

Trøndelag  
fylkeskommune



# **Fellesmøte mellom Kompetanseforum Trøndelag og Næringspartnerskap Trøndelag**

VIP-sentret Verdal, 14. sept. 2021



# Innherredsprosjektet/ Trøndelagsmodellen

Kompetanseforum 14/09/21

May Beate Haugan og Aamund Nysæther NAV Trøndelag,  
Jan Holmvik Aker Solutions Verdal

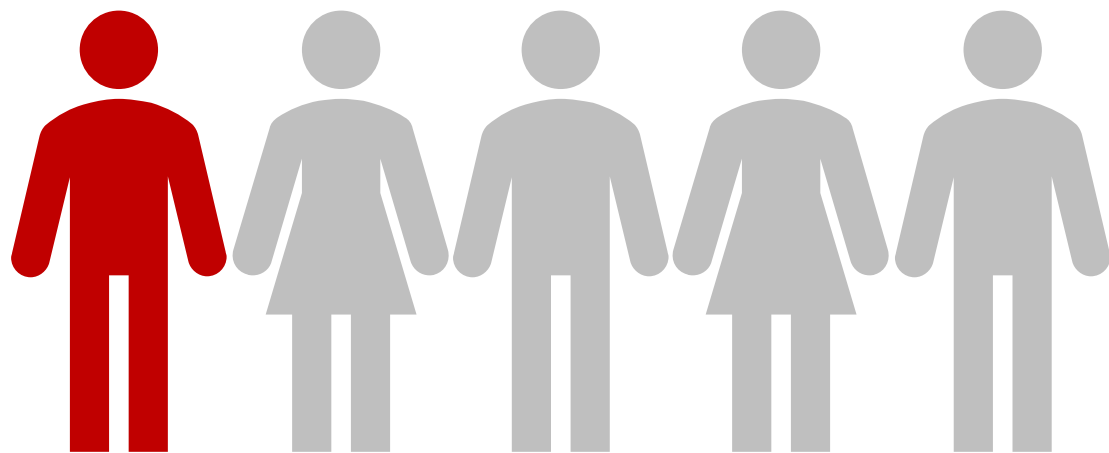


# Kompetansestrategien

Kompetansestrategi for Trøndelag har som mål at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Trøndelag et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor og at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.



# Én av fem personer i utenforskap i Trøndelag (før koronapandemien)



Ca. 57 000 (20,3%)  
personer i aldersgruppen  
20-66 år, er ikke i arbeid  
eller utdanning i Trøndelag.

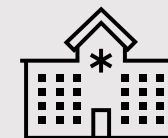
I denne gruppen mottar  
ca. 60% en stønad, mens  
40% ikke mottar noen  
ytelser.



# Mangel på arbeidskraft etter næring, 2020-2021

58 %

	2020	2021	Endring 2020-2021
Helse- og sosialtjeneste	925	960	35
Bygge- og anleggsvirksomhet	520	790	270
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	930	665	-265
Varehandel, motorvognreparasjoner	435	375	-60
Informasjon og kommunikasjon	85	275	190
Overnattings- og serveringsvirksomhet	580	240	-340
Undervisning	175	190	15
Transport og lagring	170	170	0
Personlig tjenesteyting	165	90	-75
Offentlig forvaltning	60	65	5
Prod. av maskiner og utstyr	60	60	0
Nærings- og nytelsesmidler	30	40	10
Prod. av metallvarer	35	40	5
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	20	40	20
Jordbruk, skogbruk og fiske	50	35	-15
Prod. av annen industri	15	30	15
Trevarer	15	20	5
Elektrisitet, vann og renovasjon	15	15	0
Prod. av elektriske og optiske produkter	10	10	0
Bergverksdrift og utvinning	15	10	-5
Tekstil- og lærvarer	0	10	10
Treforedling og grafisk produksjon	10	0	-10
Petroleum og kjemiske produksjon	5	0	-5
<b>Mangel i alt</b>	<b>4 325</b>	<b>4 130</b>	<b>-195</b>

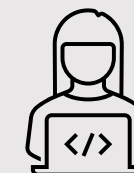
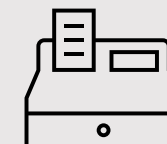


Mangel på arbeidskraft:

Estimert til **4 130** personer

Arbeidssøkere registrert i august 2021:

**9 806** personer





# Innherredsprosjektet

## Trøndelagsmodellen

- skreddersydd veg til sikker jobb

**SAMHANDLING – SKREDDERSØM - ARBEIDSKRAFTBEHOV**

# Taktskifte i NAV - kvalifisering



Jan Holmvik (ledergruppen fabrikasjon Aker Solutions). **«Dette synes vi er et veldig godt kvalifiseringsprosjekt. Vi har etterlyst noe slikt som dette lenge fra det offentlige».** Stadig utfordring med å få nok lærlinger.

Identifisere arbeidsgivere med behov for arbeidskraft!



Signeringen hos Freja Transport & Logistics (2018) Arbeids- og tjenestedirektør Kjell Hugvik påpeker at **samarbeid om kvalifisering samme med næringslivet** er kjernen av det inkluderingsdugnaden handler om.





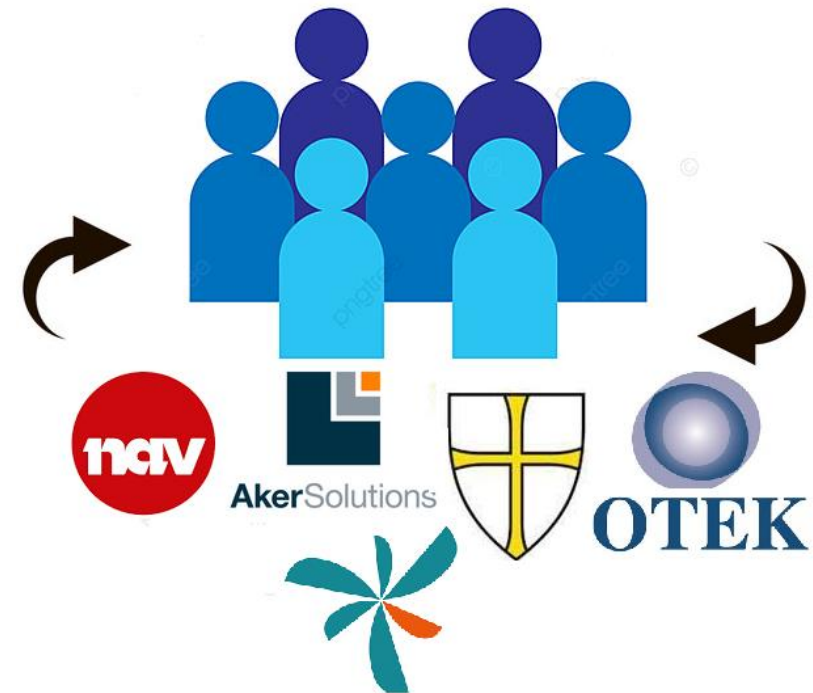
### TRADISJONELL MODELL:

Bedriften og det offentlige må kontakte en og en instans. Ressurskrevende og det går bort mye tid  
En enkeltperson får fagbrev/ jobb



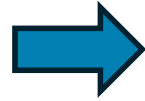
### TRØNDELAGSMODELLEN:

Nav og Fylkeskommunen samler alle aktuelle instanser sammen med aktuelle bedrifter. Effektivt og tidsbesparende  
En gruppe ungdommer får fagbrev/ jobb

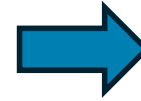


Skreddersøm på opplæringsløp med mål om fagbrev

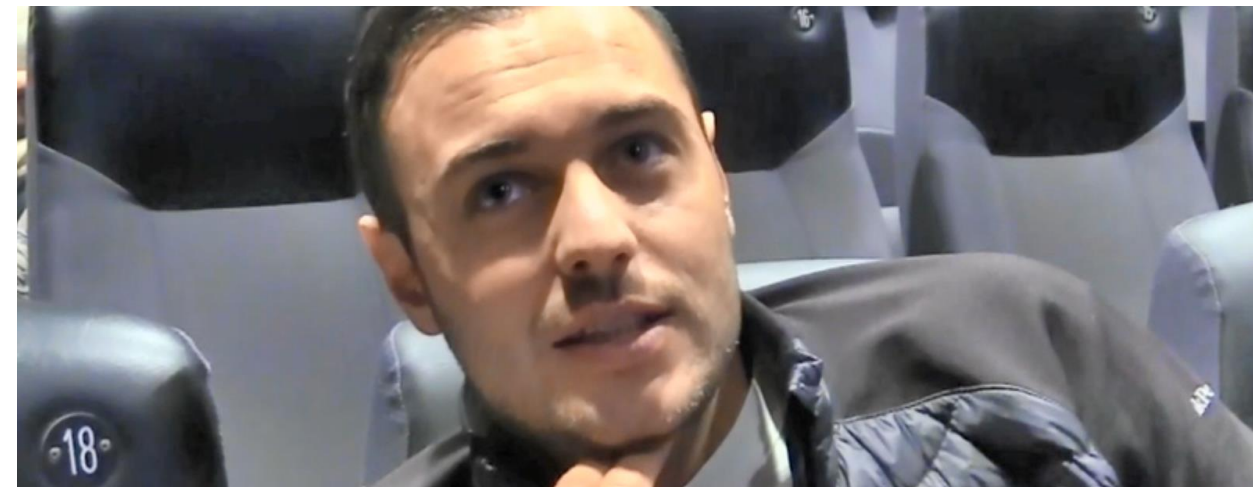
550 jobbsøkere  
inviteres til informasjon  
om prosjektet



95 jobbsøkere takker  
ja til «kick-off møte»



Bedriftene intervjuer og  
plukker ut 30 kandidater  
og starter kvalifiseringsløp



**«Det er bruk for meg også»**



**Skjermdump fra filmen  
«Trøndelagsmodellen på  
Aker» Mai 2021  
(Nav Trøndelag)**

# Avklaringer hos Aker Solutions i Verdal

- Covid-19 situasjonen, besøksforbud
- HMS og risikovurdering
- Ledelse og bemanning for oppfølging



# Oppstart på Aker Solutions i Verdal 26. april





Tid/Sted	Mandag 26.04.2021	Tid/Sted	Tirsdag 27.04.2021	Tid/Sted	Onsdag 28.04.2021	Tid/Sted	Torsdag 29.04.2021	Tid/Sted	Fredag 30.04.2021
Kl 08.00	Oppmøte Vakta Velkommen Stian Berg Stig Mauseth	Kl 07.00 Jackethall	Oppstartsamtale	Kl 07.00 Jackethall	Oppstartsamtale	Kl 07.00 Jackethall	Oppstartsamtale	Kl 07.00 Jackethall	Oppstartsamtale
Vakta	Adgangs kort	Kl 08.00 Klasserom	Gruppe 1 HMS leder Rune Enoksen HelseMiljøSikkerhet Gruppe 2 Omvisning	Jackethall	Praktisk info	Jackethall	Praktisk info	Jackethall	Praktisk info
Kursom A2	Oppkledning Arbeidstøy Verneutstyr	Kl 09.15 Klasserom	Gruppe 2 HMS leder Rune Enoksen HelseMiljøSikkerhet Gruppe 1 Omvisning	Kl 08.45 Klasserom	Gruppe 1 Roterende Verktøy Stig Mauseth Luft og El verktøy Gruppe 2 Praksis	Kl 08.45 Klasserom	Arbeid i Høyden Stig Mauseth Fallende gjenstander Gruppe 1	Kl 08.45 Klasserom	Gruppe 1 Brennemerke Rafal Gorzolka Gruppe 2 Omvisning Skjærehaller A1/A2
Garderobe A2	Garderobeskap Damer/Herrer	Kl 10.30	Oppsummering	Kl 09.45 Klasserom	Gruppe 2 Roterende Verktøy Stig Mauseth Luft og El verktøy Gruppe 1 Praksis	Kl 10.00 Klasserom	Arbeid i Høyden Stig Mauseth Fallende gjenstander Gruppe 2	Kl 10.00 Klasserom	Gruppe 2 Brennemerke Rafal Gorzolka Gruppe 1 Omvisning Skjærehaller A1/A2
Kl 10.30	<u>Bli kjent</u>	Kl 10.30							
Kl 10.50 Kl 11.20	Lunch	Kl 10.50 Kl 11.20	Lunch	Kl 10.50 Kl 11.20	Lunch	Kl 10.50 Kl 11.20	Lunch	Kl 10.50 Kl 11.20	Lunch
Kl 11.20 Klasserom	Gruppe 1 NAV -Info Introduksjon Aker Solutions AS Verdal Gruppe 2 Omvisning	Kl 11.20 Klasserom	Gruppe 1 Hovedvernombud Torgeir Opdal	Kl 11.20 Kl 12.00 Klasserom	Praksis Gruppe 1 VUP Odd E Haugan Info bur og verktøy Gruppe 2 Praksis	Kl 11.20	Trening av øyet  Fallende gjenstander Bruk av sikkringsutstyr Gruppe 1 Omvisning rør/prefab Gruppe 2	Kl 11.20 Klasserom	Evaluering uke 17 Oppsummering
Kl 13.00 Klasserom	Gruppe 2 NAV -Info Introduksjon Aker Solutions AS Verdal Gruppe 1 Omvisning	Kl 12.30 Klasserom	Gruppe 2 Hovedvernombud Torgeir Opdal	Kl 13.00 Klasserom	Gruppe 2 VUP Odd E Haugan Info bur og verktøy Gruppe 1 Praksis	Kl 13.00	Trening av øyet  Fallende gjenstander Bruk av sikkringsutstyr Gruppe 2 Omvisning rør/prefab Gruppe 1		
		Brannstasjon Kl 12.30	Gruppe 1 Brann/redning Roy Olsen Info Industrivern	Kl 14.00 Jackethall	Praktisk bruk av roterende verktøy og utstyr	Kl 14.00	Oppsummering		
		Kl 13.30	Oppsummering						

# 30. april – Evaluering etter første uke

## POSITIVT:

- Høyt fokus på HMS
- Bra arbeidsmiljø og godt miljø å trivsel i gruppen
- Bra informasjon, passe variasjon mellom info og omvisning/praksis
- Bra å få prøve utstyr og prøve praktisk for å forstå det teoretiske
- Bra med trening, repetisjon og muligheten for å bli kjent med utstyret
- Bra «takhøyde» i gruppa og med andre som jobber i verkstedet
- God veiledning, tips, teknikker i bruk av utstyr.
- Viktig å vite hvordan utstyret Ikke skal brukes også
- Positivt at vi blir inndelt i nye grupper hver dag, blir bedre kjent i mindre grupper
- Gått greit å tilpasse seg arbeidstidsrutinene på Aker Solutions

# 30. april – Evaluering etter første uke

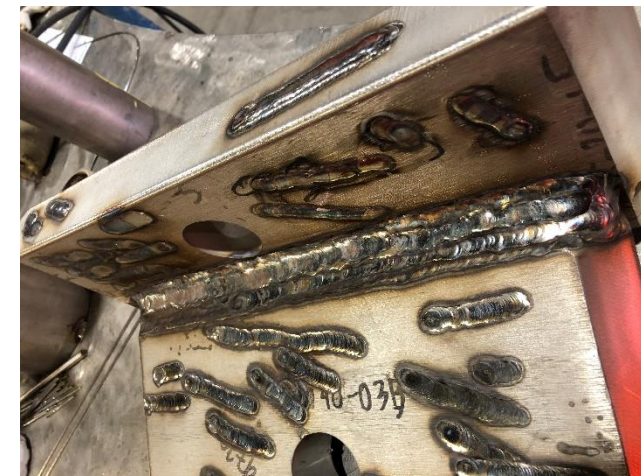
## FORBEDRINGSPOTENSIALE:

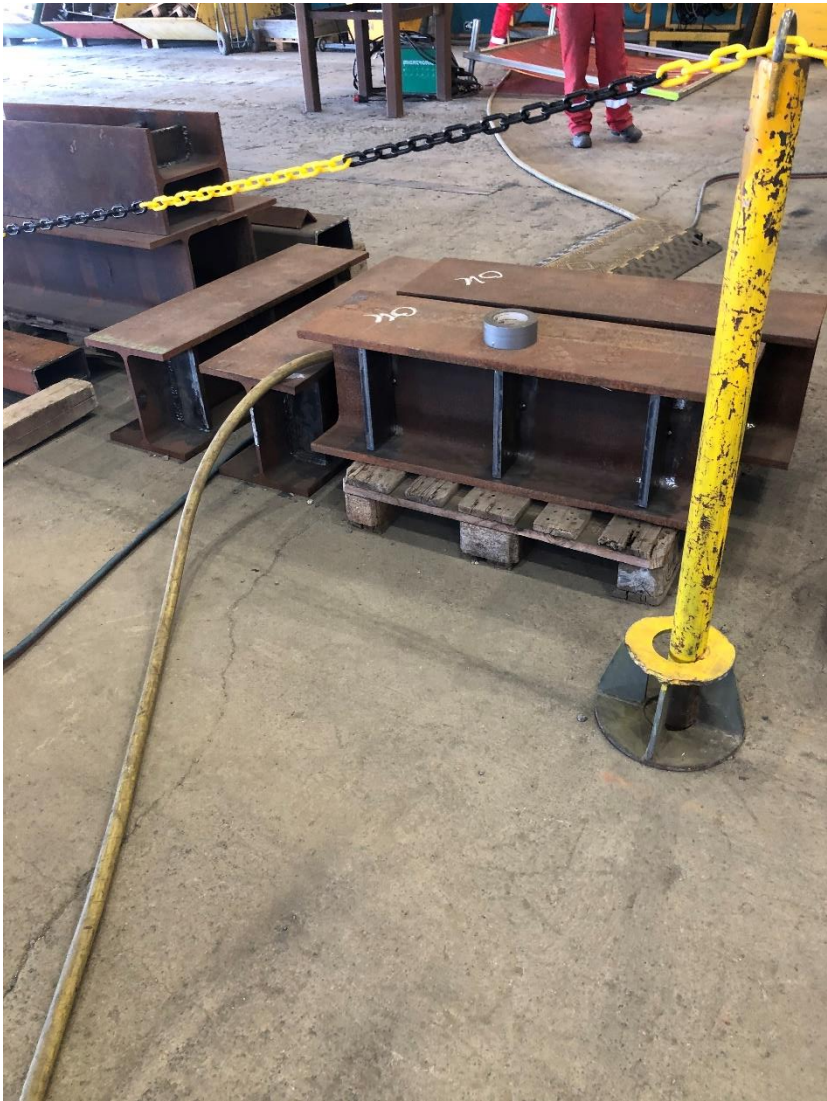
- Antall instruktører kunne vært 1-2 personer til
- Forklare bedre hva slags utstyr det snakkes om.
- Begrep, språkbruk



# Verkstedpraksis











# Evaluering 9. juli; 2,5 måned etter at prosjektet startet

- Veldig bra samhold, gått humør, hjelper hverandre, optimistisk og positiv gjeng
- Flere er utplassert på dagslån til oppdrag rundt i produksjonen
- Lokaltetene har vist seg å være bra egnet på alle vis
- Arbeidslederne og andre ansatte hos oss har vært motiverende og tydelige
- Venter på individuell opplæringsplan til hver enkelt
- Er spent på hvordan timeplanen for de som skal følge undervisning blir
- Flere vil trolig gå over på ordinær lærlingekontrakt og ansettelse hos Aker Solutions i Verdal fra 23.08
- Avklare videre økonomiske rammebetingelser med NAV for perioden 01.07.21-01.07.22

# Status 2. september 2021

- 7 av deltagerne i prosjektet har kvalifisert seg til og fått lærekontrakt hos Aker Solutions i Verdal
- De 8 andre deltagerne fortsetter i prosjektet, og skal gjennomføre TIP 1 og TIP 2 i løpet av inneværende skoleår, dvs 2 dager undervisning pr uke og 3 dager pr uke i bedrift
- Målet er at alle 8 skal være kvalifisert til å kunne tegne lærekontrakt hos oss neste sommer

# Den største lærebedriften i Trøndelag



184 lærlinger over  
de siste sju årene

956 lærlinger  
siden 1979



VIKTIG for  
industrien,  
VIKTIG for  
det norske  
SAMFUNNET



# Årets lærlinger



# Copyright and Disclaimer

## Copyright

Copyright of all published material including photographs, drawings and images in this document remains vested in Aker Solutions and third party contributors as appropriate. Accordingly, neither the whole nor any part of this document shall be reproduced in any form nor used in any manner without express prior permission and applicable acknowledgements. No trademark, copyright or other notice shall be altered or removed from any reproduction.

