



HORDALAND  
FYLKESKOMMUNE

# Regional plan for kompetanse og arbeidskraft

Høyringsforslag mai 2017



## Innhald

<b>1 INNLEIING</b>	<b>4</b>
<b>Bakgrunn og innhald</b>	<b>4</b>
<b>Internasjonale og nasjonale føringar</b>	<b>4</b>
Internasjonalt påtrykk for å møte ein usikker økonomisk framtid på best mogleg måte	4
Regjeringa sine mål om eit meir kompetansebasert arbeids- og næringsliv	4
<b>Organisering og medverknad</b>	<b>5</b>
<b>2 MÅL</b>	<b>6</b>
<b>3 SAMARBEID I EIT SAMFUNN I KONTINUERLEG ENDRING</b>	<b>7</b>
<b>Mål og strategiar</b>	<b>7</b>
<b>Eit regionalt grep for å stimulere til utvikling og ny vekst</b>	<b>9</b>
<b>Langsiktig perspektiv - med beredskap for akutte kriser</b>	<b>10</b>
<b>Samarbeid for å utvikle kompetanse</b>	<b>10</b>
<b>Nasjonale føringar om regionalt samarbeid</b>	<b>11</b>
<b>Forpliktande samarbeid mellom aktørane</b>	<b>12</b>
<b>Internasjonalt samarbeid</b>	<b>12</b>
<b>4 NYE KRAV TIL KOMPETANSE</b>	<b>13</b>
<b>Mål</b>	<b>13</b>
<b>Vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet gjennom etter- og vidareutdanning</b>	<b>13</b>
<b>Vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet gjennom nye og endra utdanningstilbod</b>	<b>14</b>
<b>Vidareutvikle kompetansen til dei utan utdanning og dei med utdanning som ikkje lenger blir etterspurd</b>	<b>15</b>
<b>5 TILSTREKKELEG OG RELEVANT ARBEIDSKRAFT</b>	<b>17</b>
<b>Mål</b>	<b>17</b>
Tilførsel av ferdige kandidatar til den regionale arbeidsmarknaden	17
<b>Eksterne faktorar påverkar dynamikken i arbeidsmarknaden</b>	<b>18</b>
<b>Omfanget av arbeidslivets behov må kartleggjast</b>	<b>19</b>

<b>5.1</b>	<b>Dimensjonering av fag- og yrkesopplæring</b>	<b>19</b>
	Mål	19
	Dimensjonering eit felles ansvar	20
	Arbeidslivets behov skal vere styrande	20
	Auka opplæringskapasitet	21
	Tettare kontakt mellom dei vidaregåande skulane og bedriftene lokalt	22
	Konjunkturar påverkar tal læreplassar	22
<b>5.2</b>	<b>Dimensjonering av fagskuleutdanninga</b>	<b>23</b>
	Mål	23
	Ein tydeleg utdanningsveg for fagarbeidarar	23
	Auka finansiering og fleksibilitet	24
<b>5.3</b>	<b>Tilpassing av utdanningstilboda på universitet- og høgskulenivå</b>	<b>24</b>
	Mål	24
	Breiddetilnærming ein styrke	25
	Tilbod av utdanningar som er etterspurde regionalt	25
	Meir kontakt mellom studentar og arbeidsliv	26
<b>5.4</b>	<b>Eit heilskapleg utdanningssystem</b>	<b>26</b>
	Mål	26
	Gjensidig avhengigheit	26
	Meir samhandling mellom vidaregåande utdanning og universitets- og høgskuleutdanningane	26
	Fleire overgangar mellom vidaregåande skule, fagskule og universitets- og høgskulesektoren	27
<b>6</b>	<b>UTDANNINGSVAL OG UTDANNING- OG KARRIERERETTLEIING</b>	<b>28</b>
	<b>Mål</b>	<b>28</b>
	<b>Gode val for den enkelte og samfunnet</b>	<b>28</b>
	<b>Behov for endringskompetanse</b>	<b>29</b>
	<b>«A whole government approach» - samla og koordinert innsats</b>	<b>29</b>
	<b>Faget utdanningsval – grunnlag for elevenes val av utdanning og yrke</b>	<b>29</b>
	<b>Rådgjevaranes kjennskap til lokal arbeidsmarknad</b>	<b>30</b>
	<b>Karrieresenter – eit tilbod til vaksne</b>	<b>30</b>

# 1 Innleiing

## Bakgrunn og innhald

I Regional planstrategi for Hordaland 2012-2016<sup>1</sup> er det vedtatt at det skal utarbeidast ein regional plan for kompetanse og arbeidskraft. Tilgang på kompetanse og tilstrekkelig tilførsel av arbeidskraft er ein nødvendig føresetnad for økonomisk utvikling.

Føremålet med planen er å bidra til å sikre robust forsyning av arbeidskraft og framtidretta kompetanse til arbeids- og samfunnsliv med utgangspunkt i utdanningssystemet. Hovudfokuset blir retta mot samanhengen mellom arbeidsliv og utdanning, samt utfordringar som har betydning for at arbeidslivet opplever problem med tilgang på tilstrekkeleg arbeidskraft og rett kompetanse. Eit sentralt mål er å utforme ein plan som kan vere dynamisk og bidra til å handtere endringar i arbeidsmarknaden.

Planen vil ha eit perspektiv mot 2030.

## Internasjonale og nasjonale føringar

Internasjonalt påtrykk for å møte ein usikker økonomisk framtid på best mogleg måte

OECD-satsinga «Skills Strategy» skal hjelpe medlemslanda med å lage gode kompetansepolitiske strategiar. Målet er å ruste medlemslanda til å møte ein usikker økonomisk framtid på best mogleg måte.

I februar 2014 publiserte OECD rapporten “OECD Skills Strategy Diagnostic Report Norway”<sup>2</sup> som peiker på dei 12 viktigaste utfordringane Noreg har på kompetansfeltet, mellom anna for dårleg informasjon om moglegheitene på arbeidsmarknaden, for mange vaksne som har svake grunnleggjande ferdigheiter, for mange på uføretrygd, manglande kompetanse på å starte eigen bedrift og manglande ansvarleggjering av det regionale nivået i kompetansepolitikken. Seinare same år offentliggjorde OECD prosjektets sluttrapport, “OECD Skills Strategy Action Report”<sup>3</sup> med tilrådingar om korleis Noreg på ein betre måte kan utvikle og nytte befolkningas kompetanse framover. OECD tilrår Noreg å utforme ein kompetansestrategi som famnar om alle dei største utfordringane på tvers av sektormynd og forvaltingsnivå. Som ein del av dette tilrår OECD Noreg å utarbeide ein nasjonal handlingsplan for etter- og vidareutdanning, utvikle eit heilskapleg system for livslang karriererettleiing og styrke incentiva for at fleire skal jobbe i yrke med mangel på arbeidskraft.

Regjeringa sine mål om eit meir kompetansebasert arbeids- og næringsliv

Regjeringa la i februar 2017 fram ein nasjonal strategi for kompetansepolitikk, som ein oppfølging av tilrådingane i OECD sin “Skills Strategy Action Report”. Målet er å kunne møte utfordringane knytt til omstilling, tilgang til nok kvalifisert arbeidskraft, god kompetanse og

---

<sup>1</sup> Handsaming i Fylkesutvalet PS 258/2015

<sup>2</sup>[www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/internasjonalt/unesco/norwaydiagnosticreportcorrectedversion.pdf](http://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/internasjonalt/unesco/norwaydiagnosticreportcorrectedversion.pdf)

<sup>3</sup>[www.kompetansenorge.no/contentassets/3d6692c2f0894f538e471c750d0d064a/oecd\\_skills\\_strategy\\_action\\_report\\_norway.pdf](http://www.kompetansenorge.no/contentassets/3d6692c2f0894f538e471c750d0d064a/oecd_skills_strategy_action_report_norway.pdf)

målretta læring i arbeidslivet. Strategien skal bidra til å realisere regjeringa sine mål om eit meir kompetansebasert arbeids- og næringsliv.

Regionalt folkevalt nivå sitt kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle skal styrkast. Det skal i tillegg leggjast betre til rette for regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktørar. Eit viktig mål for det kompetansepolitiske arbeidet er å sikre betre tilgang på arbeidskraft som møter behovet i den regionale arbeidsmarknaden.

Kunnskapsdepartementet har frå 2015 bede fylkeskommunane om å utvikle regionale kompetansepolitiske planar i partnerskap med relevante aktørar i regionen, på tvers av sektorar og forvaltningsnivå. Dette er nedfelt i dei nasjonale forventingane til regional og kommunal planlegging. Kunnskapsdepartementet har gitt Hordaland fylkeskommune i oppdrag å vere prosjektleiar for eit nasjonalt pilotprosjekt om regional kompetansepolitikk - i to fasar. Prosjektet skal leggjast til rette for at fylkeskommunane kan styrke sitt planarbeid.

### Organisering og medverknad

Planarbeidet i Hordaland har vore basert på brei medverknad frå regionale aktørar som har ei rolle på det kompetansepolitiske feltet. Desse aktørane har deltatt i styringsgruppe, arbeidsgruppe og temagrupper. I tillegg har Regionalt næringsforum (RNF) vore konsultert. Hordaland fylkeskommune har og arrangert eit dialogmøte i planprosessen.

#### **Styringsgruppe**

Leiar: Alexander Fosse Andersen (SP), Fylkestinget

Representasjon frå: Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet (fram til 2017 med representasjon frå Høgskulen i Bergen og Høgskulen Stord/Haugesund), LO, NHO, Yrkesopplæringsnemnda, Hardangerrådet, Regionrådet Vest, Bergen kommune

#### **Arbeidsgruppe (administrativ)**

Leiarar: Fylkesdirektør regional utvikling Bård Sandal og fylkesdirektør Svein Heggheim, Hordaland fylkeskommune

Representasjon frå: Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet (fram til 2017 med representasjon frå Høgskulen i Bergen og Høgskulen Stord/Haugesund), Stiftelsen Høgskulen i Hardanger, NHO, LO, Bergen Næringsråd, KS, NAV

**Ansvar for planen og sekretariatet:** Regionalavdelinga og Opplæringsavdelinga i Hordaland fylkeskommune har hatt ansvaret for utarbeidinga av planen. Sekretariat har vore lagt til seksjon for forskning, internasjonalisering og analyse i Regionalavdelinga.

#### **Temagrupper**

Temagrupper vart oppnemnde for kvart plantema:

- Dimensjonering
- Endring og omstilling
- Utdanningsval og utdanning- og karriererettleiing

Temagruppene har bestilt analysar som skulle inngå i kunnskapsgrunnlaget for planarbeidet:

- Utvikling av eit dimensjoneringsverktøy og analysar av utdanningssystemet og arbeidsmarknaden
- Intervjuundersøking: «Bedrifter og rett kompetanse. Med utgangspunkt i næringsklyngene
- Spørjeundersøking: «Rådgjevingstenesta i Hordaland - ei spørjeundersøking om utdannings,-yrkes- og studierådgjeving i grunnskule, vidaregåande og høgare utdanning»

## 2 Mål

### Overordna mål

Betre balanse mellom tilbud og etterspurnad etter kompetanse og arbeidskraft i Hordaland gjennom eit forpliktande samarbeid mellom næringslivet, offentleg sektor og utdanningsaktørane

### Hovudmål

- Arbeidslivet i Hordaland skal ha naudsynt kompetanse for å kunne møte framtidige omstillingsbehov
- Arbeidslivet skal ha tilgang til tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft for å kunne oppretthalde drifta og ekspandere etter behov
  - Arbeidslivet sitt behov for fagarbeidarar skal vere styrande for dimensjoneringa av fag- og yrkesopplæringa
  - Arbeidslivet sitt behov for spesialiserte fagutdanningar skal vere avgjerande for dimensjoneringa av utdanningstilboda på fagskulenivå
  - Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal tilleggjast vekt ved dimensjonering av utdanningar på universitets- og høgskulenivå som det er mangel på i den regionale arbeidsmarknaden
  - Betre samordning på tvers av utdanningsnivåa for å sikre meir gjennomgåande og heilskaplege utdanningsløp
- Innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i.

