

Utkast

Planprogram for Regional plan for kompetanse og arbeidskraft

Til styringsgruppemøte 15.april

Innhald

Innhald	2
1. Innleiing.....	3
1. 1. Bakgrunn	3
2. Føremål med planen	4
3. Føringar for planen.....	4
3.1 Nasjonale føringar og prosessar.....	4
3.2 Regionale føringar	6
3.3 Verknader av planen.....	7
4. Plantema.....	7
4.1. Dimensjonering av utdanningstilbod	8
4.2 Endring og omstilling – nye krav til kompetanse.....	10
4.3. Utdanningsval og rekruttering	11
5. Behov for utgreiingar og analysar.....	12
6. Planprosess	12
6.1. Organisering og deltakarar	12
6.2 Politisk handsaming og medverknad	13
6.3 Framdrift	14

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 verksemdar. 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 utgreiningar 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 og 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 utarbeide 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.

2. Føremål med planen

Føremålet med planen er bidra til å sikre robust forsyning av arbeidskraft og framtidens 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.

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

3. Føringer for planen

3.1 Nasjonale føringer og prosessar

- **St. meld.nr. 44 (2008-2009) Utdanningslinja**

Meldinga legg vekt på at kompetansebehovet i eit framtidens arbeidsliv vil krevje meir formell kompetanse og at arbeidstakarane må tileigne seg ny kunnskap gjennom heile karrieren. For å styrke tilgang til denne kompetansen, blir det framheva at ein må vidareutvikle eit fleksibelt utdanningssystem som i tillegg til å bidra med kompetanse arbeidslivet etterspør, også bidrar til sosial utjamning og tar vare på befolkningas samla talent.

- **NOU 2008:18 Fagopplæring for framtida**
 Utredninga er opptatt av at det blir satt i verk ulike tiltak for at fleire skal gjennomføre fagutdanning. For å bidra til raskare omstilling, blir det pekt på behov for å utvikle nye tilbod og leggje til rette for betre overgangar mellom utdanningsnivå og fleksible løp i fagopplæringa. Det blir foreslått å etablere arenaer for samarbeid mellom skole og arbeidsliv som grunnlag for kompetanseutvikling og utforming av nye utdanningstilbod. Utredninga peiker også på behovet for å heve kvaliteten på rådgjeving og karriererettleiing og på fag- og yrkesopplæringa.
- **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 velferdspolitikkk 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. Innan vidaregåande opplæring er ein opptatt av at opplæringa skal vere eit godt grunnlag for livslang læring, at det skal vere fleksibilitet i utdanningsprogramma og at opplæringa skal gi relevant kompetanse.
- **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 er å styrke 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 føreslår eit skifte frå fylkeskommunal til statleg eigarskap.
- **NOU 2014:7 Elevenes læring i fremtidens skole**
 Utredninga beskriv teknologiutvikling, globalisering, kulturelt mangfald og demokrati, klima og miljø og den raske utviklinga i kunnskapssamfunnet som sentrale trekk ved samfunnsutviklinga. Sentrale kompetanser for aktiv deltaking i arbeids- og samfunnsliv i framtida vil derfor vere både fagovergripande som evne til å lære, kritisk tenking, kommunikasjon og samarbeid, kulturell kompetanse, kreativitet og innovasjon, medborgerskap, digital kompetanse og fagspesifikk kompetanse.

- **Meld. St. 18 (2014-2015) Konsentrasjon for kvalitet — Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren**

Måla med strukturreforma er

- Utdanning og forskning av høg kvalitet
- Robuste fagmiljø
- God tilgang til utdanning og kompetanse over hele landet
- Regional utvikling
- Verdsleiarande fagmiljø
- Effektiv ressursbruk

Meldinga peikar på utfordringar særlig knytt til små, sårbare forskingsmiljø og mange spreidde, små utdanningstilbod med sviktande rekruttering. Ut frå ein kritisk vurdering av kvalitet vil regjeringa slå saman ei rekke institusjonar. Det vil bli gjort ein vurdering av om utviklings-, kvalitets- og profilavtaler kan vere eit godt grep for å bidra til at universitet og høgskular utviklar tydelegare institusjonsprofiler. Regjeringa vil vidareføre hovudtrekka i dagens finansieringssystem med ein forholdsvis stor basiskomponent og resultatindikatorar på utvalde områder.

