



Samanslåing av Sogn og Fjordane og Hordaland fylkeskommunar

Sluttrapport for delprosjekt 1.10 regional kompetanse

Fylkesdirektøren si tilråding

Fylkesdirektør for opplæring og kompetanse tek til vitande hovudtrekka i rapporten. Vidare krev områda ei tydelegare klargjering av regional kompetanse i samheng med og som oppfølging av regional planstrategi (RPS).

Samordning- og samarbeidsstruktur for det tverrsektorielle må arbeidast vidare med i ei arbeidsgruppe med seksjonsleiarar. Arbeidsgruppa skal få fram modellar for samhandling mellom sektorar og tenester, vurdere samlokalisering av rettleiingstenester og Karriere Vestland, med tanke på fylkeskommunen med «ei dør» desentralisert for innbyggjarar i Vestland. Det må definerast kva som er tidskritisk.

Innhald

Innholdsfortegnelse

Fylkesdirektøren si tilråding	i
Innhald	i
1. Innleiing	2
1.1 Om delprosjektet – kva var oppdraget/mandatet/problemstillingane?	2
2. Oppgåveløysing	3
Fase 1	3
• Arbeidslivet i Hordaland skal ha naudsynt kompetanse for å kunne møte framtidige omstillingsbehov	4
• Arbeidslivet skal ha tilgang til tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft for å kunne oppretthalde drifta og ekspandere etter behov	4
• Innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i.	4
Fase 2	11

1. Innleiing

1.1 Om delprosjektet – kva var oppdraget/mandatet/problemstillingane?

Tekst om oppdraget/mandatet/problemstillingane som danna utgangspunktet for delprosjektet.

- Kva for sektor/fagområde er dette delprosjektet ein del av?
Opplæring og næring
- Kven har delteke i gruppa
 - Kathrin Jakobsen, seksjonsleiar Regionalavdelinga HFK (leiar)
 - Linda Farestveit, seksjonsleiar Opplæringsavdelinga HFK
 - Odd Bjarne Berdal, regionleiar Opplæringsavdelinga HFK
 - Susan Husabø, Opplæringsavdelinga SSFK
 - Rolf Årdal, Rådmannen sin stab SSFK
 - Dagmar Hillestad, tillitsvald HFK
 - Jarl Brevik, tillitsvald SSFK
 - Heidi Bjønnes Larsen, Regionalavdelinga, næringsseksjonen HFK (fase 2)
 - Kristin Iversen, Regionalavdelinga HFK (sekretær)
- Korleis tolka delprosjektet/prosjektgruppa oppdraget, og korleis har vi jobba?

I sak om overordna administrativ organisering som vart lagt fram av prosjektleiar 16.11 i fellesnemnda, RS 34/2018, er det lagt vekt på at samarbeidet mellom avdelingane skal styrkast: «I tillegg skal fylkeskommunen ha eit tydeleg ansvar for den regionale kompetansepolitikken. Avdelinga skal mellom anna gjennom eit tett samarbeid med arbeids- og næringsliv og utdannings- og opplæringsaktørar samordne behova for kompetanse mot utdannings- og kompetansetilbod i regionen. Prosjektleiar føreset at utviklinga av fylkeskommunen si strategiske rolle for den regionale kompetansepolitikken vert utvikla i nær samanheng med det fylkeskommunale opplæringstilbodet.»

Prosjektgruppa tolkar det slik at Avdeling for opplæring og kompetanse skal ha ei sterkare rolle i det strategiske arbeidet med regional kompetansepolitikk og at arbeidet skal koplatt tett på det fylkeskommunale opplæringstilbodet.

- Kva justeringar gjorde vi undervegs, og kva for milepelar/rapporteringspunkt var vi innom?
DP 1.10 har vore inndelt i to fasar. Rapporteringsfrist fase 1: 15. desember. Rapporteringsfrist fase 2: 1. mars 2019. Det er levert ein eigen rapport for fase 1. Rapport for fase 2 inngår i sluttrapporten.
- Kva andre tilgrensande delprosjekt kjem inn på nokre av dei same problemstillingane?
DP 1.1 Rettleiingstenester
DP 1.8 Fagskuleutdanning
DP 1.9 Organisering av sektor og avdeling
DP 2.6 Statistikk, kart og analyse

- Er det tilgrensande problemstillingar som ikkje er teke med i dette delprosjektet eller andre delprosjekt?
- Tekst som syner eventuelt ulike syn på konklusjonar til oppdraget og problemstillingane. Prosjektgruppa har gitt ei felles tilråding.

2. Oppgåveløysing

Fase 1

Delprosjektet skal i fase 1 kartleggje rammeverket for den regionale kompetansepolitikken og korleis dagens to fylkeskommunar arbeider med regional kompetansepolitikk. Følgjande element skal skildrast og avklarast:

- **Nasjonale føringar for nasjonal og regional kompetansepolitikk og felles grunnlag for den regionale kompetansepolitikken (felles pilarar)**

Nasjonale føringar for regional kompetansepolitikk

Nasjonal kompetansepolitisk strategi, vedtatt av Regjeringa og partane i arbeidslivet, legg føringar på korleis den regionale kompetansepolitikken skal utformast. Strategien har som mål å bidra til at enkeltmenneske og verksemder har ein kompetanse som gir Noreg eit konkurransedyktig næringsliv, ein effektiv og god offentleg sektor, og gjer at færrast mogleg står utanfor arbeidslivet.

Kompetansepolitikken er eit eige politikkområde, men er gjensidig avhengig av andre politikkområde for å nå sine mål, som utdanningspolitikken som legg grunnlaget for befolkninga sin kompetanse, næringspolitikken, arbeidsmarknadspolitikken, regionalpolitikken og integreringspolitikken.