## Disclaimer

This Presentation includes and is based, inter alia, on forward-looking information and statements that are subject to risks and uncertainties that could cause actual results to differ. These statements and this Presentation are based on current expectations, estimates and projections about global economic conditions, the economic conditions of the regions and industries that are major markets for Aker Solutions ASA and Aker Solutions ASA's (including subsidiaries and affiliates) lines of business. These expectations, estimates and projections are generally identifiable by statements containing words such as "expects", "believes", "estimates" or similar expressions. Important factors that could cause actual results to differ materially from those expectations include, among others, economic and market conditions in the geographic areas and industries that are or will be major markets for Aker Solutions' businesses, oil prices, market acceptance of new products and services, changes in governmental regulations, interest rates, fluctuations in currency exchange rates and such other factors as may be discussed from time to time in the Presentation. Although Aker Solutions ASA believes that its expectations and the Presentation are based upon reasonable assumptions, it can give no assurance that those expectations will be achieved or that the actual results will be as set out in the Presentation. Aker Solutions ASA is making no representation or warranty, expressed or implied, as to the accuracy, reliability or completeness of the Presentation, and neither Aker Solutions ASA nor any of its directors, officers or employees will have any liability to you or any other persons resulting from your use.

Aker Solutions consists of many legally independent entities, constituting their own separate identities. Aker Solutions is used as the common brand or trade mark for most of these entities. In this presentation we may sometimes use "Aker Solutions", "we" or "us" when we refer to Aker Solutions companies in general or where no useful purpose is served by identifying any particular Aker Solutions company.

# Veien videre

- ✓ Truffet et behov i næringslivet
- ✓ Lokal arbeidskraft
- ✓ Fleksible løp og skreddersøm for den enkelte
- ✓ Passer alle bransjer
- ✓ Reduserer utenforskapet





Foto av [Henk van der Steege](#) på [Unsplash](#)

# Næringspartnerskap Trøndelag & Kompetanseforum Trøndelag

## Kompetansearbeid i praksis

14. SEPTEMBER 2021

MARIANNE BJERKEM GRODÅS, ØRLAND KYSTHOTELL

Næringspartnerskap Trøndelag &  
Kompetanseforum Trøndelag

## Kompetansesarbeid i praksis

- ▶ 1. Introduksjon av bedriften
- ▶ 2. Status i 2019 og frem til 12. mars 2020
- ▶ 3. Kompetansegrep da koronaen kom
- ▶ 4. Langsiktig kompetansesarbeid i bedriften
- ▶ 5. Spørsmål

Sentralt beliggende ved sjøkanten

# Ørland Kysthotell

# Ørland Kysthotell

SENTRALT BELIGGENDE VED SJØKANTEN

# Kompetansearbeid i praksis

## 1. Introduksjon av bedriften:

- ▶ Veldrevet, frittstående hotell, kapasitet: 59/122/450
- ▶ Profesjonelle arrangement, fornøyde gjester
- ▶ Omsetning på 20 - 24 mill pr år, høysesong vår & høst
- ▶ 40 ansatte, 1/2-parten deltidsansatte
- ▶ ...men som andre hoteller i småbyer:
- ▶ Høye driftsutgifter (personal), vanskelig å drive i pluss
- ▶ Mål: Høyest mulig belegg og inntekter, lavest mulige utgifter



# Kompetansearbeid i praksis

## 2. Status i 2019 og frem til 12. mars 2020

- ▶ 2019 et godt år: Jobbet hardt: Salg, markedsføring, kostnadsbesparelser, strategi, bygge team og for lavere sykefravær.
- ▶ Fikk svært gode resultater: Sykefraværet & kostnadsnivået gikk ned, teamfølelsen og inntektene gikk opp.
- ▶ Den 10. mars hadde vi personalmøte: **Tidenes beste** mars, april og mai – og sommersesongen så fantastisk ut.

# Kompetansearbeid i praksis

12. mars 2020:

- ▶ Surrealistisk, alt avbestilt, alle gjester reiste hjem.
- ▶ Alle ansatte permittert
- ▶ Hotellet stengt - alene på jobb adm oppgaver, søkte informasjon.

# Kompetansearbeid i praksis

## 3. Kompetansegrep da koronaen kom

### ▶ Slutten av April:

Webinar: Trøndelag Fylkeskommune, Innovasjon Norge, Forskningsrådet og SINTEF. *“Støttemidler I koronaens tid”*.

Fikk ideer, og kontaktet Fosen Innovasjon for et samarbeid.

# Kompetansearbeid i praksis

## **BIO Trøndelag:** (Bedriftsintern opplæring)

*“Økologisk opplevelsesmat fra historiske omgivelser”*

- ▶ 1. Utvikling av hotellets egen økoparsell
- ▶ 2. Egendyrking og utvikling av nye produkter
- ▶ 3. Digitalisering av kommunikasjon, markedsføring av de nye konseptene på en innovativ måte

# Kompetansearbeid i praksis

Del 1:

- ▶ Utvikling av hotellets egen økologiske parsell beliggende i historiske omgivelser på Austrått Andelsjordbruk.
- ▶ 1 mål med egendyrkede grønnsaker, urter og bær etter økologiske prinsipper.
- ▶ Kurs i grønnsaksdyrking fra Norsk Landbruksrådgivning og Austrått Andelsjordbruk
- ▶ De ansatte ble kurset, de sådde, luket og høstet
- ▶ **Stolthet: Kanskje eneste hotellet i landet med egen økoparsell?**

# Kompetansearbeid i praksis

Del 2:

- ▶ Egendyrking og utvikling av nye produkter, bl a fermenterte produkter og egen tesort.
- ▶ Kurs I fermentering og blanchering, kurs I teproduksjon.
- ▶ Utvikling av nye matkonsepter og arrangement
- ▶ **Entusiasme og samhold blant de ansatte.**

# Kompetansearbeid i praksis

## Del 3:

- ▶ Digitalisering av kommunikasjon, markedsføring av de nye konseptene
- ▶ Knyttet til oss den globalt anerkjente fotografen Ian Brodie fra New Zealand
- ▶ Kursing – “Masterclass” hvordan man bygger ny nettside, google optimalisering, promotering i sosiale medier etc.
- ▶ **Spennede og innovativt – stort engasjement blant de ansatte.**

# Kompetansearbeid i praksis

- ▶ Under permitteringen:
- ▶ Alle faste ansatte deltok, ulike grupper
  - ▶ Aktivitet, entusiasme, noe å gå til
  - ▶ Fikk utviklet nye produkter for fremtiden.
  - ▶ 365 arbeidstimer på kursing
  - ▶ Gode, profesjonelle kursholdere
  - ▶ Sluttrapport desember 2020: Vellykket prosjekt!



# Kompetansearbeid i praksis

## ▶ 2021: Enda flere utfordringer:

- ▶ Fortsatt permitteringer
- ▶ Økonomisk krise, tapte inntekter, sviktende kundemasse
- ▶ Hard kostnadskontroll
- ▶ Smartere driftsløsninger
- ▶ Nødvendig omorganisering og nedbemanning
- ▶ Krevende prosesser
- ▶ Hvordan beholde nøkkelpersoner gjennom krisen?

# ▶ Kompetansearbeid i praksis

## Måtte skape “bli-lyst” og entusiasme:

- ▶ Kartlegging av kompetanse
  - ▶ - og kompetansebehov
- ▶ Bygge ny organisasjon
- ▶ Starte ny strategi for fremtiden
- ▶ Nye prosjekter – videreføring av prosjekter
- ▶ Ny søknad BIO Trøndelag:
  - ▶ Økologisk opplevelsesmat fra historiske omgivelser del 2.  
... alt tilpasset kompetansebehovet

# Kompetansearbeid i praksis

## 4. Langsiktig og kontinuerlig kompetansearbeid i bedriften:

- ▶ Samlinger med alle ansatte 1 g pr mnd
- ▶ Utviklingssamtaler med hver enkelt ansatt
- ▶ Egenutvikling:
  - ▶ Rom for å “blomstre”
  - ▶ Flere tar fagbrev i sine fag, f. eks. resepsjonsfag.
  - ▶ Mange har gått på individuelle kurs

# Kompetansearbeid i praksis

## Utfordringer:

- ▶ Kostbart og tidkrevende.
- ▶ Mye planlegging må til!

## Muligheter:

- ▶ Økt kompetanse for hele bedriften
- ▶ Økt trivsel blant medarbeiderne, lavere sykefravær
- ▶ Skaper merverdi som kommer bedriften til gode
- ▶ Skaper bedre opplevelser for gjestene
- ▶ Danner grunnlaget for fremtiden.



Med tro på fremtiden





Næringspartnerskap Trøndelag &  
Kompetanseforum Trøndelag

Takk for oppmerksomheten!

SPØRSMÅL?

ØRLA  
KYSTI





# Verdiskapingsstrategien



## Hovedmål

Økt bærekraftig verdiskaping og internasjonal konkurransevne i Trøndelag

## Strategiske områder

Kompetanse

Forskning, utvikling og innovasjon

Omstilling til bærekraft

Attraktivitet

Samhandling

## Satsingsområder

Bioøkonomi

Opplevelser

Teknologi

Offentlig sektor

# Strategiene skal virke sammen



# Kompetanse – det kompetente Trøndelag



## Vi prioriterer

### Rekruttering og vekstkraft

- Videreutvikle samarbeid skole-næringsliv
- Øke kunnskapen om trøndersk næringsliv hos elever og studenter
- Tilrettelegge for lærlinger, praksisplasser og hospitering i bedrift
- Øke bruken av studenter og traineer i arbeids- og næringsliv

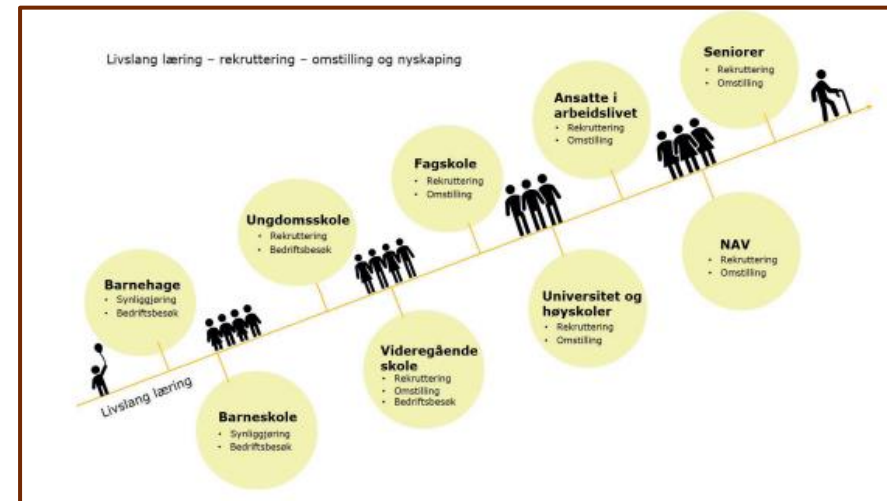
### Arbeidsplassen som læringsarena

- Motivere og mobilisere til kompetansetiltak i bedrifter
- Stimulere til å utvikle fleksible og spissede opplæringstilbud i bedrifter
- Utvikle og gjennomføre kompetansetiltak tilpasset arbeidslivets behov

### Omstilling og nyskaping

- Motivere bedrifter til å kartlegge framtidig kompetansebehov
- Utvikle en sterkere kultur for entreprenørskap
- Utvikle kompetanse og kultur for vekst i bedrifter
- Øke kompetansen om bærekraft i nærings- og arbeidsliv

Det må bygges en større bevissthet og kultur for livslang læring

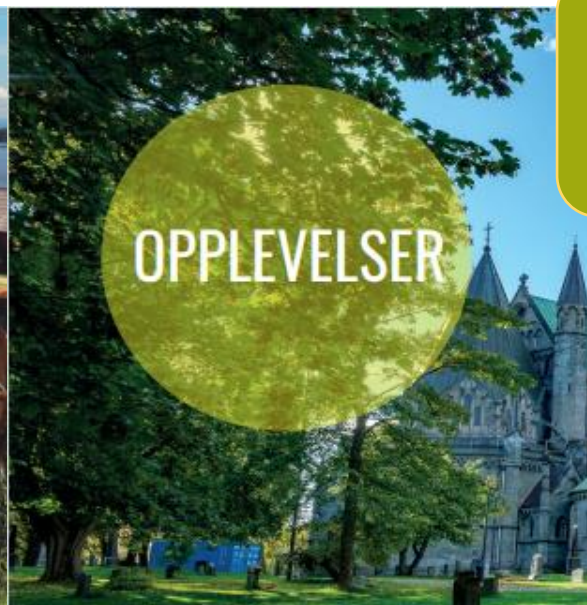
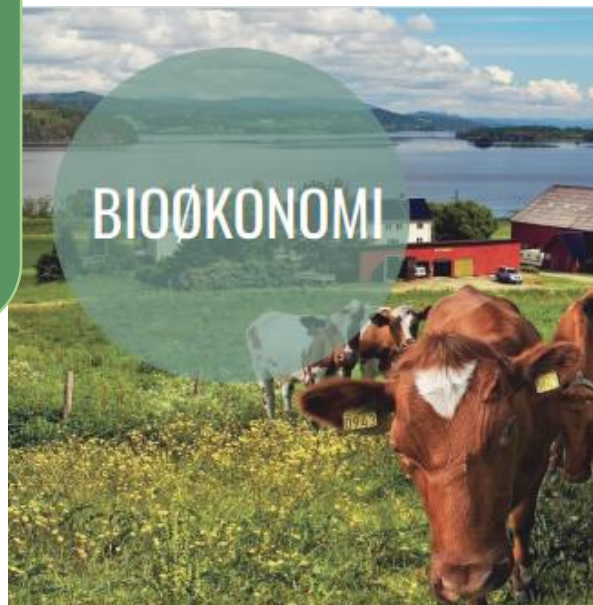


Adresseavisa 13.09

Kobler næringsliv og studenter sammen for å unngå hjerneflukt fra Trøndelag

## Kompetanse/Forskning, utvikling og innovasjon

- Stimulere til kunnskapsutvikling, innovasjon og internasjonalisering i leverandør- og videreforedlingsindustriene



## Kompetanse

- Utvikle vertskapskompetanse for innbyggere og næringsaktører

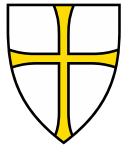
## Kompetanse

- Aktivt koble næringslivets behov innen teknologi til utdanningsinstitusjoner og elever og studenter.
- Stimulere til digitalisering og digital transformasjon i næringslivet og offentlig sektor.



## Kompetanse

- Styrke plan- og utviklingskompetansen i kommunene.
- Utvikle de regionale kompetanseforaene som arena for rekruttering og kompetanseutvikling.
- Styrke utviklingsarbeidet gjennom økt kunnskap om virkemidler.
- Styrke kompetansen på innovative anskaffelser i offentlig sektor.
- Styrke næringslivets kompetanse om innkjøpsprosesser og kompetansekrav.



