

# Kompetansestrategi Agder 2030

– for bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel  
etter kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet



AUST-AGDER  
FYLKESKOMMUNE



**Vest-Agder**  
fylkeskommune

## Innholdsfortegnelse

●	<b>1.0 Kompetansestrategi Agder 2030</b>	<b>3</b>
●	1.1 Innledning	3
●	1.2 Mål, målgrupper og satsingsområder	4
●	1.3 Prosess og medvirkning	5
●	1.4 Fylkeskommunens rolle	6
●	<b>2.0 Føringer og anbefalinger</b>	<b>7</b>
●	2.1 Internasjonale anbefalinger	7
●	2.2 Nasjonale føringer	8
●	2.3 Regionale føringer	8
●	<b>3.0 Et samfunn og arbeidsliv i endring</b>	<b>9</b>
●	3.1 Arbeidsliv og utenforskap	9
●	3.2 Det nye arbeidslivet	10
●	3.3 Status og utfordringer for arbeidslivet i Agder	11
●	3.4 Styrker ved arbeidslivet i Agder	12
●	<b>4.0 Satsingsområder</b>	<b>13</b>
●	4.1 Utvikle kunnskap arbeidslivet etterspør	14
●	4.2 Kvalifisere til arbeidslivet	15
●	4.3 Ta i bruk og videreutvikle kompetansen i arbeidslivet	16
●	4.4 Skape et attraktivt arbeidsliv	17
●	<b>5.0 Gjennomføring</b>	<b>18</b>
●	5.1 Kompetanseforum Agder	18
●	5.2 Regionalt kunnskapsgrunnlag	18
●	5.3 Suksessfaktorer for gjennomføring	19

## Kompetansestrategi Agder 2030

– for bedre balanse  
mellom tilbud og  
etterspørsel i det regionale  
arbeidsmarkedet

# 1. Kompetansestrategi Agder 2030

## 1.1 Innledning

Kompetansestrategi Agder 2030 skal bidra til å løse utfordringer knyttet til ubalanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Agders arbeidsmarked.

Kompetanse omfatter alle nødvendige kunnskaper, ferdigheter, vaner og holdninger som er nødvendige for å mestre oppgaver og for å nå mål. Kompetanse oppnås både gjennom forskning, formell utdanning, opplæring, arbeidserfaring, annen erfaring og løpende kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Å være kompetent betyr å være i stand til å møte dagens og morgendagens oppgaver og krav. Kompetansepolitikken ligger i skjæringspunktet mellom utdannings-, arbeidsmarkeds, integrerings-, nærings- og regionalpolitikken, og ansvaret er delt mellom flere sektorer og forvaltningsnivåer.

Strategien er regional, men peker også på utfordringer som må løses nasjonalt. Strategien er førende for fylkeskommunene og veiledende for aktørene i målgruppen. Den gjennomføres ved et regionalt kompetanseforum.

**Strategien ble vedtatt av fylkestingene i Aust-Agder og Vest-Agder 19. juni 2018.**



## 1.2 Mål, målgrupper og satsingsområder

Overordnet mål for strategien er å bidra til en attraktiv og omstillingsdyktig region ved å ha en god balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet. Strategiens målgruppe er aktører fra både tilbudssiden i arbeidslivet (utdannings- og opplæringsaktører) og fra etterspørselssiden i arbeidslivet (privat næringsliv og offentlig sektor og de som representerer dem). I tillegg er partene i arbeidslivet, aktører som kobler tilbud og etterspørsel og samarbeids-

partnere viktige målgrupper.

Måloppnåelse avhenger av god samhandling mellom ulike aktører og politikkområder. Strategien skal bidra til å gjennomføre Regionplan Agder med konkrete tema under hvert satsingsområde. Det utarbeides et regionalt kunnskapsgrunnlag (se 5.2) som utgangspunkt for videre arbeid med gjennomføring. Prioriterte tema løftes inn og følges opp i et regionalt kompetanseforum (se 5.1).

