

HORDALAND
FYLKESKOMMUNE

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft



Føreord



Hordaland står ovanfor store endringar i samfunns- og arbeidsliv i tida som kjem, på lik line med andre regionar i Noreg og elles i verda. Endringstakta i samfunnet blir stadig høgare. Vi må setja oss alle i god stand til å takle utforsigbarheit. Dei store endringsdrivarane som digitalisering, robotisering, globalisering og det grønne skiftet vil setje nye krav til kompetanse både i privat og offentleg sektor i framtida.

OECD seier at den største utfordringa framover er korleis vi kan sikre at "...the region is prepared for a future that is more innovative, more knowledge-based, more productive and leaves no-one behind" (OECD Skills Strategy Action Report, Norway, 2014).

Hordaland har store og tunge utdanningsaktørar innan høgare utdanning som dekkjer dei fleste fagområda, vi har Noregs største offentlege fagskole, i Hordaland er det mulig å ta utdanning i alle programområda som ligg til vidaregåande opplæring, og vi har mange tilbydarar av etter- og vidareutdanning. Dette er eit godt utgangspunkt. Samstundes er det ingen som med sikkerheit kan seie kva kompetanse arbeidslivet vil etterspørje i framtida. Hordaland har mange små og mellomstore bedrifter der det er krevjande å leggje til rette for etter- og vidareutdanning for dei tilsette. I tillegg har vi om lag 30 000 innbyggjarar mellom 25 – 49 år som har grunnskule som høgste fullførte utdanning. Desse vil truleg bli spesielt råka av den teknologiske utviklinga framover.

4. oktober vedtok fylkestinget Regional plan for kompetanse og arbeidskraft. Dette er ikkje ein plan for Hordaland fylkeskommune, men ein plan for heile fylket. Og den er utarbeidd i samarbeid med viktige aktørar, både frå næringslivet, utdanningssektoren og offentleg sektor. Det gjennomgåande prinsippet i planen er at arbeidslivets behov skal vektleggjast i mykje større grad enn tidlegare

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft skal vere eit verktøy for å setje retning og samordne arbeidet med kompetanseutvikling i Hordaland. Planen skal ruste Hordalandssamfunnet til å møte dei endringane vi står ovanfor. Å løse felles utfordringar krev aktiv medverknad og eigarskap frå alle involverte partar. Det er difor utarbeidd eit handlingsprogram der ansvaret for gjennomføring av tiltaka er tydeleggjort.

Nasjonale myndigheiter ønskjer å styrke regionalt folkevald nivå sitt kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle. Den oppgåva tek vi på oss med stor glede og entusiasme.

Men samstundes er dette eit felles ansvar.

Eg vil difor ønskje oss alle lukke til med den særst viktige oppgåva vi no skal løyse i fellesskap!

Anne Gine Hestetun
fylkesordførar

Innhald

FØREORD.....	3
1 INNLEIING.....	7
Bakgrunn og innhald	8
Internasjonale og nasjonale føringar	8
Organisering og medverknad	8
2 MÅL	11
Overordna mål	12
Hovudmål	12
3 SAMARBEID I EIT SAMFUNN I KONTINUERLEG ENDRING	13
Mål og strategiar	14
Eit regionalt grep for å stimulere til utvikling og ny vekst.....	16
Langsiktig perspektiv - med beredskap for akutte kriser	16
Samarbeid for å utvikle kompetanse	18
Nasjonale føringar om regionalt samarbeid.....	18
Forpliktande samarbeid mellom aktørane	20
Internasjonalt samarbeid	20
4 NYE KRAV TIL KOMPETANSE	21
Mål.....	22
Vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet gjennom etter- og vidareutdanning	22
Vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet gjennom nye og endra utdanningstilbod.....	22
Vidareutvikle kompetansen til dei utan utdanning og dei med utdanning som ikkje lenger blir etterspurd.....	24
5 TILSTREKKELEG OG RELEVANT ARBEIDSKRAFT	27
Mål.....	28
Tilførsel av ferdige kandidatar til den regionale arbeidsmarknaden	28
Eksterne faktorar påverkar dynamikken i arbeidsmarknaden	29
Omfanget av arbeidslivets behov må kartleggjast	30
5.1 DIMENSJONERING AV FAG- OG YRKESOPPLÆRING	31
Mål	31

Dimensjonering eit felles ansvar	32
Arbeidslivets behov skal vere styrande	32
Auka opplæringskapasitet.....	33
Tettare kontakt mellom dei vidaregåande skulane og bedriftene lokalt.....	34
Konjunkturar påverkar tal lære plassar	35
5.2 DIMENSJONERING AV FAGSKULEUTDANNINGA.....	36
Mål	36
Ein tydeleg utdanningsveg for fagarbeidarar.....	36
Auka finansiering og fleksibilitet	36
5.3 TILPASSING AV UTDANNINGSTILBODA PÅ UNIVERSITET- OG HØGSKULENIVÅ	38
Mål.....	38
Breiddetilnærming ein styrke.....	38
Tilbod av utdanningar som er etterspurde regionalt.....	38
Meir kontakt mellom studentar og arbeidsliv	40
5.4 EIT HEILSKAPLEG UTDANNINGSSYSTEM	41
Gjensidig avhengigheit.....	41
Meir samhandling mellom vidaregåande utdanning og universitets- og høgkuleutdanningane	41
Fleire overgangar mellom vidaregåande skule, fagskule og universitets- og høgskulesektoren	41
6 UTDANNINGSVAL OG UTDANNING- OG KARRIERERETTLEIING	43
Mål.....	44
Gode val for den enkelte og samfunnet.....	44
Behov for endringskompetanse	44
«A whole government approach» - samla og koordinert innsats	45
Faget utdanningsval – grunnlag for elevenes val av utdanning og yrke.....	45
Rådgjeverane sin kjennskap til lokal arbeidsmarknad.....	46
Karrieresenter – eit tilbod til vaksne	47
7 HANDLINGSPLAN	49

1 Innleiing



BAKGRUNN OG INNHOLD

I Regional planstrategi for Hordaland 2012-2016¹ er det vedtatt at det skal utarbeidast ein regional plan for kompetanse og arbeidskraft. Tilgang på kompetanse og tilstrekkelig tilførsel av arbeidskraft er ein nødvendig føresetnad for økonomisk utvikling.

Føremålet med planen er å bidra til å sikre robust forsyning av arbeidskraft og framtidretta kompetanse til arbeids- og samfunnsliv med utgangspunkt i utdanningssystemet. Hovudfokuset blir retta mot samanhengen mellom arbeidsliv og utdanning, samt utfordringar som har betydning for at arbeidslivet opplever problem med tilgang på tilstrekkelig arbeidskraft og rett kompetanse. Omgrepet arbeidsliv inkluderer både offentlig og privat sektor. Eit sentralt mål er å utforme ein plan som kan vere dynamisk og bidra til å handtere endringar i arbeidsmarknaden.

Planen vil ha eit perspektiv mot 2030.

INTERNASJONALE OG NASJONALE FØRINGAR

Internasjonalt påtrykk for å møte ein usikker økonomisk framtid på best mogleg måte

OECD-satsinga «Skills Strategy» skal hjelpe medlemslanda med å lage gode kompetansepolitiske strategiar. Målet er å ruste medlemslanda til å møte ein usikker økonomisk framtid på best mogleg måte.

I februar 2014 publiserte OECD rapporten "OECD Skills Strategy Diagnostic Report Norway"² som peiker på dei 12 viktigaste utfordringane Noreg har på kompetansefeltet, mellom anna for dårleg informasjon om moglegheitene på arbeidsmarknaden, for mange vaksne som har svake grunnleggjande ferdigheiter, for mange på uføretrygd, manglande kompetanse på å starte eigen bedrift og manglande ansvarleggjering av det regionale nivået i kompetansepolitikken. Seinare same år offentliggjorde OECD prosjektets sluttrapport, "OECD Skills Strategy Action Report"³ med tilrådingar om korleis Noreg på ein betre måte kan utvikle og nytte befolkninga si kompetanse framover. OECD tilrår Noreg å utforme ein kompetansestrategi som famnar om

alle dei største utfordringane på tvers av sektormynde og forvaltningsnivå. Som ein del av dette tilrår OECD Noreg å utarbeide ein nasjonal handlingsplan for etter- og vidareutdanning, utvikle eit heilskapleg system for livslang karriererettleiing og styrke incentiva for at fleire skal jobbe i yrke med mangel på arbeidskraft.

Regjeringa sine mål om eit meir kompetansebasert arbeids- og næringsliv

Regjeringa la i februar 2017 fram ein nasjonal strategi for kompetansepolitikk, som ein oppfølging av tilrådingane i OECD sin "Skills Strategy Action Report". Målet er å kunne møte utfordringane knytt til omstilling, tilgang til nok kvalifisert arbeidskraft, god kompetanse og målretta læring i arbeidslivet. Strategien skal bidra til å realisere regjeringa sine mål om eit meir kompetansebasert arbeids- og næringsliv.

Regionalt folkevalt nivå sitt kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle skal styrkast. Det skal i tillegg leggjast betre til rette for regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktørar. Eit viktig mål for det kompetansepolitiske arbeidet er å sikre betre tilgang på arbeidskraft som møter behovet i den regionale arbeidsmarknaden.

Kunnskapsdepartementet har frå 2015 bede fylkeskommunane om å utvikle regionale kompetansepolitiske planar i partnerskap med relevante aktørar i regionen, på tvers av sektorar og forvaltningsnivå. Dette er nedfelt i dei nasjonale forventingane til regional og kommunal planlegging. Kunnskapsdepartementet har gitt Hordaland fylkeskommune i oppdrag å vere prosjektleiar for eit nasjonalt pilotprosjekt om regional kompetansepolitikk - i to fasar. Prosjektet skal leggje til rette for at fylkeskommunane kan styrke sitt planarbeid.

ORGANISERING OG MEDVERKNAD

Planarbeidet i Hordaland har vore basert på brei medverknad frå regionale aktørar som har ei rolle på det kompetansepolitiske feltet. Desse aktørane har deltatt i styringsgruppe, arbeidsgruppe og temagrupper. I tillegg har Regionalt næringsforum (RNF) vore konsultert. Hordaland fylkeskommune har også arrangert eit dialogmøte i planprosessen.

1 Handsaming i Fylkesutvalet PS 258/2015

2 www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/internasjonalt/unesco/norwaydiagnosticreportcorrectedversion.pdf

3 https://www.kompetansenorge.no/contentassets/3d6692c2f0894f538e471c750d0d064a/oeecd_skills_strategy_action_report_norway.pdf



Styringsgruppe

Leiar: Alexander Fosse Andersen (SP), Fylkestinget
Representasjon frå: Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet (fram til 2017 med representasjon frå Høgskulen i Bergen og Høgskulen Stord/Haugesund), LO, NHO, Yrkesopplæringsnemnda, Hardangerrådet, Regionrådet Vest, Bergen kommune

Arbeidsgruppe (administrativ)

Leiarar: Fylkesdirektør regional utvikling Bård Sandal og fylkesdirektør Svein Heggheim, Hordaland fylkeskommune
Representasjon frå: Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet (fram til 2017 med representasjon frå Høgskulen i Bergen og Høgskulen Stord/Haugesund), Stiftelsen Høgskulen i Hardanger, NHO, LO, Bergen Næringsråd, KS, NAV

Ansvar for planen og sekretariatet:

Regionalavdelinga og Opplæringsavdelinga i Hordaland fylkeskommune har hatt ansvaret for utarbeidinga av planen.

Sekretariat har vore lagt til seksjon for forskning, internasjonalisering og analyse i Regionalavdelinga.

Temagrupper

Temagrupper vart oppnemnde for kvart plantema:

- Dimensjonering
- Endring og omstilling
- Utdanningsval og utdanning- og karriererettleiing

Temagruppene har bestilt analysar som skulle inngå i kunnskapsgrunnlaget for planarbeidet:

- Utvikling av eit dimensjoneringsverktøy og analysar av utdanningssystemet og arbeidsmarknaden
- Intervjuundersøking: «Bedrifter og rett kompetanse». Med utgangspunkt i næringsklyngene
- Spørjeundersøking: «Rådgevingstenesta i Hordaland - ei spørjeundersøking om utdannings-, yrkes- og studierådgeving i grunnskule, vidaregåande og høgare utdanning»

2 Mål



OVERORDNA MÅL

Betre balanse mellom tilbod og etterspurnad etter kompetanse og arbeidskraft i Hordaland gjennom eit forpliktande samarbeid mellom næringslivet, offentleg sektor og utdanningsaktørane

HOVUDMÅL

- Arbeidslivet i Hordaland skal ha naudsynt kompetanse for å kunne møte framtidige omstillingsbehov
- Arbeidslivet skal ha tilgang til tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft for å kunne oppretthalde drifta og ekspandere etter behov
 - Arbeidslivet sitt behov for fagarbeidarar skal vere styrande for dimensjoneringa av fag- og yrkesopplæringa
 - Arbeidslivet sitt behov for spesialiserte fagutdanningar skal vere avgjerande for dimensjoneringa av utdanningstilboda på fagskulenivå
 - Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal tilleggjast vekt ved dimensjonering av utdanningar på universitets- og høgskulenivå som det er mangel på i den regionale arbeidsmarknaden
 - Betre samordning på tvers av utdanningsnivåa for å sikre meir gjennomgåande og heilskaplege utdanningsløp
- Innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i

3 Samarbeid i eit samfunn i kontinuerleg endring



MÅL OG STRATEGIAR

OVERORDNA MÅL

Betre balanse mellom tilbod og etterspurnad etter kompetanse og arbeidskraft i Hordaland gjennom eit forpliktande samarbeid mellom næringslivet, offentleg sektor og utdanningsaktørane

STRATEGIAR

- Utvikle eit samarbeid som dekkjer dei viktigaste sektorane i arbeidslivet og tar omsyn til geografiske skilnader
- Koordinere arenaer og aktivitetar knytt til utvikling av kompetanse og karriererettleiing i regionen
- Sikre eit oppdatert kunnskapsgrunnlag om noverande og framtidig kompetansebehov i arbeidslivet
- Systematisk bruk og fortolkning av analysene for å tilpasse utdanningstilbodet til arbeidslivet sine behov

Sentrale drivarar for endring i samfunnet og arbeidsmarknaden:

Aldrande befolkning

Vi står ovanfor store demografiske endringar i befolkninga i tiåra som kjem. Befolkninga blir eldre og levealderen er forventa å auke. Førebels har «eldrebølgja» ikkje hatt vesentleg andre konsekvensar enn at mange er tekne ut av arbeid. 65-åringane kan forvente mange funksjonsfriske år foran seg. Eldre er difor også ein ressurs for samfunnet. Dei har stor kjøpekraft og er bevisste forbrukarar. Om nokre år vil omsorgsbehovet i denne gruppa auke, og einskilde regionar vil få behov for ei større utbygging av omsorgstenester- og bustader.⁴ Det blir fleire å forsørgje, og kostnader til pensjon, helsetenester og eldreomsorg vil auke. Velferdsordningane finansierast i all hovudsak av befolkninga i yrkesaktiv alder, medan bruken av ordningane er konsentrert blant unge og eldre. Oljeinntektene vil truleg fortsatt vere ein viktig del av norsk økonomi, men vil gi mindre vekstbidrag i framtida.⁵ Denne inntektskjelda har bidrege til utviding av offentleg administrasjon og tenestetilbod, og til å finansiere velferdsstaten og deriblant offentlege trygdeordningar. Medan inntekta til offentleg sektor veks mindre med ei redusert petroleumsnæring, minskar ikkje behova for offentlege tenester tilsvarande. For å ta vare på den aldrande befolkninga, er det behov for fleire hender og meir

innovative tekniske løysingar. Innvandring og gode system for integrering og utdanning kan bidra til fleire hender. Behovet for helserelevante innovasjonar representerer store moglegheiter både nasjonalt og globalt.⁶ Offentleg sektor må organiserast smartare og leggje til rette for innovasjon og utvikling.

