



Kompetanse for omstilling

Fellesmøte Kompetanseforum Trøndelag og næringspartnerskap Trøndelag
20. September 2023

Agenda for dagen



10.30 **Velkommen og presentasjon**

10.40 **Status i omstillingsarbeidet for Trøndelag**

Arbeidsgivermonitoren 2023, v/Annikken Kjær Haraldsen, KS
Omstillingsbarometeret 2023, v/Guro Angell Gimse, NHO

11.00 **Kompetansebehovsutvalget –**

Fremtidige kompetansebehov: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet
v/ Torberg Falch, NTNU og medlem av Kompetansebehovsutvalget

Dialog

11.35 **Pause**

11.45 **3 eksempler på rekruttering- og kompetansearbeid**

- Kompetanseløft for bærekraftig fritid
v/Margrete Vognild Blokhus, Nasjonalparken Næringshage AS på Oppdal
- Inission - Trivelige kollegaer, teamarbeid, deltakelse og karrieremuligheter
v/Kjetil Blokkum, Løkken AS
- Kompetanse og omstilling – Trondheim kommune
v/Morten Wolden, Trondheim kommune

12.15 **Helhetlig tilbudsplanlegging
Hvordan se utdanningstilbudet i sammenheng og svare på de ulike behovene i Trøndelag**
v/Vegard Iversen, Trøndelag fylkeskommune

Dialog

12.55 **Evaluering**

13.00 **Lunsj**





Status i omstillingsarbeidet



Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2023



KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

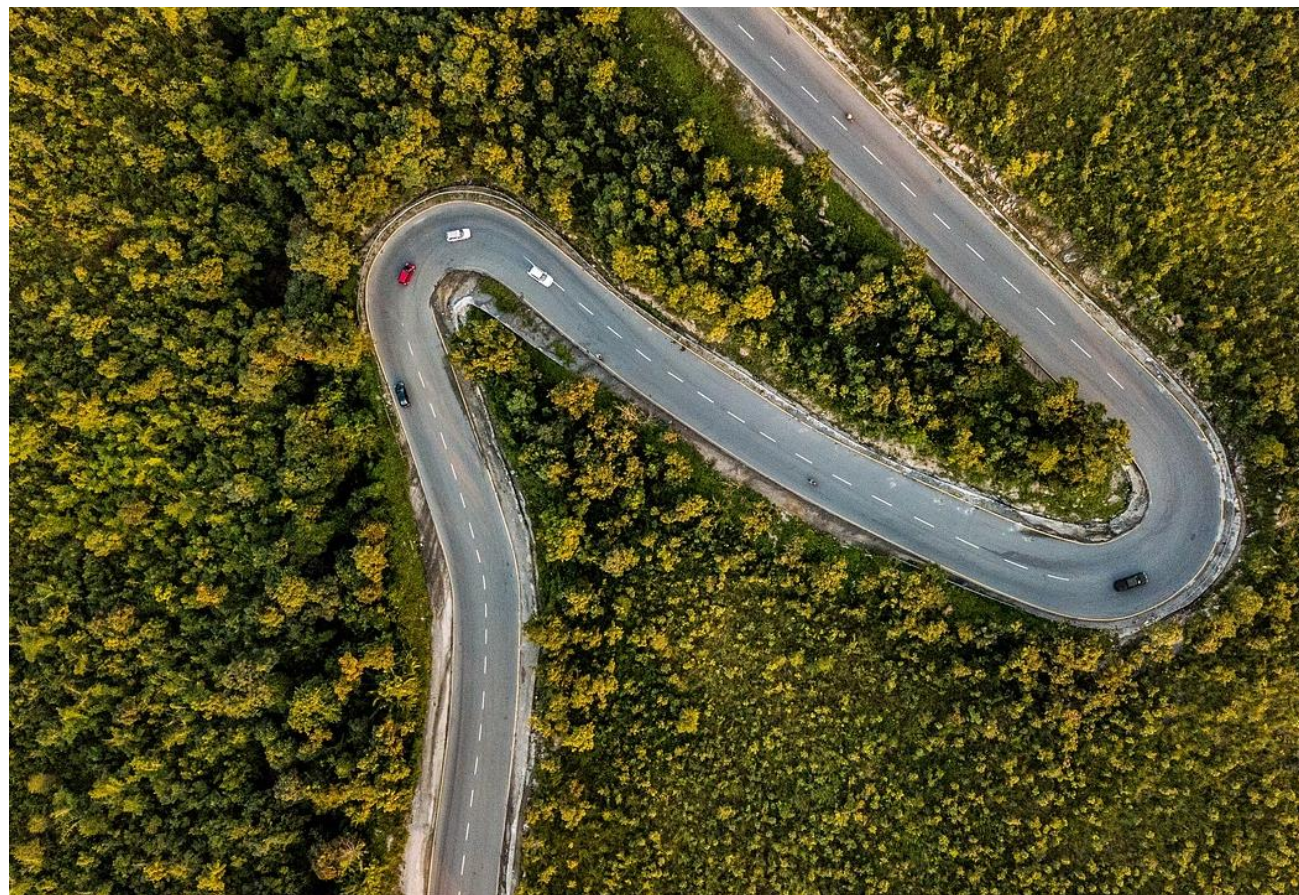
- ✓ **Arbeidsgiverpolitikk**
- ✓ **Arbeidskraft og rekruttering**
- ✓ **Lærlinger, praksisplasser og samarbeid med utdanningene**
- ✓ **Kompetanse og utdanning**
- ✓ **Arbeidstid**
- ✓ **Digital kompetanse og innovasjonsaktiviteter**
- ✓ **Ledelse**



«Det store bildet» 2023

- Store utfordringer har blitt større
- Kommunesektoren tar grep
- Mye innovasjonsaktivitet – nyskaping
- Økende heltidsandel
- Nedgang i andel ufaglærte
- Digitaliseringen forenkler arbeidsprosesser
- Økende behov for profesjonsfaglig digital kompetanse

- ...for å nevne noe...

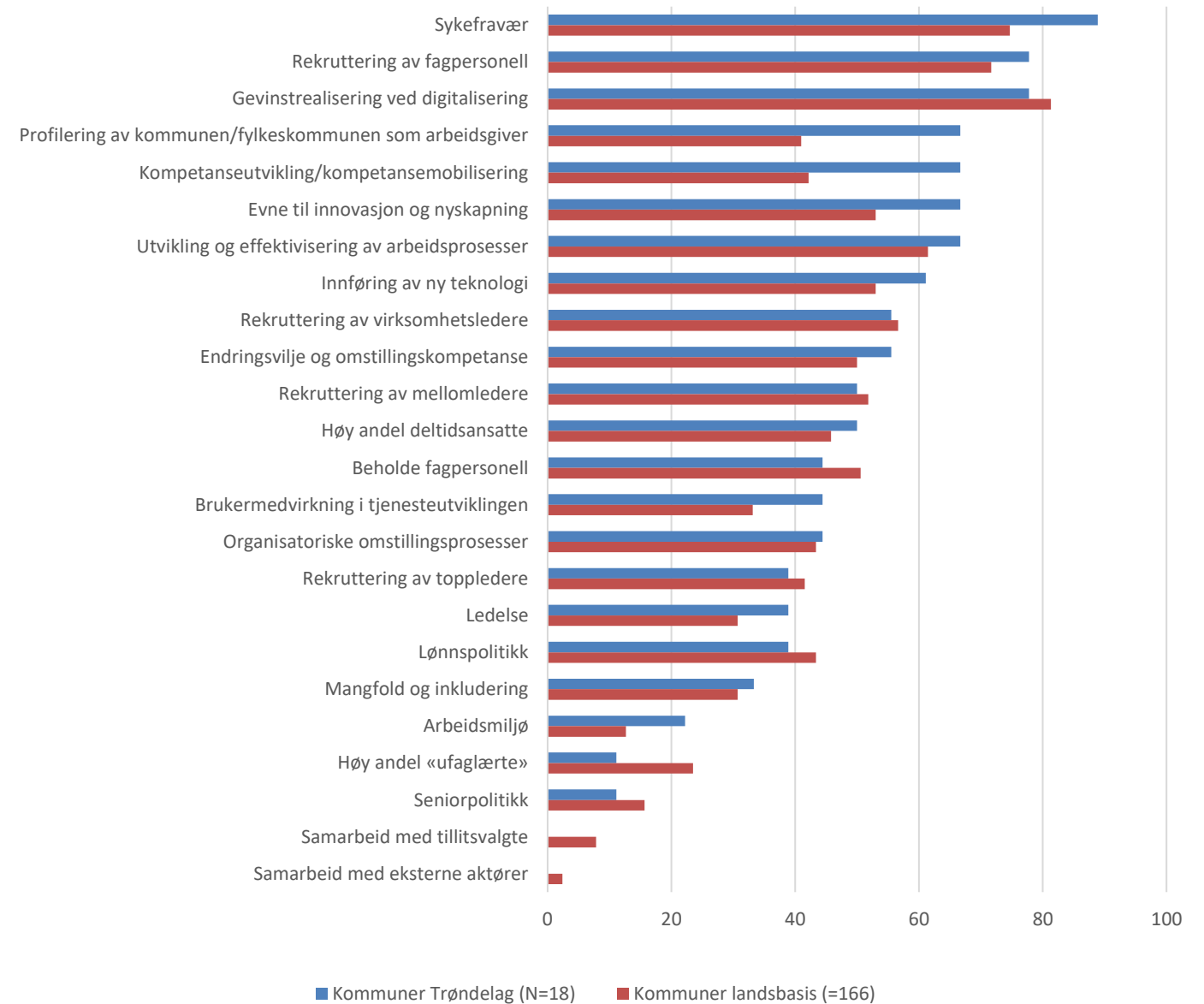


Hva er vi opptatt av? Arbeidsgiverutfordringer i kommuner

Trøndelag:

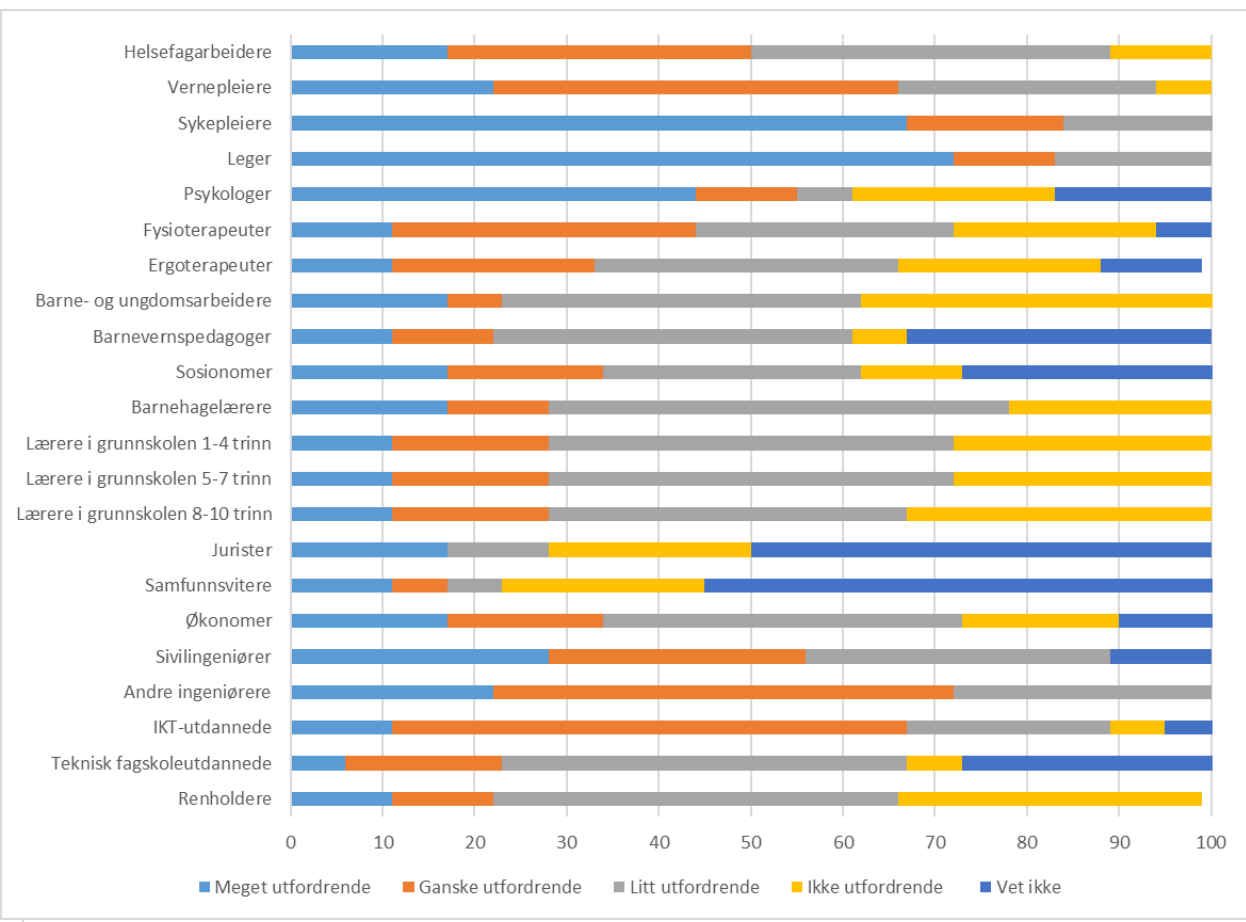
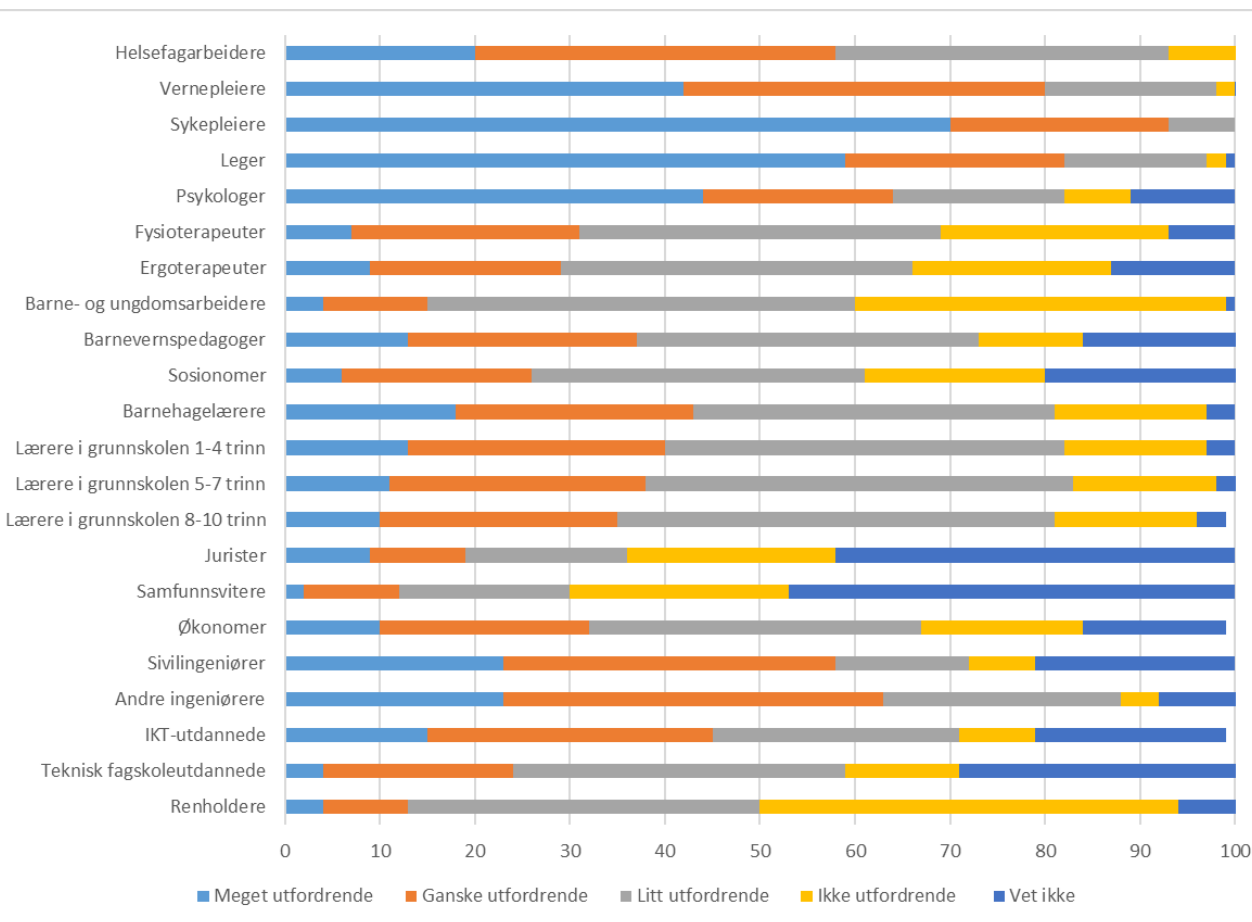
Generelt: mest opptatt av stort sett «alt» ;-)

- Sykefravær
- Rekruttering
- Profilerings!
- Kompetanseutvikling!
- Innovasjon/nyskaping!
- Brukermedvirkning!
- Arbeidsmiljø!



