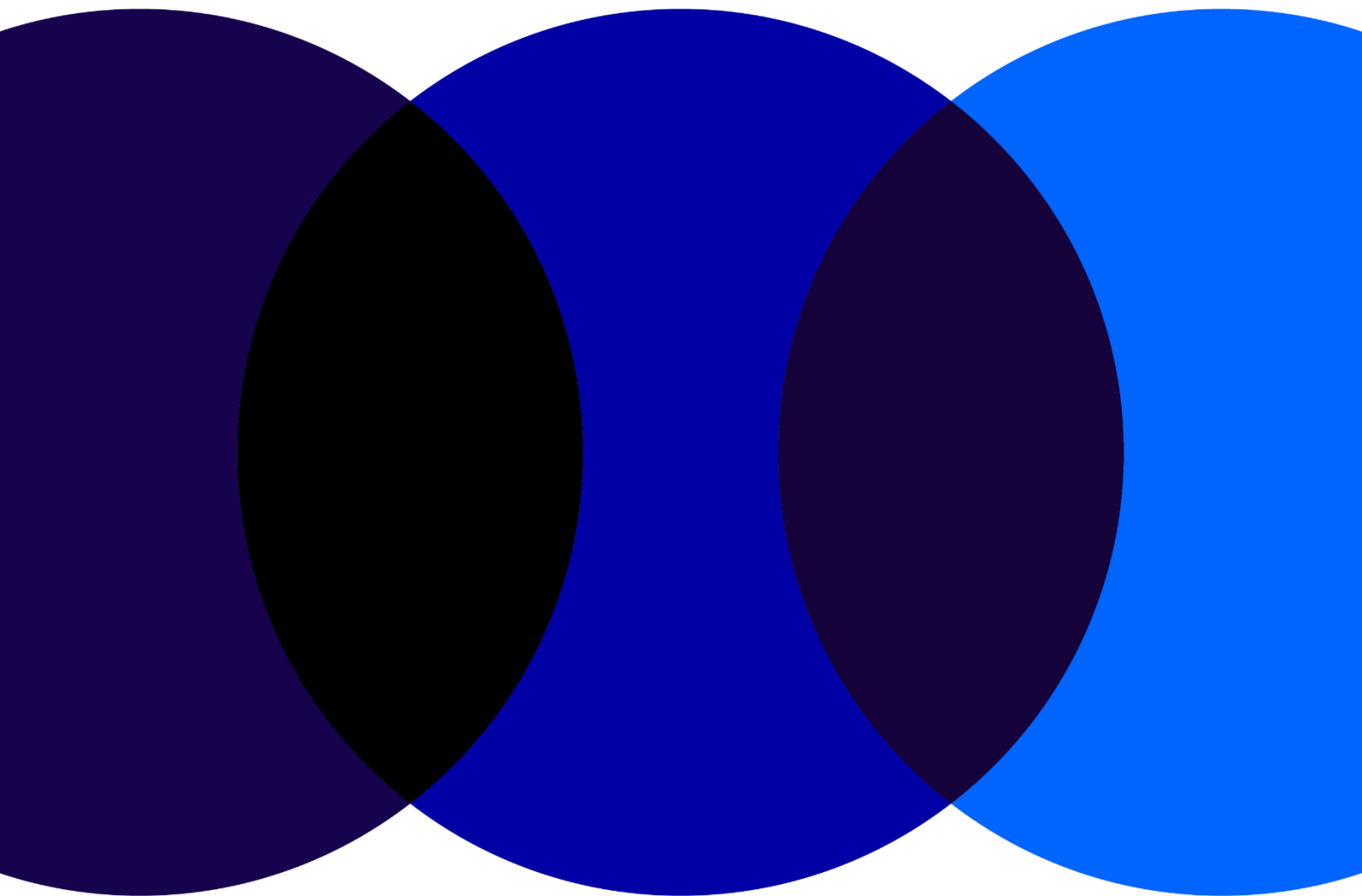




Økosystemet for kompetanse i Agder

Kunnskap for et bedre samfunn

I Oxford Research utvikler vi kunnskap for et bedre samfunn ved å kombinere kompetansen vår innen forskning, strategi og kommunikasjon.

Vi gjennomfører undersøkelser, analyser og evalueringer på en rekke områder, inkludert nærings- og regionalutvikling, velferd, arbeidsmarked og utdanning, samt forsknings- og innovasjonssystemer. Ved å utarbeide solide kunnskapsgrunnlag bidrar vi til at våre oppdragsgivere kan ta velinformerte valg i møte med viktige samfunnsutfordringer.

Oxford Research AS ble etablert i Norge i 2004, og inngår i et nettverk av Oxford Research-selskaper. Selskapene har felles visjon og samarbeider der det gir merverdi for våre oppdragsgivere.

Vi er miljøfyrtårnsertifisert

Miljøfyrtårn er et anerkjent og effektivt verktøy for sertifisering og miljøledelse, og Norges mest brukte sertifikat for virksomheter som vil dokumentere sin miljøinnsats og vise samfunnsansvar. Som Miljøfyrtårn bidrar vi også til å oppnå flere av FNs bærekraftsmål.

Oxford Research AS

Østre Strandgate 12

4610 Kristiansand

Norge

(+47) 40 00 57 93

post@oxford.no www.oxford.no



Oppdragsgiver

Sørlandets kompetansecentrum og Agder fylkeskommune

Prosjektperiode

2024-2025

Prosjektteam

Sjefsanalytiker (ph.d.) Frode Bjørge

Senioranalytiker Iselin Bøge Rom

Professor Jon P. Knudsen

Kvalitetssikrer adm.dir. Rune Stiberg-Jamt



Venn-diagrammet er en stilistisk fremstilling av Oxford Researchs innsats for å kombinere kompetanse innen forskning, strategi og kommunikasjon, for å gi kunnskap for et bedre samfunn.

Sammendrag

Bakgrunn, formål og metode:

Kampen om arbeidskraft og behovet for omstilling er sentrale utfordringer i Norge frem mot 2060 (Meld. St. 31 (2023–2024)). Det er tverrpolitisk enighet om at behovet for rett kompetanse på rett plass til rett tid, er viktigere enn noen gang. Virksomheters kompetansemangel kan løses på to måter: Ved å ansette personer med kompetansen virksomheten trenger, eller ved å heve kompetansen hos dem som allerede er ansatt (Kompetansebehovsutvalget temarapport 1/2023). Vi har i dette prosjektet konsentrert oss om kompetanseutvikling hos dem som allerede er i jobb.

For å nå målene om livslang læring, må det tilrettelegges for kompetanseutvikling i arbeidslivet. Dette arbeidet inkluderer 1) innsats for å sikre samsvar mellom tilbud og kompetanseetterspørsel, og 2) mobilisering til kompetansehevende aktiviteter. Fylkeskommunen har en nøkkelrolle i det regionale kompetansearbeidet. For at fylkeskommunen skal lykkes i sitt arbeid, kreves også tett dialog med andre regionale aktører, som utdanningstilbydere, arbeidsliv og Nav.

Målet med dette prosjektet har vært å få oversikt over hvem som gjør hva i kompetanse- og mobiliseringsarbeidet i Agder. Vi har undersøkt hvordan samhandlingen mellom aktørene fungerer, og hvordan aktørene kan jobbe mer samlet og operativt i kompetansearbeidet. Vi har gjennomført totalt 40 intervjuer med aktører i Agder og med informanter fra Vestland, Nordjylland og Västra Götaland, hvor vi har gjort casestudier til inspirasjon. Vi har også gjennomgått relevante dokumenter og gjennomført en spørreundersøkelse til offentlige og private virksomheter i fylket. I september gjennomførte vi også en workshop med regionale aktører på kompetanseområdet.

Hvordan fungerer økosystemet?

Kartleggingen viser at det er en rekke aktører som er involvert i det regionale kompetansearbeidet. Totalt 83 aktører omtales gjennom vårt datamateriale. De ti aktørene som omtales oftest er Fylkeskommunen, Universitetet i Agder, Fagskolen i Agder, NHO, KS, Nav og LO. Det er også omtale av en rekke nettverk på kompetanseområdet. Flest snakker varmt om Y-nemnda og Arbeidsgivernetverket (under #vårtagder). Universitetet i Agder betraktes som den mest sentrale utdanningsaktøren i fylket, både når det gjelder å mobilisere og når det gjelder å utvikle ansattes kompetanse. Fagskolene omtales også, men langt sjeldnere enn universitetet. Dette på tross av at aktørene i Agder er enige om behovet for korte moduler som kan kombineres med arbeid.

Oppfatningen blant intervjudeltakerne er at økosystemet for kompetanse er krevende å holde oversikt over og at det er behov for bedre koordinering. Behovene knytter seg til felles kunnskapsgrunnlag og samlede prioriteringer i arbeidet, og ikke minst behovet for mer «hands on» involvering og konkretisering av arbeidet. Mange ytrer frustrasjon over vanskelighetene med å gå «fra ord til handling» og mener det brukes for mye tid på kartlegging. I forbindelse med behovet for konkretisering peker mange på fylkeskommunen. Flere mener fylkeskommunen med fordel kunne tatt større ansvar og mer plass. Et funn i prosjektet er at mange er usikre på og kritiske til utøvelsen av fylkeskommunens kompetansepolitiske rolle.

Intervjudeltakerne mener Agder trenger én samlende arena, eller mer konkret; et nytt og velfungerende kompetanseforum. For selv om dag-til-dag-koordineringen i arbeidet med å sikre samsvar mellom tilbud- og kompetanseetterspørsel i stor grad oppleves å gå «av seg selv», er signalet at det mangler en struktur for langsiktig og strategisk planlegging. Ønsket om å opprette kompetanseforum kobles også til behovet for å

retablere det som omtales som «inngrodde stier» for samhandling. Her vises det til en samarbeidsstruktur- og kultur som oppleves å henge igjen fra tiden da regionen jobbet sammen for å etablere Universitetet i Agder.

Intervjudeltakerne er samtidig klare på at et nytt kompetanseforum ikke må opprettes for enhver pris. Det trekkes fram flere forutsetninger for at et kompetanseforum faktisk skal fungere. Målene må være klare og arbeidet må styres tydelig. Her peker nesten samtlige på fylkeskommunen. Det er videre enighet om at det ikke må være for mange aktører som deltar, at de rette aktørene må være representert og at møtene ikke må foregå for ofte. Videre er alle opptatt av at møtene og diskusjonene må være konkrete. Kompetanseforumet må ikke bare bli en møteplass og en «prateklubb».

Utvikling av og mobilisering til kompetansehevende aktiviteter:

Vår spørreundersøkelse viser at flere virksomheter i fylket har gjennomført tiltak for å dekke kompetansebehov hos sine ansatte. Flest oppgir at de har gjennomført interne kompetansetiltak, som kurs og annen intern opplæring. Flere virksomheter har også gjennomført eksterne tiltak som digitale kurs og stedsbasert opplæring. Omtrent halvparten av virksomhetene i spørreundersøkelsen oppgir at de har en kompetansestrategi.

Gjennomgående opplever aktørene at det regionale tilbudet innenfor etter- og videreutdanning er godt og relevant. Utfordringen er å mobilisere ansatte til å øke egen kompetanse. Mobilisering handler både om å gjøre tilbudene bedre kjent og å motivere ansatte til å gjennomføre kompetansehevende aktiviteter. Utfordringene knytter seg til 1) at de ansatte ikke ønsker å delta i slike aktiviteter, og 2) utfordringer med tilrettelegging i virksomhetene, som oftest som følge av manglende finansiering. Kort sagt: Tilbudene treffer, men mobilisering er krevende. Flere viser i denne sammenheng til fylkeskommunen og at de i større grad kunne bistått med å spre informasjon om mulighetene som finnes i regionen. Dette gjelder særlig fagskoletilbudet, som flere beskriver som både ukjent og undervurdert.

Refleksjoner og anbefalinger:

Vår undersøkelse viser at det regionale økosystemet for kompetanse oppleves uoversiktlig og at samhandlingen ikke fungerer godt nok. I kapittel 4 beskriver vi våre tre referansecase: Vestland, Nordjylland og Västra Götaland. Det er her tatt flere gode grep for samhandling i kompetansearbeidet, som kan tjene til inspirasjon for Agder. Samhandlingsstrukturene i de tre regionene har vokst fram over tid gjennom målrettet tillits- og kulturbygging. I Vestland, Nordjylland og Västra Götaland har man en operativ og konkret tilnærming til kompetansearbeidet. Arbeidet er politisk forankret, nedfelt i samarbeidsavtaler og koblet til konkrete utfordringer, tiltak, virkemidler og handlingsprogrammer. Man er også opptatt av å være modig, både i form av å tørre å prøve nye ting og stanse initiativer som viser seg å ikke fungere.

I rapporten trekker vi spesielt fram Vestland sin struktur og arbeidsform for kompetanseforum og samhandlingsstrukturen i Sverige, gjennom kompetanseråd, bransjeråd og bransjedialog. Vi synes spesielt koblingen mellom delregioner og bransjer er spennende, og noe Agder kan la seg inspirere av i opprettelsen av kompetanseforum. I Nordjylland viser vi spesielt til bruken av FremKom-analyser, med den tilhørende organiseringen og prosessen rundt analysearbeidet, som bidrar til både eierskap, forankring og engasjement

Selv om Agder fylkeskommune tidligere har forsøkt å drifte et kompetanseforum, peker intervjudeltakerne på et nytt og velfungerende kompetanseforum som løsningen på mange av regionens utfordringer.

Kompetanseforum vektlegges i økende grad som fylkeskommunens instrument for utøvelse av samfunnsutviklerrollen, senest i statsbudsjettet. Det er derfor en risiko dersom Agder blir stående alene uten et slikt samarbeidsorgan. Vi vil derfor anbefale at Agder fylkeskommune etablerer et kompetanseforum.

Fremfor at fylkeskommunen først utformer en struktur og arbeidsform, og deretter forsøker å mobilisere aktører til deltakelse, mener vi at strukturen og arbeidsformen bør vokse fram i samråd med relevante aktører. Den pågående revideringen av kompetansestrategien byr på en slik mulighet. Skal et nytt kompetanseforum lykkes er det avgjørende at alle aktørene tar ansvar, med både lederskap og forpliktelse. Arbeidet kan ikke utelukkende basere seg på fylkeskommunens innsats.

Intervjudeltakerne i Agder etterlyser både en regional samhandlingsstruktur for langsiktig og strategisk planlegging, og mer konkretisering og differensiering av kompetansearbeidet. Dette taler for en samhandlingsstruktur og arbeidsform a la Vestland og Sverige, med et overordnet og strategisk organ, med noen underliggende og operative organer. Vi tror en form for lokale kompetanseforum er et fornuftig grep for Agder.

Første og viktigste diskusjonspunkt for Agder bør imidlertid være kompetanseforumets formål. Hva er utfordringene forumet er ment og egnet for å løse? Organisering, struktur, arbeidsform og forpliktelse bør diskuteres i neste runde. Etableringen av kompetanseforumet må ses i lys av eksisterende forum og nettverk på kompetanseområdet. Forumet burde ellers ses i tråd med fylket styrker og svakheter. Blant styrkene kan nevnes regionens gode fagskoler og universitet, klyngene og Arbeidsgivernetverket, som får mye god omtale.

Vi anbefaler ellers Agder fylkeskommune å utnevne en egnet leder til å følge opp deltakerne i kompetanseforumet mellom møtene. Vi oppfordrer fylkeskommunen til å skape mer politisk engasjement i kompetansespolitikken, og vi vil anbefale at det vurderes å involvere politikere i kompetanseforumet. Videre anbefaler vi at aktørene som deltar i kompetanseforumet har god oversikt og beslutningsmyndighet i egen organisasjon.

Vi vil anbefale fylkeskommunen å konkretisere arbeidet i kompetanseforumet så mye som mulig. I rapporten gis flere gode eksempler på hvordan slik konkretisering kan ta form. Vi viser for eksempel til Vestland fylkeskommune, som ved hjelp av post 60-midlene har etablert «forprosjekt nye utdanningstilbud», og Nord-Hordaland kompetanseforum, som bruker konkrete prosjektmidler fra fylkeskommunen i sitt arbeid. I alle referansecasene er de opptatt av å koble arbeidet til handlingsprogrammer. I denne forbindelse viser vi også til formuleringene Rogaland bruker for å beskrive sitt nyetablerte kompetanseforum. Det kan Agder la seg inspirere av.

Et uforløst potensial for bruk av fagskolene

De manglende koblingene i det regionale økosystemet knytter seg i størst grad til bruk av fagskolene. Her er det etter vår vurdering et uforløst potensial. Vi ser også behov for mer dialog fagskolene og universitetet imellom. Fagskolene selv ønsker å bli snakket mer om og med. Dette mener vi er viktig i lys av utviklingen til høyere yrkesfaglig utdanning. I den reviderte kompetansestrategien anbefaler vi at fylkeskommunens strategi for bruken av fagskolene tydeliggjøres.

I fagskolemeldingen (Kunnskapsdepartementet, 2025) løftes behovet for å synliggjøre høyere yrkesfaglig utdanning. Regjeringen ønsker at fylkeskommunene skal gi høyere yrkesfaglig utdanning en mer sentral plass i det kompetansespolitiske arbeidet. De samme signalene finner vi igjen i vår empiri. Vi tror et kompetanseforum kan bidra til 1) at fagskolene blir mer inkludert, og 2) mobilisering, gjennom at tilbudene deres blir bedre kjent, herunder hvordan de kan brukes som byggeklosser i lengre kompetansehevlingsløp. Vi anbefaler at fagskolene involveres tett i utviklingen av et nytt kompetanseforum. Det bør også vurderes om representanter fra fagskolene skal ha større roller enn å være deltakere, for eksempel i forumets sekretariat eller ledelse.

Sørlandets kompetansefond er i en god posisjon til å spille fagskolene gode. Fagskolene får nå mulighet til å tilby høyere yrkesfaglig utdanning på NKR-nivåene 6 og 7, hvor utdanningen skal plasseres i en egen yrkesfaglig søyle. Denne yrkesfaglige søylen blir en parallell til søylen for universitets- og høyskoleutdanning. Når fagskoleutdanninger ikke lenger er begrenset til nivå 5 i NKR, kan det argumenteres for at fagskolene faller innenfor kompetansefondets formålsparagraf og dens formulering om «høyskole/universitetsnivå». Styret vil med andre ord kunne ha god ryggdekning for å legge vekt på høyere yrkesfaglig utdanning. Stortingets vedtak i forbindelse med behandlingen av fagskolemeldingen kan tas imot som en marsjordre, både for en fornyet rolle for kompetansefondet, og som et handlingsprogram for et nytt kompetanseforum.

Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn og formål	1
2. Metode	2
2.1 Dokumentanalyser	2
2.2 Intervjuer	2
2.3 Casestudier	3
2.4 Spørreundersøkelse	4
2.5 Workshop	4
2.6 Metodiske betraktninger	4
3. Kartlegging av økosystemet i Agder	5
3.1 Beskrivelse av sentrale aktører	6
3.2 Hvordan fungerer økosystemet?	12
Casestudier	25
4. Vestland	25
4.1 Initiativer for kompetanseutvikling	26
4.2 Kompetanseforum Vestland	28
5. Nordjylland	33
5.1 Region Nordjylland	33
5.2 Samhandlingsarenaer	36
5.3 Yrkesopplæring og etter- og videreutdanning	38
6. Västra Götaland	40
6.1 Den regionale utviklingsrollen	42
6.2 Samhandlingsstruktur	43
6.3 Næringslivsstrategisk program	46
7. Refleksjoner og anbefalinger	47
7.1 «Hold sammen, hold på og hold ut!»	48
7.2 Samhandlingsstruktur og arbeidsform	49
7.3 Fagskolene bør gis mer plass i økosystemet	52
8. Litteraturliste	56

1. Bakgrunn og formål

Perspektivmeldingen trekker fram kampen om arbeidskraft og behovet for omstilling som to av hovedutfordringene i Norge frem mot 2060 (Meld. St. 31 (2023–2024)). Det er tverrpolitisk enighet om at behovet for rett kompetanse på rett plass til rett tid, er viktigere enn noen gang. Mangel på kompetanse kan bremse vekst i næringslivet og føre til dårligere offentlige tjenester (NOU 2020: 2; Meld. St. 31 (2023–2024)).

Kompetanseutvikling hos ansatte

Virksomheters kompetansemangel kan løses på to måter: Ved å ansette personer med kompetansen virksomheten trenger, eller ved å heve kompetansen hos dem som allerede er ansatt (Kompetansebehovsutvalget temarapport 1/2023). Vi har i dette prosjektet konsentrert oss om sistnevnte: kompetanseutvikling hos dem som allerede er i jobb. Slik kompetanseutvikling er viktig fordi det ofte ikke er mulig å «bemanne seg ut av utfordringene» (NOU 2023: 4).

Også for virksomheter i Agder fremstår heving av kompetansen til dagens ansatte som det mest relevante tiltaket for å tilegne seg nødvendig kompetanse. I 2024 hadde 62 prosent av bedriftene i Agder i noen eller stor grad udekkede kompetansebehov. Av årsaker til de udekte kompetansebehovene svarer 55 prosent at de har forsøkt å rekruttere personer siste år, uten å få tak i ønsket kompetanse. Flest oppgir å ha kompetansebehov innen håndverksfag (40 prosent), ingeniør og tekniske fag (35 prosent) og IKT (25 prosent) (Spjelkavik Mark, 2024).

For å nå målene om livslang læring må det tilrettelegges for kompetanseutvikling i arbeidslivet. Læringsaktivitetene må oppfattes som relevante og nyttige for den enkelte arbeidstaker (NOU 2020: 2; Lai, 2021). Et godt tilbud av læringsaktiviteter er viktig, men ikke tilstrekkelig for å øke deltakelsen. Det er ikke gitt at arbeidstakernes og virksomhetenes ønsker og behov samsvarer. Kompetansebehovsutvalget viser til at det er de som trenger kompetanseutvikling mest, som deltar minst i kompetansehevende aktiviteter (Kompetansebehovsutvalget temarapport 1/2023). Arbeidet med å mobilisere og skape en kultur for kompetanseutvikling er derfor avgjørende.

Lai (2021) peker på at kompetansemobilisering primært er et lederansvar. Det er likevel store variasjoner i hvordan virksomheter jobber med og prioriterer kompetansemobilisering blant sine ansatte. Dette henger sammen med flere forhold, som ledelse, organisering og trekk ved den enkelte leder. Virksomheter har også ulike betingelser for og tilretteleggingsordninger for ansatte ved etter- og videreutdanning (NOU 2020: 2).

Fylkeskommunens kompetansepoltiske ansvar

Fylkeskommunen har en nøkkelrolle i det regionale kompetansearbeidet. Som skoleeier har fylkeskommunen ansvar for å utvikle og dimensjonere utdanningstilbudet innenfor videregående opplæring og fagskole. Fylkeskommunen skal også sørge for karriereveiledning for voksne og mobilisere befolkningen til etter- og videreutdanning (Meld. St. 27 (2022-2023)). Kompetanse- og utdanningspolitikken henger nært sammen med næringspolitikk, regional planlegging og integrering, som fylkeskommunen også har ansvar for (NOU 2020: 2). De senere års økte oppmerksomhet om yrkesfag og arbeidslivsrelevans har økt betydningen av fylkeskommunens kompetansepoltiske ansvar (Pedersen, 2025; Furholt og Børing, 2025).

Samordning for samsvar mellom tilbud og kompetanseetterspørsel

For at fylkeskommunen skal lykkes i sitt arbeid, kreves tett dialog med andre regionale aktører, som utdanningstilbydere, arbeidsliv og Nav. Flere aktører spiller en rolle i arbeidet med å sikre samsvar mellom

tilbud og kompetanseetterspørsel. I dette inngår utvikling og dimensjonering av et utdanningstilbud i tråd med regionale kompetansebehov og arbeid med mobilisering til kompetansehevende aktiviteter (Meld. St. 31 (2023–2024)). Regionplan Agder 2030 inneholder flere målsettinger for utdannings- og kompetansepoltikken. Blant disse er å sikre god balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet. Dette skal blant annet oppnås gjennom gode kartlegginger av kompetansebehov, flere lærlingplasser, videreutvikling av fleksible etter- og videreutdanningstilbud basert på arbeidslivets behov og samhandling med andre aktører i regionen (Agder fylkeskommune, 2024). Gjennom ulike oppdrag er vi kjent med at den regionale samhandlingen kan være krevende. Det er mange aktører som spiller en rolle for å nå målene om livslang læring. Ansvars- og rollefordeling kan oppleves uklar, og det kan være vanskelig å enes om situasjon, tiltak og prioriteringer i arbeidet.

Målet med dette prosjektet har vært å få oversikt over hvem som gjør hva i kompetanse- og mobiliseringsarbeidet i Agder, herunder hvordan samhandlingen mellom aktørene fungerer. Vi har i lys av dette, og gjennom casestudier av Vestland, Nordjylland og Västra Götaland, undersøkt hvordan aktørene kan jobbe mer samlet og operativt for å balansere tilbud og kompetanseetterspørsel i regionen. I dette inngår felles innsats for å mobilisere befolkningen til deltakelse i kompetansehevende aktiviteter. Fylkeskommunens koordineringsrolle er viet særlig oppmerksomhet i prosjektet. Gjennom en spørreundersøkelse til offentlige og private virksomheter i regionen, har vi også kartlagt virksomhetenes arbeid med og refleksjoner rundt kompetanseutvikling- og mobilisering.

2. Metode

I det følgende presenteres prosjektets metode. Vi har snakket med totalt 40 informanter, i Agder og i våre utvalgte case. Vi har videre gjennomgått relevante dokumenter og gjennomført en spørreundersøkelse til offentlige og private virksomheter i fylket.

2.1 Dokumentanalyser

Vi har gjennomgått relevante dokumenter for kompetansesituasjonen i landet og Agder, som regionale planer og strategier, NHOs kompetansebarometer, Navs bedriftsundersøkelse, tilstandsrapportene for høyere utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning, perspektivmeldingen, fagskolemeldingen, kompetansebehovsutvalgets rapporter og Recruit-rapporten (Agderring og Norce).

2.2 Intervjuer

Vi har gjennomført 18 intervjuer med aktører i Agder. Vi har snakket med representanter fra følgende virksomheter:

- To fra Agder fylkeskommune
- Nav
- LO
- NHO
- KS
- Eyde-klyngen

- Lister kompetanse
- Noroff
- Fagopplæring syd
- GCE Node
- Universitetet i Agder
- Fagskolen i Agder
- Kristiansand kommune
- Setesdal regionråd
- Østre Agder-samarbeidet
- Utviklingssenteret Agder Vest (USHT)
- Næringsalliansen

2.3 Casestudier

I Vestland har vi gjennomført intervjuer med:

- Representant for kompetanseavdelingen i fylkeskommunen
- To representanter fra fylkeskommunen med ansvar for dimensjonering og fagskole
- KS
- LO
- NHO
- Representant for Nord-Hordaland kompetanseforum

I Danmark har vi gjennomført intervjuer med informanter fra følgende virksomheter:

- Region Nordjylland (tilsvarende fylkeskommune), ved avdeling for utdannelse, kompetanse og kultur.
- AMU Nordjylland (utdanningsinstitusjon med fokus på yrkesfag)
- Ålborg universitet, ved det sundhedsvidenskabelige fakultet
- Dansk industri (Danmarks største nærings- og arbeidsgiverorganisasjon)
- Kommunenes tverrfaglige samarbeid (KKR Nordjylland)
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (direktorat under Beskæftigelsesministeriet)
- FH Nordjylland (Selvstendig forening som fungerer som et tverrfaglig fellesskap for over 45 fagforeninger i Nord-Jylland)

I Sverige har vi gjennomført intervjuer med:

- Västra Götalandsregionen, ved avdeling for forskning, omstilling og kompetanse (tilsvarende fylkeskommune).
- Business Region Göteborg
- Volvo, ved avdeling for produksjon og utvikling
- To representanter for «Göteborgsregionen» (et kommunalt forbund/samarbeidsorgan for 13 kommuner rundt Göteborg)
- To informanter fra avdeling for arbeidsmarked og voksenopplæring i Göteborg stad (kommunen)

Intervjuene med de danske og svenske informantene ble i hovedsak gjennomført fysisk. Noen supplerende intervjuer ble i etterkant av besøkene gjennomført via Teams.

2.4 Spørreundersøkelse

I september sendte vi en kort spørreundersøkelse til offentlige og private virksomheter med mer enn fem ansatte. Vi brukte virksomhetsregistre i Proff for å hente ut virksomhetenes epost-adresser.

Spørreundersøkelsen hadde som formål å innhente informasjon om virksomheters betraktninger rundt mobilisering til kompetansehevede aktiviteter blant ansatte. Totalt 304 virksomheter besvarte undersøkelsen, helt eller delvis. Det ble gjennomført to purringer. SurveyXact ble benyttet til gjennomføringen.

2.5 Workshop

I september gjennomførte vi en tre timers fysisk workshop med regionale aktører på kompetanseområder.

Representanter fra følgende virksomheter var representert, i tillegg til to fra Oxford Research:

- Sørlandets kompetansefond
- Tre fra Agder fylkeskommune
- Universitetet i Agder
- To fra Fagskolen i Agder
- Noroff
- Sparebankstiftelsen
- NHO
- LO
- Lister kompetanse
- Eyde-klyngen
- Node-klyngen
- Gjerstad kommune

Workshopen besto av korte presentasjoner av funn, etterfulgt av gruppediskusjoner. Det ble gjennomført to diskusjoner, først gruppevis og deretter i plenum. Det ble tatt notater fra alle diskusjonene, og funnene er brukt som datagrunnlag i rapporten.

