

Yrkesopplæringsnemnda (01.06.2018)

Saksdokumenter med vedlegg

Saksliste

Politiske saker

18/14 Godkjenning av protokoll	3
18/15 Referater	13
18/16 Fordeling av tilskuddsmidler til rekruttering og kompetanseheving i landbruket 2018	18
18/17 Oppnevning av ny styreleder for Sørlandets fagskole	24
18/18 Oppsummering av samarbeidssamtaler med opplæringskontor 2018	27
18/19 Team Agder 2030: Kompetansestrategi for bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet i Agder	32
18/20 Eventuelt	88

Meldingssaker

18/2 Årsmelding for 2017 fra Nasjonal digital læringsarena (NDLA)	90
---	----



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

Saksframlegg/Melding

Arkivsak-dok.
Saksbehandler

16/11887-83
Mette G Simonsen

Utvalg	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	01.06.2018

Godkjenning av protokoll

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Yrkesopplæringsnemnda godkjenner protokoll fra møte 06.04.2018



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

Møteprotokoll

Yrkesopplæringsnemnda

Dato: 06.04.2018
Tid: 10:00
Sted: Fylkeshuset, Møterom Mjåvann (3201), Hus 3

Møtende medlemmer:

Navn	Funksjon	Parti	Vara for
Fred Skagestad	Leder	NHO	
Knut Tveiten	Utvalgsmedlem	YS	
Vemund Jensen	Utvalgsmedlem	UNIO	
Venke Anny Nes	Utvalgsmedlem	AP	
Harald Alsvik	Varamedlem	PP	Peter André Busch (FrP)

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Bernt Skutlaberg	Utdanningssjef
Dag Roland	Ass. Fagopplæringsjef
Elin Grønås	Rådgiver
Obeservatører:	
Elin Johnson	NAV
Jan Inge Tungesvik	KS
Celine Stensvand	Lærling

SAKSLISTE**Side****Politiske saker**

<u>18/8</u>	Godkjenning av protokoll	3
<u>18/9</u>	Referater	3
<u>18/10</u>	Helhetlig plan for gjennomføring og kvalitet 2018	4
<u>18/11</u>	Tilstandsrapport for videregående opplæring 2017	5
<u>18/12</u>	Aust-Agder fylkeskommunes årsregnskap og årsrapport 2017	6
<u>18/13</u>	Eventuelt	6

Politiske saker**18/8 Godkjenning av protokoll**

Arkivsak-dok.	16/11887-77
Saksbehandler	Mette G Simonsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Yrkesopplæringsnemnda	06.04.2018	18/8

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Yrkesopplæringsnemnda godkjenner protokoll fra møte 26.01.2018

Møtebehandling i Yrkesopplæringsnemnda 06.04.2018:**Møtebehandling****Votering****Yrkesopplæringsnemnda vedtak/innstilling**

Fylkesrådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

18/9 Referater

Arkivsak-dok.	16/11887-78
Saksbehandler	Mette G Simonsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Yrkesopplæringsnemnda	06.04.2018	18/9

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Saken tas til orientering

Møtebehandling i Yrkesopplæringsnemnda 06.04.2018:**Møtebehandling**

Restanselisten ble behandlet under eventuelt.

Votering**Yrkesopplæringsnemnda vedtak/innstilling**

Ellers ble fylkesrådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

18/10 Helhetlig plan for gjennomføring og kvalitet 2018

Arkivsak-dok.	17/2185-8
Saksbehandler	Valgerd Mørch

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Yrkesopplæringsnemnda	06.04.2018	18/10
2 Hovedsamarbeidsutvalget	09.04.2018	18/6
3 Administrasjonsutvalget	09.04.2018	18/6
4 Utdanningskomitéen	17.04.2018	18/3
5 Fylkestinget	24.04.2018	18/17

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

«Helhetlig plan for økt gjennomføring og kvalitet i videregående opplæring 2017» legges til grunn for arbeidet i 2018.

Møtebehandling i Yrkesopplæringsnemnda 06.04.2018:**Møtebehandling****Votering****Yrkesopplæringsnemnda vedtak/innstilling**

Fylkesrådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

18/11 Tilstandsrapport for videregående opplæring 2017

Arkivsak-dok.	18/2024-1
Saksbehandler	Inger-Johanne Danielsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Yrkesopplæringsnemnda	06.04.2018	18/11
2 Hovedsamarbeidsutvalget	09.04.2018	18/5
3 Administrasjonsutvalget	09.04.2018	18/5
4 Utdanningskomitéen	17.04.2018	18/2
5 Fylkestinget	24.04.2018	18/16

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

1. Den fremlagte tilstandsrapporten for videregående opplæring i Aust-Agder fylkeskommune 2017 tas til etterretning.
2. Følgende sentrale fokusområder utpeker seg i tilstandsrapporten og legges til grunn for det videre kvalitetsutviklingsarbeidet:
 - Forbedring av elevenes læringsutbytte blant annet gjennom økt fokus på kompetanseheving for lærerne og elevenes læringsmotivasjon.
 - Fortsatt sterkt fokus på formidling av elever til læreplasser gjennom ulike virkemidler.
 - Økt gjennomføring med fokus på tett og systematisk oppfølging av elever, og med et særskilt fokus på psykisk helse og jentene innen yrkesfag.

Møtebehandling i Yrkesopplæringsnemnda 06.04.2018:

Møtebehandling

Fylkesrådmannen fremmet følgende forslag til vedtak for yrkesopplæringsnemnda:
Saken tas til etterretning.

Votering

Yrkesopplæringsnemnda vedtak/innstilling

Fylkesrådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

18/12 Aust-Agder fylkeskommunes årsregnskap og årsrapport 2017

Arkivsak-dok.	18/1830-3
Saksbehandler	Ebba Laabakk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Yrkesopplæringsnemnda	06.04.2018	18/12
2 Hovedsamarbeidsutvalget	09.04.2018	18/4
3 Hovedarbeidsmiljøutvalget	09.04.2018	18/1
4 Administrasjonsutvalget	09.04.2018	18/4
5 Fylkesutvalget	09.04.2018	18/27
6 Fylkestinget	24.04.2018	18/14

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

1. Fylkestinget godkjenner årsregnskapet for 2017.
2. Fylkestinget tar årsrapporten for 2017 til etterretning.
3. Overskuddet for 2017 avsettes til disposisjonsfond. Fylkesrådmannen får fullmakt til å foreta de nødvendige budsjettmessige endringer som følger av dette.

Møtebehandling i Yrkesopplæringsnemnda 06.04.2018:

Møtebehandling

Fylkesrådmannen fremmet følgende forslag til vedtak for yrkesopplæringsnemnda:
Saken tas til etterretning.

Votering

Yrkesopplæringsnemnda vedtak/innstilling

Fylkesrådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

18/13 Eventuelt

Arkivsak-dok.	16/11887-76
Saksbehandler	Mette G Simonsen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
---------------------	-----------------	--------------

1 Yrkesopplæringsnemnda

06.04.2018

18/13

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Saken tas til orientering

Møtebehandling i Yrkesopplæringsnemnda 06.04.2018:

Møtebehandling

Informasjon om Agderprosessen

Bernt Skutlaberg orienterte om status for prosessen. I forbindelse med orientering om sammensetningen av fellesnemnda, ga Harald Alsvik uttrykk for at han synes det er kritikkverdig at ikke alle partiene i fylkestingene var representert i fellesnemnda for Agderfylkene.

På spørsmål fra Fred Skagestad bekreftet utdanningssjefen at yrkesopplæringsnemnda vil få framlagt politiske saker, innenfor deres ansvarsområde, til uttalelse før endelig vedtak fattes. Presentasjonen fra utdanningssjefen oversendes yrkesopplæringsnemnda.

Samarbeidsavtaler mellom fylkeskommunen og kommunene i Aust-Agder

Bernt Skutlaberg informerte om at forslag til samarbeidsavtaler mellom Aust-Agder fylkeskommune og Froland og Risør kommune vil bli behandlet i fylkestinget i april 2018.

Orientering om søkningen til videregående opplæring 2018

Anne Katrine Mortensen orienterte om inntaket til skole:

Det var registrert en liten nedgang i antall søkere i forhold til fjoråret.

Søking til yrkesfag hadde en liten prosentvis økning, størst til Vg 1 helse- og oppvekstfag.

Søkingen til elektro har gått ned, men fortsatt er det stor oversøking til tilbudet.

Av skolene hadde Sam Eyde vgs. stor oversøking.

Til Vg 2 ambulansefag på Møglestu vgs. var det registrert stor oversøking til neste skoleår.

Yrkesopplæringsnemnda vil få sak om justert klasseoppsett for skoleåret 2018/19 til behandling i møte 2. mai.

Fred Skagestad oppfordret administrasjonen til å oversende yrkesopplæringsnemnda søkertall pr. 1.03.2017 slik at nemnda får et godt vurderingsgrunnlag for behandlingen av justert klasseoppsett for skoleåret 2018/19.

Innen fagområder der det ser ut til å bli vesentlige endringer i klasseoppsettet, oppfordret Fred Skagestad administrasjonen til å drøfte endringer med aktuelle bransjer i forkant av politisk behandling, elektrofag ble nevnt spesielt.

Dag Roland orienterte om søkningen til fagopplæring i bedrift:

Antall søkere til fagopplæring er pr. d.d. omtrentlig på nivå med søkningen på samme tid i 2017. Innen programområde Restaurant og matfag og Service og samferdsel er det registrert en liten økning i søkertallet, innen programområde Teknisk industriell produksjon er det registrert nedgang i søkertallet.

Oversikt over søkere pr. 6.04.2018 ble delt ut på møte.

Orientering om etablering og mandat for Liedutvalget

Studierektor Liv Bjørnson ved Sam Eyde vgs. orienterte om Liedutvalgets mandat og arbeid. Hun er medlem i ekspertutvalget som skal vurdere innhold og struktur i vgo i Norge.

Presentasjonen fra Liv Bjørnson oversendes yrkesopplæringsnemnda.

Fagbrev på jobb

Fagbrev på jobb vil bli innført fra sommeren 2018. Ordningen skal sikre flere ufaglærte en fagutdanning. Målgruppen for ordningen er voksne i arbeidslivet som har fullført grunnskolen med noe praksis fra lærefaget.

Informasjon om ordningen oversendes yrkesopplæringsnemnda.

Behov for fagopplæring i kjemiprosess og lab.

På oppfordring fra Eydenettverket ble skriv om behov for rekruttering innen kjemiprosess og laboratoriefaget delt ut til yrkesopplæringsnemnda. Utdanningsavdelingen i fylkeskommunen har også mottatt oppfordringen om samarbeid om opplæring, fra bransjen.

Restanselisten for yrkesopplæringsnemnda etter møte 26.01.2018 i yrkesopplæringsnemnda og 09.03.2018 i yrkesopplæringsnemndas arbeidsutvalg

1. Lokale bransjevis samfunnskontrakter – ingen endringer
2. Temamøter i yrkesopplæringsnemnda – yrkesopplæringsnemnda ønsket at administrasjonen tar initiativ til fellesmøte med yrkesopplæringsnemnda i Vest-Agder for blant annet å drøfte Agderprosessen.
3. Oppfølging av arbeidet med statlige læreplaner i Aust-Ager – ingen endringer
4. Fag og yrkesopplæring for voksne – ingen endringer
5. Nye representanter i yrkesopplæringsnemnda – fylkestinget behandler valg av nye representanter til yrkesopplæringsnemnda i møte i april 2018.
6. Sammenslåing av Aust- og Vest-Agder fylkeskommune fra 2020 - informasjon om prosessen - se første punkt under eventuelt, ovenfor
7. Informasjon om status i arbeidet med strukturen i fag- og yrkesopplæringen – se orienteringen ovenfor om Liedutvalgets arbeid
8. Utdeling av fag- og svennebrev 2017 – arrangementet er gjennomført
9. Yrkesfagenes år 2018 – ingen endringer
10. Søker tall til videregående opplæring 2018/19 – se informasjonen ovenfor fra Anne Katrine Mortensen og Dag Roland
11. Lærlingeklausuler ved offentlig innkjøp – rutiner for håndheving av ordningen drøftes på neste møte i yrkesopplæringsnemnda. Det tenkes spesielt på dokumentasjonsrutiner for tilfeller der det hevdes at det enten ikke er mulig å framskaffe søkere til læreplass, eller at det ikke anses å være behov for lærlinger i bransjen.

Votering

Yrkesopplæringsnemnda vedtak/innstilling

Fylkesrådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt med ovennevnte punkter.



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

Saksframlegg/Melding

Arkivsak-dok.
Saksbehandler

16/11887-82
Mette G Simonsen

Utvalg	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	01.06.2018

Referater

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Saken tas til orientering



AUST-AGDER FYLKESKOMMUNE

Fagopplæring Aust-Agder

RESTANSELISTE

På bakgrunn av møte: 06.04.2018

YRKESOPPLÆRINGSNEMNDA

Sak nr.: Vedrørende:

Fra møte:

1.	<u>Lokale bransjevisse samfunnskontrakter</u> Tvedestrand og Åmli vgs. oppfordres til å ta initiativ til etablering av avtale innen naturbruk. Etablering av bransjeavtale innen programområde Design og håndverk vurderes. Formidlingskoordinator i de videregående skolene skal ha ansvar for implementering av, og forpliktelser knyttet til Regional samfunnskontrakt og de bransjevisse avtalene. Partene i arbeidslivet vil være naturlige deltakere i etablering og utvikling/evaluering av både bransjeavtaler og regional samfunnskontrakt i Agder. Temaet bransjevisse samarbeidsavtaler vil bli berørt på møte med blant annet opplæringskontor 3. og 4. mai 2018. Administrasjonen vurderer behov for etablering av samfunnskontrakt innen naturbruk.	28.04.2017 28.04.2017 9.10.2017
2.	<u>Temamøter i yrkesopplæringsnemnda</u> - Møte med Grimstad kommune planlegges gjennomført etter mal fra møte med Arendal kommune (nov. 2016). Møtet ønskes prioritert. Leder av yrkesopplæringsnemnda deltar på møte sammen med representant for KS og fagopplæringssjefen. - Besøk i bedrifter hvor medlemmer/varamedlemmer av yrkesopplæringsnemnda er ansatt. - Oppfølging av SRY sak om yrkesopplæringsnemndas oppgaver ble senest drøftet på fellesmøte mellom yrkesopplæringsnemndene i Aust- og Vest-Agder 18.01.2017. Videre oppfølging av saken gjøres fortrinnsvis i samarbeid med Yrkesopplæringsnemnda i Vest-Agder. - Regional samfunnskontrakt Agder 2016-2020 Vurderes drøftet i forbindelse med samling 3. og 4. mai 2018 De bransjevisse samfunnskontraktene vurderes som tema på ovennevnte møte.	09.09.2016 26.01.2018 09.09.2016 2.6.2017

3.	<u>Oppfølging av arbeidet med statlige læreplaner i Aust-Agder</u> Partene i arbeidslivet i statlig sektor oppfordres til å bidra i arbeidet med å øke antall læreplaner i statlig sektor – ønskes prioritert høsten 2017. Det utarbeides oversikt over lærekontrakter i statlig sektor, samt oversikt over statlige virksomheter uten lærlinger. Det vurderes deretter tiltak for å øke lærlingeinntaket i statlig sektor. Kvalifikasjonskrav for stillinger i statlig virksomhet ønskes drøftet i denne sammenhengen.	29.04.2016 02.06.2017 09.03.2018
4.	<u>Fag- og yrkesopplæring for voksne</u> NHO ønsker å bidra til at flere voksne, som har et ansettelsesforhold i medlemsbedrift, men som ikke har fagbrev, tilbud om å kunne få dokumentert sine kunnskaper med fag- eller svennebrev.	28.04.2017
5.	<u>Nye representanter i yrkesopplæringsnemnda</u> Hovedorganisasjonene i arbeidslivet inviteres til å komme med forslag til nye lærlingerepresentanter til yrkesopplæringsnemnda for perioden 2018 – 2020. KS har fremmet forslag på ny representant med varamedlem for samme periode. Sak planlegges behandlet i fylkestinget i april 2018.	08.09.2017
6.	<u>Sammenslåing av Aust- og Vest-Agder fylkeskommune fra 2020</u> Det arbeides med revisjon av felles kvalitetssystem for Aust- og Vest-Agder. Yrkesopplæringsnemnda ønsket å bli holdt orientert om prosessen. Yrkesopplæringsnemndas arbeidsutvalg ønsket, i ordinært møte i yrkesopplæringsnemnda å drøfte i hvilken grad og på hvilken måte yrkesopplæringsnemnda kan bidra i sammenslåingsprosessen.	09.10.2017 09.03.2018
7.	<u>Informasjon om status i arbeidet med strukturen i fag- og yrkesopplæringen</u> Fred Skagestad tar initiativ til å framskaffe aktuell foredragsholder fra SRY. Informasjon om saken gis på fagopplæringskonferansen 2018, 3. og 4. mai 2018 av representant fra Utdanningsdirektoratet.	09.10.2017
8.	<u>Yrkesfagenes år 2018</u> NHO, LO og KS avklarer med sine organisasjoner sentralt hvordan en kan synliggjøre fagopplæringsaktiviteter i 2018.	24.11.2017
9.	<u>Lærlingeklausuler ved offentlig innkjøp</u> Yrkesopplæringsnemndas arbeidsutvalg ønsket å drøfte rutiner for håndheving av bestemmelsene. Saken ønskes drøftet på neste møte i yrkesopplæringsnemnda	09.03.2018 06.04.2018

