



OPPLAND
fylkeskommune

Regional plan – Kompetanse for arbeidsliv i rask endring 2018 - 2030

(Revidert etter vedtak i Fylkestinget 24.04.18.)

Innhold

1.	Mulighetenes Oppland i ei grønn framtid	5
1.1	Oppland – midt i smørøyet!.....	5
1.2	Opplands forhold til omverden - framtidige premisser og utviklingstrekk	5
1.3	Gjennomgående perspektiver i planene	7
1.4	Hva skal oppnås?	7
1.5	Innlandsutvalgets rapport.....	7
1.6	Utviklingsmål i regionene	8
	<i>Nord-Gudbrandsdal</i>	<i>8</i>
	<i>Midt-Gudbrandsdal.....</i>	<i>9</i>
	<i>Valdres 9</i>	
	<i>Lillehammerregionen</i>	<i>10</i>
	<i>Gjøvikregionen</i>	<i>10</i>
	<i>Hadeland.....</i>	<i>11</i>
1.7	Oppland trenger folk og arbeidsplasser!	11
	<i>1.7.1 Det trengs flere folk for å opprettholde velferdssamfunnet</i>	<i>11</i>
	<i>1.7.2 Næringslivet går godt</i>	<i>12</i>
1.8	Framtidsscenarioer fram mot 2030	12
1.9	Samarbeid er avgjørende.....	15
	<i>1.9.1 Gode eksempler på tillitsfull samhandling.....</i>	<i>16</i>
1.10	Felles satsinger for økt attraktivitet.....	17
	<i>1.10.1 Reduserte klimagassutslipp</i>	<i>17</i>
	<i>1.10.2 Tiltrekke talenter, etablerere og investorer</i>	<i>18</i>
	<i>1.10.3 Styrket bredbåndsdekning</i>	<i>18</i>
	<i>1.10.4 Infrastruktur for økt verdiskaping og bedre klima</i>	<i>19</i>
	<i>1.10.5 Moderne og pålitelig mobilitetstilbud</i>	<i>19</i>
	<i>1.10.6 Mer læring og utvikling i arbeidslivet</i>	<i>20</i>
	<i>1.10.7 Et mer inkluderende samfunn</i>	<i>20</i>
	<i>1.10.8 Målrettet innsats for økt sysselsetting og verdiskaping</i>	<i>21</i>
2.	Regional plan for kompetanse.....	22
2.1	(Fylkeskommunens) Samfunnsutviklerrolle innen kompetansepolitikken	23
3.	Arbeidsliv i rask endring krever ny kompetanse	24
3.1	Innlandsutvalgets rapport om kompetanse	26
3.2	Kompetansebehov	27
	<i>3.2.1 Høyere utdanning</i>	<i>28</i>

3.2.2	<i>Fagskoleutdanning</i>	28
3.2.3	<i>Økt bruk av Forskning, utvikling og innovasjon (FoUi)</i>	29
3.3	Viktige kompetansemiljøer.....	29
3.4	Samhandling for økt kompetanse.....	30
4.	Prioriterte plantema	31
4.1	Plantema 1: Helhetlig opplæringsløp	32
4.1.1	<i>Mål og strategier</i>	34
4.2	Plantema 2: Økt utdanningsnivå og omstillingsevne i den voksne befolkningen i og utenfor arbeidslivet.....	36
4.2.1	<i>Mål og strategier</i>	39
4.3	Plantema 3: Tilbud og etterspørsel etter kompetanse.....	42
4.3.1	<i>Mål og strategier</i>	42
5.	Handlingsprogram for kompetanseplan	43
5.1	Helhetlig opplæringsløp.....	43
5.2	Økt utdanningsnivå og omstillingsevne i den voksne befolkningen i og utenfor arbeidslivet.....	45
5.3	Tilbud og etterspørsel etter kompetanse	51
6.	Oppfølging og evaluering	53
7.	Kilder	54
8.	Vedlegg 1: Oversikt over kompetansemiljøer i Oppland	56

Kjære opplending!

Norge står overfor utfordringer knytta til integrering, digitalisering og klima. Samtidig skal vi skape nye arbeidsplasser, utdanne nye generasjoner og bygge infrastruktur. Oppland skal bidra til ei positiv utvikling i landet vårt, og regionale planer er et viktig verktøy som legger grunnlag for felles retning og godt samarbeid mellom offentlig og privat virksomhet.

I planstrategien for perioden 2015-2019 vedtok fylkestinget et ambisiøst mål om å utarbeide tre regionale planer for våre tre viktigste politikkområder, nemlig verdiskaping, kompetanse og samferdsel. Arbeidet ble videre organisert gjennom én felles styringsgruppe, noe som er nytenkende og oppmuntrer til helhetlig tenking. Vi er glad for at vi valgte denne strukturen på arbeidet, og jeg vil berømme fagfolk og folkevalgte for en god prosess. Det er i tillegg moro å kunne presentere planene i ei ny og brukervennlig digital drakt.

Sammen må vi ta modige og moderne grep for å skape ei grønn framtid. Dersom vi velger å lene oss tilbake og ikke tar innover oss tida vi lever i, så vil vi gå glipp av viktige muligheter til å utvikle vår del av landet. Vi har ressurser og kompetansemiljøer som gjør regionen svært spennende for nasjonale og internasjonale aktører. Det må vi utnytte i større grad.

Vi lever i ei tid med nye utfordringer, men enda større muligheter. Oppland fylkeskommune skal slå seg sammen med våre naboer i øst. Det gjør vi nå med oppdatert kunnskapsgrunnlag og gode svar på framtidens utfordringer.

Takk til alle som har kommet med innspill i planprosessen. Jeg ser fram til videre samarbeid. Vi bygger framtida sammen.

Even Aleksander Hagen
Fylkesordfører i Oppland

1. Mulighetenes Oppland i ei grønn framtid

Oppland skal være ledende på veien mot ei grønn framtid. Fylket har gjennom sine naturressurser, sitt næringsliv og sine kompetansemiljøer gode forutsetninger for å bidra til en raskere overgang til et klimanøytralt samfunn. Flere tiltak er satt i gang, blant annet som oppfølging av den nylig vedtatte bioøkonomistrategien. Oppland har flere av løsningene som skal bidra til å løse de globale klimautfordringene, og målet er å utvikle grønne arbeidsplasser og klimavennlige transportløsninger.

FNs klimapanel understreker hvor alvorlige klimautfordringene er. Norge har undertegnet en avtale som innebærer klimanøytralitet innen 2050. Oppland er enda mer ambisiøs, og har mål om å være klimanøytrale innen 2025. Med klimanøytral menes at klimaeffekten av summen av alle tiltak blir null. Alle enkeltaktiviteter kan ikke være klimanøytrale, men summen skal være det.

For å nå målet om klimanøytralitet må all vekst og utvikling bidra til så lave klimagassutslipp som mulig. Det er nødvendig med en overgang til produkter og tjenester som gir betydelig mindre negative konsekvenser for klima og miljø enn i dag, og alle må være forberedte på å omstille seg. Oppland har i dag mye av kunnskapen, næringslivet og viljen for å få dette til. Med fornybare naturressurser, et levende reiseliv og grønn industri, vil Oppland gå foran i det grønne skiftet.