### 3 Samarbeid i eit samfunn i kontinuerleg endring

#### Mål og strategiar

##### *Overordna mål*

Betre balanse mellom tilbod og etterspurnad etter kompetanse og arbeidskraft i Hordaland gjennom eit forpliktande samarbeid mellom næringslivet, offentleg sektor og utdanningsaktørane

##### *Strategiar*

- Utvikle eit samarbeid som dekkjer dei viktigaste sektorane i arbeidslivet og tar omsyn til geografiske skilnader
- Koordinere arenaer og aktivitetar knytt til utvikling av kompetanse og karriererettleiing i regionen
- Sikre eit oppdatert kunnskapsgrunnlag om noverande og framtidig kompetansebehov i arbeidslivet
- Systematisk bruk og fortolkning av analysene for å tilpasse utdanningstilbodet til arbeidslivet sine behov

Sentrale drivarar for endring i samfunnet og arbeidsmarknaden:

##### *Aldrande befolkning*

Vi står ovanfor store demografiske endringar i befolkninga i tiåra som kjem. Befolkninga blir eldre og levealderen er forventa å auke. Førre har «eldrebølga» ikkje hatt vesentleg andre konsekvensar enn at mange er tekne ut av arbeid. 65-åringane kan forvente mange funksjonsfriske år foran seg. Eldre er difor også ein ressurs for samfunnet. Dei har stor kjøpekraft og er bevisste forbrukarar. Om nokre år vil omsorgsbehovet i denne gruppa auke, og einskilde regionar vil få behov for ei større utbygging av omsorgstenester- og bustader<sup>4</sup>. Det blir fleire å forsørge, og kostnader til pensjon, helsetenester og eldreomsorg vil auke. Velferdsordningane finansierast i all hovudsak av befolkninga i yrkesaktiv alder, medan bruken av ordningane er konsentrert blant unge og eldre. Oljeinntektene vil truleg fortsatt vere ein viktig del av norsk økonomi, men vil gi mindre vekstbidrag i framtida<sup>5</sup>. Denne inntektskjelda har bidrege til utviding av offentleg administrasjon og tenestetilbod, og til å finansiere velferdsstaten og deriblant offentlege trygdeordningar. Medan inntekta til offentleg sektor veks mindre med ei redusert petroleumsnæring, minskar ikkje behova for offentlege tenester tilsvarande. For å ta vare på den aldrande befolkninga, er det behov for fleire hender og meir innovative tekniske løysingar. Innvandring og gode system for integrering og utdanning kan bidra til fleire hender. Behovet for helserelaterte innovasjonar representerer store moglegheiter både nasjonalt og globalt<sup>6</sup>. Offentleg sektor må organiserast smartare og leggje til rette for innovasjon og utvikling.

##### *Det grøne skiftet*

<sup>4</sup> Hordaland i tal nr.1 2016

<sup>5</sup> Produktivitetskomisjonens andre rapport: Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi, NOU 2016:3

<sup>6</sup> Verdiskaping i Helsenæringen Menon-publikasjon nr. 27/2016 – Erik W. Jakobsen, Rune G. Nelleman, Erland Skogli og Marcus G. Theie

Dei globale klima- og miljøutfordringane krev omstilling til eit samfunn der vekst og utvikling skjer innan naturens tålegrenser. Det må skje ein overgang til produkt og tenester som gir betydeleg mindre negative konsekvensar for klima og miljø enn i dag. Samfunnet må igjennom eit grønt skifte. Eit slikt skifte byr samstundes på nye moglegheiter for verdiskaping. Bioøkonomi er ein del av det grøne skiftet. Bioøkonomi er eit omgrep som kan forståast på fleire måtar. Ei forståing av omgrepet er at bioøkonomi er ein berekraftig, effektiv og lønsam produksjon, uttak og utnytting av fornybare biologiske ressursar til mat, fôr, ingrediensar, helseprodukt, energi, materialar, kjemikaliar, papir, tekstilar og andre produkt<sup>7</sup>.

Bruk av teknologiar som bioteknologi, nanoteknologi og IKT er i tillegg til konvensjonelle disiplinær som kjemi, sentralt for utviklinga innanfor ein moderne bioøkonomi. Moglegheitene ligg mellom anna i å fremje marknader for fornybare biobaserte produkt, effektiv utnytting, lønsam foredling og bærekraftig produksjon og uttak. I 2015 blei alle land i FN enige om 17 globale berekraftsmål for framtida og viser til utfordringar som krev handling frå den enkelte nasjon og verdssamfunnet. Strakstiltak for å nedkjempe klimaendringar er særleg understreka. Norge har eit ansvar og eit rom for handling og næringsutvikling.

#### *Industri 4.0 - digitalisering og automatisering*

Det er ingen formell definisjon på den fjerde industrielle revolusjon - Industri 4.0. Det er ei felles nemning som beskriv den pågåande digitaliserings- og automatiseringsprosessen. Industri 4.0 kjem for fullt. Noreg og Hordaland må rigge seg for å nytte dei moglegheitene dette gir. Bruk av robotar, auka automatisering, digitalisering, "Internet of things, cloud computing, big data, CPS - cyberphysical systems", berekraft, grønt perspektiv, livssyklus, kunstig intelligens, nanoteknologi, 3D-printing, bioteknologi og genetik er nokre av stikkorda. Å kople desse elementa saman slik at dei kan forsterke kvarandre står sentralt i denne tenkinga<sup>8</sup>. Industri 4.0 krev enno meir fleksibilitet og kundeorientering, arbeidarar/operatørar må vere kunnskapsretta. Industri 4.0 krev spisskompetanse for å få til utvikling og innovasjon, men også ei breiare forståing av korleis ny teknologi verkar og korleis den kan nyttast i industrien og samfunnet elles.

#### *Frå ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi*

Ny inntektsvekst må primært skapast i nye kunnskapsintensive næringar, og ikkje i dei ressursbaserte næringane som tidlegare. Vi står ovanfor eit skifte frå ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi<sup>9</sup>. Den nye økonomien medfører at naturressursene blir utnytta på ein anna måte. Når økonomien skal utvikle seg vidare må vi søke nye komparative fortrinn. I land med norsk inntektsnivå betyr det i hovudsak kunnskapsintensive næringar. Den viktigaste føresetnaden for produktivitet er kunnskapsnivået i befolkninga. Kunnskap gir grunnlag for innovasjon i bedrifter, betre organisering, ny teknologi, nye produkt og tenester. Spesielt innan realfag og teknologifag vil det vere behov for at fleire tek mastergrad og doktorgrad. Omlegging til ein kunnskapsbasert vekst krev store endringar i arbeidslivet, ikkje minst fordi det samtidig er press frå aukande globalisering, stadig raskare teknologisk utvikling, og nye innvandrarar og flyktningar. God organisering, godt samarbeid i arbeidslivet og finansiering er viktige føresetnader for å få til denne omstillinga.

#### *Globalisering*

Globalisering inneber tettare kontakt mellom ulike delar av verda gjennom felles økonomiske, teknologiske, politiske og kulturelle prosessar. Globalisering skaper ein større marknad, men og auka konkurranse og sårbarheit. Skal ein klare å hevde seg i den globale konkurransen treng ein ikkje berre

---

<sup>7</sup> Kjente ressursar – uante muligheter Regjeringens bioøkonomistrategi (2016)

<sup>8</sup> Global Challenge insight Report The future of jobs Employment, Skills and Workforce strategy for the fourth Industrial revolution January 2016

<sup>9</sup> Produktivitetkomisjonens andre rapport: Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi, NOU 2016:3



fagleg kompetase for å utvikle gode produkt, men og andre former for kompetanse som kulturforståing, marknadskunnskap og språkkunnskap. Noreg er avhengig av handel og ein open marknad for å oppretthalde høg verdiskaping og et høgt velferdsnivå. Endringar i globale maktforhold og handelsavtaler vil påverke den norske økonomien.

### *Delingsøkonomi*

Delingsøkonomien er eit resultat av nye forretningsmodellar som er gjort mogleg med den raske utviklinga av digital teknologi, med anna høg adaptasjon av internett, avansert mobiltelefonetknologi og brukarvenlege applikasjonar. Dette har eit betydeleg potensiale til å endre måten marknadene blir forsynt på i framtida<sup>10</sup>. Med delingsøkonomi meinast økonomisk aktivitet som blir formidla gjennom digitale plattformer som legg til rette for ytingar eller utveksling av tenester og kompetanse, eigedelar og eigedom, ressursar eller kapital, utan å overføre eigarrettar og i hovudsak mellom privatpersoner. Aktivitetane i delingsøkonomien vil potensielt kunne bidra til effektiv ressursbruk gjennom økt konkurranse og innovasjon. Innovasjon kan skje gjennom utvikling av ny teknologi, nye produkt og tenester, nye forretningsmodellar og nokre gongar ved at marknadene blir forsynt frå helt nye kjelder. Nokre gongar vil marknadene gjennomgå ei fullstendig omvelting gjennom nyskaping som gjer at eksisterande forretningsmodellar blir utdaterte – ofte omtalt som disruptiv innovasjon. I løpet av dei siste åra har denne typen disruptiv innovasjon med anna skjedd gjennom digitale delingsplattformer. I marknadene for persontransport og overnatting har plattformer som til dømes Uber, Haxi og Airbnb introdusert heilt nye forretningsmodellar. Desse modellene er basert på at marknadene blir forsynt med hushalda sin ledige kapasitet av transportmidlar og bustadar i staden for den tradisjonelle modellen med profesjonelle aktørar og dedikert kapital.

### Eit regionalt grep for å stimulere til utvikling og ny vekst

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft har fokus på korleis utdanningsaktørane, næringslivet og offentleg sektor i Hordaland kan jobbe saman for å skape betre balanse mellom tilbod og etterspurnad etter kompetanse og arbeidskraft i den regionale arbeidsmarknaden.

Kompetanse er ein kombinasjon av kunnskap og ferdigheiter. Tradisjonelt har det vore eit skarpt skilje mellom teoretisk kunnskap og den kunnskapen ein tileignar seg gjennom praksis. Planen vil leggje til grunn eit breiare kunnskapssyn der praksisbasert kunnskap i større grad blir vektlagt og verdsett.

Vi lever i eit samfunn som er i kontinuerleg endring. Det betyr at kravet til kompetanse vil endre seg fortløpande i tida framover, og truleg raskare enn det vi har vore vitne til hittil. Det er difor viktig at hordalandssamfunnet rustar seg for å handtere desse endringane på ein proaktiv måte. Planen har eit langsiktig perspektiv på endring og omstilling, med tiltak som gir ei strategisk tilnærming til desse utfordringane.