						MØTE 3/18						
19	Heldal Entreprenør	977033101	Anleggsgartner			Lillesand	OKAB Agder	Rolf Jakobsen				
20	Risør Kommune	964977402	Industrimek.			Risør	OTEK	Yngve Hansen			Nytt fag/Ny faglig leder	
21	Risør Kommune	964977402	Prod.teknikk			Risør	OTEK	Yngve Hansen			Nytt fag/Ny faglig leder	
22	Risør Kommune	964977402	Anl.gartner			Risør	OKAB Agder	Yngve Hansen			Nytt fag/Ny faglig leder	
23	Birkenes kommune	964965870	Byggrifter			Birkeland	OKAB Agder	Karsten Kleivane				
24	RTA	877540332	Yrkesjåfør			Risør	Oppl.ktr.Transportfa	Kristoffer Kristensen				
	Risør Tv.strand Regionens avfall AS											
25	Scanmatic AS	920353908	Salgsfag			Arendal	Oppl.ktr. Mat/servic	Johannes Skar				
26	Norsk Butikkdrift AS	971721847	Salgsfag			Kongshavn	Oppl.ktr. Mat/servic	Torbjørn Lassen				
27	Norac AS	979376626	IKT-servicefag			Arendal	Oppl.ktr. Mat/servic	Jan Arild Hammer				
28	Fagopplæring A-A	974573784	Kontor/adm			Arendal	OKOS	Heidi Tveide				
29	Grimstad Bådsenter	917905495	Motormek.			Grimstad	Oppl.ktr. Bilfag	Stig Berge			Regodkjenning	
30	Lisand AS	955499131	Ind.mekaniker			Tvedestrand	OTEK	Gunnar Rudnes				
	Lisand AS	955499131	Platearbeider			Tvedestrand	OTEK	Gunnar Rudnes				
	Lisand AS	955499131	Platearbeider			Tvedestrand	OTEK	Anders Bakken				
	Lisand AS	955499131	Ind.mekaniker			Tvedestrand	OTEK	Anders Bakken				
31	Saint Gobain Lillesand	914810574	Logistikk			Lillesand	OTEK	Kurt Anders Imenes			Ny faglig leder	
32	Power Stoa	988053600	Salgsfag			Arendal	Oppl.ktr. Mat/servic	Anders Ramstd-Ekeberg				
33	IMS Group AS	932402920	Platearbeider			Akland	OTEK	Per Torgeir Andersen				
	IMS Group AS	932402920	Sveisefag			Akland	OTEK	Joakim Steen				
34	Hermine v/J.Ludviksen	892639752	Salgsfag			Lillesand	Oppl.ktr. Mat/servic	Jannicke Ludvigsen				
35	Henriksen Snekeri AS	982903742	Trevare/Bygginn			Arendal	Agder Tresenter	Andreas Møretrø				
36	Mademoiselle AS	914887887	Salgsfag			Risør	Oppl.ktr. Mat/servic	Aud Thoresen Røed				
37	Visedal Snekkerverksted	986277943	Salgsfag			Gjerstad	Oppl.ktr. Mat/servic	Jonny Vindfjell				
38	Brdr.Ellefsen Effr.AS	994705407	Bil,llette kj.tøy			Risør	Oppl.ktr.Bilfag	Inge Lokander			Nytt fag/Ny faglig leder	
39	Asbjørnsen Betong AS	917583994	Betong			Fevik	OKAB Agder	Espen Asbjørnsen				
40	Haarfagre Boutique & Hairdresser	916128878	Frisør			Arendal	OFA	Henny Liv Hansen				
41	IMS Group AS	932402920	Prod.teknikk			Akland	OTEK	Kristoffer Nilsen				
42	Nor-Shunt	983525172	Platearbeider			Tvedestrand	OTEK	Olav Ellefsen			Nytt fag/Ny faglig leder	
43	Nor-Shunt	983525172	Sveisefag			Tvedestrand	OTEK	Olav Ellefsen				



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

Saksframlegg

Arkivsak-dok.
Saksbehandler

17/10334-17
Håkon Kjartan Velde

Utvalg	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	01.06.2018
Fylkesutvalget	05.06.2018

Fordeling av tilskuddsmidler til rekruttering og kompetanseheving i landbruket 2018

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

1. Fylkesutvalget fordeler 404 000 kroner til tiltak innen rekruttering og kompetanseheving i landbruket for 2018.
2. Fylkesutvalget godkjenner at midlene fordeles slik fylkesrådmannen foreslår i punkt 4 i saksdokumentet.

2. SAMMENDRAG

Gjennom forvaltningsreformen fikk fylkeskommunene et medansvar for gjennomføringen av landbrukspolitikken. For 2018 har Aust-Agder fylkeskommune utlyst 404 000 kroner i tilskudd til rekruttering og kompetanseheving i landbruket. Forslaget til fordeling bygger på målene og prioriteringene for ordningen fra Landbruks- og matdepartementet (LMD).

En forutsetning for tilskuddsordningen er at fylkeskommunene samhandler med landbruksnæringen og det regionale partnerskapet om bruken av midlene. Dette er fulgt opp i samsvar med tidligere års praksis. Midlene ble utlyst med søknadsfrist 1. april 2018. Fylkesrådmannen har mottatt søknader fra 12 søkere, hvorav 3 søkte om støtte til mer enn ett tiltak. I alt ble det søkt om tilskudd til 19 tiltak.

Det totale søknadsbeløpet for 2018 er noe høyere enn tilgjengelige tilskuddsmidler. Fylkesrådmannens forslag til fordeling innebærer tilskuddsmidler til 11 søkere.

3. BAKGRUNN FOR SAKEN

Rekruttering og kompetanseheving i landbruket

Gjennom forvaltningsreformen i 2010 styrket LMD innsatsen for rekruttering og kompetanseheving i landbruket. Fylkeskommunenes ansvar på dette feltet må ses i sammenheng med fylkeskommunens roller både som utdanningspolitisk aktør og regionalpolitisk aktør. I tillegg vektlegger departementet fylkeskommunens samfunnsutviklerrolle. Det skal legges til rette for et forpliktende samarbeid om innretningen av midlene med øvrige regionale aktører på landbruks- og næringsområdet. I den forbindelse pekes det også på at behovet for økt rekruttering og kompetanseheving i landbruket inngår i fylkeskommunenes arbeid med regionale kompetansestrategier.

Mål- og retningslinjer for ordningen

De overordnede målene for landbruks- og matpolitikken er matsikkerhet og beredskap, landbruk over hele landet, økt verdiskaping og bærekraftig landbruk med lavere utslipp av klimagasser. Målet for tilskuddsordningen er å bidra til rekruttering og kompetanseheving av næringsutøvere som kan ivareta og styrke verdiskapningen i landbruket regionalt.

Landbruket er en mangesidig og kompleks næring. Kravene fra markedet og myndighetene til økonomisk og effektiv drift, trygg mat, dyrevelferd og miljø er omfattende. I stadig økende grad forutsetter dette kompetente næringsutøvere. I tillegg er det en utfordring å rekruttere til landbruket. Dette gjelder både rekruttering av ungdom til utdanningsprogrammet naturbruk i videregående opplæring, samt innsats for å få voksne til å overta og beholde gårdsbruk.

I tilskuddsbrevet for 2018 fra LMD fremgår følgende prioriterte områder for ordningen:

- Tiltak som bidrar til å styrke rekrutteringen til landbruks- og gartneriutdanningen og til høyere utdanning i landbruksfag.
- Tilskudd til kompetansehevende tiltak og støtte til etter- og videreutdanningstilbud for næringsutøvere i landbruket.

Tilskuddsordningen skal sees i sammenheng med andre ordninger for kompetanseheving, og det oppfordres til samarbeid med andre aktører og andre fylkeskommuner med tanke på regionale satsinger. LMD legger videre til grunn at det er viktig å tilby regionale etter- og videreutdanningstilbud som gir kunnskap som næringsutøverne har særskilt behov for i den enkelte produksjon.

Todeling av tilskuddet – nasjonal modell for voksenagronomen

Ved jordbruksoppgjøret i 2017 ble det satt av midler til etablering og drift av en nasjonal modell for voksenagronomen. Disse midlene ble skilt ut som en egen pott, der fylkeskommunene ble oppfordret til å søke om støtte til etablering og drift av voksenagronomtilbud. Denne søkbare potten utgjorde 11 millioner kroner, mens det ble avsatt 14 millioner kroner til den «ordinære» tilskuddsordningen for økt rekruttering og kompetanseheving i landbruket.

Tvedestrand og Åmli videregående skole har hatt et nett- og samlingsbasert voksenagronomtilbud siden 2010, og det fjerde kullet gjør seg ferdig dette skoleåret. Erfaringene med opplæringstilbudet har vært gjennomgående gode.

Høsten 2017 søkte derfor Aust-Agder fylkeskommune LMD om midler til å videreføre voksenagronomtilbudet ved Tvedestrand og Åmli videregående skole. Resultatet ble at fylkeskommunen for skoleåret 2018-19 fikk tildelt 550 000 kroner til drift av dette tilbudet. Midlene er øremerket voksenagronomtilbudet ved skolen. Selv når en tar i betraktning både direkte og indirekte kostnader ved driften av dette opplæringstilbudet, vurderes tildelingen som tilstrekkelig til å dekke skolens kostnader. Følgelig har ikke skolen denne gang søkt om midler fra den «ordinære» tilskuddsordningen for økt rekruttering og kompetanseheving i landbruket.

4. FORSLAG TIL FORDELING AV TILSKUDDSMIDLENE

For 2018 fikk Aust-Agder fylkeskommune tildelt et tilskudd på 392 000 kroner fra LMD til økt rekruttering og kompetanseheving i landbruket. På grunn av lavere aktivitet enn forutsatt i enkelte tidligere tildelte tilskudd/tiltak, ble i tillegg 12 000 kroner tilgjengelig for ny tildeling. Dermed utlyste fylkesrådmannen i alt 404 000 kroner for 2018.

Fylkesrådmannen har mottatt søknader fra 12 søkere. Av disse søkte 3 om støtte til mer enn ett tiltak. I alt ble det søkt om tilskudd til 19 tiltak. Søknadsmengden er om lag som før. Det samlede søknadsbeløpet er imidlertid lavere i 2018 enn tidligere år. I tråd med tidligere praksis har fylkesrådmannen prioritert rekrutterings- og kompetansehevingstiltak som har en kollektiv dimensjon, og som retter seg mot flere deltakere.

Søknadene er gjennomgått og behandlet i samråd med Bondelaget i Aust-Agder, Innovasjon Norge og landbruksavdelingen hos Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder. I og med at flere søknader rettes både til Vest-Agder fylkeskommune og Aust-Agder fylkeskommune, har disse søknadene, samt fordelingen generelt, blitt diskutert med Vest-Agder fylkeskommune med tanke på koordinering av tildelingen.

Fylkesrådmannens forslag til fordeling av midlene fremgår av tabellen nedenfor. Fordelingen innebærer at 11 av 12 søkere tildeles midler. For søknad nr. 1, 2 og 6 søkes det om likelydende beløp også fra Vest-Agder fylkeskommune. Signalene fra Vest-Agder

fylkeskommune er at tiltak 1 og 6 vil motta samme beløp fra Vest-Agder som fylkesrådmannens forslag, mens tiltak 2 vil motta et mindre beløp fra Vest-Agder enn fylkesrådmannens forslag, jf. merknad nedenfor.

Nr.	Søker	Tiltak	Søknads-beløp	Forslag til tildeling
1	Norsk landbruksrådgivning m.fl	Sørlandssamlinga 2018	45 000	45 000
2	Norsk landbruksrådgivning	Samling for unge bønder	34 000	For prioritering av tiltakene, se kommentar nedenfor
		Engfrø gruppemøter	16 500	
		Kurs småskala grønnsaksproduksjon	31 000	
		Kurs økonomi i ammekuproduksjon	30 500	
		Skifteplankurs	13 000	
		Bonde i medgang og motgang	15 500	
		TOTALT	140 500	125 000
3	Aust-Agder birøkerlag	Kurs i dronningavl	15 000	15 000
4	Inn på Tunet	Kompetanseheving/studietur om kopling gårdsdrift og helse- og omsorgstjenester	50 000	50 000
5	Kjerlingland Hest- og aktivitetsgård AS	Støtte til 50 pst prosjektstilling i 4 md for å utvikle tilbud gårdsdrift/skole	126 000	0
6	Skogselskapet i Agder	Velg Naturbruk Agder 2018-2019	85 000	85 000
7	Skogselskapet i Agder	Kompetanseløft for nye og kommende skogeiere - Aust-Agder	50 000	35 000
8	Vegårshei kommune	Skogbruksopplæring 10. trinn	10 000	7 000
9	Åmli kommune	Skogbruksopplæring 10. trinn	16 500	7 000
10	Birkenes kommune	Skogbruksopplæring 10. trinn	15 000	14 000
11	Froland kommune	Skogbruksopplæring 10. trinn	10 000	For prioritering av tiltakene, se kommentar nedenfor
		Skogdag ungdomstrinnet	2 000	
		Utvikling og gjennomføring av valgfag Natur, Miljø og Friluftsliv ungd.trinnet	10 000	
		TOTALT	22 000	14 000
12	Iveland skogeierlag	Skogbruksopplæring 10. trinn	13 750	7 000
	TOTALT		588 750	404 000

4.1 Faglige merknader

Søknad nr. 1: Sørlandssamlinga er en faglig og sosial samling for landbruket med lange tradisjoner. Arrangementet er felles for de to agderfylkene, og en rekke aktører, herunder Bondelaget, er med på gjennomføringen. Samlingen for 2018 var igjen rekordstor med 360 deltakere. Aust-Agder fylkeskommune har gitt tilskudd til Sørlandssamlinga hvert år siden fylkeskommunene fikk ansvaret for tilskuddsmidlene til rekruttering og kompetanseheving i landbruket.

Søknad nr. 2: Norsk landbruksrådgivning (NLR) søker om støtte til seks ulike tiltak for bønder i Agder-fylkene. Alle tiltakene vurderes som relevante. I utgangspunktet foreslår fylkesrådmannen at NLR selv vurderer fordelingen av de tildelte midlene til de enkelte prosjektene. Fylkesrådmannen vil likevel fremheve samling for unge bønder som et viktig tiltak og legger til grunn at dette tiltaket blir prioritert. Dersom NLR mottar et klart lavere tilskuddsbeløp fra Vest-Agder fylkeskommune enn fra Aust-Agder fylkeskommune,

forutsetter fylkesrådmannen at denne ulikheten gjenspeiles i ulikt aktivitetsnivå for prosjekttiltakene i de to fylkene.

Søknad nr. 3: Aust-Agder birøkterlag søker om støtte til kurs for medlemmene i laget. Kurset vil sette deltakerne i stand til å avle dronningbier. På grunn av sykdommen åpen yngelrøte har birøkten i Aust-Agder vært nedadgående i noen år. Det er derfor positivt at forholdene i fylket for denne næringen nå er i ferd med å bedre seg. Birøkt er ikke bare viktig for honningproduksjon, men også for landbruket generelt gjennom pollinering.

Søknad nr. 4: Inn på Tunet (IPT) Aust-Agder er en medlemsorganisasjon for gårdbrukere med tilrettelagte helse-, omsorgs- og opplæringstjenester knyttet til gårdsdriften. Søknaden handler om kompetansehevingsaktiviteter/studietur knyttet til innhold, administrasjon og drift av disse tilrettelagte tilbudene. I søknaden vektlegges det at denne typen felles kompetansehevingstiltak også er et viktig bidrag for å styrke bransjenettverket mellom gårdsbruk som har IPT-tilbud.

Søknad nr. 5: Kjerlingland Hest- og aktivitetsgård AS søker om midler til en 50 % prosjektstilling i 4 måneder. Kjerlingland er en IPT-gård i Lillesand kommune med ulike tilbud innen opplæring, omsorg og arbeidstrening. En ønsker å utvide tilbudet til skoleelever. Prosjektstillingen handler dermed om å kartlegge hvilke gårdsoppgaver som kan være relevante, utarbeide planer for læringsøkter, etablere samarbeid med kommunen og med relevante skoler med mer. Etter fylkesrådmannens oppfatning handler denne søknaden primært om næringsstøtte til å utvikle tilbudet. Selv om det omsøkte tiltaket på sikt vil kunne resultere i aktiviteter som bidrar til økt rekruttering og kompetanseheving i landbruket, er vurderingen at søknaden i denne omgang faller utenfor tilskuddsordningens rammer.

Søknad nr. 6: Prosjektet «Velg naturbruk Agder 2018-19» i regi av Agder skogselskap har som mål å øke rekrutteringen til landbruks- og gartneriutdanningen innen videregående opplæring, og til høyere utdanning innen landbruksfag. Den primære målgruppen er elever i agderfylkene samt rådgivere og lærere i skolene. Tatt i betraktning nedgangen i antall søkere til naturbruk i Aust-Agder for skoleåret 2018-19, oppfatter fylkesrådmannen at skogselskapets satsing for å øke rekrutteringen er viktig, og at den bør prioriteres.

Søknad nr. 7: Tiltaket «Kompetanseløft for nye og kommende skogeiere» i regi av Agder skogselskap retter seg mot Aust-Agder. Bakgrunnen for tiltaket er at en ofte opplever at store skogsverdier ikke utnyttes. I mange tilfeller handler dette om manglende kompetanse. Gjennom samlinger og kurs er dermed målet for prosjektet å øke bevisstheten og kunnskapen om skogeierens forvalterrolle. Fylkesrådmannen vurderer at dette er et viktig tiltak for verdiskapningen i skogbruket, men samtidig at det første tiltaket fra skogselskapet (jf. søknad 6 ovenfor) bør prioriteres høyest.

Søknadene nr. 8-12: Søknadene handler i all hovedsak om skogbrukskurs på ungdomstrinnet i grunnskolen. For søknad nr. 11 fra Froland kommune er det dessuten søkt om ytterligere to skoletiltak.

