



Vestfold og Telemark  
FYLKESKOMMUNE

# Regional kompetansestrategi Vestfold og Telemark 2021-2028

med handlingsprogram 2021-2022



# Innhold

<b>1. Innledning .....</b>	<b>3</b>
1.1. Bakgrunn.....	3
1.2. Føringer .....	3
1.3. Kompetansebegrepet.....	4
1.4. Overordnet mål og innsatsområder .....	4
<b>2. Utfordringsbilde.....</b>	<b>6</b>
2.1. Sammendrag.....	6
<b>3. Innsatsområder .....</b>	<b>10</b>
3.1. Regionalt kunnskapsgrunnlag .....	10
3.2. Kompetansehevingstiltak som sikrer livslang læring .....	11
3.3. Fleksible utdanningstilbud som møter arbeidslivets behov.....	12
3.4. Omstilling og kvalifisering til arbeidsliv og utdanning.....	13
<b>4. Handlingsprogram .....</b>	<b>14</b>
4.1. Gjennomføring .....	14
4.2. Handlingsprogram 2021-2022 .....	15

# 1. Innledning

## 1.1. Bakgrunn

Regional kompetansestrategi er forankret i Regional planstrategi 2020-2024, som et av tiltakene for å styrke regionens kompetanseutvikling og inkludering i arbeidslivet. Ved å jobbe strategisk med kompetanseutvikling skal virksomheter og innbyggere i fylket få kompetanse som er nødvendig for å dekke nåværende og fremtidige behov.

Gjennom regionreformen har fylkeskommunene fått økt ansvar for at innbyggere har den kompetansen samfunnet og næringslivet etterspør lokalt og regionalt. Dette presiseres i Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2019-2023, og i kompetansereformen *Lære hele livet* (Meld.St.14 (2019-2020)). Målet med reformen er at ingen skal gå ut på dato og at arbeidslivet skal få tilgang til den kompetansen det har behov for.

Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017-2021) legger vekt på at evne til omstilling i arbeidslivet vil bli stadig viktigere. I Stortingsmeldingen *Utdanning for omstilling - Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* (Meld. St. 16 (2020–2021)), pekes det på behovet for å styrke kvaliteten og arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning. Skal Norge nå målet om et konkurransedyktig næringsliv, fortsatt økonomisk vekst, en effektiv forvaltning og et inkluderende samfunn, er vi avhengig av et nært samarbeid med partene i arbeidslivet og kompetansepolitiske aktører. Det er også viktig at dette følges opp regionalt, og fanger opp regionale variasjoner og behov.

Samfunnet og næringslivet gjennomgår store endringer, ikke minst grunnet større trender som påvirker utviklingen på ulike områder og i ulik takt. Digitalisering og automatisering av mange yrker/jobber, «grønt skifte», konkurranseforhold og globalisering, er eksempler på slike trender. I tillegg skaper demografiendringer i fylket utfordringer, med økte omstillingsbehov og etterspørsel, for eksempel etter helsetjenester. Samtidig er 1/3 av befolkningen i Vestfold og Telemark av en eller annen årsak utenfor jobb eller utdanning, eller har svak tilknytning til arbeidslivet.

Mismatchen mellom næringslivets behov for kvalifisert arbeidskraft og den tilgjengelige kompetansen, er i Vestfold og Telemark svært utfordrende innenfor flere bransjer. Tas framskrivninger av befolkningsutviklingen med i betraktning, så er det særdeles viktig at flere mobiliseres inn i, eller tilbake i jobb.

## 1.2. Føringer

I nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging bes fylkeskommunene om å utvikle regionale kompetansestrategier i partnerskap med utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringsaktørene, og på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Regionale kompetansestrategier skal bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i det regionale arbeidsmarkedet. Strategien

skal utarbeides i samarbeid med viktige regionale aktører som NAV, partene i arbeidslivet, universiteter/høgskoler, KS, og der en særskilt ser til at næringslivets behov blir formidlet.

Regional kompetansestrategi utviklet i partnerskap vil gi fylkene en ramme for samordning, og for hvordan det regionale partnerskapet skal mobiliseres i arbeidet med å møte kompetanseutfordringene. For å oppnå resultater er det avgjørende at alle relevante aktører deltar i planprosessen og i gjennomføringen. Kompetansestrategien må derfor forankres hos relevante offentlige aktører og i arbeids- og næringslivets organisasjoner.

Samhandling er avgjørende for å lykkes. En felles plattform basert på et felles regionalt kunnskapsgrunnlag gir aktørene en felles forståelse og føringer for hvordan oppnå en bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i det regionale arbeidsmarkedet. I tillegg gir det bedre forutsetninger for å lykkes med styrket kompetanseutvikling og økt inkludering. En kunnskapsbasert tilnærming må vektlegges i dimensjonering og utvikling av nye tilbud. Dette må alle utdanningstilbyderne ta et ansvar for å følge opp og bidra til.

### 1.3. Kompetansebegrepet

Denne regionale kompetansestrategien legger et bredt kompetansebegrep til grunn. Det vil si at kompetanse omfatter mer enn formell utdanning. Kompetanse kan defineres som evnen til å løse oppgaver, og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Videre inkluderer kompetansebegrepet personers kunnskap, ferdigheter og holdninger, og hvordan disse brukes i samspill.

Definisjonen over brukes av Kompetanse Norge, og er i samsvar med Kompetansebehovsutvalgets bruk av kompetanse som et samlebegrep på kunnskap, forståelse, ferdigheter, egenskaper, holdninger og verdier ([NOU 2018: 2](#)). Kunnskapsdepartementet definerer også kompetanse som evne til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner (Meld. St. 16 (2015–2016)).