*Strategien inkluderer  
fire satsingsområder:*

- 1. Utvikle kunnskap arbeidslivet  
etterspør*
- 2. Kvalifisere til arbeidslivet*
- 3. Ta i bruk og videreutvikle  
kompetansen i arbeidslivet*
- 4. Skape et attraktivt  
arbeidsliv*

### 1.3 Prosess og medvirkning

Strategien er forankret i Regional planstrategi 2016-2020. Arbeidet har vært organisert med en styringsgruppe, en ressursgruppe og en innspillsgruppe. Dessuten har et eksternt forskerteam vært involvert i forarbeidet. Arbeidet har samtidig vært en del av et regionalt utviklingsprosjekt initiert av regjeringen og koordinert av Hordaland fylkeskommune, se under.

#### Regionalt utviklingsprosjekt

Sammen med landets fylker deltok Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommune i det regionale utviklingsprosjektet *Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse i regionale arbeidsmarkeder*. Prosjektet ble initiert av regjeringen ved Kunnskapsdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Deltakelse utløste tilskudd fra Kunnskapsdepartementet. Formålet med utviklingsprosjektet beskrives i punkt 2.2.

#### Styringsgruppe

Kirsten Borge (Aust-Agder fylkeskommune), Kenneth Andresen (Vest-Agder fylkeskommune) og Steinar Eilertsen (Vest-Agder fylkeskommune), leder.

#### Ressursgruppe

Børje Michalsen (Aust- og Vest-Agder fylkeskommune/Statistikkportal Agder), Inger Holen (Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommune/regionplankoordinator), Bernt Skutlaberg, (utdanningssjef i Aust-Agder fylkeskommune), Åse Lill Kimestad (assisterende utdanningssjef i Vest-Agder fylkeskommune), Geir Hammersmark (Arendal kommune, næringsavdelingen), Valborg Langevei (Kristiansand kommune, næringsav-

delingen), Torleiv Momrak (Aust-Agder fylkeskommune, regionalavdelingen) og Siv Hemsett, (Vest-Agder fylkeskommune, regionalavdelingen/koordinator for arbeidet).

#### Innspillsgruppe

Aktører fra det regionale partnerskapet ble invitert med inn i arbeidet. Etterspørsels-siden i arbeidslivet representert ved KS, NHO, næringsklynger (GCE NODE, Eyde nettverket, USUS og Digin) og Sørlandet Sykehus HF. Tilbudssiden representert ved utdanningsavdelingene i fylkeskommune/videregående opplæring/fagskolen og Universitetet i Agder. Arbeidstakerorganisasjoner representert ved LO. Koblere i arbeidslivet representert ved NAV i Aust-Agder og Vest-Agder. Samarbeidspartnere i arbeidslivet representert ved Innovasjon Norge, Sørlandets kompetansefond, Lister kompetanse, Regionalt forskningsfond, Setesdal regionråd, Lindesnesregionen, Arendal næringsforening, Kristiansandsregionen næringsforening og fylkeskommunene.

#### Ekstern bistand i forarbeidet

På oppdrag fra fylkeskommunene bisto Agderforskning i forarbeidet til kompetansestrategien. En rapport med anbefalinger for regionen oppsummerte konklusjonen. I den sammenheng gjennomførte Agderforskning 5 samlinger med styringsgruppen, ressursgruppen og innspillsgruppen. Målet med samlingene var data- og informasjonsinnhenting i tillegg til å være en arena for informasjonsutveksling og diskusjon rundt kompetansepolitiske temaer.

## 1.4 Fylkeskommunens rolle

Dette er en regional strategi, og fylkeskommunene har som regional planmyndighet ansvar for å koordinere strategiarbeidet i henhold til plan- og bygningsloven. I kraft av regionreformen har fylkeskommunen fått en bredere samfunnsutviklerrolle, ref. Meld. St. 22 (2015-2016): Nye folkevalgte regioner – rolle, struktur og oppgaver. Stortingsmeldingen kan således ses som et mandat for oppfølging av strategien.

