

Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i regionale arbeidsmarkeder

Anbefalinger for regionen

Hans Christian Garmann Johnsen
Migle Helmersen

Sissel Strickert
Arild Vangstad

Prosjektrapport

nr. 8/2017

Prosjektrapport nr. 8/2017

Bedre balanse i tilbud og etterspørsel etter
kompetanse i regionale arbeidsmarkeder

Anbefalinger til regionen

Hans Christian Garmann Johnsen

Migle Helmersen

Sissel Strickert

Arild Vangstad

Tittel	Bedre balanse i tilbud og etterspørsel etter kompetanse i regionale arbeidsmarkeder
Forfattere	Hans Christian Garmann Johnsen, Mige Helmersen, Sissel Strickert, Arild Vangstad
Rapport	Prosjekt nr. 8/2017
ISSN-nummer	0808-5544
Trykkeri	Kai Hansen, 4626 Kristiansand

Bestillingsinformasjon

Utgiver	Agderforskning Gimlemoen 19 N-4630 Kristiansand
Telefon	48 01 05 20
Telefaks	38 14 22 01
E-post	post@agderforskning.no
Hjemmeside	http://www.agderforskning.no

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Aust- og Vest Agder fylkeskommune som del av arbeidet med å utvikle en kompetansestrategi for Agder. En del av oppdraget har gått ut på å definere hva kompetansestrategi er og videre å kartlegge viktige områder som man bør arbeide med for å skape balanse i tilbud og etterspørsel etter kompetanse i landsdelen på kort og lang sikt.

Kunnskapsdepartementet, i samarbeid med Kommunal- og moderniseringsdepartementet, har invitert alle fylkeskommuner inn i prosjektet «Regional kompetansestrategi – Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i regionale arbeidsmarkeder». Aust-Agder fylkeskommune og Vest-Agder fylkeskommune har i fellesskap utviklet prosjektet og har mottatt til sammen kr. 800 000 fra Kunnskapsdepartementet til gjennomføringen. Aust-Agder fylkeskommune og Vest-Agder fylkeskommune skal i fellesskap utvikle en regional kompetansestrategi for Agder. Departement og fylkeskommunene har lagt vekt på at prosjektet har blitt gjennomført i et partnerskap mellom utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringsutviklingsaktørene i regionen og partene i arbeidslivet.

De regionale kompetansestrategi-prosjektene inngår som en del av *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021* som Regjeringen har lansert sammen med partene i arbeidslivet. Her stilles spørsmålene: Utvikler vi nok og riktig kompetanse? Bruker vi den tilgjengelige kompetansen i arbeidslivet godt nok? Kan den norske kompetansepolitikken bli bedre? Arbeidet med en regional kompetansestrategi må sees i sammenheng med at fylkeskommunene, som en del av samfunnsutviklerrollen, skal styrke sitt planarbeid for å bedre balansen mellom tilbud og etterspørsel etter ulike typer kompetanse i sine regionale arbeidsmarkeder.

Arbeidet med å utvikle grunnlaget for en regional kompetansestrategi på Agder har hatt en prosjektperiode fra mars 2017 til desember 2017. I denne perioden har fylkeskommunene valgt å engasjere en ekstern prosjektleder, Agderforskning. I arbeidet er det vektlagt samhandling mellom utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringsutviklingsaktørene i regionen og partene i arbeidslivet.

Arbeidet i prosjektperioden har vært organisert med prosjektleder og et forskningsteam fra Agderforskning som har ledet prosjektprosessen. Det ble etablert en intern ressursgruppe med deltagere fra fylkeskommunenes enheter for utdanningsavdelingen og regionalavdelingen representert ved seksjon for samfunns- og næringsutvikling. I tillegg har representanter for Kristiansand kommune og Arendal kommune deltatt i den interne ressursgruppen.

Prosjektets styringsgruppe har vært ledet for seksjon for samfunns- og næringsutvikling i Vest-Agder fylkeskommune. Øvrige medlemmer i styringsgruppen er regionalsjef for henholdsvis Aust-Agder fylkeskommune og Vest-Agder fylkeskommune. Fylkeskommunene har en dedikert ressurs som intern prosjektleder og bindeledd i prosjektet.

Tiltaksplanen som presenteres i denne rapporten er Agderforskning's leveranse i henhold til utlysning og prosjektbeskrivelse. Tiltaksplanen skal danne basis for utarbeidelse av en regional kompetansestrategi. Denne kompetansestrategien skal etter planen behandles politisk våren 2018. Denne rapporten er således et underlag til arbeidet med utvikling av regional kompetansestrategi Agder.

Innholdsfortegnelse

FORORD.....	1
INNHALDSFORTEGNELSE.....	3
TABELLER	3
FIGURER	3
1 INNLEDNING	4
Om prosjektet.....	4
2 KOMPETANSESTRATEGI	6
Hva er en kompetansestrategi?.....	6
En overordnet modell for arbeidet med kompetansestrategi.....	7
Behov for å definere Agders kompetansestrategi	12
3 UTFORDRINGENE I AGDERS ARBEIDSMARKED	15
Sysselsetting	17
Levekårsutfordringene	18
Kompetansenivå.....	19
Utenforskap	21
4 ERFARINGER FRA WORKSHOPS HØSTEN 2017	24
5 INNSPILL TIL KOMPETANSESTRATEGI AGDER	28
LITTERATURLISTE	32
FOU INFORMASJON	35

Tabeller

Tabell 1: Strategier og typer av tiltak i forhold til den norske modellen	11
Tabell 2: Rammeverk for kompetansestrategi	29
Tabell 3: Konkretisering av innsatsområder	30

Figurer

Figur 1: En figurmessig fremstilling av den norske modellen og dens utfordringer.....	9
Figur 2: Ulike strategier for den norske modellen	10
Figur 3: Fordeling av sysselsatte på Agder	15
Figur 4: Fordeling av utdannelsesnivå.....	20
Figur 5: Arbeidsstyrken på Agder og de som er utenfor.....	22

1 Innledning

Om prosjektet

Denne rapporten er et ledd i utviklingen av en kompetansestrategi for Agder. De regionale kompetansestrategi-prosjektene i landet inngår som en del av *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021*. Arbeidet er et samarbeide mellom de to Agder fylkene og inngår som del av Regionplan Agder 2020. Regionplan 2020 er en regional plan som gir retning for sentrale politikkområder hvor utdanning er ett av områdene. Regionplanens satsingsområde *Utdanning* understreker betydningen av "verdiskaping bygd på utdanning". Regionplanen er fulgt opp i VINN Agder som er regionens plan for innovasjon og bærekraftig verdiskaping¹. Agderfylkene har over mange år, blant annet gjennom Regionplan 2020, samarbeidet om en rekke samfunnsområder som klima, transport, energi, likestilling, inkludering og FoU. Fra 2020 vil Aust-Agder og Vest-Agder være ett fylke. Regionplan 2020 rulleres fra 2017 og vil ha horisont frem til 2030. Agderfylkene har også i mange år samarbeidet om FoU blant annet gjennom Norges Forskningsråds VRI-program og det nyeste programmet for regional innovasjon og FoU; NFR FORREGION.

Denne rapporten sammenfatter innspill som er kommet gjennom de workshops (WS) og prosesser som har vært gjennomført i 2017. Disse prosessene har lagt vekt på å frembringe:

- Kunnskap om arbeids- og næringslivets kompetansebehov
- Kunnskapsgrunnlag som kan forbedre fylkeskommunens opplæringstilbud sett fra arbeidslivets behov
- Forslag til bedre og mer behovstilpasset karriereveiledning
- Mer kunnskap om grupper som faller utenfor utdanning og arbeidsmarkedet
- Kunnskap om kompetansegapet mellom mulighetene i tilgjengelig ledig arbeidsmarked og tilgjengelig kompetanse

¹ Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommune (2015). VINN Agder - Regional plan for innovasjon og bærekraftig utvikling 2015-2030. Hentet fra <http://www.regionplanagder.no/planer-og-strategier/vinn-agder/>

- Forslag til bedret samordning av fylkeskommunale og andre aktører som kan påvirke balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i arbeidsmarkedet
- Forslag til hvordan regionen kan bli bedre rustet til omstilling av arbeidsmarkedet.

I kapittel 4, under, har vi redegjort for noen av de poengene som er kommet fram i workshopene høsten 2017. Denne rapporten er bygget opp slik at vi først redegjør for hva som menes med kompetansestrategi, dernest presentere en modell og å diskutere utfordringene i dagens arbeidsmarked, for så å gå nærmere inn på de spesifikke utfordringene man har på Agder. Vi oppsummerer i kapittel 5 rapporten med forslag til en struktur på en strategi for å utvikle økt kompetanse og bedre balanse i arbeidsmarkedet på Agder.

Prosjektet har lagt følgende overordnede målsettinger til grunn:

Hovedmål: Agder skal være en attraktiv og omstillingsdyktig region.

Delmål 1: Agder skal ha et godt utdanningstilbud og god tilgang på kompetanse.

Delmål 2: Agder skal ha en god samhandling med henblikk på nasjonal kompetansepolitikk.

Delmål 3: Regionen har fokus på økt bruk av FoUoI (regionalt, nasjonalt og internasjonalt).

I det videre har vi foreslått en tolkning av og prioritering innenfor disse delmålene.

2 Kompetansestrategi

Hva er en kompetansestrategi?