Ved tidligere tildelinger har søkerne om skogbruksopplæring fått tildelt samme beløp uavhengig av antallet deltakere. Denne gangen faller imidlertid søknadene tydelig i to kategorier, der tre av søkerne har 5-6 deltakere på kurset, mens to av søkerne har 12-15 deltakere. Dermed foreslår fylkesrådmannen at en tildeler 7000 kroner til søkerne med lavt antall deltakere, og 14 000 kroner til søkere med et høyt antall deltakere.

Når det gjelder søknaden fra Froland kommune, er det i tillegg til skogbruksopplæringen også søkt om midler til aktivitetsdag knyttet til naturbruk for 8. trinn, samt midler til valgfaget «Natur, miljø og friluftsliv» på ungdomstrinnet. Fylkesrådmannen legger her til grunn at skogbruksopplæringen prioriteres. Dersom kommunen i tillegg til skogbruksopplæringen finner rom til å bruke noe av de tildelte midlene til de to øvrige tiltakene, er fylkesrådmannen åpen for dette.

5. KONKLUSJON

Fylkesrådmannens innstilling bygger på målene for tilskuddsordningen og på dialog med regionale aktører på landbruksområdet.

Fylkesrådmannen tilrår at fylkesutvalget vedtar det foreliggende forslaget til fordeling av midler til rekruttering og kompetanseheving i landbruket for 2018.

6. TIDLIGERE BEHANDLING

Fylkesrådmannen fremmer saken for yrkesopplæringsnemnda i møte 01.06.18 med slikt forslag til vedtak:

Saken tas til etterretning.



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

Saksframlegg

Arkivsak-dok.
Saksbehandler

18/4241-1
Bernt Skutlaberg

Utvalg	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	01.06.2018
Utdanningskomitéen	12.06.2018
Fylkestinget	19.06.2018

Oppnevning av ny styreleder for Sørlandets fagskole

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Anita Henriksen oppnevnes som ny leder for styret i Sørlandets fagskole. Oppnevningen gjøres fra 1.9.2018 og fram til Sørlandets fagskole er slått sammen med Fagskolen i Kristiansand.

2. SAMMENDRAG

I denne saken foreslår fylkesrådmannen at Anita Henriksen oppnevnes til ny styreleder for Sørlandets fagskole etter assisterende utdanningssjef Stein Kristiansen.

3. BAKGRUNN FOR SAKEN

I sak 17/42 vedtok fylkestinget nye vedtekter for Sørlandets fagskole. § 3 sier flg. om oppnevning og sammensetning av styret:

Styret for Sørlandets fagskole består av syv medlemmer. Hvert medlem skal ha ettpersonlig varamedlem. Styrets medlemmer har tale-, forslags- og stemmerett i styremøter.

Av og blant de ansatte velges ett medlem og ett varamedlem for de ansatte.

Av og blant studentene velges ett medlem og ett varamedlem for studentene.

Fylkestinget oppnevner styrets øvrige fem medlemmer med varamedlemmer. Av disse skal ett medlem med varamedlem representere næringslivet og ett medlem med varamedlem representere helsesektoren. Forslag til kandidater fremmes av partene i arbeidslivet. Tre medlemmer og tre varamedlemmer skal representeres skoleeier. Skoleeiers representanter skal inneha kompetanse innenfor økonomi, administrasjon og styring, utdanningsfaglighet og næringsutvikling. Leder av utdanningskomiteen skal være en av representantene for skoleeier, med nestledersom vara.

Styrets medlemmer oppnevnes for en periode på to år, unntatt studentrepresentantensom velges for ett år av gangen. Fylkestinget utpeker leder og nestleder i styret.

I sak 17/57 oppnevnte fylkestinget følgende styrerepresentanter for en periode på to år:

Leder: Stein Kristiansen	Vara: Torleif Momrak
Nestleder: Åse Hobbesland	Vara: Syvert Fossdal
Styremedlem: Venke Anny Nes	Vara: Peter André Busch
Styremedlem: Anne Kristin Lindseth	Vara: Ebba Laabakk
Styremedlem: Fred Skagestad	Vara: Siri Mathiesen

I tillegg har skolens ansatte valgt ett styremedlem med varamedlem og studentene ettstyremedlem med varamedlem.

Høsten 2018 overtar Stein Kristiansen som utdanningssjef, og da kan han vanskelig fortsette som leder for fagskolestyret. Dette henger sammen med at fagskoleloven gir fylkeskommunen ansvar for forvaltning av statlige tilskuddsmidler til all fagskoleutdanning i fylket, inkludert private fagskoletilbydere. Dersom utdanningssjefen og leder for fagskolestyret er én og samme person, vil det føre til habilitetsutfordringer.

4. FORSLAG TIL LØSNING

Fylkesrådmannen forslår at Anita Henriksen oppnevnes til ny styreleder fra 1. september 2018 og fram til Sørlandets fagskole er slått sammen med Fagskolen i Kristiansand. Anita Henriksen er seksjonsleder i plan- og samferdselsavdelingen hos fylkesrådmannen og innehar solide kunnskaper og erfaringer innen administrasjon og styring.

For øvrig foreslås det ingen andre endringer i styresammensetningen.

5. TIDLIGERE BEHANDLING

Fylkesrådmannen fremmer saken for yrkesopplæringsnemnda i møte 1.6.2018 med slikt forslag til vedtak:

Saken tas til etterretning.



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

Saksframlegg/Melding

Arkivsak-dok.
Saksbehandler

18/112-16
Dag Bjarne Roland

Utvalg	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	

Oppsummering av samarbeidssamtaler med opplæringskontor 2018

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

2. SAMMENDRAG

Aust-Agder fylkeskommune har i 2018 gjennomført samarbeidssamtaler med 14 opplæringskontor, hvorav 8 som har begge Agderfylkene som virkeområde. I tillegg er andre opplæringskontor som er godkjent i Aust-Agder, og som har lærlinger/lærekandidater i vårt fylke, bedt om å rapportere om deres opplæringsvirksomhet.

Samarbeidssamtaler med opplæringskontorene har vært gjennomført gjennom flere år med fokus på kvalitet i opplæringen og økt gjennomføring, som et ledd i opplæringskontorenes årlige rapportering til fylkeskommunen, i henhold til opplæringsloven § 4-7. I tillegg er det drøftet dagsaktuelle saker som opplæringskontor/fylkeskommune er opptatt av. Selv om det avdekkes mangler i dokumentasjonen fra enkelte opplæringskontor, mener fylkesrådmannen at årets samtaler viser at opplæringskontorene gjennomgående leverer god kvalitet på opplæringen, og at systemforståelsen øker. Likevel viser årets lærlingundersøkelse at flere lærlinger enn i fjor oppfatter seg mobbet på arbeidsplassen. Opplæringskontor dette gjelder er oppfordret til å ta grep for å få bukt med denne ukulturen.

Enkelte av sakene fra utviklingsdelen av samtalene som ikke ble løst, følges opp overfor ansvarlige parter.

3. BAKGRUNN FOR SAKEN

I opplæringsloven § 4-7 heter det blant annet at lærebedriftene skal ha intern kvalitetssikring slik at lærlingen, praksisbrevkandidaten eller lærekandidaten får opplæring i samsvar med opplæringsloven med forskrifter. Kvalitetsdokumenter for fagopplæring i bedrift beskriver hvordan dette skal ivaretas i Aust-Agder. Fylkeskommunens rutiner for oppfølging av lærebedriftene, herunder opplæringskontor, er angitt i kvalitetsdokument 4, hvor blant annet lærebedriftenes rapporteringsplikt til fylkeskommunen omtales. Rapporteringsdelen består normalt av tilbakemelding fra opplæringskontorene om opplæringsvirksomheten. I tillegg er opplæringskontorene bedt om komme med sitt syn i en utviklingsdel som er sammensatt av saker som fylkeskommunen og opplæringskontorene anser som aktuelle. I 2018 har fylkeskommunen i samarbeidssamtalene hatt særlig fokus på følgende hos opplæringskontorene/ medlemsbedriftene:

1. Formidling av lærlinger og lærekandidater
2. Godkjenning av nye medlemsbedrifter/søknad om godkjenning i fylkeskommunen
3. Etablering og oppfølging av internplan for opplæring av lærlinger/lærekandidater
4. Vurdering av lærlinger/lærekandidater
5. Dokumentasjon av opplæringen av lærlinger/lærekandidat
6. Etablering og oppfølging av internt kvalitetssikringssystem

I tillegg ønsket fylkeskommunen tilbakemeldinger fra opplæringskontorene om:

7. Formidling til lære plass, dimensjonering av skoletilbud og bruk av intensjonsavtaler for lære plasser
8. Fylkessammenslåing av Agderfylkene og konsekvenser for opplæringskontorene
9. Ulik praksis mellom Agderfylkene
10. Oppfølging av årets lærlingeundersøkelse
11. Innmeldte saker

4. FAGLIGE MERKNADER

Årets samarbeidssamtaler har blitt gjennomført ved at opplæringskontorene først har beskrevet hvordan læreforholdene i medlemsbedriftene blir fulgt opp i læretiden. Deretter er det blitt gjennomført samling med hvert opplæringskontor hvor blant annet ovennevnte rapporter har dannet utgangspunkt for samtalene. I samtalene er opplæringskontorene blitt bedt om å vise dokumentasjon innenfor punktene 3, 4 og 5, ovenfor, for et tilfeldig utvalg lærlinger/lærekandidater i eget opplæringskontor.

Status for årlig rapportering og samarbeidssamtaler i 2018 er som følger:

1. Formidling av lærlinger og lærekandidater

Fylkeskommunen ønsket med dette punktet opplæringskontorenes beskrivelse av deres arbeid med formidling av søkere til læreplass.

Fylkesrådmannen mener at de beskrevne rutinene bidrar til god formidling av søkere til læreplass, og hadde ingen merknader til beskrivelsene.

2. Godkjenning av nye medlemsbedrifter/søknad om godkjenning i fylkeskommunen

Alle bedrifter som ønsker å være lærebedrifter må godkjennes av fylkeskommunen enten som selvstendig lærebedrift eller som lærebedrift med begrenset mulighet til å gi opplæring (opplæringsloven § 4-3).

Fylkeskommunens forventninger til lærebedrifter er blant annet beskrevet i «Veileder for lærebedrifter i Agder». De fleste opplæringskontorene har beskrevet gode rutiner for deres håndtering av medlemsbedrifter og søknader om godkjenning som lærebedrift til fylkeskommunen.

Enkelte opplæringskontor ble likevel oppfordret til å nyansere beskrivelsen for medlemsbedrifter med begrensninger i mulighet for å gi opplæring i hele læreplanen.

3. Etablering og oppfølging av internplan for opplæring av lærlinger/lærekandidater

I opplæringsloven § 4-4, 1. ledd heter det blant annet: «Lærebedrifta skal utvikle ein intern plan for opplæringa, for å sikre at lærlingen, praksisbrevkandidaten eller lærekandidaten får ei opplæring som tilfredsstiller krava i læreplanen, eventuelt den individuelle opplæringsplanen.»

I fylkeskommunens veiledningsarbeid overfor opplæringskontorene om utforming og bruk av internplan har følgende punkter vært sentrale:

- Planen skal være skriftlig/dokumenterbar
- Planen skal utarbeides individuelt for hver kandidat
- Planen skal etableres ved inngåelse av kontrakt og omfatte hele læretiden
- Planen skal inneholde alle kompetansemålene i læreplanen/arbeidsoppgavene som kompetansemålene genererer
- Tidspunkt for gjennomføring av kompetansemålene/arbeidsoppgavene tidfestes så godt som mulig (avhengig av bransje)
- Planen skal inneholde oversikt over obligatoriske kurs i læretiden
- Planen skal inneholde oversikt over læretid som ev. skal gjennomføres i andre medlemsbedrifter
- Planen skal inneholde oversikt over mangler fra skole med angivelse av tidspunkt for ny eksamen
- Planen forventes vurdert og ev. justert jevnlig for å sikre en god gjennomføring av læretiden

Gjennomgangen av internplaner for et utvalg lærlinger viste at noen opplæringskontor hadde et forbedringspotensial i arbeidet med utvikling og bruk av dokumentet. Dette gjelder spesielt omfanget av internplanen (alle kompetansemål skal være med), og fastsetting av når kompetansemålet/arbeidsoppgaven er planlagt gjennomført (detaljeringsgraden avhenger av blant annet bransje, lærefag og ordretilgang), samt oppfølging av planen.

4. Vurdering av lærlinger/lærekandidater

Opplæringskontorenes beskrivelse av arbeidet med vurdering av lærlingene/lærekandidatene indikerer at lovkravet om at alle lærlingene/lærekandidatene blir vurdert minst ½ årlig, innfris (forskrift til opplæringsloven § 3-14). Fylkesrådmannen hadde ingen merknader til framlagt dokumentasjon av vurderingene for et utvalg lærlinger/lærekandidater.

5. Dokumentasjon av opplæringen av lærlinger/lærekandidat

Lærlingene/lærekandidatene dokumenterer selv egen opplæring, de fleste dokumenterer gjennomført opplæring digitalt. Fylkesrådmannen hadde ingen merknader til framlagt opplæringsdokumentasjon for et utvalg lærlinger/lærekandidater.

6. Etablering og oppfølging av internt kvalitetssikringssystem

I henhold til opplæringsloven § 4-7 skal lærebedriftene ha: «intern kvalitetssikring slik at lærlingen, praksisbrevkandidaten eller lærekandidaten får opplæring i samsvar med lova her og forskrifta til denne.»

I fylkeskommunens veiledningsarbeid overfor opplæringskontorene om utforming og bruk av internt kvalitetssystem har følgende punkter vært sentrale:

- Utvikling og bruk av internplan i opplæringen i bedrift
- Rutiner for gjennomføring av opplæringen i bedrift
- System for dokumentasjon av opplæringen av lærlinger/lærekandidater
- System for løpende vurdering og ½ års samtaler med lærling/lærekandidat
- System for registrering og håndtering av avvik

Bortsett fra merknadene i punktene 2 og 3, ovenfor, hadde fylkesrådmannen ingen merknader til opplæringskontorenes beskrivelse av internt kvalitetssikringssystem.

7. til og med 11. Utviklingsdelen

Nedenfor følger oversikt over saker som ble drøftet under utviklingsdelen av samtalene med behov for oppfølging:

For å sikre en optimal formidling av søkere til læreplass og økt gjennomføring framholdt flere opplæringskontor viktigheten av et tett samarbeid om:

- Bruk av skolefaget Yrkesfaglig fordypning (YFF) i videregående skole/bedrift.
- Åpenhet om utfordringer av faglige/sosiale art som søkere til læreplass måtte ha.
- Formidlingskoordinatorenes rolle ønskes tydeliggjort, spesielt arbeidet med rekruttering av nye lærebedrifter.
- Sikre gode rutiner for kontakt mellom prøvenemnd, opplæringskontor og Fagopplæring AA slik at nødvendig informasjon om avsluttende prøve og resultatet av prøven formidles rett instans.
- Informasjon om regler og rutiner for fastsetting av læretid mot fag-/svennebrev etter gjennomført læretid som lærekandidat.
- Dimensjonering av videregående opplæring i skole i forhold til arbeidslivets behov for arbeidskraft.

- Involvering i videreutviklingen av felles kvalitetssystem for fagopplæring (felles rutiner og retningslinjer).
- Kvalifisering av voksne minoritetsspråklige søkere til læreplass.
- Raskere saksgang fra fylkeskommunen mottar oppmelding til fag-/svenneprøve til prøvenemnda har mottatt denne.
- Raskere registrering av resultat til fagprøven i Vigo.
- Dialogmøter mellom fagopplæringsadministrasjonen og opplæringskontorene.
- Fokus på rådgiving mot voksne til lærefag med ledige læreplasser.
- Felles bransjevisse samfunnskontrakter som omfatter Agderfykene.
- Revitalisering av fagfora uten aktivitet.
- Prioritering av fagopplæring i bedrift på rådgiversamlinger.

Lærlingundersøkelsen har de senere årene vært brukt som et viktig verktøy for kvalitetsvurdering som gjennomføres hvert år. Undersøkelsen som ble gjennomført høsten 2017 oppnådde en svarprosent på 46 %. Den relativt lave svarprosenten er beklagelig, og fylkeskommunen vil i 2018 gjøre tiltak i samarbeid med opplæringskontorene som antas i kunne bidra til økt svarprosent, for å øke troverdigheten av undersøkelsen.

Sammenliknet med landet, så er resultatene fra lærlingundersøkelsen 2017 samlet sett positive, og alle indikatorene oppnår gul eller grønn fargeskår. Skåren i Aust-Agder er enten lik eller noe bedre enn i landet på alle indikatorene. Samtidig har resultatene gått noe ned på en del av indikatorene siden i fjor. Blant annet svarer flere lærlinger enn i fjor at de oppfatter seg som mobbet på arbeidsplassen. Dette er utfordringer som må tas ytterst alvorlig og har derfor vært sentrale i samtalen med opplæringskontorene, i tillegg til tiltak innen øvrige forbedringsområder fra undersøkelsen.

Oppfølging av saker som ble drøftet i møtene med opplæringskontorene og som ikke ble avklart i møte, vil bli videreformidlet til aktuelt forum, avhengig av sak.

5. KONKLUSJON

Samarbeidssamtalene og samlinger med opplæringskontorene er ledd i kvalitetssystemet som brukes i Aust-Agder for å bidra til god kvalitet på opplæringen av lærlinger og lære kandidater. Ovennevnte må ses i sammenheng med blant annet lærlingundersøkelsen, fylkeskommunens tilstandsrapport for utdanningsfeltet og statistikk fra sentrale myndigheter, for å danne seg et bilde av kvaliteten på den opplæringen som gjennomføres i bedrift i vårt fylke.