Fylkeskommunen har ansvar for all videregående opplæring, både for ungdom og for voksne. Fylkeskommunen har også ansvar for karriereveiledning. Karriereveiledning for ungdom er en del av arbeidet i de videregående skolene. Karrieresentrene har ansvar for veiledning, for realkompetansevurdering og for opplæring av voksne. Fylkeskommunen har i tillegg ansvar for fagskolen.



## 2. Føringer og anbefalinger

### 2.1 Internasjonale anbefalinger

I rapporten «Skills Strategy Diagnostic Report Norway» fra 2014 peker OECD på viktige utfordringer på kompetansefeltet i Norge. Disse kan oppsummeres slik;



OECD fulgte opp rapporten med tiltaksplanen «Skills Strategy Action Report» som konkret foreslo hvordan Norge på en bedre måte kan ta i bruk, mobilisere og utvikle kompetansen i samfunnet. Det ble

bl.a. anbefalt å utforme en nasjonal kompetansestrategi som skulle inkludere de største utfordringene på tvers av ansvarsområder og forvaltningsnivåer.

## 2.2 Nasjonale føringer

Nasjonal kompetansepolitisk strategi ble lansert i mars 2017. Målet med strategien er å møte utfordringene knyttet til omstilling, tilgang på kvalifisert arbeidskraft og kompetanse i arbeidslivet. Strategien fokuserer på regionale arbeidsmarkeder og det å sikre god tilgang på relevant arbeidskraft. Del 2 av pilotprosjektet *Bedre balanse*

*mellom tilbud og etterspørsel i fremtidige regionale arbeidsmarkeder* ble gjennomført i 2017, og Agder deltok i prosjektet. Formålet var å styrke fylkeskommunens planarbeid på feltet og bli bedre rustet til å koordinere og drive arbeidet fremover og bidra til en felles nasjonal standard for det kompetansepolitiske arbeidet.

## 2.3 Regionale føringer

Strategien skal bidra til å innfri målene i **Regionplan Agder**, hvor kompetanse inngår som et satsingsområde i tilknytning til flere av planens tema.

**VINN Agder** (Regional plan for innovasjon og bærekraftig verdiskaping Agder) viser til utdanning og kompetanse som nøkkelfaktorer for videre utvikling av Agder, og er et viktig tema i planen. Et delmål i VINN Agder er å bidra til økt bærekraftig verdiskaping gjennom satsing på innovasjon og kunnskap både i privat og offentlig sektor. Både utdanning og arbeidsliv er hovedtemaer i **LIM-planen** (Regional plan for inkludering og mangfold). Verdiskapingen i Agder er avhengig

av tilstrekkelig arbeidskraft med riktig kompetanse. Adgang til arbeidslivet og rett til lønnet arbeid har betydning for mulighetene til å råde over eget liv, for økonomisk uavhengighet, sosiale bånd og innflytelse over samfunnsutviklingen. Planen legger også vekt på betydningen av å ta gode utdanningsvalg, uavhengig av forventninger knyttet til kjønn og sosial bakgrunn.

**Økonomiplanene for Aust-Agder og Vest-Agder (2018-2020)**, tema *Utdanning* viser til at bedre levekår og kvalifisering til arbeidslivet avhenger av et fortsatt godt arbeid med styringsområdene gjennomføring, læringsutbytte og læringsmiljø.

**Agders internasjonale strategi** fremhever utdanning, forskning, næringsliv og verdiskaping. Den pågående **levetårs-satsingen** bør ses i sammenheng med denne strategien. På tross av mange års innsats, ligger Agder fremdeles bak resten av Norge på vesentlige levetårsstatistikker. Satsingen som et samarbeid mellom stat, fylke og kommuner ledes av fylkeskommunene.





## 3. Et samfunn og arbeidsliv i endring

### 3.1 Arbeidsliv og utenforskap

Den norske modellen i arbeidslivet skiller mellom de som er i arbeid, og ordninger for de som ikke er i arbeid. De som er i arbeid dekker som en generell regel kostnadene ved de ytelsene som gis til de som er utenfor arbeid. Samlet står 22,8 % av befolkningen i Norge mellom 15 og 74 år utenfor arbeidsstyrken.