Det grønne skiftet

Dei globale klima- og miljøutfordringane krev omstilling til eit samfunn der vekst og utvikling skjer innan naturens tålegrensar. Det må skje ein overgang til produkt og tenester som gir betydeleg mindre negative konsekvensar for klima og miljø enn i dag. Samfunnet må igjennom eit grønt skifte. Eit slikt skifte byr samstundes på nye moglegheiter for verdiskaping. Bioøkonomi er ein del av det grønne skiftet. Bioøkonomi er eit omgrep som kan forståast på fleire måtar. Ei forståing av omgrepet er at bioøkonomi er ein berekraftig, effektiv og lønsam produksjon, uttak og utnytting av fornybare biologiske ressursar til mat, fôr, ingrediensar, helseprodukt, energi, materialar, kjemikalier, papir, tekstilar og andre produkt.⁷

Bruk av teknologiar som bioteknologi, nanoteknologi og IKT er i tillegg til konvensjonelle disiplinær som kjemi, sentralt for utviklinga innanfor ein moderne bioøkonomi. Moglegheitene ligg mellom anna i å fremje marknader for fornybare

4 Hordaland i tal nr.1 2016

5 Produktivitetkomisjonens andre rapport: Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi, NOU 2016:3

6 Verdiskaping i Helsenæringen Menon-publikasjon nr. 27/2016 – Erik W. Jakobsen, Rune G. Nellemann, Erland Skogli og Marcus G. Theie

7 Kjente ressurser – uante muligheter Regjeringens bioøkonomistrategi (2016)

biobaserte produkt, effektiv utnytting, lønsam føredling og bærekraftig produksjon og uttak. I 2015 blei alle land i FN einige om 17 globale berekraftsmål for framtida og viser til utfordringar som krev handling frå den enkelte nasjon og verdssamfunnet. Strakstiltak for å nedkjempe klimaendringar er særleg understreka. Norge har eit ansvar og eit rom for handling og næringsutvikling.

Industri 4.0 - digitalisering og automatisering

Det er ingen formell definisjon på den fjerde industrielle revolusjon - Industri 4.0. Det er ei felles nemning som beskriv den pågåande digitaliserings- og automatiseringsprosessen. Industri 4.0 kjem for fullt. Noreg og Hordaland må rigge seg for å nytte dei moglegheitene dette gir. Bruk av robotar, auka automatisering, digitalisering, "Internet of things, cloud computing, big data, CPS - cyberphysical systems", berekraft, grønt perspektiv, livssyklus, kunstig intelligens, nanoteknologi, 3D-printing, bioteknologi og genetik er nokre av stikkorda. Å kople desse elementa saman slik at dei kan forsterke kvarande står sentralt i denne tenkinga.⁸ Industri 4.0 krev enno meir fleksibilitet og kundeorientering, arbeidarar/operatørar må vere kunnskapsretta. Industri 4.0 krev spisskompetanse for å få til utvikling og innovasjon, men også ei breiare forståing av korleis ny teknologi verkar og korleis den kan nyttast i industrien og samfunnet elles.

Frå ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi

Ny inntektsvekst må primært skapast i nye kunnskapsintensive næringar, og ikkje i dei ressursbaserte næringane som tidlegare. Vi står ovanfor eit skifte frå ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi.⁹ Den nye økonomien medfører at naturressursene blir utnytta på ein anna måte. Når økonomien skal utvikle seg vidare må vi søke nye komparative fortrinn. I land med norsk inntektsnivå betyr det i hovudsak kunnskapsintensive næringar. Den viktigaste føresetnaden for produktivitet er kunnskapsnivået i befolkninga. Kunnskap gir grunnlag for innovasjon i bedrifter, betre organisering, ny teknologi, nye produkt og tenester. Spesielt innan realfag og teknologifag vil det vere behov for at fleire tek mastergrad og doktorgrad. Omlegging til ein kunnskapsbasert vekst krev store endringar i arbeidslivet, ikkje minst fordi det samtidig er press frå aukande globalisering, stadig raskare teknologisk utvikling, og nye innvandrarar og

flyktningar. God organisering, godt samarbeid i arbeidslivet og finansiering er viktige føresetnader for å få til denne omstillinga.

Globalisering

Globalisering inneber tettare kontakt mellom ulike delar av verda gjennom felles økonomiske, teknologiske, politiske og kulturelle prosessar. Globalisering skaper ein større marknad, men og auka konkurranse og sårbarheit. Skal ein klare å hevde seg i den globale konkurransen treng ein ikkje berre fagleg kompetase for å utvikle gode produkt, men og andre former for kompetanse som kulturforståing, marknadskunnskap og språkkunnskap. Noreg er avhengig av handel og ein open marknad for å oppretthalde høyt verdiskaping og et høgt velferdsnivå. Endringar i globale maktforhold og handelsavtaler vil påverke den norske økonomien.

Delingsøkonomi

Delingsøkonomien er eit resultat av nye forretningsmodellar som er gjort mogleg med den raske utviklinga av digital teknologi, mellom anna anna høg adaptasjon av internett, avansert mobiltelefonetknologi og brukarvenlege applikasjonar. Dette har eit betydeleg potensiale til å endre måten marknadene blir forsynt på i framtida.¹⁰ Med delingsøkonomi meinast økonomisk aktivitet som blir formidla gjennom digitale plattformer som legg til rette for ytingar eller utveksling av tenester og kompetanse, egedelar og eigedom, ressursar eller kapital, utan å overføre eigarrettar og i hovudsak mellom privatpersoner. Aktivitetane i delingsøkonomien vil potensielt kunne bidra til effektiv ressursbruk gjennom økt konkurranse og innovasjon. Innovasjon kan skje gjennom utvikling av ny teknologi, nye produkt og tenester, nye forretningsmodellar og nokre gongar ved at marknadene blir forsynt frå helt nye kjelder. Nokre gongar vil marknadene gjennomgå ei fullstendig omvelting gjennom nyskaping som gjer at eksisterande forretningsmodellar blir utdaterte – ofte omtalt som disruptiv innovasjon. I løpet av dei siste åra har denne typen disruptiv innovasjon mellom anna skjedd gjennom digitale delingsplattformer. I marknadene for persontransport og overnatting har plattformer som til dømes Uber, Haxi og Airbnb introdusert heilt nye forretningsmodellar. Desse modellene er basert på at marknadene blir forsynt med hushalda sin ledige kapasitet av transportmidlar og bustadar i staden for den tradisjonelle modellen med profesjonelle aktørar og dedikert kapital.

8 Global Challenge insight Report The future of jobs Employment, Skills and Workforce strategy for the fourth Industrial revolution January 2016

9 Produktivitetkomisjonens andre rapport: Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi, NOU 2016:3

10 NOU 2017:4 Delingsøkonomien: muligheter og utfordringer

EIT REGIONALT GREP FOR Å STIMULERE TIL UTVIKLING OG NY VEKST

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft har fokus på korleis utdanningsaktørane, næringslivet og offentleg sektor i Hordaland kan jobbe saman for å skape betre balanse mellom tilbod og etterspurnad etter kompetanse og arbeidskraft i den regionale arbeidsmarknaden. Rett kompetanse er avgjerande for at regionen skal kunne oppretthalde og auke sin konkurransekraft og trekkje samfunnet i ei grønare retning.

Kompetanse er ein kombinasjon av kunnskap og ferdigheiter. Tradisjonelt har det vore eit skarpt skilje mellom teoretisk kunnskap og den kunnskapen ein tileignar seg gjennom praksis. Planen vil leggje til grunn eit breiare kunnskapssyn der praksisbasert kunnskap i større grad blir vektlagt og verdsett.

Vi lever i eit samfunn som er i kontinuerleg endring. Det betyr at kravet til kompetanse vil endre seg fortløpande i tida framover, òg truleg raskare enn det vi har vore vitne til hittil. Det er difor viktig at hordalandssamfunnet rustar seg for å handtere desse endringane på ein proaktiv måte. Kompetanse er også eit grunnlag for velferda til innbyggjarane. Planen har eit langsiktig perspektiv på endring og omstilling, med tiltak som gir ei strategisk tilnærming til desse utfordringane.

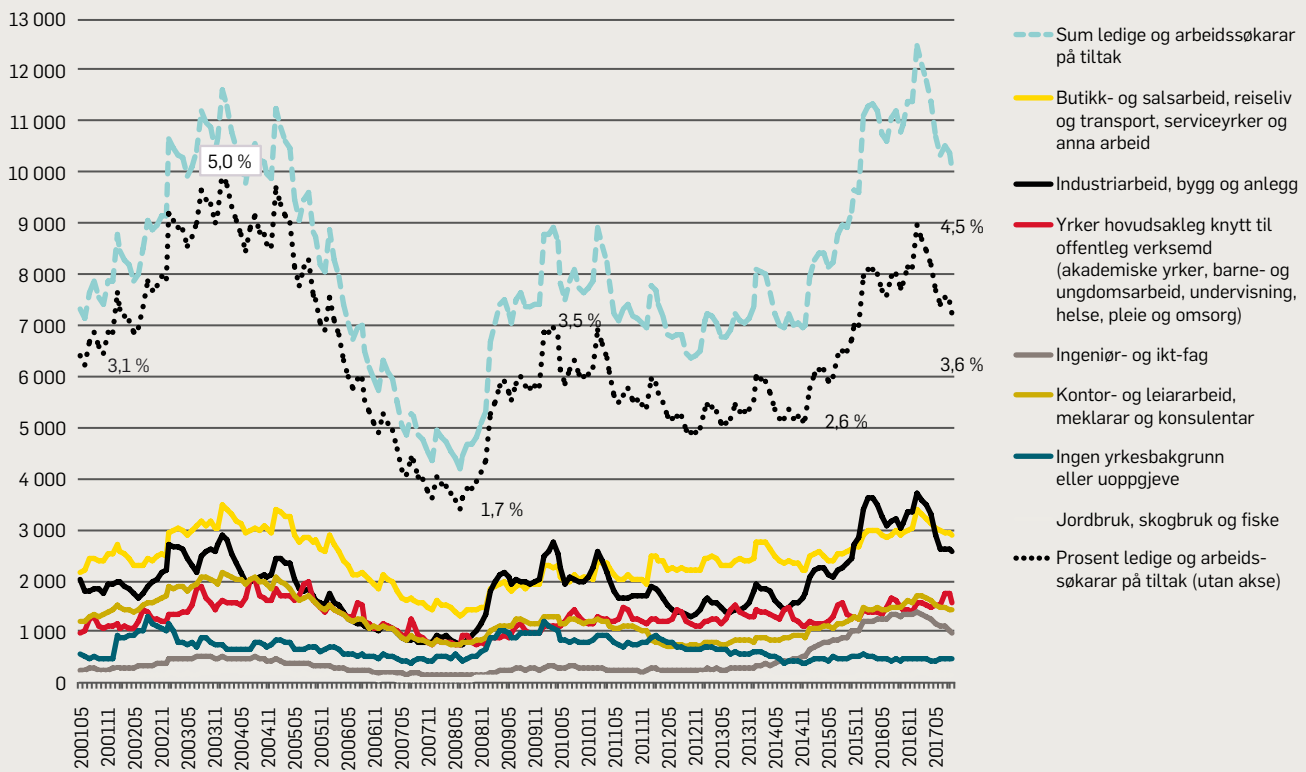
For å få kunnskap om framtidige kompetansebehov må ein analysere dei endringsprosessane hordalandssamfunnet står ovanfor og tolke korleis desse verkar inn på behov for kompetanse og arbeidskraft. Her må vi støtte oss på forskning og på dei utfordringane arbeidslivet møter i marknaden. Det betyr ikkje at vi må tilpasse oss desse endringane passivt og overlata til marknaden å ordne opp. Regionen kan ta grep for å påverke utviklinga og stimulere til ny vekst.

Ved å avdekkje nye område med vekstpotensiale som slegtar til dei næringane vi allereie har kompetanse på, vil det vere lettare å nytte den kompetansen som finst i regionen. Når ei næring forsvinn, kjem dei som blir arbeidsledige seg fortare i arbeid og beheld meir av inntekta dersom dei får jobb i ei beslekta næring. Ferdigheiter og erfaringsbasert kunnskap er ofte bransjespesifikke. Mindre kompetanse vil difor gå tapt i omstilling i slike høve. På dette grunnlaget vil det vere mogleg å utvikle nye utdanningstilbod som byggjer vidare på eksisterande basisutdanningar, men som spissar seg mot dei nye behova.

LANGSIKTIG PERSPEKTIV - MED BEREDSKAP FOR AKUTTE KRISER

Kva er det som driv fram endring og behov for omstilling? Nokre drivarar er tydelege og har allereie begynt å gjer seg gjeldande, t.d. Ei aldrande befolkning, det grønne skiftet, globalisering, digitalisering og automatisering og





Figur 1: Figuren viser utviklinga i Hordaland for heilt ledige og arbeidssøkarar på tiltak frå mai 2001 til september 2017. NAV delar i sin statistikk yrkesbakgrunn inn i 15 kategoriar. I figuren er desse slått saman til sju kategoriar.

Kjelde: NAV Hordaland

Figuren viser at næringslivet i Hordaland er svært utsett i høve til konjunktursvingingar. På 2000-talet har det vore tre periodar med kraftig auke i arbeidsløysa i Hordaland. Den første perioden var rundt/etter Enron-skandalen i USA, styrka kronekurs og svekka norsk konkurransekraft. Samla arbeidsløysa var oppe i 5 % i januar 2004. Den andre perioden var etter finanskrisa i 2008. Samla var arbeidsløysa ikkje høgare enn 3,5 %, men i tal var arbeidsløysa for industriarbeid og bygg og anlegg på nivå med lågkonjunktoren frå 2002 - 2005. Oljeprisfallet gav ein ny kraftig auke i arbeidsløysa etter 2014. Toppen vart nådd i januar 2017 då den samla arbeidsløysa var oppe i 4,5 %.

overgangen frå ein ressursøkonomi til ein kunnskapsøkonomi. Desse drivarane grip inn i kvarandre og har tidvis flytande overgangar. Det vil i tillegg vere naudsynt å fange opp nye endringsdrivarar som påverkar samfunnsutviklinga.

Drivarane representerer endringar som spelar seg ut over eit lengre tidsrom og som gjer det mogleg for arbeidslivet og utdanningssektoren å tilpasse seg gradvis. Endringane set krav til ny kompetanse. Bedriftene må omstille seg for å hevde seg i ein stadig hardare konkurranse både inn- og internasjonalt. Offentleg sektor må omstille seg for å kunne tilby dei tenestene som befolkninga treng innafor trangare økonomiske rammer. Omstilling gir og moglegheiter for å auke produktiviteten og utvikle nye

næringer. Utfordringa er å førebu Hordaland på ei framtid som er meir innovativ, kunnskapsbasert og produktiv, samt at den må ta med seg alle på vegen framover (fritt oversett frå OECD skills rapport Norway 2014)[9].

Nedgang i oljeprisen har tydeleg vist at vi samstundes må ha beredskap for å løyse kriser som oppstår i økonomien. Slike kriser vil påverke lønsemda og sysselsettinga i bedriftene og leggje større press på offentlege tenester. Tilførsel av ny kompetanse og vidareutvikling av eksisterande kompetanse vil ofte vere påkravd for å kome seg ut av krisa. I slike situasjonar vil det vere avgjerande å kunne handle raskt og setje inn tiltak som gjer at bedrifter og offentlig sektor kan omstille seg i høve til endringane i samfunnet.

Ved å etablere eit tettare samarbeid mellom dei som etterspør kompetanse og dei som tilbyr kompetanse, vil det vere mogleg å handtere både dei store endringsprosessane som slår inn i den regionale arbeidsmarknaden og større kriser som ikkje er forventa. Gjennom eit langsiktig og systematisk samarbeid kan aktørane saman tilpasse utdanningstilbodet til dei nye behova som er i ferd med å vekse fram. Kriser kan vi ikkje planeggje for, men når kriser oppstår vil det vere enklare å setje inn tiltak basert på dei samarbeidsrelasjonane som er etablerte og den tilliten som er bygd opp over tid.