2.6 Metodiske betraktninger

Alle intervjudeltakere har i innledningen av intervjuene fått informasjon om våre personvernrutiner og prinsippene for frivillig samtykke. Alle informantene er anonymiserte i rapporten. Det framkommer heller ikke hvilket kjønn informantene representerer. For intervjuene i Agder er informantene innforstått med at det ikke kan sikres hundre prosent anonymitet, da det er små forhold og som oftest én representant per intervjuet virksomhet. For å sikre anonymitet så godt vi kan har vi framstilt dataene i samlede beskrivelser og alle sitater er helt anonymiserte. For sitatene fra de svenske og danske intervjuene fremkommer det hvilken virksomhet informanten representerer.

Økosystemet for kompetanse i Agder er komplekst og består av en rekke aktører. Det finnes ingen klart definerte grenser for hvem som kan sies å inngå i økosystemet og ikke. Dette, og hvordan samhandlingen fungerer, er i stor grad basert på intervjudeltakernes beskrivelser og opplevelser. Ulike informanter kan ha forskjellige oppfatninger, også innad i samme virksomhet. Mye er basert på personlige bekjenskaper og erfaringer. Det er derfor ikke gitt at vi har en uttømmende oversikt over samarbeidsrelasjoner og satsinger som pågår i regionen. For å sikre et så fullstendig bilde som vi kan, har vi i intervjuforespørsler hatt en eksplorativ

tilnærming for å sikre at vi kommer i kontakt med de rette personene. Vi har også kombinert intervjudata med dokumentanalyser og funn fra spørreundersøkelsen og workshopen i våre analyser.

3. Kartlegging av økosystemet i Agder

Vår kartlegging av aktørene i økosystemet for kompetanse i Agder, bekrefter at det er en rekke aktører involvert i arbeidet. Ordskyen under illustrerer hvor hyppig de ulike aktørene (både forstått som virksomheter og nettverk/forum) er nevnt gjennom intervjuene:



Det er totalt 83 aktører som blir omtalt gjennom vårt datamateriale, noen hyppigere enn andre. De ti aktørene som omtales oftest er Fylkeskommunen, Universitetet i Agder, Fagskolen i Agder, NHO, KS, Nav og LO.

Vi har telt basert på hvordan aktørene omtaler hverandre. Vi har altså ikke regnet det som en telling når aktører snakker om seg selv, for eksempel i innledende beskriver av sitt arbeid. Vi har videre vært opptatt av tilfeller hvor aktørene uoppfordret kommer inn på hverandre. Hvis vi for eksempel har spurt direkte om hvordan informanten synes fylkeskommunen etterlever sin koordineringsrolle, har vi ikke regnet med omtalen av fylkeskommunen som har kommet i forbindelse med dette som en telling. Videre har vi ikke telt den samme aktøren flere ganger under omtale av det samme poenget. Tellingene er altså knyttet til våre vurderinger av meningsinnholdet.

Empirien vår viser også at det er universitetet aktørene i Agder i størst grad ser til når det gjelder å videreutvikle kompetansen til ansatte i regionen. Fagskolen i Agder omtales også, men langt sjeldnere enn universitetet. Noroff havner på en ellefte plass over mest omtale aktører. Noroff nevnes eksplisitt kun fire ganger, av klyngene, Næringsalliansen og Østre Agder IPR. Ellers snakkes det om «fagskolene», samlet sett. Vi merker oss ellers at Sørlandets kompetansefond omtales tre ganger, og kun av klyngene. Kompetansefondet spilte en nøkkelrolle i forbindelse med opprettelsen og utviklingen av Universitetet i Agder og kan være en motor i det regionale økosystemet. Ellers nevnes Aust-Agders utviklings- og kompetansefond.

Agder har også andre slagkraftige stiftelser som kan tenkes å spille en rolle i det regionale økosystemet for kompetanse, men disse omtales ikke. Av styrer omtales styret til fagskolen, styringsgruppa til Flere i arbeid og styret til Trainee Sør.

De fire interkommunale politiske rådene i Agder (Lister interkommunale politiske råd, Østre Agder-samarbeidet, Setesdal interkommunale politiske råd og Region Kristiansand interkommunale politiske råd) samarbeider med kommunen i sine delregioner og spiller en viktig rolle i å fremme kompetanseutvikling i fylket. Lister kompetanse omtales mest av intervjudeltakerne og trekkes ofte fram som et godt eksempel på en aktør som evner å spre regionale budskap til staten og utnytte mulighetsrommet i regionen. Østre Agder-samarbeidet og Setesdal interkommunale politiske råd nevnes noen ganger. Region Kristiansand omtales ikke i det hele tatt.

Vi merker oss ellers at karrieresentrene, som kan sies å ha en viktig rolle i økosystemet for kompetanse, kun nevntes tre ganger. Statsforvalteren omtales på sin side bare én gang. Dette er noe overraskende, i lys av statsforvalters ansvar innenfor helse og omsorg, hvor det er stor mangel på kompetanse og arbeidskraft. Statsforvalter er blant annet ansvarlige for Kompetanseløft 2025 (regjeringens plan for å styrke den kommunale helse- og omsorgstjenesten).

Dataene våre bekrefter videre at det finnes en rekke nettverk på kompetanseområdet. Følgende omtales hyppigst: Y-nemnda, Arbeidsgivernetverket (under #vårtagder), Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA), Forum for samfunnsutvikling (i regi av fylkeskommunen) og Agdering. Flest snakker varmt om Y-nemnda og Arbeidsgivernetverket.

3.1 Beskrivelse av sentrale aktører

I det følgende beskrives kort rollene og ansvarsområdene til de mest sentrale aktørene i det regionale kompetansearbeidet. Beskrivelsene baserer seg i hovedsak på intervjudata.

3.1.1 Agder fylkeskommune

Fylkeskommunen har en nøkkelrolle i det regionale kompetansearbeidet. Som skoleeier har fylkeskommunen ansvar for å utvikle og dimensjonere utdanningstilbudet innenfor videregående opplæring og fagskolen. Fylkeskommunen skal også sørge for karriereveiledning for voksne i sin region. I fylkeskommunenes oppdrag ligger det også et ansvar for å mobilisere til utdanning og etter- og videreutdanning (Meld. St. 27 (2022-2023)).

Gjennom regionreformen fikk fylkeskommunen styrket sin rolle som samfunnutvikler (Meld. St. 6 (2018-2019)). Fylkeskommunen ble i stortingsmeldingen pekt på som godt posisjonert til å binde sammen styringsnivåer, sektorer og sivilsamfunn. Også i Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging (2023-2027) vises til fylkeskommunens viktige oppgave med å samordne ulike oppgaver, hensyn og interesser i regionen. Fylkeskommunen skal blant annet arbeide for samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft og tilbud om utdanning og kompetanseheving i fylket (Meld. St. 6 (2018-2019)).

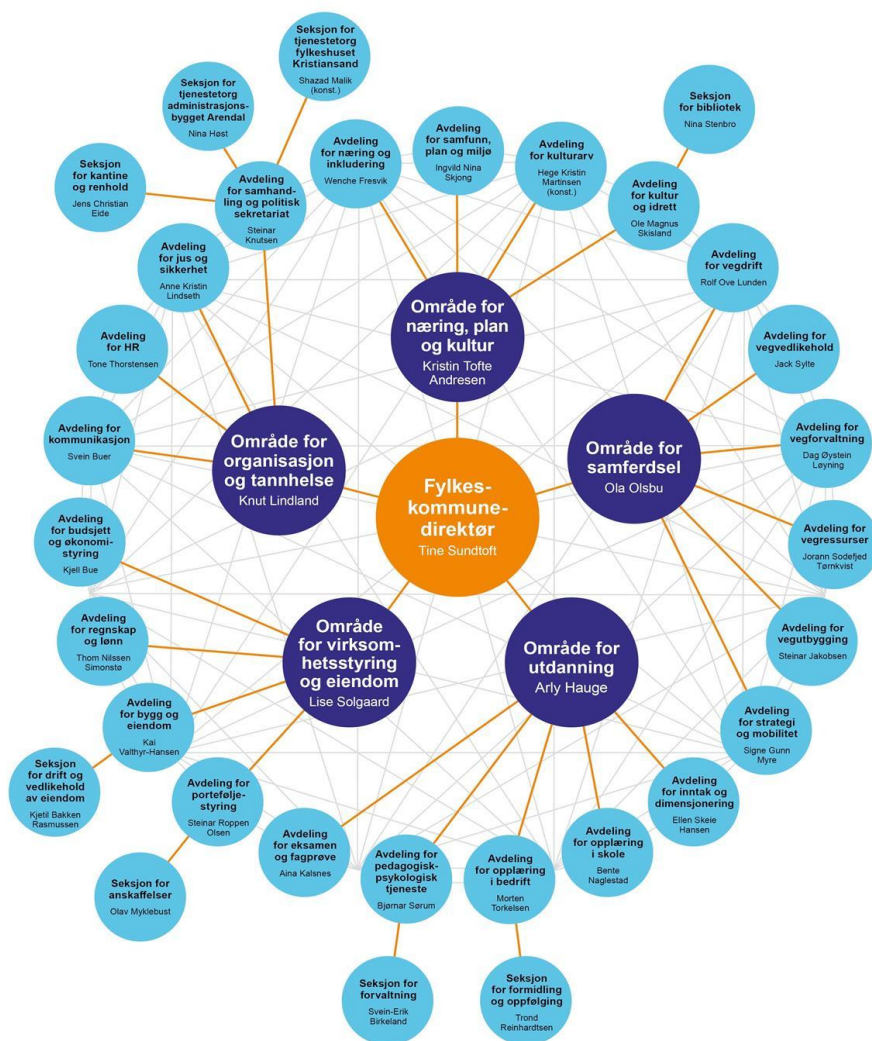
Fylkeskommunes rolle som samfunnsutvikler operasjonaliseres ofte i tre dimensjoner; gi strategisk retning, mobilisere og samordne (Hofstad og Hanssen, 2015). En viktig del av fylkeskommunens strategiske arbeid er utformingen av statistikk, kunnskapsgrunnlag, planer og strategier. I Regionplan Agder 2030 inngår utdanning, kompetanse og deltagelse som ett av fem strategiske hovedområder (Agder fylkeskommune,

2024). For å følge opp regionplanen etablerte Agder fylkeskommune den regionale samhandlingsstrukturen #vårtagder. Strukturen består av regionale møteplasser og fag- og støttenettverk som går på tvers av forvaltningsnivåer, sektorer og fagområder. Et av disse er arbeidsgivernetverket, hvor alle kommunene i fylket er representert. Flere intervjudeltakere trekker fram dette nettverket som et viktig virkemiddel i kompetansearbeidet. Samhandlingsstrukturen #vårtagder har ifølge fylkeskommunen selv bidratt til resultater som nye arbeidsplasser i regionen, etablering av arealregnskap og i sin tid opprettelsen av universitetet (Agder fylkeskommune, u.å).

Fylkeskommunen forvalter tilskuddsordninger til lokal kompetanseutvikling i fag- og yrkesopplæringen (Dekomp-Y) og driftstilskudd til høyere yrkesfaglig utdanning. I tillegg bevilger fylkeskommunen tilskudd til utvikling i klynger og bedriftsnettverk. Målet med sist nevnte er å styrke næringslivet i regionen gjennom å fremme innovasjon og kompetanseutveksling. Videre forvalter fylkeskommunen tilskudd til Bedriftsintern opplæring (BIO-midler) og regionale kompetansemidler for landbruksnæringen (RK-midler). RK-midlene brukes for å tilrettelegge for rekruttering og kompetanseheving med mål om å styrke verdiskapingen i landbruket (Agder fylkeskommune, 2025).

BIO-midlene skal bidra til å motvirke utstøting fra arbeidslivet ved å styrke kompetansen til ansatte i bedrifter med alvorlige omstillingsproblemer. Agder fylkeskommune har den siste tiden utviklet «BIO-midler 2.0». Ordningen er et ferskt pilotprosjekt hvor Agder fylkeskommune samarbeider med blant andre Nav, NHO og LO om å teste ut nye retningslinjer for bruk av BIO-midlene. Dette beskrives som et svar på regionens utfordringer med levekår og utenforskap. Hovedandelen av midlene skal nå benyttes til å redusere utenforskap og sikre at flere kommer inn og blir værende i arbeidslivet. En liten andel av midlene skal fortsatt gå til opplæring av ansatte som er nødvendig for at bedriftene kan omstille seg og vokse.

Agder fylkeskommune har nylig vært igjennom en omorganisering. Under følger en illustrasjon av det nye organisasjonskartet:



«Regionplan» og «samskaping» forsvant med dette fra organisasjonskartet. I den nye organiseringen inngår det regionale kompetansepoltiske ansvaret i «Område for utdanning» (som er den nye hovedenheten for kompetanse i organisasjonskartet). En intervjudeltaker fra dette organisasjonsområdet forteller at formålet med omorganiseringen er å knytte kompetansepoltikken tettere til utdanning, styrke koblingene til nasjonal kompetansepoltikk og gi arbeidet et mer strategisk fokus. Det har også vært et mål å tydeliggjøre arbeidet med den utdanningsrettede samhandlingen. Organiseringen skal blant annet tydeliggjøre koblingen til #vårtagder-strukturen og samarbeidsavtalene med kommunene. Den nye avdelingen for inntak og dimensjonering skal fremme dimensjoneringsarbeidet til fylkeskommunen, som beskrives som en stor og viktig del av det kompetansepoltiske arbeidet.

På tross av intensjonene med omorganiseringen, opplever en intervjudeltaker at den kompetansepoltiske rollen til fylkeskommunen framstår lite synlig i organisasjonskartet. En annen intervjudeltaker, fra «Område for næring, plan og kultur», mener det er potensial for intern samhandling mellom områdene næring og utdanning.

«Det er ingen tvil om at jeg tror både utdanning og næring ønsker et tettere og bedre samarbeid for å stå samlet utad».

For å fremme samhandlingen mellom disse to områdene er det etablert arbeidsgrupper, blant annet for dimensjonering av fagskolene, BIO-midlene og for revidering av kompetansestrategien. Det ble også nedsatt en arbeidsgruppe i forbindelse med etableringen av Morrow. Her satt representanter fra de to områdene (næring og utdanning), og rektorene på Fagskolen i Agder, og Sam Eyde og Dahlske videregående skoler.

Fylkeskommunen har samarbeidsavtaler med universitetet og forteller om jevnlig kontakt med dem. Dialogen med fagskolene knytter seg i hovedsak til tildeling av midler og dimensjonering. Utover dette skjer dialogen og samhandlingen relatert til yrkesfag i Yrkesopplæringsnemnda (Y-nemnda), som oppnevnes og drives av fylkeskommunen. Y-nemnda fungerer som et rådgivende organ for fylkeskommunen i saker som gjelder fag- og yrkesopplæring. Intervjudeltakeren fra Område for næring, plan og kultur opplever at det viktigste fylkeskommunen kan gjøre for å sikre samsvar mellom tilbud og kompetanseetterspørsel er å sørge for gode videregående skoler som er godt dimensjonerte. Dette legger grunnlaget for at ungdommen fortsetter med yrkesfaglig utdanning, mener informanten.

Intervjudeltakerne fra fylkeskommunen forteller ellers om kontakt med regionrådene og Lister kompetanse. Denne dialogen oppleves nyttig fordi disse aktørene har mer detaljert innsikt i delregionenes kompetansebehov enn hva fylkeskommunen selv har. En av intervjudeltakerne tror imidlertid det er et uforløst potensial i kontakten mellom studiesentrene. Informanten tror fylkeskommunen kunne bidratt til å styrke dialogen dem imellom.

Intervjudeltakerne fra fylkeskommunen beskriver fylkespolitikeres engasjement rundt fylkeskommunens kompetansepolitiske rolle som begrenset. Unntaket er skolestruktur i videregående og studiesentrene, som i det siste har fått mer politisk oppmerksomhet.

En av intervjudeltakerne forteller at det for 2025 ble politisk vedtatt å bevilge fem millioner kroner til distriktsvennlig utdanning. To millioner kroner ble tildelt Lister kompetanse, under premisse om at det fortsatt gis støtte over statsbudsjettet (Agder fylkeskommune, 2024).¹ Setesdal og Østre Agder regionråd mottok tre millioner til et felles prosjekt om å tilby desentralisert utdanning i sine regioner (Agder fylkeskommune, 2025).² Lister Kompetanse beskrives av intervjudeltakerne som flinke og frampå, og som det studiesenteret som lykkes best med å skaffe nasjonal oppmerksomhet. Dette legger politikerne merke til, forteller en informant fra fylkeskommunen.

Fylkeskommunen samarbeider videre med kommuner, næringsliv, Innovasjon Norge, klyngene, Nav, NHO og LO. Fylkeskommunen har en samarbeidsavtale med Nav og forteller at de har mye dialog med dem relatert til å få flere unge inn i arbeidslivet og pilotprosjektet BIO-midler 2.0.

3.1.2 Universitetet i Agder

Universitetet i Agder tilbyr høyere utdanning, inkludert etter- og videreutdanning, bidrar med forskning og analyse og fungerer som en akademisk sparringspartner for regionen. Intervjudeltakeren fra universitetet forteller at de jobber for å gjøre sine utdanninger mer fleksible og distriktsrettede, i tråd med målet om livslang læring. For eksempel vises til prosjektet «studie med støtte», som er et tilrettelagt studietilbud for brukere med psykiske lidelser. I samarbeid med Fagskolen i Agder har de også utviklet «oppfriskningskurs», med mål om å få folk tilbake i jobb og desentralisert utdanning.

¹ Politisk sak fra fylkestinget 10. desember 2024. Sak 78/2024.

² Politisk sak i hovedutvalg for utdanning og folkehelse, september 2025.

Universitetet gir innspill til den regionale kompetansestrategien og har jevnlig dialog med flere regionale aktører. Universitetet har som andre universiteter et Råd for samarbeid med næringslivet (RSA), og de viser til at de samarbeider tett med næringslivet. Mye av samarbeidet er formalisert gjennom avtaler med klynger og andre aktører, for eksempel om utvikling av etter- og videreutdanningstilbud. Det samarbeides også med KS, NHO og regionrådene. Intervjudeltakeren forteller også om tett samarbeid med fylkeskommunen. For eksempel beskrives samarbeidet om finansiering av etter- og videreutdanning og tilskuddsordninger som velfungerende.

3.1.3 Fagskolen i Agder

Fagskolen i Agder utvikler og tilbyr høyere yrkesfaglig utdanning. De har som hovedfokus å tilby relevant utdanning til dem som søker seg til fagskolen. Fagskolens målgruppe inkluderer voksne som allerede er i jobb og ønsker å heve egen kompetanse. Fagskolen opplever generelt stor pågang og en økning i søkertall. Økningen er størst til teknologi- og industrifag og helse- og oppvekstfag.

«Yrkesfag er mer populært enn noen gang. Årets søkertall tilsier at dette er den høyeste andelen i Norge noensinne».

Dimensjonering for fremtidig vekst avhenger imidlertid av hvor mange studieplasser fylkeskommunen får finansiert. Fagskolen er optimistisk, men understreker at de ikke er godt nok skodd for en stor vekst slik den økonomiske situasjonen er nå.

Fagskolens arbeid preges av tett dialog med ulike aktører, som næringslivet, kommuner, sykehuset, regionrådene og klynger, med mål om å utvikle utdanningstilbud i tråd med næringslivets kompetansebehov. Denne dialogen dreier seg ofte om konkrete prosjekter og foregår mest «én-til-én».

Intervjudeltakerne forteller at de ikke har noen direkte samarbeid med fylkeskommunen. Fylkeskommunen oppfattes primært som en eier av skolen, snarere enn en samarbeidspartner i den daglige driften og i den strategiske utviklingen av skolen. Fagskolen forholder seg primært til sin egen strategi, da den regionale kompetansestrategien i liten grad oppleves treffende og konkret nok for skolen. Fagskolens egen strategi er utarbeidet gjennom tett dialog med næringene og arbeidslivet. Strategien er derfor på et mer detaljert nivå.

3.1.4 Noroff

Noroff er blant Norges største fagskoler og har fire lokasjoner (Kristiansand, Oslo, Bergen og Stavanger). De tilbyr spissede, etterspørselsbaserte og fleksible utdanninger innenfor teknologi og digitale medier. Kun 20 prosent av studentene til Noroff går fysisk på campus. 80 prosent av studiene gjennomføres digitalt. Noroff har 4500 studenter.

Noroff definerer seg primært som en nasjonal aktør. Likevel viser intervjudeltakeren til mye samarbeid med næringslivet i regionen, spesielt GCE Node, Digin og Eyde-klyngen. Et eksempel på slikt samarbeid er etableringen av en master i IT-drift i samarbeid med GCE Node. Skolen opplever å treffe arbeidsmarkedets behov godt i sine etter- og videreutdanninger. Noroff har lite dialog med fylkeskommunen og opplever seg i mindre grad som en aktør i det regionale kompetansesarbeidet. De har imidlertid tatt flere regionale initiativer og ønsker å bidra regionalt.

3.1.5 NHO Agder

NHO Agder jobber på vegne av sine medlemsbedrifter, med utgangspunkt i behovene bedriftene melder inn i kompetansebarometeret. NHO Agder baserer ellers sitt arbeid på sine syv utdanningspolitiske punkter, som blant annet handler om vilkår for lærlinger, å få flere til å søke og fullføre yrkesfaglige utdanninger og å øke antallet lærebedrifter. Intervjudeltakeren forteller at de samarbeider tett med utdanningstilbydere i regionen (både universitetet og tilbydere av høyere yrkesfaglig utdanning), for å utvikle relevante etter- og videreutdanningstilbud for sine medlemsbedrifter. NHO Agder er videre representert i Y-nemnda og i Næringsforumet (for Østre Agder). De er også representert i styret til Fagskolen i Agder.

Utover dette vises det til arbeidsgrupper og prosjekter på kompetanseområdet, som Flere i Arbeid. De retter ellers mye av sitt arbeid mot spesifikke næringer som batteriindustrien, prosessindustrien og treindustrien. NHO Agder opplever å ha en koordinatorfunksjon i arbeidet med å få kompetanseutviklingstilbudet bedre tilpasset behovene i næringslivet. NHO arbeider bransjeorientert og viser for eksempel til bransjeprogrammet for batterikompetanse, som Fagskolen i Agder utviklet i samarbeid med bransjen og bedrifter.

Informanten forteller at de også var involvert i fylkeskommunens arbeid med BIO-midler 2.0, men at dette arbeidet har stoppet opp (uten at hen vet hvorfor). NHO Agder samarbeider videre med Nav og Kristiansand kommune om regional arbeidskraft og kompetanseutvikling.

NHO viser til at partene tar mye av sitt ansvar gjennom (de nasjonale) bransjeprogrammene. De gir faglige råd vedrørende programmene, mens fagskolene søker midler og utvikler innholdet i programmene i samråd med partene. Intervjudeltakeren viser til at de godt kunne hatt mer dialog med universitetet om innholdet i utdanningstilbud opp mot næringslivets behov. Det vises til at Eyde-klyngen og Næringsalliansen har slik dialog med universitetet. NHO har i hovedsak et nasjonalt fokus, og opplever dette som viktigere enn dialogen med Universitetet i Agder, forteller intervjudeltakeren.

3.1.6 KS Agder

KS Agder legger til rette for dialog og samarbeid mellom ulike aktører på kompetanseområdet og fungerer som et talerør mot nasjonale myndigheter. Regionalt er arbeidet forankret i et tett samarbeid med kommunene, fylkeskommunen og andre regionale aktører. I samarbeidet med kommunene fungerer KS som en utviklingspartner med fokus på kompetanseheving og mobilisering av arbeidstakere. KS sitter i sekretariatet i #vårtagder-samarbeidet og peker på at samarbeidsstrukturen gir gode arenaer for dialog omkring det regionale kompetanseutviklingsarbeidet. Særlig Arbeidsgivernetverket trekkes frem som en god plattform for dialog mellom kommunene. KS forteller at de her har bidratt med høringsinnspill til den nye fagskolemeldingen. KS Agder er også representert i Y-nemnda og i det nasjonale Fagskole-nettverket.

3.1.7 Nav Agder

Nav Agders oppgaver på kompetanseområdet omfatter kvalifisering og rekruttering av arbeidskraft, samarbeid med arbeidsgivere og veiledning av brukere mot jobb og kompetanseutvikling. Nav Agder forteller at de er opptatt av å lede arbeidskraften dit behovene er størst.

Nav Agder samarbeider tett med fylkeskommunen. Samarbeidet er forankret gjennom samarbeidsavtaler og planverk, og Nav Agder har tre opplæringskontakter som har et særskilt ansvar for dialogen med fylkeskommunen. Nav og fylkeskommunen utarbeider for eksempel sammen tiltaksplaner for fremmedspråklige innbyggere. Nav Agder er også representert i Y-nemnda. Intervjudeltakeren forteller at

samarbeidet med fylkeskommunen fungerer godt fordi det er ryddig organisert og forankret. Når andre parter kobles på arbeidet, oppleves bildet mer uoversiktlig. Nav Agder har videre faste kontaktpersoner på universitetet. Det er også uformell dialog med partene i arbeidslivet, KS og kommunene. I forbindelse med veiledningen av brukere samarbeider Nav Agder også med karrieresentrene og fagskolen. Intervjudeltakeren forteller at det for eksempel er dialog rundt bruk av realkompetansevurderinger.

3.1.8 LO Agder

LO Agder fungerer i hovedsak som en rådgivende instans i regionale kompetansespørsmål. Organisasjonen følger også opp nasjonale initiativer og fungerer som en regional koordinator. LO Agder har to representanter i Y-nemnda og sitter i styret til Fagskolen i Agder. De opplever Y-nemnda som et nyttig forum, hvor det ofte tas beslutninger som i ettertid har vist seg å møte arbeidslivets behov på en god måte. Intervjudeltakeren mener imidlertid det ligger et forbedringspotensial i politikernes oppfølging av diskusjonene og beslutningene i nemnda. Utover dette deltar LO Agder i uformelle møter og diskusjoner om kompetanseutvikling, blant annet i forbindelse med innsendte høringssvar. LO bidrar ellers kompetansepoltisk gjennom kurs, konferanser og oppfølging av nasjonale initiativer for en styrket etter- og videreutdanning for sine medlemmer.

3.2 Hvordan fungerer økosystemet?

I det følgende presenteres intervjudeltakernes betraktninger rundt det regionale økosystemet for kompetanse. Vi har spurt alle om deres oppfatninger rundt hva som fungerer godt, hva som er krevende og hvordan de tror samhandlingen av kompetansearbeidet i regionen kan forbedres og effektiviseres.

3.2.1 Behov for bedre oversikt og koordinering

Aktørene er samstemte om behovet for bedre koordinering av kompetansearbeidet, tydeliggjøring av ansvarsområder og behovet for felles kunnskapsgrunnlag og prioriteringer. Flesteparten av intervjudeltakerne omtaler økosystemet som krevende å ha oversikt over, herunder hvem som gjør hva og hvordan roller og ansvar er fordelt.

«Det er mange aktører her, men ingen har systemkompetansen eller den fullstendige oversikten over økosystemet».

En intervjudeltaker etterlyser spesielt bedre koordinering av større prosjekter og satsinger i regionen. Noen ytrer bekymring for om aktørenes ressurser og innsats blir forvaltet og koordinert på en effektiv måte.

Mange etterlyser et felles kunnskapsgrunnlag for regionen. Det er få som opplever at man faktisk er omforente om kompetansebehovene i fylket, selv om de overordnet sett er kjent (flere viser for eksempel til behov for flere ansatte innenfor helse og yrkesfag). Regionplan Agder 2030 oppfattes ikke som en plan regionen er samlet om. Intervjudeltakerne beskriver den som for bred og vag til at den kan brukes som utgangspunkt for handling.

«Regionplan Agder 2030 står seg den dag i dag, men det står ingenting om tiltak der. Man har ingen felles tiltak for å nå målsettingene i 2030».

Fylkeskommunen selv forteller at de strever med at regionplanen oppfattes som «fylkeskommunens plan», og ikke som et samlende dokument for regionen. Flere viser også til at mange utformer sine egne kunnskapsgrunnlag, planer og strategier. Det finnes mye kunnskap og statistikk, men man er i liten grad samlet om den, bemerker flere intervjudeltakere. Det er enighet om at grunnlaget for et godt og samordnet

kompetansearbeid må være enighet om situasjon og behov i regionen. Deretter kan man snakke om løsninger og strukturer. Flere intervjudeltakere mener fylkeskommunen burde invitere aktørene til en diskusjon rundt hva Agder som helhet trenger. Deretter må innspillene vektas og samordnes.

«En jobb for fylkeskommunen kan være å veie seriositeten i innspillene som kommer opp mot hverandre. Det er mange som skriker her. Innspillene må samordnes et sted».

Enkelte mener også at det er for mange aktører som kartlegger og analyserer kompetansebehov. «Agder bør tørre å samle seg om én strategi, spesielt nå i lys av den dårlige kommuneøkonomien», uttaler en av informantene. På den annen side viser flere til at fylkeskommunen besitter mye god statistikk. Det er delte meninger rundt hvorvidt tallgrunnlaget faktisk brukes. Noen mener det er behov for å gjøre fylkeskommunens statistikk bedre kjent.

