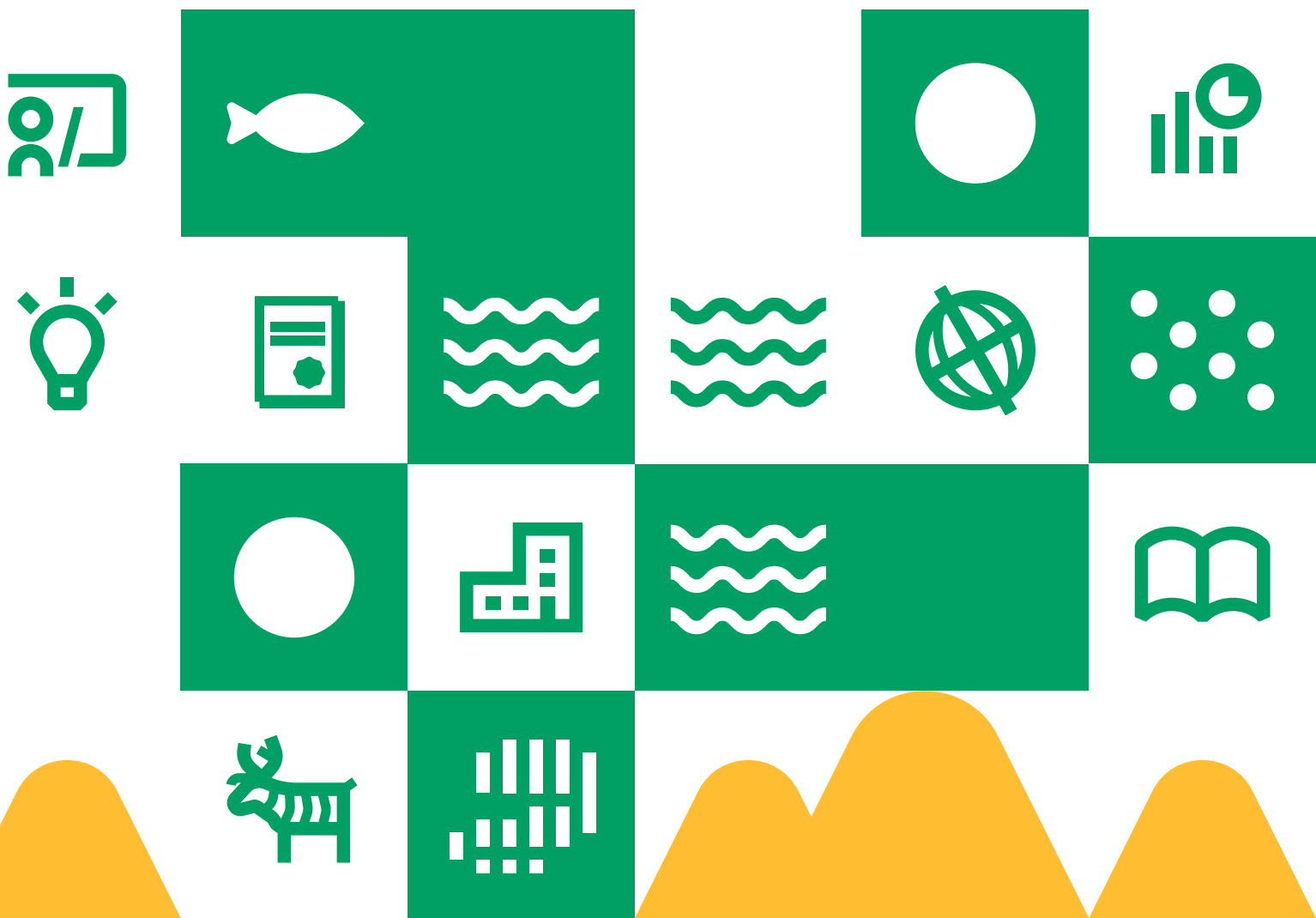


Kompetansestrategi i Troms

2024-2028



Innholdsfortegnelse

1. Innledning	5
<hr/>	
2. Grunnlagsdokumenter	7
<hr/>	
Demografien i Troms	8
Arbeidslivets behov	8
Omstillingsfokus	8
Ingen skal gå ut på dato	8
<hr/>	
3. Kompetansepolitisk fokus	10
<hr/>	
3.1 Være tilbyder av relevant kompetanse	10
3.2 Være pådriver til omstilling for næringslivet og andre aktører	10
3.3 Være pådriver for omstilling til individet	11
3.3.1 Lære hele livet	11
3.3.2 Arbeidskraftressursen	11
<hr/>	
4. Kompetansepolitiske mål i Troms	12
<hr/>	
4.1 Målene våre skal vi nå gjennom disse hovedretningene	12
<hr/>	



1. Innledning

Et konkurransedyktig og verdiskapende arbeidsliv er avhengig av å ha tilgang på kompetent arbeidskraft og av å kontinuerlig kunne vedlikeholde og utvikle de ansattes kompetanse.

Raskere endringer, kontinuerlig behov for forbedringer, digitalisering, ny teknologi og krav til mer klima- og miljøvennlige løsninger, skaper økt behov for oppdatert kunnskap på alle nivåer på arbeidsplassene.

Hvordan kan kompetansegapet mellom arbeidslivet og arbeidstakerne fylles?

Visjonen for Troms er å **sikre god tilgang på kvalifisert arbeidskraft, som møter behovet i det regionale arbeidsmarkedet. Samtidig skal vi videreutvikle kompetansen til de som allerede er i arbeid.** Kompetanse forstås som kunnskap, forståelse, erfaring, holdninger og verdier som kan anvendes til å utføre oppgaver eller løse utfordringer.¹

Målgruppen for den regionale kompetansestrategien er alle kommunene i Troms, utdanningsinstitusjoner, kunnskapsparke, andre kompetanseaktører, studiesentre og næringslivet. Like viktige målgrupper er arbeidstakere, arbeidskraftressursen (tidligere nevnt som utenforskap), flyktninger/innvandrere og arbeidsinnvandrere.