Det blir presisert i strategien at kommunesektoren, med kommunar og fylkeskommunar, har ei rolle i kompetansepolitikken, både som ansvarleg for ei rekkje tenester, som skuleeigarar og som største offentlege arbeidsgivarområde.

Fylkeskommunen er gitt ei viktig samfunnsutviklar- og planleggjarrolle som inneber ansvar for koordinering og utvikling i eigen region. Regionale kompetansestrategiar skal bidra til balanse mellom tilgang på kompetent og relevant arbeidskraft på den eine sida og etterspurnaden frå arbeidslivet på den andre. God samordning av kompetansepolitikken regionalt føreset god koordinering mellom nasjonal og regional politikk.

Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017-21) og etterfølgjande anbefalingar frå Kompetanse Norge i samarbeid med Innovasjon Norge gir viktige signal om kva som vil vere forventa av fylkeskommunen framover. Nasjonale myndigheiter ønskjer å styrke regionalt folkevald nivå sitt kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle, og meiner at fylkeskommunen må etterstreve betre koordinering og større fleksibilitet på etter- og vidareutdanningsfeltet. «For å oppfylle intensjonene i de fylkeskommunale planene er det behov for å definere et tydelig ansvar for samordning, styring og oppfølging. Arbeidslivets behov skal i større grad ligge til grunn for det man gjør for kompetanseheving i regionen. Det ligger i fylkeskommunenes samfunnsutviklerrolle å ta ansvar for implementeringen av slike planer. For at det kompetansepolitiske arbeidet skal kunne samordnes bedre, er det etter Kompetanse Norges vurdering nødvendig at fylkeskommunene etablerer et tettere samarbeid mellom opplærings-, nærings- og regionalavdelingene.»

Felles pilarar for den regionale kompetansepolitikken

Fylkesrådmannskollegiet vedtok i juni 2018 tre felles pilarar for den regionale kompetansepolitikken:

1. *Ein regional kompetanseplan/-strategi*

Fylkeskommunane forpliktar seg til å utarbeide ein regional kompetanseplan eller -strategi i tett samarbeid med viktige regionale aktørar, som minimum NAV, partane i arbeidslivet, universitet/høgskule, kommunesektoren, og der ein særskilt ser til at behova i arbeidslivet blir formidla. Dei skal óg utarbeide ein tilhøyrande handlingsplan som dekkjer heile kompetansefeltet og ser dei ulike kompetanseaktørane sine verkemiddel og tiltak i samanheng.

2. *Eit regionalt kompetanseforum*

Fylkeskommunane forpliktar seg til å etablere ein regional samarbeidsarena for regional kompetansepolitikk, der ein involverer sentrale regionale aktørar: universitet/høgskole, næringslivet, kommunesektoren, NAV og partane i arbeidslivet. Fylkeskommunane tek ansvar for å fasilitere og drifte samarbeidet.

3. *Eit oppdatert kunnskapsgrunnlag*

Fylkeskommunane forpliktar seg til å etablere regionale analysenettverk/statistikkutval med relevante partnerar og jamleg levere ei samanfating av kunnskapsgrunnlaget basert på ei felles forståing av utviklinga og kompetansebehovet i arbeidsmarknaden regionalt.

Vedtaket var basert på eit framlegg frå eit nasjonalt pilotprosjekt om regional kompetansepolitikk, der 16 av 19 fylkeskommunar deltok.

○ **Kva for kompetansepolitiske og tilgrensande planar og strategiar har dei to fylkeskommunane i dag?**

Fylkeskommunane har forplikta seg til å utarbeide ein regional kompetanseplan eller –strategi (jf. pilar 1). Hordaland fylkeskommune har utarbeidd ein eigen regional kompetanseplan, medan Sogn og Fjordane har dette som ein del av ein større verdiskapingsplan.

Hordaland

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft (vedtatt i fylkestinget oktober 2017)

Det overordna målet med planen er å sikre balanse mellom tilbud og etterspurnad etter kompetanse og arbeidskraft i fylket gjennom eit forpliktande samarbeid med relevante aktørar. Eit gjennomgåande prinsipp i planen er at behova i arbeidslivet skal vektleggjast i mykje større grad i den regionale kompetansepolitikken. Planen har tre 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
- Innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i.

Andre relevante plandokument knytt til næring/regional utvikling er Regional plan for næringsutvikling – HNH og Temaplan for Landbruk i Hordaland. Kompetanse er eitt av satsingsområda i HNH.

Frå opplæringssektoren er dei relevante styringsdokumenta i Hordaland: Skulebruksplanen 2017 til 2030, Styringsdokumentet for det pedagogiske arbeidet ved dei vidaregåande skulane 2016-2018 og Plan for kompetanseutvikling.

Sogn og Fjordane

Verdiskapingsplanen

Hovudutfordringa er å skaffe nok arbeidskraft i Sogn og Fjordane i åra framover. Hovudinnsatsen for å møte denne utfordringa er knytt til behov for strategiar og tiltak innanfor utdanningspolitikken. Dei strategiske målsettingane er å leggje til rette for heile og attraktive utdanningsløp som gjer at større delar av kompetansen og arbeidskrafta i større grad blir i Sogn og Fjordane, i tillegg til at ein må styrke rekrutteringa til real- og yrkesfagutdanningar.

