

Referat fra Regionalt kompetanseforum Karriere Nordland Salten

Dato: Onsdag 21. mai

Tid: 10.00-15.00

Sted: Nordland kultursenter, Bodø, møterom Valhall

Til stede: Pål Stian Sjøvik (leder Karriere Nordland NFK), Thina Maria Benum Mohus (Utdanningsavdelingen NFK), Hege Stemsrudhagen Bekken (Samfunnsutvikling NFK), Marie Løvset (Karriere Salten), Marte Henriksen (Karriere Salten), Lene Laxaa (ISOK), Marianne Wiik (Kigok), Nina Røvik (Bodø VGS), Terje Fallmyr (UiT Nor), Stine Estensen (Meløy utvikling), Tor E. Aaneland (Nord universitet), Kurt Hjelvik (RKK Salten), Trine Kristensen, (Saltdal VGS), Patrick Bottolfson (Nav), Rachel Nyhagen (Opplyst), Line Ugulen Nilssen (Nord universitet)

Forfall: Trine Stenvold (Fauske Næringsforum), Allan Ellingsen (Salten Regionråd), Harald Willumsen Østbø (BRUS), Merete Nordheim (Bodø næringsforening), Jørgen Jenssen (Hamarøy næringsforening)

Sak 1/25: Åpning og velkommen v/Pål Stian Sjøvik

Pål Stian Sjøvik, leder for karriere Nordland, ønsket velkommen og informerte kort om ny organisering av Karriere Nordland fra 1. januar 2025. Karriere Nordland er nå en egen enhet i avdelingen Utdanning og kompetanse i Nordland fylkeskommune.

Utdanning og kompetanse har gjennomført en revitalisering av de regionale kompetanseforumene på bakgrunn av innspill fra to tidligere verksted-samlinger. Det har blitt satt i gang tiltak for Kompetanseforum Nordland og de regionale kompetanseforumene; tydeliggjøring av mandat, etablering av arbeidsutvalg, modell for ledelse, dialog for samarbeid internt, forslag til årsplan og reetablering av nettside for informasjonsdeling og kunnskapsgrunnlag.

Regional planstrategi for Nordland 2024-2028 «Et Nordland for framtiden» ble presentert for forumet og noen perspektiver for kompetansepolitikken i Nordland ble trukket frem; demografi vs. økte krav til velferdstjenester, fraflytting vs. kompetansemangel, næringslivets behov for kompetanse vs. helhetstenkning, behovet for rekruttering vs. høy andel unge voksne utenfor arbeid og utdanning.

Presentasjonsrunde av deltakerne; kort om sin bakgrunn og erfaring, samt forventninger til deltagelse og samarbeid i det regionale kompetanseforumet.

Sak 2/25: Mandat og roller v/Pål Stian Sjøvik

Det ble gitt en orientering om ny struktur og mandat for Kompetanseforum Nordland og de regionale kompetanseforumene, og aktivitet i forumene fremover. Kort diskusjon om struktur og deltagernes roller.



Sak 3/25: Plan og tema til Kompetanseforum 2025

Planen er å ha to fysiske møter og to digitale møter i løpet av året.

Neste møte vil bli digitalt og tema til dette møtet er; Hva lykkes vi med i dag i inkludering, rekruttering og kompetansebygging i Nordland? Felles metodikk? Kunnskapsgrunnlaget – data/undersøkelser, samt dokumentasjon av prosess og resultater.

Sak 4/25: Temaplan kompetanse og inkludering v/Thina Mare Benum Mohus og Hege Stemsrudhagen Bekke, Nordland Fylkeskommune

Thina presenterte planarbeidet og historikken bak, og ledet prosessarbeidet hvor deltagerne i det regionale kompetanseforumet kunne gi innspill til temaplanen knyttet til muligheter og hovedutfordringer i regionen.

Oppsummering fra gruppene:

Gruppe 1

Muligheter:

La seg inspirere av suksesshistorier fra andre steder i landet. Skape nye møtesteder for hele befolkningen (feks aktivitetssenteret som planlegges i Gildeskål) som kan bidra til flere kontaktpunkter/læringsarenaer både mellom ulike aldre og mellom næringsliv og befolkningen m.m. Mulighetsrommet med de 12 % voksne og hvordan koble dem sammen med relevante kompetansehevingstiltak. Gi de unge en smak på arbeidslivet innen trygge rammer, ulike yrker og bedrifter via NAV. Styrke evnen til læring i befolkningen, slik at de blir endringsdyktige.

Hovedutfordringer:

Kompetansemangel. Det er ulike utfordringer i by kontra i distriktene. Innen helse er det vanskelig å få tak i lærlinger og arbeidsplassene har ikke kapasitet til å la de ansatte videreutdanne seg feks innen helseteknologi, selv om dette kunne bidratt til å utnytte ressursene bedre på sikt. Mye tilrettelegging i skolen i dag er utfordrende. Hvordan håndtere dagens ungdomsgenerasjon? Foreldregenerasjonen har det så travelt at de kjøper seg fri fra ungdommen (satt på spissen) – må det en holdningsendring til?

Gruppe 2

Muligheter:

Studiesentrene trekkes frem som viktige aktører for å øke utdanningsnivået i distriktene. Det bør utforskes modeller for hvordan videregående skoler kan spille en mer sentral rolle i samspillet mellom næringsliv, kommune og høyere utdanning. Privatist- og praksiskandidatordningen er viktig for livslang læring. Dette er et viktig spor for å motivere næringslivet til å støtte etter- og videreutdanning. Det bør undersøkes hvilke insentiver som finnes – eller kan utvikles – for å motivere ansatte i alderen 25–55 år til kompetanseheving. Hvordan kan vi også styrke og beholde arbeidstakere over 55 år?



Nettverksarbeid og uformell kompetanseutvikling, for eksempel innen kunstig intelligens, kan bidra til å bygge en kultur for læring. Frontfagsmodellen for kompetanseheving, som trer i kraft i 2026 og gir rett til 14 dagers opplæring, er et viktig tiltak. Det må sikres at bedriftene faktisk benytter seg av denne muligheten.

Hovedutfordringer:

Demografiske endringer og spesielt eldrebølgen skaper økt press på helse- og omsorgstjenester, og stiller krav til kompetanseheving i flere sektorer. Ifølge KS ble det nylig rapportert om 600 000 personer i ledighet, hvorav 150 000 kunne vært i arbeid. Dette peker på et betydelig uutnyttet potensial i arbeidsstyrken. Mange opplever at dagens utdanningssystem, både på videregående og høyere nivå, er for lite fleksibelt til å kombinere med arbeid og livssituasjon. Dette kan hindre deltakelse i arbeidslivet og kompetanseheving. Det er et uttalt ønske fra næringslivet, særlig hjørnesteinsbedrifter, om at flere ansatte skal ha fagbrev og fagskoleutdanning. Vanskelig å rekruttere yrkesfaglærere. Lønnsforskjeller mellom skoleverket og næringslivet trekkes frem som en viktig årsak. Små og mellomstore bedrifter møter utfordringer i rekrutteringsarbeidet, blant annet på grunn av begrensede ressurser og produksjonsstans ved fravær. Det er behov for incentiver og støtteordninger som gjør det lettere for disse bedriftene å satse på kompetanseutvikling. Universiteter og høyskoler rapporterer økt etterspørsel etter fleksible studier, noe som kan være en naturlig utvikling for å møte behovene til folk i arbeid. Samtidig bør det diskuteres om fleksible løsninger ivaretar dannelsesperspektivet, særlig i videregående opplæring.

Gruppe 3

Muligheter:

Sikre god mottakelse og sosiale rammer for nye unge studenter og andre tilflyttere. Systematisk samspill mellom utdanningsinstitusjonene og de som veileder. Sikre god informasjonsflyt og informasjon mellom kompetanseaktørene som sikrer en høyere grad av inkludering til arbeid og utdanning. Fortsatt satsing på realkompetansevurdering og kvalifiseringstiltak. Fleksible opplegg for å ta fag også mens man er i arbeid og læretid, kombinasjonsløp. Mulighet for å komplettere videregående opplæring, enkeltfag. Vi må sikre bedre utnyttelse av kompetanse hos nyankomne flyktninger/ innvandrere. Seniorpolitikk.

Hovedutfordringer:

Redusere frafall i videregående skole og innen høyere utdanning. Demografiutfordringer. Rekruttering og informasjon fra næringslivet (formidle muligheter og lyse ut stillinger). Det er behov for mer kunnskap om Nasjonale systemer for godkjenning av utdanning fra andre land.