For å opprettholde dagens velferdstilbud er Oppland avhengig av å få flere folk i arbeid. Det overordnede samfunns målet for de regionale planene er derfor:

Vekst i befolkning og bærekraftige arbeidsplasser i Oppland

1.1 Oppland – midt i smørøyet!

Oppland fylke er det nest største fylket i Sør-Norge og ligger sentralt plassert. Det er langstrakt og grenser mot hele sju andre fylker. Oppland består av 26 kommuner som igjen er delt i seks regioner. Her finnes både byområder i sør og mer spredtbygde fjellområder i nord. Fylket strekker seg også på tvers av flere dalfører i øst-vest, og har et stort mangfold i kultur, geografi og demografi.

Den sentrale beliggenheten gjør Oppland til et viktig nasjonalt og internasjonalt transittfylke med viktige transportkorridorer for kommunikasjon og samferdsel. Allerede etablert infrastruktur skaper muligheter for næringsutvikling og vekst.

1.2 Opplands forhold til omverden - framtidige premisser og utviklingstrekk

Utgangspunktet for de tre regionale planene er de utfordringene og mulighetene som ble avdekket gjennom kunnskapsgrunnlaget og prosessen for utarbeidelse av den regionale planstrategien. Det ble konkludert med at selv om Opplands utfordringer samsvarer med andre fylker og for landet som helhet, er mange utfordringer større i Oppland enn hos de fleste andre fylker.

Oppland må forholde seg til internasjonale og nasjonale utviklingstrekk, som endringer i næringsliv og arbeidsmarked, og utfordringer som klimaendringer, migrasjon, befolkningssammensetning, terrortrusler og konflikter. Enkelte av disse trendene vil i liten grad kunne påvirkes, men Oppland tar hensyn til dem i sin langsiktige planlegging.

Nasjonale og regionale rammebetingelser vil påvirke utviklingen i fylket. Blant annet vil regionreformen føre til endrede rammevilkår når det blir nye fylkesgrenser og samarbeidskonstellasjoner. Oppland og Hedmark skal bli et fylke, og dette vil påvirke utviklingsarbeidet. Det er videre uklart hvilke oppgaver det nye fylket vil få, jf. Ekspertutvalgets innstilling¹. Ny sykehusstruktur med nytt hovedsykehus vil ha betydning for befolkningsutvikling, bosetting og arbeidsplasser, spesielt i Mjøsområdet.

Målet om klimanøytralitet er førende for de regionale planene. Samtidig er Oppland det mest spredtbygde fylket i landet. Det stiller krav til god og proaktiv planlegging for digital infrastruktur og samordnet areal- og transportplanlegging. Videre må mobilitetstilbudet utvikles slik at det blir mest mulig effektivt. I store deler av Oppland vil personbilen fortsatt utgjøre en stor andel av persontransporten, og det må derfor legges til rette for klimavennlige transportløsninger sett opp mot distriktenes transportbehov.

Ressursknapphet er et økende problem globalt, blant annet som følge av klimaendringene. Det vil endre de økonomiske forutsetningene og stille store krav til omstilling og prioriteringer innen offentlig forvaltning, næringsliv og hverdagsliv.

Det overordnede målet for de regionale planene er befolkningsvekst i Oppland. Den demografiske utviklingen viser at dette ikke er realistisk for alle deler av fylket. Det er vanskelig å påvirke store nasjonale trender, som fødselstall og innvandring til Norge. I tillegg er yrkesdeltagelsen historisk lav, både nasjonalt og regionalt. Dette gir ekstra store negative utslag for Oppland, som har en høy andel eldre. Innvandring er den viktigste faktoren for å øke befolkningsandelen i yrkesaktiv alder. Målsettingen er at innvandrerne som kommer til Oppland blir boende og kommer raskt ut i arbeid. Her kan fylkeskommunen spille en viktig rolle i samarbeid med kommunene.

Den teknologiske utviklingen har aldri gått raskere, og vil føre til store endringer i samfunnet og for den enkelte. For å kunne håndtere mulighetene i en ny teknologisk hverdag vil omstilling og tilgang på relevant kompetanse være viktig. Siden utviklingen går så raskt, er det vanskelig å forutsi hvilken kompetanse som vil bli etterspurt i løpet av de neste tiårene. En rekke forskningsrapporter peker på at verden står overfor en digital revolusjon. Arbeidslivet framover vil i økende grad bli preget av digitalisering og automatisering. Mennesker, prosesser og fysiske omgivelser vil kunne samhandle på helt nye måter.

Det er langt flere faktorer og større usikkerhet knyttet til framtidig planlegging nå enn tidligere. Det er nettopp derfor viktig å ha et godt kunnskapsgrunnlag, langsiktighet og overordnede mål. De regionale planene vil følgelig være et godt grunnlag for utviklingsarbeidet i den nye Innlandsregionen.

¹ Ekspertutvalget 2018

1.3 Gjennomgående perspektiver i planene

- Bærekraftig utvikling: Oppland ønsker ei grønn framtid.
- Mangfold og integrering: Fylket trenger flere innbyggere og må derfor skape attraktive samfunn. Alle skal sikres like muligheter til å være en del av opplandssamfunnet.
- Forskning, innovasjon, entreprenørskap og livslang læring: Viktig for å skape attraktivitet og bærekraftige arbeidsplasser
- Digitalisering: Den teknologiske utviklingen går raskt, og digitalisering endrer måten folk lever, samhandler og kommuniserer på.

1.4 Hva skal oppnås?

I forkant av arbeidet med de tre regionale planene ble det utarbeidet en planstrategi i samarbeid med alle kommunene og andre samfunnsaktører. For å få en helhetlig tilnærming ble det vedtatt å utarbeide de tre planene parallelt, og det ble etablert en felles styringsgruppe.

Arbeidet med planene skal bidra til at fylkeskommunen, kommuner, regional stat, arbeidslivsaktører og andre samfunnsaktører blir enige om de viktigste satsingsområdene for samfunnsutviklingen i Oppland. Planene skal også kunne brukes som et grunnlag for det arbeidet som skal gjøres i regionreformen.

Hovedmålet for de tre planene er å få flere innbyggere og utvikle flere bærekraftige arbeidsplasser i Oppland. Det er et ambisiøst mål. En aldrende befolkning og sentraliseringstrender gjør det krevende å få til vekst i fylket. Det vil kreve attraktivitet både med tanke på bosetting og etablering av arbeidsplasser.

1.5 Innlandsutvalgets rapport

Innlandsutvalgets rapport fra 2015 peker på flere faktorer som er avgjørende for å lykkes med vekst og utvikling i Oppland:

- Det må satses på kunnskapsdrevet næringsutvikling, som omfatter kompetanse på alle nivåer, evne til samarbeid og nettverksbygging, og dermed økt evne til innovasjon.
- Den eksisterende kompetansen må videreutvikles og brukes som et fortrinn i konkurransen nasjonalt og internasjonalt.
- Det forskningsmessige fundament for utviklingen må styrkes og rettes mot sektorer og bransjer som har et stort utviklingspotensial.
- Innovative klynger må bygge på bedrifter og kunnskapsmiljø i tillitsfullt samspill.
- Det må være vilje og evne til samarbeid og læring, innen bransjer, mellom sektorer og mellom geografiske regioner.
- Det må jobbes målrettet med etablering av nasjonale senterfunksjoner i Innlandet.

