

Referat og oppsummering

Fellesmøte, Næringspartnerskapet Trøndelag og Kompetanseforum Trøndelag

7. september 2022, Scandic Hell Stjørdal

Deltakelse	
Næringspartnerskapet i Trøndelag	
NHO	Marte Løkvik for Tord Lien
Repr. For innovasjonsselskapene	Anne Peggy Møller Schiefloe
Næringsalliansen i Trondheim	Berit Rian
Trøndelag fylkeskommune	Even Ystgård
LO Trøndelag	Kristian Tangen
Statsforvalteren i Trøndelag	Siri Bruem for Anstein Lyngstad
SIVA	Håvard Solem for Tina Selhaug Libæk
NTNU	Ragnhild Nisja for Toril Hernes
Trondheimsregionen	Eidet Bård
Nord Universitet	Irene Andreassen for Ketil Eiane
KS Trøndelag	Marit Moe
Repr. for regionrådene, Fosenregionen	Torun Bakken
Forfall:	
NAV Trøndelag	Torbjørn Aas
Innovasjon Norge Trøndelag	Vigdis Harsvik
Norges forskningsråd	Lars E. Onsøyen
Kompetanseforum Trøndelag	
NHO Trøndelag	Marte Løkvik for Tord Lien
NAV Trøndelag	May Beate Haugan
NTNU	Ragna Ann Berge
NTNU	Marthe A. Strømmen
HYF	Svein Ove Dyrdal
VOFO	Kristin Myrmel
Trøndelag fylkeskommune	Vegard Iversen
Trøndelag fylkeskommune	Kirsten Indgjerd Værdal
Næringsalliansen	Ingrid Dahl Furunes
Nord Universitet	Levi Gårseth-Nesbakk
Nord Universitet	Anne Sofie Andaas Elgseter
LO Trøndelag	Kristian Tangen
Næringsalliansen	Aina Reppe
Forfall	
KS Trøndelag	Annikken Kjær Haraldsen
Statsforvalteren i Trøndelag	Knut Olav Dypvik / Frode Kvittum
Fra administrasjonen møtte: Elise-Margrete Hansen Modell, Tove Stavrum, Gleny Foslie, Kirsti Haagensli, Birgitte Dillan, Knut Eirik Ballestad, Anne Grete Wold, Lisbeth Pedersen, Thea Hennie Kveinå	

Pkt. 1	<p>Informasjon om og innspill til klimautvalgets arbeid 2050 Bærekraftskoordinator i Trøndelag fylkeskommune, Sigrid J. Husøy, introduserte temaet. Se vedlagte presentasjon.</p>
Pkt. 2	<p>Regional strategi for kompetanse – innledning, innspill og diskusjoner Kirsti Haagensli og Anne Grete Wold fra Trøndelag fylkeskommune innledet om bakgrunn og kunnskapsgrunnlag. Se vedlagte presentasjon. Følgende problemstillinger ble belyst i plenumsdiskusjonen.</p> <p>Demografi og arbeidskraft</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Hvilke strategiske valg trenger vi å gjøre i Trøndelag for å møte arbeidskraftsbehovene – uten å bedrive «kannibalisme»?</i> 2. <i>Hva skal til for at arbeids- og næringsliv i Trøndelag inkluderer og mobiliserer mer av arbeidskraftreserven?</i> <ul style="list-style-type: none"> • Talentprogram i Trondheim (Talent Attraction management) - fokus på å gjøre seg attraktiv. For lite informasjon på engelsk. Det må satses skikkelig sammen. Få flere studenter til å bli i regionen etter endt utdanning. Koble studiene til næringslivet. Andre regioner bruker mye mer ressurser enn Trøndelag på dette området. Det må satses, felles krafttak for å markedsføre regionen. • Vanskelig å finne informasjon om jobbmulighet og bolig i spennende kommuner. Boligmarkedet er et av utfordringene. Det er ikke lagt godt nok til rette for å motta evt innflyttere. • Lav ledighet er bra - løsningene må vi finne i Trøndelag - tenke på en annen måte, og det må også tas inn i strategien. Rett kompetanse på rett plass. Helsearbeidere: kan det løses ved å jobbe på en annen måte? Spisse kompetansen til helsefagarbeidere. Avlaste enkelte yrkesgrupper med å flytte oppgaver til andre utdanninger, eks. har Norge større sykepleiertetthet enn andre land. • Må jobbe med arbeidslivet slik at folk står ut hele arbeidslivet. Minske knappheten for å unngå kannibalisme. Flere gjennom skoleløpet. Flere jobber lenger, starte tidligere. Hvilke kompetanser er nødvendig? Alle fylker sliter med det samme. Viktig å jobbe med dem vi allerede har. Hvor sitter folk. Digitale muligheter gir nye muligheter. • Må bruke reserven. Mye kompetanse som må brukes. Kvalifisere. Tenke nytt, økt fleksibilitet. Hvem gjør hva innenfor helse. • Anstendig arbeidsliv som gjør at folk kan stå i arbeidslivet livet ut • Etter og videreutdanning - mangler på fagskole og 3 årig løp • Attraktivitet - gjøre noe som gjør at innbyggerne tar de riktige valgene og de riktige miljøvalgene. Viktig å gjøre regionen attraktiv for næringsliv, innbyggere, besøkende og klimaet. • Minske knappheten - de utenfor kommer inn i arbeidslivet - de som jobber står lengre i jobb. Jobbe med de vi har tilgjengelig og gjøre dem tilgjengelig. Tenke helt nytt - desentraliserte arbeidsmodeller - trenger ikke bo der du jobber. • Når det er lett å få jobb er det andre kriterier som spiller inn. Vi trenger ikke bare en jobb, men vi trenger et liv. • Kompetansepolitikk og næringspolitikken henger sammen. Fylkeskommunens distriktssatsing, små kommuner, distriktssenteret og husbanken viktige deltakere. Må tenke annerledes i de små kommunene og i trondheimsregionen. Må tenkte annerledes når det gjelder fagmiljø, samarbeide på tvers. • Levende lokalsamfunn. Vi handler ikke på kunnskap/forskning om hva som virker - og da blir det litt for mye synsing.