Økt bevisstgjøring av utforming og bruk av internplan inneværende år har også resultert i at opplæringskontor er blitt oppfordret til å justere dette arbeidet. Det betyr ikke at kvaliteten på dette punktet anses for å være redusert, snarere en kvalitetsheving ved at årets gjennomgang har medført økt bevisstgjøring av hva en internplan er, samt bruk av denne.

Med bakgrunn i gjennomgangen med det enkelte opplæringskontor, og framlegging av dokumentasjon for et utvalg lærlinger og lære kandidater, oppfatter fylkesrådmannen at opplæringskontorene i stor grad har systemer som ivaretar fylkeskommunens krav til lærebedrifter i henhold til opplæringsloven med forskrifter. Det er ikke avdekket avvik, mellom praksis og fylkeskommunens forventninger til praksis, hos opplæringskontor som tilsier behov for å revurdere godkjenningen som opplæringskontor. Det er likevel avdekket mangler som opplæringskontorene er oppfordret til å følge opp i tråd med god praksis.



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

Saksframlegg

Arkivsak-dok. 18/4128-3
Saksbehandler Torleiv Olavson Momrak

Utvalg	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	01.06.2018
Utdanningskomitéen	12.06.2018
Kultur-, nærings- og helsekomité	12.06.2018
Fylkestinget	19.06.2018

Team Agder 2030: Kompetansestrategi for bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet i Agder

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

1. Aust-Agder fylkesting vedtar TEAM Agder 2030: *Kompetansestrategi for bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet i Agder.*
2. Oppfølging av strategien vil en komme tilbake til i egne saker og/eller i forbindelse med årlige budsjetter.

2. SAMMENDRAG

Saken omhandler forslag til regional kompetansestrategi for Agder. Målet med kompetansestrategien er å skape bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i arbeidsmarkedet i Agder. Strategien viser til hvor viktig bedre balanse på arbeidsmarkedet er i forhold til å løse utfordringer mht. levekår og folkehelse, og i forhold til nærings- og samfunnsutviklingen i Agder. Fylkesrådmannen anbefaler at fylkestinget vedtar Regional kompetansestrategi Agder 2030.

3. BAKGRUNN FOR SAKEN

Landets fylkeskommuner ble i 2016 invitert til å delta i det regionale utviklingsprosjektet *Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse i regionale arbeidsmarkeder*. Prosjekt ble initiert av regjeringen ved Kunnskapsdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Formålet med arbeidet var å styrke fylkeskommunens planarbeid og bli bedre rustet til å koordinere og bidra til en felles nasjonal standard for det kompetansepolitiske arbeidet.

Kompetansestrategien, forkortet til TEAM Agder, handler om å skape balanse mellom Tilbud og Etterspørsel i ArbeidsMarkedet i Agder. Måloppnåelsen er avhengig av god samhandling mellom ulike aktører og politikkområder.

TEAM Agder 2030 er forankret i Regional planstrategi 2016-2020. Strategiarbeidet har vært organisert med en styringsgruppe, en ressursgruppe og en innspillsgruppe. I den vedlagte kompetansestrategien, vedlegg 1, gis nærmere informasjon om hvem som har deltatt i arbeidet. På oppdrag fra de to fylkeskommunene har Agderforskning bidratt med et kunnskapsgrunnlag i rapporten *Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i regionale arbeidsmarkeder* (Rapport 8/2018).

Strategien belyser to perspektiver: 1) Ønske om et konkurransedyktig næringsliv og en effektiv offentlig sektor og 2) Ønske om at alle som har mulighet til det skal inkluderes i arbeidslivet. Dette innebærer en parallell satsing rettet mot personer som er innenfor og personer som er utenfor arbeidslivet.

Strategien er regional, men peker også på utfordringer som må løses nasjonalt. Den er førende for fylkeskommunene og veiledende for aktørene i målgruppen. Strategiens målgruppe er aktører fra både tilbudssiden i arbeidslivet (utdannings- og opplæringsaktører) og fra etterspørselssiden (arbeidsgivere og de som representerer dem), samt partene i arbeidslivet og aktører som kobler tilbud og etterspørsel.

Overordnet mål er å bidra til en attraktiv og omstillingsdyktig region ved å ha en god balanse mellom tilbud og etterspørsel i det regionale arbeidsmarkedet.

Følgende fire satsingsområder er pekt ut:

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

Forslag til tema som skal bidra til operasjonalisering av strategien følger det enkelte satsingsområde. Satsingsområdene er både omfattende og generelle og må derfor bearbeides videre.

Satsingsområdene i strategien henger sammen med hovedsatsingsområdene verdiskaping og grønn bærekraft og utdanning og kompetanse i Regionplan Agder 2030 (vedtatt planprogram), og arbeidet skal bidra til måloppnåelse for regionplanen. Som referert tidligere i saken har Agderforskning utarbeidet et kunnskapsgrunnlag.

Strategien foreslår at det etableres et *regionalt kompetanseforum* som skal følge opp satsingsområdene og være en samarbeidsarena for regional kompetansepolitikk, men skal samtidig kobles mot nasjonal kompetansepolitikk. Prioriterte tema operasjonaliseres i forumet. Fylkeskommunene tar ansvaret for opprettelsen og driften av forumet. Det er viktig med en så bred deltakelse som mulig i forumet og alle aktuelle aktører vil bli invitert inn i forumet.

4. FORSLAG TIL LØSNING OG KONSEKVENSER

4.1 Faglige merknader

TEAM Agder 2030 inneholder forslag til satsingsområder som skal bidra til å nå målet om en attraktiv og omstillingsdyktig region. Fylkesrådmannen mener strategiens fire satsingsområder og tilhørende tema vil bidra positivt til dette. Videre mener fylkesrådmann at en etablering av et regionalt kompetanseforum og et dynamisk kunnskapsgrunnlag slik det beskrives, er viktig for å følge opp strategien samtidig som arbeidet koordineres med Regionplan Agder 2030.

4.2 Vurdering av klimakonsekvenser

Kompetanse helt sentralt for å løse klimautfordringene og for å bli en attraktiv og omstillingsvillig landsdel som er i stand til å møte det grønne skiftet.

4.3 Vurdering av konsekvenser for folkehelse

I den vedlagte strategien vises det til LIM-planen om at «*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*». En bedre balanse i arbeidsmarkedet gjennom å få personer som i dag står utenfor arbeidsmarkedet inn på arbeidsmarkedet gjennom bl.a. kompetanseheving, er svært viktig for levekår og folkehelse. Det vises i strategien til den pågående levekårssatsingen, og at dette bør ses i sammenheng med strategien.

4.4 Vurdering av konsekvenser for likestilling

Den vedlagte strategien viser at begge Agderfylkene har en lavere andel kvinner i arbeidsstyrken enn landsgjennomsnittet. Totalt innebærer dette en stor uutnyttet ressurs for regionen. Å stimulerer til økt yrkesdeltakelse blant kvinner og forhindre ufrivillig deltid vil også

bidra til økt verdiskaping i regionen. Bedre balanse i arbeidsmarkedet er derfor viktig sett i lys av et likestillingsperspektiv.

5. KONKLUSJON

Fylkesrådmannen vil anbefale at Aust-Agder fylkesting vedtar TEAM Agder 2030
Kompetansestrategi for bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet i Agder.

Oppfølging av strategien vil en komme tilbake til i egne saker og/eller i forbindelse med årlige budsjetter.

Vedlegg

Utkast TEAM Agder mai 2018
Bedre balanse i tilbud og etterspørsel - Prosjektrapport 2017 fra Agderforskning - vedlegg 2



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

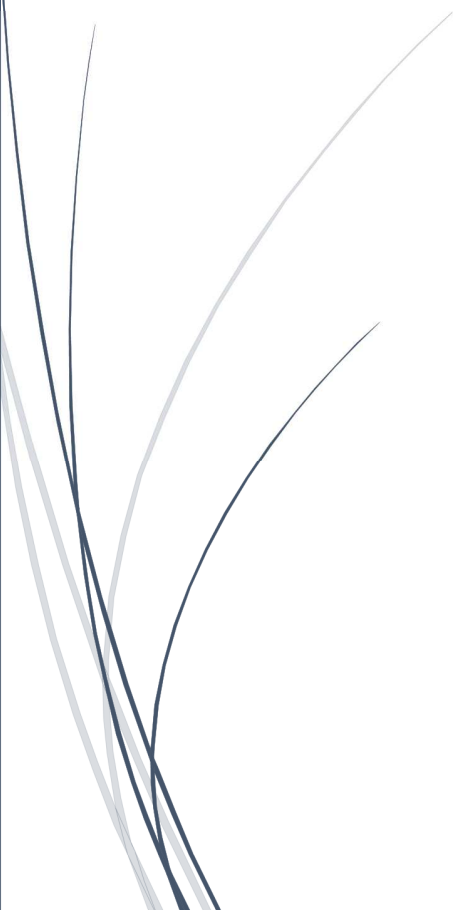


Vest-Agder
fylkeskommune

Juni 2018

Team Agder 2030

Kompetansestrategi for bedre balanse
mellom tilbud og etterspørsel i
arbeidsmarkedet i Agder



Innhold

1 Om strategien.....	2
1.1 Innledning	2
1.2 Mål, målgrupper og satsingsområder.....	2
1.3 Prosess og medvirkning	3
1.4 Fylkeskommunens rolle	4
2 Føringer og anbefalinger	4
2.1 Internasjonale anbefalinger	4
2.2 Nasjonale føringer.....	5
2.3 Regionale føringer.....	5
3 Et samfunn og arbeidsliv i endring.....	6
3.1 Arbeidsliv og utenforskap	6
3.2 Det nye arbeidslivet	6
3.3 Status og utfordringer for arbeidslivet i Agder	7
3.4 Styrker ved arbeidslivet i Agder	8
4 Satsingsområder.....	8
4.1 Utvikle kunnskap arbeidslivet etterspør	9
4.2 Kvalifisering til arbeidslivet	9
4.3 Ta i bruk og videreutvikle kompetansen i arbeidslivet	10
4.4 Skape et attraktivt arbeidsliv	11
5 Gjennomføring	12
5.1 Regionalt kompetanseforum	12
5.2 Regionalt kunnskapsgrunnlag	12
5.3 Kritiske suksessfaktorer for gjennomføring.....	12

1 Om strategien

1.1 Innledning

Denne strategien skal bidra til å løse utfordringer knyttet til ubalanse mellom tilbud og etterspørsel av *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 belyser to ulike 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. Dette indikerer en parallell satsing både på de som er *innenfor* og de som står *utenfor* arbeidslivet. Strategien er regional, men peker og på utfordringer som må løses nasjonalt. Strategien er *førende* for fylkeskommunene. Den er *veiledende* for aktørene i målgruppen, men tar samtidig mål av seg å være *samlende* for alle involverte.

Kompetansestrategien forkortes til TEAM Agder, for å understreke at den handler om å skape balanse mellom Tilbud og Etterspørsel i ArbeidsMarkedet i Agder og fordi måloppnåelse avhenger av god samhandling mellom ulike aktører og politikkområder.

1.2 Mål, målgrupper og satsingsområder

Overordnet mål for TEAM Agder er å bidra til en attraktiv og omstillingsdyktig region ved å ha en god balanse mellom tilbud og etterspørsel i det regionale arbeidsmarkedet.

Strategiens målgruppe er aktører fra både tilbudssiden i arbeidslivet (utdannings- og opplæringsaktører) og fra etterspørselssiden (arbeidsgivere og de som representerer dem), samt partene i arbeidslivet og aktører som kobler tilbud og etterspørsel. Se punkt 1.3.

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*

Strategien skal bidra til operasjonalisering av Regionplan Agder. Strategien skal foreslå konkrete tema under det enkelte 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).

1.3 Prosess og medvirkning

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

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, næringsavdelingen), 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.

Etterspørselssiden i arbeidslivet representert ved LO, KS, NHO, næringsklynger (GCE NODE, Eyde nettverket, USUS og Digin) og Sørlandet sykehus Helseforetak.

Tilbudssiden i arbeidslivet representert ved utdanningsavdelingene i fylkeskommune/videregående opplæring/fagskolen og Universitetet i Agder.

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 prosjektledelse i forarbeidet

På oppdrag fra fylkeskommunene, bisto Agderforskning i forarbeidet, og leverte i januar 2018 en rapport med anbefalinger for regionen. Som en del av arbeidet ble det gjennomført 5 samlinger. Her var både styringsgruppe, ressursgruppe og innspillsgruppen involvert. Målet med samlingene var data- og informasjonsinnhenting i tillegg til å være en arena for informasjonsutveksling og diskusjon rundt kompetansepoltiske temaer. Sammen med rapporten danner erfaringer fra prosessen grunnlag for innholdet i strategien (vedlegg 1).

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*. Prosjekt ble initiert av regjeringen ved Kunnskapsdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Deltakelse utløste tilskudd fra Kunnskapsdepartementet, som ble benyttet til å hente inn eksterne ressurser. Formålet beskrives i punkt 2.2. Sluttrapporten har vært input i strategien (vedlegg 2).

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.

Videre har fylkeskommunen fått en bredere samfunnsutviklerrolle med regionreformen, 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

OECD peker på viktige utfordringer på kompetansefeltet i Norge i rapporten "Skills Strategy Diagnostic Report Norway" fra 2014;

- Det er for dårlig informasjon om mulighetene på arbeidsmarkedene
- Vi har for mange voksne med for svake grunnleggende ferdigheter
- Vi har for mange personer på trygd
- Kompetansen i forhold til å starte egen bedrift er mangelfull
- Manglende ansvarliggjøring av det regionale nivået i kompetansepolitikken.

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 forvaltningsnivå.

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 fordrer et fortsatt godt arbeid med styringsområdene *gjennomføring, læringsutbytte og læringsmiljø*.

Agders internasjonale strategi har relevant fokus på utdanning, forskning, næringsliv og verdiskaping.

Den pågående *levetårssatsingen* 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 er 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 arbeidsstyrken¹. 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 konsekvenser, men og sosiale, 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 fagkompetanse 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 av varer og tjenester 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 kunnskapssamfunnet. Mange norske bedrifter har høy formell kompetanse blant sine medarbeidere og scorer høyt på innovasjon. Dette 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.

¹ **Arbeidsstyrken** er summen av de sysselsatte og de arbeidsledige, dvs. personer med tilknytning til arbeidsmarkedet (omtales ofte som de yrkesaktive). [Kilde: SSB.](#)

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 gass-sektoren 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. Etterspørselssiden 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 og en lavere sysselsettingsandel for innbyggere med minoritetsspråklig 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 strukturforskjeller 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 en overvekt av 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.
- Agder har sterke offentlige regionale partnerskap og Regionplan Agder bidrar til at aktørene trekker i samme retning.

4 Satsingsområder

Overordnet mål for TEAM Agder er å bidra til en attraktiv og omstillingsdyktig region ved å ha en god balanse mellom tilbud og etterspørsel i det regionale arbeidsmarkedet.

Med utgangspunkt i de skisserte samfunnstrender, utfordringer og styrker er fire satsingsområder valgt ut.

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

Satsingsområdene tar inn 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. I det omfattes både de som er innenfor og de som står utenfor eller står i fare for å falle utenfor arbeidslivet. Fokus må rettes mot å utvikle regionens fortrinn i en smart spesialiseringstankegang (VINN Agder).

Forslag til tema som skal bidra til operasjonalisering av strategien følger det enkelte satsingsområde. Disse er både omfattende og generelle tema som må bearbeides videre.

Satsingsområdene henger sammen med hovedsatsingsområdene *verdiskaping og grønn bærekraft* og *utdanning og kompetanse* i Regionplan Agder 2030 (vedtatt planprogram).

Resultater fra relevante prosesser som andre aktører har ansvar for kobles på underveis, særlig nevnes *næringsforesight* i regi av Business Region Kristiansand og utvikling av Eureka kompetanse i Arendal som regionalt kompetansesenter.

4.1 Utvikle kunnskap arbeidslivet etterspør

Endringer i samfunnet og arbeidslivet skjer raskt. Måloppnåelse avhenger av at aktørene matcher arbeidslivets reelle behov til enhver tid. Fremtidige satsinger må bygge på samfunnstrender og kunnskap om dagens og morgendagens arbeidsliv. Satsingsområdet inkluderer 1) planlegging og dimensjonering av utdanning og 2) distriktsvennlige utdanninger.

4.1.1 Planlegging og dimensjonering av utdanning

En god balanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet avhenger av god planlegging i forhold til faglig innhold og dimensjonering av utdanningsløp, både på videregående skole, fagskole og for høyere utdanning. Dette er et område som har et kontinuerlig fokus hos flere aktører. Et vellykket arbeid krever god dialog og et fungerende dynamisk 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, videregående opplæring, fagskole og høyskole- og universitetsutdanning.

4.1.2 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 Kvalifisering 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 ha god samhandling med nasjonale myndigheter med sikte på å påvirke nasjonal kompetansepolitikk. Satsingsområdet inkluderer 1) gjennomføring videregående opplæring, 2) karriereveiledning og rådgivning, 3) inkludering av unge i arbeidslivet og 4) kvalifisering av minoritetsspråklige for utdanning og arbeidsliv.

4.2.1 Gjennomføring videregående opplæring

Det er avgjørende at flest mulig gjennomfører 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 godt tverrfaglig arbeid. Dette har bidratt positivt. En fortsatt positiv utvikling vil avhenge av et systematisk samarbeid mellom kommuner og fylkeskommuner. Agderfylkene skiller seg og positivt ut ved å tilby læreplasser. En sentral utfordring fremover er å skaffe flere læreplasser for ungdom som har behov for tilrettelagt opplæring.

