

Utkast

Planprogram for Regional plan for  
kompetanse og arbeidskraft

# Innhold

Innhold .....	2
<b>1. Innleiing.....</b>	<b>3</b>
1. 1. Bakgrunn .....	3
<b>2. Føremål med planen .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Føringar for planen.....</b>	<b>4</b>
3.1 Nasjonale føringar og prosessar.....	4
3.2 Regionale føringar .....	5
3.3 Verknader av planen.....	6
<b>4. Plantema.....</b>	<b>6</b>
4.1. Dimensjonering av utdanningstilbod .....	7
4.2 Endring og omstilling – nye krav til kompetanse.....	9
4.3. Utdanningsval og rekruttering.....	10
<b>5. Behov for utgreiingar og analysar.....</b>	<b>11</b>
<b>6. Planprosess .....</b>	<b>12</b>
6.1. Organisering og deltakarar .....	12
6.2 Politisk handsaming og medverknad .....	12
6.3 Framdrift .....	12

# 1. Innleiing

Samfunnet og arbeidslivet blir stadig meir komplekst og arbeidsmarknaden endrar seg raskare enn før og stiller høge krav til kunnskap og omstillingsevne, både for den einskilde og for organisasjonar.

Hordaland er eit fylke i sterk vekst, men veksten er ujamt fordelt. Samstundes er arbeids- og næringslivet utsett for konjunktursvingningar og auka konkurranse som rammar ulikt. Næringsstrukturen er i endring med vekst i kompetansekreivjande og meir arbeidsintensive verksemdar. Offentleg sektor er under press på grunn av folketalsendringar og aldersstruktur, og auka krav til tenester frå befolkninga og statleg hold.

For å kunne handtere desse utfordringane er tilgang på rett kompetanse og tilstrekkeleg arbeidskraft ei sentral utfordring. Dette gjeld både i dei delane av fylke som er i vekst og dei delane som får færre innbyggjarar. Utvikling av kompetanse er også avgjerande for den einskilde for å kunne delta i arbeids- og samfunnsliv. Samstundes skjer det endringar som påverkar kva for arbeidskraft og kompetanse som vert etterspurd. Dette utfordrar utdanningsinstitusjonane og krev auka samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning.

Alle regionale planar skal ifølgje plan- og bygningslova ha eit planprogram. Planprogrammet skal utdjupe føremålet med planarbeidet, fastsetje organisering, opplegg for medverknad og framdriftsplan. Planprogrammet dannar grunnlaget og rammene for det vidare arbeidet med planen og skal avklare kva for utgreiingar og analysar som er naudsynt for å gjennomføre planarbeidet.

## 1. 1. Bakgrunn

I regional planstrategi for Hordaland 2012-2016 er det vedtatt at arbeidet med regional plan for kompetanse og arbeidskraft skal startast opp.

I planstrategien for Hordaland er planutfordringane omtalt slik:

*Tilgang på rett kompetanse og tilstrekkelig arbeidskraft er ei hovudutfordring for Hordaland. Både i dei delane av fylket som veks kraftig og i dei delane som kjempar mot stagnasjon er dette ein viktig tematikk. Utdanningssystem og arbeidsmarknad må sjåast i samanheng for å sikre eit robust fundament for vidare utvikling.*

*Planen må sjå på korleis ein kan oppnå ei robust forsyning av arbeidskraft til næringsliv o offentlig sektor. Næringslivet så vel som offentlig sektor endrast mot meir kompetansearbeidsplassar. Hordaland må ta del i denne utviklinga og skape arbeidsplassar som kan halde på kompetansen, kombinert med eit utdanningssystem som støtter næringslivet i regionen. Som eit ledd i arbeidet med planen må det lagast langsiktige scenarior for behov for arbeidskraft i Hordaland. Utdanningssystemet må integrerast i planlegginga. Planen vil også ta opp inkludering i arbeidslivet, arbeidsinnvandring og problematikk knytt til utstøying frå utdanning og arbeidsliv. Planen vil ha eit perspektiv mot 2030.*

*Planen har delvis overlappende tema som Regional næringsplan og Regional plan for folkehelsearbeidet i Hordaland. Avgrensing mot desse planane vil måtte skje i arbeidet med planprogrammet.*

*Regional planstrategi for Hordaland 2012-2016 slår fast at det skal startast ein prosess med å utarbeid ein regional plan for kompetanse og arbeidskraft. Hovudspørsmålet planen skal ta opp, er om vi er godt nok rusta for å dekke framtidens behov for kompetanse og særleg korleis utforminga, innrettinga og dimensjoneringa av utdanningstilbodet kan handtere framtidens utfordringar i arbeids- og samfunnsliv.*

I løpet av prosessen med på skrive planprogrammet, har det skjedd endringar i etterspurnaden etter arbeidskraft. Ei sentral utfordring er derfor å utforme ein plan som kan vere dynamisk og kunne handtere slike endringar.