- **OECD Skills Strategy Action Report 2014**

Rapporten presenterer fem “key actions” for å handtere utfordringar knytt til utvikling av kompetanse på nasjonalt nivå:

- 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
- Styrke insentiva for å ta korttidsstillingar
- Utvikle eit samanhengande system for karriererettleiing

På grunnlag av anbefalingane er det oppretta eit ekspertutval om karrierevegleiing som skal levere hovudinnstilling våren 2016.

3.2 Regionale føringar

- **Regional næringsplan 2013-2017**

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 2015-2019**

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. Hovudtema for planen er :

- Attraktive sentrumsområde
- Tenester, arbeidsplassar og fritidstilbod
- Handel og kjøpesenter
- Transport

- **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 2014-2025**

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. Planen skal ha eit perspektiv fram mot 2030.

4. Plantema

Hovudutfordringa for planen er at delar av offentleg og privat sektor opplever at dei ikkje får tilstrekkeleg arbeidskraft med riktig kompetanse. Sentrale spørsmål er kvifor det er mangel på denne typen arbeidskraft, kva dei regionale aktørane kan bidra med for å løyse dette problemet og kva for utfordringar det er mest hensiktsmessig å prioritere i planen ut frå ansvarsområda og ressursane til dei regionale aktørane.

Samstundes er det ei utfordring å få pålitelege prognosar på kva slags kompetanse og arbeidskraft som kommer til å bli etterspurt dei kommande åra på grunn av konjunkturændringar, endringar i arbeidslivet og usikkerheit om kva utdanningar dei unge kommer til å velje. Eit sentralt mål for planarbeidet er derfor å få utvikle fleksible ordningar/system gjennom samarbeid mellom utdanningssystemet og arbeidsmarknaden som kan handtere slike endringar.

Det blir allereie gjort ein stor innsats innan både arbeidsliv og utdanningssektoren av ulike aktørar på regionalt og nasjonalt nivå for å sikre tilstrekkeleg arbeidskraft med riktig

kompetanse. Som grunnlag for arbeidet i planprosessen blir det viktig å få ein oversikt over kva som blir gjort på feltet ved å kartlegge prosessar og arenaer.

4.1. Dimensjonering av utdanningstilbod

Ein føresetnad for å få tilstrekkeleg arbeidskraft, er at det er tilstrekkeleg med opplærings- og studieplassar ut frå det arbeidsmarknaden etterspør, og at det rekrutterast nok kandidatar som gjennomfører opplæringsløpet. Den regionale arbeidsmarknaden rekrutterer i stor grad arbeidskraft som er utdanna i regionen, men også i andre delar av landet og i utlandet.

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 om på eit tidspunkt og den arbeidskrafta dei etterspør seinare. 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. Det kan også vere ein utfordring at arbeidsgivarar ikkje alltid har tilstrekkelig kunnskap om kva kompetanse ulike kandidatar har og kva slags kompetanse som kunne vore nyttig for deira verksemd. Utfordringane knytt til dimensjonering, varierer også mellom utdanningsnivå og –typar.

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 betyding for dimensjoneringa mellom yrkesfag og studiespesialisering.

Innan fagopplæring er utfordringane knytt til dimensjonering av utdanningstilbod relativt komplekse. Det er forskjellar mellom fagområda, i tillegg kommer den geografiske dimensjonen knytt til plassering av opplæringa og lærlingplassar. Ei sentral utfordring er å finne ein balanse mellom elevanes ønskjer og arbeidslivet sine behov som grunnlag for dimensjonering av 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 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 tillegg er det ei utfordring at det er ei markert kjønnsdeling i rekruttering til ulike yrkesfag som også er kople til ulikheiter i arbeidsmarknaden når det gjeld lønn og stillingsprosent.