En annen utfordring mange trekker fram, er at kompetansebehovene i for liten grad er konkretisert.

«Det holder ikke å vite at vi trenger helsearbeidere og ingeniører. Man må ned på for eksempel UX-designere og kompetanse innen IT-sikkerhet i små bedrifter».

I den forbindelse tror noen av intervjudeltakerne at det tenkes for «stort og helhetlig» om kompetansearbeidet. Det vises til behov for mer differensiering, eksempelvis gjennom at behovene ses i lys av offentlig og privat sektor, ulike bransjer og utdanningsnivåer og ulike delregioner i fylket. Samtidig bør noen ha et blikk for helheten. Fylkeskommunen selv etterlyser helhetlige kompetanseplaner innenfor de ulike sektorene og viser til at de har dialog med KS om dette.

3.2.2 Fra ord til handling

Gjennomgående etterlyses konkretisering og handlingsplaner i det regionale kompetansearbeidet. Mange ytrer frustrasjon over vanskelighetene med å gå «fra ord til handling» og mener det brukes for mye tid på kartlegging og for lite på handling.

«Man har prøvd mye forskjellig innenfor kompetansopolitikken hvor intensjonene har vært gode, men hvor det ikke blir konkret nok til at det kommer noe mer ut av det enn prat. Jeg opplever at det nok er flest av de prosessene. Det er vanskelig å omsette strategier og mål til konkrete tiltak».

«Kommuner og bedrifter må ikke bare erkjenne behovet for mer kompetanse, men også utarbeide kompetanseplaner og konkrete rekrutteringstiltak. Dette anses å ha forbedringspotensial i Agder».

Flere intervjudeltakere kobler vanskelighetene med å konkretisere arbeidet til behovet for (og mangelen på) finansielle midler. En intervjudeltaker peker på at vellykket samordning rundt kompetanse krever dedikerte ressurser og tilstrekkelig finansiering.

På spørsmål om informantene har eksempler på regionale samarbeid som har fungert godt, er det nettopp konkrete prosjekter som framheves. Mange trekker fram batterisatsingen i Agder som en vellykket prosess. Dette beskrives som et prosjekt som var forankret i hele regionen og hvor mange aktører deltok og følte eierskap. Det var et felles ønske blant aktørene om å utvikle en utdanning relevant for batterisatsingen og for hele regionen. Målene for arbeidet var konkrete og prosessen var god, forteller informantene.

3.2.3 Uklarhet rundt fylkeskommunens rolle

I forbindelse med behovet for konkretisering av kompetansearbeidet peker mange på fylkeskommunen. Flere mener fylkeskommunen med fordel kunne tatt et større ansvar og tatt mer plass. Fylkeskommunen kunne for

eksempel ha utviklet en god metodikk for konkretisering av kompetansearbeidet, mener en informant. Et tydelig funn i prosjektet er at mange er usikre på fylkeskommunens kompetansepolitiske rolle. En del er også kritiske til fylkeskommunen, deres innsikt i økosystemet og hva som faktisk kommer ut av arbeidet deres. Noen retter kritikk mot fylkeskommunen for at de ikke involverer regionale aktører mer i sentrale prosesser, som for eksempel utforming og revidering av regional kompetansestrategi.

«Fylkeskommunen må finne ut av koordineringsrollen sin og rollen med regional utvikling: hva de selv legger i den og så tydeliggjøre det for andre».

«Selv om de gjør mye bra, bør rollen tydeliggjøres, og det stilles spørsmål ved om en slik koordinatørrolle er nødvendig. Kanskje fylkeskommunens fokus bør ligge mer på ansvaret for videregående utdanning».

Noen spør seg om det i det hele tatt er behov for en slik formalisert koordinatørfunksjon. Det vises i denne forbindelse til andre sentrale aktører som i praksis har en koordinerende funksjon, som universitetet, NHO, LO, KS og Nav. Flere viser også til at behovene er styrende for den daglige samhandlingen. Aktørene finner hverandre når det trengs. Andre trekker i denne forbindelse fram fylkeskommunens mangel på ressurser i kompetansearbeidet. Uten midlene som trengs for å konkretisere arbeidet, har koordinatørrollen liten funksjon, mener noen. En annen intervjudeltaker viser på sin side til fylkeskommunens midler til forvaltning av studiesentre. Informanten mener fylkeskommunen kunne utnyttet dette handlingsrommet bedre.

Fylkeskommunen selv viser til at mange etterlyser «én vei inn» og anerkjenner at rollen deres kan være krevende å forstå. Samtidig oppleves det for fylkeskommunen vanskelig å «finne sin plass i økosystemet». Det vises til at det finnes mange aktører og forum med en rolle på kompetanseområdet. Dersom fylkeskommunen skal ta en større rolle, må innsatsen gi merverdi. Intervjudeltakere fra fylkeskommunen viser ellers til at deres jobb er å sette retning på et «veldig overordnet nivå», og at de ofte opplever en slags mismatch mellom forventningene eksterne aktører har til fylkeskommunen, i forhold til hva de faktisk kan utrette og påvirke. Intervjudeltakerne erkjenner samtidig at fylkeskommunen nok ikke helt har fylt sin rolle, og at initiativer som #vårtagder og kompetanseforum ikke har fungert etter hensikten. Kompetanseforum Agder ble først etablert i 2019 for å bidra til en samskapende, attraktiv og bærekraftig region, men da Kommunedirektørutvalget etablerte den nye regionale samhandlingsstrukturen i 2021, ble kompetanseforumet erstattet av «Forum for næringsliv og samarbeid om nye arbeidsplasser». Det eksisterer med andre ord ikke et kompetanseforum i Agder per i dag.

Fylkeskommunen får også gode omtaler av intervjudeltakerne. De trekker blant annet fram fylkeskommunens gode arbeid med videregående opplæring, arealregnskap og kunnskapsgrunnlag. Noen skryter av tilretteleggingen av yrkesfaglig videregående opplæring og lærlingplasser, som beskrives å være godt i tråd med behovene i arbeidslivet. Fylkeskommunens ansvar for videregående opplæring betraktes av flere intervjudeltakere som viktig. Noen mener veiledning av elever i videregående mot yrker med definerte kompetansebehov, er noe av det viktigste fylkeskommunen gjør i sitt kompetansepolitiske arbeid.

3.2.4 «Forum, forum, forum»

Intervjudeltakerne etterlyser bedre koordinering av det regionale kompetansearbeidet. Som beskrevet i de foregående delkapitlene, knytter behovene seg til manglende oversikt over ansvarsområder mellom aktører, behov for et felles kunnskapsgrunnlag og prioriteringer i arbeidet, og ikke minst behovet for mer «hands on» involvering og konkretisering. Oppfatningen blant intervjudeltakerne er at eksisterende samhandlingsstrukturer ikke fungerer optimalt og at det mangler gode arenaer for samarbeid. «Vi trenger at noen holder i helheten», som en informant uttrykte. Samtidig får arbeidsgivernetverket (i #vårtagder-strukturen) og Y-nemnda som nevnt gode omtaler. Noen trekker også fram styret til Fagskolen i Agder som en velfungerende arena.

Som ordskyen viser, nevnes flere forum og nettverk (totalt 29). Likevel er tonen i dette prosjektet tvert imot at Agder trenger én samlende arena, eller mer konkret; et nytt og velfungerende kompetanseforum. For selv om dag-til-dag-koordineringen i arbeidet med å sikre samsvar mellom tilbud- og kompetanseetterspørsel i stor grad oppleves å gå «av seg selv», mangler det en struktur for langsiktig og strategisk planlegging. Intervjudeltakerne tror et kompetanseforum for Agder kan bidra til å løse mange av de beskrevne utfordringene i kompetansearbeidet. Flere tror for eksempel at et kompetanseforum kunne bidra til å etablere en felles retning for regionen, i form av en situasjonsforståelse aktørene kan forenes om, og en prioritering av utfordringer og tiltak i arbeidet. Noen trekker også fram at fylkeskommunen ved hjelp av et kompetanseforum kunne fått bedre oversikt over hva som foregår i fylket.

«Jeg opplever at fylkeskommunen inviterer oss inn i arbeidsgrupper, uten at man vet om andre arbeidsgruppers arbeid, fordi det er så fragmentert. Det burde være et overordnet forum. Fylkeskommunen har ansvar for at de ulike prosjektene og initiativene samkjøres. De må hente infoen så man slipper å gjenta ting hele tiden. Det er for fragmentert nå».

Tilsvarende tror intervjudeltakerne at aktørene gjennom et kompetanseforum kan få bedre innsikt i hva som skjer hos de ulike virksomhetene, og få mer dybdekunnskap om kompetansebehov enn man har i dag.

En intervjudeltaker viser til at omorganiseringen i fylkeskommunen har forsterket behovet for samhandling. Dette skyldes etter informantens oppfatning for svake koblinger mellom fagområder internt i organisasjonen.

Ønsket om å opprette kompetanseforum kobles også til behovet for å reetablere det som tidvis omtales som «inngrodde stier» for samhandling. Her vises til en samarbeidsstruktur- og kultur som oppleves å henge igjen fra tiden hvor regionen arbeidet for å etablere Universitetet i Agder. Selv om dette er et godt eksempel på en vellykket samhandlingsprosess, viser intervjudeltakere til at det ofte er de samme aktørene som møtes i ulike sammenhenger, fortrinnsvis offentlige aktører og universitetet. Oppmerksomheten rundt fagskolene beskrives å være mindre. Fagskolene ønsker selv å bli snakket mer om og mer med.

Intervjudeltakerne har ulike perspektiver på hvorvidt det er «konkurranse» mellom høyere utdanning og fagskole. Noen mener utdanningsnivåene har ulike roller og utfyller hverandre. Dermed er det ikke naturlig å sette utdanningstilbudene opp mot hverandre. Andre opplever at tilbudene betraktes som konkurrerende, og at dette påvirker samhandlingen og dialogen mellom aktørene i fylket. Flere tror det ligger et uforløst potensial for mer samarbeid mellom universitetet og fagskolene. En informant fra universitetet peker selv på et forbedringspotensial i det som omtales som «fleksibilisering» - overgangene mellom utdanningsnivåene, og ikke minst studentveiledningen om det. Her oppleves det å være en vei å gå. Selv om det finnes noen gode eksempler på slike samarbeid, for eksempel om utdanninger innen velferdsteknologi og byggingeniør, mener intervjudeltakerne at det fortsatt er rom for forbedring. Et felles forum hvor alle aktørgruppene, herunder de ulike utdanningstilbyderne, kan samles antas å kunne skape mer handling i kompetansearbeidet enn det som hittil har vært tilfellet.

Intervjudeltakerne er samtidig klare på at et kompetanseforum ikke må opprettes for enhver pris. I denne forbindelse forteller flere om dårlige erfaringer med de tidligere kompetanseforumene i Agder. Det vises til manglende møteledelse, at ingen skrev referater, at det ikke var noe oppfølging mellom møtene og at agenda og diskusjoner bar preg av lite struktur. Møtene opplevdes i lys av dette lite nyttige og var dermed ikke noe aktørene prioriterte.

Intervjudeltakerne trekker fram flere forutsetninger for at et kompetanseforum faktisk skal fungere. Her er aktørene i stor grad enige. Først og fremst må målene for arbeidet være klart uttalt. Det er enighet om at et

kompetanseforum for Agder må være overordnet og strategisk, i form av å diskutere kompetansebehov på tvers av sektorer, bransjer og delregioner. Noen intervjudeltakere viser til at det allerede finnes flere formaliserte beslutningsforum. Kompetanseforumet kan ikke ta sikte på å bli et slikt, men bør heller ha som mål å fungere som en arena for «omforent informasjon på tvers av aktører». Videre er intervjudeltakerne opptatt av at forumet må styres tydelig. Her peker nesten samtlige på fylkeskommunen, men det åpnes også for at andre aktører kunne eid og/eller ledet kompetanseforumet. Det er videre enighet om at det ikke må være for mange aktører som deltar, at de rette aktørene må være representert og at møtene ikke må foregå for ofte. Videre er alle opptatt av at møtene og diskusjonene må være konkrete. Kompetanseforumet må ikke bare bli en møteplass og en «prateklubb». Dette poengteres spesielt av de aktørene som sitter i flest forum. For dem er det desto viktigere at møtene oppleves nyttige å bruke tid på.

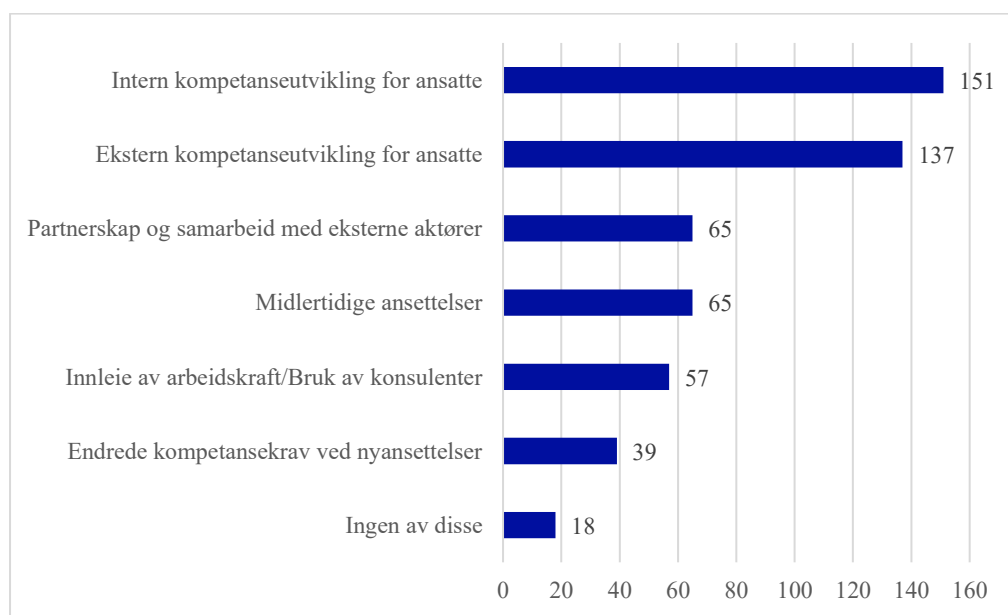
«Hyggelig og møtes altså, men det renner litt bort i sanda. Mye er spennende, men det blir ikke strategi og blir ikke gjort noe ut av det. Jeg er litt i tvil. Vi var med [i det tidligere kompetanseforumet] en stund, men så trakk vi oss ut».

Fylkeskommunen selv er opptatt av å betrakte helheten av møteplasser. I den forbindelse gjøres det nå en kartlegging av samhandlingsarenaer på kompetanseområdet, som en del av vurderingsgrunnlaget for opprettelsen av kompetanseforum. Ledelsen i Agder fylkeskommune er tydelige på at et kompetanseforum må gi merverdi dersom det skal opprettes. Fylkeskommunen tror imidlertid det er behov for et forum i Agder med større fokus på konkret arbeid og felles handling. Beslutningen om å opprette kompetanseforum vil tas i forbindelse med revideringen av kompetansestrategien.

3.2.5 Utvikling av og mobilisering til kompetansehevende aktiviteter

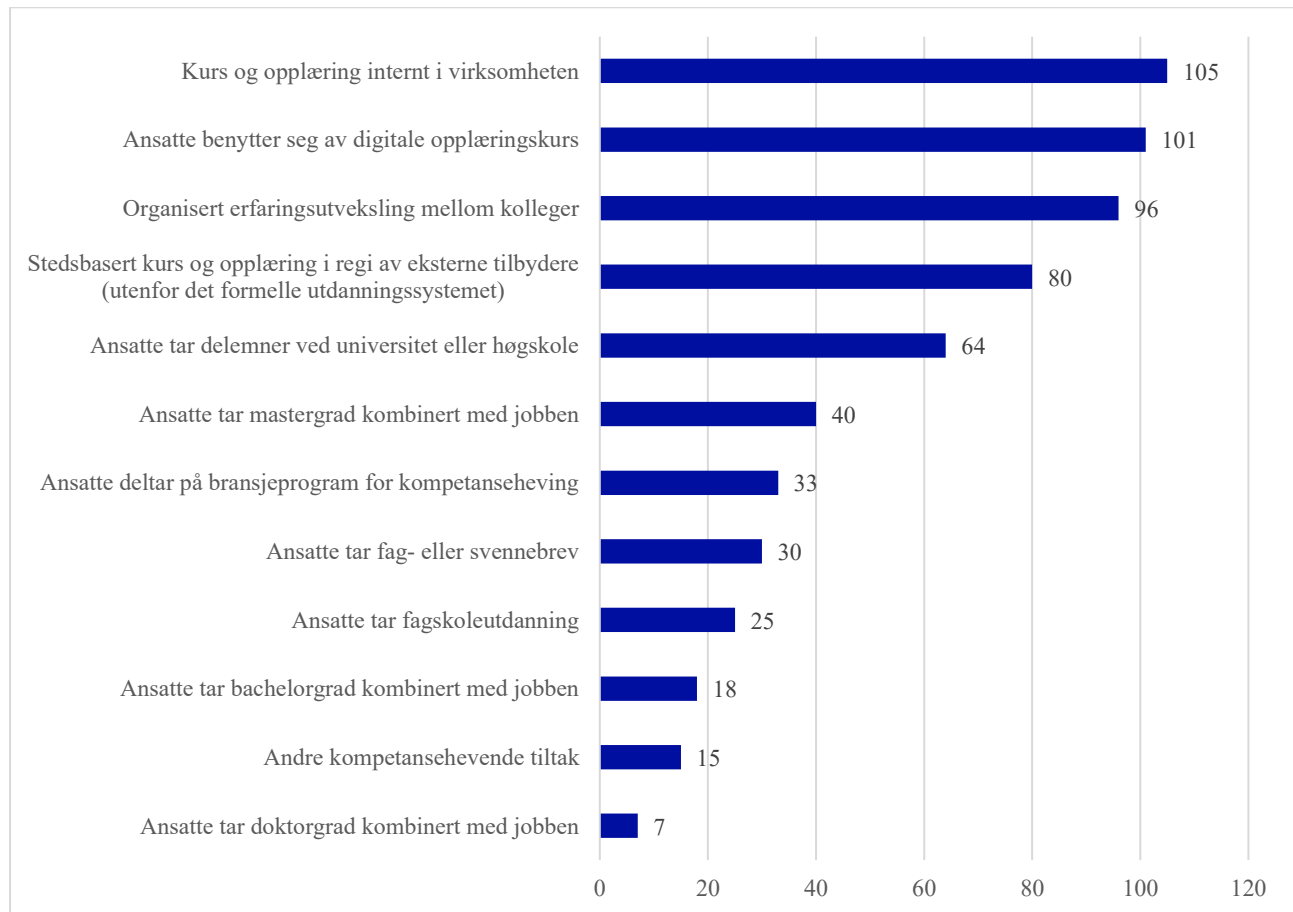
Vår spørreundersøkelse viser at flere virksomheter i fylket har gjennomført tiltak for å dekke kompetansebehov hos sine ansatte. Svarene (jf. figur 5) viser at flest virksomheter (151) i løpet av de siste to årene har gjennomført intern kompetanseutvikling for ansatte. 137 virksomheter svarer at de har gjennomført ekstern kompetanseutvikling.

Figur 1: Har virksomheten i løpet av de siste to årene gjennomført følgende tiltak for å dekke kompetansebehov [flere svar mulig]?
Antall klikk=532



Vi har også spurt virksomhetene hvilke av følgende opplæringsaktiviteter ansatte i deres virksomhet deltok i, i løpet av 2024:

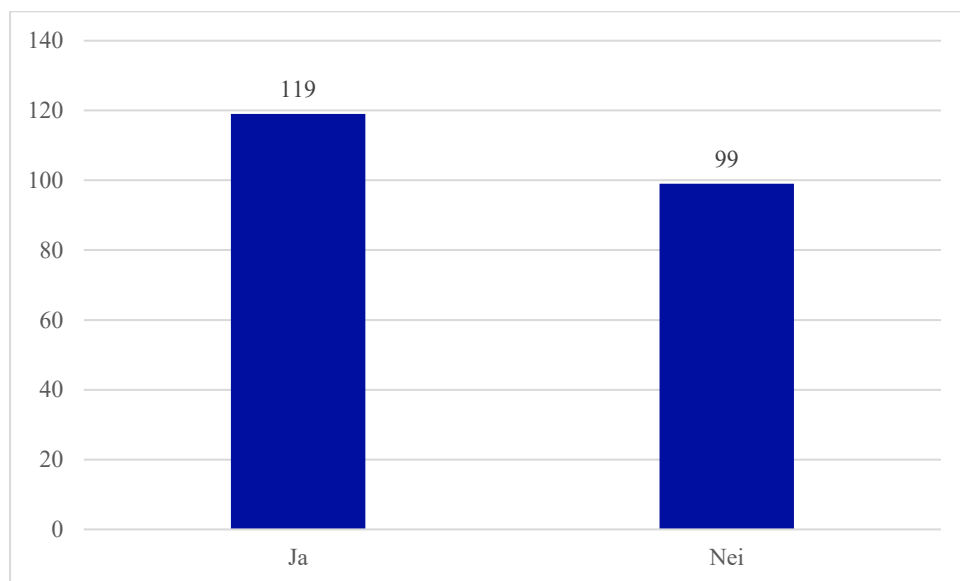
Figur 2: Hvilke av følgende opplæringsaktiviteter har ansatte i din virksomhet deltatt i? Svar med utgangspunkt i 2024 (Flere kryss mulig). Antall klikk=614



Flest (105 virksomheter) svarer at det i løpet av 2024 ble gjennomført kurs og opplæring internt i virksomheten. Omtrent like mange (101) svarer at virksomheten har benyttet seg av digitale kurs. Organisert erfaringsutveksling mellom kolleger (96 virksomheter) og stedsbasert kurs og opplæring i regi av eksterne tilbydere (80 virksomheter) havner også høyt på listen. Dette er i tråd med funn fra andre undersøkelser.

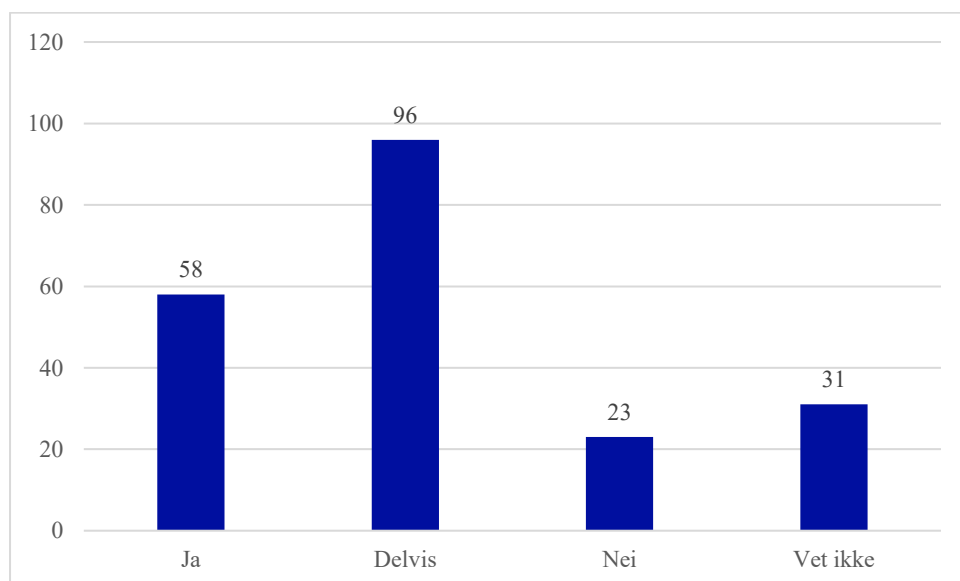
For å kartlegge virksomheters bevissthet og strategier rundt utvikling av ansattes kompetanse, spurte vi om virksomhetene har en kompetansestrategi. Omtrent halvparten (119 virksomheter) oppgir at de har det:

Figur 3: Har din virksomhet en kompetansestrategi? n=218



For de som svarte at de har en kompetansestrategi ba vi dem ta stilling til i hvilken grad strategien tematiserer gapet mellom dagens kompetanse og fremtidens kompetansebehov:

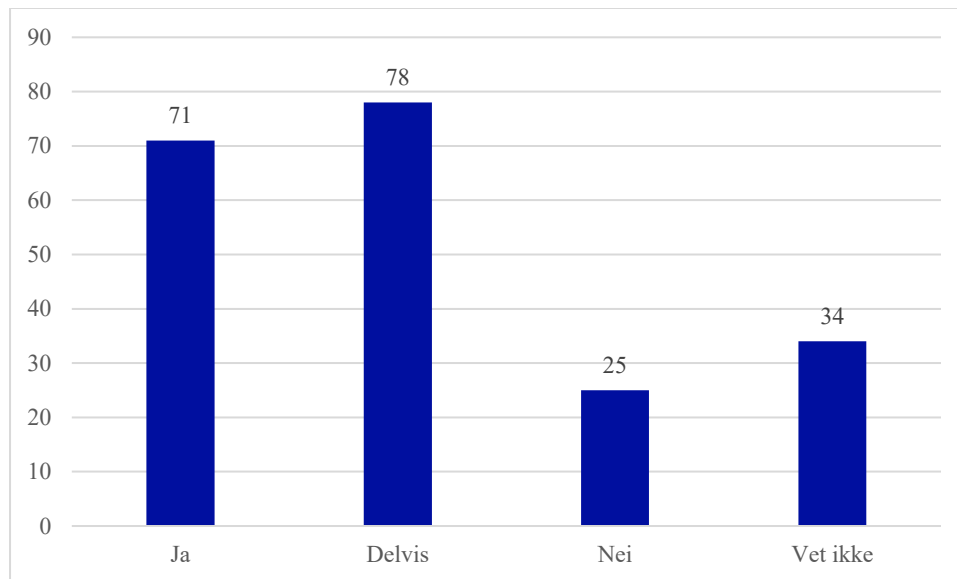
Figur 4: Etter din vurdering: Dekker strategien følgende områder i tilstrekkelig grad? - Gapet mellom dagens kompetanse og fremtidens kompetansebehov. n=208



154 virksomheter svarer «ja» eller «delvis». Det er interessant å merke seg at andelen som svarer «vet ikke» er høyere enn dem som svarer «nei». Dette indikerer begrenset innsikt i virksomhetens kompetansestrategi.

Vi spurte også om virksomhetene opplever at strategien gir en tilstrekkelig oversikt over nødvendige kompetanseutviklingstiltak:

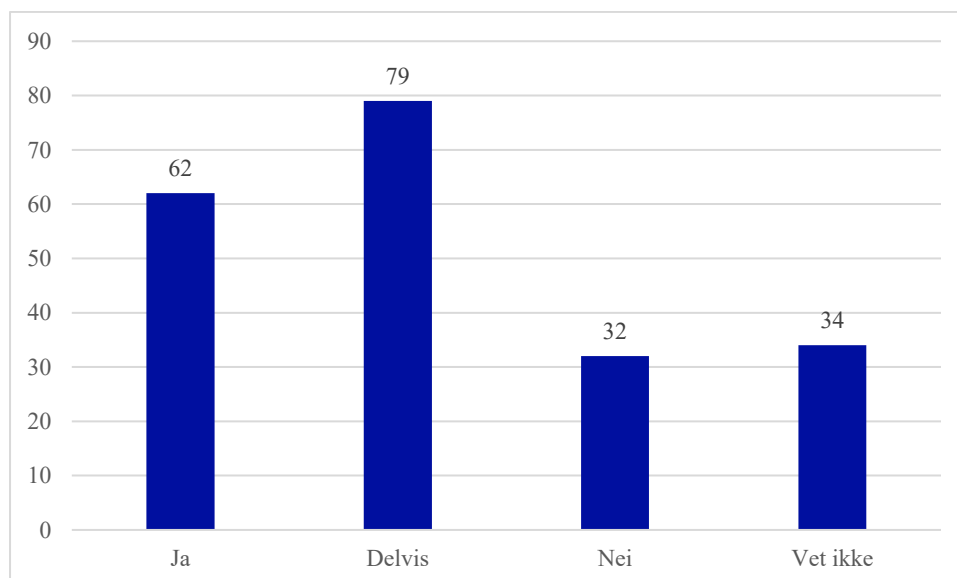
Figur 5: Etter din vurdering: Dekker strategien følgende områder i tilstrekkelig grad? - En oversikt over nødvendige kompetanseutviklingstiltak. n=208



Her er fordelingen mellom «ja» og «delvis» jevnere. 149 (mot 154 på forrige påstand) opplever at strategien helt eller delvis er dekkende på dette området. Andelen på «nei» og «vet ikke» er ganske lik forrige påstand, men noe høyere på begge to for denne.