Trøndelag  
fylkeskommune



# Status for regionalt kompetansearbeid i Trøndelag

14.09.2021

# Tre felles pilarer for den regionale kompetansepolitikken



1. En regional strategi eller plan
2. Et regionalt kompetanseforum
3. Et oppdatert kunnskapsgrunnlag

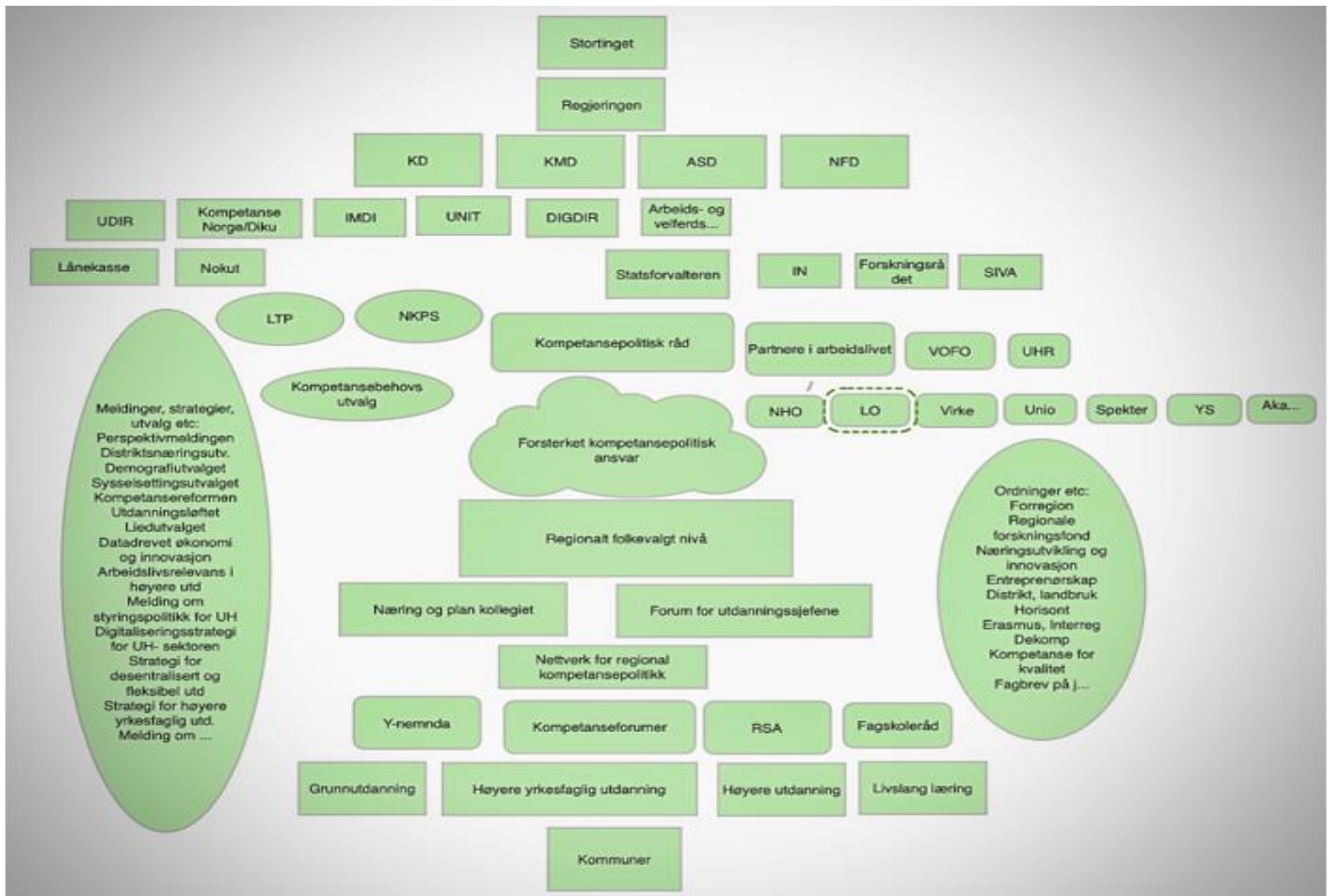




Foto: Fanny Gustafsson, på Unsplash





Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjielte



# Trøndelag i tall Arbeidsmarked og verdiskaping

Kompetanseforum Trøndelag  
Partnerskap for verdiskaping

Verdal 14.9.2021

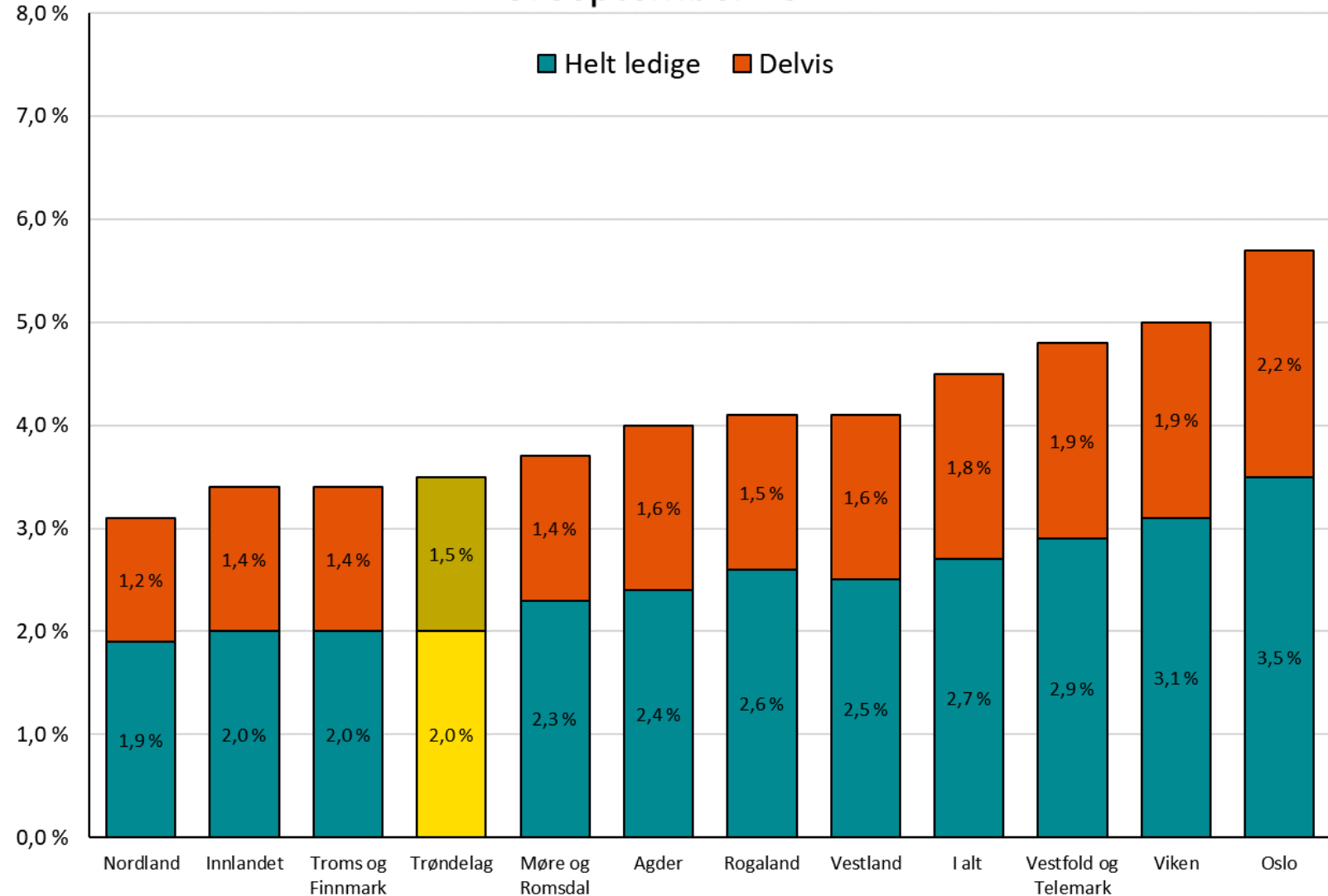


## Helt og delvis ledige

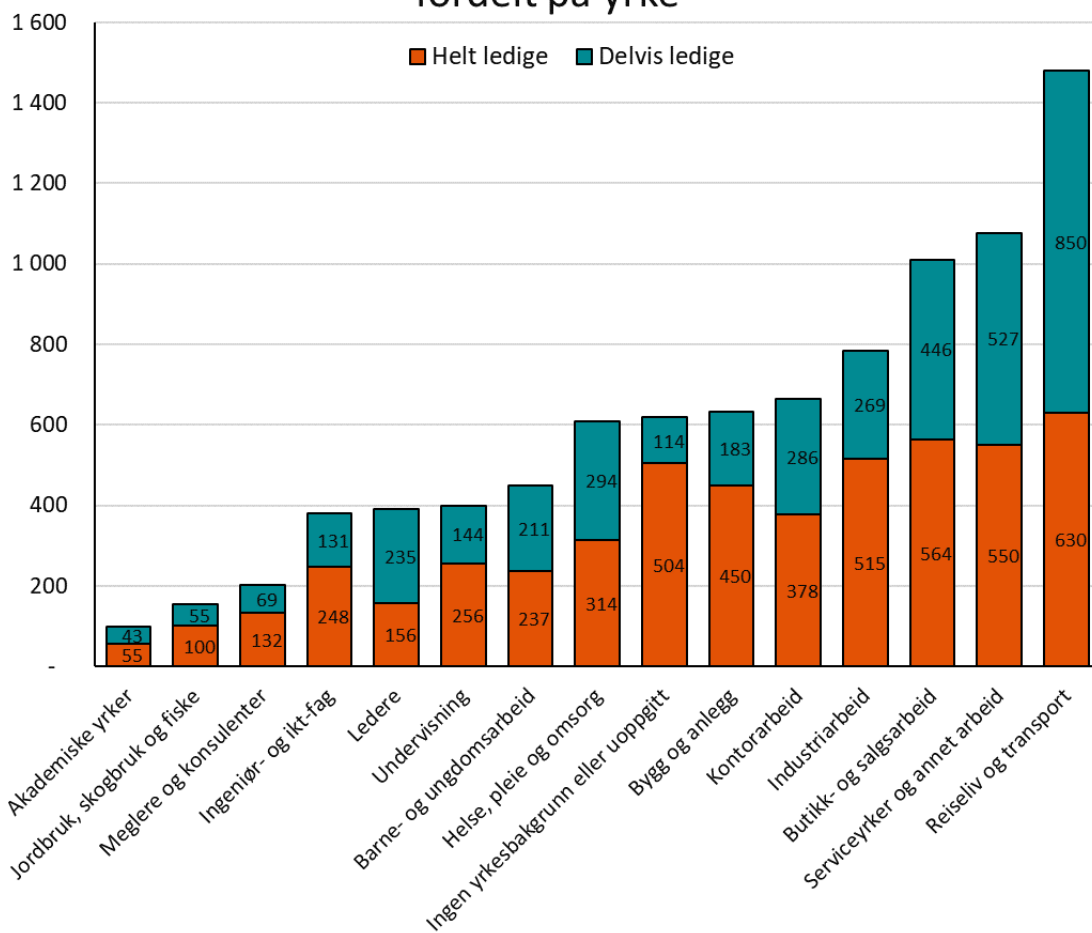


- 5 089 personer i Trøndelag er meldt helt ledig per 03.9.2021, noe som er 2,0 % av arbeidsstyrken.
- Antall helt ledige i Trøndelag har gått ned med 583 personer i løpet av august
- Det kun Innlandet som lavere andel helt ledig enn Trøndelag, mens 4 fylker har lavere andel delvis ledige.
- 3 857 personer er per 03.9.2021 registrert som delvis ledige, noe som er 1,5 % av arbeidsstyrken.
- Antall delvis ledige i Trøndelag har gått ned med 13 personer i løpet av august
- 2 132 arbeidssøkere (0,9 % av arbeidsstyrken) er registrert som permitterte per 03.9.2021.
- Antall permitterte i Trøndelag har gått ned med 585 personer i løpet av august

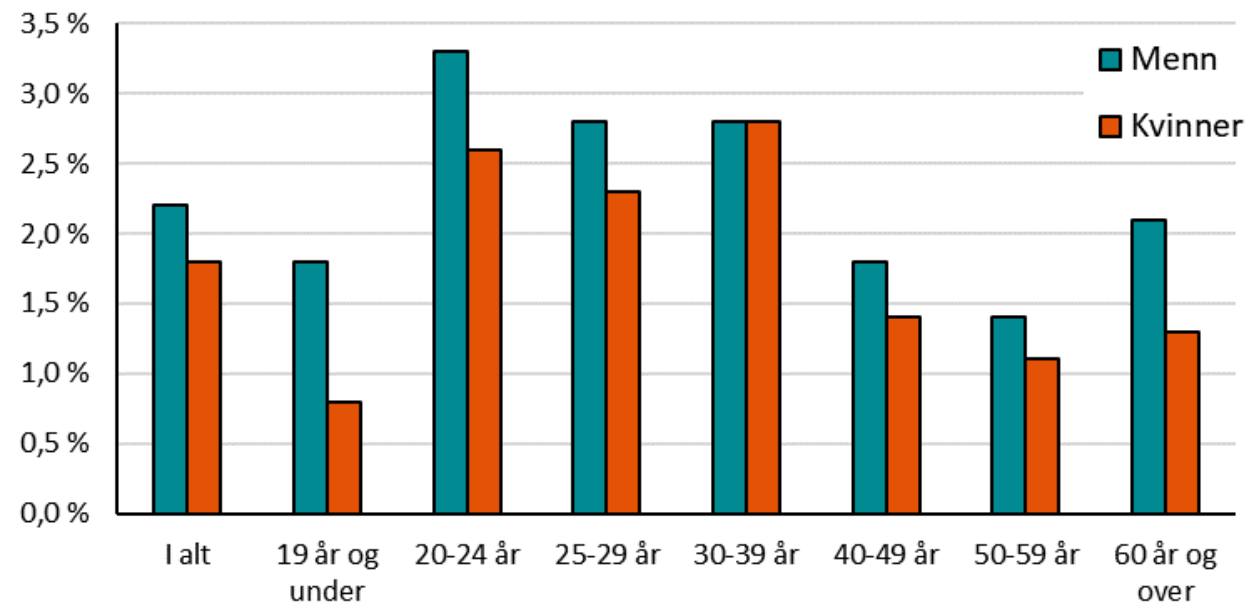
## Andel av arbeidsstyrken registrert helt og delvis ledige 3. september 2021



Helt og delvis ledige i Trøndelag per 03.9.2021  
fordelt på yrke



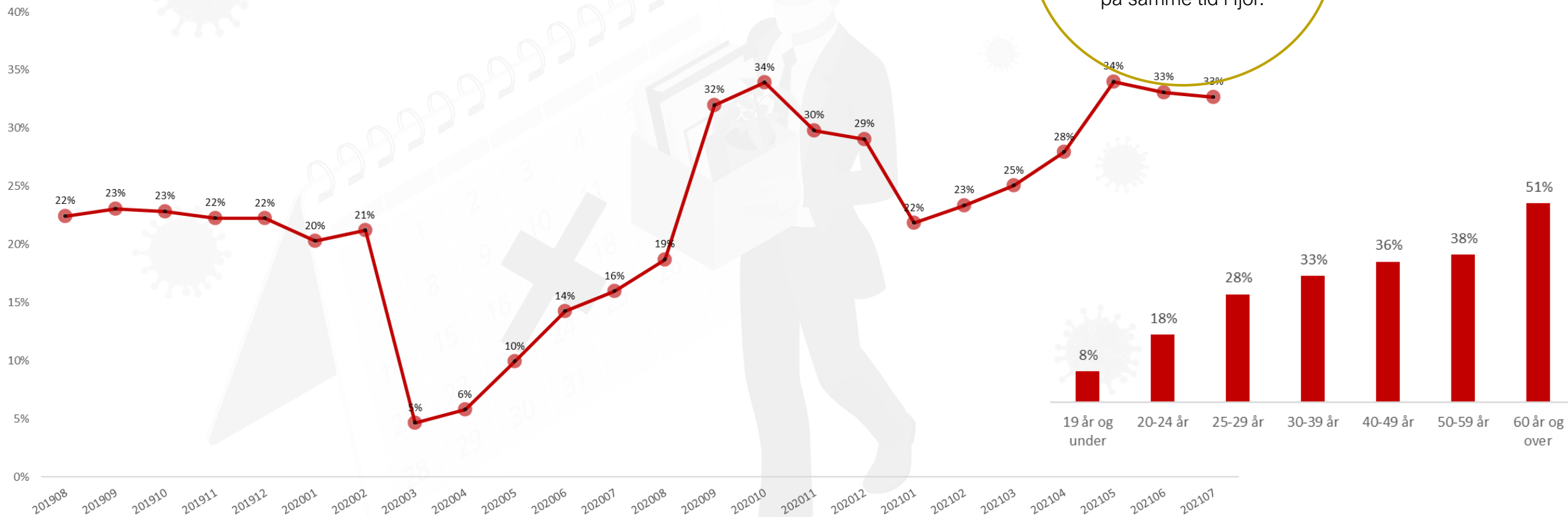
Helt ledige i Trøndelag fordelt på kjønn og alder  
per 03.9.2021



Helt ledige i Trøndelag fordelt på kjønn og alder per 03.9.2021

	Begge kjønn		Kvinner		Menn	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
I alt	5 089	2,0 %	2 128	1,8 %	2 961	2,2 %
19 år og under	147	1,3 %	46	0,8 %	101	1,8 %
20-24 år	712	2,9 %	291	2,6 %	421	3,3 %
25-29 år	744	2,6 %	317	2,3 %	427	2,8 %
30-39 år	1 513	2,8 %	709	2,8 %	804	2,8 %
40-49 år	863	1,6 %	352	1,4 %	511	1,8 %
50-59 år	634	1,2 %	267	1,1 %	367	1,4 %
60 år og over	476	1,8 %	146	1,3 %	330	2,1 %

# Andelen langtidsledige

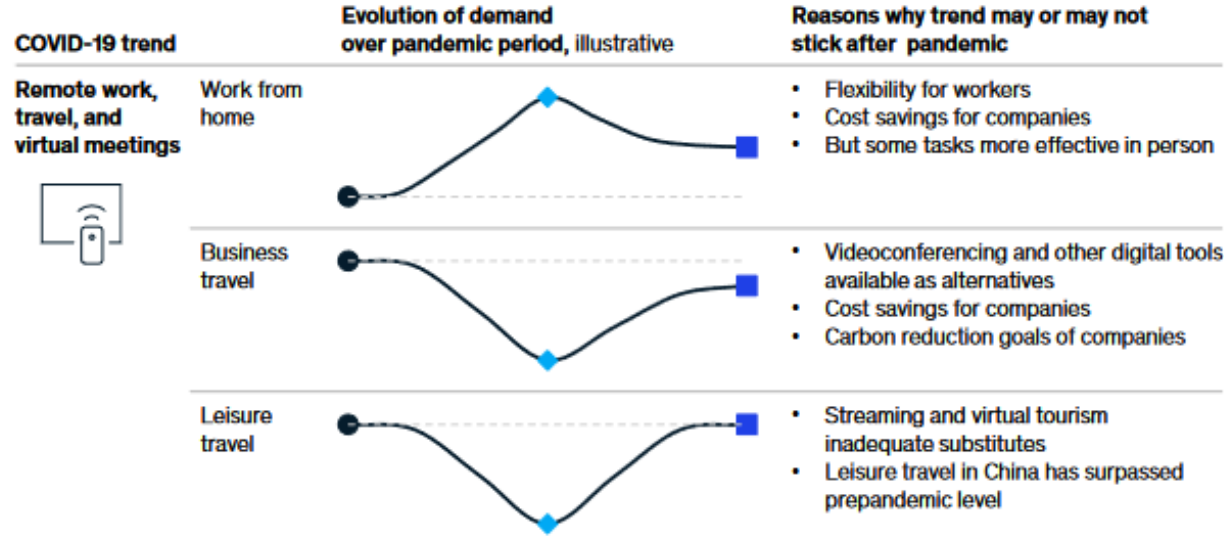


# Varige endringer i adferd?

COVID-19 has prompted consumer and business behavior shifts, many of which will persist to varying degrees in the long run.

Illustrative

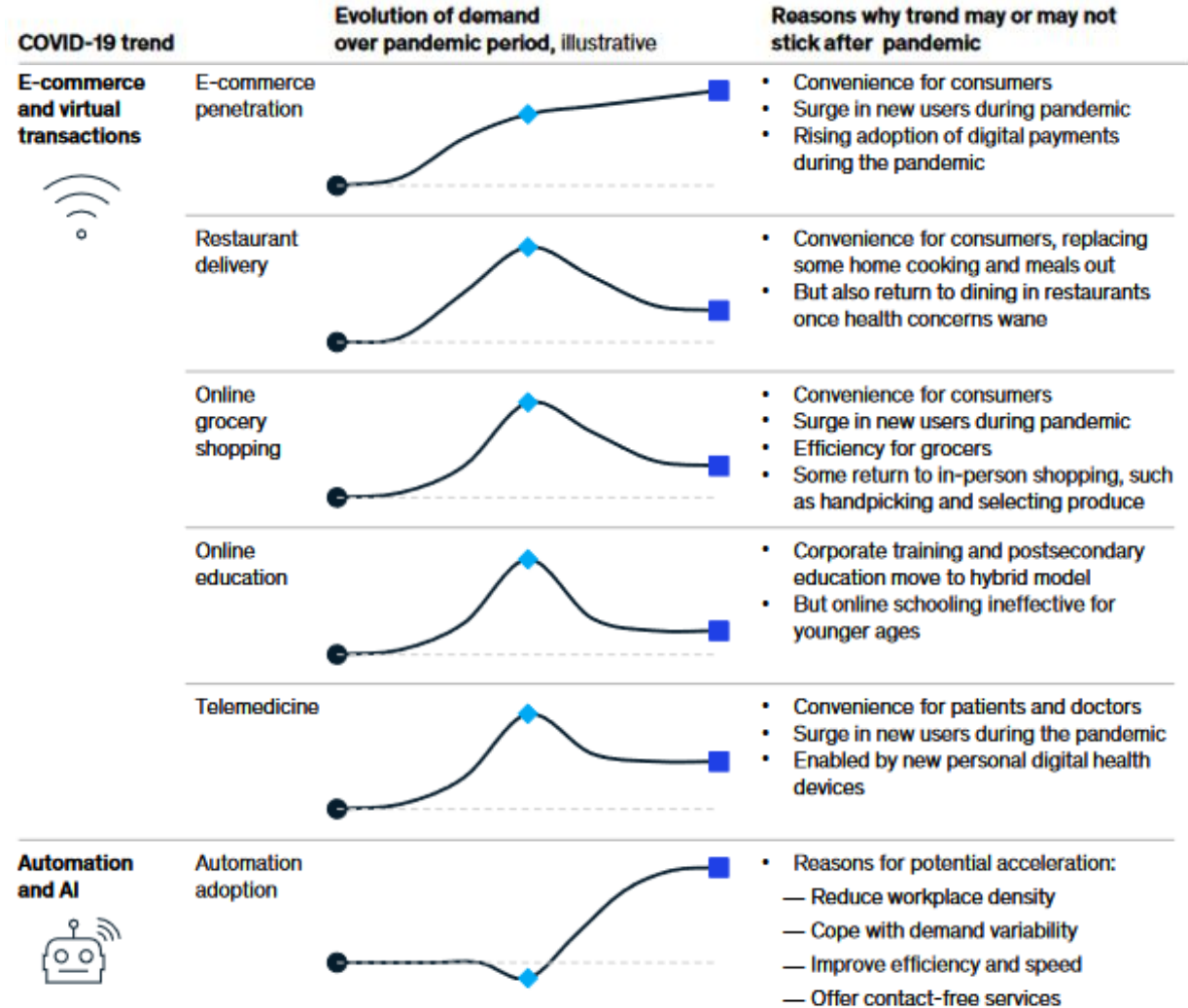
● Before pandemic ◆ During pandemic ■ After pandemic



COVID-19 has prompted consumer and business behavior shifts, many of which will persist to varying degrees in the long run.

Illustrative

● Before pandemic ◆ During pandemic ■ After pandemic



Source: McKinsey Global Institute analysis

# Lønnstakere i Trøndelag etter yrke (NAV fininndelte yrkesgrupper) - utvikling 2019-2020

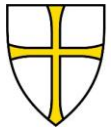


## Størst vekst 2019-2020

Yrkesgruppe fininndelt	Endring lønnstakere	Endring (%)	Lønnstakere siste år
Ikt-yrker	330	5,6 %	6 192
Lærere på universitet og høyskoler og spesialister	236	3,1 %	7 763
Næringsmiddelarbeid	232	6,0 %	4 082
Omsorgs- og pleiearbeidere	201	1,4 %	14 527
Sykepleiere og jordmødre	190	1,7 %	11 190
Yrker innen politi, brannvesen, toll og forsvar	133	3,9 %	3 507
Økonomer og revisorer	124	2,2 %	5 841
Sivilingeniører og sivilarkitekter	119	1,9 %	6 444
Medisinske yrker (leger, tannleger, veterinærer, farmasøyter)	116	4,9 %	2 482
Rørleggere	104	6,8 %	1 639
Elektrikere	94	3,8 %	2 595
Ingeniører og teknikere	74	1,0 %	7 442
Saksbehandlere i offentlig sektor	68	1,1 %	6 058
Førskolelærere	60	1,9 %	3 222
Barnehage- og skolefritidsassistenter	56	0,7 %	7 830
Administrative og merkantile ledere	55	1,5 %	3 724
Akademiske yrker i privat sektor	50	3,8 %	1 373
Annet helsepersonell	50	1,4 %	3 656
<b>Totalt</b>	<b>-572</b>	<b>-0,3 %</b>	<b>221 117</b>

## Størst nedgang 2019-2020

Yrkesgruppe fininndelt	Endring lønnstakere	Endring (%)	Lønnstakere siste år
Hovmestere, servitører og hjelpepersonell	-745	-16,6 %	3 730
Salgskonsulenter og liknende	-348	-14,8 %	2 003
Resepsjonister og sentralbordoperatører	-251	-14,7 %	1 458
Førere av transportmidler	-242	-4,1 %	5 707
Kokker	-220	-10,0 %	1 988
Hjelpearbeid innen industrien	-123	-12,0 %	899
Butikkarbeid	-112	-0,8 %	14 596
Annet arbeid	-100	-4,6 %	2 082
Andre funksjonærer	-92	-6,7 %	1 291
Rengjøring	-87	-1,5 %	5 700
Grunnskolelærere	-69	-1,0 %	6 954
Annet salgsarbeid	-66	-0,9 %	7 076
Ledere innen undervisning og barnevern	-60	-4,2 %	1 369
Reiseledere, guider og reisebyråmedarbeidere	-57	-15,3 %	316
Konduktører og kabinpersonale	-52	-24,0 %	165
Vakthold og vaktmestere	-52	-1,8 %	2 892
Andre bygningsarbeidere	-51	-1,4 %	3 609
<b>Totalt</b>	<b>-572</b>	<b>-0,3 %</b>	<b>221 117</b>



Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjälte

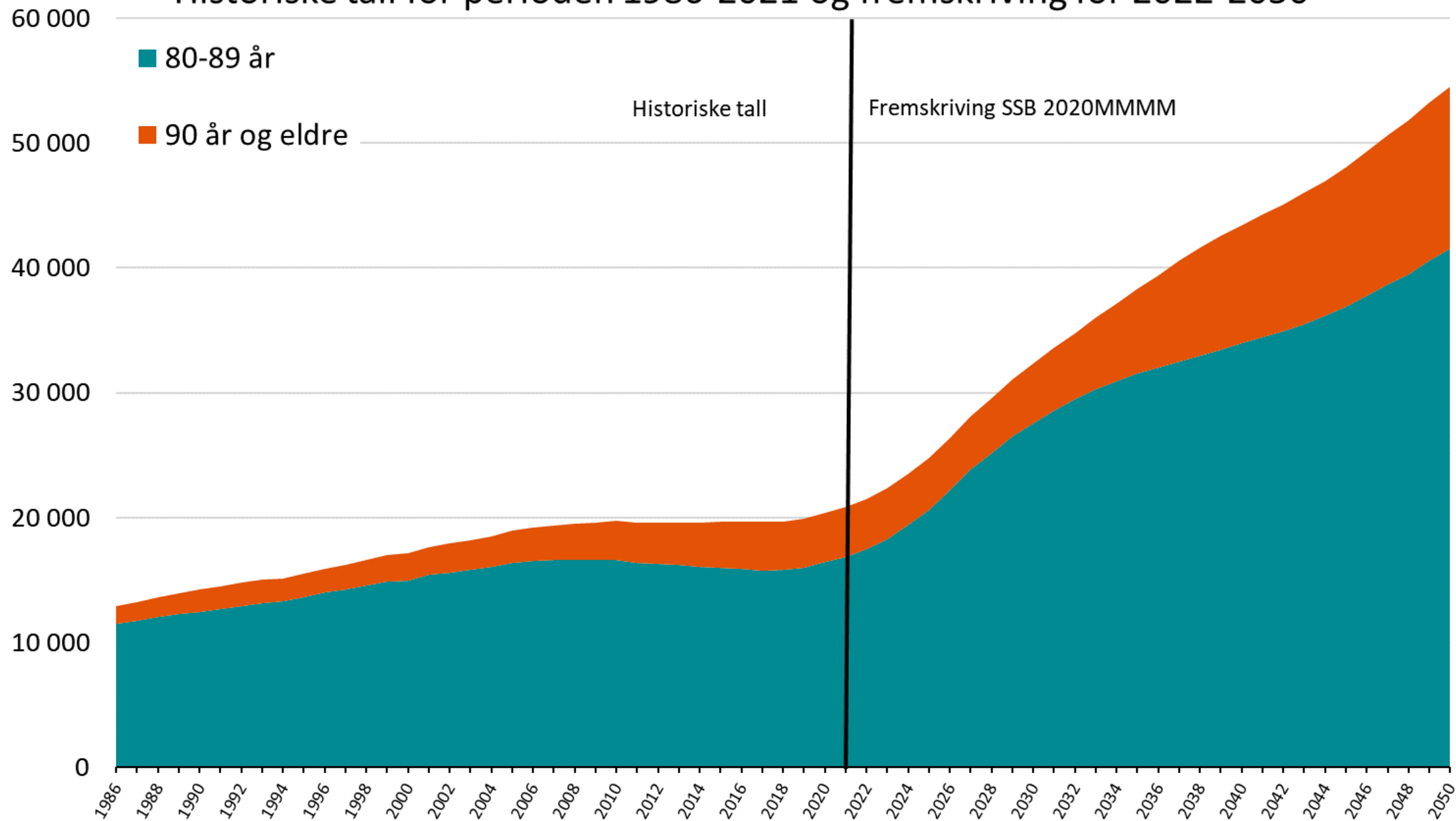


# Litt demografi



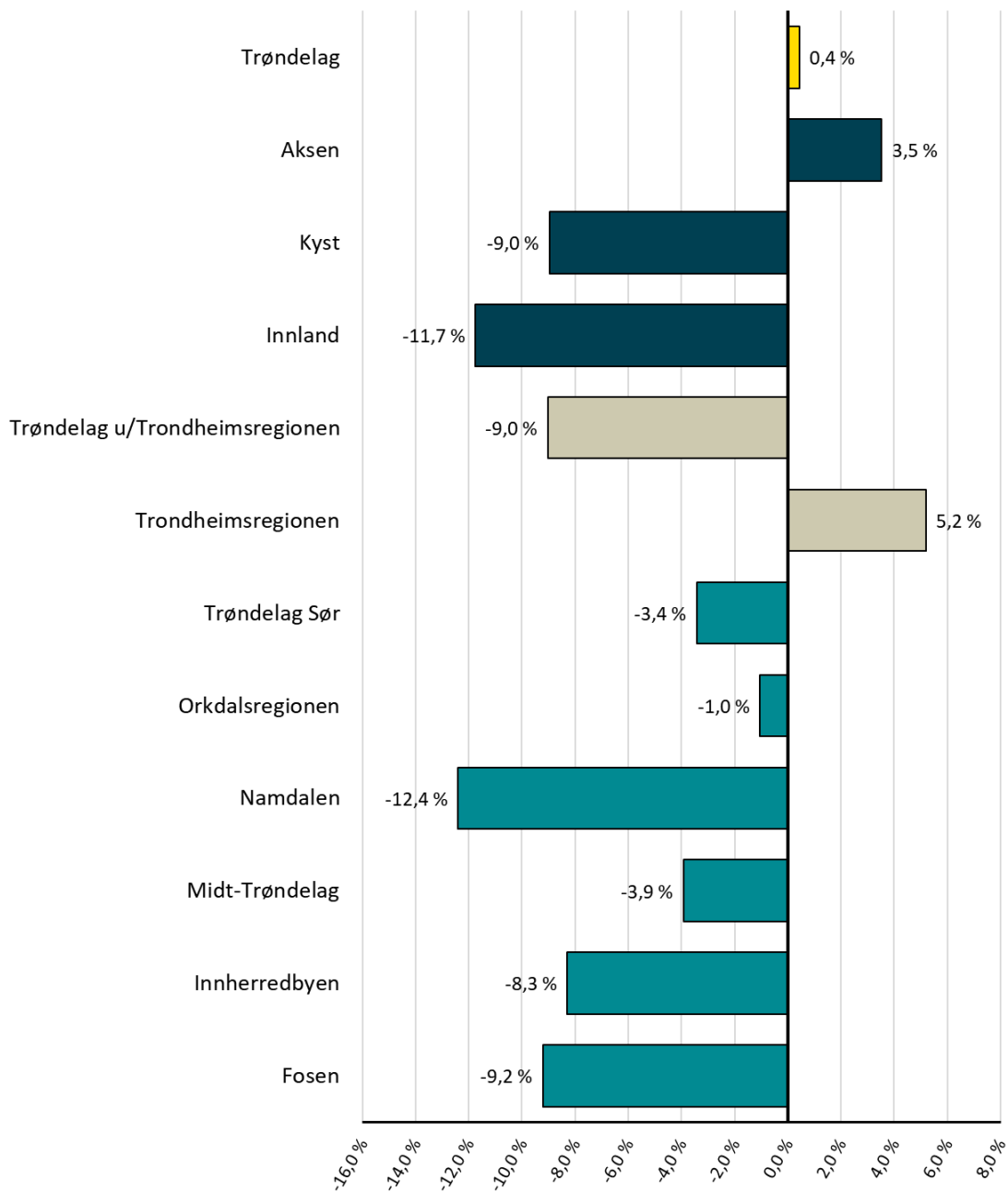
# Trøndelags befolkning over 80 år

Historiske tall for perioden 1986-2021 og fremskriving for 2022-2050



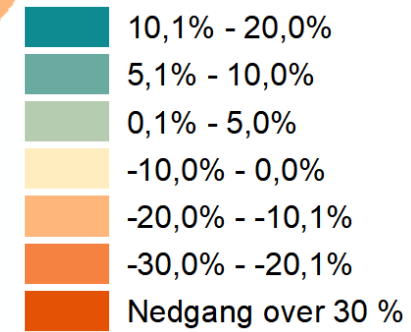
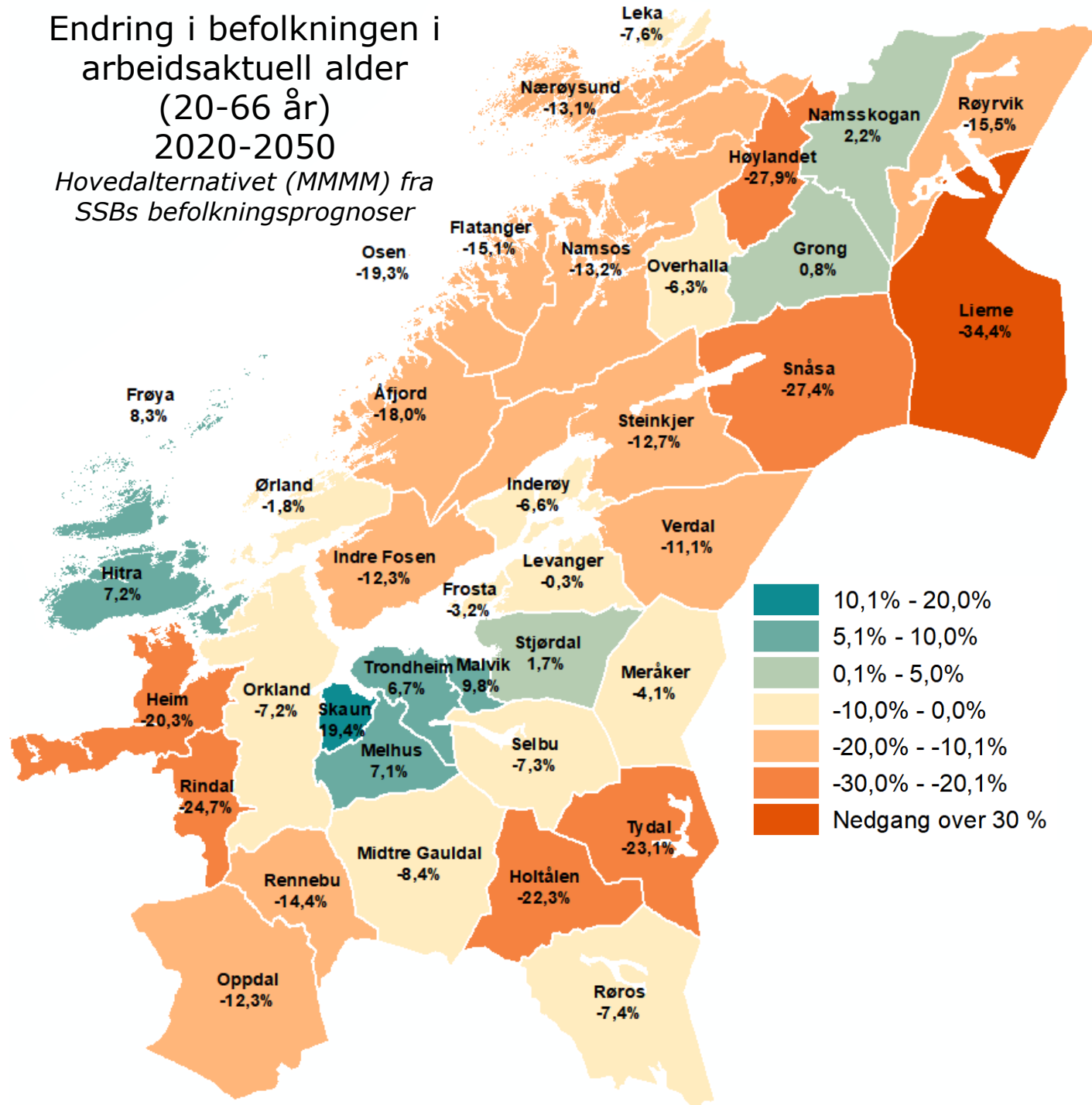


Endring i befolkningen i arbeidsaktuell alder  
2020-2050. Hovedalternativet (MMMM)



Endring i befolkningen i arbeidsaktuell alder  
(20-66 år)  
2020-2050

Hovedalternativet (MMMM) fra  
SSBs befolkningsprognoser



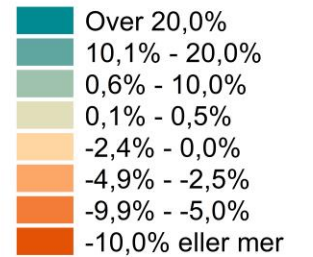
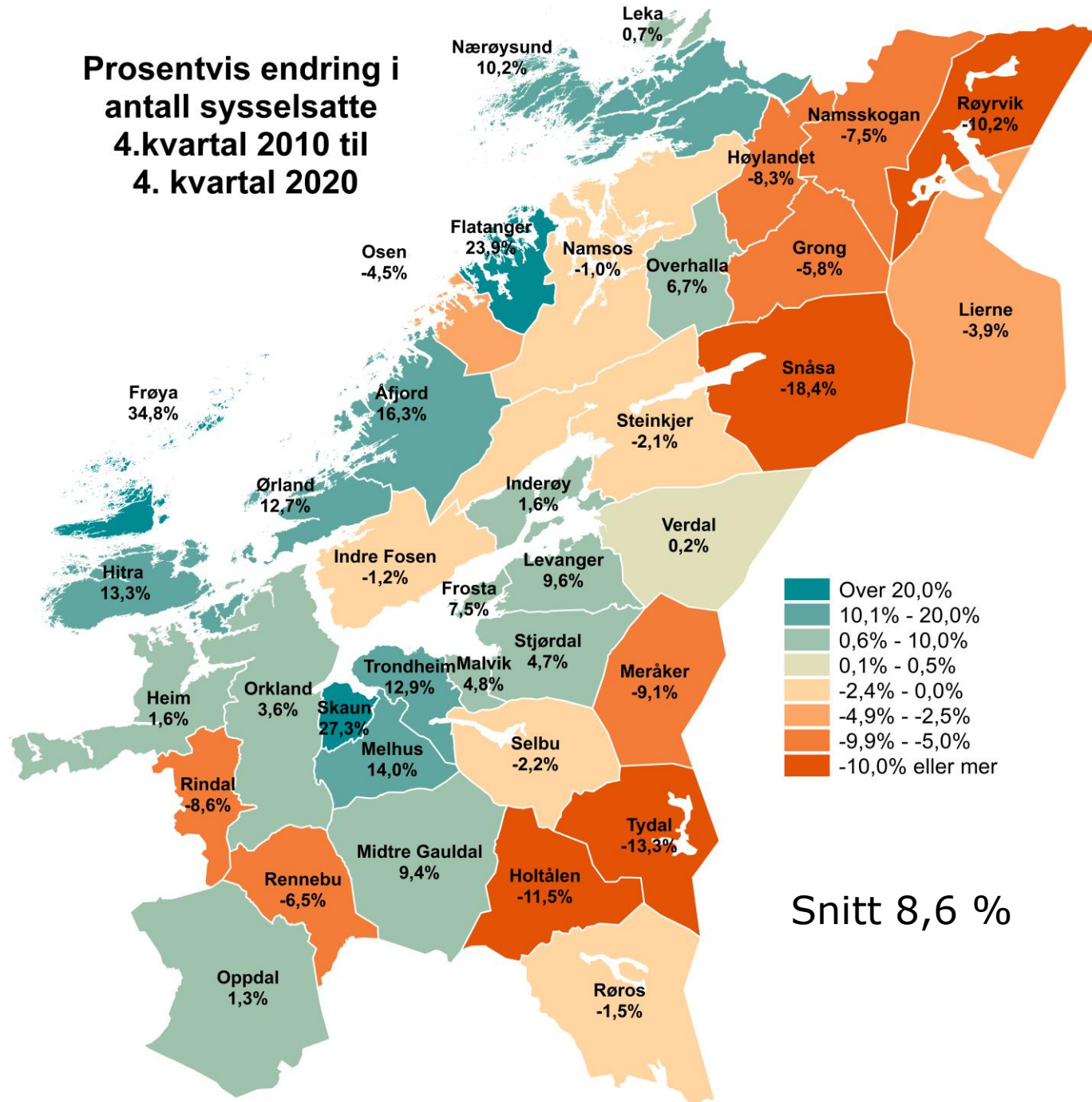


Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjälte



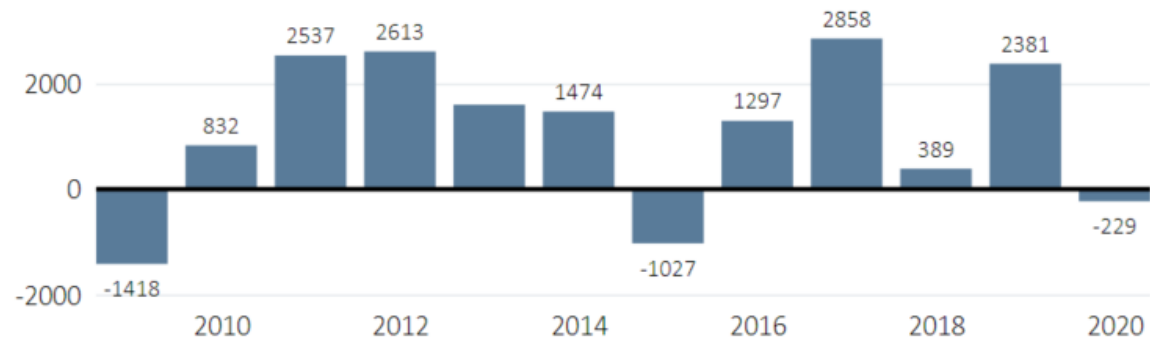
# Sysseissettingsutviklingen i Tröndelag Generelle trender

## Prosentvis endring i antall sysselsatte 4.kvartal 2010 til 4. kvartal 2020

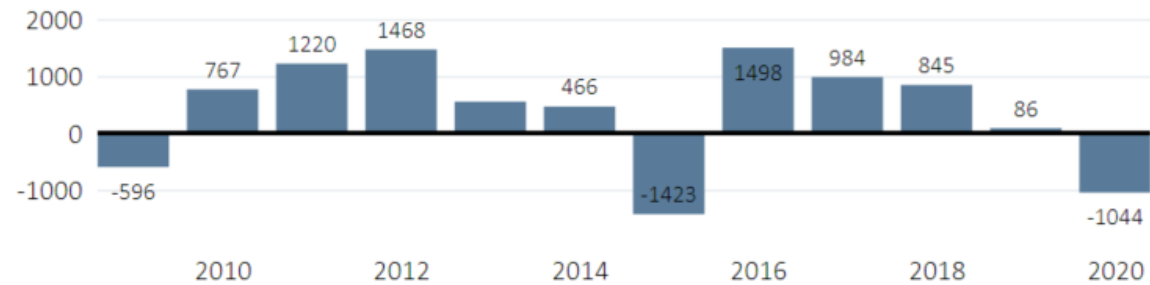


Snitt 8,6 %

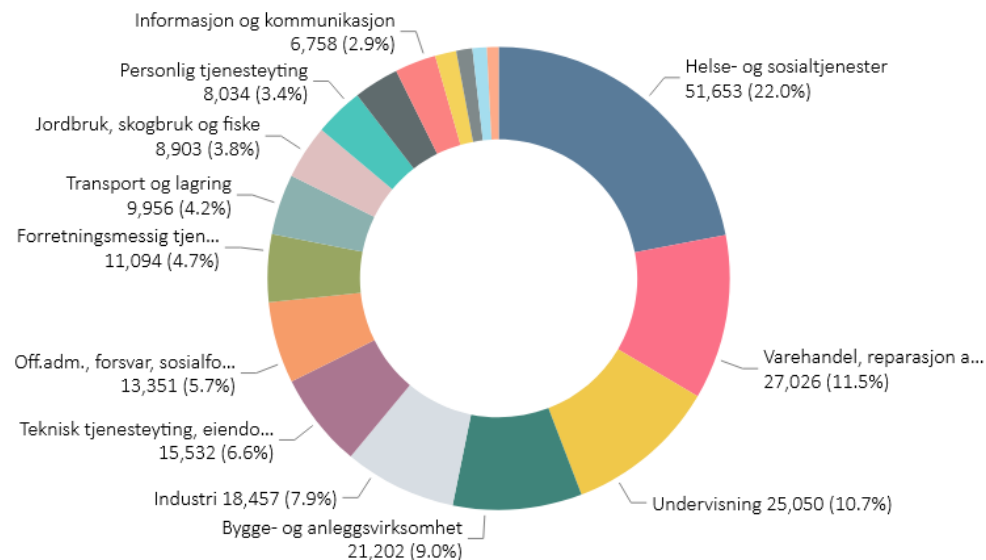
Årlig endring i antall sysselsatte i Trondheim i perioden 2008-2020