SAMARBEID FOR Å UTVIKLE KOMPETANSE

Kompetansepolitikk er eit breitt felt og inkluderer ei rekkje aktørar. Per i dag er det mange aktivitetar og tiltak som blir sett i verk på dette området og det finst allereie fleire samhandlingsarenaer og samarbeidskonstellasjonar. Behovet for meir samhandling mellom aktørane kjem tydeleg fram under kvart av dei tre plantema. For å nå måla i planen er det difor viktig å samordne dette arbeidet slik at alle trekk i same retning, òg med klar ansvarsfordeling for oppfølging. Det er difor sentralt å finne ein god modell for informasjonsflyt og samarbeid, med respekt for kvarandre sitt samfunnsoppdrag.

I modellen bør det inngå ein samarbeidsarena på regionalt nivå der deltakarane tar ansvar for ein brei diskusjon om endringsdrivarar og framtidige kompetansebehov. Modellen må dekkje dei viktigaste sektorane i Hordaland

for å sikre at dei fag- og sektorspesifikke problemstillingane blir ivaretatt. I tillegg må modellen ta omsyn til den geografiske dimensjonen. Dei ulike delane i fylket har ulike næringsstruktur og ulike behov for kompetanse. Dette krev ulike oppfølging og tiltak. Ein må difor sjå til at det er gode samarbeidsarenaer på lokalt nivå. Modellen bør også byggje vidare på eksisterande samarbeidskonstellasjonar som kan vise til gode resultat på dette området.

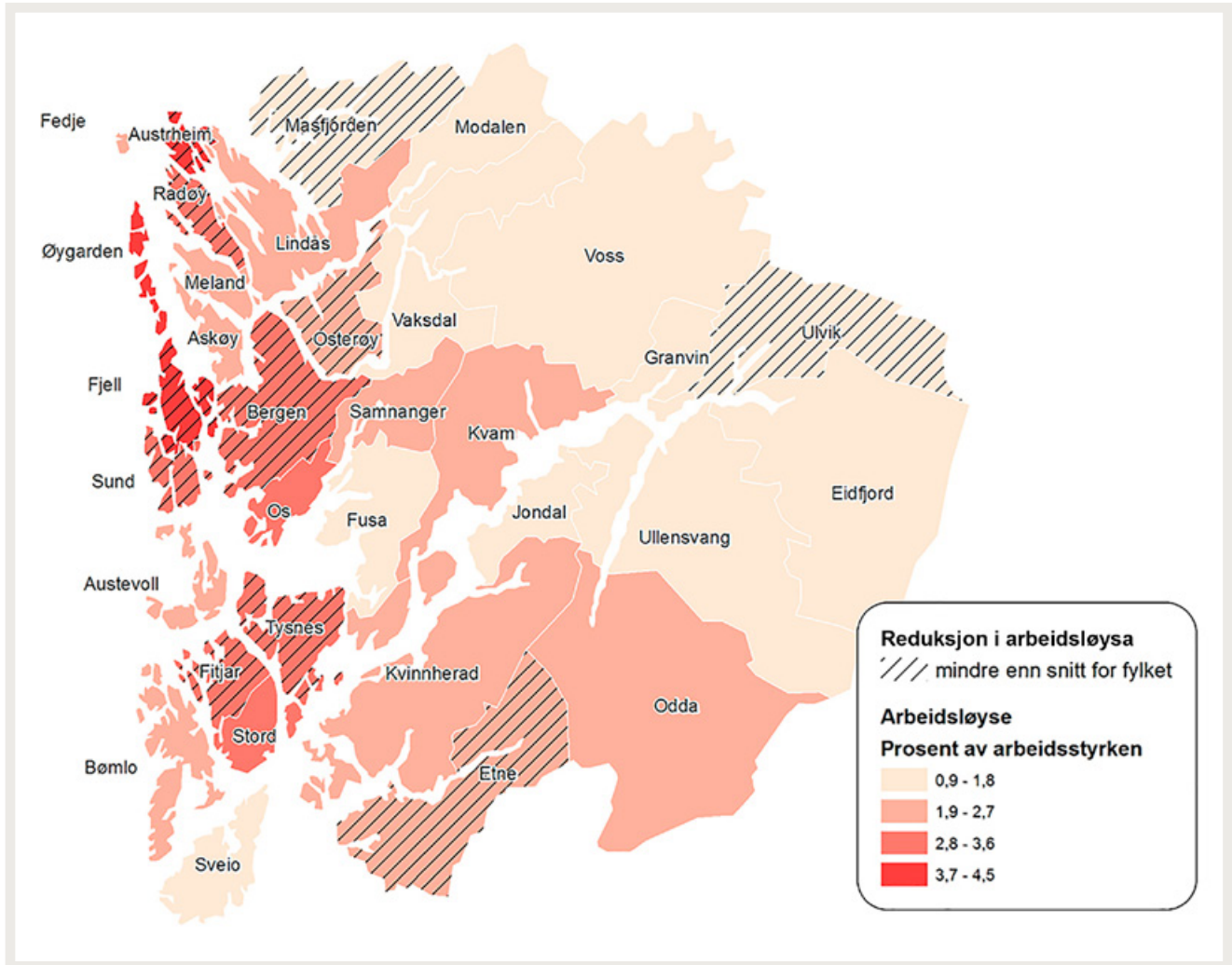
Eit slikt samarbeid bør omfatte både dei som tilbyr og dei som etterspør kompetanse og arbeidskraft, dvs. Utdanningsaktørane, næringslivet og kommunane, men òg statlege regionale aktørar som har verkemidlar som kan bidra til å nå måla i planen. I tillegg er det viktig å inkludere dei som gir rettleiing om utdanningsvegar og jobbmoglegheiter. Ei strategisk utvikling av karrieretleinga i fylket vil vere enklare å få til når det blir ein del av eit regionalt kompetansepolitisk samarbeid.

Ein føresetnad for suksess er at desse aktørane utviklar ei felles forståing for omstillingsutfordringane i Hordaland. I fellesskap bør desse aktørane etablere og ta i bruk eit oppdatert kunnskapsgrunnlag som kan seie noko om kva som er arbeidslivets behov for kompetanse og arbeidskraft.

NASJONALE FØRINGAR OM REGIONALT SAMARBEID

Fylkeskommunen sitt samfunnsoppdrag er å skape ei ønska samfunnsutvikling for eigne lokalmiljø og for regionen samla. Som ledd i dette skal fylkeskommunen mobilisere





Figur 2: Figuren viser prosent heilt ledige i kommunane i Hordaland i september 2017. Lågast arbeidsløysa er vist med lys farge, mens høgast arbeidsløysa er vist med mørk farge. Kommunar som er skraverte har svakare reduksjon i arbeidsløysa enn snittet for fylket frå september 2016 til september 2017.

Figuren viser at arbeidsløysa er høgast i vest og lågast i indre delar av fylket. Reduksjonen i arbeidsløysa er som hovudregel og svakast i dei kommunane som har høgast arbeidsløysa.

Kjelde: NAV Hordaland

og koordinere ressursar frå statlege og kommunale organ, samt private aktørar. I oppdragsbrevet frå KMD heiter det at tilgang på arbeidskraft med relevant kompetanse er sentralt for å sikre verdiskaping og vekst.¹¹ Departementet legg vekt på at fylkeskommunane i samarbeid med det regionale partnerskapet spelar ei aktiv rolle i arbeidet for å betre tilgangen på relevant kompetanse i regionale arbeidsmarknader. Denne samhandlinga er institusjonalisert i oppdraget til yrkesopplæringsnemndene, men inngår også i oppdraget fylkeskommunen har som skuleeigar og planmynde.

Universitets- og høgskulesektoren skal vere ein attraktiv kunnskapsleverandør for omgjevnadene og har fått i oppdrag å delta i strategisk arbeid med å tilpasse utdanning og kompetanseutvikling til behovet i arbeidslivet. Det er i tillegg etablert Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) ved universiteta og høgskulane for å styrke samfunnskontakten.

Andre statlege institusjonar mottar òg føringar om samarbeid med øvrige partar, sjølv om oppdraget ikkje primært dreier seg om samarbeid om kompetansepolitikk. Føringane for NAV sitt samarbeid med andre regionale aktørar er i første rekkje retta mot fråfall, rådgjeving, karriererettleiing, vidaregåande opplæring for vaksne, innvandrarar, ungdom og innsette. Innovasjon Norge har primært føringar knytt til arbeidet med innovasjon og næringsutvikling i ei meir avgrensa tyding. Det er ikkje uttrykt eksplisitt at dei skal ha eit strategisk samarbeid om kva næringslivet framover vil krevje av kompetanseutviklande tiltak og utdanningar

framover. Oppgåvene til NAV og Innovasjon Norge ligg likevel tett opp til og påverkar tilbodet og etterspurnaden etter arbeidskraft regionalt, og dei har tilgang på viktig informasjon om kompetansebehov innan dei ulike sektorane av økonomien. Dei bør difor involverast i arbeidet med regional kompetansepolitikk.

FORPLIKTANDE SAMARBEID MELLOM AKTØRANE

For å kunne nå målet i planen om ein betre balanse mellom tilbod og etterspurnad av arbeidskraft er det viktig at samarbeidet mellom aktørane på dette feltet blir gjensidig forpliktande. Kva krav som skal setjast til deltakarane må definerast nærare og dokumenterast skriftleg. Det må skapast ei felles forståing av kva som er arbeidslivets behov og ansvaret for dei ulike tiltaka må plasserast hos ein eller fleire av aktørane. I tillegg bør det lagast rutinar for tilbakerapportering.

INTERNASJONALT SAMARBEID

Nokre av utfordringane og tiltaka i planen vil kunne løysast betre i eit internasjonalt rom. Utdveksling av elevar, lærlingar og studentar vil auke den internasjonale kompetansen deira og bidra til auka endringskompetanse. Internasjonalt prosjektsamarbeid kan også vere eit strategisk verkty for regional utvikling. Gjennom internasjonalt samarbeid kan ein utveksle erfaringar og finne løysingar på felles utfordringar i den regionale kompetansepolitikken.

¹¹ Kommunal og Moderniseringsdepartementet:
Statlig styring og regionalt handlingsrom: <https://www.regjeringen.no/contentassets/898c834d0abe428aa56fe30915e898f9/rapport---statlig-styring-og-regionalt-handlingsrom-i-kompetansepolitikken.pdf>

4 Nye krav til kompetanse



MÅL

HOVUDMÅL

Arbeidslivet i Hordaland skal ha naudsynt kompetanse for å kunne møte framtidige omstillingsbehov

DELMÅL

- Samordna innsats for å identifisere arbeidslivets behov for ny kompetanse
- Betre samkøyring mellom verkemiddelapparatet og utdanningssystemet for å vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet og til dei som står utanfor arbeidsmarknaden
- Effektiv og kunnskapsbasert dialog for å utvikle utdanningstilboda i regionen

Hordaland består av mange små og mellomstore bedrifter, som verken har kapasitet eller ressursar til å sikre at bedrifta har den kompetansen som er påkravd. Det same gjeld for dei små kommunane. For det første er det vanskelig for desse verksemdene å identifisere kva kompetanse dei treng for å ha nødvendig konkurransekraft i eit samfunn med høg endringstakt. For det andre er det krevjande å finansiere etter- og vidareutdanning for sine tilsette når gevinsten av ei slik investering ligg fram i tid.

Det etablerte klyngesamarbeidet i Hordaland gjer det enklare for dei små og mellomstore bedriftene å jobbe strategisk på dette feltet.¹² Fleire av klyngene seier at deira bransje no er flinkare til å tenkje strategisk enn før og har eit kontinuerleg fokus på kompetanseheving. Ved å ha fokus på dei strategiske måla, og ikkje berre der dei har suksess for augneblinken, kan dei lettare førebu seg på framtidens kompetansebehov. Dei små og mellomstore bedriftene som ikkje inngår i denne typen nettverk, har ikkje på same måte høve til å samarbeide og ha ein dialog om dette temaet. Det bør difor leggjast til rette for at desse bedriftene kan få nødvendig drahjelp.

Etter- og vidareutdanning som blir tilbydd av utdanningsinstitusjonane i Hordaland inngår ikkje i grunnfinansieringa frå staten og må difor dekkast av arbeidsgjevar eller arbeidstakarane sjølve. For at dette skal vere eit reelt tilbod til små og mellomstore verksemdar bør ulike støtteordningar og verkemidlar samordnast og gjerast synlege for denne målgruppa.

VIDAREUTVIKLE KOMPETANSEN I ARBEIDSLIVET GJENNOM ETTER- OG VIDAREUTDANNING

Kompetansen i arbeidslivet må oppdaterast og vidareutviklast for å sikre innovasjon, konkurransekraft og verdiskaping. Difor er det viktig å leggje til rette for at arbeidstakarane, både i privat og offentleg sektor, får den kompetansehevinga som er påkravd. Det er eit stort potensiale for å vidareutvikle etter- og vidareutdanningstilbodet i Hordaland, både sentraliserte og desentraliserte tilbod, men dette må gjerast i tett samarbeid med arbeidslivet. I tillegg til utdanningsinstitusjonane er studieforbunda ein viktig opplæringsaktør når det gjeld etter- og vidareutdanning for vaksne, både innan fagopplæring, fagskuleutdanningar og høgare utdanning.

Arbeidsgjevar har i utgangspunktet ansvar for å leggje til rette for kompetanseutvikling for sine tilsette, anten gjennom kompetansehevingstiltak på arbeidsplassen eller gjennom finansiering av etter- og vidareutdanning. Både i privat og offentleg sektor har dei store verksemdene som regel ei strategisk tilnærming til kompetanseutvikling for sine tilsette og ivaretar dette på eiga hand. Næringslivet i

VIDAREUTVIKLE KOMPETANSEN I ARBEIDSLIVET GJENNOM NYE OG ENDRA UTDANNINGSTILBOD

Krava til ny kompetanse i arbeidslivet kan også løysast gjennom endring av innhaldet i dei eksisterande utdanningstilboda og oppretting av nye utdanningstilbod på alle dei tre utdanningsnivåa. Utvikling av nye utdanningstilbod må gjerast i tett samarbeid med arbeidslivet og i lys av dei store endringsprosessane i samfunnet. Her har universitet og høgskular eit spesielt ansvar for å peike på kompetansebehov som vert viktige fram i tid basert på eiga forskning. Dette er langsiktige behov som arbeidslivet gjerne ikkje ser med utgangspunkt i dagens arbeidsmarknad.

Utdanningsdirektoratet kan opprette nye tilbod innan fag og yrkesopplæring dersom det blir meldt inn som eit behov frå partane i arbeidslivet. Fylkeskommunane er då pliktige til å opprette slike tilbod. Læreplanen gir òg rom for den einskilde vidaregåande skule til å tilpasse undervisninga til behovet til det lokale arbeidslivet.

