

Utkast til planprogram / mandat for utarbeidelse av Regional plan for kompetanse 2028 -2039



Regional plan for kompetanse - planprogrammets / mandatets hovedpunkter

- I planprogrammet / mandatet planlegger vi prosessen og utrednings-tema for utarbeidelsen av Trøndelags regionale plan for kompetanse 2028-2039
- Regional plan for kompetanse skal erstatte Regional strategi for kompetanse 2023-2027
- Den nye planen skal ha langsiktige mål (12 år) og handlingsprogram som rulleres hvert 4. år
- Når vi lager planen vil vi bygge på kunnskapsgrunnlag, mål og satsinger i Regional planstrategi 2024-2027 (se figuren under)
- Øvrige viktige tema som er definert i [Planprogram for utvikling av Trøndelagsplanen](#) er **utenforskap**, **arealpress**, **arbeidskraft**, **kompetanse** og **FoU-samarbeid**, **energi**, **totalberedskap**, natur og klima. Temaene som er uthevet anses spesielt aktuelle for kommende regionale plan for kompetanse
- Kunnskapsgrunnlaget, som oppdateres og utvides med utgangspunkt i [kunnskapsgrunnlaget fra regional planstrategi \(2024-2027\)](#), vil bli delt og diskutert gjennom prosessen. En oppdatert kompetanseindikatorrapport kommer høsten 2026
- I prosessen skal vi informere bredt om arbeidet, legge til rette for dialog, medvirkning og samskaping
- Der det er mulig vil vi samkjøre planprosesser for Utviklingsplan for Trøndelag og Kompetanseplan for Trøndelag.
 - Se [FT-vedtak 38/26 - Trøndelagsplanen, Fastsetting av planprogram for utviklingsplan for Trøndelag 2028-2029 etter høring og offentlig ettersyn](#)
 - Se [utviklingsplan for Trøndelag planprogram til høring](#)



Figur 1: Langsiktig utviklingsmål og hovedmål fra gjeldende regional planstrategi (2024)

Innhold

Utkast til planprogram / mandat for utarbeidelse av Regional plan for kompetanse 2028 -2039 ..1	
Regional plan for kompetanse - planprogrammets / mandatets hovedpunkter.....2	
1 Om planprogrammet / mandatet.....4	
1.1 Introduksjon4	
1.2 Bakgrunn for og målsetning med planprogrammet / mandatet6	
1.3 Hva er en regional plan for kompetanse og hvor skal den gjelde?6	
2 Rammer for arbeidet7	
2.1 Rammer for arbeidet7	
2.2 Rammer og føringer for Kompetansepolitikken7	
2.4 Utforming av planen9	
3 Erfaringer med Kompetansestrategi 2023-202710	
4 Kort om målene i Trøndelagsplanen og nye forutsetninger og dilemmaer11	
5 Sentrale problemstillinger og utredningsbehov13	
6 Interessentanalyse14	
7 Kommunikasjons – og medvirkningsplan16	
8 Organisering av arbeidet17	

1 Om planprogrammet / mandatet

1.1 Introduksjon

Megatrender er langvarige, globale utviklingstrekk som påvirker arbeidsliv, samfunnsutvikling og kompetansebehov. Digitalisering, grønn omstilling, demografi og geopolitikk endrer arbeidslivet raskt – og gjør kompetanse til et strategisk virkemiddel for bærekraftig vekst, verdiskaping, beredskap og regional utvikling.

En verden i rask endring fordrer at arbeidslivet i Trøndelag må utvikle seg i takt med -, og helst i forkant av utviklingen. For at Trøndelag skal ha et konkurransedyktig næringsliv og en god offentlig sektor i framtiden er det behov for tilgang på arbeidskraft med relevant og bred kompetanse. Regional plan for kompetanse skal bidra til å samle kreftene i regionen for å utvikle kompetanse gjennom utdanningssystemet, på arbeidsplassen og i frivillig sektor.

Arbeidslivets fremtidige etterspørsel etter kompetanse er vanskelig å forutsi gitt de store endringene vi står overfor. Megatrendene påvirker kompetansebehovet i alle bransjer og sektorer. Knapphet på kompetanse vil kreve omstilling av utdanningstilbud og bruk av kompetanse i arbeidslivet. Det vil forde videreutvikling av kompetanse for de som er i arbeid og inkludering av de som står utenfor arbeidslivet.

Regional plan for kompetanse skal være et styringsverktøy for forvaltning av videregående opplæring og høyere yrkesfaglig opplæring, med skal også ha mål om en helhetlig tilbudsstruktur i fylket for opplæring på alle nivå. Flexibiliteten i utdanningssystemet må utnyttes og utvikles i takt med omstillingsbehovet i arbeidslivet, både når det gjelder tilbudsinnhold og - form. Utdanningstilbud for rekvalifisering og videreutdanning både i og utenfor etablert arbeidsliv må være tilgjengelig. Behovet skal være godt tilpasset den enkelte gjennom heile livet. Planen må også se på muligheter for uformell læring.

Høy gjennomføringsgrad innen alle utdanningsnivåene gir større deltakelse i arbeidslivet, noe som er viktig både i et folkehelseperspektiv og for arbeids- og næringslivet. For å få til høy gjennomføring er det viktig med god karriereveiledning i ulike livsfaser. Overganger mellom utdanningsnivåene fra grunnskole til lære, arbeid og høyere utdanning kan være utfordrende for mange. Gjennom planarbeidet settes fokus på forebygging, slik at flere greier overgangene bedre. Overgangen fra elev til lærling, er spesielt viktig å se nærmere på, da statistikken viser at frafallet er størst der.

Arbeids- og næringsliv har mangel på folk, samtidig som flere står utenfor arbeid eller utdanning. Det vil være en stor gevinst, både for den enkelte og for samfunnet, i å få engasjert flere i «arbeidskraftreserven» som i dag er ledig, eller delvis ledig. Planarbeidet skal bidra til å synliggjøre mangfold som en ressurs.

For å sikre et utdannings- og kvalifiseringstilbud tilpasset arbeidslivets behov, er det viktig med et godt samarbeid mellom arbeids- og næringsliv, offentlig sektor, partene i arbeidslivet, frivilligheten, studiesenter og utdannings- og forskingsinstitusjonene. Hovedmålet med samarbeidet er å identifisere kompetansebehovene og finne de rette løsningene, slik at vi

både får relevant kompetanse og høyere deltaking i arbeidslivet. Sentrale problemstillinger i regionalt samarbeid om kompetanseutvikling, er om behovene skal løses gjennom å utvikle nye utdanningstilbud, justere allerede eksisterende utdanningstilbud, kunnskapsdeling eller opplæringstiltak på arbeidsplassen. Aktørene må samarbeide for å rekruttere og beholde kompetente lærlinger og arbeidstakere i hele fylket. Det er også viktig med et godt organisert samarbeid på inkluderingsfeltet. Her spiller frivillige organisasjoner en viktig rolle, sammen med arbeidslivet og offentlig sektor.