- God infrastruktur og gode transportsystemer er avgjørende for næringsvirksomheten innenfor de fleste sektorer, og vil også bidra til å skape effektive bo- og arbeidsmarkedsregioner, som igjen genererer ny næringsvirksomhet.
- God bredbåndsdekning i hele fylket er en nødvendighet for å styrke og videreutvikle både bedrifter, turisme, fritidsbebyggelse og bosetting.

Innlandsutvalget har vist til potensialet som ligger i regionforstørring og sammenkopling i Mjøsregionen. Samarbeidet med en felles areal- og transportstrategi for Mjøsregionen er i gang. En utbedring og effektivisering av samferdselstilbudet vil styrke eksisterende næringsvirksomheter og legge bedre til rette for nyetableringer. Kortere reisetid vil dessuten gjøre det enklere å bo et sted og arbeide et annet sted. En felles bo- og arbeidsmarkedsregion gjør regionen mer attraktiv. Dette er også viktig for å kunne skape vekst i resten av Oppland.

1.6 Utviklingsmål i regionene

Fylkeskommunen har utfordret regionene til å presentere sine utviklingsmål som de skal ha fokus på framover:

Nord-Gudbrandsdal

- Nord-Gudbrandsdal har nasjonalt og internasjonalt potensiale innenfor næringsutvikling basert på natur- og kulturverdier og lokale naturressurser. Store deler av våre naturressurser er foredlet og forvaltet av eierskap utenfor regionen. Det gjør regionen sårbar for strukturendringer. Det er derfor viktig at våre naturgitte råvarer foredles lokalt.
- Gjeldende Nasjonal reiselivsstrategi slår fast at naturbasert reiseliv er Norges fremste konkurransefordel. Vi har naturområder som er i internasjonal elitedivisjon og har unike muligheter innen ekstreme naturopplevelser. Vi er derfor særlig godt rustet for å ha en sentral posisjon i nasjonalt reiseliv.
- Regionrådet vil prioritere arbeidet med å styrke gründerkultur, både for ungdom og etablert næringsliv.
- Moderne elektroniske kommunikasjonsløsninger, et godt utbygd vegsamband og godt jernbanetilbud skal styrke nærings- og samfunnsutvikling. Godt utbygde kommunikasjonstilbud er avgjørende for nærings- og befolkningsutvikling. En forsterket satsing på bredbåndsutbygging er et prioritert område. Vår region er en viktig transportkorridor. Regionrådet vil prioritere ferdigstilling av ny E6 og oppgradering av vegsambandet øst-vest, via RV 15, E136 og FV 51, samt gode jernbanetilbud for både gods og persontrafikk.
- Mange ønsker Nord-Gudbrandsdal som boområde dersom det finnes jobb- og botilbud. Våre kommuner har gode kommunale tjenester og trygge oppvekstmiljø. Våre hovedmålsettinger krever både nye arbeidsplasser og at vi arbeider på alle plan for å skape en attraktiv region for innbyggere i alle aldersgrupper.
- Regionrådet, i samarbeid med kommunene, vil stimulere til at de som har fritidsbolig får sterkere tilknytning til regionen. Det kan gi flere overnattinger, økt bruk av våre handels- og kulturtilbud og deltagelse i utvikling av lokalsamfunnet.
- Regionrådet arbeider kontinuerlig med fokus på befolkningsutvikling og profilering. Regionrådet har gjennom mange år arbeidet for å gi ungdom gode opplevelser. Vi har tro på at ungdom, som blir hørt og sett i lokalmiljøet, i større grad vil vurdere hjemkommunen som aktuelt bosted i voksen alder.

- Kommunene i regionen skal fortsatt være innovative og offensive i utviklingen av helsetilbudet gjennom et tett samarbeid. Regionrådet vil bidra til å videreutvikle NGLMS, i et samarbeid med vertskommunen Sel og Sykehuset Innlandet.

Midt-Gudbrandsdal

- Midt- Gudbrandsdal arrangerer festivaler og kulturarrangement av høy nasjonal og internasjonal klasse. Disse er forankret i historien, og basert på natur- og kulturverdier. Produksjonen foregår i naturen og kan aldri etterlignes eller gjenskapes på andre arenaer. Det er muligheter for vekst på det internasjonale markedet.
- Midt - Gudbrandsdal har i dag attraktive reiselivsprodukter som er basert på natur, kultur, historie og identiske opplevelser. Vår region er ledende i landet innenfor naturbasert reiseliv. Dette er en konkurransefordel som regionen kan utnytte i enda større grad.
- Regionen har et sterkt landbruk som kan utvikles ytterligere. Det er et mål å ha et landbruk i landet som også ivaretar vår regions fortrinn og muligheter, spesielt innen bruk av utmarksbeite. Et aktivt landbruk er avgjørende for å opprettholde det unike kulturlandskapet som også er sentralt for å tilbyd gode reislivsopplevelser.
- Utbygging av neste generasjons bredbånd er en av de viktigste oppgavene for regionen de kommende åra. Alle i vår region skal ha tilgang på NGA, over 30 Mbit innen fem år. Dette krever en samordna innsats i regionen og et godt samarbeid mellom det offentlige, utbyggingsaktør er og øvrig næringsliv.
- Samferdsel med både veg og bane er svært viktig for Gudbrandsdalen. Regionen vil jobbe aktivt for fullføring av E6 fra Ringeby til Otta og for å få utbygging av Intercity til Lillehammer i tråd med lovnader fra Stortinget.
- Midt - Gudbrandsdal er blant landets største regioner for fritidsboliger. Regionen skal være blant landets mest attraktive fritidsboligregioner og det er et mål at fritidsinnbyggere blir godt involvert.
- Regionen vil arbeide aktivt for å se på muligheter for nye transportmuligheter, spesielt nye transportformer internt i regionen.
- Regionen vil jobbe aktivt med kompetansebygging. Samarbeidet mellom det offentlige, næringslivet og utdanningsinstitusjoner bør videreutvikles. Det bør også etableres samarbeidsordninger med universitets - og høyskolemiljøer som kan bidra til å bygge nødvendig kompetanse på nye måter. Konseptet «universitetskommune» etter modell fra NTNU/Trondheim kommune bør også være aktuelle samarbeidsformer i denne regionen.

Valdres

- Valdres ønsker å være den regionen i landet som tar best tak i egen utvikling. Valdres har derfor organisert sitt regionale utviklingsarbeid i Valdres Natur- og kulturpark. Regionen har inngått partnerskap med nærings-, kultur- og organisasjonslivet for å bygge innholdet rundt landets sterkeste regionale merkevare. Dette er utviklingsmål nummer en for Valdres. Gjennom langsiktig merkevarebygging, knyttet til natur- og kulturverdier, er målet å gi økt livskraft til lokalsamfunnet.
- «Valdres skjerper sansene» er verdiløftet Valdres gir til besøkende og fastboende. Dette verdiløftet fylles med innhold som bygger merkevaren. Kommunikasjon av merkevaren gir identitet til Valdres og et rammeverk for øvrige utviklingsmål - som positiv utvikling av folketall

og økt antall arbeidsplasser. For å bygge merkevaren har Valdres også utviklingsmål knyttet til kompetanse, kommunikasjon, kulturliv, helsearbeid og friluftsliv.