- Den nordiske velferdsmodellen bør gjøre oss attraktiv for arbeidskraft utenfor Norden.
- Enkelte arbeidsgrupper gir større verdiskaping per årsverk i økonomi
- Produktivitet er et viktig aspekt.
- Det er ikke et entydig svar på problemet
- Felles velge de kanaler som skal synliggjøre Trøndelag - ikke la alle velge sin egen plattform

Livslang læring, omstilling og nyskaping

1. *Hva er de største barrierene for omstilling i arbeids- og næringslivet i Trøndelag?*
2. *Hvilke næringer/bedrifter arbeider godt og systematisk med omstilling og kompetanseheving i dag, som andre bransjer/næringer kan lære av?*

- Det handler om økonomi
- Digital transformasjon er gjennomgripende, digital kunnskap sentral
- Grønt skifte og bærekraft
- Bedrifter og virksomheter må ha kompetanseplaner.
- Utdanningstilbydere må være fleksibel i måten utdanningen tilbys på. Det er ikke økonomi i bedriftene til å gi ansatte permisjon med lønn - trenger en mer fleksibel utdanningsmodell. Samlinger, kveld, lengre tid mm
- Krevende for bedrifter å kunne gi ansatte tid og rom til utdanning
- Små og mellomstore bedrifter har større utfordring å kunne gi rom for dette
- Kompetanseløpene må være tilpasset arbeidslivet og bedriftene - både fag og tid.
- Modulbaserte, nett, digitalt osv.
- Kompetansekostnadene må flyttes fra driftsbudsjettene til investeringsbudsjettene.
- Kunnskap om framtidig arbeidskraftsbehov og morgendagens kompetansebehov en barriere i seg selv.
- God lønnsomhet kan være en barriere for omstilling av nærings- og arbeidsliv. – Trengs ikke, har ikke tid til.
- Vi må huske alle - også de som ikke har fullført utdanning - ikke fokusere bare på de med høyere utdanning.
- Når motorene snur seg og får med leverandørene blir det en stor omstillingskraft - derfor er klyngene viktig. Manglende finansiering av klyngene er krevende
- Fleksible løsninger og god info om tilbudene som finnes må ut til bedriftene
- Finansiering til universitetene som hjelper å endre systemene.
- De store får det til, de små og mellomstore sliter mer
- Inkubatorer, næringshager og klyngene viktig i dette arbeidet, bekymret for økonomien.