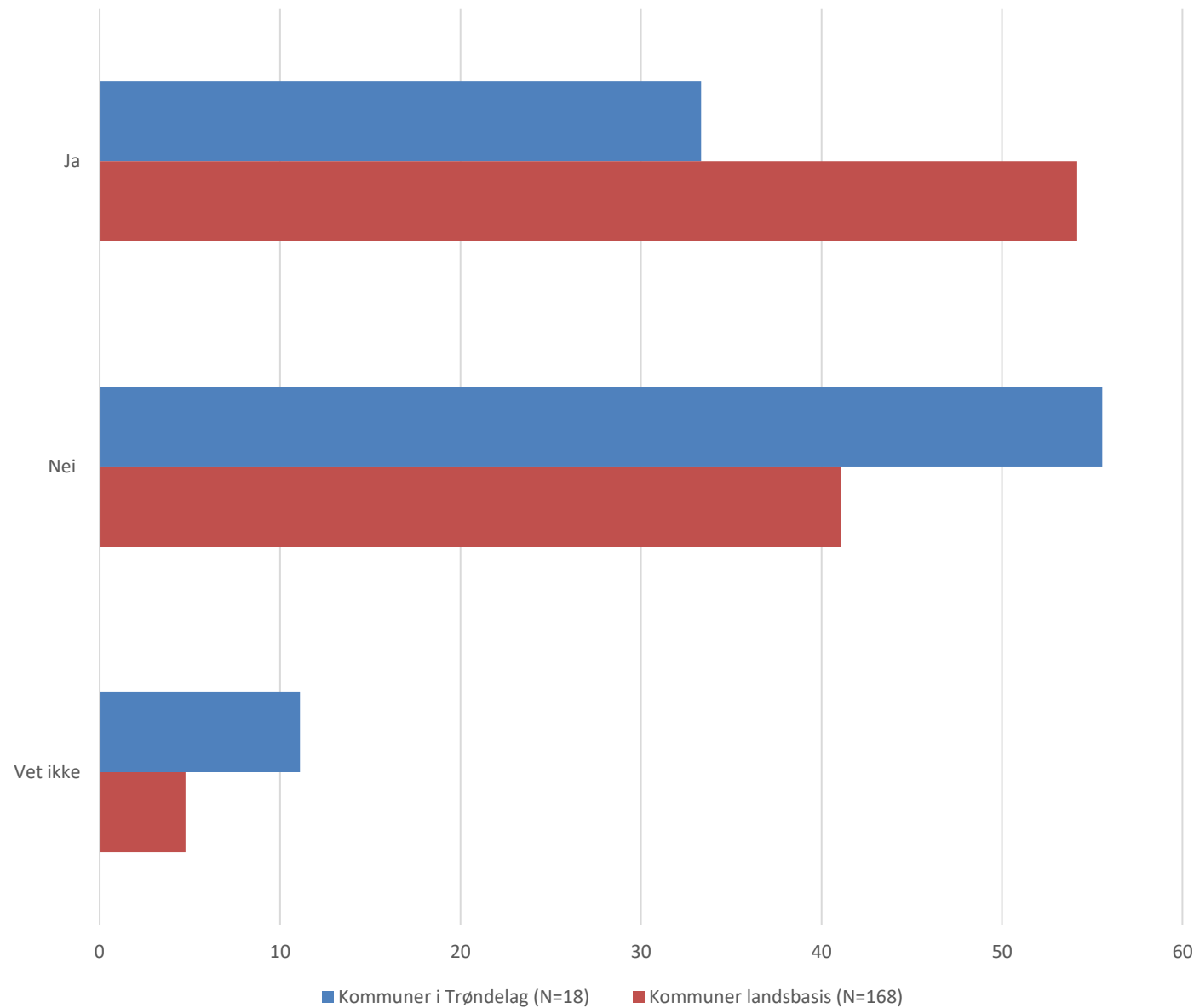
Rekrutteringsutfordringer (Trøndelag til høyre)

- Gjennomgående: Noe mindre utfordringer i Trøndelag
- Helsepersonell og lærere (rundt 10 prosentpoeng lavere)
- Barnehage/barnevernspedagoger: 28 vs 43/22 vs 37 meget eller ganske utfordrende



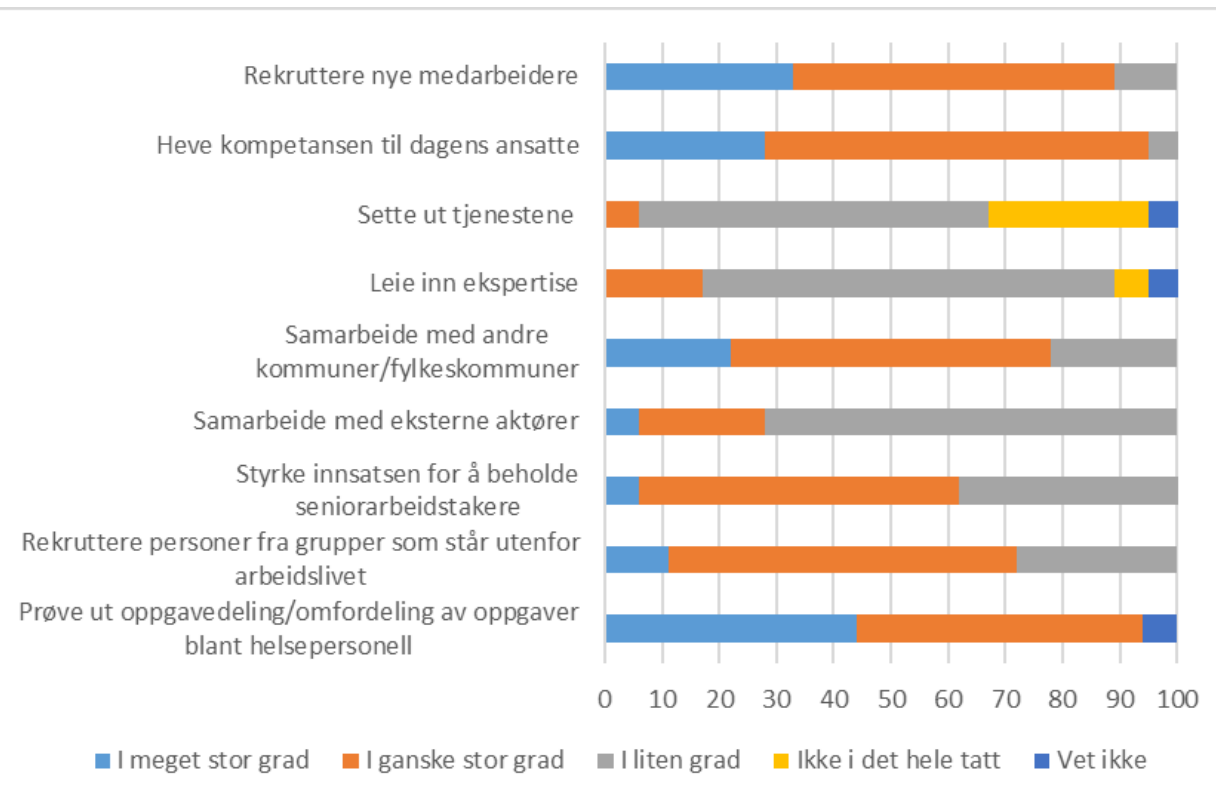
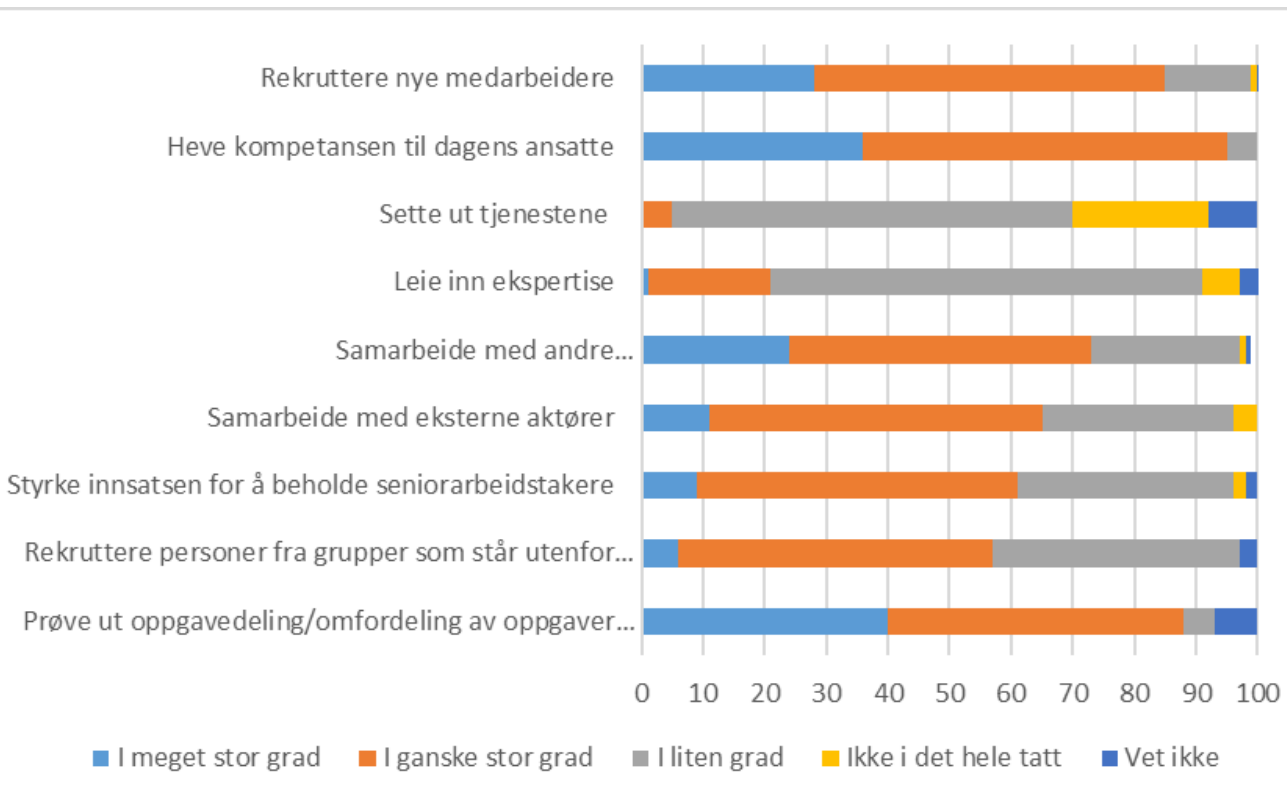
Har kommunene en strategi for å dekke kompetansebehov?

- Trøndelag 33 prosent vs 54 prosent på landsbasis



Metoder for å dekke kompetansebehov (Trøndelag til høyre)

- Hovedsakelig som landet for øvrig, men muligens litt mere vekt på rekruttering og litt mindre vekt på kompetanseheving..?
- Noe mer aktuelt å rekruttere personer fra grupper utenfor arbeidslivet

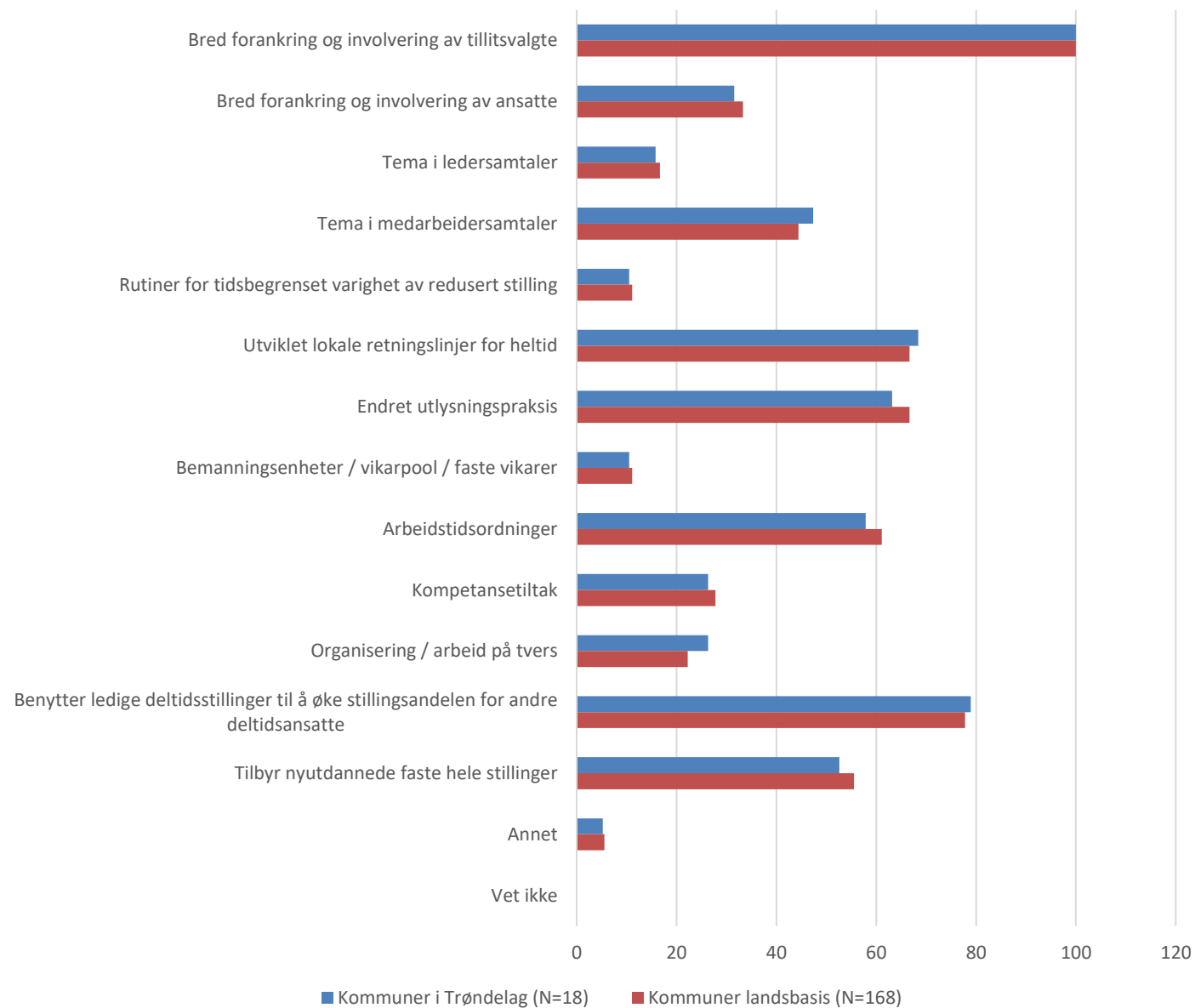


Tiltak for å øke andelen som jobber heltid

Generelt/trend:

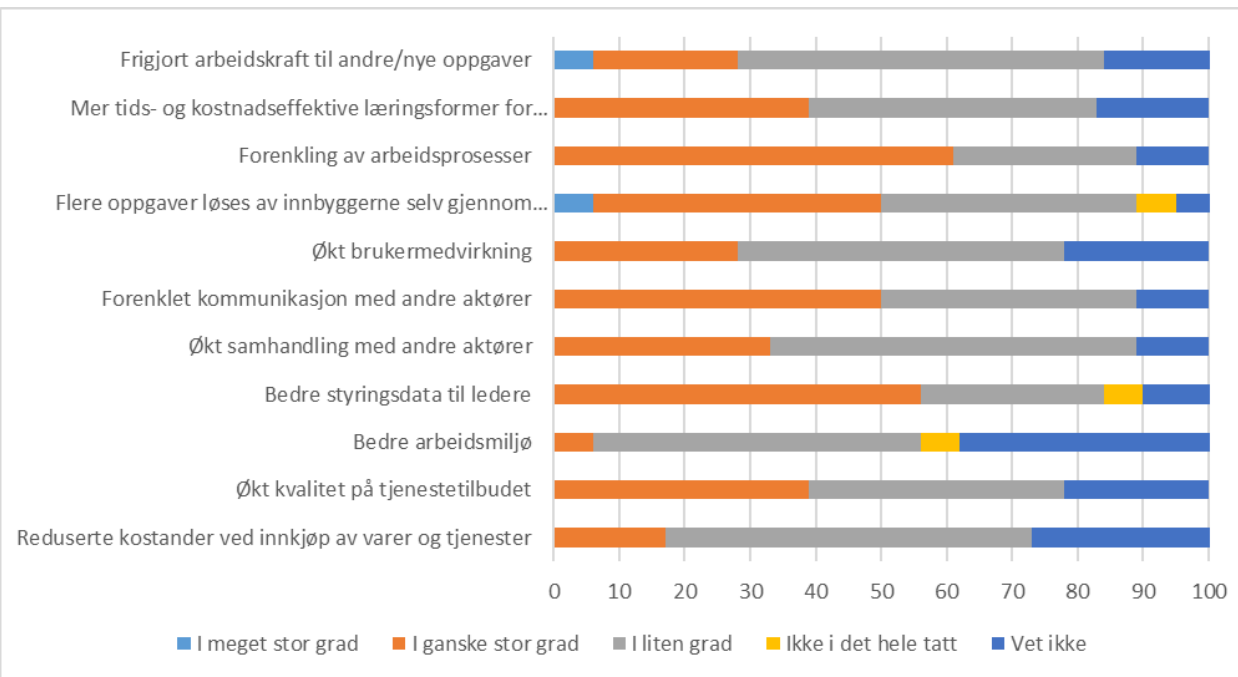
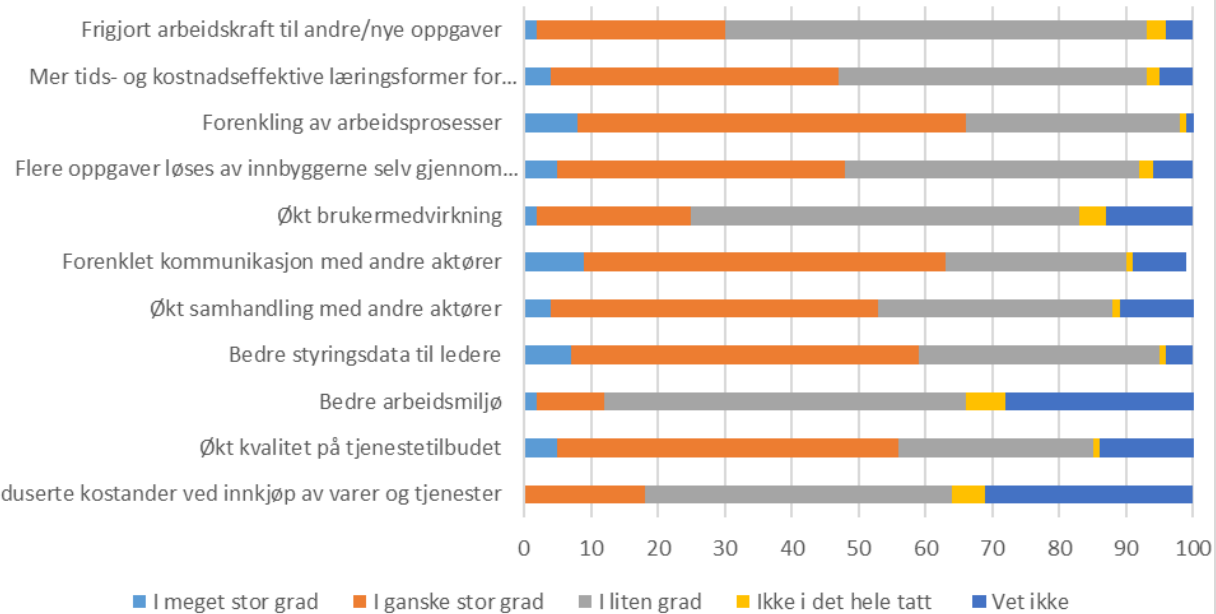
- Trøndelag skårer blant de laveste mht. andel heltidsansatte blant *turnusansatte* (29,6 %)
- MEN... blant de fylkene med størst økning i *gjennomsnittlig stillingsstørrelse* siste to år – opp over to prosentpoeng (til 67,3 %)

Mht *tiltak generelt*: alle kommunene i Trøndalag jobber med dette, og plasserer seg nokså nokså nøyaktig på landssnittet mht. bruk av ulike tiltak



Hvilke effekter er oppnådd i løpet av de siste to årene som følge av digitalisering? (Trøndelag til høyre)

- Økt brukermedvirkning (ref. «hva er vi opptatt av») og forenkling av arbeidsprosesser

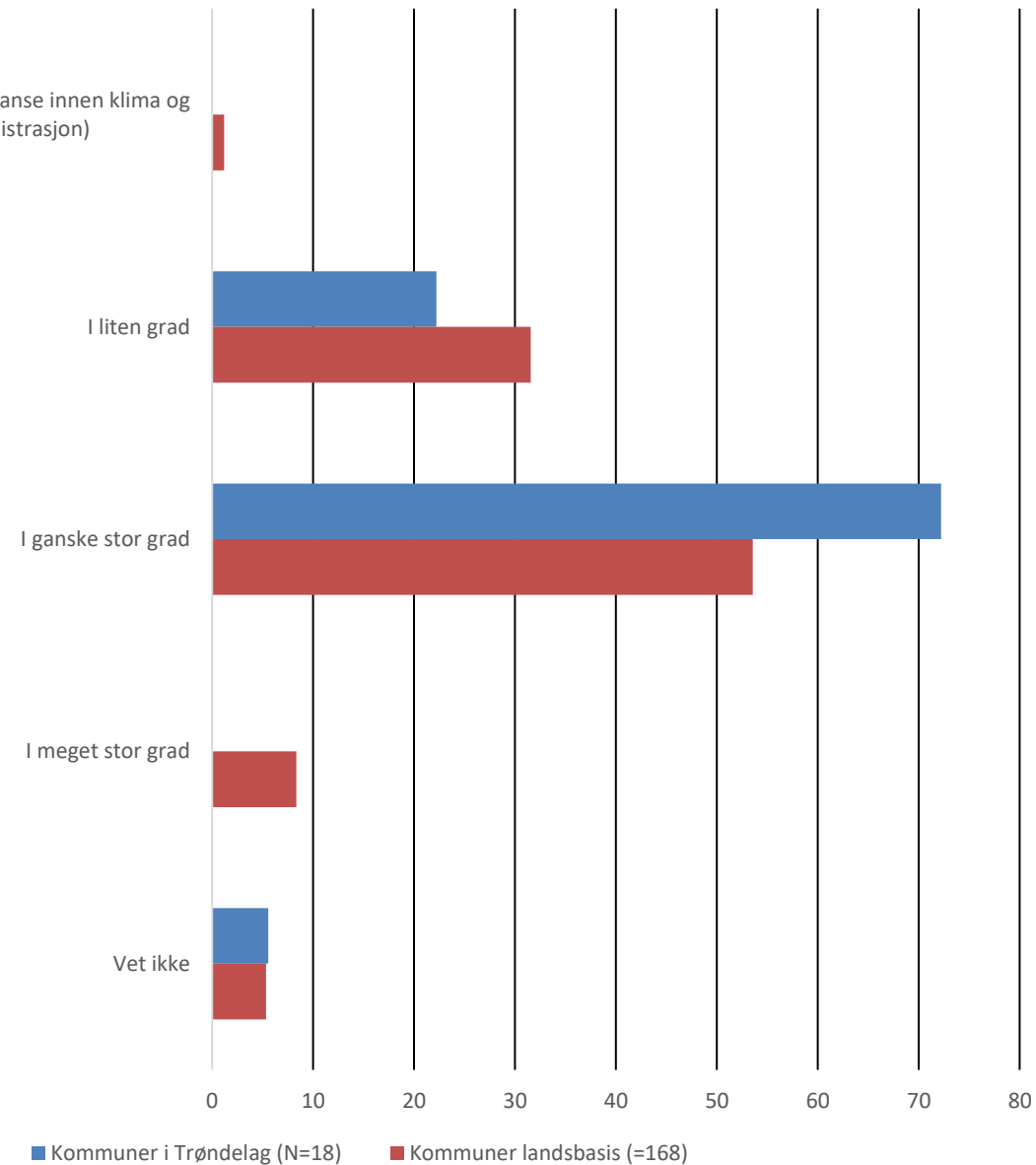


I hvilken grad har kommunen administrativ kapasitet og kompetanse innen klima og naturforvaltning?

- Nytt spørsmål i år – har dessverre vist seg å være høyaktuelt
- Trøndelag: Kommer litt bedre ut enn på landsbasis..?

NB! Generelt mer kompetanse enn kapasitet...? I alle fall i mindre kommuner

Har ikke kapasitet og/eller kompetanse innen klima og naturforvaltnings(administrasjon)





Omstilling og konkurranseskraft

Marte Løvik
20.09.2023



Omstillingsbarometer

Gjennomført av Abelia og måler landets omstillingsevne.

HOVEDFUNN

- Norge taper kampen om de klokeste hodene
- Norsk næringsliv ligger etter i bruk av avansert teknologi
- Utdanner færre med spisskompetanse innen teknologi, enn naboene våre
- Norge har en liten IT sektor
- Tilgangen på risikokapital er dårlig
- Motivasjonen for å starte bedrift er lav

- **Omstillingsbarometer**
- Taper terreng mot naboland og andre kunnskapsdrevne økonomier
- Vår økonomi er tett knyttet opp mot olje og gass.
- Klarer vi omstillingen vi skal gjennom for å nå det grønne skifte?
- Vi har mye fornybar energi, men bruker vi den energien riktig?

- **Omstilling**

Norge har likevel gode forutsetninger for å klare omstillingen

- Relativt kompetent og fremoverlent befolkning
- Høy arbeidsdeltakelse
- Godt samarbeid mellom kompetansemiljøene.
- Gode på livslang læring, og har velfungerende konkurranse

- **Omstilling – hva skal til.**
 1. Vi har for lite av den høykompetente arbeidskraften som vil være viktig for omstilling
 2. Vi trenger mer risikokapital og motiverte entreprenører
 3. Vi benytter oss mindre av viktige muliggjørende teknologier enn våre konkurrenter
 4. Det er ikke sterke nok incentiver til omstilling i grønn retning
 5. Næringsstrukturen er ikke bærekraftig på sikt.

- **Omstilling – hva trenger vi i Trøndelag**
- Vi har kunnskaps og kompetansemiljøene
- For få som velger realfag på VGS, og stor mangel på hoder innen realfag, IT på universitetet.
- Fortsatt ca 80% som fullfører VGS på normert tid (5år) i snitt i Trøndelag, vi må få flere til å fullføre videregående/fullføre fagbrev
- Tilpasse strukturen på utdanning både knyttet opp til næringslivets behov i dag og for fremtiden slik at vi klarer omstillingen mot et grønt skifte.
- I tillegg skal vi utdanne slik at alle samfunnets behov dekkes!
- Trøndelag har naturressurser som trengs til en bærekraftig omstilling, men det krever rett kompetanse og tydelige beslutninger

- **Kompetanse**

79%

91,6%

66%

28%

62%

Adresseavisen

NYHETSSTUDIO

NYHETER

SPORT

KULTUR

DEBATT

UKEADRESSA

ML





Kompetansebehovsutvalget



NTNU

Kunnskap for ei betre verd

Fremtidige kompetansebehov: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet



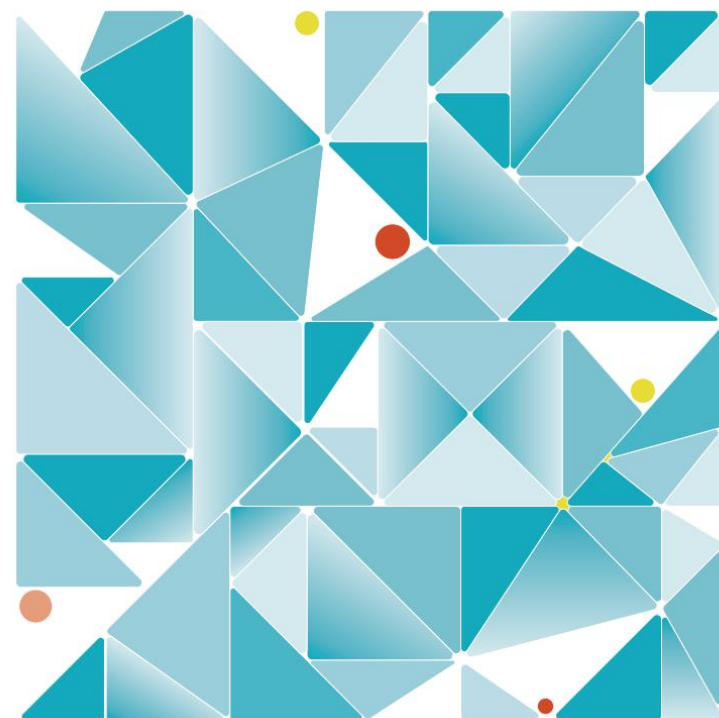
Temarapport 1/2023

Fremtidige kompetansebehov:

Utfordringer for grønn omstilling
i arbeidslivet

Torberg Falch

Institutt for samfunnsøkonomi,
NTNU



Kompetansebehovsutvalget

- Partssammensatt utvalg
 - 8 hovedsammenslutninger
 - 8 forskere
 - 1 fra fylkeskommunene
 - Leder og sekretariat fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
- Oppnevnt av Kunnskapsdepartementet
- Årlig rapport
 - Velger tema selv (i hovedsak)
 - 2022: Høyere yrkesfaglig utdanning for et arbeidsliv i endring
 - 2023: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet

Grønn omstilling og kompetanse

- Hva er grønn omstilling?
 - Endringer i næringsliv og offentlig sektor som sikrer at Norge oppfyller Parisavtalen og Naturavtalen
 - Lavutslippssamfunn og bevaring av naturmangfoldet
- Hva er «grønne» jobber og bransjer?
- Hva er «grønn» kompetanse?