OECD definerte i sin rapport: *OECD skills strategi: Action report Norway*, i 2014, kompetansestrategi til å omfatte følgende tre områder²:

- Utvikle relevant kunnskap
- Aktivisere kunnskapstilbudet
- Utnytte kompetanse effektivt

Videre sier OECD at en strategi bør bestå både av en visjon, en forståelse og engasjement. Regjeringen skriver i notatet *Nasjonale kompetansepolitiske strategier 2017–2021* følgende:

«Strategien har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet». *Kilde: Nasjonale kompetansepolitiske strategier 2017–2021, s.4.*

Videre skrives det:

«Dagens fylkeskommuner er gitt en viktig samfunnsutviklerrolle for utvikling i egen region. Regional planlegging og regionale kompetansepolitiske strategier utviklet i partnerskap med andre kompetansepolitiske aktører, er viktig som verktøy og ramme for samordning. Tilgangen på relevant kompetanse i arbeidsmarkedet skal styrkes gjennom et mer systematisk samarbeid mellom fylkeskommunen og kompetanseaktører som det næringsrettede virkemiddelapparatet, kommuner, partene i arbeidslivet, NAV, studieforbund, fagskoler, universiteter og høyskoler. De regionale partnerskapene må mobiliseres sterkere i arbeidet med å møte kompetanseutfordringene». *Kilde: Nasjonale kompetansepolitiske strategier 2017–2021, s.16.*

Ut fra dette kan det se ut som om en kompetansestrategi er et meget bredt begrep der næringsutvikling og regional utvikling inngår. Videre at fokuset i strategien i stor grad er samordning innenfor det regionale partnerskapet. Det nevnes også i den nasjonale strategien, at man skal forberede seg på fremtidens arbeidslivsutfordringer.

² OECD (2014) Skills strategy Report Norway;
https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD_Skills_Strategy_Action_Report_Norway.pdf

I invitasjonsbrevet fra departementet til fylkeskommunene, står det bl.a.

«Et viktig mål for det kompetansepoltiske arbeidet er å sikre bedre tilgang på arbeidskraft som møter det regionale arbeidsmarkedets behov.» *Kilde: Brev fra Kunnskapsdepartementet dato 19.08.2016.*

Ingen av de nevnte notatene definerer nærmere hva slags kompetanse man har i tankene, og mer spesifikt hva som menes med kompetanse. Likevel pekes det i den nasjonale strategien på noen felt, slik som:

«Utviklingstrekk som klima- og miljøutfordringer, teknologisk utvikling og internasjonalisering påvirker kompetansebehovene. Klima- og miljøutfordringene stiller krav til nye løsninger basert på bredden av realfag, i tillegg til områder som økonomi, humaniora og samfunnsfag. Digitaliseringen og nye og avanserte produksjonsmetoder gir behov for oppdatert kunnskap på alle nivåer». *Kilde: Nasjonal kompetansepoltisk strategi 2017– 2021, s.13.*

Disse overordnede utfordringene kommer i tillegg til problemstillinger knyttet til inkludering, livslang læring og karriereutvikling. Med andre ord, bidrar de nevnte notater til å styrke oppfatningen om at kompetansestrategi er et veldig vidt og omfattende begrep. Når strategien knyttets til regional utvikling, er det i tillegg naturlig at man skal se den i sammenheng med andre planer og strategier og bygge på arbeid som allerede er i gang.

Som oppsummering argumenterer vi for at strategien på Agder lar seg godt innpasse i den overordnede diskusjonen på kompetansestrategi:

- Utvikle relevant kunnskap - kobles til delmål 1
- Aktivisere kunnskapstilbudet - kobles til delmål 2
- Utnytte kompetanse effektivt - kobles til delmål 3

En overordnet modell for arbeidet med kompetansestrategi

En kompetansestrategi skal ha fokus fremover, og skal adressere viktige utfordringer i samfunnet. For å kunne gjøre dette, må man ha et overordnet bilde av hva man ser som en hovedutfordring framover. Etter vårt syn, ligger det noen utfordringer på et nasjonalt nivå som vil ha stor betydning på regionalt nivå, selv om de ikke kan løses der. Det vi har i tankene er utfordringer knyttet til det som er kalt «den norske modellen». Vi ser for oss at denne modellen vil stå overfor noen utfordringer fremover. Slik vi ser det, har modellen to hoveddeler: En del som dreier seg om organisering av de som er i arbeid, og en del som handler om ordninger for de som ikke er i arbeid. Den norske modellen er basert på en balanse mellom disse to forholdene, ut fra at det er de som er i arbeid som i stor grad skal dekke kostandene ved de ytelsene som gis de som er utenfor arbeid. Det er således en målsetning å ha flest mulig i arbeid. Videre er modellen utviklet ut fra en forståelse av hva som

vil utgjøre et vanlig årsverk og en vanlig, fast arbeidskontrakt. Selv om dette varierer mellom yrker, kan vi snakke om en «standard modell». Eksempler på avvik fra standardmodellen kan være deltidsarbeid, midlertidige stillinger eller ulike former for ikke-standard kontrakter.

Norsk økonomi står midt oppe i store omstillinger. Utviklingen av stadig mer intelligente maskiner og roboter vil gjøre at oppgaver som før ble utført av mennesker kan overtas av teknologi. Om det fører til færre jobber er usikkert, men det vil uansett endre arbeidslivet. Disse endringene må vi utnytte for å sørge for at det finnes arbeid for mennesker med ulike bakgrunner og erfaringer. Nåløyet for å komme inn i arbeidslivet har blitt trangere. Internasjonalt diskuteres konsekvensene av digitalisering og hvordan man bør forberede seg på et nytt arbeidsliv. Det snakkes om en fjerde industriell revolusjon^{3, 4}.

I tillegg har man andre utfordringer: Diagnostisering i stedet for inkludering er en urovekkende trend. Diagnoser «garanterer» for inntekten, men ikke arbeidsdeltakelse. Reduksjon i arbeidsplasser for ufaglærte i næringslivet, manglende kompetanse i kombinasjon med redusert arbeidsevne i utsatte samfunnsgrupper generelt, og blant ungdommen spesielt, er en farlig kombinasjon av trender som er under rask utvikling i Norge.

Helserelaterte ytelser er doblet de siste 20 årene, mens arbeidsrelaterte ytelser er halvert i samme periode (1995-2015). Frichsenteret har sett nærmere på problematikken og foreløpige funn tyder mer på en holdningsendring i samfunnet (behandler mennesker annerledes) enn at det er helt andre personer vi snakker om. I så fall er vi i ferd med å plassere disse personene lengre unna arbeidsmarkedet enn tidligere.

Den norske modellen er således allerede utfordret. Det er i dag færre i arbeid og flere utenfor, enn på midten av 2000-tallet. Mange har pekt på at det er forhold i dagens arbeidsliv som delvis er årsak til dette, slik som krav til økt effektivitet og økte formelle kompetansekrav. I tillegg er det diskutert at digitalisering og andre teknologiske endringer i arbeidslivet vil påvirke arbeidsplasser, og også måten vi arbeider på. Allerede ser vi at delingsøkonomien skaper nye arbeidsformer: Entreprenørmiljøer har ofte

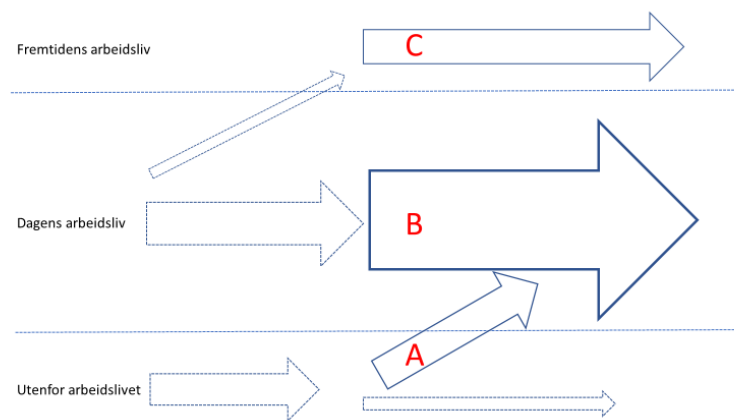
³ ILO (2016). 105th Session, 2016, Report VI: Advancing social justice Reviewing the impact of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Genève: The International Labour Conference.

⁴ GTAI. (2016). Germany Trade & Invest, Industrie 4.0 - Smart Manufacturing for the Future. 2016, Germany Trade & Invest: Berlin. p. 1-40.

andre arbeidsformer enn det vanlige arbeidslivet. Crowdfunding nevnes stadig oftere som ny måte å sikre finansiering av oppstartbedrifter. Enkelte har diskutert om grensene mellom arbeid innenfor frivillig sektor og lønnet arbeid bør redefineres. Sosialt entreprenørskap anerkjennes etterhvert som en viktig del av velferdsproduksjonen i samfunnet. Det kan tenkes at dette er signaler om nye former i arbeidslivet.