- Valdres skal være en region for reiseliv, opplevelser og etablering av fritidsboliger.
- Valdres skal være en region som utnytter merkevaren Valdres i utvikling, produksjon og distribusjon av lokale produkter.
- Valdres skal være en foretrukken region for etablering av statlige arbeidsplasser i distriktene.
- Valdres skal være en foretrukken region for etablering av desentraliserte høgskoletilbud og desentraliserte spesialisthelsetjenester.
- Valdres skal ha rom for utvikling av industri og næring på lik linje med resten av fylket. Gründerskap må stimuleres og støttes opp om i de miljøa der de er.

Lillehammerregionen

- Lillehammerregionen skal være Europas mest komplette region for vintersport og opplevelser.
- Lillehammerregionen skal være Norges mest attraktive og kompetente fritidsboligregion.
- Lillehammerregionen skal være en klar preferanse for folk som ønsker utmarksbaserte opplevelser.
- Lillehammer skal være nasjonalt kjent som en IKT-region, og regionen har sammen med Gjøvik en internasjonal posisjon innen utvalgte nisjer innen IKT.
- Lillehammerregionen skal ha et næringsveiledningsapparat som er et effektivt virkemiddel for å stimulere til nye etableringer og vekst i eksisterende virksomheter. Stikkord for å lykkes er samarbeid og kompetanse.
- Lillehammerregionen skal beholde sin posisjon som en av Norges mest attraktive bo- og arbeidsregioner.
- Lillehammerregionen skal være en attraktiv lokasjon for nasjonale og internasjonale coproduksjoner, og ha en tydelig nasjonal posisjon innen utvikling av film- og TV-produksjoner rettet mot barn og unge.
- Lillehammerregionen skal ha en ledende nasjonal posisjon som innovativ industriell bioøkonomiregion.

Gjøvikregionen

- Gjøvikregionen ønsker å være den mest vekstkraftige regionen i Innlandet. Aktørene i regionen skal være frontløpere fremfor etternølere. Gjennom Byregionprogrammet har regionen etablert en ny måte å tenke og agere på innen nærings- og samfunnsutvikling, hvor kompetanse, samarbeid, tverrfaglighet og tillit danner fundamentet for utviklingsarbeidet.
- Gjøvikregionen er vertskap for flere nasjonale kunnskapsinstitusjoner (NTNU, Sintef Raufoss Manufacturing AS, NIBIO) som alle har et nasjonalt ansvar for å videreutvikle og spre denne kunnskapen til hele nasjonen. Regionen er en nasjonal kjent IKT-region og med ledende nasjonal posisjon som innovativ industriell bioøkonomiregion. Næringslivet er kjent for å ta i bruk banebrytende teknologi og smarte løsninger. Miljøene hadde vist stor evne til å konkurrere internasjonalt. Fortsatt vekst fordrer en attraktiv byregion for høykompetente mennesker fra hele verden.

- Gjøvikregionen skal bli:
 - En mer attraktiv region med høy grad av kjennskap til mulighetene i regionen blant viktige interessenter.
 - En utviklingsorientert region som synliggjør innovasjonskraft og mulighetene i regionens kunnskapsmiljøer.
 - En region med sterkere vekst i sysselsetting og befolkning enn det den har i dag – og som viser mulighetene som eksisterer for relevante arbeidsplasser.

Hadeland

- Hadeland skal bli den mest attraktive bo- og etablererregionen på Østlandet for den som vil leve i takt med naturens bæreevne. Sentralt beliggende mellom Oslo, Hønefoss og Gardermoen ligger kommunene Jevnaker, Lunner og Gran. Sammen danner de Hadeland – et geografisk knutepunkt der natur, kulturlandskap og sentrumsmiljøer ligger side om side.
- Hadeland er et godt alternativ for alle som ønsker å videreutvikle steder som skaper gode møteplasser og opplevelser i hverdagen både for innbyggere og besøkende. Hadeland er en region med høy attraktivitet av kulturliv, naturopplevelser og frivillighet for alle livets faser.
- Bærekraft er nøkkelord for den økonomiske, sosiale og miljømessige utviklingen av regionen. Med landets tre første grønne energikommuner, ønsker Hadeland å være i front på energieffektivisering, fornybar energi og reduksjon av klimagassutslipp. Miljøfokus gjør regionen til et attraktivt sted for økologisk landbruk, bioøkonomi, grønt byggeri og innovative anskaffelser. Regionen har gode møteplasser og arenaer som bygger opp under mulighetene for tradisjon og innovasjon kan møtes.
- Regionen jobber målrettet for å gi etablerere plass og kompetanse til å sette gründerdrømmen ut i livet. På Hadeland kan du skape noe nytt eller kutte kostnader og likevel ha verden som marked. Du finner rimelige næringslokaler, og ikke minst lojal og kvalifisert arbeidskraft. Hadeland byr på spennende muligheter innen arbeids- og næringslivet.

1.7 Oppland trenger folk og arbeidsplasser!

1.7.1 Det trengs flere folk for å opprettholde velferdssamfunnet

For å utvikle Oppland, og skape grunnlag for gode velferdstjenester, trengs det både flere innbyggere og arbeidsplasser. Oppland har landets eldste befolkning og et lavt fødselsoverskudd. Dette gir økte utgifter og lavere inntekter. Fortsetter denne utviklingen, så vil det i løpet av de neste 20 årene bli problemer med å videreføre dagens velferdsordninger og tjenestetilbud.

Mange av Opplands ungdommer flytter ikke hjem etter endt utdanning. Samtidig viser en undersøkelse fra 2014 at et stort flertall trives godt i sin hjemkommune. En undersøkelse blant unge mennesker i Oslo viser at viktige motivasjonsfaktorer for å flytte hjem er naturkvaliteter, lave boligpriser og venner og familie i området. Et hinder for å flytte fra byen er mangel på jobbmuligheter i Oppland. Det trengs derfor flere arbeidsplasser.

Det er innvandring som gjør at det blir flere folk i Oppland. Uten innvandring hadde Oppland hatt befolkningsnedgang de siste fem årene. Men veldig mange av innvandrerne som kommer flytter ut

fra fylket igjen. God integrering og inkludering vil derfor være en avgjørende faktor for å rekruttere og beholde innvandrere i kommunene.

1.7.2 Næringslivet går godt

Generelt har antallet arbeidsplasser i Oppland holdt seg nokså stabilt siden 2010. Flest arbeidsplasser finnes innen helse- og sosialtjenester, varehandel, industri, bygg- og anleggsbransjen, undervisning og jord- og skogbruk.