Arbeidsstyrken er summen av de sysselsatte og de arbeidsledige, dvs. personer med tilknytning til arbeidsmarkedet. Disse omtales ofte som de yrkesaktive. (Kilde: SSB). Tallet er høyere i dag enn for 10 år siden og høyere i Agderfylkene enn i Norge for øvrig.

Det å stå utenfor arbeidslivet kan ha alvorlige økonomiske og sosiale konsekvenser, da arbeidslivet ofte representerer en viktig læringsarena og kilde til livskvalitet. Å stå utenfor arbeidslivet hindrer samtidig samfunnet i å få mobilisert innbyggernes ressurser.

Forhold i arbeidslivet kan delvis være årsak til at så mange står utenfor, for eksempel krav til økt effektivitet og økte formelle kompetansekrav. I tillegg påvirker endringer i samfunnet strukturer i arbeidslivet.

Manglende kompetanse i kombinasjon med redusert arbeidsevne er en utfordrende kombinasjon som er i negativ utvikling i Norge. Diagnostisering i stedet for inkludering er verken bærekraftig for samfunnet eller for enkeltindividet. Diagnoser garanterer for inntekten, men ikke for arbeidsdeltakelse.



### 3.2 Det nye arbeidslivet

Det blir store demografiske endringer i befolkningen i tiårene som kommer, med stadig flere eldre. De globale klima- og miljøutfordringene krever omstilling til et samfunn der vekst og utvikling må skje innen naturens tålegrense. Norsk økonomi har gjennomgått store omstillinger. Digitalisering fører til nye og banebrytende forretningsmodeller som vil endre de fleste sektorer i nærings- og arbeidslivet. Takten på hvor raskt teknologi innføres er avhengig av konkurransesituasjonen og av arbeidslivets kompetanse, og evne og vilje til å ta i bruk nye muligheter og ny teknologi.

Grensene mellom arbeid innenfor frivillig sektor og lønnet arbeid redefineres. Nye arbeidsplasser må i større grad skapes, og kompetanse rundt entreprenørskap blir enda viktigere. Fremtidens arbeidsliv vil

omfatte salg av tjenester på ulike digitale plattformer, ulike former for delingsøkonomi, entreprenørskap og sosialt entreprenørskap. De nye gruppene må anerkjennes som en viktig del av velferdsproduksjonen i samfunnet. Arbeidslivet får mindre behov for ufaglært personell. I stedet vet vi at kravet til formell utdanning øker i det vi definerer som kunnskaps-samfunnet.

Mange norske bedrifter har høy formell kompetanse blant sine medarbeidere og scorer høyt på innovasjon. Dette skjer til tross for mindre bruk av forskningsbasert kompetanse enn for andre land. Om endringer i samfunnet vil føre til færre arbeidsplasser er usikkert, men strukturen i arbeidslivet vil endre seg.



### 3.3 Status og utfordringer for arbeidslivet i Agder

Næringslivet i Agder preges av et stort innslag mekanisk industri, store bedrifter innen prosessindustri og mange teknologibedrifter som tradisjonelt har levert til olje- og gasssektoren og maritime industrier. Agder har en høyere andel sysselsatte i industrien generelt enn hva som er tilfelle for landet ellers (11,0 % mot 8,0 %). Varehandel, bygg og besøksnæring er andre viktige næringer.

Regionen har en noe mindre andel i tjenesteytende næringer enn landet for øvrig og en beskjeden primærnæring. Østdelen av Aust-Agder kjennetegnes ved mange småbedrifter. Agder har for øvrig rike naturressurser som er viktige for verdiskaping, særlig nevnes fornybar energi, skog og maritime ressurser.

Agder har en noe høyere andel som fullfører videregående utdanning enn landsgjennomsnittet. Befolkningens utdanningsnivå er likevel lavere i Agder totalt sett enn for resten av landet, men her er det distriktene som trekker ned. Det er store regionale forskjeller. For Kristiansandsregionen, som har en annen næringsstruktur og demografi, er situasjonen motsatt. Det kan se ut som om regionen sliter med å tiltrekke seg og beholde kandidater, og dermed potensielle innbyggere, med høyere utdanning.