P.t. er det definert behov for utvikling av strategiar og tiltak innan:

- Campusutvikling - HVL
- Fagskulen
- Fag- og yrkesopplæringa.
- Etter- og vidareutdanning.
- Vaksen - vidaregåande opplæring
- Teknologifaget i grunnopplæringa

Andre relevante plandokument er "Mot nye høgder" Mål og strategiar i vidaregåande opplæring i Sogn og Fjordane 2018-2021

○ **Kva forpliktingar har dei to fylkeskommunane inngått i høve til regionale samarbeidspartnarar/partnarskapsavtalar og pågåande prosessar?**

Fylkeskommunane har forplikta seg til å etablere ein regional samarbeidsarena for regional kompetansepolitikk (jf. pilar 2). I Hordaland er det etablert eit regionalt kompetanseforum, medan det i Sogn og Fjordane er Regionalt næringsforum som ivaretek dei kompetansepolitiske sakene.

Hordaland

Som oppfølging av Regional plan for kompetanse og arbeidskraft har Hordaland fylkeskommune etablert ein samarbeidsmodell i tett dialog med samarbeidspartnarane som ivaretek geografiske skilnader og dei viktigaste bransjane i fylket. Samarbeidsmodellen har tre element:

Kompetanseforum Hordaland: I Kompetanseforum Hordaland sit følgjande aktørar:

Universitetet i Bergen, Høgskulen på Vestlandet, Norges Handelshøyskole, Hordaland fylkeskommune ved Opplæringsavdelinga, Fagskolen og Regionalavdelinga, LO, NHO, KS og Helse Vest. Alle institusjonane/organisasjonane i forumet er representert ved direktør/leiarnivå og har avgjerdsmynde i sin organisasjon. Forumet vert leia av direktør for regional utvikling og direktør for opplæring i samarbeid. Forumet skal følgje opp handlingsprogrammet til den regionale planen.

UiB og HVL har fått dispensasjon frå Kunnskapsdepartementet til å leggje sine RSA (Råd for samarbeid med arbeidslivet) til Kompetanseforum Hordaland.

Lokale samarbeidsarenaer: Følgjer regionrådsinndelinga; Sunnhordland, Nordhordland, Hardanger og Voss, Sotra og Askøy, Bergen. Aktørane vel sjølv leiar. Pålegg om å ta med NAV, Karrieresenter og vidaregåande skule. Utover dette står dei fritt til å setje saman foruma.

Kontaktpunkt i utvalde bransjar: Nyttar aktørar som allereie har eit nettverk og arenaer, slik som næringsklynger, fylkesmannen DEKOMP (opplæring), Kunnskapskommunen Bergen (helse og sosial).

Hordaland fylkeskommune har eigne partnarskapsavtalar med alle næringsklyngene i fylket (med NCE-, GCE- eller ARENA-status). Desse avtalane har eit særskilt punkt om rapportering på kompetansebehov. I

tillegg har fylkeskommunen partnerskapsavtalar med ei rekkje andre aktørar som også kan vere relevante for kompetansearbeidet.

DEKOMP: er eit lokalt samarbeidsorgan etablert av fylkesmannen i Hordaland. Samarbeidsorganet består av representantar for kommunale kompetanseregionar i fylket og dei sentrale UH-institusjonane i Hordaland. Samarbeidsorganet skal utarbeide lokale strategiar for ordning med desentralisert kompetanseutvikling i skule. Fylkeskommunen har vore representert i samarbeidsorganet frå starten sjølv om fylket ikkje vert tildelt midlar før i 2019.

Andre samarbeidsarenaer på opplæringsfeltet som er relevante for kompetansearbeidet, er: Fagnettverk i vidaregåande skule, Yrkesfagskoordinatorane sine bedriftsnettverk, Y-nemnda, Fagskulestyret og Opplæringskontora.

Sogn og Fjordane

Regionalt Næringsforum: I Sogn og Fjordane har Regionalt næringsforum vore nytta som arena for arbeidet med regionale kompetansestrategiar. Medlemmar i forumet: Innovasjon Norge, Fylkesmannen, NAV, NHO, LO og fylkeskommunen.

Samarbeid med HVL: Stor satsing i "Teknoløftprosjekt" over 3-6 år erstattar det som tidlegare vart kalla utviklingsavtale. Kan generere fleire partnerskapsavtalar.

Skuleforum: Skuleforum er eit forum for dialog om kvaliteten i grunnsopplæringa. Døme: regional kompetanseutvikling i grunnsopplæringa. Alle involverte partar har felles møteplass der HVL ber t. d. regionane om å lage ein felles kompetanseplan slik at HVL kan tilby etter- og vidareutdanning ut frå behovet i regionane. Kommunane må vere på - få fram sitt behov -, og HVL lagar opplegg ut frå det. Fylkesmannen fordeler midlar etter dialog om korleis og kva som er best/mest realistisk. I Skuleforum sit fylkeskommunen, fylkesmannen, KS, HVL og organisasjonane.

Skuleutvalet for skuleeigarane i grunnskule og vidaregåande: Er ein felles møteplass for skuleeigarane i fylket der kvalitet i grunnsopplæringa er tema. Dialog om korleis sette nye nasjonale føringar ut i livet. Felles haldning til korleis vi arbeider for å få nye føringar og nasjonale satsingar i gang og praktisert. Døme: fagfornynging og arbeidet med nye læreplanar, nye måtar å organisere kompetanseutvikling på framover.

Samarbeidsmøte mellom arbeidsutvalet i fagopplæringsnemnda og opplæringskontora: Her hentar ein inn opplæringskontora sine vurderingar av trong for justeringar av kapasiteten i skule i yrkesfaga. Er grunnlag for fagopplæringsnemnda sitt arbeid med deira tilråding til hovudutvalet for opplæring i sak om opplæringstilbodet neste skuleår. Møtet er knytt saman med Y-nemnda.

Samarbeid med kommunane om grunnskuleopplæring i vidaregåande skule (GMU): Fylkeskommunen og kommunane tilbyr i lag grunnskuleopplæring for minoritetsspråkleg ungdom (GMU) Avtale med kvar enkelt kommune som er med, 50-50 % fordeling av utgifter og ressursar, opplæringa føregår på dei vidaregåande skulane.