Strategien skal gi leseren forventinger om Troms fylkeskommunes kompetansepoltiske rolle i å:

- Være tilbyder av relevant kompetanse
- Være pådriver for omstilling til næringslivet og andre aktører
- Være pådriver for omstilling til individet

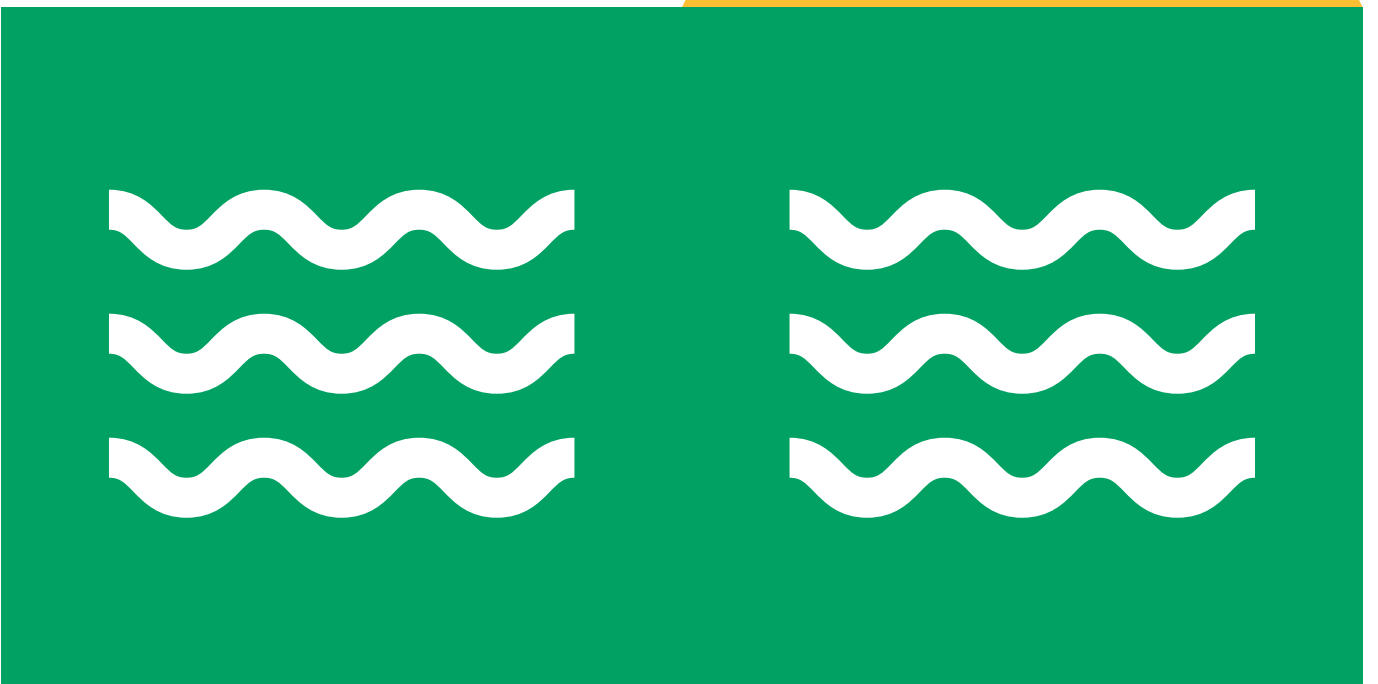
Fylkestinget er det øverste folkevalgte organet i fylkeskommunen. Det er fylkestinget som angir rammene for den fylkeskommunale virksomheten, hvilket innebærer å bestemme de konkrete kompetansetilbudene som fylkeskommunen har ansvaret for.

Strategien kan være en ramme og gi retning for alle kompetanseaktører i Troms. Det betyr at kompetanseaktørenes egne handlinger og tiltak i fremtiden vil bidra til at kompetansestrategien for Troms blir oppfylt. Det vil kunne være Troms fylkeskommunes egne handlinger og tiltak innenfor videregående opplæring og fagskole, som skal behandles av politisk organ i Troms fylkeskommune. Alle andre kompetanseaktører behandler egne handlingsplaner og tiltak i egne beslutningsorganer. De øvrige kompetanseaktørene, utenom Troms fylkeskommune, har i tillegg til den vedtatte kompetansestrategien, egne føringer og rammer for sine handlinger og tiltak, og er ikke direkte underordnet fylkestinget i Troms.

Den kompetansepoltiske rolle krever et tettere samarbeid mellom universiteter, høyskoler og virksomheter i offentlig, privat og frivillig sektor. Dette blir den nye normalen.²

¹ [KBU - Temarapport, 2023](#)

² [Meld. St. 16 \(2020–2021\)](#)



2. Grunnlagsdokumenter

I dette kapittel refereres det til grunnlagsdokumenter som fylkeskommunen legger til grunn som bakgrunnskunnskap/kunnskapsgrunnlag i strategien.

Kompetansepolitikk kan defineres som politikk for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i samfunns- og arbeidslivet. Kompetansepolitikken ligger i skjæringspunktet mellom utdannings-, arbeidsmarkeds-, integrerings-, nærings- og regionalpolitikken. Ansvaret er dermed delt mellom flere sektorer og forvaltningsnivåer. Innovasjon og verdiskaping i næringslivet og i offentlig sektor er avhengig av god tilgang på kompetent og oppdatert arbeidskraft tilpasset regional etterspørsel.

Regionreformen (2020) gir fylkeskommunene økt ansvar for at innbyggere har kompetansen samfunnet og næringslivet etterspør lokalt og regionalt.³

Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017-2021) legger vekt på at evne til omstilling i arbeidslivet vil bli stadig viktigere. Endringer i næringsstruktur, yrkessammensetning og jobbinnhold vil gi behov for ny eller endret kompetanse.⁴

Regional planstrategi 2021–2024 «Se nord», har som et viktig tiltak å styrke regionens kompetanseutvikling og inkludering i arbeidslivet.⁵

Videre har Troms fylkeskommune flere strategier og regionale planer:

- Strategi for videregående opplæring.⁶

Strategien skal bidra til at mål oppnås og opplæring fullføres.