Vi mener derfor at man i den overordnede forståelsen av kompetanseutvikling bør se på utfordringene i den norske modellen. Vi tenker at modellen står overfor to hovedfordringer som utgjør en form for dilemma. På den ene side kan man gjøre modellen mer inkluderende for at de utenfor arbeidslivet lettere kan komme inn. På den andre siden kan man åpne modellen for mer fleksibilitet til å inkludere det nye arbeidslivet. Man kan hevde at disse to er uavhengige av hverandre. Til en viss grad er de det: man kan både gjøre modellen mer inkluderende og mer fleksibel. På den andre siden kan det hevdes at det nettopp er økt fleksibilitet som er årsak til noe av utenforskapet. For eksempel gjelder dette økt bruk av deltidsarbeid. Figuren under illustrerer dette:

Figur 1: En figurmessig fremstilling av den norske modellen og dens utfordringer



Modellen forsøker å beskrive en situasjon i dag der vi har et etablert arbeidsliv som bør inkludere flere (B). Det er to grupper som modellen i dag ikke ivaretar i tilstrekkelig grad: De utenfor i betydning de som ikke klarer å komme inn i arbeidslivet på grunn av kompetansekrav eller på grunn av egne fysiske og psykiske begrensninger. Skal disse inn i arbeidslivet så trenger de tilretteleggelse eller at det i det minste finnes relevant arbeid. Det er også en annen gruppe som utfordrer det etablere arbeidslivet, de vi kan kalle fremtidenes eller det nye arbeidslivet. I denne gruppen inngår entreprenører,

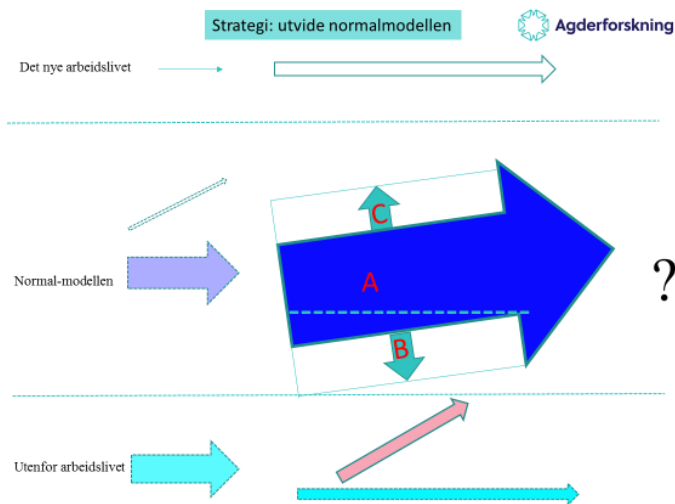
folk som velger sin egen, selvstendige vei, eller som driver en form for sosialt entreprenørskap. Det kan være folk som selger tjenester på ulike digitale plattformer, eller deltar i delingsøkonomien. Dette gir tre mulige hovedstrategier:

- Strategi A er inkluderingsstrategien
- Strategi B er styrkning og utvidelse av dagens etablerte arbeidsliv
- Strategi C er å støtte opp om utvikling av nye, fremtidsrettede felt som krever nye arbeidsformer og modeller for arbeid

En inkluderingsstrategi vil måtte innebære at man reduserer noen av de kravene som stilles i arbeidslivet i dag. Dette vil, som nevnt over, kunne komme i konflikt med strategi B, som går på å styrke effektiviseringen av dagens arbeidsliv. Strategi C vil kunne innebære at man myker opp en del velferdsordninger i arbeidslivet, og dermed komme i konflikt med forventningen til sosiale ordninger. Vi ser tendenser til dette i Norge og i andre land at velferdsordninger justeres i retning av det som i Danmark kalles *flexicurity*: en kombinasjon av fleksibilitet og sikkerhet.

Ut fra dette kan vi tenke oss at den norske modellen utfordres slik som illustrert i figuren under.

Figur 2: Ulike strategier for den norske modellen



Vi tror at modellen vil gå i retning av økt fleksibilitet og fort nærmere seg utfordringene i det fremtidige arbeidsmarkedet. Dette vil skape utfordringer for de som skal inkluderes og som allerede i dag har problemer med å

imøtekomme arbeidsmarkeds krav. For å løse dette dilemmaet, må vi skape et arbeidsliv som er «bredere» og mer inkluderende: Som både kan tilpasse seg spesielle behov og som samtidig kan ha et høyt krav til effektivitet, kompetanse og være fleksibelt nok til å inkludere de nye næringene og nye måter å arbeide på. Dette er en nasjonal utfordring som vil kreve mye diskusjon og fokus i årene som kommer.

For å omsette disse perspektivene til noe mer kokret, kan vi si at: En strategi for kompetanse må tilpasses strukturen i arbeidslivet. Når strukturen i arbeidslivet endres, vil kompetansebehovet endres. Konkret kan man tenke seg følgende utfordringsbilde og mulige tiltak:

Tabell 1: Strategier og typer av tiltak i forhold til den norske modellen

Utfordring:	Nå	Nær framtid	Lang sikt
Det «nye» arbeidslivet	Nye strukturer vokser fram blant entreprenører, sosiale entreprenører og tiltak gjennom inkubator	Legge til rette for større entreprenøriell andel i økonomien	Vurdere standard modellen i forhold til den nye økonomien
Det etablerte arbeidslivet	Lav andel yrkesaktive	Styrke sysselsetting	Forberede seg på fremtidens næringsliv: Hva slags kompetanse vil et mer digitalisert arbeidslivet kreve?
Inkludering av de som faller utenfor	Tiltak gjennom skole og integreringspolitikk for å redusere utenforskap	Utarbeide strategier som tar fatt i «problemet» tidligere	Vurdere standard modellen for arbeidslivet og gjøre den mer inkluderende

En kompetansestrategi bør ha i mente dette bakenforliggende utfordringsbildet. Etter vårt syn bør man arbeide parallelt på disse tre områdene. En regional kompetansestrategi kan ha ulike vektninger mellom de tre utfordringene. For eksempel 60 % på inkludering, og 20 % på de to andre. Slike vektninger er uttrykk for politiske strategier og prioriteringer i regionen.

Som vi argumenterer for under, så krever arbeidet med utfordringer i disse tre tidsperspektivene noe ulike organisering. Vi foreslår under at man organiserer tre parallelle prosesser.

Behov for å definere Agders kompetansestrategi

Med et såpass bredt utgangspunkt som den nasjonale strategien legger opp til, er det behov for at man på Agder definerer hva man legger i begrepet kompetansestrategi. To spørsmål som naturlig reiser seg er hva begrepet kompetanse skal omfatte og hvilket tidsperspektiv man har i tankene? Videre så er det viktig å definere det regionale handlingsrommet.

Kompetansebegrepet omfatter mer enn bare formell utdanning, nivå på utdanning og fordeling av utdanning. Kompetansestrategi handler også om kompetanseheving i arbeidslivet, etterutdanning eller læring på arbeidsplassen. Man kan også si en kompetansestrategi har med befolkningens kunnskapsnivå og kulturelle forståelse å gjøre. Det har med evne til å kommunisere og det generelle diskusjonsnivået i samfunnet.

Diskusjon om kompetanse kan skje på et strukturelt nivå: Har vi den rette kompetanse, har vi en kompetanse som vil bli etterspurt i fremtiden, har vi en struktur i arbeidslivet som bruker den kompetansen vi utdanner? Man kan også sette fokus på kvalitet: Er utdanningene våre gode nok, lærer elever og studenter det de trenger for fremtiden, har vi tatt i bruk moderne læringsformer, for å nevne noe.

Man kan skille mellom korte, mellomlange og lange perspektiver. På kort sikt kan man tenke tiltak som f.eks. øker inkludering. På mellomlang sikt kan man tenke tiltak som gir bedre tilpasning av utdanning av ulike fagretninger i forhold til etterspørselen i markedet. Skal man få til strukturelle endringer, så snakker man fort om veldig langsiktige endringer. Eksempelvis, det grønne skiftet er noe som har perspektiv av mange tiår.

I utgangspunktet kunne man tenke seg at man valgte alle kombinasjonsmuligheter av disse forholdene. Det er imidlertid ikke slik at alle kombinasjoner lar seg gjennomføre. Eksempelvis: Hvis man velger å satse sterkt på å styrke dagenes arbeidsliv for å øke inkludering, så vil man risikere å støtte opp om et svært kjønnsdelt arbeidsliv og dermed videreføre den kjønnsmessige ubalansen. Det er også slik at effekten av en strategi forutsetter at man tilpasser utdanning til arbeidsplasser. Her kan det være et kortsiktig og et langsiktig perspektiv; kortsiktig tilpasning til dagenes næringsstruktur kan komme i konflikt med å utvikle nye, fremtidige næringer. Det tilsier prioriteringer.

I 2009 ble det laget en rapport av OECD (2009) på oppdrag fra Agder⁵: Poenget over er påpekt i denne rapporten. Der skriver de blant annet:

"Man kan identifisere to kjennetegn ved regioner som har fått til sterk økonomisk utvikling basert på høy grad av innovasjon og entreprenøriell aktivitet: For det første at de har et effektivt fungerende arbeidsmarked som reagerer raskt og direkte på endringer, og for det andre et kompetanseutviklingssystem som bidrar til høyt kvalifisert arbeidskraft som kan utnytte de muligheter som oppstår i markedet. [...] Det er allment akseptert at det er en positiv sammenheng mellom ferdighetsnivået i en regions arbeidsstyrke og dens evne til innovasjon og entreprenørvirksomhet. [...] Likevel kan det være en konflikt mellom de to kravene til arbeidsmarkedet: at det skal være i balanse og at det skal utvikle ny kompetanse. Sterk kompetanseutvikling krever ofte utvikling av sterke organisasjonsstrukturer som reduserer arbeidsmarkedets fleksibilitet. Dette kan samtidig være faktorer som kan hindre arbeidsmarkedet i å reagere raskt og direkte på endringer." Kilde: OECD, 2009.

Diskusjonen over tilsier at Agder gjør noen prioriteringer som gir retning for kompetansestrategien. Det er naturlig at prioriteringene bygger på de som ansees som de viktigste utfordringene i arbeidsmarkedet på Agder. Ut fra det som er sagt over, har ikke Agder kun en utfordring, men flere. For å kunne velge strategier så må man ha en ide om hvilket handlingsrom man har. Regionene kan i liten grad påvirke nasjonal politikk, selv om man kan komme med innspill til denne. Regionene kan heller ikke påvirke konjunkturer som slår inn og endre strukturene på arbeidsmarkedet, slik vi i det siste har sett med oljeutstyrsnæringen. Regionen må således definere et nivå der den kan legge til rette for kompetanseutvikling.