Både Hordaland og Sogn og Fjordane har samarbeidsavtalar med Innovasjon Norge, SIVA og Forskingsrådet om katapult, næringsklynger, etc. Har og samarbeidsavtale med Forskingsrådet om regional representant og FORREGION/VRI4.

Samarbeid med Innovasjon Norge - SIVA – NRF: Samarbeidsavtale saman med Hordaland knytt til klynge & katapult.

- **Kva tenesteområde, oppgåver og verkemiddel ligg til regional kompetanseutvikling i dagens to fylkeskommunar, korleis er dette organisert i dag/ansvarsfordeling og fordelar og ulemper med ei slik organisering**

Prosjektgruppa har definert kva oppgåver som i dag ligg til regional kompetansepolitikk.

Opplæringsavdelinga

Som skuleeigar har fylkeskommunane hatt ansvar for ei rekkje oppgåver som har ein viktig funksjon i høve til å ruste arbeidslivet for dei endringane som kjem og få ein god balanse i den regionale arbeidsmarknaden. Desse oppgåvene har lege til Opplæringsavdelinga i Hordaland og Sogn og Fjordane:

1. Dimensjonering av utdanningstilboda i vidaregåande skule
2. Tiltak for å auke gjennomføringa i vidaregåande skule
3. Skape gode overgangar mellom grunnskule – vidaregåande skule og mellom vidaregåande skule /fagskule - høyskule
4. Næringsretta etter- og vidareutdanning gjennom Fagskulen. Sekretariat for Fagskulestyret.
5. Opplæringstilbod til ungdom utanfor utdanning og arbeid, t.d. produksjonsskular
6. Vaksenopplæring – Tilbod om vidaregåande opplæring for vaksne.
7. Rettleiing til elevar og lærlingar og ungdommar som ikkje har skuleplass
8. Samordne rettleiingsarbeidet med den rettleiinga som blir gitt på andre utdanningsnivå
9. Stimulere til fleire lærebedrifter/læreplassar gjennom tett kontakt med arbeidslivet og opplæringskontora
10. Utarbeide system og rutinar for utplassering av lærlingar og elevar i praksisplass.
11. Leie og fasilitere samarbeidsforum knytt til vidaregåande opplæring og fagskule (opplæringskontor, grunnskole, NAV og bedrifter, Y-nemnda)

Regionalavdelinga/Næringsavdelinga

Fylkeskommunane har og ansvar for å leggje til rette for næringsutvikling i fylket. Rett kompetanse er ein viktig faktor for å lukkast her. Desse oppgåvene har lege til Regionalavdelinga/Næringsavdelinga.

1. Regionale utviklingsmidlar til rekruttering og kompetanseutvikling: Fordeling av prosjektmidlar etter søknad til prosjekt som bidrar til å nå måla i relevante planar.
2. Rekrutterings- og kompetansamidlar i landbruket
3. Forvaltning av Regionale forskingsfond – midlar til forskning i bedrifter og offentleg sektor
4. Forvaltning av omstillingsmidlar og omstillingsarbeid i kommunane
5. Innovasjon og entreprenørskapsarbeid i arbeidslivet
6. Utvikle regionale og internasjonale utviklings- og samarbeidsprosjekt (Erasmus+, Interreg, partnerskap/alliansar) som understøttar arbeidet med kompetanseutvikling
7. Nettverksbygging og partnerskapsarbeid – byggje relasjonar med aktørar frå næringslivet og offentleg sektor
8. Identifisere kompetanserelaterte problemstillingar i ulike bransjar og støtte opp under tiltak som kan løyse desse.
9. Etablerarrettleiing – rettleiing for personar som ønskjer å etablere eiga bedrift.

Organisasjonsavdelinga

Fylkeskommunane er òg store arbeidsgjevarar. Ansvaret for å utvikle kompetansen i eigen organisasjon har lege primært til Organisasjonsavdelinga, men Opplæringsavdelinga har hatt eit spesielt ansvar for tilsette i vgs:

- utvikle kompetansen hos dei tilsette slik at fylkeskommunen klarer å fylle rolla som samfunnsutviklar og tenesteleverandør
- utvikle relevant kompetanse til skuleleiarar, undervisningspersonell og andre tilsette i vgs

Oppgåver med ulik plassering i dei to fylka

I Hordaland er Karriererettleiing for vaksne (19+) – Karrieresenter lagt til Regionalavdelinga, medan i Sogn og Fjordane er denne tenesta lagt til Opplæringsavdelinga. Det same gjeld partnerskapsarbeid/samarbeid med NAV om karriererettleiing for vaksne. Digitalisering av rettleiingstenestene er eit eige satsingsområde.

I Sogn og Fjordane har Opplæringsavdelinga tatt eit spesielt ansvar for utvikling av campus for viktige utdanningsinstitusjonar i regionane. I Hordaland er det Regionalavdelinga som har jobba med dette, men i mindre grad enn Sogn og Fjordane.

Oppgåver med ulik prioritering i dei to fylka

Dei tre pilarane for regional kompetansepolitikk representerer eit nytt arbeidsfelt som fylkeskommunane i ulik grad har følgd opp fram til no. Hordaland er det fylket i Noreg, saman med Østfold, som har kome lengst i dette arbeidet, og er det fylket departementa nyttar som referansepunkt. Ansvar for dette arbeidet har lege til Regionalavdelinga. Sogn og Fjordane har ikkje teke eigne grep på dette feltet.

