



Arkivnr: 2014/17126-80
Saksbehandlar: Kathrin Jakobsen

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Utval for opplæring og helse		19.04.2017
Utval for kultur, idrett og regional utvikling		26.04.2017
Fylkesutvalet		03.05.2017

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft - vedtak av høyringsforslag

Samandrag

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft skal være eit verktøy for å setje retning og samordne arbeidet med kompetanseutvikling i Hordaland. Hordaland står ovanfor store endringar i samfunns- og arbeidsliv på lik line med andre regionar både i Noreg og elles i verda. Dei store endringsdrivarane som globalisering, eldrebølgja, det grønne skifte og automatisering og robotisering vil setje nye krav til kompetanse. Regional plan for kompetanse og arbeidskraft skal ruste Hordalandssamfunnet til å møte desse endringane. Nasjonale myndigheiter ønskjer å styrke regionalt folkevald nivå sitt kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle. Det betyr at Hordaland fylkeskommune må ta ei koordinerande rolle i dette arbeidet framover.

Planarbeidet har vore organisert med ei styringsgruppe som har vore politisk leia, arbeidsgruppe og temagrupper. Arbeidet starta formelt i fylkesutvalet i oktober 2015. Arbeidet har vore leia administrativt av Regionalavdelinga i samarbeid med Opplæringsavdelinga.

Det er foreslått følgjande mål:

Overordna mål

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

Hovudmål

1. Arbeidslivet i Hordaland skal ha naudsynt kompetanse for å kunne møte framtidige omstillingsbehov
2. Arbeidslivet i Hordaland skal ha tilgang til tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft for å kunne oppretthalde drifta og ekspandere etter behov
3. Innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i.

Forslag til innstilling

1. Fylkesutvalet vedtek i medhald av Plan- og bygningslova §8-1 og 3 høringsforslag til Regional plan for kompetanse og arbeidskraft
2. Fylkesutvalet fastset høringsperioden til 8. mai – 19. juni 2017
3. Sak om endeleg utforming av Regional plan for kompetanse og arbeidskraft skal handsamast i alle fagutvala før slutthandsaming i fylkestinget i oktober 2017

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Bård Sandal
fylkesdirektør regional utvikling

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Fylkesrådmannen, 31.03.2017

1. Bakgrunn

I Regional planstrategi for Hordaland 2012-2016 er det vedteke at det skal utarbeidast ein regional plan for kompetanse og arbeidskraft. Grunngevinga for dette var at tilgang på kompetanse og tilstrekkelig tilførsel av arbeidskraft er ein nødvendig føresetnad for økonomisk utvikling. Då Fylkestinget vedtok planstrategien, var det mangel på arbeidskraft i den regionale arbeidsmarknaden, og spesielt mangel på ingeniørar. Nedgang i oljeprisen og innstramningar i olje- og gasssektoren har ført til at det no er for mange med denne kompetansen. Det som har vore viktig er difor å lage ein plan som er robust og som kan setje retning for den regionale kompetansepolitikken uavhengig av konjunktorendringar.

Føremålet med planen er å bidra til å sikre tilstrekkeleg forsyning av arbeidskraft og framtidsetta kompetanse til arbeids- og samfunnsliv med utgangspunkt i utdanningssystemet. Hovudfokuset blir retta mot samanhengen mellom arbeidsliv og utdanning, samt utfordringar som har betydning for at arbeidslivet opplever problem med tilgang på tilstrekkeleg arbeidskraft og rett kompetanse.

Planen skal ha eit perspektiv fram mot 2030.

Parallelt med planarbeidet har regjeringa lagt fram ein nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017 - 2021. Dette blei gjort med anna for å følgje opp tilrådingane i OECD sin "Skills Strategy Action Report" frå 2014, der dei peika på ei rekkje punkt som ikkje fungerte godt nok, med anna manglande ansvarleggjering av det regionale nivået i kompetansepolitikken. Den nasjonale strategien skal bidra til å realisere regjeringa sine mål om eit meir kompetansebasert arbeids- og næringsliv. Det blir uttrykt at regionalt folkevalt nivå sitt kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle skal styrkast. Det skal i tillegg leggjast betre til rette for regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktørar. Eit viktig mål for det kompetansepolitiske arbeidet er å sikre betre tilgang på arbeidskraft som møter behovet i den *regionale* arbeidsmarknaden.