Regionen har ellers noe høyere arbeidsledighet enn landsgjennomsnittet. I tillegg noe lavere yrkesdeltagelse, et noe mer kjønnsdelt arbeidsliv, langt større grad av deltidsarbeid blant kvinner og en særlig utfordring med unge menn som ikke kommer inn i arbeidslivet. Etterspørsels-siden i arbeidslivet melder om utfordringer

med å skaffe kompetent arbeidskraft; 6 av 10 NHO bedrifter melder om et udekket kompetansebehov nasjonalt. Situasjonen er omtrent lik eller noe lavere i Agder. Offentlig sektor (skole og helse) utgjør i flere kommuner mer enn 50 % av arbeidsplassene. Flere kommuner har stor utpendling.

Agder har også en lavere sysselsettingsandel for innbyggere med minoritets-språklig bakgrunn enn ellers i landet (53,4 % mot 60,2 %). Av arbeidsledige med innvandrerbakgrunn bosatt i Agder er det 70 % som ikke har fullført videregående skole. Men også her er det store struktur-forskjeller innad i Agder.

Levekårsutfordringer er større i Agder enn for landet for øvrig. I 2017 sto 28 % av regionens befolkning utenfor arbeidsstyrken (mot 22,8 på landsbasis). Dette tilsvarer 42.000 personer. Andelen unge uføre øker relativt sett mer enn voksne uføre, og personer under 30 år som mottar arbeidsavklaringspenger utgjør en større andel av befolkningen i Agder enn i resten av landet. I tillegg er det relativt sett flere unge under 25 år som mottar sosialhjelp i Agder sammenlignet med andre deler av landet. Begge Agderfylkene har en lavere andel kvinner i arbeidsstyrken enn landsgjennomsnittet. I Aust-Agder er 72,5 % av kvinner mellom 20 og 66 år i arbeidsstyrken. For Vest-Agder er tallet 75 %, mens det nasjonale snittet er 77,5 %. For menn er tallet gjennomgående ca. 6 prosentpoeng høyere. I Agderfylkene arbeider en langt høyere andel av kvinnene deltid. Totalt innebærer dette en stor uutnyttet ressurs for regionen.

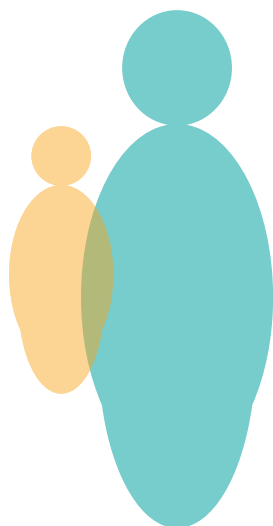
### 3.4 Styrker ved arbeidslivet i Agder



*Universitetet i Agder er en betydelig og positiv faktor for utvikling av arbeidsmarkedet i Agder med 12000 studenter, 1100 ansatte og 160 ulike studier. 48 % av de nye studentene fra samordnet opptak kommer utenfra Agder.*



*Landsdelen har dokumentert høy kvalitet i videregående opplæring.*



*Regionen har sterke næringsklynger som både gir tydelige signaler på fremtidige kompetansebehov og ønsker å bidra til fellesskapet og samfunnsutviklingen.*




*Agder har sterke offentlige regionale partnerskap og Regionplan Agder bidrar til at aktørene trekker i samme retning.*

## 4. Satsingsområder

Overordnet mål for **Kompetansestrategi Agder 2030** er å bidra til en attraktiv og omstillingsdyktig region ved å ha en god balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet. Med utgangspunkt i de skisserte samfunnstrender, status, utfordringer og styrker, er fire satsingsområder løftet frem.

Satsingsområdene tar utgangspunkt i strategiens to perspektiver: 1) ønske om et konkurransedyktig næringsliv og en effektiv offentlig sektor og 2) ønske om at alle som har mulighet skal inkluderes i arbeidslivet. Vi prioriterer å utvikle regionens fortrinn. Satsingsområdene i denne strategien henger sammen med hovedsatsingsområdene *verdiskaping og bærekraft* og *utdanning og kompetanse* i **Regionplan Agder 2030**.