1. Utarbeide/revidere regional kompetanseplan/-strategi, følgje opp tiltaksplanen og rapportere til politiske utval
2. Etablere og drifte samarbeidsmodell for regional kompetansepolitikk:
 - Sekretariat for Regionalt kompetanseforum
 - Koordinering og oppfølging av lokale kompetanseforum og bransjevise kontaktpunkt
 - Påverke nasjonal kompetansepolitikk
 - Samordne verkemidlar og støtteordningar for kompetanseutvikling i arbeidslivet
 - Fremje ordningar for å identifisere kompetansebehov i arbeidslivet som grunnlag for å utvikle relevante utdanningstilbod
3. Utarbeide årleg ei samanfatning av kunnskapsgrunnlaget, på fylkesnivå og for delregionar, og leie regionalt statistikkutval

Fordelar og ulemper med dagens organisering

Dagens organisering er sektorbasert og følgjer ei tradisjonell fordeling mellom opplæring og næring. Her har det vore små forskjellar mellom Hordaland og Sogn og Fjordane. Ei slik fordeling har i liten grad vore problematisk så lenge det er nasjonale myndigheiter som har hatt ansvar for kompetansepolitikken. Når fylkeskommunen no har fått eit regionalt ansvar, må det takast nye grep. I Hordaland har Regionalavdelinga ivaretatt samordningsrolla fordi utfordringa først og fremst har vore å involvere arbeidslivet i større grad og sikre at deira kompetansebehov blir identifisert og funne løysingar på. I dette arbeidet har Regionavdelinga og Opplæringsavdelinga hatt eit tett samarbeid, men det er eit stort potensiale for å vidareutvikle dette samarbeidet.

- **Kva for nye oppgåver vert overførte til fylkeskommunen innanfor kompetansefeltet (jf. oppgåvemeldinga 19.10.18)**

Følgjande oppgåver er vedtatt skal overførast til fylkeskommunane frå 01.01.20:

1. NAV sine BIO-midlar (midlar til bedriftsintern opplæring) ved større omstillingar, der bedrifter står i fare for å nedbemanne eller leggje ned verksemda.
2. IMDi sine verkemiddel knytt til integrering:
 - Tilskot til etableraropplæring
 - Tilskot til mentor- og traineeordningar
 - Tilskot til jobbsjansen del B
3. Utarbeide planar for kvalifisering av flyktingar og innvandrarakar slik at dei møter regionale arbeidsmarknadsbehov

Vidare utgreiingar (Kommuneproposisjonen 2020):

1. Prosessar for raskare akkreditering av fagskuleutdanningar
2. Tilrettelegging og forsterking av opplæringa for unge 16-24 år
3. NAV sine opplæringstiltak
4. Minoritetsrådgjevingsordninga (IMDi)
5. Busetting av flyktingar internt i regionen og anna regional samordning av integreringspolitikken innafor ramma av nasjonal politikk

Delprosjektet skal gje ei vurdering av korleis oppgåvene knytt til regional kompetanse heng saman og korleis dei bør plasserast i den nye organisasjonen basert på avdelingane sine styrkar

Målet med dei regionale kompetansestrategiane er å bidra til balanse mellom tilbod og etterspurnad etter kompetanse og arbeidskraft i dei regionale arbeidsmarknadene, samstundes som kompetanse skal bidra til innovasjon i arbeidslivet og nye framtidsretta arbeidsplassar. Fylkeskommunane har per i dag oppgåver og verkemiddel som både stimulerer tilbodssida og etterspurnadssida, og er i tillegg ein stor offentleg arbeidsgjevar. Karriererettleiing er ei oppgåve som har fått forsterka merksemd og som kan sjåast som «olje i maskineriet» for å sikre god balanse i arbeidsmarknaden. Det nye i den nasjonale kompetansestrategien er at fylkeskommunane skal ha ei viktig samordningsrolle i eigen region. Dette vil involvere ulike fagområde og gjelde mange og ulike institusjonar, organisasjonar og etatar. KD er i gang med å konkretisere det utvida ansvaret som fylkeskommunane skal ha for kompetansepolitikken. Det vert teke sikte på å omtale dette i kommuneproposisjonen for 2020. Dette vil kunne resultere i fleire oppgåver til fylkeskommunane.

Basert på gjennomgangen ovanfor kan oppgåvene som Vestland fylkeskommune har ansvar for innanfor regional kompetansepolitikk delast i følgjande kategoriar:

- A. Samordningsoppgåver: Oppgåver som fylkeskommunen har i kraft av ei forsterka samordningsrolle på feltet.
- B. Oppgåver knytt til etterspurnadssida: Tenester, verkemiddel og tiltak som fylkeskommunen kan nytte for å stimulere dei som etterspør kompetansen og arbeidskrafta, dvs. næringslivet og offentleg sektor.
- C. Oppgåver knytt til tilbodssida: Dette er dei oppgåvene som er lagt til fylkeskommunen som skuleeigar og andre verkemiddel knytt til vidaregåande opplæring.
- D. Karriere- og etablerarretteiing: Tenester retta mot vaksne innbyggjarar for å lære dei å ta gode karriereval og gje hjelp til å starte eiga bedrift.
- E. Integrering av flyktingar og innvandrarak: Dette er nye oppgåver som skal overførast til fylkeskommunen frå IMDi.

Prosjektgruppa legg til grunn følgjande prinsipp for plassering av dei konkrete oppgåvene som ligg til dette feltet:

- Avdeling for innovasjon og næring og Avdeling for opplæring og kompetanse skal vere likeverdige i dette arbeidet, med strategisk stab som bestillar og støttespelar, for å sikre at både tilbods- og etterspurnadssida blir ivaretatt.
- Oppgåvene må leggjast til den avdelinga som har best føresetnader for å oppnå gode resultat for Vestland fylke ut frå funksjon, verkemiddel, nettverk og kompetanse.