- Strategi for voksnes læring.⁷

Strategien skal tydeliggjøre, definere tjenestene innenfor karriereveiledning, integrering og kvalifisering av voksne.

- Strategi for næringsutvikling.⁸
- Regional transportplan.

Ved å jobbe med klare formål og en plan for kompetanseutvikling, er målet at virksomheter og innbyggere i Troms fylke får kompetanse som er nødvendig for å dekke nåværende og fremtidige behov. Dette skal skje i takt med det grønne skiftet, og gi en bærekraftig utvikling.

³ [Regionreform om desentralisering \(s. 69\).](#)

⁴ [KBU-Temareport, 1/2023](#)

⁵ [Regional planstrategi 2021–2024](#)

⁶ [Strategi for videregående opplæring Troms](#)

⁷ [Strategi for voksnes læring i Troms 2022-2030](#)

⁸ [Strategi for næringsutvikling i Troms 2023-2028](#)

Demografien i Troms

Troms er en nærings- og verdiskapingsregion, med stor variasjon og mangfold. Dette skaper ulike behov for kompetanseutvikling i regionene. Mange arbeidsplasser er i by og i mindre grad i distriktene. Mange arbeidssøkere må derfor flytte inn til byene, og distriktene sitter dermed med en lavere arbeidskraftressurs og en eldre befolkning.

Arbeidslivets behov

Yrkeslivets behov for kvalifisert arbeidskraft og den tilgjengelige kompetansen er i ubalanse. Arbeidsplasser i distriktene bør beholdes og nye etableres. Derfor må muligheten til utdanning bli mer fleksibel og desentralisert. En jevnere geografisk fordeling av veksten i kompetanse-arbeidsplasser kan gi samfunnsøkonomisk gevinst ved økt ressursutnyttelse og høyere verdiskaping.⁹

Tas framtidsutsiktene av befolkningsutviklingen med i betraktningen, er det særdeles viktig at flere av arbeidskraftressursen mobiliseres inn i, eller tilbake i jobb. Arbeidskraftressursen består av personer som står utenfor arbeidslivet, for eksempel mennesker med helseutfordringer, arbeidsinnvandrere, flyktninger ol. En viktig kunnskap er at andelen unge i utenforskap er høyere blant innvandrere enn blant befolkningen ellers.

Arbeidslivet melder selv sitt behov bla. gjennom NHOs årlige kompetansebarometer.¹⁰ Kompetansebarometeret viser bedriftenes kompetansebehov etter utdanningsretning og utdanningsnivå. Kompetansebarometeret for 2022 viser bla. at en mindre andel (bare 24%) av regionens bedrifter trenger kompetanse i form av grunnskoleutdanning. Dette betyr at de fleste bedrifter har behov for arbeidskraft med yrkesfaglig kompe-

tanse og kompetanse fra høyere utdanning/med kompetansekrav utover grunnskolenivå.

NAV vil gjennom sitt arbeid ha et godt grunnlag til det arbeidsmarkedet har behov for og om det er arbeidstakere som kan fylle behovet. NAVs årlige bedriftsundersøkelse gir kunnskap om arbeidskraftbehovet og rekrutteringsutfordringer i privat og offentlig sektor i Troms.¹¹

Omstillingsfokus

Samfunnet og næringslivet gjennomgår store endringer, ikke minst grunnet større trender som påvirker utviklingen på ulike områder og i ulik takt. Eksempler på dette er digitalisering, automatisering, endrede konkurranseforhold og økt globalisering på ulike måter. Mest aktuelt er nok grønn omstilling, som skjer raskt og i hele bredden av samfunns- og arbeidslivet. Kompetansebehovsutvalgets temarapport «Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet» beskriver denne trenden: «*vår forståelse av grunnleggende kompetanse for grønn omstilling omfatter omstillingskompetanse, sosial og emosjonell kompetanse samt grunnleggende kompetanse fra videregående opplæring.*»¹²

Ingen skal gå ut på dato

I kompetansereformen Lære hele livet,¹³ er målet med reformen er at ingen skal gå ut på dato og at arbeidslivet skal få tilgang til rett kompetanse. Skal Norge (Troms) nå målet om et konkurransedyktig næringsliv, fortsatt økonomisk vekst, en god og effektiv forvaltning og et inkluderende samfunn, er det nødvendig med et nært samarbeid mellom partene i arbeidslivet og kompetansepolitiske aktører.

⁹ [Tilflyttings- og rekrutteringsarbeid i distriktene – en oppsummering av kunnskap](#)

¹⁰ [NHOs kompetansebarometer 2022](#)

¹¹ [Bedriftsundersøkelsen 2023](#)

¹² [KBU, Temarapport 1/23, s.27](#)

¹³ [Meld. St. 14 \(2019–2020\)](#),

At ingen skal gå ut på dato gjelder også ift. høyere utdanning, «*Utdanning for omstilling - økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning.*»¹⁴

Grunnlagsdokumentene gir en god oversikt over hvilke yrker som har behov for ny kompetanse og flere ansatte. Panda analyse har utarbeidet et sett med regionale kompetanseindikatorer som skal oppdateres årlig. Indikatorsettet har fem tema;

- arbeidsstyrken
- arbeidsmarked
- tilgang på formell kompetanse
- behov for mer etter- og videreutdanning
- svak tilknytning til arbeidslivet.

Indikatorsettet sammenligner utfordringene mellom fylkene og gir predikasjoner på fremtidens kompetansebehov.¹⁵



«Vi skal kvalifisere arbeidskraft for fremtiden!»

¹⁴ [Meld. St. 16 \(2020–2021\).](#)

¹⁵ [Kompetanseindikatorer \(pandaanalyse.no\)](#)

3. Kompetansepolitisk fokus

3.1 Være tilbyder av relevant kompetanse

«Utdanning er avgjørende for å skape et godt liv for den enkelte og for å skape et godt samfunn for oss alle. For enkeltindividet er utdanning viktig for livskvaliteten, gjennom blant annet helse, inntektsevne og deltakelse i samfunns- og arbeidslivet. Utdanningssystemet er en hjørnestein i vårt demokratiske samfunn, og det er et mål at det skal bidra til å skape kunnskapsorienterte, åpne, selvstendig tenkende og bevisste samfunnsborgere som deltar aktivt i folkestyret.»¹⁶

Hvordan møter fylkeskommunen fremtidens kompetansebehov?