### 1.4. Overordnet mål og innsatsområder

Regional kompetansestrategi Vestfold og Telemark skal bidra til:

1. Styrket kompetanseutvikling
2. Bedre balanse mellom etterspørsel og tilbud etter relevant kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet
3. Økt inkludering i arbeidslivet

Måloppnåelse må skje gjennom forpliktende samarbeid mellom aktørene i fylket. Ulike ansvarsområder innen opplæring, inkludering og næringsutvikling må sees i sammenheng, og omfatter både privat og offentlig sektor, utdanningstilbydere og virksomheter, men også personer som gjennomfører kompetanseheving.

Den regionale kompetansestrategien må være fleksibel nok til å kunne ta høyde for endringer i samfunnet som skjer raskt. Samtidig skal innsatsområdene angi retning over tid og forplikte aktørene til samordnet innsats. Strategien er fordelt på 4 innsatsområder:

### 1. Regionalt kunnskapsgrunnlag

Formålet er et felles, samordnet og oppdatert kunnskapsgrunnlag som fundament for arbeidet med alle innsatsområdene i strategien.

### 2. Kompetansehevingstiltak som sikrer livslang læring

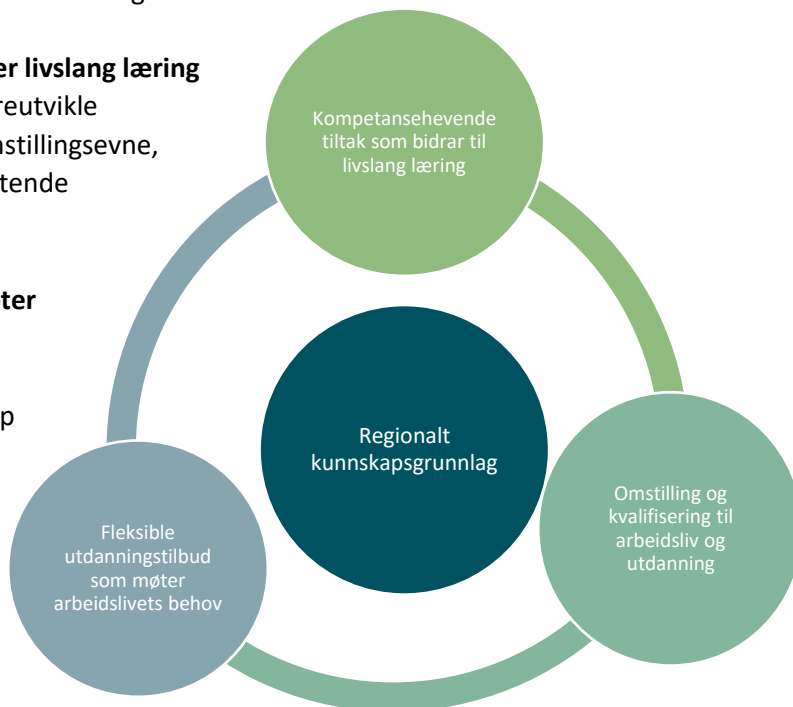
Formålet er å opprettholde og videreutvikle enkeltpersoners kompetanse og omstillingsevne, og gi økte muligheter i et stadig skiftende arbeidsmarked.

### 3. Fleksible utdanningstilbud som møter arbeidslivets behov

Formålet er å legge til rette for kompetanseutvikling som svarer opp arbeidslivets behov.

### 4. Omstilling og kvalifisering til arbeidsliv og utdanning

Formålet er å forberede enkeltpersoner til å gjennomføre utdanning og varig tilknytning til arbeidslivet.



Innsatsområdene skal også kunne bidra til nyskaping og innovasjon. Tilstrekkelig og relevant arbeidskraft er en forutsetning for innovasjon, omstilling og verdiskaping i hele landet. I *Neste trekk – Veikart for fremtidens næringsliv*, peker NHO på fire områder for fremtidens næringsliv som det må satses på; grønnere industri, tjenesteproduksjon, digitalisering og økt internasjonal handel. Innenfor disse områdene er det ulike verdikjeder med eksportpotensial, og hvor Vestfold og Telemark har flere muligheter, blant annet en grønnere industri, landbruk og et opplevelsesbasert og bærekraftig reiseliv.

Særegne muligheter og forutsetninger for næringsutvikling og verdiskaping i Vestfold og Telemark må få betydning for prioritering av tiltak og virkemidler, også for kompetanseutvikling og inkludering. I den videre oppfølgingen av strategien og årlige handlingsprogram må arbeidet koordineres og samordnes med andre regionale planer og strategier.

I Vestfold og Telemark er det satt i gang et arbeid for å utvikle en felles regional utviklingsmetodikk for at vi i fellesskap skal kunne løse regionale utfordringer. *Jobbe smarte sammen* – er en variant av tjenestedesign og tilnærming i arbeidet med innsatsområdene og gjennomføring av de årlige handlingsprogrammene.

## 2. Utfordringsbilde

### 2.1. Sammendrag

Fylkeskommunen ved analyseenheten Vestfold og Telemark + har utarbeidet kunnskapsgrunnlaget *Kompetanse i Vestfold og Telemark*, som grunnlag for utarbeidelse av regional kompetansestrategi. Her er sammendraget som viser utfordringsbildet i 2021.