Vårt forslag er likevel å samle seg om noen få hovedstrategier i tråd med det som er satt som hovedmål og delmål for arbeidet. Det vi vil prioritere er følgende:

- De utenfor arbeidslivet: Agder har en stor utfordring her. Det er en sammensatt gruppe som faller utenfor arbeidslivet. Likevel vil vi foreslå en samlet strategi for økt inkludering av disse i arbeidslivet. I kapittel 3, under, er noen av de forholdene man bør vurdere nevnt. I stor grad gjelder det å få til en bedre dialog mellom de som er involvert med denne gruppen mennesker og næringslivet.

⁵ OECD (2009). Entrepreneurship and the innovation system of the region Agder, Norway. Lead Programme.

- Utvikle dagens næringsliv: Agder har laget en plan for innovasjon og bærekraftig verdiskaping⁶ (VINN planen) og i forbindelse med denne utviklet en smart spesialiseringsstrategi⁷. Disse peker på forhold som kan bidra til å styrke dagens arbeidsliv. En styrking av arbeidslivet vil øke dets evne til å inkludere flere.
- Det nye arbeidslivet: Agder trenger å tenke fornyelse i arbeidslivet. Regionene trenger flere «ben å stå på», og å komme inn på nye, mer innovative felt. Dette krever omstillingsevne i det etablerte arbeidslivet men også fremvekst av nye virksomheter. Slik fornyelse vil gi økte karrieremuligheter for de som er i dagens næringsliv.

I det videre har vi gått nærmere inn på utfordringene på Agder og, mer konkret, punktene over.

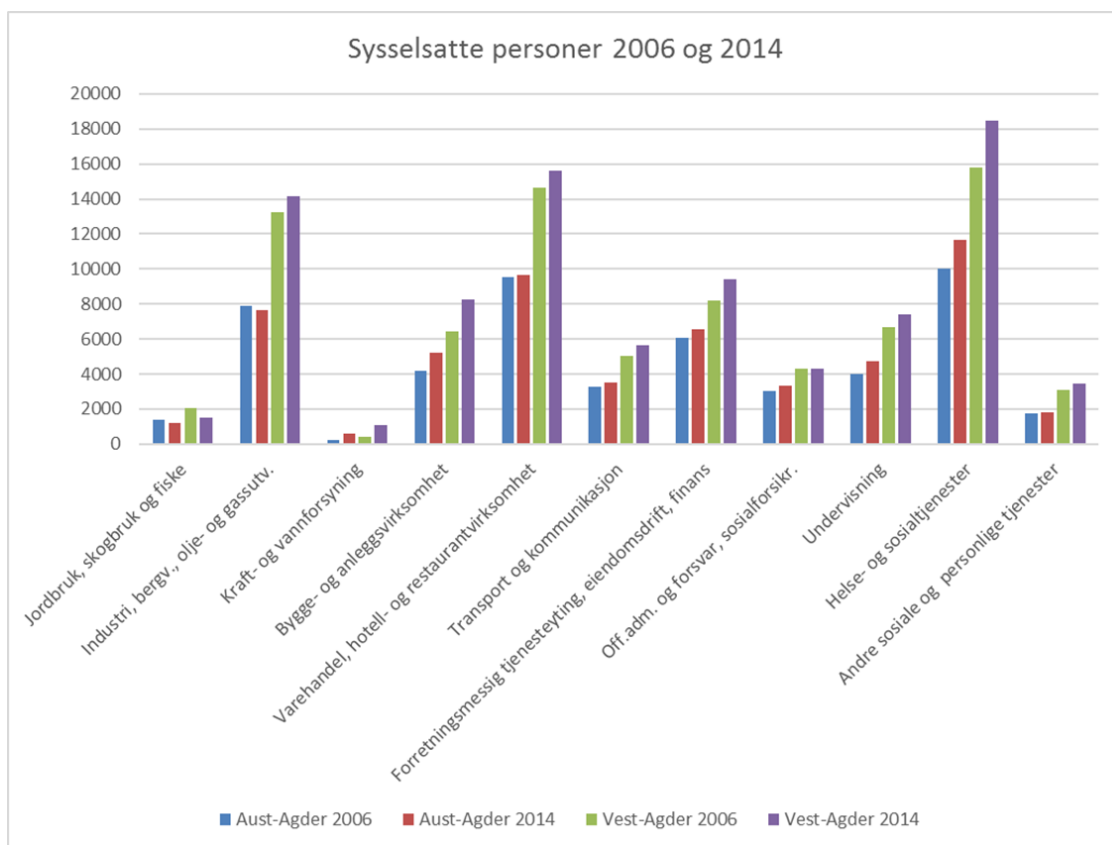
⁶ Aust- og Vest-Agder fylkeskommune. VINN Agder – Regional plan for innovasjon og bærekraftig utvikling 2015-2030.

⁷ Smart Spesialisering Agder Del 1 og Del 2; <http://www.regionplanagder.no/planer-og-strategier/vinn-agder/>

3 Utfordringene i Agders arbeidsmarked

Agderregionen har vært gjenstand for en rekke analyser som alle tegner noenlunde det samme overordnede bildet av arbeidslivet. I forhold til «resten av landet» har vi: noe høyere arbeidsledighet, noe lavere yrkesdeltagelse, noe mer kjønnsdelt arbeidsliv, noe lavere nivå på formell utdanning (se figur 5 s. 20), noe mer deltidsarbeid blant kvinner og en særlig utfordring med unge menn som ikke kommer inn i arbeidslivet. De har en særskilt utfordring. Vi deler med resten av landet en del andre utfordringer, slik som frafall i videregående skole og lav yrkesdeltagelse blant innvandrere. I tillegg til dette er regionen preget av et arbeidsliv der industrien fortsatt står sterkt. Primærnæringen er liten, men varehandel og bygg er store næringer. Offentlig sektor (skole og helse) utgjør i flere kommuner mer enn 50 % av arbeidsplassene.

Figur 3: Fordeling av sysselsatte på Agder



Innad i Agder er det store forskjeller i struktur, som gjør at også utfordringene er ulike: Kristiansandsregionen skiller seg klart fra resten av Agder: Kristiansandsområdet har en annen demografi, en annen profil på næringslivet og en annen profil på de som tar utdanning. Vest-Agder har mange store bedrifter innen prosessindustri, østdelen av Aust-Agder er preget av mange småbedrifter, og indre Agder har sterk turistnæring samt primærnæring.

I OECD rapporten (2009) deltok Agder i underlaget. I rapporten ble det utarbeidet en SWOT-analyse for hvert av temaområdene som ble behandlet i rapporten. Innenfor temaområde kompetanse, så analysen slik ut:

Styrker:

- Mange suksessbedrifter
- En høyt kvalifisert arbeidsstyrke, særlig innen ingeniørarbeid
- Systemet for videregående opplæring / lærlingeordningen utgjør et sterkt grunnleggende ferdighetsgrunnlag
- Politisk miljø får økt interesse i å styrke støtten til innovasjon og universitetet har utviklet en samskapingsstrategi

Svakheter/trusler:

- Internasjonalt konkurranseutsatt næringsliv
- Et sterkt nivåskille i arbeidsmarkedet mellom høykompetanse og livskompetanse arbeidsplasser
- Kjønnsdelt arbeidsliv
- Lærlingeordningen er for tilbudsrevet og ikke tilstrekkelig tilpasset senere karrierebehov
- Manglende EVU strategi, særlig når det gjelder generelle og spesifikke ferdigheter

Muligheter:

- Arbeidsmarked og kompetanseutviklingssystem som har omfattende støtte og lokal involvering
- Tilflytting av ekstern arbeidskraft som bidrar vesentlig til regionens ferdighetsgrunnlag
- Erkjennelse hos lokale beslutningstakere om behov for å samarbeide
- Regionens geografi har distinkte delregioner sentrert rundt hovedbyene
- Mulighet for å utvikle kultur for livslang læring

Anbefalinger:

- Styrke livslang læringskultur
- Undersøk den lave kvinnedeltakelsen i arbeidsmarkedet i Agder og gjør korrigerende grep
- Sterkere integrering av innvandrerbefolkningen
- Reform av velferdssystemet

Over vises et utvalg relevante punkter fra OECD-analysen⁸. Selv om dette var analyser gjort i 2009, er vår vurdering at disse punktene fremdeles er sentrale temaer å ta fatt i for en kompetansestrategi. OECD rapporten påpekte i 2009 sårbarheten i næringslivet på Agder, ikke minst fordi man hadde en stor og konkurranseutsatt oljeleverandørindustri. Siden 2009, har denne industrien blitt rammet hardt av fall i oljeprisene, og veksten på Agder har stoppet opp. At disse punktene for 2009 fortsatt er aktuelle, forteller noe om hvor langsiktig man bør arbeide med en kompetansestrategi. Noen av de strukturelle utfordringene på Agder endrer seg veldig langsomt.

Sysselsetting

Agder har en lavere sysselsettingsandel (53,4 % mot 60,2 %) for dem med innvandrerbakgrunn enn ellers i landet. Dette kan ha flere forklaringer, blant annet gjennom andel ikke-vestlige kontra vestlige innvandrere, men er samtidig viktig å ta fatt i for en region som vil mangle arbeidskraft i årene fremover (helse, fagarbeidere industri og bygg samt tjenesteyting for å nevne noen). Av arbeidsledige med innvandrerbakgrunn i dag på Agder er det hele 70 % som ikke har fullført videregående skole, så på dette punkt må langt kraftigere tiltak settes inn.

