



Telemark
FYLKESKOMMUNE

23.10.2025

Regional kompetansestrategi for Telemark 2026-2036

Høringsutkast



Foto: Gettyimages

Høring:

Frist for innspill 31. mars
2026

Innhold

Regional kompetansestrategi for Telemark 2026-2036	0
1.Sammendrag	2
2.Bakgrunn.....	3
3.Status, utfordringer og muligheter	5
3.1. Arbeidsstyrken.....	5
3.2. Arbeidsmarkedet	6
3.3. Tilgang på formell kompetanse	7
3.4. Behov for mer etter- og videreutdanning	8
3.5. Svak tilknytning til arbeidslivet.....	8
4. Hva skal vi oppnå – mål for arbeidet	9
4.1. Ta i bruk arbeidskraftressursene	10
4.1.1. Flere er i relevante utdanningsløp og kommer ut i arbeid	10
4.1.2. Økt gjennomføringsgrad i videregående opplæring	10
4.1.3. Raskere og bedre arbeidsintegrering av innvandrere	10
4.2. Rekruttere til etterspurt kompetanse.....	10
4.2.1. Økt rekruttering til helse og omsorgsfag	10
4.2.2. Økt teknologisk kompetanse i helsesektoren	11
4.2.3. Utvikle kompetanse til å nå mål om grønn omstilling og lavutslippssamfunn	11
4.2.4. Målrettet rekruttering av studenter til både utdanning og videre arbeidsliv.....	11
4.3. Livslang læring er en selvfølge.....	12
4.3.1. Flere arbeidstakere videreutvikler sin kompetanse	12
5. Hvordan skal vi nå målene	12
5.1. Utarbeide et «levende» regionalt kunnskapsgrunnlag for fremtidens kompetansebehov.....	12
5.2. God kvalitet i karriereveiledning i et livslangt perspektiv	13
5.3. Styrket bruk av realkompetansevurdering	13
5.4. Mer praksis og arbeidslivsrelevans inn i skolene.....	14
5.5. Riktig dimensjonering av utdanningsløp	15
5.6. Sikre gode overganger mellom skoler og ut i opplæring i bedrift	15
5.7. Aktiv inkludering i arbeidslivet og styrking av norsk språk	16
5.8. Tidlig og målrettet introduksjon og opplæring i bruk av teknologi.....	17
5.9. Stimulere og legge til rette for kompetanseutvikling for voksne arbeidstakere	17
5.10. Ivareta elever og studenter i praksis og følge opp nyansatte.....	17
Vedlegg	18
Lenker	18

1.Sammendrag

Telemark fylkeskommune har utarbeidet Regional Kompetansestrategi 2026-2036 med årlig handlingsprogram i samarbeid med partnerskapet og andre viktige samarbeidspartnere. Regional kompetansestrategi er en viktig pilar i fylkeskommunens rolle som kompetansepolitisk aktør med mål om bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse. Kompetansestrategien skal også legge ramme for samhandling mellom aktørene og gi en retning for satsinger og prioriteringer.

Regional kompetansestrategi er forankret i Telemarksplanen (regional planstrategi). Regional kompetansestrategi vil også være viktig å se i sammenheng med andre regionale planer og strategier, da kompetanse inngår som tema blant annet i Regional plan for Klima, energi og grønn omstilling, Strategi for landbruket i Telemark og Strategi for helsefremmende opplæring.

Regional kompetansestrategi følges opp med et årlig handlingsprogram som vil legge føringer for prioriteringer, ressursbruk og satsingsområder. Handlingsprogrammet utarbeides i tett samarbeid med ulike samarbeidsparter og etablerte regionale kompetansenettverk i Telemark og revideres årlig.

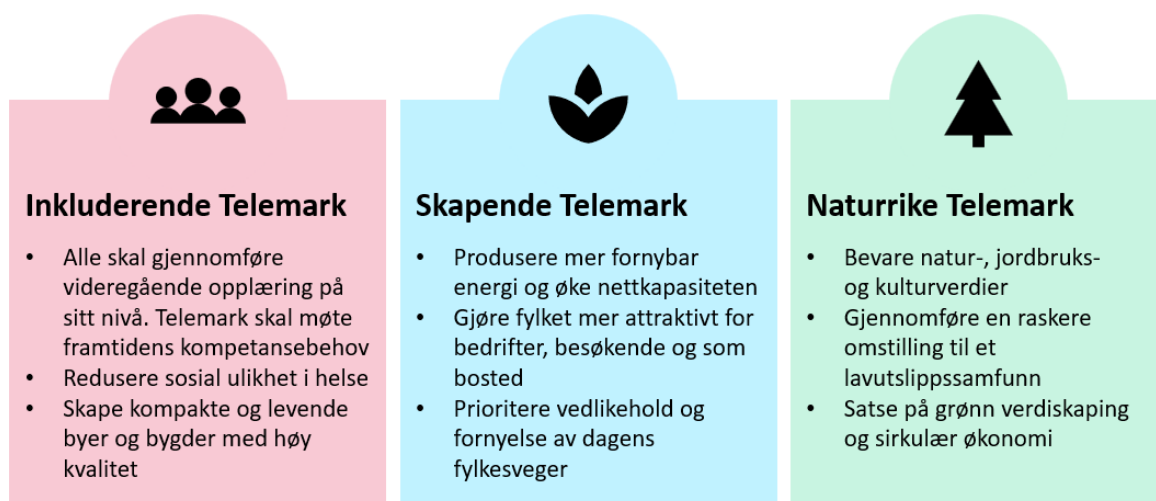
Gjennom målrettet innsats skal strategien bidra til at innbyggerne får den kompetansen som samfunnet og arbeidslivet etterspør lokalt, regionalt og nasjonalt.



Foto: GettyImages cred. Maskot

2.Bakgrunn

Regional kompetansestrategi er forankret i Telemarksplanen 2024-2028 og skal bidra til å nå målene i planens tre satsingsområder: Inkluderende Telemark, Skapende Telemark og Naturrike Telemark.



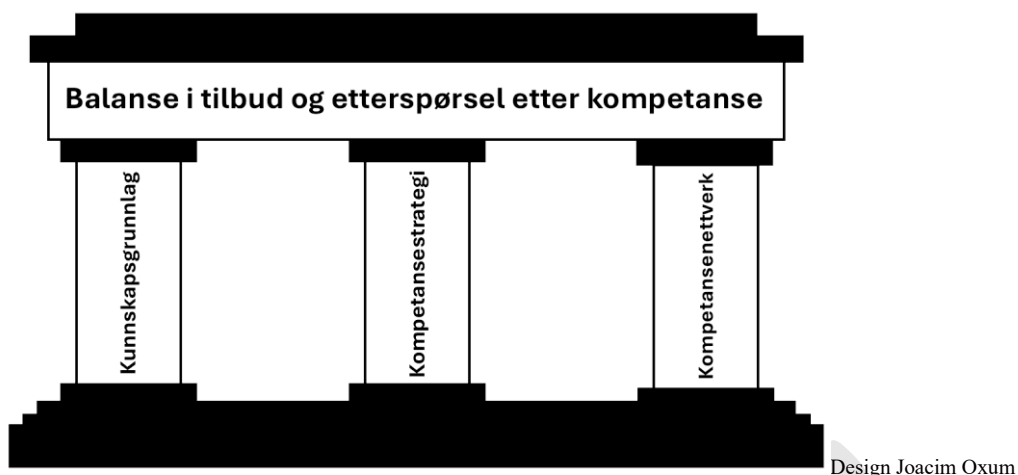
Behov for kompetanse inngår i alle satsingsområdene og i flere av de overordnede målene.