For å få kunnskap om framtidige kompetansebehov må ein analysere dei endringsprosessane hordalandsamfunnet står ovanfor og tolke korleis desse verkar inn på behov for kompetanse og arbeidskraft. Her må vi støtte oss på forskning og på dei

---

<sup>10</sup> NOU 2017:4 Delingsøkonomien: muligheter og utfordringer

utfordringane arbeidslivet møter i marknaden. Det betyr ikkje at vi må tilpasse oss desse endringane passivt og overlate til marknaden å ordne opp. Regionen kan ta grep for å påverke utviklinga og stimulere til ny vekst.

Ved å avdekkje nye område med vekstpotensiale som slektar til dei næringane vi allereie har kompetanse på, vil det vere lettare å nytte den kompetansen som finst i regionen. Når ei næring forsvinn, kjem dei som blir arbeidsledige seg fortare i arbeid og beheld meir av inntekta dersom dei får jobb i ei beslektta næring. Ferdigheiter og erfaringsbasert kunnskap er ofte bransjespesifikke. Mindre kompetanse vil difor gå tapt i omstilling i slike høve. På dette grunnlaget vil det vere mogleg å utvikle nye utdanningstilbod som byggjer vidare på eksisterande basisutdanningar, men som spissar seg mot dei nye behova.

### Langsiktig perspektiv - med beredskap for akutte kriser

Kva er det som driv fram endring og behov for omstilling? Nokre drivarar er tydelege og har allereie begynt å gjere seg gjeldande, t.d. ei aldrende befolkning, det grønne skiftet, globalisering, digitalisering og automatisering og overgangen frå ein ressursøkonomi til ein kunnskapsøkonomi. Desse drivarane grip inn i kvarandre og har tidvis flytande overgangar. Det vil i tillegg vere naudsynt å fange opp nye endringsdrivarar som påverkar samfunnsutviklinga.

Drivarane representerer endringar som spelar seg ut over eit lengre tidsrom og som gjer det mogleg for arbeidslivet og utdanningssektoren å tilpasse seg gradvis. Endringane set krav til ny kompetanse. Bedriftene må omstille seg for å hevde seg i ein stadig hardare konkurranse både innanlands og internasjonalt. Offentleg sektor må omstille seg for å kunne tilby dei tenestene som befolkninga treng innafør trangare økonomiske rammer. Omstilling gir og moglegheiter for å auke produktiviteten og utvikle nye næringar. Utfordringa er å førebu Hordaland på ei framtid som er meir innovativ, kunnskapsbasert og produktiv, samt at den må ta med seg alle på vegen framover (fritt oversett frå OECD skills rapport Norway 2014)<sup>[9]</sup>.

Nedgang i oljeprisen har tydeleg vist at vi samstundes må ha beredskap for å løyse kriser som oppstår i økonomien. Slike kriser vil påverke lønsemda og sysselsettinga i bedriftene og leggje større press på offentlege tenester. Tilførsel av ny kompetanse og vidareutvikling av eksisterande kompetanse vil ofte vere påkravd for å kome seg ut av krisa. I slike situasjonar vil det vere avgjerande å kunne handle raskt og setje inn tiltak som gjer at bedrifter og offentleg sektor kan omstille seg i høve til endringane i samfunnet.

Ved å etablere eit tettare samarbeid mellom dei som etterspør kompetanse og dei som tilbyr kompetanse, vil det vere mogleg å handtere både dei store endringsprosessane som slår inn i den regionale arbeidsmarknaden og større kriser som ikkje er forventa. Gjennom eit langsiktig og systematisk samarbeid kan aktørane saman tilpasse utdanningstilbodet til dei nye behova som er i ferd med å vekse fram. Kriser kan vi ikkje planeggje for, men når kriser oppstår vil det vere enklare å setje inn tiltak basert på dei samarbeidsrelasjonane som er etablerte og den tilliten som er bygd opp over tid.

### Samarbeid for å utvikle kompetanse

Kompetanepolitikk er eit breitt felt og inkluderer ei rekkje aktørar. Per i dag er det mange aktivitetar og tiltak som blir sett i verk på dette området og det finst allereie fleire

samhandlingsarenaer og samarbeidskonstellasjonar. Behovet for meir samhandling mellom aktørane kjem tydeleg fram under kvart av dei tre plantema. For å nå måla i planen er det difor viktig å samordne dette arbeidet slik at alle trekk i same retning, og med klar ansvarsfordeling for oppfølging. Det er difor sentralt å finne ein god modell for informasjonsflyt og samarbeid, med respekt for kvarandre sitt samfunnsoppdrag.

I modellen bør det inngå ein samarbeidsarena på regionalt nivå der deltakarane tar ansvar for ein brei diskusjon om endringsdrivarar og framtidige kompetansebehov. Modellen må dekkje dei viktigaste sektorane i Hordaland for å sikre at dei fag- og sektorspesifikke problemstillingane blir ivaretatt. I tillegg må modellen ta omsyn til den geografiske dimensjonen. Dei ulike delane i fylket har ulik næringsstruktur og ulike behov for kompetanse. Dette krev ulik oppfølging og tiltak. Ein må difor sjå til at det er gode samarbeidsarenaer på lokalt nivå. Modellen bør og byggje vidare på eksisterande samarbeidskonstellasjonar som kan vise til gode resultat på dette området.

Eit slikt samarbeid bør omfatte både dei som tilbyr og dei som etterspør kompetanse og arbeidskraft, dvs. utdanningsaktørane, næringslivet og kommunane, men og statlege regionale aktørar som har verkemidlar som kan bidra til å nå måla i planen. I tillegg er det viktig å inkludere dei som gir rettleiing om utdanningsvegar og jobbmoglegheiter. Ei strategisk utvikling av karriereretleinga i fylket vil vere enklare å få til når det blir ein del av eit regionalt kompetansepolitisk samarbeid.

Ein føresetnad for suksess er at desse aktørane utviklar ei felles forståing for omstillingsutfordringane i Hordaland. I fellesskap bør desse aktørane etablere og ta i bruk eit oppdatert kunnskapsgrunnlag som kan seie noko om kva som er arbeidslivets behov for kompetanse og arbeidskraft.

### Nasjonale føringar om regionalt samarbeid

Fylkeskommunen sitt samfunnsoppdrag er å skape ei ønska samfunnsutvikling for eigne lokalmiljø og for regionen samla. Som ledd i dette skal fylkeskommunen mobilisere og koordinere ressursar frå statlege og kommunale organ, samt private aktørar. I oppdragsbrevet frå KMD heiter det at tilgang på arbeidskraft med relevant kompetanse er sentralt for å sikre verdiskaping og vekst<sup>11</sup>. Departementet legg vekt på at fylkeskommunane i samarbeid med det regionale partnerskapet spelar ei aktiv rolle i arbeidet for å betre tilgangen på relevant kompetanse i regionale arbeidsmarknader. Denne samhandlinga er institusjonalisert i oppdraget til yrkesopplæringsnemndene, men inngår også i oppdraget fylkeskommunen har som skuleeigar og planmynde.

Universitets- og høgskulesektoren skal vere ein attraktiv kunnskapsleverandør for omgjevnadene og har fått i oppdrag å delta i strategisk arbeid med å tilpasse utdanning og kompetanseutvikling til behovet i arbeidslivet. Det er i tillegg etablert Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved universiteta og høgskulane for å styrke samfunnskontakten.

---

<sup>11</sup> Kommunal og Moderniseringsdepartementet: Statlig styring og regionalt handlingsrom: <https://www.regjeringen.no/contentassets/898c834d0abe428aa56fe30915e898f9/rapport---statlig-styring-og-regionalt-handlingsrom-i-kompetansepolitikken.pdf>

Andre statlege institusjonar mottar og føringar om samarbeid med øvrige partar, sjølv om oppdraget ikkje primært dreier seg om samarbeid om kompetansepolitikk. Føringane for NAV sitt samarbeid med andre regionale aktørar er i første rekkje retta mot fråfall, rådgjeving, karriererettleiing, vidaregåande opplæring for vaksne, innvandrarar, ungdom og innsette. Innovasjon Norge har primært føringar knytt til arbeidet med innovasjon og næringsutvikling i ei meir avgrensa tyding. Det er ikkje uttrykt eksplisitt at dei skal ha eit strategisk samarbeid om kva næringslivet framover vil krevje av kompetanseutviklande tiltak og utdanningar framover. Oppgåvene til NAV og Innovasjon Norge ligg likevel tett opp til og påverkar tilbodet og etterspurnaden etter arbeidskraft regionalt, og dei har tilgang på viktig informasjon om kompetansebehov innan dei ulike sektorane av økonomien. Dei bør difor involverast i arbeidet med regional kompetansepolitikk.

#### Forpliktande samarbeid mellom aktørane

For å kunne nå målet i planen om ein betre balanse mellom tilbod og etterspurnad av arbeidskraft er det viktig at samarbeidet mellom aktørane på dette feltet blir gjensidig forpliktande. Kva krav som skal setjast til deltakarane må definerast nærare og dokumenterast skriftleg. Det må skapast ei felles forståing av kva som er arbeidslivets behov og ansvaret for dei ulike tiltaka må plasserast hos ein eller fleire av aktørane. I tillegg bør det lagast rutinar for tilbakerapportering.

#### Internasjonalt samarbeid

Nokre av utfordringane og tiltaka i planen vil kunne løysast betre i eit internasjonalt rom. Utveksling av elevar, lærlingar og studentar vil auke den internasjonale kompetansen deira og bidra til auka endringskompetanse. Internasjonalt prosjektsamarbeid kan og vere eit strategisk verkty for regional utvikling. Gjennom internasjonalt samarbeid kan ein utveksle erfaringar og finne løysingar på felles utfordringar i den regionale kompetansepolitikken.

## 4 Nye krav til kompetanse

### Mål

#### Hovudmål

Arbeidslivet i Hordaland skal ha nødvendig kompetanse for å møte framtidige omstillingsbehov

#### Delmål

- Samordna innsats for å identifisere arbeidslivets behov for ny kompetanse
- Betre samkøring mellom verkemiddelapparatet og utdanningssystemet for å vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet og til dei som står utanfor arbeidsmarknaden
- Effektiv og kunnskapsbasert dialog for å utvikle utdanningstilboda i regionen

### Vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet gjennom etter- og vidareutdanning

Kompetansen i arbeidslivet må oppdaterast og vidareutviklast for å sikre innovasjon, konkurransekraft og verdiskaping. Difor er det viktig å leggje til rette for at arbeidstakarane, både i privat og offentleg sektor, får den kompetansehevinga som er påkravd.

Arbeidsgjevar har i utgangspunktet ansvar for å leggje til rette for kompetanseutvikling for sine tilsette, anten gjennom kompetansehevingstiltak på arbeidsplassen eller gjennom finansiering av etter- og vidareutdanning. Både i privat og offentleg sektor har dei store verksemdene som regel ei strategisk tilnærming til kompetanseutvikling for sine tilsette og ivaretar dette på eiga hand. Men næringslivet i Hordaland består stort sett av små og mellomstore bedrifter, som verken har kapasitet eller ressursar til å sikre at bedrifta har den kompetansen som er påkravd. Det same gjeld for dei små kommunane. For det første er det vanskeleg for desse verksemdene å *identifisere* kva kompetanse dei treng for å ha nødvendig konkurransekraft i eit samfunn med høg endringstakt. For det andre er det krevjande å *finansiere* etter- og vidareutdanning for sine tilsette når gevinsten av ei slik investering ligg fram i tid.