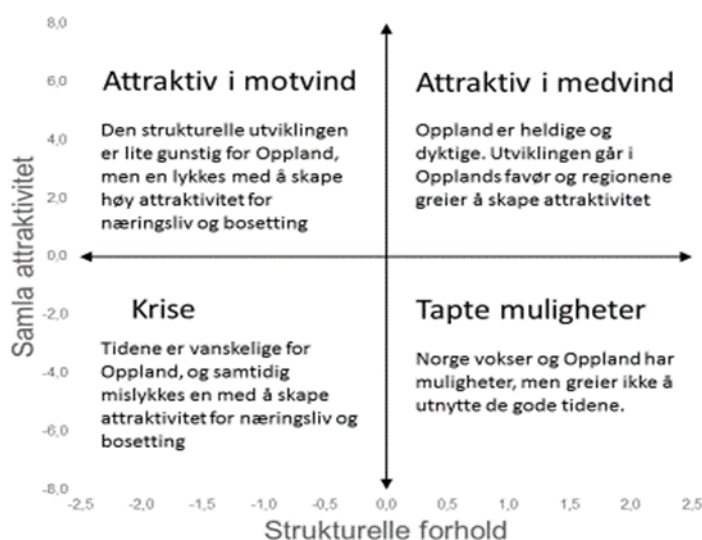
Oppland skapte prosentvis flere nye arbeidsplasser enn Norge i 2016. Dette er første gang i nyere tid. Det var industri, bygg og anlegg samt reiselivs- og opplevelsesnæringene som bidro med størst antall nye arbeidsplasser i Oppland dette året.

Konjunkturbarometeret viser at næringslivet i Innlandet har opplevd betydelig vekst i omsetning de siste fem årene. Bedriftene har hatt en årlig omsetningsvekst på mellom 8 og 12 prosent i perioden 2012-2016. I 2016 var veksten over gjennomsnittet for Norge. Det er gledelig at nær samtlige regioner i Innlandet tok del i veksten. Det er størst vekst innen industri, byggebransjen, privat tjenesteyting og varehandel.

Arbeidsledigheten i Oppland er lav, selv om det er noe geografisk variasjon. Ungdomsledigheten er også lav, men Oppland har en økende andel unge som står utenfor arbeidslivet. Flere av dem mottar passive ytelser. Dette er en potensiell arbeidskraftressurs.

1.8 Framtidsscenarioer fram mot 2030

Telemarksforskning har, på oppdrag fra Oppland Fylkeskommune, utarbeidet fire framtidsscenarioer for Oppland. To av scenarioene er «positive» og viser hvordan utviklingen blir dersom en lykkes med å skape gode vekstbetingelser for næringslivet, og samtidig skaper attraktive bosteder som folk ønsker å flytte til. Tilsvarende er det utarbeidet to «negative» scenarioer der regionene i Oppland blir lite attraktive for både bosetting og næringslivet. Alle fire scenarioer er realistiske og kan på den måten «slå til» (se figuren under).



Scenarioene er utarbeidet med utgangspunkt i følgende forhold:

- Befolkningsutvikling
- Utvikling i ulike aldersgrupper: Førskolealder, skolealder, videregående, unge voksne, voksne og eldre
- Antall personer i yrkesaktiv alder per innbygger over 67 år (forsørgerbyrden)
- Sysselsetting og antall arbeidsplasser i ulike sektorer og bransjer
- Inn- og utpendling
- Antall sysselsatte og antall arbeidsplasser med og uten høyere utdanning og behov for rekruttering av personer med og uten høyere utdanning

Samfunnsutvikling styres både av faktorer som man ikke kan påvirke lokalt, og faktorer som kan påvirkes. «Ikke-påvirkelige faktorer» kalles ofte for «strukturelle forhold» (markert med oransje i figuren under). Flyttemønster (markert med blått i figuren) er også en strukturell faktor, men den kan påvirkes. Det er et ønske å påvirke flyttemønsteret, gjennom tiltak beskrevet her i de tre regionale planene.

Strukturelle forhold



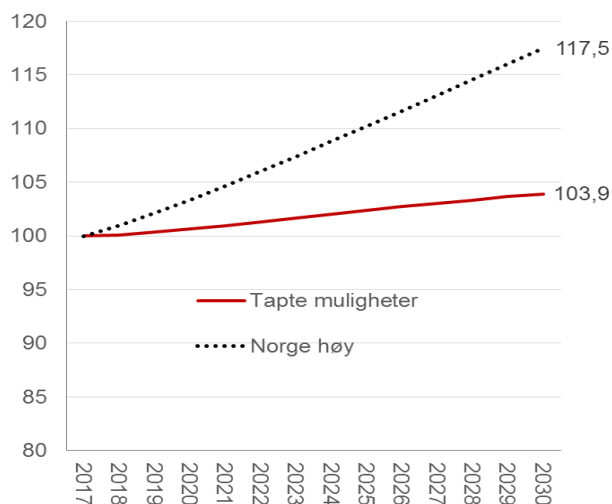
To utvalgte scenarioer

Det negative scenarioet "Tapte muligheter" er det handlingsforløpet som anses for å være mest realistisk dersom det ikke arbeides målrettet for en bedre utvikling. Det positive scenarioet "Attraktiv i medvind" er det mest realistiske dersom det mobiliseres en felles innsats i tråd med hovedmålet for de tre regionale planene. Den mest positive utviklingen vil gi en befolkningsvekst på 7 000 innbyggere sammenlignet med nullalternativet; som er samme utvikling som i dag. En negativ utvikling vil føre til en befolkningsnedgang på 6 000 personer i 2030.

Uavhengig av scenarioene vil det bli 10 000 flere eldre innen 2030 i Oppland. Dette gir store utfordringer for Oppland.

Tapte muligheter

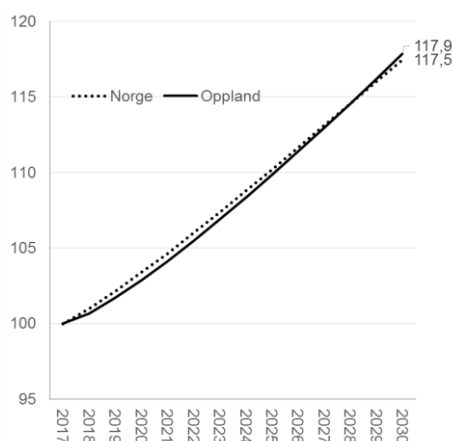
I dette scenarioet blir Norges vekst høy. Konjunktorene blåser riktig vei for Oppland, men fylket og alle de seks regionene mislykkes i å skape høy attraktivitet både for næringsliv og bosetting.



Selv med «tapte muligheter» vil folketallet øke til 197 000, noe som tilsvarer nesten 4 prosent (se figuren over). Attraktiviteten til Oppland vil likevel reduseres, da alle andre fylker vokser mer enn Oppland. Det blir flere barn i førskolealder, men færre barn i grunnskolen og i videregående skole. Videre vil det bli 10 000 flere eldre, og forsørgerbyrden vil øke raskere enn i det mer positive scenariet. Antall yrkesaktive pr pensjonist vil reduseres fra dagens 3,4 til 2,5. Antall arbeidsplasser holder seg konstant på grunn av vekst i offentlige arbeidsplasser. Over 3 000 arbeidsplasser i næringslivet forsvinner.

Attraktiv i medvind

Tiltakene i de regionale planene virker. Oppland klarer å følge med i utviklingen ved å ta ut det potensialet fylket har ut fra sine fortrinn, og blir attraktive for bedriftsetableringer og bosetting.