Fagskolen i Hordaland er det utdanningsnivået som har størst fleksibilitet og kapasitet til å skreddarsy

¹² AUD-rapport nr. 10-16 Bedrifter og rett kompetanse - med utgangspunkt i næringsklyngene



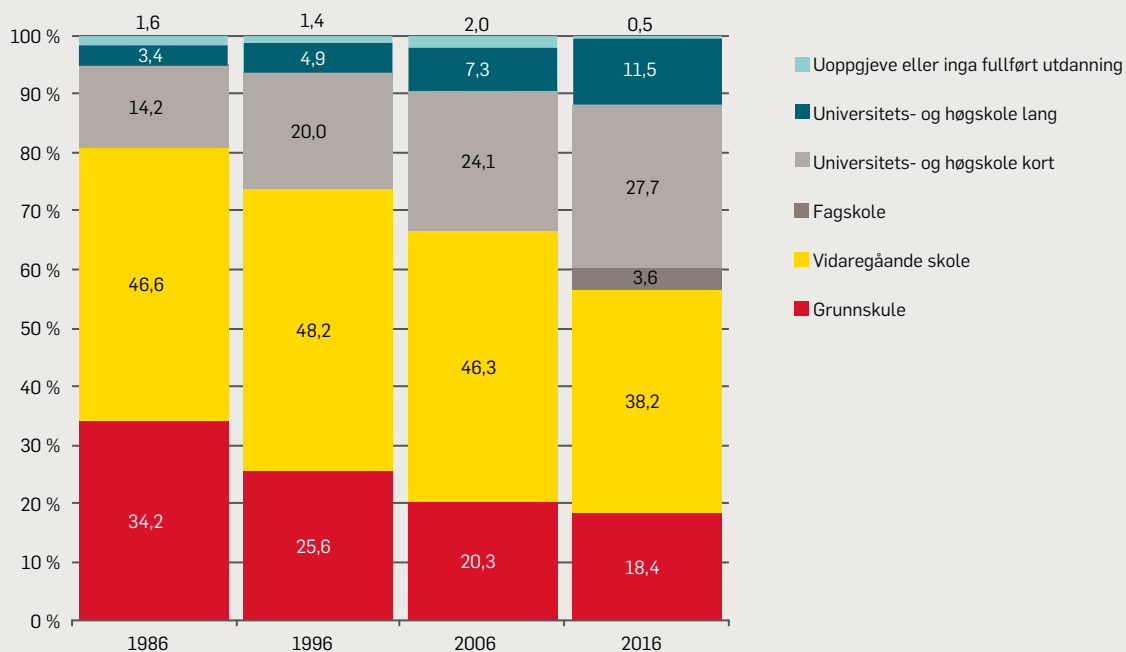
utdanningstilbud for arbeidslivet. Fagskuletilboda skal spegle det behovet arbeidslivet har for spesialiserte utdanninger knytt til ein bransje eller ei verksemd. Utdanninga gir praktiske ferdigheiter til å løyse spesialiserte oppgåver eller spisskompetanse for å utvikle arbeidsmetodar, produkt eller tenester. Alle nye utdanningstilbud skal godkjennast nasjonalt. Dersom det ikkje kan dokumenterast at arbeidslivet har behov for denne kompetansen, vert ikkje tilboda godkjent.

Fagskuletilboda kan aktivt innrettast meir mot omstilling, innovasjon og grønt skifte. Som skuleeigar har fylkeskommunen gitt fagskulestyret signal om å gå i den retninga. Dette krev god dialog og samarbeid mellom fagskulane og næringslivet, og det må utarbeidast eit betre kunnskapsgrunnlag for kva kompetansebehov næringslivet har på dette området.

Fagskuleutdanningane innan helse- og sosialfag vert finansiert med øyremerkta midlar i ei tilskotsordning under Helsedirektoratet som både offentlege og private fagskular kan søkje på. Dersom det skal vere eit berekraftig tilbud innan helsefag på fagskule, er det viktig å stimulere kommunane til å bruke tilbodet og leggje til rette for eigne arbeidstakarar slik at dei meistrar å fullføre utdanninga ved sidan av arbeid.

Universitets- og høgskulesektoren har også høve til å endre innhaldet i gjeldande utdanningstilbud og etablere nye utdanningstilbud tilpassa arbeidslivets behov. Næringsklyngene i Hordaland har eit tett samarbeid med universitets- og høgskulesektoren. Dette samarbeidet har gjort det mogleg å få etablert nye utdanningstilbud tilpassa behova i desse bransjane. NCE Seafood jobbar med å få i gang ein havromsbachelor ved Universitetet i Bergen, der bachelorutdanninga skal gi generisk kompetanse om havnæringane, deretter kan studentane spesialisere seg til dømes innan petroleum, havbruk eller liknande på masternivå. Mediaklynga har meir behov for spesialistar og ønskjer at studentar skal spesialisere seg frå starten av. Mediaklynga har i samarbeid med uib fått etablert tre nye master- og bachelorprogram ved uib innan interaksjonsdesign, journalistisk innovasjon og tv-produksjon.

Bolognareforma har ført til ei høg grad av spesialisering av utdanningar allereie på bachelornivå. Gjennomføring krev difor gode evne til å ta riktige val allereie i starten. For å gjere arbeidstakarane meir fleksible, kan det vere aktuelt å endre utdanningsmodellen innan nokre fagområde slik at kandidatane kan ha ei basisutdanning i botn (bachelor), med moglegheit for ei spissing mot slutten av utdanningsløpet (master) og når behova for kompetanse endrar seg undervegs i yrkeskarrieren.



Figur 3: Figuren viser høgaste fullførte utdanningsnivå i befolkninga i Hordaland mellom 20 og 66 år, i 1986, 1996, 2006 og 2016.

Kjelde: SSB

Samstundes er det viktig å vidareutvikle og endre innhaldet i dei eksisterande utdanningane slik at dei fangar opp dei nye kompetansebehova. Her er det viktig å tenkje tverrfagleg i utdanningsløpa, t.d. at ein har tverrfaglege bolkar som omhandlar entreprenørskap, innovasjon og forretningsutvikling på alle utdanningsnivå. Framtidas utdanningar bør samstundes legge vekt på berekraft, miljøkrav og klimaomsyn. World economic forum har lista opp det dei meiner blir dei 10 viktigaste ferdigheitene i 2020. Desse ti er kompleks problemløysing, kritisk tenking, kreativitet, leiing av personal, koordinere andre, emosjonell intelligens, dømmekraft og fatte avgjersler, serviceinnstilling, forhandling, samt kognitiv fleksibilitet.¹³ Den generelle delen av læreplanen tek opp i seg mykje av dette. Den auka endringstakta vi ser i arbeidslivet kan slik seiast å auke behovet for at desse ferdigheitene blir utvikla hos elevane og studentane på alle utdanningsnivåa. På denne måten vil dei uteksaminerte kandidatane i større grad kunne bidra til å utnytte potensialet som ligg i den nye teknologien på ein effektiv og forsvareleg måte.

¹³ Global Challenge insight Report The future of jobs Employment, Skills and Workforce strategy for the fourth Industrial revolution January 2016

VIDAREUTVIKLE KOMPETANSEN TIL DEI UTAN UTDANNING OG DEI MED UTDANNING SOM IKKJE LENGER BLIR ETTERSPUDD

Jo meir kompetanseintensivt samfunnet blir, jo større er sjansane for at dei utan utdanning ikkje kjem inn i arbeidsmarknaden eller blir arbeidsledig. For dei utan utdanning som framleis er i arbeidsmarknaden, vil konkurransen om jobbane bli enda hardare og lønsforskjellane mellom dei som har kompetanse og dei som ikkje har, vil auke. Den teknologiske utviklinga kan dermed bidra til ei sterkare polarisering av arbeidsmarknaden.¹⁴

I 2015 var om lag 29 500 personar i alderen 25-49 år i Hordaland utan fullført vidaregåande opplæring, fagbrev, anna yrkeskompetanse eller studiekompetanse. Desse utgjør 16 % av aldersgruppa 25-49 år. Denne delen har minka gradvis dei siste 30 åra, men har no for første gong

¹⁴ AUD-rapport nr 13-16 Ti merknader til dimensjonering av utdanningssystemet



flata ut og viser tendens til å auke. Det tydar på at vi ikkje har lukkast godt nok med å gjere alle innbyggjarane i stand til å delta i framtidens arbeidsliv. Hordaland fylkeskommune driv vaksenopplæring for å auke kompetansen i denne delen av befolkninga. I Hordaland var over 3 000 vaksne personar over 25 år under opplæring i bedrift eller gikk på skule i 2015.

Personar som har blitt arbeidsledige, til tross for at dei har ei fullført utdanning, vil ofte ha behov for vidareutdanning for å kunne gå inn i jobbar med andre kompetansekrav. Fagarbeidarar kan til dømes byggje på eller dreie kompetansen sin mot det som arbeidslivet etterspør gjennom vidareutdanning på fagskulenivå. Fagskuletilbodet kan på denne måten vere med å balansere arbeidsmarknaden

når arbeidslivet vert treft av hurtige konjunkturskifte eller andre omstillingsprosessar. Arbeidstakarar med høgare utdanning vil òg ha behov for å dreie kompetansen sin gjennom å byggje på utdanninga si med nye utdanningsmodular.

Felles for desse gruppene er at det er vaksne personar med økonomiske forplikningar som er avhengig av midlar til livsopphald under utdanninga. Ytingar frå NAV let seg i utgangspunktet ikkje kombinere med slike utdanningsløp. Ei heilskapleg og fleksibel innretting av verkemiddel på tvers av styringsnivåa er difor naudsynt for å sikre god kompetanseutvikling for alle innbyggjarane. Dialog og samarbeid mellom etatane vil gjere det lettare å utnytte fleksibiliteten som ligg i dei ulike ordningane.

5 Tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft



MÅL

HOVUDMÅL

Arbeidslivet skal ha tilgang til tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft for å kunne oppretthalde drifta og ekspandere etter behov:

- Arbeidslivet sitt behov for fagarbeidarar skal vere styrande for dimensjoneringa av fag- og yrkesopplæringa
- Arbeidslivet sitt behov for spesialiserte fagutdanningar skal vere avgjerande for dimensjoneringa av utdanningstilboda på fagskulenivå
- Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal tilleggjast vekt ved dimensjonering av utdanningar på universitets- og høgskulenivå som det er mangel på i den regionale arbeidsmarknaden
- Betre samordning på tvers av utdanningsnivåa for å sikre meir gjennomgåande og heilskaplege utdanningsløp

TILFØRSEL AV FERDIGE KANDIDATAR TIL DEN REGIONALE ARBEIDSMARKNADEN

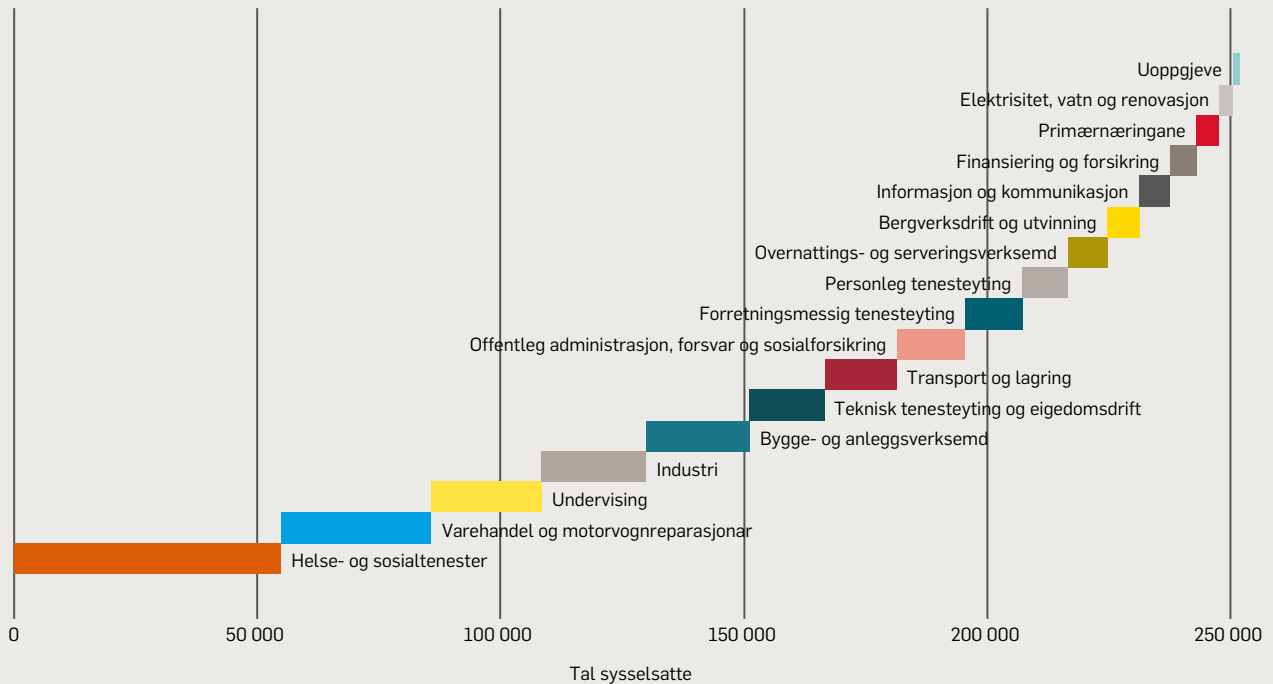
Uteksaminerte kandidatar frå alle dei tre utdanningsnivåa, fag- og yrkesopplæringa, fagskuleutdanninga og universitets- og høgskuleutdanninga, går kvart år ut i arbeidsmarknaden i Hordaland. Desse kandidatane erstattar den kompetansen som arbeidslivet mistar gjennom avgang eller jobbskifte eller dei går inn i nye stillingar som arbeidslivet opprettar for å kunne ekspandere. For at arbeidslivet skal

ha tilgang til tilstrekkeleg arbeidskraft må utdanningane i størst mogleg grad dimensjonerast i høve til arbeidslivets behov. Dette vil vere mogleg gjennom samhandling og god planlegging.

Dei tre utdanningsnivåa har ulik tilknytning til arbeidslivet og ulike utfordringar knytt til dimensjonering. Vidaregåande utdanning har den største utfordringa fordi alle ungdommar har opplæringsrett og skal få oppfylt eitt av tre ønske. Ei felles utfordring for alle utdanningsnivåa er likevel å kartlegge omfanget av arbeidslivet sitt behov. Dette må leggjast til grunn for dimensjoneringa av tal elevplassar, lære-plassar og studie-plassar. Samstundes er det fleire andre faktorar som påverkar kor mange kandidatar som kjem ut på arbeidsmarknaden, t.d. Tal søkjarar til studiane, gjennomføringsgrad og kor mange som blir verande i regionen. Svaret vil difor ikkje alltid vere å auke tal elev- eller studie-plassar. Det som er viktig er å finne det riktig balanse-punktet, og det vil kunne variere mellom utdanningane.

Dimensjoneringsarbeidet må i tillegg ta høgde for at det vil ta fleire år frå ein person startar på utdanninga til personen er klar for arbeidsmarknaden. Tal studie-plassar må difor fastsetjast utan å ha god nok kunnskap om korleis tilstanden i økonomien vil vere tre-fire-fem år fram i tid. Det vil difor ikkje vere mogleg å oppnå likevekt mellom tilbod og etterspørsel etter arbeidskraft på eit kvart tidspunkt i forholdet 1:1.

Sjølv om det er balanse mellom tilbod og etterspurnad av arbeidskraft for fylket som heilskap, kan det vere ubalanse på eit lågare geografisk nivå. Bergen utgjør eit sentrum i Hordaland kor dei fleste utdanningstilboda er samla, men mange av utdanningsinstitusjonane er spreidde geografisk, spesielt yrkesretta utdanning. Dei som etterspør arbeidskraft er og spreidd utover i fylket. Generelt vil det vere slik at jo nærare føretaka utdanningsinstitusjonane er lokalisert, jo lettare vil det vere å få tilgang på kompetent arbeidskraft. Lokalisering av utdanningsinstitusjonane og utdanningstilboda vil difor ha betydning for om arbeidslivets behov på lokalt nivå blir dekkja. Eit spreidd utdanningstilbod bør difor i utgangspunktet samsvare med næringsstrukturen. Målet med skulebruksplanen er å sjå på utdanningstilboda i ein region i samanheng, ikkje berre kommune for kommune, slik at næringslivet i heile regionen får dekkja sitt tilbod. Ein digital infrastruktur med fjernundervisning kan bidra til å møte utfordringa



Figur 4: Figuren viser tal sysselsatte i Hordaland i 2016, etter næring. Dei fem største næringane står for 60 % av dei sysselsatte.