- Viktig å skille mellom tilgang på arbeidskraft generelt og kompetansen arbeidsstyrken har
 - Utvalget opptatt av det siste

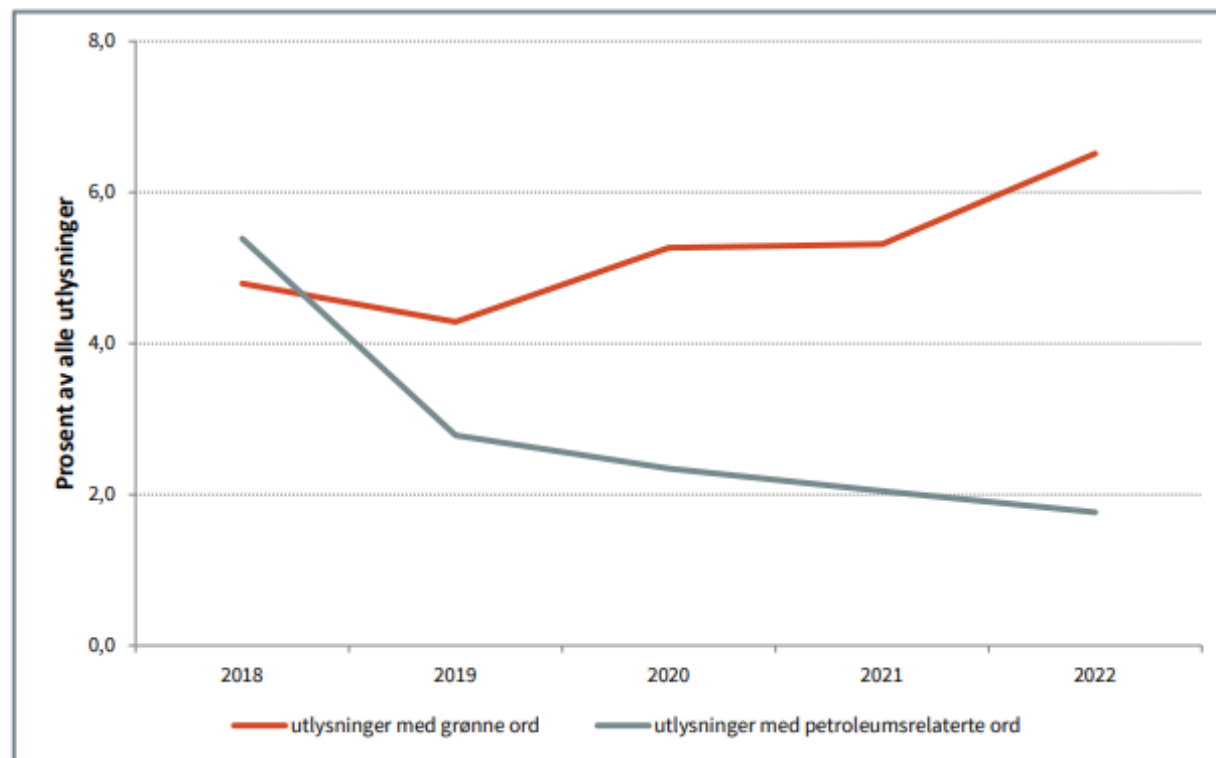
Klimaskeptikere, men noen endringer i stillingsannonser

Klimændringene er menneskeskapte

Forskning/analyse (n=52)	92
Media/reklame/PR/informasjon (n=54)	89
Barnehage/skole/undervisning (n=343)	84
Kultur/idrett/organisasjoner (n=75)	83
Bank/forsikring/finans (n=102)	81
Offentlig sentralforvaltning/myndighet (n=301)	80
Pleie- og omsorgstjenester (n=115)	78
Telekommunikasjon/IT (n=121)	77
Helsetjenester (n=261)	75
Forretningsmessig service-/tjenesteyting (n=81)	74
Forsvar/politi-/rettsvesen/vakthold (n=77)	73
Varehandel/butikk (n=188)	68
Olje/gass/energi (n=175)	66
Bygg/anlegg (n=153)	63
Industri/teknikk (n=180)	56

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer (Ingelsrud et al., 2022)
 Merknad: Tall for 2020. Næringer med færre enn 50 respo

Figur 3.3 Andel stillingsannonser med grønne og petroleumsrelaterte ord



Kilde: Tall utlevert på forespørsel fra NAV

Syv konklusjoner om kompetansebehovene i arbeidslivet

1. Kompetansebehovet endres i bredden av arbeidslivet
 - Alle trenger tilgang på relevant kompetanse
2. Noen må kunne mye, mens mange må kunne noe
 - Behov for omstillingskompetanse, både for de som skal drive endringene og for de som utsettes for omstillinger
3. Mange arbeidstakere må utvikle sin kompetanse på kort tid
 - Særlig viktig å styrke kompetansen blant de med kort utdanning
4. Utdanningstilbudet utvikles i en grønnere retning

Syv konklusjoner om kompetansebehovene i arbeidslivet forts.

5. Flere kompetansebehov må imøtekommes samtidig, og det øker konkurransen om kompetansen
 - Ser ut til å bli økt kompetansebehov innen IKT-, ingeniør- og fagarbeiderbasert virksomhet
6. Generelle kompetansepoltiske virkemidler må suppleres med målrettede tiltak
 - Stor betydning av realfag, inkludert naturfag og praktisk problemløsningsevne, i grunnopplæringen
7. Den norske modellen gir et godt utgangspunkt for grønn omstilling, men modellen må også styrkes
 - Viktig at kompetansepolitikken bidrar til å understøtte omstilling
 - Sterkt omstillingspress gjør det viktig å være i forkant av utviklingen

Syv utfordringer

1. Knapphetsutfordringen
 - Knapphet på ingeniører, IKT-spesialister og fagarbeidere
 - Realfagenes posisjon i grunnopplæringen bør styrkes
2. Konkurransutfordringen
3. Grunnkompetanseutfordringen
 - Deler av befolkningen har svakt kompetansegrunnlag for omstilling
4. Kompetanseutfordringen
 - Systemet for livslang læring i trepartssamarbeidet er svakt og fragmentert

Syv utfordringer forts.

5. Ulikhetsutfordringen

- Særlig viktig med kompetanseutvikling blant sysselsatte med kort utdanning i omstillingsutsatte næringer

6. Styringsutfordringen

- Lokalt handlingsrom i utdanning for å endre tråd med endringer i behov
- Nasjonal styring for styrke områder med nasjonal kompetansknapphet og utenforskap

7. Kunnskapsutfordringen

- Hva påvirker utviklingen i kompetansebehov?

Problemstillinger til diskusjon

1. Hvordan oppnå økt kompetanse i realfag i grunnopplæringen?

(Diskuter tre og tre, en av dere skriver inn deres refleksjoner i Padleten)

2. Hvordan kan høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning i større grad bidra til grønn omstilling?

(Diskuter tre og tre, en av dere skriver inn deres refleksjoner i Padleten)

3. Hvordan oppnå økt videreutdanning og flere voksne med omstillingskompetanse, og spesielt kompetanse for grønn omstilling?

(Diskuter tre og tre, en av dere skriver inn deres refleksjoner i Padleten)



Eksempler på rekrutterings- og kompetansearbeid

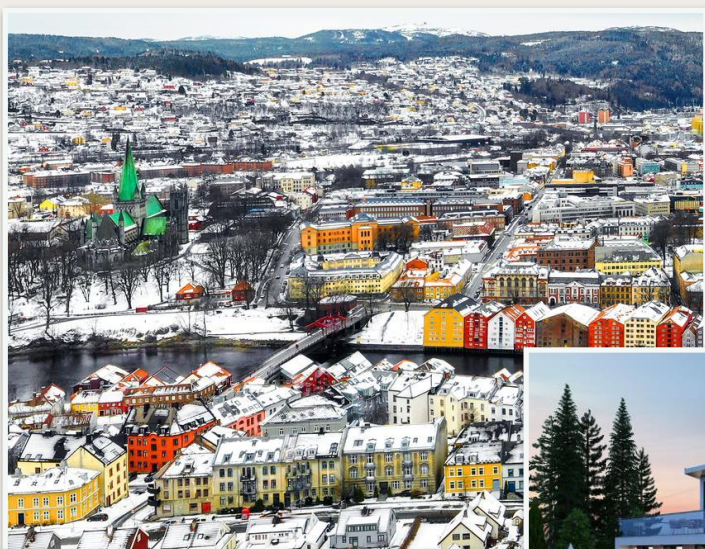


Kompetanseløft for bærekraftig fritidsnæring

Urbant



Ruralt



Muligheter



Utfordringer

Lokal verdiskaping

Sysselsetting

Bolyst

Utvikling

Ressurser og kompetanse

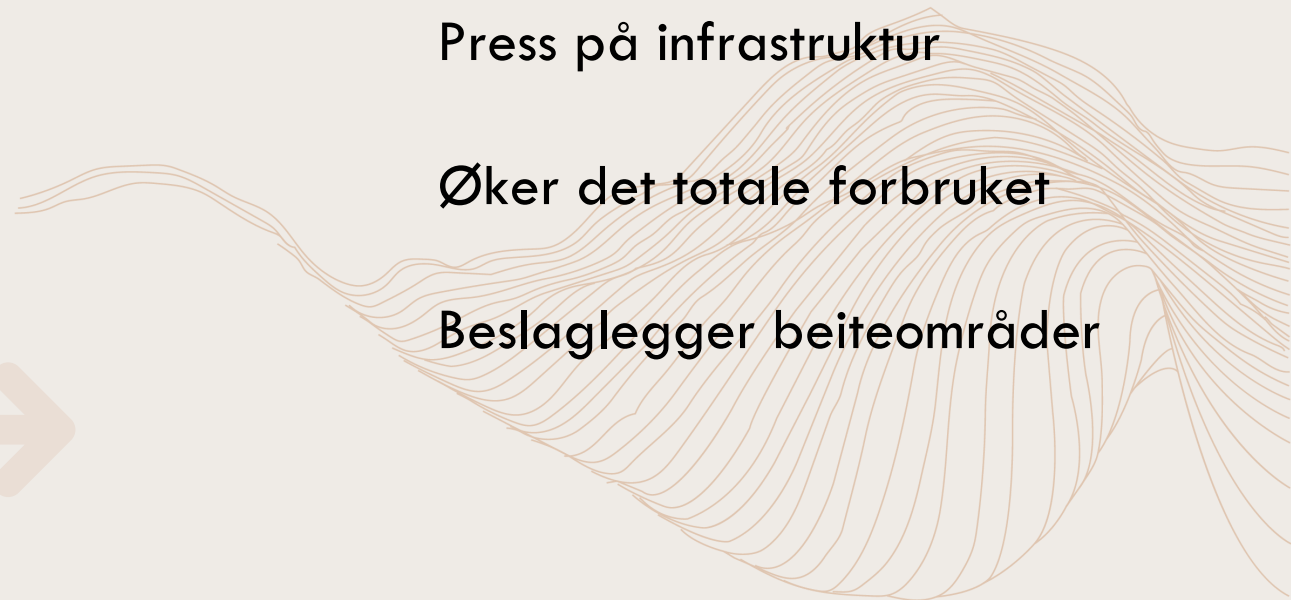
Truer naturverdier

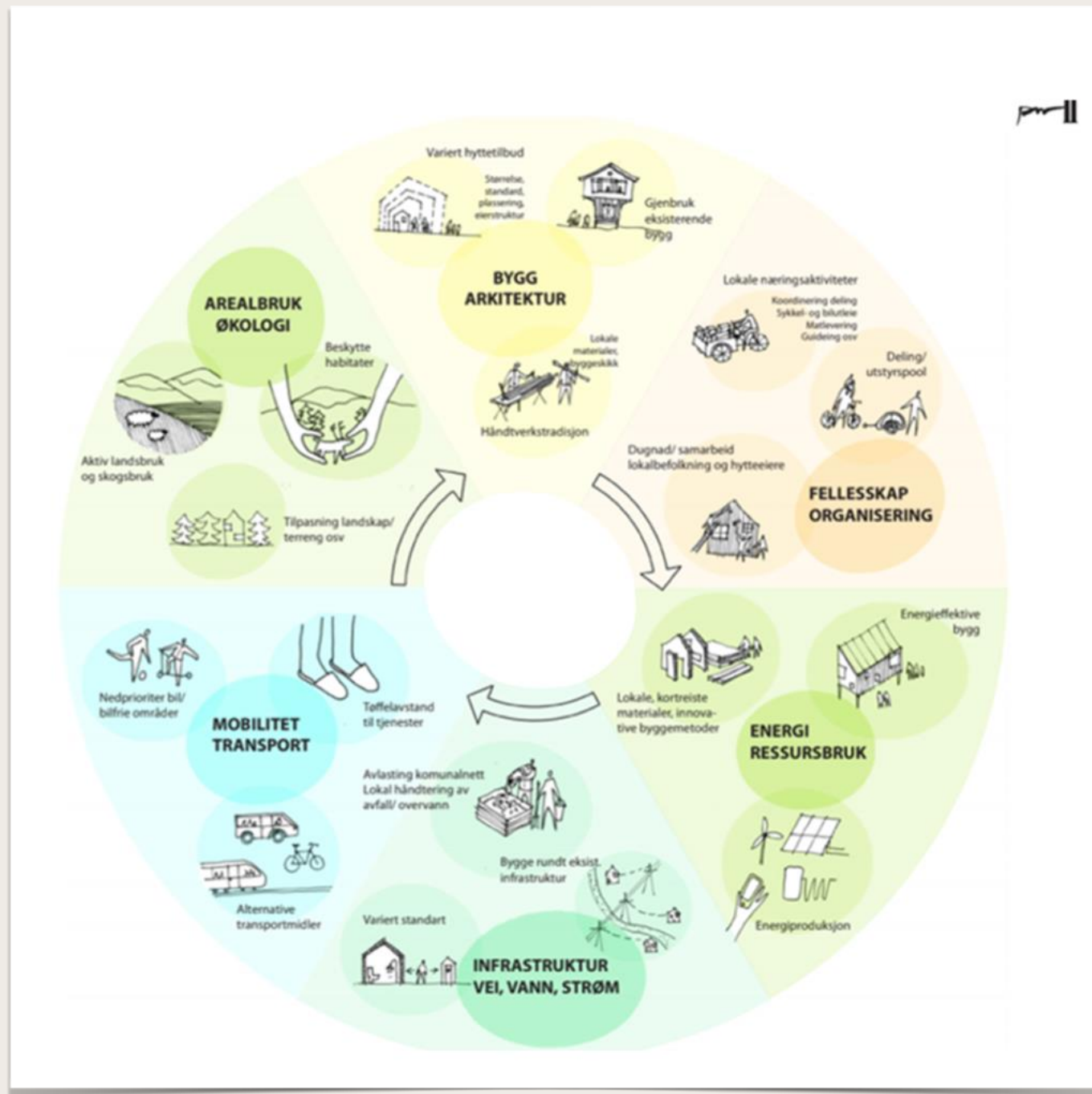
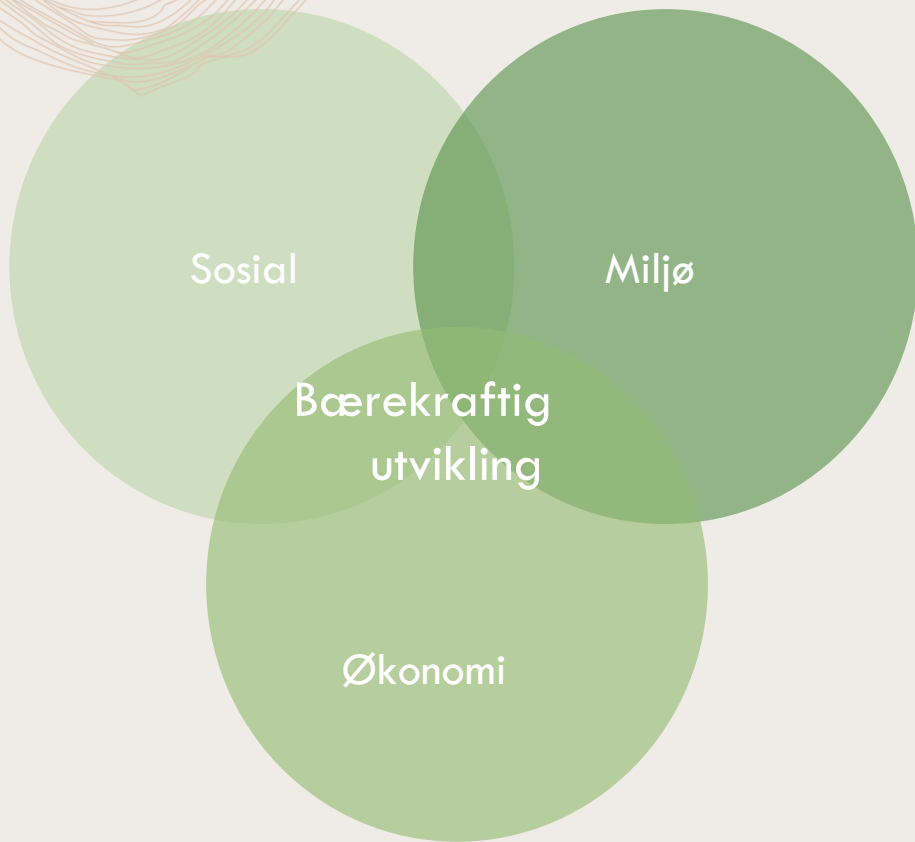
Konflikter mellom brukere