4.2.2 Karriereveiledning og rådgivning i grunnskole og videregående opplæring

Karriereveiledning er et kraftig 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. Fokus må særlig rettes mot overgangene mellom grunnskole og videregående skole og høyere utdanning. 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.

4.2.3 Inkludering av unge i arbeidslivet

Levekårsutfordringer er større i Agder enn for landsgjennomsnittet. Tema og tiltak som kan bidra til å løse utfordringene er mange. Eksempler er individuell jobbstøtte (IPS), ulike inkluderingsinitiativ fra næringslivet eller alternative løsninger for gjennomføring av grunnskole og/eller videregående skole.

4.2.4 Kvalifisering av minoritetsspråklige for utdanning og arbeidsliv

Utdanning er viktigste virkemiddel for å hindre utenforskap og bidra til inkludering. Dette gjelder og for innvandrere, se punkt 3.3. Karrieresentrene har tilbud om opplæring av voksne minoritetsspråklige. Dette er et prioritert område i fylkeskommunenens 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 rigges for 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 bevisstgjøring rundt tema er nødvendig. Satsingsområdet omfatter 1) etter- og videreutdanning, 2) økt kvinnetildeltakelse i arbeidslivet og 3) arbeidsplassen som læringsarena for formalisering av fagkompetanse.

4.2.1 Etter- og videreutdanning

Siden arbeidslivet endrer seg raskt er det et økende behov for etter- og videreutdanning i ulike former, både i privat og offentlig sektor. Tilbudet er stort og aktørene er mange. Den pågående digitaliseringen i arbeidslivet med endring av oppgaver og kompetansebehov hos arbeidstakere aktualiserer satsingsområdet. Spørsmål rundt finansiering er høyaktuelle. Dette er spesielt viktig for små og mellomstore bedrifter og for personer utenfor arbeidslivet. Agder må samhandle med nasjonale myndigheter i forhold til mulige tilskuddsordninger som kan møte dette behovet.

4.3.2 Økt kvinneheltid 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. Tema har allerede et stort fokus; blant annet samarbeider fylkene med KS Agder om *Nettverk for heltidskultur på Sørlandet* som er et tilbud til offentlige arbeidsgivere som ønsker å innføre heltidskultur. Det pågår en rekke andre prosjekter som har likestilling og inkludering i arbeidslivet som mål.

4.3.3 Arbeidsplassen som læringsarena for formalisering av fagkompetanse

Arbeidsplassen representerer en viktig lærings- og opplæringsarena. Det finnes flere muligheter for hvordan voksne kan 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

Målet om at Agder skal bli en attraktiv og omstillingsdyktig region henger nøye sammen med hvorvidt landsdelen kan by på et attraktivt og mangfoldig arbeidsliv. Dette krever systematisk innsats over tid og problemstillinger knyttet til dette må løftes høyere opp på dagsorden. Satsingsområdet omfatter 1) forsterket kobling mellom tilbud og etterspørsel i arbeidslivet og 2) systematisk arbeid med å beholde og tiltrekke kompetent arbeidskraft i og til Agder.

4.3.1 Forsterket kobling mellom tilbud og etterspørselssiden i arbeidslivet

Nyutdannede i Agder 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 rekrutteringsprosesser i denne delen av landet. En måte å forebygge dette på kan være å etablere en tidlig dialog mellom kandidater og potensielle arbeidsgiveres, for eksempel gjennom traineeprogram eller egne opplegg for yrkesrettet praksis.

4.3.2 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 kompetent arbeidskraft, både i Agder og til Agder. Det vil kreve at etterspørselssiden i arbeidslivet har transparente og synlige rekrutteringsprosesser og at fokus rettes mot et mer likestilt arbeidsliv. For å tiltrekke utenlandsk arbeidskraft til regionen må det systematisk tilrettelegges 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 dette området.

5 Gjennomføring

5.1 Regionalt kompetanseforum

Satsingsområdene operasjonaliseres gjennom etablering av 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. Målsetting vil være 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 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.

5.2 Regionalt kunnskapsgrunnlag

Et oppdatert og relevant *regionalt kunnskapsgrunnlag* danner grunnlag for arbeidet i regionalt kompetanseforum, og er en forutsetning for å lykkes med å arbeidet om å bedre balansen mellom tilbud og etterspørsel i det regionale arbeidsmarkedet. Kunnskapsgrunnlaget skal sammenfatte relevant informasjon og bidra til at aktørene får en felles forståelse av arbeidsmarkedets utfordringer, utviklingspotensial og kompetansebehov regionalt. Det skal være en tydelig avgrensning av bruksområde, innhold og begrensninger. Samarbeid på tvers av regioner er hensiktsmessig.

Fylkeskommunene (utdanningsavdeling og regionalavdeling) tar ansvar for å fasilitere og koordinere arbeidet med å utarbeide et kunnskapsgrunnlag. Informasjon herfra vil indikere hvilke temaer som prioriteres i regionalt kompetanseforum. Fylkeskommunene må delta aktivt i nasjonale nettverk som arbeider med regionale kunnskapsgrunnlag og prognoser.

5.3 Kritiske suksessfaktorer for gjennomføring

- Strategien må bygge en samarbeidsstruktur som bidrar til at involverte aktører sammen kan takle både uforutsette og mer langsiktige endringer i arbeidsmarkedet.
- Strategien må være forankret i fylkeskommunens toppledelse og samarbeidet på tvers av fagområder/avdelinger må være aktivt.
- Det må settes av tilstrekkelige ressurser til oppfølging av arbeidet.
- Deltakere i kompetanseforumet må føle eierskap til strategien og samtidig ha mandat til å initiere og gjennomføre tiltak.
- Det må tilrettelegges for god kobling mot nasjonal kompetansepolitikk.
- Arbeidet med gjennomføring av TEAM Agder samkjøres systematisk med oppfølging av Regionplan Agder 2030.



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

Agderforskning

Tittel	Bedre balanse i tilbud og etterspørsel etter kompetanse i regionale arbeidsmarkeder
Forfattere	Hans Christian Garmann Johnsen, Migle 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.

Agderforskning

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
INNHOLDSFORTEGNELSE.....	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 ÅGDER 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/>

Agderforskning

- 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 strategy: 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 *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 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: Nasjonal kompetansepolitisk strategi 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: Nasjonal kompetansepolitisk strategi 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

Agderforskning

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

«Et viktig mål for det kompetansepolitiske 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 kompetansepolitisk 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 knyttes 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

Agderforskning

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.

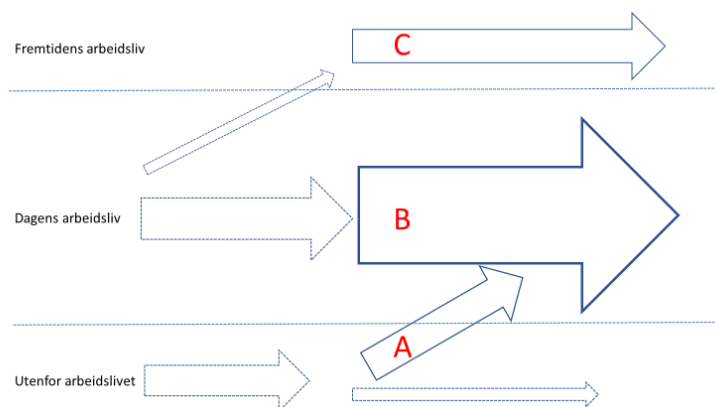
⁴ GTAI. (2016). Germany Trade & Invest, Industrie 4.0 - Smart Manufacturing for the Future. 2016, Germany Trade & Invest: Berlin. p. 1-40.

Agderforskning

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 etablerte arbeidslivet, de vi kan kalle fremtidens eller det nye arbeidslivet. I denne gruppen inngår entreprenører,

Agderforskning

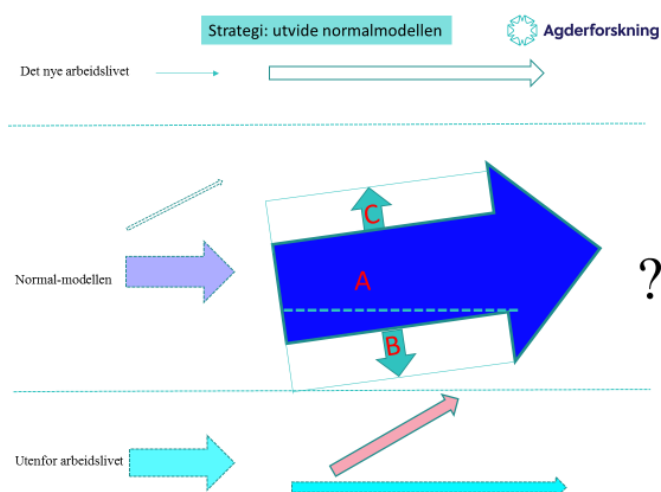
folk som velger sin egen, selvstendige vei, eller som driver en form for sosialt entreprenørskap. Det kan være folk som selger tjenester på ulike digitale plattformer, eller deltar i delingsøkonomien. Dette gir tre mulige hovedstrategier:

- 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

Agderforskning

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 konkret, 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 vektinger mellom de tre utfordringene. For eksempel 60 % på inkludering, og 20 % på de to andre. Slike vektinger 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.

Agderforskning

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.

Agderforskning

- 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



Agderforskning

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

Agderforskning

Anbefalinger:

- Styrke livslang læringskultur
- Undersøk den lave kvinndeltakelsen 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.

Syssetling

Agder har en lavere syssetlingsandel (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>

Agderforskning

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 yrkesdeltakelsen:

- 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 «innsamlingslønn» 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, hjemmевærende 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

Agderforskning

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).

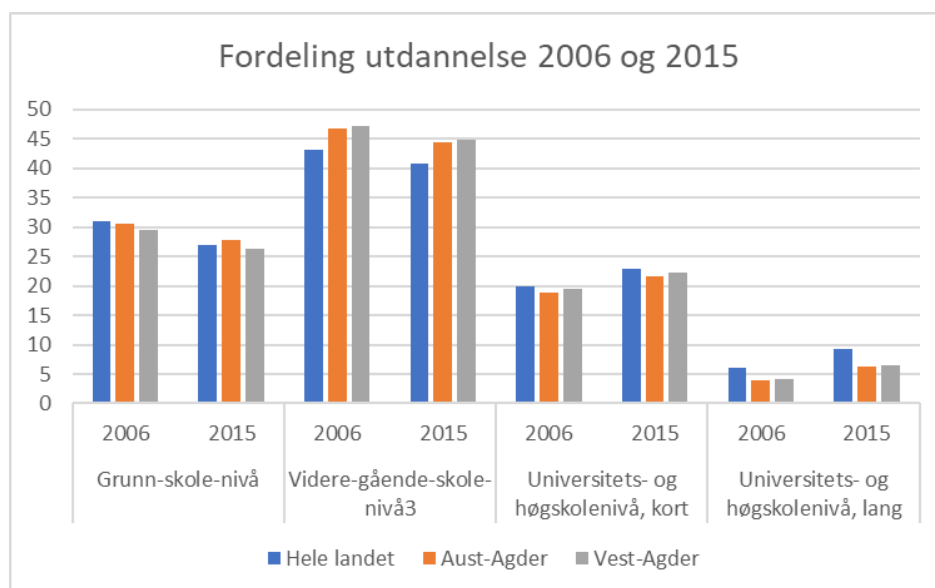
Agderforskning

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

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)

Agderforskning

- 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 arbeidsfør 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.

Agderforskning

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.

Agderforskning

Det fremkom ønske om nye strategier, bedre koordinering og økt kompetanse på utenforskapet. Et tiltak kan være større regional selvråderett (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.

Agderforskning

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>

Agderforskning

Tabell 2: Rammeverk for kompetansestrategi

	Utvikle relevant kunnskap	Aktivere 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.

Agderforskning

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.

Agderforskning

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.

Agderforskning

- 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/>
- Mjaavatn, 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

Agderforskning

- 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, Migle 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.

Agderforskning



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

Saksframlegg/Melding

Arkivsak-dok.
Saksbehandler

16/11887-84
Mette G Simonsen

Utvalg	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	01.06.2018

Eventuelt

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Saken tas til orientering



AUST-AGDER
FYLKESKOMMUNE

Melding

Arkivsak-dok.
Saksbehandler

18/4067-1
Bernt Skutlaberg

Utvalg	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	01.06.2018
Utdanningskomitéen	12.06.2018
Fylkestinget	19.06.2018

Årsmelding for 2017 fra Nasjonal digital læringsarena (NDLA)

1. FORSLAG TIL VEDTAK

Fylkesrådmannen fremmer slikt forslag til vedtak:

Årsmelding for Nasjonal digital læringsarena (NDLA) for 2017 tas til etterretning.

2. BAKGRUNN FOR SAKEN

Årsmelding for Nasjonal digital læringsarena for 2017 legges med dette fram for fylkestinget

3. KONKLUSJON

Fylkesrådmannen anbefaler fylkestinget å ta årsmeldingen til etterretning.

Vedlegg

NDLA_Årsmelding_2017

17

NDLA

NASJONAL DIGITAL
LÆRINGSARENA

ÅRSMELDING
FOR 2017

ndla

INNHold

FRA STYRELEDER	4
FRA REDAKTØR	5
1. STYRING OG LEDELSE I NDLA	7
1.1 NDLAs styre og arbeidsutvalg	
1.2 Styringsaktiviteter	
1.3 Organisering av NDLA	
2. KJERNEVIRKSOMHETEN I NDLA	13
2.1 Mål	
2.2 Kvalitetsmodell	
2.3 Aktiviteten i kjerneteamene og prosessene	
3. ADMINISTRASJON OG STØTTETJENESTER	25
3.1. Organisering	
3.2 Administrativ aktivitet 2016	
3.3 Personalforvaltning	
3.4 Medarbeidere knyttet til innkjøpsavtaler	
4. ØKONOMI	28
4.1 Inntektsgrunnlag	
4.2 Regnskap 2017	
4.3 Fordeling av utgifter mellom refusjon fra fylkeskommuner og offentlige innkjøp	
5. GLOBLAT DIGITALT BIBLIOTEK	30

FRA STYRELEDER



JOHN ARVE EIDE

Fylkesdirektør videregående opplæring
Akershus fylkeskommune

Styreleder for NDLA

I 2017 har vi feiret at NDLA har vært med å skape en bedre skole i 10 år. Siden oppstarten i 2007 har tusenvis av lærere bidratt, og hundretusenvis elever og læringer brukt NDLA i sitt læringsarbeid. Det er vi stolte av.

I året som gikk ble NDLA kåret til verdens beste åpne nettsted for læring av Open Education Consortium. Dette er en anerkjennelse av at den viktige jobben som gjøres av lærere i videregående skoler, for å få frem åpne digitale læremidler av høy kvalitet i alle fag.

Videre har NDLA både inspirert og høstet heder internasjonalt. Læremidler er et fylkeskommunalt ansvar. Ved å bruke om lag 20% av våre læremiddel budsjett i NDLA bidrar vi til utvikling av den digitale siden av læremidler. Vi vet alle at den teknologiske utviklingen utfordrer opplæringsinstitusjonene og arbeidslivet i stor grad. Det betyr at både ungdommer i utdanning og vi som deltakere i arbeidsliv vil arbeide på andre måter framover.

Digitaliseringen vil få stadig større betydning både for måten vi lærer på og måten vi utfører arbeidsoppgavene våre på. Bare ved aktiv deltagelse og engasjement kan vi påvirke og ta innover oss denne utviklingen. Derfor er ikke bare produksjonen til NDLA viktig – også selve organiseringen av NDLA er av stor betydning: Et NDLA som engasjerer og bidrar til samarbeid mellom lærere og fagmiljø på tvers av fylkene har avgjørende betydning for kvalitetsutvikling innen feltet.

Det er derfor også hyggelig å observere at kommunalt nivå nå ønsker å etablere tilsvarende satsing innenfor skoler på trinn 1-10.

I løpet av 2017 har styret jobbet intensivt for å lukke avvik i revisjonsrapporten fra 2015. Vi har styrket organisasjonen og administrasjonen som del av dette arbeidet. Som styre er det også viktig at vi sikrer og utvikler NDLA til fortsatt å være en solid garantist for gode digitale læremidler innen videregående opplæring for dagens og morgendagens elever.

Som styreleder vil jeg rette en stor takk til alle lærere og NDLA-medarbeidere som bidrar med sin kompetanse og utrettelige arbeid for å utvikle gode læremidler.

Videre vil jeg rette en spesiell takk til medarbeiderne i NDLA for det solide arbeidet som er utført når det gjelder oppfølgingen av revisjonsrapporten og utvikling av de administrative og organisasjonsmessige sidene av NDLA.

FRA REDAKTØR



CHRISTER GUNDERSEN

Konst.daglig leder

Nasjonal digital læringsarena er det største pedagogiske samarbeidet i norsk skole. Igjennom NDLA finner lærere og leverandører fra hele landet sammen og skaper nytt innhold. I fellesskap lager vi læremidler med høy kvalitet som elever og læringer raskt tar i bruk og ser på som sine egne.

Læremidlene blir best når læreren slippes til. Lærere vet hva de vil ha til egen undervisning og fortjener å få en rolle i prosessen. Over 300 lærere og andre med spisskompetanse fra norske skoler har de siste årene bidratt til utvikling av NDLA de siste årene.

For oss i NDLA er dialog med brukerne sentralt, og vi er nå inne i det tredje året med systematisk og målbevisst satsing på pilotklasser og pilotskoler. Dette er elever og lærere som gir løpende tilbakemeldinger til utviklingen av NDLA. I 2017 har vi hatt 14 klasser med 350 elever og lærere som bidrar i dette arbeidet.