I Meld. St. 6 (2018-2019) Oppgaver til nye regioner fikk fylkeskommunene en forsterket rolle som samfunnsutvikler og tillagt oppgaver med å legge til rette for at flere kommer i jobb og at bedrifter får tak i den arbeidskraften og kompetansen de trenger. Fylkeskommunen fikk med dette et større strategisk ansvar for den regionale kompetansepolitikken. Fylkeskommunen skal kartlegge regionale kompetansebehov, formidle behov til kompetansetilbydere og tilrettelegge for etterspurte opplærings- og utdanningstilbud. Et viktig virkemiddel er å utarbeide regionale kompetansestrategier i samarbeid med partnerskapet. Dette gir fylkene en ramme for samordning og gir retning for hvordan det regionale partnerskapet skal mobilisere i arbeidet med å møte kompetanseutfordringene. Det er derfor viktig at kompetansestrategien forankres bredt internt i fylkeskommunen, samt hos relevante offentlige aktører og i arbeids- og næringslivets organisasjoner. Dette oppdraget er også omtalt i Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2023-2027 og i NOU 2025:1 Felles ansvar, felles gevinst – Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet.

Fylkeskommunene har sammen pekt på tre pilarer som fundament for den forsterkede rollen som kompetansepolitisk aktør:

- 1) Utvikling av et oppdatert kunnskapsgrunnlag knyttet til kompetanse
- 2) Utarbeidelse av regionale kompetansestrategier (-planer)
- 3) Etablering av fylkesvise kompetansenettverk eller -forum

Det skal være en gjensidig sammenheng mellom pilarene som skal bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse:



Samfunnet og arbeidslivet er i endring, og drivkrefter som teknologisk utvikling og digitalisering, omstilling til lavutslippssamfunn og grønt skifte sammen med større fokus på geopolitiske endringer og en mer urolig verden, påvirker kompetansebehovet. I tillegg ser vi store demografiske endringer som innebærer flere eldre og lavere andel av befolkningen i yrkesaktiv alder. Dette forsterker omstillingsbehovet og etterspørselen i arbeidslivet, særlig etter helsetjenester og tilhørende kompetanse.

Kunstig intelligens (KI) påvirker og endrer mange arbeidsoppgaver, og både kompetansebehov og framtidige yrker blir sterkt berørt av dette.

Et annet bakteppe for utarbeiding av regional kompetansestrategi er det manglende samsvaret mellom arbeidslivets behov for kvalifisert arbeidskraft og den tilgjengelige kompetansen. I henhold til bedriftsundersøkelser fra NAV og NHO har både offentlig og privat arbeidsmarked gjennom flere år hatt problemer med å rekruttere etterspurt kompetanse. Dette har påvirket både rekrutteringsmuligheter, behov for intern opplæring, utvikling og verdiskaping i arbeidsmarkedet.

Fylkeskommune har etter integreringsloven ansvaret for det regionale integreringsarbeidet og skal legge til rette for at arbeidslivet i fylket får tilgang til riktig kompetanse. Formålet med loven er at innvandrere tidlig skal integreres i det norske samfunnet og bli økonomisk selvstendige. I henhold til integreringsloven skal fylkeskommunen utarbeide planer for kvalifisering av innvandrere og gi tilbud om karriereveiledning. Kommunen har opplæringsansvar etter integreringsloven i norsk og samfunnskunnskap og for grunnskoleopplæring etter opplæringsloven for de som ikke har fullført grunnskole. Fylkeskommunen har ansvar for videregående opplæring etter opplæringsloven og kan for enkelte overta kommunens ansvar etter integreringsloven for opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Fylkeskommunens ansvar for videregående opplæring gjøres som en del av det ordinære opplæringstilbudet som gis. Plan for kvalifisering av innvandrere er derfor innlemmet i Regional kompetansestrategi for Telemark 2026-2036 med tilhørende handlingsprogram.

3.Status, utfordringer og muligheter

Kompetansestrategien skal bidra til å håndtere ulike utfordringer og muligheter på kompetansefeltet. Et levende kunnskapsgrunnlag finnes på www.telemarkfylke.no/kunnskapsgrunnlag-kompetanse. I tillegg har fylkeskommunene laget et felles indikatorsett som grunnlag for videre analyser, dialog og felles forståelse av regionens kompetansestatus. Indikatorene er strukturert i fem ulike temaer, beskrevet i kapitlene 3.1 – 3.5, som belyser kompetanseutfordringer og -muligheter i Telemark.

3.1. Arbeidsstyrken

Arbeidsstyrkens størrelse i forhold til befolkningen forteller oss mye om robustheten i arbeidsmarkedet.

Fram mot 2050 vil befolkningen i de eldste aldersgruppene øke kraftig, mens andelen i yrkesaktiv alder og andelen unge vil gå ned. Dette øker forsørgerbyrden for eldre, noe forsørgerbrøken viser i tall. Forsørgerbrøken er et mål på forholdet mellom antall personer i eldre aldersgrupper som typisk ikke jobber og antall personer i eldre der folk typisk arbeider. I 2024 var det 40 personer som var 65 år og eldre per 100 personer i alderen 20-64 år i Telemark. I 2050 vil dette øke til 56 eldre per 100 i yrkesaktiv alder. Bare Innlandet vil ha en høyere forsørgerbyrde for eldre enn Telemark. Disse endringene vil på den ene siden få stor betydning for arbeidstilbud og offentlige inntekter, og på den andre siden påvirke pensjonsutgifter og pleie- og omsorgsbehov. Eldreveksten vil være sterkest i distriktskommunene i Telemark. Utviklingen skyldes at vi stadig lever lenger og at det er store fødselskull som nå blir en del av den eldre befolkningen i tida som kommer.

Innvandring kan til dels veie opp for dette. De siste 25 årene har nettoinnvandring opprettholdt og drevet befolkningsveksten i Telemark. Flyktningstrømmen fra Ukraina de siste årene har forsterket dette. Innvandring har vært særlig viktig for å opprettholde og øke folketallet i distriktskommunene. Telemark er det fylket med høyest andel innvandrere med fluktbakgrunn, og har samtidig en lavere andel arbeidsinnvandrere enn andre fylker. Samtidig er det bare Østfold som har mer bofaste flyktninger enn Telemark. 92% av flyktningene bor fortsatt i kommunen der de ble bosatt når man måler fem år seinere. De utgjør viktig kompetanse for kommunene i Telemark. Det er flest flyktninger fra Ukraina, Syria og Somalia i Telemark, mens flest arbeidsinnvandrere kommer fra Polen.

Det er mye usikkerhet knyttet til framtidig innvandring, men endringer i alderssammensetningen vil uansett føre til knapphet på arbeidskraft i årene som kommer. For å løse denne utfordringen bør en så stor del av befolkningen som mulig delta i arbeidslivet og den eksisterende arbeidsstyrken anvendes på best mulig måte.