Press på infrastruktur

Øker det totale forbruket

Beslaglegger beiteområder





Ånegga-grenda



Nedre Rønningen





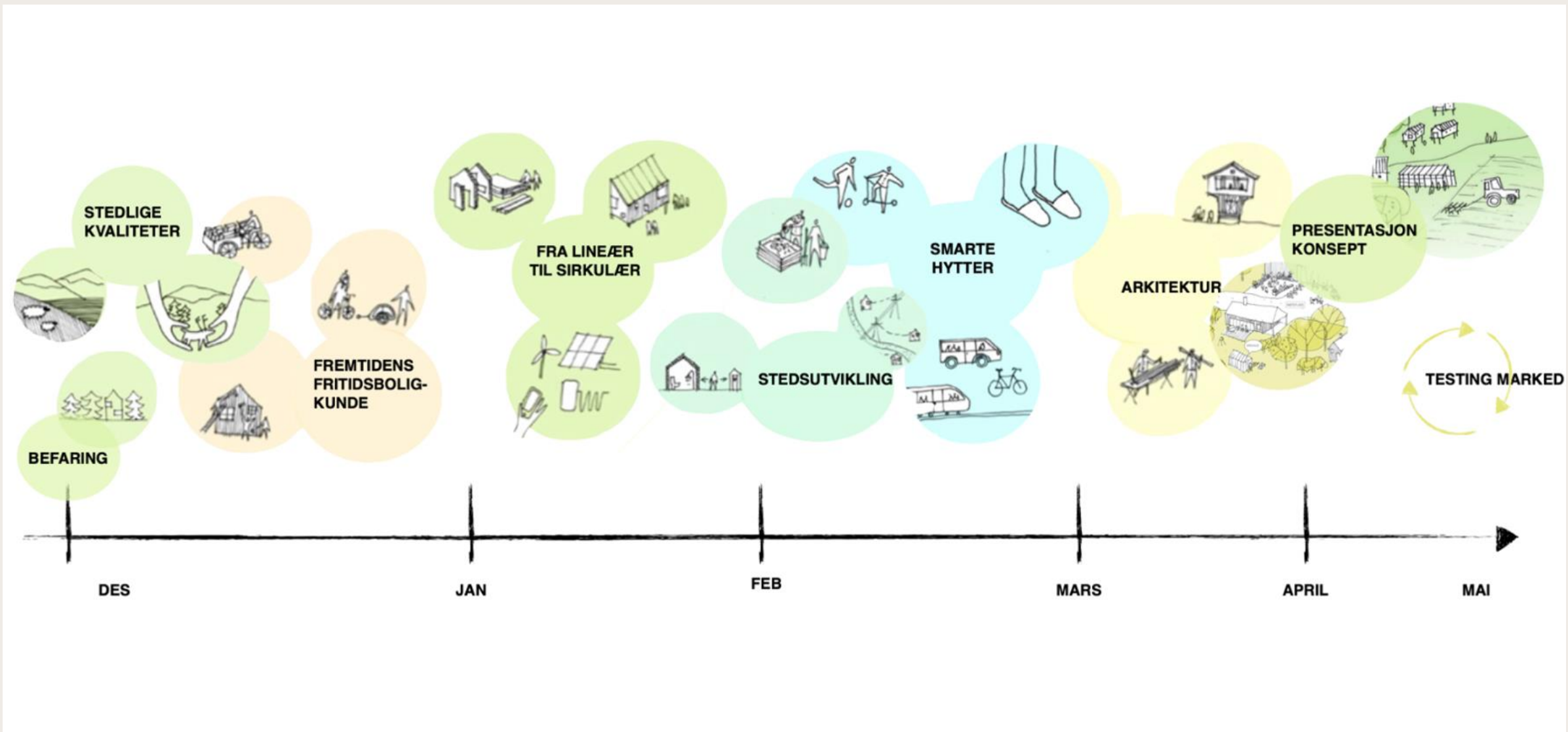
Lillebror



Veileder

for en mer bærekraftig utvikling
av Saltdalshytta
sine fritidsboligområder.

Utviklingsstrategi - i praksis



Tverrfaglig med takhøyde



Gevinstene

r

Reduserer risiko

Operasjonaliserer
bærekraft

Felles
kunnskapsgrunnlag



Utfordringer

Gapet mellom kunnskap
og praksis

Kunnskap er makt

Fra pilot til standard



Takk for meg!

Ta gjerne kontakt
margrete@nasjonalparkhagen.no



o ● inission

UTFORDRING 2021:

- MINST 10 RELEVANTE SØKNADER
- FØRSTEVALGET HOS LÆRLINGER FRA MELDAL VGS

Vi bytter navn 1. desember!

Simpro blir Inission Løkken

Nytt navn – men samme, fremtidsrettede elektronikkproduksjon lokalt på Løkken.

 **INISSION** |  **SIMPRO**

STATUS 2021



VI MÅ TENKE NYTT

STILLINGSANNONSER



finn.no

<https://www.finn.no> › drommen-om-et-smabruk

Drømmen om et småbruk - Finn.no

17. juni 2021 — “**Småbruk**” er det mest brukte søkeordet på **FINN** eiendom hver eneste måned.

Bare i mai i år var det hele 53 000 søk på dette ordet.







SOSIALE MEDIA



INMISSION

Electronics manufactory

innovate

Development

inception

Prototype

inside

Industrialization

insure

Volume production

infinite

Aftermarket

LÆRLINGER

Inission Løkken
6. oktober · 🌐

Møt Jon Ingstad fra Meldal Ungdomsskole. Han har vært på jobbskygging hos oss denne har fulgt Ola Kuvås Melien ved testavdelingen tett.

Jon var også ferievikar hos oss i sommer. Det ser ut som at det kan ha gitt mersmak!
#generationz #networking #forwardlooking



Inission Løkken
16. juli · 🌐

Liten tankevekker fra en av våre sommervikarer, godt skrevet Malin. Viktig at ungdommen får en arena å prøve ut arbeidslivet på, Fortsatt god sommer 🍷

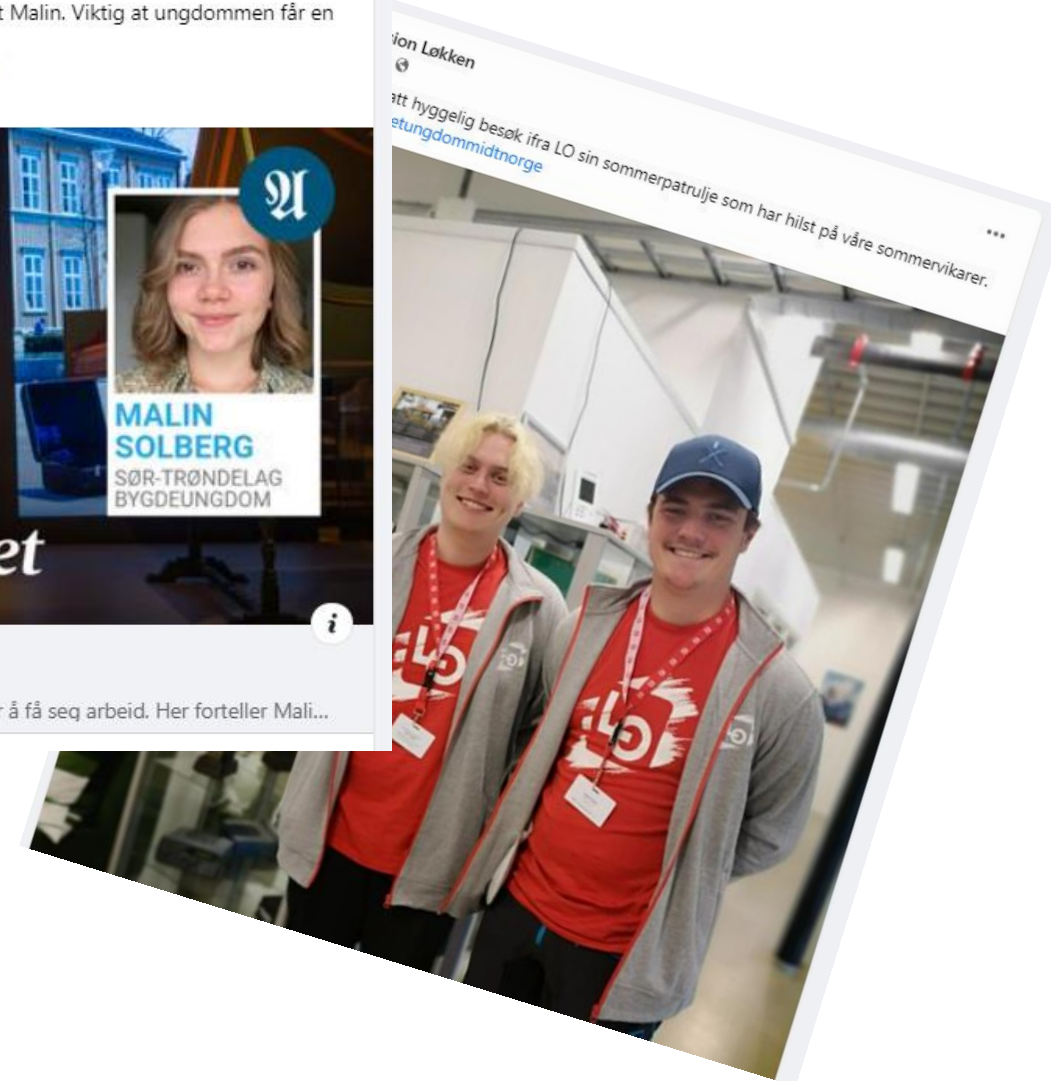
<https://www.midtnorskdebatt.no/.../sommerjobb-er-viktig...>
#malinsolberg



MIDTNORSKDEBATT.NO

Sommerjobb er viktig for ungdommen!

Fleire unge har allerede fått seg sommerjobb og noen prøver å få seg arbeid. Her forteller Mali...



SOSIALE MEDIA



INMISSION

Electronics manufactory

innovate

Development

inception

Prototype

inside

Industrialization

insure

Volume production

infinite

Aftermarket

LÆRLINGER

Inission Løkken
6. oktober · 🌐

Møt Jon Ingstad fra Meldal Ungdomsskole. Han har vært på jobbskygging hos oss denne har fulgt Ola Kuvås Melien ved testavdelingen tett.

Jon var også ferievikar hos oss i sommer. Det ser ut som at det kan ha gitt mersmak!
[#generationz](#) [#networking](#) [#forwardlooking](#)



Inission Løkken
16. juli · 🌐

Liten tankevekker fra en av våre sommervikarer, godt skrevet Malin. Viktig at ungdommen får en arena å prøve ut arbeidslivet på, Fortsatt god sommer 🍷

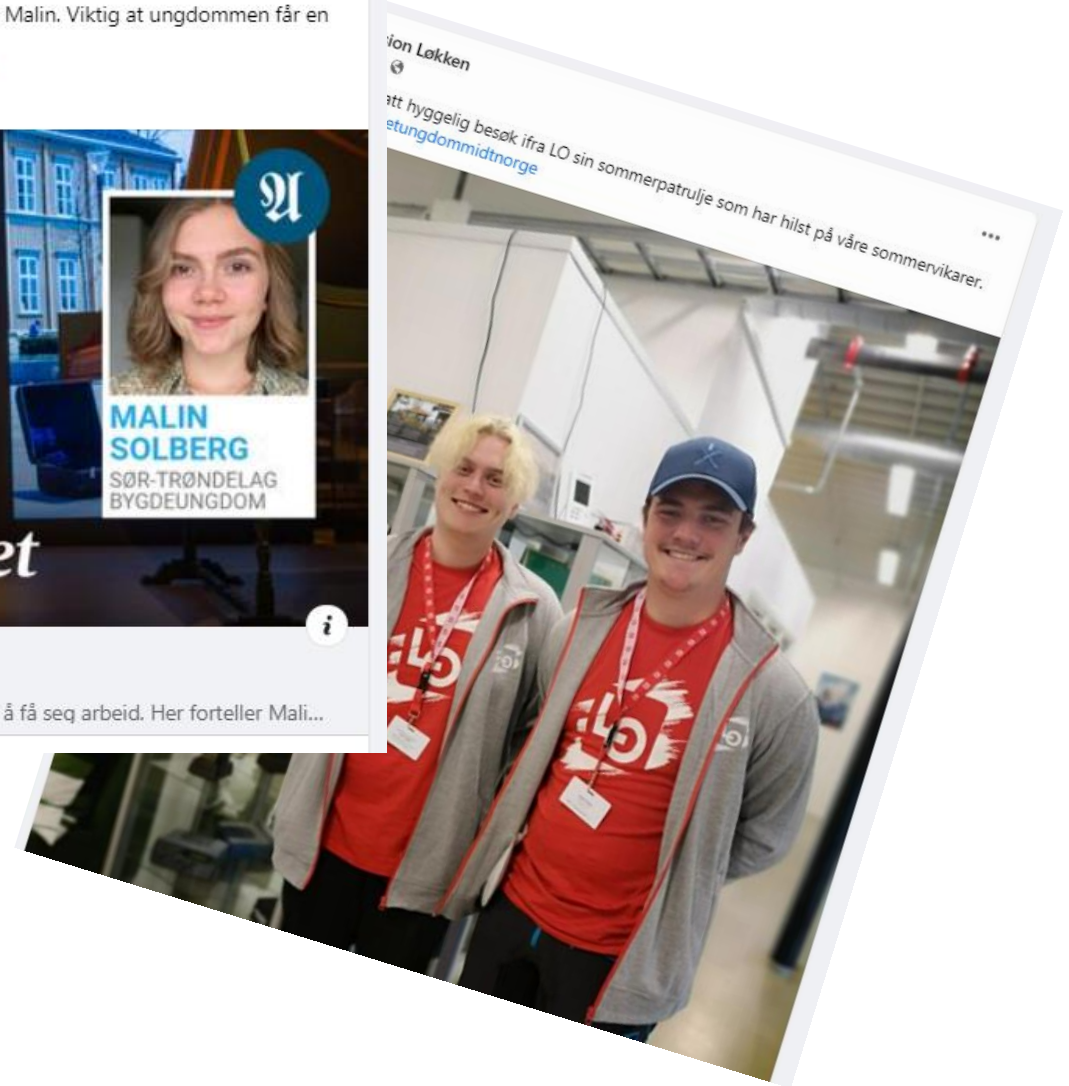
<https://www.midnorskdebatt.no/.../sommerjobb-er-viktig...>
[#malinsolberg](#)



MIDTNORSKDEBATT.NO

Sommerjobb er viktig for ungdommen!