Hvert av de fire satsingsområdene konkretiseres med ulike tema som vil bidra til å gjennomføre strategien.



*1. Utvikle kunnskap  
arbeidslivet etterspør*

*2. Kvalifisere til arbeidslivet*

*3. Ta i bruk og videreutvikle  
kompetansen i arbeidslivet*

*4. Skape et attraktivt  
arbeidsliv*

## 4.1 Utvikle kunnskap arbeidslivet etterspør

Endringer i samfunnet og arbeidslivet skjer raskt. Måloppnåelse avhenger av at aktørene til enhver tid matcher arbeidslivets reelle behov. Fremtidige satsinger må bygge på samfunnstrender og kunnskap

om dagens og morgendagens arbeidsliv. Satsingsområdet omfatter følgende tema: 1. Planlegging og dimensjonering av utdanning, 2. Distriktsvennlige utdanninger.

### 1 Planlegging og dimensjonering av utdanning

En god balanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet forutsetter god planlegging av faglig innhold og dimensjonering av utdanningsløp. Det gjelder både på videregående skole, fagskole og høyere utdanning. Aktørene arbeider kontinuerlig med slike spørsmål. Et vellykket resultat krever dialog og samarbeid mellom både privat næringsliv og offentlig sektor på den ene siden og kompetansetilbyderne på den annen side. Planlegging og dimensjonering av utdanning inkluderer et sammenhengende utdanningsløp fra grunnskole, videre-

gående opplæring, fagskole og høyskole- og universitetsutdanning.



### 2 Distriktsvennlige fagskole-, høyskole- og universitetsutdanninger

Agder har behov for fleksibilitet i hele utdanningsløpet, både for fagskoleutdanning og for høyskole- og universitetsutdanning. I dette inngår behovet for distriktsvennlig utdanning. I vedtak fra Sørlandsrådet høst 2017 ble fylkeskommunene bedt om å koordinere regionrådenes

behov for høyere utdanning, inklusiv etter- og videreutdanning, opp mot Universitetet i Agder. Det må gjennomføres kartlegginger for å avklare regionens reelle kompetansebehov før konkrete og ekstraordinære utdanningstiltak settes inn.



## 4.2 Kvalifisere til arbeidslivet

Å kvalifisere til arbeidslivet handler indirekte om å forebygge utenforskap. De med svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet skal inkluderes. For å få til gode satsinger og tiltak må aktørene i Agder samhandle med nasjonale myndigheter med sikte på å påvirke nasjonal kompetansepolitikk. Satsingsområdet omfatter følgende tema: 1. Gjennomføring videregående opplæring, 2. Karriereveiledning og rådgivning, 3. Inkludering av unge i arbeidslivet, 4. Kvalifisering av minoritetsspråklige for utdanning og arbeidsliv.

### 1. Gjennomføring videregående opplæring

Det er avgjørende at så mange som mulig tar videregående opplæring. Utviklingen i Agder er positiv; stadig flere gjennomfører og består opplæringen. De siste par årene har det vært en økt bevissthet knyttet til psykisk helse og betydning av tverrfaglig arbeid. En fortsatt positiv utvikling vil avhenge av et systematisk samarbeid mellom kommuner (grunnskole) og fylkeskommuner (videregående opplæring). Agderfylkene skiller seg også positivt ut ved formidling til læreplasser. En sentral utfordring fremover er å skaffe flere læreplasser for ungdom med behov for tilrettelagt opplæring.

### 2. Karriereveiledning og rådgivning i grunnskole og videregående opplæring

Karriereveiledning er et nødvendig virkemiddel for arbeidet med kompetanseutvikling og kvalifisering til arbeidslivet. På de videregående skolene er det rådgiverne som har ansvar for karriereveiledningen, og deres kompetanse om arbeidslivets reelle behov er viktig. Overgangene mellom grunnskole og videregående skole, læreplass eller høyere utdanning, er kritiske faser. Karrieresentrene har ansvar for realkompetansevurdering og veiledning av voksne, og tilbyr videregående opplæring for denne gruppen. Tilbudet tar utgangspunkt i de voksnes ønsker og muligheter for arbeid.