Kjelde: SSB Statistikkbanken via statistikk.ivist.no

EKSTERNE FAKTORAR PÅVERKAR DYNAMIKKEN I ARBEIDSMARKNADEN

Hordaland er eit stort eksportfylke og internasjonale konjunkturar har difor stor påverknad på den regionale arbeidsmarknaden. Nedgang eller oppgang i eksportnæringane gir også tydelege ringverknader i andre næringar. Eit viktig spørsmål er i kva grad dimensjoneringa bør rette seg etter svingingane i økonomien. Det ville i så fall innebere at talet på studieplassar vert redusert under ein lågkonjunktur, medan under ein høgkonjunktur ville talet på studieplassar bli skalert opp. Det er ikkje nødvendigvis rasjonelt å dimensjonere etter konjunkturelle forhold.¹⁵ Lengda på konjunkturen spelar inn i høve til om ein slik strategi er rasjonell, men utfordringa er at vi ikkje veit kor lenge ein opptur eller nedtur vil vare. I ein lågkonjunktur vil tal arbeidsledige med utdanning auke, men det er ikkje einstydande med at ein ut frå denne situasjonen kan hevde at utdanningssystemet er feildimensjonert. Viss ein skal hevde at dimensjoneringa i utdanninga er feil, må arbeidsløysa blant bestemte yrkesgrupper ha ein viss permanens, og i tillegg bør ein observere at utdanningsinstitusjonen held fram med å uteksaminere studentar til arbeidsløysa. Ein meir robust

strategi vil vere å følgje ein trend i kombinasjon med grundige bransjeanalyser og dialog med næringslivet. I ein del industrier kan det ta noko tid frå konjunkturane endrar seg til desse slår ut på produksjonen. I dei korte utdanningane kan det dermed vere høve til å respondere på endringar ved å justere talet på elevplassar.

Arbeidsinnvandring har gitt auka fleksibilitet i arbeidsmarknaden i Hordaland. Tilgang på arbeidskraft frå andre land har dei siste åra påverka delar av arbeidsmarknaden og dermed dimensjoneringa av utdanningssystemet. I den grad arbeidsinnvandrane har kompetanse på område som er etterspurde i arbeidsmarknaden, kan dei erstatte dei som tek yrkesutdanning innafør dei same områda. For ein gitt kompetanse vil bedriftene som regel føretreke billeg framfor kostbar arbeidskraft. I marknader med låg vekst eller nedgang vil denne effekten sjølvstekt vere sterkast. Jo større arbeidsinnvandringa er, jo mindre behov vil det vere for å utdanne kandidatar innan desse yrka. Dette vil ungdom som skal velje utdanning fange opp. Denne type mekanismar vil gjelde for alle typar yrke, gitt at det eksterne tilbodet er stort nok og oppfyller dei formelle krava. Dersom arbeidsinnvandringa stoppar opp vil det derimot bli mangel på arbeidskraft i Hordaland innanfor einskilde

15 AUD-rapport nr 13-16 – 10 merknader til dimensjonering av utdanningssystemet

sektorar. Då må bedriftene i større grad konkurrere om arbeidskrafta. Det vil difor vere viktig at både kommunane og bedriftene legg til rette for at arbeidsinnvandarane blir godt integrert i samfunnet slik at dei blir verande i kommunen.

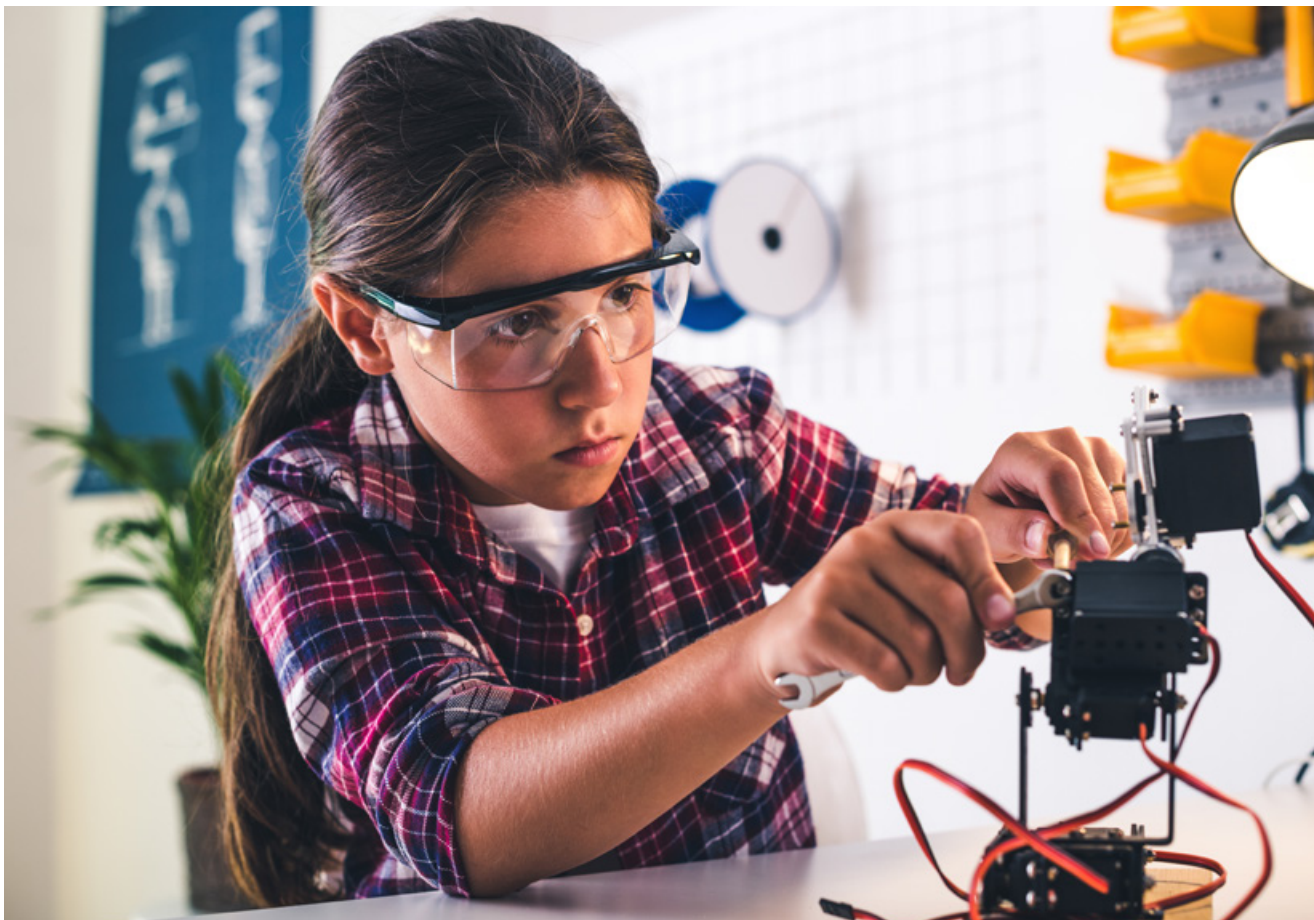
OMFANGET AV ARBEIDSLIVETS BEHOV MÅ KARTLEGGJAST

Som grunnlag for dimensjoneringsarbeidet må det utviklast gode verkty som kan framskrive behov for arbeidskraft på kort og lang sikt. Slike framskrivingar er basert på ei rekkje føresetnader som er prega av ei viss usikkerheit. Resultata må difor tolkast i lys av lokal kunnskap om arbeidsmarknaden og i dialog med arbeidslivet. Kjennskap til utviklingstrekk i bransjane og samansettinga av kompetansen, kan i kombinasjon med prognosane sannsynleggjere korleis etterspurnaden etter arbeidskraft kjem til å utvikle seg i åra framover.

Eit langsiktig perspektiv på dimensjoneringa av utdanningssystemet fordrar at ein og tar omsyn til dei viktigaste endringsdrivarane i samfunnet og nye krav til kompetanse som desse utløysar (sjå kapittel 4). Utdanningssystemet bør overvake dei langsiktige utviklingslinene og tilpasse utdanningstilboda i høve til desse.



Hordaland fylkeskommune har utvikla eit «dimensjoneringspanel» for å rekne ut framtidig (u)balanse i tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. PANDA (plan- og analyseverktøy for næring, demografi og arbeidsmarked) har vore brukt i kombinasjon med trendframskrivingar. Modellen er kjørt med standard føresetnader for vekst i produksjon, produktivitet, konsum, investeringar og eksport som er levert til PANDA. Modellen må supplerast med lokal kunnskap og aktuelle utviklingstrekk for å kunne nyttast i regional planlegging.



5.1 Dimensjonering av fag- og yrkesopplæring


MÅL

HOVUDMÅL

Arbeidslivet sitt behov for fagarbeidarar skal vere styrande for dimensjoneringa av fag- og yrkesopplæringa

DELMÅL

- Alle kvalifiserte søkjarar skal få tilbod om læreplass ved at partane i arbeidslivet og fylkeskommunen forpliktar seg til å gjere fag- og yrkesopplæringa meir føreseieleg
- Betre samarbeid mellom dei vidaregåande skulane og arbeidslivet lokalt slik at talet på elevplassar samsvarer med talet på læreplassar
- Auka opplæringskapasitet i arbeidslivet ved å få fleire bedrifter til å bli lærebedrifter
- 50 prosent eller fleire av elevane i fylket skal velje yrkesfag



"Fylkeskommunen har ansvaret for å oppfylle retten til vidaregåande opplæring for alle som bor i fylket, jf. opplæringsloven § 13-3. Fylkeskommunen skal planlegge og bygge ut det vidaregåande opplæringstilbudet under hensyn til blant annet nasjonale mål, ønskene til søkerne og det behovet samfunnet har for vidaregåande opplæring i alle utdanningsretninger. Videregående opplæring er også del av fylkeskommunenes samla utviklingsoppdrag der bl.a. skolenes linjetilbud, fagopplæring og etter- og videreutdanning for voksne skal utvikles i nær dialog med næringslivet, offentlige arbeidsgivere og universitets- og høgskulesektoren." «Statlig styring og regionalt handlingsrom i kompetansepolitikken, Rapport utarbeidet for Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2016.

DIMENSJONERING EIT FELLES ANSVAR

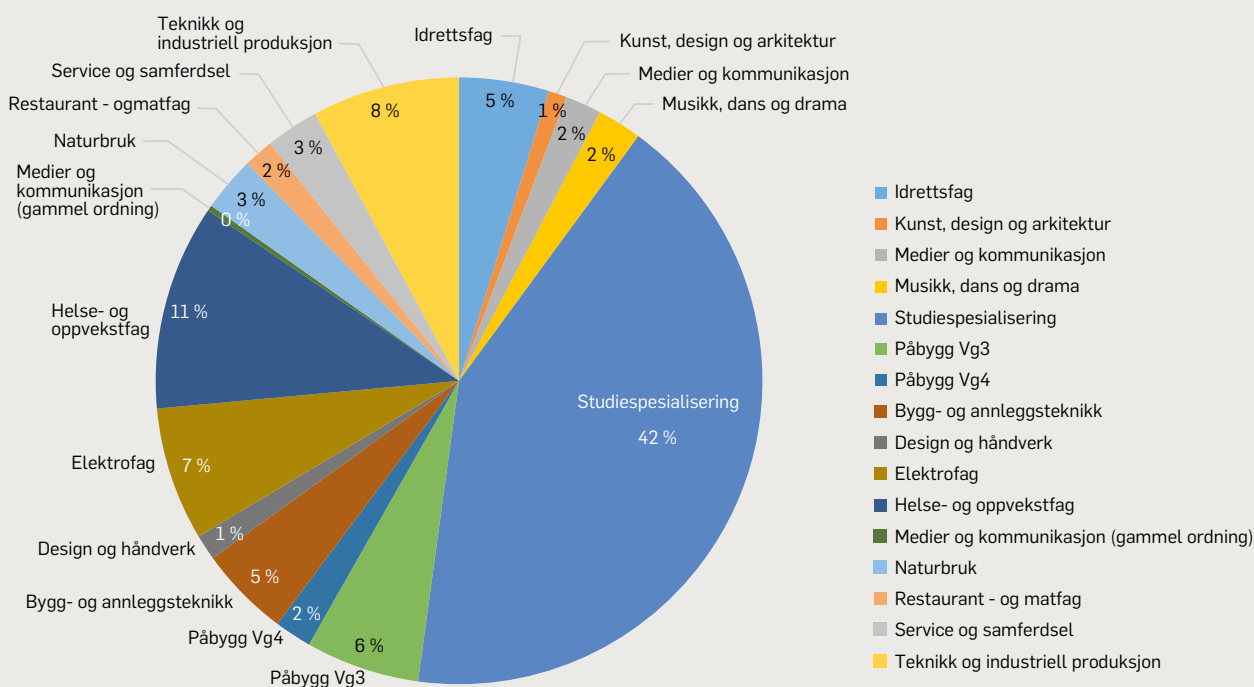
Fag- og yrkesopplæringa er bygd opp kring eit tett samarbeid mellom partane i arbeidslivet og utdanningsmyndigheitene. Ein lokal samfunnskontrakt, i tråd med den nasjonale samfunnskontrakten, vil kunne bidra til eit meir forpliktande samarbeid. Utan eit godt fungerande treparts-samarbeid vil det ikkje vere mogleg å byggje ei heilskapleg fireårig yrkesutdanning. Samarbeidsmodellen for fag- og yrkesopplæring bør inngå i ein meir heilskapleg modell som inkluderer fleire aktørar og som vurderer fleire utdanningsnivå i samanheng. Det er òg viktig å leggje til rette for samarbeid på lokalt nivå som kan vere premissleverandrar til dei avgjerslene som blir tekne på fylkesnivå.

Læreplassgarantiar for kvalifiserte søkjarar er eit verktoy som kan bidra til ei meir føreseieleg yrkesutdanning. Dette gjeld spesielt fag kor det er stort behov for arbeidskraft. Ein avtale om læreplassgaranti skal sikre at partane forpliktar

seg til å skaffe lærekontraktar til alle elevar som ønskjer det og som møter krav til kvalifikasjon, motivasjon og fråver.

ARBEIDSLIVETS BEHOV SKAL VERE STYRANDE

Hordaland er eitt av dei største fylka innan yrkesopplæring. Om lag halvparten av elevane vel ei yrkesopplæring ved inngangen til vidaregåande skule. Hordaland er kjenneteikna av mange kommunar av svært ulik storleik, der Bergen har om lag halvparten av innbyggjarane. Den delen av ungdomane som vel yrkesfag er langt lågare i Bergen kommune (35 %) samanlikna med resten av fylket, der over 60 % vel yrkesfag. Ambisjonen til Hordaland fylkeskommune er at 50 % av ungdommane i fylket skal velje yrkesfag på Vg1. Det er viktig å oppnå ein betre kjønnsbalanse innanfor yrkesfaga, både på sjølvstendig grunnlag, men og som eit konkurransefortrinn for bedriftene.



Figur 5: Figuren viser del elevar på studieprogramma i vidaregåande opplæring i Hordaland per 1. oktober 2017.



Store forskjellar mellom yrkesfaga

Det er store skilnader mellom yrkesfaga når det gjeld popularitet og behovet for læreplassar. Dei mest populære linjene er dei som kvalifiserer for yrke med eit relativt høgt lønsnivå og høg status i samfunnet.

Dei store områda som Elektro, Teknikk og industriell produksjon (TIP) og Helse- og oppvekst er alle populære utdanningsprogram som har god søking til Vg1. Her er det langt fleire søkjarar enn læreplassar, utan at dette ser ut til påverke søkjarmønsteret. Dersom talet på elevplassar aukar i takt med populariteten til desse yrkesutdanningane, kan det bidra til overskotstilbod og dermed arbeidsløyse for mange av dei nyutdanna. I neste omgang fører problema med fallande løn, dårlegare arbeidstilhøve og status til at dei etterfølgjande kohortar av elevar styrer unna denne yrkesutdanninga, og dermed kan det bli utdanna for få til dette yrket. Pendelen kan med andre ord slå hardt tilbake den andre vegen. Når framtidige val blir baserte på historiske tilstander, vil pendel-bevegelsen gjenta seg.

For Restaurant- og matfag, Design og handverk og Bygg- og anleggsteknikk er situasjonen annleis, her er det fleire læreplassar enn søkjarar til desse studieretningane. At det på desse områda tydeleg er ein god sjanse for å få læreplass, ser ikkje ut til å påverke søkjarmønsteret.

Konjunktursvingingar viser seg å påverke elevane sine val i langt større grad enn ein situasjon der det er mangel eller overskot på læreplassar knytt til kapasitet. Søkjartala til brønlinja Vg2 på Bergen maritime vgs har til dømes hatt eit fall på 90 %, frå 200 søkjarar i 2014 til i overkant av 20 søkjarar i 2016. Karriererettleiing med større vekt på arbeidslivets behov på kort og lang sikt, vil bidra til at elevane vil få eit betre kunnskapsgrunnlag for å velje utdanning.