Det etablerte klyngesamarbeidet i Hordaland gjer det enklare for dei små og mellomstore bedriftene å jobbe strategisk på dette feltet. Fleire av klyngene seier at deira bransje no er flinkare til å tenkje strategisk enn før og har eit kontinuerleg fokus på kompetanseheving. Ved å ha fokus på dei strategiske måla, og ikkje berre der dei har suksess for augneblinken, kan dei lettare førebu seg på framtidens kompetansebehov. Dei små og mellomstore bedriftene som ikkje inngår i denne typen nettverk, har ikkje på same måte høve til å samarbeide og ha ein dialog om dette temaet. Det bør difor leggjast til rette for at desse bedriftene kan få nødvendig drahjelp.

Etter- og vidareutdanning som blir tilbydd av utdanningsinstitusjonane i Hordaland inngår ikkje i grunnfinansieringa frå staten og må difor dekkast av arbeidsgjevar eller arbeidstakarane sjølve. For at dette skal vere eit reelt tilbod til små og mellomstore verksemdar bør ulike støtteordningar og verkemidlar samordnast og gjerast synlege for denne målgruppa.

Norges handelshøyskole og BI har eit godt tilbod innan økonomifaga, men klyngene saknar eit like godt tilbod innan tekniske fag frå Universitetet i Bergen og Høgskulen på Vestlandet.

Det er eit stort potensiale for å vidareutvikle etter- og vidareutdanningstilbodet i Hordaland, både sentraliserte og desentraliserte tilbod, men dette må gjerast i tett samarbeid med arbeidslivet.

### Vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet gjennom nye og endra utdanningstilbod

Krava til ny kompetanse i arbeidslivet kan og løysast gjennom endring av innhaldet i dei eksisterande utdanningstilboda og oppretting av nye utdanningstilbod på alle dei tre utdanningsnivåa. Utvikling av nye utdanningstilbod må gjerast i tett samarbeid med arbeidslivet og i lys av dei store endringsprosessane i samfunnet. Her har universitet og høgskular eit spesielt ansvar for å peike på kompetansebehov som vert viktige fram i tid basert på eiga forskning. Dette er langsiktige behov som arbeidslivet gjerne ikkje ser med utgangspunkt i dagens arbeidsmarknad.

Utdanningsdirektoratet kan opprette nye tilbod innan fag og yrkesopplæring dersom det blir meldt inn som eit behov frå partane i arbeidslivet. Fylkeskommunane er då pliktige til å opprette slike tilbod. Læreplanen gir og rom for den einskilde vidaregåande skule til å tilpasse undervisninga til behovet til det lokale arbeidslivet.

Fagskolen i Hordaland er det utdanningsnivået som har størst fleksibilitet og kapasitet til å skreddarsy utdanningstilbod for arbeidslivet. Fagskuletilboda skal spegle det behovet arbeidslivet har for spesialiserte utdanningar knytt til ein bransje eller ei verksemd. Utdanninga gir praktiske ferdigheiter til å løyse spesialiserte oppgåver eller spisskompetanse for å utvikle arbeidsmetodar, produkt eller tenester. Alle nye utdanningstilbod skal godkjennast nasjonalt. Dersom det ikkje kan dokumenterast at arbeidslivet har behov for denne kompetansen, vert ikkje tilboda godkjent.

Fagskuletilboda kan aktivt innrettast meir mot omstilling, innovasjon og grønt skifte. Som skuleeigar har fylkeskommunen gitt fagskulestyret signal om å gå i den retninga. Dette krev god dialog og samarbeid mellom fagskulane og næringslivet og det må utarbeidast eit betre kunnskapsgrunnlag for kva kompetansebehov næringslivet har på dette området.

Fagskuleutdanningane innan helse- og sosialfag vert finansiert med øyremerka midlar i ei tilskotsordning under Helsedirektoratet som både offentlege og private fagskular kan søkje på. Dersom det skal vere eit berekraftig tilbod innan helsefag på fagskule, er det viktig å stimulere kommunane til å bruke tilbodet og leggje til rette for eigne arbeidstakarar slik at dei meistarar å fullføre utdanninga ved sidan av arbeid.

Universitets- og høgskulesektoren har og høve til å endre innhaldet i gjeldande utdanningstilbod og etablere nye utdanningstilbod tilpassa arbeidslivets behov. Næringsklyngene i Hordaland har eit tett samarbeid med universitets- og høgskulesektoren. Dette samarbeidet har gjort det mogleg å få etablert nye utdanningstilbod tilpassa behova i desse bransjane. NCE Seafood jobbar med å få i gang ein havromsbachelor ved Universitetet i Bergen, der bachelorutdanninga skal gi generisk kompetanse om havnæringane, deretter kan studentane spesialisere seg til dømes innan petroleum, havbruk eller liknande på masternivå. Mediaklynga har meir behov for spesialistar og ønskjer at

studentar skal spesialisere seg frå starten av. Mediaklynga har i samarbeid med UiB fått etablert tre nye master- og bachelorprogram ved UiB innan interaksjonsdesign, journalistisk innovasjon og tv-produksjon.

Bolognareforma har ført til ei høg grad av spesialisering av utdanningar allereie på bachelornivå. Gjennomføring krev difor gode evne til å ta riktige val allereie i starten. For å gjere arbeidstakarane meir fleksible, kan det vere aktuelt å endre utdanningsmodellen innan nokre fagområde slik at kandidatane kan ha ei basisutdanning i botn (bachelor), med moglegheit for ei spissing mot slutten av utdanningsløpet (master) og når behova for kompetanse endrar seg undervegs i yrkeskarrieren.

Samstundes er det viktig å vidareutvikle og endre innhaldet i dei eksisterande utdanningane slik at dei fangar opp dei nye kompetansebehova. Her er det viktig å tenkje tverrfagleg i utdanningsløpa, t.d. at ein har tverrfaglege bolkar som omhandlar entreprenørskap, innovasjon og forretningsutvikling på alle utdanningsnivå. World economic forum har lista opp det dei meiner blir dei 10 viktigaste ferdigheitene i 2020. Desse ti er kompleks problemløysing, kritisk tenking, kreativitet, leiing av personal, koordinere andre, emosjonell intelligens, dømmekraft og fatte avgjersler, serviceinnstilling, forhandling, samt kognitiv fleksibilitet<sup>12</sup>. Den generelle delen av læreplanen tek opp i seg mykje av dette. Den auka endringstakta vi ser i arbeidslivet kan slik seiest å auke behovet for at desse ferdigheitene blir utvikla hos elevane og studentane på alle utdanningsnivåa. På denne måten vil dei uteksaminerte kandidatane i større grad kunne bidra til å utnytte potensialet som ligg i den nye teknologien på ein effektiv og forsvarleg måte.

### Vidareutvikle kompetansen til dei utan utdanning og dei med utdanning som ikkje lenger blir etterspurd

Jo meir kompetanseintensivt samfunnet blir, jo større er sjansane for at dei utan utdanning ikkje kjem inn i arbeidsmarknaden eller blir arbeidsledig. For dei utan utdanning som framleis er i arbeidsmarknaden, vil konkurransen om jobbane bli enda hardare og lønsforskjellane mellom dei som har kompetanse og dei som ikkje har, vil auke. Den teknologiske utviklinga kan dermed bidra til ei sterkare polarisering av arbeidsmarknaden.<sup>13</sup>

I 2015 var om lag 29 500 personar i alderen 25-49 år i Hordaland *utan* fullført vidaregåande opplæring, fagbrev, anna yrkeskompetanse eller studiekompetanse. Desse utgjer 16 % av aldersgruppa 25-49 år. Denne delen har minka gradvis dei siste 30 åra, men har no for første gong flata ut og viser tendens til å auke. Det tydar på at vi ikkje har lukkast godt nok med å gjere alle innbyggjarane i stand til å delta i framtidens arbeidsliv. Hordaland fylkeskommune driv vaksenopplæring for å auke kompetansen i denne delen av befolkninga. I Hordaland var over 3 000 vaksne personar over 25 år under opplæring i bedrift eller gikk på skule i 2015.

Personar som har blitt arbeidsledige, til tross for at dei har ei fullført utdanning, vil ofte ha behov for vidareutdanning for å kunne gå inn i jobbar med andre kompetansekrav. Fagarbeidarar kan til dømes bygge på eller dreie kompetansen sin mot det som arbeidslivet

---

<sup>12</sup> Global Challenge insight Report The future of jobs Employment, Skills and Workforce strategy for the fourth Industrial revolution January 2016

<sup>13</sup> AUD-rapport nr 13-16 Ti merknader til dimensjonering av utdanningssystemet

etterspør gjennom vidareutdanning på fagskulenivå. Fagskuletilbodet kan på denne måten vere med å balansere arbeidsmarknaden når arbeidslivet vert treft av hurtige konjunkturskifte eller andre omstillingsprosessar. Arbeidstakarar med høgare utdanning vil og ha behov for å dreie kompetansen sin gjennom å byggje på utdanninga si med nye utdanningsmodular.

Felles for desse gruppene er at det er vaksne personar med økonomiske forpliktingar som er avhengig av midlar til livsopphald under utdanninga. Ytingar frå NAV let seg i utgangspunktet ikkje kombinere med slike utdanningsløp. Ei heilskapleg og fleksibel innretting av verkemiddel på tvers av styringsnivåa er difor naudsynt for å sikre god kompetanseutvikling for alle innbyggjarane. Dialog og samarbeid mellom etatane vil gjere det lettare å utnytte fleksibiliteten som ligg i dei ulike ordningane.



## 5 Tilstreккеleg og relevant arbeidskraft

### Mål

Arbeidslivet skal ha tilgang til tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft for å kunne oppretthalde drifta og ekspandere etter behov

- Arbeidslivet sitt behov for fagarbeidarar skal vere styrande for dimensjoneringa av fag- og yrkesopplæringa
- Arbeidslivet sitt behov for spesialiserte fagutdanningar skal vere avgjerande for dimensjoneringa av utdanningstilboda på fagskulenivå
- Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal tilleggast vekt ved dimensjonering av utdanningar på universitets- og høgskulenivå som det er mangel på i den regionale arbeidsmarknaden
- Betre samordning på tvers av utdanningsnivåa for å sikre meir gjennomgåande og heilskaplege utdanningsløp

### Tilførsel av ferdige kandidatar til den regionale arbeidsmarknaden

Uteksaminerte kandidatar frå alle dei tre utdanningsnivåa, fag- og yrkesopplæringa, fagskuleutdanninga og universitets- og høgskuleutdanninga, går kvart år ut i arbeidsmarknaden i Hordaland. Desse kandidatane erstattar den kompetansen som arbeidslivet mistar gjennom avgang eller jobbskifte eller dei går inn i nye stillingar som arbeidslivet opprettar for å kunne ekspandere. For at arbeidslivet skal ha tilgang til tilstrekkeleg arbeidskraft må utdanningane i størst mogleg grad dimensjonerast i høve til arbeidslivets behov. Dette vil vere mogleg gjennom samhandling og god planlegging.