### 3. Inkludering av unge i arbeidslivet

Levekårsutfordringer er større i Agder enn landsgjennomsnittet, særlig for unge. Tiltak som kan bidra til å løse utfordringene kan være individuell jobbstøtte, ulike inkluderingsinitiativ fra næringslivet eller alternative løsninger for gjennomføring av grunnskole og/eller videregående skole.

### 4. Kvalifisering av minoritetsspråklige for utdanning og arbeidsliv

Utdanning er vesentlig for å hindre utenforskap og bidra til inkludering. Dette gjelder også for innvandrere, se punkt 3.3. Karrieresentrene har tilbud om opplæring av voksne minoritetsspråklige. Dette er et prioritert område i fylkeskommunenes strategiplan, og det er bevilget midler til et bredt opplæringstilbud.

### 4.3 Ta i bruk og videreutvikle kompetansen i arbeidslivet

Aktørene på både tilbuds- og etterspørselssiden må være forberedt på samfunnsendringer som påvirker kompetansebehovet i arbeidslivet. For å nå målet om et konkurransedyktig næringsliv og en effektiv offentlig sektor, må etterspørselssiden i arbeidslivet satse på å videreutvikle eksisterende kompetanse. Det må bygges kultur for livslang læring, og en større bevissthet rundt temaet er nødvendig. Satsingsområdet omfatter følgende: 1. Etter- og videreutdanning, 2. Økt kvinnedeltakelse i arbeidslivet, 3. Arbeidsplassen som læringsarena for formalisering av fagkompetanse.

#### 1. Etter- og videreutdanning

Arbeidslivet endrer seg raskt. Digitaliseringen fører til endring av oppgaver og kompetansebehov. Det er et økende behov for ulike former for etter- og videreutdanning, både i privat og offentlig sektor. Tilbudet er stort, og aktørene er mange. Spørsmål rundt finansiering er sentrale. Særlig er dette viktig for små og mellomstore bedrifter og for mennesker utenfor arbeidslivet. Agder må samhandle med nasjonale myndigheter om til mulige tilskuddsordninger som kan møte dette behovet.

#### 2. Økt kvinnedeltakelse i arbeidslivet

Det er dokumentert at flere kvinner i Agderfylkene enn i resten av landet arbeider deltid. Dette representerer en stor uutnyttet ressurs for arbeidslivet og samfunnet. Temaet har allerede fått mye oppmerksomhet; blant annet samarbeider fylkene med KS Agder om *Nettverk for heltidskultur på Sørlandet*. Det er et tilbud til offentlige arbeidsgivere som ønsker å innføre heltidskultur. Samtidig pågår en rekke andre prosjekter som har likestilling og inkludering i arbeidslivet som mål.



#### 3 Arbeidsplassen som læringsarena for formalisering av fagkompetanse

Arbeidsplassen representerer en viktig læringsarena. Det finnes flere muligheter for voksne å få fagutdanning mens de er i arbeid. Praksiskandidatordning og fagbrev på jobb er eksempler på dette. Modulstrukturert opplæring mot fagbrev er under utprøving i Vest-Agder. Også her foregår opplæringen på arbeidsplassen.



## 4.4 Skape et attraktivt arbeidsliv

Strategiens målsetting om at Agder skal bli en attraktiv og omstillingsdyktig region er nært knyttet til om landsdelen har et attraktivt og mangfoldig arbeidsliv. Dette krever en systematisk og langsiktig innsats.

Satsingsområdet omfatter følgende tema:

1. Forsterket kobling mellom tilbud og etterspørsel i arbeidslivet, 2. Systematisk arbeid med å beholde og tiltrekke kompetent arbeidskraft i og til Agder.