Elevar som har vald yrkesopplæring vil ved fullført utdanning gå ut i den regionale arbeidsmarknaden, i motsetning til elevar på studiespesialiserande som kan gå vidare på studiar ved universitet og høgskular. Planen vil difor ha fokus på dimensjonering av fag- og yrkesopplæringa.

Yrkesopplæringa har sidan innføringa av Reform 94 vore prega av spenninga mellom kva elevane ønskjer og behovet for arbeidskraft. Fram til no er det talet på søkjarar som i stor grad har styrt talet på klassar som har blitt oppretta i Hordaland, utan at ein har sett så mykje på korleis talet på læreplassar og arbeidslivets behov ser ut i forhold til dette. Det som er viktig er å finne balansepunktet for tal elevplassar og læreplassar som tar høgde for dei faktorane som påverkar kor mange fagarbeidarar som til slutt kjem ut på marknaden og dei endringane som skjer i arbeidslivet medan elevane er i skulen eller i lære.

AUKA OPPLÆRINGSKAPASITET

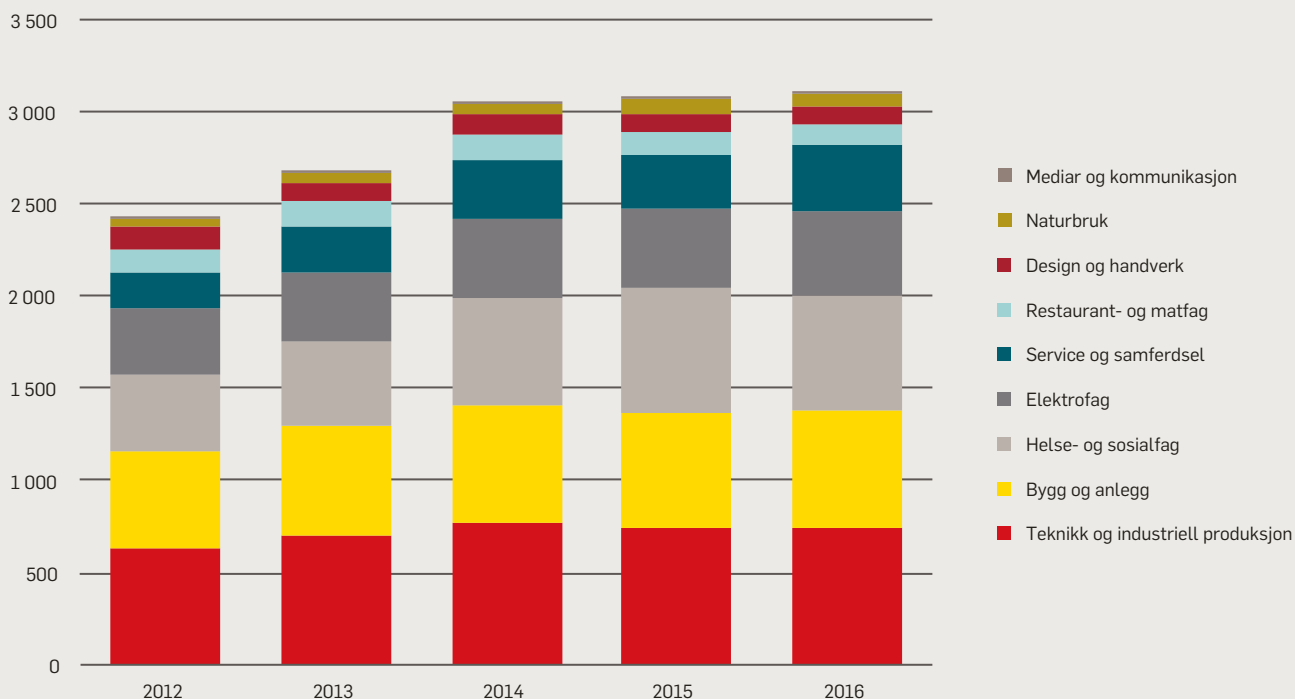
Det har aldri blitt teikna så mange lærekontraktar i bedrifter i Hordaland som ved inngangen til 2017. Likevel ser vi at mange ungdomar står igjen utan læreplass etter to år i skule i nokre bransjar. Dette mønsteret gjentar seg over tid og syner at det er mangel på læreplassar i forhold til tal elevplassar.

Opplæringskapasiteten kan aukast ved å få fleire bedrifter til å bli lærebedrifter. Det vil då vere fleire bedrifter som kan ta over ein lærling dersom læretilhøvet ikkje fungerer i den opphavelige bedrifta eller at det av andre grunnar må avsluttast.

Lærlingordninga kan, slik ho er organisert i dag, ikkje fungere utan arbeidslivet som ein aktiv part. Hordaland fylkeskommune kan ikkje styre kven som får læreplass og kan heller ikkje påleggje bedriftene å ta inn lærlingar. Det offentlege sitt bidrag i lærlingordninga er i stor grad knytt til finansiering av ordninga. Læretilskotet for ein lærling med ungdomsrett skal dekkje dei utgiftene arbeidslivet har med å utdanne fagarbeidarar.

Den viktigaste årsaka til at private bedrifter ikkje tek inn lærlingar er mangel på oppgåver i bedrifta som lærlingane kan setjast til.¹⁶ Vidare meiner bedriftene at det er mangel på godt kvalifiserte lærlingar. Det er viktig for bedriftene at det er samsvar mellom forventa kompetanse og reell kompetanse hos lærlingane. Karakterar og fråver viser seg å vere avgjerande for om bedriftene vel å ta inn lærlingar eller ikkje. I dei aller fleste faga får dei best kvalifiserte søkjarene fleire læreplassar å velje mellom. Alle jaktar på «dei beste». I den andre enden av skalaen er det færre tilbod. Faget yrkesfagleg fordjuping (YFF) gir desse elevane ein moglegheit til å vise seg fram ovanfor bedriftene. Minst 60 % av alle læreforhold i Noreg blir etablerte på denne måten. Eit godt inntrykk gjennom YFF kan i mange

¹⁶ «Riksrevisjonens undersøkning av styresmaktene sitt arbeid for å auke talet på læreplassar», Riksrevisjonen (2016)



Figur 6: Figuren viser tal avlagde fagprøver i Hordaland 2012-2016. Fagprøve er ein avsluttande prøve innan yrkesfag. 2011 var siste året det blei avlagd fagprøver etter både R94-reformen og Kunnskapsløftet. Tala frå 2012 og framover er dermed ikkje direkte samanliknbare med åra før.

Kjelde: Fagopplæringskontoret, Hordaland fylkeskommune

samanhengar overskugge dårlege karakterar og fråver. For å få ønska effekt er det viktig at dette faget gjennomførast i tett kontakt med lærebedriftene.

Andre årsaker til at bedrifter ikkje tek inn lærlingar er at dei ikkje kan setje av tid til opplæring og at dei ikkje har kvalifisert personell til å ta seg av elevane. I Hordaland opplever mange lærebedrifter at det administrative arbeidet knytt til ordninga og oppfølginga av lærlingar som ikkje fungerer på arbeidsplassen, er spesielt krevjande. Hordaland fylkeskommune og partane i arbeidslivet si erfaring er at ekstra økonomiske midlar til bedriftene for å ta inn svake eller lite motiverte søkjarar derimot har liten effekt. Det bør difor setjast inn tiltak som kan sikre betre oppfølging av bedrifter, instruktørar og lærlingar.

Kommunensektorens organisasjon (KS) meiner at kvar kommune bør ta inn to lærlingar per 1 000 innbyggjar.

Dette svarar til meir enn 1000 læreplassar i kommunal sektor i Hordaland. Eit verkemiddel i offentleg sektor for å auke tal læreplassar i private bedrifter er å setje som krav i alle anbudsrunder at tilbydar skal vere godkjent lærebedrift og skal ha lærling på oppdraget.

TETTARE KONTAKT MELLOM DEI VIDAREGÅANDE SKULANE OG BEDRIFTENE LOKALT

Fag- og yrkesopplæringa er organisert i hovudsak etter det som vert omtala som ein to + to-modell. Det betyr to år på skule og to år i ei godkjent læreverksemd. At elevane går to år i skule før dei teiknar lærekontrakt, gjer det vanskeleg å finne ein god balanse mellom tal elevplassar og tal læreplassar. I andre opplæringsløp som er blitt testa ut dei siste åra, blir det inngått lærekontrakt i ein tidlegare fase.

Hordaland er eit av dei fylka i Noreg som kan tilby størst valmoglegheiter i opplæringsløp. TAF (teknisk allmennfag), vekslingsmodellen og full opplæring i bedrift er modellar som er tilgjengeleg. Gjennom desse ordningane får anten ungdomane ein ny sjanse eller høve til eit meir tilpassa opplæringsløp. Om lag 30 % av kontraktane følgjer ikkje hovedmodellen med to år i skule og to år i bedrift. Vekslingsmodellen og TAF-modellen er ein måte å organisere opplæringa på som bind dei til opplæringsarenaene tettare saman i heile det fireårige løpet. Det blir ikkje oppretta klassar utan at arbeidslivet forpliktar seg til å ta heile klassen ut i lære.

Når det kjem fleire opplæringsløp på sida av hovudmodellen, blir det færre plassar for dei som følgjer dette løpet. Bedriftene skil sjeldan på kva type opplæringsløp lærlingen dei teiknar kontrakt med, følgjer. Det bør difor etablerast ordningar som kan forplikte bedriftene på eit tidlegare tidspunkt i den ordinære modellen. Den nyetablerte forsøksordninga med yrkesfagkoordinatorar ved dei vidaregåande skulane skal bidra til auka kontakt og samhandling mellom skulen og bedriftene lokalt. Til grunn for dette bør det liggje grundige analysar av kompetansebehovet til dei lokale bedriftene. Det vil vere viktig å få plass samarbeidsavtalar mellom den einskilde vidaregåande skule og bedriftene i nærområdet som er gjensidig forpliktande og som kan bidra til betre samsvar mellom tal elevplassar og læreplassar. Skulen må ta eit større ansvar enn i dag for at det er tilstrekkeleg læreplassar for dei elevkulla som startar opp.

KONJUNKTURAR PÅVERKAR TAL LÆREPLASSAR

Det er ein samheng mellom konjunkturar og talet på læreplassar i privat sektor. Høgkonjunktur gir plass til fleire lærlingar enn lågkonjunktur. Bedriftene tilpassar arbeidsstokken til aktivitetsnivået. I ein lågkonjunktur vil det vere ei viss oversysselsetting som gjer det vanskeleg for bedriftene å ta inn lærlingar. Når bedrifter må permittere egne tilsette, vil det redusere det økonomisk handlingsrommet eller kapasiteten dei har til å ta inn lærlingar.

Dei siste åra har inntaket av lærlingar i nokre fag vore prega av nedgang eller stagnasjon. Vi er inne i ein periode der usikkerheita knytt til industri retta mot offshorenæringar påverkar dimensjoneringa av utdanningane. Vi har lærefag der talet på nye lærekontraktar har blitt halvert i løpet av to år. Dette skjer så raskt at systemet ikkje klarer å fange det opp. Dei faga som har blitt hardest råka finn vi innan TIP-områda, men også fag i elektrodelene. Automatiseringsfaget har til dømes fått halvert inntaket av nye lærlingar frå 2014 til 2015. Andre utdanningstilbod har ikkje hatt kapasitet til å absorbere alle dei som blei ståande utan læreplass.

Konjunktursvingingar må løysast med kortsiktige tiltak. Det er derfor viktig å ha ein beredskapsplan for dette. Aktuelle tiltak er Vg3 sluttopplæring i skule, påbygg og hjelp til å få praksisplass. Ei anna løysing er å nytte moglegheitene i internasjonale program til å ta eit praksisopphald i utlandet.



5.2 Dimensjonering av fagskuleutdanninga

MÅL

HOVUDMÅL

Arbeidslivet sitt behov for spesialiserte fagutdanningar skal vere avgjerande for dimensjoneringa av utdanningstilboda på fagskulenivå

DELMÅL

- Auka fleksibilitet og evne til å snu seg etter skiftande kompetansebehov i regionen gjennom å opprette og leggje ned utdanningstilbod
- At fagskulane framstår som eit tydeleg skuleslag på tertiært nivå med klårt skilje frå vidaregåande utdanning
- Gode økonomiske føresetnader som sikrar moglegheiter for vekst i fagskuleutdanninga

EIN TYDELEG UTDANNINGSVEG FOR FAGARBEIDARAR

Elevar som har oppnådd yrkeskompetanse, fagbrev, sveinebrev eller generell studiekompetanse kan søkje fagskuleutdanning. I dei fylkeskommunale fagskulane i Hordaland er utdanningstilbodet hovudsakleg basert på yrkeskompetanse. Fagskuleutdanningane har ei studietid frå ½ til 2 år.

Fagskulane er ein veg til meir utdanning for fagarbeidaren. Det er viktig at fagskulane blir tydelegare i sin profil og at dei blir oppfatta som ein moglegheit for fagarbeidarane til å auke sin formelle kompetanse, både for dei som kjem rett frå vidaregåande skule og for dei som har vore i arbeidslivet.

AUKA FINANSIERING OG FLEKSIBILITET

Fagskuleutdanninga har ein større fleksibilitet i tilpassing av studieplassar til søkjartal og konjunkturskifte i samfunnet enn dei andre utdanningsinstitusjonane, men dagens system legg likevel begrensningar på fagskulen si evne til å dimensjonere utdanningstilboda i tråd med arbeidslivets behov.

Dagens finansiering av dei offentlege fagskulane har ein konserverande effekt avdi det er studenttalet to år tilbake i tid som dannar grunnlag for årsbudsjettet fagskulane får. Dette gjer at ein auke i studenttalet ikkje vert finansiert før etter to år. I tillegg har ikkje den overordna nasjonale ramma til fylkeskommunale fagskular auka på fleire år, sett bort frå vanleg løns- og prisvekst. Dette gjer at det ikkje er rom for å etablera nye tilbod, eller tilby fleire klassar innanfor etterspurde tilbod med mindre noko anna vert lagt ned. Fagskulane i Hordaland har hatt ein stor vekst dei siste åra, men dette er innanfor tilbod som allereie er etablerte, og det er ikkje rom for å oppretta nye klasser innfor dagens rammer. Det kan sjå ut til at ein har nådd taket for kor mange studentar ein kan ta inn under dagens finansiering.

Forslag til finansieringsmodell i stortingsmeldinga om fagskuleutdanninga (St.Meld. 9 (2016–2017)) vil gi ein meir fleksibel modell for drift og utvikling av fagskuletilbodet, dersom den blir vedtatt. Likeleis vil ei fagområdegodkjenning frå NOKUT gjere at fagskulen raskare kan imøtekome næringslivets behov for kompetanse. Dette er sjølv sagt avhengig av at det er midlar til å oppretta nye tilbod og/eller studiestader. Ei fagområdegodkjenning er også eit fortrinn med tanke på eventuelle omstillingar i næringslivet no og i framtida.



Alle nye fagskuleutdanninger må godkjennes av NOKUT. Det må også søkes om godkjenning dersom det skal foretas en vesentlig endring av en eksisterende fagskuleutdanning, eller om en eksisterende fagskuleutdanning skal opprettes ved et nytt studiested. NOKUT kan etter søknad gi fagskoler fullmakt til å opprette fagskuleutdanninger innenfor avgrensede fagområder gjennom fagområdegodkjenning. Fagskoler med fagområdegodkjenning kan selv opprette nye utdanninger og studiesteder og foreta endringer i eksisterende utdanninger innenfor godkjente fagområder.

Det er styret for Fagskolen i Hordaland som har ansvar for dimensjoneringen av utdanningstilbudet. Det vil si at det er styret som vedtar tilbudsstruktur innenfor den økonomiske rammen som blir gitt i budsjettet av Fylkestinget. Hordaland fylkeskommune som eier kan gi styringssignal til fagskolestyret dersom det er enkelte kompetansebehov det er ønskelig å prioritere, men det er til sist styret som vedtar hvilket tilbud som skal opprettes ved Fagskolen i Hordaland. Styret vedtar endelig tilbudsstruktur hvert år basert på søkertal og signal fagskolene har fått fra arbeidslivet i forhold til kompetansebehov.