For NAV sin del bevilges det årlig mye midler til såkalt arbeidsmarkedsopplæring (AMO). Dette skal være yrkesrettet opplæring mot prioriterte grupper som ungdom, langtidsledige og innvandrere. Det er imidlertid mye som tyder på at en integrert modell med opplæring i bedriftene, hvor bedriftene bestemmer selv innholdet i kursene, ville gi bedre effekt. Videre kan AMO-tilbudet i økende grad tenkes å være moduler fra den videregående skole og sees sammen med ordinær utdanning.

⁸ OECD (2009). Entrepreneurship and the innovation system of the region Agder, Norway. Leed Programme. Hentet fra <https://www.oecd.org/cfe/leed/44542425.pdf>

Yrkesdeltakelsen er en av de viktigste dimensjonene i den norske modellen, slik vi har argumentert tidligere. Forskningen peker på tre typer tiltak for å øke yrkesdeltagelsen:

- For det første - må det lønne seg å jobbe. For folk flest vil det å gå fra arbeid til trygd fremstå som lite lønnsomt. Men ikke alle opplever det slik, særlig når alternativet er et lavtlønnsyrke, og skal måles opp mot inntektssikring i kombinasjon med, for eksempel, kontantstøtte. En lønn til å leve av i lavtlønnsyrkene er dermed avgjørende ikke bare for å forhindre fattigdom og redusere ulikhet, men for å sikre høy arbeidsdeltakelse. Gode lønninger også på bunnen av lønnsstigen har dessuten vært en viktig faktor i norsk produktivitetsutvikling og omstillingsevne. Forslag om lavere «innslutingslønn» for utsatte grupper risikerer å undergrave arbeidslinja og må unngås. Samtidig, deltids- og midlertidige ansettelser bidrar til økt yrkesdeltakelse versus bruk av velferdsytelser. Motsigelsen i dette fenomenet er bredt diskutert politisk.
- For det andre - må de som faller utenfor settes i stand til å delta i arbeidslivet gjennom mer relevant og tilpasset kompetanse. Det gjelder både de som er på vei inn i arbeidslivet og dem som har vært der en stund.
- For det tredje - må tiltak også komme på etterspørselssiden. Mange tiltak settes inn på tilbudssiden – i form av kompetansebygging og økonomiske insentiver. Tiltak på etterspørselssiden kan komme i form av tiltaksplasser, og om nødvendig bør offentlig sektor opptre som «employer of last resort», der kommunesektoren kan spille en hovedrolle.

Levekårsutfordringene

Levekårsutfordringer er større på Agder enn landet i snitt. Samlet er det 28,0 % på Agder som er utenfor arbeid (arbeidsledige, sykemeldte, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd), mot 22,8 % på landsbasis. Det vil si at trekker man ut Agder fra hele landet blir forskjellene enda større. Dette innebærer at av en arbeidsstyrke (15-74 år) på 150.000 på Agder er det 42.000 som befinner seg utenfor. Mange av disse er utenfor arbeidsstyrken av naturlige grunner (utdanning, hjemmenværende og helsemessige forhold), men ikke på langt nær alle. Bak disse tallene ligger det noen utviklingstrekk som gir all grunn til bekymring, blant annet det faktum at unge uføre øker relativt sett mer enn voksne uføre (gjelder også resten av landet) og ikke minst at

personer under 30 år som mottar arbeidsavklaringspenger utgjør en større andel av befolkningen på Agder enn resten av landet. I tillegg til dette er det en overvekt av unge (under 25 år) som mottar sosialhjelp på Agder sammenlignet med andre regioner.

En problemstilling i forhold til ovennevnte vil være i hvilken grad en helhetlig kompetansestrategi på Agder vil kunne redusere utenforskap på Agder og da spesielt for de unge? Selv om andel som gjennomfører videregående skole på Agder er på linje med landsgjennomsnittet er det likevel 1 av 4 som ikke gjennomfører innen normert tid på 5 år. Det vanskelig å finne gode forklaringer på den andel unge utenfor utdanningssystemet, selv om mange retter blikket mot manglende oppfølging i oppveksten.

I forhold til ovennevnte problemstilling er det et spørsmål om hvorledes en skal få løst ut de ressurser som finnes i dagens ungdom utenfor skole ved et annet system og tilnærming enn det som ikke har virket etter hensikten. Mye tyder på at de ungdommer som sliter, ikke kommer til orde om forhold som virker for dem og dermed ikke komme videre i forhold til utdanning og arbeid. I dag er det manglende systemer i skjæringspunktet mellom arbeid/utdanning og NAV/utdanning. Dette er et tema som kanskje vil bli adressert i regionreform 2020. For ungdom som er avhengig av å oppleve mestring vil det være nødvendig å pendle mellom både det å ta utdanning/fag og være i arbeid. I denne aksen vil en kunne justere innsatsen ettersom utvikling/mestring finner sted. I mange tilfeller vil det være en helseproblematikk som gjør at en må bruke lenger tid, men at tid her er en god investering.

Med tanke på ovenstående tilnærming hvor en åpner opp for en fleksibel modell med utdanning og arbeid, vil det være en mulighet å koble seg på bedrifter som i økende grad signaliserer at deres egne ansatte må øke sin kompetanse og at en da vil kunne inkludere dem uten arbeid også. For at ungdom som har droppet ut av skolen skal motiveres av opplæring vil en modell med lærere som flyttes fra klasserommet til en bedrift gi en lavere terskel for dem som sliter med ordinært skolesystem. Denne modellen vil også kunne ta opp i seg manglende interesse for yrkesfag blant de unge, noe som er alvorlig (ikke minst på Agder) i forhold næringslivets behov fremover.

Kompetansenivå

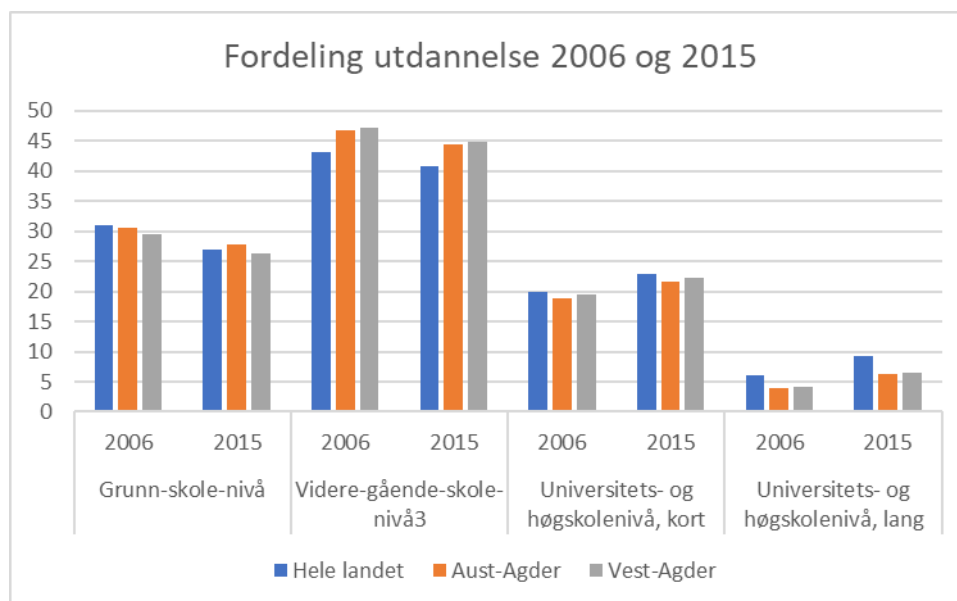
Begrepet kompetansenivå er vanskelig å definere. Eksempelvis har mange analyser av innovasjon pekt på at norske bedrifter generelt har høy kompetanse og er flinke til å innovere på tross av at man i mindre grad enn i andre land det er naturlig å sammenligne seg med, anvender forskningsbasert kompetanse (Isaksen, 2017).

Det vi vet om Agder er at nivået på formell utdanning i befolkningen er lavere på Agder enn resten av landet. Det er også tall som tyder på at regionen har problemer med å tiltrekke seg unge mennesker med høyere utdanning. Agder har fortsatt, og vil ha fremover, en høyere sysselsettingsandel innen industrien enn landet ellers (11,0 % mot 8,0 %).

Disse forholdene tilsier at man som en del av en kompetansestrategi har fokus på hva som menes med kompetanse. Vi tror ikke det er noe man kan definere en gang for alle. Noen ganger vil praktisk kompetanse være helt avgjørende for å lykkes, andre ganger trengs forskningsbasert kompetanse. Noen ganger vil høy utdanning være viktig, andre ganger erfaring. Generelt er bildet at vi lever i et kunnskapssamfunn der kravet til formell utdanning er økende. Dette må også landsdelen ta med i sin vurdering.

Vi er utsatt for at ungdom velger bort, eller i mange tilfeller dropper ut av yrkesfaglig utdanning. Derfor blir ovenstående problematikk ekstra kritisk for vår landsdel fremover. Den kompetansestrategi som legges til grunn må ikke basere seg på gårdsdagens tankegods, da treffer vi ikke de unge der de befinner seg.