Vi i NDLA utvikler og tilbyr åpne digitale læringsressurser for videregående opplæring. Vårt innhold er tilgjengelig for alle, hvor som helst og når som helst. Dette betyr også at alle forlag og bedrifter som ønsker det, kan utvikle innhold basert på NDLA. NDLA bidrar gjennom denne utviklingen til et åpent marked, noe som bidrar til økt valgfrihet for både lærere og elever.

2017 har vært et krevende år. I media har vi i NDLA fått frem at selskapet nå har en trygg og solid organisasjon med administrativ orden og fokus på medvirkning. Arbeidet med å øke kompetanse hos medarbeidere rundt innkjøpsregler, avvikshåndtering og arkivering ble videreført i 2017. Kvalitetssystemer med rutiner og maler er utarbeidet videre, og medarbeidere har fått oppfølging med kurs etter oppgaver og etter behov.

NDLA var i 2017 det mest brukte digitale læremiddelet i videregående opplæring, og 2017 var et år med fortsatt vekst.

Det er mange som skal ha takk for at året ble så godt som det ble. Kvaliteten på leveransene fra våre mange leverandører og medarbeidere har vært svært god. NDLAs medarbeidere har utvist et sterkt kollegialt samhold gjennom hele året. Dette har gjort at resultatene ble så gode som de ble, og det er det mange elever og lærere som er takknemlige for. NDLA er et produkt av samarbeid, for og med lærere og elever. NDLA er et nasjonal fellesgode, fritt tilgjengelig for allmennheten.

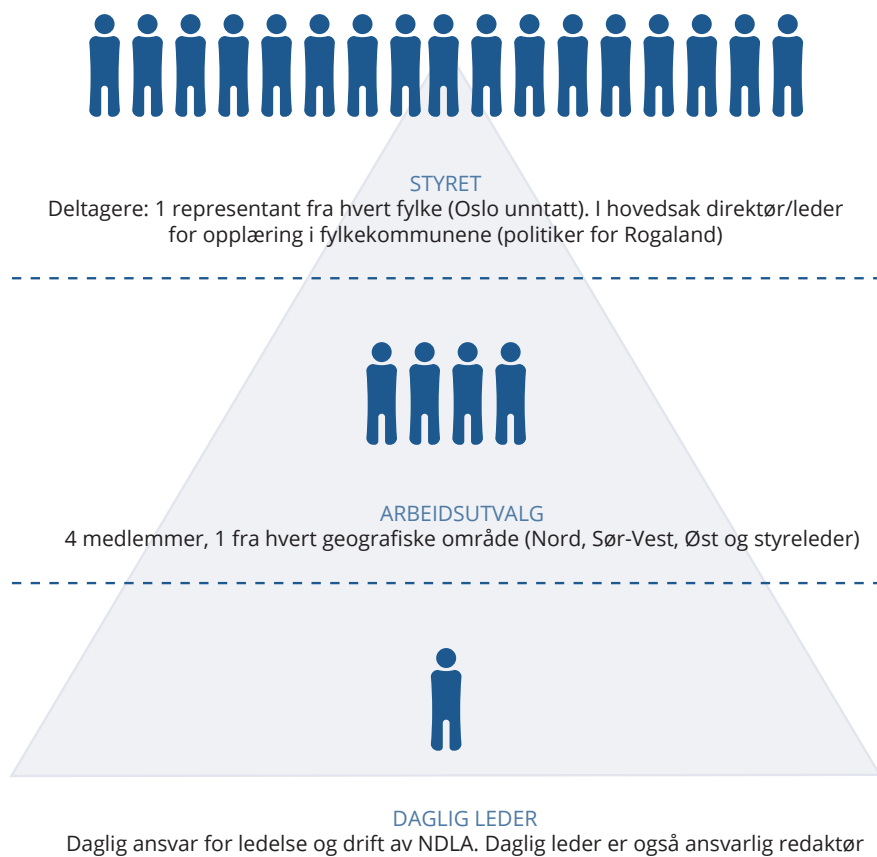
Tusen takk for det gode samarbeidet i 2017.

1. STYRING OG LEDELSE I NDLA

1.1 NDLAs styre og arbeidsutvalg

NDLA er et samarbeid mellom 18 av landets 19 fylkeskommuner.
Oslo er det eneste fylket som ikke deltar i samarbeidet.

Tabell 1.1 Organisering av ansvar og ledelse i NDLA



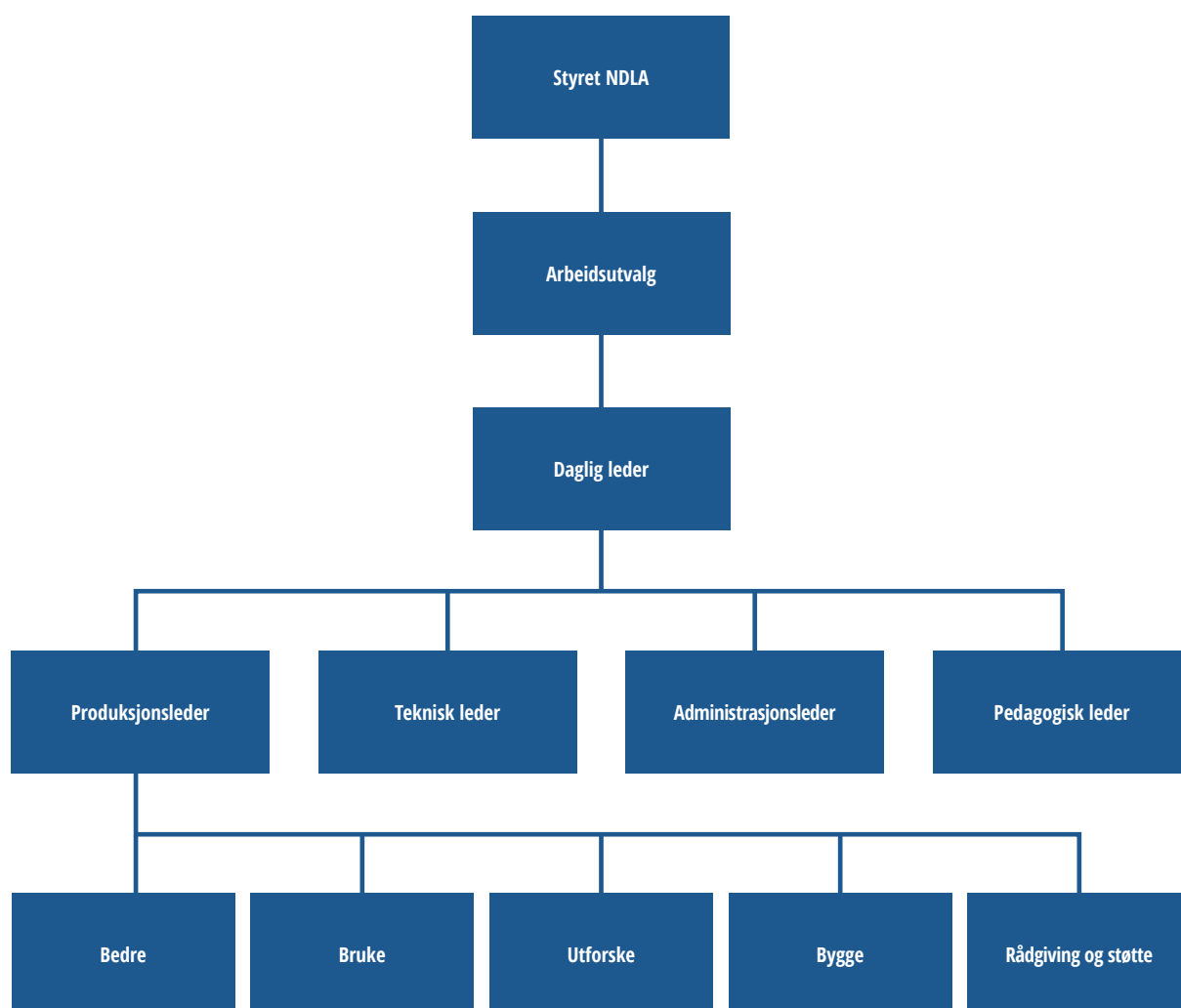
Arbeidsutvalget er sammensatt av 4 representanter, en fra hver opplæringsregion samt styreleder. Leder for arbeidsutvalget var i 2017 John-Arve Eide, Akershus fylkeskommune. I tillegg bestod

arbeidsutvalget av Bernt Skutlaberg og Solveig Olsen. Øystein Johannesen som representerte region nord gikk ved årskiftet over i annen stilling. Det ble ikke utpekt nytt medlem etter ham.

Tabell 1.1 NDLAs styresammensetning 2017

FYLKESKOMMUNE	NAVN	STILLING
Akershus	John Arve Eide, daglig leder	Direktør opplæring
Aust-Agder	Bernt Skutlaberg	Utdanningssjef
Buskerud	Jan Helge Atterås	Fylkesutdanningssjef
Finnmark	Lisbeth Sandtrøen	Opplæringssjef
Hedmark	Tore Gregersen	Fylkessjef for videregående opplæring
Hordaland	Svein Leidulf Heggheim	Fylkesdirektør for opplæring
Møre og Romsdal	Erik Brekken	Fylkesutdanningssjef
Nordland	Nina Ellingsen Høiskar	Fylkesutdanningssjef
Nord-Trøndelag	Vegard Iversen	Fylkesopplæringssjef
Oppland	Inge Myklebust	Fylkesopplæringssjef
Rogaland	Håkon Faarlund Hetland	Fylkespolitiker
Sogn og Fjordane	Bekka Skaasheim	Fylkesdirektør
Sør-Trøndelag	Inger Johanne Christensen	Fylkesdirektør for opplæring
Telemark	Helge Galdal	Fylkesopplæringssjef
Troms	Sedolf Slettli	Fylkesutdanningssjef
Vest-Agder	Arly Hauge	Fylkesutdanningssjef
Vestfold	Lisbeth Eeg Svensson	Direktør utdanningssektoren
Østfold	Solveig Olsen	Fylkesutdanningssjef

Figur 1.4 NDLA er organisert slik:



1.2 Styringsaktiviteter

STYRET OG ARBEIDSUTVALG

Styret i NDLA hadde i 2017 to møter og behandlet til sammen 15 saker. Arbeidsutvalget for NDLA hadde 2 møter og behandlet 10 saker

FYLKESKONTAKTER

Hvert eierfylket har oppnevnt en fylkeskontakt som sammen utgjør et fylkeskontaktnettverk. Fylkeskontaktene er et nyttig bindeledd mellom eierfylkene og NDLA. Fylkeskontaktene oppnevner

selv et arbeidsutvalg – FKAU, som er sammensatt av en representant fra hver utdanningsregion.

Fylkeskontaktkollegiet hadde et møte i 2017.

1.3 Organisering av NDLA

Administrasjonen i NDLA er lagt under Opplæringsavdelinga i Hordaland fylkeskommune som egen seksjon. Daglig leder rapporterer direkte til fylkesdirektør for opplæring i saker som angår administrative/personalmessige forhold og til styreleder i saker som gjelder drift av NDLA.

Ledergruppens medlemmer er med unnatak av leder for styring tilsatt i Hordaland fylkeskommune.

Alle med lederansvar i NDLA er fylkeskommunalt tilsatt. Dette gjelder også våre teamledere. (se 1.3 organisering av NDLA.)

Leder for produksjon har ansvaret for ledelse og styring av i alt 5 faggrupper, alle ledet av teamledere. Alle teamlederne er tilsatt i samarbeidende fylkeskommuner og rapporterer til produksjonsleder i alle

faglige spørsmål, og administrativt til sin leder i de repertive fylkeskommunene.

Faget bedre og bygge utvikler og vedlikeholder det faglige innholdet i NDLA. I 2017 har NDLA videreutviklet en organisering med egne læremiddelansvarlige for fag innen fagområdet bedre. Dette har styrket evnen til å levere god og lik kvalitet på tvers av fagene. Leder i bygge og bedre fag har sammen med et team av læremiddelansvarlige ansvaret for utvikling av nye fag, revisjon og forbedringer av faglig innhold. I tillegg har teamet ansvar for tilrettelegging av struktur og innhold for overføring av alle fag fra gammel plattform til Nye NDLA. De fleste læremiddelansvarlige har lang fartstid i NDLA, og behersker både faglige, didaktiske, redaksjonelle og tekniske oppgaver. Ansvaret er fordelt mellom 8 læremiddelansvarlige.

Utvikling av nye fag og revisjon av fag er organisert som prosjekter der personer med faglig spisskompetanse hentes inn for en periode på ett til to år, enten via hel eller delvis fristilling fra lærerstilling, eller gjennom en lærerkontrakter.

2. KJERNEVIRKSOMHETEN I NDLA

Kjernevirksomheten er organisert i en produksjonslinje som retter all innsats mot våre sluttbrukere. NDLAs sluttbrukere er elever og lærlinger som sammen med sine lærere og veiledere bruker NDLA i læringsarbeidet.

NDLA.no var i 2017 Norges største nettsted med læremidler for videregående opplæring, med mellom 60 og 70 tusen daglige besøk i normale skoleuker. I uke 47 i 2017 nådde NDLA en ny milepæl, med over 1 million sider vist i løpet av samme uke (1 003 725).

NDLA formidlet og utviklet i 2017 digitale læremidler i 102 eksamensfag i videregående opplæring, til en kostnad av 446 kroner i året per elev. Dette

fordelte seg på 39 læreplaner med 46 faglige innganger.

NDLA.no alene inneholder i dag mer enn 170 tusen læringsressurser som fagartikler, videoer og interaktiviteter til fri allmenn bruk. NDLAs innhold er, med få unntak, tilgjengelig på åpen lisens. Dette gjør NDLA og videregående skole i Norge til en foregangsaktør internasjonalt innen åpne læremidler (OER - Open Educational Resources).

2.1 Mål

Styret i NDLA har vedtatt fire overordnede mål. Disse danner grunnlaget for NDLAs prioriteringer og aktivitet.

2.1.1 OVERORDNEDE MÅL

1. Økt besøk og trafikk på NDLAs tjeneste
2. Forbedret brukertilfredshet og opplevd læringseffekt
3. Økt tilgjengelighet for NDLAs innhold og tjenester der elever og lærere ønsker at NDLA skal være
4. Mer kostnadseffektiv og kvalitetssikret produksjon

Tabell 2.1 Aktivitet fordelt på programområde

PROGRAMOMRÅDE	LÆREPLANER	FAGLIGE INNGANGER	EKSAMENS FAG *	STATUS EKSAMENSFAG 31.12 2017
Fellesfag	11	11	27	26 komplette 1 i utvikling
Yrkesprogram	17	17	49	44 komplette 5 i utvikling
Programfag for studie-spesialiserende / studieforberedende	11	18	26	22 komplette 4 i utvikling
Sum	39	46	102	92 komplette 10 i utvikling

*Med eksamensfag menes fag der elever/privatister minimum skal ha standpunktkarakter eller eksamenskarakter.

2.1.2 MÅLOPPNÅELSE I 2017

Mål 1 – Økt besøk og trafikk på NDLAs tjenester

Utviklingen i bruk hos NDLA har vært jevn siden oppstarten. I 2017 passerte brukertallene flere store milepæler:

Siden 1.1.2009:

- 172 millioner sider vist
- 60 317 750 besøk

I 2017 har NDLA hatt:

- overkant av 31,4 millioner sidevisninger og 12,4 millioner besøk i 2017
- 300 tusen besøk og 200 tusen brukere i snitt i normale skoleuger (fridager unntatt)

Trafikken på NDLA.no økte jevnt i hele 2017. Antall besøk økte med 626 000 i 2017, en økning på 5,3 %. Dette samtidig som antall brukere har økt med 28856. Også antall sidevisninger økte med 3 millioner, en økning på 11%

Første halvår 2017 lå antall besøk i starten av hver uke på rundt 55 tusen pr. dag i normale undervisningsuger. Andre halvår økte antallet besøk til rundt 65 tusen pr. dag. I november hadde vi hele ni dager med mer enn 70 000 besøk. Dagen med flest besøk ble 22. mai 2017 med hele 77 726 besøk og 217 446 sider vist.

BRUK OG UTVIKLING AV NYE FAG

NDLAs målgruppe er sammensatt av rundt 220 000 fordelt på lærere, elever og lærlinger i videregående opplæring. Høsten 2017 søkte 73 707 elever plass i Vg1. Det var en liten nedgang i elevtall i forhold til tidligere år. Av disse søkte 52 % et av de studieforberedende programmene, mens 48% valgte et yrkesfag. I og med at søkertallet gikk ned i 2017, ser vi bare en moderat økning i antall brukere. Den relative økningen i bruk justert for færre potensielle elevbrukere i skolen, er imidlertid stabil.

Statistikken viser at det er flere elever som bruker NDLA-fag enn det elevtallet i faget skulle tilsi. Dette handler om at elever i ett fag bruker innhold som hører til i et annet; for eksempel at man i norskfaget bruker ressurser fra kommunikasjon og kultur-fagene.

Enkelte fag brukes dessuten i større grad på kveldstid enn i skoletiden. Kroppsøvningsfaget er et eksempel på dette. På skolen er elevene aktiv i kroppsøvnings-timene, mens de på kveldstid planlegger aktivitet eller setter seg inn i lærestoffet som ligger på NDLA.

172

MILLIONER
sidevisninger siden 2009

31,4

MILLIONER
sidevisninger i året

5,3%

BRUKERVEKST
på NDLA siden 2016

200

TUSEN
unike brukere i uken i 2017

Mål 2 – Forbedret brukertilfredshet og opplevd læringseffekt

Arbeidet med kvantitative og kvalitative undersøkelser gjennom blant annet brukertester og intervjuer med elever og lærere i 14 pilotklasser ble videreført fra skoleåret 2016/2017 til høst 2017. Det fagredaksjonelle teamet utarbeidet testoppdrag for klassene i samarbeid med team for brukertesting. Klassene delte sine erfaringer i klasserommet og viste oss hvordan de benytter NDLA i sine læringsprosesser. Resultatene fra

testene brukes når læringsressurser i fagene utvikles og oppdateres.