Planen er forankra i Regional planstrategi for Hordaland 2017-2021, Hordaland fylkeskommune sin verksemdstrategi og i skulebruksplanen.

2. Prosess, organisering og medverknad

Planprogrammet blei vedtatt i fylkesutvalet 29.10.2015 og planarbeidet blei starta opp i januar 2016.

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

Styringsgruppe

Leiar: Alexander Fosse Andersen (SP), nestleiar Opplærings- og helseutvalet

Oddrun Samdal, Viserektor for utdanning, Universitetet i Bergen

Monica Wammen, Dekan, Avdeling for helse og sosialfag, Høgskulen på Vestlandet

Tom Knudsen, Regiondirektør Hordaland, NHO

Roger Pilskog, Distriktssekretær LO

Jostein Eitrheim, Dagleg leiar, Hardangerrådet

Tale Berntsen, Rådgjever, Bergen kommune

Børge Haugetun, Styreleiar Regionrådet Vest/Ordførar Øygarden kommune

Linn Cecilie Moholt, NHO/Karsten Moholt AS

Arbeidsgruppe (administrativ)

Leiarar: Fylkesdirektør for regional utvikling Bård Sandal og fylkesdirektør for opplæring, Svein Heggheim, Hordaland fylkeskommune

Ingvill Greve, Underdirektør, Studieadministrativ avdeling, Universitetet i Bergen

Kristin Reiso Lawther, Kontorsjef, Kontor for etter-, videreutdanning og oppdragsvirksomhet

(EVO), Høgskulen på Vestlandet (fram til 2017 med representasjon frå Høgskulen i Bergen og Høgskulen Stord/Haugesund)

Liv Eirill Evensen, Dagleg leiar, Stiftinga Høgskulen i Hardanger

Elise Dāvøy, LO

Krister Hoaas, Bergen Næringsråd

Vidar Kjøraas, KS

Kristian Arnesen, NAV

Ansvar for planen og sekretariatet: Regionalavdelinga og Opplæringsavdelinga i Hordaland fylkeskommune har hatt ansvaret for utarbeidinga av planen. Sekretariat har vore lagt til seksjon for forskning, internasjonalisering og analyse i Regionalavdelinga.

Temagrupper

Temagrupper vart oppnemnde for kvart plantema:

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

Representantane i arbeidsgruppa valde sjølv kva temagrupper dei ville delta i og kven som skulle delta frå eigen organisasjon.

Kunnskapsgrunnlag

Temagruppene har bestilt analysar frå seksjon for forskning, internasjonalisering og analyse som har inngått i kunnskapsgrunnlaget for planarbeidet:

- **Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft**
 - AUD-rapport nr. 09-16 Dimensjoneringspanelet
 - AUD-rapport nr. 13-16 10 merknader til dimensjoneringsarbeidet
 - AUD-rapport nr. 10-16 Bedrifter og rett kompetanse - med utgangspunkt i næringsklyngene

- **Kartlegging av utfordringar knytt til forholdet mellom opplæringstilbod og rekruttering av elevar og studentar**
 - AUD-rapport nr. 11-16 Tilbod og etterspurnad etter kompetanse i den regionale arbeidsmarknaden
 - AUD-rapport nr. 12-16 Kva skal til for å auke tal læreplassar?
- **Kartlegge korleis rådgjeving om utdannings- og yrkesval føregår på ulike utdanningsnivå og kva slags koplingar det er mellom nivåa.**
 - AUD-rapport nr. 08-16 Rådgjevingstenesta i Hordaland

3. Forslag til mål og strategiar

Det er foreslått følgjande mål som skal vere overordna for planen:

Overordna mål

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

Eit forpliktande samarbeid mellom dei regionale aktørane blir sett på som avgjerande for å kunne implementere planen. Her må det utarbeidast ein modell for korleis dette samarbeidet skal fungere i praksis. Hordaland fylkeskommune må i kraft av si samfunnsutviklarrolle ta ansvar for å leie dette arbeidet.