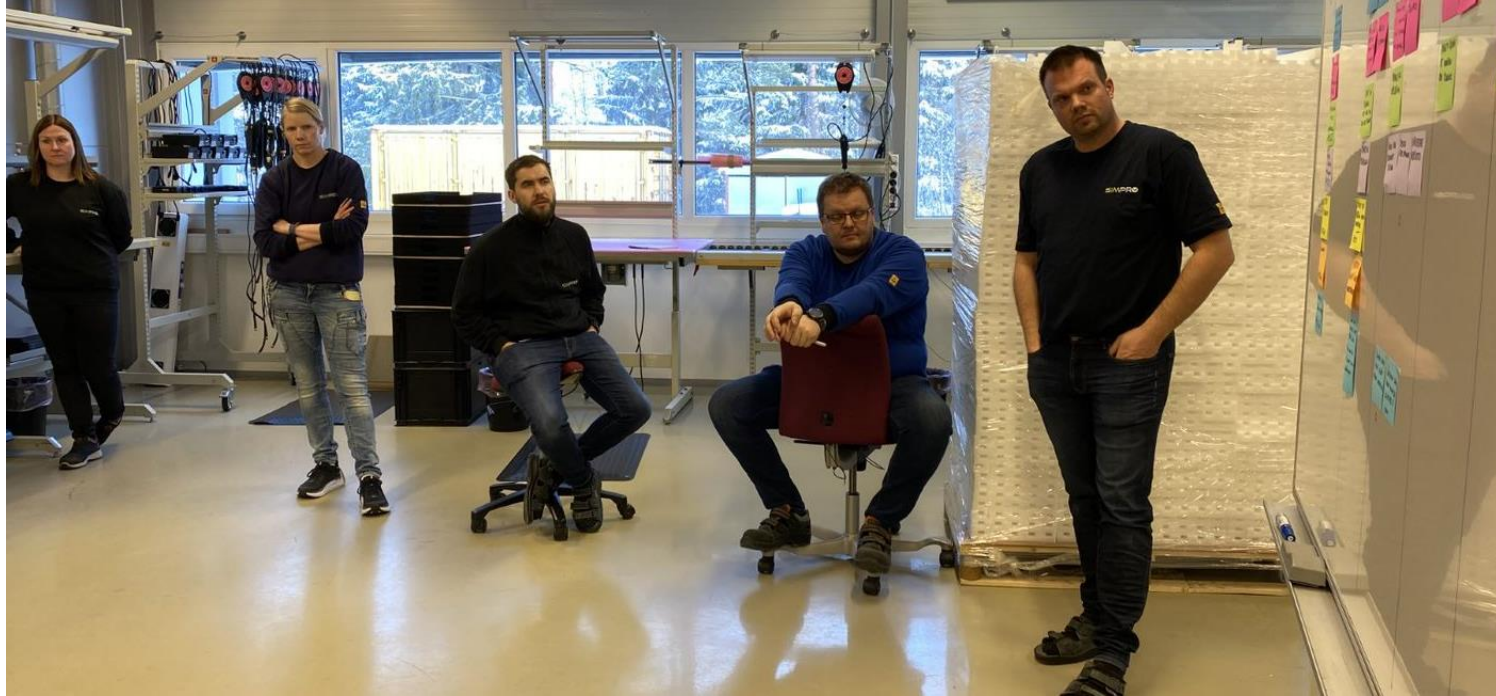
Fleire unge har allerede fått seg sommerjobb og noen prøver å få seg arbeid. Her forteller Mali...



ANSATTE



INSPIRIT



Velkommen til Løkken



SÅ, HVA HAR VI FÅTT TIL?

Rekruttering



Siri B. Røddesnes <siri@jobzone.no>
Til Kjetil Blokkum



Hei,

Gratulerer med nominasjonen til markedsføringspris!

Det har vært utrolig interessant å se utviklingen av søkerlistene til de fleste av stillingene vi har hatt utlyst for Inission de siste årene. Vi kan bekrefte at vi har sett opp mot en tredobling av antall søkere.

Vi i Jobzone er opptatt av å ha attraktive oppdragsgivere, noe som gjør jobben vår som rekrutter smidigere.

Vi opplever så absolutt at Inission er et attraktivt selskap som flere og flere har fattet interesse for, hvorav flere kommer flyttende med et ønske om å etablere seg på Løkken med ny jobb og bosted.

Med vennlig hilsen

Siri B. Røddesnes

Partner

DNV-sertifisert rekrutterer

M: +47 971 44 471 T: +47 400 03 712

siri@jobzone.no



Jobzone Trondheim
Brøsetekra 1
7069 TRONDHEIM



De siste 28 dagene

Trender

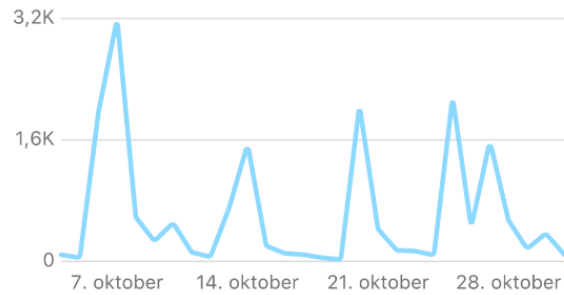
Innhold

Publikum

Rekkevidde for Facebook-side ⓘ

7,1 k

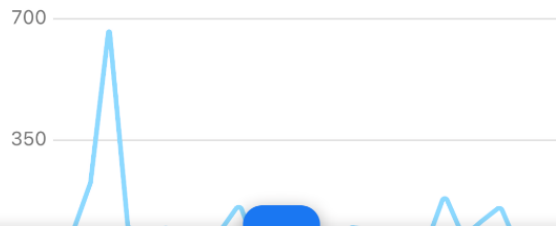
↑ 61 % de siste 28 dagene



Besøk på Facebook-side ⓘ

2,7 k

↑ 93 % de siste 28 dagene



Inission Løkken AS

Produksjon av elektrisk og elektronisk utstyr
Løkken Verk

594 følgere

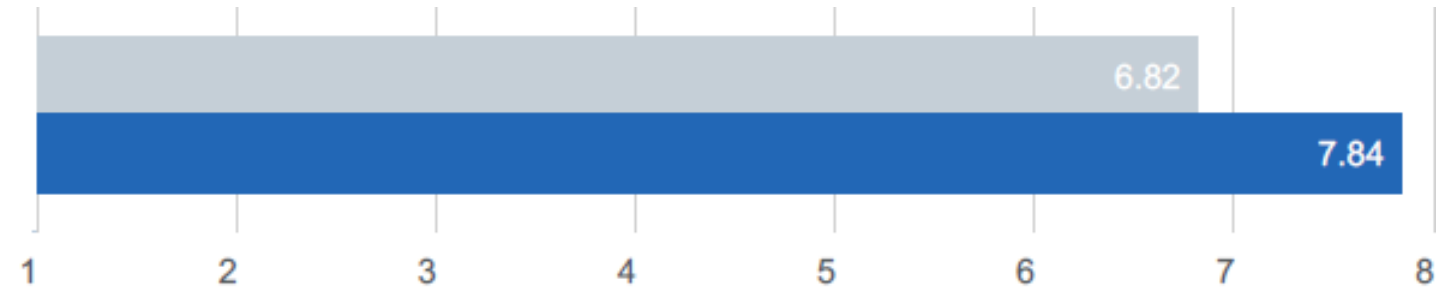


Inission Løkken

568 liker • 637 følgere



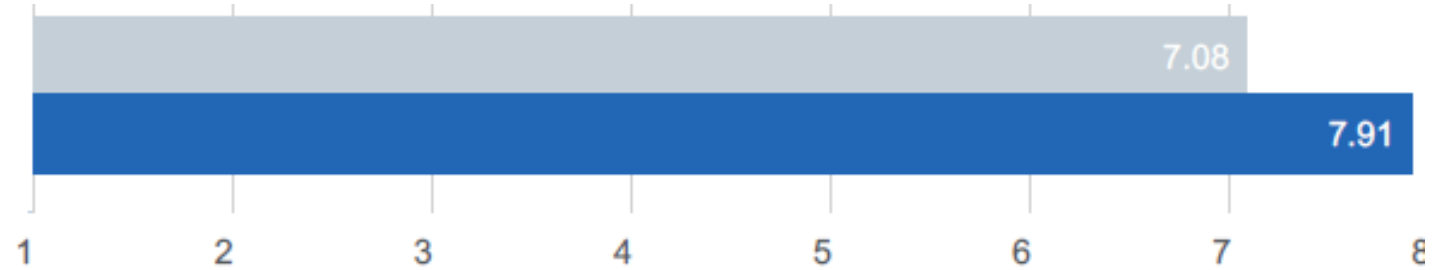
Føler du deg stolt over å jobbe i Inission?



Observasjoner

- 2021
- 2022

Hvor sannsynlig er det at du anbefaler selskapet til en venn eller bekjent?



Observasjoner

- 2021
- 2022





Takk for oss



o ● inission





FOKUS

Program for ledelse, kompetanse og samarbeid for kvalitet

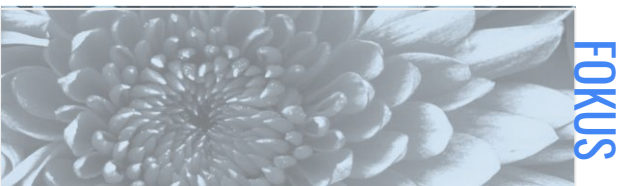




Fra arbeidsgiverpolitikken vår (vedtakspunkt 2e):

“Igangsette et **langsiktig kompetanse- og rekrutteringsarbeid** for å sikre at kommunen **rekrutterer, utvikler og beholder** medarbeidere og ledere som i tillegg til å oppfylle kompetansebehovet skaper en **omstillingsdyktig kommune** preget av en sterk **tillits -og læringskultur.**”





Forventninger om gevinst

Riktig kompetanse

- kompetansestrategi
- lederutviklingsprogram - *Lederløftet*

Styrket gjennomføringsevne og bærekraftig utvikling

- fleksible og effektive tilnærminger til arbeid og samarbeid
- gode beslutningsprosesser

Styrket omdømme

- kommunen er en attraktiv arbeidsplass
- kommunen er en kompetent tjenesteyter og samfunnsutvikler



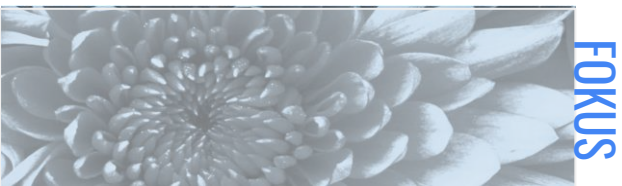
Hvorfor en kompetansestrategi?

Arbeidsgiverpolitikken, Bystyrets vedtak 2e: Igangsette et langsiktig kompetanse- og rekrutteringsarbeid for å sikre at kommunen rekrutterer, utvikler og beholder medarbeidere og ledere som i tillegg til å oppfylle kompetansebehovet skaper en omstillingsdyktig kommune preget av en sterk tillits- og læringskultur

Kommunene står overfor store utfordringer som krever **radikalt nye løsninger** og krevende prioriteringer i årene fremover.

Kompetansestrategien skal bidra til at vi lykkes med å skaffe, ta i bruk og videreutvikle den kompetansen som trengs for å nå virksomhetens mål.

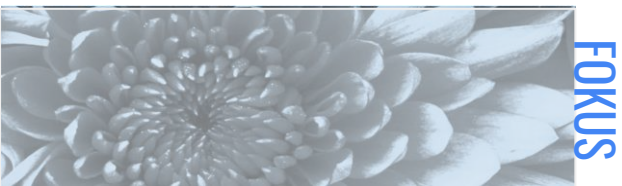




Hvilke utfordringer skal strategien svare på?



- det blir flere eldre innbyggere og andelen yrkesaktive går ned
- det er store utfordringer med å rekruttere tilstrekkelig kompetanse
- stort behov for å utvikle og ta i bruk nye digitale verktøy og endre arbeidsprosesser
- nye former for medvirkning: involvere innbyggerne i å utvikle kommunen i fellesskap
- strammere økonomiske rammer
- klima og miljø utfordringer

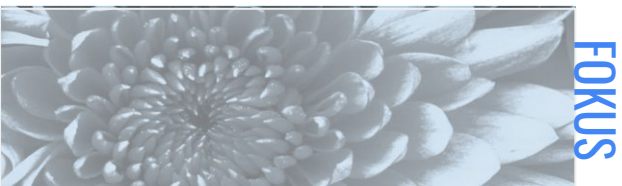


Hva skal strategien bygge på? (1)

Kompetansestrategien skal bidra til å oppnå målene i Trondheimsløftet:

1. Trondheim skal ta ansvar for et grønnere og mer sirkulært samfunn
2. Trondheim skal være en mangfoldig by med sterke fellesskap
3. Kunnskap og teknologihovedstaden Trondheim skal være et kraftsentrum for en bedre verden





Kompetansebegrepet

Kompetanse defineres ofte som

Kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger

I ferdighetsbegrepet legges det vekt også på emosjonelle og sosiale ferdigheter. I dette ligger f.eks. ansvarbevisshet og det å fungere godt sammen med andre.



Hvordan skal vi utvikle strategien?(1)

Etablere en prosjektorganisering av arbeidet med:

- Arbeidsgruppe med representanter fra alle direktørområdene og HTV / HVO

Personaltjenesten har en sentral rolle i både utvikling og implementering av strategien og deltar med flere medarbeidere i arbeidsgruppen. Utgjør sekretariat sammen med prosjektleder.