Dei yrkesfaglege utdanningstilboda er også viktige for kvalifisering av vaksne som er i, eller har erfaring frå arbeidslivet. Utfordringa er å få til føremålstenlege og fleksible opplegg for kvalifisering og at arbeidsgjevar til å leggje til rette for at arbeidstakarane får gjennomført utdanninga.

Fagskuleutdanning

Fylkeskommunane har ansvar for å gi fagskuleutdanning som imøtekjem lokalt, regionalt og nasjonalt kompetansebehov. Fagskuleutdanningar er korte yrkesretta utdanningar på minimum eit halvt til to år i omfang og byggjer på fullført vidaregåande utdanning eller tilsvarende realkompetanse. Det vert gjeve fagskuleutdanning innan mellom anna helsefag, tekniske og maritime fag. Fagskular har ei nær kopling til relevant næringsliv og leverer derfor i stor grad kompetanse innan næringar som etterspør utdanninga. Mange som tar fagskuleutdanning er vaksne og er også i arbeid.

Innan tekniske og maritime fag er søkinga til fagskuleutdanning god, og søkjartala har auka i Hordaland dei siste åra. Dei tekniske fagskuleutdanningane er svært etterspurt i næringslivet. Dagens finansieringsordning for teknisk fagskuleutdanning skapar ein ufrivillig stagnasjon i tilbodet, påverkar mogelegheita til å dimensjonere etter det lokale og regionale kompetansebehovet i Hordaland.

Helsefagskuleutdanningane gir ikkje same utteljing i høve til løn og stillingsavansement som dei tekniske fagskuleutdanningane. Utdanningane er viktige for kommunane som har behov for meir spesialisert kompetanse ut frå Kompetanseløftet 2015 og Samhandlingsreforma. Utfordringa for dimensjonering av helsefagskuleutdanningane er å rekruttera nok studentar og å få arbeidsgjevarar til å leggje til rette for at arbeidstakarar kan ta utdanninga.

Høgare utdanning

Høgskular og særleg universitet har ansvar for nasjonale utdanningar knytt til nasjonale rammevilkår og finansieringsordningar. Høgskular har eit større ansvar for å tilpasse utdanningar til regionale forhold. Utdanningstilboda er også 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.

Årsakene til at arbeidsmarknaden opplever at det ikkje er tilgjenge på tilstrekkeleg og kompetent arbeidskraft, er samansette og varierer mellom ulike utdanningar. Årsakene kan vere mangel på tilstrekkeleg tal på studieplassar, mangel på tilstrekkeleg tal på studentar som søker studiane, ferdige kandidatane reiser bort frå regionen etter avslutta utdanning eller at arbeidsgivarar ikkje har tilstrekkelig kunnskap om kva kompetanse ulike kandidatar har og kva slags kompetanse som ville vore nyttig for deira verksemd.

Kva som er etterspurt arbeidskraft vil variere i åra som kjem, og er resultat av eit samspel mellom konjunkturar og kor mange med den etterspurte kompetansen som er tilgjengelege. Rekruttering til ulike utdanningar blir også påverka av konjunkturar. Etterspurnaden etter arbeidskraft med høgare utdanning har i stor grad auka i takt med tilbodet¹, men for nokre utdanningsgrupper, slik som ingeniørar, har etterspurnaden inntil nyleg vore større enn tilbodet.

Innan offentleg sektor kan ein i støtte grad føresjå etterspurnaden etter arbeidskraft ut frå demografiske forhold. Når det for eksempel gjeld lærarar og førskulelærarar, veit vi at det vil

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

vere eit auka behov i mange av kommunane i Hordaland i framtida ut frå demografiske forhold, dagens rekruttering til utdanningane og alderssamansettinga blant lærarar og førskulelærarar.

