



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 25/28098-2
Saksbehandler Ghazal Kawkab

Utvalg	Møtedato
Hovedutvalg for utdanning og folkehelse	17.09.2025

Innspill til revisjon av Kompetansestrategi Agder 2030

Fylkeskommunedirektørens forslag til vedtak

Hovedutvalg for utdanning og folkehelse drøfter og gir innspill til følgende punkter:

- Prioriteringer og handlingsrom knyttet til hvilke satsinger som skal styrkes og videreutvikles med sikte på økt sysselsettingsgrad. Kan behovet for integrering og inkludering i arbeidsmarkedet stå i motsetning til bedriftenes behov for produktivitet og effektivitet?
- Ulike sektorer opplever ulike behov for kompetanse. Dimensjonering av utdanningstilbud påvirkes også etter ungdommenes ønske og ikke kan ensidig styres etter regionale kompetansebehov. Hvordan skal utdanningstilbudet balanseres mellom disse ulike behovene?
- Distriktskommuner opplever fraflytting og aldrende befolkning i større grad enn de sentrale kommunene. Hvorvidt bør strategien vektlegge tiltak som enten fokuserer på å beholde og mobilisere den arbeidskraften distriktene allerede har, eller på å tiltrekke seg ny arbeidskraft?

Vedlegg

Kompetansestrategi Agder 2030

Sammendrag

Fylkeskommunedirektøren ber om innspill til revisjon av Kompetansestrategi Agder 2030.

Revisjonen vil være viktig for å svare på deler av samfunnsflokken knyttet til kompetanse og utenforskap. Den reviderte strategien skal gi god måloppnåelse for relevante deler av satsingsområdet utdanning, kompetanse og deltagelse i Regionplan Agder 2030. Relevant innhold fra Studentstrategi Agder 2030 skal ivaretas i kompetansestrategien.

Regional kompetansepolitikk innebærer utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i regionen. Det kompetansepolitiske arbeidet er gjensidig avhengig av andre politikkområder som utdanning, deler av næringsutviklingen, regional utvikling og integrering. På bakgrunn av dette er det lagt vekt på god forankring av arbeidet med revisjon av kompetansestrategien og medvirkning fra kompetanseaktører i regionen.

Agder står overfor utfordringer som aldrende befolkning, konkurranse om arbeidskraft med etterspurt kompetanse, vedvarende levekårsutfordringer og behov for grønn og digital omstilling. For å møte disse utfordringene er det behov for en helhetlig kompetansepolitikk som er mer strategisk, inkluderende og tilpasset et arbeidsliv i rask endring.

Kompetansestrategi Agder 2030 skal bidra til at kompetansebehovene i det regionale arbeidsmarkedet og samfunnet som helhet dekkes gjennom målrettet utvikling og mobilisering av kompetanse. Strategien skal styrke samhandling mellom kompetanseaktører og arbeidslivet. Strategien skal også bidra til sosial bærekraft og inkludering ved å sikre at kompetanseutviklingstiltak også når utsatte grupper og bidrar til økt deltakelse i arbeidslivet.

Formålet med strategien skal nås gjennom følgende delmål:

- 1: Flere egder kvalifiseres til arbeidslivet med sikte på økt sysselsetting.
- 2: Agder skal utvikle kompetanse som samsvarer med arbeidslivets behov.
- 3: Gjøre Agder til en attraktiv og omstillingsdyktig region.

Saksopplysninger

Fylkestinget vedtok i sitt møte 22. oktober 2024 Regionplan Agder 2030 med regional planstrategi 2024-2027 i henhold til plan- og bygningslovens § 7-2. I planen står det at Kompetansestrategi Agder 2030 skal revideres som regional strategi. Revisjonen vil ha en bredere tematikk enn nåværende strategi, og vil være viktig for å svare på deler av samfunnsflokken knyttet til kompetanse og utenforskap. Den reviderte strategien skal gi god måloppnåelse for relevante deler av satsingsområdet utdanning, kompetanse og deltagelse i Regionplan Agder 2030. Relevant innhold fra Studentstrategi Agder 2030 skal ivaretas i kompetansestrategien.