Vi spurte til slutt om strategien etter respondentens vurdering gir en tilstrekkelig prioritering av tiltak for kompetanseutvikling:

Figur 6: Etter din vurdering: Dekker strategien følgende områder i tilstrekkelig grad? - En prioritering av kompetanseutviklingstiltakene. n=207



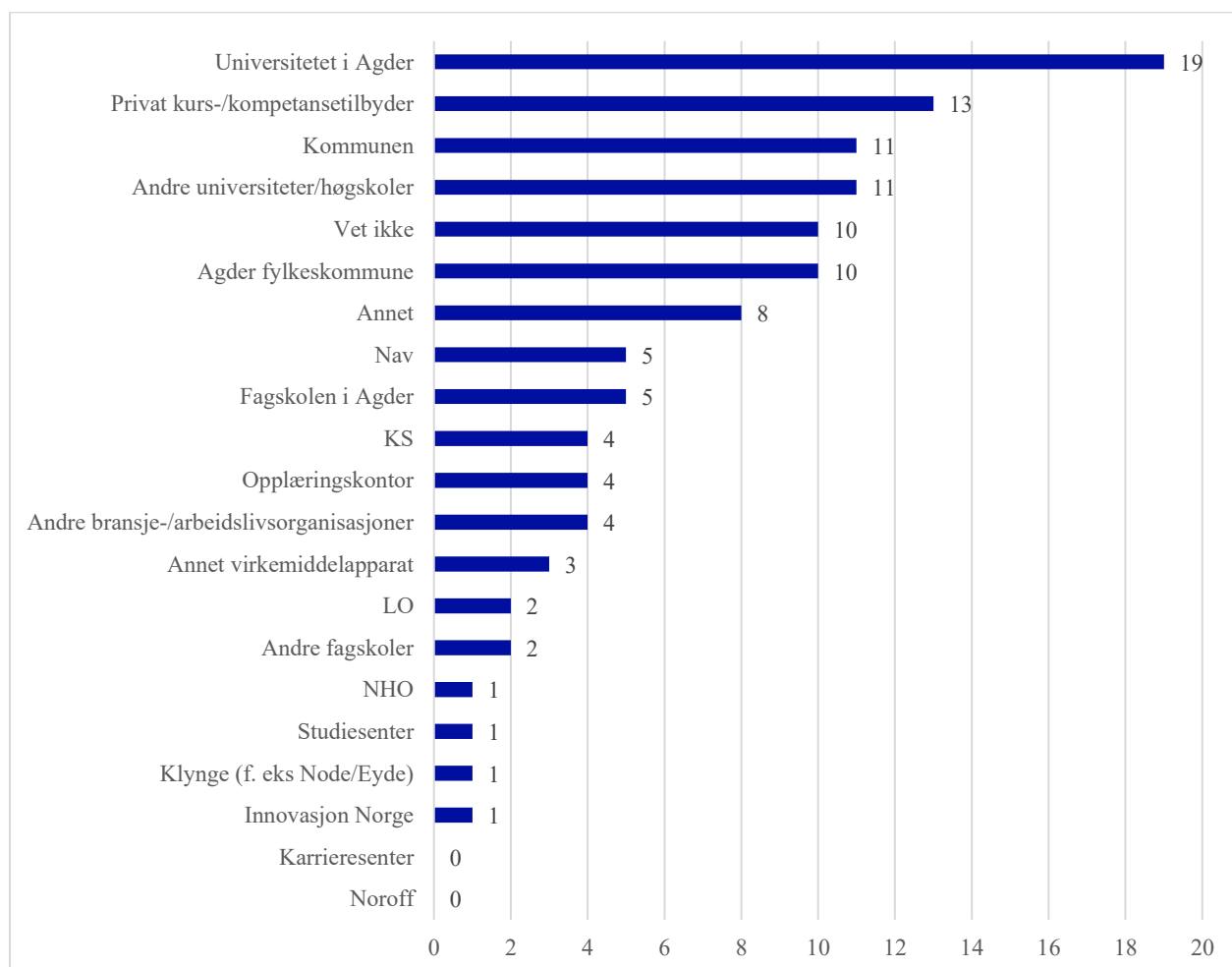
Her er det 141 som oppgir at strategien helt eller delvis er dekkende på dette området. Dette er (kanskje ikke så overraskende) den laveste andelen av de tre påstandene. Andelen som ikke vet, er like høy som for forrige påstand. Det tyder igjen på at en del har begrenset innsikt i virksomhetens kompetansestrategi. Flest svarer «nei» på denne påstanden (32, mot 25 og 23 på de forrige).

Universitetet som sentral aktør i regionen

Aktørene vi har intervjuet er enige om behovet for og nytten av korte moduler som kan kombineres med arbeid. Dette oppfattes som viktig både for at virksomheter skal få dekket sine kompetansebehov, og i et utenforskapsperspektiv. Intervjudeltakerne som representerer eller som har tett dialog med næringslivet, forteller at private virksomheter sjeldnere enn før har behov for fulle grader og fagbrev. Ofte er korte kurs og emner tilstrekkelig for å få dekket aktuelle kompetansebehov i virksomhetene. I den forbindelse bemerkes det som viktig og positivt at fagskolene har fått egen fagområdeakkreditering.

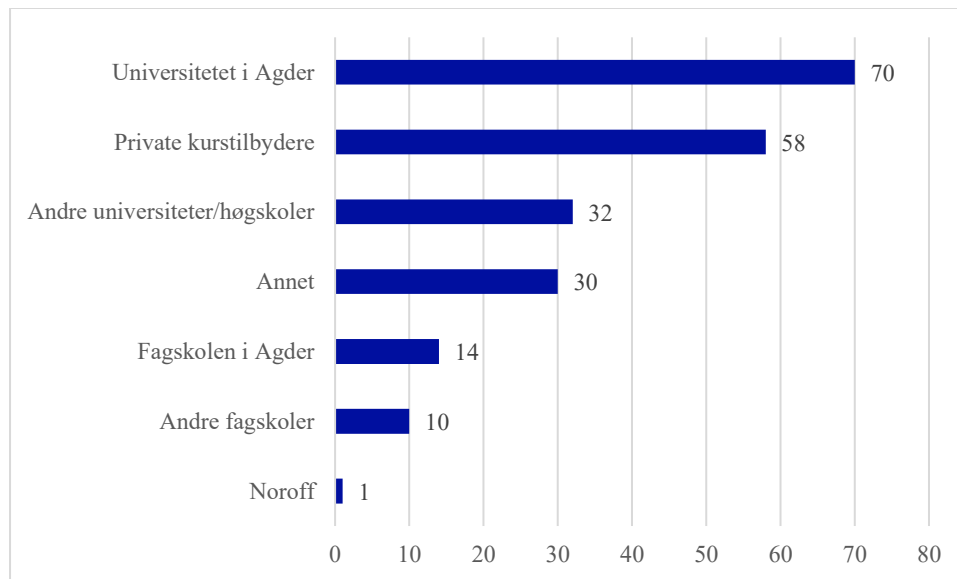
På tross av dette, viser vår spørreundersøkelse (og ordskyen) at det som oftest er universitetet aktørene i regionen ser til når ansatte trenger å videreutvikle sin kompetanse. Vi spurte respondentene som oppgav at de ansatte i løpet av de siste to årene har hatt kompetansebehov, om de har kontaktet noen av følgende aktører for å dekke dem:

Figur 7: Har enheten(e) du svarer på vegne av kontaktet noen av følgende aktører for å dekke behovet som oppsto (f. eks utvikling av nytt tilbud)? Flere valg er mulig. Antall klikk=115



Figuren viser at flertallet (19 virksomheter) har kontaktet universitetet. Deretter har flest (13 virksomheter) kontaktet private kurstilbydere. Andre universiteter og høgskoler kommer høyere opp på listen enn Fagskolen i Agder. Også på spørsmål om hvilke tilbydere virksomhetene har benyttet for å øke ansattes kompetanse, kommer universitetet godt ut:

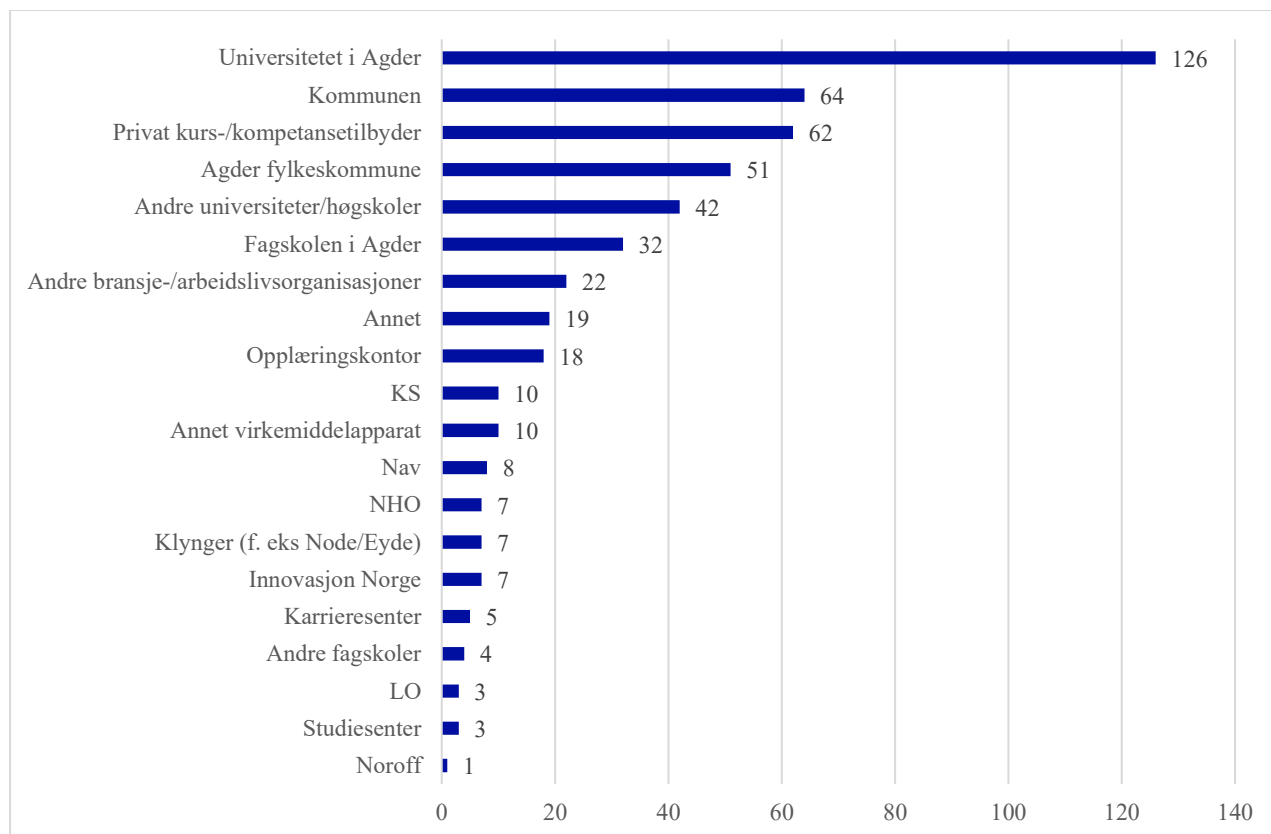
Figur 8: Du svarte at virksomheten har benyttet ekstern kompetanseutvikling for ansatte: Hvilken tilbyder har virksomheten benyttet?
n=215



Igjen havner Universitetet i Agder og private kurstilbydere på topp, med 70 og 58 virksomheter. Også her havner andre universiteter og høgskoler og «annet», over fagskolene. På utfyllende fritekstsvr forklarer respondentene at «annet» blant annet inkluderer Lister pedagogiske senter, forbund, Nasjonalbiblioteket, Virke, kurs i regi av fylkeskommunen og brann- og redningsskolen.

Vi har også spurt virksomhetene om hvilke aktører de tror kan bidra til at ansatte i deres bransje blir mer motiverte til å videreutvikle sin kompetanse. Et klart flertall (126 virksomheter) oppgir også her Universitetet i Agder:

Figur 9: Hvilke aktører kan bidra til at ansatte i din bransje blir mer motiverte til å videreutvikle sin kompetanse [flere svar mulig]?
n=501

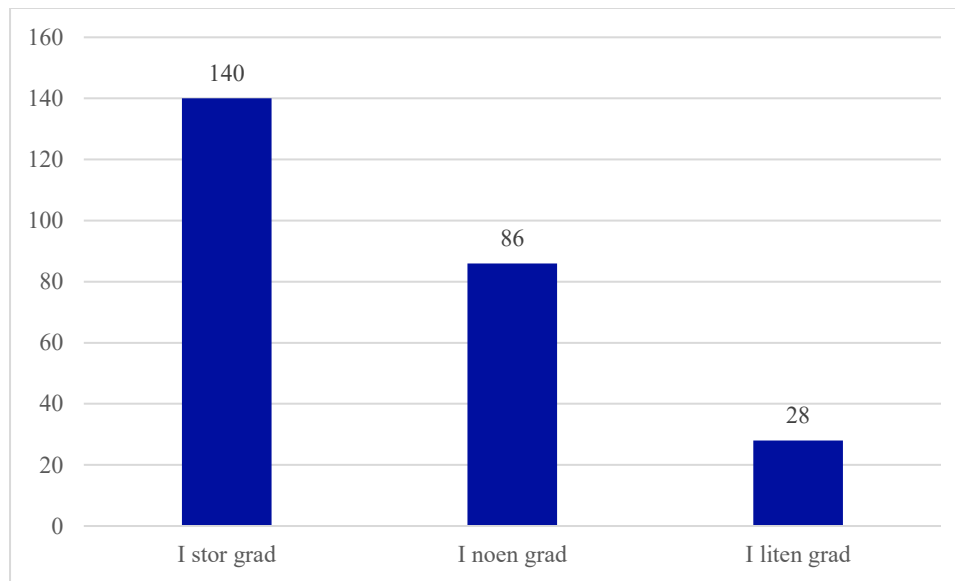


På dette spørsmålet havner kommunen over private kurstilbydere. Fylkeskommunen får en fjerdeplass. Igjen havner «andre universiteter og høgskoler» over fagskolen. Alt i alt tegner det seg et bilde av at Universitetet i Agder anses som den mest sentrale aktøren i fylket, både når det gjelder å utvikle ansattes kompetanse, men også i mobiliseringen til kompetansehevende aktiviteter.

God oversikt over regionale aktører og tilbud for kompetanseutvikling

226 virksomheter svarer at de i stor eller noen grad har oversikt over eksisterende tilbud til ansatte som ønsker å utvikle egen kompetanse. Kun 28 svarer at de i liten grad har det:

Figur 10: I hvilken grad har du oversikt over eksisterende tilbud til ansatte som ønsker å utvikle egen kompetanse (for eksempel etter- og videreutdanning fra fagskole/universitet eller kurs)? n=254

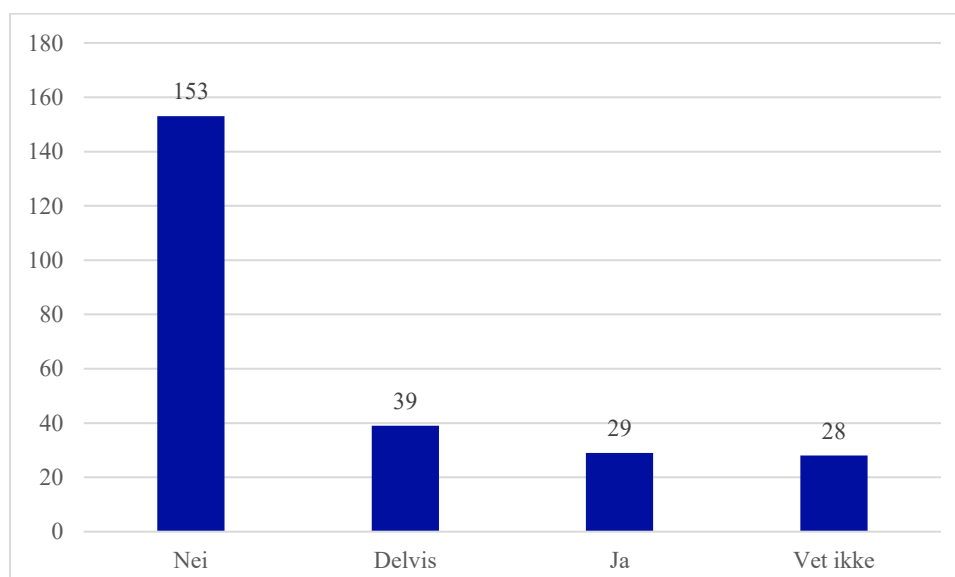


Dette gir et noe annet bilde enn våre kvalitative data. Mange forteller i intervjuene at det er krevende å ha oversikt over aktørene og tilbudene for kompetanseutvikling. Her er det ulike perspektiver hos virksomhetene og hos aktører som representerer dem (som vi har snakket med).

Treffende tilbud, men vanskelig å mobilisere

Enkelte intervjudeltakere viser til et etterslep hos utdanningstilbyderne i tilpassingen av tilbud til næringslivets behov. Dette kobles til at utviklingen i næringslivet går raskere og er mindre forutsigbar enn i det offentlige. Innen et nytt kurs eller emne er på plass, kan behovene i virksomhetene ha endret seg. På grunn av kravene til hurtighet i næringslivet har man ikke tid til å «vente på en overordnet koordinator» eller på «unødvendig byråkrati», som noen informanter uttrykker. Aktørene finner hverandre ved behov, og gjennomgående oppleves det ikke å være særlige utfordringer med å utvikle relevante etter- og videreutdanningstilbud. Dette bildet bekreftes av vår spørreundersøkelse, som viser at ansatte sjelden har kompetansebehov som eksisterende opplæringstilbud ikke dekker:

Figur 11: I løpet av de siste to årene: Har dine ansatte hatt kompetansebehov som eksisterende opplæringstilbud ikke dekket? n=249

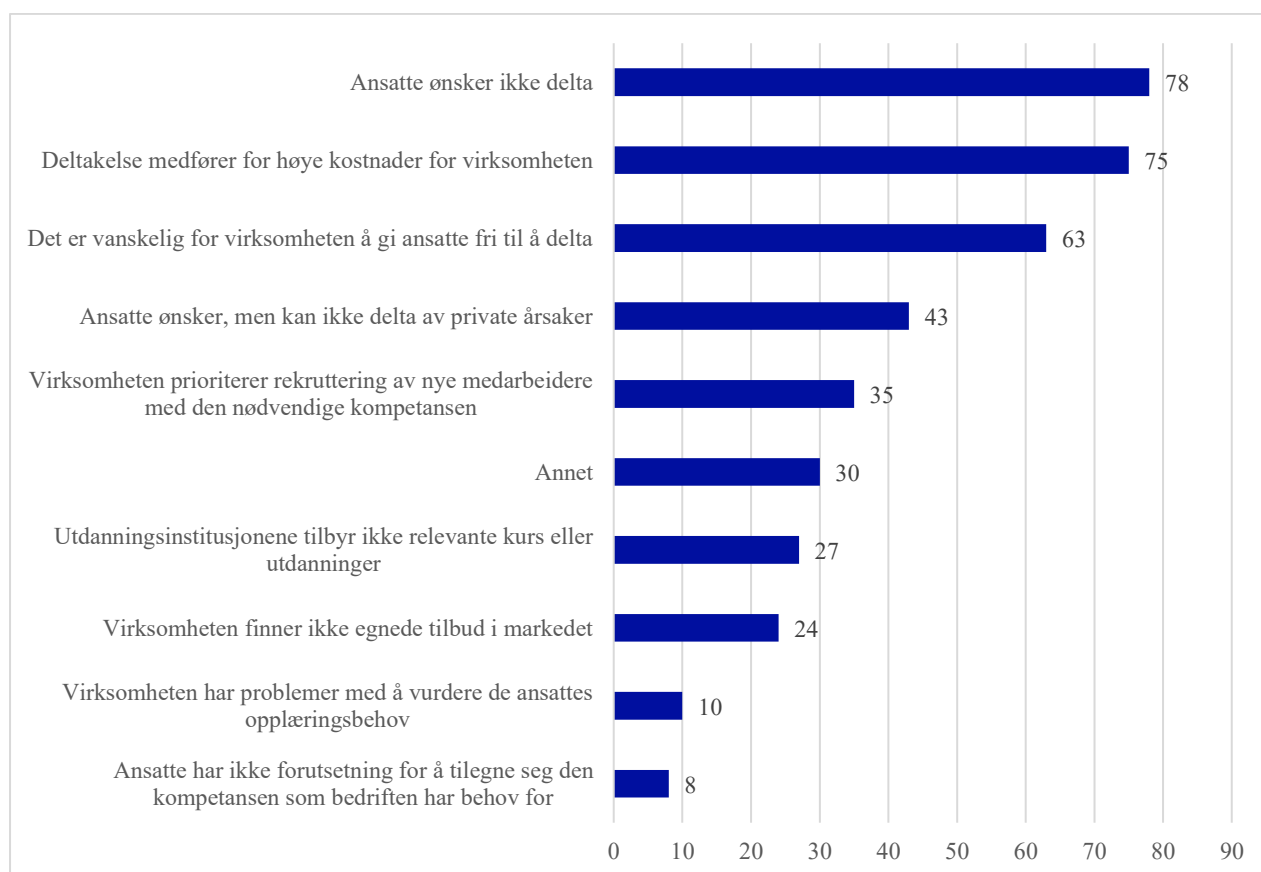


Kun 29 av respondentene svarer at ansatte i løpet av de siste to årene har hatt kompetansebehov som eksisterende opplæringstilbud ikke dekker. 39 svarer at dette delvis har vært tilfelle. 153 svarer at det ikke har skjedd, i løpet av de siste to årene.

Fylkeskommunen opplever på sin side at næringslivet mangler bestillerkompetanse og at bedriftene har behov for mer veiledning om kompetansebehov, særlig framover i tid. Fylkeskommunen viser også til kompetansebehov i virksomheter knyttet til å tiltrekke seg og følge opp lærlinger. Nav viser også til behov for flere lærlingplasser.

Intervjudeltakerne er enige om at utfordringene i størst grad handler om å mobilisere ansatte til å øke egen kompetanse. Sist nevnte handler både om å gjøre tilbudene kjent og å motivere ansatte til å gjennomføre kompetansehevende aktiviteter. Sist nevnte oppleves utfordrende. Flere viser i denne forbindelse til manglende finansiering som en barriere – både økonomisk støtte til den enkelte og virksomheten, men også til regionale studieplasser. Fagskolene forteller at de merker en høyere terskel hos bedriftene for å sende ansatte i kompetansehevende aktiviteter nå enn før. Det vises i denne sammenheng også til den store økningen i nettbasert etter- og videreutdanning, som gjør det mer krevende å markere seg regionalt. Intervjufunnene stemmer godt overens med funnene fra spørreundersøkelsen:

Figur 12: Hvilke påstander beskriver best hvorfor ansatte i bedriften ikke deltar i kompetanseutvikling i dag [flere svar mulig]? n=393



På spørsmålet om hvilke påstander som best beskriver hvorfor ansatte i bedriften ikke deltar i kompetansehevende aktiviteter i dag, svarer flest (78 virksomheter) at ansatte ikke ønsker å delta, deretter at deltakelse medfører for høye kostnader for virksomheten (75 virksomheter).

Angående utfordringen med å gjøre tilbudene kjent, opplever flere av intervjudeltakerne at det ikke informeres godt nok om etter- og videreutdanningstilbudene som finnes. I dette inngår hvordan tilbudene kan kombineres

med jobb, og hvordan etter- og videreutdanningstilbudene kan brukes som byggeklosser i lengre kompetansehevingsløp. Dette står noe i strid med funnene fra spørreundersøkelsen, som jo viser at flertallet oppgir å ha god oversikt over tilbudene som finnes. Kun 28 virksomheter svarer at de i liten grad har oversikt over de eksisterende tilbudene for kompetanseutvikling. Her må det tas i betraktning at respondentene kan ha ulike oppfatninger av hva «tilbud til ansatte som ønsker å utvikle egen kompetanse» innebærer. I spørsmålsformuleringen var dette eksemplifisert med etter- og videreutdanning fra fagskole/universitet eller kurs. For det andre, og kanskje viktigst, representerer svarene ikke et bilde av den faktiske oversikten til virksomhetene, men deres egne opplevelser og antakelser av oversikt. Man vet med andre ord ikke hva man ikke har kunnskap om. Kanskje illustrerer svarene nettopp det.

I både intervjuer og i workshopen har deltakerne vært klare på at mulighetene for kompetanseutvikling i regionen ikke er godt nok kjent, og at strukturen for å markedsføre tilbudene er for dårlig. Kort sagt er tilbagemeldingen at tilbudene treffer, men at mobilisering er krevende. Det vises til eksempler på at tilsynelatende relevante tilbud opprettes, uten at man klarer å tiltrekke studenter. Flere viser i denne sammenheng til fylkeskommunen og at de i større grad kunne bistått med å spre informasjon om mulighetene som finnes. Dette gjelder særlig fagskoletilbudet, som flere beskriver som både ukjent og undervurdert. En informant fra en av fagskolene beskriver det som et «evig arbeid å opplyse folk om hva fagskolene holder på med». Her ønskes mer drahjelp fra fylkeskommunen. Arbeidslivet oppleves i større grad enn fylkeskommunen å løfte og synliggjøre fagskoletilbudet. Både representantene fra fagskolene og fylkeskommunen forteller om relativt lite kontakt dem imellom. Dialogen handler for det meste om tildeling av midler.

Casestudier

I det følgende presenteres funnene fra våre casestudier, av Vestland, Nordjylland og Västra Götaland. Casene skal tjene som inspirasjon for videre kompetansearbeid i Agder. Denne delen av oppdraget er finansiert av Agder fylkeskommune.

4. Vestland

Vi har valgt Vestland som case fordi vi gjennom andre oppdrag har merket oss at fylket har gode strukturer og tradisjoner for samarbeid. Fylkeskommunen har igangsatt ulike initiativer på kompetanseområdet, og politikerne er engasjerte. Gjennom vår analyse av regionale kompetanseforum utmerket Vestland seg som et godt case. Deltakerne i kompetanseforumene skrøt av både fylkeskommunen og kompetanseforum-strukturen. Det er etablert lokale kompetanseforum i hver delregion i Vestland og Rådet for samarbeid med arbeidslivet (RSA) er innlemmet i Kompetanseforum Vestland. I tillegg har Kompetanseforum Vestland og næringsforumet felles sekretariat. Begge deler har blitt omtalt som gode grep som effektiviserer samhandlingen.

Vestland fylkeskommune jobber med utgangspunkt i de tre pilarene for kompetansepolitikk. Kompetanseforumet (mer om dette senere) fungerer som det overordnede strategiske organet. Videre jobber fylkeskommunen systematisk med kunnskapsgrunnlag og med forankring i plan og strategi. Informantene fra fylkeskommunen (fra avdeling for opplæring og kompetanse) opplever å ha god oversikt over hvem som gjør hva i kompetansearbeidet i fylket. Det gjør også de fleste andre informantene fra fylket. I det daglige har intervjudeltakerne fra fylkeskommunen mest kontakt med skolene, tilretteleggingstjenestene (som følger opp elever og lærlinger), opplæringskontorer, Nav og kommunene. Avdelingen for opplæring og kompetanse har

ellers jevnlig kontakt med avdelingen for næring, plan og innovasjon. Ellers foregår mye av dialogen med eksterne aktører gjennom kompetanseforumene. Også andre intervjudeltakere forteller at kompetanseforumet er den viktigste arenaen for dialog med fylkeskommunen, men at de også har jevnlig kontakt med fylkeskommunen utenom. Fylkeskommunen får skryt av flere intervjudeltakere. Sitatet under illustrerer omtalen av Vestland fylkeskommune godt:

«Jeg tror vi lykkes fordi vi har et ledd som koordinerer, som har kapasitet og tid til det. De ser på det som sitt ansvar. De kobler det overordnede arbeidet i fylket. Helhetlig tilnærming. Jeg hyller den nye rollen fylkeskommunen tar. De er en utviklingsaktør».

4.1 Initiativer for kompetanseutvikling

Vestland fylkeskommune, ved avdeling for opplæring og kompetanse, har sitt kompetansepoltiske hovedfokus på kvalifisering. Dette inkluderer videregående skole, voksne som ikke har fullført videregående, og voksne som ønsker å rekvilifisere seg. Intervjudeltakerne forteller at utfordringen hos dem (i likhet med Agder) er å spre kjennskapen til tilbudene for kompetanseutvikling til hele fylket og mangfoldet av virksomheter, særlig i distriktene, hvor flere strever med å tilegne seg nødvendig kompetanse. Vestland fylkeskommune jobber derfor med å etablere alternative opplæringsmodeller, både for å kvalifisere unge og for å mobilisere voksne til kompetansehevende aktiviteter. De er opptatt av å ha tilstrekkelig fokus på voksne, som de ofte opplever blir nedprioritert for unge. For eksempel jobber fylkeskommunen nå med å implementere modulstrukturert videregående opplæring for voksne. I det følgende beskrives noen av de gode initiativene i fylket, som trekkes fram av intervjudeltakerne.

4.1.1 Kompetanseutvikling gjennom fagbrev

Fagbrev på jobb

Ordningen «Fagbrev på jobb» beskrives som en viktig og etterspurt ordning i fylket. Fagbrev på jobb er en opplæringsordning for ufaglærte arbeidstakere med ønske om å ta fagbrev. For å kvalifisere til ordningen må kandidaten være ansatt i en bedrift og ha ett års relevant arbeidserfaring innenfor det relevante lærefaget. Det er bedriften som søker om fagbrev på jobb-kontrakt på vegne av kandidaten, som gir tilskudd. I 2024 ble det politisk vedtatt å gjøre Fagbrev på jobb til en fast ordning i fylket (Vestland fylkeskommune, u.å.).