Folketallet øker med 17,9 prosent, og Oppland når 223 000 innbyggere i 2030. Veksten er litt sterkere enn landsgjennomsnittet. Folketallet øker i alle regioner, men mest i Lillehammerregionen og minst i Nord-Gudbrandsdalen. Det blir over 5 000 flere barn i førskolealder og over 2 000 flere barn i grunnskolen. Det vil også i dette scenariet bli 10 000 flere eldre. Selv om dette er det mest positive scenariet vil forsørgerbyrden øke. Antall yrkesaktive pr pensjonist vil reduseres fra 3,4 til 2,9. Antall arbeidsplasser øker sterkt, og det blir over 10 000 flere arbeidsplasser i næringslivet.

Attraktivitet

Hva skal til for å oppnå en utvikling lik scenariet «Attraktiv i medvind»? Attraktivitet skapes gjennom å endre stedenes kvaliteter, slik at det blir mer attraktivt å bo-, besøke og/eller drive næringsvirksomhet. De regionale planene for verdiskaping, kompetanse og samferdsel skal bidra til dette. Dersom Oppland lykkes, vil fylket blir mer attraktivt, og veksten blir bedre enn forventet ut fra de strukturelle betingelsene.

Verdiskaping

Gjennom plan for verdiskaping skal det skapes mer vekst i næringslivet gjennom å satse på de næringsområdene som er pekt på i Innlandsutvalget rapport; bioøkonomi, reiseliv, fritidsboligmarkedet, industri og cyber/informasjonsikkerhet. Det å ha arbeidsplasser er avgjørende for å få folk til å bosette seg. Planene for samferdsel og kompetanse skal bygge opp under målene for verdiskaping.

Kompetanse

Kompetanse er et av de viktigste virkemiddelene for utvikling, omstilling og vekst for enkeltmennesket, organisasjoner og samfunnet som helhet. Fordi kompetansen vår går ut på dato mye raskere enn før, skal den regionale planen sikre bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i arbeidsmarkedet. Et av hovedgrepene vil være å legge til rette for livslang læring og forsterke samhandlingen mellom arbeidslivet, kunnskaps/forsknings- og innovasjonsmiljøer og virkemiddelaktørene.

Oppland er avhengig av et konkurransedyktig næringsliv og en effektiv og god offentlig sektor. Dette krever at flest mulig innbyggere bidrar til verdiskapingen. Kompetansen må derfor økes på alle nivå fra barnehage til høyere utdanning, og arbeidslivet må i større grad investere i samarbeid for læring og kompetanse.

Samferdsel

For å kunne utvikle et godt transportsystem på veg og bane, er det viktig med gode og effektive kommunikasjonsakser. Dette forutsetter et veg- og banesystem som har tilstrekkelig kapasitet, og som reduserer reisetiden for privatpersoner og næringsliv. Dette krever også at areal- og transportplanleggingen sees i sammenheng. Da kan det utvikles attraktive byer og tettsteder med gode kollektivknutepunkter, og et stamrutenett mellom disse knutepunktene.

Grunnlaget for et godt transportsystem er størst rundt Mjøsbyene, men det er viktig med et godt transportsystem mellom Mjøsbyen og de øvrige regionsentrene. På denne måten kan det også utvikles gode bo- og arbeidsmarkedsregioner.

1.9 Samarbeid er avgjørende

Samfunnsaktørene i Oppland må samhandle på tvers av fag, sektorer, bransjer og geografi for å få til utvikling og vekst. Samfunns- og arbeidslivsaktørene har gode systemer, planer, og ressurser. Men for å skape vekst og gode tjenestetilbud, må det samarbeides!

En avgjørende faktor for å våge å samarbeide med andre for å løse felles oppgaver er tillit. Tillit skaper muligheter og øker produktiviteten i samfunnet. En må ha som mål å oppnå tillitsfull samhandling gjennom tverrfaglige samarbeidsarenaer. Om man klarer å bygge en samhandlingskultur på tvers av forvaltningsnivåer, sektorer og bransjer kan flere oppgaver løses på en bedre måte.

I perioden fram mot 2020 skal Oppland etablere en ny region sammen med Hedmark. Hedmark har mange likhetstrekk med Oppland. Det er et innlandsfylke med liknende geografi, alderssammensetning, befolkningsvekst og næringsstruktur. Målene i de tre regionale planene er overførbare inn i ei framtid sammen med Hedmark.

1.9.1 Gode eksempler på tillitsfull samhandling

Samhandling på tvers er det viktigste virkemidlet for å møte framtidens utfordringer og nå målet om vekst i befolkning og bærekraftige arbeidsplasser. Det finnes flere gode eksempler på tillitsfull samhandling i Oppland.

Oppland er et festival- og arrangementsfylke, og det finnes mange eksempler på samarbeid om festivaler og arrangementer. Ett eksempel fra Valdres er samarbeidet om Valdresdagen. Valdres Natur- og Kulturpark, Fagernes Handelsstand, Handelsnæringa på Leira, Mat frå Valdres, Kurv frå Valdres, Visit Valdres, Opplandstrafikk og festivalen Valdres sommersymfoni la ressurser inn i samhandling om dette arrangementet. Omsetningen i butikkene både på Fagernes og Leira økte med mange prosent. De lokale matprodusentene fikk også markedsføring og godt salg. Valdres sommersymfoni fikk ei flott ramme rundt sin festivalåpning.

Midt-Gudbrandsdal har også mange festivaler og arrangementer av god kvalitet. Flere av disse er en god blanding av amatører og høyt anerkjente artister, kunstnere og profesjonelle arrangører i tillitsfullt samarbeid. I Midt-Gudbrandsdal finnes både uformelle og formelle samarbeidsprosjekter mellom kommunale kulturskoler, musikk- og danselinje ved VGS, kommuner, arrangører og næringsliv. Det gjør det mulig å dyrke frem talenter, både av Norges- og verdensklasse. Samtidig er det attraktive arbeidsplasser innen kultur og arrangementskompetanse lokalt.

Vågå kommune deltar i et flyktningeprogram kalt «Flyktninger som ressurs.» Gjennom politisk og administrativt samarbeid i kommunen er målet å kunne gi et helhetlig tilbud for flyktninger som bosettes i kommunen. Dette gjelder alt fra bosetting, helsetjeneste, nettverksbygging, kontakt med arbeidslivet, innhold i introduksjonsprogram m.m. Høgskolen i Innlandet, Fylkeskommunen, Fylkesmannen, NAV, IMDI, Karriere Oppland med flere bidrar inn mot det lokale arbeidet ved å samordne- og tilby virkemidler, økonomisk støtte og faglig bistand. Tilsvarende program gjennomføres i Sel kommune og i Nordre Land kommune.

I Gjøvikregionen er et Gründer Innovasjonssenter under utvikling. Det 2.650 m² store lokalet vil åpne høsten 2018, og omfatter både HuB, inQubator, MakerSpace m.m. Bygget vil med det ha tilrettelagte områder hvor man kan utfolde seg og prøve ut ny teknologi og ikke minst lage egne prosjekter med alt som er tilgjengelig, fra mikroprosessorer til ny å utprøve teknologi - eksperimentering og

utprøving med påfølgende kompetent veiledning. Denne samhandlingen bygger på et regionalt samordnet innovasjonssystem.