Ved implementering regional kompetansestrategi vil fylkeskommunen ta en tydeligere rolle, bidra til en mer helhetlig tankegang og samtidig koordinere arbeidet med partene i arbeidslivet, andre relevante samarbeidspartnere og øvrig fylkeskommuner det er naturlig å samarbeide med.

Et godt kunnskapsgrunnlag gir oss mulighet til å ivareta vår kompetansepolitiske rolle, samt å dimensjonere for relevante og fleksible tilbud for hele Troms.

En beredt fylkeskommune har omstillingsfart og kan bidra inn i, og til, samarbeid på tvers. Et tverrsektorielt samarbeid innebærer et samarbeid mellom alle aktører innenfor privat og offentlig sektor. Dette kan gi kompetanseutvikling

som svarer på arbeidslivets og befolkningens behov, og igjen gi samfunnsutvikling.

Fylkeskommunen kan ikke møte fremtidige kompetansebehov alene.

3.2 Være pådriver til omstilling for næringslivet og andre aktører

Mangel på kompetanse og økende krav til omstilling vil prege samfunn og arbeidsliv fremover. Er næringslivet og offentlig sektor forberedt til å følge omstillingsfarten?

Kompetanseheving av dagens ansatte og de ansattes ressurs er bedriftenes viktigste strategi for å dekke fremtidige kompetansebehov. Forutsetninger som må være på plass for å lykkes med kompetanseheving i arbeidslivet er tilrettelegging fra arbeidsgiver og å motivere arbeidstaker til kompetanseheving.

Omstillingsevne gjelder uansett kvalifiseringsbehov slik at kompetansetilbyderne som fagskoler, universitet og høyskoler også må være relevante og fleksible i sine tilbud, for eksempel gjennom digitalisering og desentralisering.

«Å få folk ut av NAV-køen, inn i arbeid og ut i kommunene der det er behov for fagkompetanse, er en viktig samfunnspolitisk oppgave som også har en samfunnsøkonomisk gevinst»¹⁷

¹⁶ (Meld. St. 14. Utsyn over kompetansebehovet i Norge 2022–2023, s.5)

¹⁷ mennihelse.no/vare-historier/

3.3 Være pådriver for omstilling til individet

Alle utvikler kunnskap, ferdigheter og holdninger for å kunne mestre sine liv og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet.

Den enkeltes mulighet til å kontinuerlig utvikle og øke egen kompetanse vil gi arbeidskraft og konkurransevne i et stadig skiftende arbeidsmarked.

«Fullført videregående opplæring har betydning for tilbøyeligheten til videre læring og sysselsetting for den enkelte, og utgjør et viktig fundament for omstillingsevne.»¹⁸

3.3.1 Lære hele livet

Målet er at ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse. Fylkeskommunens kompetansepolitisk rolle skal bidra til å tette rommet mellom arbeidslivets behov for kompetanse og kompetansen arbeidstakerne faktisk har.¹⁹ Fylkeskommunen er aktiv i å innhente et godt kunnskapsgrunnlag, slik at tilbudsaktører utvikler relevante tilbud. Kvalifiseringstilbudene må være tilpasset både kandidater og arbeidsliv for eksempel gjennom kombinasjonen jobb og studier. Konkret er dette tilbud som PREPP,²⁰ ulike studiesenters desentraliserte studietilbud, fagskoletilbud og studieforbundene.

3.3.2 Arbeidskraftressursen

Arbeidskraftressursen består av flere grupper:

- Unge og de med frafall fra videregående opplæring
- Innvandrere (utgjør ca. 1/3 av arbeidskraftressursen)

- Kombinasjon av lav utdanning og nedsatt funksjonsevne.²¹

Det går tydelige sosiale og økonomiske skillelinjer mellom personer som har gode grunnleggende ferdigheter og fullført videregående opplæring, og de som mangler dette. Bedre grunnleggende ferdigheter gir økt sannsynligheten for å stå i arbeid.²²

Regjeringens prioriteringer for å kvalifisere denne gruppen er;²³

- Utvidede rettigheter til opplæring og en mer fleksibel organisering
- Mer og bedre tverretattlig samarbeid
- Bedre tilgang til utdanningsstøtte
- Informasjonsdeling på tvers av sektorene
- Kunnskap om barrierer for personer med funksjonsnedsettelse

For å få flere i arbeid og styrke tilgangen på arbeidskraft må vi møte disse utfordringene med en målrettet arbeidsmarkedspolitik.²⁴

Innvandrere utgjør 1/3 av arbeidskraftressursen. Manglende norskferdigheter er ofte en barriere for deltakelse i arbeidslivet, i samfunnet og kvalifisering. Dette krever ekstra innsats regionalt.

PREPP er et godt eksempel på et relevant tilbud som møter denne ressursen. Her kan du lese noen av deltakernes historier: mennihelse.no/vare-historier.

¹⁸ [KBU, Temarapport 1/23](#), s.27

¹⁹ [Meld. St. 14 \(2019–2020\)](#)

²⁰ [PREPP](#)

²¹ [Meld.st.14 2022–2023 \(s.26–27\)](#)

²² [Meld.st.16. Fra utenforskap til ny sjanse \(2015–16\)](#)

²³ [Meld. St. 14, 2022–2023](#)

²⁴ [En arbeidslinje for fremtiden](#)

4. Kompetansepoltiske mål i Troms

Det er et tydelig misforhold mellom kompetansen til de som står i arbeid, de utenfor arbeidslivet og den kompetansen som bedriftene etterspør. Derfor trengs det målrettede kvalifiseringsløp.²⁵

Troms fylkes innbyggere og virksomheter skal få kompetanse som er nødvendig for å dekke nåværende og fremtidige behov.