Fagskolar	2017 Tal studentar
Fagskolen i Hordaland	1 991
Noroff Fagskole AS	321
Høgskolen Kristiania - fagskolestudier	306
AOF Hordaland - Sogn og Fjordane	203
Hordaland helsefagskole	127
Kunstsken i Bergen	109
Treider Fagskoler AS	73
Dykkerutdanningen ved Høgskolen på Vestlandet	47
Institutt for helsetmedisin	45
Norwegian Drilling Academy AS, NORTRAIN	5
Sum	3 227

Tabell 1: Tabellen viser tal studentar på fagskulane i Hordaland for 2017.

Kjelde: Database for statistikk om høgere utdanning (DHB), NSD



5.3 Tilpassing av utdannings- tilboda på universitet- og høgskulenivå

MÅL

HOVUDMÅL

Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal tilleggjast vekt ved dimensjonering av utdanningar på universitets- og høgskulenivå som det er mangel på i den regionale arbeidsmarknaden

DELMÅL

- Utdanne nok kandidatar med relevant kompetanse til å møte behova i det regionale arbeidsmarknaden
- Betre kjennskap i arbeidslivet til kva kompetanse uteksaminerte kandidatar frå universitet og høgskule har



Nasjonale myndigheter fastset dei overordna rammene for universitets- og høgskulesektoren gjennom løyvingar, kandidatmåltal og ved tildeling av midlar til studieplassar i dei årlege budsjetta. Utover dette har universiteta og høgskulane ansvar for eigen profil og prioriteringar. Dei vedtek i hovudsak sjølv kva utdanningstilbod dei vil gi, storleiken på desse, på kva nivå dei skal vere og det faglege innhaldet i tilboda (St.mld. 16 (2016-2017)). Utdanningstilboda er og påverka av institusjonane sine strategiske satsingar, talet på søkjarar og kapasitet, samt tilgang på lærekrefter.

BREIDDETILNÆRMING EIN STYRKE

Universitetet i Bergen er eit stort og tradisjonsrikt breiddeuniversitet. Høgskulen på Vestlandet har òg etablert ein stor portefølje av utdanningar. Det vil vere viktig for hordalandsamfunnet å satse breitt på utdanning også i framtida. Ingen kan med rette vite kva for type kompetanse som vil bli etterspurd i åra som ligg framfor oss. Breidda i utdanningar må difor takast vare på sjølv om etterspurnaden i den regionale arbeidsmarknaden er låg. På denne måten kan ein sikre at arbeidslivet kan få tilført kompetanse i framtida på område som i dag framleis er ukjente.

TILBOD AV UTDANNINGAR SOM ER ETTERSURDE REGIONALT

Nokre av dei utdanningane dei høgare utdanningsinstitusjonane tilbyr vil vere meir etterspurde av arbeidslivet i regionen enn andre. Dette gjeld først og fremst for dei statlege høgskulane som tilbyr profesjonsutdanningar som til dømes lærarar, sjukepleiarar, økonomar og ingeniørar. Dei regionale høgskulane har eit spesielt ansvar for å forsyne arbeidslivet regionalt med den arbeidskrafta og kompetansen som er nødvendig. NHH som er ein vitskapleg høgskule skal forsyne heile landet med siviløkonomar

Dette balansepunktet vil òg bli påverka av kor stor gjennomføringsgraden på studiet er og kor stor del av studentane som flyttar ut av regionen etter fullført utdanning. Eit alternativ til å dimensjonere opp utdanninga vil difor vere å setje inn tiltak for å få fleire til å bli verande i regionen. Arbeidsgjevarane vil her sjølv ha eit ansvar for å gjere seg meir attraktive og tilgjengelege ovanfor jobbsøklarane. Manglande kjennskap til kva kompetanse ulike kandidatar har og kva slags kompetanse som ville vore nyttig for dei ulike verksemdene, kan også bidra til at arbeidsgjevarane vel tradisjonelt når dei rekrutterer arbeidskraft og ikkje vurderer alternative former for kompetanse.

MEIR KONTAKT MELLOM STUDENTAR OG ARBEIDSLIV

Høgare utdanningsinstitusjoner vert utfordra til å tilby praksis til alle studentar. Det er per i dag ulike krav til praksis mellom utdanningar og mellom privat og offentleg

sektor. I profesjonsutdanningar er det allereie formelle krav til praksis, medan det er mindre utbreidd i disiplinutdanningar. Krav til praksis i alle utdanningar vil fordre gode samarbeidsrelasjonar mellom aktørane.

Praksis i ei bedrift eller offentleg verksemd under utdanninga kan bidra til at arbeidslivet blir betre kjent med kompetansen til kandidatane og at kandidatane kan bli betre kjent med arbeidslivet i regionen og mogleheitene for vidare arbeid. Her bør ein ta heile fylket i bruk slik at studentane også får kontakt med arbeidslivet utanfor Bergen. Dette kan gjere det lettare for arbeidsgjevarar i distriktet å rekruttere nyutdanna kandidatar i neste runde.

Hordaland har hatt stor suksess med ordninga «trainee vest» som ei bru mellom universitets- og høgskulesektoren og arbeidslivet. Nyutdanna med bachelor- eller masterutdanning får gjennom denne ordninga opplæring og eitt års tilsetjing i ei lokal bedrift.



5.4 Eit heilskapleg utdanningssystem

HOVUDMÅL

Betre samordning på tvers av utdanningsnivåa for å sikre meir gjennomgåande og heilskaplege utdanningsløp

FLEIRE OVERGANGAR MELLOM VIDAREGÅANDE SKULE, FAGSKULE OG UNIVERSITETS- OG HØGSKULESEKTOREN

Fleire gjennomgåande utdanningar er ønskjeleg og vil vere viktig for dei vala elevane tek ved inngangen til vidaregåande skule. Dei som har fagbrev må som hovudregel ta påbygg til studiekompetanse om dei vil inn på høgskule eller universitet. Skal ein ha større variasjon i elevar som vel yrkesfag, krev det tydelegare vegar vidare etter endt fagutdanning, utan «strafferundar» i form av eitt eller fleire ekstra studieår.

Det må etablerast gode overgangar mellom vidaregåande skule (yrkesfag), fagskule og universitet/høgskule slik at fagbrev kan vere første steg på ein veg mot bachelor- og mastergrad. For å få dette til må ein ta utgangspunkt i eit breiare kunnskapssyn, der fagarbeidaren sin kompetanse blir teljande ved inntak til universitet eller høgskule.

Innan yrkesfaga er Y-vegen eit døme på ei slik ordning. Y-vegen er tilpassa dei som har relevant fagbrev, sveinebrev eller yrkeskompetanse, men manglar generell studiekompetanse, men er fram til no ikkje fylt med godt nok innhald. Dette er ei viktig ordning som må vidareutviklast i samarbeid med relevante utdanningsinstitusjonar og samarbeidspartnarar.

Det er inngått avtalar mellom Fagskolen i Hordaland og Høgskulen på Vestlandet om overgangsordningar for fagskulestudentar innan elkraft, automasjon og maskinteknikk. Avtalen gjer at studentar som ønskjer å studere vidare på høgskule kan få avkorting på eitt studieår til bachelor dersom dei tek ekstra matte og fysikk ved fagskulen. Det er ønskjeleg å få til fleire slike avtalar slik at fleire studentar kan få fleire utdanningsmoglegheiter dersom dei ønskjer det.

Innan helse- og oppvekstfaga er det ingen overgangsordningar i dag. Helsefagtilboda skil seg frå teknisk fagskuleutdanning ved at dei er eitt-årige, medan dei tekniske stort sett er to-årige. Dette kan forklare manglande overgangar. Det er ønskeleg å få vurdert to-årige helsefagskuletilbod som òg kan gje moglegheiter for overgang til høgskular innan til dømes vernepleie, sjukepleie og ergoterapi.

GJENSIDIG AVHENGIGHEIT

Utdanningssystemet må sjåast som ein heilskap med ulike delar som heng nøye i hop, samstundes som dei tre utdanningsnivåa er organisert, styrt og finansiert uavhengig av kvarandre. Kwart nivå set krav til nivået under. Høgare utdanningsinstitusjonar set krav til kva kompetanse elevane frå vidaregåande utdanning har. Lærebedrifter set krav til kva kompetanse lærlingane har med seg frå skulen. Fundamentet for dette blir lagt i grunnskulen. Dei ulike delane i systemet må difor vere tilpassa kvarandre og ein må sikre gode overgangar mellom nivåa.

MEIR SAMHANDLING MELLOM VIDAREGÅANDE UTDANNING OG UNIVERSITETS- OG HØGKULEUTDANNINGANE

Det er spesielt behov for meir samhandling mellom vidaregåande utdanning og universitets- og høgskuleutdanningane. Elevar på vidaregåande skule bør i større grad få moglegheit til å bli kjent med fagområda på universitets- og høgskulenivå, og lærarar på universitets- og høgskulenivå bør i større grad få høve til å gå inn i undervisninga på vidaregåande nivå. Dette vil kunne gjere elevane meir førebudde på høgare utdanning og gjere det lettare å velje studium.

6 Utdanningsval og utdanning- og karriererettleiing



MÅL

HOVUDMÅL

Innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i

DELMÅL

- Karriererettleiingstenestene i Hordaland skal vere fagleg oppdaterte og ha tilgang til oppdatert kunnskap om framtidige kompetansebehov i arbeidslivet
- Karriererettleiing ved utdanningsinstitusjonane skal omfatte elevar, lærlingar og studentar på alle nivå og vere gjenkjenneleg på tvers av utdanningsnivåa
- Karriererettleiing skal vere tilgjengeleg for alle vaksne innbyggjarar



«Karrierekompetanse er kompetanse til å forstå og utvikle seg selv, den kompetansen som setter menneske i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin eige karriere på ein strukturert måte. Dette inkluderer moglegheiten til å samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg sjølv. Karrierelæring er den læringen som knytter seg til utvikling av karrierekompetanse. Karrierelæring kan foregå både som del av et organisert opplegg og som noe uformelt i påvirkning av familie, venner og andre viktige personer rundt en.» (NOU 2016: 7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn).

GODE VAL FOR DEN ENKELTE OG SAMFUNNET

Karriererettleiing med vekt på karrierelæring for unge, vaksne og eldre innbyggjarar er spesielt viktig i eit samfunn i stadig endring. Det inneber at innbyggjarar i alle aldrar blir sikra eit tilbod om karriererettleiing og at alle offentlege aktørar på feltet arbeider for felles standard for kva som er kvalitet. Fleire vil i framtida måtte skifte jobb eller karriereveg eller få påfyll av kompetanse. I tilknytning til arbeidsløyse, innvandring, helseproblem eller omstilling vil god tilgang til karriererettleiing kunne fremje raskare overgang til arbeid. Eit velfungerande system kan ha stor samfunnsøkonomisk verdi i eit arbeidsliv der endring er konstant.

Eit særtrekk ved karriererettleiing er at det både er eit verkemiddel for å utvikle den einskilde sin karrierekompetanse og for at arbeidslivet skal få tilgang til den kompetansen dei har behov for. Eit heilskapleg tilbod og system for livslang karriererettleiing vil kunne bidra til betre balanse i den regionale arbeidsmarknaden. Individua som skal gjere sine val har ulike evner og preferansar.

God karriererettleiing vil fungere som "olje i maskineriet". Kvaliteten på og organiseringa av karriererettleiinga vil difor spele ei viktig rolle i den regionale kompetansepolitikken.

Karriererettleiingstenesta på alle nivå bør få eit tydelegare arbeidslivsperspektiv og knytast til ei regional samfunnsutviklarrolle.¹⁷ Ansvaret må ivaretakast gjennom eit nært samarbeid mellom fylkeskommunen, NAV Hordaland, kommunane og næringslivsorganisasjonane.

BEHOV FOR ENDRINGSKOMPETANSE

Endringskompetanse er evna til å nytte kompetansen sin på nye måtar. Kvart individ vil i større grad måtte tilpasse seg eit skiftande arbeidsliv. Den einskilde arbeidstakar må i tillegg kjenne til og kunne kommunisere korleis eigen kompetanse kan nyttast på andre område. Samstundes kan kvart individ ta ein meir aktiv rolle for å påverke eigen situasjon og vere med å påverke endringa. I dette ligg det også eit potensiale for arbeidsgjevar til å nytte kompetanse på nye måtar.

¹⁷ NIBR-rapport 2015: 17: «Samfunnsutviklerollen til regionalt fylkeskommunalt nivå». Sjå òg Vågengutvalet (april 2015).



«A WHOLE GOVERNMENT APPROACH» - SAMLA OG KOORDINERT INNSATS

Omgrepet «a whole government approach» set søkjelyset på ein samla og koordinert innsats, også på regionalt nivå. I lys av dette er det naudsynt å sjå på systemet for karriererettleiing i Hordaland. Rådgjevingsarbeid i skulen er lovfesta, alle elevar har rett på eit rådgjevingstilbod. Universitets- og høgskulesektoren har studierettleiar for sine studentar, med karrieresenter for studentar hos Studentsamskipnaden. Arbeidsmarknads- og inkluderingsverksemder har karriererettleiing for sine brukarar, og NAV har tilbod til sine brukarar. Den einskilde sektor gjer eit godt arbeid, men det er ikkje eit heilskapleg system.

Samarbeid mellom aktørane er prega av énvogs informasjon, ved at eit nivå hentar inn informasjon frå nivået over om inntaksreglar osv. Det er ikkje eit systematisk samarbeid om karriererettleiingsfaglege tema. Mange etatar og tenester er involverte i arbeidet med å gi karriererettleiing og relevant informasjon til personar som har behov for det. Det ligg ein stor vinst i at dei ulike tenestene utvekslar informasjon og kompetanse, òg at brukarane kan få tidleg og meir samordna informasjon.

Det er viktig at karriererettleiinga er gjenkjenneleg for elevane når dei flyttar på seg på langs eller tvers i

utdanningssystemet. Det er lite kontakt og samarbeid om karriererettleiing mellom vidaregåande skule og universitet og høgskule i dag. Kvart nivå lagar sine eigne planar og årshjul for karriererettleiing, men utan å samordne det med andre. Det er og mangel på at slike planar og årshjul blir integrert i andre planar og årshjul i dei vidaregåande skulane.

FAGET UTDANNINGSVAL – GRUNNLAG FOR ELEVNES VAL AV UTDANNING OG YRKE

Ungdomsskuletrinnet har fått styrka sin posisjon som arena for karriererettleiing gjennom innføring av det obligatoriske faget utdanningsval i 2008. Dette faget skal gi elevane eit betre grunnlag for val av vidaregåande utdanning og yrke. I grunnskulen er det rom for å påverke både haldningar, motivasjon og elevane sitt opplevde handlingsrom. Forsking viser at det er ein samheng mellom fullføring av vidaregåande skule, sosial bakgrunn og foreldra sitt utdanningsnivå. Skulen kan difor bidra til sosial utjamning gjennom god karriererettleiing.