Dei tre utdanningsnivåa har ulik tilknytning til arbeidslivet og ulike utfordringar knytt til dimensjonering. Vidaregåande utdanning har den største utfordringa fordi alle ungdommar har opplæringsrett og skal få oppfylt eitt av tre ønske. Ei felles utfordring for alle utdanningsnivåa er likevel å kartlegge *omfanget* av arbeidslivet sitt behov. Dette må leggast til grunn for dimensjoneringa av tal elevplassar, læreplassar og studieplassar. Samstundes er det fleire andre faktorar som påverkar kor mange kandidatar som kjem ut på arbeidsmarknaden, t.d. tal søkjarar til studiane, gjennomføringsgrad og kor mange som blir verande i regionen. Svaret vil difor ikkje alltid vere å auke tal elev- eller studieplassar. Det som er viktig er å finne det riktige balansepunktet, og det vil kunne variere mellom utdanningane.

Dimensjoneringsarbeidet må i tillegg ta høgde for at det vil ta fleire år frå ein person startar på utdanninga til personen er klar for arbeidsmarknaden. Tal studieplassar må difor fastsetjast utan å ha god nok kunnskap om korleis tilstanden i økonomien vil vere tre-fire-fem år fram i tid. Det vil difor ikkje vere mogleg å oppnå likevekt mellom tilbod og etterspørsel etter arbeidskraft på eit kvart tidspunkt i forholdet 1:1.

Sjølv om det er balanse mellom tilbod og etterspurnad av arbeidskraft for fylket som heilskap, kan det vere ubalanse på eit lågare geografisk nivå. Bergen utgjør eit sentrum i Hordaland kor dei fleste utdanningstilboda er samla, men mange av

utdanningsinstitusjonane er spreidde geografisk, spesielt yrkesretta utdanning. Dei som etterspør arbeidskraft er og spreidd utover i fylket. Generelt vil det vere slik at jo nærare føretaka er lokalisert utdanningsinstitusjonane, jo lettare vil det vere å få tilgang på kompetent arbeidskraft. Mobiliteten til både elevar og arbeidstakarar utanfor bergensområdet er i tillegg låg. Lokalisering av utdanningsinstitusjonane og utdanningstilboda vil difor ha betydning for om arbeidslivets behov på lokalt nivå blir dekkja. Eit spreidd utdanningstilbod bør difor i utgangspunktet samsvare med næringsstrukturen. Jo mindre forhold, jo vanskelegare vil det vere å oppretthalde det faglege tilbodet over tid. Ein digital infrastruktur med fjernundervisning kan bidra til å møte utfordringa

### Eksterne faktorar påverkar dynamikken i arbeidsmarknaden

Hordaland er eit stort eksportfylke og internasjonale konjunkturar har difor stor påverknad på den regionale arbeidsmarknaden. Nedgang eller oppgang i eksportnæringane gir og tydelege ringverknader i andre næringar. Eit viktig spørsmål er i kva grad dimensjoneringa bør rette seg etter svingingane i økonomien. Det ville i så fall innebære at talet på studieplassar vert redusert under ein lågkonjunktur, medan under ein høgkonjunktur ville talet på studieplassar bli skalert opp. Analysar viser at det ikkje nødvendigvis er rasjonelt å dimensjonere etter konjunkturrelle forhold<sup>14</sup>. Lengda på konjunktoren spelar sjølvstøtt inn i høve til om ein slik strategi er rasjonell, men utfordringa er at vi ikkje veit kor lenge ein opptur eller nedtur vil vare. I ein lågkonjunktur vil tal arbeidsledige med utdanning auke, men det er ikkje einstydande med at ein ut frå denne situasjonen kan hevde at utdanningssystemet er feildimensjonert. Viss ein skal hevde at dimensjoneringa i utdanninga er feil, må arbeidsløysa blant bestemte yrkesgrupper ha ein viss permanens, og i tillegg bør ein observere at utdanningsinstitusjonen held fram med å uteksaminere studentar til arbeidsløysa. Ein meir robust strategi vil vere å følgje ein trend i kombinasjon med grundige bransjeanalysar og dialog med næringslivet.

Arbeidsinnvandring har gitt auka fleksibilitet i arbeidsmarknaden i Hordaland. Tilgang på arbeidskraft frå andre land har dei siste åra påverka delar av arbeidsmarknaden og dermed dimensjoneringa av utdanningssystemet. I den grad arbeidsinnvandrarane har kompetanse på område som er etterspurde i arbeidsmarknaden, kan dei erstatte dei som tek yrkesutdanning innafor dei same områda. For ein gitt kompetanse vil bedriftene som regel føretrekkje billig framfor kostbar arbeidskraft. I marknader med låg vekst eller nedgang vil denne effekten sjølvstøtt vere sterkast. Jo større arbeidsinnvandringa er, jo mindre behov vil det vere for å utdanne kandidatar innan desse yrka. Dette vil ungdom som skal velje utdanning fange opp. Denne type mekanismar vil gjelde for alle typar yrke, gitt at det eksterne tilbodet er stort nok og oppfyller dei formelle krava. Dersom arbeidsinnvandringa stoppar opp vil det derimot bli mangel på arbeidskraft i Hordaland innanfor einskilte sektorar. Då må bedriftene i større grad konkurrere om arbeidskrafta. Det vil difor vere viktig at både kommunane og bedriftene legg til rette for at arbeidsinnvandrarane blir godt integrert i samfunnet slik at dei blir verande i kommunen.

---

<sup>14</sup> AUD-rapport nr 13-16 – 10 merknader til dimensjonering av utdanningssystemet

## Omfanget av arbeidslivets behov må kartleggjast

Som grunnlag for dimensjoneringsarbeidet må det utviklast gode verkty som kan framskrive behov for arbeidskraft på kort og lang sikt. Slike framskrivingar er basert på ei rekkje føresetnader som er prega av ei viss usikkerheit. Resultata må difor tolkast i lys av lokal kunnskap om arbeidsmarknaden og i dialog med arbeidslivet. Kjennskap til utviklingstrekk i bransjane og samansettinga av kompetansen, kan i kombinasjon med prognosane sannsynleggjere korleis etterspurnaden etter arbeidskraft kjem til å utvikle seg i åra framover. Eit langsiktig perspektiv på dimensjoneringa av utdanningssystemet fordrar at ein og tar omsyn til dei viktigaste endringsdrivarane i samfunnet og nye krav til kompetanse som desse utløysar (sjå kapittel 4). Utdanningssystemet bør overvake dei langsiktige utviklingslinene og tilpasse utdanningstilboda i høve til desse.

Hordaland fylkeskommune har utvikla eit «dimensjoneringspanel» for å rekne ut framtidig (u)balanse i tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. PANDA (plan- og analyseverktøy for næring, demografi og arbeidsmarked) har vore brukt i kombinasjon med trendframskrivingar. Modellen er kjørt med standard føresetnader for vekst i produksjon, produktivitet, konsum, investeringar og eksport som er levert til PANDA. Modellen må supplerast med lokal kunnskap og aktuelle utviklingstrekk for å kunne nyttast i regional planlegging.

## 5.1 Dimensjonering av fag- og yrkesopplæring

### Mål

#### *Hovudmål*

Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal vere styrande for dimensjoneringa av fag- og yrkesopplæringa

#### *Delmål*

- Alle kvalifiserte søkjarar ska få tilbud om læreplass ved at partane i arbeidslivet og fylkeskommunen forpliktar seg til å gjere fag- og yrkesopplæringa meir føreseieleg
- Betre samarbeid mellom dei vidaregåande skulane og arbeidslivet lokalt slik at talet på elevplassar samsvarer med talet på læreplassar.
- Auka opplæringskapasitet i arbeidslivet ved å få fleire bedrifter til å bli lærebedrifter

"Fylkeskommunen har ansvaret for å oppfylle retten til vidaregåande opplæring for alle som bor i fylket, jf. opplæringsloven § 13-3. Fylkeskommunen skal planlegge og bygge ut det vidaregåande opplæringstilbudet under hensyn til blant annet nasjonale mål, ønskene til søkerne og det behovet samfunnet har for vidaregåande opplæring i alle utdanningsretninger. Videregående opplæring er også del av fylkeskommunenes samla utviklingsoppdrag der bl.a. skolenes linjetilbud, fagopplæring og etter- og vidareutdanning for voksne skal utvikles i nær dialog med næringslivet, offentlige arbeidsgivere og universitets- og høgskulesektoren." «Statlig styring og regionalt handlingsrom i kompetansepolitikken, Rapport utarbeidet for Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2016.

### Dimensjonering eit felles ansvar

Fag- og yrkesopplæringa er bygd opp kring eit tett samarbeid mellom partane i arbeidslive og utdanningsmyndighetene, både på sentralt og lokalt nivå. Denne samarbeidsmodellen bør inngå i ein meir heilskapleg modell som inkluderer fleire aktørar og som vurderer fleire utdanningsnivå i samanheng. Det er og viktig å leggje til rette for samarbeid på lokalt nivå som kan vere premissleverandrar til dei avgjerslene som blir tekne på fylkesnivå.

### Arbeidslivets behov skal vere styrande

Hordaland er eitt av dei største fylka innan yrkesopplæring. Om lag halvparten av elevane vel ei yrkesopplæring ved inngangen til vidaregåande skule. Hordaland er kjenneteikna av mange kommunar av svært ulik storleik, der Bergen har om lag halvparten av innbyggjarane. Den delen av ungdomane som vel yrkesfag er langt lågare i Bergen kommune (35 %) samanlikna med resten av fylket, der over 60 % vel yrkesfag. Ambisjonen til Hordaland fylkeskommune er at 50 % av ungdommane i fylket skal velje yrkesfag på Vg1.

Elevar som har vald yrkesopplæring vil ved fullført utdanning gå ut i den regionale arbeidsmarknaden, i motsetning til elevar på studiespesialiserande som kan gå vidare på studiar ved universitet og høgskular. Planen vil difor ha fokus på dimensjonering av fag- og yrkesopplæringa.

Yrkesopplæringa har sidan innføringa av Reform 94 vore prega av spenninga mellom kva elevane ønskjer og behovet for arbeidskraft. Fram til no er det talet på søkjarar som i stor grad har styrt talet på klassar som har blitt oppretta i Hordaland, utan at ein har sett så mykje på korleis talet på læreplassar og arbeidslivets behov ser ut i forhold til dette. Det som er viktig er å finne balansepunktet for tal elevplassar og læreplassar som tar høgde for dei faktorene som påverkar kor mange fagarbeidarar som til slutt kjem ut på marknaden og dei endringane som skjer i arbeidslivet medan elevane er i skulen eller i lære.

#### *Store forskjellar mellom yrkesfaga*

Det er store skilnader mellom yrkesfaga når det gjeld popularitet og behovet for læreplassar. Dei mest populære linjene er dei som kvalifiserer for yrke med eit relativt høgt lønsnivå og høg status i samfunnet.

Dei store områda som Elektro, Teknikk og industriell produksjon (TIP) og Helse- og oppvekst er alle populære utdanningsprogram som har god søking til Vg1. Her er det langt fleire søkjarar enn læreplassar, utan at dette ser ut til påverke søkjarmønsteret. Dersom talet på elevplassar aukar i takt med populariteten til desse yrkesutdanningane, kan det bidra til overskotstilbod og dermed arbeidsløyse for mange av dei nyutdanna. I neste omgang fører problema med fallande løn, dårlegare arbeidstilhøve og status til at dei etterfølgjande kohortar av elevar styrer unna denne yrkesutdanninga, og dermed kan det bli utdanna for få til dette yrket. Pendelen kan med andre ord slå hardt tilbake den andre vegen. Når framtidige val blir baserte på historiske tilstander, vil pendel-bevegelsen gjenta seg.