Våre mål er at:

- Enkeltmennesket skal få utvikle kunnskap, ferdigheter og holdninger
- I Troms skal integrering forbedres
- Hindre og redusere utenforskap
- Våre tilbud om kvalifisering skal tilpasses behov i bransjer
- endring og omstilling i næring
- Kvalifiseringer og kompetanse gir Nord-Norge et styrket næringsliv og en sterk offentlig sektor
- Troms skal være en region for samarbeid om kunnskap og kvalifisering

4.1 Målene våre skal vi nå gjennom disse hovedretningene

Læring hele livet

Utdanning og kompetanse er avgjørende for å kunne lykkes med omstilling til fremtidens kompetansebehov. I dagens samfunn har vi oppgaver til svært mange, men vi mangler både mennes-

ker og kompetanse til å gjøre oppgavene. Dette innebærer at Troms fylkeskommune bør ha som mål at *ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse*. Arbeidskraftsressursen trenger fagkompetanse og kvalifisering til studieforberedende program som gir mulighet til profesjons- og disiplinutdanninger på høyere nivå.

Omstilling

Å omstille og omstilles er den nye normalen og skjer i større grad enn tidligere. Omstillinger kan føre til at næringsstrukturer, yrker og deres innhold endres. «Noen må kunne mye mens mange må kunne noe»²⁶ Et bærekraftig samfunn i omstilling er en retning som fylkeskommunen fremmer.

Hurtig opp i fart for å holde omstillingstempoet Samfunnets behov er i endring, noe driverne til kompetansepoltikk viser.²⁷ Grønn omstilling fører til økt etterspørsel etter yrkesgrupper som ingeniører, IKT-spesialister og ikke minst fagarbeidere innen teknologi og håndverksfag. Særlig innenfor teknologiske fag og kunstig intelligens, skjer utviklingen meget raskt. Den økte etterspørselen innebærer at mangel på kompetanse må fylles gjennom kvalifisering av de som er i arbeid, arbeidskraftressursen og de unge som skal ta yrkesvalg.

Fleksible læringsløp setter fart på kvalifiseringen. Eksempler på dette:²⁸

²⁵ [nho.no - bedrifter trenger folk med riktig kompetanse](#)

²⁶ [Kompetansebehovsutvalget \(side 149\)](#)

²⁷ [kompetansebehovsutvalget.no/wp-content/uploads/2023/09/KBU-temarapport-2023.pdf](#)

²⁸ [Meld. St. 14, Kompetansereformen – Lære hele livet \(2019–2020\) \(s.62\)](#)

- Fagbrev på jobb
- 23/5-regelen
- Modulbasert fag og yrkesopplæring
- Kvalifisering gjennom praksiskandidatordningen

Samfunnsutvikling

En overgang til et grønnere samfunn krever kompetanse, arbeidskraft og gode systemer. Faktorer som utenforskap, inkludering og integrering er sentralt i denne omstillingen.

Samfunnsutviklerrollen innebærer bla. å:

- gi strategisk retning til samfunnsutvikling
- mobilisere privat sektor, kulturliv og lokalsamfunn
- samordne, koordinere offentlig innsats og virkemiddelbruk

Med dagens kunnskapsgrunnlag vet vi nok til å ta avgjørelsene for fremtiden. Dette kan være avgjørelser som er ulikt dagens opplærings-tilbud, opprette nye tilbud, avslutte uaktuelle tilbud, fleksibel opplæring, desentraliserte tilbud og nettskole.

Alle har en rolle i samhandling og samarbeid i deling av kunnskap.²⁹

Troms fylkeskommunes kompetansepoltiske hovedretninger peker mot fremtidens behov for kompetanse og et livskraftig samfunn. For å lykkes med dette er Troms fylkeskommune en viktig pådriver.

 «Lyst til å bli. Lyst til å lære. Lyst til å være.»

²⁹ [Regional planstrategi: Se nord - Geahča davás - Katto pohjaisheen](#)

Notater



Troms fylkeskommune
tromsfylke.no

Kompetansestrategi i Troms 2024-2028

Innholdsfortegnelse

1 Innledning

2 Grunnlagsdokumenter

3 Kompetansepolitisk fokus

4 Kompetansepolitiske mål i Troms

1 Innledning

Et konkurransedyktig og verdiskapende arbeidsliv er avhengig av å ha tilgang på kompetent arbeidskraft og av å kontinuerlig kunne vedlikeholde og utvikle de ansattes kompetanse.

Raskere endringer, kontinuerlig behov for forbedringer, digitalisering, ny teknologi og krav til mer klima- og miljøvennlige løsninger, skaper økt behov for oppdatert kunnskap på alle nivåer på arbeidsplassene.

Hvordan kan kompetansegapet mellom arbeidslivet og arbeidstakerne fylles?

Visjonen for Troms er å **sikre god tilgang på kvalifisert arbeidskraft, som møter behovet i det regionale arbeidsmarkedet. Samtidig skal vi videreutvikle kompetansen til de som allerede er i arbeid.** Kompetanse forstås som kunnskap, forståelse, erfaring, holdninger og verdier som kan anvendes til å utføre oppgaver eller løse utfordringer[1].

Målgruppen for den regionale kompetansestrategien er alle kommunene i Troms, utdanningsinstitusjoner, kunnskapspark, andre kompetanseaktører, studiesentre og næringslivet. Like viktige målgrupper er arbeidstakere, arbeidskraftressursen (tidligere nevnt som utenforskap), flyktninger/innvandrere og arbeidsinnvandrere.

Strategien skal gi leseren forventinger om Troms fylkeskommunes kompetansepoltiske rolle i å:

- Være tilbyder av relevant kompetanse
- Være pådriver for omstilling til næringslivet og andre aktører
- Være pådriver for omstilling til individet

Fylkestinget er det øverste folkevalgte organet i fylkeskommunen. Det er fylkestinget som angir rammene for den fylkeskommunale virksomheten, hvilket innebærer å bestemme de konkrete kompetansetilbudene som fylkeskommunen har ansvaret for.