I Gjøvikregionen finnes også et mini innovasjonssystem, «Arena Q». Arenaen skal ha tilgang på regionens mest relevante aktører fra FOU, næringsliv og offentlige aktører. Disse skal delta i tematiske, tilrettelagt utviklingsseminarer med spesifikk kompetanse og/eller myndighet som belyser mulighetene, som for eksempel kommersialiseringspotensialet ut fra et avsluttet forskningsoppdrag. Gjøvikregionen Utvikling er drifts- og utviklingsansvarlig. I tillegg til næringsaktører har NIBIO, NTNU og Sintef Raufoss Manufacturing (SRM) forpliktet seg til å delta i utviklingen av arenaen med beslutnings-, forsker- og utviklingskompetanse.

I Nord-Gudbrandsdal arrangerer NAV- kontorene faste frokostmøter med næringslivet i regionen. Møtestedene alternerer mellom kommunene. Tema for møtene kan være informasjon om behov for arbeidskraft og tilgang på arbeidskraft. Likeledes kunnskap om virkemidler og støtteordninger, behov for kompetansehevede tiltak i bedrift eller i NAV- og fylkeskommunal regi. Her møtes næringsforeninger, Karriere Oppland, kommunene, NAV-kontor og lokalt næringsliv.

Det er også etablert fora innen samferdsel, innenfor både veg og bane, hvor offentlige aktører, næringsliv og transportører jobber sammen for å få fram de gode løsningene og de riktige prioriteringene.

Et eksempel på en fast møtearena for samspillet mellom offentlig og privat sektor er opprettelsen av Valdresrådet. De er et rådgivende organ for utviklingsspørsmål for Regionstyret i Valdres. I tillegg til politikere er det åtte medlemmer fra nærings- og kulturlivet.

1.10 Felles satsinger for økt attraktivitet

For å sikre helhet og sammenheng mellom de tre planene er det definert åtte felles satsinger. Disse satsingene følges opp med tiltakspunkt i den enkelte plan.

1.10.1 Reduserte klimagassutslipp

I en verden med klare negative effekter av klimaendringer er det flere lyspunkter i form av økende fokus på utslippsreducerende tiltak. Dette gjelder både innen politikkutforming og nærings- og produktutvikling. I framtida vil verdiskaping basert på fossile og forurensende ressurser og produksjonsmetoder tape i kampen mot "grønn" verdiskaping. Oppland må derfor ha fokus på positive klimateffekter i sitt utviklingsarbeid. Dette innebærer ikke nødvendigvis at all produksjon skal være utslippsfri, men at alle tiltak og all utvikling skal ha reduserte klimagassutslipp som mål. Dette kan dreie seg om blant annet nye produksjonsmetoder, utvikling av ny teknologi, økt bruk av fornybare ressurser, fokus på gjenvinning og sirkulær økonomi, energieffektivisering, redusert eller endret transportbruk og digitalisering. Reduserte klimagassutslipp legges til grunn for alle utviklingstiltak i Oppland. Nasjonalt la regjeringen i 2017 fram strategien «Bedre vekst, lavere utslipp – regjeringens strategi for grønn konkurransekraft» som skal gi forutsigbare rammer for den grønne omstillingen i Norge.

De som ikke klarer denne omstillingen vil tape i kampen om framtidige markeder. Det er mange eksempler på at næringslivet i Oppland har tatt utviklingen på alvor. Et eksempel er plastklyngen Arena i4plastics som nå bygger kompetanse på bioplast og biokompositter, fordi det forventes at det er dette markedet vil etterspørre framover.

Transport står for over 40 prosent av klimagassutslippene i fylket. Transporten må skje på en mer klimavennlig måte. Dette kan skje gjennom gang-/sykkel- og kollektivtransport, men også gjennom å ta i bruk miljøvennlig drivstoff. Her kan fylkeskommunen bli ledende gjennom å stille krav, blant annet i forbindelse med offentlige anskaffelser.

1.10.2 Tiltrekke talenter, etablerere og investorer

Oppland har gjennom sitt ressursgrunnlag, kompetansemiljøer og eksisterende næringsliv et godt utgangspunkt for å tiltrekke seg etablerere, kapital og næringsliv. Men konkurransen om å være attraktiv er hard, og Oppland har slitt sammenlignet med andre regioner i Norge. Skal Oppland lykkes må det arbeides med tilrettelegging, synliggjøring og målrettet bruk av offentlige virkemidler. Det offentlige kan selv bidra til å skape innovasjon og positiv utvikling gjennom målrettet bruk av innovative offentlige anskaffelser. Gjennom å være en "krevende kunde" vil man både bidra til å utløse innovasjon og verdiskaping, men også utvikling av nye klimavennlige produkter og tjenester.

Det offentlige må tilby stabile og forutsigbare rammevilkår for oppstarts- og innovasjonsvirksomhet, og virkemiddelapparatet må tilrettelegge for slik virksomhet. Kompetanse er en avgjørende faktor for å lykkes, og den er å finne hos blant annet eksisterende næringsliv. Flere koblinger mellom nytt og etablert næringsliv vil være en suksessfaktor. For å bygge kompetanse for framtida må det også satses på entreprenørskap i hele opplæringsløpet, og det er viktig å legge til rette for balanse mellom kjønnene.

Et annet avgjørende element for å tiltrekke seg etableringer og investeringer er god og tidsriktig infrastruktur, både når det gjelder veger, jernbane, kollektivtilbud og bredbåndsstruktur.

1.10.3 Styrket bredbåndsdekning

Til tross for en fragmentert bosetting og utfordrende geografi har Oppland sterke næringsmiljøer i alle deler av fylket. Dette er virksomheter som i stor grad er avhengig av digital infrastruktur. Gode elektroniske kommunikasjonsmuligheter er avgjørende for at steder skal være attraktive for næringslivet, innbyggerne og fritidsbeboerne i en verden med økende grad av digitalisering. Mye av ressursgrunnlaget som framtidig verdiskaping skal bygge på finnes i distriktene, som for eksempel landbruk og videreforedling av landbruksprodukter. For å utnytte dette ressursgrunnlaget, er det viktig med spredt befolknings- og arbeidsplassutvikling. Oppland er derfor nødt til å styrke utbyggingen av høyhastighets bredbånd i hele fylket for økt attraktivitet og verdiskaping for næringsliv og befolkning.

Gode digitale løsninger er viktig innenfor svært mange felt. Det er grunnleggende for at både nye og eksisterende modeller for organisert persontransport skal fungere. Digitalisering og tilgang på digital kompetanse er også avgjørende for at det skal kunne tilbys tilfredsstillende omsorgstjenester i

framtiden til stadig flere eldre. Ressurser i omsorgssektoren må frigjøres via effektivisering og automatisering.

1.10.4 Infrastruktur for økt verdiskaping og bedre klima

Alle typer infrastruktur er viktige for å kunne utvikle og styrke verdiskapingen i Oppland. Transportkorridorene må videreutvikles til og fra Innlandets markeder, og fylkesveger som gir økt verdiskaping skal prioriteres. Det må etableres samhandlingsarenaer og bygges allianser som sikrer prioritet i Nasjonal transportplan (NTP) og Østlandspakka.