## 2. Føremål med planen

Føremålet med planen er bidra til å sikre robust forsyning av arbeidskraft og framtidens rett kompetanse til arbeids- og samfunnsliv med utgangspunkt i utdanningssystemet. Hovudfokuset blir derfor retta mot samanhengen mellom arbeidsliv og utdanning og utfordringar som har betydning for at arbeidslivet opplever problem med tilgang på tilstrekkeleg og rett kompetanse. Kompetanse dreier seg ikkje berre om å tileigne seg kunnskap, men også om ferdigheiter til å kunne bruke kunnskap i ein samheng for å løyse oppgåver. Dette inkluderer teknisk kompetanse, kompetanse om sosial samhandling og kognitiv kompetanse/analytiske evner. Eit sentralt mål for planen blir å avklare kva for utfordringar ein vil rette særleg innsats inn mot og korleis innsatsen skal vere.

Arbeidet med regional plan gir Hordaland fylkeskommune og andre aktørar på utdanningsfeltet høve til å vurdere meir forpliktande samarbeid og sjå verkemidla til dei ulike utdanningsområda i samheng for å nå felles samfunns mål. Det er derfor viktig å sikre dialog og samarbeid mellom utdanningsinstitusjonar, arbeidslivet og andre sentrale aktørar i Hordaland.

## 3. Føringer for planen

### 3.1 Nasjonale føringer og prosessar

- **Meld. St.18 (2012-2013) Lange linjer – kunnskap gir muligheter**

I meldinga blir det sagt at forskingspolitikken skal rettas inn mot fem strategiske mål:

- Løysingar på globale utfordringar, særleg innan miljø, klima, hav, matsikkerheit og energi
- God helse, mindre helseforskjellar og helsetenester av høg kvalitet
- Forskingsbasert velferdspolitik og profesjonsutøving i velferdstenestene
- Eit kunnskapsbasert næringsliv i heile landet

- Næringsutvikling innan områda mat, marin, maritim, reiseliv, energi, bioteknologi, IKT og nye materialar/nanoteknologi
- **Meld. St.20 (2012-2013) «På rett vei. Kvalitet og mangfold i fellesskolen».**  
Meldinga er samla rundt tre hovudområde; ein inkluderande fellesskole, grunnopplæring for framtidens samfunn og fleksibilitet og relevans i vidaregåande opplæring.
- **Langtidsplan for forskning og høgere utdanning 2015-2024 Meld. St. 7 (2014-2015)**  
Planen framhevar at kunnskap og kompetanse er blant dei viktigaste innsatsfaktorane i samfunnet. Dei tre overordna måla med planen er å styrka konkurransekraft og innovasjonsevne, løyse store samfunnsutfordringar og utvikle fagmiljø med framifrå kvalitet.
- **NOU 2014:14 Fagskolen – et attraktivt utdanningsvalg**  
Utredninga beskriv fagskuleutdanninga si utydelege plass i utdanningssystemet og konkluderer mellom anna med at det må etablerast ein heilskapleg utdanningspolitikk for fagskulane. Det må opprettast høvelege overgangar mellom fagskule og høgskule, og fagskulen sin status må hevast. Utvalet bak denne NOU føreslår også eit skifte i frå fylkeskommunal til statleg eigarskap.
- **NOU 2014:7 Elevenes læring i fremtidens skole**  
Utredninga beskriv teknologiutvikling, globalisering, kulturelt mangfold og demokrati, klima og miljø og den raske utviklinga i kunnskapssamfunnet som sentrale trekk ved samfunnsutviklinga. Ut frå dette vil sentrale kompetanser for aktiv deltaking i arbeids- og samfunnsliv i framtida vere både fagovergripande som evne til å lære, kritisk tenking, kommunikasjon og samarbeid, kulturell kompetanse, kreativitet og innovasjon, medborgerskap, digital kompetanse og fagspesifikk kompetanse.
- **OECD Skills Strategy Action Report 2014**  
Rapporten presenterer fem “key actions”
  - Lage ein kompetansestrategi for Norge som inkluderer ein felles departemental tilnærming
  - Etablere ein handlingsplan for livslang utdanning og opplæring
  - Styrke bandet mellom kompetanseutvikling og økonomisk vekst
  - Utvikle eit samanhengande system for karriererettleiing
  - Styrke insentiva for å ta korttidsstillingar