A. Samordningsoppgåver

Ansvaret for utarbeiding av regional kompetanseplan/-strategi, oppfølging av handlingsprogram og rapportering til politisk utval bør leggjast til Avdeling for opplæring og kompetanse. I denne avdelinga ligg tunge verkemiddel på tilbodssida. Ei tettare organisatorisk kopling til kompetanseplanen vil kunne vere

med å gje dette arbeidet tydelegare retning, der behova i arbeidslivet behov i større grad blir lagt til grunn. Ei slik plassering fordrar at ein her tar inn heile breidda i kompetansepolitikken. Dette må avklarast i regional planstrategi.

Leing av regionalt kompetanseforum bør vere delt mellom fylkesdirektør for innovasjon og næring og fylkesdirektør for opplæring og kompetanse. Sekretariatsfunksjonen for regionalt kompetanseforum og ansvaret for å koordinere arbeidet opp mot dei andre samarbeidsarenaene og kontaktpunkta som inngår i den regionale samarbeidsmodellen, bør liggje i Avdeling for innovasjon og næring. Denne avdelinga har partnarskapsavtalar med ei rekkje næringslivsaktørar, har eit breitt nettverk og verkemidlar som fordrar tett kontakt med aktørane i arbeidslivet. Dette gjev eit godt grunnlag for å koordinere arbeidet, ha løpande dialog med aktørane, trekkje inn andre fagmiljø etter behov og avdekke kompetansebehov. Denne kompetansen er ikkje knytt til einskildmedarbeidarar, men til fagmiljøet og arbeidsmetodikken.

Ansvar for å leie og fasilitere samarbeidsforum knytt til vidaregåande opplæring og fagskule (t.d. opplæringskontor, grunnskole, NAV og bedrifter), bør liggje i Avdeling for opplæring og kompetanse.

Ansvar for utarbeiding av kunnskapsgrunnlag og leing av regionalt statistikkutval bør leggjast til Avdeling for innovasjon og næring av di dette vil omfatte statistikk og analyse om arbeidsmarknaden/arbeidslivet. Dersom fagområdet vert lagt til strategisk stab, bør det vurderast nærare korleis ansvarsfordelinga mellom Avdeling for innovasjon og næring og strategisk stab skal vere.

Ansvar for å utvikle regionale og internasjonale utviklings- og samarbeidsprosjekt er ei felles oppgåve. Utvikling av prosjekt som går på tvers av sektorane, vert lagt til Avdeling for innovasjon og næring. Prosjekt retta mot vidaregåande opplæring vert lagt til Avdeling for Opplæring og kompetanse.

Synleggjering av regionens kompetansepolitikk nasjonalt og internasjonalt bør vere ei felles oppgåve for strategisk stab, Avdeling for innovasjon og næring og Avdeling for opplæring og kompetanse. Vidare spesifisering av dette ansvaret bør vurderast av prosjektleiar og direktørane.

Ansvar for samordning av rettleiingstenester på alle utdanningsnivå (grunnskule, vidaregåande opplæring, universitet) og for vaksne bør liggje til Avdeling for opplæring og kompetanse.

B. Oppgåver knytt til etterspurnadssida

Oppgåver som i dag ligg til Regionalavdelinga/næringsavdelinga i *begge fylka* (sjå liste ovanfor), bør leggjast til Avdeling for innovasjon og næring. Dette gjeld også forvaltning av BIO-midlane som vil bli overført til fylkeskommunane frå NAV frå og med 01.01.2020. Dette er midlar som skal nyttast i bedrifter som er i ein omstillingsfase, og er tett knytt til dei øvrige oppgåvene i avdelinga.

Tiltak retta mot arbeidslivet for å få fleire lærebedrifter og læreplassar er oppgåver som er knytt til etterspurnadssida, men bør i fortsettinga framleis liggje i Avdeling for opplæring og kompetanse. På dette området er det spesielt viktig med eit tett samarbeid med Avdeling for innovasjon og næring og i mykje større omfang enn i dag.

Kompetanseutvikling for dei tilsette i Vestland fylkeskommune bør liggje til stab. Ein kan tenkje seg at strategisk stab her har ei bestillarrolle, og Organisasjonsavdelinga og Avdeling for opplæring og kompetanse har eit operativt ansvar.

C. Oppgåver knytt til tilbodssida

Oppgåver som i dag ligg til Opplæringsavdelinga (i begge fylka), bør leggjast til Avdeling for opplæring og kompetanse.

D. Karriere- og etablerarrettleiing

Karriererettleiing i vidaregåande opplæring bør liggje i Avdeling for opplæring og kompetanse.

Karriererettleiing for vaksne (karrieresenter for vaksne 19+) bør liggje i Avdeling for innovasjon og næring. Målgruppa er vaksne, som anten er i jobb eller utanfor jobb, men som treng å ta nye vegval. Rettleiinga er ikkje knytt til eit spesielt utdanningsnivå eller utdanningstilbod. Løysinga kan i nokre tilfelle vere å byte jobb. Ved å leggje tenesta til Avdeling for innovasjon og næring vil det vere lettare å kople den opp mot arbeidslivet, både gjennom lokalisering og nettverk. Karrieresentra har eit sjølvstendig ansvar for denne rettleiingstenesta.

Etablerarrettleiing bør liggje til Avdeling for innovasjon og næring og vere tett kopla opp til karriererettleiing for å ta ut synergieffektar.

E. Integrering av innvandrarak og flyktingar

Nye oppgåver knytt til integrering av innvandrarak og flyktingar bør fordelast mellom dei to avdelingane når innhaldet er betre kjend, basert på prinsippa ovanfor.