#### *Befolkningsutvikling*

Befolkningsutviklingen er en viktig drivkraft for tilbud av arbeidskraft og for framtidig kompetansebehov. Det er særlig tre trender som er relevante: sentralisering, innvandring og endring i alderssammensetningen. Det er en sentralisering av befolkningen i Vestfold og Telemark, slik de fleste andre fylker også opplever. Det er de sentrale kommunene langs kysten som har hatt størst vekst de siste årene, mens mange av distriktskommunene har hatt befolkningsnedgang eller en flat utvikling. Ettersom unge mennesker har størst tilbøyelighet til å flytte, har sentraliseringen stor betydning for behovet for og tilgang til kompetanse i ulike deler av fylket vårt.

Vestfold og Telemark har hatt god tilgang på arbeidskraft gjennom både arbeidsinnvandring og gjennom bosetting av flyktninger. Innvandringen har imidlertid blitt mer enn halvert de siste årene og det er mye usikkerhet knyttet til nivået på innvandringen i årene som kommer. Dette påvirker tilgangen til kompetanse i alle deler av fylket, men særlig i de mindre sentrale kommunene, der innvandring har vært avgjørende for å opprettholde eller unngå ytterligere nedgang i folketallet. En betydelig lavere innvandring vil også kunne påvirke muligheten til å dekke behovet for ansatte for eksempel innen helse og omsorg og bygg og anlegg. Selv om innvandring har vært viktig for arbeidsmarkedet i Vestfold og Telemark, er det mange innvandrere som har utfordringer med å komme inn arbeidslivet. Det tar tid å kvalifisere seg og det blir stadig færre jobber som ikke krever formell utdanning. En stor andel av innvandrerne får heller ikke utnyttet kompetansen de har med seg fra hjemlandet og står i jobber som de er overkvalifiserte for.

Andelen eldre kommer til å øke betraktelig framover, særlig i distriktskommunene. Eldreveksten vil gi behov for at flere jobber innen helse og omsorg i årene som kommer. Samtidig fremskriver SSB at antall personer i yrkesaktiv alder vil bli redusert fra 2030, slik at stadig færre unge må forsørge flere eldre.

#### *Arbeidsliv*

Næringsstrukturen i Vestfold og Telemark er variert, med et stort innslag av industri. Likevel er flere sysselsatt i lokale næringer enn gjennomsnittet i Norge. Arbeidsintensive næringer med relativt lav produktivitet, slik som varehandel og helse og sosial, er overrepresentert sammenliknet med landet som helhet. Vestfold og Telemark har færre tilsatt i akademiske yrker og flere i salgs- og serviceyrker og industriyrker enn landet utenom Oslo.

Store arbeidsmarkedsregioner med mange bosatte gir god tilgang til variert og spesialisert kompetanse. Flesteparten av arbeidstakerne i Vestfold og Telemark arbeider i kommunen der de bor. 41 prosent av de sysselsatte i Vestfold og Telemark reiser imidlertid over kommunegrensene for å komme til jobben sin. Mye av pendlingen skjer innad i bo- og arbeidsmarkedsregionene i fylket. Tønsberg, Skien/Porsgrunn og Larvik er de tre største bo- og arbeidsmarkedsregionene, og omfatter over 80 prosent av innbyggerne og arbeidsplassene i fylket. Flere av de mindre kommunene i Telemark har liten grad av arbeidsmarkedsintegrasjon med andre kommuner, og er derfor egne bo- og arbeidsmarkedsregioner. 26000 personer pendler også ut av fylket, primært til Oslo-området, samtidig som 10500 personer pendler fra andre fylker til Vestfold og Telemark, først og fremst fra Oslo, Drammen og Kongsberg.

Det er klare kjønnsforskjeller i både utdanning og arbeid i Vestfold og Telemark. Primærnæringene, industri, transport og bygg og anlegg er fortsatt dominert av menn, mens helse- og sosialtjenester og undervisning er klart kvinnedominert. Langt flere kvinner enn menn jobber også deltid.

NAVs bedriftsundersøkelse, NHOs kompetansebarometer og KS arbeidsgivermonitor er undersøkelser som kartlegger regionale kompetansebehov på kort sikt. Ifølge NAVs bedriftsundersøkelse fra 2020 mangler arbeidsmarkedet i Vestfold og Telemark mellom 3700 og 5800 personer. Mangelen er særlig stor innen eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, bygg- og anleggsvirksomhet, helse- og sosialtjeneste, varehandel og motorvognreparasjoner samt i industrien. Vestfold og Telemark skiller seg fra resten av landet ved at de har særlig stor mangel på arbeidskraft i industrien.

Både NAVs bedriftsundersøkelse, NHOs kompetansebarometer og KS arbeidsgivermonitor viser utfordringer med å rekruttere arbeidskraft i Vestfold og Telemark. For eksempel viser KS arbeidsgivermonitor at en av tre kommuner i Vestfold og Telemark synes det er utfordrende å rekruttere fagpersonell til kommunesektoren, blant annet sykepleiere, leger, psykologer, vernepleiere og ingeniører.

Digitalisering og bruk av ny teknologi er avgjørende for å ha et konkurransedyktig næringsliv og for å ha effektive offentlige virksomheter. Med koronapandemien har digitaliseringen skutt ytterligere fart, blant annet ved at mange flere jobber hjemmefra. Dekningsundersøkelsen fra 2020 viser at 85 prosent av husstandene i fylket har tilbud om minst 100 Mbit/s nedstrøms kapasitet. Bare Troms og Finnmark, Innlandet og Nordland har en lavere husstandsdekning enn Vestfold og Telemark. Utbygging av 5G-nettet vil kunne ha stor betydning for mange distriktskommuner.

