

Innspill til Regional strategi for kompetanse – Kompetansestrategi Trøndelag



Fellesmøte mellom Kompetanseforum og Næringspartnerskap Trøndelag 2022

Arbeidsmarked, rekruttering, demografi og omstilling



Økt bærekraftig verdiskaping og internasjonalt konkurranseevne i Trøndelag



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



KOMPETANSESTRATEGI

FOR TRØNDELAG



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

Hovedmål:

1. Helhetlig system for karriereveiledning skal bedre samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft i arbeidslivet og den enkeltes bruk av egen kompetanse.
2. Trøndelag skal ha et fleksibelt utdanningssystem som møter arbeidslivets kompetansebehov.
3. Trøndelag skal ha et arbeidsliv som er preget av gode læringsmuligheter og god bruk av kompetanse, der flere blir faglig kvalifisert i samsvar med arbeidslivets behov.

Struktur og prosess for økta



- Drivkrefter for kompetansepolitikken
- Demografi, arbeidsmarked og arbeidskraftreserven
- Livslang læring, omstilling og nyskaping

Vi har delt prosessen i hovedområder

1. Demografi, arbeidsmarked og arbeidskraftreserven
2. Livslang læring, omstilling og nyskaping

For hvert område tar vi en kort gjennomgang av sentrale elementer i kunnskapsgrunnlaget, etterfulgt av dialog og innspill fra forsamlingen.



DRIVKREFTER



Hva påvirker behovet for kompetanse i årene som kommer?

- digitalisering og teknologisk utvikling
- det grønne skiftet
- demografi
- internasjonal økonomi og konjunkturer

Disse driverne interagerer i vesentlig grad med hverandre.

Felles for dem alle er at de utløser **behov for omstilling** i arbeidslivet, og **behov for utvikling av arbeidsstyrkens kompetanse**



Digitalisering og teknologisk utvikling



Det grønne skiftet



Demografi



Internasjonal økonomi og konjunkturer



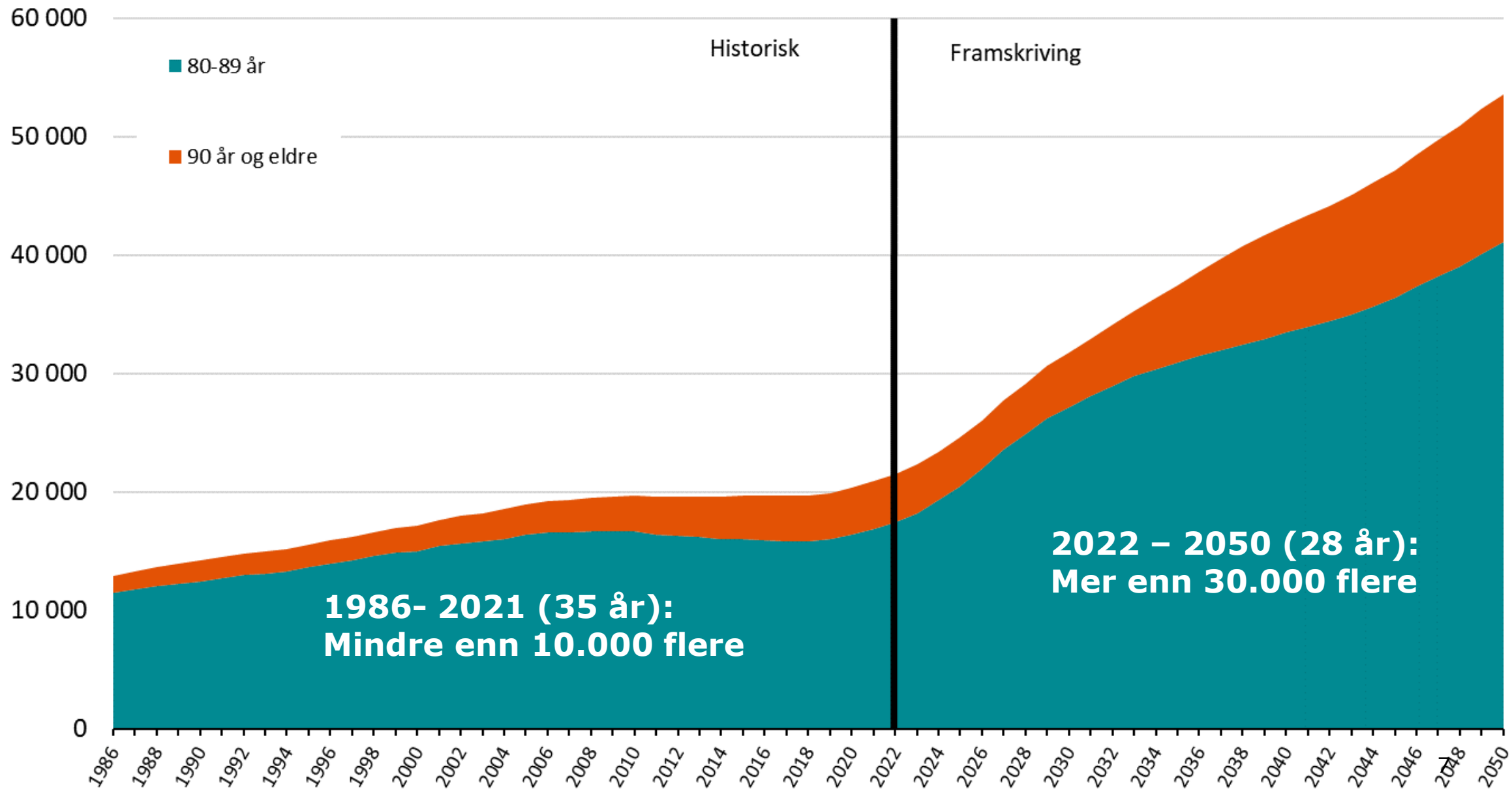
Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjälte



Demografi, arbeidsmarked og arbeidskraftreserven

Trøndelags befolkning over 80 år.