I 2023 var imidlertid bare 58 % av telemarkingene over 15 år en del av arbeidsstyrken (sysselsatte + ledige). Telemark har sammen med Østfold, den laveste andelen av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken. Det er en stadig større andel sysselsatte i Telemark med heltidsstillinger og større stillingsandeler, men det er fortsatt stort potensiale for å benytte den undersysselsatte arbeidsstyrken enda bedre. Norge ligger generelt høyt på sykefraværstatistikken, og i Telemark er

det legemeldte sykefraværet litt høyere enn i landet som helhet. Ved å redusere sykefraværet, kan en god del av mangelen på arbeidskraft løses.

3.2. Arbeidsmarkedet

Balansen i arbeidsmarkedet og forholdet mellom tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft, er viktig for den regionale kompetansepolicyen. Ubalanse i arbeidsmarkedet viser seg ved at personer ikke får jobb eller ved at virksomhetene ikke klarer å rekruttere arbeidskraft.

Endringer i antall sysselsatte kan fortelle oss noe om etterspørselen etter arbeidskraft, men sier ingenting om utfordringer med å rekruttere. Sammenliknet med de fleste andre fylker, har Telemark hatt en beskeden vekst i antall sysselsatte de siste årene, men det er store forskjeller mellom næringene. Det er en særlig positiv økning i antall sysselsatte innen kommunikasjon og informasjon, mens det er nedgang i transport og forretningsmessig tjenesteyting.

Både NAVs bedriftsundersøkelse, som går til et representativt utvalg offentlige og private virksomheter, og NHOs kompetansebarometer, som går til deres egne medlemsbedrifter, viser imidlertid at mange virksomheter har udekte kompetansebehov og rekrutteringsutfordringer. I NAVs bedriftsundersøkelse for Telemark i 2025 svarer 11 % av virksomhetene at de opplever å ikke få rekruttert nye ansatte fordi søkerne ikke har riktig kompetanse. Videre svarer 9 % at de har ansatt noen med lavere kompetanse enn de søkte etter. NHOs kompetansebarometer viser at det særlig er stort behov for kompetanse knyttet til ingeniør- og tekniske fag, IKT-fag og håndverksfag. Mangelen på kompetanse er mest utbredt i de største bedriftene og for bedrifter i de minst sentrale områdene. Mangel på kompetanse er både knyttet til mangel på folk/søkere og manglende kompetanse hos de ansatte.

NAVs bedriftsundersøkelse estimerer at det mangler ca. 950 arbeidstakere i Telemark i 2025. Det er et stort og økende behov for arbeidskraft innen helse og omsorg. Med flere eldre blir det også flere pleietrengende og derfor flere omsorgsoppgaver, samtidig som det blir færre til å utføre dem. Innføring av ny velferdsteknologi kan gi smartere løsninger som bidrar til at oppgavene kan løses med færre ansatte. Dersom oppgavene løses som i dag, vil behovet for arbeidskraft innen helse og omsorg gi økt press på tilgangen til arbeidskraft til andre næringer, og dermed økt kamp om arbeidskraften.

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse mener at det allerede fra 2026 ventes et vedvarende underskudd på arbeidskraft med yrkesfaglig utdanning på videregående nivå, særlig innen elektrofag, maskin- og mekaniske fag, bygg- og anlegg, tekniske og håndverksfag. Antall fagarbeidere med denne kompetanse er forventet å falle frem til 2030, mens etterspørselen vil øke. Samtidig anslås et overskudd av personer med høyere utdanning, spesielt på mastergradsnivå. Overskuddet kan bli større innen humanistiske fag, der etterspørselen svekkes noe, mens tilgangen øker markant. Lignende ubalanser ventes også innen samfunnsfag, juridiske fag og økonomisk-administrative utdanninger, der arbeidsstyrken vokser raskere enn behovet. For helse- og omsorgsfag er etterspørselen stabil frem mot 2030, mens tilgangen på kvalifisert

arbeidskraft faller, noe som kan gi økt knapphet på sikt ¹. Vi har grunn til å tro at dette fremtidsbildet også stemmer for Telemark.

Etablering av store arbeidsplasser i distriktskommuner, bl.a. datalagringssentre, kan i stor grad påvirke behov for rekruttering av arbeidskraft til enkelte kommuner og dermed også påvirke balansen i arbeidskrafttilgangen for en større region.

3.3. Tilgang på formell kompetanse

Formell kompetanse er kompetanse dokumentert fra en utdanningsinstitusjon. Utdanningsnivået sier mye om hvilken kompetanse befolkningen har. Det er en sammenheng mellom utdanningsnivå, verdiskaping og omstillingsevne. Telemark har en lavere andel av befolkningen med høyere utdanning sammenliknet med mange andre fylker, og en høyere andel med bare grunnskole. Hver fjerde innbygger i Telemark har bare grunnskole, men en del av disse er innvandrere og eldre generasjoner som ikke hadde de samme utdanningsmulighetene som finnes i dag. I tillegg har Telemark hatt sterke industrimiljøer der det tidligere var enkelt å få jobb uten særlig skolegang.

Telemark skiller seg imidlertid mest fra andre fylker ved å ha en høy andel med videregående som høyeste utdanningsnivå. Fagopplæring har alltid stått sterkt i Telemark, og andelen elever som søker seg inn på yrkesfag er høyest i landet og har økt mye de siste årene. Elever som velger yrkesfag, har relativt sett noe lavere mobilitet mellom fylkene, og blir oftere værende i nærheten av hjemstedet etter endt utdanning, enn de som går videre til høyere utdanning. Andelen som velger yrkesfag kan derfor si noe om forventet tilgang på yrkesfaglig kompetanse for fylkets næringsliv. En økende andel som starter Vg1 yrkesfag tar imidlertid påbygg og ender opp med studiekompetanse.

NAVs bedriftsundersøkelse for Telemark i 2025 viser at det er størst estimert mangel på arbeidstakere med fagbrev. Samtidig har Telemark ligget lavt på andel søkere som har fått godkjent lærekontrakter innen utgangen av året de har fullført Vg2. Det er flere årsaker til dette. Mange som søker seg inn på yrkesfag planlegger ved oppstart å ta påbygg for generell studiekompetanse. Samtidig er det mangel på læreplasser i enkelte fag og i enkelte områder. Andelen søkere som har fått godkjent lærekontrakt i Telemark har imidlertid økt de siste årene.

I videregående opplæring for voksne er det en ny opplæringsmodell, modulstrukturert opplæring. Modulstrukturert opplæring er ett av flere tiltak i fullføringsreformen som skal bidra til at flere voksne kan ta fag- eller svennebrev, og at norsk arbeidsliv får dekket sitt behov for kvalifisert arbeidskraft. I Telemark har vi igangsatt modellen innen enkelte av de foreløpig 13 godkjente modulstrukturerte fagene. I denne modellen skal arbeidslivet være hovedarenaen for opplæring gjennom lærekontrakt.

Høyere yrkesfaglig utdanning i regi av fagskolene, tilbyr praksisnære utdanninger på nivået over videregående opplæring. I Telemark er det i dag flest tilbud innen høyere yrkesfaglig utdanning knyttet til tekniske fag og helse og velferd. Det er på nasjonalt nivå en tydelig satsing på høyere yrkesfaglig utdanning gjennom tildeling av fylkesvise driftsmidler til stadig flere studieplasser.