## 3.2 Regionale føringar

- **Regional næringsplan:**

Hovudstrategiar:

1) *Meir entreprenørskap og innovasjon,*

2) *Fleire med relevant kompetanse*

- Auke talet på personar som tek fagbrev, med særskilt fokus på etterspurte fagutdanningar

- Auke talet på lærlingplassar innan fagområde som er etterspurte av næringslivet

- Etablering av nye næringsretta studietilbod innan høgare utdanning

- Auke talet på personar med forskarkompetanse i næringslivet

3) *Ein velfungerande Bergensregion og attraktive regionale senter.*

- **Regional forskingsstrategi**

Målsettinga for strategien er at privat og offentlig sektor i aukande grad aktivt utviklar og nyttar forskingsbasert kunnskap som grunnlag for auka verdiskaping og betre oppgåveløysing. Det inneber at den forskingsbaserte kompetansen og aktiviteten i privat og offentlig sektor må aukast.

- **Regional plan for attraktive senter- senterstruktur, tenester og handel**

Føremålet er å etablere ein robust og føreseieleg struktur for å sikre attraktive senter og balansert utvikling i Hordaland fylke.

- **Skolebruksplan Hordaland fylkeskommune 2012–2025**

Skolebruksplanen sitt formål er å fastsetjing skole- og tilbodsstruktur i Hordaland. Planen legg opp til at det blir færre og større skolar. Dokumentet er ein sektorplan og ikkje ein regional plan etter plan- og bygningslova.

- **Regional plan for folkehelsearbeidet i Hordaland**

Planen skal bidra til arbeid som fører til fleire gode levekår i befolkninga og til utjamning av sosial helseskilnader. Hovudtema for planen er

- Lokalsamfunn, nærmiljø og bustadar
- Oppvekst og læring
- Arbeid og arbeidsplassen
- Aktivitet og sosial deltaking

### 3.3 Verknader av planen

Planen skal liggje til grunn for regionale organ si verksemd og for kommunal og statleg planlegging og verksemd i fylket, jf. plan- og bygningslova § 8-2.

## 4. Plantema

Hovudutfordringa for planen er at delar av offentlig og privat sektor opplever at dei ikkje får tilstrekkeleg arbeidskraft med riktig kompetanse. Sentrale spørsmål er kvifor det er mangel på denne arbeidskraft, kva dei regionale aktørane kan bidra med for å løyse dette problemet og kva for hovudutfordringar det er mest hensiktsmessig å prioritere ut frå ansvarsområda og ressursane til dei regionale aktørane. Samstundes er det ei utfordring er å få pålitelege prognosar på kva slags kompetanse og arbeidskraft som kommer til å bli etterspurt dei kommande åra blant anna på grunn av konjunktorendringar, endringar i arbeidslivet og dei unge sine utdanningsval.

Det blir allereie gjort ein stor innsats innan både arbeidsliv og utdanningssektoren av ulike aktørar på regionalt nivå for å sikre tilstrekkeleg arbeidskraft med riktig kompetanse. Det er og er eit sentralt tema for nasjonal politikk. Ein del av arbeidet i planprosessen blir å få ein oversikt over kva som blir gjort på feltet ved å kartlegge prosessar og arenaer.

Gjennom arbeid med dei temaa som blir presentert, vil ein kunne få fram kva for område, og på kva måte, ein regional plan vil kunne bidra til betre tilgang på arbeidskraft og tilgang på rett kompetanse i ein framtidig arbeidsmarknad.

## 4.1. Dimensjonering av utdanningstilbod

Ein føresetnad for å få tilstrekkeleg arbeidskraft innan ulike område er at det er tilstrekkeleg med opplærings- og studieplassar ut frå det arbeidsmarknaden etterspør, og at det rekrutterast nok kandidatar som gjennomfører opplæringsløpet. Samstundes er det eit spørsmål korleis arbeidslivet opplever behovet for kompetanse og kva slags kompetanse dei etterspør.