- Referansegruppe - sees i sammenheng med Programmetts felles medvirkningsprosesser

Arbeidsmetode: Arbeidsverksteder for å belyse utfordringer og gi innspill til konkrete tema i form av samlinger og arbeidsverksted som går i dybden på enkelte tema. Prosjektet skal samordnes med de andre delprosjektene i Fokus og spesielt med Lederløftet





Lederløftet

Fase I - Analyse og innsikt



Lederløftet

- Vi skal gi lederne et kompetanseløft
- Vi gir lederne et løfte om at kommunen er en utviklende og god plass å være leder
- Vi gir de ansatte et løfte om å utvikle rettferdig, tillitsbasert og mestringsorientert ledelse
- Vi skal løfte våre tjenester og vårt arbeidsmiljø



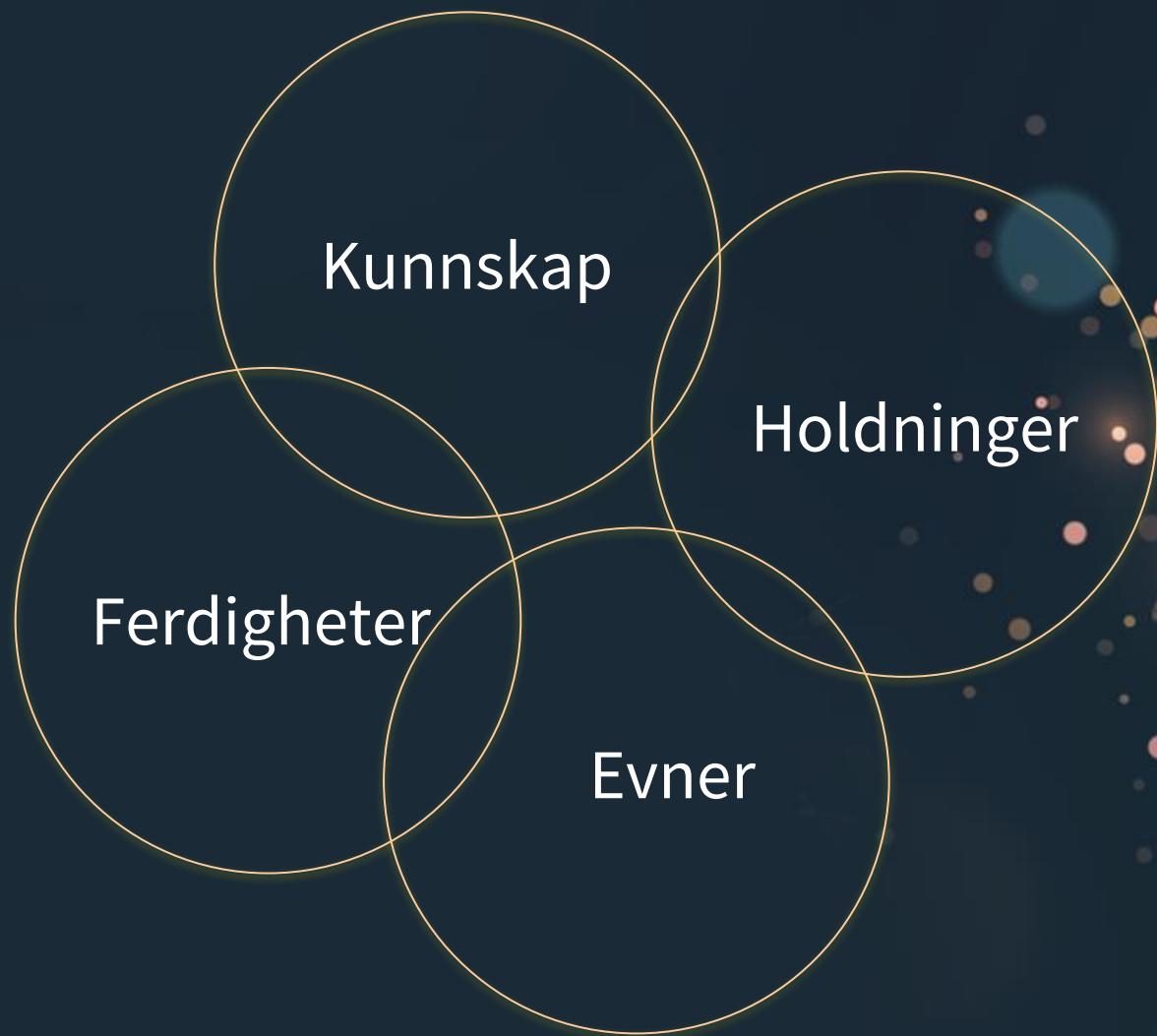


Vi skal dekke et bredt spekter av et lederliv i Trondheim kommune





KOMPETANSE





Vilkår for ledelse

- Kompetente støttefunksjoner
- Rolleklarhet
- Oppgavegjennomgang
- Oppgavefordeling
- Organisering

- **Kompetanse i lederrollen**





Lederutvikling, men også inkludering og karriereveiledning





“Mangfold er en ressurs”





Chioma

Mastergrad i informasjonsteknologi,
bachelor i geologi,
bachelor i regnskap fra Nord universitet



Mohammed

Bachelor i arkitektur



Yohanna

Bachelor i pedagogisk psykologi



Foto: Inga Rossing

Helhetlig tilbudsplanlegging



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjielte



Fellesmøte for Kompetanseforum og Næringspartnerskapet 20.9.2023

- Hvordan se utdanningstilbud i sammenheng og svare på de ulike regionenes behov?

Vegard Iversen
direktør for utdanning og kompetanse

Høringsnotat om helhetlig tilbudsstruktur



- Høringsnotatet består av en felles del for alle høringsspartene og en del for hver region (7 vedlegg).
- Høringen ble sendt ut 15. september med **høringsfrist 20. oktober.**
- Høringen leveres inn via nettskjema
- Det gis mulighet til å svare på:
 - Fellesdel m/spørsmål
 - Regiondel m/spørsmål



Fra: Direktør for utdanning
Vegard Iversen
Dato: 21.09.2022
Dokumentnr.:
Til: Se mottakerliste, siste side.

Høring: Tilbudsutvikling i Trøndelag 2023-24

Generelt
Fylkesdirektøren inviterer med dette til å komme med innspill til arbeidet med tilbudsstruktur og kapasitetsfastsettelse for opplærings tilbudet i Trøndelag, skoleåret 2023-24.

Høringsdokumenter med vedlegg og kunnskapsgrunnlag ligger her:
<https://www.trondelagfylke.no/tilbudsstruktur>

Kunnskapsgrunnlaget omfatter blant annet:

- Sammenhengen mellom arbeidslivets behov, elevenes ønsker, elevgrunnlaget og skolens tilbud med tilhørende økonomiske rammer.
- Utfordringsbildet framover (sak [55/22](#) Utfordringsdokumentet), herunder befolkningsutvikling for aldersgruppen 16-18-åringene og de økonomiske rammene for fylkeskommunen i årene framover.

Saken om tilbudet for skoleåret 2023-24 behandles av Hovedutvalg for utdanning i møte 23.-24. november 2022.

Økonomiplanen for 2023-2026 gir stramme økonomiske rammer for opplæring. Fylkesdirektøren ber skolene foreta en kritisk gjennomgang av tilbudsstrukturen ut fra dette perspektivet.

Frister og prosedyrer
Høringsfristen er **20. oktober 2022**.

De fylkeskommunale videregående skolene registrerer notatet i arkivsystemet Public 360 på saksnummer: 202232143 Tilbudsutvikling i Trøndelag skoleåret 2023-2024

Øvrige høringsspartar må benytte høringssportalen:

1. Gå inn på høringssportalen: [Skjema for innberjing av høringssvar for avdeling utdanning - Trøndelag fylkeskommune \(trondelagfylke.no\)](#)
2. Identifiser deg elektronisk
3. Velg informasjon om høringssvar
4. Velg høringssvar 3: Tilbudsutvikling i Trøndelag 2023-2024
5. Fyll ut skjemaet
6. Du får tilsendt bekreftelse på e-post om at høringen er mottatt. Kvittering får du fra acos-ikke-svar@trondelagfylke.no. Sjekk spamfilteret dersom du ikke mottar kvitteringen.

Videre prosess høsten 2023



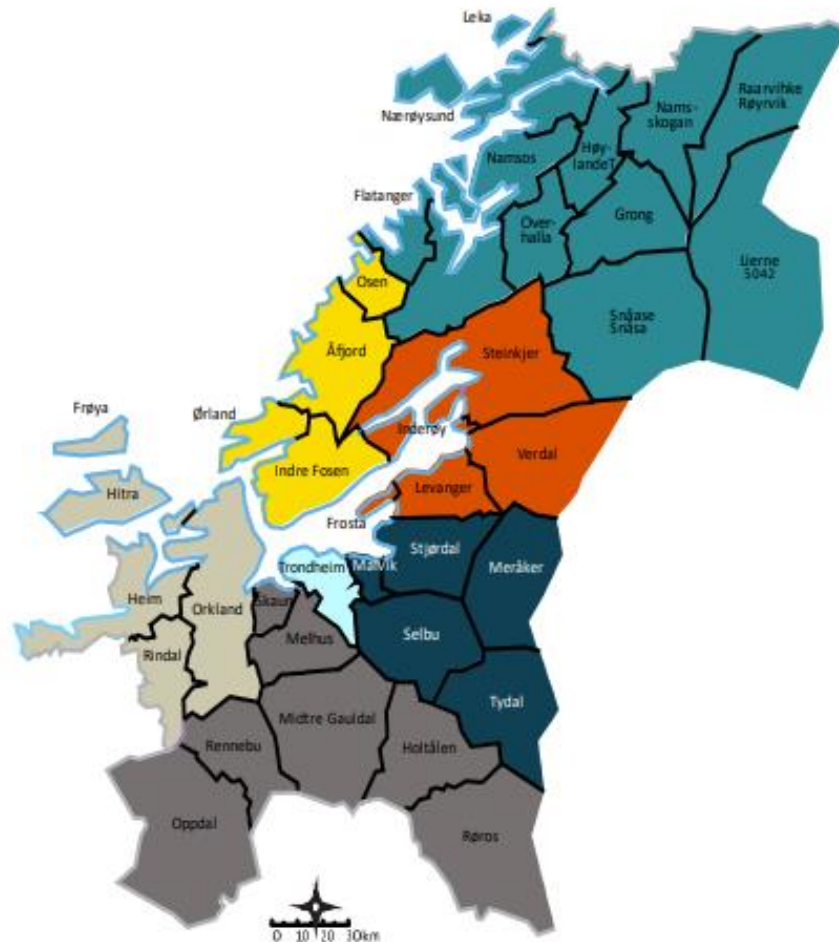
Felles:

- 15. september: Høringsnotat sendes ut
 - 20. oktober: Høringsfrist
 - 9. november: Yrkesopplæringsnemnda
 - 15.-16. november: Hovedutvalg for utdanning
 - 6.-7. desember: Fylkestinget
-
- Behandling i eventuelle råd og utvalg
 - Egen plan for informasjon og drøfting med hovedtillitsvalgte/hovedverneombud
-
- Høringsnotatet for den enkelte region gir en oversikt over videre prosess for den aktuelle regionen.

Regioninndeling



Regioninndeling Videregående opplæring



- Høringsnotat - fellesdel
- Høringsnotat – region Namdalen
- Høringsnotat – region Innherred
- Høringsnotat – region Fosen
- Høringsnotat – region Værnes
- Høringsnotat – region Trøndelag Sør
- Høringsnotat – region Orkland
- Høringsnotat – region Trondheim

Oppbygging av høringsnotatene



Innhold i fellesnotatet

- Problemstillinger som gjelder for hele fylket
- Fylkeskommunens rammebetingelser
- Innsparingsforslag
- Helhetlig tilbudsplanlegging
- Arbeidslivets kompetansebehov
- Videregående opplæring for ungdom
- Videregående opplæring for voksne, ny modulbasert modell og nye prinsipper
- Høyere yrkesfaglig utdanning

Innhold i regionnotatene

- Gjennomgang av rammebetingelsene for utformingen av opplæringstilbudet i regionen.
- Innspill fra kompetanseforum eller tilsvarende om kompetansebehovet i regionen.
- Beskrivelse av prosessen forut for utarbeidelsen av notatet, og hvilke prosesser som gjenstår fram mot endelig politisk vedtak i desember 2023 og gjennomføringen av vedtakene i 2024 og årene framover.
- Fylkesdirektørens alternative forslag til framtidig tilbudsstruktur i regionen, og spørsmål spisset i forhold til regionen.

Økonomiplan 2023-26



Dette har fylkestinget vedtatt (gjeldende økonomiplan):

Vedtatt innsparingskrav ØP23-26	2024	2025	2026	2027
<i>Tall i 1000 kroner</i>				
Politisk ledelse og kontroll	-557	-950	-950	-950
Administrasjon	-4 891	-8 479	-8 479	-8 479
utdanning	-112 652	-136 694	-136 694	-136 694
Plan og næring	-1 770	-2 990	-2 990	-2 990
Samferdsel	-12 502	-21 381	-21 381	-21 381
Kultur og folkehelse	-2 611	-4 464	-4 464	-4 464
Veg	-9 399	-16 074	-16 074	-16 074
Tannhelse	-2 780	-4 755	-4 755	-4 755
Sum rammereduksjoner	-147 162	-195 787	-195 787	-195 787

I tillegg ser fylkesdirektøren behov for ytterligere innsparinger på flere millioner:

Framskrivninger av gjeldende økonomiplan 2023-2026, renteøkninger, samt behov for å styrke netto driftsresultat innebærer et ytterligere behov for reduksjon i driftsutgiftene.

Vårt arbeid med tilbudsstruktur og skolestruktur må sees i lys av både fylkestingsvedtak og administrative vurderinger.

Rammebetingelser



Det fylkeskommunale opplæringstilbudet planlegges innenfor fire rammebetingelser:

- Økonomi (midler til drift og investeringer)
- Politikk (vedtak, mål og prinsipper for tilbudsplanlegging, ambisjoner)
- Regelverk (primært opplæringsloven)
- Demografi (befolkningsutvikling)



Øystein Stette (red.)

Ny opplæringslov 2024

Med forarbeider og lovspill

Rammebetingelser – endring i regelverk



Den nye opplæringsloven, som trer i kraft 1. august 2024, gir fylkeskommunen et klarere oppdrag for å **prioritere arbeidslivets behov ved planlegging av opplæringstilbudet for ungdom og voksne.**

Fylkeskommunen får samtidig plikt til å gi ungdommene og de voksne opplæring **til de fullfører og består videregående opplæring.**

Disse to påleggene kan trekke i hver sin retning, og fylkeskommunen må ta hensyn til begge i planleggingen av opplæringstilbudet.