Strategien kan være en ramme og gi retning for alle kompetanseaktører i Troms. Det betyr at kompetanseaktørenes egne handlinger og tiltak i fremtiden vil bidra til at kompetansestrategien for Troms blir oppfylt. Det vil kunne være Troms fylkeskommunes egne handlinger og tiltak innenfor videregående opplæring og fagskole, som skal behandles av politisk organ i Troms fylkeskommune. Alle andre kompetanseaktører behandler egne handlingsplaner og tiltak i egne beslutningsorganer. De øvrige kompetanseaktørene, utenom Troms fylkeskommune, har i tillegg til den vedtatte kompetansestrategien, egne føringer og rammer for sine handlinger og tiltak, og er ikke direkte underordnet fylkestinget i Troms.

Den kompetansepoltiske rolle krever et tettere samarbeid mellom universiteter, høyskoler og virksomheter i offentlig, privat og frivillig sektor. Dette blir den nye normalen[2].

[1] [KBU- Temarapport, 2023](#)

[2] [Meld. St. 16 \(2020–2021\)](#)

2 Grunnlagsdokumenter

I dette kapittel refereres det til grunnlagsdokumenter som fylkeskommunen legger til grunn som bakgrunnskunnskap/kunnskapsgrunnlag i strategien.

Kompetansepolitikk kan defineres som politikk for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i samfunns- og arbeidslivet. Kompetansepolitikken ligger i skjæringspunktet mellom utdannings-, arbeidsmarkeds-, integrerings-, nærings- og regionalpolitikken. Ansvaret er dermed delt mellom flere sektorer og forvaltningsnivåer. Innovasjon og verdiskaping i næringslivet og i offentlig sektor er avhengig av god tilgang på kompetent og oppdatert arbeidskraft tilpasset regional etterspørsel.

Regionreformen (2020) gir fylkeskommunene økt ansvar for at innbyggere har kompetansen samfunnet og næringslivet etterspør lokalt og regionalt[1].

Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017-2021) legger vekt på at evne til omstilling i arbeidslivet vil bli stadig viktigere. Endringer i næringsstruktur, yrkessammensetning og jobbinnhold vil gi behov for ny eller endret kompetanse[2].

Regional planstrategi 2021-2024 «Se nord», har som et viktig tiltak å styrke regionens kompetanseutvikling og inkludering i arbeidslivet[3].

Videre har Troms fylkeskommune flere strategier og regionale planer:

- Strategi for videregående opplæring[4]

Strategien skal bidra til at mål oppnås og opplæring fullføres.

- Strategi for voksnes læring[5]

Strategien skal tydeliggjøre, definere tjenestene innenfor karriereveiledning, integrering og kvalifisering av voksne.

- Strategi for næringsutvikling[6]
- Regional transportplan

Ved å jobbe med klare formål og en plan for kompetanseutvikling, er målet at virksomheter og innbyggere i Troms fylke får kompetanse som er nødvendig for å dekke nåværende og fremtidige behov. Dette skal skje i takt med det grønne skiftet, og gi en bærekraftig utvikling.

Demografien i Troms

Troms er en nærings- og verdiskapingsregion, med stor variasjon og mangfold. Dette skaper ulike behov for kompetanseutvikling i regionene. Mange arbeidsplasser er i by og i mindre grad i distriktene. Mange arbeidssøkere må derfor flytte inn til byene, og distriktene sitter dermed med en lavere arbeidskraftressurs og en eldre befolkning.

Arbeidslivets behov

Yrkeslivets behov for kvalifisert arbeidskraft og den tilgjengelige kompetansen er i ubalanse. Arbeidsplasser i distriktene bør beholdes og nye etableres. Derfor må muligheten til utdanning bli mer fleksibel og desentralisert. En jevnere geografisk fordeling av veksten i kompetanse-arbeidsplasser kan gi samfunnsøkonomisk gevinst ved økt ressursutnyttelse og høyere verdiskaping[7].

Tas framtidsutsiktene av befolkningsutviklingen med i betraktningen, er det særdeles viktig at flere av arbeidskraftressursen mobiliseres inn i, eller tilbake i jobb. Arbeidskraftressursen består av personer som står utenfor arbeidslivet, for eksempel mennesker med helseutfordringer, arbeidsinnvandrere, flyktninger ol. En viktig kunnskap er at andelen unge i utenforskap er høyere blant innvandrere enn blant befolkningen ellers.

Arbeidslivet melder selv sitt behov bla. gjennom NHOs årlige kompetansebarometer.[8] Kompetansebarometeret viser bedriftenes kompetansebehov etter utdanningsretning og utdanningsnivå. Kompetansebarometeret for 2022 viser bla. at en mindre andel (bare 24%) av regionens bedrifter trenger kompetanse i form av grunnskoleutdanning. Dette betyr at de fleste bedrifter har behov for arbeidskraft med yrkesfaglig kompetanse og kompetanse fra høyere utdanning/med kompetansekrav utover grunnskolenivå.

NAV vil gjennom sitt arbeid ha et godt grunnlag til det arbeidsmarkedet har behov for og om det er arbeidstakere som kan fylle behovet. NAVs årlige bedriftsundersøkelse gir kunnskap om arbeidskraftbehovet og rekrutteringsutfordringer i privat og offentlig sektor i Troms.[9]

Omstillingsfokus

Samfunnet og næringslivet gjennomgår store endringer, ikke minst grunnet større trender som påvirker utviklingen på ulike områder og i ulik takt. Eksempler på dette er digitalisering, automatisering, endrede konkurranseforhold og økt globalisering på ulike måter. Mest aktuelt er nok grønn omstilling, som skjer raskt og i hele bredden av samfunns- og arbeidslivet. Kompetansebehovsutvalgets temarapport «Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet» beskriver denne trenden: *“vår forståelse av grunnleggende kompetanse for grønn omstilling omfatter omstillingskompetanse, sosial og emosjonell kompetanse samt grunnleggende kompetanse fra videregående opplæring.* [10]

Ingen skal gå ut på dato

I kompetansereformen Lære hele livet[11], er målet med reformen er at ingen skal gå ut på dato og at arbeidslivet skal få tilgang til rett kompetanse. Skal Norge (Troms) nå målet om et konkurransedyktig næringsliv, fortsatt økonomisk vekst, en god og effektiv forvaltning og et inkluderende samfunn, er det nødvendig med et nært samarbeid mellom partene i arbeidslivet og kompetansepolitiske aktører.