Fagbrev som praksiskandidat

Fagbrev som praksiskandidat skal hjelpe flere til å ta fagbrev. Dette gjøres gjennom et praksiskandidatkurs som ufaglærte voksne kan melde seg opp til som en forberedelse til fagbrevet. Fylkeskommunen tilbyr kurs innenfor barne- og ungdomsarbeiderfag, helsearbeiderfag, logistikkfag og renholds-fag (Vestland fylkeskommune, u.å.).

«FagVeg»

Informantene fra fylkeskommunen viser til tett prosjektsamarbeid med Nav om inkludering. Prosjektene har som mål å mobilisere personer med svak tilknytning til arbeidslivet og mobilisere bedrifter til å delta i opplæring og kompetansmobilisering. Vestland fylkeskommune samarbeider for tiden med Nav om et prosjekt i Sunnhordland, finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet («FagVeg»). Bakgrunnen for pilotprosjektet er at det i Sunnhordland står mange utenfor arbeidslivet, som med rett kompetanse antas å kunne vært inkludert. Samtidig strever mange arbeidsgivere med å tilegne seg nødvendig kompetanse. Målet med prosjektet er å øke samhandlingen i regionen, for å skaffe flere rett kompetanse gjennom fagbrev.

Prosjektet foregår i nært samarbeid med lokale bedrifter og skal etter hvert utvides til hele fylket. Opplæringen vil hovedsakelig skje i de lokale bedriftene, i regi av fylkeskommunen. I januar i år startet prosjektet i form av et informasjonsmøte på Stord. Her møtte over 100 arbeidssøkere representanter fra de ulike bedriftene (Stordrondt, 2024).

4.1.2 Bærekraftig verdiskaping

Avdelingen for næring, plan og innovasjon i fylkeskommunen har med utgangspunkt i planen «Bærekraftig verdiskaping» (Regional plan for innovasjon og næringsutvikling 2021-2033) lyst ut midler med samme navn. Her kan man søke prosjektmidler hvert år på opptil en og en halv million kroner, unntaksvis inntil to millioner kroner. Fylkeskommunen finansieres halvparten av støtten. Resterende finansiering må komme fra andre. Prosjektmidlene er koblet til de fire pilarene i planen, hvor en av dem er kompetanseutvikling i arbeidslivet. Her søkes prosjekter som utvikler kompetanseutviklings- og utdanningstilbud i tråd med behovene i arbeidslivet. Prosjekter som bidrar til å mobilisere til økt bruk av slike tilbud og til strategiske samarbeid for rekruttering av relevant arbeidskraft, kan også søke om støtte. I 2024 fikk Universitetet i Bergen eksempelvis midler til å utvikle en erfaringsbasert master i fornybar energi (Vestland fylkeskommune, u.å.).

4.1.3 Økonomiske virkemidler

BIO-midlene

BIO-midlene omtales av intervjudeltakerne som et viktig økonomisk virkemiddel for å heve kompetansen på arbeidsplasser i fylket. En intervjudeltaker forteller at fylkespolitikkerne har vært aktive i spørsmål om forvaltningen av midlene og innretningen av dem. BIO-midlene har i Vestland vært orientert mot digital kompetanse og grønn omstilling. Nå skal midlene gå til grønn omstilling i form av endringer i produksjon og omstilling til nye markeder, til inkludering og til beredskap og styrking av lokal, regional og nasjonal totalberedskap. Vestland oppfordrer alle potensielle søkere til å kontakte dem før de sender inn en søknad. Dette er for å avklare om det er midler igjen å søke på, og for at innholdet i eventuelle prosjekter kan drøftes med fylkeskommunen. For 2025 lyser Vestland fylkeskommune ut 5.250.000 millioner kroner (Vestland fylkeskommune, u.å.).

Post 60-midlene

Vestland fylkeskommune fikk for 2025 tildelt 12,9 millioner under post 60-midlene (midler til utvikling av kompetanse og arbeidskraft i distriktene). 7,6 millioner av disse er øremerket til studiesentre. Fylkeskommunen har for 2025 lyst ut åtte millioner til studiesentrene. Til sammenligning med Agder, anses studiesentrene i Vestland som relativt nyetablerte (de ble opprettet etter HK-dir sin utlysning i 2022/2023). Fylkeskommunen betrakter dem som svært viktige i arbeidet med kompetansemobilisering. Det vises til «de tre M-ene» for studiesentrene: Motor, mekler og møteplass. Studiesentrene skal kartlegge kompetansebehov og mekle frem relevante tilbud. Fylkeskommunen forteller at de har mye dialog med studiesentrene, både om innretning, arbeidsform og innhold. Fylkeskommunen har videre utformet en samarbeidsavtale med hvert senter, som gir 500.000 kroner per studiesenter årlig. Intervjudeltakerne forteller at studiesentrene også har dialog seg imellom.

Ved hjelp av post 60-midlene har Vestland fylkeskommune etablert «forprosjekt nye utdanningstilbud». Formålet med utlysningen er å støtte utviklingen av nye utdanningstilbud med relevans for arbeidslivet i Vestland (Vestland fylkeskommune, u.å.). Utdanningsinstitusjonene kan søke om opptil 400.000 kroner i samarbeid med representanter fra næringslivet, som bedrifter, klynger og kommuner. Intervjudeltakerne viser til stor interesse for ordningen. Universitetet i Bergen har brukt ordningen mye. Fylkeskommunen opplever at ordningen har truffet et behov i markedet, fordi det finnes begrenset med midler til utvikling av nye

utdanningstilbud. Hittil har midlene vært brukt til utvikling av etter- og videreutdanningstilbud innen helse, digital kompetanse og bærekraft.

4.1.4 Politisk involvering

Intervjudeltakerne i Vestland opplever fylkespolitikkerne som engasjerte, både i nærings- og utdanningsspørsmål. Politikerne er særlig engasjerte i BIO-midlene, studiesentrene og post 60-midlene. Utvalgsleder (for opplæring og kompetanse) har eksempelvis bedt om å få inn alle søknader om BIO-midler og søknadene relatert til post 60, før administrasjonen tar sine endelige avgjørelser om tildeling. Politikerne har også bedt om å få tilsendt alle møtereferater fra kompetanseforumet.

Fylkesadministrasjonen forteller at de er opptatt av å levere de rette sakene til politikkerne, og godt utreda saker. De forteller for eksempel at de i forbindelse med første sak om tildeling av post 60-midlene for perioden, utarbeidet et langt saksgrunnlag hvor de la inn ekstra informasjon for å øke politikernes kompetanse om midlene. I starten av perioden tok de også initiativ til å fortelle utvalget om kompetansepolitikk, fylkeskommunens rolle og virkemidlene på området.

4.1.5 Fagskoleforvaltning

Vestland har åtte fagskoler, hvor én av dem er offentlig (Fagskulen i Vestland). Intervjudeltakerne beskriver dialogen mellom fagskolene og fylkeskommunen som god. Likevel opplever fylkeskommunen tidvis dobbelttrollen overfor fagskolene (som både eier og forvalter), som krevende. En intervjudeltaker fra fylkeskommunen forteller at man må være obs på hvilken hatt man har på seg til enhver tid, i oppfølgingen av fagskolene. For å holde dialogen med fagskolene mest mulig ryddig og effektiv, har fylkeskommunen tatt noen grep. Det er blant annet utformet klare kriterier for tildeling av midler. Dette er for å unngå at Fagskulen i Vestland får den største andelen av midlene. Videre er det tatt et bevisst valg om at politikkerne ikke skal være involvert i tildelingen av midler. Det er direktøren i avdelingen for opplæring og utdanning som tildeler midlene. Han sitter også i styret til Fagskulen i Vestland.

Fylkeskommunen forteller om tilnærmet samme mengde dialog med de ulike fagskolene. De er opptatt av å ikke ha mer kontakt med den offentlige fagskolen enn de private. Dialogen omhandler for det meste økonomiske spørsmål og oppdateringer rundt søkertall og lignende, men det er utover dette lav terskel for kontakt, både fra fagskolenes og fylkeskommunens side. Den løpende dialogen foregår som oftest via telefon eller Teams-møter. Fylkeskommunen er opptatt av å «sjekke inn» med fagskolene, for eksempel høre hvordan ting går og om det har oppstått utfordringer. Noen av skolene har behov for mer støtte og kontakt enn andre. Disse prioriteres i dialogen. Kompetanseforumene er en annen viktig arena for dialog med fagskolene.

4.2 Kompetanseforum Vestland

4.2.1 Organisering og mandat

Kompetanseforum Vestland ble etablert i 2020. Forumet består av 13 medlemmer (Fylkesdirektør innovasjon og næringsutvikling, Fylkesdirektør for opplæring og kompetanse, rektor ved Universitetet i Bergen, rektor ved Høgskulen på Vestlandet, rektor ved Norges Handelshøyskole, rektor ved Fagskulen i Vestland, regiondirektør NHO, LO, KS, Helse Vest, Nav-direktør, seksjonsleder og sekretariatsleder for forskning, kompetanse og internasjonalisering og seksjonsleder for kompetanse, ved fylkeskommunen). Forumet ledes av fylkesdirektør for innovasjon og næringsutvikling, sammen med fylkesdirektør for opplæring og

kompetanse. Kompetanseforum Vestland møtes fire ganger i året. Forumet har også etablert et eget statistikkutvalg (Vestland fylkeskommune, 2022).

I tillegg består Kompetanseforum Vestland av fem lokale kompetanseforum (Nordhordland: ledet av Nordhordland næringslag, Sunnhordland: ledet av Samarbeidsrådet for Sunnhordland, Hardanger/Voss: ledet av Hardangerrådet, Sogn: ledet av Sogn regionråd og Fjordane: ledet av enhetsleder for næring og samfunn i Sunnfjord kommune). Organiseringen av lokale forum varierer mellom regionene, men det skal være en fast kjerne av deltakere i hvert forum. Dette er aktører fra kommunesektoren, lokalt næringsliv og næringsklyngene, rektorer fra de videregående skolene, karrieresenter og Nav. I tillegg deltar alltid representanter fra fylkeskommunen som observatører i møtene til de lokale forumene. Fylkeskommunen har en ambisjon om at de lokale forumene skal gjennomføre konkrete tiltak og prosjekter. Kompetanseforum Vestland har de siste årene derfor søkt og fått midler til å realisere prosjekter for å skape bedre samsvar mellom lærlingplasser og lærlinger. Disse prosjektmidlene fordeles mellom de lokale forumene.

En representant fra Nord-Hordaland kompetanseforum forteller at de lokale forumene er veldig ulike. Det vises særlig til betydningen av sentrum-periferi-dimensjonen i diskusjoner om desentralisert utdanning. Næringslivet og arbeidsmarkedene er veldig forskjellige i regionene. Intervjudeltakeren mener derfor det er viktig at lokale forum får organisere seg som de vil. I Nord-Hordaland er det eksempelvis mellom 70-80 prosent av elevene som velger yrkesfag, fordi regionen er industritrukket. Kompetanseforumet har derfor inkludert bransjegruppene (gjennom Næringslaget) i sitt arbeid.

Kompetanseforum Vestland sitt mandat er å tilrettelegge for at kompetanse driver fram utvikling i arbeidslivet. Det skal avdekkes kompetansegap i regionen, finnes løsninger på disse, og framtidens kompetansebehov skal settes på dagsorden. Deltakerne skal legge til rette for et forpliktende samarbeid de lokale forumene imellom. Videre skal kompetanseforum Vestland fungere som overordnet styringsgruppe i utarbeidelsen og revisjonen av regionale styringsdokumenter på kompetanseområdet. Forumet skal også følge opp innspill fra lokale samarbeidsarenaer, bransjer og utdanningsaktører og sette i gang prosjekter ved behov. Det skal stimuleres til prosjekter på tvers av bransjer og regioner, og arbeides opp mot staten for større handlingsrom i den regionale kompetansepolitikken (Vestland fylkeskommune, 2020). Kompetanseforum Vestland har utover dette fått et eksplisitt ansvar for å mobilisere til økt bruk av etter- og videreutdanning og for å påvirke nasjonale styringsmakter for å forbedre rammevilkårene for regional kompetansepolitikk (Vestland fylkeskommune, 2023).

4.2.2 Arbeidsform og resultater

Intervjudeltakerne forteller at Kompetanseforum Vestland er viktig for diskusjon og oppfølging av regionale planer og strategier. En intervjudeltaker fra en av partene i arbeidslivet opplever at aktørene i fylket samler seg rundt fylkeskommunens kunnskapsgrunnlag. En annen informant forteller at de i Vestland kompetanseforum er flinke til å koble arbeidet til planverk og strategier. Kompetanseforum Vestland har for eksempel jobbet mye med Regional næringsplan og oppfølgingen av tiltak, strategi for rekruttering til helsesektoren og med et kunnskapsgrunnlag om overgangen mellom videregående skole og sykepleierutdanning. I forbindelse med sist nevnte ble det kalt inn til et eget innspillsmøte, hvor flere aktører, blant andre kommuner og helseforetak ble invitert inn. Fylkeskommunen og kompetanseforumet arbeider nå med en regional plan for verdiskaping og kompetanse. Ellers har fagskolemeldingen vært drøftet i forumet, og hvordan samspillet mellom fagskolen og høyskole/universitet best kan løses. Forumet har også jobbet fram og sendt inn felles høringsinnspill til Kunnskapsdepartementet i forbindelse med opprettelsen av Nasjonalt senter for yrkesfag.

Kompetanseforum Vestland, med lokale forum, beskrives av intervjudeltakerne som vellykkede og som en viktig arena for diskusjon av kompetanserelaterte spørsmål. Intervjudeltakerne viser til at kompetanseforumene er en arena for å spille hverandre gode og for å betrakte fylkets samlede styrke og virkemidler. Vi har spurt intervjudeltakerne fra Vestland om suksessfaktorer i deres arbeid med kompetanseforum, og hva de tror Agder kan lære av dem. Flere trekker fram eierskapet man i Vestland har klart å etablere til arbeidet. Eierskapet har vært der fra start og driften beskrives å ha vært stabil siden oppstarten (2020). Deltakerne opplever møtene som viktige og nyttige. Det gjør at de stort sett prioriterer dem.

Eierskapet innebærer i praksis at aktørene fra starten har vært omforente om hvilken rolle forumet skal spille, hvilke mål arbeidet skal ha og hva aktørene i forumet forplikter seg til. Jo mer konkret formen og arbeidsmåten er, desto bedre, bemerker intervjudeltakerne. Det vises for eksempel til fylkeskommunens statistikkgrunnlag, som kan bli litt «hit, men ikke lengre», om man ikke evner å forenes om dem og omsette dem til handling. En intervjudeltaker fra en annen organisasjon viser til at man hele tiden må være oppmerksom på å holde diskusjonene konkrete, og at dette kan være krevende.

«Det vi vet når man etablerer slike samarbeidsorgan er at aktørene spør seg om «whats in it for me». Man må klare å selge inn at det er en fordel å delta. Folk gjør det ikke for å være grei med fylkeskommunen».

Intervjudeltakeren fra Nord-Hordaland kompetanseforum er opptatt av at man ikke skal «møtes bare for å møtes». Det må være et reelt behov for møtene. Også i Nord-Hordaland kompetanseforum har deltakerne vært bevisste på å holde diskusjonene konkrete. Eksempler på saker som har vært diskutert i deres forum er nye modeller for å få flere elever til å søke lærlingplass, og hvordan man skal håndtere at karaktersnittet for mekaniske fag og industri har blitt så høyt at flere strever med å komme inn. Forumet har for eksempel diskutert om de kan etablere en arena for opplæring i mindre grupper. Det har også blitt diskutert hvordan man kan rekruttere flere i Vestland til programmeringsfag. Som et resultat av denne diskusjonen gikk ulike bedrifter i delregionen sammen om å markedsføre faget på en positiv måte. Forumet tok også kontakt med rådgivere på de videregående skolene. Representanter fra bedriftene reiste blant annet rundt på skoler for å spre informasjon om faget og mulighetene det gir i arbeidslivet. Det gjorde at søkertallene gikk opp. Forumet har også arrangert jobbmesser sammen med Nav for å få flere i arbeid.

I Nord-Hordaland kompetanseforum har de gjennom et syv år langt samarbeid med Nav lyktes med å gi 95 prosent av elevene i Nord-Hordaland læreplan. Bakgrunnen for dette initiativet er at flere ungdommer i delregionen slet med å skaffe læreplasser. Arbeidet gjøres ved hjelp av faste Nav-veiledere med ansvar for å følge opp unge mellom 16-20 år, og en ressursgruppe med frivillige pensjonister som tidligere har jobbet i Næringslagets medlemsbedrifter. Disse kartlegger hvilke virksomheter i Nord-Hordaland som er åpne for å ta inn lærlinger. Ressursgruppen reiser rundt for å hjelpe elever med CV-er og søknader og gir dem tips og råd, for eksempel om hvor de bør søke lærlingplass. «Vi veileder dem til relevant informasjon». Første uken i skoleåret besøker en representant fra kompetanseforumet sammen med Nav, de 25 klassene i regionen og snakker med dem om arbeidslivets krav og forventninger, konsekvensene av å ikke komme i arbeid og viktigheten av å møte opp og ta jobben på alvor.

«Du aner ikke hvor mange runder det var på dette, for at Nav skulle få være med på skolen. Men vi var sikre på at ved å bruke én time per klasse, så bygger du en relasjon med ungdommer Nav-veileder kanskje kommer i kontakt med senere».

Dette arbeidet trekkes av intervjudeltakerne fram som det viktigste og tydeligste eksemplet på hvordan man gjennom et kompetanseforum kan gå «fra ord til handling».

Årlig konferanse

Utover de ordinære møtene i kompetanseforum Vestland, inviteres det inn til en årlig konferanse i regi av Kompetanseforum Vestland. Konferansen har vært arrangert siden 2018. Hit inviteres representanter fra ulike bransjer, alle deltakerne fra de lokale forumene, politikere og andre aktører på kompetanseområdet. Siste års tema har vært kunstig intelligens og digitalisering, demografisk utvikling (i fjor) og i år har konferansen tittelen «Korleis samarbeide om kompetanse og arbeidskraft i usikre tider?» (Vestland fylkeskommune, 2025). Bakgrunnen for årets tema er raske endringer i kompetansebehov, i lys av en urolig verden og behovet for å ruste opp forsvaret. Sjefen for sjøforsvaret kom blant annet til konferansen. I etterkant var det paneldebatt med rektorer fra utdanningsinstitusjonene. Et annet tema for årets konferanse var inkludering og rekruttering av arbeidskraft, og grønn omstilling; «en trend alle snakket om en periode, men hvor hypen nå har gått litt over», som en intervjudeltaker uttrykte. Det gjennomgående temaet er hvordan disse endringene i kompetansebehov best kan håndteres.

4.2.3 «Ingenting går av seg selv»

På tross av mye godt arbeid og konkrete resultater, anerkjenner flere av intervjudeltakerne at denne typen samarbeid er krevende og at «ingenting går av seg selv». En intervjudeltaker fra fylkeskommunen viser til at de innimellom kunne ønske seg enda mer engasjement og forpliktelse fra deltakerne. Utskifting av deltakere er tidvis en utfordring. I Nord-Hordaland kompetanseforum hadde de opprinnelig tenkt at representantene fra næringslivet skulle rullere. Utfordringen hos dem har tvert imot vært at ingen vil ut av forumet.

Forpliktelse

Forpliktelse til kompetanseforumet er noe fylkeskommunen forteller at de har jobbet konsekvent med siden starten. Dette innebærer alt fra tidlige og gode møteinnkallinger, faste møtepunkter, årshjul for aktiviteter i forumet og klare målsettinger og forventninger til arbeidet. Informanten fra det lokale forumet anbefaler i denne forbindelse at det innledningsvis kalles inn til noen uformelle møter. I disse møtene bør målet være å sjekke stemning og behov, og skape en omforent forståelse av hva et kompetanseforum kan og bør være. Intervjudeltakeren anbefaler også at det ikke kalles inn for mange til disse møtene (maks ti personer). Også en annen intervjudeltaker anbefaler at man i oppstarten involverer flere enn kun fylkeskommunen. Informantene vil også anbefale Agder å etablere lokale forum.

Involvering av de rette personene

Flere intervjudeltakere viser til betydningen av at de rette aktørene og personene er representert i kompetanseforumene. Det trenger ikke nødvendigvis å være aktører på samme «nivå» fra de ulike virksomhetene. Personavhengigheten understrekes av flere. Det bemerkes også som viktig at deltakerne i kompetanseforumet har god oversikt og innflytelse i egen organisasjon. Dette er fordi mye av arbeidet ute i virksomhetene skjer på «rådgivernivå». Dersom lederen/deltakeren i forumet ikke har god nok oversikt over hva som foregår i egen organisasjon, risikerer man å sette i gang flere, lignende initiativer samtidig.

«Så må fylkeskommunen selv ta oppgaven på høyeste alvor, også på ledernivå», bemerker en intervjudeltaker. Som en annen også uttrykker, så nytter det ikke å ønske at andre skal stille, om man ikke selv prioriterer arbeidet. Et annet råd til Agder er å jevnlig invitere inn eksterne aktører i møtene. Vestland inviterer alltid inn representanter utenfra til møtene, for eksempel fra bedrifter i fylket. Dette gjør at det tilflyter ny og viktig informasjon til deltakerne, som gjør møtene mer spennende og nyttige.

En helhetlig betraktning av arbeidet

Representanter fra kompetanseforum Vestland trekker ellers fram to gode grep som skiller dem fra andre kompetanseforum: Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) er innlemmet i kompetanseforumet.

Bakgrunnen er at RSA ikke fungerte så godt i Vestland, og at man så at både deltakere og tema i rådet dels overlappet med kompetanseforumet. Sammenslåingen har økt forpliktelsen til utdanningsaktørene i forumet, bemerker en intervjudeltaker. Informanten forteller at Handelshøgskolen opprinnelig ikke var deltaker i kompetanseforumet. Da RSA ble innlemmet i forumet, ønsket de imidlertid å være med. Intervjudeltakerne fra fylkeskommunen anbefaler en slik sammenslåing og viser til at flere fylker nå vurderer å gjøre det samme. Om ikke, bør man i det minste gjennomgå eksisterende samhandlingsarenaer for å minimere overlapp i deltakere og tema. Fylkeskommunen er opptatt av å betrakte helheten i arbeidet. For eksempel er næringssettingsinger innenfor «Grønn region Vestland» koblet sammen med kompetanseforumenes arbeid.

«Det jobbes for å holde en god struktur på det og få ting til å henge sammen. Det lykkes en med i Vestland».

«Vi er generelt gode på å se ting sammen og har gode kommunikasjonslinjer. Tar ting løpende og har lav takhøyde».

Årshjul

Årshjulet for arbeidet i kompetanseforum Vestland beskrives som et annet godt grep, som skaper forutsigbarhet til og konkretiserer arbeidet. Dette henger sammen med det intervjudeltakerne omtaler som det tredje gode grepet: nemlig den gode samhandlingen med de lokale forumene. Året starter alltid med en innspillsrunde til forumets årlige kunnskapsgrunnlag. I årets første møte legger statistikkavdelingen fra fylkeskommunen fram sine tall for kompetansebehov- og etterspørsel, og NHO Vestland legger fram Kompetansebarometeret. I løpet av våren reiser de ansatte fra statistikkavdelingen i fylkeskommunen rundt til alle de lokale forumene for å få en spesialtilpasset (delregional) versjon av tallene og situasjonsbeskrivelsen. De lokale forumene melder inn sine innspill til kompetanseforum Vestland i løpet av våren.

I årets andre møte legges alle innspillene fram for kompetanseforum Vestland. Innspillene skal legge grunnlaget for utdanningsinstitusjonenes dimensjonering av utdanningstilbud og plasser for høstsemestret, særlig for etter- og videreutdanningstilbudet (fordi det her er enklere å justere og tilpasse tilbudet). Intervjudeltakerne opplever at balansen mellom tilbud og kompetanseetterspørsel har vært bedre i årene etter etableringen av kompetanseforumet. Utdanningsinstitusjonene omtales som flinke til å tilpasse seg arbeidslivets behov. En intervjudeltaker trekker fram tilbudet av mikroemner innenfor digital kompetanse. Kursene er gratis og påmeldingen «skyter i taket». Inntrykket til intervjudeltakerne er at det ikke er på tilbudssiden skoen trykker. Utfordringen er mobilisering til kompetansehevende aktiviteter.

«Når vi går gjennom de innmeldte behovene, ser vi at fagskolen ofte opplever at det kommer meldinger om at det er kjempebehov for en utdanning, men få melder seg på når det kommer til stykket».

En intervjudeltaker tror utfordringene med mobilisering handler om finansiering og klarhet rundt hvem som har ansvaret for dette. «Money talks. Er det den enkelte, arbeidsgiver eller det offentlige som skal finansiere kompetanseutviklingen?» spør informanten seg. Det vises til at det er forskjeller på betalingssevne- og vilje i ulike deler av arbeidsmarkedet. For eksempel har Handelshøgskolen en rekke ettertraktete etter- og videreutdanningstilbud. Disse har kunder med høy betalingssevne, og har derfor enklere for å fylle plassene. Disse utfordringene er i tråd med hva man opplever i Agder, og som vi snart skal lese mer om: i Nordjylland.

5. Nordjylland

Vi har valgt Nordjylland som case fordi vi mener vi har mye å lære av Danmark og region Nordjylland. Nordjylland er nært Agder, og vi har historisk sett hentet mye inspirasjon fra Danmark. Danmark er også kjent for å være radikale reformatorer, og de har tatt flere grep i utdanningssystemet for å øke arbeidslivsrelevansen. Nordjylland har de siste årene satset sterkt på yrkesfaglige utdanninger.

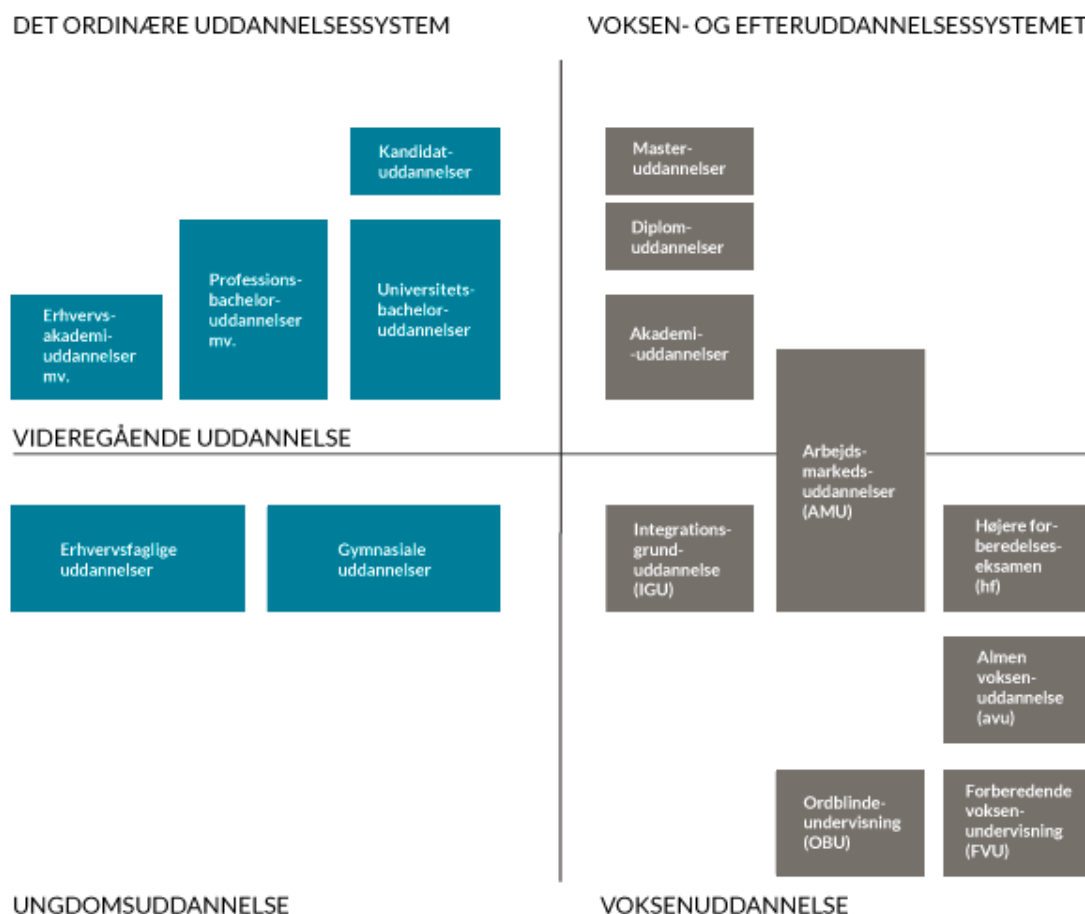
Det regionale nivåets kompetansepoltiske rolle svekkes nå gjennom «sunnhedsreformen», som naturlig nok vektlegger helse. Regionen mister med reformen ansvaret for regional utvikling (mer om dette senere). Den såkalte «beskæftigelsesreformen», som tredde i kraft våren 2025, påvirker også det regionale kompetansesarbeidet.

Nordjylland er også en interessant case fordi det regionale nivået i Danmark ikke har myndighet over videregående skole og fagskole. Dette gjør at casen utforsker «hvor langt man kan gå» gjennom bruk av myke styringsvirkemidler. Dette tror vi kan tjene til inspirasjon for Agder.