¹ [Rekrutteringsproblemer og mangel på arbeidskraft \(1\).pdf](#)

Gjennom Stortingsmelding 11 (2024-2025) «Fagfolk for en ny tid» ønsker regjeringen å styrke fagskolesektoren og sikre mer kompetent arbeidskraft i fremtiden. Også i Telemark ser vi økende interesse for høyere yrkesfaglig utdanning ved at et stadig økende studenttall. De fleste studiene tilbys med digital undervisning og fysiske samlinger. Vi erfarer at flere fagskoler nå ønsker å etablere studietilbud i Telemark innen et bredt fagområde.

Universitetet i Sørøst-Norge (USN) har fire campuser i Telemark, og rekrutterer mange studenter fra eget fylke. Omtrent 30 % av søkerne til høyere utdanning bosatt i Telemark ønsker også å studere ved en av disse campusene. Blant studenter fra Telemark som startet på en utdanning på minst 60 studiepoeng i 2024, startet 59 % av studentene på USN. Antall førstevalgssøkere per planlagte studieplass kan si noe om hvor attraktivt fylket er som studiefylke. Til sammen var det 1,9 søkere gjennom Samordna opptak per studieplass til USNs studiesteder i Telemark i 2025. Bare fem andre fylker hadde høyere antall førstevalgssøkere per studieplass enn Telemark.

3.4. Behov for mer etter- og videreutdanning

Arbeidslivet er i rask endring, med sterke drivere for ny kompetanse. Arbeidstakere må derfor være innstilt på å tilegne seg kompetanse gjennom hele arbeidskarrieren for å være aktuelle og oppdaterte. Kompetanse kan tilegnes som både formell utdanning (med studiepoeng og vitnemål), eller som uformell utdanning som kortere kurs.

Tidligere var det enklere å få jobb uten å ha formell utdanning. Et økende antall voksne i Telemark formaliserer nå langvarig praksis innen et yrke ved å ta fag-/svennebrev i voksen alder, for eksempel gjennom ordningen «Fagbrev på jobb» eller «praksiskandidatordningen». Dette er i tråd med at arbeidslivet i stadig større grad etterspør formell kompetanse ved utlysing av stillinger og ansettelser. 12 % av sysselsatte (utenom studenter) i Vestfold og Telemark deltar i formell utdanning, mens 6 % deltar i formell videreutdanning. Dette er som på landsgjennomsnittet. Formell utdanning bidrar til varig tilknytning til arbeidslivet. En utfordring er imidlertid at videreutdanning og kompetanseheving er vanligst blant de med høy utdanning, mens behovet er størst blant de med lavere utdanningsnivå.

Ett av tiltakene i fullføringsreformen var å innføre modulstrukturert opplæring som skal bidra til at flere voksne kan ta fag- eller svennebrev, og at arbeidslivet får dekket sitt behov for kvalifisert arbeidskraft. Formålet med opplæringsmodellen er at voksne raskt og effektivt skal oppnå den kompetansen som er nødvendig for å bestå eksamen og få fag- eller svennebrevet i det aktuelle lærefaget. Opplæringen er bedre tilpasset voksnes behov, utgangspunkt og livssituasjon, slik at det blir enklere å veksle mellom opplæring, arbeid og andre forpliktelser. Modulstrukturert opplæring ble tilbudt som opplæringsmodell i Telemark i noen fag høsten 2024. Målet er å rulle ut denne opplæringsmodellen for stadig flere fagområder.

3.5. Svak tilknytning til arbeidslivet

Å være i arbeid bidrar til selvstendighet, selvrealisering og til å bygge nettverk. Dette gir økt tilhørighet til samfunnet, motvirker fattigdom og utjevner forskjeller. Mange står utenfor arbeid og utdanning, eller har svak tilknytning til arbeidslivet. Noen velger selv å stå utenfor arbeid og være for eksempel hjemmевærende, mens andre står utenfor av helsemessige årsaker. Andre

igjen ønsker å jobbe, men klarer ikke skaffe seg varig jobb. Personer med lav utdanning er ekstra utsatt for utenforskap eller svak tilknytning til arbeidsmarkedet.

Telemark har landets tredje høyeste andel unge utenfor utdanning og arbeidsliv, såkalte NEET (Not in Education, Employment or Training). I 2023 var 11 % av befolkningen mellom 15-29 år utenfor arbeid og utdanning (målt på et gitt tidspunkt hvert år). I overkant av 400 av disse var registrert arbeidsledige, 940 mottok arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, mens ca. 2000 var registrert i kategorien «annet». Andelen har gått ned fra 14 % i 2015 til 11 % i 2023. NEET-gruppen er imidlertid en mangfoldig gruppe der det er mye bevegelser inn og ut. Mange har kun et midlertidig opphold utenfor arbeid og utdanning. Dersom vi følger NEET-gruppen over tid, ser vi at nesten halvparten er i arbeid eller utdanning året etter.

Det er en tydelig sammenheng mellom resultater på grunnskolen og tilhørighet til arbeid og utdanning seinere i livet. Unge utenfor arbeid og utdanning har i større grad lavere grunnskolepoeng enn andre. Det er også sosiale forskjeller i ungt utenforskap. Barn av foreldre med lav utdanning har større sannsynlighet for selv å havne utenfor arbeid og utdanning.

Andel unge som står utenfor arbeid og utdanning er høyere blant innvandrere enn i resten av befolkningen. Sysselsettingen blant innvandrere er også lavere enn i øvrig befolkning. Telemark har en høy andel innvandrere med flukt som innvandringsgrunn, og det er generelt vanskeligere for flyktninger enn for andre innvandrere å tre inn på arbeidsmarkedet. Dette skyldes først og fremst mangel på formell kompetanse og stor konkurranse om jobber som krever lav formell utdanning. Men også språkutfordringer, ulik arbeidslivskultur, systemforståelse og diskriminering er faktorer som spiller inn. Sysselsettingen øker imidlertid med botiden. Introduksjonsprogrammet, med forutgående karriereveiledning fra fylkeskommunen, er det viktigste virkemiddelet for å gi flyktninger og deres familie grunnleggende ferdigheter og kunnskap for å delta i norsk yrkes- og samfunnsliv.

4. Hva skal vi oppnå – mål for arbeidet

Overordnet mål for Regional kompetansestrategi, vil være å bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel knyttet til kompetanse i Telemark.

De ulike målene kan samles i tre hovedkategorier med tilhørende delmål for å konkretisere ambisjoner og retning:

1. Ta i bruk arbeidskraftressursene
2. Rekruttere til etterspurt kompetanse
3. Livslang læring er en selvfølge

4.1. Ta i bruk arbeidskraftressursene

4.1.1. Flere er i relevante utdanningsløp og kommer ut i arbeid

I Telemark står en høy andel utenfor arbeid og utdanning, og mange av disse utgjør en ubrukt arbeidsressurs. Det bør derfor være realistisk å få flere inn i arbeid og utdanning med målrettede virkemidler og arbeidsmetoder. Målet er at alle skal få mulighet til å bidra inn i arbeidslivet med utgangspunkt i sine ressurser. Det er også et mål å rekruttere mer målrettet til utdanning og yrker som vil etterspørres i fremtiden. Dette sikrer både fremtidig kompetansebehov og mulighet for varig arbeidstilknytning.