Figur 4: Fordeling av utdannelsesnivå



Agderforskning utførte i 2014 en studie av elever ved videregående skole med tanke på hvem som ble igjen i landsdelen og hvem som flyttet ut⁹. Resultatene fra denne undersøkelsen viste at det var en overvekt av dem som klarte skole best som flyttet fra landsdelen til sentrale strøk, og at det var en overvekt av de som droppet ut av skolen som ble igjen i landsdelen. I den grad dette mønsteret fortsatt er tilfelle, vil en ha en kompetanseflukt fra landsdelen som er alvorlig.

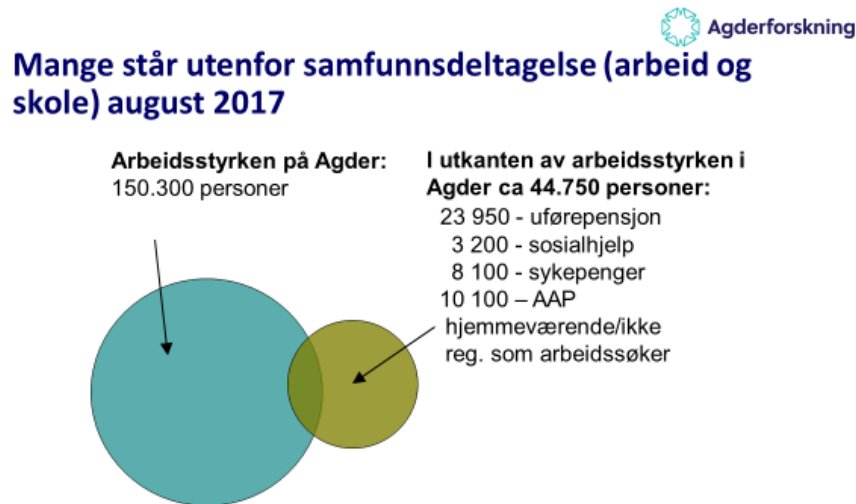
Utenforskap

Begrepet utenforskap er nært knyttet til betegnelser som sosial eksklusjon og marginalisering på den ene siden, og inkludering og tilhørighet på den andre siden. Utenforskap kan forstås både som en prosess og et resultat. Videre kan det skilles mellom objektivt og subjektivt utenforskap. Når vi setter søkelys på utenforskap er det fordi konsekvensene av utenforskapet er store, både for den enkelte og for samfunnet. Det handler om utenforskap som har alvorlige økonomiske og sosiale konsekvenser, som er til hinder for at den enkelte menneske kan leve et godt liv og som gjør at samfunnet ikke får mobilisert innbyggernes ressurser for å løse viktige samfunnsoppgaver.

Det er flere faktorer som bidrar til eller forsterker utenforskap. Det er også slik at årsaker til og konsekvenser av utenforskap i mange tilfeller er det samme.

⁹ Guribye, Hidle og Vangstad (2014) Hvor ble de av? En studie av mobilitets mønstre blant unge i Kristiansand bo- og arbeidsmarkedsregion etter videregående skole. Agderforskning rapport 2/2014

Figur 5: Arbeidsstyrken på Agder og de som er utenfor



Forskningen viser til følgende viktige trender i samfunnet som beskriver sammenhengen mellom årsaker og konsekvenser til utenforskap¹⁰:

- Psykiske helseproblemer (30-50 % av den voksne befolkningen vil få en psykisk lidelse i løpet av livet)
- Ensomhet (andelen nordmenn som bor alene har økt til 17 % i perioden 1980 - 2007)
- Rus- og alkoholproblemer (alkoholforbruket har økt med cirka 40 % siden tidlig 1990)
- Fattigdom (84 000 barn i Norge bor i familier med vedvarende lavinntekt)
- Manglende integrering (669 400 innvandrere og 135 600 norskfødte med innvandrerforeldre i Norge i 2015)

¹⁰ Henviser til litteraturlisten bakerst i dokumentet for utfyllende kildehenvisninger, bl.a. Dahl. E et all. (2014); Mykletun, A et all. (2009); Nadim, M et all. (2009); Thorsen, K et all. (2008)

- Omsorgssvikt (5 - 8 % av alle barn i Norge og 290 000 barn har foreldre som har psykiske lidelser eller alkoholmisbruk som går utover hvordan de fungerer i familien)
- Frafall i videregående opplæring (ca. 30 % på landbasis)
- Langvarig sykefravær (ca. 700 000 personer i arbeidsliv alder mottar helserelaterte ytelser som uføretrygd, sykepenger og arbeidsavklaringspenger)
- Nedsatt funksjonsevne (yrkesdeltakelsen er 38 % vs. 86 % hos den øvrige befolkningen)
- Mobbing
- Arbeidsledighet

Utenforskapet koster for samfunnet. Det fører til høyere risiko for økt bruk av forskjellige velferdsytelser. For eksempel, hvis en elev faller fra videregående opplæring, har han eller hun¹¹:

- 30 ganger større sjanse for uføretrygd
- 15 ganger større sjanse for å være sosialhjelpsmottaker
- 4,6 ganger større sjanse for å være på attføring
- 3,4 ganger større sjanse for å være på dagpenger
- 8 ganger større sjanse for å være på individstønad

Det er en bred enighet om at arbeidslivet er den største læringsarena. Utenforskap henger tett sammen med arbeidsdeltakelse. Men utenforskapsdebattene har hittil handlet for mye om helse. Det er ingen tvil at det finnes en sterk sammenheng mellom helse og arbeidsdeltakelse, men også mellom helse og kompetanse, og selvsagt mellom kompetanse og arbeidsdeltakelse. Disse tre dimensjonene skal ses i sammenheng i arbeidet med kompetansestrategien.

¹¹ Henviser til litteraturlisten bakerst i dokumentet for utfyllende kildehenvisninger, bl.a. NAV (2014) og (2015)

4 Erfaringer fra workshops høsten 2017

Som del av prosjektperioden har det vært gjennomført 4 workshops og en leveranse workshop høsten 2017. Disse har hatt bred deltagelse fra blant annet aktører i utdanning, - opplæring og undervisningssektoren, næringslivet med klyngeorganisasjonene, samt partene i arbeidslivet. Workshopene har hatt to funksjoner; 1) data- og informasjonsinnhenting, 2) en arena for informasjonsutveksling, diskusjon rundt kompetansepoltiske temaer knyttet til utvikling av en regional kompetansestrategi for Agder. Hver workshop har hatt fokus på ett tema for kompetansestrategien. Under gjengis en kort oppsummering av hver workshop.

WS1 – Det regionale kunnskapsgrunnlaget (august 2018)

I denne workshopen inviterte vi Steve Craig, fra UCATT (Bygningsarbeidernes arbeidstakerorganisasjon, Manchester – UK). Hans presentasjon dreide seg om hvordan arbeidstagerorganisasjonen UCATT arbeider med kompetanseutvikling blant sine medlemmer, samt samarbeidskonstellasjoner mellom offentlig sektor, privat næringsliv og arbeidstagerorganisasjonen. Stikkordet her er livslang læring og kontinuerlig kompetanseheving som er tilpasset arbeidslivets behov.

Deltagerne ble utfordret til å si noe om “Utfordringer med å møte dagens og fremtidens kompetansebehov i din virksomhet”. Innspill fra følgende;

- Digin (IKT klyngeorganisasjon med over 80 medlemsbedrifter)
- NAV Aust-Agder
- NAV Vest-Agder
- Næringsforeningen i Arendal
- Arendal Kommune
- Sørlandet sykehus
- NHO region Sør
- Intern ressursgruppe og styringsgruppe

Innspillene fra hver deltager ga grunnlag for diskusjon og refleksjon. Agderforskning presenterte «Arbeidets framtid». Denne presentasjonen redegjorde for endringer knyttet til arbeidsliv og kompetanseutvikling. Videre ble modellen (se over) for hvordan vi skal forstå det regionale arbeidslivet presentert og drøftet.

WS2 – Forsterket samarbeid (september 2017)

I denne workshopen var fokus på utenforskap. Workshopen hadde deltagere fra Universitet i Agder, NAV Aust-Agder, i tillegg til intern ressursgruppe og styringsgruppe.

Rammeverket: rammeverket for diskusjonene var det vi over har kalt det etablerte arbeidslivet, det nye arbeidslivet, utenforskap. Et viktig poeng som ble diskutert er at det ligger potensial i det nye arbeidslivet i forhold til utenforskap, bruk av ny teknologi. Agderforskning presenterte dagens situasjon mht «Utenforskap». Denne presentasjonen redegjorde for former for utenforskap og konsekvenser av disse: Hva er det, hvem er det, hva kan gjøres? Utenforskap er et heterogent «felt», med fem hovedgrupper: Psykiske lidelser, ensomhet, rus og alkohol, manglende inkludering. Det ble presisert at når årsakene er ulike så vil også tiltak måtte være ulike: Utenforskap krever med andre ord tilpassede tiltak. En viktig dimensjon er også det subjektive kontra det «objektive» ved utenforskap.

Det er en sammenheng mellom helse, kompetanse og arbeidsdeltagelse. Utfordringen med sosial arv krever holdningsskapende arbeid og kulturendring. Prinsipper for tiltak må være at:

- Det må lønne seg å jobbe
- Man kan delta gjennom relevant kompetanse
- Tiltak også på «etterspørselssiden»

Spørsmålet er hvem kan gjøre hva: Stat, fylkeskommune, kommune, sivilsamfunn, andre? Regionene bør komme med innspill til nasjonal strategi. I diskusjonene ble det bla.a fremhevet følgende:

- Drop-out: Oppfølgingstjenesten tar hånd om drop-out på individnivå frem til 21 år. Utfordring: årsak til drop-out, hva skjer etter 21 år. Gis kompetanse gjennom at tiltak er knyttet mot skolen.
- Unge arbeidsledige: En rekke tiltak fra fylkeskommunen og NAV for denne gruppen. Kompetanse (realkompetanse) er en viktig faktor.
- Langtidsledige: NAV eget sett av tiltak for å redusere dette. Kompetanseheving viktig. Vedrørende endring av tiltak: Dagpenger i forhold til å ta høyere utdanning.
- Sykdom: Regelverket vedrørende diagnoser: diagnoser utløser rettigheter i NAV.