5.1 Region Nordjylland

Region Nordjylland har sitt viktigste ansvar innenfor tre hovedområder: 1) *Helsevesen* (Sundhedsvæsenet). Dette innebærer drift av sykehus og samarbeid med kommunene om å inngå helseavtaler og sikre sammenhengende pasientforløp. 2) *Regional utvikling*. Ansvaret inkluderer strategisk planlegging (gjennom regional utviklingsstrategi), arbeid for å sikre tilstrekkelig kvalifisert arbeidskraft i regionen gjennom analyser og utarbeidelse av en regional utdanningsplan. Arbeid med miljø og natur inngår også i det regionale utviklingsarbeidet. Og: 3) *Kollektivtransport* (drift av tog og buss).

I motsetning til norske fylkeskommuner har de danske regionene ikke ansvaret for videregående skoler og høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole). Dette er kommunenes og statens ansvar. Det regionale nivåets fokus er først og fremst helse og regional utvikling. Det regionale nivået samarbeider likevel med utdanningsaktørene, med særlig fokus på ungdomsutdannelse (se figuren under). Målet med arbeidet er fra Region Nordjyllands perspektiv å sikre at ungdom kommer ut med kompetanse som gjør at de kommer i arbeid i fremtiden.



Det regionale nivåets arbeid inn mot utdanningsinstitusjonene innebærer strategisk samarbeid, innhenting av kompetansebehov og initiering av aktiviteter for å dekke de aktuelle kompetansebehovene. Region Nordjylland har blant annet årlige, felles dialogmøter med alle tilbydere av ungdomsutdannelser. De inngår i «Sunnhedsalliansen», sammen med utdanningstilbydere og kommuner, og «Avtalepanel», som drives av Ålborg universitet. Her deltar også kommunene. I forumet diskuteres nye utdanninger og virksomheters kompetansebehov. I Avtalepanelet utforskes også universitetets muligheter for å utvikle mindre utdanningsforløp, på et omfang av fem til ti studiepoeng. Administrasjonen hos det regionale nivået har også årlige møtepunkter med utdanningstilbydere innenfor de ulike nivåene. I «Nordjysk forum for ungdomsutdannelser», som drives av det regionale nivået, sitter alle rektorer for ungdoms- og voksenutdannelser. Region Nordjylland har også etablert en styringsgruppe med representanter fra alle de regionale utdanningsinstitusjonene. Målet er å sikre sammenheng mellom Region Nordjyllands og utdanningsinstitusjonenes strategier og prioriteringer.

«Det er vi som sørger for at aktørene snakker sammen og vi har en strategisk retning og felles forståelse av hva slags kompetanse vi har bruk for».

-Intervjudeltaker fra avdeling for regional utvikling

Intervjudeltakeren viser til at det er viktig å gjøre seg attraktiv for de regionale aktørene, da det regionale nivået mangler myndighet på området. De er derfor opptatt av medeierskap og å engasjere aktørene til å jobbe sammen.

5.1.1 Om den regionale utviklingsrollen i Danmark

Det er vedtatt at de danske regionenes regionale utviklingsrolle forsvinner fra 2026. Dette er en del av «sunnhedsreformen», hvor helse styrkes til fordel for andre oppgaver (Indenrigs- og sundhedsministeriet, 2024, s 78). Bakgrunnen for vedtaket er at flere nasjonale politikere er kritiske til det regionale styringsnivået. Det er ikke avklart hvem som skal overta oppgaven eller om noen skal overta den i det hele tatt. Det er heller ikke besluttet om det regionale nivået skal fortsette å utarbeide utdanningsplaner i lys av kartlagte kompetansebehov, slik de har gjort fram til nå. I 2019 mistet det regionale nivået også rollen som tilskuddsforvalter overfor skolene i regionen.

Intervjudeltakerne har delte meninger om behovet for å koordinere det regionale kompetansearbeidet. Det er også ulike perspektiver på konsekvensene av at denne rollen bortfaller fra det regionale nivået. Noen viser til at dette vil redusere deres grunnlag for samarbeid med det regionale nivået. Andre opplever at markedet selv løser oppgaven med å sikre samsvar mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse, og at den regionale samfunnsutvikler rollen i mindre grad er av betydning.

Det bemerkes samtidig at samhandlingen rundt kompetansearbeidet i Nordjylland fungerer godt. Flere viser til at Nordjylland er kjent for godt samarbeid, trolig fordi regionen er liten og fordi samarbeidstradisjonene er lange. Dette skyldes blant annet at det innenfor arbeidet med ungdom og sunnhet (helse) er etablert velfungerende samarbeidsstrukturer, hvor det regionale nivået spiller en viktig rolle. Aktørene er omforente om behovet for samarbeid og opplever i stor grad at man er enige om situasjon, behov og prioriteringer i kompetansearbeidet. En intervjudeltaker viser for eksempel til at dersom en aktør i regionen ønsker å sette i gang et prosjekt eller en satsing, kontakter man først de andre regionale aktørene, for å sikre at man ikke setter i gang to lignende innsatser parallelt. Aktørene er opptatt av å utnytte synergier og lære av hverandre, forteller intervjudeltakerne.

Flere viser til arbeidsmarkedskontoret (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)), som en annen, naturlig koordinator på kompetanseområdet. STAR har primært arbeidsledige som sitt fokusområde, men arbeider også mye med voksen- og etterutdanning innenfor yrkesfaglig utdanning. STAR arbeider med politikkforberedelse, lovarbeid, implementering, kunnskap og digitalisering i det danske arbeidsmarkedet. En viktig del av deres arbeid er utforming av kunnskapsgrunnlag. STAR utarbeider kvartalsvise rekrutteringssurveyer for hele Danmark, som også viser situasjonen per region. Surveyen tar for seg kompetansebehov i virksomheter, samsvaret mellom virksomhetenes kompetansebehov og hva slags kompetanse de klarer å skaffe, og resultatene av rekrutteringsprosesser.

STAR (avdeling Ålborg) har også initiert en rekke samarbeid om kompetanseutvikling, for eksempel utvikling av kurs på tvers av kommuner og virksomheter. Et annet initiativ det er fokusert mye på er såkalt «matching» mellom virksomheter og arbeidsledige. Dette møtet skjer før den arbeidsledige starter sin kompetanseutvikling. Under forutsetningen at man har en jobbåpning og en «match», begynner kandidaten i opplæring, forteller intervjudeltakeren fra STAR.

Noen intervjudeltakere mener STAR allerede har tatt rollen som koordinator, da de jevnlig er i dialog med ulike regionale aktører. Det vises til at STAR har god kjennskap til de regionale virksomhetene og at de ansatte er «kjente ansikter» for de fleste. Informanten fra STAR forteller selv at de fram til nå har vært operasjonelle gjennom deltakelse i prosjektgrupper og lignende. Dette vil imidlertid endres framover, som følge av «beskæftigelsesreformen» som ble vedtatt våren 2025. Målet med reformen er å forenkle og effektivisere det danske systemet gjennom å redusere byråkrati, styrke resultatorienteringen og øke den lokale

friheten. Kommunene får større frihet til å organisere arbeidet sitt. For eksempel er ikke jobbsentre i kommunene lenger pålagt. Reformen får også konsekvenser for STAR, som nå i hovedsak skal veilede kommunene, framfor å delta direkte i lokale og regionale initiativer (STAR, 2025). De mister med dette sin formelle koordinatorfunksjon. Intervjudeltakeren fra STAR viser til at de nå i hovedsak vil understøtte kommunenes arbeid gjennom sin kunnskap.

«Erhvershus Nordjylland» (Næringshuset) vises også til som en mulig koordinator i kompetansearbeidet. Erhvershuset jobber for å skape bærekraftig utvikling og vekst i nordjyske virksomheter og tilbyr veiledning innenfor bærekraft, digitalisering, internasjonalisering og kvalifisert arbeidskraft. Virkemidlene virksomhetene har til rådighet er fasilitering av samarbeidsnettverk, forvaltning av tilskuddsordninger og veiledning.

Informantene understreker at det viktigste ikke er hvem som tar koordineringsrollen, men at noen gjør det. Kommunene og virksomhetene må vite hvem de skal kontakte når de trenger det. «Alt som skjer mellom organisasjonene, skal man ikke belemre virksomhetene for mye med», som en intervjudeltaker uttrykte. Interessant i denne sammenheng er beskæftigelsesreformen, som pålegger alle kommuner å etablere en «virksomhetsservice». Denne tjenesten skal gi «én vei inn» for virksomheter i kommunene. Dette kan for eksempel være en dedikert kontaktperson eller en «hotline». Virksomhetsservicen skal ha hovedfokus på virksomhetenes behov for arbeidskraft (ikke den arbeidslediges ønsker og behov, slik fokus har vært tidligere). Tjenesten skal videre hjelpe bedrifter med å rekruttere ansatte, hjelpe dem å beholde ansatte og med å videreutvikle ansattes kompetanse (STAR, 2025).

5.1.2 FremKom-analyser

Som en del av analysearbeidet innenfor den regionale utviklerrollen har det i fire omganger blitt utarbeidet «FremKom-analyser» (Fremtidens kompetencer i Nordjylland). Prosjektet består av analyser av fremtidens kompetansebehov i Nordjylland. Dette innebærer trender, utfordringer og forventet mangel på arbeidskraft for de neste fem årene. Den siste FremKom-analysen (FremKom 4) ble offentliggjort i 2022 og ble utarbeidet i samarbeid med Oxford Research i Danmark ([Fremkom 4](#) | [Fremkom](#)).

Samtlige intervjudeltakere framhever FremKom-analysene som et vellykket grep. Dette oppleves som et dokument og et konkret prosjekt som alle de regionale aktørene samler seg om og føler eierskap til. Det vises særlig til organiseringen og prosessen rundt analysearbeidet som suksessfaktor. I forbindelse med FremKom-arbeidet inviteres ulike aktører inn, fra virksomheter, interesseorganisasjoner, offentlige organisasjoner og utdanningsinstitusjoner. Som en del av prosessen nedsettes en styringsgruppe og en arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen jobber med å identifisere områder med kompetansebehov og diskuterer rapportens innhold. Dette gjøres i form av workshops. I workshopene blir alle deltakerne i arbeidsgruppen og styringsgruppen oppfordret til å invitere aktuelle personer. Prosessen beskrives som lang og grundig. Én rapport tar omkring ett og et halvt år å utarbeide. Dataene i rapporten brukes flittig. En intervjudeltaker viser til at analysene er veldig nyttige, og at de er mer detaljerte enn rapportene som utarbeides på nasjonalt nivå. De ekstra detaljene tilfører rapportene stor verdi for regionen.

5.2 Samhandlingsarenaer

Det er etablert flere arenaer for samhandling om kompetansearbeidet i region Nordjylland. Intervjudeltakerne er samstemte om suksessfaktorene for dette arbeidet: Aktørene må oppleve deltakelsen som nyttig, det må ikke være flere møter enn nødvendig, arbeidet i forumene bør være koblet til politiske målsettinger og

politikere bør ideelt sett inngå i arbeidet. En intervjudeltaker fra den regionale utviklingsavdelingen viser til at Region Nordjylland er en politisk styrt organisasjon. Hun mener derfor det er avgjørende å ha med seg det politiske nivået, for å sikre det regionale nivåets legitimitet. Det vises til regionrådet, hvor kompetansespørsmål tidvis diskuteres. For eksempel inviteres virksomheter inn i rådet for å fortelle politikerne om kompetansebehov. Behovene og eventuelle tiltak utformes deretter i et samspill, slik at alle opplever eierskap til arbeidet. Politikerne i Region Nordjylland omtales gjennomgående som engasjerte og relativt samstemte i kompetansepoltiske spørsmål.

Viktigst av alt for å få samhandlingsarenaene til å fungere er det derimot at arbeidet er konkret. Slik kan aktørene samles om en bestemt utfordring eller oppgave. Arbeidsgrupper beskrives som et suksesskriterium.

«Det duger slett ikke med disse generelle forumene».

-Representant fra Region Nordjylland

Betydningen av gode arbeidsprosesser er noe som ofte kommer opp i intervjuene. For å lykkes med arbeidet må de rette aktørene involveres til riktige tidspunkt, og på riktig måte. Alle må være tilstrekkelig godt informerte om prosessene. En intervjudeltaker viser til at gode prosesser er enklere å få til når arbeidet orienteres om konkrete og operative forhold. «Strategi blir for de fleste for abstrakt å forholde seg til», som en intervjudeltaker formulerte det. Flere er også opptatt av at samhandlingsinnsatsen må kobles til konkrete virkemidler, og at det er på disse områdene (hvor det finnes virkemidler) at innsatsen bør rettes. Det regionale nivået tydelige på at det ikke må brukes for mye ressurser på samarbeid som ikke kan kobles til noen konkret ressursinnsats.

Mange intervjudeltakere snakker også om tydelige forventningsavklaringer. For å lykkes med samhandlingen må man først og fremst tydeliggjøre behovene, og deretter koble på de rette aktørene. Aktørene må ha et omforent bilde av situasjon og behov for å ønske å prioritere arbeidet. Man må unngå at deltakerne bare blir «bestillingsmottakere». Samhandling bør ikke instrueres, men være noe alle parter bringer energi og motivasjon inn i, som en intervjudeltaker uttrykte.

I det følgende beskrives samhandlingsarenaene som har blitt mest omtalt av intervjudeltakerne: «Vækst via Viden» og «Teknologipakten». Felles for disse er at samarbeidene/initiativene er formaliserte og at arbeidet er operativt.

5.2.1 «Teknologipakten»

Teknologipakten bygger på et nasjonalt samarbeid mellom blant annet den danske regjeringen, næringslivet og utdanningsinstitusjoner. Målet er å styrke innbyggernes kompetanse innenfor STEM-fagene (Science, Technology, Engineering og Mathematics). Basert på dette har region Nordjylland (som eneste danske region) utformet sin egen teknologipakt («Den Nordjyske Teknologipagt»). Initiativet er forankret i regionrådet. Pakten fungerer som et partnerskap mellom Region Nordjylland, nordjyske utdanningsinstitusjoner, Erhvervshus Nordjylland (næringslivssamarbeid), arbeidsmarkedskontoret, kommuner og regionale virksomheter.

Arbeidet retter seg særlig mot ungdoms- og videregående skoler, hvor man jobber for å inspirere unge, spesielt jenter, til å velge utdanninger innenfor STEM. Målet er å sørge for at den fremtidige arbeidsstyrken i Nordjylland har de tekniske og digitale ferdighetene som næringslivet etterspør. For eksempel får skoleklasser besøke lokale bedrifter for å se hvordan teknologiene brukes i praksis, og lærere og veiledere tilbys

kompetanseheving innenfor STEM-fagene så de kan veilede og undervise om dem. Den Nordjyske Teknologipakten jobber også for å styrke kompetansen til innbyggere som allerede er i arbeid.

Teknologipakten i Nordjylland ledes av en styringsgruppe som møtes to ganger årlig. Styringsgruppen består av direktører og rektorer fra utdanningsinstitusjoner, arbeidsmarkedskontoret, Erhvervshuset og kommuner. I styringsgruppen behandles blant annet prosjektsøknader. Det er også utformet samarbeidsavtaler mellom virksomhetene som deltar i pakten. Teknologipakten evaluerer arbeidet sitt jevnlig.

Arbeidet finansieres av regionrådet. Her behandles alle initierte prosjekter under Teknologipakten (Region Nordjylland, 2019). Hittil i år har Teknologipakten fått 4,3 millioner danske kroner fra Regionrådet, til seks ulike prosjekter. Målet med prosjektene er å styrke unges digitale kompetanse i Nordjylland. Dette gjøres for eksempel gjennom å ta inn mer om kunstig intelligens i undervisningen (Region Nordjylland, 2025).

5.2.2 «Vækst via Viden»

I 2016 etablerte region Nordjylland partnerskapet «Vækst via Viden». Dette er et samarbeid mellom kommuner, jobbsentre, Business Region North Denmark, KKR Nordjylland³, utdanningsinstitusjoner, Erhvervshus Nordjylland, A-kasser og næringsorganisasjoner. Hovedmålet med partnerskapet er å forbedre samsvaret mellom nordjyske virksomheters kompetansebehov og høyt utdannet arbeidskraft. Dette skal føre til at, 1) virksomheter, spesielt små og mellomstore, tiltrekker seg og beholder høyt utdannede medarbeidere, og 2) at nyutdannede og arbeidsledig med høy utdanning finner relevante jobber i regionen. Partnerskapet hjelper for eksempel regionale virksomheter i rekrutteringsprosesser og med å skaffe virksomheter praksiskandidater (Vækst via Viden, u.å.). Satsingen beskrives av intervjudeltakerne som en stor suksess, som også nasjonale politikere har latt seg inspirere av.

5.3 Yrkesopplæring og etter- og videreutdanning

Nordjylland har de siste årene satset sterkt på yrkesfaglige utdanninger. Dette gjelder både på ungdomsutdannelsesnivå (tilsvarende videregående), hvor løpene skal være kortere og mer praktiske, men også i form av for eksempel profesjons- og yrkesbachelor og kortere masterforløp. Sist nevnte har vært mest utprøvd innenfor pedagogikk, sykepleie og grunnskolelærerutdanning. Region Nordjylland samarbeider i denne forbindelse tett med utdanningstilbyderne. Politikerne i regionen har stor oppmerksomhet rundt yrkesfaglige utdannelse. Dette er tett koblet til arbeidet med sunnhet (folkehelse) og tidlig innsats. I Danmark planlegges en reform i 2030, som skal øke fleksibiliteten på voksenutdanningsområdet ytterligere. Reformen skal også gi bedre muligheter for overganger mellom yrkesfaglige og høyere utdanninger.

5.3.1 AMU-kurs

Såkalte «AMU-kurs» (arbeidsmarkedsutdannelse) tilsvarende norsk etter- og videreutdanning. AMU-kursene har et omfang på alt fra en halv dag til seks uker. Kompetansebeskrivelsene som ligger til grunn for kursene omtales av informantene som klare og tydelige, og kursinnholdet skal være tett koblet til konkrete

³ KKR Nordjylland er et forum for de 11 kommunene i Nordjylland, som består av alle borgermestere og elleve utvalgte medlemmer fra kommunestyrene. Forumet har et sekretariat, et administrativt organ og faggrupper innenfor ulike sektorområder. KKR samler seg om anbefalinger til kommunene, og setter overordnede målsettinger og prioriteringer for den politiske perioden, som blir førende for de kommunale budsjettene. Disse utarbeides i KKR's administrative organer før det går til politisk behandling.

kompetansebehov i arbeidslivet. Flere informanter er opptatt av at utdanningene ikke utelukkende må baseres på etterspørsel fra studenter, men baseres på reelle behov i arbeidsmarkedet.

En representant fra utdanningsinstitusjonen AMU Nordjylland forteller at skolen samarbeider med aktører både på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå for å utvikle kursene. Det sitter en politisk representant fra Region Nordjylland i skolens styre. Politikerens rolle er å koble skolens strategi til det regionale nivåets strategi på kompetanseområdet. Intervjudeltakeren forteller at en slik kobling er sjelden i dansk sammenheng. AMU Nordjylland har ellers løpende dialog med avdelingen for regional utvikling i Region Nordjylland. Skolen har jevnlig møter med det regionale nivået og arbeider med flere felles prosjekter. Regionen er også høringspart når nye yrkesfaglige utdanninger utvikles.

Til arbeidet med å utvikle AMU-kursene i Danmark benyttes faglige utvalg, som består av partene i arbeidslivet og bransjerepresentanter. De faglige utvalgene dekker bransjene på landsbasis og benyttes av alle tilbydere av voksenutdanning. Det finnes for eksempel ett fagutvalg innenfor handel og kontor og ett innenfor industri. Utvalgene har «initiativplikt» på utvikling, som innebærer at det er de som foreslår nye kurs overfor utdanningstilbyderne. Danmark har i dag over 3000 ulike AMU-kurs. Kursene kan settes sammen på ulike måter, avhengig av den enkeltes/virksomhetens kompetansebehov. Matchingen og sammensetningen av kurs foregår på lokalt nivå, i samarbeid med jobbsenteret og lokale bransjerepresentanter. Hver skole har utover de faglige utvalgene et lokalt utvalg som skreddersyr kompetanseutviklingsløp.

I Ålborg har det for eksempel blitt utviklet et AMU-kurs for bussjåfører, i forbindelse med elektrifisering av bussene. AMU Nordjylland samarbeider da med de tre største bussoperatørene i Ålborg og med jobbsenteret om å utvikle et AMU-kurs til dette formålet. I løpet av tre måneder ble kurstilbudet utviklet og kurset (på åtte uker) ble gjennomført. Dette har siden blitt et fast AMU-tilbud som tilbys to til tre ganger i året. Jobbsenteret bistår med å finne aktuelle kandidater til kurset.

Det er etablert et forum for utdanningstilbydere av videreutdanning for voksne, med navn «AMU Danmark». Forum har hittil representanter fra 18 skoler og møtes fire ganger i året. Målet er å jobbe samlet med å dekke kompetansebehov i arbeidslivet. Virksomheter med behov for å videreutvikle ansattes kompetanse kan nå kontakte AMU Danmark, som kan gi virksomheten et samlet svar over mulighetene for kompetanseutvikling. Tidligere måtte virksomhetene kontakte den enkelte skolen. Dette var spesielt krevende for virksomheter med avdelinger ulike steder i landet.

Intervjudeltakeren fra AMU Nordjylland viser til at det på tross av et politisk ønske om mer modulisering, er krevende å få til. Dette skyldes spesielt de økonomiske insentivene i sektoren (tilsvarende stykkprisfinansiering). En velfungerende AMU-struktur tar etter hans oppfatning lang tid å bygge opp. Det er også utfordrende å opplyse godt nok om mulighetene for sammensetning og tilpassing av kurs. Skolen legger derfor mye innsats i å informere og veilede innbyggerne i regionen. Han viser til at det ofte er de samme virksomhetene som sender ansatte på kurs. Dette er typisk virksomheter som skolen har samarbeidet med over mange år og som derfor kjenner godt til tilbudet som finnes.

En representant fra Dansk Industri (Danmarks største nærings- og arbeidsgiverorganisasjon), viser til at flere av deres medlemmer er interesserte i å videreutvikle ansattes kompetanse. Utfordringene er ifølge ham at virksomhetene som har kompetansebehov: 1) ikke kjenner til mulighetene som finnes for etter- og videreutdanning, og 2) ikke er villige til å sende sine ansatte på kurs og videreutdanning, da dette kan gå negativt utover virksomhetens produktivitet. Jo kortere og mer fleksible kurs og moduler, desto bedre, er tilbakemeldingene Dansk Industri får fra sine medlemmer. Angående første punkt, jobber Dansk Industri

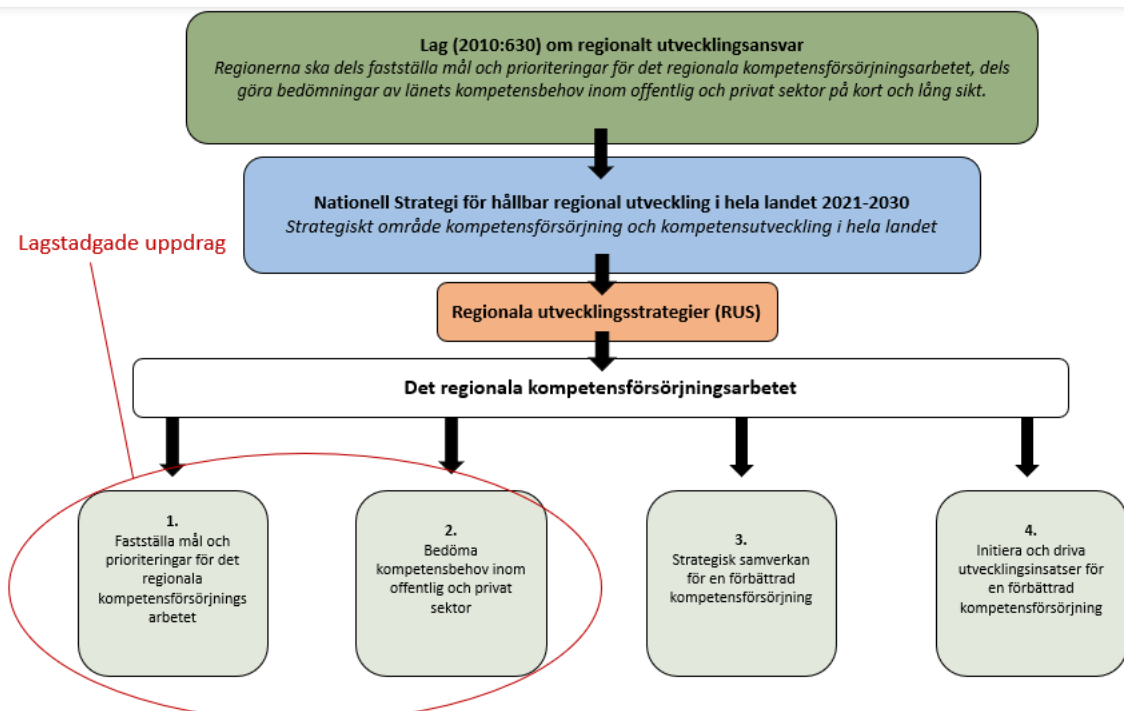
aktivt med informering og markedsføring av muligheter for kompetansehevende aktiviteter. Det oppleves likevel krevende å nå igjennom hos virksomhetene.

Også universitetet i Ålborg gir lignende beskrivelser. En intervjudeltaker herfra forteller at universitetet har prøvd ut micro-credentials. De ønsker å utvikle flere slike, men strever med å komme videre i arbeidet. Universitetet tilbyr noen digitale moduler, men disse har enda ikke «fått den store effekten». I likhet med informanten fra Dansk Industri viser han til tilbakemeldinger fra virksomhetene om at de ikke vil sende de ansatte av gårde over lengre tid. Flere frykter at verdiskapingen og produksjonen skal påvirkes av kompetanseutviklingen. Virksomhetene vil gjerne ha kompensert for å sende ansatte i videreutdanning. Her er mulighetene begrensede, forteller han. Selv opplever han ikke at fokuset på kompetanseutvikling og livslang læring er stort nok. Det er ikke nok virksomheter som ser verdien i det. Universitet jobber kontinuerlig med dette, også i samarbeid med andre regionale aktører.

6. Västra Götaland

Västra Götalandsregionen er valgt som case fordi de over tid har vært langt framme i modulisering av utdanning samt at de har ry på seg for arbeide tett med regionens sterke og omstillingsutsatte klynger. Det regionale nivået har også tette partnerskap med kommuner, næringsliv og kunnskapsaktører.

Västra Götalandsregionen (VGR) (tilsvarende fylkeskommune) har ansvaret for helse og sykehus, kollektivtransport, kultur og regional utvikling. Den regionale utviklingsrollen befatter blant annet utarbeidelse av regional utviklingsstrategi. Strategien er utviklet i samråd med regionens kommuner, foreninger, næringsliv, offentlige etater, akademia og forskningsinstitutter. VGR har videre ansvaret for samordning og koordinering av aktørene i regionen og forvalter midler til regional utvikling, både regionale midler og EU-midler. Västra Götaland er den regionen i Sverige med mest finansielle midler til det regionale utviklingsarbeidet. Intervjudeltakeren fra den regionale utviklingsavdelingen anslår at regionen har én milliard svenske kroner til rådighet årlig. Denne potten skal dekke blant annet arbeidet med klima, miljø, næringsliv og inkludering. Figuren under illustrerer VGRs regionale utviklingsansvar:



Det er i hovedsak kommunene som er ansvarlige for drift og finansiering av grunnskoler og videregående skoler i Sverige. VGR har det overordnede ansvaret for de seks folkehøgskolene i regionen, og samarbeider med kommunene om helsefaglige spørsmål i skolen.

Folkehøgskolene i Sverige er uavhengige og betraktes som en form for voksenopplæring som supplerer det formelle utdanningssystemet. De fleste folkehøgskolene drives av ideelle organisasjoner. Noen drives av regionene. Skolene mottar offentlig støtte fra staten og det regionale nivået, anslagsvis 90 millioner svenske kroner fra VGR årlig (fordelt på skolene). I tillegg kan skolene søke om prosjektmidler. I 2024 delte regionen ut 64 millioner svenske kroner til slike prosjekter. Mye av dette arbeidet er rettet mot inkludering og kompetanseforsørging. Mange av folkehøgskolene tilbyr kurs som kan gi generell studiekompetanse. Folkehøgskolene omtales derfor som et viktig alternativ for voksne som ønsker å fullføre videregående utdanning. Arbeidet med å sikre samsvar mellom kompetanseetterspørsel og tilbud henger i Västra Götalandsregionen tett sammen med utenforskararbeidet. Intervjudeltakeren fra den regionale utviklingsavdelingen viser til at arbeidet med livslang læring hos innbyggere som er i arbeid bare er en liten del av denne innsatsen.



6.1 Den regionale utviklingsrollen

Fram til 2019 var ansvaret for regional utvikling delt mellom det regionale nivået og Länsstyrelsen (tilsvarende statsforvalter). I 2019 fikk de svenske regionene lovfestet hovedansvaret for regional utvikling (jf. Lag (2010:630) om regionalt utviklingsansvar og de påfølgende lovendringene). Loven regulerer regionenes ansvar for å utarbeide en regional utviklingsstrategi, til å samordne innsats for å iverksette strategien og myndigheten til å forvalte statlige midler til regionalt utviklingsarbeid. I tildelingsbrevet til regionene for 2022 ble de svenske regionenes ansvar i kompetansearbeidet ytterligere videreutviklet og styrket. Det ble blant annet besluttet at regionene også skal bidra til effektive strukturer for validering og planlegging av voksenutdanning (jf. Regeringsbeslut N2020/03076).