### **Utfordringar**

Ei grunnleggjande utfordring for dimensjonering er å få ei påliteleg oversikt over arbeidslivet sitt framtidige behov for, og etterspurnad etter arbeidskraft. Det er også ei utfordring at det ikkje alltid er samsvar mellom det kompetansebehovet ulike deler av arbeidslivet rapporterer og faktisk etterspurnad etter arbeidskraft. På grunn av konjunkturedringar har mange verksemder problem med å kunne vite kva arbeidskraft dei vil trenge om til dømes 4-5 år som kan vere den tida som er naudsynt for å utdanne arbeidskrafta.

### **Vidaregåande opplæring**

Vidaregåande opplæring er delt opp i studiespesialiserande studieprogram og yrkesfaglige studieprogram. Offentleg sektor er ikkje den einaste tilbydaren innan dei studiespesialiserande programma. Her er det også private aktørar som tilbyr studieplassar. Dette har betydning for dimensjoneringa mellom yrkesfag og studiespesialisering.

Innan vidaregåande fagopplæring er utfordringane knytt til dimensjonering relativt komplekse. Det er også forskjellar mellom fagområda. I tillegg kommer den geografiske dimensjonen knytt til plassering av opplæringa og lærlingplassar. Ei sentral utfordring å finne ein balanse mellom elevanes ønskjer og arbeidslivet sine behov og dimensjonering av vidaregåande opplæring og lærlingplassar. Det er fordi elevanes ønskjer og val ikkje alltid samsvarer tilbodet av lærlingplassar og etterspurnad etter arbeidskraft. Mangel på lærlingplassar innan visse fag har stor innverknad på gjennomføring av fagutdanninga. Samstundes manglar nokre verksemder lærlingar til enkelte fag på nokre stadar. Dessutan kan verksemder velje å ikkje tilby lærlingplass til elevar pga. karakterar og fråvær. Kostnadar knytt til enkelte opplæringstilbod påverkar også oppretting av opplæringstilbod. Ei anna utfordring er at mange elevar vel påbygging til studiespesialiserande og ikkje klarer å gjennomføre.

I planen blir det viktig å rette søkelyset mot dei ulike utfordringane og sjå dei i samanheng for å få til riktig dimensjonering av lærlingplassar i forhold til opplæringstilbod og etterspurnad i arbeidsmarknaden.

### **Fagskuleutdanning**

Fagskuleutdanningar er korte yrkesretta utdanningar på minimum eit halvt til to år i omfang, og byggjer på fullført relevant vidaregåande utdanning. Utdanningane skal ha yrkesrelevans og ikkje krevje ytterlegare opplæring etter avslutta utdanning. Det vert gjeve fagskuleutdanning innan mellom anna helsefag, tekniske og maritime fag. Fagskular har ei

nær kopling til relevant næringsliv og leverar derfor i stor grad kompetanse innan næringar som etterspør utdanninga. Fylkeskommunane har ansvar for gi fagskuleutdanning som imøtekjem lokalt, regionalt og nasjonalt kompetansebehov.

Innan tekniske og maritime fag søking til fagskuleutdanning god, og søkjartala har auka både lokalt i Hordaland og nasjonalt dei siste åra. Dei tekniske fagskuleutdanningane er svært etterspurt i næringslivet i Hordaland. Innan helsefag er søkjartala lågare, og det er ei utfordring å rekruttere og behalde denne studentgruppa.

Dagens finansieringsordning for teknisk fagskuleutdanning gjer at tilbodet stagnerer. Det er ikkje rom for vekst i ramma, og det er såleis ikkje mogleg å oppretta fleire tilbod innan område som har svært høg etterspurnad. Den økonomiske ramma skapar såleis ein ufrivillig stagnasjon i tilbodet, og det vert ikkje mogleg å dimensjonere etter det lokale og regionale kompetansebehovet i Hordaland i større grad.

Helsefagskuleutdanningane har ikkje same status som dei tekniske fagskuleutdanningane, og gjev ikkje same utteljing i høve til løn og stillingsavansament. Helsefagskuleutdanningane er relativt nyetablerte og er såleis mindre kjent blant potensielle søkjarar. Utdanningane er svært viktig i høve til Kompetanseløftet 2015 og Samhandlingsreforma som gjer at kommunane har behov for meir spesialisert kompetanse. Utfordringa for dimensjonering er å rekruttera nok studentar og å få arbeidsgjevar til å leggje til rette for å ta utdanninga slik at dei gjennomfører.