Kva ønskjer ein å oppnå i planarbeidet

- Betre balanse innan yrkesopplæring mellom studieplassar, lærlingplassar og arbeidslivets behov
- Sikre betre rammevilkår for fagskoleutdanningane
- Betre samarbeid mellom arbeidsliv og høgare utdanningsinstitusjonar som grunnlag for dimensjonering av og utvikling/ending av studietilbod

4.2. Endring og omstilling – nye krav til kompetanse

Arbeidslivet er i kontinuerlig ending. Når planprogrammet skrivast, er det stagnasjon i veksten som har prega etterspurnaden etter arbeidskraft dei siste åra. Arbeidslivet endrar også innhald. Mange av dei som no er i utdanning, vil gå inn jobbar som ikkje fins i dag. Og folk som er i arbeid må omstille seg til nye oppgåver eller jobbar. Livslang læring blir sentralt ettersom arbeidskrafta heile tida må tilpasse seg endingane. 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. Forsking og forskingsbasert kunnskap blir i aukande grad også relevant for arbeidsliv knytt til privat og offentlig sektor

Utfordringar

Både arbeidsliv og utdanningssektoren vil ha behov for meir/ny kompetanse og for meir samarbeid for å handtere framtidas utfordringar. For å få dette til, vil det være viktig å få til meir fleksibilitet og flyt i utdanningssystemet og betre samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjonar.

Utvikling av innhaldet i og organisering av nye utdanningstilbod vil vere sentralt for at arbeidskrafta betre skal kunne tilpasse seg endra krav frå arbeidslivet. For å utvikle slike utdanningstilbod, er ei utfordring å utvikle ordningar og møteplasser mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjonane for dialog om framtidas kompetansebehov, kva ulike utdanningar gir av kompetanse og for å utvikle meir samarbeid for gjennomføring av utdanningstilbod. Dette kan dreie seg blant anna om å legge til rette for meir praksis i utdanningane, utveksle fagpersonale mellom arbeidsliv og utdanningssektoren og organisere utdanningstilbod gjennom å legge til rette for kvalifisering på arbeidsplassen. Forholdet mellom korleis ein skal utforme grunnutdanningar, kva som skal vere spesialiserte etter- og vidareutdanningar, og korleis ulike utdannings- og kvalifiseringsløp skal utformas og organiserast, vil vere sentrale problemstillingar.

Utdanningssektoren består av ulike utdanningsinstitusjonar og utdanningsløp. Arbeidslivet etterspør i aukande grad kompetanse som koplar yrkesutdanning og høgare utdanning. Fagskoleutdanningar er eksempel på fleksible utdanningstilbod som er tilpassa etterspurnaden i arbeidslivet og kan gi desentralisert tilbod. Det er viktig å sjå nærare på kva utfordringar og mogelegheiter som er knytt til utdanningsvegen frå fagutdanning til høgskole- og universitetsutdanning, den såkalla y-vegen og andre meir fleksible utdanningsløp. Ei

utfordring i denne samanheng er korleis ein kan utvikle kvalifiseringstilbod til arbeidskraft som ønskjer, og/eller har behov for omstilling.

Kva ønskjer ein å oppnå i planarbeidet

- Betre samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningssektoren om behov for, og utvikling av nye utdanningstilbod
- Betre samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningssektoren om gjennomføringa av utdanningar på ulike nivå
- Få til hensiktsmessige overgangar mellom ulike utdanningsnivå/-typar

4.3. Utdanningsval og utdannings- og karriererettleiing

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 yrkesmogelegheiter 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. Mange vaksne har også behov for å få kunnskap om utdannings- og yrkesmogelegheiter som grunnlag for vidare kvalifisering.

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. Samstundes viser studiar at sosial bakgrunn, foreldre og venar og den lokale konteksten har stor innverknad på vala². Eit spørsmål er derfor 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. Rådgiving er også viktig for vaksne som ønskjer vidare kvalifisering eller endring i si yrkeskarriere og vil derfor også inkludere rådgiving knytt til etter- og vidareutdanning.

Rådgivingstenesta og karriererettleiing i skolen er under utvikling, men kompetansen og kvaliteten er varierende. 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. Utfordringar er knytt til korleis ein kan får til ein betre samordning av rådgiving/rettleiing mellom ulike nivå og korleis ein kan nå vaksne som treng vegleiing for å komme vidare i sin yrkeskarriere.

Fråfall frå utdanningsløp blir sett på som eit problem. Samstundes dreier ein del av det som blir registrert som fråfall seg om å gjere nye val. Ei utfordring er å legge til rette for at slike nye val kan bli betre for den einskilde og for arbeidslivet. Dette gjeld også vaksne som ønskjer vidare kvalifisering.