Historiske tall for perioden 1986-2022 og fremskriving (MMMM) for 2023-2050



**1986- 2021 (35 år):
Mindre enn 10.000 flere**

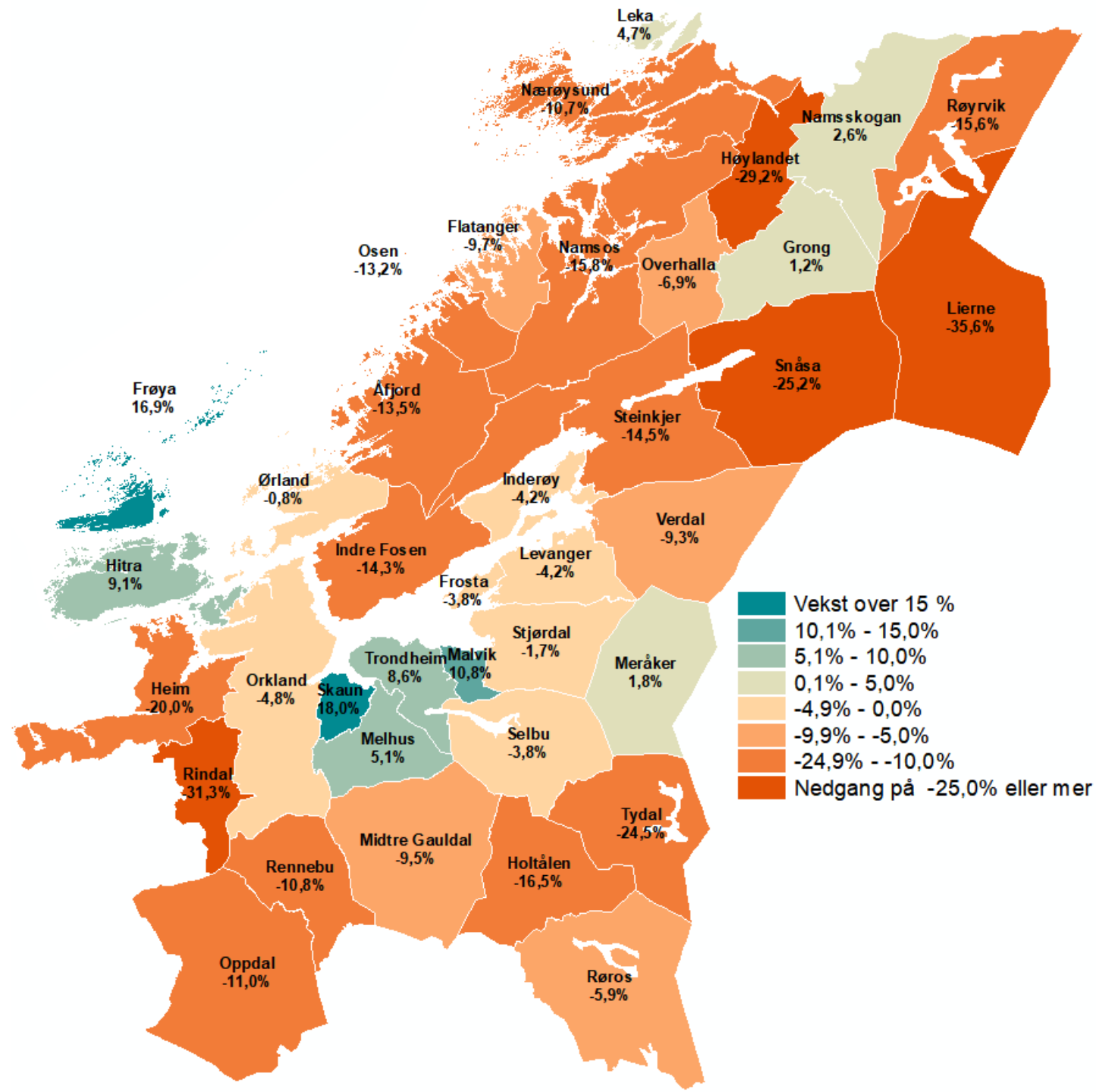
**2022 – 2050 (28 år):
Mer enn 30.000 flere**

Endring befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år)