Om kompetansepolitikk

Kompetansepolitikk er de samlede offentlige tiltakene, prioriteringene og virkemidlene som skal sikre at individer, virksomheter og samfunnet har den kompetansen som trengs – både i dag og i framtiden.

Den omfatter:

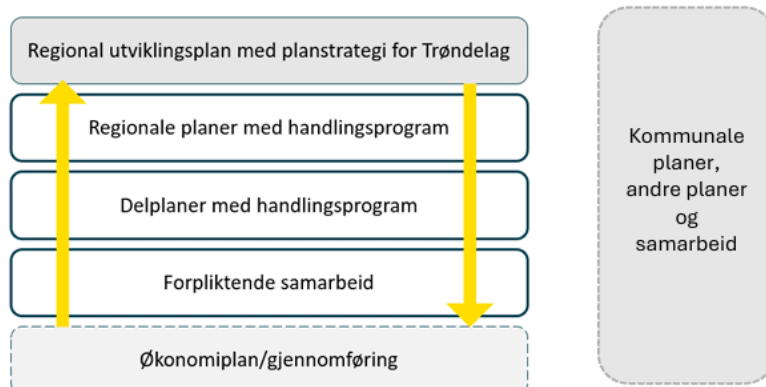
- utdannings- og opplæringssystemet (fra grunnpplæring til høyere utdanning og fagskole)
- livslang læring og etter- og videreutdanning
- arbeidsmarkedstiltak og omstillingsordninger
- samarbeid mellom myndigheter, utdanning og arbeidsliv
- frivillighetens bidrag til inkludering og kvalifisering
- analyse og planlegging av framtidige kompetansebehov

Om plansystemet

Regional planstrategi 2024-2027 ble vedtatt av fylkestinget 11.06.2024 og er førende for planarbeidet i fylket i denne fylkestingsperioden. Planstrategien viser hvilke regionale planer vi har, og hvilke som skal rulleres. Kompetansestrategi for Trøndelag 2023-2027 skal erstattes av Regional plan for kompetanse 2028-2039.

Det siste året har vi ryddet i det regionale plansystemet og fått på plass håndbok i regional planlegging. Målet er at planene skal henge sammen med regional utviklingsplan som førende for øvrige regionale planer. Tidsperspektivet for de regionale planene skal være 12 år med handlingsprogram som utarbeides hvert fjerde år.

Figuren under viser det regionale plansystemet i Trøndelag og hvordan de ulike planene henger sammen.



Figur 2 Det regionale plansystemet. Regional utviklingsplan er førende for regionale planer. Regional plan for kompetanse vil være overordnet en rekke delplaner med handlingsprogram

Regional planstrategi gir føringer for det kommende planarbeidet gjennom de tre langsiktige utviklingsmålene:

1. Trøndelag tar sitt ansvar for klima- og naturutfordringene
2. En god samfunnsberedskap i et trygt, helsefremmende og inkluderende Trøndelag
3. Trøndelag har nok arbeidskraft og rett kompetanse for å møte et arbeids- og næringsliv i endring

For regional planstrategi ble det laget et omfattende kunnskapsgrunnlag som også kan brukes videre sammen med kunnskap fra interne ressurser som Kompetanseindikatorene, «Trøndelag i tall» og andre pågående plan- og forskningsprosjekter.

Bærekraftsmålene og nasjonale forventninger legger også føringer for rulleringen av planen, sammen med erfaringer fra den gjeldende kompetansestrategien.

Planprogrammet / mandatet inneholder evaluering, nye forutsetninger og problemstillinger for det kommende planarbeidet, interessentanalyse og forslag til kommunikasjons- og medvirkningsplan, samt en oversikt over hvordan planarbeidet organiseres.

1.2 Bakgrunn for og målsetning med planprogrammet / mandatet

Planprogrammet / mandatet skal legges ut på høring av fylkesutvalget, og sendes deretter ut på høring i minst seks uker.

Viktige spørsmål i planprogrammet / mandatet er:

- Hva skal videreføres fra eksisterende Kompetansestrategi for Trøndelag?
- Hvordan inkludere de langsiktige utviklingsmålene fra regional planstrategi?
- Hva er de nye forutsetningene som gjør seg gjeldene i et langsiktig perspektiv, og hva skal det langsiktige perspektivet være?
- Hvordan øke endringstakt for å møte kompetanse-omstillingsbehovene som skal til for at Trøndelag skal ha en utvikling som gir bærekraftig velferd og konkurransekraft?

Det er en rekke rapporter og kunnskapsgrunnlag som er tilgjengelig. Dette gjelder blant annet, nasjonale forventninger, kunnskapsgrunnlaget til regional planstrategi, Trøndelag i tall, kompetanseindikatorene, kunnskap fra andre fylkeskommuner, utredninger og rapporter fra prosjekter og om ny kunnskap knyttet til ulike plantema.

1.3 Hva er en regional plan for kompetanse og hvor skal den gjelde?

Fylkeskommunen har ansvar for den regionale kompetansepolitikken. Kompetansesarbeidet i Trøndelag er tydelig forankret i fylkeskommunens rolle som regional utviklingsaktør. Arbeidet bygger på et omfattende **kunnskapsgrunnlag**, analyser og indikatorer som skal støtte utviklingen av en treffsikker regional kompetansepolitikk. Trøndelag har utviklet et eget indikatorsett for regional kompetansepolitikk, som gir innsikt i arbeidsstyrken, arbeidsmarkedet

og kompetanseutfordringer i regionen. **Kompetanseforum Trøndelag** er det sentrale partnerskapet på fylkesnivå som fungerer som arena for informasjonsutveksling og strategisk samarbeid om kompetansepoltiske spørsmål.

Dagens kompetansestrategi skal nå erstattes av **Regional plan for kompetanse 2028-2039**. Regionale planer skal gi felles strategisk retning for utviklingen og bidra til å samordne innsatsen til stat, fylke og kommuner. Den skal også bidra til å mobilisere andre aktører med viktige virkemidler og samfunnsutvikling. Regional plan for kompetanse er et viktig verktøy for å konkretisere de overordnede målene og føringene i utviklingsplanen med delmål, strategier og handlingsprogram for kompetansepoltikken som skal bygge opp om mål i utviklingsplanen.

Regional plan for kompetanse er ikke hjemlet i plan – og bygningsloven, og det er derfor ikke krav om å utarbeide et eget planprogram. Trøndelag fylkeskommunes [håndbok for regional planlegging](#) anbefaler likevel å utarbeide planprogram / mandat for alle fylkets regionale planer. I arbeidet med et komplekst politikkområde som kompetanse, vil et planprogram / mandat vise formålet med planen, rammene og prosessen for planarbeidet, medvirkning, behov for nytt kunnskapsgrunnlag og utredninger, samt hvilke tema planen skal omfatte. Gjennom arbeidet med planprogram / mandat inviterer vi bredt til å delta i å bidra i planarbeidet fra starten av.