I 2017, som i 2016, peker brukerne på NDLA sitt medierike innhold og aktiviserende innhold som svært godt. Lærestoffet gir variasjon i undervisningen, bidrar til differensiering, og er både et alternativ og et supplement til tradisjonelle fagtekster. Dette gir brukerne anledning til å bruke lærestoffet på ulikt vis, og gir bedre mulighet for ivareta elevenes ulike læringsstiler.

Gjennom hele året ble det jobbet med måling og analyse. Høsten 2017 har NDLA etablert åtte nye områder for måling:

1. Metadata og tagging
2. Presentere kontekst og informasjon
3. Rating og prioritering
4. Videresending
5. Måling (samlet)
6. Søkeord og landingssider,
7. Tilbakemelding fra brukere
8. Dele innhold på andre plattformer.

Mål 3 – NDLAs innhold og tjenester skal ha økt tilgjengelighet der elever og lærere ønsker at NDLA skal være

Fagene kinesisk 2, tysk 2, brønnteknikk Vg2, havbunnsinstallasjoner Vg3 og mekaniske kabeloperasjoner Vg3 ble ferdigstilt til skolestart 2017. Det samme gjaldt i hovedsak fagene bygg- og anleggsteknikk vg1, mediasamfunnet vg2 og medieuttrykk vg2. Disse fagene ble endelig ferdigstilt i løpet av høsten 2017. Det ble også utviklet nytt innhold for faget naturbruk vg1, slik at faget nå er mer komplett.

Språkfagene gir i form av et rikt innhold med tekst, video, lyd og interaktivitet elevene god støtte i arbeidet med skriftlige og muntlige ferdigheter. Mediefagene er produsert i læringsstier som støtter

opp under både teoretisk og praktisk opplæring.

Høsten 2017 startet NDLA arbeidet med utvikling av programfaget sosiologi og sosialantropologi og fellesfaget religion og etikk. I forkant ble det gjennomført workshops med faglærere, en representant fra lærerutdanningen, og mulige eksterne samarbeidspartnere. Blant disse kan nevnes Globalis, Kjønnsforskning, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn, Statistisk sentralbyrå og FN-sambandet. Også kommersielle leverandører fra forlagsbransjen og andre deler av læremiddelbransjen deltok.

I utviklingen av religionsfaget følger NDLA nøye med på debatten rundt kjerneelementer i forarbeidet til den nye læreplanen for faget. Den røde tråden i fagutviklingen vil være livssynsdialog og «nedenfra»-perspektiv som supplement til det normative perspektivet som preger mye av dagens læremidler på fagområdet.

Utviklingen av sørsamisk vg2 fortsetter i skoleåret 2017-2018 med tanke på ferdigstilling til skolestart 2018.

ELEVER OG LÆRERE NÅR NDLAS INNHOLD GJENNOM EN REKKE KANALER:

- På NDLAs egne nettsteder: ndla.no, fyr.ndla.no, deling.ndla.no med flere
- Fra søkemotorer som viser sluttbrukeren videre til enkelte innholdssider på nettsidene
- Gjennom læringsplattformer
- På YouTube
- I egne og andres Facebook-grupper, -sider og -profiler
- I nyhetsbrev
- Gjennom nedlastbare filer som åpnes, bearbeides og deles gjennom programvare på brukernes egne maskiner
- Gjennom NDLAs bidrag til eksterne tjenester, som Khan Academy

I arbeidet med å utvikle ny presentasjon og teknisk plattform for NDLA (Nye NDLA) har vi tatt tak i en rekke problemstillinger som brukerne har bedt om. Det er også tatt hensyn til lisens- og opphavsproblematikk, semantisk organisering av innhold, søkeproblematikk, universell utforming og å finne frem i store komplekse fagstrukturer i ny løsning.

Det er bygget API-er for at tredjeparts-aktører skal kunne hente innholdet til NDLA inne i læremiddelsystemer,

læringsprogramvare, tekstbehandlere, presentasjonsverktøy med flere.

Den nye brukeropplevelsen er utviklet med grunnprinsippet om responsivitet slik at innholdet skal oppleves like god på skjermer for mobiltelefoner, pads, bærbare maskiner, PC-er og store skjermer.

NDLA-INNHOLD BRUKT UTENFOR NDLA.NO

Det er med dagens plattform vanskelig for NDLA å måle bruken av NDLAs innholdsressurser når de lastes ned, skrives ut, tas inn i læringsplattformer eller brukes i annen programvare. Undersøkelser som er gjort med stikkprøver og kvalitative undersøkelser, indikerer at denne bruken kan utgjøre mer enn 30 % ut over den bruken som vises i NDLA sine måleverktøy.

I 2017 ble det lastet ned ulike dokumenter (utenom bilder) fra ndla.no totalt 1 022 961 ganger. En del bruker også NDLA som et springbrett til andre sider. Det ble klikket på lenker til andre sider 1 638 527 ganger i 2017. I tillegg ble det klikket på «Spill av» på videoer på NDLA 454 662 ganger. Pauseknappen ble brukt 337 448 ganger. Det kan bety at elever og lærere ser på instruksjon samtidig som de løser oppgaver, eller at de repeterer innhold fra videoer i eget tempo.

YOUTUBE

NDLA-videoer er avspilt over 1 million ganger (1 033 186) med en total spilletid på over 40 tusen timer i 2017. Dette innebærer en økning på nesten 40 prosent sammenlignet med 2016. Totalt har brukere nå avspilt til sammen 14 år og 238 dager med NDLA-videoer på YouTube siden starten av målingene ved skolestart i 2012.

BRUK AV NDLA TIL EKSAMEN

Det ble gjort flere tiltak knyttet mot eksamensavvikling i mai og juni 2017

- NDLA oppdaterte fagforsider til eksamensrelatert stoff
- Vi fortsatte samarbeidet med Ung.no som promoterte ressurser som kan hjelpe elever gjennom eksamenstiden. Tema: Studieteknikk, hvordan huske pensum, slik takler du nervene og ulike rettigheter knyttet til eksamen.
- NDLA samlet og promoterte eksamensrelevante videoer i egen eksamensspilleliste på Youtube. Den mest viste videoen ble vist 41 tusen ganger.
- NDLA videoer ble delt på Youtube 3600 ganger.
- NDLA gjennomførte Kahoot-konkurranser live der alle elever

kunne delta. Teama var hvordan en kunne forberede seg til eksamen.

- NDLA brukte også facebook, instagram og snapchat til å dele eksamenstips til elever, både fra oss i NDLA, Helsesista og fra den ene pilotklassen på Bømlo.

KOMMUNIKASJON MED SLUTTBRUKERE I NYHETSBREV OG I SOSIALE MEDIER

NDLA opererer i mer enn 70 sosiale kontoer og kommuniserer med sluttbrukerne på NDLa's egne kontakttjenester. I 2017 var NDLA i kontakt med sine brukere 23085 ganger. Vi sendte ut 2573 oppdateringer og mottok 1655 meldinger i 2017.

Det sendes hver måned ut en rekke nyhetsbrev til fylkeskontakter, fagnettverk og NDLa's nettverk av lærere. Egne grupper og sider i sosiale medier er et viktig verktøy når NDLA utvikler nye fag og nytt innhold. Nettverket av lærere bruker gjerne informasjon fra disse kanalene når de skal planlegge og orientere seg om hvordan de kan ta i bruk NDLA i et nytt skoleår.

Mål 4 – Mer kostnadseffektiv og kvalitetssikret produksjon

NDLA har publisert fortløpende oppdateringer og nytt innhold t.o.m. september 2017. Sammenlignet med 2016 utgjør publiseringstall for 2017 en nedgang på 34%. Dette er en planlagt reduksjon. NDLA innførte i andre halvdel av 2017 publiseringstopp. Dette fordi det arbeides med flytting av innhold til ny løsning. I denne operasjonen utføres det også mye kvalitetsforbedringsarbeid som ikke er publisert.

Alle fag gjennomgår i forbindelse med overgang til ny teknisk plattform en re-prioritering, en oppdatering av kjerne-stoff, en emne-orientering og utdatert stoff blir fjernet fra fagene. Dette arbeidet kommer ikke til uttrykk i produksjonsstatistikken, og vil først vises når fagene kommer ut på nye NDLa i 2018.

Tabell 2.1.2 eksamensfag har vært i produksjon i 2017:

FAG	FERDIGSTILLELSE
Tysk vg2	skolestart 2017
Kinesisk 2	skolestart 2017
Bygg- og anleggsteknikk Vg1	skolestart 2017
Sørsamisk vg1 SF og YF	skolestart 2017
Brønnteknikk Vg2 Havbunnsinstallasjoner Vg3 Mekaniske kabeloperasjoner Vg3	skolestart 2017
Naturbruk Vg1	endelig ferdigstilt
Medieuttrykk Vg2	
Mediesamfunnet Vg2	skolestart 2017

NDLA har nå en effektiv produksjon tilpasset dagens produksjonsmiljø. Man kan ikke forvente å øke kostnadseffektiviteten før NDLA er over i nytt produksjonsmiljø og teknisk plattform. Det er igangsatt langsiktige tiltak for å bedre disse rammebetingelsene, og det legges

til rette for i enda større grad å involvere sluttbrukere og nettverk i å bidra til NDLA sin kvalitet og produksjon i fremtiden. Det neste året vil det arbeides med å flytte og tilpasse innhold fra eksisterende plattform til «nye NDLA».

2.2 Kvalitetsmodell

NDLA organiserer kvalitetsarbeid innenfor fem kvalitetsområder med egne interne talspersoner og ansvarlige. Kvalitetsperspektivene er brukskvalitet, faglig kvalitet, pedagogisk kvalitet, teknologi- og produksjonskvalitet.

stimuleres til bevisst bruk av digitale hjelpemidler i læringsprosessen.

- At språket i læremiddelet er godt, tjener formålet og er tilpasset ulike språkgrupper i det norske samfunnet.

2.2.1 FAGLIG KVALITET

Fire kriterier ligger til grunn for faglig kvalitet i NDLA:

- Korrekt, etterrettelig og relevant faginformasjon og terminologi satt inn i et teoretisk helhetsperspektiv. Dette gjøres i tråd med det som er anerkjent i etablerte fagmiljøer.
- God fagdidaktisk tilrettelegging. Det vil si at innhold er valgt ut, strukturert og tilrettelagt slik at det hjelper elevene til å nå kompetansemålene.
- At fagtekster og oppgaver tar i bruk mulighetene i et digitalt læremiddel, og elever og lærere

2.2.2 PEDAGOGISK KVALITET

NDLAs pedagogiske plattform ble vedtatt av NDLAs styre i mai 2016. Plattformen er det grunnleggende dokumentet som all utvikling og innkjøp av læringsressurser bygger på. Den er også et verdidokument som klargjør NDLAs grunnleggende humanistiske verdier og syn på læring. Denne verdi- og forståelsesrammen skal bidra til felles kraft og engasjement mot organisasjonens visjon som er; Bedre læring for alle gjennom aktiv deltagelse og refleksjon. Visjonen er en grunnleggende del av kvalitetsarbeidet i NDLA, og er en rettesnor som produksjonslinjen i NDLA bruker i utviklingen og forvaltningen av konkrete læringsressurser.

2.2.3 BRUKSKVALITET

NDLAs guide for brukskvalitet er et sett med råd og retningslinjer som skal hjelpe NDLA i:

- å kommunisere konsist og tydelig med brukerne våre
- å gjøre innholdet tilgjengelig for flest mulig av dem.

2.2.4 TEKNOLOGISK KVALITET

Gjennom hele 2017 har teknisk avdeling i NDLA arbeidet målrettet i tråd med de føringer som ble i NDLAs teknologiske veikartet. Det teknologiske veikartet ble styrebehandlet og vedtatt i mai 2016.

Det teknologisk veikart gir retning for utviklingen og innkjøp av teknologi. Veikartet viser hvordan NDLA ønsker å

løse våre oppgaver og hvordan møte nye behov og krav.

I 2017 har NDLA brukt tekniske ressurser på ny teknologisk plattform hvor nye tjenester og APIer er ferdigstilt og satt sammen til en helhet. Tjenestekvalitet og gjennomgående design av arkitekturen har hatt fokus.

2.2.5 PRODUKSJONSKVALITET

I 2017 har NDLA kvalitetssikret opphavs- og lisensmerking, og brukervennlig visning av dette. NDLA ivaretar opphavsmenns rettigheter og vil sørge for at brukeren forstår dem. Det gjøres kontinuerlig tiltak for å forbedre kommunikasjonen om dette overfor elever og lærere som bruker NDLA. Dette kommer bedre til syne i nye NDLA.

NDLA jobber langsiktig med å sikre universell utforming av alle læringsressurser. Innen 2018 er det lovfestet at universell utforming skal ivaretas i all nyproduksjon, og innen 2021 skal alt innholdet til NDLA tilfredsstille krav om universell utforming. I 2017 har NDLA blant annet økt kvaliteten på teksting av videoproduksjoner og bruk av tabeller/bilder i visningen på ndla.no.

Endringssensitivitet er en voksende problemstilling fordi NDLA blir stadig mer omfangsrikt. Her utvikler vi systemer for varsling og deler kompetanse om hvordan vi i mange tilfeller kan produsere innhold som har et lengre liv før det bli nødvendig å oppdatere. Det er innført tiltak for å sikre at kjernestoff som utvikles og kjøpes inn skal i størst mulig grad være «evig-grønt».

2.3 Aktiviteten i kjerneteamene og prosessene

I 2017 valgte NDLA etter to år med fokus på omstilling og optimalisering å rette fokus mot samhandling mellom teamene. Optimaliseringsarbeidet de siste årene har ført til en spesialisering internt i teamene, og mindre kontakt mellom dem. I 2017 har NDLA jobbet aktivt med å bedre samhandlingen ved å jobbe på tvers av teamene med en rekke ulike problemstillinger. Dette har bidratt til økt samhandling, og NDLA er nå bedre

skikket til å løse utfordringer på tvers av kvalitetsområder, og på tvers av kompetanseområder.

NDLA har en stor forvaltningsbyrde med mange og omfangsrike fag. Det vil i årene som kommer stilles krav til hurtig omlegging av fag når nye læreplaner slippes i 2019/2020. I tillegg er det vedtatt nye lovkrav til universell utforming, Loven trer i kraft i 2019. Parallelt med dette

er hele verdikjeden for læremidler og læreverkutøyt utfordret av ny teknologi, nye forretningsmodeller og nye måter å lære på i skolen. Hele verdikjeden vil gå igjennom en stor og for mange en smertefull omstillingsprosess. I denne verdikjeden er NDLA en sentral aktør for videregående utdanning i Norge.

NDLA har i 2017 hatt fokus på utvikling av en ny teknisk plattform, en ny

brukeropplevelse og brukerdiallog, ny organisering av fag, og med innføring av ny pedagogisk plattform. Det utvikles også et nytt produksjonsmiljø.

Det har blitt utviklet løsninger som gir tilgang for tredjepartsaktører til å hente innholdet til NDLA ut til sine tjenester gjennom grensesnitt som kan leses av programvare. Noen av disse aktørene jobber sammen med NDLA for at Nye NDLA til skolestart 2018 også skal kunne nås inne i LMS-ene, inne i Onenote, inne i Kahooter og kanskje også inne i Microsoft og Google sine større programvare tilbud.

Tiltakene legger til rette for at NDLA også i fremtiden skal være en sterkt bidragsyter i verdikjeden for læring i videregående opplæring. Arbeidet fortsetter i året som kommer og NDLA lanseres i ny drakt til skolestart 2018. Prosjektet som organiserer arbeidet heter «Nye NDLA».

Kjernevirksomheten til NDLA er nå organisert etter en modell som ivaretar elev- og lærerbidrag fra vi begynner med å utforske ideer om nytt innhold og nye tjenester, gjennom byggefasen, og vi jobber systematisk for å forbedre innhold og tjenester som forvaltes fra dag til dag.



2.3.1 UTFORSKE

Prosessen håndterer innovasjonsprosjekter og utredning av nye ideer til innhold og tjenester hos NDLA. I 2017 har NDLA videreført OFU-samarbeid med Kahoot og Joubel som begge er delfinansiert av Innovasjon Norge. Det er også inngått et forskningssamarbeid med IPED/UiO.

Utforske har tre lærerkontrakter med lærere som prøver ut undervisningsopplegg hvor Samtavla, IPEDS dialogbaserte tjeneste, inngår. Erfaringene fra disse undervisningsøkene deles med prosjektgruppen ved IPED som så tar erfaringene inn i planlegging av utviklingsløp for nye versjoner av Samtavla. Vi ser for oss at Samtavla blir en integrert tjeneste i NDLAs verktøyportefølje.

NDLA utforsket i 2017 hvordan vi i samarbeid med eksterne aktører kan bedre bidra til elevers læring ved hjelp av datakilder og -verktøy som elever og lærere kan sette sammen i ulike læringssituasjoner. En slik aktør er Klima- og energilaboratoriet på Otta (Klimalab.no).

NDLA Utforske utarbeidet høsten 2017 en søknad på Erasmus+ midler knyttet til et prosjekt som over tre år skal fokusere på å øke vår kompetanse og kunnskap

om produksjon og spredning av åpen læringsressurser. NDLA inngår her i en søkergruppe på 7 Europeiske deltakerorganisasjoner.