Det fremkom ønske om nye strategier, bedre koordinering og økt kompetanse på utenforskapet. Et tiltak kan være større regional selvvråderett (ref. frifylkeordningen i Aust-Agder på 1990-tallet). Nasjonale strategier treffer ikke godt nok. I større grad bør man basere tiltak på regionale forutsetninger og dermed skape et helhetsansvar.

WS3 – Bedre samordning (oktober 2017)

I denne workshopen var fokus på fag, yrkesutdanning og samhandling mellom aktørene. Workshopen hadde deltagere fra mange ulike aktører på både tilbuds- og etterspørselssiden. Følgende deltagere holdt innlegg om samhandling sett fra de ulike aktørenes synspunkt. Innspill fra følgende:

- Fagopplæring, Fagopplæringssjef Vest-Agder fylkeskommune
- Skolerådgiverne, Vest-Agder fylkeskommune
- Karrieresenterne, Aust-Agder fylkeskommune
- Kompetansebehov i privat sektor, NCE Eyde
- Kompetansebehov i offentlig sektor, KS
- Intern ressursgruppe og styringsgruppe

Øvrige deltagere i workshopen var Kompetansesenter sør/Lindesnesregionen, LO, NCE Eyde, Norges forskningsråd, Lister kompetanse, GCE NODE, Setesdal regionråd, Sørlandet Sykehus, Universitetet i Agder.

Et tema som ble diskutert var lærlingeplass situasjonen. Det ble fremhevet at antall plasser kanskje ikke er den største utfordringen, men at man ikke nødvendigvis har de plassene som etterspørres. Bedre samarbeide med næringslivet om dette og om yrkesveiledning, ble fremhevet. Videre ble det fremhevet at det er viktig med fokus på hva regionen er god på. Man bør dessuten ha et særlig fokus fremover på grønt skifte, digitalisering, og mulighetene for inkrementelle innovasjoner i eksisterende bedrifter bl.a. gjennom LEAN (endringsledelse – hvordan du som menneske bidrar til en økt effektivitet).

Det var også en viktig del av diskusjonen at man kan arbeide for mer integrert samarbeide mellom etter og videreutdanning (EVU), fagskole og bedriftenes kompetansebehov. Det samarbeide Eyde-bedriftene har med UiA (Eyde Leder) og det som er i gang mellom Eyde og fagskolen, kan danne modell for en mer aktiv EVU-strategi i regionen.

Workshop 4 Oppfølging av regionale kompetansepoltiske planer (november 2017)

I denne workshopen arbeidet intern ressursgruppe sammen med prosjektteamet med å strukturere tiltaksplanene, en gjennomgang av all tidligere aktivitet.

Deltagere:

- Intern ressursgruppe
- Styringsgruppe
- Prosjektteam Agderforskning

Diskusjonene konsentrerte seg om to samhandlingsprosesser:

- A) Forbedre praksis (inkrementell innovasjon) gjennom samarbeide med etablerte bedrifter og organisasjoner. Eksempelene her vil være EVU, yrkesveiledning, tiltak for inkludering, og lignende.
- B) Radikale endringer (radikale innovasjoner) med fokus på samfunnsstruktur og strukturelle og institusjonelle forhold som skaper kontinuerlige utfordringer. Eksempler her kan være næringsstruktur, infrastruktur eller kulturelle holdninger.

Prosess A) handler om å organisere dagens aktører på en hensiktsmessig måte og bli enige om felles tiltak. Strategi B) krever mer langsiktig tenkning og deltagelse av aktører som kan skape systemiske endringer. Det krever også et bedre kunnskapsgrunnlag for å forstå de strukturelle årsakene til dagens utfordringer.

Det ble fremhevet som vellykket at man har samarbeidet mellom to fylker, har organisert en intern ressursgruppe og arrangert workshop med bred deltagelse. Utfordringen fremover vil være å avgrense det videre arbeidet: Hva skal omfattes av en kompetansestrategi, hvor er Agder sårbar og har behov for omstilling, hvordan håndtere uskikkethet mht fremtid/digitalisering?

Workshop 5 Leveranse (desember 2017)

Prosjektets samlede innspill og anbefalinger ble presentert for et 40-talls deltagere fra det regionale partnerskapet.

5 Innspill til kompetansestrategi Agder

Vi har i dag et godt utbygd utdanningssystem i landsdelen fra barneskole til universitet, og i tillegg en rekke aktører knyttet til videreutdanning samt arbeidsmarkedsopplæring i regi av NAV. Kommuner og fylkeskommuner har et bredt virkemiddelapparat og kan lettere se ulike fag- og sektorområder i sammenheng. Kommunesektoren har frihetsgrader/muligheter for lokal tilpasning av tiltak og virkemidler og mulighet til å koble offentlig, privat og frivillig sektor sammen i større grad.

KS laget i 2015 en oversikt over gjøremål om hva som skal gjøres for å øke inkludering¹². Det påpekes at kommunene og fylkeskommunene selv kan iverksette tidlig innsats som tiltak mot frafall, man kan opprette lærlingeplasser og bruke mulighetene som inkluderende arbeidsgiver. Sammen med sivilsamfunnet kan man utvikle uformelle arenaer for aktivitet, frivillighet og kultur og oppfordre til sosialt entreprenørskap, for å nevne noe.

Slik vi oppfatter utfordringene over, foreslår vi at en kompetansestrategi for Agder forsøker å favne om følgende områder: Den må se på hvordan vi kan både utvikle relevant kunnskap, aktivisere kunnskapstilbudet bedre og utnytte kompetanse mer effektivt. I tillegg er det viktig at man på alle disse punktene både har en visjon, en innsikt og forståelse og et engasjement. Tabellen under forsøker å illustrere dette:

¹² KS (2015) Fra utenforskap til inkludering <http://www.ks.no/globalassets/regionene/ks-vest-norge/vest---felles/fra-utenforskap-til-inkludering.pdf>

Tabell 2: Rammeverk for kompetansestrategi

	Utvikle relevant kunnskap	Aktivisere kunnskapstilbudet	Utnytte kompetanse effektivt
Mål	Øke utdannelsesnivå og utvikle et mer kunnskapsintensivt arbeidsliv.	Bedre kontinuerlig læring og utvikling i samarbeide mellom høyere utdanning og nærings- og arbeidsliv.	Nærings- og arbeidslivet på Agder må forberede seg på den digitale framtid.
Forståelse	Man må utrede hva som skal til for å få et mer kunnskapsintensivt arbeidsliv.	Tett dialog mellom arbeidsliv og utdanning om trender og behov og hvordan denne kan kobles både til mer inkludering og bedre effektivitet.	Utvikle bred dialog både om inkludering og fremtidige kompetansebehov for organisasjonsformer som er innovative.
Engasjement	Mobilisere universitetet, andre kompetanseinstitusjoner og bedrifter i dette arbeidet.	Det må skapes bedre samhandling mellom utdanning og arbeidsliv.	Etablere samfunnsdialog der mange aktører for å utvikle kompetanse og skape engasjement

Tabellen kombinerer det som er sagt om de tre overordnede målene for en kompetansestrategi: Utvikle, aktivisere og utnytte kompetanse, med tre detaljeringsnivåer: visjon (mål), forståelse og engasjement. Leser vi tabellene horisontalt, så prøver vi å beskrive at en strategi både må være inkrementell (bedre samarbeid og tettere kobling mellom arbeidsliv og utdanning,) og radikal (forberede seg på morgendagens samfunn og arbeidsliv). Leser vi tabellen vertikalt, så forsøker vi å si at de mål man har, både må forankres i bedre forståelse, det vil si kunnskap om feltet, og bidra til engasjement. Det siste handler om å klare å organisere samarbeide som fungerer i praksis.

Det vil si at man inn under en strategi sannsynligvis må arbeide parallelt med ulike fora. Utvikling av relevant kunnskap inkluderer særlig dialogen mellom utdanningsinstitusjonene. Aktivisering av kunnskapstilbudet retter seg mot de aktørene som arbeider i skjæringspunktet utdanning/næringsliv, slik som karrieresentrene, EVU, veiledningstjenesten og lignende. Å utnytte kompetanse effektivt retter seg mot etablerte organisasjoner og samfunnet i bred forstand.

Vi vil påpeke at gjennomføring av strategi for kompetanse innebærer både juridiske og økonomiske utfordringer. Disse må avklares. Slik vi forstår det, diskuteres en slik avklaring i departementet, og vil komme som en del av Regionreform 2020. Realistisk sett, har man to ytterpunkter: En strategi som kun er en målsetting og som baserer seg på koordinering av aktører men uten forpliktelser eller økonomiske ressurser. På den andre siden, kan man tenke seg at regionale planer på dette feltet blir bindende og at det følger ressurser med til å gjennomføre tiltak; enten nye studieprogram, nye studieplasser, nye satsinger i næringslivet, etc. Det vi ønsker å påpeke er at grad av juridisk forpliktelse henger nøye sammen med tilgangen på økonomisk ressurser.