Nesten halvparten av norske 15-åringer er usikre på hva de vil ha som et yrke når de er 30 år gamle.² Blant de elevene som har yrkesforventninger, er dette konsentrert rundt noen få yrker. Størst er interessen for yrkesfag og håndverksyrker. Jobb- og utdanningsambisjoner henger tydelig sammen med sosial bakgrunn. Norske elever deltar oftere i karriereveiledningstiltak sammenliknet med elever i andre land. Veiledninga foregår imidlertid i stor grad som samtaler med karriereveileder og mange 15-åringer ikke har deltatt i noen utforskende aktiviteter som gir direkte kontakt med arbeidslivet.

4.1.2. Økt gjennomføringsgrad i videregående opplæring

Fullført og bestått videregående utdanning er avgjørende for en seinere varig tilknytning til arbeidslivet. Med målrettet satsing de siste årene har vi sett at gjennomføringsgraden i videregående skole har økt, men det er fortsatt et potensial for ytterligere forbedring. Forebygging av frafall og øke gjennomføringen av videregående skole blir svært viktig framover. I samsvar med Telemarksplanen er målet at alle skal gjennomføre videregående opplæring på sitt nivå. Stortinget har målsatt ambisjonsnivået for fullføringsreformen til 90% for perioden 2024-2030.

4.1.3. Raskere og bedre arbeidsintegrering av innvandrere

Det er et mål at innvandrere skal innlemmes i samfunns- og arbeidslivet på samme nivå som befolkningen ellers. For distriktskommuner i Telemark er innvandrere et særlig viktig og positivt bidrag til bosetting og arbeidskraft. I dag ser vi at graden av utenforskap er høyere og deltagelsen i arbeidslivet lavere blant innvandrere sammenliknet med øvrig befolkning. Høyere sysselsetting blant innvandrere vil være viktig både for å dekke arbeidskraftbehovet, men også for å gi økonomisk trygghet for den enkelte og redusere sosial ulikhet i samfunnet.

4.2. Rekruttere til etterspurt kompetanse

4.2.1. Økt rekruttering til helse og omsorgsfag

Vi blir flere eldre i forhold til andelen i arbeidsfør alder, og dette fører til at omsorgsoppgavene blir fordelt på færre hender enn i dag. Dette gir behov for økt rekruttering til helse- og

² [Tenåringers karriereutvikling i Norge: Innsikter fra PISA | HK-dir](#)

omsorgsyrkene, og behovet er størst i distriktskommunene. Telemark har en stor andel søkere til yrkesfag, men det er ikke alle av disse som ønsker å ta et fagbrev. Både fagskolene og USN har også relevante utdanningstilbud innen helse og velferd. Dessverre opplever ikke disse skolene i dag en generell økning av antall søkere til helsefagene, uavhengig av utdanningsnivå. Det er behov for å stimulere til økt interesse og søkning til helsesektoren, og særlig må arbeidet rettes inn mot distriktskommunene. I forlengelsen av dette er det også behov for flere lærlinge- og praksisplasser innen helse. Her må det offentlige ta et større ansvar for å bidra til både praksisplasser og læreplasser i et slikt omfang at vi sikrer at flere kan ta helserelaterte utdanninger. Vi opplever at det er en oversøking av voksne til helsefag da det er vanskelig å skaffe læreplasser.

4.2.2. Økt teknologisk kompetanse i helsesektoren

Behovet for ansatte innen helsesektoren er som nevnt stort i tida som kommer, men situasjonen er også slik at det er begrensede arbeidsressurser tilgjengelig generelt i hele arbeidsmarkedet. Det er derfor ikke slik at helsesektoren kan ta «alle» inn i sin sektor, det er også framtidig behov for rekruttering til andre yrker. Dette gjør at det er behov for å arbeide smartere med mer bruk av digitale hjelpemidler og teknologi innen helsesektoren. Dette kan gi mer effektiv bruk av arbeidsressursene. For å være i stand til å legge om arbeidsoppgaver og rutiner og innføre ny teknologi, er det behov for ny kompetanse.

4.2.3. Utvikle kompetanse til å nå mål om grønn omstilling og lavutslippssamfunn

I Telemarksplanen er det målsetting om å gjennomføre en raskere omstilling til et lavutslippssamfunn og satse på grønn verdiskaping og sirkulær økonomi. Den teknologiske utviklingen og mulighetene som ligger i dette går raskt, og det er krevende å følge med og utnytte potensialet. Regional plan for klima, energi og grønn omstilling skal legge rammer for å nå målet om raskere grønn omstilling. Riktig kompetanse og opplæring er omtalt som avgjørende for å lykkes. Det vil være nødvendig å samarbeide om framtidens kompetansebehov knyttet til grønn omstilling og sirkulær økonomi.

4.2.4. Målrettet rekruttering av studenter til både utdanning og videre arbeidsliv

Studenter som tar utdanning i Telemark, både bosatte i Telemark eller fra andre fylker, kan bli framtidige viktige arbeidstakere innen privat og offentlig arbeidsliv med etterspurt kompetanse. Det må være et mål å gjøre utdanningsinstitusjonene og utdanningsløpene i Telemark mer attraktive slik at Telemark på sikt rekrutterer flere studenter inn i fylket. Det må videre være et mål å beholde studentene i fylket etter endt utdanning. Både hvordan studentene opplever praksisperioder og muligheter for framtidige interessante jobber, er viktige faktorer for hvor nyutdanna studenter ser seg om etter jobb etter endt utdanning.