Det er foreslått fire strategiar for dette samarbeidet:

Strategiar

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

I tillegg er det foreslått 3 hovudmål som presiserer ytterlegare kva vi ønskjer å oppnå gjennom denne planen:

Hovudmål

1. Arbeidslivet i Hordaland skal ha naudsynt kompetanse for å kunne møte framtidige omstillingsbehov
2. Arbeidslivet i Hordaland skal ha tilgang til tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft for å kunne oppretthalde drifta og ekspandere etter behov
 - Arbeidslivet sitt behov for fagarbeidarar skal vere styrande for dimensjoneringa av fag- og yrkesopplæringa

- Arbeidslivet sitt behov for spesialiserte fagutdanningar skal vere avgjerande for dimensjoneringa av utdanningstilboda på fagskulenivå
 - Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal tilleggjast vekt ved dimensjonering av utdanningar på universitets- og høgskulenivå som det er mangel på i den regionale arbeidsmarknaden
 - Betre samordning på tvers av utdanningsnivåa for å sikre meir gjennomgåande og heilskaplege utdanningsløp
3. Innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentlig og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i.

For kvart av hovudmåla er det foreslått ei rekkje delmål.

For å tydeleggjere kva vi ønskjer å oppnå og for å kunne måle resultat, er det føreslått indikatorar for kvart av måla, både overordna mål, hovudmål og delmål (sjå tabell nedanfor). Målepunkt for indikatorane er ikkje fastsett. Det vil vi kome tilbake til når samarbeidet er etablert, tiltaka er utforma meir tydeleg og vi har betre oversikt over nosituasjonen.

Mål	Delmål	Indikator
Betre balanse mellom tilbod og etterspurnad etter kompetanse og arbeidskraft i Hordaland gjennom eit forpliktande samarbeid mellom næringslivet, offentlig sektor og utdanningsaktørane		Grad av "mismatch" i den regionale arbeidsmarknaden på yrkesnivå (Kjelde: NAV)
Arbeidslivet i Hordaland skal ha naudsynt kompetanse for å kunne møte framtidige omstillingsbehov		Del verksemder som seier at dei har naudsynt kompetanse for å møte framtidige omstillingsbehov
	Samordna innsats for å identifisere arbeidslivets behov for ny kompetanse	Næringar/sektorar som er kartlagt og analysert
	Betre samkøying mellom verkemiddelapparatet og utdanningssystemet for å vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet og til dei som står utanfor arbeidsmarknaden	Tal utdanningstilbod finansiert via offentlege støtteordningar
	Effektiv og kunnskapsbasert dialog for å utvikle utdanningstilbod i regionen tilpassa arbeidslivets behov	Tal nye eller endra utdanningstilbod basert på samarbeid med arbeidslivet
Arbeidslivet i Hordaland skal ha tilgang til tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft for å kunne oppretthalde drifta og ekspandere etter behov		Del verksemder som seier at dei har tilgang til tilstrekkeleg og relevant arbeidskraft
Arbeidslivet sitt behov for fagarbeidarar skal vere styrande for dimensjoneringa av fag- og yrkesopplæringa		Del verksemder som seier at dei har tilstrekkeleg tilgang til <i>fagarbeidarar</i>