2 Rammer for arbeidet

2.1 Rammer for arbeidet

Utviklingsplanen for Trøndelag peker på rammer som er førende for det regionale planarbeidet;

- FNs bærekraftsmål
- Parisavtalen og Naturavtalen som krever en bred omstilling
- Nasjonale forventninger og statlige retningslinjer
- Likestilling og diskriminering

2.2 Rammer og føringer for Kompetansepoltikken

Regional plan for kompetanse skal gi overordnede rammer, prinsipper og konkrete føringer for utvikling av kompetansepoltikken i Trøndelag. Fra Regional planstrategi 2024-2024 hentes satsingsområder og mål som førende for kompetanseplanen. Den regionale planstrategien har tre langsiktige utviklingsmål med flere hovedmål som har spesiell relevans for Regional plan for kompetanse 2028-2039. Disse er gjengitt i tabellen side 13.

De viktigste nasjonale føringene for Regional plan for kompetanse vil være:

- [Nasjonale forventninger](#) til regional og kommunal planlegging 2023-2027
 - *Fylkeskommunen har ansvar for å bidra til best mulig samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft og tilbud om utdanning og kompetanse i regionen. Det er derfor viktig at fylkeskommunen tar et helhetlig ansvar for kompetanse- og utdanningspoltikken i fylket. Regionale planer og kompetansepartnerskap, basert på kunnskap om lokale og regionale kompetansebehov, er gode verktøy for å samordne innsatsen*

- Lov om grunnopplæringa og den videregående opplæringa
 - Ny opplæringslov fra 2024 har gitt utvidede rettigheter til opplæring for voksne, blant annet rett til videregående opplæring til de har fullført og bestått, styrket rett til omvalg, og modulstrukturert opplæring for voksne. Loven setter søkelys på "elevens beste" og gir bedre tilpasning for voksne gjennom forberedende opplæring. Skolene har fått utvidet ansvar for oppfølging av elever som står i fare for å falle utenfor.
- Lov om høyere yrkesfaglig utdanning (fagskoleloven)
 - Fagskoleloven regulerer utdanninger som gir praktisk kompetanse som kan tas i bruk direkte i arbeidslivet. Loven sikrer at utdanningene holder et høyt faglig nivå gjennom krav til akkreditering og kvalitetssikring, og gir studentene rettigheter og et læringsmiljø på lik linje med universitets- og høyskolestudenter. Den legger til rette for fleksible studieløp og kortere moduler som raskt kan svare på arbeidslivets behov for spesialisert kompetanse og omstilling. Loven underbygger fagskolenes rolle som en sentral leverandør av høyere yrkesfaglig kompetanse i det livslange læringsløpet.
- Lov om universitet og høyskoler
 - pålegger universiteter og høyskoler å bidra til samfunnets kompetansebehov
- Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid
 - forplikter fylkeskommunen til å legge til rette for at innvandrere får norskopplæring, samfunnskunnskap og formell kompetanse som gir varig tilknytning til arbeidslivet. Dette betyr at planen må prioritere målrettede kvalifiseringsløp, samarbeid med kommunene og tiltak som styrker overgangen til videregående opplæring og arbeid
- Samisk
 - [Sannhets- og forsoningskommisjonen la i 2023 fram sin rapport Sannhet og forsoning – grunnlag for et oppgjør med fornorskingspolitikk og urett mot samer, kvener/norskfinner og skogfinner.](#) Rapporten skal følges opp på nasjonalt nivå, men er viktig også på regionalt nivå. Fylkestinget vedtok i desember 2024 ([sak 131/24](#)) å følge opp de utvalgte områdene fra rapporten (kunnskap og formidling, språk, kultur, forebygging av konflikter og implementering av regelverk) gjennom kommende rulleringer av regionale planer, regionale strategier, handlings- og økonomiplaner og samarbeidsavtalen med Sametinget. I den sammenheng ble også utarbeidet en [oversikt over strategier og planer med samisk innhold](#).
 - [Samfunnsoppdraget om inkludering av barn og unge](#)
 - med mål om blant annet å øke andelen unge som fullfører videregående opplæring og øke tallet på unge som er i jobb og utdanning betydelig

Regional utviklingsplan 2024-2027 punkt 7.5 viser planer og strategier som er vedtatt, - om det er behov for nye eller om noen planer skal rulleres. Innen avdeling kompetanse er følgende planer av regionalt format og vil inngå som delplaner under Regional plan for kompetanse 2028-2039.

Regional utviklingsplan 2024-2027 punkt 7.5 viser planer og strategier som avdeling kompetanse har ansvar for				Videreføring i det regionale plansystemet
Navn	Periode	Vedtatt	Status	
Kompetansestrategi for Trøndelag	2023-2027	2023	Gjeldende	Regional plan for kompetanse 2028-2039
Handlingsplan for kompetanse	2023-2025	2023	Gjeldende	Det er utarbeidet Handlingsprogram for 2026-2027 Handlingsprogram 2028-2031 Handlingsprogram 2032-2035 Handlingsprogram 2036-2039
Skolebruksplan og helhetlig tilbudsstruktur i Trøndelag	2024-2026	2023		Regional delplan for skolebruk og helhetlig tilbudsstruktur fra 2028 med handlingsprogram
Strategi for opplæring av minoritetsspråklige ungdom	2021-2023 (-2026)	2023	Utvidet periode til 2026 vedtatt i 2023	Regional delplan for oppfølging av minoritetsspråklige unge og voksne med handlingsprogram fra 2028
Temaplan for integrering av innvandrere i Trøndelag 2023-2025		2023	Gjeldende	Videreføres som integrert del av flere regionale planer
Handlingsplan for opplæring i samisk språk og kultur for 2024-2028		2024	Gjeldende	Regional delplan for opplæring i samisk språk og kultur fra 2028 med handlingsprogram

Avdeling kompetanse har også ansvar for lokal tilskuddsordning for kollektiv kompetanseutvikling for ansatte i videregående opplæring. Plan for arbeidet vil inngå som delplan med tilhørende handlingsprogram under regional plan for kompetanse.

For å konkretisere hvilket innhold som skal bli ført inn i den nye planen er det behov for å gå grundig gjennom gjeldende regionale planer / strategier, temaplaner i tillegg til gjeldende sentrale føringer og retningslinjer.