Revisjon av Kompetansestrategi Agder 2030 er sentralt i fylkeskommunen sitt helhetlige ansvar for regional kompetansepolitikk. Regional kompetansepolitikk innebærer utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i regionen. Det kompetansepolitiske arbeidet er gjensidig avhengig av andre politikkområder som utdanning, deler av næringsutviklingen, regional utvikling og integrering. På bakgrunn av dette er det lagt vekt på god forankring av arbeidet med revisjon av kompetansestrategien og medvirkning fra kompetanseaktører i regionen.

For å sikre medvirkning er det gjennomført innspillsverksted med de fylkeskommunale medvirkningsråd, i samarbeid med regional plan for likestilling, inkludering og mangfold og handlingsprogram for levekår. Det er også gjennomført interne innspillsmøter på tvers av

fagområder i Agder fylkeskommune med formål om å se helhetsbilde og sikre sammenhengene mellom kompetanse og andre fagområder. Revisjon av strategien har også vært på sakskartet i sponorstyre i Flere i arbeid og RKG oppvekst. Innspillene er vurdert og innarbeidet underveis.

Gjennom vinteren 2024 og våren 2025 er det gjennomført en-til-en møter med NHO, LO, NAV, UiA, KS, Fagskolen i Agder og Næringsalliansen i Agder. Formålet med disse møtene har vært å få innspill til og forankre kompetansestrategien hos de ulike aktørene. God forankring vil føre til at strategien treffer godt på arbeidslivets kompetansebehov og at aktørene i regionen har eierskap til strategien.

Oppsummering av kunnskapsgrunnlaget

I forbindelse med revideringen er det utarbeidet et oppdatert kunnskapsgrunnlag. Kunnskapsgrunnlaget viser at det er bred enighet om utfordringene knyttet til rekruttering, inkludering og arbeidsdeltakelse i regionen.

Agder vil de neste årene oppleve at stadig flere kommuner har færre i arbeidsfør alder samtidig som behovet for arbeidskraft øker. Valle, Bygland, Åmli, Gjerstad, Tvedestrand og Risør har allerede flere eldre enn yngre innbyggere.

Demografiutvikling vil ha betydning for dimensjonering av utdanning som tilbys på alle nivåer. Når vi blir flere eldre vil behovet for helsepersonell øke, samtidig som behovet for personer med utdanninger innen statsvitenskapelige retninger reduseres.

En av tre bedrifter i Agder har et udekket kompetansebehov, dette melder NHO i sin Kompetansebarometer. I Agder har andelen som velger yrkesrettet utdanning i videregående skole økt, men det er fortsatt for lav andel yrkesfagelever som søker læreplass. Særlig stort er bemanningsbehovet innen helse -og sosialtjenester, varehandel og bygg- og anleggsvirksomheter. I tillegg opplever flere bedrifter rekrutteringsproblemer, dette kommer frem i NAV sin bedriftsundersøkelse. Den vanligste årsaken er for få eller ingen kvalifiserte søkere til ledige stillinger. Utfordringene er størst innen overnattings- og serveringsvirksomheter, virksomheter for produksjon av maskiner og utstyr og helse- og sosialtjenester. I de yrkene hvor det er mangel på arbeidskraft krever 11 prosent grunnskole/ingen krav til utdanning, 3 prosent videregående (studieforberedende), 47 prosent yrkesfaglig utdanning, mens 39 prosent av arbeidskraften som mangler i Agder krever høyere utdanning.

Sysselsettingsgraden for hele befolkningen er lavere i Agder enn nasjonalt, dette gjelder også innvandrere. I Agder har innvandrere også en lavere fullføringsgrad i videregående opplæring enn den øvrige befolkningen. Dette gjelder spesielt personer med kort botid i Norge som kan ha behov for ekstra tilrettelegging eller oppfølging. Norskfødte med innvandrerforeldre har en høyere fullføringsgrad enn den øvrige befolkningen.

UiA sin Kandidatundersøkelse (2022) viser en netto tilførsel av nyutdannet arbeidskraft til Agder på 17 prosent. Dette er en økning fra undersøkelsen i 2019. Undersøkelsen viser videre at de fleste som flytter fra Agder hadde planer om dette fra starten av. Flere flytter også fra regionen på grunn av ønske om å være nærmere familie og sosialt nettverk. Det er også en del som har flyttet fra Agder fordi de opplever bedre jobbmuligheter eller bedre karrieremuligheter andre steder.