Regional kompetansepolitikk er eit område der det blir retta store forventingar til fylkeskommunane frå nasjonale myndigheiter. Det er avgjerande at det forsterka ansvaret fylkeskommunen har fått på dette området, blir gjort synleg i det framtidige organisasjonskartet for dei nye avdelingane, både Innovasjon og næring og Opplæring og kompetanse. Avdelingane bør ha eigne einingar som forvaltar desse oppgåvene, med naudsynt kompetanse og ressursar. Dette bør gjerast uavhengig av korleis arbeidsfordelinga mellom avdelingane blir. Dette er spesielt viktig i Avdeling for Opplæring og kompetanse, som har store og tunge driftsoppgåver. Ei kompetansepolitisk eining i denne avdelinga bør ha eit tydeleg sekretariatsansvar for kompetanseplanen og oppfølginga av den.

Fase 2

Regional kompetanse er eit fagområde der det er viktig å etablere gode samarbeidsmodellar både eksternt og internt. Delprosjektet skal vere ein prøvestein der ein skal hauste erfaringar knytt til at prosjektarbeid og felles oppgåveløysing vert ein del av kvardagen i nye Vestland fylkeskommune.

Delprosjektet skal leggje til grunn:

- Oppgåver og ansvarsfordeling knytt til fagområdet regional kompetanse
- Dei tre pilarane for regional kompetansepolitikk som fylkeskommunane har blitt samde om.

1. Internt samarbeid (samarbeidsmodell)

Prosjektgruppa skal gje ei tilråding knytt til modellar for intern samhandling mellom fagavdelingane på feltet. Aktuelle avdelingar er: Innovasjon og næring, Opplæring og kompetanse og Stabsavdeling for strategi og digitalisering.

Prosjektgruppa meiner at det er eit stort behov for tettare samarbeid mellom Opplæring og Næring innanfor regional kompetansepolitikk. Det er spesielt følgjande område/oppgåver det bør utarbeidast gode samarbeidsmodellar for:

- a. Utarbeiding av plan/tiltaksplan og rapportering til politisk utval (Opplæring)
- b. Koordinering av eksternt samarbeid

- Kompetanseforum Vestland, lokale samarbeidsforum, bransjekontaktar (Næring),
 - Y-nemnda, opplæringskontor, grunnskule, høgskule, universitet (Opplæring)
- c. Utarbeiding av kunnskapsgrunnlag – statistikk og analysar (Næring)
 - d. Dimensjonering av utdanningstilbod i vidaregåande skule (Opplæring)
 - e. Utvikling av etter- og vidareutdanningstilbod – fagskule (Opplæring)
 - f. Sikre målretta bruk av utviklingsmidlar - Regionale utviklingsmidlar, rekrutterings- og kompetansmidlar i landbruket, BIO-midlar, etc. (Næring)
 - g. Auke tal læreplassar og lærebedrifter (Opplæring)
 - h. Etablerarretteiing og karriereretteiing for vaksne (Næring)
 - i. Rrådgjeving til elevar (Opplæring)
 - j. Vaksenopplæring (Opplæring)
 - k. Integrerung av flyktingar og innvandrarar (ikkje avklart plassering)

Pkt. a inneber ei overføring av ansvarsområdet frå dagens Regionalavdeling/Næringsavdeling til Avdeling for opplæring og kompetanse. Her må ein i tillegg sørge for overføring av kunnskap og erfaringskompetanse.

Prosjektgruppa har ikkje hatt tid nok til å utarbeide forslag til konkrete samarbeidsmodellar utover at det bør vere ei fageining i kvar avdelinga som har eit overordna ansvar for kompetansefeltet i si avdeling. Vi vil tilrå at det blir arbeid vidare med samarbeidsmodellar når seksjonssjefane for dei to einingane er på plass.

Prosjektgruppa tilrår at kvar av desse einingane har nødvendig bemanning slik at Vestland fylkeskommune kan bidra til at næringslivet har den kompetanse dei treng for å kunne hevde seg i ein stadig tøffare konkurranse med store teknologiske endringar og slik at offentleg sektor kan gi gode og effektive tenester til innbyggjarane. Dette er eit politikkområde som har svært stor merksemd i dagens regjering.

Prosjektgruppa meiner at eininga for regional kompetanse i Avdeling for innovasjon og næring bør ha minimum 5 stillingar, som skal dekkje følgjande arbeidsoppgåver:

- Koordinering og oppfølging av samarbeidsmodellen
- Statistikk og analyse/kunnskapsgrunnlag
- Leiing og vidareutvikling av Karriere Vestland
- Initiere/vurdere/retteie/støtte opp under regionale og internasjonale samarbeidsprosjekt
- Deltaking i planprosessar og oppfølging av kompetanseplan

2. **Regionalt kompetanseforum (pilar 2)**

Prosjektgruppa skal kome med forslag til kva som bør vidareførast av eksisterande samarbeidsmodellar eksternt og moglege forbetringar av desse.

Vestland fylkeskommune er forplikta til å etablere eit regionalt kompetanseforum. Prosjektgruppa tilrår at samarbeidsmodellen som er etablert i Hordaland blir vidareført i Vestland fylke. Denne modellen omfattar eit kompetanseforum for heile fylket, lokale kompetanseforum basert på regionrådsinndelinga og kontaktpunkt i dei viktigaste bransjane.

Prosjektgruppa tilrår soleis følgjande modell for Vestland fylke:

- A. Kompetanseforum Vestland med følgjande aktørar: Universitetet i Bergen, Høgskolen på Vestlandet, Noregs Handelshøgskule, NAV, NHO, LO, KS, Helse Vest, Vestland fylkeskommune (Avdeling for Opplæring og kompetanse, Avdeling for Innovasjon og næring, Fagskulen). Alle institusjonane er i utgangspunktet representert med rektor/direktør.