#### *Fremtidens kompetansebehov*

En aldrende befolkning, migrasjon, klimautfordringen og teknologisk utvikling er megatrender som påvirker framtidens kompetansebehov. Det er mye usikkerhet knyttet til hvordan det grønne skiftet vil endre framtidige kompetansebehov. I noen næringer vil det være behov for endringer for å møte nye krav og forventninger til bærekraftige produkter og tjenester. Utdanningsinstitusjoner vil måtte tilby ny kompetanse, blant annet til næringer som oppstår som følge av det grønne skiftet. Noen næringer vil bli nedskalert som følge av det grønne skiftet, og sysselsatte i disse næringene vil trenge opplæring og kompetanseheving som setter dem i stand til å jobbe i andre næringer.

Digitalisering, automatisering og robotisering vil ha stor påvirkning på samfunnsutviklingen. Teknologiske endringer innebærer at mange jobber blir borte, andre jobber endrer innhold og nye jobbmuligheter oppstår. Det gir behov for omstilling og ny kompetanse.

SSBs framskrivninger viser et stort behov for arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren, samt fagutdannede innen industri, bygg og anlegg og håndverk i Vestfold og Telemark i årene som kommer. Behovet for årsverk i helse- og omsorgstjenesten i Vestfold og Telemark vil være 31 prosent høyere i 2030 sammenliknet med 2017. Det tilsvarer en økning på nesten 7900 årsverk. Samtidig viser SSBs framskrivninger at alle kommunene i fylket vil oppleve en nedgang i etterspørselen etter barnehage- og grunnskolelærere på grunn av mindre fødselskull i årene som kommer.

#### *Tilgang på utdannet arbeidskraft*

Selv om utdanningsnivået i Vestfold og Telemark har økt betydelig de siste 30 årene, er det lavere enn i landsgjennomsnittet. Det gjør at konkurransen om jobbene som krever lav formell kompetanse er større i fylket. Gjennomføringen i videregående opplæring har økt både ved studieforbereende og yrkesfaglige utdanningsprogram de siste årene, men fortsatt er det nesten 20 prosent som ikke har fullført når man måler fem-seks år etter de startet.

Yrkesfagelever utdannes i stor grad til regionale arbeidsmarkeder, der tre av fire senere er bosatt i samme fylke som de avla fag- eller svenneprøve. Andelen som tar yrkesfaglige utdanningsprogram har økt de siste årene i Vestfold og Telemark, særlig innen bygg- og anleggsteknikk og helse- og oppvekstfag. Antall lærlinger har også økt betydelig. Samtidig var det kun 72 prosent av søkerne som fikk lærekontrakter i Vestfold og Telemark i 2020, bare Agder og Viken har lavere andel.

Universitetet i Sørøst-Norge (USN) er en viktig utdanningsinstitusjon, kunnskapstilbyder og samarbeidspartner for fylkets arbeids- og næringsliv. USN har i overkant av 18000 studenter, 1800 ansatte, og lokalisert ved 8 studiesteder, hvor 5 av campusene ligger i Vestfold og Telemark. De ni fagskolene i Vestfold og Telemark har rundt 2000 studenter, og er en yrkesfaglig parallell til annen høyere utdanning. Fagskolene samarbeider også tett med regionens arbeidsliv, bransjeorganisasjoner og nettverk for å sikre at utdanningstilbudene er relevante, oppdaterte og i samsvar med arbeidslivets behov.

Nyutdannede tilfører arbeidslivet viktig kompetanse, men undersøkelsene om kompetansebehov fra NAV, NHO og KS, viser alle at kompetanseheving blant dagens ansatte er virksomhetenes viktigste strategi for å dekke kompetansebehov. Noen grupper sysselsatte, for eksempel personer med lav utdanning, eldre arbeidstakere og noen grupper av innvandrere, deltar imidlertid mindre i denne typen læringsaktiviteter.

#### *Frafall, utenforskap og inkludering*

Vestfold og Telemark har en høyere andel utenfor arbeidsstyrken enn landet som helhet. Dette skyldes en høyere andel uføre. Andelen uføre i Vestfold og Telemark er særlig høy blant de under 30 år. Noen grupper er mer utsatt for å falle utenfor arbeidslivet enn andre. Det kan være innvandrere,



personer med nedsatt funksjonsevne, med nedsatt arbeidsevne eller som av ulike årsaker har vært utenfor arbeidsmarkedet en periode, og som har vanskeligheter med å komme inn igjen.

Unge utenfor arbeid, utdanning eller arbeidsrettede tiltak kalles ofte NEET (Not in Education, Employment, or Training). NEET er en heterogen gruppe som består av mennesker i ulike livsfaser der nesten halvparten er tilbake i utdanning eller jobb allerede året etter. I Vestfold og Telemark var 8 prosent i aldersgruppen 16 til 25 år verken i eller hadde fullført videregående opplæring og var heller ikke i arbeid i 2019. Dersom vi også inkluderer personer som er på arbeidsrettede tiltak eller i uformell utdanning/kurs er andelen noe høyere. Kommunehelsas statistikkbank viser at 13 prosent mellom 16 og 25 år i Vestfold og Telemark står utenfor arbeid og/eller utdanning. Andre indikatorer viser enda høyere andel som står utenfor, og uansett om andelen har gått ned de siste årene er det ingen andre fylker som har en høyere andel unge uten utdanning, og utenfor utdanning og arbeid enn Vestfold og Telemark.