Faget utdanningsval er skuleeigar sitt ansvar. Utdrininga ligg i at tilbodet ikkje er likt mellom skulane, verken med omsyn til kompetanse hos lærarane eller i kva grad faget er timeplanfesta.¹⁸ Mange rådgjevarar har tru på at det styrker samarbeidet med lokalt næringsliv og andre

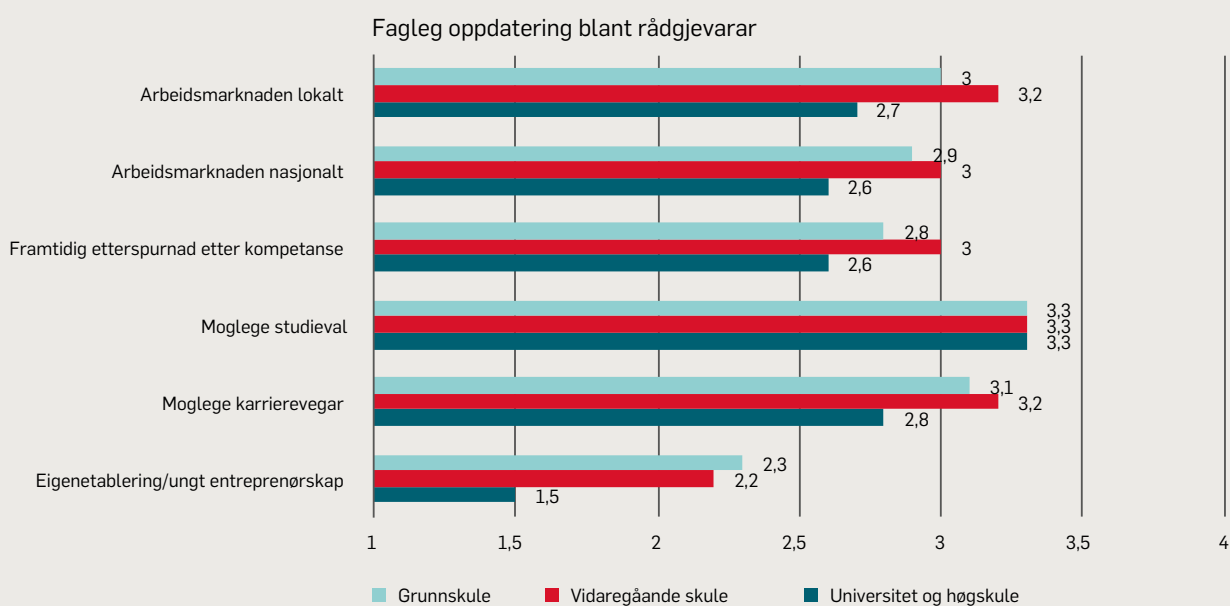
18 NOU 2016: 7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

skular, men få meiner det fører til meir kontakt med høgare utdanningsinstitusjonar. Her ligg det eit potensiale for meir samarbeid. Høgare utdanningsinstitusjonar bør ha ei rolle i faget utdanningsval for å sikre at elevane har godt nok grunnlag for å gjere riktige val av høgare utdanning.

Det er per i dag ikkje krav til kompetanse for å undervise i faget utdanningsval, men det er føreslått

gjennom opplæringskontor, Senter for yrkesrettlegging i fylkeskommunen eller andre skular. I høgare utdanning ser vi at det er ein viss kontakt med karrieresenteret og med andre institusjonar eller lærestadar.

Fokus på karriererettlegging i lærarutdanningane og tilbod om vidareutdanning i dette temaet kan bidra til å heve kompetansen til dei som skal undervise i faget utdanningsval.



Figur 8: Figuren viser i kva grad rådgjevarar i grunnskule, vidaregåande skule og vidaregåande utdanning i Hordaland seier dei er oppdaterte på utvalde tema. Skala 1-4, der 1 er i nokså liten grad og 4 er i meget stor grad. Middelerdien er 2,5.

Kjelde: AUD-rapport 08-16 Rådgjevingstenesta i Hordaland, Hordaland fylkeskommune

karriererettleggingsfaglege kompetansekrav, i både grunnskule og vidaregåande skule. Sjølv om ein stor del av lærarane som underviser seier at dei har relevant etter- og vidareutdanning, er det eit fåtal som har tatt kurs direkte retta mot faget utdanningsval¹⁹. Rådgjevarane held seg oppdaterte ved hjelp av intern kontakt med andre rådgjevarar, gjennom møte, konferansar og kurs eller gjennom media. Det er færre som seier dei held seg oppdaterte gjennom forskning og annan statistikk. Rådgjevarane får fagleg oppdatering hovudsakleg frå dei institusjonane som støttar det nivået dei jobbar på. Til dømes ser vi at rådgjevarane på vidaregåande skule og i grunnskulen held seg oppdaterte

RÅDGJEVARANE SIN KJENNSKAP TIL LOKAL ARBEIDSMARKNAD

Informasjonsarbeid er sentralt i det daglege arbeidet til rådgjevarane. Søknadsfristar og ulike inntakskrav er oppgåver som vert vektlagde i stor grad, uavhengig av nivå. Rådgjevarar i vidaregåande og grunnskule legg i større grad vekt på informasjon om val av yrke og utdanning enn på informasjon om arbeidsmarknaden.

Noko av utfordringa med å halde seg oppdatert på arbeidsmarknaden og innhaldet i ulike yrke er at ting endrar seg

19 AUD-rapport nr. 8-16 Rådgjevingstenesta i Hordaland - ei spørjeundersøking om utdannings-, yrkes- og studierådgjeving i grunnskule, vidaregåande og høgare utdanning.

fort. Ein arena der dei ulike aktørane kan møtast fast for å utveksle informasjon og utfordringar, både i arbeidslivet og i skulen, vil kunne bidra til auka kunnskap om arbeidsmarknaden. Slike forum bør ha ei lokal forankring og setje i verk felles tiltak. Til dømes kan det vere behov for å lage oversikt over verksemdar som er villige til å ta imot rådgjevarar på verksemdbesøk eller hospitering.

KARRIERESENTER – EIT TILBOD TIL VAKSNE

Karriererettleiing må og vere eit tilbod til alle som er i eller utanfor jobb eller utdanning. På den måten kan alle innbyggjarar sitt potensial bli nytta. Karriererettleiing til vaksne kan føre til meir bevisste utdannings- og karriereval undervegs i yrkeskarrieren. Målet er å gje dei verktøy og kompetanse til å handtere eigen karriere.

Karrieresentra i fylka er eit tilbod til vaksne over 19 år. Individuell karriererettleiing er den primære oppgåva til karrieresentra. For å sikre at alle innbyggjarane får tilgang til denne tenesta, er det viktig å knyte seg til den nasjonale satsinga på karriererettleiing på nett, der utdanning.no er peika på som ein sentral offentleg driven nettstad for dette. Karrieresentra vert òg utfordra på å tilby kompetansesøtte til, og vere kompetansesenter for, andre partar mot ekstern finansiering.



I 2015 vart Hordaland sitt første karrieresenter etablert som eit prosjekt i Sunnhordland; Karriere Sunnhordland. Målet med prosjektet har vore å samle erfaringar og få eit grunnlag for å vurdere behovet for fleire slike karrieresenter andre stadar i fylket. Evalueringa viser at Hordaland fylkeskommune har lukkast med å etablere eit tilbod om karriererettleiing som har blitt vel motteke av brukarar av tenesta og samarbeidspartnarane. Karriere Sunnhordland gjekk over i ordinær drift frå 01.01.2017. Hordaland fylkeskommune skal vurdere om dette tilbodet kan utvidast til andre stadar i fylket.

7 Handlingsplan



HANDLINGSPLAN

KAPITTEL 4: NYE KRAV TIL KOMPETANSE

Tiltak 4.1	Utvikle etter- og vidareutdanningstilbod og nye utdanningar
Innhald	Fremje ordningar for å identifisere kompetansebehov i arbeidslivet som grunnlag for utvikling av konkrete etter- og vidareutdanningstilbod og nye utdanningar Samordne moglege finansieringsordningar for å sikre arbeidstakarar i små og mellomstore bedrifter relevant etter- og vidareutdanning.
Ansvar	HFK, NAV, universitet, høgskuler
Samarbeidspartnarar	Næringslivsorganisasjonane, kommunane/KS
Ressursar/finansiering	Innafor budsjetttramme
Tiltak 4.2	Tilrettelegge for auka deltaking i arbeidslivet
Innhald	Samordne relevante verkemidlar og støtteordningar med utdanningstilbod for dei som har falle ut av arbeidsmarknaden og dei som ikkje har fullført vidaregåande utdanning
Ansvar	HFK, NAV, universitet, høgskuler
Samarbeidspartnarar	Kommunane/KS
Ressursar/finansiering	Innafor budsjetttramme
Tiltak 4.3	Kompetanse tilpassa eit samfunn i endring
Innhald	Leggje til rette for at entreprenørskap, innovasjon og ferdigheiter for framtidens arbeidsliv får større fokus i heile utdanningsløpet Etablere pilotprosjekt for framtidens rette utdanningstilbud som legg vekt på berekraft, miljøkrav og klimaomsyn på utvaldre skular og institusjonar. Etablere eit prosjekt for å kartlegge kompetansebehovet i arbeidslivet knytt til digitalisering
Ansvar	Universitet, høgskuler, HFK, kommunane
Samarbeidspartnarar	Næringslivsorganisasjonane, NAV
Ressursar/finansiering	Innafor budsjett/nasjonale eller internasjonale støtteordningar

KAPITTEL 5: TILSTREKKELEG ARBEIDSKRAFT

Dimensjonering av fag og yrkesopplæring

Tiltak 5.1	Samarbeid mellom arbeidsliv og vidaregåande skule
Innhald	Etablere lokale samarbeidsavtalar mellom dei vidaregåande skulane og arbeidslivet som er gjensidig forpliktande. Utgreie nye løysingar der samarbeidspartane vurderer felles investeringar og drift av yrkesfaglege utdanningstilbod i ulike delar av fylket, særskilt innan tema industriutvikling, forskning og kompetanseutvikling knytt til det grøne skiftet
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Partane i arbeidslivet, kommunane, lokale bedrifter, NAV
Ressursar/finansiering	HFK

Tiltak 5.2	Kunnskapsgrunnlag for dimensjonering av fag- og yrkesopplæringa
Innhald	Regelmessige analysar av dei viktigaste næringane/dei største bedriftene (lokomotiva) sine kompetansebehov på lokalt nivå. Evaluere korleis dagens breidde i opplæringsmodellar verkar inn på dimensjonering og gjennomføring.
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Partane i arbeidslivet, kommunane, lokale bedrifter
Ressursar/finansiering	HFK

Tiltak 5.3	Auke opplæringskapasitet
Innhald	Etablere støttetiltak som gjer det lettare for bedrifter å ta i mot og følgje opp lærlingar fram til avlagt fagbrev Gjennomføre prosjektet «Fleire ut i lære» der bruk av yrkesfagkoordinatorar skal bidra til å skaffe fleire læreplassar lokalt
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Partane i arbeidslivet, NAV, kommunane, lokale bedrifter
Ressursar/finansiering	HFK

Tiltak 5.4	Handtere konjunktursvingingar
Innhald	Utarbeide beredskapsplan for tiltak som kan kompensere for vanskar som konjunktursvingingar medfører for gjennomføring av vidaregåande opplæring; t.d opprette vg3 i skule
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Partane i arbeidslivet, NAV
Ressursar/finansiering	HFK

Dimensjonering av fagskuleutdanninga

Tiltak 5.5	Kunnskapsgrunnlag for dimensjonering av fagskuleutdanninga
Innhald	Dokumentere behovet for auka utdanningskapasitet i Hordaland og melde dette inn til sentrale myndigheiter Gjennomføre jamlege kandidatundersøking blant uteksaminerte studentar ved Fagskulane i Hordaland for å kartleggje om dei får jobb, kor lang tid det tek og karriereavansement etter fagskulen
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Næringslivsorganisasjonane, NAV
Ressursar/finansiering	HFK

Tiltak 5.6	Kjennskap til fagskulen som eit tydeleg skuleslag
Innhald	Styrkje kjennskapen til fagskuleutdanningane i rådgjevartenesta både i ungdomskulen og i vidaregåande skule Styrkje informasjon til elevar på ungdomsskular og vidaregåande skular om fagskule som vidare utdanningsveg og som overgang til universitet og høgskule
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Kommunane/ KS
Ressursar/finansiering	HFK

Tilpassing av storleiken på utdanningstilboda på universitet- og høgskulenivå

Tiltak 5.7	Kunnskapsgrunnlag for tilpassing av utdanningstilboda
Innhald	Etablere betre oversikt over på kva fagområde arbeidslivet har problem med å rekruttere arbeidskraft
Ansvar	Universitet, høgskular
Samarbeidspartnarar	HFK, NAV, Næringslivsorganisasjonar, kommunane/KS
Ressursar/finansiering	Universitet, høgskular

Tiltak 5.8	Behalde kompetanse i regionen
Innhald	Etablere og vidareutvikle ordningar for å behalde kompetanse i regionen, t.d gjennom traineeordningar
Ansvar	Universitet, høgskular, næringslivsorganisasjonane
Samarbeidspartnarar	HFK
Ressursar/finansiering	Universitet, høgskular

Tiltak 5.9	Auke samhandling mellom studentar og arbeidsliv
Innhald	Utarbeide eit opplegg for praksis i arbeidslivet for studentar innan alle utdanningsretningar som dekkjer heile fylket
Ansvar	Høgskular, universitet
Samarbeidspartnarar	Kommunane/KS, HFK, næringslivsorganisasjonane
Ressursar/finansiering	Høgskular, universitet

Eit heilskapleg utdanningssystem

Tiltak 5.10	Overgangar mellom utdanningsnivåa
Innhald	Etablere fleire gode overgangar mellom yrkesfagleg utdanning, fagskule og høgskule/universitet der fagbrev er fyrste steg mot ein bachelor eller mastergrad, til dømes Y-vegen
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Høgskule, universitet
Ressursar/finansiering	HFK

Tiltak 5.11	Samhandling mellom utdanningsnivåa
Innhald	Etablere fleire samarbeidsaktivitetar mellom vidaregåande skule/studiespesialiserande program og universitet/høgskule for å gjere elevane meir budde på studiar på dette nivået.
Ansvar	HFK, høgskule, universitet
Samarbeidspartnarar	
Ressursar/finansiering	Innafor budsjetttramme

KAPITTEL 6: UTDANNINGSVAL OG KARRIERE- OG UTDANNINGSRETTLEIING

Tiltak 6.1	Gjere karriererettleiing tilgjengeleg for alle
Innhald	Etablere fleire karrieresenter i fylket etter modell av Karriere Sunnhordland. Gjere rådgjevingstenesta tilgjengeleg for lærlingar. Karriererettleiing for alle studentar på høgare utdanning.
Ansvar	HFK, høgskule, universitet
Samarbeidspartnarar	Næringslivsorganisasjonane, NAV
Ressursar/finansiering	Innafor budsjetttramme

Tiltak 6.2	Kompetanse i karriererettleiing
Innhald	Styrke undervisingskompetansen i faget utdanningsval gjennom vidareutvikling av etter og vidareutdanningstilbod. Utforske modellar for å involvere foreldregruppa som ressurs Styrke kompetansen om karrierelæring i vidaregåande opplæring
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Høgskule, universitet, kommunane
Ressursar/finansiering	HFK

Tiltak 6.3	Sikre ei heilskapleg tilnærming til karriererettleiing
Innhald	Utvikle modellar for meir samarbeid om karriererettleiing mellom utdanningsnivåa; t.d. ved å bruke karriererettleiarar ved høgare utdanningsinstitusjonar i faget utdanningsval.
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Høgskular, universitet, kommunane
Ressursar/finansiering	HFK

Tiltak 6.4	Koordinere aktivitetar for dei som driv karriererettleiing
Innhald	Utarbeide felles årshjul for å koordinere praksis i bedrift, samt aktivitetar knytt til nettverksbygging og kompetanseheving.
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	Høgskular, universitet, kommunane
Ressursar/finansiering	HFK

Tiltak 6.5	Marknadsføring av opplæringstilbod
Innhald	Hordaland fylkeskommune skal utvikle ein eigen strategi knytt til marknadsføring av opplæringstilboda, også med tanke på å betre kjønnsbalansen innan yrkesfaga
Ansvar	HFK
Samarbeidspartnarar	
Ressursar/finansiering	HFK



Agnes Mowinckels gate 5
Postboks 7900
5020 Bergen
Telefon: 55 23 90 00
E-post: hfk@hfk.no
www.hordaland.no

Hordaland fylkeskommune har ansvar for å utvikle hordalandssamfunnet. Vi gir vidaregåande opplæring, tannhelsetenester og kollektivtransport til innbyggjarane i fylket. Vi har ansvar for vegsamband og legg til rette for verdiskaping, næringsutvikling, fritidsopplevingar og kultur. Som del av eit nasjonalt og globalt samfunn har vi ansvar for å ta vare på fortida, notida og framtida i Hordaland. Fylkestinget er øvste politiske organ i fylkeskommunen.