For Restaurant- og matfag, Design og handverk og Bygg- og anleggsteknikk er situasjonen annleis, her er det fleire læreplassar enn søkjarar til desse studieretningane. At det på desse områda tydeleg er ein god sjanse for å få læreplass, ser ikkje ut til å påverke søkjarmønsteret.

Konjunktursvingingar viser seg å påverke elevane sine val i langt større grad enn ein situasjon der det er mangel eller overskot på læreplassar knytt til kapasitet. Søkjartala til brønnlinja Vg2 på Bergen maritime vgs har til dømes hatt eit fall på 90 %, frå 200 søkjarar i 2014 til i overkant av 20 søkjarar i 2016. Karriererettleiing med større vekt på arbeidslivets behov på kort og lang sikt, vil bidra til at elevane vil få eit betre kunnskapsgrunnlag for å velje utdanning.

### Auka opplæringskapasitet

Det har aldri blitt teikna så mange lærekontraktar i bedrifter i Hordaland som ved inngangen til 2017. Likevel ser vi at mange ungdomar står igjen utan læreplass etter to år i skule i nokre bransjar. Dette mønsteret gjentar seg over tid og syner at det er mangel på læreplassar i forhold til tal elevplassar.

Opplæringskapasiteten kan aukast ved å få fleire bedrifter til å bli lærebedrifter. Det vil då vere fleire bedrifter som kan ta over ein lærling dersom læretilhøvet ikkje fungerer i den opphavelige bedrifta eller at det av andre grunnar må avsluttast.

Lærlingordninga kan, slik ho er organisert i dag, ikkje fungere utan arbeidslivet som ein aktiv part. Hordaland fylkeskommune kan ikkje styre kven som får læreplass og kan heller ikkje påleggje bedriftene å ta inn lærlingar. Det offentlege sitt bidrag i lærlingordninga er i stor grad knytt til finansiering av ordninga. Læretilskotet for ein lærling med ungdomsrett skal dekkje dei utgiftene arbeidslivet har med å utdanne fagarbeidarar.

Den viktigaste årsaka til at private bedrifter ikkje tek inn lærlingar er *mangel* på oppgåver i bedrifta som lærlingane kan setjast til.<sup>15</sup> Vidare meiner bedriftene at det er mangel på godt *kvalifiserte* lærlingar. Det er viktig for bedriftene at det er samsvar mellom forventa kompetanse og reell kompetanse hos lærlingane. Karakterar og fråver viser seg å vere avgjerande for om bedriftene vel å ta inn lærlingar eller ikkje. I dei aller fleste faga får dei best kvalifiserte søkjarene fleire læreplassar å velje mellom. Alle jaktar på «dei beste». I den andre enden av skalaen er det færre tilbod. Faget yrkesfagleg fordjuping (YFF) gir desse elevane ein moglegheit til å vise seg fram ovanfor bedriftene. Minst 60 % av alle læreforhold i Noreg blir etablerte på denne måten. Eit godt inntrykk gjennom YFF kan i mange samanhengar overskugge dårlege karakterar og fråver. For å få ønska effekt er det viktig at dette faget gjennomførast i tett kontakt med lærebedriftene.

Andre årsaker til at bedrifter ikkje tek inn lærlingar er at dei ikkje kan setje av *tid* til opplæring og at dei ikkje har *kvalifisert* personell til å ta seg av elevane. I Hordaland opplever mange lærebedrifter at det administrative arbeidet knytt til ordninga og oppfølginga av lærlingar som ikkje fungerer på arbeidsplassen, er spesielt krevjande. Hordaland fylkeskommune og partane i arbeidslivet si erfaring er at ekstra økonomiske midlar til bedriftene for å ta inn svake eller lite motiverte søkjarar derimot har liten effekt. Det bør difor setjast inn tiltak som kan sikre betre oppfølging av bedrifter, instruktørar og lærlingar.

Kommunensektorens organisasjon (KS) meiner at kvar kommune bør ta inn to lærlingar per 1 000 innbyggjar. Dette svarar til meir enn 1000 læreplassar i kommunal sektor i Hordaland.

Eit verkemiddel i offentlig sektor for å auke tal læreplassar i private bedrifter er å setje som krav i alle anbudsrunder at tilbydar skal vere godkjent lærebedrift og skal ha lærling på oppdraget.

---

<sup>15</sup> «Riksrevisjonens undersøkning av styresmaktene sitt arbeid for å auke talet på læreplassar», Riksrevisjonen (2016)

### Tettare kontakt mellom dei vidaregåande skulane og bedriftene lokalt

Fag- og yrkesopplæringa er organisert i hovudsak etter det som vert omtala som ein to + to-modell. Det betyr to år på skule og to år i ei godkjent læreverksemd.

At elevane går to år i skule før dei teiknar lærekontrakt, gjer det vanskeleg å finne ein god balanse mellom tal elevplassar og tal læreplassar. I andre opplæringsløp som er blitt testa ut dei siste åra, blir det inngått lærekontrakt i ein tidlegare fase.

Hordaland er eit av dei fylka i Noreg som kan tilby størst valmoglegheiter i opplæringsløp. TAF (teknisk allmennfag), vekslingsmodellen og full opplæring i bedrift er modellar som er tilgjengeleg. Gjennom desse ordningane får anten ungdomane ein ny sjanse eller høve til eit meir tilpassa opplæringsløp. Om lag 30 % av kontraktane følgjer ikkje hovedmodellen med to år i skule og to år i bedrift. Vekslingsmodellen og TAF-modellen er ein måte å organisere opplæringa på som bind dei to opplæringsarenaene tettare saman i heile det fireårige løpet. Det blir ikkje oppretta klassar utan at arbeidslivet forpliktar seg til å ta heile klassen ut i lære.

Når det kjem fleire opplæringsløp på sida av hovudmodellen, blir det færre plassar for dei som følgjer dette løpet. Bedriftene skil sjeldan på kva type opplæringsløp lærlingen dei teiknar kontrakt med, følgjer. Det bør difor etablerast ordningar som kan forplikte bedriftene på eit tidlegare tidspunkt i den ordinære modellen. Den nyetablerte forsøksordninga med arbeidslivskoordinatorar ved dei vidaregåande skulane skal bidra til auka kontakt og samhandling mellom skulen og bedriftene lokalt. Til grunn for dette bør det liggje grundige analysar av kompetansebehovet til dei lokale bedriftene. Det vil vere viktig å få plass samarbeidsavtalar mellom den einskilde vidaregåande skule og bedriftene i nærområdet som er gjensidig forpliktande og som kan bidra til betre samsvar mellom tal elevplassar og læreplassar. Skulen må ta eit større ansvar enn i dag for at det er tilstrekkeleg læreplassar for dei elevkulla som startar opp.

### Konjunkturar påverkar tal læreplassar

Det er ein samanheng mellom *konjunkturar* og talet på læreplassar i privat sektor. Høgkonjunktur gir plass til fleire lærlingar enn lågkonjunktur. Bedriftene tilpassar arbeidsstokken til aktivitetsnivået. I ein lågkonjunktur vil det vere ei viss *oversyssetting* som gjer det vanskeleg for bedriftene å ta inn lærlingar. Når bedrifter må permittere egne tilsette, vil det redusere det økonomisk handlingsrommet eller kapasiteten dei har til å ta inn lærlingar.

Dei siste åra har inntaket av lærlingar i nokre fag vore prega av nedgang eller stagnasjon. Vi er inne i ein periode der usikkerheita knytt til industri retta mot offshorenæringar påverkar dimensjoneringa av utdanningane. Vi har lærefag der talet på nye lærekontraktar har blitt halvert i løpet av to år. Dette skjer så raskt at systemet ikkje klarer å fange det opp. Dei faga som har blitt hardast råka finn vi innan TIP-områda, men og fag i elektrodelen. Automatiseringsfaget har til dømes fått halvert inntaket av nye lærlingar frå 2014 til 2015. Andre utdanningstilbod har ikkje hatt kapasitet til å absorbere alle dei som blei ståande utan læreplass.

Konjunktursvingingar må løysast med kortsiktige tiltak. Det er derfor viktig å ha ein beredskapsplan for dette. Aktuelle tiltak er Vg3 sluttopplæring i skule, påbygg og hjelp til å få

praksis plass. Ei anna løysing er å nytte moglegheitene i internasjonale program til å ta eit praksisopphald i utlandet.

## 5.2 Dimensjonering av fagskuleutdanninga

Mål

### Hovudmål

Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal vere avgjerande for dimensjonering av utdanningar på fagskulenivå

### Delmål

- Auka fleksibilitet og evne til å snu seg etter skiftande kompetansebehov i regionen gjennom å opprette og leggje ned utdanningstilbod
- At fagskulane framstår som eit tydeleg skuleslag på tertiært nivå med klårt skilje frå vidaregåande utdanning
- Gode økonomiske føresetnader som sikrar moglegheiter for vekst i fagskuleutdanninga

Alle nye fagskuleutdanningar må godkjennast av NOKUT. Det må også søkjes om godkjenning dersom det skal foretas en vesentlig endring av en eksisterende fagskuleutdanning, eller om en eksisterende fagskuleutdanning skal opprettes ved et nytt studiested. NOKUT kan etter søknad gi fagskoler fullmakt til å opprette fagskuleutdanningar innanfor avgrensede fagområder gjennom fagområdegodkjenning. Fagskoler med fagområdegodkjenning kan selv opprette nye utdanningar og studiesteder og foreta endringar i eksisterende utdanningar innanfor godkjente fagområder.

Det er styret for Fagskolen i Hordaland som har ansvar for dimensjoneringa av utdanningstilbudet. Det vil si at det er styret som vedtar tilbudsstruktur innanfor den økonomiske rammen som blir gitt i budsjettet av Fylkestinget. Hordaland fylkeskommune som eier kan gi styringssignal til fagskolestyret dersom det er enkelte kompetansebehov det er ønskelig å prioritere, men det er til sist styret som vedtar hvilket tilbud som skal opprettes ved Fagskolen i Hordaland. Styret vedtar endelig tilbudsstruktur hvert år basert på søkertal og signal fagskolene har fått fra arbeidslivet i forhold til kompetansebehov.

### Ein tydeleg utdanningsveg for fagarbeidarar

Elevar som har oppnådd yrkeskompetanse, fagbrev, sveinebrev eller generell studiekompetanse kan søkje fagskuleutdanning. I dei fylkeskommunale fagskulane i Hordaland er utdanningstilbodet hovudsakleg basert på yrkeskompetanse. Fagskuleutdanningane har ei studietid frå ½ til 2 år.

Fagskulane er ein veg til meir utdanning for fagarbeidaren. Det er viktig at fagskulane blir tydelegare i sin profil og at dei blir oppfatta som ein moglegheit for fagarbeidarane til å auke sin formelle kompetanse, både for dei som kjem rett frå vidaregåande skule og for dei som har vore i arbeidslivet.

## Auka finansiering og fleksibilitet

Fagskuleutdanninga har ein større fleksibilitet i tilpassing av studieplassar til søkjartal og konjunkturskifte i samfunnet enn dei andre utdanningsinstitusjonane, men dagens system legg likevel begrensingar på fagskulen si evne til å dimensjonere utdanningstilboda i tråd med arbeidslivets behov.