I 2023 fikk Skoleverket (den svenske skolemyndigheten) et utvidet oppdrag. Innholdet i gymnaset (videregående) skulle dimensjoneres mer etter arbeidsmarkedets behov. Regionen fikk i denne forbindelse en rolle i å melde inn arbeidsmarkedet behov i regionen. For å løse dette oppdraget gjennomfører regionen (VGR) nå 12-15 regionale bransjedialoger hvert år (mer om dette senere). Dialogen tar form som en workshop på omtrent to timer. Innspillene behandles ikke politisk, men samles og nedfelles i en rapport til Skoleverket. Skoleverket publiserer sine rapporter med anbefalinger om studieplasser og innhold. Dette fungerer som politiske beslutningsgrunnlag til kommunene, som til syvende og sist avgjør innholdet i utdanningene.

Länsstyrelsen har fortsatt en viktig rolle i det regionale utviklingsarbeidet, og de senere årene er også deres ansvar styrket. Tydeliggjøringen handler i hovedsak om å koordinere statlige myndigheters innsats i det regionale kompetansearbeidet. (Regionene har på sin side ansvaret for å lede og samordne hele det regionale utviklingsarbeidet). Länsstyrelsen skal også samarbeide med regionene om å utforme og gjennomføre de regionale utviklingsstrategiene, og de skal orientere regjeringen om kompetanseutviklingen i regionen. Informanten fra den regionale utviklingsavdelingen beskriver samarbeidet med Länsstyrelsen som godt og ryddig. Hun forteller at de sammen har klart å koordinere seg og fordele ansvar, i tråd med de nye reguleringene. Selv om det i perioder har være overlappende arbeid mellom partene, oppleves ikke dette lengre problematisk. Regionen har ledelsen i arbeidet og involverer Länsstyrelsen der det er aktuelt, for eksempel i konferanser og i forbindelse med utformingen av regional utviklingsstrategi.

«Det er gøyere og mer effektivt å jobbe på den måte. Vi kan jobbe med de aktuelle utfordringene som finnes. Vi kan snu oss kjapt og bruke ressursene der det er behov. Vi har gode forutsetninger for å tilpasse oss til omverdenen».

-Representant fra VGR

6.2 Samhandlingsstruktur

Det regionale samarbeidet på kompetanseområdet i Västra Götaland beskrives som velfungerende. Aktørene opplever i stor grad at man er samstemte om ansvars- og rollefordeling og om retningen for regionen. Samarbeidsstrukturen beskrives å fungere godt.

«Det er derfor vi lykkes, fordi vi jobber på tvers av grenser».

-Representant for Volvo

Samhandlingsstrukturene i Västra Götalandsregionen beskrives av intervjudeltakerne å ha vokst fram organisk, over tid og basert på tillit. Aktørene opplever reell nytte av å samarbeide, fordi innsatsen er konkret og fordi man erfarer verdien av å jobbe sammen. Prosessen med å skape tillit og bygge relasjoner beskrives imidlertid ikke som enkel. «Ingenting går av seg selv», som flere intervjudeltakere uttrykker. Det er derimot kontinuerlig og langsiktig arbeid. Som en representant fra «Gøteborgsregionen» (et kommunalt forbund/samarbeidsorgan for 13 kommuner rundt Göteborg) sa det:

«Man jobber opp tillit hele tiden. Tillit er ferskvare, så om man misbruker tilliten, faller den».

Aktørene er samstemte om betydningen av at samhandlingen «ikke bare blir prat». Det må komme noe konkret ut av den. En intervjudeltaker mener samarbeidet fungerer bedre dersom man samler seg om behovet og aktiviteten. Dette genererer de rette aktørene, framfor at man starter med å sette sammen deltakerne, og deretter beslutter hva det skal samarbeides om. Flere er også opptatt av at det må følge økonomiske midler med arbeidet, som aktørene kan samles om, og at man har utformet klare mål med arbeidet.

«Den største misforståelsen man kan gjøre som region er at man lager strategier og så gjør man ikke noe med dem. Man må kjenne at det skjer noe, og deltakerne i forumene må merke at noe skjer».

-Representant fra Gøteborgsregionen

Intervjudeltakerne med ansvar for samhandlingsarenaer viser til at det er viktig å holde seg relevante slik at folk ønsker å komme til møtene. I denne forbindelse er det viktig å finne de rette innsatsene og prosjektene. Man må også følge opp aktører mellom møter og holde seg til en struktur som fungerer.

«Man må ha holdbare strukturer for samhandlingen. Det er en av våre styrker».

-Representant fra Business Region Göteborg

Videre er flere opptatt av at man må være modig. For å komme videre i arbeidet må man tørre å teste nye ting. Tilsvarende må man våge å stanse initiativer som viser seg å ikke fungere. Mottoet i Gøteborgsregionen er «Hold sammen, hold på og hold ut!». Eller som en representant fra utviklingsavdelingen i Volvo tydelig uttrykte: «Sluta tjata – gör grejer!»

Det finnes ikke flere forum i Västra Götalandsregionen der de samme aktørene er representert og/eller diskuterer de samme sakene. Dette beskrives som en suksessfaktor. Videre omtales politikerne i regionen som samstemte og engasjerte i kompetansearbeidet. Politikere er ofte representert i lokale styringsgrupper, og som en informant sa det: «Når det er viktige saker, er politikerne med».

6.2.1 Delregionale kompetanseråd

Et viktig virkemiddel i den regionale utviklingsrollen er delregionale kompetanseråd. Det finnes et slikt råd i hver delregion (Göteborgsregionen, Boråsregionen, Fyrbodalen og Skaraborg). Kompetanserådet for Göteborgsregionen ble etablert i 2017. Rådenes overordnede målsetting er å tette gapet mellom tilbud og kompetanseetterspørsel i de aktuelle regionene. I rådene sitter representanter fra næringslivsorganisasjoner, videregående skoler, voksenopplæring, høyere utdanning (universiteter og høyskoler), partene i arbeidslivet, arbeidsformidlingen (tilsvarende Nav), Västra Götalandsregionen og kommuneforbundene (Västra Götalandsregionen, u.å.). Selv om rådernes overordnede struktur er lik, er aktivitetene i rådene forskjellige. Dette forklares med at situasjonen og utfordringene i delregionene er ulike. Skaraborg og Göteborg er de to rådene som beskrives å lykkes best.

Rådene har mest fokus på gymnas (videregående), men yrkeshøgskolene omtales også som viktige. Dette forklares med at deres utdanninger er kortere og mer yrkesrettede, og at de dermed er et godt virkemiddel for å omstille ansattes kompetanse (i tråd med rådernes formål). Arbeidsmarkedet oppleves å være mest opptatt av yrkeshøgskolen.

Rådene har møter fem til seks ganger årlig. Det regionale nivået utformer møtenes agenda, i samråd med prosessleder og ordfører i hvert råd. VGR har alltid et punkt på agendaen. Her presenteres for eksempel nye tall og situasjonsbeskrivelser, det fortelles om nye, regionale initiativer, eller det oppdateres fra bransjedialoger. Alle rådene får den samme orienteringen. Utover dette varierer agendaen, avhengig av situasjon og behov delregionalt. LO leder møtene i Göteborgsregionens kompetanseråd.

I Göteborgsregionens kompetanseråd forteller informantene at man har jobbet strategisk sammen for å påvirke politikken. Møtene i de delregionale rådene er i hovedsak på strategisk nivå. Det operative arbeidet skjer som oftest i bransjerådene (mer om dette senere). Likevel arbeider VGR kontinuerlig for å gjøre møtene mer effektive og konkrete. I Göteborgsregionens kompetanseråd nedsatte man for eksempel nylig en arbeidsgruppe i forbindelse med at Volvo skal si opp flere av sine ansatte. Arbeidsgruppen skal fungere som en støtte for Volvo i prosessen.

«Det er ikke noe mål i seg selv å bli et kompetanseråd. Det må ikke bli en prateklubb. Mye er personavhengig. Det må gjøres relevant. Mange står og stamper og kommer ingen vei».

-Representant fra VGR

Kompetanserådene mottar midler fra det regionale nivået. Uten finansieringen tror ikke representanten fra VGR at arbeidet kunne vært rigget som i dag. Arbeidet med å avklare mål og prioriteringer og vurdere kompetansebehov kunne fortsatt latt seg gjøre. Å samarbeide strategisk og utvikle og initiere prosjekter og satsinger mener hun derimot ikke ville vært mulig uten finansieringen.

De delregionale kompetanserådene har en overordnet styringsgruppe («Samordningsgruppen for regional kompetansetilførsel»). Her samles representanter fra de fire rådene. Målet med samordningsgruppen er å sikre en viss kobling mellom arbeidet i delregionene. På spørsmål om hvorfor det ikke er nedsatt et regionalt råd

(for hele Västra Götaland), viser intervjudeltakerne til at den geografiske variasjonen er for stor. Arbeidsmarkedene er ulike og behovene forskjellige. Derfor gjøres for eksempel planlegging og dimensjonering for gymnas (videregående opplæring) på delregionalt nivå. VGR skal imidlertid sørge for at alle råd får samme informasjon og spørsmål, og at det er balanse mellom det regionale og delregionale arbeidet. Regionen lykkes med dette grunnet høy tillit og godt samarbeid mellom aktørene, forteller intervjudeltakerne.

6.2.2 Bransjeråd

I Västra Götaland er det også etablert bransjeråd. Disse er tett koblet til de delregionale kompetanserådene. I bransjerådene sitter mange av de samme aktørene som i de delregionale kompetanserådene. En forskjell er at det er virksomheter som er representert i bransjerådene (ikke representanter fra næringene). Bransjerådene omtales av alle informanter som et godt grep. Det fremheves spesielt at arbeidet i rådene er effektivt og konkret. En intervjudeltaker forteller at fra et kompetansebehov er identifisert og diskutert i bransjerådet, kan et nytt utdanningstilbud være på plass i løpet av 12-15 uker. Dette er mulig fordi det skjer mye mellom møtene, og fordi man har prosessledere som følger opp deltakerne.

Et annet eksempel er at det i forbindelse med arbeidet i bransjerådet «Teknikcollegerådet»⁴, ble nedsatt en arbeidsgruppe som har utviklet prosjektet «Voltage». Prosjektet finansieres av EU-midler, midler fra kommunen og fra VGR. Voltage er koblet til arbeidet med å etablere batterifabrikk i Göteborg. Prosjektet eies av Volvo (i tråd med Volvo cars strategi om å bli et rent elbilmerke innen 2030). Målet med Voltage-prosjektet er å forbedre kvaliteten og relevansen i yrkesutdanning, fremme samarbeid mellom utdanningsleverandører og industrien, samt bidra til vekst og innovasjon i regionen. Det er som følge av prosjektet utviklet flere nye moduler, som presenteres gjennom en felles læringsplattform.

Bransjerådene treffes fire til fem ganger i året. I møtene arbeides det med spesifikke kompetansebehovsanalyser, med bransjens attraksjon og med grep for å matche tilbud til kompetanseetterspørselen i regionen. Hvert råd har en prosessleder som kaller inn til møter, organiserer møtene og følger opp aktørene mellom møtene. Det omtales som avgjørende at noen driver arbeidet, slik at det skjer ting mellom møtene, og at prosesslederen kjenner bransjen og har relasjonelle ferdigheter.

«Min forrige sjef sa til meg når jeg begynte for åtte år siden ... for man er ensom som prosessleder. Hun sa: «Men herregud, du må ut på staden å skaffe kompiser!» Og det gjorde jeg. Begynte med en mindre gruppe, og så utvidet jeg».

-Prosessleder for et bransjeråd

Utover prosessleder er det alltid en møteleder som representerer bransjen. Dette omtales som et godt grep. Ved nedsettelse av arbeidsgrupper i forbindelse med konkrete initiativer, består disse alltid av representanter fra bransjen. Det er også nedsatt en referansegruppe for kompetanserådene og de bransjespesifikke rådene. Referansegruppen fungerer som en styringsgruppe for hele arbeidet. Prosesslederne for rådene sitter i referansegruppen. Hele riggen (jf. figuren) finansieres av VGR, som oftest i form av tildelinger til fireårige

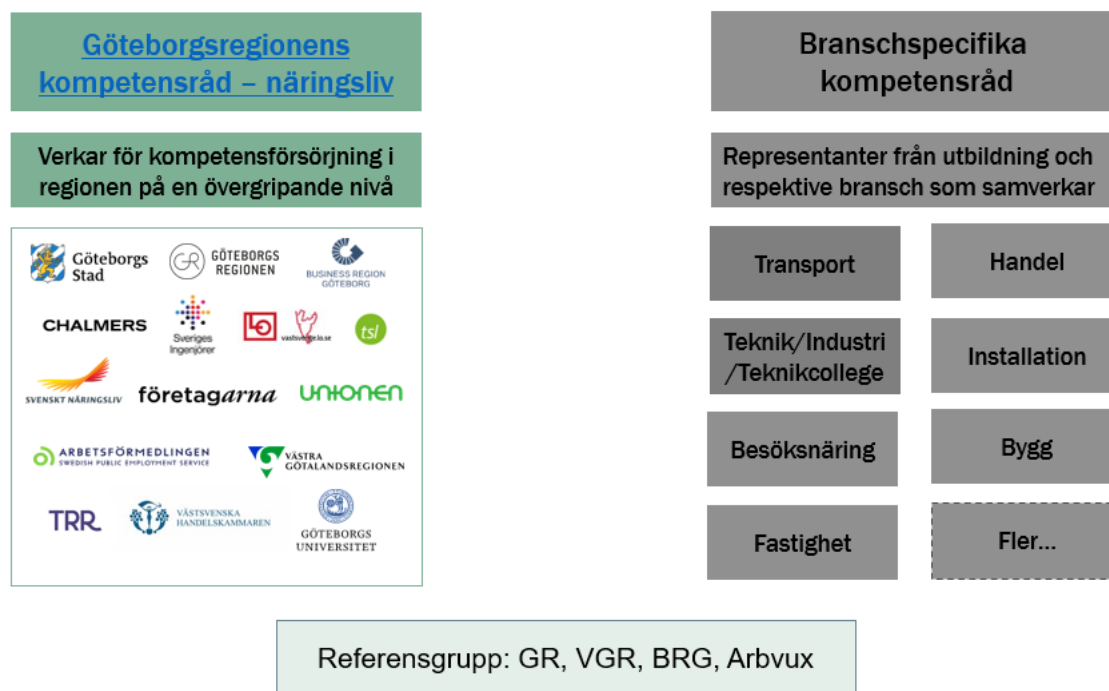
⁴ Regionen har et Teknikcollegeråd som overvåker og kvalitetssikrer arbeidet med Teknikcollege i Göteborg. Rådet består av representanter fra både næringsliv og utdanningsaktører, inkludert store selskaper som Volvo. Blant utdanningsinstitusjonene som er sertifisert som Teknikcollege i Göteborg, er Göteborgs Tekniska Gymnasium (GTG). Denne skolen er et resultat av samarbeid mellom Volvo Group, Volvo Cars og Göteborgs stad. Skolen tilbyr blant annet videregående utdanning og yrkeshøyskoleutdanning som er direkte tilpasset kompetansebehovene i Volvo.

prosjekter. Flere viser til at politikerne i regionen verdsetter denne strukturen og derfor er villig til å bevilge penger til arbeidet.

«Dette hadde aldri fungert uten finansieringen. Det krever politisk vilje å satse på dette».

-Representant fra Göteborgsregionen

Samhandlingsstrukturen er oppsummert i figuren under:



Bransjerådene er videre tett koblet til den nevnte bransjedialogen. Forskjellen er at bransjeråd tar form som en fast, formalisert gruppe, med regelmessige møter og faste deltakere. Bransjedialogen foregår mer fleksibelt og etter behov, og tar form som enkeltstående møter. Hvem som deltar i bransjedialogen varierer, avhengig av tema.

6.3 Næringslivsstrategisk program

Fordi regionen manglet en regional plan for næringsutvikling, ble det politisk vedtatt at det skulle utvikles et næringslivsstrategisk program. Programmet ble utviklet gjennom en strukturert prosess på to år. Programmet tar for seg seks strategiske områder, hvor ett av dem er kompetanse. Det ble også politisk vedtatt at det skulle utvikles aktiviteter innenfor kompetansearbeidet, og det ble politisk besluttet hvilke regionale aktører som skulle delta i arbeidet (blant annet grunnskole, gymnas, voksenopplæring, akademia og forvaltningen, herunder sosial- og boligforvaltningen). På bakgrunn av dette er det utviklet handlingsprogrammer (regionen er nå på sitt fjerde handlingsprogram) og det er nedsatt en operativ arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen koordineres av kompetanseavdelingen i Business Region Göteborg, og øverste ledelse fra de involverte aktørene deltar.

Arbeidsgruppen skal fungere som en testarena for tiltak i handlingsprogrammet. Arbeidet med det næringslivsstrategiske programmet baserer seg på «ARUBA-modellen». Modellen brukes for å strukturere

arbeidet med å sikre at ansatte har rett kompetanse til rett tid. ARUBA er akronym for de fem trinnene i en medarbeiders livssyklus i en organisasjon. Det handler om å *attrahera* (tiltrekke) potensielle kandidater, *rekrytera* (rekruttere) nye ansatte, *utveckla* (utvikle) de ansattes kompetanse, *behålla* (beholde) ansatte og sørge for at de trives og er engasjerte, og å *avveckla* (avvikle) et ansettelsesforhold på en respektfull og ryddig måte.

6.3.1 «PRAO» (Praktisk arbeidslivsorientering)

Blant tiltakene som er utviklet gjennom regionalt samarbeid er «PRAO» (praktisk arbeidslivsorientering). Bakgrunnen er regionens behov for ansatte med yrkesfaglig utdanning, kombinert med at stadig flere ungdommer dropper ut av skolen. I den forbindelse har regionen utviklet verktøyet [«praktikplassen.se»](http://praktikplassen.se). Her legger virksomheter inn sine behov for arbeidskraft, og ungdom i sosioøkonomisk utsatte områder legger inn sine ønsker. Slik kan ungdom og arbeidsgivere settes sammen. Det jobbes nå for å videreutvikle plattformen til praksisplasser på gymnasnivå, og med «gruppe-PRAO», hvor grupper av elever kan matches med arbeidsgivere. Tanken er å senke ungdommenes terskel for å ta kontakt med aktuelle virksomheter.

6.3.2 «Göteborgs plattform for økt sosial holdbarhet»

En viktig del av handlingsplanen til det næringslivsstrategiske programmet er sosial bærekraft. Målet er å få flere virksomheter, særlig små og mellomstore (som regionen har en klar overvekt av), til å engasjere seg sosialt for å hjelpe de ansatte med å tilegne seg nødvendig kompetanse. Arbeidet retter seg både mot videregående nivå og voksenopplæring (mennesker utenfor arbeidslivet). Derfor har man utviklet [«Göteborgs plattform for økt sosial holdbarhet»](http://goteborgsplattformforoktsosialholdbarhet.se). Plattformen er forankret på direktørnivå hos alle involverte virksomheter (Arbetsmarknad- och Vuxenutbildningsförvaltningen, AB Framtiden, Förvaltningen för funktionsstöd, Socialförvaltningarna, Inköp och upphandling, Grundskoleförvaltningen og Business Region Göteborg).

Intervjudeltakeren fra Business Region Göteborg forteller at man er fast bestemt på å lykkes, og at alle offentlige aktører har blitt bedt om å konkretisere hva slags bistand de trenger for å nå satsingens mål. Blant annet stilles det nå krav i alle anbud om at man for å bli leverandør til staten må inngå en rammeavtale om sosiale hensyn. Leverandørene må ta på seg sosiale oppdrag, som å ta inn praksisstudenter, ha personer med nedsatt funksjonsevne på besøk på arbeidsplassen eller holde foredrag på skoler (Göteborg stad, u.å.).

7. Refleksjoner og anbefalinger

Noe av det første som slo oss i analysene av datamaterialet er hvor krevende det er å få oversikt over økosystemet for kompetanse i Agder. Også i lys av andre oppdrag vi har gjennomført, slår Agder oss som et mer krevende fylke å få oversikt i enn andre. Mens man i Vestland, Nordjylland og Västra Götaland i stor grad snakker med «én stemme», har aktørene i Agder ulike fortellinger om situasjon, behov og løsninger. Aktørene i Agder påpeker selv at det er krevende å få oversikt over økosystemet. Ansvarsområdene oppleves uklare, inntrykket er at det er for mange som kartlegger kompetansebehov og at det mangler en etablert samhandlingsstruktur. Det er illustrerende at det gjennom intervjuene nevnes over 80 ulike aktører og forum.

7.1 «Hold sammen, hold på og hold ut!»

Empirien tegner et klart bilde av behovet for bedre koordinering og kommunikasjon mellom aktørene. Selv om dag-til-dag-koordineringen i arbeidet med å sikre samsvar mellom tilbud- og kompetanseetterspørsel i stor grad oppleves å gå «av seg selv», er tilbakemeldingen at det mangler en regional samhandlingsstruktur for langsiktig og strategisk planlegging. At fylkeskommunen nevnes såpass hyppig gjennom datainnsamlingen er for oss et signal om at aktørene i Agder har forventninger til dem og kjennskap til fylkeskommunens kompetansepoltiske rolle. Hvorvidt de opplever at fylkeskommunen etterlever denne rollen er en annen sak. Som oftest er omtalen av fylkeskommunen kritisk, og det snakkes oftere om hva organisasjon burde gjort, framfor hva de faktisk gjør og får til. Det er samtidig verd å merke seg at det er aktørene som har hyppigst dialog med fylkeskommunen som snakker mest positivt om dem.

Selv om fylkeskommunen får mye kritikk, er det de som forventes å ta ansvaret for å få skuta på rett kjøl. Vi mener også dette er naturlig og nødvendig, og en god mulighet for fylkeskommunen til å øke tillit og legitimitet i regionen. Her er det passende å minne om situatene fra Sverige og Danmark om at det regionale nivået grunnet sin begrensede myndighet må «jobbe opp tillit hele tiden» og at tillit er ferskvare.

Vi vil i denne sammenheng minne om fylkeskommunens nøkkelrolle i det regionale kompetansearbeidet (Meld. St. 27 (2022-2023)). Fylkeskommunens samfunnsutviklerrolle er blant annet begrunnet i deres evne til å binde sammen styringsnivåer, sektorer og sivilsamfunn. Av samme grunn vektla regionreformen behovet for å samordne kompetanse-, integrerings- og næringspolitikken, og at dette er en oppgave som passer fylkeskommunens kompetansepoltiske rolle. Etter vår vurdering er det en lissepasning til det regionale nivået. Men det er opp til den enkelte fylkeskommune å forme og utøve denne rollen. I den forbindelse merker vi oss en viss beskjedenhet hos Agder fylkeskommune. Fremfor å være proaktive og ta styring, inntar man en mer avventende holdning.

Utgangspunktet for et kompetanseforum i Agder er ikke det beste. Likevel peker intervjudeltakerne, kanskje heldigvis, på et nytt og velfungerende kompetanseforum som løsningen på mange av regionens utfordringer. Kompetanseforum vektlegges i økende grad som fylkeskommunens instrument for utøvelse av samfunnsutviklerrollen, eksempelvis i fagskolemeldingen (Kunnskapsdepartementet, 2025) og nordområdestrategien (Kommunal- og distriktsdepartementet og Utenriksdepartementet, 2025), og senest i statsbudsjettet (Prop. 1 S, KDD, 2025-2026). I sin ideelle form skal kompetanseforum bidra til etterlevelse av alle de tre sentrale dimensjonene for regional samfunnsutvikling; sette strategisk retning, mobilisere og samordne (Hofstad og Hanssen, 2015). Kompetanseforum virker å ha kommet for å bli. Om denne trenden fortsetter, er det nærliggende å tro at kompetanseforum med tiden vil gis mer makt og myndighet. Om Agder fylkeskommune ikke griper denne muligheten, kan de derfor fort havne i baklekse.

Slik situasjonen er i dag, vurderer vi det som lite formålstjenlig at fylkeskommunen alene skal beslutte en struktur og arbeidsform for Agder kompetanseforum. Fremfor at fylkeskommunen først utformer en struktur og arbeidsform og deretter forsøker å mobilisere aktører til deltakelse, mener vi strukturen og arbeidsformen for et kompetanseforum bør vokse fram i samråd med relevante aktører. Fylkeskommunen har behov for gode medspillere. Disse finnes dels i subregionale enheter og visse bransjer og klynger. Her kan man la seg inspirere av mottoet i Göteborgsregionen: «Hold sammen, hold på og hold ut!».

Den pågående revideringen av kompetansestrategien byr på en slik mulighet. I våre referansecase fremheves betydningen av eierskap og forankring. Aktørene må oppleve arbeidet som viktig og nødvendig. Dette krever tett involvering fra start, klare forventninger, styring, mål og forpliktelse. Dersom en utfordring er manglende

deltakelse og forpliktelse fra andre aktører, kan løsningen finnes gjennom en regional planprosess. Ved en regional plan for kompetanse kan for eksempel handlingsprogrammet rulleres årlig av fylkestinget. Det vil sikre forankring og ansvarliggjøre kompetanseforumet i oppfølgingen. Vi har ikke inngående kjennskap til den pågående revideringen av regional kompetansestrategi, men vil understreke at det er helt nødvendig at prosessen involverer oppsøkende virksomhet av aktører som berøres av den. Fylkeskommunen må sørge for at aktørene i regionen får eierskap til strategien.

7.2 Samhandlingsstruktur og arbeidsform

Vi er kjent med at fylkeskommunen for tiden kartlegger eksisterende nettverk og forum, for å sikre at et kompetanseforum gir merverdi. Det er et godt grep. Sett utenfra framstår Forum for samfunnsutvikling og et eventuelt kompetanseforum som delvis overlappende. Tilsvarende bør andre aktører, som gjennom denne kartleggingen har gitt uttrykk for at de ønsker et kompetanseforum, sørge for en egen gjennomgang av mulig overlappende møteplasser. For Universitetet i Agder gjelder det RSA, som i Vestland er slått sammen med kompetanseforum. For Eyde-klyngen kan det gjelde kompetansenettverket.

Opprettelsen av kompetanseforumet burde ellers ses i tråd med fylkets styrker og svakheter. Som vi skal komme tilbake til, har Agder gode fagskoler med tett og fruktbar dialog med næringslivet. Dette er synergier man bør spille videre på.

Universitetet i Agder får mye god omtale i vår kartlegging. Universitetet er ikke bare en suksesshistorie når det gjelder regionens evne til å realisere et viktig mål. Suksesshistorien viser seg også gjennom virksomhetenes tillit til institusjonen. Kartleggingen viser tydelig at universitetet er en institusjon virksomheter henvender seg til, bruker og har tiltro til. Selv om spørreundersøkelsen viser at universitetet har en ledende posisjon i virksomhetenes øye, tyder intervjuer på at denne posisjonen like mye er et resultat av enkeltpersoners innsats og nettverk, som institusjonens innsats som helhet. Vi synes i utgangspunktet ikke at dette er overraskende. Universitetet er med sitt mandat en nasjonal aktør med stor selvstendighet og begrenset kapasitet til å gå dypere ned i de regionale strukturene. I arbeidet med dette oppdraget har vi merket oss hvordan partene i arbeidslivet opptrer som konstruktive, men utålmodige medspillere. Kanskje kunne NHO og LO hjulpet universitetet til å omsette universitetets nasjonale og internasjonale styrker til regional kompetanseutvikling?

Videre får arbeidsgivernettsverket under #vårtagder-strukturen, som representerer kommunene i fylket, skryt. Mange kompetanseforum strever med å sikre god representasjon av kommunene i de fylkesvise forumene. Å inkludere deltakere fra arbeidsgivernettsverket i kompetanseforumet (for eksempel den som til enhver tid leder nettsverket) kan etter vår vurdering være et godt grep, som også kan gi nyttige synergier mellom nettsverkene.

I et prosjekt som dette er det vanskelig å komme utenom betydningen av kultur, tradisjoner og person. Samhandlingsstrukturene i Vestland, Västra Götaland og Nordjylland har vokst fram over tid, gjennom målrettet tillits- og kulturbygging. Roller som prosessleder og koordinator er mye «hva du gjør det til». Holdninger, for eksempel til å jobbe på nye måter eller til å «komme seg ut på staden» og følge opp aktører mellom møter, betyr mye og kan ikke tas for gitt. Rett person i rollen er med andre ord avgjørende. Vi anbefaler Agder fylkeskommune å utnevne en egnet prosessleder, i tråd med Gøteborg sin samhandlingsstruktur, til å følge opp deltakerne i kompetanseforumet mellom møtene. Dette trenger ikke være den samme personen som leder forumets møter.