Det er behov for mer kunnskap om hva som virker og det er mye som skjer rundt i den enkelte kommune. Det er også viktig med kunnskap om hva som fungerer godt i undervisning og oppfølging av innvandrere som står langt fra utdanning og arbeidslivet. Dette gjelder spesielt kunnskap om hvordan man bør følge opp og tilpasse undervisning til innvandrerkvinner og -menn med liten eller ingen formell kompetanse, og som dermed står langt fra mulighetene i arbeidslivet.

Utfordringsbildet viser at det er behov for å styrke det regionale kunnskapsgrunnlaget for å beskrive nåværende og framtidig kompetansebehov, behovet for omstilling, og for å gi et godt grunnlag for gjennomføring av strategiens innsatsområder frem til 2028, og årlige handlingsprogram.

## 3. Innsatsområder

Fire innsatsområder skal samlet og hver for seg bidra til å nå overordnet mål om styrket kompetanseutvikling, bedre balanse mellom etterspørsel og tilbud etter relevant kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet, og økt inkludering i arbeidslivet.

### 3.1. Regionalt kunnskapsgrunnlag

*Formålet er et felles, samordnet og oppdatert kunnskapsgrunnlag, som fundament for arbeidet med alle innsatsområdene i strategien.*

God kunnskap om nåværende og framtidige kompetansebehov, er viktig for å utvikle kompetanse som arbeidslivet etterspør i Vestfold og Telemark. Vi må samarbeide for å få en felles forståelse av utfordringene, nåværende og fremtidig kompetansebehov. For at færrest mulig skal stå utenfor arbeid og utdanning, trenger vi samtidig kunnskap om grupper som faller utenfor. Fullføring av videregående opplæring varierer med elevenes sosiale bakgrunn, kjønn, helse, utdanningsprogram og innvandringsbakgrunn. Et stadig mer kunnskapsintensivt næringsliv krever også mer forskning og innovasjon for å opprettholde og styrke jobb- og verdiskapingen.

Regional kompetansestrategi skal bidra til at fylket har et oppdatert regionalt kunnskapsgrunnlag som gir grunnlag for dialog, analyse og for å utvikle felles tiltak og løsninger. Det finnes mye kunnskap om nasjonale forhold, men færre analyser, rapporter og utredninger som beskriver regionale forhold og status i Vestfold og Telemark. Sentrale aktører som NAV og NHO vil bidra med oppdaterte tall og analyser, men det er behov å styrke samarbeidet på tvers av kommuner, fylkeskommune, næringslivet, NAV og andre aktuelle instanser i fylket.

Et regionalt kunnskapsgrunnlag som innsatsområde innebærer også bruk av forskning, tallgrunnlag, analyser og oversikter, men også å formidle og markedsføre et felles regionalt kunnskapsgrunnlag, slik at det blir brukt som grunnlag for å utvikle tiltak og løsninger, for eksempel i dimensjonering av utdanningstilbud.

#### Mål:

- Et samordnet og oppdatert regionalt kunnskapsgrunnlag over tilbud og etterspørsel etter kompetanse, og over grupper som faller utenfor utdanning og arbeid.
- Kunnskapsgrunnlaget brukes for å utvikle tiltak og planlegge utdanningstilbud, som ivaretar kompetansebehovet i næringslivet, både lokalt og regionalt.
- Samarbeidet på tvers av kommuner, fylkeskommune, NAV, NHO og andre aktuelle instanser i Vestfold og Telemark bidrar til økt bruk av innsatsfaktorer som har størst effekt på gjennomføringen i grunnskole og videregående opplæring.

## 3.2. Kompetansehevingstiltak som sikrer livslang læring

*Formålet er å opprettholde og videreutvikle enkeltpersoners kompetanse og omstillingsevne, og gi økte muligheter i et stadig skiftende arbeidsmarked.*

I NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring - Tiltak for økt sysselsetting, står det at et arbeidsliv i endring øker betydningen av etter- og videreutdanning gjennom yrkeslivet. Koronapandemien har satt ytterligere press på en rekke næringer og behovet for omstilling. Dette medfører økt behov for opplæring og kompetanseutvikling i arbeidslivet, og behov for rekvalifisering av arbeidstakere i næringer som vil være preget av nedleggelse og høy ledighet. Kompetansekravene for å få jobb kan bli høyere i et arbeidsmarked med mange nye ledige, samtidig bør utdanningskapasiteten økes for yrker hvor det er vedvarende mangel på arbeidskraft.

NHOs kompetansebarometer 2020 slår fast at «det å ha et udekket kompetansebehov for en bedrift handler ikke bare om å ha nok folk. ... Det handler også om å heve kompetansen til de som allerede er ansatt, ikke minst for å gi bedriften mer digital og mer grønn kompetanse». Fremtidens næringsliv må satse på grønnere industri, tjenesteproduksjon, digitalisering og økt internasjonal handel. Noe av den viktigste læringen skjer ute på arbeidsplassen, og er viktig for utvikling, omstillingsevne og forhindre utenforskap. Dette er ikke nødvendigvis det samme som formell kompetanseheving, og bør anerkjennes. Det bør være i alle arbeidsgiveres interesse å bidra til at ansatte får mulighet til å øke sin kompetanse. Tilsvarende er det viktig at arbeidstakere ser verdien av dette, både for å sikre egne interesser, men også for å være en verdifull bidragsyter for arbeidsgiver.