Utforskeprosessen har vært sentral i utredningen av løsningene som til sammen utgjør plattformen for nye NDLA.



2.3.2 BYGGE OG BEDRE FAG

Høsten 2016 valgte NDLA å knytte sammen alle fagredaksjonelle medarbeidere i et faglig fellesskap. Dette fellesskapet har fortsatt å utvikle seg i gjennom hele 2017. Forbedringsarbeidet for eksisterende fag, ledes nå av egne læremiddelsansvarlige med et bredere ansvar for flere fag.

2.3.3 BYGGE OG BEDRE TEKNOLOGI

Gjennom hele 2017 har teknisk avdeling jobbet med utgangspunkt i det teknologiske veikartet, styrebehandlet og vedtatt i mai 2016.

Følgende aktiviteter er igangsatt og eller gjennomført i 2017:

- Høy aktivitet innenfor de tekniske rammeavtalene med fokus på plattformutvikling og Nye NDLA.
- Slutføring av beta-versjon av ny læringssti.

- Etablering av ny teknisk infrastruktur basert på linjene i teknologisk veikart. Ny infrastruktur er basert på skybaserte tjenester med høy grad av automatisering og oppetid.
- Arbeid delprosjekt for å realisere Nye NDLA:
 - » Migrering av alt innhold fra gammelt system.
 - » Implementering av frontend og visning
 - » Implementering av taxonomi, filter og meny
 - » Implementering av ny tjeneste for H5P
 - » Arbeid med ny produksjonssystem for NDLA
 - » Utvikling av ny tjeneste for utlistering av innhold
 - » Sammenstilling av APler som lanserer i ekstern beta våren 2018:
 - › Video
 - › Bilde
 - › Taksonomi
 - › Content
 - › Lyd
 - › H5P
- Arbeidet med eksamensversjon av Ndl.no ble påbegynt i 2016 og ble klar til eksamen våren 2017.



BRUKE

2.3.4 BRUKE

Bruke-prosessen håndterer bruken av NDLA sitt innhold og tjenester, dialogen med sluttbrukerne, samt markedsføringen av innholdet og tjenestene ut til sluttbrukerne. I 2017 har fokus vært på følgende fem arbeidsområder:

1. Arbeid med å utvikle nytt brukergrensesnitt med kontinuerlig brukertesting.
2. Pilotskoleordningen der vi sammen med elever og lærere utforsker hvordan NDLA sitt innhold og tjenester kan bli bedre
3. Arbeid med måling og analyse knyttet til beta-testperiode.
4. Plan for lansering av nye NDLA.
5. Markedsføringsarbeid der bl.a. fagspesifikke nyhetsbrev har vært et sentralt virkemiddel.

Det var i 2017 vært lite arbeid med FYR- og delingsplattformene til NDLA.

PILOTSKOLEORDNINGEN

NDLA videreførte i 2017 pilotklassesatsingen med lærere og elever i form av en pilotskoleordning. Det er etablert et samarbeid med fire pilotskoler, Kvinnherad, Nordahl Grieg, Sandefjord og Sandvika,

etter søknad. Hver av skolene stiller til disposisjon klasser i utvalgte fag som kan benyttes til brukertesting parallelt med prosessen der fag gjøres klare til nye NDLA. Dette har gitt oss bedre samsvar mellom behov, satsingsområder og interne ressurser, som igjen har resultert i økt kvalitet på funn og innsamlede resultater.

Hensikten er å la lærere og elever teste og vurdere eksisterende og nye ressurser, nytt brukergrensesnitt, både på skisse- og prototypenivå, ulike digitale verktøy, samt komme med tips og ønsker om nytt fagstoff. Videre har prosjektet gitt oss et godt innblikk i bruken av digitale læremidler generelt og bruken av NDLA spesielt, både på desktop og mobil.

DELING.NDLA.NO

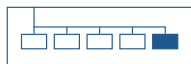
På deling.ndla.no har NDLA sammen med skoler og klasser publisert ressurser og undervisningsopplegg.



BEDRE

FYR.NDLA.NO

31.12.2016 ble FYR-prosjektet offisielt avsluttet. Statistikk fra 2017 viser likevel at bruken av fyr.ndla.no øker sammenliknet med året før. Det kan tyde på at FYR er godt integrert i skolenes arbeid med å gjøre fellesfagene på yrkesfag mer relevant, og at ressursene på fyr.ndla.no er av god kvalitet.



RÅDGIVNING

2.3.6 RÅDGIVNING OG STØTTE (ROS)

Rådgivning og støtte opplever nå en effektiv produksjonsflyt, god intern samhandling med hverandre og med de andre prosessene i kjernevirksomheten. Det har vært formålstjenlig å rekruttere enkeltressurser både direkte i markedet, og gjennom eierfylkene. Det har gitt en spesialisert og kostnadseffektiv organisasjon.

Intern språktjeneste ble oppbemannet på slutten av 2016, og vi har i 2017 hatt god erfaring med å ha interne ressurser på området.

Det ble i 2017 inngått ny rammeavtale om kjøp av film. Tjenesten videreføres og vi har funnet gode mekanismer for å håndtere bruksutviklingen i tjenesten. En dramatisk økning i bruk av filmtjenesten vil kreve større finansiering, eller omprioritering av tjenesten slik at totalbruken holdes i nærheten av dagens nivå.

Teamet er også styrket med en egen spesialist innen illustrasjon og animasjon. I 2017 med en 50% stilling. Behovet for denne ekspertisen er økende og NDLA vil styrke området ytterligere.

Investeringen i H5P-teknologien har gitt gode resultater i form av gode brukstall og mulighet til å ivareta universell utfor-

ming og tilgjengelighetsbehov hos brukere på en bedre måte enn tidligere. Det er vårt viktigste verktøy for å kvitte oss med proprietære teknologier som Flash eller visningsformater som ikke støtter kommende lovpålagte krav til universell utforming. Eksempler på slike formater er tekst i bilde, interaktive grafikker og tekst i film.

3. ADMINISTRASJON OG STØTTETJENESTER

3.1 Personalforvaltning

Utlysning og prolongering av arbeidsområder i NDLA ble i hovedsak gjennomført i mars/april 2017. Nødvendige stillingsressurser var på plass ved skolestart 2017.

3.1.1 MEDARBEIDERE I NDLA 2017

NDLA har avtale både med fylkeskommunale medarbeidere og med leverandører som i inngåtte kontrakter stiller navngitte personer til vår disposisjon. Hovedtyngden utgjør likevel fylkeskommunalt tilsatte.

3.1.1.1 FYLKESKOMMUNALE MEDARBEIDERE

NDLA har knyttet til seg fylkeskommunale medarbeidere

- Med arbeidsavtale
- Læreravtaler knyttet til spesifikke oppdrag til avtalt honorar
- Pilotklasseavtaler hvor både lærer og elever inngår som part i avtalen

De fleste avtaler er inngått for et skoleår. De tall som framkommer i tabellene er derfor angitt i status pr. 31.12.2017

FYLKESKOMMUNALE MEDARBEIDERE MED ARBEIDSAVTALE

NDLA bygger og utvikler fag. Dette medfører at behovet for faglig kompetanse varierer over tid. Det inngås derfor avtale med den enkelte skole/fylkeskommune om disponering av fylkeskommunale ressurser for et avgrenset tidsrom. Alle stillinger lyses ut på nettstedet om.ndla. Det er som bare fylkeskommunalt tilsatte i som kan søke stillingene. Arbeidsavtaler med medarbeidere hvor faget ikke er ferdig publisert, prolongeres.

I desember 2017 hadde NDLA som tabell 3.2.1 viser, 42 fylkeskommunale medarbeidere fordelt på 30,44 årsverk.

LÆRERAVTALER

For å dekke NDAs behov for godt faglig innhold, kjøper NDLA tjenester til ndla.no fra fylkeskommunalt tilsatte. Den øvre grense for slik kjøp av tjenester er kr. 30 000,- pr. Kalenderår

En slik avtale kommer i tillegg til eksisterende stilling. De læremiddelansvarlige har tett kontakt med brukere på sosiale medier. Dette bidrar til å øke den faglige

og didaktiske spisskompetansen i redaksjonene, og til å skape engasjement rundt fagene i utvikling- og revisjonsfaser.

PILOTKLASSE/ PILOTSKOLEORDNINGEN

Formålet med pilotklasseordningen er å innhente erfaring med hvordan NDLA sitt lærestoff fungerer i undervisningen og for å sikre kvaliteten på vårt lærestoff. Honoraret for en pilotklasse er inntil kr. 30 000,- fordelt likt mellom lærer og elever.

3.1.2 MEDARBEIDERE KNYTTET TIL VÅRE INNKJØPSAVTALER 31.12.2017

NDLA har medarbeidere tilsatt hos leverandører NDLA har avtaler med.

Dette gjelder desk/støttetjenester, teknisk utvikling, applikasjonsforvaltning, bilde, film og språkvasking og innholdsproduksjon enkeltfag. Antallet varierer over tid, men utgjør samlet til enhver tid langt færre enn frikjøpte medarbeidere fra våre samarbeidsfylker. Ingen leverandørmedarbeidere har et overordnet ansvar innen sine områder.

Tabell 3.1.1 Fylkeskommunale medarbeidere fordelt på fylke og årsverk

FYLKE	ÅRSVERK PR. FYLKE	ANTALL MEDARBEIDERE
Akershus	1,9	5
Aust-Agder	2,35	4
Buskerud	1,0	1
Finnmark	1,0	1
Hedmark	0,4	1
Hordaland	5,6	6
Møre og Romsdal	2	2
Nordland	0	0
Nord-Trøndelag	1	1
Oppland	0,4	1
Rogaland	3,83	4
Sogn og Fjordane	1,0	1
Sør-Trøndelag	1,7	2
Telemark	2,0	2
Troms	0,5	1
Vest-Agder	2,4	5
Vestfold	2,0	2
Østfold	1,16	2
Oslo	0,2	1
SUM	30,44	42

Tabell 3.1.2 Fylkeskommunalt tilsatte med læreravtaler fordelt på fylke, 31.12.2017

FYLKE	ANTALL LÆRERAVTALER
Akershus	7
Aust-Agder	1
Buskerud	1
Finnmark	0
Hedmark	0
Hordaland	2
Møre og Romsdal	2
Nordland	0
Nord-Trøndelag	3
Oppland	1
Rogaland	2
Sogn og Fjordane	1
Sør-Trøndelag	0
Telemark	2
Troms	0
Vest-Agder	2
Vestfold	1
Østfold	2
Oslo	1
Sum	28

Tabell 3.1.3 Tall pilotklasser pr. 31.12.2017

FYLKE	ANTALL PILOTKLASSEAVTALER
Akershus	0
Aust-Agder	3
Buskerud	0
Finnmark	0
Hedmark	0
Hordaland	1
Møre og Romsdal	0
Nordland	0
Nord-Trøndelag	0
Oppland	3
Rogaland	3
Sogn og Fjordane	0
Sør-Trøndelag	0
Telemark	0
Troms	0
Vest-Agder	0
Vestfold	1
Østfold	0
Sum	11
Sum	28

3.2 Avtaleomfang og innkjøpsstøtte

Ved utgangen av 2017 var det registrert: – 22 parallelle rammeavtaler, 6 rammeavtaler med en leverandør, 8 kontrakter og 3 parallelle rammeavtaler knyttet til GDL.

NDLA har videreført avtalen med innkjøpsseksjonen i Hordaland fylkeskommune om faglig bistand i innkjøpsprosessen. Bistanden skal samlet tilsvare et årsverk. I tillegg har NDLA i sin administrasjon tilsatt en innkjøpsrådgiver med juridisk utdanning.

4. ØKONOMI

Hordaland fylkeskommune, som juridisk enhet, står for regnskapsføringen for NDLA.

Hver fylkeskommunal enhet som har arbeidsgiveransvar for en NDLA-medarbeider, fører utgifter til lønn og reiser og sender

sitt refusjonskrav til økonomiansvarlig i den fylkeskommune medarbeideren tilhører. Hver fylkeskommune sender samlet refusjonskrav for alle fylkeskommunale medarbeidere i fylket 3 ganger årlig.

4.1 Inntektsgrunnlag

Inntektsgrunnlaget 2017 var basert på et bidrag på kr. 446,- fra alle fylkeskommuner, unntatt Oslo. Grunnlaget for fakturering til fylkene er elevtallet i fylket, basert på SSBs utdanningsstatistikk. I tillegg fikk NDLA overført 442 063 kroner fra fylkene i FYR-midler.

4.2 REGNSKAP 2017

Regnskap for 2017 viser at NDLA hadde et mindreforbruk på kr. 8 143 799,- Av dette utgjorde kr. 5 881 440 en overføring av midler fra 2016 til 2017, vedtatt av arbeidsutvalget i februar 2017.

Tabell 4.1 Regnskap 2017

KOSTNADSTYPE	BUDSJETT	REGNSKAP	MER/MINDRE FORBRUK
Adm, kurs og innkjøpsstøtte	10 835 000	9184263	1650737
Styring og strategi	3 226 000	2 419 570	806 430
Applikasjonsforvaltning og teknisk utvikling	23 280 000	22 868 146	411 854
Kjerne	3 087 500	1 973 406	1 114094
Utforske	1 891 300	1 474 145	417 155
Bygge og utvikle fag	13 130 900	12 669 263	461 637
Bruke	6 495 140	7092 000	- 596 860
Bedre	5 624 100	2 027 345	3 596 755
Råd og støtte (ROS)	13 279 100	12 997 103	281 977
Resultat	80 849 040	72 705 241	8143799

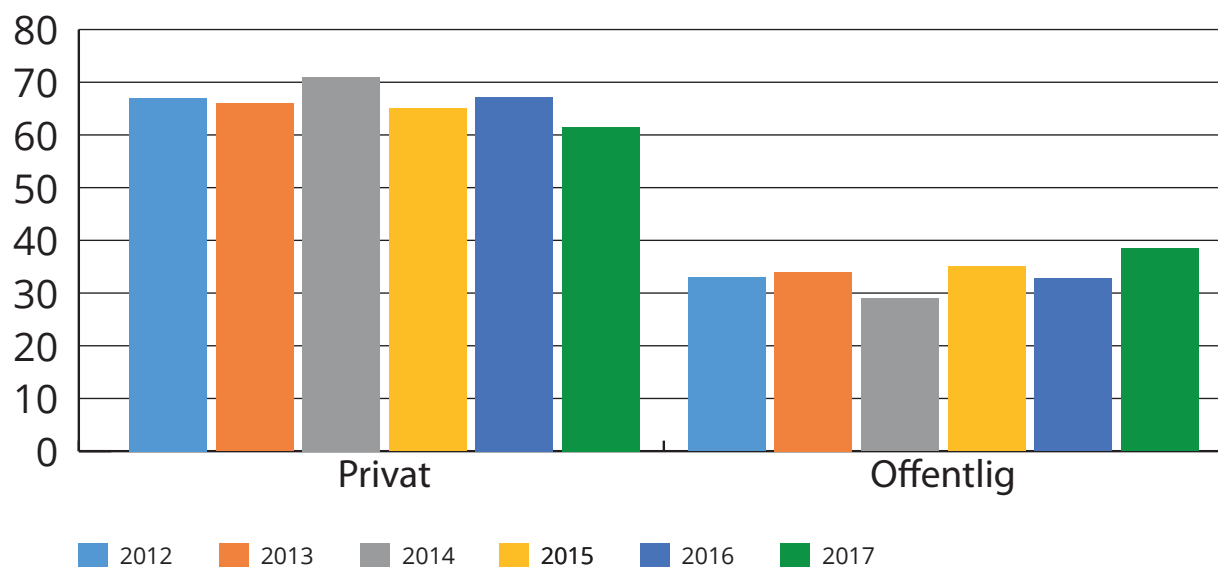
4.3 Fordeling av utgifter mellom refusjon fra fylkeskommuner og offentlige innkjøp

NDLAs regnskap for 2017 viser et forbruk på kr. 72 759 221.

Det resterende, dvs kr. 44 859 221, dvs. om lag 61,5 % av budsjettet gikk til offentlige innkjøp.

Lønn til fylkeskommunalt tilsatte utgjorde om lag 26 400 000 og reise om lag 1 500 000, totalt kr. 27 900 000

Tabell 4.3.1 Fordeling av utgifter mellom refusjon til fylkeskommuner og offentlige innkjøp i kroner 2012-2017 i % av totalforbruk.



Tabellen viser at forholdet mellom kjøp av offentlige stillingsressurser hvor lønn og reiser inngår. I 2017 har det vært en liten økning i frikjøpte ressurser fra fylkeskommunen. Men, man kan

likevel lese av tallene at forholdet mellom kjøp i markedet og fylkeskommunale ressurser har vært tilnærmet stabilt.

5. GLOBLAT DIGITALT BIBLIOTEK

Med Det globale digitale bibliotek, leder Norad og Norge et arbeid for å gjøre kvalitetssikrede læringsressurser for lesing tilgjengelig på en rekke ulike afrikanske og asiatiske språk. Biblioteket vil kunne være en viktig ressurs både for læringsmateriell i skolen og for å fremme lesing både i hjem og lokalsamfunn. Det globale digitale bibliotek inngår som del

av den bredere Globale bokalliansen (Global Book Alliance). Det vil legges stor vekt på at innholdet er i formater som er universelt tilgjengelige og anvendbare for brukere med funksjonsnedsettelse og spesielle behov.

GDL-plattformen blir utviklet av NDLA, delvis basert på gjenbruk av NDLAs kil-

dekode som er sluppet under en fri lisens. Et team ledet av NDLA utvikler både den nettbaserte plattformen og mobil app for Android. Prosjektet har siden oppstarten vært forankret gjennom dialog med styre og styreleder.

ndla