Politisk involvering beskrives som en suksessfaktor i Sverige og Danmark. Her er de opptatt av at arbeidet er koblet til politiske målsettinger og mener politikere ideelt sett bør inngå i arbeidet. Det regionale nivået er jo tross alt en politisk styrt organisasjon. For å sikre legitimitet er det derfor avgjørende å ha med seg politikerne. Også i Vestland er fylkeskommunen opptatt av å spille på lag med politikerne og holde dem orienterte om hva som skjer i kompetansearbeidet. Vi merker oss at utvalget for opplæring og kompetanse i Vestland fylkeskommune har etterspurt alle søknader om BIO-midler, søknader relatert til post 60-midlene og møtereferatene fra kompetanseforumet. Dette tyder på et politisk engasjement som Agder kan la seg inspirere av. I Agder virker det på sett og vis å mangle en regional kompetansepolitikk. Det politiske nivået må etter vår oppfatning etterlyses. Fylkesadministrasjonens initiativ i Vestland til å fortelle politikerne om fylkeskommunens kompetansepolitiske rolle og virkemidler, tror vi er et godt grep for å øke forståelsen og engasjementet hos politikerne her i regionen. Vi vil også anbefale at Agder fylkeskommune vurderer å involvere politikere i kompetanseforumet.

7.2.1 Lokale forum

Vi vil trekke fram samhandlingsstrukturen i Sverige, gjennom kompetanseråd, bransjeråd og bransjedialog. Vi synes spesielt koblingen mellom delregioner og bransjer er spennende, og noe Agder kan la seg inspirere av i opprettelsen av kompetanseforum. Bransjerådene kan trolig bidra til å konkretisere kompetansebehovene, slik flere etterlyser. Dette samsvarer med noen av funnene vi gjorde i analysen av regionale kompetanseforum (Oxford Research, 2024). Der man hadde opprettet lokale arbeidsgrupper (i delregioner), tidvis strukturert etter bransjer, klarte man i større grad å spisse arbeidet og skape resultater.

Sveriges og Vestlands samhandlingsstruktur og arbeidsform har noen fellestrekk. De lokale kompetanseforumene i Vestland virker å bidra til den samme konkretiseringen av arbeidet som bransjerådene, og som FremKom-prosessene i Nordjylland. Man kan alle steder vise til flere konkrete resultater av arbeidet. Intervjudeltakerne i Agder etterlyser både en regional samhandlingsstruktur for langsiktig og strategisk planlegging, og mer konkretisering av kompetansearbeidet. En gjennomgående tilbakemelding er at verken kompetansebehovene eller samhandlingsstrukturene i Agder er konkrete nok. Det er behov for mer differensiering i arbeidet, mener noen. Dette taler for en samhandlingsstruktur og arbeidsform à la Vestland og Sverige, med et overordnet og strategisk organ og tilhørende underlagte og operative organer. Sist nevnte kunne i Agder tatt form som lokale kompetanseforum. Koblingen mellom overordnet og lokale forum må være såpass tett at de gjensidig styrker hverandre.

Vi tror en form for lokale kompetanseforum er et fornuftig grep for Agder. I likhet med anbefalingen over må det først besluttet hva formålet med lokale forum eventuelt skal være. Deretter må det avgjøres hvilken organisering som er best i lys av dette formålet, herunder koordineringen mellom regionalt og lokale forum. I vår analyse av regionale kompetanseforum fant vi at denne koblingen mange steder er svak. Vi vil derfor oppfordre fylkeskommunen til å avklare hvordan kontakten forumene imellom kan ivaretas. Vi anbefaler at gjensidige forventninger mellom forumene formaliseres og skriftliggjøres, og at det etableres faste møtepunkter dem imellom. Her vil vi trekke fram Vestland, hvor ansatte fra statistikkavdelingen i fylkeskommunen hver vår reiser rundt til alle de lokale forumene for å få en spesialtilpasset versjon av tall og situasjonsbeskrivelser (jf. årshjulet). Dette er i tråd med anbefalingene fra Sverige om at det regionale nivået «kommer seg ut på staden». Lokale forum burde etter vår oppfatning samkjøres med pågående initiativer og satsinger i regionen. Andre steder i landet er de lokale kompetanseforumene koblet til regionrådstrukturen eller karrieresentrene, men her er det rom for regionale variasjoner.

7.2.2 «Kompetanseforumet må ikke bare bli en prateklubb»

Forutsetningene for et kompetanseforum i Agder samsvarer godt med hva vi får høre at de lykkes med i Vestland, Västra Götaland og Nordjylland. Det gir håp. Kort oppsummert må målene for arbeidet være klare, det må ikke være for mange aktører (men de «rette») som deltar og møtene må ikke foregå for ofte. Videre, og viktigst av alt, må møtene og diskusjonene være konkrete. Kompetanseforumet må ikke bare bli en møteplass og en «prateklubb».

I Vestland, Västra Götaland og Nordjylland har man en langt mer operativ og konkret tilnærming til kompetansearbeidet. Arbeidet er politisk forankret, nedfelt i samarbeidsavtaler og koblet til konkrete utfordringer, tiltak og virkemidler. Fremfor at samhandlingen begynner med at man skal «møtes for å møtes», tar den utgangspunkt i en konkret oppgave eller et behov. Dette er førende for hvilke aktører som samles og for hvilken form samhandlingen får. Slik øker nytten av møtene. «Det duger slett ikke med disse generelle forumene», som en av de danske intervjudeltakerne sa det. Eller som en av de svenske informantene uttrykte det: «Sluta tjata – gör grejer!». I Sverige og Danmark er de opptatt av betydningen av å være modig, både i form av å tørre å prøve nye ting og stanse initiativer som ikke fungerer.

I forbindelse med konkretisering av arbeidet vil vi vise til Rogaland, som relativt nylig har opprettet sitt kompetanseforum. Forumet til Rogaland betegnes som et partnerskap på fylkesnivå som skal «forme og iverksette regional kompetansepolitikk». Partnerskap er mer forpliktende og strukturert enn nettverk. Mens formålet med et nettverk ofte er å dele informasjon, økonomiske ressurser, kunnskap eller støtte, retter partnerskap seg oftere inn mot å løse et spesifikt problem eller oppnå felles mål (Røiseland, 2013). Kompetanseforum Rogaland skriver også om sitt forum at «hver organisasjon bidrar med faste representanter og vararepresentanter, som alle har beslutningsmyndighet». Både i dette og det tidligere prosjektet vårt blir det ansett som viktig for å gå fra ord til handling, at deltakerne i forumet faktisk har oversikt og beslutningsmyndighet i egen organisasjon. Det vil vi også anbefale for Agder.

Når det gjelder konkretisering av arbeidet snakker mange intervjudeltakere om betydningen av å koble innsatsen til konkrete virkemidler. Det regionale nivået i Sverige spesielt, har mer finansielle midler til rådighet enn i Norge. Vestland opererer derimot under samme betingelser som Agder. Her har man etter vår oppfatning klart å utnytte fylkeskommunens handlingsrom på en god måte. Ved hjelp av post 60-midlene har Vestland fylkeskommune for eksempel etablert «forprosjekt nye utdanningstilbud». Nord-Hordaland kompetanseforum og de andre lokale forumene bruker også konkrete prosjektmidler fra fylkeskommunen i sitt arbeid. Det mener vi Agder kan la seg inspirere av.

Bedre bruk av planer og handlingsprogrammer

Intervjudeltakerne i Agder etterlyser mer konkretisering og bruk av handlingsprogrammer i det regionale kompetansearbeidet. Kompetansebehovsutvalget (NOU 2020: 2) viser til at det er av stor betydning for fylkene at det finnes gode data som er tilpasset deres behov. Det innebærer først og fremst at det er mulig å bryte ned statistikk i regionale og lokale enheter for å kunne få oversikt over lokale variasjoner.

Tilbakemeldingen her i Agder er at det ikke finnes et felles kunnskapsgrunnlag for regionen som faktisk er konkret nok til at innholdet kan omsettes til handling. Flere skryter av fylkeskommunens statistikkproduksjon, men etter vår vurdering mangler det en del for at denne kan tas i bruk, oversettes til det kompetansepolitiske arbeidet og brukes som beslutningsstøtte.

I denne sammenheng er det naturlig å se til Nordjyllands bruk av FremKom-analyser. Rapportene oppleves som et dokument som de regionale aktørene samler seg om og føler eierskap til. Her er det ikke selve dokumentet som i størst grad lovprises, men organiseringen og prosessen rundt analysearbeidet. Bred involvering, tydelig prosessstyring og konkrete diskusjoner gjør at rapportene faktisk brukes og at hele regionen føler eierskap til dem. Dette har fellestrekk med det næringslivsstrategiske programmet i Sverige. Arbeidet med programmet beskrives som en strukturert prosess over flere år. Her bemerkes at prosessen var politisk initiert, også hvilke aktører som skulle delta i arbeidet. Forankringen var med andre ord på plass. Det var også konkretiseringsgraden, gjennom nedsettelse av en arbeidsgruppe som jobbet strukturert med oppfølging av tiltakene i handlingsprogrammet. Vi mener Agder fylkeskommune bør la seg inspirere av disse prosessene i sin revidering av kompetansestrategien. Kompetansestrategi er et konkret prosjekt som aktørene kan samles om.

Vestland er også klare på at arbeidet i kompetanseforumene skal kobles til fylkeskommunens planer, strategier, og ikke minst; handlingsprogrammer. Dette vil vi også anbefale for Agder. Her vil vi igjen vise til Rogaland, hvor «kompetanseforumet har ansvar for å følge opp den regionale kompetanseplanen og tilhørende handlingsprogram». «Handlingsprogrammet skal oppdateres årlig slik at det oppleves relevant og sikrer en kontinuerlig refleksjon av en felles forståelse av kompetansebehovet i fylket». Et sentralt mål i arbeidet er ellers å «sikre at kompetansebehovene i fylket forstås og adresseres på en effektiv måte» (Rogaland fylkeskommune, 2025). Dette mener vi er gode formuleringer, som treffer behovene i Agder, både om å etablere et konkret kunnskapsgrunnlag som aktørene kan samle seg om, og å konkretisere arbeidet.

I våre referansecase er intervjudeltakerne opptatt av eierskapet til samhandlingsstrukturene- og prosessene hos de deltakende aktørene. Eierskapet kommer av involvering og forpliktelse. Vi vil understreke at det ikke bare er fylkeskommunen som er ansvarlige for at et kompetanseforum skal fungere etter hensikten. Dersom det etableres et nytt forum, forplikter dette samtlige aktører som deltar. Alle har et ansvar for å få prosessene til å lykkes. Det krever motivasjon og vilje. I denne sammenheng spør vi oss hvem som egentlig har behov for koordineringen? Interessant i den forbindelse er de noe sprikende dataene vedrørende oversikt over aktører og tilbud for kompetanseutvikling. Mange forteller i intervjuene at det er krevende å ha oversikt over aktørene og tilbudene for kompetanseutvikling. Spørreundersøkelsen viser imidlertid at virksomhetene i regionen har god oversikt over eksisterende tilbud til ansatte som ønsker å utvikle egen kompetanse. Samtidig er ikke behovet for koordinering noe nytt. Man hører om behovet for bedre samordning og koordinering på nær sagt alle samfunnsområder. Det er viktig å ikke gå helt i «koordineringsfellen», men å tvert imot gjøre en grundig vurdering av de faktiske behovene, og hvorvidt et kompetanseforum kan antas å løse dem. Som Wildavsky og Pressmann (1984: 133) sa det: *«No phrase expresses as frequent a complaint about the federal bureaucracy as does 'lack of coordination'. No suggestion for reform is more common than 'what we need is more coordination'»*.

7.3 Fagskolene bør gis mer plass i økosystemet

I forbindelse med diskusjonen om opprettelse av kompetanseforum, merker vi oss intervjudeltakernes refleksjoner rundt de «inngrodde stiene for samhandling». Det vises til behovet for å reetablere eksisterende samhandlingskulturer, slik at flere aktører kan slippe til. Her trekkes særlig fagskolene fram. Kartleggingen vår viser at aktørene i Agder i størst grad ser til og har dialog med universitetet. De manglende koblingene i økosystemet knytter seg i størst grad til fagskolene. Fagskolene selv ønsker å bli snakket mer om og med.

Dette mener vi er viktig i lys av utviklingen i høyere yrkesfaglig utdanning. Veksten i studenter har doblet seg siden 2017 (HK-dir, 2025). I fagskolemeldingen vises til at 850.000 sysselsatte i Norge i dag har videregående opplæring som høyeste fullførte utdanning. Av dem har mer enn 660.000 gått yrkesfag. Gjennom høyere yrkesfaglig utdanning kan denne gruppen sikres etter- og videreutdanning i tråd med arbeidslivets behov (Kunnskapsdepartementet, 2025). Navs bedriftsundersøkelse for 2025 konstaterer samtidig stor mangel på folk med yrkesfaglig utdanning (Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2025). NHOs kompetansebarometer for Agder viser at klart flest bedrifter (82 prosent) i noen eller stor grad har behov for ansatte som har fullført videregående opplæring, fag- og yrkesopplæring. Høyere yrkesfaglig utdanning havner på andreplass over mest etterlyste utdanningsnivåer (med 66 prosent) (Spjelkavik Mark, 2024).

Fagskolene beskrives å ha en unik posisjon tett på arbeidslivets behov, med praktiske og korte utdanningsløp som passer i flere livsfaser. Fylkeskommunens eierskaps- og forvaltningsrolle omtales som viktig for å nå målene om livslang læring. Fagskolemeldingen foreslår på bakgrunn av dette å styrke fylkeskommunens kompetansepolitiske rolle, hvor høyere yrkesfaglig utdanning gis mer plass (Kunnskapsdepartementet, 2025). Kompetansebehovsutvalget viser likevel til at fagskolene ofte er fraværende, eller overfladisk omtalt i fylkeskommunens planer og strategier. Dette er i tråd med vår gjennomgang av Regionplan Agder 2030. Fagskolen er omtalt fire ganger, kun i overordnet «mandatsform». I den reviderte kompetansestrategien anbefaler vi at fylkeskommunens strategi for bruken av fagskolene tydeliggjøres.

Vårt inntrykk er at det i Agder er et uforløst potensial for bruk av fagskolene. Vi ser også potensial for mer dialog fagskolene og universitetet imellom. Dette kan ses i lys av behovene for livslang læring og «fleksibilisering», som noen av intervjudeltakerne omtaler det som. Det virker for oss som at overganger mellom UH-sektoren og fagskole for mange blir litt fjernt og fremmed. Dette på tross av at andelen studenter som kombinerer høyere utdanning og fagskoleutdanning, øker. Det samme gjelder for bruken av realkompetansevurderinger (HK-dir, 2025).

Vi tror et kompetanseforum kan bidra til 1) at fagskolene blir mer inkludert, og 2) mobilisering, gjennom at tilbudene deres blir bedre kjent. Dette inkluderer kunnskap om hvordan tilbudene kan brukes som byggeklosser i lengre kompetansehevingsløp. Et kompetanseforum skal naturligvis jobbe for å forbedre samsvaret mellom tilbud og kompetanseetterspørsel. Vi finner imidlertid at det opprettes flere relevante tilbud for kompetanseutvikling i Agder. Den største utfordringen er mobilisering, blant annet som følge av lav kjennskap til tilbudene i regionen. Gjennom vår analyse av regionale kompetanseforum (Oxford Research, 2024) fant vi flere eksempler på at godt samarbeid bidro til bedre mobilisering til kompetansehevede aktiviteter.

I fagskolemeldingen (Kunnskapsdepartementet, 2025) løftes behovet for å synliggjøre høyere yrkesfaglig utdanning. Dette skal blant annet gjøres gjennom å styrke kunnskapen om fagskoleutdanning blant rådgivere og veiledere i statlige etater, fylkeskommuner og kommuner. Regjeringen ønsker at fylkeskommunene skal gi høyere yrkesfaglig utdanning en mer sentral plass i det kompetansepolitiske arbeidet. De samme signalene finner vi igjen i vår empiri. Vi anbefaler i lys av dette at fagskolene (både Fagskolen i Agder og Noroff) involveres tett i utviklingen av et nytt kompetanseforum. Det bør også vurderes om representanter fra fagskolene skal ha større roller enn å være deltakere, for eksempel i forumets sekretariat eller ledelse. Vi vil i denne sammenheng også bemerke at vi i regionen har gode fagskoler. Vi har også oppegående klynger og et næringsliv som spiller på lag med og bruker fagskolene. Slike vellykkede subregionale strukturer er det viktig å utnytte og videreutvikle i arbeidet med kompetanseforum.

I forbindelse med lav kjennskap til de regionale tilbudene for kompetanseutvikling vil vi også anbefale fylkeskommunen å utvikle en samlet oversikt over tilbudene som finnes. Fordi tilbudene er i stadig utvikling, kan en portal med en grovkornet oversikt over tilbydere og tema fungere. Portalen bør utformes slik at man sluses videre til de konkrete tilbudene på tilbydernes nettsider.

7.3.1 Sørlandets kompetansefond som pådriver

Dersom fagskolene skal gis mer plass i økosystemet for kompetanse i Agder, bør også flere aktører kjenne sin besøkelsestid. Sørlandets kompetansefond er en aktør som på mange måter er rigget for å ta et større ansvar. Kompetansefondet er dyktig til å hjelpe prosesser i gang og kan lettere enn andre aktører være «den første beveger». En slik rolle har kompetansefondet spilt i forbindelse med andre regionale løft. Kroneksempelen er naturlig nok etableringen av Universitetet i Agder.

Universitetsetableringen er en merkestein for hva Agder kan få til når en rekke aktører drar i lag. Utfordringen med en merkestein er imidlertid at den fortsetter å vise vei og gi kursretning, også etter at behovet var størst. Etter vår vurdering eksemplifiserer vedtektene for Sørlandets kompetansefond dette tydelig. Vedtektene er fra år 2000, men ble endret i 2012. I formålsparagrafen (§ 4) står det at:

«Stiftelsens formål er å bidra til kompetanseheving i Vest-Agder til sikring og etablering av arbeidsplasser og gode levekår, herunder å bidra til utvikling av Universitetet på Sørlandet. Med kompetanse menes evne til å etablere og anvende kunnskap til praktiske formål. Institusjoner som mottar støtte, må utvikle kunnskap på høyskole-/universitetsnivå, til nytte for institusjonens egen utvikling og/eller lokalt næringsliv og/eller lokalforvaltningen. Med institusjon menes offentlige eller private forsknings-/utdanningsinstitusjoner, kommuner, offentlige og private foretak».

Som eneste utdanningsinstitusjon er «Universitetet på Sørlandet» nevnt eksplisitt. Formuleringen om «kunnskap på høyskole-/universitetsnivå» forsterker inntrykket av en formålsparagraf, og dermed retningslinje for forvaltning av midler, som artikulere drømmen om et universitet i landsdelen. Universitetet i Agder er nå en veletablert og respektert institusjon som løftes gjennom finansieringskilder på nasjonalt og internasjonalt nivå. På sett og vis kan det argumenteres for at det er rimelig om universitetet nå bidrar til andre regionale målsettinger og hjelper med å gi fagskolene et løft.

Vi drister oss til å hevde at det ikke er Sørlandets kompetansefond som er viktigst for universitetets videre vekst og utvikling. Andre aktører kan derimot ha stor nytte av at kompetansefondet smører prosesser og dytter på der det trengs. Heldigvis inneholder formålsparagrafen også andre elementer som kan peke ut retning. Formuleringen «Med kompetanse menes evne til å etablere og anvende kunnskap til praktiske formål» rimer godt overens med fagskolenes formål. Få utdanningsaktører er like sterke på koblingen mellom «å vite» og «å gjøre», som fagskolene. Det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket (NKR) er i denne sammenheng en annen sentral rammebetingelse. Fagskolene får nå mulighet til å tilby høyere yrkesfaglig utdanning på NKR-nivåene 6 og 7, hvor utdanningen skal plasseres i en egen yrkesfaglig søyle. Denne yrkesfaglige søylen blir en parallell til søylen for universitets- og høyskoleutdanning. I forbindelse med behandlingen av Fagskolemeldingen ba også Stortinget regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag til benevelser for fullført og bestått fagskoleutdanning på nivå NKR 6 og 7 (Stortinget, 2025). Når fagskoleutdanninger ikke lenger er begrenset til nivå 5 i NKR, kan det argumenteres for at fagskolene faller innenfor formålsparagrafens formulering om «høyskole-/universitetsnivå». Styret vil med andre ord kunne ha god ryggdekning for å legge vekt på høyere yrkesfaglig utdanning. Stortingets vedtak i forbindelse med behandlingen av fagskolemeldingen kan tas imot

som en marsjordre, både for en fornyet rolle for kompetansefondet, og som et handlingsprogram for et nytt kompetanseforum.

8. Litteraturliste

Agder fylkeskommune (2024). Regionplan Agder 2030. Hentet fra: [Regionplan Agder 2030 - Agder fylkeskommune](#)

Agder fylkeskommune, (u.å). *Regional samhandlingsstruktur*. Hentet fra: [Regional samhandlingsstruktur - Agder fylkeskommune](#)

Agder fylkeskommune (u.å). *Tilskudd til Bedriftsintern opplæring (BIO-midler)*. Hentet fra: [Tilskudd til Bedriftsintern opplæring \(BIO-midler\) - Agder fylkeskommune](#)

Arbeids- og velferdsdirektoratet. (2025). Navs bedriftsundersøkelse for 2025. Hentet fra: [Bedriftsundersøkelsen - nav.no](#)

Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (2025). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2025*. Hentet fra: [Tilstandsrapport for høyere utdanning 2025 | HK-dir](#)

Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (2025). *Tilstandsrapport for høgare yrkesfagleg utdanning 2025*. Hentet fra: [Tilstandsrapport for høgare yrkesfagleg utdanning 2025 | HK-dir](#)

Finansdepartementet (2024). Meld. St. 31 (2023–2024)) – *Perspektivmeldingen 2024*. Hentet fra: [Meld. St. 31 \(2023–2024\) - regjeringen.no](#)

Furholt, Jon & Børing, Pål (2025). *Kompetanse og arbeidskraft. Innsikter frå NHOs Kompetansebarometer 2024*. Rapport 2025:2. Hentet fra: [Kompetanse og arbeidskraft](#)

Göteborgs Stad. (u.å.). *Hjälp vuxna som står utanför arbetsmarknaden*. Hentet fra: <https://goteborg.se/wps/portal/start/foretag-och-organisationer/starta-driva-och-etablera-foretag/hallbart-foretagande/plattform-for-social-hallbarhet/fa-vuxna-i-arbete>

Helse- og omsorgsdepartementet (2023). *Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste* (NOU 2023: 4). Hentet fra: [NOU 2023: 4 - regjeringen.no](#)

Hofstad, Hege og Hanssen, Gro Sandkjær (2015). *Samfunnsutviklerrollen til regionalt folkevalgt nivå*. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/contentassets/98e85f1aca7c4d4d9393506ee3e165bc/samfunnsutviklerrollen_regionalt_folkevalgt-niva.pdf

Indenrigs- og Sundhedsministeriet. (2024). *Aftale om sundhedsreform 2024*. Indenrigs- og Sundhedsministeriet. Hentet fra: <https://www.ism.dk/publikationer-sundhed/2024/november/aftale-om-sundhedsreform-2024/>

Kompetansebehovsutvalget (2023). *Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet*. Kompetansebehovsutvalget temarapport 1/2023. Hentet fra: [KBU-temarapport-2023.pdf](#)

Kommunal- og distriktsdepartementet (2023). *Eit godt liv i heile Noreg – distriktspolitik for framtida*. (Meld. St. 27 (2022-2023)). Hentet fra: [Meld. St. 27 \(2022–2023\) - regjeringen.no](#)

Kommunal- og distriktsdepartementet (2019). *Oppgaver til nye regioner*. (Meld. St. 6 (2018-2019)). Hentet fra: [Meld. St. 6 \(2018–2019\) - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/meld-st-6-2018-2019)

Kommunal- og distriktsdepartementet (2023). *Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging (2023-2027)*. Hentet fra: [Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2023–2027](https://www.regjeringen.no/nasjonale-forventninger-til-regional-og-kommunal-planlegging-2023-2027)

Kommunal- og distriktsdepartementet. (2025). *For budsjettåret 2026 under Kommunal- og distriktsdepartementet* (Prop. 1 S (2025–2026)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-20252026/id3123723/>

Kommunal- og distriktsdepartementet og Utenriksdepartementet (2025). *Norge i Nord*. Hentet fra: [Norge i Nord - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/norge-i-nord)

Kristiansand kommune (2025). *Planer, strategier og meldinger*. Hentet fra: [Kristiansand kommune - Planer, strategier og meldinger](https://www.kristiansand.kommune.no/planer-strategier-og-meldinger)

Kunnskapsdepartementet (2020). *Fremtidige kompetansebehov III. Læring og kompetanse i alle ledd*. Hentet fra: [NOU 2020: 2 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/nou-2020-2)

Kunnskapsdepartementet (2025). *Fagfolk for en ny tid – med høyere yrkesfaglig utdanning*. (Meld. St. 11 (2024–2025)). Hentet fra: [Meld. St. 11 \(2024–2025\) - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/meld-st-11-2024-2025)

Lag (2010:630) om regionalt utvecklingsansvar. (2010). *Svensk författningssamling*. Sveriges riksdag. Hentet fra: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2010630-om-regionalt-utvecklingsansvar_sfs-2010-630/

Lai, Linda (2021). *Strategisk kompetanseledelse* (4. utg.). Oslo: Fagbokforlaget.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2019). *OECD Skills Strategy 2019: Skills for a Brighter Future*. Hentet fra: [OECD Skills Strategy 2019 | OECD](https://www.oecd.org/skills-strategy-2019)

Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1984): *Implementation: How great expectations in Washington are dashed in Oakland: Or, why it's amazing that federal programs work at all, this being a saga of the economic development administration as told by two sympathetic observers who seek to build morals on a foundation of ruined hopes*. (3rd ed.). Berkeley, CA: University of California Press.

Region Nordjylland. (u.å.). *Nordjysk Teknologipagt*. Hentet fra: https://rn.dk/-/media/Rn_dk/Regional-Udvikling/Strategier-og-planer/RegionNordjylland_NordjyskTeknologipagt_tilgaengeligg.pdf

Region Nordjylland. (2025). *Teknologipagtpuljen 2025*. Region Nordjylland. Hentet fra: <https://rn.dk/Regional-Udvikling/Uddannelse-og-kompetence/Teknologipagtpulje/Stoettede-projekter-Teknologipagtpulje/Teknologipagtpulje-2025>

Rogaland fylkeskommune (2025). *Kompetanseforum Rogaland*. Hentet fra: [Kompetanseforum Rogaland - Rogaland fylkeskommune](https://www.rogaland.kommune.no/kompetanseforum-rogaland)

Røiseland, Asbjørn (2013). *Forhandle, friste eller fasilitere? – En teoretisk forståelsesramme for styring av offentlig-private partnerskap*. Norsk statsvitenskapelig tidsskrift. Vol.29, Utg. 4. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2936-2013-04-02>

Spjelkavik, Mark (2024). *NHOs kompetansebarometer for Agder*. Hentet fra: [Kompetansebarometeret](#)

Stord Ront (2024). *Skal samarbeide for å bygge naudsynt kompetanse*. Hentet fra <https://www.stordront.no/2024/11/01/skal-samarbeide-for-a-bygge-naudsynt-kompetanse/>

Stortinget. (2025). *Fagfolk for en ny tid – med høyere yrkesfaglig utdanning: Vedtak (681–686)*. Hentet fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Vedtak/Sak/?p=101815>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (u.å.). *Beskæftigelsesreformen: Implementering*. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Hentet fra: <https://star.dk/implementering/beskaeftigelsesreform>

Västra Götalandsregionen. (2025). *Delregionala kompetensråd. Västra Götalandsregionen*. Hentet fra: <https://www.vgregion.se/regional-utveckling/omraden/kompetens/kompetensrad/>

Vestland fylkeskommune (2020). *Mandat og samansetnad. Kompetanseforum Vestland*. Hentet fra: [Kompetanseforum Vestland - Vestland fylkeskommune](#)

Vestland fylkeskommune (2022). *Kompetanseforum Vestland*. Hentet fra: [Kompetanseforum Vestland - Vestland fylkeskommune](#)

Vestland fylkeskommune (2023). *Årsplan 2023*. Hentet fra: [Årsmelding, budsjett og rekneskap - Vestland fylkeskommune](#)

Vestland fylkeskommune. (u.å). *Bedriftsinterne opplæringsmidlar til ekstraordinære opplæringstiltak*. Hentet fra <https://www.vestlandfylke.no/narings--og-samfunnsutvikling/kompetanse-i-arbeidslivet/utlysing-av-bio-midlar/>

Vestland fylkeskommune. (u.å). *Fagbrev på jobb*. Hentet fra <https://www.vestlandfylke.no/utdanning-og-karriere/voksen/fagbrev-pa-jobb/>

Vestland fylkeskommune. (u.å). *Fagbrev som praksiskandidat*. Hentet fra <https://www.vestlandfylke.no/utdanning-og-karriere/voksen/fagbrev-som-praksiskandidat/>

Vestland fylkeskommune. (u.å). *Tilskot til berekraftig verdiskaping 2025*. Hentet fra <https://www.vestlandfylke.no/narings--og-samfunnsutvikling/tilskot-berekraftig-verdiskaping-2025/>

Vestland fylkeskommune. (u.å). *Tilskot til forprosjekt for nye utdanningstilbod*. Hentet fra <https://www.vestlandfylke.no/narings--og-samfunnsutvikling/kompetanse-i-arbeidslivet/tilskot-til-kompetanse-og-arbeidskraft-i-distrikta/>

Vækst Via Viden. (u.å.). *Din vej til kvalificeret arbejdskraft*. Hentet fra: <https://vaekstviaviden.dk/about>

