

Referat

Møtested: Quality Airport Hotell, Stjørdal

Saken gjelder: Referat fra Fellesmøtet Kompetanseforum Trøndelag og
Næringspartnerskap Trøndelag, 20.09.2023

Referent: Kirsti Haagensli

Tema for møtet

Status i omstillingsarbeidet for Trøndelag

Arbeidsgivermonitoren 2023, v/Anniken Kjær Haraldsen, KS

Se vedlagte presentasjon.

- Arbeidsgivermonitoren ble lansert under Arendalsuka, og ligger på nett, [Arbeidsgivermonitoren - KS](#). Dette er en statistikkpublikasjon som beskriver utviklingen og tilstanden på aktuelle arbeidslivstema i sektoren. Monitoren har også nøkkeltall for hver enkelt kommune og fylkeskommune.

Omstillingsbarometeret 2023, v/Marte Løvik, NHO

Abelias omstillingsbarometer måler Norges evne til omstilling relativt til andre land.

[Omstillingsbarometeret | 2023 \(abelia.no\)](#).

- Norge har ikke fått tid i FN fordi vi ikke har klart å omstille oss. Norge saker akterut i konkurransen om spisskompetanse, mangler kapital og ligger etter i oppstart av bedrifter.
- Vi har gode forutsetninger med en relativt kompetent arbeidsstokk og høy arbeidsdeltagelse.
- Vi trenger mer motiverte entreprenører, risikokapital og incentiver i omstillingsarbeidet.
- Særlig mangler vi realfagskompetanse, flere må velge studiespesialisering på vgs. og flere må fullføre vgs.
- Kommunene må motiveres til å ta ansvar for sine elever allerede i grunnskolen slik at de er i stand til å fullføre videregående
- Vi må sette stekt fokus på omstilling – må utdanne folk som skal bistå i det grønne skiftet.
- Trenger politikere som er sterke og fronter arbeidet og er tydelige.

Fremtidige kompetansebehov - utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet v/ Torberg Falch, NTNU og medlem av Kompetansebehovsutvalget.

- Vi må skille mellom behov for arbeidskraft og den kompetansen folk har. Vi er opptatt av kompetansen, men må skille mellom om kompetanse finnes eller om det bare er mangel på arbeidskraft.
- Der det er størst behov for endring er det minst forståelse for at det er behov for endring. Eks: de som slipper ut mest er klimafornektere. vanskeligst å overbevise om at endring er nødvendig.

- Kjernen er teknologiendringene som må på plass og er driverne.
- I høyere utdanning har vi tatt bort «markedskreftene», det er ungdommen som velger utdanning.
- Prosesser tar tid, det norske korporative systemet tar tid.

Etter innlegget fikk salen tre oppgaver til diskusjon på Padlet. under følger salens refleksjoner på oppgavene.

Oppgaver 1.

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

- Det er i mellomrommene løsningene ligger
 - Være mere selektiv og tydelige på utdanningstilbud

Ta tak i barrierene innen marked, økonomi, organisering og teknologi

Tett samarbeid næringsliv og utdanningstilbydere.

Tverrfaglig og handlingsretta tilnærming

Selvakkreditering hos tilbyderne slik at man raskere kan "snu seg om".

Eksperter i team Tett på arbeids- og næringslivets behov.

- Raskt kunne tilby tilbud i samsvar med behovene
- Forskning og innovasjon om hva grønn omstilling er og krever i fremtiden mht. kompetanse
- Synliggjøre relevans, forståelse og aksept for høyere utdannings betydning for å nå nye mål om grønn omstilling

Kompetansen til utdanningstilbydere må økes.

Grønn omstilling må inn som fag i alle utdanninger

Tilpasning av tilbud til behov.

- Tilbudene må være innrettet mot etterspørsel i næringsliv og offentlig sektor. Her må arbeidslivet utfordres på hva de reelle og fremtidige behovene er.

Utdanningstilbudet må gjenspeile behovet for grønn omstilling.

Oppgave 2

Hvordan oppnå økt kompetanse i realfag i grunnopplæringen?

- Forskyve skolestart ett år, dette er et grunnleggende premiss
- Lærerens kompetanse, rolle og handlingsrom
- Mer konkret og reell kobling mellom praktiske og teoretiske fag i grunnskolen
- Praktisk/orientert tilnærming i opplæringa
- Tid og utstyr til undervisning i realfag
- Nye metoder og verktøy for å gjøre undervisningen mer attraktiv for elevene.
- Flere må velge realfag. Dette krever større grad av karriereveiledning og politisk styring.
- Gjøre det attraktivt å tilegne seg kunnskapen.
- Praktisk tilnærming fra skolestart, gjøre det artig å lære
- Bedriftsbesøk fra 1.klasse i grunnskole
- Bli kjent med ulike arbeidsplasser
- Dyktigere og mer motiverte realfagslærere
- EVU-tilbud for lærere er bra, men svak prioritering av gode undervisningslokaler som er viktig for god og motiverende undervisning. Viktig at fagene har god blanding mellom teori og praksis.
- Lærere med riktig kompetanse, og høy lærertetthet
- Vi har pedagogiske utfordringer innenfor realfag på barnetrinnet. Det må bli mer praktisk for å få flere på et høyere nivå.
- Beholde ekstrapoengene.