Endringer i arbeids- og samfunnslivet vil påvirke enkeltmenneskers behov for å lære hele livet, innen både formelle og uformelle rammer. Det krever at utdanningssystemet er i stand til å imøtekomme disse behovene, at rammebetingelser for investering i ny kompetanse er tilstrekkelig gode, og at virkemidlene samlet sett er tilpasset fremtidens behov. (NOU 2019: 12 Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurransevne). Manglende investeringer i kompetanse kan føre til både høy arbeidsledighet og behov for arbeidskraft. Fremtidens jobber vil kreve en annen kompetanse enn den vi har basert oss på frem til i dag, og livslang læring innebærer at vi aldri blir ferdig utlært, selv når vi er ferdig med en utdanning. Læringslivet og livslang læring betyr at den læringen som skjer gjennom hele livet må få betydning – før, under og etter utdanningen.

### Mål:

- Flere arbeidstakere tar i bruk og videreutvikler sin kompetanse.
- Flere virksomheter investerer i kompetanseutvikling og tilrettelegger for oppdatering av ansattes kompetanse.
- Det legges til rette for livslang læring i arbeidslivet og samfunnet for øvrig, slik at skillet mellom utdanning og arbeidsliv blir mindre.
- Fylket har strukturer og arenaer for samarbeid mellom NAV, næringsliv, skole og helse.

### 3.3. Fleksible utdanningstilbud som møter arbeidslivets behov

*Formålet er å få utdanningsinstitusjoner til å legge til rette for kompetanseutvikling som svarer opp arbeidslivets behov.*

Kompetansereformen har som mål at det tilbys utdanninger som arbeidslivet etterspør. Fleksible utdanningstilbud er en del av samfunnsoppdraget til universitetet og fagskolene, men også videregående opplæring og andre opplæringstilbud må legge til rette for organiserte læringsaktiviteter ved siden av det formelle utdanningssystemet.

Ungdomsopplæringen har stor betydning for at arbeidslivet får tilgang på nødvendig kompetanse i tiden som kommer. De som ikke har fullført videregående opplæring, får det også vanskeligere i å klare seg på arbeidsmarkedet. Fullføringsreformen har som mål om at flere får mulighet for å fullføre eller rekvalifisere seg til et arbeidsmarked som stadig endrer seg. (Meld. St. 21 (2020-2021)). Løpende kartlegging og vurdering av fremtidig behov for kompetanse i arbeidslivet må skje i dialog mellom aktørene, og vil legge føringer på utforming av opplærings- og utdanningstilbud framover, særlig for unge, men også for voksne.

Fleksible utdanningstilbud som møter arbeidslivets behov vil kreve et kontinuerlig arbeid som innebærer å utvikle og tilpasse tilbudene i henhold til behov, men også innenfor gjeldende regelverk og rammer. Å ivareta arbeidslivets kompetansebehov kan være en utfordring å få til i praksis, blant annet grunnet skolestruktur, elevønsker, og kapasitet både med hensyn til materielle og immaterielle ressurser. Det tar tid å utdanne, og i tillegg skal man imøtekomme omskiftelige behov fra næringslivet. Strategien må også bidra til at distriktene får tilgang til et bredt spekter av kompetanse, som er avgjørende for verdiskaping og bosetting.

Kompetansebehovene i arbeidslivet kan ifølge Kompetansebehovsutvalget (NOU 2018:2) møtes gjennom: 1) Mobilisering, fornying og videreutvikling av kompetansen som ansatte har, for å gjøre dem bedre i stand til å utføre nåværende og fremtidige arbeidsoppgaver. 2) Rekruttering av kompetente, nye arbeidstakere til å utføre arbeidsoppgaver som virksomhetene har og får i fremtiden. Og 3) Utvikling av kompetanse til arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken for å gjøre dem i stand til å delta i arbeidslivet.

#### Mål:

- Partsamarbeid bidrar til å definere kompetansebehov og utvikle flere fleksible utdanningstilbud.
- Bedre samordning på tvers av utdanningsnivå bidrar til økt gjennomføring av hele opplæringsløpet.
- Opplærings- og utdanningstilbud dimensjoneres for å møte kompetansebehov.
- Skillet mellom skole og arbeidsliv viskes ut gjennom økt fokus på opplæring på arbeidsplassen.

### 3.4. Omstilling og kvalifisering til arbeidsliv og utdanning

*Formålet er å forberede enkeltpersoner til å gjennomføre utdanning og varig tilknytning til arbeidslivet.*

Kompetanse Norges årlige temabaserte publikasjon, Kompass 2020, viser at sysselsettingsandelen i Norge har falt siden år 2000, og er lavere enn i flere andre land. For grupper med lite eller ingen formell utdanning kan nedgangen skyldes strukturelle endringer i arbeidsmarkedet og høyere krav til kompetanse. Det er behov for at utdanningssystemet leverer kandidater med god grunnutdanning, og at mulighetene for læring og etter- og videreutdanning i arbeidslivet økes. Samtidig viser Sysselsettingsutvalget (NOU 2021:2) til at det er et begrenset antall jobber for personer med lave kvalifikasjoner, og at de som ikke har fullført videregående utdanning øker i andelen som står uten arbeid.

Distriktsmeldingen (Meld.St.5 (2019–2020)) peker på at flere må inkluderes i arbeidslivet og vi må se på tiltak som forebygger utenforskap, i tillegg til å legge til rette for et relevant utdanningstilbud innenfor det ordinære utdanningssystemet. Dette gjelder ungdommer som er registrert i NAV med nedsatt arbeidsevne, flyktninger/innvandrere som har behov for grunnopplæring, eller generelt for de som ikke har fullført videregående opplæring. Det er behov for å legge vekt på den enkeltes evne og ønske om å tilegne seg, fornye og anvende kunnskap. Det kan innebære flere fleksible løsninger som tilpasses elevenes forutsetninger, som skreddersydde tilbud med hensyn til norsk språknivå, og utradisjonelle undervisningsformer.

