

## Referat fra møte i Kompetanseforum Trøndelag 15. mai 2024

Til stede:

LO: Kristian Tangen,

NHO: Guro A. Gimse,

Næringsalliansen i Trøndelag: Ståle Vaag,

KS: Helen Hol,

NTNU: Annikken Løe,

Nord universitet: Aina Hildrum,

Kompetanseforbundet: Øyvind Tingstad,

Høyere yrkesfaglig utdanning: Svei Ove Dyrdal,

VOFO: Kristin Myrmel,

NAV: May Beate Haugan,

Statsforvalteren: Øystein Johannessen, Frode Kvitem, Jan Vaage, Inger Lise Helgesen

Trøndelag fylkeskommune: Vegard Iversen, Even Ystgård, Nina Hoseth, Thea Kveinå, Lisbeth Pedersen,

Pål Ranes (sak om arbeidsmesse)

Helse Nord-Trøndelag: Therese Engan

**Velkommen til møte i Kompetanseforum Trøndelag** ved Vegard Iversen, direktør for avdeling Kompetanse, Trøndelag fylkeskommune. Se presentasjon.

**Velkommen til Folkets hus og LO** ved Kristian Tangen, regionleder LO Trøndelag

Se presentasjon.

Folkets hus i Trondheim er regionsenter for fagbevegelsen. LO i Trøndelag har over 100000 medlemmer, 6000 tillitsvalgte og 15 lokasjoner (som er eid av lokale fagforeninger, er selvstendig, drives i stor grad av frivilligheten).

LO er svært opptatt av kompetansepolitikk og oppsummerer satsingsområdene i fire punkter:

- Utdanning – et offentlig ansvar
- Alle skal gis mulighet til livslang læring – med mangel på arbeidskraft er det vesentlig å satse på kompetansebygging av egne ansatte. Her er kompetanseforums arbeid viktig.
- Yrkesfag må styrkes og høyere yrkesfaglig utdanning er HYU viktig.
- Sikre solid basisfinansiering av forskning og utdanningsinstitusjoner

LO er opptatt av å sikre rettferdig omstilling der involvering i viktig – gjelder også de som står utenfor arbeidslivet.

I årets lønnsoppgjør var et av hovedkravene kompetanse og etter- og videreutdanning. Detaljene er ikke kjent enda – avventer rapporten fra utvalget som arbeider med Kompetansereform i arbeidslivet.

**Årets bedriftsundersøkelse fra NAV** v/ May Beate Haugan, avdelingsdirektør NAV Trøndelag

Bedriftsundersøkelsen ble publisert 7. mai og er tilgjengelig på nett: [Hver fjerde bedrift sliter med rekruttering - mangler over 4 000 arbeidstakere - nav.no](#)

[Bedriftsundersøkelsen 2024 NAV Trøndelag](#)

- NAVs bedriftsundersøkelse er en bred undersøkelse som omfatter 1 av 5 ansatte.

- Hver fjerde virksomhet i Trøndelag har rekrutteringsproblemer. Av virksomhetene som varsler om alvorlige rekrutteringsproblemer er nær halvparten (45%) innen helse- og sosialtjenestene. Videre kjenner bygg- og anlegg og industri på mangel på fagarbeidere. Overnatting og servering har økende rekrutteringsproblemer.
- Sysselsettingsforventninger i Trøndelag er på nivå med landet for øvrig, det er størst optimisme i nord. En av fire virksomheter i Trøndelag (25%) forventer å ansette flere det neste året, mens 12% trolig vil nedbemanne. Dette gir en nettoforventning på 13%.
  - Innen undervisning er det en negativ nettoforventning på -22%
- Nasjonalt har mangel på arbeidskraft har gått ned, også for Trøndelag ses en nedgang på 24%
- Det er store forskjeller innad i Trøndelag

NAV Trøndelag arrangerer dialogmøte i august for å se nærmere på hva funnene i Bedriftsundersøkelsen betyr.