Årlig endring i antall sysselsatte i Trøndelag u/Trondheim i perioden 2008-2020



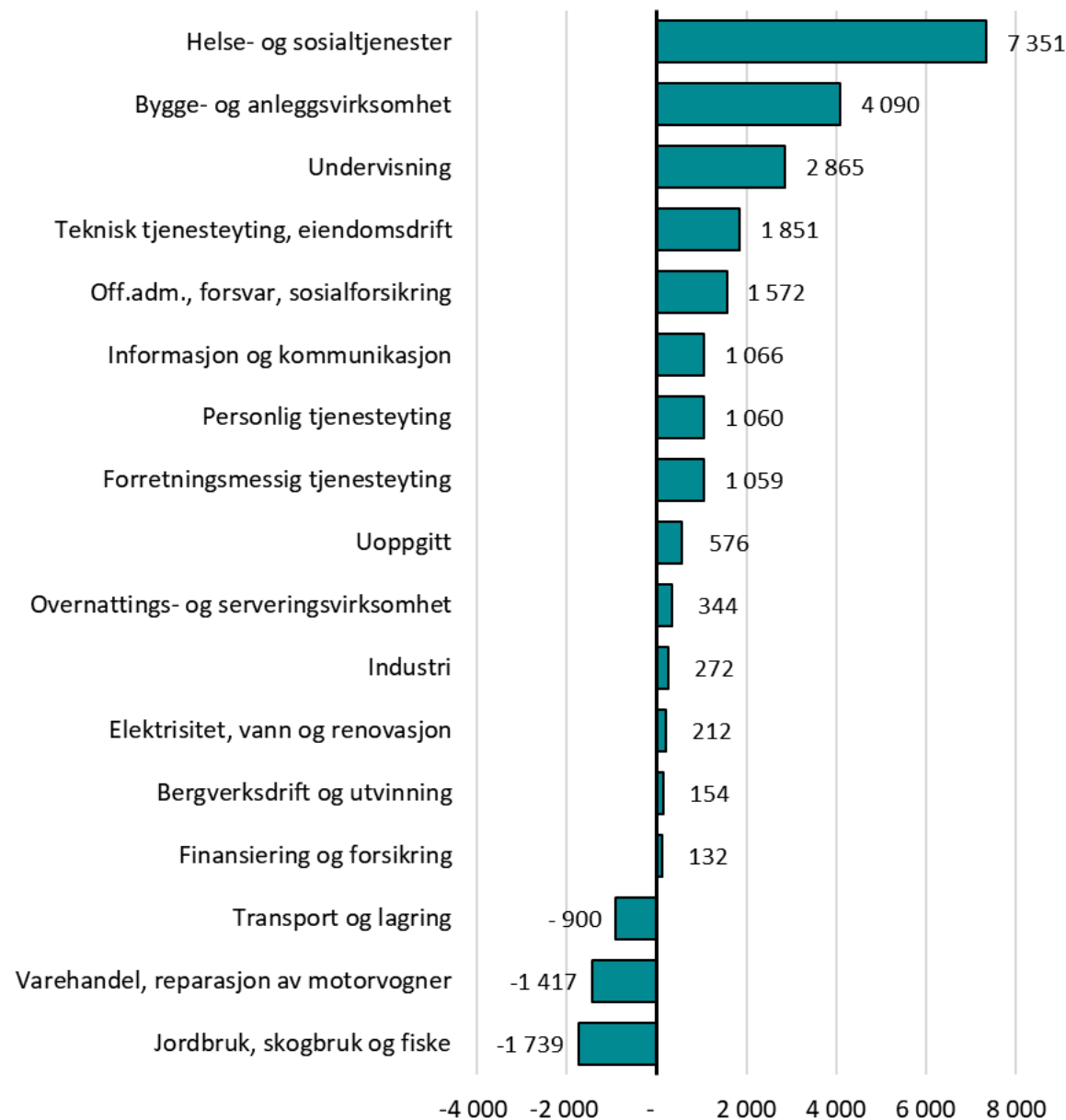
## Sysselsatte etter næring i Trøndelag per 4. kvartal 2020



## Sysselsatte personer med arbeidsted Trøndelag 2010-2020, fordelt på næringsgrupper.

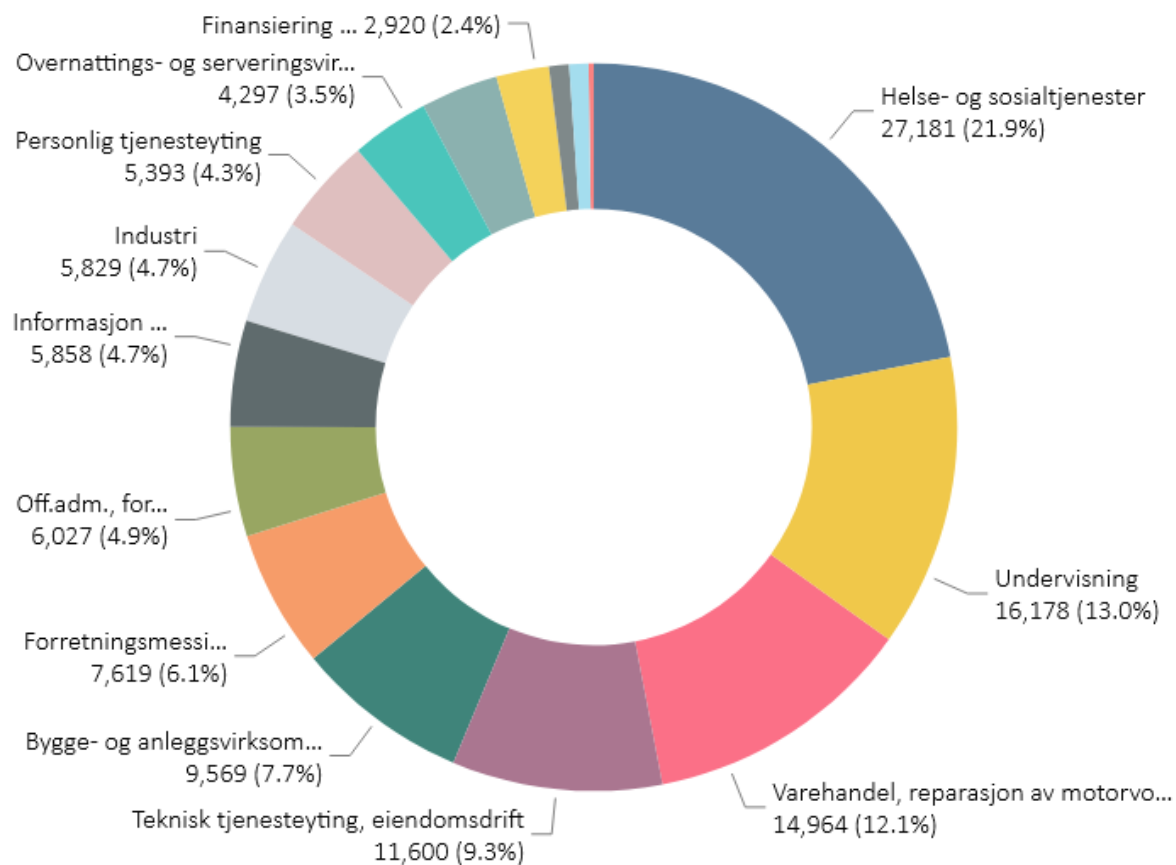
	2010	2020	Endring 2010-2020	Andel 2020
Jordbruk, skogbruk og fiske	10 642	8 903	-1 739 ↓ -16,3 %	3,8 %
Bergverksdrift og utvinning	1 821	1 975	154 ↑ 8,5 %	0,8 %
Industri	18 191	18 463	272 ↑ 1,5 %	7,9 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	2 559	2 771	212 ↑ 8,3 %	1,2 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	17 112	21 202	4 090 ↑ 23,9 %	9,0 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	28 461	27 044	-1 417 ↓ -5,0 %	11,5 %
Transport og lagring	10 856	9 956	-900 ↓ -8,3 %	4,2 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	7 111	7 455	344 ↑ 4,8 %	3,2 %
Informasjon og kommunikasjon	5 729	6 795	1 066 ↑ 18,6 %	2,9 %
Finansiering og forsikring	3 646	3 778	132 ↑ 3,6 %	1,6 %
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	13 681	15 532	1 851 ↑ 13,5 %	6,6 %
Forretningsmessig tjenesteyting	10 046	11 105	1 059 ↑ 10,5 %	4,7 %
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	11 779	13 351	1 572 ↑ 13,3 %	5,7 %
Undervisning	22 460	25 325	2 865 ↑ 12,8 %	10,8 %
Helse- og sosialtjenester	44 302	51 653	7 351 ↑ 16,6 %	22,0 %
Personlig tjenesteyting	6 974	8 034	1 060 ↑ 15,2 %	3,4 %
Uoppgitt	944	1 520	576 ↑ 61,0 %	0,6 %
<b>Alle næringer</b>	<b>216 314</b>	<b>234 862</b>	<b>18 548 ↑ 8,6 %</b>	<b>100,0 %</b>

## Endring i antall sysselsatte i Trøndelag i 2010-2020

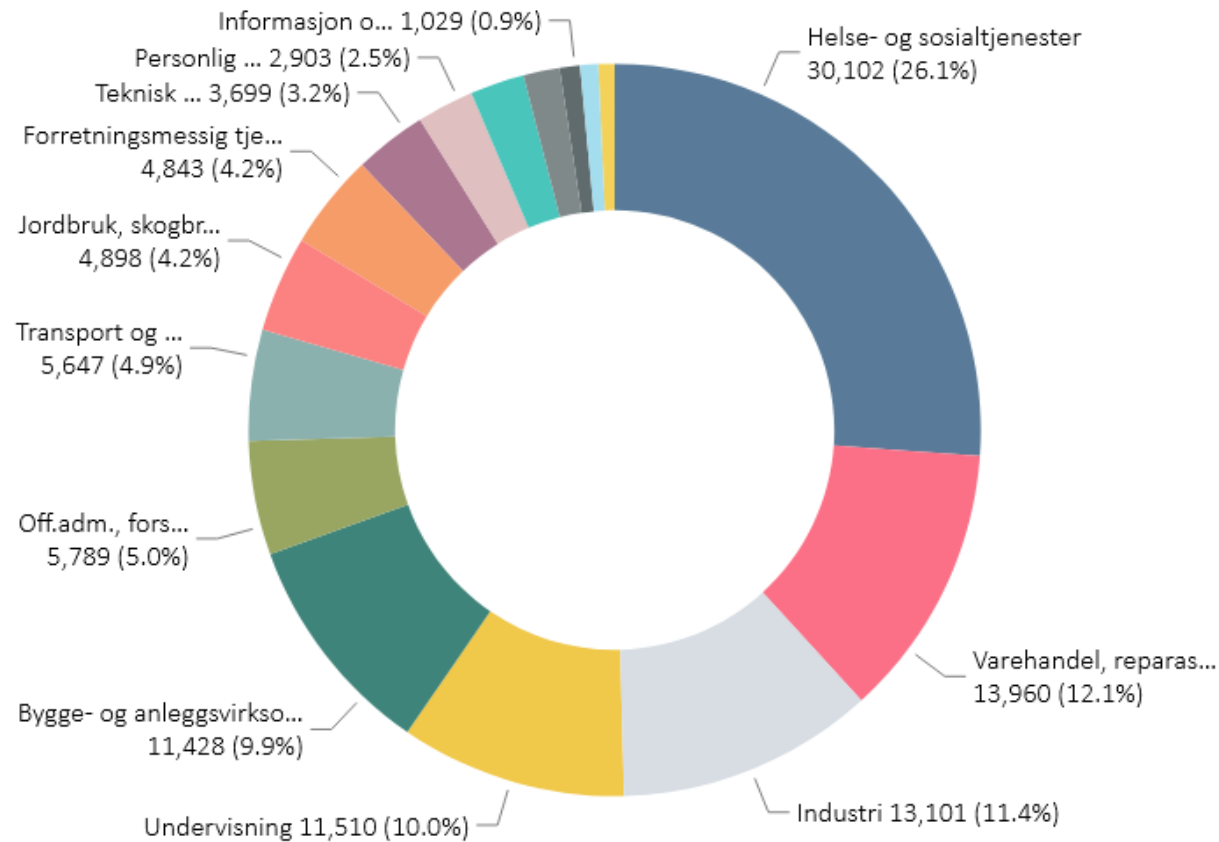




Antall ansatte i Trondheim i 2. kvartal 2021 fordelt på næring

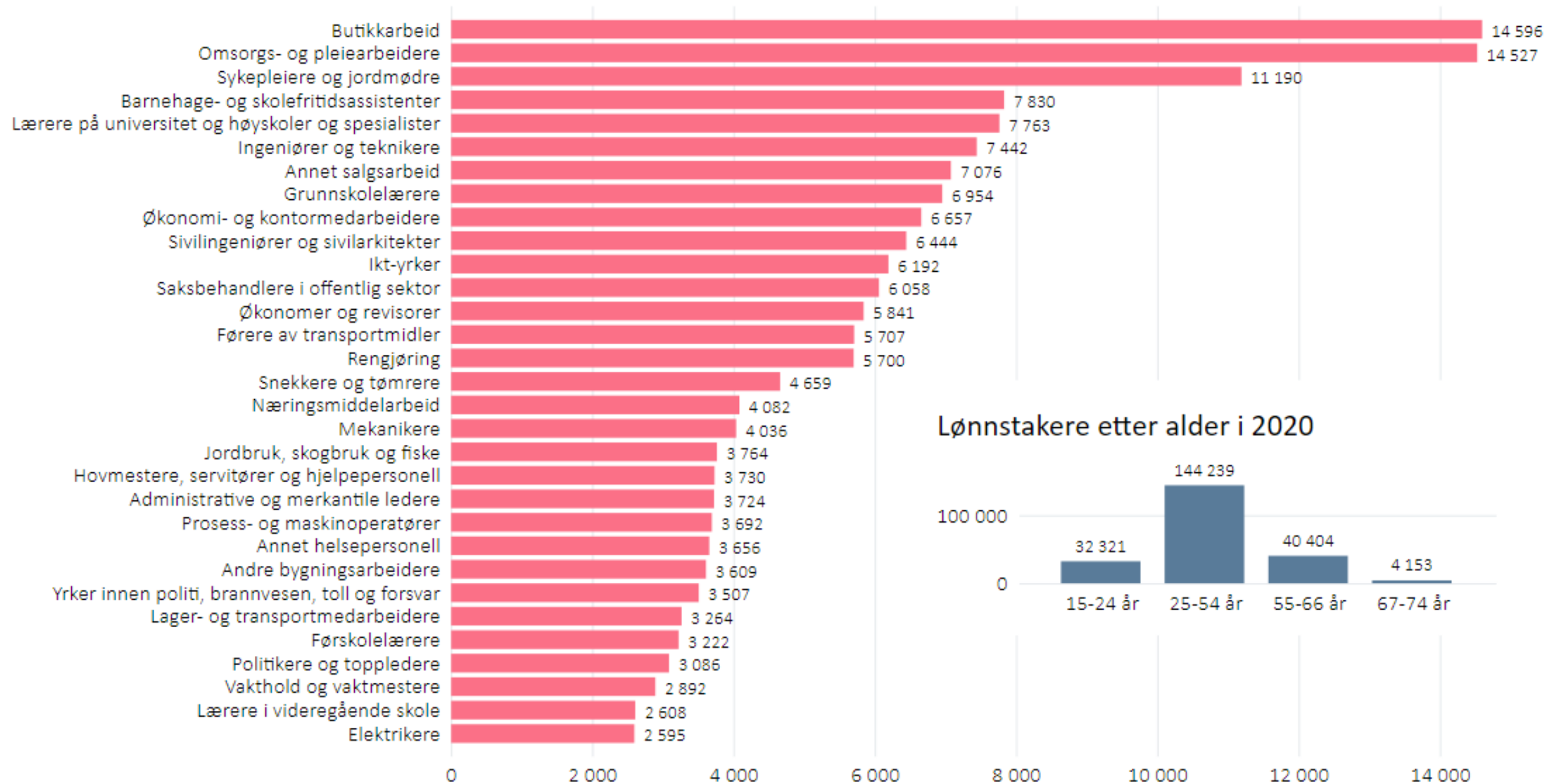


Antall ansatte i Trøndelag u/Trondheim i 2. kvartal 2021 fordelt på næring

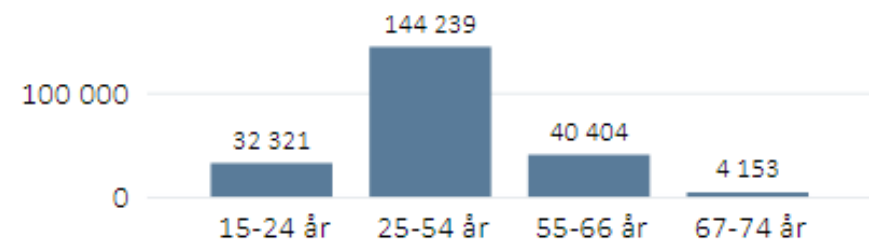




## Lønnstakere på fininndelte yrkesgrupper i 2020



## Lønnstakere etter alder i 2020



# Lønnstakere i Trøndelag etter yrke - utvikling 2015-2020



## Yrker med størst vekst

Yrker 4	Endring lønnstakere	Endring (%)	Lønnstakere siste år
2310 Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	1 533	26,7 %	7 275
5329 Andre pleiemedarbeidere	886	20,2 %	5 267
2422 Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	797	15,1 %	6 058
2224 Vernepleiere	711	47,2 %	2 216
2511 Systemanalytikere/-arkitekter	587	43,0 %	1 952
8160 Operatører innen næringsmiddelproduksjon	490	17,4 %	3 314
1219 Andre administrative ledere	484	38,2 %	1 751
9312 Hjelpearbeidere i anlegg	472	44,7 %	1 529
2142 Sivilingeniører (bygg og anlegg)	431	23,3 %	2 281
2342 Førskolelærere	425	15,2 %	3 222
6221 Havbruksarbeidere	415	48,9 %	1 264
7115 Tømrere og snekkere	407	9,6 %	4 659
7233 Anleggsmaskin- og industrimekanikere	363	22,1 %	2 006
2341 Grunnskolelærere	353	5,3 %	6 954
7411 Elektrikere	337	14,9 %	2 595
2519 Andre programvare- og applikasjonsutviklere	317	38,1 %	1 149
1323 Ledere av bygge- og anleggsvirksomhet	288	29,2 %	1 274
<b>Totalt</b>	<b>12 054</b>	<b>5,8 %</b>	<b>221 117</b>

## Yrker med størst nedgang

Yrker 4	Endring lønnstakere	Endring (%)	Lønnstakere siste år
5223 Butikkmedarbeidere	-903	-6,0 %	14 113
3333 Arbeidsformidlere	-756	-72,6 %	286
4110 Kontormedarbeidere	-502	-9,7 %	4 687
0000 Uoppgitt / yrker som ikke kan identifiseres	-422	-39,1 %	657
5131 Servitører	-344	-16,1 %	1 795
4411 Bibliotekassistenter	-302	-94,4 %	18
5245 Servicemedarbeidere (bensinstasjon)	-193	-69,7 %	84
4412 Postbud og postsorterere	-172	-31,9 %	368
4311 Regnskapsmedarbeidere	-154	-12,9 %	1 041
2146 Sivilingeniører (geofag, petroleumsteknologi, metallurgi mv.)	-149	-13,8 %	928
4321 Lagermedarbeidere og materialforvaltere	-145	-6,0 %	2 264
6130 Plante- og husdyrprodusenter (kombinasjonsbruk)	-142	-13,7 %	892
9629 Andre hjelpearbeidere	-124	-59,9 %	83
9112 Renholdere i virksomheter	-106	-2,0 %	5 214
7232 Mekanikere innen flytekniske fag	-102	-83,6 %	20
8142 Operatører innen plastprodukter	-101	-38,3 %	163
3512 Brukerstøtte, IKT	-99	-35,2 %	182
8121 Operatører innen metallurgiske prosessfag	-92	-14,0 %	567
<b>Totalt</b>	<b>12 054</b>	<b>5,8 %</b>	<b>221 117</b>

# Lønnstakere i Trøndelag etter yrke (NAV fininndelte yrkesgrupper) - utvikling 2015-2020



## Reiseliv og transport 2015-2019

Yrker 4	Endring lønnstakere	Endring (%)	Lønnstakere siste år
8332 Lastebil- og trailersjåfører	165	6,2 %	2 827
5131 Servitører	16	0,7 %	2 155
5120 Kokker	164	9,3 %	1 920
9412 Kjøkkenassistenter	304	19,3 %	1 883
8331 Bussjåfører og trikkeførere	106	7,8 %	1 469
8322 Bil-, drosje- og varebilførere	222	18,7 %	1 412
1324 Ledere av logistikk og transport mv.	-36	-6,5 %	521
8350 Dekks- og maskinmannskap (skip)	44	9,3 %	519
3152 Dekksoffiserer og loser	26	5,4 %	506
5132 Bartendere	130	42,3 %	437
3434 Sjefskokker	7	2,5 %	288
4221 Reisebyråmedarbeidere mv.	68	34,7 %	264
1412 Restaurantsjefer	7	3,4 %	212
3151 Skipsmaskinister	1	0,5 %	203
<b>Totalt</b>	<b>1 219</b>	<b>8,7 %</b>	<b>15 229</b>