At ingen skal gå ut på dato gjelder også ift. høyere utdanning, *“Utdanning for omstilling - økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning.”* [12]

Grunnlagsdokumentene gir en god oversikt over hvilke yrker som har behov for ny kompetanse og flere ansatte. Panda analyse har utarbeidet et sett med regionale kompetanseindikatorer som skal oppdateres årlig. Indikatorsettet har fem tema;

- arbeidsstyrken
- arbeidsmarked
- tilgang på formell kompetanse

- behov for mer etter- og videreutdanning
- svak tilknytning til arbeidslivet.

Indikatorsettet sammenligner utfordringene mellom fylkene og gir predikasjoner på fremtidens kompetansebehov[13].

Vi skal kvalifisere arbeidskraft for fremtiden!

[1] [Regionreform om desentralisering_ \(s. 69\).](#)

[2] [KBU-Temareport, 1/2023](#)

[3] [Regional planstrategi 2021-2024](#)

[4] [Strategi for videregående opplæring Troms](#)

[5] [Strategi for voksnes læring i Troms 2022-2030](#)

[6] [Strategi for næringsutvikling i Troms 2023-2028 \(PDF, 8 MB\)](#)

[7] [Tilflyttings- og rekrutteringsarbeid i distriktene-en oppsummering av kunnskap](#)

[8] [NHOs kompetansebarometer 2022\)](#)

[9] [Bedriftsundersøkelsen 2023](#)

[10] [KBU, Temareport 1/23, s.27](#)

[11] [Meld. St. 14 \(2019–2020\).](#)

[12] [Meld. St. 16 \(2020–2021\)](#)

[13] [Kompetanseindikatorer \(pandaanalyse.no\)](#)

3 Kompetansepolitisk fokus

3.1 Være tilbyder av relevant kompetanse

“Utdanning er avgjørende for å skape et godt liv for den enkelte og for å skape et godt samfunn for oss alle. For enkeltindividet er utdanning viktig for livskvaliteten, gjennom blant annet helse, inntektsevne og deltakelse i samfunns- og arbeidslivet. Utdanningssystemet er en hjørnestein i vårt demokratiske samfunn, og det er et mål at det skal bidra til å skape kunnskapsorienterte, åpne, selvstendig tenkende og bevisste samfunnsborgere som deltar aktivt i folkestyret” [1].

Hvordan møter fylkeskommunen fremtidens kompetansebehov?

Ved implementering regional kompetansestrategi vil fylkeskommunen ta en tydeligere rolle, bidra til en mer helhetlig tankegang og samtidig koordinere arbeidet med partene i arbeidslivet, andre relevante samarbeidspartnere og øvrig fylkeskommuner det er naturlig å samarbeide med.

Et godt kunnskapsgrunnlag gir oss mulighet til å ivareta vår kompetansepolitiske rolle, samt å dimensjonere for relevante og fleksible tilbud for hele Troms.

En beredt fylkeskommune har omstillingsfart og kan bidra inn i, og til, samarbeid på tvers. Et tverrsektorielt samarbeid innebærer et samarbeid mellom alle aktører innenfor privat og offentlig sektor. Dette kan gi kompetanseutvikling som svarer på arbeidslivets og befolkningens behov, og igjen gi samfunnsutvikling.

Fylkeskommunen kan ikke møte fremtidige kompetansebehov alene.

3.2 Være pådriver til omstilling for næringslivet og andre aktører

Mangel på kompetanse og økende krav til omstilling vil prege samfunn og arbeidsliv fremover. Er næringslivet og offentlig sektor forberedt til å følge omstillingsfarten?

Kompetanseheving av dagens ansatte og de ansattes ressurs er bedriftenes viktigste strategi for å dekke fremtidige kompetansebehov. Forutsetninger som må være på plass for å lykkes med kompetanseheving i arbeidslivet er tilrettelegging fra arbeidsgiver og å motivere arbeidstaker til kompetanseheving.

Omstillingsevne gjelder uansett kvalifiseringsbehov slik at kompetansetilbyderne som fagskoler, universitet og høyskoler også må være relevante og fleksible i sine tilbud, for eksempel gjennom digitalisering og desentralisering.

Å få folk ut av NAV-køen, inn i arbeid og ut i kommunene der det er behov for fagkompetanse, er en viktig samfunnspolitisk oppgave som også har en samfunnsøkonomisk gevinst [2]

3.3 Være pådriver for omstilling til individet

Alle utvikler kunnskap, ferdigheter og holdninger for å kunne mestre sine liv og for å kunne delta i arbeid og fellesskap i samfunnet.

Den enkeltes mulighet til å kontinuerlig utvikle og øke egen kompetanse vil gi arbeidskraft og konkurransevne i et stadig skiftende arbeidsmarked.

Fullført videregående opplæring har betydning for tilbøyeligheten til videre læring og sysselsetting for den enkelte, og utgjør et viktig fundament for omstillingsevne. [3]

3.3.1 Lære hele livet

Målet er at ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse. Fylkeskommunens kompetansepolitiske rolle skal bidra til å tette rommet mellom arbeidslivets behov for kompetanse og kompetansen arbeidstakerne faktisk har[4].

Fylkeskommunen er aktiv i å innhente et godt kunnskapsgrunnlag, slik at tilbudsaktører utvikler relevante tilbud. Kvalifiseringstilbudene må være tilpasset både kandidater og arbeidsliv for eksempel gjennom kombinasjonen jobb og studier. Konkret er dette tilbud som PREPP[5], ulike studiesenters desentraliserte studietilbud, fagskoletilbud og studieforbundene.

3.3.2 Arbeidskraftressursen

Arbeidskraftressursen består av flere grupper:

- Unge og de med frafall fra videregående opplæring
- Innvandrere (utgjør ca. 1/3 av arbeidskraftressursen)
- Kombinasjon av lav utdanning og nedsatt funksjonsevne[6].