### **Høgare utdanning**

Høgskular og universitet har ansvar for nasjonale utdanningar knytt til nasjonale rammevilkår og finansieringsordningar. Dette påverkar dimensjonering av ulike utdanningstilbod. I tillegg er utdanningstilboda påverka av institusjonane sine strategiske satsingar, talet på søkjarar og kapasitet og tilgang på lærekrefter. Endringar i dimensjonering av grunnutdanningar tar tid, mens endringar i etter- og vidareutdanningstilbod er meir fleksible.

Etterspurnaden etter arbeidskraft med høgare utdanning har i stor grad auka i takt med tilbodet<sup>1</sup>, men for nokre utdanningsgrupper, slik som ingeniørar, har etterspurnaden inntil nyleg vore større enn tilbodet. Samstundes har nokre utdanningsgrupper aukande problem med å få tilgang til arbeidsmarknaden, men problemet er ikkje stort. Andelen av nyutdanna med mastergrad eller tilsvarande som er overutdanna for jobben dei har, har ikkje økt vesentlig i perioden 1995–2013, og har lege på same nivå sidan 2003. Dette til tross for at talet som har tatt ein masterutdanning, er dobla dei siste tiåra<sup>2</sup>.

Når det gjeld kva betyding utdanningstilbod og dimensjonering har for tilgang til rett kompetanse innan høgare utdanning, er det viktig å få klarheit i kva som er dei sentrale utfordringane. Spørsmål ein kan stille er

- Er det tilstrekkeleg med studieplassar innan dei faga som blir etterspurt i arbeidsmarknaden?
- Er det tilstrekkeleg med studentar som søker studieplassane?

<sup>1</sup> Ryssevik, J. m.fl. (2011) Kompetanse 2020: Universitetsutdanningenes synlighet og relevans og samfunnets behov. Ideas2evidence Rapport 4

<sup>2</sup> Støren, Liv Anne ; Næss, Terje ; Reiling, Rune Borgan ; Wiers-Jenssen, Jannecke (2014) Får nyutdannede med høyere grad arbeid i samsvar med sitt utdanningsnivå? Utviklingstrekk 1995–2013, NIFU-rapport 53/2014



- Er det tilstrekkeleg med studentar som gjennomfører studiane?
- Har arbeidsgivarar tilstrekkelig kunnskap om kva kompetanse ulike kandidatar har og om dei faktisk veit kva slags kompetanse som ville vore nyttig for deira verksemd?

### **Kva skal gjerast i planarbeidet**

I planarbeidet skal ein

- kartlegge utfordringar innan fagopplæring knytt til forholdet mellom opplæring, lærlingplassar og etterspurnad etter arbeidskraft
- kartlegge utfordringar innan høgare utdanning og fagskoleutdanning knytt til forholdet mellom utdanningstilbod og studieplassar, rekruttering/gjennomstrømming og etterspurnad etter arbeidskraft
- velje ut område planarbeidet skal rette innsatsen inn mot

## **4.2 Endring og omstilling – nye krav til kompetanse**

Arbeidslivet er i kontinuerlig endring. Når planprogrammet skrivast, er det stagnasjon i veksten som har prega etterspurnaden etter arbeidskraft dei siste åra, og det er endringar i kva kompetanse som er etterspurnad. Arbeidslivet endrar også innhald. Mange av dei som no er i utdanning, vil gå inn jobbar som ikkje fins i dag. Teknologiutvikling, globalisering, og utfordringar knytt til kulturelt mangfald og demokrati, klima og miljø og den raske utviklinga i kunnskapssamfunnet har verknad for kva kompetanse som vil bli etterspurd. Livslang læring blir sentralt ettersom arbeidskrafta heile tida må tilpasse seg endringane. Forsking og forskingsbasert kunnskap blir i aukande grad noko som ikkje berre er relevant for forskingsmiljøa, men også for arbeidsliv knytt til privat og offentlig sektor.

Forholdet mellom korleis ein skal utforme grunnutdanningar, kva som skal vere spesialiserte etter- og vidareutdanningar, og korleis ulike utdanningsløp skal utformast, vil vere sentrale problemstillingar.