Kva ønskjer ein å oppnå i planarbeidet

- Utvikle og betre kvaliteten på /innhaldet i rådgivings- og rettleiingstenesta på tvers av utdanningsnivå
- Utvikle samarbeid på tvers av utdanningsnivå for å gi betre grunnlag for å velje utdanning/vidare utdanning og yrke
- Legge betre til rette for mogelegheit for nye val og omval av utdanning

² Holen, S. (2014) Utdanningsvalg i overgangen fra ungdomsskole til videregående skole. Arbeidsnotat 6/2014, NIFU

5. Behov for utgreiingar og analysar

Ut frå dei utvalde temaa, 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 for planarbeidet:

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

6. Planprosess

6.1. Organisering og deltakarar

Styringsgruppe:

Politisk deltaking, leder
Universitet i Bergen
Høgskolen i Bergen
Fagskolestyret i Hordaland
LO
NHO
Yrkesopplæringsnemnda
Regionråd/kommunar

Arbeidsgruppe (administrativ)

Universitet i Bergen

Høgskolen i Bergen

Høgskolen Stord/Haugesund

NHO

LO

Bedrifts- næringslivsorganisasjonar?

Regionråd/kommunar

KS

NAV

Andre?

Ansvar for planen og sekretariat: Regionalavdelinga og Opplæringsavdelinga

Regionalt næringsforum vil bli konsultert i prosessen.

Temagrupper:

Temagrupper vert oppnemnt av arbeidsgruppa etter behov. Dei tre hovudtemaa for planen legg grunnlaget for oppretting av grupper knytt til meir spesifikke tema.

Mandat styringsgruppe

Oppgåvene til styringsgruppa er knytt til praktisk gjennomføring av planarbeidet i tråd med planprogrammet, drøfting av vegval og alternativ, og førebuing av innspel til politisk handsaming. Styringsgruppa inviterer til og deltek i medverknadsarrangement og eksterne politiske arrangement. Gruppa gir råd om endring av framdrift til politiske organ og oppretting av undergrupper.

Mandat arbeidsgruppe

Arbeidsgruppa fylgjer det praktiske planarbeidet tett, fordeler oppgåver og deltek i arbeidet med kompetanse og ressursar etter avtale. Arbeidsgruppa utformar utkast til plan og gir innspel til tolking av planprogrammet til styringsgruppa. Arbeidsgruppa vert oppløyst etter drøfting av høyringsresultat. Arbeidsgruppa har konsultasjonsmøte med relevante organisasjonar og opprettar temagrupper etter behov og gjennomfører seminar for relevante tema.

Mandat temagrupper

Temagruppene arbeider innanfor avgrensa oppgåver i planarbeidet og leverer faglege innspel til arbeidsgruppa. Temagruppene vert tidsavgrensa ved oppretting og vert avvikla når oppgåva er levert.

6.2 Politisk handsaming

Fylkestinget vedtek den endelege planen etter høyringsrunden på bakgrunn av innstilling frå Fylkesutvalet.

Fylkesutvalet vedtek høyringsforslag til plan og innstiller til Fylkestinget om vedtak av plan på bakgrunn av handsaming i andre fagutval og innstilling frå fylkesrådmannen. Fylkesutvalet vert jamleg orientert om framdrifta i planarbeidet og kan gjere endringar i framdriftsplanen.

Opplærings- og helseutvalet gir tilråding til fylkesutvalet om høyringsforslag og planvedtak etter handsaming Kultur- og ressursutvalet og Samferdselsutvalet.

Fylkesrådmannen gir innstilling til alle politiske utval på bakgrunn av arbeidet i styringsgruppa for planarbeidet.

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 er planlagt mai 2017.

År	2015							2016							2017									
Månad	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A
Vedtak planprogram																								
Etablere arbeidsgrupper																								
Utgreiingsfase																								
Utforme planforslag																								
Førstegongs handsaming																								
Høyring																								
Slutthandsaming																								
Vedtak plan																								