## Reiseliv og transport 2019-2020

Yrker 4	Endring lønnstakere	Endring (%)	Lønnstakere siste år
8332 Lastebil- og trailersjåfører	-131	-4,6 %	2 696
5131 Servitører	-360	-16,7 %	1 795
5120 Kokker	-200	-10,4 %	1 720
9412 Kjøkkenassistenter	-315	-16,7 %	1 568
8331 Bussjåfører og trikkeførere	1	0,1 %	1 470
8322 Bil-, drosje- og varebilførere	-108	-7,6 %	1 304
1324 Ledere av logistikk og transport mv.	-2	-0,4 %	519
3152 Dekksoffiserer og loser	12	2,4 %	518
8350 Dekks- og maskinmannskap (skip)	-2	-0,4 %	517
5132 Bartendere	-70	-16,0 %	367
3434 Sjefskokker	-20	-6,9 %	268
4221 Reisebyråmedarbeidere mv.	-44	-16,7 %	220
1412 Restaurantsjefer	1	0,5 %	213
3151 Skipsmaskinister	-15	-7,4 %	188
<b>Totalt</b>	<b>-1 318</b>	<b>-8,7 %</b>	<b>13 911</b>

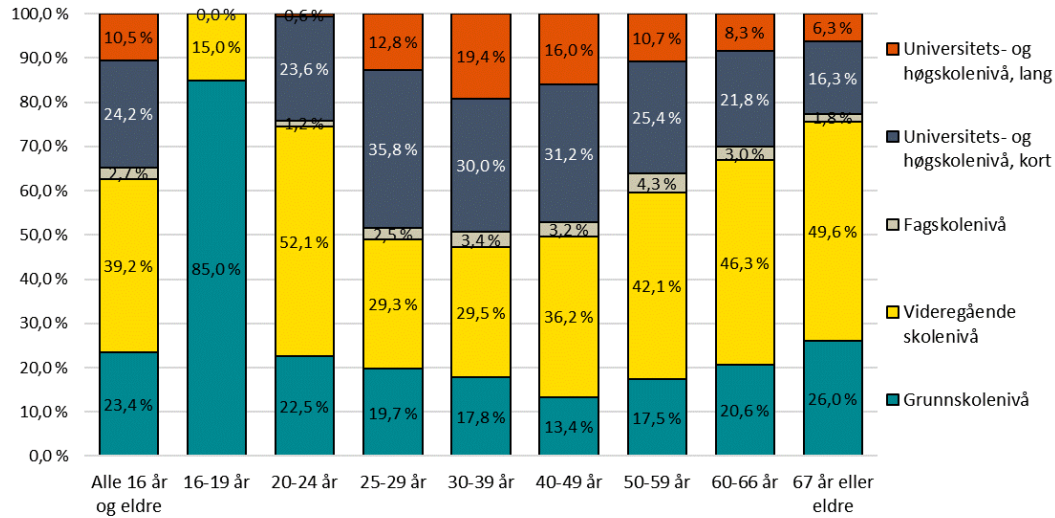


Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjälte

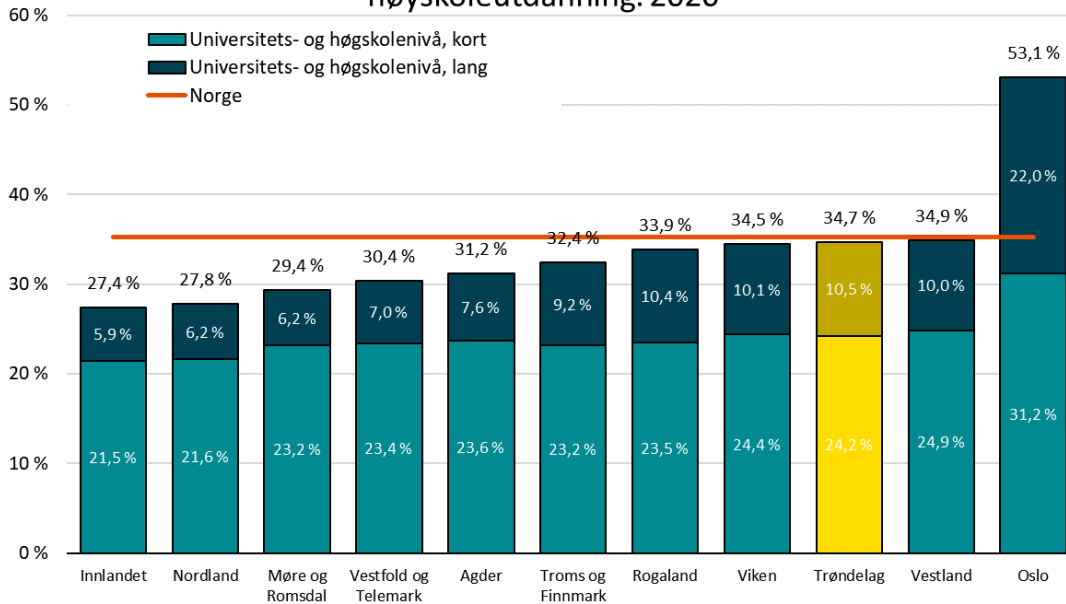


# Befolkningens utdanningsnivå

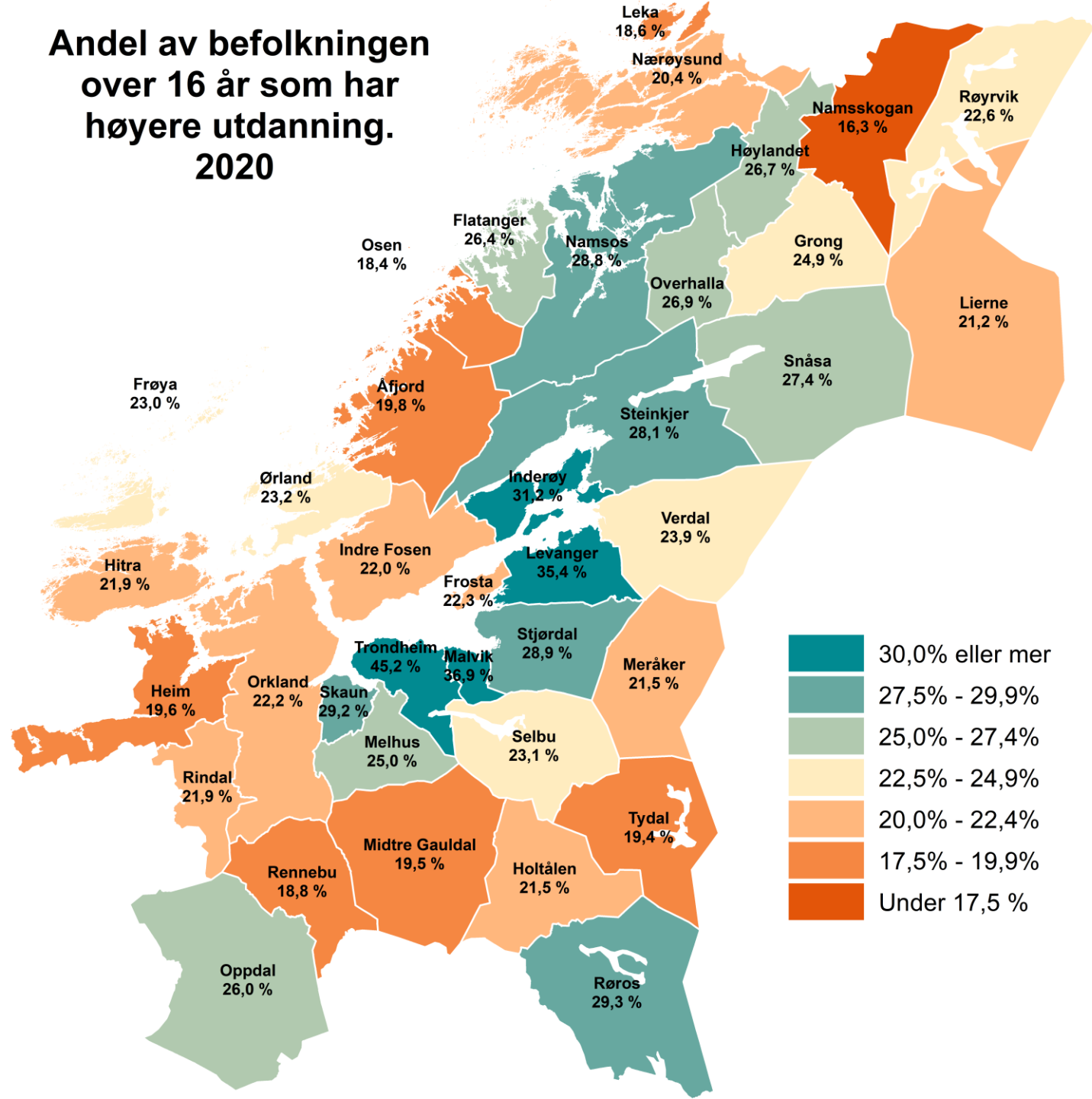
Trøndelags befolkning i 2020 etter utdanningsnivå og alder



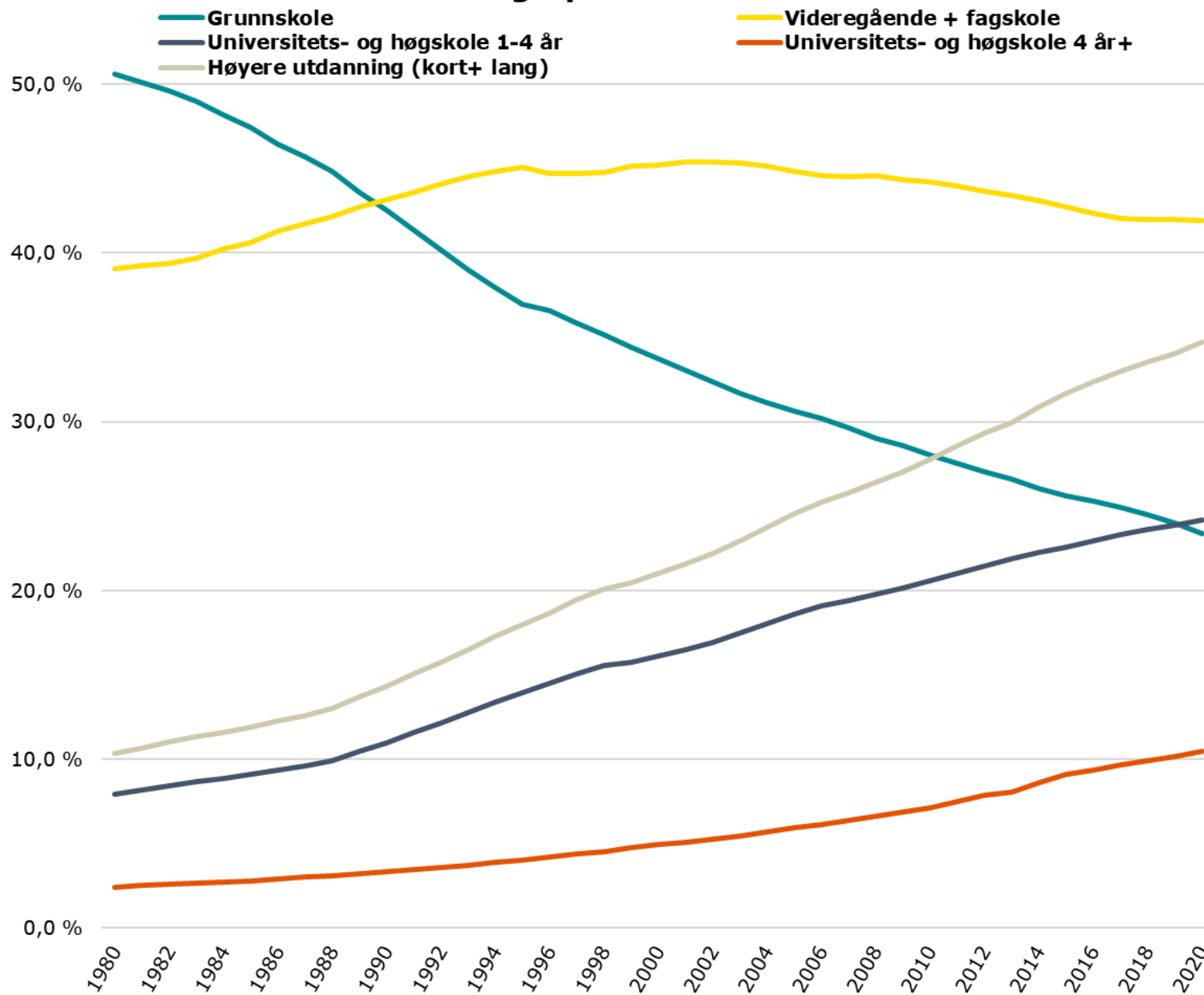
Andel av befolkningen over 16 år som har universitets- eller høyskoleutdanning. 2020



Andel av befolkningen over 16 år som har høyere utdanning. 2020



## Endring i utdanningsnivået til befolkningen i Trøndelag i perioden 1980-2020



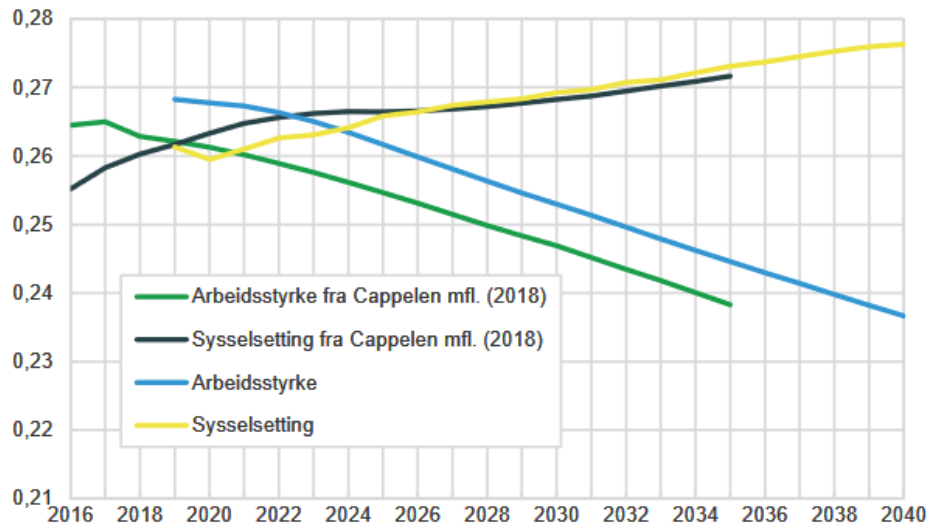


Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjälte



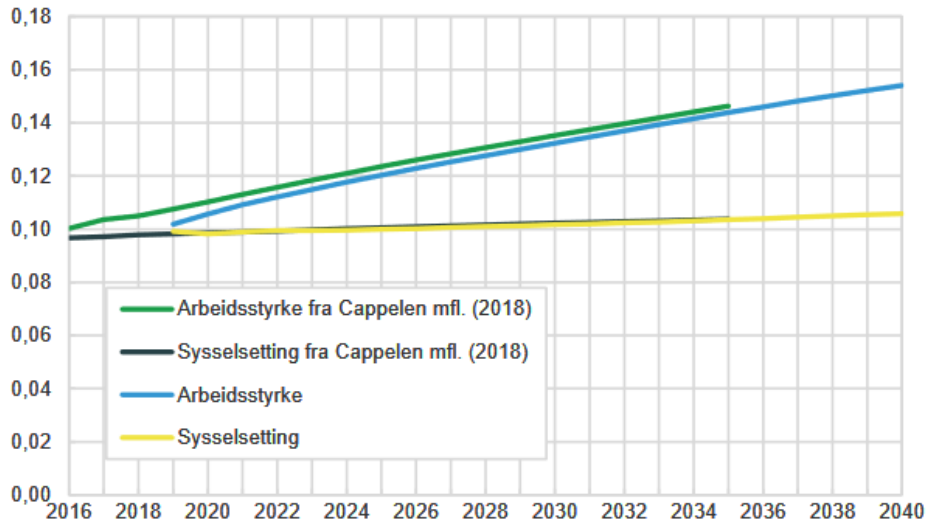
# Prognoser

Figur 5.3 Framskrivning av arbeidsstyrke og sysselsetting med videregående opplæring innen yrkesfag. Andel av samlet arbeidsstyrke



Kilde: KVARTS/ADMOD og MOSART, Statistisk sentralbyrå

Figur 5.5 Framskrivning av arbeidsstyrke og sysselsetting for personer med utdanning på masternivå. Andel av samlet arbeidsstyrke



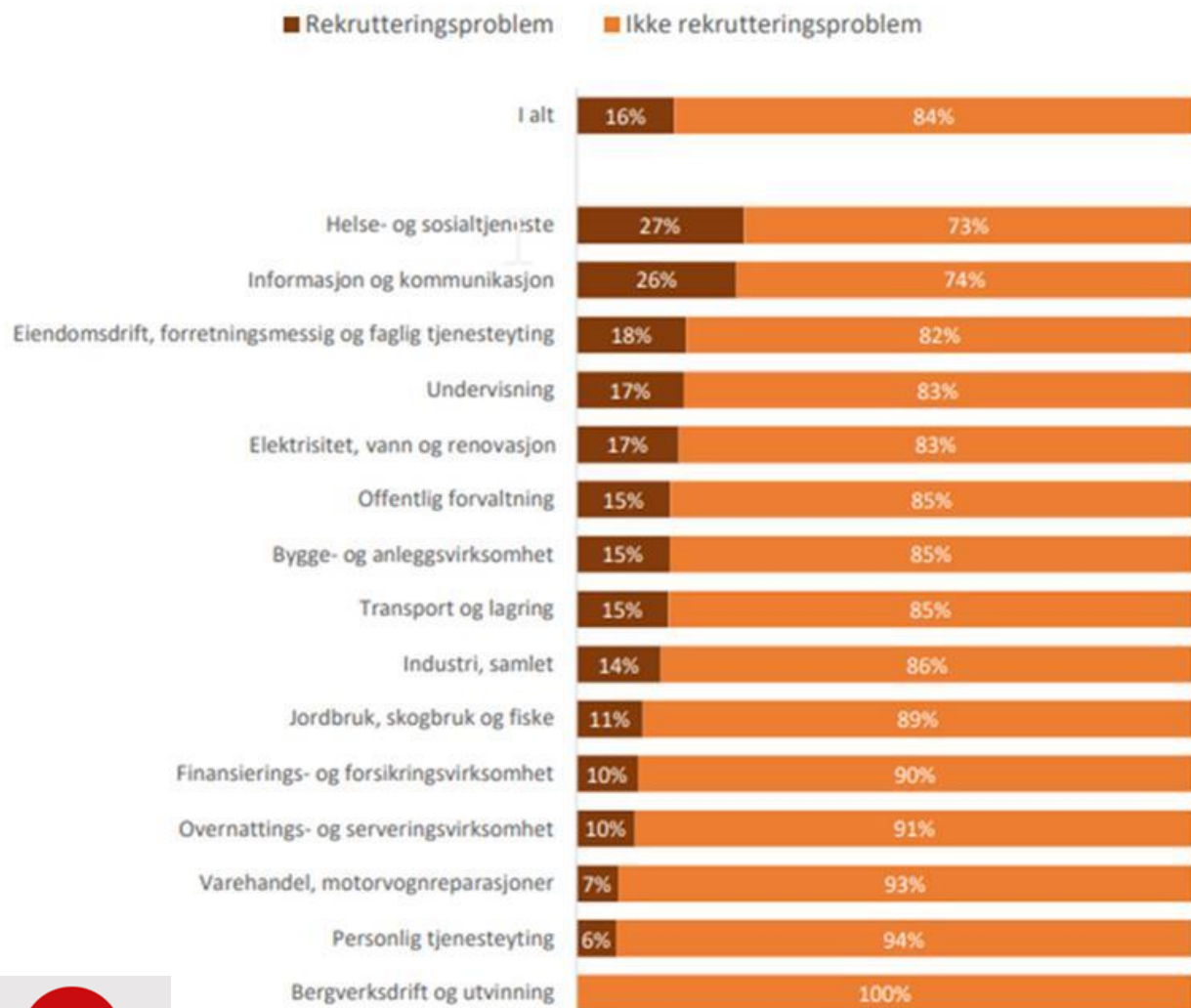
Kilde: KVARTS/ADMOD og MOSART, Statistisk sentralbyrå