	Alle kvalifiserte søkjarar skal få tilbod om læreplass ved at partane i arbeidslivet og fylkeskommunen forpliktar seg til å gjere fag- og yrkesopplæringa meir føreseieleg	Del søkjarar med nødvendige kvalifikasjonar som får tilbod om læreplass
	Betre samarbeid mellom dei vidaregåande skulane og arbeidslivet lokalt slik at talet på elevplassar samsvarer med talet på læreplassar.	Del elevar på yrkesfag som fullfører fagutdanning per skole
	Auka opplæringskapasitet i arbeidslivet ved å få fleire bedrifter til å bli lærebedrifter	Tal lærebedrifter per fagområde
Arbeidslivet sitt behov for spesialiserte fagutdanningar skal vere avgjerande for dimensjoneringa av utdanningstilboda på fagskulenivå		Del verksemder som seier at dei har tilstrekkeleg tilgang til <i>fagskulekandidatar</i>
	Auka fleksibilitet og evne til å snu seg etter skiftande kompetansebehov i regionen gjennom å opprette og legge ned utdanningstilbod	Tal studieplassar innafor fagområde som er skreddersydd arbeidslivet/tal nedlagde studieplassar/tal nyoppretta studieplassar/del studentar som får relevant jobb etter studiet
	At fagskulane framstår som eit tydeleg skuleslag på tertiært nivå med klårt skilje frå vidaregåande utdanning	Kjennskap til fagskule blant bedrifter og elevar
	Gode økonomiske føresetnader som sikrar moglegheiter for vekst i fagskuleutdanninga	Auke i tal studieplassar
Arbeidslivet sitt behov for arbeidskraft skal tilleggast vekt ved dimensjonering av utdanningar på universitets- og høgskulenivå som det er mangel på i den regionale arbeidsmarknaden		Del verksemder som seier dei har tilstrekkeleg tilgang til <i>kandidatar med relevant høgare utdanning</i>
	Utdanne nok kandidatar med relevant kompetanse til å møte behova i den regionale arbeidsmarknaden	Del studentar som søker/får relevant jobb i Hordaland
	Betre kjennskap i arbeidslivet til kva kompetanse uteksaminerte kandidatar frå universitet og høgskule har	Grad av kjennskap til utdanningar frå universitet og høgskule blant bedriftene
Betre samordning på tvers av utdanningsnivåa for å sikre meir gjennomgåande og heilskaplege utdanningsløp		Tal gjennomgåande utdanningsløp for fagarbeidarar Del vidaregåande skular med samarbeid med universitet og høgskule
Innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i	Karriererettleiingstenestene i Hordaland skal vere fagleg oppdaterte og ha tilgang til oppdatert kunnskap om framtidige kompetansebehov i arbeidslivet	Del rådgjevarar med tilleggsutdanning/kurs, el.l Del faglærarar i ungdomsskulen som underviser i faget Utdanningsval som har tilleggsutdanning/kurs, el.l
	Karriererettleiing ved utdanningsinstitusjonane skal omfatte elevar, lærlingar og studentar på alle nivå og vere gjenkjenneleg på tvers av utdanningsnivåa	Grupper som ikkje får tilgang til karriererettleiing
		Kontaktpunkt mellom utdanningsnivåa om karriererettleiing

	Karriererettleiing skal vere tilgjengeleg for alle vaksne innbyggjarar	Tal regionsenter med karriererettleiingstilbod
--	--	--

4. Utfordringar som planen skal løyse

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

Eit gjennomgåande prinsipp i planen er at arbeidslivets behov i større grad skal leggjast til grunn i den regionale kompetansepolitikken.

Ny kompetanse

Vi lever i eit samfunn som er i kontinuerleg endring. Tunge endringsdrivarar som til dømes ei aldrande befolkning, globalisering, det grønne skiftet, automatisering og robotisering gjer at både næringslivet og offentleg sektor må omstille seg og at kravet til kompetanse vil endre seg fortløpande i tida framover. Det er difor viktig at hordalandssamfunnet rustar seg for å handtere desse endringane på ein proaktiv måte. I tillegg må vi ha beredskap for å løyse kriser som oppstår i økonomien, t.d. nedgang i oljeprisen. Slike kriser vil påverke lønsemda og sysselsettinga i bedriftene og leggje større press på offentlege tenester

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

1. Vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet gjennom etter- og vidareutdanning

I utgangpunktet er det arbeidsgjevar sitt ansvar å vidareutvikle kompetansen til sine tilsette. Hovudutfordringa her er at Hordaland består av mange små og mellomstore bedrifter som verken har kapasitet eller ressursar til å sikre at bedrifta har den kompetansen som er påkravd. Dei vil difor trenge hjelp til både å *identifisere* behov og å *finansiere* etter- og vidareutdanning for sine tilsette når gevinsten av ei slik investering ligg fram i tid.