### **Utfordringar**

Ei sentral utfordring er å få til ordningar og møteplasser som gir utdanningsinstitusjonane kunnskap om kva arbeidslivet etterspør, og arbeidslivet kunnskap om kva kompetanse studentar med ulike utdanningar har. Det er også ei utfordring å få delar av arbeidslivet til faktisk å etterspørje den arbeidskrafta dei seier dei har behov for.

Ei utfordring knytt til endringar i etterspurnaden etter kompetanse, er korleis forholdet mellom grunnutdanningar og meir spesialiserte etter- og vidareutdanningar skal vere. Viktige spørsmål er korleis ein kan utvikle nye grunnutdanningar som kan vere tilpassa fleire delar av arbeidslivet, og korleis både arbeidsgivar og utdanningssystem saman kan legge til rette for utdanning på arbeidsplassen.

Fagskoleutdanningar er viktige utdanningstilbod som er fleksible og tilpassa etterspurnaden i arbeidslivet og kan gi desentraliserte tilbod. Ei utfordring er å få brukt potensialet som ligg i denne utdanninga når det gjeld å få arbeidslivet til å bruke tilbodet til sine tilsette, rekruttere studentar og utvikle nye utdanningstilbod og kople utdanninga til vidare utdanningsløp på høgskule- og universitetsnivå.

Fagskuleutdanningar har ei utydeleg plassering i det norske utdanningssystemet, og det er ikkje etablert tilstrekkelege overgangar mellom fagskuleutdanningar og anna høgare utdanning. Det er opp til den einskilde utdanningsinstitusjon om ein vil leggje til rette for overgang mellom fagskuleutdanning og anna høgare utdanning.

Samstundes er det viktig å sjå nærare på kva utfordringar og mogelegheiter som er knytt til utvikling av y-vegen på ulike fagområde; utdanningsvegen frå fagutdanning til høgskole- og universitetsutdanning.

### **Kva skal gjerast i planarbeidet**

Planen skal rette søkjelyset mot

- korleis arbeidsliv og utdanningssystemet kan samarbeide for å utveksle informasjon om behov for kompetanse og utvikle ordningar for meir aktivt samarbeid
- korleis dei ulike delane av utdanningssamfunnet saman kan tilpasse seg endra etterspurnad etter kompetanse og utvikle nye, meir fleksible og spesialiserte utdanningsløp og –tilbod,
- forholdet mellom basisutdanningar og meir spesialiserte påbygg/etter- og vidareutdanningar
- hensiktsmessige overgangar mellom utdanningsnivå knytt til spesielle kompetansebehov i Hordaland
- på bakgrunn av dei føregåande punkta skal ein velje satsingsområde for planen.

## **4.3. Utdanningsval og rekruttering**

Dei unge sine utdanningsval er sentrale for kva for kompetanse som blir tilgjengeleg for arbeidsmarknaden. Derfor er det viktig å rette søkelyset mot forhold som har betydning for kunnskapen dei får om utdannings- og yrkesmoglegheiter og faktorar som har innverknad på vala dei gjer. Samstundes er det viktig å ikkje sjå på vala som endelege, men heller noko ein må gjere fleire gangar i yrkeskarrieren.

### **Utfordringar**

Mange unge har lite eller inga direkte erfaring frå arbeidslivet før dei skal gjere utdanningsval som har stor innverknad på yrkesvalet deira. Dei veit også lite om kva ulike utdanningar inneber, og ikkje alle veit kva dei vil. Grunnlaget for å gjere gode val er derfor avgrensa. Samstundes viser studiar at sosial bakgrunn, foreldre og venar og den lokale konteksten har stor innverknad på vala<sup>3</sup>. Det er derfor eit spørsmål kor mykje, og på kva måte, utdanningssystemet gjennom opplæringa, rådgiving og karriererettleiing kan bidra til at dei unge gjer val som blir riktige for dei sjølve og for arbeidslivet.

Rådgivingstenesta og karriererettleiing i skolen er under utvikling, men kompetansen og kvaliteten er varierende, og organiseringa varierer mellom skular. Val av utdanning skjer ikkje ein gong for alle. Derfor vil det også vere naudsynt å få rettleiing i fleire fasar i utdannings- og yrkeskarrieren. Utfordringane er korleis ein kan samordne dei ulike delane av rådgiving/rettleiing mellom ulike nivå , og korleis kan ein forbetre dette.