**Nye og aktuelle forskningsrapporter** v/ Lisbeth Pedersen, seniorrådgiver regional kompetanse, Trøndelag fylkeskommune, Se presentasjon og rapporter

Samfunnsøkonomisk analyse om Kompetansepilote

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/programmet-kompetansepiloter/id3038777/>

Oxford Research om kompetanseforum

[Rapport om fylkeskommunenes ulike kompetansefora - regjeringen.no](#)

Funnene i rapportene tas videre med til diskusjon i Kompetanseforums møte 18. desember i forbindelse med behandling av forslag til Kompetansereform i arbeidslivet.

**Helse- og omsorgstjenestens behov for kompetanse krever samhandling v/ Helse Nord Trøndelag, HR sjef Therese Troset Engan.** Se presentasjon.

Helse Nord Trøndelag deltar i kompetanseforum Namdalen og Innherred.

Jobber med Tørn- oppgavefordeling (som kommunene). Jobber med organisasjonsutvikling. Har utfordringer, møter disse aktivt med prioritering, dvs. ikke med ostehøvel

Helse Midt- Norge har over 100 yrker nå i organisasjonen og må vurdere flere, - også uten helsefaglig utdanning.

Drivere som blant annet aldrende befolkning og høye forventninger til helsetjenestene i befolkningen sier at vi må prioritere ressursbruken. Vi må kjenne problemet – og ta grep. Ny oppgavedeling må vurderes og helsefagarbeidere blir viktige. Det må satses mer på lærlinger – det er oppretter eget lærlingekontor.

Strategisk kompetanseplanlegging, ledelse og organisasjonsutvikling er viktig er også viktig.

Må se helheten – drastiske løsninger

Private tilbydere er viktig, men må brukes på en bærekraftig måte.

For å nå anbefalingene fra Helsepersonellkommissjonen om færre ansatte per pasient, må det jobbes spesielt med forventninger i befolkningen om nivå på helse- og omsorgstjenester.

**Statsforvalteren i Trøndelag, Fylkeslege Jan Vaage**

Kan vi skaffe nødvendig kompetanse til framtidens helse- og omsorgstjenester?

Fylkeslegen er spesielt bekymret for kommunehelsetjenesten.

Mulighet for kompetanseheving hos ansatte i helsesektoren er begrenset.

Flere kommuner melder at tilgangen på personell er så begrenset, at de ansatte må stå i drift – «- er fanget i drift», og har ikke kapasitet til etter- og videreutdanning.

Starsforvalteren jobber med råd og veiledning, tilskudd, arenaer og nettverk.

Eksempler er:

- Tørn – nettverk i regi av KS
- Fokus på heltidskultur
- Styrke partssamarbeidet
- Krav om radikale endringer

#### Momenter fra diskusjonen:

- Helsepersonellkomisjonens forslag er viktige. Må balansere kriseforståelsen med å se på muligheter.
- Når kommunene melder om at det ikke er kapasitet til kompetansebygging, så må det radikale endringer til for å møte utfordringene. En av nøklene er oppgavefordeling og organisering av oppgavene.
- Må se alle arbeidsoppgaver og profesjoner i sammenheng - må tenke hele helselaget, utfordrer hele helseområdet – det må radikal innovasjon til.
- EVU er viktig, men også det å løfte nye grupper eks. fagarbeideren. Bra at sykehusene nå kommer etter og vil satse på fagarbeidere.
- Satse på *egne arbeidstakere* der det organiseres for heltid og legges til rette slik at helsepersonell står i yrket til pensjonsalder og gjerne utsette pensjonsalderen med et år eller to. Viktig å jobbe med nærvær (mindre sykefravær).
- Innleid arbeidskraft koster dobbelt så mye som egne ansatte.
- Partene må involveres i omstillingsarbeid.
- Utdanningstilbydere må tilby relevante og fleksible utdanninger tett dialog med arbeids- og næringsliv.
- På videregående er det flere søker yrkesfag, er det færre som søker HO, og det er for mange fra HO på vgs som tar påbygg.
- Viktig å jobbe med de som står utenfor arbeidslivet. Trøndelagsmodellen brukes av private, mens det offentlige ikke er på banen. Må også akseptere at ikke alle kan jobbe 100%.
- Pårørende er en viktig ressurs der arbeidslivet må tilrettelegge for at pårørende kan bidra
- Utfordringene innen helsesektoren er kjent, men vi sliter med å aktivere kriseforståelsen – hva er historien om kvalitet (standardisering)? Må få det rommet til å prøve noe nytt, må også være rom for å prøve og feile – er dette politisk akseptabelt?
- For politikere er det krevende å møte slike komplekse utfordringer som krever tøffe prioriteringer
- Mye innovasjonskraft i privat sektor – kan man
- Samarbeid, koordinering av aktører, utnytte eksisterende arenaer, gjøre ledere bedre innen helsefeltet, hente inn erfaringer på tvers av sektorer