2. Vidareutvikle kompetansen i arbeidslivet gjennom nye og endra utdanningstilbod

Nye behov for kompetanse i arbeidslivet kan og møtast gjennom å utvikle nye utdanningstilbod eller endre innhaldet i dei eksisterande utdanningane. Næringsklyngene i samarbeid med Universitetet i Bergen har lukkast i å etablere nye utdanningstilbod tilpassa behova i deira bransje. Fagskolen er det utdanningsnivået som har størst fleksibilitet og kapasitet til å skreddarsy utdanningstilbod for arbeidslivet. Fagskuletilboda skal spegle det behovet arbeidslivet har for spesialiserte utdanningar knytt til ein bransje eller ei verksemd. Denne moglegheita må nyttast enda meir systematisk i framtida. Partane i arbeidslivet kan og melde inn behov for nye tilbod innan fag- og yrkesopplæring til Utdanningsdirektoratet. Det som er viktig er at utvikling av nye og endring i utdanningstilbod gjerast i tett samarbeid med arbeidslivet og i lys av dei store endringsprosessane i samfunnet.

I planprosessen er det og avdekka behov for meir generisk kompetanse på tvers av utdanningsretningane i form av innovasjon og entreprenørskap samt ferdigheiter som vil bli etterspurd i framtidens arbeidsliv.

3. Vidareutvikle kompetansen til dei utan utdanning og dei med utdanning som ikkje lenger blir etterspurd

Jo meir kompetanseintensivt samfunnet blir, jo større er sjansane for at dei som ikkje har utdanning fell utanfor arbeidsmarknaden. I 2015 var om lag 29 500 personar i alderen 25-49 år (16 %) i Hordaland *utan* fullført vidaregåande opplæring, fagbrev, anna yrkeskompetanse eller studiekompetanse. Denne delen har minka gradvis dei siste 30 åra, men har no for første gong flata ut og viser tendens til å auke. Det vil difor vere viktig å sikre at dei som står utan utdanning får høve til å heve sin formelle kompetanse.

Som følgje av oljekrisa har vi og sett at dei som har formell utdanning i større grad er blitt arbeidsledige. Desse vil ofte ha behov for vidareutdanning for å kunne gå inn i jobbar med andre kompetansekrav.

Ei av utfordringane er at dette er vaksne personar med økonomiske forpliktingar som er avhengig av midlar til livsopphald under utdanninga. Ei heilskapleg og fleksibel innretting av verkemiddel på tvers av styringsnivåa er difor naudsynt for å sikre god kompetanseutvikling for alle innbyggjarane.

Tilstreккеleg og relevant arbeidskraft

For at arbeidslivet skal ha tilgang til tilstrekkeleg arbeidskraft må utdanningane i størst mogleg grad dimensjoneras i høve til arbeidslivets behov. Dette vil vere mogleg gjennom samhandling og god planlegging.

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

For *fag- og yrkesopplæringa* er det eit mål at alle kvalifiserte søkjarar ska få tilbod om læreplass. Dette føreset at ein klarer å finne det riktige balansepunktet mellom tal elevplassar og læreplassar og at partane i arbeidslivet og fylkeskommunen forpliktar seg til å følgje dette opp på kvar sine område.

Det som blir peika på i planen er at denne jobben i større grad må gjerast på lokalt nivå. Skulane må ta eit større ansvar enn i dag for at det er tilstrekkeleg læreplassar for dei elevkulla som startar opp. Den nyetablerte forsøksordninga med arbeidslivskoordinatorar ved dei vidaregåande skulane skal bidra til nettopp dette gjennom auka kontakt og samhandling med bedriftene lokalt. Det vil vere viktig å få plass samarbeidsavtalar mellom den einskilde vidaregåande skule og bedriftene i

nærområdet som er gjensidig forpliktande. Konjunktursvingingar må derimot løysast med kortsiktige tiltak. Det er derfor viktig å ha ein beredskapsplan for dette.

Ei anna utfordring er å auke opplæringskapasitet i arbeidslivet ved å få fleire bedrifter til å bli lærebedrifter. Det viser seg at det er spesielt krevjande for bedriftene å følgje opp lærlingar som ikkje fungerer på arbeidsplassen. Her bør det vurderast eigne støttetiltak.