2.4 Utforming av planen

For at Regional plan for kompetanse skal ha et tydelig virkeområde og sammenheng med øvrige regionale planer, skal vi i utforming av planen vektlegge:

- At planen skal omfatte relevante tema på et overordnet nivå, med vekt på prinsippavklaringer, samordning og strategiske valg
- At spørsmål til detaljeringsgrad, temadekning og nivå avklares i planprogramperioden
- At planen skal ha relevante mål og strategier for omstilling og innovasjon på tvers av sektorer og bransjer og næringer
- At planen skal ha en bred tilnærming til kompetanse, som omfatter utvikling av kompetanse på ulike arenaer, mobilisering av alle deler av arbeidsstyrken og bruk av tilgjengelig kompetanse i hele arbeidslivet, - både offentlig og privat sektor

3 Erfaringer med Kompetansestrategi 2023-2027

Utarbeidelsen av to regionale kompetansestrategier for Trøndelag (i 2019 og 2023) har satt kompetansepolicyen på dagsorden. Det er etablert gode systemer for utarbeiding – og presentasjon av kunnskapsgrunnlag. Kompetanseforum Trøndelag og flere lokale kompetansefora er godt etablert og utgjør fylkets økosystem for kompetansepolicy.

Kompetanseforum Trøndelag gir gode tilbakemeldinger på samarbeidet, men forumet ønsker å arbeide mer målrettet og de ønsker å forplikte seg mer. De lokale kompetanseforaene er ulike, men alle gir tilbakemelding om at dette er viktige samhandlingsarenaer.

Det å innarbeide Regional plan for kompetanse fra 2028 i fylkets øvrige regionale plansystem vil gi mer sammenheng mellom regionens planer. Kompetanse er sentralt i flere av fylkets planer. Videre må det arbeides med målrettet med handlingsprogram slik at vi får felles innsats for å nå prioriterte tiltak/handlinger.

I arbeidet med planprogrammet / mandatet skal vi vurdere hvordan vi kan inkludere de langsiktige utviklingsmålene fra regional planstrategi og om vi skal videreføre mål fra eksisterende Kompetansestrategi for Trøndelag.

MÅLSTRUKTUR KOMPETANSESTRATEGI – OVERORDNET MÅL	
Innbyggere og virksomheter i Trøndelag har en kompetanse som gir et bærekraftig, innovativt og inkluderende arbeids- og samfunnsliv.	
INNBYGGERNE	<p>Hovedmål 1 I Trøndelag tar innbyggerne informerte utdannings- og yrkesvalg.</p> <p>1.1 Innbyggerne i Trøndelag tar et selvstendig ansvar for livslang læring.</p> <p>1.2 Tilgang til karriereveiledning gir grunnlag for gode utdannings- og yrkesvalg for den enkelte.</p> <p>1.3 Virksomhetene legger til rette for karriereveiledning og kompetanseutvikling.</p>
	<p>Hovedmål 2 Trøndelag har et fleksibelt utdanningssystem med mål om full gjennomføring</p> <p>2.1 Planlegging av kompetansetilbudene er kunnskapsbasert, helhetlig og på tvers av utdanningsnivå.</p> <p>2.2 Opplæringstilbudene er fleksible og praksisnære, og tilpasset deltakernes livssituasjon og bosted.</p> <p>2.3 Mål om full gjennomføring kjennetegner alle utdanningsnivå.</p> <p>2.4 Tilgangen på arbeidskraft med høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning er god i hele fylket.</p>
	<p>Hovedmål 3 Trøndelag har et arbeidsliv med gode læringsmuligheter, der flere blir kvalifisert i samsvar med arbeidslivets behov.</p> <p>3.1 Inkludering og mangfold preger virksomhetenes kompetanseplanlegging.</p> <p>3.2 Virksomhetene definerer kompetansebehov i samarbeid med utdanningsaktørene.</p> <p>3.3 Innovasjon og omstilling kjennetegner arbeidslivet.</p>
	<p>Hovedmål 4 Målrettet samarbeid på tvers av sektorer og forvaltningsnivå gir god balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse.</p> <p>4.1 Forpliktende samarbeid gjennom Kompetanseforum Trøndelag bidrar til helhetlig og samordnet oppfølging av Kompetansestrategi for Trøndelag.</p> <p>4.2 Regionale kompetansefora bidrar til lokal involvering og tilpasning av tilbud og etterspørsel etter kompetanse.</p> <p>4.3 Trøndelag har et oppdatert kunnskapsgrunnlag om nåværende og framtidig kompetansebehov i arbeidslivet.</p>

4 Kort om målene i Trøndelagsplanen og nye forutsetninger og dilemmaer

Kunnskapsgrunnlaget som ble utarbeidet i forbindelse med regional planstrategi resulterte i omfattende notat, oppsummert i et samlet [utfordringsbilde for Trøndelag](#) som har et lengre tidsperspektiv enn både planstrategien og fylkestingsperioden. Det ble sett på ulike utfordringer og muligheter for ulike deler av samfunnet. Utfordringsbildet viser kompleksiteten i samfunnsutviklingen, som må gjenspeiles i planene vi lager i Trøndelag. For kompetansefeltet er utfordringsbildet særlig knyttet til:

Demografi - Kamp om arbeidskraften	De demografiske utviklingstrekkene er tydelige. Eldrebølgen kommer, og veksten i antall personer i arbeidsaktuell alder bremser kraftig opp. Dette vil føre til at kampen om arbeidskraften blir tøffere. For å møte etterspørselen etter arbeidskraft fremover trenger vi å øke deltakelsen i arbeidsmarkedet. I tillegg må vi få mer ut av den arbeidskraften vi allerede har, gjennom ny teknologi, nye løsninger og ny kompetanse.
Teknologisk utvikling, omstilling og kompetanse	Digitalisering og teknologiske endringer gir muligheter både for økt produktivitet og for utvikling av nye næringer. I Trøndelag har vi sterke kompetansetilgjenger og en høyt utdannet befolkning. Det gjør at vi kan gripe mulighetene som ligger i den digitale transformasjonen. Omstillingstakten øker, og ikke alle greier å følge med på utviklingen. Kompetanse og utdanning blir viktig for å møte fremtidens utfordringer. Stadig endring i kompetansebehov vil påvirke hele bredden av arbeidslivet, og gjelder både i privat og offentlig sektor.

Megatrenders betydning for framtidens kompetansebehov er nærmere beskrevet i [kunnskapsgrunnlaget til regional planstrategi 2024-2027](#)