#### **Emigration Expo – en måte å rekruttere internasjonalt, deltakelse 2025?**

Nina Hoseth, seksjonsleder regional kompetanse - og Pål Raner, seniorrådgiver Trøndelag fylkeskommune. Se presentasjon.

En delegasjon har besøkt en kommersiell jobbmesse i Utrecht, Nederland etter invitasjon fra NAV ved Eureskontakt og markedskontakt. Hensikten er å skaffe arbeidskraft fra Nederland til Norge.

Det stilles etiske spørsmål ved å jobbe aktivt for å hente arbeidskraft fra andre land da det er en arbeidskraftreserve med personer som står utenfor jobb og utdanning, ufrivillig deltid mm i Norge. Om vi velger å rekruttere fra andre land må dette sees i sammenheng med ansvaret for rekruttering fra nevnte gruppe. Det presiserer at det ikke er ønske om å konkurrere om helsearbeidere fra andre land, men rekruttere personer som ønsker å flytte til et annet land. Dette må sees på som et supplement til annet rekrutteringsarbeid

Dette kan bli et prosjekt der fylkeskommune, NAV og næringslivet må jobbe sammen der en også må jobbe for å få folk til å bli.

NHO synes dette er interessant, og ønsker å drøfte saken med egne medlemmer. Næringsforeningen i Trondheim ønsker også en orientering om arbeidet.

Kompetanseforum peker på at dette må være et supplement til annet rekrutteringsarbeid. Det er viktig å få til dialogen som gjelder mange aktører. Eksempel er jobb for 2, Heia Innherred, Work and live in Trondheim, kommunene som blir involvert med språkopplæring, bolig, barnehage osv. Det er et stort ansvar dersom en skal jobbe slik og Kompetanseforum ønsker orientering om evt. videre arbeid. Et stort poeng vil bli å engasjere bedrifter og næringsliv som mangler arbeidskraft.

## **Nytt fra partene**

**Næringsalliansen:** Næringsforeningene i fylket har næringsssamling 24-25.juni. Har hatt nasjonal samling for alle næringsforeningene. Det er gjennomført flere lokale kartlegginger, eks Orkland og Værnesregionen.

**LO:** EVU var sentralt i Lønnsoppgjøret. Avventer konkretisering hva dette betyr fra kompetansereformsutvalget. LO ønsker at arbeidet med høyere yrkesfaglig utdanning som skjer nå må opp som tema på nest møte. Er spent på endringer i vgs – hva betyr det at flere private skoler etablerer seg og hva betyr fritt skolevalg? Internt i LO: Jobber med omstilling, og har arrangert regionkonferanse der kompetanse var på dagsorden.

**NTNU:** Tor Grande tilsatt som rektor. Inntakstall; stor sykepleiesøknad i Trondheim, ikke nok søknader til Gjøvik og Ålesund. - Bergen er mer populær enn Trondheim som studie-by, noe vi må gjøre noe med. Jobber med fleksibel EVU.

Kompetansereformsutvalget – spiller inn gode eksempler på hvordan universitet og arbeidsliv jobber sammen. Må ha en felles nasjonal portal.