Dagens finansiering av dei offentlege fagskulane har ein konserverande effekt avdi det er studenttalet to år tilbake i tid som dannar grunnlag for årsbudsjettet fagskulane får. Dette gjer at ein auke i studenttalet ikkje vert finansiert før etter to år. I tillegg har ikkje den overordna nasjonale ramma til fylkeskommunale fagskular auka på fleire år, sett bort frå vanleg løns- og prisvekst. Dette gjer at det ikkje er rom for å etablera nye tilbod, eller tilby fleire klassar innanfor etterspurde tilbod med mindre noko anna vert lagt ned. Fagskulane i Hordaland har hatt ein stor vekst dei siste åra, men dette er innanfor tilbod som allereie er etablerte, og det er ikkje rom for å oppretta nye klasser innafør dagens rammer. Det kan sjå ut til at ein har nådd taket for kor mange studentar ein kan ta inn under dagens finansiering.

Forslag til finansieringsmodell i stortingsmeldinga om fagskuleutdanninga (Mld.St. 9 (2016–2017)) vil gi ein meir fleksibel modell for drift og utvikling av fagskuletilbodet, dersom den blir vedtatt. Likeleis vil ei fagområdegodkjenning frå NOKUT gjere at fagskulen raskare kan imøtekomme næringslivets behov for kompetanse. Dette er sjølv sagt avhengig av at det er midlar til å oppretta nye tilbod og/eller studiestader. Ei fagområdegodkjenning er også eit fortrinn med tanke på eventuelle omstillingar i næringslivet no og i framtida.

### 5.3 Tilpassing av utdanningstilboda på universitet- og høgskulenivå

#### Mål

##### *Hovudmål*

Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal tilleggjast vekt ved dimensjonering av utdanningar på universitets- og høgskulenivå som det er mangel på i den regionale arbeidsmarknaden

##### *Delmål*

- Utdanne nok kandidatar med relevant kompetanse til å møte behova i det regionale arbeidsmarknaden
- Betre kjennskap i arbeidslivet til kva kompetanse uteksaminerte kandidatar frå universitet og høgskule har

Nasjonale myndigheter fastset dei overordna rammene for universitets- og høgskulesektoren gjennom løyvingar, kandidatmåltal og ved tildeling av midlar til studieplassar i dei årlege budsjetta. Utover dette har universiteta og høgskulane ansvar for eigen profil og prioriteringar. Dei vedtek i hovudsak sjølv kva utdanningstilbod dei vil gi, storleiken på desse, på kva nivå dei skal vere og det faglege innhaldet i tilboda (St.mld. 16 (2016-2017)). Utdanningstilboda er og påverka av institusjonane sine strategiske satsingar, talet på søkjarar og kapasitet, samt tilgang på lærekrefter.



### Breiddetilnærming ein styrke

Universitetet i Bergen er eit stort og tradisjonsrikt breiddeuniversitet. Høgskulen på Vestlandet har og etablert ein stor portefølje av utdanningar. Det vil vere viktig for hordalandsamfunnet å satse breitt på utdanning og i framtida. Ingen kan med rette vite kva for type kompetanse som vil bli etterspurd i åra som ligg framfor oss. Breidda i utdanningar må difor takast vare på sjølv om etterspurnaden i den regionale arbeidsmarknaden er låg. På denne måten kan ein sikre at arbeidslivet kan få tilført kompetanse i framtida på område som i dag framleis er ukjente.

### Tilbod av utdanningar som er etterspurde regionalt

Nokre av dei utdanningane dei høgare utdanningsinstitusjonane tilbyr vil vere meir etterspurde av arbeidslivet i regionen enn andre. Dette gjeld først og fremst for dei statlege høgskulane som tilbyr profesjonsutdanningar som til dømes lærarar, sjukepleiarar, økonomar og ingeniørar. Dei regionale høgskulane har eit spesielt ansvar for å forsyne arbeidslivet regionalt med den arbeidskrafta og kompetansen som er nødvendig. NHH som er ein vitskapleg høgskule skal forsyne heile landet med siviløkonomar og revisorar, men mange av dei uteksaminerte kandidatane blir likevel rekrutterte av arbeidslivet i Hordaland. Det same gjeld mange av dei utdanningane som blir tilbydd ved Universitetet i Bergen.

Dei høgare utdanningsinstitusjonane i Hordaland bør i samråd med arbeidslivet få betre oversikt over kva kompetanse på universitets- og høgskulenivå som det er mangel på i den regionale arbeidsmarknaden. Med utgangspunkt i dette må det vurderast kva verkemiddel som bør nyttast for å sjå til at dette behovet blir dekkja. Gjennom deltaking i eit forpliktande regionalt samarbeid vil det vere enklare å tilpasse storleiken på utdanningane til regionale behov og auke fleksibiliteten i utdanningssystemet.

Kva som er etterspurt arbeidskraft i privat sektor er eit resultat av eit samspel mellom konjunkturar og endringsfaktorane som blei nemnd i kapittel 4. Etterspurnaden etter arbeidskraft med høgare utdanning har i stor grad auka i takt med tilbodet, men for nokre utdanningsgrupper, slik som ingeniørar, har etterspurnaden inntil nyleg vore større enn tilbodet. Dette får og betydning for rekrutteringa til utdanningane. Innan offentleg sektor kan ein i større grad sjå etterspurnaden etter arbeidskraft ut frå demografiske forhold. Vi veit til dømes at det vil vere eit auka behov for lærarar og førskulelærarar i mange kommunar i Hordaland på grunn av større barne- og ungdomskull, dagens rekruttering til utdanningane og alderssamansettinga bant dagens lærarar og førskulelærarar.

Det som er viktig for arbeidslivet regionalt er at det blir uteksaminert tilstrekkeleg mange kandidatar frå dei høgare utdanningsinstitusjonane slik at deira kompetansebehov blir dekkja. Denne planen vil derfor rette fokus på spørsmålet om det blir utdanna *for få* med bachelor eller mastergrad innafor dei relevante utdanningane, ikkje om det blir utdanna for mange. Sidan det berre er ein del av dei uteksaminerte kandidatane som blir verande i Hordaland etter avslutta utdanning, må det utdannast fleire enn det er behov for i Hordaland. Kor balansepunktet er vil då variere mellom dei ulike utdanningsinstitusjonane avhengig av om ein primært skal forsyne arbeidslivet i eigen region med arbeidskraft eller heile landet. Dette balansepunktet vil og bli påverka av kor stor gjennomføringsgraden på studiet er og kor stor del av studentane som flyttar ut av regionen etter fullført utdanning. Eit alternativ til å

dimensjonere opp utdanninga vil difor vere å setje inn tiltak for å få fleire til å bli verande i regionen. Arbeidsgjevarane vil her sjølv ha eit ansvar for å gjere seg meir attraktive og tilgjengelege ovanfor jobbsøkjjarane. Manglande kjennskap til kva kompetanse ulike kandidatar har og kva slags kompetanse som ville vore nyttig for dei ulike verksemdene, kan og bidra til at arbeidsgjevarane vel tradisjonelt når dei rekrutterer arbeidskraft og ikkje vurderer alternative former for kompetanse.

#### Meir kontakt mellom studentar og arbeidsliv

Høgare utdanningsinstitusjoner vert utfordra til å tilby praksis til alle studentar. Det er per i dag ulike krav til praksis mellom utdanningar og mellom privat og offentleg sektor. I profesjonsutdanningar er det allereie formelle krav til praksis, medan det er mindre utbreidd i disiplinutdanningar. Krav til praksis i alle utdanningar vil fordre gode samarbeidsrelasjonar mellom aktørane.

Praksis i ei bedrift eller offentleg verksemd under utdanninga kan bidra til at arbeidslivet blir betre kjent med kompetansen til kandidatane og at kandidatane kan bli betre kjent med arbeidslivet i regionen og moglegheitene for vidare arbeid. Her bør ein ta heile fylket i bruk slik at studentane og får kontakt med arbeidslivet utanfor Bergen. Dette kan gjere det lettare for arbeidsgjevarar i distriktet å rekruttere nyutdanna kandidatar i neste runde.

Hordaland har hatt stor suksess med ordninga «trainee vest» som ei bru mellom universitets- og høgskulesektoren og arbeidslivet. Nyutdanna med bachelor- eller masterutdanning får gjennom denne ordninga opplæring og eitt års tilsetning i ei lokal bedrift.

## 5.4 Eit heilskapleg utdanningssystem

### Mål

Tettare samarbeid på tvers av utdanningsnivåa for å sikre meir gjennomgåande og heilskaplege utdanningsløp

### Gjensidig avhengigheit

Utdanningssystemet må sjåast som ein *heilskap* med ulike delar som heng nøye i hop, samstundes som dei tre utdanningsnivåa er organisert, styrt og finansiert *uavhengig* av kvarandre. Kvart nivå set krav til nivået under. Høgare utdanningsinstitusjonar set krav til kva kompetanse elevane frå vidaregåande utdanning har. Lærebedrifter set krav til kva kompetanse lærlingane har med seg frå skulen. Fundamentet for dette blir lagt i grunnskulen. Dei ulike delane i systemet må difor vere tilpassa kvarandre og ein må sikre gode overgangar mellom nivåa.

### Meir samhandling mellom vidaregåande utdanning og universitets- og høgkuleutdanningane

Det er spesielt behov for meir samhandling mellom vidaregåande utdanning og universitets- og høgskuleutdanningane. Elevar på vidaregåande skule bør i større grad få moglegheit til å bli kjent med fagområda på universitets- og høgskulenivå, og lærarar på universitets- og høgskulenivå bør i større grad få høve til å gå inn i undervisninga på vidaregåande nivå. Dette vil kunne gjere elevane meir førebudde på høgare utdanning og gjere det lettare å velje studium.

Fleire overgangar mellom vidaregåande skule, fagskule og universitets- og høgskulesektoren  
Fleire gjennomgåande utdanningar er ønskjeleg og vil vere viktig for dei vala elevane tek ved inngangen til vidaregåande skule. Dei som har fagbrev må som hovudregel ta påbygg til studiekompetanse om dei vil inn på høgskule eller universitet. Skal ein ha større variasjon i elevar som vel yrkesfag, krev det tydelegare vegar vidare etter endt fagutdanning, utan «strafferundar» i form av eitt eller fleire ekstra studieår.

Det må etablerast gode overgangar mellom vidaregåande skule (yrkesfag), fagskule og universitet/høgskule slik at fagbrev kan vere første steg på ein veg mot bachelor- og mastergrad. For å få dette til må ein ta utgangspunkt i eit breiare kunnskapssyn, der fagarbeidaren sin kompetanse blir teljande ved inntak til universitet eller høgskule.

Det er inngått avtalar mellom Fagskolen i Hordaland og Høgskulen på Vestlandet om overgangsordningar for fagskulestudentar innan elkraft, automasjon og maskinteknikk. Avtalen gjer at studentar som ønskjer å studere vidare på høgskule kan få avkorting på eitt studieår til bachelor dersom dei tek ekstra matte og fysikk ved fagskulen. Det er ønskjeleg å få til fleire slike avtalar slik at fleire studentar kan få fleire utdanningsmoglegheiter dersom dei ønskjer det.

Innan helse- og oppvekstfaga er det ingen overgangsordningar i dag. Helsefagtilboda skil seg frå teknisk fagskuleutdanning ved at dei er eitt-årige, medan dei tekniske stort sett er to-årige. Dette kan forklare manglande overgangar. Det er ønskeleg å få vurdert to-årige helsefagskuletilbod som og kan gje moglegheiter for overgang til høgskular innan til dømes vernepleie, sjukepleie og ergoterapi.