Framtidens kompetanse	
Utfordringer	Muligheter
<ul style="list-style-type: none"> Den teknologiske utviklingen og det grønne skiftet vil både skape og fjerne jobber. Stadig endring i kompetansebehov vil påvirke hele bredden av arbeidslivet, og gjelder både i privat og offentlig sektor. <ul style="list-style-type: none"> Alle trenger tilgang på relevant kompetanse. Noen må kunne mye, mens mange må kunne noe. Det er ikke alltid samsvar mellom utdanningsvalg, utdanningstilbud og arbeidslivets behov for kompetanse. Utdanningstilbyderne klarer ikke å omstille seg raskt nok i forhold til kompetansebehovet. Det er fare for at det blir et teknologisk gap mellom grupper. Utviklingen knyttet til kunstig intelligens kan medføre veldig store teknologiske sprang. Behov for omstilling og endring kan skape usikkerhet og motstand. Det er økt konkurranse om kompetansen, og det kan bety at man må utvikle den arbeidskraften man allerede har bedre. Trenden er at færre tar etter- og videreutdanning. 	<ul style="list-style-type: none"> Vekst i grønne næringer gir nye arbeidsplasser innen miljøvennlig teknologi, fornybar energi og klimatilpasning. Fleksible arbeidsordninger og en mer internasjonal kompetanse. Bredere og lettere tilgang på data, kombinert med billigere og mer fleksibel datakraft gir store muligheter for bruk av kunstig intelligens og maskinlæring i mange virksomheter. En del rutinejobber forsvinner, mer kreative og mindre fysisk utmattende jobber består. Den norske modellen gir et godt utgangspunkt for omstilling fordi tillit mellom arbeidsgivere og arbeidstakere gjør endring mulig uten konflikter. Prioritering av utdanningstilbud som bedre svarer på arbeidslivets behov. Ungdom og voksne må gjøres i stand til å ta informerte utdanningsvalg. Bevisstgjøre arbeidslivet på kompetanseutvikling. Etter- og videreutdanning må være fleksibel når det gjelder geografi og jobbhverdag. Det kreves samordning mellom mange aktører - både statlige, regionale, og kommunale, privat næringsliv og organisasjoner - for å lykkes med omstillingen. Dette gjøres i dag i Trøndelag gjennom kompetansefora og næringspartnerskapet.

Det blir høy utviklingstakt i arbeidslivet framover. Viktigste drivere er teknologisk utvikling og det grønne skiftet.

Den teknologiske utviklingen kommer både til å skape nye jobber og automatisere bort jobber. Nettoeffekten på sysselsetting har trolig vært positiv hittil. Uansett endres kompetansekravene for arbeidstakerne.

- Jobbene som forsvinner er i størst grad rutinejobber med lave til middels høye kompetansekrav
- Jobbene som skapes er i størst grad jobber med høye kompetansekrav

Det grønne skiftet vil både skape og fjerne jobber. Det kan få ganske store regionale konsekvenser, fordi jobbene ofte avhenger av tilgang til naturressurser. Det grønne skiftet vil særlig gi stor vekst i etterspørselen etter håndverkere og operatører, dernest ingeniører og IT-utviklere. Det grønne skiftet gir altså ikke først og fremst høykompetansejobber.

Drivkrefter for omstilling i arbeidslivet

Teknologisk utvikling og automatisering: Fremveksten av kunstig intelligens (AI), robotikk, automatisering og andre avanserte teknologier vil trolig fortsette å transformere arbeidslivet. Dette kan føre til automatisering av visse oppgaver og jobber, samtidig som det skaper behov for nye ferdigheter.

Klima og bærekraft: Økt fokus på klima, natur og bærekraft kan føre til vekst innen grønne næringer og bærekraftig praksis i eksisterende næringer. Dette kan resultere i opprettelse av nye arbeidsplasser innen miljøvennlig teknologi, fornybar energi og klimatilpasning.

Demografiske endringer: Aldrende befolkning kan påvirke arbeidslivet ved å skape et behov for mer fleksible pensjonsordninger, nye tilpasninger for eldre arbeidstakere og muligens en lengre gjennomsnittlig yrkeskarriere.

Økonomisk utvikling: Makroøkonomiske faktorer, som økonomisk vekst, inflasjon og arbeidsledighet, vil fortsatt spille en viktig rolle i å forme arbeidsmarkedet og jobbmulighetene.

Fleksibilitet og fjernarbeid: Teknologiske fremskritt og erfaringene fra COVID-19-pandemien har vist at mange jobber kan utføres eksternt. Dette kan føre til en økning i fleksible arbeidsordninger og en mer internasjonal arbeidsstyrke.

Utvikling av ferdigheter: Raske teknologiske endringer kan kreve kontinuerlig oppdatering og utvikling av ferdigheter hos arbeidstakere. Livslang læring og evnen til å tilpasse seg nye teknologier og arbeidsmåter vil bli stadig viktigere.

Utfordringsbildet og tilhørende rapporter ble brukt til å formulere de langsiktige målene i regional planstrategi og hva som var hovedutfordringene framover. Samtidig er målene også uttrykk for bærekrafts-utfordringene våre knyttet til klima og natur, beredskap og inkludering og arbeidsliv og kompetanse. Som del av [undersøkelsene av hvordan Trøndelagsplanen har virket](#), kommer det frem at flere av problemstillingene er blitt forsterket i den relativt korte tiden som er gått siden arbeidet med planstrategiens kunnskapsgrunnlag. De vil derfor være viktige å ta med i det videre planarbeidet selv om kunnskapsgrunnlaget bør oppdateres og utvides.

I tillegg til å bygge på kunnskapsgrunnlag, mål og satsinger i [Regional planstrategi 2024-2027](#) vil følgende dokumenter **oppdateres og suppleres** der det er nødvendig

- [Kunnskapsgrunnlag regional planstrategi 2024-2027](#)
- [Drøftingsnotat verdiskaping og kompetanse](#)
- [Utfordringsbilde Trøndelag](#) (oppsummering)
- [Rapport om kompetanseindikatorerne 2024](#)
- Kunnskapsgrunnlag for arbeidet med Kompetansestrategi for Trøndelag 2023-2027, [Kunnskapshefte 2022](#)
- Kunnskapsgrunnlag i forbindelse med utarbeiding av politisk sak, om Skoletilbudsarbeidet for videregående opplæring mot 2040, som skal til behandling desember 2026. [Tilbudsstruktur fram mor 2040](#).
- Veikart for Trøndelag, «Draghi på Trøndersk», som skal ses i sammenheng med *Regional plan for verdiskaping, Regional plan for energiomstilling og kompetansestrategien*. Veikartet skal beskrive den tydelige rollen fylkeskommunen har som pådriver og fasilitator for bærekraftig samfunnsutvikling i hele Trøndelag og skal ferdigstilles i løpet av 2026
- Planprosessene for [Utviklingsplan for Trøndelag](#) og Kompetanseplan for Trøndelag gjennomføres parallelt og medvirkningsarenaer samkjøres der det er mulig
- Oppsummeringer med resultater og kunnskap fra medvirkningsprosesser og høringer

5 Sentrale problemstillinger og utredningsbehov

Planprogrammet for utviklingsplan for Trøndelag ([vedtatt av fylkestinget 25.03.26 i sak 38/26](#)) viser regionale utfordringer og langsiktige utviklingsmål, og videre hvilke kunnskapsbehov som må til for å belyse dette. For regional plan for kompetanse vil følgende være spesielt viktig:

Regional utfordring/ langsiktig utviklingsmål	Kunnskapsbehov	Eksisterende kunnskap	Hvordan innhente kunnskap
Overordnet diskusjon om langsiktige utviklingsmål og mål for regional kompetanse-politikk	<p>Hvordan kan regional plan for kompetanse bidra til å styrke regionens kompetansepolitikk?</p> <p>Utvikle fremtidsbilder / utfordringsbilder for Trøndelag (inkludert minst ett bilde med tilpasningsstrategier og vekst-nedgang) – sentrale områder og distrikt</p> <p>Hvilke systemer og strukturer / -økosystem for kompetanse har vi?</p>	<p>Kunnskapsgrunnlag fra regional planstrategi</p> <p>Erfaringer fra Trøndelagsplanen og regional planstrategi</p> <p>Politiske føringer og vedtak</p> <p>Kunnskapsgrunnlag i forbindelse med utarbeidelse av andre regionale planer</p>	<p>Medvirkningsprosesser inkludert politiske verksted Høringer</p> <p>Kunnskap fra de andre tema som utredes</p> <p>Sammenstille fremtidsbilder / utfordringsbilder på tvers av sektorer basert på kunnskapsgrunnlaget</p> <p>Samordning internt og eksternt mellom ulike planarbeid</p> <p>Bruke Kompetanseforum Trøndelag, lokale kompetansefora og Næringspartnerskapet som dialogpartner i kunnskapsinnhenting</p>
<p>Langsiktig utviklingsmål 1: Trøndelag tar sitt ansvar for klima og naturutfordringene</p> <ul style="list-style-type: none"> en grønn omstilling av næringsliv og lokalsamfunn (kompetanse for omstilling) 	<p>Har vi tilstrekkelig kompetanse til å møte omstillingsbehov som følge av kravene om grønn omstilling?</p> <p>Hvordan er opplæringssystemet rigget for å møte omstillingskravene?</p>	<p>En rekke survey og forskning «Draghi på Trøndersk»</p>	<p>Medvirkningsprosesser inkludert politiske verksted Høringer</p>
<p>Langsiktig utviklingsmål 2: En god samfunnsberedskap i et trygt, helsefremmende og inkluderende Trøndelag</p> <ul style="list-style-type: none"> Et trygt og beredt Trøndelag, som er mer attraktivt og mindre sårbart (totalberedskap) Infrastruktur og mobilitetsløsninger som knytter Trøndelag og tilgrensende fylker og regioner bedre sammen (tilgang til arbeid / utdanning mm) En trygg oppvekst for gode liv i utdanning, jobb og fritid Kultur og frivillighet som skaper engasjement og lokal tilhørighet (kvalifisering) Samfunnsdeltakelse for alle (inkludering) 	<p>Hvordan møte kompetansebehovene som økt satsing på forsvarssektoren krever?</p> <p>Hvordan møte kompetansebehovene som kreves for å møte behovene i et totalberedskapsperspektiv?</p> <p>Hvordan sikre tilgang til utdanning og kompetanse i alle regioner?</p> <p>Hvordan fungerer frivilligheten som kompetanseaktør og kan denne innsatsen styrkes?</p> <p>Hvordan styrke inkludering (motvirke utenforskap og øke samfunns- og arbeidsdeltakelse?</p> <p>Ha et spesielt fokus på unges og elders deltakelse i samfunnet og god samfunnsutvikling</p> <p>Hvordan få et mindre kjønnsdelt arbeids- og utdanningssystem?</p> <p>Hvordan ivareta samiske kompetansebehov?</p>	<p>Ungdata</p> <p>Trøndelag i tall</p> <p>Kompetanseindikatorene</p> <p>Nasjonale og regionale utredninger og føringer</p> <p>FoU prosjekter</p>	<p>Medvirkningsprosesser inkludert politiske verksted Høringer</p>

<p>Langsiktig utviklingsmål 3: Trøndelag har nok arbeidskraft og rett kompetanse for å møte et arbeidsliv i endring</p> <ul style="list-style-type: none"> Innovasjon, digitalisering og teknologisk utvikling som gjør Trøndelag i stand til å møte utfordringene (innovasjon, omstilling) At vi har kapasitet og kompetanse til å møte demografiske endringer og grønn omstilling 	<p>Hvordan skape balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og inkludere flere i arbeidslivet på et overordnet regionalt nivå?</p> <p>Vurdere behov for føringer for kompetanseutvikling</p>	<p>Regionale planer med tilhørende kunnskapsgrunnlag Trøndelag i tall</p> <p>Kompetanseindikatorene Veikart for Trøndelag – Draghi på trøndersk Forskning</p>	<p>Hvordan innarbeide kunnskap fra andre planprosesser</p> <p>Vurdering av tilgang på kompetanse, arbeidskraft</p> <p>Framtidige resultater fra FoU-prosjekter</p> <p>Medvirkningsprosesser inkludert politiske verksted</p> <p>Høringer</p>
---	--	---	--

Tabellen vil bli justert etter høringsperioden og den politiske behandlingen i tråd med de behovene som meldes inn.

Samiske samfunnsforhold er regulert i flere lovverk. Samelovens kapittel 3 og 4 er spesielt interessant i denne sammenheng, der kapittel 3 regulerer språkutvikling og forankrer språkutfordringer i regional planstrategi. I kompetansesammenheng er det viktig å få fram mangel på språklærere spesielt og fremme behovet for sørsamiske språkbrukere innenfor alle yrkesgrupper som etterspurt arbeidskraft. Spesielt viktig er helsearbeidere, politi og andre yrkesgrupper som møter den samiske befolkningen i sårbare situasjoner. Kapittel 4 i sameloven regulerer konsultasjonsplikten. Det er en sentral forvaltnings-kompetanse å ta i bruk denne retten for saker som angår det samiske folket.

Regional plan for kompetanse skal omfatte relevante tema på et overordnet nivå, med vekt på prinsippavklaringer, samordning og strategiske valg. Spørsmål om detaljeringsgrad, temadekning og nivå for oppfølging blir avklart i det videre planarbeidet.

Planen skal ha en bred tilnærming til arbeidsliv og kompetanse, som omfatter utvikling av kompetanse på ulike arenaer, mobilisering av alle deler av arbeidsstyrken og bruk av tilgjengelig kompetanse i heile arbeidslivet, både offentlig og privat sektor.

6 Interessentanalyse

Målet med å kartlegge de eksterne interessentene som kan påvirke eller bli påvirket av planprosessen er å sikre at de som skal og vil – får mulighet til å delta. For politisk deltakelse i fylkeskommunen er det viktig å nå interessenter i medvirkningsrådene.