- Lær av dem som lykkes i grunnskolen.

Oppgave 3

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

- Finansieringsløsninger for etter og videreutdanning.
 - Dette må løses nasjonalt gjennom trepartssamarbeidet EVU innenfor grønn omstilling må gjøres til en politisk prioritet, slik at dette bidrar til å skape etterspørsel og at det utvikles gode tilbud. Finansiering av EVU er i dag en flaskehals.
- Nye og mer innovative undervisningsformer som treffer bedre
- Tilpass utdanninga til de voksnes livssituasjon
 - Kan frivilligheten og NGOs bidra til å mobilisere flere voksne til å utvikle sin omstillingskompetanse?
- Skape og synliggjøre behov
- Ledernivå må aktivt mobilisere og tilrettelegge for studier
- Økonomiske insentiver for både bedrifter og deltakere
- Gjøre videreutdanning tilgjengelig nært folk som kan kombineres med å stå i jobb og leve et fritidsliv
 - UH-institusjonene må ta ansvar for utvikling av EVU-tilbud innenfor grønn omstilling basert på etterspørselen ute i samfunnet.
- Desentraliserte og samlingsbaserte tilbud

Fra diskusjonen i forbindelse med oppgavene:

- Grunnskoleutdanningen, her må det skje en grønn endring
- Vi er ikke nok folk og må ha en bevisst politikk på hvordan rekruttere arbeidskraft
- Arbeidsinnvandring er et komplisert spørsmål. Skal vi kjøpe oss kompetanse eller skal vi utdanne dette selv?
- Utvalget skriver ikke noe om innvandrerspørsmålet. Framover blir det også mindre arbeidsinnvandring. utfordringsbildet i Europa er tilsvarende som i Norge rundt tilgangen på arbeidskraft. Det er en stor diskusjon om hvordan vi skal lande dette.
- Må ta i bruk de talentene vi har – som har kommet hit allerede. Vi er ikke gode nok på å inkludere og ta i bruk de vi har.

Kompetanseløft for bærekraftig fritid v/Margrete Vognild Blokhus, Nasjonalparken Næringshage AS på Oppdal

Se vedlagte presentasjon

Inisssion - Trivelige kollegaer, teamarbeid, deltakelse og karrieremuligheter v/Kjetil Blokkum, Løkken AS

Se vedlagte presentasjon

Kompetanse og omstilling – Trondheim kommune v/Morten Wolden, Trondheim kommune

Se vedlagte presentasjon

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

Se vedlagte presentasjon.

Saken er sendt på høring så det anmodes om å lese høringsbrevene som nå er sendt ut.

Fra drøftingene

- Hvordan engasjere ungdom til å velge annerledes enn det de tenkte/ønsket?
- Ungdommen vet ikke godt nok om mulighetene som finnes, hva gjør kommunene på dette feltet?
- Regionale skoler har god kontakt med regionalt næringsliv. Nye samarbeidsformer mellom næringsliv og skole.
- Må sette inn støtet for å hjelpe næringslivet til å se litt inn i glasskula.
- Vi har 80 % små bedrifter i Norge – det er ikke enkelt å si hva en trenger. Få til et nærmere samarbeid med næringslivet. Dette er enklere i små kommuner og vanskeligere i Trondheim og andre større kommuner.
- Må sette arbeidet i system. Ungdommen må få vite mer, samarbeid næringsliv skole.
- Karriereveiledning
- Offentlig karriereveiledning, mange voksne trenger også dette gratistilbudet
- Redd for at de dyre skoleplassene innenfor yrkesfag taper for billigere plasser på studiespesialisering.
- Rekruttering – hva er det som skal til. Vise av hva som er mulighetene og hva som skjer på jobben, synliggjør mulighetene. Praktisk eksempler, barnehage og skoler må bære med, så begynn tidlig.

Hvordan kan vi engasjere regionalt for å avdekke det reelle kompetansebehovet? spør Vegard.

- Kompetanse/rekruttering
- har et kortsiktig perspektiv og et langsiktige perspektiv
- sommerjobb, arbeidsplassutplassering, dette er ikke arbeidshjelp, vi skal «selge» en arbeidsplass her og gjøre dette til en framtidig attraktiv arbeidsplass.
- Felles arenaer for å koble – samarbeide framover blir viktig.
- Trondheim mangler et regionalt kompetansforum slik som det øvrige Trøndelag har og må vurdere hvordan dette arbeidet kan løses i trondheimsregionen.
- Påstand: En del karriereveiledere har ikke god nok kunnskap om Trøndersk næringsliv – hvordan kan vi få på plass bedre kunnskap for bedre karriereveiledere