### 1. Forsterket kobling mellom tilbuds- og etterspørselssiden i arbeidslivet

Nyutdannede representerer en uutnyttet ressurs for arbeidslivet i Agder. Det kan se ut som om denne gruppen ikke i tilfredsstillende grad finner relevant arbeid i regionen. Dette kan ha sammenheng med at stillinger ikke alltid lyses ut, verken i offentlig eller i privat sektor. Det kan se ut som personlig nettverk spiller en for stor rolle i rekrutter-

ingsprosesser i denne delen av landet.

En måte å forebygge dette på kan være å etablere en tidlig dialog mellom arbeidsgivere og potensielle kandidater, for eksempel gjennom traineeprogram eller egne opplegg for yrkesrettet praksis.

### 2. Systematisk arbeid med å beholde og tiltrekke relevant arbeidskraft

For å dekke etterspørsel etter kompetanse i arbeidslivet er det behov for en systematisk satsing på å tiltrekke og beholde kompetent arbeidskraft, både i Agder og til Agder. Det vil kreve at etterspørselssiden i arbeidslivet har transparente og synlige rekrutteringsprosesser og at partene

ønsker å bidra til likestilt arbeidsliv. For å tiltrekke internasjonal arbeidskraft til regionen må det legges til rette for språkopplæring, håndtering av formaliteter, kulturforståelse etc. Her har Agder en del å lære av andre regioner i Europa som har utarbeidet gode systemer på området.



## 5. Gjennomføring

### 5.1 Kompetanseforum Agder

Satsingsområdene følges opp gjennom et regionalt kompetanseforum. Forumet skal være en samarbeidsarena for regional kompetansepolitikk, men skal samtidig kobles mot nasjonal kompetansepolitikk. Det er viktig med en så bred deltakelse som mulig, og alle aktører i målgruppen vil bli invitert til å bidra og delta aktivt. Målsettingen er å følge opp satsingsområdene i strategien ved å sette fremtidens kompetansebehov på dagsorden, og dermed igangsette konkrete tiltak som kan bidra til å bedre balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Agders arbeidsmarked. Samtlige tema under de fire satsingsområdene skal løftes inn i kompetanseforumet. En programkomité skal sikre gode prioriteringer.

Fylkeskommunene (utdanningsavdeling og regionalavdeling i samarbeid) påtar seg å etablere, drifte og utvikle forumet i kraft av rollen som regional samfunnsutviklingsaktør. Arbeidet koordineres med regionplanarbeidet.

Følg arbeidet her: [www.kompetanseforumagder.no](http://www.kompetanseforumagder.no)

### 5.2 Regionalt kunnskapsgrunnlag

Et oppdatert og relevant kunnskapsgrunnlag blir viktig for kompetanseforumet og skal bidra til kvalitetssikring av prioriteringer. Kunnskapsgrunnlaget skal sammenfatte relevant informasjon og se til at aktørene får en felles forståelse for arbeidsmarkedets utfordringer, utviklingspotensial og kompetansebehov regionalt. Bruksområde, innhold og begrensninger skal beskrives tydelig. Fylkeskommunene (utdanningsavdeling og regionalavdeling) tar ansvar for å fasilitere og koordinere arbeidet med å utarbeide og vedlikeholde et kunnskapsgrunnlag. Som en del av dette må fylkeskommunene samarbeide med andre regioner og delta aktivt i nasjonale nettverk.



### 5.3 Suksessfaktorer for gjennomføring

1. Strategien må bygge en samarbeidsstruktur som bidrar til at involverte aktører sammen kan takle både uforutsette og mer langsiktige endringer i arbeidsmarkedet.

2. Strategien må være forankret i fylkeskommunens toppledelse og samarbeidet på tvers av fagområder/avdelinger må være aktivt.

3. Det må settes av tilstrekkelige ressurser til oppfølging av arbeidet.

4. Deltakere i kompetanseforumet må føle eierskap til strategien og samtidig ha mandat til å igansette og gjennomføre tiltak.

5. Arbeidet med gjennomføring av Kompetansestrategi Agder samkjøres systematisk med Regionplan Agder 2030.