Mandat for Kompetanseforum Vestland bør ha følgjande innretting:

- Samarbeid om oppgåver som er prioritert i den regionale kompetanseplanen:
 - Dimensjonering av utdanningstilboda
 - Utvikling av etter- og vidareutdanningstilbod (Livslang læring)
 - Ny kompetanse
 - Karriererettleiing
 - Sikre eit godt kunnskapsgrunnlag
 - Bestille kunnskapsgrunnlag som skal avdekke kompetansebehov i regionen
 - Samhandling og dialog
 - Informasjonsflyt og kunnskapsdeling mellom aktørane
 - Samordne aktivitetar for kompetanseutvikling og karriererettleiing
 - Møteplassar
 - Skape ein samlande og heilskapleg møtearena for regional kompetansepolitikk i Vestland
 - Samordne og effektivisere møteplasser og arenaer.
 - Rammvilkår
 - Jobbe for betre rammvilkår/større regionalt handlingsrom.
- B. Lokale samarbeidsforum: Det bør opprettast lokale samarbeidsforum med medlemmar frå næringslivet, kommunane og utdanningsaktørane. NAV, Karrieresenter/rettleiingssenter og vidaregåande skule må som minimum vere med.

Geografisk inndeling bør følgje ny regionrådsstruktur i Vestland fylke. Regionrådsleiarane får i oppdrag å etablere foruma i tett dialog med samarbeidsaktørane lokalt og med Vestland fylkeskommune. Forumet vel leiar sjølv.

Vestland fylkeskommune må syte for at alle kommunane inngår i eit kompetanseforum, også dei som ikkje er medlem av eit regionråd.

- C. Bransjevisse kontaktpunkt: Prosjektgruppa tilrår at dei bransjane som er valde ut i Hordaland, blir vidareført. I tillegg bør det opprettast eit kontaktpunkt mot IT-bransjen. Det bør vurderast å ha fleire kontaktpunkt i kvar bransje.
- D. Regionalt statistikkutval direkte underlagt Kompetanseforum Vestland. Bør leiest av Vestland fylkeskommune. Bør som minimum ha medlemmar frå NAV, UiB, HVL. Bør også vurdere å ha med representantar for KS, Bergen Næringsråd, NHO og eventuelle andre som gjennomfører egne kartleggingar.

Det bør vere ei tett kopling mellom Kompetanseforum Vestland og Y-nemnda i nytt fylke. I dag blir dette ivarettatt med gjennomgåande representasjon, både LO og NHO sit i begge utvala, og leiarskapen i Y-nemnda skifter mellom LO og NHO, og Opplæringsavdelinga er sekretariatsansvarleg. Dette bør vidareførast.

Det bør og sikrast ei tett kopling mot styret for Fagskulen. Her bør både Avdeling for opplæring og kompetanse og Avdeling for innovasjon og næring vere observatørar.

3. Oppdatert kunnskapsgrunnlag (pilar 3)

Prosjektgruppa skal vurdere om det er mogleg å utarbeide eit felles kunnskapsgrunnlag for 2019 og i så fall kome med framlegg til korleis det kan gjennomførast.

Prosjektgruppa vurderer det slik at det ikkje er mogleg å utarbeide eit felles kunnskapsgrunnlag for 2019. I Hordaland skal eit slikt kunnskapsgrunnlag leggjast fram for Kompetanseforum Hordaland i mai, basert på arbeidet i statistikkutvalet. Det er korkje kapasitet eller etablerte strukturar i Sogn og Fjordane til å gjere det same.

4. Regional kompetanseplan/-strategi (pilar 1)

Prosjektgruppa skal kome med forslag til når arbeidet med ny plan/strategi bør starte opp og kva anna planarbeid det bør sjåast i samanheng med.

Gjeldande planar, Regional plan for kompetanse og arbeidskraft i Hordaland og Verdiskapingsplanen i Sogn og Fjordane, vil vere retningsgjevande inntil ein ny felles plan er vedtatt. Det er ikkje motsetnader mellom dei to planane som betyr at det må vere ein ny plan/strategi på plass i 2020.

Ny plan/strategi må sjåast i tett samanheng med næringsplan, temaplan for landbruk, klimaplan og sektorspesifikke planar innan opplæring. Denne diskusjonen må takast i arbeidet med Regional planstrategi. Dersom det ikkje skal vere ein eigen kompetanseplan, men at den skal inngå i ein større, meir omfattande plan, må ein sikre at kompetansedelen er synleg, med eigne mål, strategiar og tiltak.

5. Prosjektgruppa skal gje ei vurdering av om nokre av desse oppgåvene er tidskriske og leggje ein plan for korleis desse kan gjennomførast i 2019.

Prosjektgruppa tilrår at Kompetanseforum Vestland er operativt ved inngangen av 2020. Prosessen med å peike ut medlemmar og utforming av endeleg mandat bør difor starte opp hausten 2019. Etablering av lokale kompetanseforum bør vere ferdig i løpet av første kvartal 2020. Ein kan risikere å måtte nytte lenger tid på grunn av mogleg ny inndeling av regionråda. Dei lokale kompetanseforuma i dagens Hordaland bør vidareførast. Etablering av tilsvarande i Sogn og Fjordane bør diskuterast med dei regionråda som er i funksjon i Sogn og Fjordane. Etablering av kontaktpunkt i bransjane bør vere klart ved inngangen av 2020.

Utarbeiding av felles kunnskapsgrunnlag bør starte opp primo 2020 slik at det kan leggjast fram for handsaming i Kompetanseforum Vestland våren 2020, og vurderast opp mot dimensjoneringsarbeidet.

Det bør vere eit mål for det nye fylket at alle innbyggjarane (19+) har tilgang til karriererettleiingstenestene, anten i form av eit karrieresenter eller ei digital teneste. Dette arbeidet bør prioriterast.