Politiske interessenter		
Rolle i planarbeidet	Interesser i planarbeidet	Medvirkning i planarbeidet
<ul style="list-style-type: none"> Fylkespolitikere Medvirkningsråd Trøndelag fylkeskommune 	<ul style="list-style-type: none"> Setter overordnet retning Har stor innflytelse på planprosessen og planen Behov og forventninger avklares i den politiske prosessen 	<p>Fylkestinget: har vedtatt oppstart gjennom regional utviklingsplan, planprogrammet og selve planen. Fylkestinget vedtar høring av planprogram og høring av planen</p> <p>Hovedutvalgene og medvirkningsrådene kan gi uttalelse i forbindelse med utlegging til høring og</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Vedtar oppstart, planprogram/mandat, plan Medvirkningsrådene har en viktig rolle som representanter for ulike grupper 	ved fastsetting. Det gjennomføres politiske verksted etter behov. <i>Medvirkningsmetoder: gjennom vedtak i politiske prosesser, politiske verksteder og politisk deltakelse gjennom hele prosessen</i>
Opplæringsaktører og FoUI		
Rolle	Interesse i planarbeidet	Involvering i planarbeidet
<ul style="list-style-type: none"> Opplæringstilbydere på alle nivå Tilretteleggere for opplæring som studiesenter, konsulentselskap og tiltaksarrangører mf. Forskningsinstitusjoner 	<ul style="list-style-type: none"> Synliggjør fagområder og funksjoner Prioriteringer basert på fag Utfordre og mobilisere gjennom nettverk og møtepunkter Innflytelse vil variere etter hvor mye initiativ man tar 	Alle som ønsker, kan delta i planarbeidet og få informasjon og muligheter til å være med å medvirke <i>Medvirkningsmetoder: høringsrunder, kommunikasjon gjennom nettverk og møtevirksomhet, spørreundersøkelser, verksteder og eventuelt egne initiativ</i>
Arbeids- og næringsliv		
Rolle	Interesse	Involvering
<ul style="list-style-type: none"> Partene i arbeidslivet, virksomheter, næringsorganisasjoner og næringsapparat, Kompetanseforum Trøndelag, Næringspartnerskapet, Lokale kompetansefora 	<ul style="list-style-type: none"> Kan bidra til å synliggjøre verdier og funksjoner Prioriteringer Utfordre og mobilisere gjennom nettverk og møtepunkter Innflytelse vil variere 	Alle som ønsker, kan delta i planarbeidet ved informasjon og muligheter til å være med å medvirke <i>Medvirkningsmetoder: høringsrunder, kommunikasjon gjennom nettverk og møtevirksomhet, spørreundersøkelser, verksteder og eventuelt egne initiativ</i>
Offentlig sektor/ Statlige og regionale organer		
Rolle	Interesse	Involvering
<ul style="list-style-type: none"> Fagmyndigheter for ulike tema og sektorer (alle sektorer som har behov for kompetanse og arbeidskraft Regional stat som Statsforvalteren, NAV Sametinget mm. Kommunene (politisk og administrativt) 	<ul style="list-style-type: none"> Dialog med sektorene Utfordre og mobilisere, lede og samordne, Prioritere Rolle- og forventningsavklaringer Synliggjøre fagområder eller funksjoner Sektorlover: Har stor innflytelse på planprosessen spesielt ved ansvar for sektorlov eller innsigelsesmyndighet Synliggjøre kommunens behov og politikk Politisk forankring via høringer Har etablerte møtepunkter og nettverk politisk og administrativt 	Skal involveres i prosessen. Regional plan for kompetanse har en helhetlig tilnærming, og aktuelle fagmyndigheter med tema og sektoransvar inkluderes <i>Medvirkningsmetoder: høringsrunder, kommunikasjon gjennom nettverk og møtevirksomhet, spørreundersøkelser, verksteder og eventuelt egne initiativ</i> Planen skal omfatte alle kommuner i Trøndelag Kommuneadministrasjonene deltar i kommunedialogen. Kommunepolitikerne involveres i forbindelse med høringer <i>Medvirkningsmetoder: høringsrunder, kommunikasjon gjennom nettverk og møtevirksomhet, spørreundersøkelser, verksteder og eventuelt egne initiativ</i>
Frivilligheten		
Rolle	Interesse	Involvering
<ul style="list-style-type: none"> Ideelle organisasjoner innen kompetansefeltet Frivillighetens interesseorganisasjoner (eks. innen kultur, idrett mm.) 	<ul style="list-style-type: none"> Kan bidra til å synliggjøre verdier og funksjoner Prioriteringer Utfordre og mobilisere gjennom nettverk og møtepunkter Innflytelse vil variere 	Alle som ønsker, kan delta i planarbeidet ved informasjon og muligheter til å være med å medvirke <i>Medvirkningsmetoder: høringsrunder, kommunikasjon gjennom nettverk og møtevirksomhet, spørreundersøkelser, verksteder og eventuelt egne initiativ</i>
Innbyggere		
Rolle	Interesse	Medvirkning
<ul style="list-style-type: none"> Mange ulike grupper som ungdom, studenter, voksne i omstilling, innvandrere og minoritetsspråklige, arbeidstakere generelt 	<ul style="list-style-type: none"> Synliggjøre verdier og funksjoner Utfordre og mobilisere gjennom nettverk og møtepunkter Frivillig deltakelse, Innflytelse vil variere 	Alle som ønsker, kan delta i planarbeidet ved informasjon og muligheter til å medvirke <i>Medvirkningsmetoder: høringsrunder, kommunikasjon gjennom nettverk og møtevirksomhet, spørreundersøkelser, verksteder og eventuelt egne initiativ</i>
Andre		
Rolle	Interesser	Medvirkning
Media	Kan belyse planarbeidet og skape dialog informasjon, nyhetssaker, debatt	Pressemelding

7 Kommunikasjons – og medvirkningsplan

Målet for involvering er kommunikasjon og medvirkning i alle stadier av planprosessen. For at den regionale planen for kompetanse skal bli hele fylkets plan, må vi arbeide for å oppnå legitimitet, innovative løsninger og eierskap til planarbeidet.

En regional utviklingsplan skal utarbeides i samarbeid med kommuner, statlige organer, organisasjoner og institusjoner som blir berørt av arbeidet gjennom informasjon, konsultasjon, medvirkning, samskaping.

For å oppfylle likestillingsplikten for offentlig sektor og universell utforming skal vi sikre at arbeidet kommer hele befolkningen til gode. Dette gjenspeiles også i kommunikasjonen og medvirkningsplanen.

Kanaler for kommunikasjon:

- Pressemelding eller oppslag på TRFK sine nettsider
- Innlegg og informasjon på interne nettsider for intern kommunikasjon
- Informasjon i møter og nettverk
- Gjennom formelle saksframlegg og sakspapirer
- Gjennom prosesser for medvirkning og samskaping

Kommunikasjonsmålene er å nå ut med informasjon til relevante interessenter, håndtere både positive og negative diskusjoner og å åpne for innspill, medvirkning og samskaping med interessentene.

Oversikt over aktiviteter for kommunikasjon er vist i tabellene under, men er ikke endelig, og kan bli utvidet etter hvert.