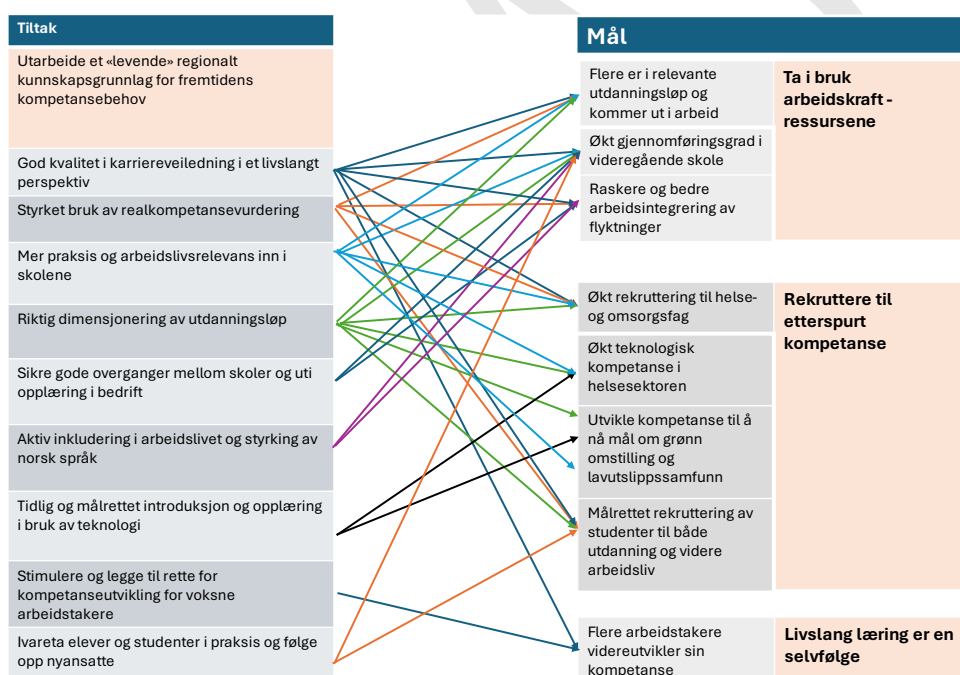
4.3. Livslang læring er en selvfølge

4.3.1. Flere arbeidstakere videreutvikler sin kompetanse

Det er tidligere beskrevet viktige drivere for endringer i kompetansebehov. Men endringene gjelder ikke bare innen noen utvalgte tema, det er behov for kompetanseutvikling gjennom hele livet for å kunne stå i arbeid og være med på å bidra til utvikling og innovasjon. Det er ikke slik lenger at utdannelsen en tar som ung vil være tilstrekkelig kunnskap gjennom hele arbeidslivet. Det er behov for å utvikle kompetansen og fylle på med ny kunnskap gjennom ulike kurs og utdanningsløp. Det er derfor et mål at livslang læring og karrierekompetanse³ blir anerkjent og får fokus i arbeidslivet og at muligheter for kompetanseutvikling blir gjort kjent og tilrettelagt for den ansatte.

5. Hvordan skal vi nå målene

En rekke tiltak skal møte målene og delmålene beskrevet i kapittel fire. Tiltakene treffer flere mål som illustrert under:



5.1. Utarbeide et «levende» regionalt kunnskapsgrunnlag for fremtidens kompetansebehov

Et godt kunnskapsgrunnlag for fremtidig kompetansebehov legger grunnlaget for å bruke ressurser og tiltak på riktig måte for å nå målsettingene.

³ [Karrierekompetanse og karrierelæring | HK-dir](#)

Det er behov for tilgjengelig og oppdatert kunnskapsgrunnlag som fundament for felles forståelse og samhandling i arbeidet med å følge opp delmål og det årlige handlingsprogrammet i strategien. Flere aktører utarbeider årlig viktige rapporter knyttet til kompetanse og arbeidslivets behov. Telemark fylkeskommune har samlet mye relevant statistikk og analyse knyttet til utenforskap og kompetanse på www.telemarkfylke.no/kunnskapsgrunnlag-kompetanse. Det er imidlertid et potensial for å gjøre statistikk og datatilgang enda mer treffsikkert når det gjelder fremtidig behov for kompetanse.

Fylkeskommunene har på tvers av fylkesgrensene utviklet et indikatorsett for som er lagt til grunn for inndeling av kapittel 3 i denne strategien. Indikatorene gir en pekepinn på hvordan Telemark ligger an sammenliknet med andre fylker og landet som helhet. Det er et potensial for Telemark å videreutvikle arbeidet med kompetanseindikatorene slik at de blir enda mer relevante og operative for å følge status og utvikling i eget fylke. Det blir også signalisert i Stortingsmelding for høyere yrkesfaglig utdanning, Meld.St. 11 (2024-2025), at det er forventninger til at fylkeskommunene utarbeider kunnskapsgrunnlag for fremtidig kompetansebehov som kan legges til grunn for vekst i antall studieplasser og prioritering av driftsstøtte til høyere yrkesfaglig utdanning i de enkelte fylker.

5.2. God kvalitet i karriereveiledning i et livslangt perspektiv

Livslang læring og god kvalitet i karriereveiledningstilbudet er viktige virkemidler i kompetansepolitikken. Fylkeskommunen har etter opplæringsloven ansvaret for å tilby gratis karriereveiledning for innbyggerne. Det gis karriereveiledning både i grunnskolen og i videregående skole av lærere med ansvar for karriereveiledning, og det tilbys karriereveiledning til voksne i regi av bl.a. Karrieresenteret eid av fylkeskommunen. Voksne som ønsker videregående opplæring henvender seg til fylkeskommunens veiledningssentre for rådgivning.

Mange unge er svært usikre på framtidig yrkesvalg, og erfaringer fra arbeidslivet er i stor grad fraværende. Karriereveiledning er viktig for å gjøre kjent hvilken kompetanse og utdanninger som et framtidig arbeidsliv etterspør, samt støtte elever og voksne i videre valg og retning. Det er et potensial for å øke kvaliteten på karriereveiledningen i skolen for gjennom det å gjøre veiledninga mer aktuell og interessant for elevene. På denne måten kan fag/oppgaven få en høyere status i skolehverdagen.

Dette skal bidra til å hjelpe folk med å ta valg om utdanning, opplæring og arbeid. Det er viktig at karriereveiledning har god kvalitet. Dette innebærer blant annet oversikt over muligheter og bruk av riktige verktøy og metoder. Karrieresenteret er en viktig aktør med mye kompetanse innen karriereveiledning for voksne. Det er et potensial for å gjøre tilbudet bedre kjent, videreutvikle tjenesten slik at ulike målgrupper og behov ivaretas, samt overføre kunnskap og metodikk fra Karrieresenteret til karriereveiledere i grunnskole og videregående skole.

5.3. Styrket bruk av realkompetansevurdering

Realkompetansevurdering er en prosess der kompetanse opparbeidet gjennom livet på ulike måter blir vurdert opp mot læreplaner i ulike fag eller i utdanningsløp. Hensikten er å vurdere om

ferdigheter og kunnskaper kan erstatte deler av eller hele den formelle utdanningen. Realkompetanse kan være knyttet til både formell utdanning, arbeidserfaring, kurs, fritidsaktiviteter og annen relevant kompetanse. Realkompetansevurdering kan være svært avgjørende for voksne søkere, både ved inntak ved ulike utdanningsinstitusjoner, og ved vurdering om studieløpet kan gjøres kortere på veien til å oppnå fullført utdanningsnivå. Kommunene har ansvaret for gjennomføring av realkompetansevurdering for voksne med tanke på grunnskoleopplæring, fylkeskommunene har tilsvarende ansvar for voksne som skal ta videregående opplæring. I høyere yrkesfaglig utdanning og i universitets- og høyskolesektoren, har det enkelte studiestedet ansvaret for gjennomføring av realkompetansevurdering. Realkompetansevurdering blir brukt i ulik grad ved ulike utdanningsinstitusjoner, bl.a. er bruk av realkompetansevurdering mer utbredt ved inntak hos fagskoler enn det er ved høyskole/universitet. Det å ha nok ressurser og kompetanse til å gjennomføre realkompetansevurdering hos alle aktører, er viktig for å åpne tilgangen til opplæring og studier for flere, samt tilpasse opplærings- og studieløpene slik at veien mot fullført utdanning blir kortere.