## 6 Utdanningsval og utdanning- og karriererettleiing

### Mål

#### Hovudmål

Innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i.

#### Delmål

- Karriererettleiingstenestene i Hordaland skal vere fagleg oppdaterte og ha tilgang til oppdatert kunnskap om framtidige kompetansebehov i arbeidslivet
- Karriererettleiing ved utdanningsinstitusjonane skal omfatte elevar, lærlingar og studentar på alle nivå og vere gjenkjenneleg på tvers av utdanningsnivåa
- Karriererettleiing skal vere tilgjengeleg for alle vaksne innbyggjarar

### Gode val for den enkelte og samfunnet

Karriererettleiing med vekt på karrierelæring for unge, vaksne og eldre innbyggjarar er spesielt viktig i eit samfunn i stadig endring. Det inneber at innbyggjarar i alle aldrar blir sikra eit tilbod om karriererettleiing og at alle offentlege aktørar på feltet arbeider for felles standard for kva som er kvalitet. Fleire vil i framtida måtte skifte jobb eller karriereveg eller få påfyll av kompetanse. I tilknytning til arbeidsløyse, innvandring, helseproblem eller omstilling vil god tilgang til karriererettleiing kunne fremje raskare overgang til arbeid. Eit velfungerande system kan ha stor samfunnsøkonomisk verdi i eit arbeidsliv der endring er konstant.

Eit særtrekk ved karriererettleiing er at det både er eit verkemiddel for å utvikle den einkilde sin karrierekompetanse og for at arbeidslivet skal få tilgang til den kompetansen dei har behov for. Eit heilskapleg tilbod og system for livslang karriererettleiing vil kunne bidra til betre balanse i den regionale arbeidsmarknaden. Individua som skal gjere sine val har ulike evner og preferansar. God karriererettleiing vil fungere som "olje i maskineriet". Kvaliteten på og organiseringa av karriererettleiinga vil difor spele ei viktig rolle i den regionale kompetansepolitikken.

Karriererettleiingstenesta på alle nivå bør få eit tydelegare arbeidslivsperspektiv og knytast til ei regional samfunnsutviklarrolle<sup>16</sup>. Ansvarer må ivaretakast gjennom eit nært samarbeid mellom fylkeskommunen, NAV Hordaland, kommunane og næringslivsorganisasjonane.

«*Karrierekompetanse* er kompetanse til å forstå og utvikle seg selv, den kompetansen som setter menneske i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin eige karriere på ein strukturert måte. Dette inkluderer moglegheiten til å samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg sjølv. *Karrierelæring* er den læringen som knytter seg til utvikling av karrierekompetanse. Karrierelæring kan foregå både som del av et organisert opplegg og som noe uformelt i påvirkning av familie, venner og andre viktige personer rundt en.» (NOU 2016: 7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn)

<sup>16</sup> NIBR-rapport 2015: 17: «Samfunnsutviklerrollen til regionalt fylkeskommunalt nivå». Sjå òg Vågengutvalet (april 2015).

## Behov for endringskompetanse

Endringskompetanse er evna til å nytte kompetansen sin på nye måtar. Kvar individ vil i større grad måtte tilpasse seg eit skiftande arbeidsliv. Den einskilde arbeidstakar må i tillegg kjenne til og kunne kommunisere korleis eigen kompetanse kan nyttast på andre område. Samstundes kan kvart individ ta ein meir aktiv rolle for å påverke eigen situasjon og vere med å påverke endringa. I dette ligg det og eit potensiale for arbeidsgjevar til å nytte kompetanse på nye måtar.

## «A whole government approach» - samla og koordinert innsats

Omgrepet «a whole government approach» set søkjelyset på ein samla og koordinert innsats, og på regionalt nivå. I lys av dette er det naudsynt å sjå på systemet for karriererettleiing i Hordaland. Rådgjevingarbeid i skulen er lovfesta, alle elevar har rett på eit rådgjevingstilbod. Universitets- og høgskulesektoren har studierettleiar for sine studentar, med karrieresenter for studentar hos Studentsamskipnaden. Arbeidsmarknads- og inkluderingsverksemder har karriererettleiing for sine brukarar, og NAV har tilbod til sine brukarar. Den einskilde sektor gjer eit godt arbeid, men det er ikkje eit heilskapleg system. Samarbeid mellom aktørane er prega av énvegs informasjon, ved at eit nivå hentar inn informasjon frå nivået over om inntaksreglar osv. Det er ikkje eit systematisk samarbeid om karriererettleiingsfaglege tema. Mange etatar og tenester er involverte i arbeidet med å gi karriererettleiing og relevant informasjon til personar som har behov for det. Det ligg ein stor vinst i at dei ulike tenestene utvekslar informasjon og kompetanse, og at brukarane kan få tidleg og meir samordna informasjon.

Det er viktig at karriererettleiinga er gjenkjenneleg for elevane når dei flyttar på seg på langs eller tvers i utdanningssystemet. Det er lite kontakt og samarbeid om karriererettleiing mellom vidaregåande skule og universitet og høgskule i dag. Kvar nivå lagar sine egne planar og årshjul for karriererettleiing, men utan å samordne det med andre. Det er og mangel på at slike planar og årshjul blir integrert i andre planar og årshjul i dei vidaregåande skulane.

## Faget utdanningsval – grunnlag for elevenes val av utdanning og yrke

Ungdomsskuletrinnet har fått styrka sin posisjon som arena for karriererettleiing gjennom innføring av det obligatoriske faget utdanningsval i 2008. Dette faget skal gi elevane eit betre grunnlag for val av vidaregåande utdanning og yrke. I grunnskulen er det rom for å påverke både haldningar, motivasjon og elevane sitt opplevde handlingsrom. Forsking viser at det er ein samanheng mellom fullføring av vidaregåande skule, sosial bakgrunn og foreldra sitt utdanningsnivå. Skulen kan difor bidra til sosial utjamning gjennom god karriererettleiing.

Faget utdanningsval er skuleeigar sitt ansvar. Utfordringa ligg i at tilbodet ikkje er likt mellom skulane, verken med omsyn til kompetanse hos lærarane eller i kva grad faget er timeplanfesta<sup>17</sup>. Mange rådgjevarar har tru på at det styrkjer samarbeidet med lokalt næringsliv og andre skular, men få meiner det fører til meir kontakt med høgare utdanningsinstitusjonar. Her ligg det eit potensiale for meir samarbeid. Høgare

---

<sup>17</sup> NOU 2016: 7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

utdanningsinstitusjonar bør ha ei rolle i faget utdanningsval for å sikre at elevane har godt nok grunnlag for å gjere riktige val av høgare utdanning.

Det er per i dag ikkje krav til kompetanse for å undervise i faget utdanningsval, men det er føreslått karriererettleiingsfaglege kompetansekrav, i både grunnskule og vidaregåande skule. Sjølv om ein stor del av lærarane som underviser seier at dei har relevant etter- og vidareutdanning, er det eit fåtal som har tatt kurs direkte retta mot faget utdanningsval<sup>18</sup>. Rådgjevarane held seg oppdaterte ved hjelp av intern kontakt med andre rådgjevarar, gjennom møte, konferansar og kurs eller gjennom media. Det er færre som seier dei held seg oppdaterte gjennom forskning og annan statistikk. Rådgjevarane får fagleg oppdatering hovudsakleg frå dei institusjonane som støttar det nivået dei jobbar på. Til dømes ser vi at rådgjevarane på vidaregåande skule og i grunnskulen held seg oppdaterte gjennom opplæringskontor, Senter for yrkesretteiing i fylkeskommunen eller andre skular. I høgare utdanning ser vi at det er ein viss kontakt med karrieresenteret og med andre institusjonar eller lærestadar<sup>19</sup>.

Fokus på karriererettleiing i lærarutdanningane og tilbod om vidareutdanning i dette temaet kan bidra til å heve kompetansen til dei som skal undervise i faget utdanningsval.

### Rådgjevaranes kjennskap til lokal arbeidsmarknad

Informasjonsarbeid er sentralt i det daglege arbeidet til rådgjevarane. Søknadsfristar og ulike inntakskrav er oppgåver som vert vektlagde i stor grad, uavhengig av nivå. Rådgjevarar i vidaregåande og grunnskule legg i større grad vekt på informasjon om val av yrke og utdanning enn på informasjon om arbeidsmarknaden.

Noko av utfordringa med å halde seg oppdatert på arbeidsmarknaden og innhaldet i ulike yrke er at ting endrar seg fort. Ein arena der dei ulike aktørane kan møtast fast for å utveksle informasjon og utfordringar, både i arbeidslivet og i skulen, vil kunne bidra til auka kunnskap om arbeidsmarknaden. Slike forum bør ha ei lokal forankring og setje i verk felles tiltak. Til dømes kan det vere behov for å lage oversikt over verksemder som er villige til å ta imot rådgjevarar på verksemdbesøk eller hospitering.

### Karrieresenter – eit tilbod til vaksne

Karriererettleiing må og vere eit tilbod til alle som er i eller utanfor jobb eller utdanning. På den måten kan alle innbyggjarar sitt potensial bli nytta. Karriererettleiing til vaksne kan føre til meir bevisste utdannings- og karriereval undervegs i yrkeskarrieren. Målet er å gje dei verktøy og kompetanse til å handtere eigen karriere.

Karrieresentra i fylka er eit tilbod til vaksne over 19 år. Individuell karriererettleiing er den primære oppgåva til karrieresentra. For å sikre at alle innbyggjarane får tilgang til denne tenesta, er det viktig å knyte seg til den nasjonale satsinga på karriererettleiing på nett, der utdanning.no er peika på som ein sentral offentleg driven nettstad for dette.

---

<sup>18</sup> Rådgjevingstenesta i Hordaland - ei spørjeundersøking om utdannings-, yrkes- og studierådgjeving i grunnskule, vidaregåande og høgare utdanning. AUD-rapport nr. 8-16

Karrieresentra vert òg utfordra på å tilby kompetansestøtte til, og vere kompetansesenter for, andre partar mot ekstern finansiering.

I 2015 vart Hordaland sitt første karrieresenter etablert som eit prosjekt i Sunnhordland; Karriere Sunnhordland. Målet med prosjektet har vore å samle erfaringar og få eit grunnlag for å vurdere behovet for fleire slike karrieresenter andre stadar i fylket. Evalueringa viser at Hordaland fylkeskommune har lukkast med å etablere eit tilbod om karriererettleiing som har blitt vel motteke av brukarar av tenesta og samarbeidspartnarane. Karriere Sunnhordland gjekk over i ordinær drift frå 01.01.2017. Hordaland fylkeskommune skal vurdere om dette tilbodet kan utvidast til andre stadar i fylket.



Agnes Mowinckels gate 5  
Postboks 7900  
5020 Bergen  
Telefon: 55 23 90 00  
E-post: [hfk@hfk.no](mailto:hfk@hfk.no)  
[www.hordaland.no](http://www.hordaland.no)

Hordaland fylkeskommune har ansvar for å utvikle hordalandssamfunnet. Vi gir vidaregåande opplæring, tannhelsetenester og kollektivtransport til innbyggjarane i fylket. Vi har ansvar for vegsamband og legg til rette for verdiskaping, næringsutvikling, fritidsopplevingar og kultur. Som del av eit nasjonalt og globalt samfunn har vi ansvar for å ta vare på fortida, notida og framtida i Hordaland. Fylkestinget er øvste politiske organ i fylkeskommunen.