## Prognose sysselsetningsutvikling i Norge etter utdanning Etterspørsel etter kompetanse (1000 sysselsatte)

		Sysselsetting i , 2019	Sysselsetting i 2035	Endring 2019-2035		
Grunnskoleutdanning	10	502	415	- 87		-17 %
<b>Utdanning på videregående studieforberevende</b>	<b>VA</b>	<b>408</b>	<b>387</b>	- 22		-5 %
Allmene fag	21	291	281	- 10		-3 %
Økonomiske og administrative fag	22	117	106	- 12		-10 %
<b>Utdanning på videregående yrkesfag</b>	<b>VF</b>	<b>769</b>	<b>842</b>	<b>73</b>		<b>9 %</b>
Elektrofag, mekaniske fag, og maskinfag	23	233	252	19		8 %
Bygg- og anleggsgfag	24	127	150	24		19 %
Andre håndverksfag	25	147	151	4		3 %
Helse- og omsorgsfag	26	144	157	13		9 %
Andre fag innenfor videregående fagutdanning	27	118	131	13		11 %
<b>Bachelorutdanning</b>	<b>HO</b>	<b>754</b>	<b>824</b>	<b>70</b>		<b>9 %</b>
Humanistiske fag	31	43	48	4		10 %
Pedagogiske fag	32	152	151	- 0		0 %
Samfunnsvitenskapelige fag	33	48	54	5		11 %
Økonomiske og administrative fag	35	148	179	31		21 %
Ingeniørfag	36	58	56	- 2		-3 %
Andre naturvitenskapelige fag	37	81	84	3		3 %
Pleie- og omsorgsfag	38	85	105	20		23 %
Andre helsefag	39	96	101	5		6 %
Andre fag innenfor kort høyere utdanning	310	43	46	3		8 %
<b>Masterutdanning</b>	<b>UN</b>	<b>292</b>	<b>319</b>	<b>28</b>		<b>9 %</b>
Humanistiske fag	41	28	30	3		10 %
Pedagogiske fag	42	13	13	0		1 %
Samfunnsvitenskapelige fag	43	30	34	4		14 %
Juridiske fag	44	20	24	3		16 %
Økonomiske og administrative fag	45	50	54	4		8 %
Ingeniørfag	46	29	32	3		11 %
Andre naturvitenskapelige fag	47	63	69	7		11 %
Medisin	48	23	24	1		5 %
Odontologi	49	4	4	- 0		-10 %
Andre fag innenfor lang høyere utdanning	410	32	35	3		8 %
<b>Samlet</b>	<b>Samlet</b>	<b>2 838</b>	<b>2 948</b>	<b>111</b>		<b>4 %</b>



Figur 15 Rekrutteringsproblem etter næring



## Estimert mangel etter arbeidskraft per yrke i NAV bedriftsundersøkelsen i 2021



<https://www.nav.no/no/lokalt/trondelag/statistikk-og-analyse/bedriftsundersokelse>

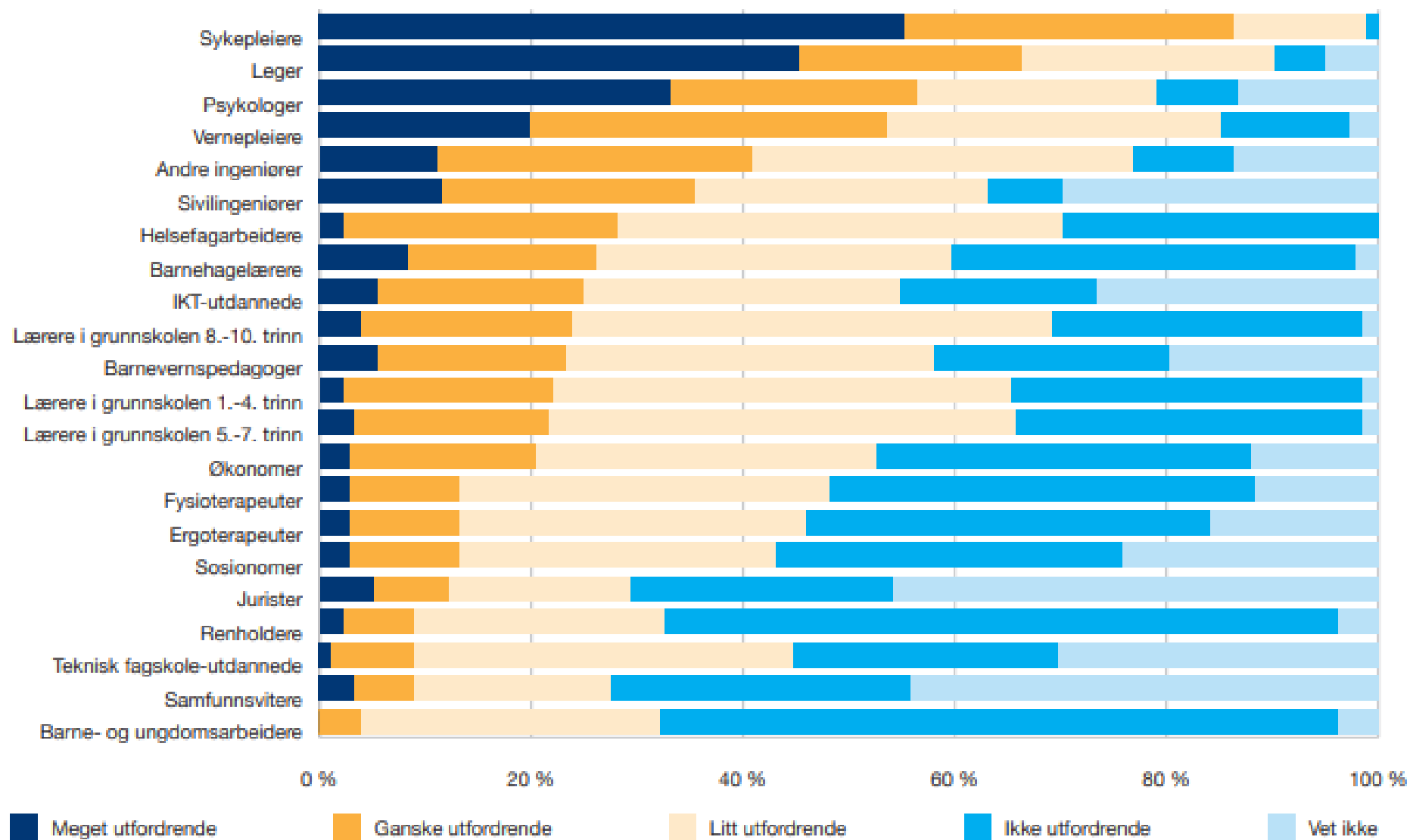


Yrke (Styrk-08 4-siffernivå)	Lønnstakere	Endring lønnstakere 2015-19	Endring lønnstakere 2015-19 (%)	Estimert mangel	Stramhet
Sykepleiere	6 082	236	4,0 %	525	7,9
Tømrere og snekkere	5 280	667	14,5 %	300	5,4
Helsefagarbeidere	8 422	143	1,7 %	250	2,9
Betongarbeidere	952	151	18,9 %	125	11,6
Legespesialister	1 386	205	17,4 %	125	8,3
Spesialsykepleiere	2 789	191	7,4 %	125	4,3
Lastebil- og trailersjåfører	2 960	163	5,8 %	100	3,3
Rørleggere og VVS-montører	1 578	106	7,2 %	100	6,0
Andre salgsmedarbeidere	150	60	66,7 %	75	33,3
Anleggsmaskinførere	2 036	208	11,4 %	75	3,6
Kokker	1 919	180	10,4 %	75	3,8
Programvareutviklere	423	81	23,7 %	75	15,1
Sveisere	556	-54	-8,9 %	75	11,9
Andre bygningsarbeidere	197	29	17,3 %	50	20,2
Andre helseyrker	158	-39	-19,8 %	50	24,0
Andre sivilingeniører (unntatt elektroteknologi)	912	49	5,7 %	50	5,2
Grunnskolelærere	7 051	436	6,6 %	50	0,7
Isolatører mv.	35	8	29,6 %	50	58,8
Kundesentermedarbeidere	237	6	2,6 %	50	17,4
Malere og byggtapetsere	759	145	23,6 %	50	6,2
Overflatebehandlere og lakkerere	167	-22	-11,6 %	50	23,0
Psykologer	699	107	18,1 %	50	6,7
Renholdere i virksomheter	5 397	-40	-0,7 %	50	0,9
Servitører	2 215	-47	-2,1 %	50	2,2
Sivilingeniører (bygg og anlegg)	2 254	398	21,4 %	50	2,2
Telefon- og nettselgere	486	-10	-2,0 %	50	9,3
Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	7 288	1 341	22,5 %	50	0,7
Vernepleiere	2 137	625	41,3 %	50	2,3

# KS arbeidsgivermonitor



Figur 2.6: Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N = 181.



Kilde: Ipsos, 2021.

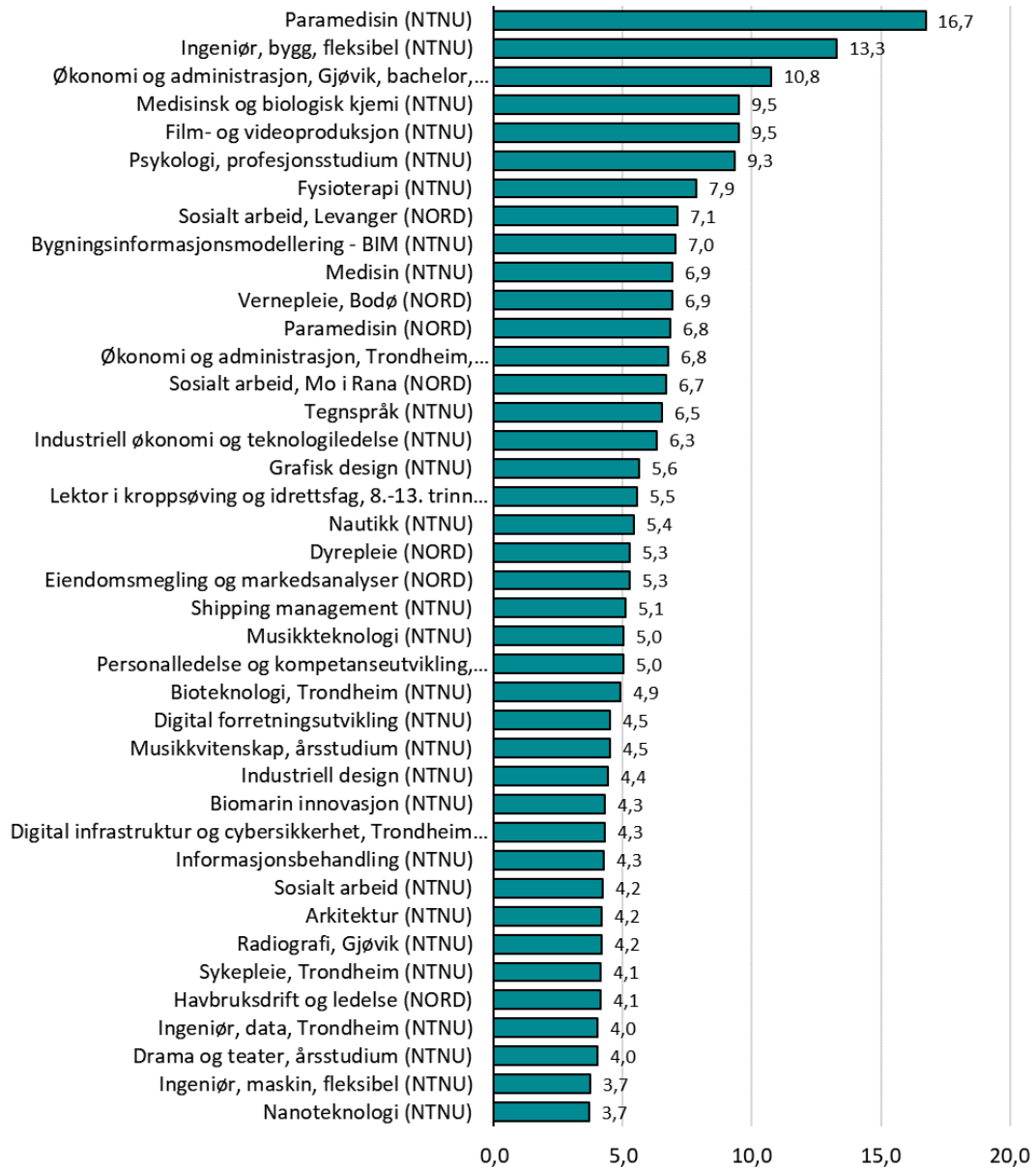


Trøndelag fylkeskommune  
Trööndelagen fylhkentjälte

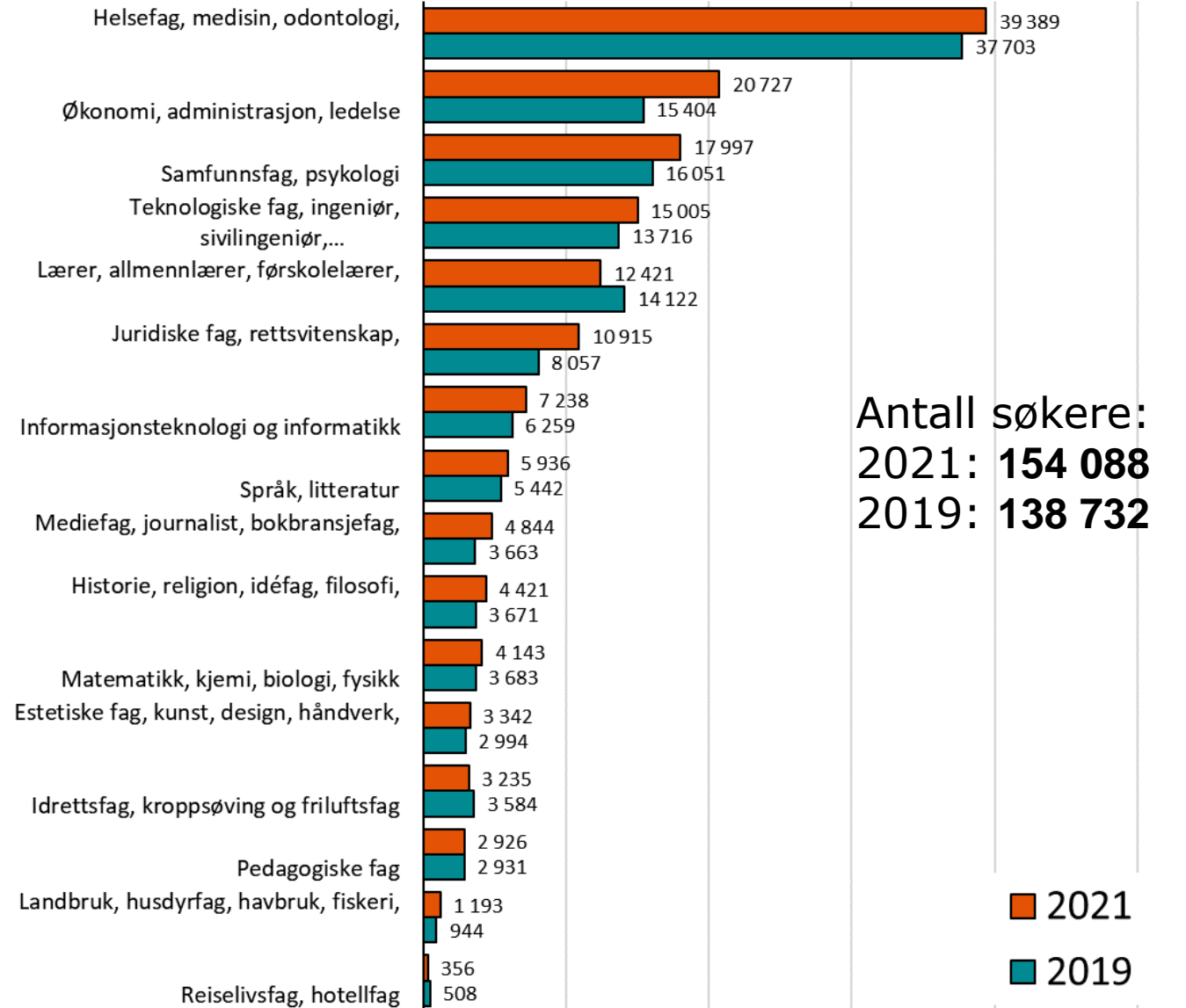


# Samordna opptak

## 40 mest populære studier ved NTNU og Nord universitet i 2021. Antall førstevalgsøkere per studieplass.



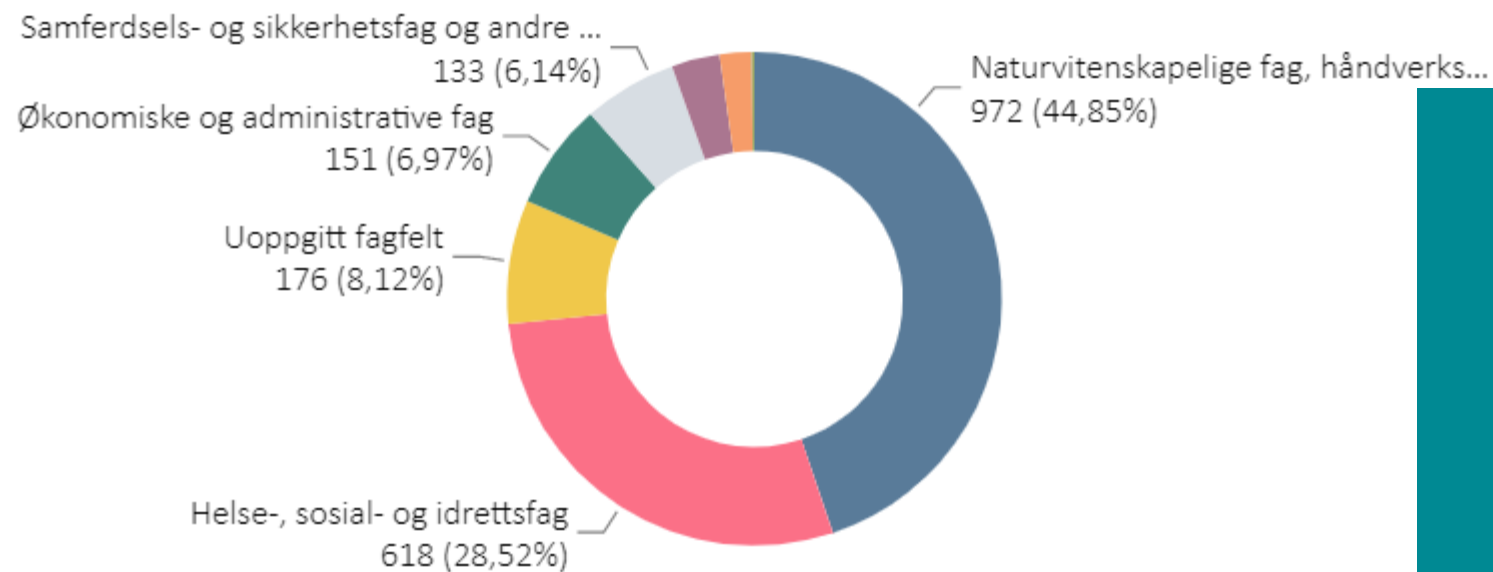
## Antall førstevalgsøkere fordelt på utdanningsområde i 2019 og 2021