Vurderinger

Agder står overfor utfordringer som aldrende befolkning, konkurranse om arbeidskraft med etterspurt kompetanse, vedvarende levekårsutfordringer og behov for grønn og digital omstilling. For å møte disse utfordringene er det behov for en helhetlig kompetansepolitikk som er mer strategisk, inkluderende og tilpasset et arbeidsliv i rask endring.

Kompetansestrategi Agder 2030 skal bidra til en attraktiv og omstillingsdyktig region. Kompetansebehovene i det regionale arbeidsmarkedet og samfunnet som helhet skal dekkes gjennom målrettet utvikling og mobilisering av kompetanse. Strategien skal styrke samhandling mellom kompetanseaktører og arbeidslivet. Strategien skal også bidra til sosial bærekraft og inkludering ved å sikre at kompetanseutviklingstiltak også når utsatte grupper og bidrar til økt deltakelse i arbeidslivet.

Formålet med strategien skal nås gjennom følgende delmål:

Delmål 1: Flere egder kvalifiseres til arbeidslivet med sikte på økt sysselsetting.

Mobilisering og inkludering av hele befolkningen i yrkesaktiv alder er avgjørende for å imøtekomme et økende behov etter arbeidskraft som følge av demografiendringene. Det er behov for målrettede tiltak for unge uten fullført utdanning, innvandrere, eldre arbeidstakere og personer med nedsatt funksjonsevne i samarbeid med aktører som tilbyr opplæring, arbeidslivet, kommuner, NAV mfl.

Agder ligger godt an mht. demografisk utvikling, dette skyldes høy innvandring. For å øke sysselsettingsgrad blant innvandrere bør kvalifiseringstilbudet for innvandrere styrkes. Dette innebærer at fylkeskommunen understøtter kommunene og andre aktører på integreringsfeltet i deres kvalifiseringsarbeid. Fylkeskommunen skal også bidra til styrking av arbeidet med inkludering og kvalifisering av unge og voksne innvandrere i videregående og høyere utdanning. Karriereveiledning og realkompetansevurdering er verktøy som kan brukes.

Integrering og inkludering krever god samhandling på tvers av virksomheter og en tydelig politisk retning. Det ligger politiske føringer for at den reviderte kompetansestrategien skal favne bredt. Samtidig peker tilbakemeldingene fra medvirkningsprosessen på en strategi med konkrete tiltak som drar regionen i en strategisk retning med sikte på økt sysselsettingsgrad. Agder er i en unik posisjon med stor arbeidskraftreserve både som følge av høy innvandring og høy andel som står utenfor arbeidslivet. Samtidig er det naturlig å stille spørsmål om behovet for integrering og inkludering i arbeidsmarkedet kan stå i motsetning til bedriftenes behov for produktivitet og effektivitet? Dette synliggjør kompleksiteten knyttet til samhandling på tvers i det kompetansepolitiske arbeidet. Det er behov for refleksjon og drøfting om politisk handlingsrom og prioriteringer knyttet til hvilke satsinger som skal styrkes og videreutvikles.

Delmål 2: Agder skal utvikle kompetanse som samsvarer med arbeidslivets behov.

Det kompetansepolitiske ansvaret til fylkeskommunen innebærer blant annet utarbeidelse og oppdatering av et kunnskapsgrunnlag som kartlegger kompetansebehovene i regionen. Kunnskapsgrunnlaget skal brukes i dimensjonering av utdanningstilbud. Ulike sektorer opplever ulike behov for kompetanse. NAV melder om store mangler innen helse- og sosial, mens NHO på sin side melder om mangel innen håndverksfag, ingeniør og tekniske fag og IKT. Hvordan skal utdanningstilbudet balanseres mellom disse ulike behovene? Utdanningstilbud som tilsvarende arbeidslivets behov bør vektlegges i dimensjonering, samt i tildeling av virkemidler rettet mot kompetanse og arbeidskraft. Dimensjonering av utdanningstilbud påvirkes også etter ungdommenes ønske og ikke kan ensidig styres etter regionale kompetansebehov.