Det går tydelige sosiale og økonomiske skillelinjer mellom personer som har gode grunnleggende ferdigheter og fullført videregående opplæring, og de som mangler dette. Bedre grunnleggende ferdigheter gir økt sannsynligheten for å stå i arbeid[7].

Regjeringens prioriteringer for å kvalifisere denne gruppen er; [8]

- Utvidede rettigheter til opplæring og en mer fleksibel organisering
- Mer og bedre tverretattlig samarbeid
- Bedre tilgang til utdanningsstøtte
- Informasjonsdeling på tvers av sektorene
- Kunnskap om barrierer for personer med funksjonsnedsettelse

For å få flere i arbeid og styrke tilgangen på arbeidskraft må vi møte disse utfordringene med en målrettet arbeidsmarkedspolitik[9].

Innvandrere utgjør 1/3 av arbeidskraftressursen. Manglende norskferdigheter er ofte en barriere for deltakelse i arbeidslivet, i samfunnet og kvalifisering. Dette krever ekstra innsats regionalt.

PREPP er et godt eksempel på et relevant tilbud som møter denne ressursen. [Her kan du lese noen av deltakernes historier](#)

[1] (Meld. St. 14. Utsyn over kompetansebehovet i Norge 2022–2023, s.5)

[2] <https://mennihelse.no/vare-historier/>

[3] KBU, Temarapport 1/23, s.27

[4] [Meld. St. 14 \(2019–2020\)](#)

[5] [PREPP](#)

[6] [Meld.st.14 2022-2023 \(s.26-27\)](#)

[7] [Meld.st.16. Fra utenforskap til ny sjanse \(2015-16\)](#)

[8] [Meld. St. 14, 2022-2023](#)

[9] [En arbeidslinje for fremtiden](#)

4 Kompetansepoltiske mål i Troms

Det er et tydelig misforhold mellom kompetansen til de som står i arbeid, de utenfor arbeidslivet og den kompetansen som bedriftene etterspør. Derfor trengs det målrettede kvalifiseringsløp[1].

Troms fylkes innbyggere og virksomheter skal få kompetanse som er nødvendig for å dekke nåværende og fremtidige behov.

Våre mål er at:

- Enkeltmennesket skal få utvikle kunnskap, ferdigheter og holdninger
- I Troms skal integrering forbedres
- Hindre og redusere utenforskap
- Våre tilbud om kvalifisering skal tilpasses
- behov i bransjer
- endring og omstilling i næring
- Kvalifiseringer og kompetanse gir Nord-Norge et styrket næringsliv og en sterk offentlig sektor
- Troms skal være en region for samarbeid om kunnskap og kvalifisering

4.1 Målene våre skal vi nå gjennom disse hovedretningene

LÆRING HELE LIVET

Utdanning og kompetanse er avgjørende for å kunne lykkes med omstilling til fremtidens kompetansebehov. I dagens samfunn har vi oppgaver til svært mange, men vi mangler både mennesker og kompetanse til å gjøre oppgavene. Dette innebærer at Troms fylkeskommune bør ha som mål at *ingen skal gå ut på dato som følge av manglende kompetanse*. Arbeidskraftsressursen trenger fagkompetanse og kvalifisering til studieforberevende program som gir mulighet til profesjons- og disiplinutdanninger på høyere nivå.

OMSTILLING

Å omstille og omstilles er den nye normalen og skjer i større grad enn tidligere. Omstillinger kan føre til at næringsstrukturer, yrker og deres innhold endres. “Noen må kunne mye mens mange må kunne noe” [2]. Et bærekraftig samfunn i omstilling er en retning som fylkeskommunen fremmer.

Hurtig opp i fart for å holde omstillingstempoet

Samfunnets behov er i endring, noe driverne til kompetansepoltikk viser[3]. Grønn omstilling fører til økt etterspørsel etter yrkesgrupper som ingeniører, IKT-spesialister og ikke minst fagarbeidere innen teknologi og håndverksfag. Særlig innenfor teknologiske fag og kunstig intelligens, skjer utviklingen meget raskt. Den økte etterspørselen innebærer at mangel på kompetanse må fylles gjennom kvalifisering av de som er i arbeid, arbeidskraftressursen og de unge som skal ta yrkesvalg.

Fleksible læringsløp setter fart på kvalifiseringen. Eksempler på dette[4]:

- Fagbrev på jobb
- 23/5-regelen
- Modulbasert fag og yrkesopplæring
- Kvalifisering gjennom praksiskandidatordningen

SAMMFUNNSUTVIKLING

En overgang til et grønnere samfunn krever kompetanse, arbeidskraft og gode systemer. Faktorer som utenforskap, inkludering og integrering er sentralt i denne omstillingen.

Samfunnsutviklerrollen innebærer bla. å:

- gi strategisk retning til samfunnsutvikling
- mobilisere privat sektor, kulturliv og lokalsamfunn
- samordne, koordinere offentlig innsats og virkemiddelbruk

Med dagens kunnskapsgrunnlag vet vi nok til å ta avgjørelsene for fremtiden. Dette kan være avgjørelser som er ulikt dagens opplæringstilbud, opprette nye tilbud, avslutte uaktuelle tilbud, fleksibel opplæring, desentraliserte tilbud og nettskole.

Alle har en rolle i samhandling og samarbeid i deling av kunnskap[5].

Troms fylkeskommunes kompetansepoltiske hovedretninger peker mot fremtidens behov for kompetanse og et livskraftig samfunn. For å lykkes med dette er Troms fylkeskommune en viktig pådriver.

“Lyst til å bli. Lyst til å lære. Lyst til å være”

[1] nho.no - bedrifter trenger folk med riktig kompetanse

[2] [Kompetansebehovsutvalget \(side 149\)](#)

[3] <https://kompetansebehovsutvalget.no/wp-content/uploads/2023/09/KBU-temarapport-2023.pdf>

[4] [Meld. St. 14, Kompetansereformen – Lære hele livet \(2019–2020\)](#) (s.62)

[5] [Regional planstrategi: Se nord - Geahča davás - Katto pohjaisheen](#)