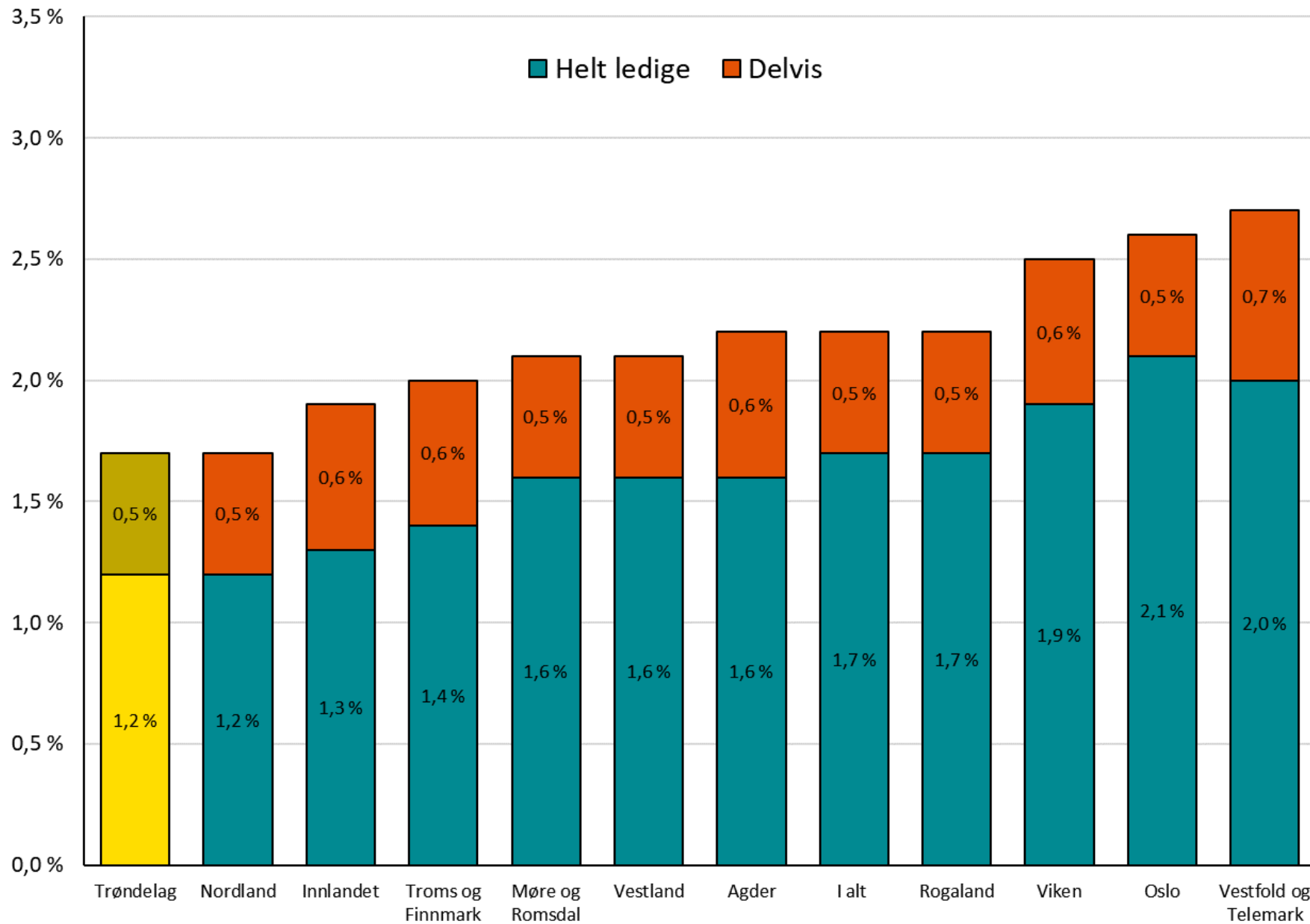
i perioden 2022-2050

Hovedalternativet (MMMM) fra SSBs befolkningsframskrivinger

- Antall personer i arbeidsaktuell alder (20-66 år) i Trøndelag øker med kun 4181 eller 1,4 %
- For Trøndelag utenfor Trondheim vil denne gruppen bli redusert med 7677 personer eller 5,0 %
- Vil gi større press utnyttelse av eksisterende arbeidskraftsressurser



Andel av arbeidsstyrken registrert helt og delvis ledige Juli 2022



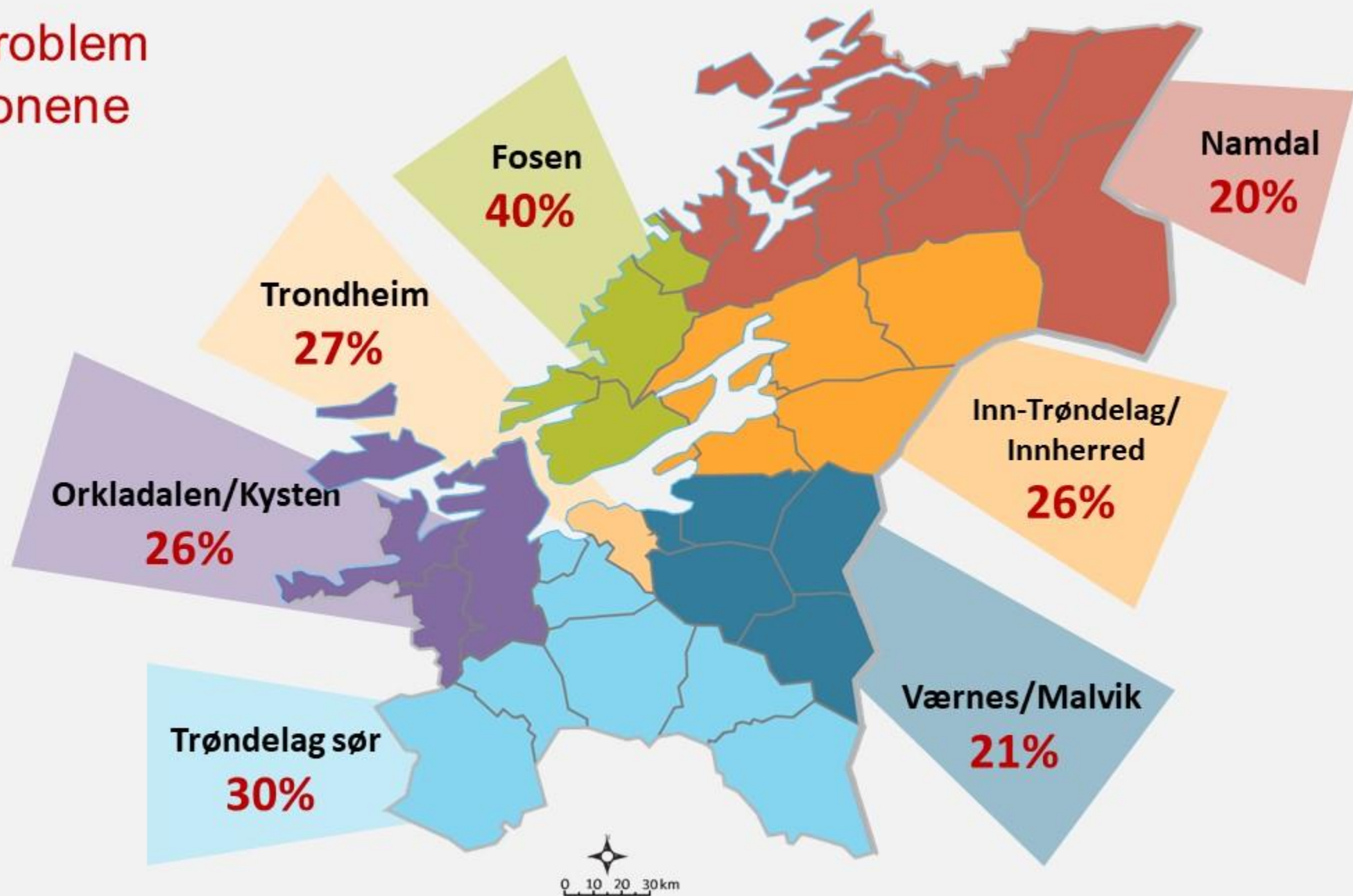
Trøndelag og Nordland har den laveste ledigheten i Norge per juli 2022

Hovedkonklusjoner fra NAVs bedriftsundersøkelse

- Årets bedriftsundersøkelse viser at hver tredje bedrift vil ansette flere. Det er en klar økning fra i fjor.
- I alt 27 prosent av virksomhetene har opplevd rekrutteringsproblemer de siste tre månedene.
- Store næringer som har alvorlige rekrutteringsproblemer er helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg samt eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting.
- **Sykepleiere, tømrere og snekkere og helsefagarbeidere er yrkene med høyest mangel.**
- Den estimerte mangelen på arbeidskraft er i år på 5665 personer. Mangelen øker med om lag 1530 personer fra i fjor.



Rekrutteringsproblem i markedsregionene

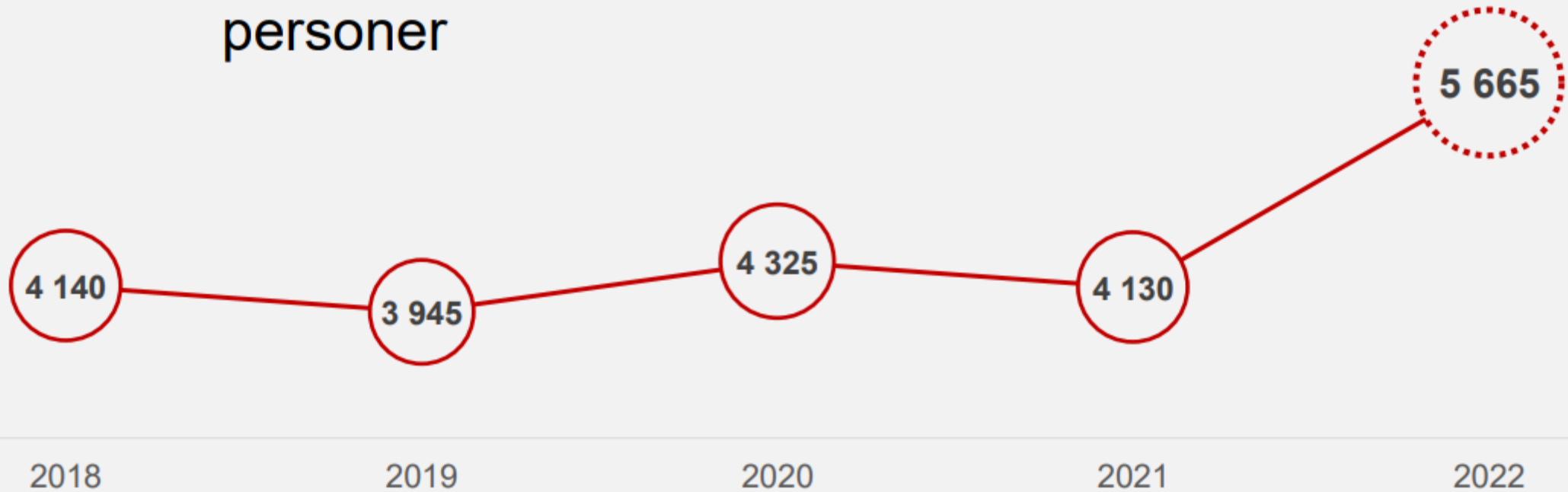


Virksomhetene i Trøndelag mangler

5 665

personer

! Mangelen tilsvarende 90% av alle elever som startet på videregående skole 2021...



Mangelen er innenfor et bredt spekter av fagområder



Helsepersonell

675 sykepleiere
200 helsefagarbeidere
150 legespesialister
125 vernepleiere



Håndverkere

275 tømrere og snekkere
150 sveisere
125 elektrikere
75 betongfagarbeidere



Varehandel, overnatting og servering

150 kokker
125 butikkmedarbeidere
100 salgsmedarbeidere
75 servitører

Utenforskap (Nav)

57 000 personer

eller

1 av 5

i den voksne befolkningen (20-66 år)
lever i utenforskap*

37 200 (65%) mottar trygd

19 800 (35%) mottar ingenting

12 520

personer i alderen

20-29 år er i utenforskap i Trøndelag

Det tilsvarer **18** prosent
i aldersgruppen

5 580 (45%) mottar trygd

6 940 (55%) mottar ingenting



***Utenforskap = ikke i jobb, ikke i utdanning**

Arbeidskraftreserven



Ulike veier til å dekke behovet for arbeidskraft i Trøndelag:

1. Utvidelse av arbeidsstyrken

- de som i dag står utenfor arbeidslivet, og har mulighet til å arbeide, kommer i arbeid (unge voksne, innvandrere m.m.)
- de som er i arbeid i dag, ikke faller ut (sykmeldte)
- de som jobber deltid jobber mer heltid
- folk står lenger i arbeid enn tidligere

2. Rekruttering

- økt tilflytting og større mobilitet mellom regioner og landsdeler
- økt arbeidsinnvandring

3. Økt produktivitet og omstilling

- øke den eksisterende arbeidsstyrkens kompetanse og produktivitet.

Diskusjon i plenum

Demografi og arbeidskraft

- Demografien: betydelig flere eldre 80+, færre yngre
- Stramt arbeidsmarked og mangel på arbeidskraft i de fleste sektorer
- Ulike regionale utfordringer – et sentraliserende flyttemønster

1. Hvilke strategiske valg trenger vi å gjøre i Trøndelag for å møte arbeidskraftsbehovene – uten å bedrive «kannibalisme»?

2. Hva skal til for at arbeids- og næringsliv i Trøndelag inkluderer og mobiliserer mer av arbeidskraftreserven?

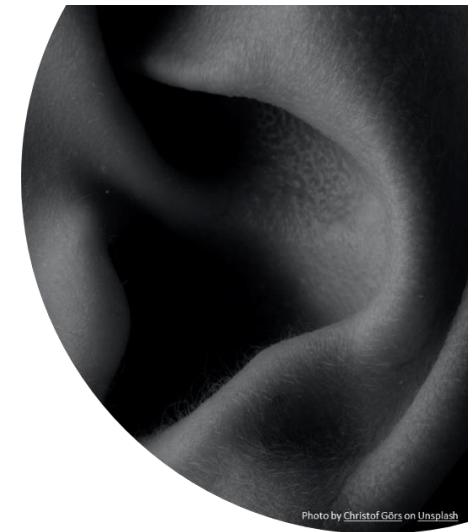


Photo by Christof Göcs on Unsplash

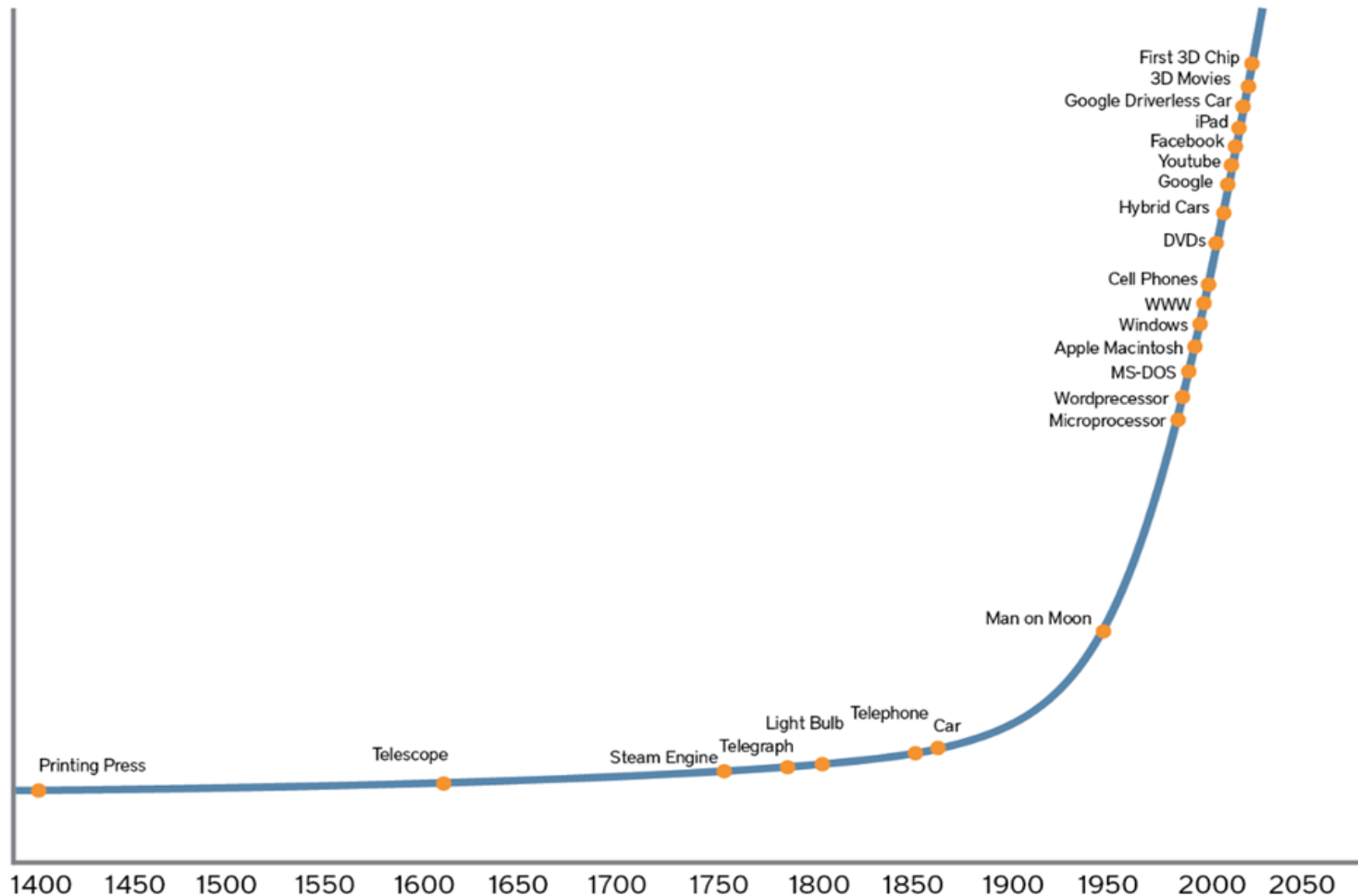


Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjielte



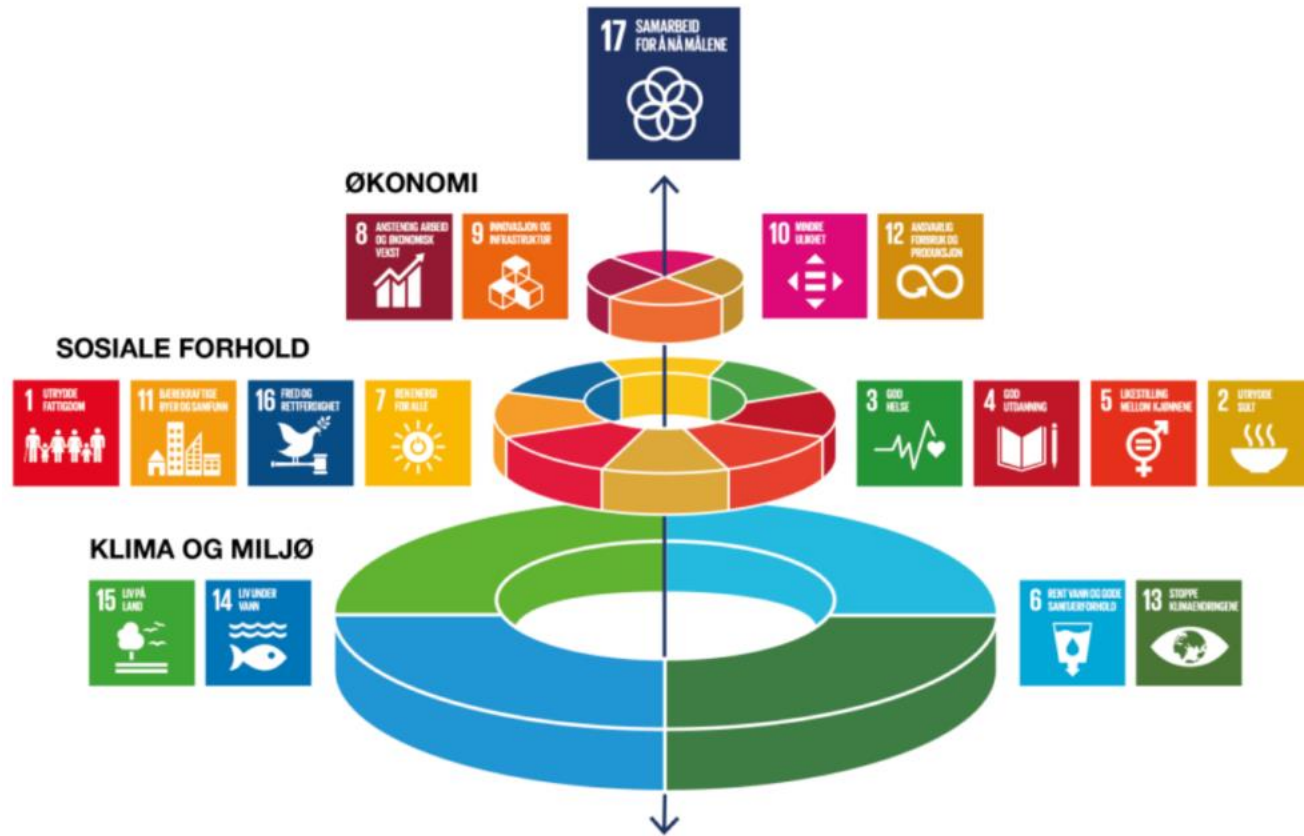
Livslang læring, omstilling og nyskaping

Teknologisk utvikling



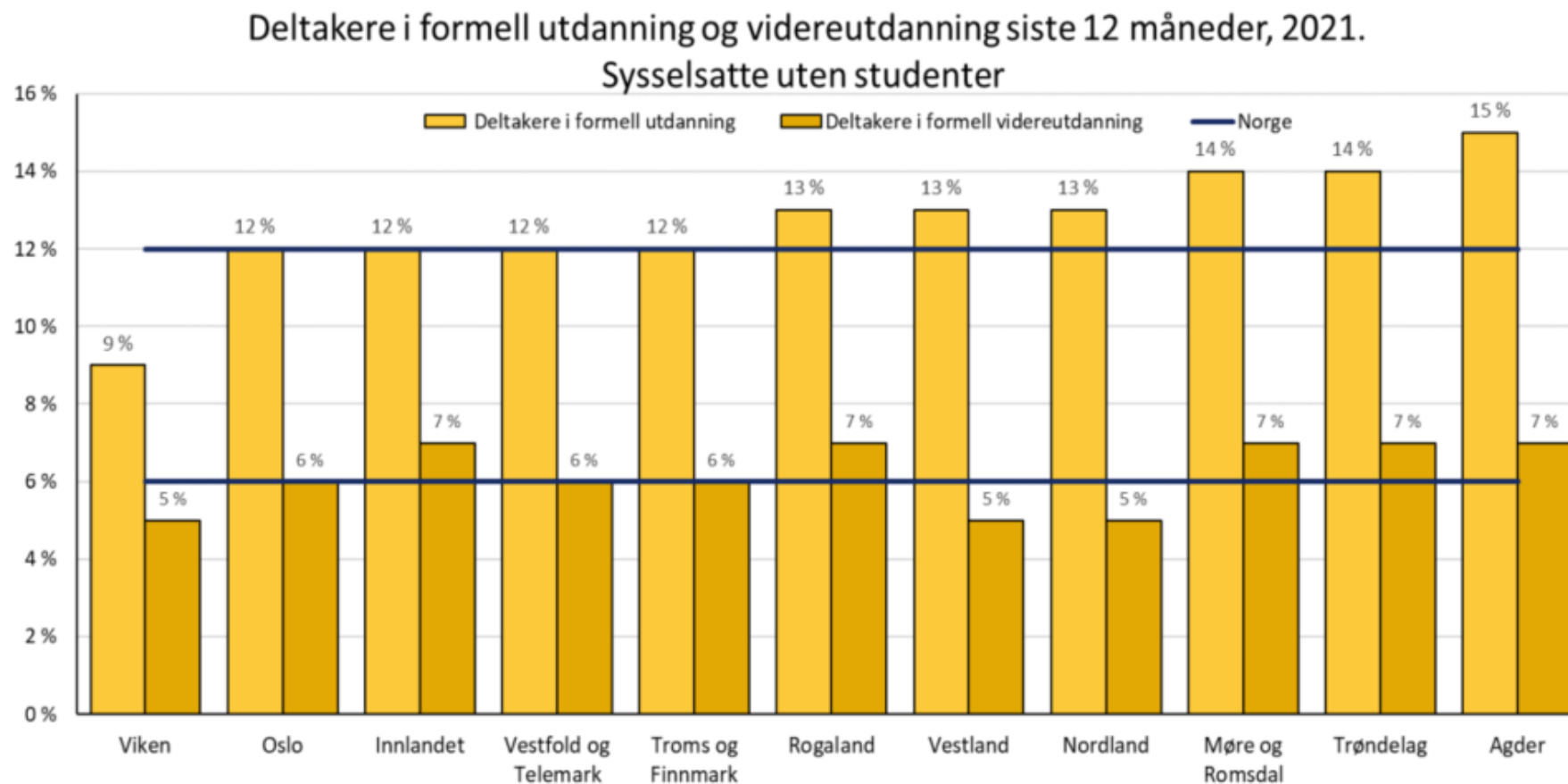
- Den digitale transformasjonen er gjennomgripende. Digitale ferdigheter vil være helt essensielt for endringstakten i alle virksomheter.
- Vi trenger digital kompetanse for å automatisere, digitalisere, utvikle og drifte nye løsninger.