Søkere til Vg1

-regionvise søkertall



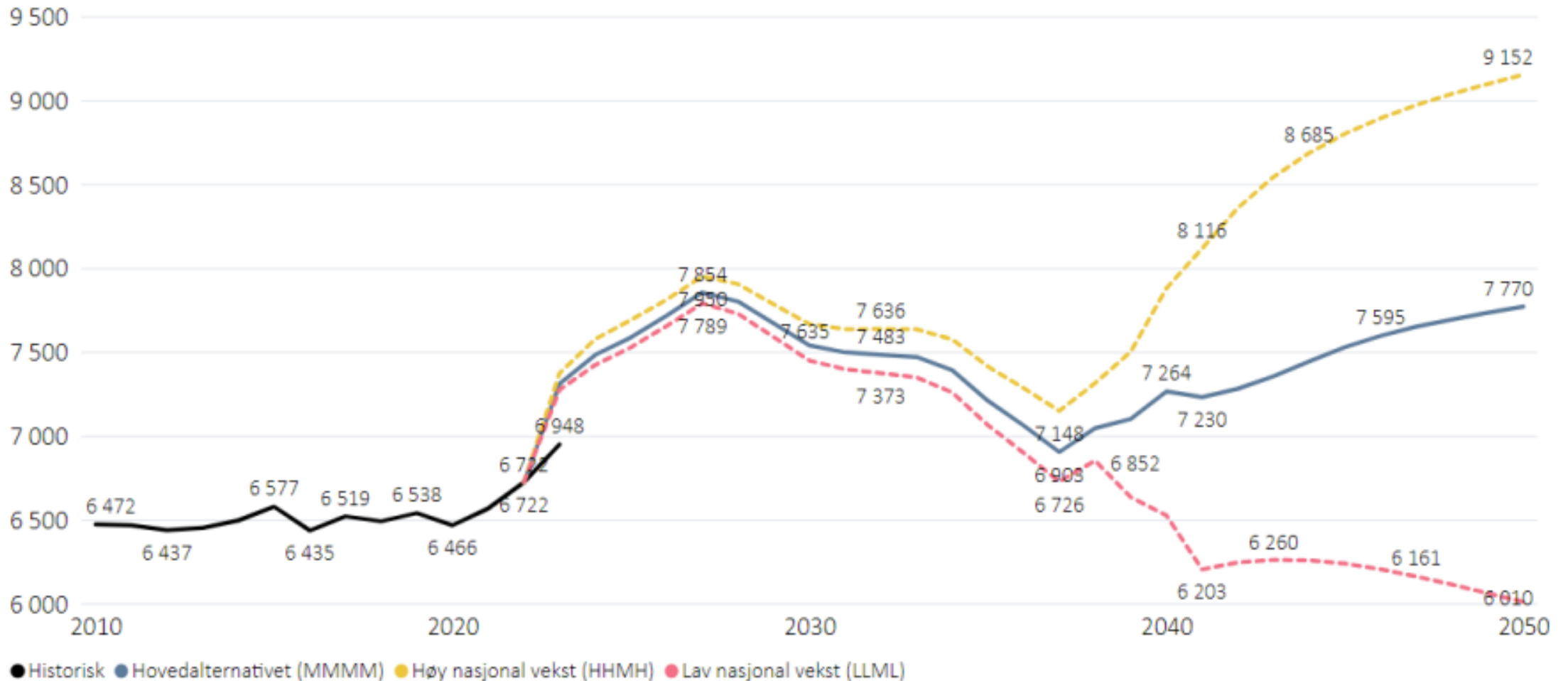
Trøndelag		Antall søkere	Andel søkere
	Studieforberedende	2613	44 %
	Yrkesfaglig	3271	56 %
	Sum	5884	100 %
Fosenregionen			
	Studieforberedende	91	31 %
	Yrkesfaglig	202	69 %
	Sum	293	100 %
Innherred		Antall søkere	Andel søkere
	Studieforberedende	309	32 %
	Yrkesfaglig	657	68 %
	Sum	966	100 %
Namdalen		Antall søkere	Andel søkere
	Studieforberedende	143	36 %
	Yrkesfaglig	256	64 %
	Sum	399	100 %

Orklandsregionen		Antall søkere	Andel søkere
	Studieforberedende	126	27 %
	Yrkesfaglig	336	73 %
	Sum	462	100 %
TRONDHEIMSREGIONEN		Antall søkere	Andel søkere
	Studieforberedende	1484	55 %
	Yrkesfaglig	1225	45 %
	Sum	2709	100 %
TRONDELAGE SØR		Antall søkere	Andel søkere
	Studieforberedende	135	32 %
	Yrkesfaglig	291	68 %
	Sum	426	100 %
VÆRNES		Antall søkere	Andel søkere
	Studieforberedende	325	52 %
	Yrkesfaglig	304	48 %
	Sum	629	100 %

Befolkningsutvikling i Trondheim



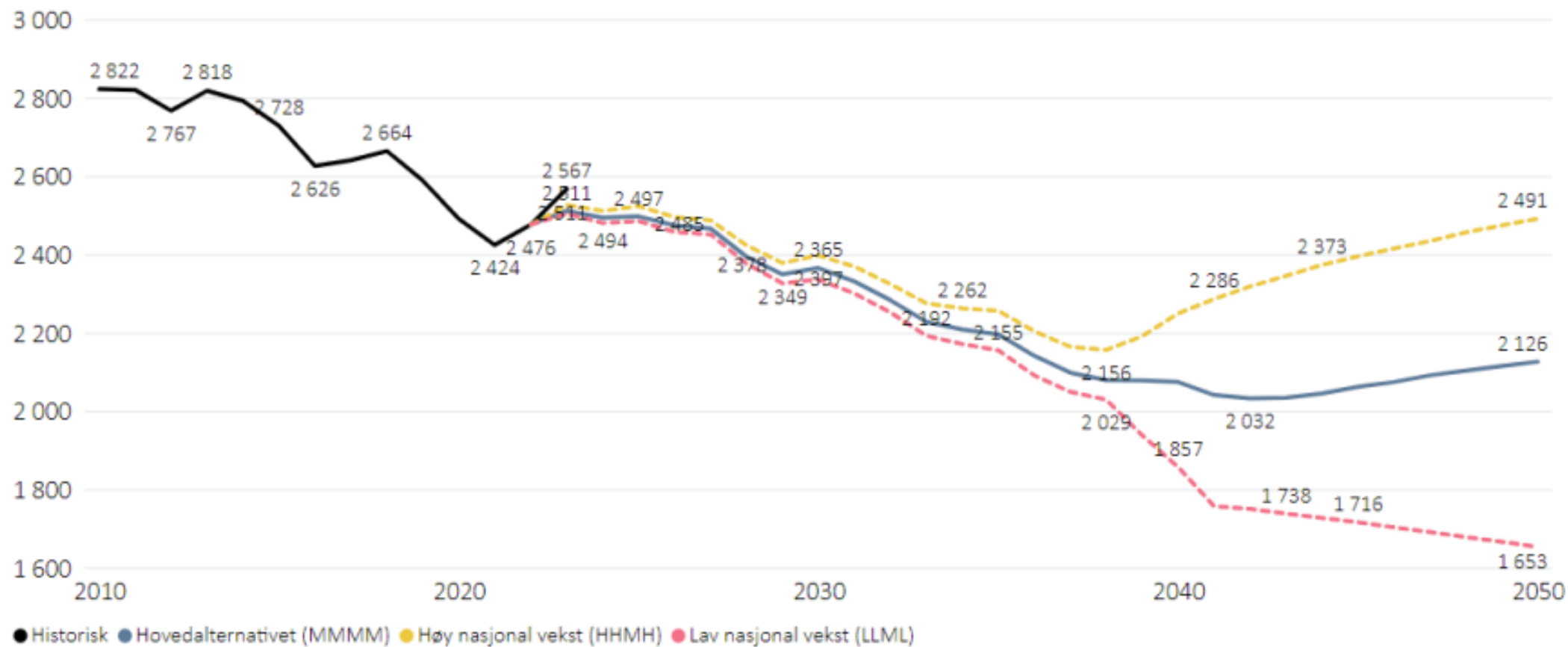
Utvikling av befolkningen 16-18 år i Trondheim, historiske tall og prognoser fra SSB



Befolkningsutvikling på Innherred



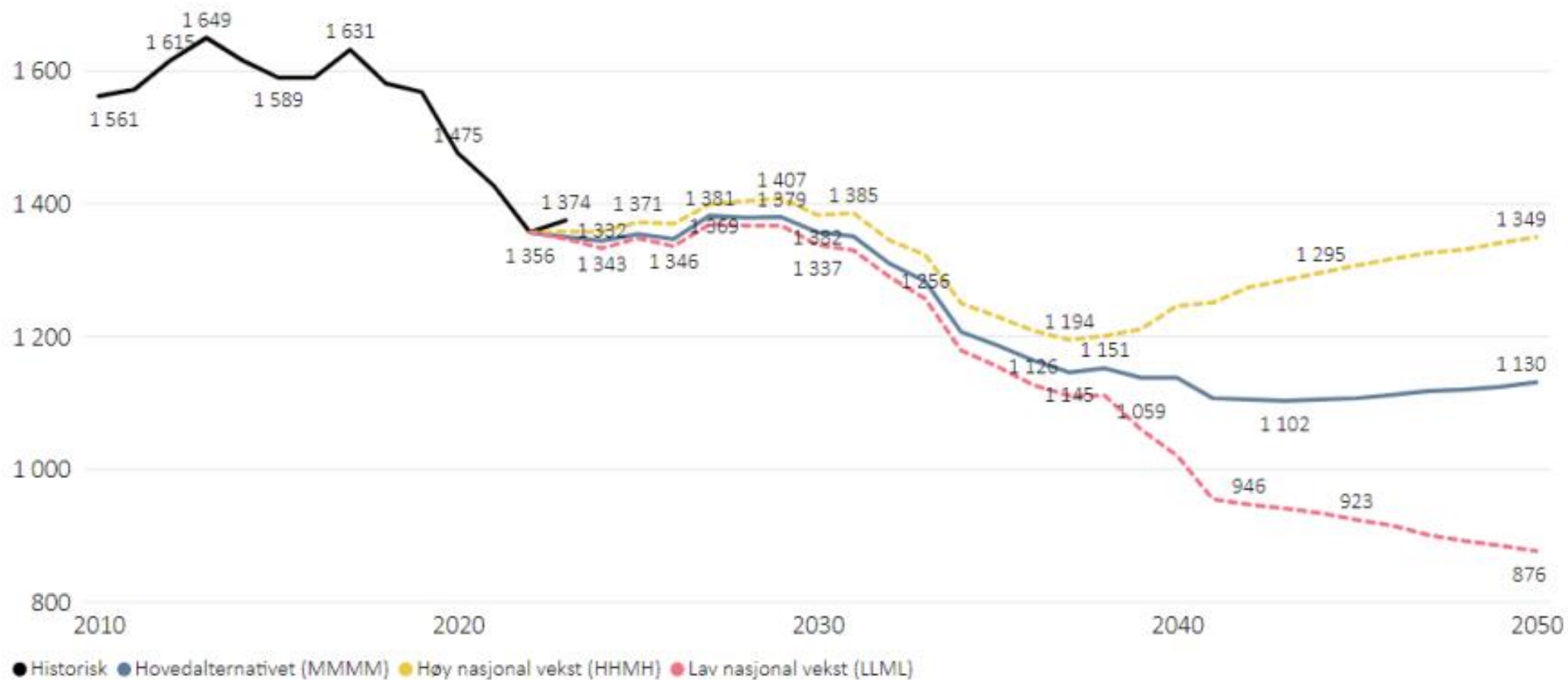
Utvikling av befolkningen 16-18 år i Inderøy, Levanger, Steinkjer, osv., historiske tall og prognoser fra SSB



Befolkningsutvikling i Namdalen



Utvikling av befolkningen 16-18 år i Namdalen, historiske tall og prognoser fra SSB



Forslag til prinsipper for planlegging av videregående opplæring for voksne



Planlegging og dimensjonering

- Kompetanseplanlegging og forslag til dimensjonering av tilbudet fastsettes i dialog med regionale kompetansefora. Denne strukturen benyttes for å sikre brukerne innflytelse i utformingen av opplæringstilbudene.
- Dimensjonering av tilbudet settes med utgangspunkt i befolkningstall med grunnskole som høyeste utdanning, arbeidslivets behov i regionen og erfaringstall fra tidligere år.
- Det må legges avgjørende vekt på å bygge opp en driftsøkonomisk og arealøkonomisk effektiv tilbudsstruktur.
- Tilbudet dimensjoneres ut fra kompetansebehovet i Trøndelag og ikke kun den regionen skolen ligger i.
- Opprettelse av voksentilbud bør gjøres med utgangspunkt i de fagmiljøene som allerede eksisterer.

Forslag til prinsipper for planlegging av videregående opplæring for voksne



Alternative opplæringsarenaer, nye opplæringsformer, nettskole og samlingsbasert opplæring

- I de tilfellene det lokalt ikke kan tilbys Vg2 yrkesfagløy, kan lokalt arbeidslivs behov for arbeidskraft løses gjennom alternative opplæringsmodeller fram mot fag-/svennebrev.
- Bedriftsbasert yrkesopplæring skal gjennomføres på arbeidslivets arenaer.
- Skolen skal kunne gjennomføre distribuert og samlingsbasert opplæring. Ved å benytte digitale hjelpemidler kan man nå ut til flere deltakere.
- Skolen skal samarbeide med lokalt arbeidsliv og andre skoler for å tilby yrkesfaglig fordypning (YFF) innenfor et bredt spekter av kompetanser. For voksne deltakere skal det etterstrebes at YFF er relevant for ønsket sluttkompetanse.
- Det skal legges til rette for at skolen kan tilby YFF på skolen for de deltakerne som ikke får praksis i arbeidslivet. Det legges til rette for YFF på skolen med utgangspunkt i den sluttkompetansen deltakeren er tatt inn til.

Prioriteringer, prinsipper og kriterier for tildeling av driftstilskudd HYU



«HYU skal bidra til å dekke et skiftende kompetansebehov i arbeidslivet.

Trøndelag fylkeskommune vil prioritere tildeling av driftstilskudd som dekker kompetansebehov i Trøndelag, men vil også kunne finansiere utdanninger som dekker nasjonale kompetansebehov innenfor enkelte fagområder».

- helse, omsorg og oppvekst
- industri, bygg og anlegg
- elektro og teknologi
- Informasjons- og kommunikasjonsteknologi
- bioøkonomi, landbruk og andre grønne næringer
- maritim sektor
- mat-, reise- og opplevelsesnæringer

Videre vil Trøndelag fylkeskommune kunne gi driftstilskudd til utdanninger med et nasjonalt nedslagsfelt innenfor: • havbruk/marin sektor

- geomatikk
- ortopediteknikk
- markedsføring og visuell kommunikasjon

Fra høringsbrevet



«Prinsippene knyttet til helhetlig tilbudsplanlegging gir et klarere ansvar for å se behovet for opplæring opp mot behovet for arbeidskraft.

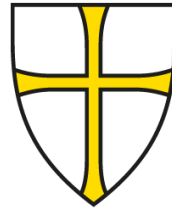
I denne sammenhengen blir blikket på forholdet mellom ungdomsopplæring og voksenopplæring i en region mer essensielt.

Hensynet til arbeidslivets behov i regionen må tillegges mer vekt når det gjelder retningen på utdanningsrådgivningen».

Problemstillinger til diskusjon



- Hvordan kan vi engasjere regionalt for å avdekke det reelle kompetansebehovet?
- Vi er avhengig av enda flere praksisplasser og læreplasser for både ungdom og voksne innen både privat og offentlig sektor. Hvilken rolle kan arbeidslivet ta for å bidra med dette i enda større grad enn i dag?
- Andre innspill?



**Trøndelag
fylkeskommune**

Trööndelagen fylhkentjielte

trondelagfylke.no | fb.com/trondelagfylke