**Nord universitet:** Søkertall: sykepleier går ned, ønsker fleksible studier, eks. lærerutdanning i Bodø tilbys ikke campusbasert deltid og har god søknad. Lyspunkt: Lærer i Nord – nær dialog med kommunene – barnehagelærerutdanning – arbeidsgiver må legge til rette. Stort omstillingsprosjekt – fleksible studier. Mikroemne – flere bedrifter er interessert, men ikke i å ta eksamen. Universitetene er avhengige av studiepoengproduksjon.

**KS:** Har gjennomført 12 kommunebesøk og samtlige kommuner er opptatt av kompetanse. Flere kommuner arbeider med Tørn: dvs. heltid, kompetanse, partsamarbeid. Tiltak/ prosjekt for å fremme

kompetanse på arbeidsplassen er blant annet jobbvinner, som har to prosjektkoordinatører i Trøndelag. Utenforregnskapet – viser kostnader med utenforskap.

KS har gjennomført folkevalgtprogrammet – og prosjekt «Ny som leder» – med mål om å heve kompetansen til ledere ved å se på hva som fremmer god ledelse, betydning av politisk styrte organisasjoner.

**Kompetanseforbundet:** Foreligger statistikk for 2023, som viser 200000 deltakere i studier. Bransjeprogram – utvikler program for spesialkompetanse innenfor ulike bransjer – eks. avfall- og gjenvinningsbransjen – se hjemmesiden.

**VOFO:** Har delvis overlappende statistikk med Kompetanseforbundet. Eksplosiv økning i voksenopplæring (VO) i Trøndelag. 60 000 som tok vo i Trøndelag – det vil si en 22% økning. Eks. sivilt beredskapskurs er viktig – eks norsk e redningshunder. Helsefaglig opplæring, også for personer over 55 år. Ny pensjonister er viktig ressurs.

**Statsforvalteren:** Kommunebesøk – utfordringer med kompetanse og rekruttering i alle kommuner. Har hatt dialog med KS og FK om utenforskap. FK som skoleeier har en viktig rolle som skoleeier. 20% har vgo som høyeste fullførte utdanning. Hvordan forfølge dette? Mulig uforløst potensiale.

**NHO:** For å møte utfordringene med mangel på arbeidskraft og kompetanse, er partssamarbeidet på alle nivå svært viktig. Vi må ha med hele organisasjonen for å jobbe med utenforskap, integrering og kompetanseøkning. Prosjekt: Medarbeiderdrevet innovasjon - Hovedorganisasjonenes fellesprosjekt – ser på forbedringer i organisasjonen, gjerne med Lean-inngang.

**HYU:** Det er stor vekst for HYU, men rammeverket er ikke helt rigget. THYF må søke om godkjenning, men NOKUTs behandlingstid er over to år. Søker områdeakkreditering – og har opprettet fagråd. HYU ser fram til ny fagskolelov.

**NAV:** Det kommer en ny stortingsmelding om til sommeren. NAV minner om Framtidsfredag 21. juni på Steinkjer, det tas opp mange interessante innlegg: [Framtidsfredag – en dag for framtidens Trøndelag](#)

#### **Trøndelag fylkeskommune:**

Ny tildeling til studiesenter, der Trøndelag nå har seks studiesenter. Midler til kompetanseheving i distriktene ble behandlet i fylkesutvalget 14.05.24, [FU-sak 121/24](#). Midlene går til styrking av regionale kompetanseforum i distriktene, studiesentrene som tilhører disse og integrering. Når det gjelder inntakssystemet for videregående opplæring, så har nærskoleprinsippet vært gjeldene i Trøndelag. Det foreligger nå forslag om inntak i regioner, se høring: [Tilbudsstruktur ved våre skoler - Trøndelag fylkeskommune \(trondelagfylke.no\)](#)

#### **Takk for i dag og veien videre**

Neste møte i Kompetanseforum Trøndelag blir felles møte med næringspartnerskapet. Etter lunsj arrangeres en Kompetansekonferanse som vil være åpen for alle interesserte. Dato er 18. september. Sted: Rockheim, Trondheim. Nærmere invitasjon kommer.