Grønt skifte og bærekraft



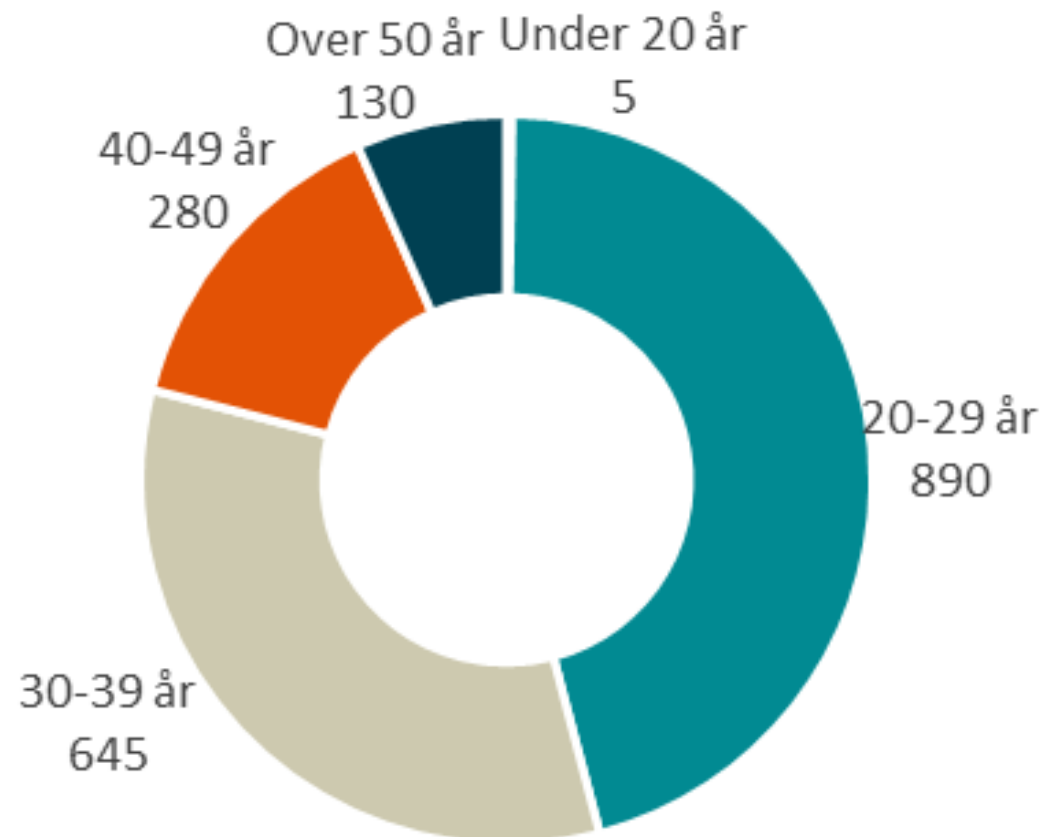
- Det grønne skiftet griper inn i alle samfunnsforhold, berører alle virksomheter og fordrer omstilling.
- Grønn produksjon er i ferd med å bli både myndighetskrav og markedskrav, og også krav for tilgang på kapital.

Andel deltakere i formell utdanning og videreutdanning (Lærevilkårsmonitoren)



I 2021 hadde 14 % av de sysselsatte deltatt i formell utdanning i løpet av de siste 12 månedene. Rundt halvparten av dem (7 %) deltok i videreutdanning. Nivået i Trøndelag lå litt over landsgjennomsnittet.