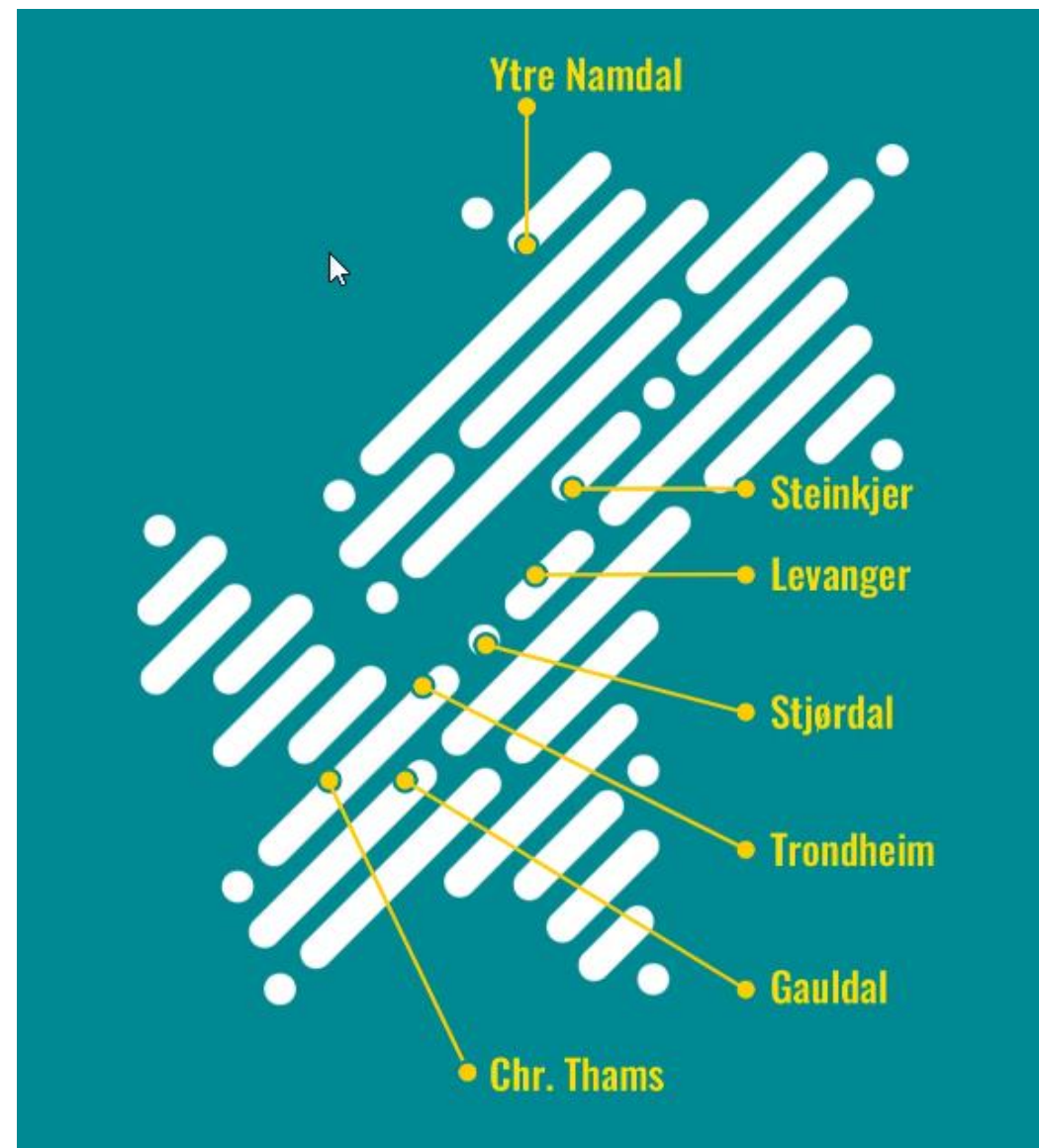
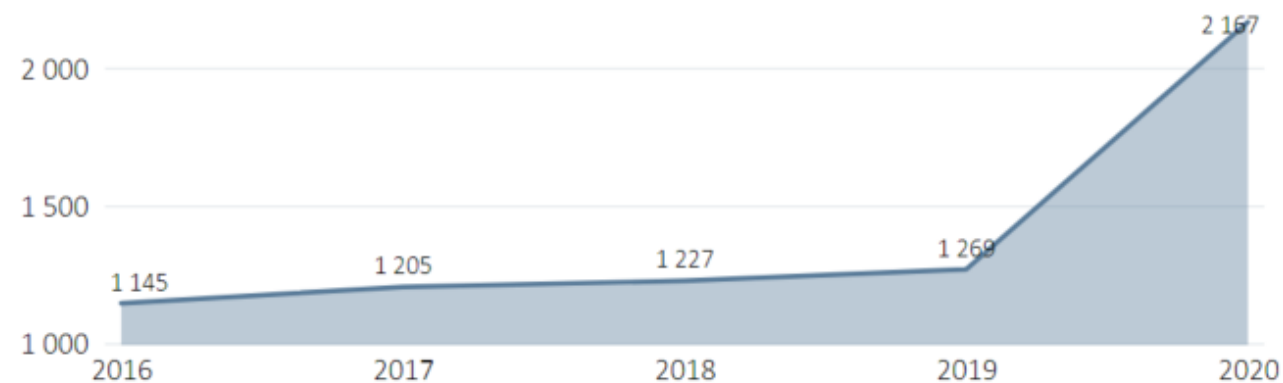
Antall søkere:  
2021: **154 088**  
2019: **138 732**

2021  
2019

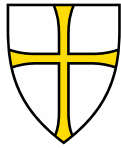
# Studenter i fagskole i Trøndelag etter fagfelt i 2020



## Studenter i fagskole i Trøndelag i perioden 2016 - 2020







Trøndelag  
fylkeskommune

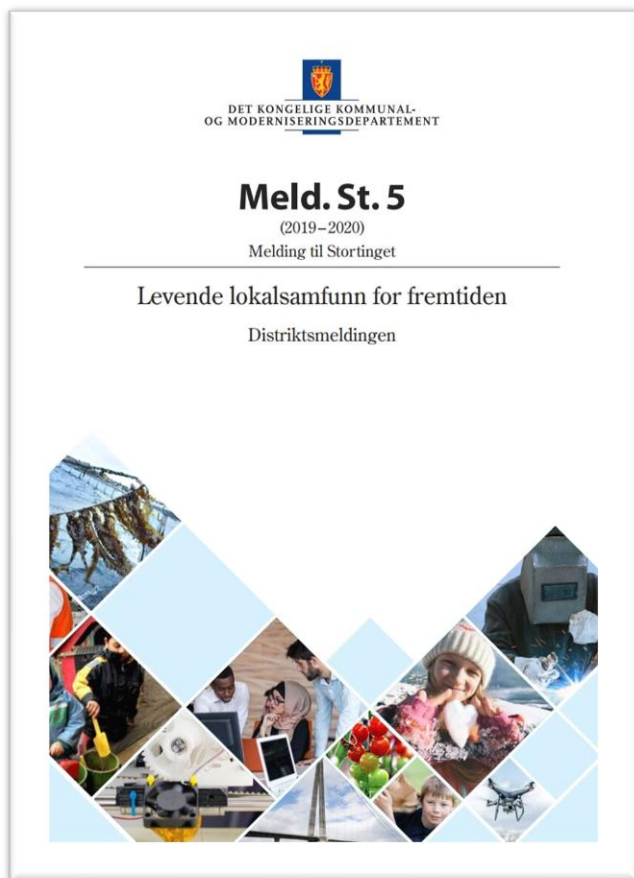


# Kompetansepilot Trøndelag

14.09.2021



# Kompetansepiloter



Utfordringer:

- å få tak i riktig kompetanse i distriktene.
- å tilby god etter- og videreutdanning i små virksomheter

Tilgang på kompetent arbeidskraft er en forutsetning for vekst og verdiskaping i hele landet.

Prosjektperiode 2020 – 2023

# Kompetansepilot Trøndelag



## MÅL:



Fylkesprosjekt + 3  
delpiloter:

**Namdal**  
**Fosen**  
**Trøndelag sør**



Koblingen kompetansebehov og kompetanse  
- kompetansepiloten som laboratorium



Operasjonalisering av flere delmål i Handlingsprogrammet  
for Kompetansestrategi for Trøndelag.

[www.trondelagfylke.no/kompetansepilot](http://www.trondelagfylke.no/kompetansepilot)

# Kompetansepilot Trøndelag



Tilbud

Etterspørsel

## Styringsgruppe Kompetanseforum Trøndelag

### Prosjektgruppe



**Lisbeth Pedersen**  
Prosjektleder Kompetansepilot Trøndelag  
Seniorrådgiver, seksjon tilbud og kompetanse,  
Sekretariat for Kompetanseforum Trøndelag



**Gleny Foslie**  
Koordinator innovasjon, seksjon næring



**Mari Grut**  
Seniorrådgiver, seksjon kommunal



**Eirik Hjulstad Iversen**  
Rådgiver kompetanse, seksjon tilbud og kompetanse, Sekretariat for Kompetanseforum Trøndelag

### Ressursgruppe



**Odd-Inge Strandheim**  
Trøndelag høyere  
Yrkesfagskole



**Brit Flatås**  
Karrieresenteret i  
Trøndelag



**Torkild Svorkmo-Lundberg**  
Videregående skole

## Distriktsregionene / delprosjekt Prosjektledere



**Heidi Skaret Barsø**  
Prosjektleder  
Namdal



**Torun Bakken**  
Prosjektleder  
Fosen



**Mari Løvli Yri**  
Prosjektleder  
Trøndelag sør

## Ressursgrupper Regionale kompetansefora



# fosenregionen.no

**Fosenregionen interkommunalt politisk råd (IKPR) er et interkommunalt samarbeidsorgan for de fire kommunene; Indre Fosen, Osen, Ørland og Åfjord.**

Fosenregionen IKPR samarbeider på tvers av kommunegrensene om forskjellige samarbeidsordninger og tjenester for innbyggerne. Gjennom denne samhandlingen ønsker kommunene å øke kvaliteten på tjenestene, styrke regionen, effektivisere økonomien og være felles pådrivere for større utviklingsoppgaver.

Rådet for Fosenregionen skal ta hånd om arbeidsoppgaver som med fordel kan løses for kommunene i fellesskap. På nettsiden vår kan du finne mer om hvordan vi har organisert dette arbeidet.

Det bor omtrent 25.000 innbyggere i Fosenregionen.

Næringsstrukturen er bygget omkring landbruk, havbruk, forsvaret, industri, fiske og fornybar energi. Samferdsel er sentralt tema for Fosenregionen som er en halvøy med flere fjordkryssinger, flyrute og et transportkrevende bo- og arbeidsmarked.





# INTERKOMMUNALT POLITISK RÅD

## Indre Fosen kommune

Bjørnar Buhaug (Sp), ordfører

Knut Ola Vang (Ap), varaordfører

Ivar Rostad (Kl)



## Osen kommune

John Einar Høvik (Ap), ordfører

Egil A. Johannessen (Ap), varaordfører

Line Stein (Sp)



## Ørland kommune

Tom Myrvold (H), ordfører

Ogne Undertun (Ap), varaordfører

Finn Olav Odde (Sp)



## Åfjord kommune

Vibeke Stjern (Ap), ordfører

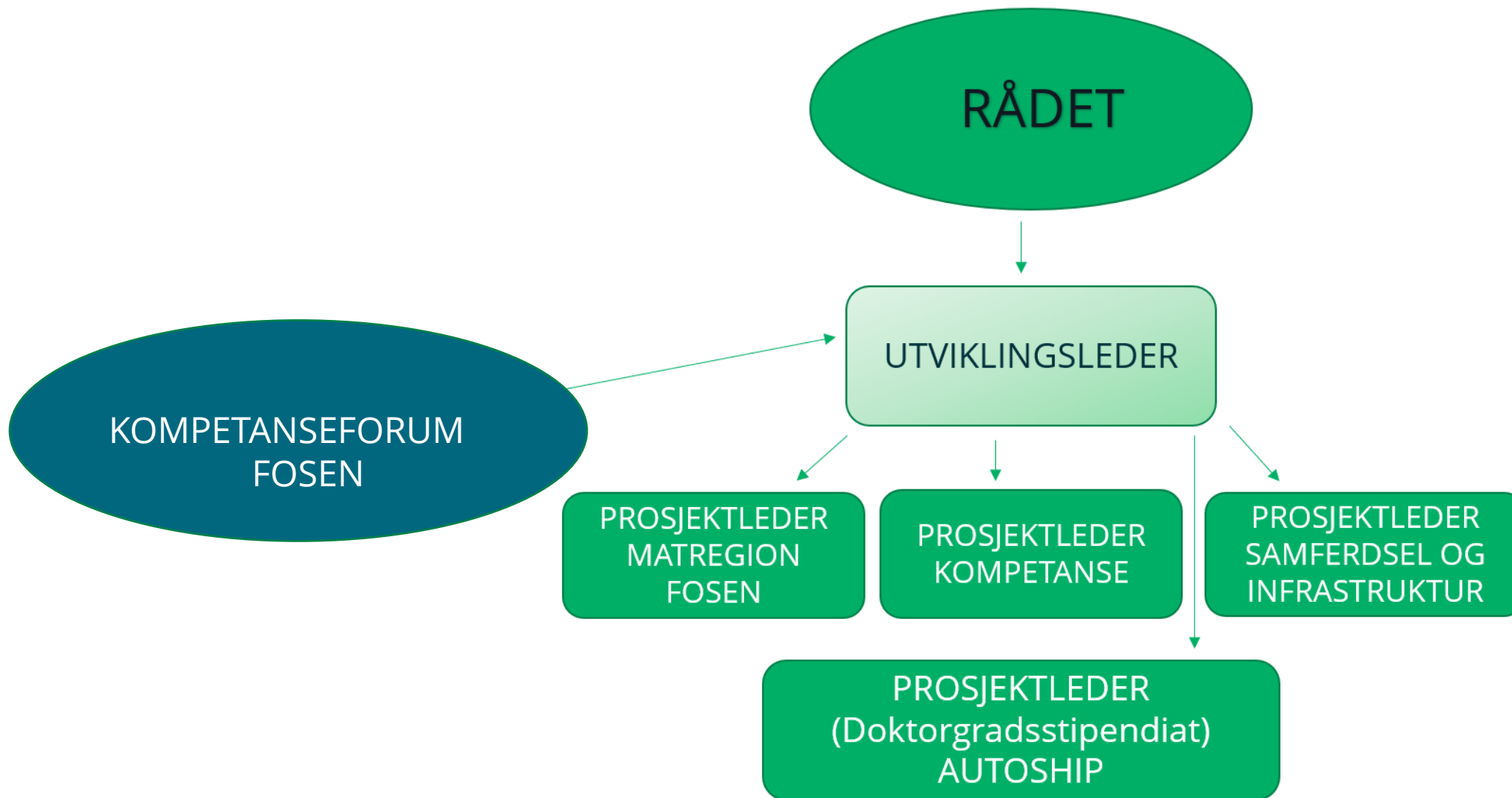
Einar Eian (H), varaordfører

Tone Bårdli (Sp)



## Tillitsvalgte

Ann-Berit Nervik, fagforbundet



# Kompetansepilot Fosen

## 1.2 Effektmål

- Bruke kompetanseforum som arena for å oppå felles forståelse av status, utfordringer og muligheter i Fosenregionen
- Sikre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i regionen
- Ha hovedfokus på etter- og videreutdanning både for privat og offentlig sektor gjennom systematisk tilrettelegging av kursvirksomhet og utdanningstilbud
- Prøve ut modeller som kan åpne for nye tilbud eller andre måter å tenke inntak på i videregående skole
- Definere felles mål og kartlegge/avtale hvilke aktører som kan bidra til måloppnåelse
- Utnytte/samordne ressurser vi allerede har



# HANDLINGSPLAN

## REGIONAL UTVIKLINGSPLAN



MÅL 1: VERDISKAPING	MÅL 2: SAMFUNNSUTVIKLING	MÅL 3: TJENESTESAMARBEID
HAVROM PROSJEKTER	POLITISKE INTERESSER AKTIV I SAMFUNNS DEBATTEN/SETTE POLITISK DAGSORDEN	RÅDMANNSFORUM
VERDI I VIND	SAMFERDSEL INFRASTRUKTUR MOBIL- FIBERBREDBÅND	STRATEGISKE MÅL FOR EKSISTERENDE SAMARBEID
REISELIV	FOSENAMBASSADØR IDRETT/KULTUR	UTREDE NYE SAMARBEIDSOMRÅDER
OPPLEVELSESNERING	KVELDSØKONOMI	FAGGRUPPER
LOKALMAT	INFRASTRUKTUR	INITIERE REGIONALE UTVIKLINGSPROSJEKTER
KOMPETANSE ARBEIDSKRAFT	FOSENTINGET FELLES FORMANNSKAPSMØTE	KOSTNADSFORDELING
PARTNERSKAP ARBEIDS OG NÆRINGSLIV	SAMHANDLING MED TRØNDELAGSBENKEN PÅ STORTINGET	OPERASJONANLISERING AV SNP
NÆRINGSFONDET ARRANGEMENTSSTØT TE	SAMHANDLING MED FYLKESKOMMUNEN	FRAMTIDSRETTETE OG EFFEKTIVE TJENESTER
STRATEGISK NÆRINGSPLAN	HEIE PÅ HVERANDRE BRA FOR FOSENREGIONEN	DIGITALISERING
FOSEN MØTET REGIONAL KONKURRANSEKRAFT	HELHETLIG OG SAMMENHENGENDE SAMFUNNSUTVIKLING	



# HVORDAN SKAL VI JOBBE MED KOMPETANSEPILOTEN?



## 4.1 Interessenter/målgrupper

Fosenregionen vil avgrense arbeidet til små og mellomstore bedrifter som er virksomme i regionen og driver innenfor de innsatsområdene som SNP peker på, samt offentlig sektor i hele regionen.



**FOSEN**  
REGIONEN

### 3.4 Milepæler

**2020**

1. Etablere drift og gjennomføring av kompetanseforum Fosen.
2. Prosjektet forankres i Fosenregionens IKPR gjennom presentasjon på rådsmøter.
3. Opprette 50 % prosjektstilling for kompetansepiloten i Fosenregionen.
4. Kartlegge behov for EVU hos virksomheter i Fosenregionen

**2021**

1. Tilby desentralisert agronomutdanning som videreutdanning for bønder i Fosenregionen
2. Etablert gode arenaer for samhandling mellom ulike aktører i Fosenregionen og utdanningstilbydere

**2022**

1. Testet nye metoder og ulike arena for etterutdanning for ansatte i små bedrifter på Fosen
2. Økt antall ansatte i virksomheter i Fosenregionen som har startet etter- eller videreutdanning med 20% fra 2020 nivå

# HVORDAN BYGGE BRO MELLOM TILBYDERE OG ETTERSPOØRRE?

«FOSENPODDEN»





***Vekst og verdiskaping i hele landet - Betydningen av samarbeid og koordinering på tvers av sektorer og aktører?***

Kari Mette Lullau, Regionalpolitisk avdeling

Verdal 14.09.21

# Hvor er KMD interessert i vekst og verdiskaping?

- 1. Regjeringens har et mål om regional balanse gjennom:**
  - *Vekstkraftig næringsliv, verdiskaping og attraktive arbeidsmarkeder i regioner og distrikter.*
- 2. KMD har en samordningsrolle i saker som har betydning for regional- og distriktpolitiske mål.**

# Det er vekstkraft i Trøndelag!

- Høyeste årlig vekst av alle fylkene med på 2,9% (14-19)
- Lavere ledigheten enn landsgjennomsnittet (2020)
- Utdanningsnivå på landsgjennomsnittet,  
-andelen 25-29 åringer som har utdanning utover  
grunnskole, er høyere enn landsgjennomsnittet
- 16% av virksomhetene hadde alvorlige rekrutteringsproblemer,  
-litt under gjennomsnittet for fylkene. (NAV 2021).
- Høyere befolkningsvekst enn landsgjennomsnittet. Innvandring  
og fødselsoverskudd bidra til dette.
- Innenlands flytting ut og inn av Trøndelag går i balanse.



Kilde: Regionale utviklingstrekk 2021





# Vekst, -men:

- Det er store regionale variasjoner innad i Trøndelags 38 kommuner
- Særlig er det store variasjoner i utviklingen i folketallet, -sentraliseringen mot Trondheimsregionen er stor.
- 40% bor i Trondheim. Der bor de med høyere utdanning. Trondheim har dobbelt så høy andel høyre utdannede enn de minst sentrale kommunene.
- Sysselsettingsandelen, og ledigheten nokså lik mellom de ulike sentralitetsnivåene i Trøndelag.



KMD har en samordningsrolle i saker som har betydning for regional- og distriktspolitiske mål.

## Fylkeskommunen alene, løser lite

### Partnerskap

- Arbeidstakere
- Arbeidsgivere
- Klynger
- Statlig utdanning
- Regional utdanning
- Virkemiddelaktører

Trøndelag først i feltet?



NORD  
universitet

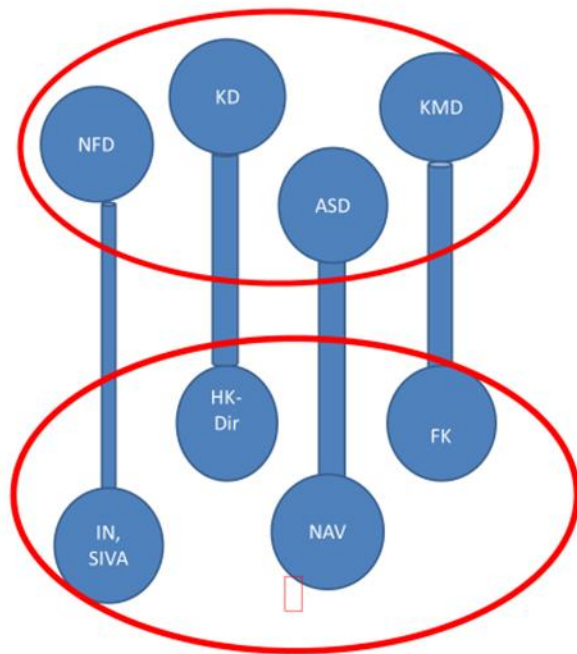


Fylkesmannen i Trøndelag  
Trööndelagen fylhkenålma

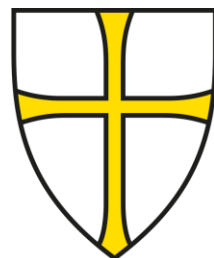


# En helhetlig tilnærming til kompetansepolitikken krever samarbeid på tvers av sektorer

## Kompetansepolitikk



- Nasjonal kompetansepolitikks strategi
- Kompetansepolitisk råd
- KS kollegiene, nettverk for regional kompetansepolitikk
- Regionale partnerskap/forum
- Kunnskap:
  - KBU, NAV, NHO, Tilstandsrapport UH og Yrkesfaglig utd, fylkeskommunenes egne analyser
- Rolle: LO, NHO, VOFO, NAV?



# Trøndelag fylkeskommune

[trondelagfylke.no](http://trondelagfylke.no) | [fb.com/trondelagfylke](https://fb.com/trondelagfylke)