Fagskuleutdanning er ein veg til meir utdanning for fagarbeidarane og dette må tydeleggjerast i større grad. Fagskulen har ein større fleksibilitet i tilpassing av studieplassar til søkjartal og konjunkturskifte i samfunnet enn dei andre utdanningsinstitusjonane, men dagens system legg likevel begrensningar på fagskulen si evne til å dimensjonere utdanningstilboda i tråd med arbeidslivets behov. Fagskulane i Hordaland har hatt ein stor vekst dei siste åra, men dette er innanfor tilbod som allereie er etablerte, og det er ikkje rom for å oppretta nye klasser innafør dagens rammer. Det kan sjå ut til at ein har nådd taket for kor mange studentar ein kan ta inn under dagens finansiering. Her er det viktig å øve påtrykk på nasjonale myndigheiter slik at fylkeskommunen kan ta ut potensialet i denne ordninga. Forslag til finansieringsmodell i stortingsmeldinga om fagskuleutdanninga vil gi ein meir fleksibel modell for drift og utvikling av fagskuletilbodet, dersom den blir vedtatt (Meld. St. 9 (2016–2017)).

Universitet og høgskule har og eit ansvar for å forsyne arbeidslivet regionalt med den arbeidskrafta og kompetansen som er nødvendig. Dei høgare utdanningsinstitusjonane bør difor etablere ein betre oversikt over på kva fagområde arbeidslivet i Hordaland har problem med å rekruttere arbeidskraft. Med utgangspunkt i dette må det vurderast kva verkemiddel som bør nyttast for å sjå til at dette behovet blir dekkja. Svaret vil nødvendigvis ikkje vere å dimensjonere opp tal studieplassar, men heller å setje inn tiltak for å få fleire av kandidatane til å bli verande i regionen. Meir kjennskap i arbeidslivet til kva kompetanse ulike kandidatar har og kva slags kompetanse som ville vore nyttig for verksemdene, kan og avhjelpe denne situasjonen. Meir kontakt mellom studentar og arbeidsliv, og meir praksis i utdanningane vil kunne bidra til dette.

Planen peiker og på at *utdanningssystemet må sjåast som ein heilskap*. For å få elevane til å gjennomføre på ein god måte, er det viktig med meir samhandling mellom vidaregåande utdanning og universitet og høgskule. Det må og etablerast fleire overgangar mellom vidaregåande utdanning, fagskule og universitet og høgskule, slik at fagbrev kan vere første steg på ein veg mot bachelor- og mastergrad. For å få dette til må ei ta utgangspunkt i eit breiare kunnskapssyn, der fagarbeidaren sin kompetanse blir teljande ved inntak til høgskule og universitet. Det vil og kunne bidra til at fleire ungdommar vel yrkesfag ved inngang til vidaregåande skule ved at risikoen for feilval blir mindre.

Karriererettleiing

Karriererettleiing med vekt på karrierelæring for unge, vaksne og eldre innbyggjarar er spesielt viktig i eit samfunn i stadig endring. Det inneber at innbyggjarar i alle aldrar blir sikra eit tilbod om karriererettleiing og at alle offentlege aktørar på feltet arbeider for felles standard for kva som er kvalitet. Karriererettleiing er både eit verkemiddel for å utvikle den einkilde sin karrierekompetanse og for at arbeidslivet skal få tilgang til den kompetansen dei har behov for.

Det er viktig at karriererettleiinga er gjenkjenneleg for elevane når dei flyttar på seg på langs eller tvers i utdanningssystemet. Det er lite kontakt og samarbeid om karriererettleiing mellom vidaregåande skule og universitet og høgskule i dag. Kwart nivå lagar sine eigne planar og årshjul

for karriererettleiing, men utan å samordne det med andre. Det er og mangel på at slike planar og årshjul blir integreert i andre planar og årshjul i dei vidaregåande skulane.

Faget utdanningsval i ungdomsskulen er skuleeigar sitt ansvar. Dette faget skal gi elevane eit betre grunnlag for val av vidaregåande utdanning og yrke. Utfordringa ligg i at tilbodet ikkje er likt mellom skulane, verken med omsyn til kompetanse hos lærarane eller i kva grad faget er timeplanfesta. Det er per i dag ikkje krav til kompetanse for å undervise i faget utdanningsval, men det er føreslått karriererettleiingsfaglege kompetansekrav, i både grunnskule og vidaregåande skule. Fokus på karriererettleiing i lærarutdanningane og tilbod om vidareutdanning i dette temaet kan bidra til å heve kompetansen til dei som skal undervise i faget utdanningsval. Ei anna utfordring er at kunnskap om arbeidslivets behov blant rådgjevarane i vidaregåande og grunnskule er per i dag liten. Det blir i større grad lagt vekt på informasjon om val av yrke og utdanning enn på informasjon om arbeidsmarknaden.

Karriererettleiing må og vere eit tilbod til vaksne. Dette vil kunne føre til meir bevisste utdannings- og karriereval undervegs i yrkeskarrieren. Karrieresentra i fylka er eit tilbod til vaksne over 19 år. I Hordaland er det eit karrieresenter i drift, Karriere Sunnhordland. I planen blir det foreslått at denne ordninga må utvidast til fleire delar av fylket.

Handlingsplan

Som del av planen er det utarbeidd ein handlingsplan. Her blir det peika på sentrale område kor det krevjast handling. For kvart av desse områda er det foreslått eit eller fleire tiltak for å nå måla i planen. Dette er basert på forslag som er kome opp i prosessen. Det er og lagt inn forslag til kven som skal være ansvarleg for tiltaka, samarbeidspartnarar og kven som skal finansiere tiltaka. Dette er ikkje ein handlingsplan berre for Hordaland fylkeskommune, men for alle samarbeidspartnarane.

Det har vore ei brei involvering i heile planprosessen kor desse spørsmåla er blitt diskutert, men både tal tiltak og kven som skal vere ansvarleg for desse vil vi invitere høyringsinstansene til å gje innspel til i høyringsrunden.

Nokre av desse tiltaka kan løysast innafor budsjetta til dei aktørane som er involverte. Andre tiltak krev ekstra løyvingar, anten prosjektmidlar, statlege løyvingar eller at aktørane sjølve løyver ekstra midlar.

Hordaland fylkeskommune bør i kraft av si samfunnsutviklarrolle leie det samarbeidet som blir foreslått etablert. Dette vil krevje personalressursar frå fylkeskommunen sin side. Etablering av fleire karrieresenter, vil og krevje ekstra løyvingar. Dette vil bli lagt fram som eiga sak. Utover dette vil den konkrete utforminga av tiltaka avgjere kostnadene. Dette gjeld spesielt finansieringsordningar for t.d. kompetansehevingstiltak for tilsette i små og mellomstore bedrifter og for personar utan fullført vidaregåande utdanning, dersom dagens ordningar ikkje kan løyse behovet. Dette er det for tidleg å seie noko om på noverande tidspunkt. Eit anna døme er støttetiltak for bedrifter for å følgje opp lærlingar og kompetanseheving for rådgjevarar.

Planen og tiltaka set krav til eit godt kunnskapsgrunnlag. Det betyr at det må leggjast inn ressursar til utarbeiding og gjennomføring av analysar og kartlegginger. Mykje av dette kan samarbeidspartnarane gjere sjølve. Hordaland fylkeskommune har ei eiga eining med høg kompetanse på denne type arbeid. Til dei større analyseprosjekta vil det likevel vere naudsynt å innhente ekstern hjelp.

Finansiering av tiltaka vil vi kome tilbake til når planen skal realitetsvurderast etter høyringsrunden.

5. Vidare framdrift, høyring og vedtak

Fylkesutvalet skal no vedta eit høyringsforslag for Regional plan for kompetanse og arbeidskraft. Høyringsperioden er minimum 6 veker etter plan- og bygningslova. Forslaget vil bli sendt ut 8. mai med frist 19. juni.

Høyringsforslaget vil bli lagt ut på nettsidene til fylkeskommunen. Høyringsforslaget vil ha ei enkel utforming fordi det kan bli gjort endringar etter høyringsperioden. Det vil bli laga ein kort rapport frå høyringa når perioden er over.

Det vil ikkje bli invitert til eksterne informasjonsmøte i høyringsperioden. Dersom det er trong for det, vil styringsgruppa bli samankalt for å drøfte vesentlege endringar i planutkastet i slutten av juni.

Etter høyringsperioden vil planen bli bearbeidd og fremja for endeleg vedtak gjennom alle fagutvala og fylkesutvalet til fylkestinget i oktober.