Utdanning og kvalifisering er en nøkkel til integrering og kvalifisering, og kan omfatte både utdanning, arbeidserfaring og utvikling av arbeidslivsferdigheter. Stortingsmeldingen *Utdanning for omstilling* (Meld.St.16 (2020–2021)) har som hovedformål å styrke kvaliteten og arbeidslivsrelevansen i høyere utdanning. Kandidatene skal gjøres i stand til å delta i, og selv bidra til å utvikle, fremtidens arbeidsliv. Dette kan skje ved å legge til rette for bredere dialog og mer systematisk samarbeid mellom universitet, virksomheter, privat næringsliv og frivillig sektor.

Kompetansetilbud må utvikles for å imøtekomme arbeidslivets behov, men samtidig på en måte som treffer individene som skal gjennomføre utdanningen/kompetansehevingen. I NOU 2016:7 skriver Karriereveiledningsutvalget at det vil bli vanligere å endre karrierevei, eller ha behov for påfyll av kompetanse for å kunne stå lenge i jobb og arbeidsliv. Vi kan forvente flere overganger mellom det å være i kompetansegivende tiltak, være i arbeid og å være arbeidssøker. Realkompetansevurdering og profesjonelle karriereveiledningstjenester får økt betydning for livslang læring og for å forhindre utenforskap.

#### Mål:

- Arbeidsgivere legger til rette for at enkeltpersoner får mulighet til å tilegne seg, fornye og anvende kunnskap.
- Tilrettelagt oppfølging bidrar til økt omstillingsevne hos arbeidstakere, forebygger utenforskap og bidrar til bærekraftig utvikling.
- Tilgjengeligheten til profesjonelle karriereveiledningstjenester og realkompetansevurderinger økes.

## 4. Handlingsprogram

Regional kompetansestrategi Vestfold og Telemark omfatter alle aktører i regionen som sørger for kompetanseutvikling og sysselsetting, og skal bidra til å styrke samarbeidet mellom arbeidslivet, utdanningssektoren, kunnskaps- og forskningsmiljø og virkemiddelaktører. Strategien skal gi fylket en ramme for samordning, og for hvordan det regionale partnerskapet skal mobiliseres i arbeidet med å møte kompetanseutfordringene. De gode tiltakene blir til når tjenester i kommunene, tjenester i fylkeskommunen og næringslivet jobber sammen.

### 4.1. Gjennomføring

For å sikre eierskap og forpliktelse i planlegging og gjennomføring er det avgjørende med medvirkning, felles målsettinger, samarbeid om løsninger, og tillit på tvers. Årlige handlingsprogram skal utarbeides i samarbeid med sentrale aktører og forankres i Nettverk for verdiskaping og kompetanse. Nettverket har rollen som et regionalt kompetanseforum, og skal bidra til å styrke innsatsen og den helhetlige tilnærmingen til nærings- og kompetanseutvikling for å redusere utenforskap og gi økt verdiskaping i Vestfold og Telemark. Politisk nivå i fylkeskommunen og det overordnede partnerskapet Bærekraftige Vestfold og Telemark skal holdes løpende oppdatert.

Handlingsprogrammene må konkretiseres og avklare organisering, ressurser, og delegering av ansvar, men også gi rom for fleksibilitet i utvikling og gjennomføring av ulike løsninger. Det fordrer at deltakerne forplikter seg til å stille ressurser til rådighet og at tiltakene utvikles i samarbeid mellom aktørene. Tiltakene skal evalueres i lys av strategiens målsettinger, og resultater oppsummeres i en årlig rapport.

#### **Tiltak som omfatter alle innsatsområdene i strategien og som evalueres og revideres årlig:**

- Årlige handlingsprogram som etterstreber å se de ulike kompetanseaktørenes virkemidler og tiltak i sammenheng. Det innebærer også koblinger til andre relevante regionale planer og strategier.
- Kommunikasjonsplan skal bidra til at aktiviteter og resultater synliggjøres og kommuniseres for å skape engasjement og oppslutning.
- Oversikt over nasjonale, regionale og lokale aktører, deres rolle og bidrag, som kan bidra i realisering og oppfølging av kompetansestrategien.
- Nettverk for verdiskaping og kompetanse har rollen som et regionalt kompetanseforum med oppgave å bidra til operasjonalisering av strategien og de årlige handlingsprogrammene, og hvilke strukturer som skal legges til grunn for det videre arbeidet.
- Strategien skal forankres i ledelsen hos alle samarbeidende aktører, samt politisk i fylkeskommunen.
- Beslutninger og vedtak skal følges opp ved at aktuelle aktører sammen tar ansvar for planlegging og praktisk gjennomføring.
- Strategien og handlingsprogram evalueres årlig, og danner grunnlag for videreutvikling av strategien og utarbeiding av neste års handlingsprogram.

## 4.2. Handlingsprogram 2021-2022

Gjennom strategiprosessen og høringsperioden er det foreslått tiltak, men organisering, ressurser, og fordeling av ansvar er ikke endelig avklart. Dette må skje i samarbeid mellom aktørene og avhenge av ressurser som stilles til rådighet. Koblinger til andre relevante regionale planer og strategier, med tilhørende handlingsprogram vil også ha betydning for konkretiseringer som må gjøres for det første handlingsprogrammet som følger strategien.