Arbeidsoppgaver, arbeidsformer og kompetansekrav i arbeidslivet endres i takt med grønn omstilling og teknologiske utvikling. Et arbeidsliv i stadige og raske endringer betyr at arbeidstakere stadig må tilegne seg ny kompetanse og nye ferdigheter. Kompetansereformutvalget understreker i sin rapport NOU2025:1 viktigheten og behovet for livslang læring i arbeidslivet. Det er behov for styrket etter- og videreutdanningstilbud og styrket samarbeid mellom utdanningssektoren og arbeidslivet. Fylkeskommunen har en koordinerende rolle i dette arbeidet. En av hovedanbefalingene i rapporten er styrking og videreutvikling av regionale kompetansefora. Koordinering av et omfattende samarbeid i et kompetanseforum er ressurskrevende. Hvordan skal fylkeskommunen utøve sin regionale koordinator rolle knyttet til kompetansemobilisering i en tid med stramme ressurser? Det er ilagt politiske føringer om store besparelser i fylkeskommunen dermed dreies prioriteringene mot fylkeskommunens lovpålagte oppgaver. Samhandling på tvers av virksomheter for å løse store samfunnsflokker er ressurskrevende og krever tydelig prioritering.

Delmål 3: Gjøre Agder til en attraktiv og omstillingsdyktig region.

Demografiendringene, det grønne skiftet og teknologiske utvikling fører til knapphet på arbeidskraft og intensiverer konkurranse om kompetent arbeidskraft. Et attraktivt Agder betyr at regionen har et variert og konkurransedyktig arbeidsmarked, samt et godt bo-, skole-, sosial- og kulturtilbud. Virksomheter som opplever rekrutteringsproblemer, oppgir at det er for få eller ingen kvalifiserte søkere til de utlyste stillingene. Når virksomheter ansetter noen med lavere kvalifikasjoner eller lar være å ansette til en stilling vil det medføre et tap i verdiskaping og utvikling. For å rekruttere arbeidskraft fra andre land eller andre regioner i Norge må Agder være konkurransedyktig og attraktivt. Agder har allerede flere gode initiativer, for eksempel Invest in Agder, Vekst i sør, Welcome hub. Det er behov for å styrke samarbeidet på tvers slik at regionen dras i samme retning gjennom helhetlige og strategiske satsinger. Dette spesielt mht. rekruttering og fastholdelse av kompetent arbeidskraft i distriktene. Distriktskommuner opplever fraflytting og aldrende befolkning i større grad enn de sentrale kommunene. Hvorvidt det bør være felles strategi som legger vekt på å beholde og mobilisere arbeidskraften som distriktene allerede har, eller tiltrekke seg nye.

Nyutdannet arbeidskraft fra UiA er også et godt rekrutteringsalternativ. Gjennom praksis, oppgavesamarbeid og trainee programmer kan studentene få et forsterket forhold til regionen og arbeidsmarkedet i regionen.

Regionplan Agder 2030

Kompetansestrategi Agder 2030 vil bidra til å tydeliggjøre prioriteringer som bidrar til å oppnå disse hovedmålene i Regionplan Agder 2030.

3.1 Det er høy grad av sysselsetting, og flere har fått en sterkere tilknytning til arbeidslivet.

3.3 Alle elever, lærlinger og studenter fullfører grunnskole, videregående opplæring eller høyere utdanning med kompetanse som gjør dem klare for arbeids- og samfunnsliv.

3.4. Det er god balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet og samfunnet som helhet.

Økonomiske konsekvenser

Saken i seg selv har ingen økonomiske konsekvenser.

Konklusjon

Fylkeskommunedirektøren innarbeider innspillene i det videre arbeidet med revisjon av Kompetansestrategi Agder 2030. Det bes om innspill til følgende punkter:

- Prioriteringer og handlingsrom knyttet til hvilke satsinger som skal styrkes og videreutvikles med sikte på økt sysselsettingsgrad. Kan behovet for integrering og inkludering i arbeidsmarkedet stå i motsetning til bedriftenes behov for produktivitet og effektivitet?
- Ulike sektorer opplever ulike behov for kompetanse. Dimensjonering av utdanningstilbud påvirkes også etter ungdommenes ønske og ikke kan ensidig styres etter regionale kompetansebehov. Hvordan skal utdanningstilbudet balanseres mellom disse ulike behovene?
- Distriktskommuner opplever fraflytting og aldrende befolkning i større grad enn de sentrale kommunene. Hvorvidt bør strategien vektlegge tiltak som enten fokuserer på å beholde og mobilisere den arbeidskraften distriktene allerede har, eller på å tiltrekke seg ny arbeidskraft?

Kristiansand, 01.09.2025

Tine Sundtoft
Fylkeskommunedirektør

Arly Hauge
fylkesdirektør