Tabell XX: Kommunikasjonsaktiviteter

Målgruppe	Budskap	Kanal	Frekvens/tidspunkt
Alle interessenter	Informasjon om planoppstart, planprosess, milepæler mm	Nettside, pressemelding	Ved politiske vedtak
Alle interessenter	Tematiske 'nyheter' basert på analyser	Nettside	Ved utarbeidelse av kunnskapsgrunnlag
Alle interessenter	Resultat fra medvirkning	Nettside, pressemelding	I etterkant av medvirkning
Kommuner	Detaljert informasjon om prosessen og framdrift	Kommunedialogen	Inntil to ganger per år
Enkeltgrupper	Informasjon relevant for enkeltgrupper	Nettside, pressemelding	Ved behov

Tabell XX: Oversikt over aktiviteter for medvirkning og annen to-veis kommunikasjon

Aktivitet	Metode	Målgruppe	Formål	Tidspunkt / Varighet
Verksted	Verkstedmetodikk Administrativ tilrettelegging og tverrpolitisk drøfting	Fylkespolitikere og Kompetanseforum Trøndelag	Forankring: Kunnskapsgrunnlag Lange linjer og utviklingsmål	Et verksted for hovedutvalg og Kompetanseforum Trøndelag etter at planprogram er vedtatt. Andre politiske verksted, for eksempel medvirkningsorganene, etter behov.
Medvirkning gjennom de faste møtepunktene	Tematiske diskusjoner der spørsmål sendes ut på forhånd i forbindelse med informasjon om prosjektet Spørreundersøkelser	Kommunene Kompetanseforum Lokale kompetansefora Næringspartnerskap Statlig/regionale myndigheter	Forankring: Kunnskaps grunnlag Lange linjer og utviklingsmål	Jevnlig gjennom prosessen
Konsultasjon	Tematiske diskusjoner	Sametinget	Forankring	Etter behov
Faglige diskusjoner og innspill	Webinarer og møter	Opplæringsinstitusjoner Partene i arbeidslivet	Få fram ulike perspektiver	Underveis i prosessen
Medvirknings verksteder	Kan benytte ulike metoder f.eks. gruppe diskusjoner, idemyldring mm	Næringsliv og frivillighet	Utforske interesser og muligheter for samarbeid og samordning	Underveis i prosessen
Høring av planprogram	Skriftlige hørings uttalelser	Alle interessenter	Formell mulighet for innspill eller krav til planprogram	Min. 6 uker etter at det er sendt ut varsel
Høring av planforslag	Skriftlige hørings uttalelser	Alle interessenter	Formell mulighet for innspill eller krav til planen	Min. 6 uker etter at det er sendt ut varsel

Materialet som er arkiverdig, skal lagres i 360 (arkivsystemet). Høringsuttalelser som kommer inn oppsummeres i en høringstabell og gjøres tilgjengelig. Planprogrammet rettes opp og fullføres før arbeidet fortsetter frem til at det foreligger et planforslag.

Læring og erfaringsdeling er en naturlig del av kommunikasjon og medvirkningsarbeidet, og rapporter og resultater vil bli gjort tilgjengelig via nettsider og presentasjoner.

8 Organisering av arbeidet

Regional plan for kompetanse er en gjennomgående tverrfaglig plan. Det vil si at den vil være aktuell på tvers av sektorer og berøre alle avdelinger i fylkeskommunen. Dette fordrer bred medvirkning og samskaping for å kunne oppnå felles eierforhold og oppfølging av planen.

8.1 Organisering

- Arbeidet prosjektorganiseres og ledes av seksjon regional kompetanse med seksjonsleder som **prosjektansvarlig**. Prosjektansvarlig har overordnet ansvar for planarbeidet og at det blir gjennomført i tråd med rammene
- **Prosjektleder** har sitt arbeidsted på seksjon regional kompetanse og har ansvar for å drive prosessen, utarbeide planen og sørge for at kravene til medvirkning er oppfylt. Prosjektleder er bindeleddet og skal sørge for at bestillingene fra prosjektansvarlig, kompetanseforum og politiske utvalg følges opp, og motsatt, at sentrale problemstillinger i arbeidsgruppene og referansegruppene løftes opp.
- **Prosjektgruppe / arbeidsgrupper** vil bli oppnevnt og har som oppgave å drøfte problemstillinger, bidra med analyser og kunnskapsgrunnlag. Deltagerne er fagpersoner med kompetanse innenfor de aktuelle temaene. Medlemmer i gruppene blir avgjort på bakgrunn av vedtatt planprogram. Statistikutvalget vil inngå som en av arbeidsgruppene.
- **Referansegrupper**, etableres internt og eksternt.
 - Eksterne referansegrupper: Kompetanseforum, Næringspartnerskapet, lokale kompetansefora
 - Intern referansegruppe: Planprosessforum
- **Styringsgruppe:** Direktørgruppen
- **Vedtaksorgan:** Fylkesutvalget vedtar høringsutkast til planprogram og - planforslag, Fylkestinget vedtar endelig planprogram og regional plan for kompetanse med handlingsprogram.

8.2 Framdrift

Planarbeidet har følgende framdrift:

Aktivitet	Tidsrom	Ansvar / vedtak
Utarbeiding av forslag til planprogram / mandat	Vårsemestret 2026	TRFK i samarbeid med partene og interessenter
Adm. vedtak om oppstart	2. februar 2026	Ledergruppen, TRFK
Innspill til utkast til planprogram / mandat før høring	Medvirkningsorganene <ul style="list-style-type: none"> • Saemien moenehtse - samisk utvalg 2023-2027 • Rådet for likestilling av mennesker med nedsatt funksjonsevne (RLF) 2023-2027 • Eldrerådet 2023-2027 • Yrkesopplæringsnemnda 2023-2027 • Ungdommens fylkesutvalg • Integreringsutvalg Hovedutvalgene 2023-2027	
Innspill og dialog	13. mai	Kompetanseforum Trøndelag
Vedtak om høring og off. ettersyn av planprogram	2. juni	Fylkesutvalget
Høring av planprogram	Juni – 15. august 2026	Offentlig
Bearbeiding av innspill etter høring	September 2026	TRFK
Innspill og dialog til forslag om endelig planprogram / mandat for regional plan for kompetanse	Medvirkningsorganene, hovedutvalgene og Fylkesutvalget	

Planprogram vedtatt	9.-10.12.2026	Fylkestinget
Kunnskapsgrunnlagarbeid Utarbeide planforslag Utarbeide handlingsplan	September 2026 - september 2027	TRFK i samarbeid med partene og interessenter
Innspill og dialog om planforslag før høring	Medvirkningsorganene og hovedutvalgene	
Vedtak om høring av planforslag	Juni 2027	Fylkesutvalget
Høring av planforslag	Juni – september 2027	Offentlig
Gjennomgang og revisjon etter høring	September – november 2027	TRFK
Innspill og dialog om regional plan for kompetanse 2028-2039	Medvirkningsorganene, hovedutvalgene og Fylkesutvalget	
Vedtak om regional plan for kompetanse	Desember 2027	Fylkestinget
Oppfølging av handlingsprogram	2028 -	Alle

Saken behandles i Kompetanseforum Trøndelag og vil være tema på alle møter i 2026 og 2027: 2026: 12. mars, 13. mai, 16. september og 2. desember. 2027: møteplan settes opp i samsvar med planarbeidet.

Oversikt over milepæler for politisk behandling i fylkeskommunen:

