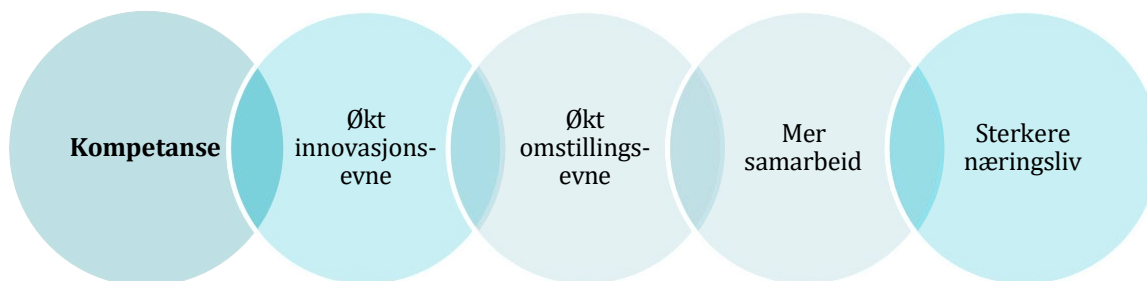


# KOMPETANSEPILOT NORDLAND



Nordland fylkeskommune har fått tilskudd til et 3-årig prosjektet fra Kompetanse Norge. Ordningen Kompetansepiloter finansieres fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Prosjektet i Nordland startet opp i november i år, med operativ oppstart i to regioner (Salten og Indre Helgeland) i januar 2021. Prosjektet skal gjennom oppsøkende virksomhet drive kompetanse-mobilisering gjennom å identifisere behov og promotere eller megle fram evu-tilbud som treffer det lokale arbeidslivet, og mobilisere, samordne og tilrettelegge for gjennomføring. Vi vil også bygge strukturer rundt disse som kan bidra i det krevende arbeidet, og også kan fungere etter prosjektperioden.

Representanter fra Nordland fylkeskommune og Kunnskapsparken Helgeland har sittet i gruppa som leverte NOU 2019:12, der behovet for regionle ordninger er beskrevet. Prosjektbeskrivelsen tar utgangspunkt i denne.



## UTFORDRINGSBILDE

Nordland har i overkant av 240 000 innbyggere fordelt på 41 kommuner. Bare 6 kommuner har mer enn 10 000 innbyggere og det er lange avstander. Kompetansestrategien for Nordland presenterer et samfunnsbildesom peker på mange utfordringer:

- En stadig eldre befolkning og «eksport» av unge
- Økt konkurranse om arbeidskraft
- Store utfordringer med rekruttering av helsearbeidere og lærere, fagarbeidere og ingeniører
- Omstillingen i arbeidslivet stiller nye krav til kompetanse, med økt behov for evu og for formalisering av kompetanse (fagbrev, fagskole, høyere utdanning) blant ansatte
- Flere høyt utdannede innvandrere i fylket trenger ytterligere kvalifisering for å få brukt sin utdanning i Norge, for eksempel sykepleiere utdannet utenfor EU/EØS
- Det er stort behov for digital kompetanse både i offentlig og privat sektor
- Incentivene for at flere tar seg jobb i yrker med mangel på arbeidskraft må styrkes
- Det er behov for å styrke samisk kompetanse i næringsliv, kulturliv og forvaltning, deriblant å øke forståelse og kunnskap om samisk språk, kultur og samfunn.
- Økt kunnskap om natur og miljø er også nødvendig når det planlegges ny-etableringer grensende til, eller innenfor sårbare natur- og kulturområder.

I 2019 gikk befolkningen i Nordland ned med 839 personer, mesteparten av innbyggertapet kom i de små kommunene. Nedgangen har fortsatt gjennom 2020. 23 % av arbeidsstyrken i Nordland har grunnskole som høyest fullførte utdanningsnivå. Flere regioner har helt spesielle utfordringer: Lavt utdanningsnivå, lav befolkningsutvikling og mange av de unge som reiser ut for å studere, flytter ikke hjem igjen.

Undersøkelser som både NAV og NHO har gjort, viser at næringslivet sliter med rekruttering. NHOs kompetansebarometer 2019 forteller at 6 av 10 av NHOs bedrifter i stor eller noen grad har et udekket kompetansebehov. Næringslivet i Nordland er variert, i stor grad råvarebasert, med kompetanseutfordringer som må tettes for å komme høyere opp i verdikjeden. Det er langt mellom kompetanseinstitusjonene og både bedriftene og kommunene er små. Veksten i kompetanseintensive næringer er dobbelt så høy som i andre næringer, så vi må løse kompetansetilbudet i regionene for å sikre framtidig verdiskaping i Nordland.

Det er stort behov for å kunne tilby flere kurs og studier som er samlingsbasert og digitale. I undersøkelser gjennomført av Kunnskapsparken Helgeland svarer 70 % av bedriftene at flere deltar på studier og kurs når tilbudene gis lokalt. Koronapandemien har nå medført økt fokus på behov for omstilling og kompetanse i arbeidslivet og på mulighetene som ligger i fleksibel nettstøttet opplæring. Opplæringstilbydere på alle nivå arbeider nå med å utvikle og øke omfanget av slike tilbud. Å gi tilbud utenfor campus er imidlertid ressurskrevende. Samarbeid med og mellom bedrifter, NAV, Karrieresentrene, fagskoler, universiteter, offentlig sektor, de videregående skolene og studiesentrene er en suksessfaktor for å lykkes med tilrettelegging av kompetanse- og utviklingstiltak.

Flere kommuner i Nordland har fått nye kompetansekrav i forbindelse med innlemmelse i samisk språkforvaltningsområde. Dette gir nye muligheter for kompetansearbeidsplasser samtidig som det gir utfordringer med rekruttering av kvalifisert personell.

Avgrensning i oppgaver mot andre institusjoner og tett dialog med virkemiddelapparat er viktig for å bygge tillit og realisere gode tiltak. Samarbeid om lokal tilrettelegging (identifisere og kartlegge behov, samordne og fasilitere, mobilisere, rekruttere og følge opp) er også nødvendig. Det er krevende å organisere, finansiere og drive dette arbeidet, ikke minst i Nordland med mange små kommuner og mange små og bittesmå bedrifter. Det er derfor viktig at vi får på plass varige strukturer for mobilisering til deltakelse på utdanningstilbud og tilrettelegging av tilbud etter arbeidslivets behov. Ordningen med kompetansepiloter kan her bidra positivt.

Vi planlegger i første omgang å prøve ut ordningen med kompetansepiloter i noen kommuner i to delregioner i Nordland; Indre Helgeland og Salten. Begge delregionene har en overvekt av kommuner på sentralitetsnivå 5 og 6, i tillegg til et større regionsenter (henholdsvis Mo i Rana og Bodø).

### **Indre Helgeland**

Indre Helgeland, med kommunene Hattfjelldal, Hemnes, Nesna, Lurøy og Rana har pr. 1. januar 2020 37 068 innbyggere. Det er sentrale hjørnesteinsbedrifter i alle disse små kommunene, som vindu- og stolproduksjon på Hemnes (Natre og NCP), Norgesvinduet i Grane, Arbor i Hattfjelldal, industri og fiskeoppdrett i kystkommunene. Digitalisering og krav til en mer bærekraftig produksjon stiller krav til omstilling og ny kompetanse. Rana vil være viktig i prosjektet med sine kompetanseleverandører og -tilretteleggere og EVU-tilbud som er relevant for næringslivet i Rana, vil være relevant for småkommunene.

### **Salten**

Salten består av kommunene Hamarøy, Steigen, Sørfold, Fauske, Saltdal, Beiarn, Gildeskål, Meløy, Rødøy og Bodø. Hovedaktiviteten i prosjektet vil her være rettet mot kommunene Sørfold, Saltdal, Beiarn Gildeskål, Meløy og Rødøy, som er på sentralitetsnivå 5 og 6. Disse kommunene har en betydelig krafteksport, men den grønne energien brukes også i driften av regionens store prosessindustribedrifter. Nye etableringer har kommet til, for eksempel solenergi, men også hydrogen-produksjon kan være aktuelt for nullutslippssamfunnet Salten skal inn i. Fiskeri, havbruk og landbruk og opplevelsesnæringen har potensiale for videre vekst og utvikling, det samme gjelder utnyttelse av de rike mineralforekomstene i Salten.

Kompetanseutvikling er viktig i alle disse bransjene.

Selv om de ikke er i hovedmålgruppen vil Bodø og Fauske likevel være viktig i prosjektet med sine kompetanseleverandører og -tilretteleggere. I tillegg vil vi i mange tiltak være avhengige av deltakere derfra og fra de andre små kommunene for å få gjennomført kompetansetiltak.

Læring på tvers av regionene er vil også være viktig i prosjektperioden. Det har vært arbeidet over flere år med kompetansemobilisering både på Helgeland og i Salten gjennom flere prosjekt, for eksempel Kompetansmegler for utdanning, drevet av Kunnskapsparken Helgeland og Utdanningsmegler Salten, drevet av Karrieresenter Salten. Også RKK Studiesenteret i Vefsn og Ytre Helgeland har hatt slike prosjekt. Spesielt metoden 3M og metodikken som

Kunnskapsparken Helgeland har benyttet med vekt på bransjemøter blir viktig å utvikle og tilpasse til de små kommunene i prosjektet.

### MÅL OG FORVENTEDE RESULTATER

Overordnet mål med prosjektet er å bygge opp gode strukturer i fylket for å identifisere behov for etter- og videreutdanning, og for å mobilisere til og gjennomføre evu-tiltak som øker kompetansen i arbeidslivet i Nordland.

### DELMÅL

1. Identifisere og mobilisere behov for kompetansehevende tiltak i virksomhetene i de to regionene som deltar
  2. Koble og tilrettelegge for et tilpasset etter- og videreutdanningstilbud; digitaliserte og modulbaserte tilbud som kan tas nært tilknyttet arbeidsplassen
  3. Få til et systematisk arbeid med å forsterke og videreutvikle eksisterende god praksis og utvikle og prøve ut nye måter og modeller som kan danne grunnlag for en samlet struktur for et velfungerende evu-marked i Nordland:
- Få på plass varige strukturer for arbeidet
  - Utvikle gode modeller for møter med arbeidslivet. Videreutvikle og tilpasse modellen med bransjemøter etter modell fra Kunnskapsparken Helgeland
  - Etablere en felles forståelse hos de som er involvert i prosjektet om hva som fungerer for å få til et godt marked for etter- og videreutdanning i Nordland

### RESULTATMÅL

- Flere tilbydere er i markedet med flere relevante evu-tilbud som er tilpasset og tilgjengelig for den enkelte arbeidsplass
- Styrket samisk kompetanse i næringsliv, kulturliv og forvaltning, deriblant økt forståelse og kunnskap om samisk språk, kultur og samfunn.
- Økt kunnskap om natur og miljø knyttet til planlegging av ny-etableringer grensende til, eller innenfor sårbare natur- og kulturområder.
- Antallet som deltar i etter- og videreutdanningstiltak i de to regionene har økt
- De regionale karrieresentrene har fått økt sin kompetanse om arbeidslivet, som et viktig ledd i en varig struktur for å bidra til å ivareta fylkeskommunens strategiske rolle
- Regionrådene i deltagerregionene har økt sitt engasjement rundt kompetanse og mobilisering til kompetanseutvikling
- Etablerte strukturer for arbeidet med etter- og videreutdanning i de to regionene

### AKTIVITETER

1. For å skape et fungerende nettverk for kompetansefeltet, regionalt og sentralt, etableres en overordnet og lokal organisasjon på fylkesnivå, med styringsgruppe, lokale prosjektledere og lokale arbeidsgrupper.

2. Skape felles forståelse for oppgaven og 3M-metoden gjennomføres seminar/workshop med Gunnar Grepperud og Ådne Danielsen fra UiT Norges arktiske universitet.
3. Prosjektmøter for å planlegge drift av eksterne aktiviteter, analysere eksisterende statistikk, undersøkelser og utredninger (foresight), utarbeide mobiliseringsstrategi, videreutvikle og forsterke eksisterende metoder og modeller, utvikle nye metoder og modeller, utvikle exit-strategi, foreslå langsiktig struktur for arbeidet med evu-markedet i Nordland
4. Identifisere og mobilisere virksomheters behov for kompetansehevende tiltak, møte/besøke utvalgte virksomheter (Næringsforeninger, opplæringskontor, kommunal helsetjeneste, private virksomheter), tverrfaglige bransjemøter og bransjeoverskridende workshops (Industri og havbruk, reiseliv, transport og logistikk, digitalt forum, handel og service, offentlig sektor, kraft og energi), for å:
  - Identifisere artikulerte og uartikulerte kompetansebehov
  - Bidra til økt verdiskaping og innovasjon
  - Økt kunnskap og bevissthet om behovene i arbeidslivet hos partene
  - Sikre felles forståelse for de utfordringene vi står overfor
  - Øke evnen til å artikulere og formidle behovene
  - Mobilisere til bruk av virkemiddelordninger og tiltaksmidler for kompetanseheving (Fagbrev på jobb, BIO-ordningen, FoU-midler)
  - Konkretisere behov for nye tiltak
5. Bidra til at kompetanse innen samisk språk, kultur og samfunn tas ut som merverdi i større grad. Styrke samisk kompetanse og innovasjon, kurs og workshops for personell som jobber innen helse, omsorg og forvaltning. Rekruttere flere til evu innen samiske emner og utdanningsløp. Samiske næringer og interesseorganisasjoner, institusjoner og innenfor regioner omfattet av samisk språkforvaltning).
6. Mobilisere tilbydersiden gjennom å melde behov og avklare hva hver av tilbyderne kan levere. Øke antall tilbydere og relevante tilbud. EVU som tema på møter i formelle og uformelle fora (Kompetanseforum Nordland, regionale/lokale kompetansefora, RSA Nord universitet og UiT)
7. Teste ut hva som fungerer for å øke aktiviteten og få til et bedre balansert marked for EVU. Koble og tilrettelegge for et tilpasset etter- og videreutdanningstilbud (bistå i arbeidet med fasilitering, samodning, rekruttering, finansiering og gjennomføring). Kurs av kortere varighet, kvalifisering (til feks videre utdanning eller norsk autorisasjon), fagopplæring, fagskole, universitet- og høyskolenivå.
8. Dele kunnskap og erfaringer

### MÅLGRUPPER

Målgruppen er offentlige og private virksomheter i de to delregionene i prosjektet, med særlig vekt på små bedrifter i kommunene på SSBs sentralitetsnivå 5 og 6. Vi tar her utgangspunkt i det kartleggingsarbeidet som er gjort gjennom tidligere nevnte prosjekter, kompetansestrategien for Nordland og annet tilgjengelig kunnskapsgrunnlag, og prioriterer ansatte i bransjene industri, havbruk, reiseliv (med vekt på opplevelse), samt offentlig tjenesteyting.

### PROSJEKTORGANISERING

NFK avdeling for utdanning og kompetanse er prosjekteier, og har ledelsen for fylkesprosjektet.

Fylkesprosjektleder har overordnet ansvar for å rapportere og forberede saker til styringsgruppa, og overordnet ansvar for drift, økonomi og rapportering til Kompetanse Norge.

Prosjektets styringsgruppe består av aktører fra Nordland Fylkeskommune, Fylkesmannen i Nordland, Helse Nord, NAV Nordland, NHO, LO, Nord universitet, UIT-Norges arktiske universitet og VOFO. Denne gruppen fungerer også som styringsgruppe for Kompetanseforum Nordland. Viser også til nettside: [Kompetanseforum Nordland - Nordland fylkeskommune \(nfk.no\)](http://kompetanseforum.nfk.no)

- Det etableres en prosjektgruppe bestående av de to lokale prosjektledere, fagansvarlig Karriere Nordland og fylkesprosjektleder. Denne gruppen vil foreta overordnet planlegging, erfaringingsdeling, samordning og oppfølging i de to lokale prosjektene.
- Det engasjeres to lokale prosjektledere. Prosjekteier har i samråd med styringsgruppa ansvar for dette.
- Det etableres en lokal prosjektgruppe i hver region. Lokal prosjektleder har ansvar for dette. De lokale prosjektgruppene bør ha representanter fra karrieresenter, videregående skole og arbeidslivet. Gruppa har ansvar for planlegging og drift av det lokale prosjektet

I kompetansestrategien for Nordland legges det opp til etablering av regionale kompetanseforum (under Kompetanseforum Nordland). Disse vil fungere som referansegruppe for de lokale prosjektene.