5.4. Mer praksis og arbeidslivsrelevans inn i skolene

Mange elever opplever skolen som svært teoretisk og savner både fysiske oppgaver og mulighet til å utfolde seg kreativt. Opplevelsen kan bidra til at elevene mister motivasjon for skolehverdagen, med konsekvenser som stort fravær, frafall eller uro og utagering i klasserommet. Flere skoler har etter hvert god erfaring med å samarbeide med arbeidslivet for elever som står i fare for å falle ut av skolen eller miste motivasjon. Praksis i arbeidslivet bør også i større grad trekkes inn i fagene arbeidslivsfag, utdanningsvalg, yrkesfaglig fordypning og andre relevante fag for å gjøre skolehverdagen med arbeidslivsrettet. Aktører fra lokalt arbeidsliv kan også trekkes inn på skoler gjennom jobbmesser og presentasjoner i klasserom/på foreldremøter for å synliggjøre behov og muligheter i lokalt arbeidsliv. Dette er både viktig for motivasjon, gjennomføring av skoleløp og videre studievalg for den enkelte elev, men det kan også være en verdifull rekrutteringsarena for bedriftene og offentlig arbeidsliv.

En annen inngang til behov for nært samarbeid med arbeidslivet, er at elevtallet i videregående skole kommer til å bli lavere i tida som kommer. Dette påvirker fylkeskommunens økonomi, og det vil ikke lenger være mulig å opprettholde alle tilbud om fagbrev ved de videregående skolene rundt om i Telemark. I den sammenheng kan bruk av vekslingsmodellen, der skole og arbeidsplass samarbeider og mer av opplæringen gjennomføres i bedrift/offentlig arbeidsplass, være en løsning for elever som av ulike årsaker ikke ønsker å pendle/flytte til annen skole. Det er mulig å både gjennomføre vekslingsmodellen som et 0-4-løp der eleven går ut i et lærlingeløp direkte etter ungdomsskolen eller som et 1+3-løp der eleven går ett år på videregående skole før resten av opplæringstida gjennomføres på arbeidsplassen. Det er etter hvert flere gode eksempler på vellykkede vekslingsløp som bør inspirere både elever, skoler og bedrifter/offentlige arbeidsplasser.

5.5. Riktig dimensjonering av utdanningsløp

Dimensjonering av utdanningsløp er relevant både på videregående nivå, i høyere yrkesfaglig utdanning og i universitets- og høyskolesektoren. Dimensjoneringen må ta utgangspunkt i framtidig behov for kompetanse og arbeidskraft. Fra å ha fokus på individets frihet og valgmulighet, må fokuset i større grad være å oppfordre til utdanning i tråd med framtidig behov i arbeidslivet. Dette må følges opp både gjennom motiverende karriereveiledning, men også gjennom dimensjonering av tilbudene.

Vi opplever utfordringer ved at mange elever velger Vg1 og Vg2 yrkesfag, men med intensjon om å ta yrkesfaglig påbygg for å få generell studiekompetanse i stedet for lærlingeløp og fagbrev/svennebrev. Dette påvirker både karakterkravet for å komme inn på yrkesfag, men det fører også til at vi får færre ut i lærlingeløp. Bedriftsundersøkelsen til NAV 2025 viser nettopp at arbeidslivet i størst grad etterspør nye arbeidstakere med fagbrev. Det er nødvendig å se på ulike tiltak slik at flere som starter Vg1 yrkesfag ender opp med et fagbrev. Det er også stor interesse blant voksne for å ta fag- eller svennebrev. I noen tilfeller er imidlertid utfordrende å skaffe nok praksis- og læreplasser slik at opplæringen kan gjennomføres. Stram økonomi gjør det også krevende å gjennomføre opplæringen på videregående nivå i det omfanget som etterspørres.

For å lykkes med riktig dimensjonering, er et oppdatert kunnskapsgrunnlag og gode analyser svært avgjørende. Dette kvalitetssikrer også eventuelle behov meldt inn fra arbeidslivet selv. Dimensjonering av utdanningsløp er særlig aktuelt når fylkeskommunen gjennomgår tilbudsstrukturen ved sine videregående skoler i fylket, men det er også svært aktuelt for forvaltningen av driftstilskudd til fagskolene som tilbyr høyere yrkesfaglig utdanning.

5.6. Sikre gode overganger mellom skoler og ut i opplæring i bedrift

Barn og unge skal gjennom flere overganger: fra barnehage til barneskole, fra barneskole til ungdomsskole, fra ungdomsskole til videregående skole, fra videregående skole og ut som lærling og fra videregående skole og videre som student ved fagskole, høyskole eller universitet. Hver av disse overgangene er viktige og kritiske for den det gjelder. Det er viktig å trygge overgangene med godt samarbeid mellom aktørene. Fylkeskommunene har nå fått et utvidet ansvar for overgangen mellom ungdomsskole og videregående skole. Dersom en lykkes med overgangen, er også sannsynligheten for å gjennomføre videregående opplæring mye større. Dette forebygger frafall og utenforskap. Kritiske faktorer ved overganger kan både være knyttet til personlig helse, livssituasjon og til fag. I videregående opplæring er det enkelte fag som peker seg ut som årsak til ikke bestått skoleløp. Det er derfor viktig å sikre gode overganger mellom ungdomsskole og videregående skole med særlig fokus på disse fagene.

Overgangen mellom videregående skole og et lærlingeløp er også en kritisk overgang. Det er viktig at eleven gjøres klar for å kunne fungere godt og selvstendig i et arbeidsliv, og det er viktig at det er lærlingeplasser tilgjengelig med evt. nødvendig oppfølgingsstøtte. Telemark

fylkeskommune har utarbeidet en egen prosedyre⁴ for det 4-årige yrkesfagløpet som skal sikre gjennomføring og kvalitetssikring.

5.7. Aktiv inkludering i arbeidslivet og styrking av norsk språk

Det er utarbeidet unntak i kvalifikasjonsprinsippet ved nyansettelser som nå også fylkeskommunen og kommunene kan benytte. Unntakene gjør det enklere å ansette personer som ikke oppfyller spesifikke krav til formell kompetanse, personer som har hull i CV osv. Flere kommuner er i gang med å teste dette, og mulighetene som ligger i unntakene viser at flere kommer inn i arbeidslivet og får verdifull praksis, evnt. en fast jobb. Muligheter og erfaringer bør gjøres bedre kjent slik at dette utvikler seg til å bli velfungerende ordninger. Fylkeskommunen bør også ta i bruk unntakene i kvalifikasjonsprinsippet for å aktivt inkludere noen som i dag står utenfor arbeidslivet.

Det har lenge vært et mål å etablere fulle (100%)-stillinger, særlig innen helsesektoren der bruk av deltidsstillinger har vært utbredt. Det kan imidlertid være en måte å inkludere flere i arbeidslivet ved å dele opp stillinger i mindre stillingsbrøker for arbeidstakere som av ulike årsaker ikke kan stå i fulle stillinger.

For å oppnå raskere arbeidsintegrering, er det viktig med tidlig og tett samarbeid mellom IMDI, kommuner, NAV og arbeidsgivere. Ved bedre styrt bosetting av flyktninger som tar utgangspunkt i kompetansen de bringer med seg og kommunens innmeldte kompetansebehov, vil det åpne for mer målrettet rekruttering og raskere arbeidsintegrering. Det er et potensial for å gjøre introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere mer arbeidsrettet, og det bør tilstrebes å matche deltagerne mot aktuelle jobber og praksisplasser. I tillegg er god språkundervisning og språkpraksis viktig for å få et godt nok språk til å kvalifisere seg til norsk arbeidsliv. Mange innvandrere sliter med traumer fra hjemlandet, og overgangen til det norske samfunnet oppleves som krevende av mange. Erfaringer viser at individuell støtte til å håndtere helseutfordringer, omsorgsansvar og økonomi vil være avgjørende for mange for å gjøre dem i stand til å gå ut i et aktivt arbeidsliv.