I tillegg til tiltakene som beskrevet under 4.1 *Gjennomføring*, som skal evalueres og revideres årlig, så er det utarbeidet følgende handlingsprogram for hvert av de fire innsatsområdene for 2021-2022:

1

### Regionalt kunnskapsgrunnlag

**Forslag til tiltak:**

- Felles årlig spørreundersøkelse om vårt regionale behov/kompetansebarometer.
- Utvikle et regionalt kunnskapsgrunnlag som er tilgjengelig for alle.
- Formidle og markedsføre et felles regionalt kunnskapsgrunnlag og bruken av det.



**Tidsplan**  
Løpende gjennom handlingsprogrammets tidsperiode (konkretiseres)



**Finansiering**  
Samarbeidsaktørene (konkretiseres)

**Formål**  
Utvikle et felles kunnskapsgrunnlag for Vestfold og Telemark, som fundament for arbeidet med de andre innsatsområdene i strategien.

**Mål**

- Samordnet og oppdatert regionalt kunnskapsgrunnlag over tilbud og etterspørsel etter kompetanse, og over grupper som faller utenfor utdanning og arbeid.
- Kunnskapsgrunnlaget brukes for å utvikle tiltak og planlegge utdanningstilbud som ivaretar kompetansebehovet både lokalt og regionalt.
- Samarbeidet på tvers av kommuner, fylkeskommune, NAV og andre aktuelle instanser i Vestfold og Telemark bidrar til økt bruk av innsatsfaktorer som har størst effekt på gjennomføringen i grunnopplæringen.

2

## Kompetansehevingstiltak som sikrer livslang læring

### Forslag til tiltak:

- Utvikle og bruke eksisterende søkbare ordninger som legger til rette for praksisplasser i arbeidslivet, og andre tiltak som jobbrotasjon, utdannings-støtte for voksne.
- Tilby og videreutvikle etter- og videreutdanning for voksne basert på behovene i virksomhetene og tilpasset lokale forhold.



### Tidsplan

Løpende gjennom handlingsprogrammets tidsperiode (konkretiseres)



### Finansiering

Samarbeidsaktørene (konkretiseres)

### Formål

Opprettholde og videreutvikle enkeltpersoners kompetanse og omstillingsevne, og gi økte muligheter i et stadig skiftende arbeidsmarked.

### Mål

- Flere arbeidstakere tar i bruk og videreutvikler sin kompetanse.
- Flere virksomheter investerer i kompetanseutvikling og tilrettelegger for oppdatering av ansattes kompetanse.
- Det legges til rette for livslang læring i arbeidslivet og samfunnet for øvrig, slik at skillet mellom utdanning og arbeidsliv blir mindre.
- Fylket har strukturer og arenaer for samarbeid mellom NAV, næringsliv, skole og helse.

3

## Fleksible utdanningstilbud som møter arbeidslivets behov

### Forslag til tiltak:

- Utvikle eller søke prosjekter som kan motta statlige midler og andre støtteordninger.
- Søke og gjennomføre flere bransje-program
- Utvikle prosjekter i samarbeid med yrkesfeltet som bidrar til tilrettelegging mellom utdanningsnivå.
- Tilby vekslingsmodeller i flere fag.
- Digitalisere læremidler kombinert med nettbasert undervisning.



### Tidsplan

Løpende gjennom handlingsprogrammets tidsperiode (konkretiseres)



### Finansiering

Samarbeidsaktører, søkbare ordninger (konkretiseres)

### Formål

Få utdanningsinstitusjoner til å legge til rette for kompetanseutvikling som svarer opp arbeidslivets behov.

### Mål

- Partsamarbeid bidrar til å definere kompetansebehov og utvikle flere fleksible utdanningstilbud.
- Bedre samordning på tvers av utdanningsnivå bidrar til økt gjennomføring av hele opplæringsløpet.
- Opplærings- og utdanningstilbud dimensjoneres for å møte kompetansebehov.
- Skillet mellom skole og arbeidsliv viskes ut gjennom økt fokus på opplæring på arbeidsplassen.



4

## Omstilling og kvalifisering til arbeidsliv og utdanning

### Forslag til tiltak:

- Øke bruken av realkompetansevurdering og profesjonalisering av karriereveiledningstjenester for å forhindre utenforskap.
- Utnyttelse av fagfornyelsen og elementer fra fullføringsreformen for et mer fleksibelt opplæringssystem som i større grad samarbeider med lokalt næringsliv om opplæring og bygging av kompetanse
- Involvere næringsklynger for å ta et lokalt ansvar for utenforskap i egen kommune og region i råd med anbefalinger (Meld.St.32).
- Utvikle tilbud, særlig språkopplæring, som kvalifiserer personer med lite utdanning og mangelfull arbeidserfaring.



### Tidsplan

Løpende gjennom handlingsprogrammets tidsperiode (konkretiseres)



### Finansiering

Samarbeidsaktørene, søkbare ordninger (konkretiseres)

### Formål

Formålet er å forberede enkeltpersoner til å gjennomføre utdanning og varig tilknytning til arbeidslivet.

### Mål

- Arbeidsgivere legger til rette for at enkeltpersoner får mulighet til å tilegne seg, fornye og anvende kunnskap.
- Tilrettelagt oppfølging bidrar til økt omstillingsevne hos arbeidstakere, forebygger utenforskap og bidrar til bærekraftig utvikling.
- Tilgjengeligheten til profesjonelle karriereveiledningstjenester og realkompetansevurderinger økes.