---

<sup>3</sup> Holen, S. (2014) Utdanningsvalg i overgangen fra ungdomsskole til videregående skole. Arbeidsnotat 6/2014, NIFU

Fråfall frå utdanningsløp blir sett på som eit problem. Samstundes kan en del av det som blir registrert som fråfall sjåast som å gjere nye val og vere ei form for mobilitet som er viktig for omstilling i arbeidslivet. Ei utfordring er korleis ein kan legge til rette for å gjøre slike nye val som kan vere betre for den einskilde og for arbeidslivet.

### **Kva gjerast i planarbeidet**

Planen skal rette søkelyset mot

- kartlegge korleis rådgivingstenesta og karriererettleiing føregår på ulike utdanningsnivå
- korleis ein kan styrke kvaliteten og koordinere yrkes- og utdanningsrettleiinga på tvers av utdanningsnivå
- korleis ein kan legge betre til rette for å gjøre omval som blir meir riktig for den einskilde.

## **5. Behov for utgreiingar og analysar**

Ut frå dei temaa som blir vald ut, vil det vere behov for analysar og utgreiingar for å få eit betre grunnlag for å peike ut satsingsområde for planen. Følgjande analysar, utgreiingar og kartleggingar vil vere relevante som grunnlag for planarbeidet:

- **Arbeidslivet sine behov for arbeidskraft**
  - Kartlegging av noverande og framtidige behov for og etterspurnad etter arbeidskraft i Hordaland
  - Analyse av korleis bedrifter vurderer behov for arbeidskraft og kompetanse, kva dei etterspør og korleis dei rekrutterer den kompetansen dei treng.
- **Kartlegging av utfordringar innan vidaregåande opplæring knytt til forholdet mellom opplæringstilbod, lærlingplassar og rekruttering av elevar.**
- **Kartlegging av utfordringar knytt til forholdet mellom opplæringstilbod, tal på studieplassar og rekruttering/gjennomføring innan etterspurde utdanningar i høgare utdanning og fagskuleutdanning.**
- **Kartlegge statlege og andre føringar på studieplassar og utdanningstilbod – barrierar og handlingsrom for institusjonane**
- **Kartlegge korleis rådgjeving om utdannings- og yrkesval føregår på ulike utdanningsnivå og kva slags koplingar det er mellom nivåa.**
- **Kartlegge tilgrensande arbeid og prosessar i vidaregåande, fagskuleutdanning og høgare utdanning knytt til utvalde plantema**

# 6. Planprosess

## 6.1. Organisering og deltakarar

### **Arbeidsgruppe- eksterne deltakarar:**

Universitet og høgskoler

NHO

LO

Bedrifts- næringslivsorganisasjonar

Regionråd/kommunar

KS

NAV

Fylkesmannen

Fagopplæringskontoret

Andre?

**Ansvar for planen og sekretariat:** Regionalavdelinga og Opplæringsavdelinga

### **Styringsgruppe:**

Politisk deltaking

UiB

HiB

Fagskolestyret i Hordaland

LO

NHO

Fagopplæringsnemnda

Regionråd/kommunar

Det blir etablert temagrupper for kvart plantema. Medlemmar av arbeidsgruppa blir utnemnt til leiarar for temagruppene blir rekruttert frå arbeidsgruppa. Temagruppene inviterer inn andre relevante deltakarar. ?

Kvar temagruppe organiserer ei temasamling for å få innspel.

## 6.2 Politisk handsaming og medverknad

Fylkesutvalet sender forslag til planprogram på høyring og offentleg ettersyn i minimum sek veker. Etter høyring vil alle innspela til planprogrammet verte gjennomgått og vurderte. Det reviderte planprogrammet vert deretter vedteke og endelig fastsett av Fylkesutvalet. Planprogrammet legg grunnlaget for arbeidet med å utarbeide eit forslag til Regional plan for kompetanse og arbeidskraft.

## 6.3 Framdrift

Etter at planprogrammet er vedtatt i Fylkesutvalet startar planarbeidet formelt. Planprosessen har fire fasar; kunnskapsinnhenting som går parallelt med utforming av planforslag, høyringsfase og vedtaksfase.

Endeleg vedtak for planen blir i Fylkestinget vert i november 2016.