Det å beherske norsk språk, er en viktig inngang til norsk arbeidsliv. Helsedirektoratet sier bl.a. at alle som ansettes i norsk helsevesen bør kunne dokumentere norsk på B2-nivå både skriftlig og muntlig. Dette kravet er hjemlet i forskrift om tilleggskrav for helsepersonell med utdanning utenfor EØS-området, men Helsedirektoratet mener også at et tilsvarende krav bør stilles for helsepersonell som ikke omfattes av tilleggskravforskriften. Det er samtidig krav til norskferdigheter på nivå B1 for å komme ut i lære. Det er imidlertid vanskelig for mange innvandrere å lære seg norsk på disse nivåene gjennom introduksjonsprogrammet. Det er behov for språktreningsarenaer der en kan praktisere språket i relevante arbeidssituasjoner. Erfaringer med mange flyktninger fra Ukraina de siste årene, viser at språket er en stor barriere for å komme ut i arbeid. Flere kommuner og bedrifter har testet ut ulike modeller for praksis med og uten mentor med mål om å øke språktreningen på arbeidsplassene knyttet til konkret arbeid. Et slik satsing kan også være en del av et rekrutteringsarbeid. Det begynner å bli flere gode eksempler som kan løftes fram til inspirasjon for andre. Frivilligheten spiller også en viktig rolle ved å skape

⁴ [prosedyre-4-arige-yrkesfaglopet-godkjent-april-2025.pdf](#)

sosiale treffpunkt som styrker tilhørighet til lokalbefolkningen og nytt bosted og som gir arenaer for lavterskel språktrening.

Norskundervisningen for innvandrere bør også styrkes i videregående opplæring. I dag er det krav om at alle også skal lære seg et andrespråk i tillegg til norsk. For innvandrere med et annet morsmål, er det krevende å lære seg både norsk og et annet språk samtidig. Muligheter for å endre kravet om et andrespråk og styrking av timer med norskundervisning bør vurderes. Det er avgjørende for gjennomføring av videregående skole at eleven behersker norsk på et tilstrekkelig nivå. I videregående opplæring for voksne er det igangsatt forsterket norskopplæring for de med svake norskferdigheter.

5.8. Tidlig og målrettet introduksjon og opplæring i bruk av teknologi

Med bakteppet at vi blir stadig færre arbeidstakere som skal løse flere oppgaver, blir bruk av teknologi svært viktig i mange yrker i framtiden. Opplæring i bruk av fremtidsretta teknologi må derfor få prioritet. Særlig blir bruk av fremtidsretta teknologi løftet fram i helsesektoren slik at det blir mulig å opprettholde kvaliteten i helsetjenestene med færre hender. Tverrfaglige utdanningsprogram for teknologi og helse kan løfte både kunnskapsnivået og bidra til økt status for helsefag. Tilgang på teknologisk utstyr på skolene, samarbeid mellom skoler og teknologiske bedrifter og praksisperioder i arbeidslivet med fokus på teknologi, kan alle være tiltak for å øke interesse og kunnskap om mulighetene som finnes innenfor teknologi både nå og framover.

5.9. Stimulere og legge til rette for kompetanseutvikling for voksne arbeidstakere

Krav og endringer knyttet til kompetansebehov går raskt i mange yrker, og mange kan føle at de blir «akterutseil» og sliter med å holde tritt. Arbeidsgivere kan stimulere den enkelte til å stå lenger i jobb ved å legge til rette for kompetanseutvikling gjennom aksept, oppfordring og tilrettelegging for etterutdanning og kursing. En god dialog med tilbydere av kompetanse kan bidra til at kompetanseløftet blir tilpasset arbeidsplassens behov, og at kompetansehevingen kan gjennomføres på en slik måte at det lar seg kombinere med ordinært arbeid. Her kan både desentraliserte, digitale og fleksible utdanningstilbud gjøre det enklere for flere å ta del i viktig kompetanseheving. Undersøkelser viser at frafallet av studenter er større der mye av undervisningen foregår digitalt. Studentene føler seg mer alene og dette går ut over motivasjon og gjennomføringsevne. Et tiltak for å begrense opplevelsen av å stå alene, er å tilrettelegge for lokale, fysiske møteplasser der studentene kan sitte og studere og evt. møtes til gruppearbeid eller annet fellesskap.

5.10. Ivareta elever og studenter i praksis og følge opp nyansatte

Overgangen fra å være elev og student til å bli arbeidstaker, er stor for mange. Det er heller ikke alle utdanningsinstitusjoner som i stor nok grad klarer å forberede studentene på arbeidsoppgaver og forventninger de møter i arbeidslivet. Mange elever og studenter er ute i praksisperioder, og for virksomheter og bedrifter kan dette være viktig for fremtidig rekruttering. Det er imidlertid viktig at arbeidsplassen evner å ta imot praksisstudentene/-elever på en god måte og at de som

følger opp har tilstrekkelig veiledningskompetanse. Manglende veiledning og oppfølging kan føre til opplevelser av å ikke mestre arbeidsoppgaver, lavere tilsøkning etter endt utdanning eller stor grad av turnover blant de nyansatte. Særlig kan utfordringene være store på mindre arbeidsplasser med få kolleger og lite støtte. Det vil være viktig å ha en god plan for «onboarding» der nyansatte følges godt opp og f.eks. har en mentor/fadder og støtte seg til. Unge arbeidstakere har andre forventninger til arbeidslivet enn det som var gjeldende for en generasjon siden. Det er derfor viktig at arbeidsgiver tilpasser oppfølging og støtte til den nyansatte slik at det treffer nåtidens behov både for arbeidstaker og for arbeidsgiver.

Vedlegg

Handlingsprogram Regional kompetansestrategi 2026

Lenker

[akl-hoved-vestfold og telemark-final-270325.pdf](#)

[Bedriftsundersøkelsen Telemark 2025.docx](#)

[Karrierekompetanse og karrierelæring | HK-dir](#)

[KBU-temarapport-2023.pdf](#)

[Kompetanse og arbeidskraft](#)

[kunnskap-om-telemark.pdf](#)

[Navs omverdensanalyse 2025–2035](#)

[prosedyre-4-årige-yrkesfaglopet-godkjent-april-2025.pdf](#)

[Rekrutteringsproblemer og mangel på arbeidskraft på kort sikt | HK-dir](#)

[Statistikk sykefravær Telemark 1. kvartal 2025.docx](#)

[Søkarar på læreplass og nye lærekontraktar | udir.no](#)

[Tenåringers karriereutvikling i Norge: Innsikter fra PISA | HK-dir](#)

[Ti tiltak i Vestfold og Telemark](#)



Telemark
FYLKESKOMMUNE

telemarkfylke.no

Postadresse:

Postboks 2844
3702 Skien

Besøksadresse:

Torggata 18
3717 Skien

Tlf. 35 91 70 00
post@telemarkfylke.no