Studenter på høyere yrkesfaglig utdanning i Trøndelag, etter alder



2022

Studenter per fagskole i Trøndelag 2019-2022



	2019		2020		2021		2022	
	Vår	Høst	Vår	Høst	Vår	Høst	Vår	
Trøndelag høyere yrkesfagskole					1125	1040	1240	1100
Chr. Thams fagskole	205	250	235					
Trondheim fagskole	210	225	200					
Stjørdal fagskole	180	240	180					
Steinkjer fagskole	85	80	80					
Levanger Fagskole	30	70	45					
Ytre Namdal fagskole	45	45	45					
Gauldal fagskole	20	30	30					
TISIP Fagskole		55	65	160	520	425	360	
AOF Norge	95	130	115	145	135	100	105	
Folkeuniversitetets Fagskole AS				205	70	275	195	
Norsk Fotofagskole	70	70	70	70	65	65	65	
Lukas høyere yrkesfagskole	55	55	45	50	50	45	45	
KBT-fagskole				45	35	50	50	
NKI Fagskoler AS	20	35	55	10	10			
Høgskolen Kristiania - fagskolestudier	75							
Nordland fagskole		5	5	5	5	10	10	
Centric IT Academy						20	15	
Norges grønne fagskole - Veia				15	15			
Fagskolen Innlandet	5	5	5	5	5			
Norges Fagakademi AS						5	10	
Norwegian Drilling Academy AS, NORTRAIN	5							
Sum	1100	1295	1180	1840	1945	2240	1950	

Bedriftsintern opplæring (BIO)



Hva er BIO?

Skal motivere og mobilisere til kompetansetiltak i bedrifter som har behov for å gi de antatte ny kompetanse, for å stå bedre rustet for omstilling og videre utvikling.

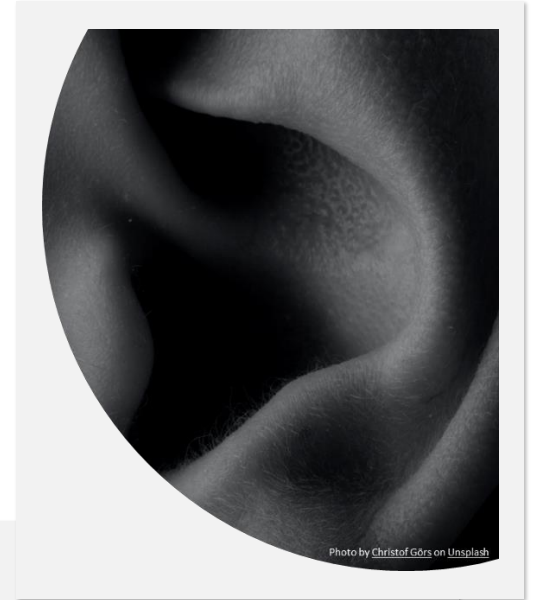
Næringsgruppe (Nace17)	Antall Søkt	Antall innvilget	Søkt	Innvilget	Innvilget (kr) per sysselsatt i næring
Industri	65	51	20 683 403	14 597 015	791
Overnattings- og serveringsvirksomhet	79	68	15 398 957	10 913 570	1 467
Forretningsmessig tjenesteyting	42	36	9 180 732	7 249 705	653
Personlig tjenesteyting	50	36	9 906 936	5 604 286	698
Bygge- og anleggsvirksomhet	27	19	5 812 402	3 393 230	160
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	45	19	8 240 740	2 834 432	182
Jordbruk, skogbruk og fiske	30	28	3 396 726	2 794 881	314
Varehandel, reparasjon av motorvogner	35	24	6 125 930	2 225 678	82
Informasjon og kommunikasjon	25	13	3 976 854	1 588 598	235
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	3	3	693 340	693 340	52
Transport og lagring	7	3	1 313 030	417 260	42
Undervisning	14	2	1 735 008	158 800	6
Helse- og sosialtjenester	5	2	1 086 539	99 150	2
Totalt	427	304	87 550 597	52 569 945	234

Diskusjon i plenum

Omstilling og livslang læring

- Stort behov for arbeidskraft
- Kompetanse er ferskvare
- Sentrale drivere; grønt skifte, digitalisering, demografi m.m.

- 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?**



Minner om

Gi innspill, åpent for alle!

Frist 10. november.

[Kompetansestrategi - Revisjon - Trøndelag fylkeskommune \(trondelagfylke.no\)](https://www.trondelagfylke.no)

Hvis dere ønsker bistand i egen innspillprosess, ta kontakt:
bjofin@trondelag.fylke.no
(seniorrådgiver Bjørn L. Finanger)



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjielte

Ledige stillinger / Kontakt oss / Norsk 

Søk i alt innhold 



VÅRE TJENESTER



POLITIKK



OM OSS



FINN ANSATT

[Startside](#) / [Våre tjenester](#) / [Utdanning](#) / [Strategier og planer](#) / [Kompetanseforum Trøndelag](#) / [Kompetansestrategi - Revisjon](#)

Kompetansestrategi - Revisjon

Fra våren 2022 til våren 2023 pågår arbeidet med revisjon av Kompetansestrategi for Trøndelag. Bestiller er Fylkestinget, og styringsgruppe for revisjonsprosessen er Kompetanseforum Trøndelag.

Akkurat nå pågår hovedrunden med innspill til strategien. Oppdatert kunnskapsgrunnlag og mal for innspill finner du under. Det er åpent for alle som ønsker det å delta i innspillsrunden.

Det åpnes for innspill til både **strategi** og **handlingsplan**. Merk at det også kommer en egen innspillsrunde om tiltak/handlingsplan nærmere årsskiftet.

Svarfrist: 10. november 2022

Dagens strategi er delt inn i tre arbeidsområder.

1. Gode valg for den enkelte og samfunnet
2. Utdanningssystem som bidrar til tilstrekkelig og relevant kompetanse og arbeidskraft.
3. Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse

Disse tre arbeidsområdene brukes også nasjonalt og i de andre fylkenes kompetansestrategier. Det er ønskelig å ta de med videre, og svarskjemmet er i hovedsak bygd opp rundt arbeidsområdene.

Det er likevel selvsagt åpent for helt nye innspill!

Kompetanseforum Trøndelag

- [Kompetansestrategi - Revisjon](#) >
- [Om Kompetanseforum Trøndelag](#) >
- [Møteplan og referater](#) >
- [Gjeldende Kompetansestrategi](#) >
- [Kompetansepilot Trøndelag](#) >
- [Kompetanseportal](#) >
- [Kompetansehevende tiltak](#) >
- [Statistikkutvalget](#) >