Vi vil også påpeke at det er, som tidligere nevnt, en tidsdimensjon her: Å utvikle relevant kunnskap på kort sikt, retter seg mot det nåværende utdanningstilbudet og arbeidslivets behov i dag. På lenger sikt handler det om hvorvidt vi har den strukturen på arbeidslivet som vi ønsker. Disse to kan stå i konflikt med hverandre, fordi det kan tenkes at vi må lage ubalanse i arbeidslivet på kort sikt for å skape de strukturene vi ønsker på lengre sikt. Disse betraktningene kan sammenfattes i tabellen under:

Tabell 3: Konkretisering av innsatsområder

	Utvikle relevant kunnskap	Aktivere kunnskapstilbudet	Utnytte kompetanse effektivt
Prioritert område	Prioritere det nye arbeidslivet	Inkludering	Kontinuerlig kompetanseheving
Lang sikt	Tilpasning til digitalisering, Industri 4.0, bærekraft, nye næringer	Arbeide med å løse de strukturelle årsakene til utenforskap (se over)	Bygge en kultur for kontinuerlig læring og kompetanseheving
Kort sikt	Få i gang en dialog med sentrale aktører som kan bidra til strategisk tenkning rundt fremtidens arbeidsliv	Koordinering av tiltak mot utenforskap	Koordinering mellom fagskoler, karrieresentre og NAV økt involvering fra arbeidslivet

Tabellen over forsøker å konkretisere hvordan en strategi kan gripes an med tre ulike fokusområder. Tabellen bygger på hovedmålene og delmålene som er satt opp, samt vår definisjon av hva en kompetansestrategi skal omfatte, sett i forhold til det bildet som er kommet fram i analyser og diskusjoner om hovedutfordringene på Agder.

Tabellen spiller inn noen temaer som det både er vanskelig å få innsikt i, og som står i et visst spenningsforhold til hverandre. Vi vil derfor påpeke at en kompetansestrategi for Agder bør være kunnskapsdrevet. Det vil si at det bør legges vekt på det som i Tabell 2 (s. 29) kalles Forståelse: Hvis man ønsker en langsiktig utvikling i en bestemt retning, så må man ha en grundig forståelse av de systemiske og historiske forhold som har dannet dagens struktur i arbeidslivet og så si noe om endringsmuligheter og betingelser.

Litteraturliste

- Aasarød, A. M. (2015, 21. august). Ensomhetsparadokset. Morgenbladet. Hentet fra <http://morgenbladet.no/2015/08/ensomhetsparadokset>
- Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommune (2010). Regionplan 2020 Agder. Hentet fra <http://www.regionplanagder.no/planer-og-strategier/>
- Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommune (2015). FoUoI strategi Agder - Strategi for forskning, utvikling og innovasjon i Agder 2015.2030. Hentet fra <http://www.regionplanagder.no/planer-og-strategier/fouoi-strategi-agder/>
- Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommune (2015). LIM-planen - Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold 2015-2027. Hentet fra <http://www.regionplanagder.no/planer-og-strategier/lim-planen/>
- Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommune (2015). VINN Agder - Regional plan for innovasjon og bærekraftig utvikling 2015-2030. Hentet fra <http://www.regionplanagder.no/planer-og-strategier/vinn-agder/>
- Christophersen, A.S., Nesvåg R. og Ystrøm E. (2014). Alkohol og andre rusmiddel. I folkehelse rapporten 2014. Oslo: Norsk folkehelseinstitutt.
- Dahl, E., Bergsli H. og van der Wel, K. A. (2014). Sosial ulikhet i helse: en norsk kunnskapsoversikt. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus. Hentet fra <file:///C:/Users/af-sst/Downloads/Sosial%20ulikhet%20i%20helse%20En%20norsk%20kunnskapsoversikt.%20Hovedrapport.pdf>
- Folkehelseinstituttet (2014). Sosial støtte og ensomhet. Faktaark. Hentet fra <https://www.fhi.no/fp/psykiskhelse/psykiskhelse/sosial-stotte-og-ensomhet---faktaar/>
- Frostad, P., Pijl, S. J. og Mjaavatn, P. E.(2014): Losing All Interest in School: Social Participation as a Predictor of the Intention to Leave Upper Secondary School Early, Scandinavian Journal of Educational Research 59 (1). Hentet fra <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00313831.2014.904420>
- GTAI. (2016). Germany Trade & Invest, Industrie 4.0 - Smart Manufacturing for the Future. 2016, Germany Trade & Invest: Berlin. p. 1-40.
- ILO (2016). 105th Session, 2016, Report VI: Advancing social justice Reviewing the impact of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Genève: The International Labour Conference.

- Isaksen, A. (Red.) (2016). Smart Spesialiseringsanalyse Agder. Agderforskning FoU-rapport 2/2016. Hentet fra <http://www.regionplanagder.no/planer-og-strategier/vinn-agder/>
- Isaksen, A (2017). Why Norway has to develop its own innovation policy. I Garmann Johnsen, H.C., Hauge, E. S., Magnussen, M. L. og Ennals, R. (Red.) Applied Social Science Research in a Regional Knowledge System: Balancing validity, meaning and convenience. Routledge.
- Kommunenes Sentralforbund (2015) Fra utenforskap til inkludering <http://www.ks.no/globalassets/regionene/ks-vest-norge/vest---felles/fra-utenforskap-til-inkludering.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2016). Fagfolk for fremtiden - Fagskoleutdanningen (Meld. St. 9 2016-2017). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-9-20162017/id2522412/sec1>
- Kunnskapsdepartementet (2017). Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/nasjonal-strategi-kompetanse-nett.pdf>
- Markussen, E. og Seland, I. Å redusere bortvalg – bare skolens ansvar? En undersøkelse av bortvalg ved de videregående skolene i Akershus fylkeskommune skoleåret 2010-2011. Rapport 6/2012. Hentet fra <https://www.nifu.no/publications/924501/>
- Mjaavatt, P. E. og Frostad, P. (2014) Tanker om å slutte på videregående skole: Er ensomhet en viktig faktor? Spesialpedagogikk, 79 (1) 38 Utdanningsdirektoratet. Hentet fra <https://utdanningsforskning.no/artikler/tanker-om-a-slutte-pa-videregaende-skole-er-ensomhet-en-viktig-faktor/>
- Mykletun A., Knudsen A. K. og Mathiesen K. S. (2009). Psykiske lidelser i Norge: Et folkehelseperspektiv. Rapport. Oslo: Nasjonalt folkehelseinstitutt.
- Nadim, M. og Nilsen R. A. (2009). Barnefattigdom i Norge: Omfang, utvikling og geografisk variasjon. Fafo-rapport 2009:38. Hentet fra http://www.vfb.no/filestore/Vrt_arbeid/Barn_i_Norge/Barn_i_Norge/BarniNorge2013-web.pdf
- NAV (2014). Fattigdom og levekår i Norge. Tilstand og utviklingstrekk – 2014. Rapport 3. Hentet fra file:///C:/Users/af-sst/Downloads/Fattigdomsrapport%20nav%202014.pdf

- NAV (2015). Utvikling i sykefraværet, 4 kvartal 2014. 8 Kayed, Nanna S. m.fl. (2015). Psykisk helse hos barn og unge i barnevernsinstitusjoner. Rapport. Regionalt kunnskapssenter for barn og unge – psykisk helse og barnevern. Trondheim: NTNU
- OECD (2009). Entrepreneurship and the innovation system of the region Agder, Norway. Leed Programme. Hentet fra <https://www.oecd.org/cfe/leed/44542425.pdf>
- OECD (2014). Skills strategy Report Norway. Hentet fra https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD_Skills_Strategy_Action_Report_Norway.pdf
- SSB (2014): Overkvalifisering blant innvandrere 2007-2012 (Rapporter 2014/28). Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/overkvalifisering-blant-innvandrere-2007-2012>
- Thorsen, K. og Clausen, S-E. (2008). Funksjonshemning, ensomhet og depresjon: Hva betyr ensomhet for om personer med funksjonshemning opplever depresjon? Norsk Psykologforening, Vol 45, nummer 1, 2008, side 19-27. 12 HiOA (2011): <http://www.hioa.no/Aktuelle-saker-NOVA-foer-2011/Mindre-ensomhet-i-mellomstore-byer>
- Utdanningsdirektoratet (2015). Indikatorrapport 2015. Oppfølging av samfunnskontrakten for flere læreplasser. Hentet fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/samfunnskontrakten/indikatorrapport-2015-web.pdf>
- Øia, T. (2012). Ung i Oslo. Nøkkeltall 2012. NOVA-notat nr.7/12.

FoU informasjon

Tittel	Bedre balanse i tilbud og etterspørsel etter kompetanse i regionale arbeidsmarkeder
Prosjektnr	2270
Oppdragets tittel	Prosjektledelse regional kompetansestrategi Agder
Prosjektleder	Sissel Strickert
Forfattere	Hans Christian Garmann Johnsen, Mige Helmersen, Sissel Strickert, Arild Vangstad
Oppdragsgiver	Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommuner
Rapport type	Prosjektrapport
Rapport nr	8/2017
ISSN-nummer	0808-5544
Tilgjengelighet til rapporten	Åpen
4 emneord	kompetansestrategi, regionale utvikling, kunnskapsutvikling, samhandling
Sammendrag	Prosjektets målsetting er å utarbeide kunnskapsgrunnlag for videre arbeid med utvikling av en regional kompetansestrategi for Agder. Prosjektet har utviklet en modell for forståelsen av tilbud og etterspørsel etter kompetanse og drøfter utfordringsbildet i fire dimensjoner; sysselsetting, levekår, kompetanse og utenforskap.