Fylkesvegprogrammet må prioritere slik at verdiskaping og klimaeffektene styrkes. Samordnet areal og transportplanlegging er viktig for at Oppland skal oppnå en bærekraftig utvikling. Det må utvikles et transportsystem som bidrar til omstilling mot et lavutslippssamfunn. Miljø og trafiksikkerhet må vektlegges og prioriteres for å nå vedtatte klima- og trafiksikkerhetsmål.

Det skal utarbeides en areal- og transportstrategi (ATS-strategi) for Mjøsbyen som gir bedre infrastruktur og et bedre mobilitetstilbud. Ny infrastruktur vil skape en mer integrert bo- og arbeidsmarkedsregion rundt Mjøsa, som igjen vil skape ny næringsvirksomhet. En prioritering av infrastruktur i Mjøsbyen vil skape et attraktivt næringsliv og gi økt verdiskaping.

Styrket næringsliv og økt verdiskapning rundt Mjøsa vil gi synergieffekter ved regionforstørring og omlandsutvidelser. Oppgradering av infrastruktur og forbedring av transporttilbudet, bidrar til at transport- og mobilitetstiden blir kortere. Dette styrker distriktenes attraktivitet for bosetting og muligheten for økt verdiskapning og næringsutvikling.

1.10.5 Moderne og pålitelig mobilitetstilbud

Mobilitet handler om å bevege seg, om frihet til å reise dit man vil, om å velge når og hvordan reisen skal være, og om å gjennomføre reisen. Opplands mobilitetstilbud består av kollektivtransport, samt transportformer som lånebil, sykling og gange. Fylkeskommunens kollektivtransporttilbud er en del av den helhetlige mobilitetsløsningen, og befolkningen tilbys effektiv og moderne persontransport. I tettbygde områder er gange og sykling, i kombinasjon med kollektivtransport, naturlige og attraktive løsninger for persontransport.

Oppland har et variert næringsliv spredt over hele fylket. Denne næringsstrukturen har grunnlag i en spredt bosetting, et solid ressursgrunnlag og tilgang på riktig kompetanse. Fylkeskommunen skal utvikle fleksible og helhetlige mobilitetsløsninger som skal ivareta alle som reiser, både på jobb, skole, handleturer og fritidsreiser. Det organiserte persontransporttilbudet skal bidra til at det er enkelt og attraktivt å bo i Oppland, produsere i Oppland og besøke Oppland.

Kollektivtransporten skal ivareta forbindelser innad i fylket, og mellom Oppland og nabofylkene. For å få sømløse mobilitetsløsninger er det viktig å samarbeide med nasjonale aktører og kollektivselskap i tilgrensende fylker.

1.10.6 Mer læring og utvikling i arbeidslivet

Samfunnet er i rask endring. Automatisering, robotisering og digitalisering vil prege store deler av arbeidslivet framover. Manuelle arbeidsoppgaver erstattes av teknologiske løsninger. Reiseliv og opplevelsesnæringer representerer svært gode muligheter for videre sysselsetting, da den menneskelige faktoren fortsatt er basisen, i samspill med anvendt IKT. Men generelt antas at 40 til 60 prosent av arbeidsplassene i løpet av få år har et annet jobbinnhold enn i dag. Flere arbeidsplasser vil forsvinne og nye oppstår.

Kravet til omstilling gjelder alle, også de med høyere og lengre utdanning. Relevant kunnskap og læring er avgjørende for at mennesker kan fungere i arbeidslivet, og for at virksomheter kan utvikle seg. Kompetanse er en ferskvare og må stadig fornyes. Arbeidsplassen er den viktigste lærings- og kvalifiseringsarenaen, også for de som står utenfor arbeidslivet. God tilrettelegging av etter- og videreutdanning i et livslangt perspektiv er avgjørende for å møte den raske endringen i arbeidslivet.

Et av kjennetegnene ved virksomheter som lykkes godt, både nasjonalt og internasjonalt, er at de samarbeider i klynger og at de har kontinuerlig samarbeid med et kunnskaps- og forskningsmiljø. Raufossmiljøet og NTNU er et godt eksempel på et slikt samarbeid, og kan være en utviklingsmotor for virksomheter og næringsmiljøer i hele fylket. Samhandling og kunnskapsdeling mellom ulike næringer, sektorer og kunnskaps- og virkemiddelaktører kan føre til utvikling og vekst. Skoleeiere og andre med ansvar for utdanning og opplæring må i større grad bli arbeidslivets utviklingspartner framfor utdanningstilbydere. Et slikt samarbeid vil også bidra til å gi utdanningstilbudene mer relevant innhold for virksomhetene.

Tall fra NAV viser at utdanning er en god investering. I Oppland har mer enn 30 prosent av de helt ledige ikke fullført eller bestått videregående opplæring. Sysselsettingsgraden er 90 prosent for de som har høyere utdanning, mens den er 64 prosent for de som har grunnskole.

Oppland er det fylket med lavest utdanningsnivå målt etter utdanning utover treårig høyere utdanning. Samtidig er det like mange i Oppland som tar høyere utdanning som i andre fylker. Det er derfor viktig å legge til rette for arbeidsplassetableringer som også krever høyere utdanning. Økt bruk av forskning- og utviklingsressurser vil være et nyttig grep, sammen med en offensiv etablerersatsing.

1.10.7 Et mer inkluderende samfunn

For å skape utvikling og vekst trenger kommunene flere innbyggere. Innvandring bidrar til vekst i befolkningen og gir arbeidslivet nyttig arbeidskraft. Godt integrerte innvandrere er en viktig ressurs for samfunnsutviklingen. De former stedet de bor på ved å delta i utviklingen av lokalsamfunnet og ved å bruke sin kompetanse og arbeidskraft i arbeidslivet.

Språkferdigheter og deltakelse i arbeidslivet er grunnleggende for god integrering og inkludering. Oppgaven er derfor å legge til rette for tilpasset språkopplæring og målrettet kvalifisering for utdanning eller jobb.

Oppland har en stor forsørgerbyrde som kommer til å øke de nærmeste årene. Derfor trengs flere folk i arbeid. Dette gjelder både for innvandrerbefolkningen og resten av befolkningen. Det er en relativt høy andel uføre og andre innbyggere som mottar passive ytelser fra NAV sammenlignet med resten av landet. Særlig blant de unge har andelen som mottar passive ytelser økt. I desember 2017 var det 1954 personer under 30 år som mottok passive ytelser i Oppland. Dette er et av forholdene som forklarer den lave yrkesdeltakelsen i fylket. En annen viktig faktor er at mange ungdommer flytter ut av fylket for å ta høyere utdanning, noe som bidrar til den skjeve demografiske fordelingen.

1.10.8 Måltrettet innsats for økt sysselsetting og verdiskaping

Fylket har et variert næringsliv og mange gode kompetansemiljøer. Sannsynligheten for utvikling og verdiskaping er størst i tilknytning til de sektorene hvor det allerede i dag finnes tunge kompetanse- og næringsmiljøer, eller i beslektede sektorer av disse. Oppland må bli enda bedre til å utnytte mulighetene det gir å ha sterke regionale næringsmiljøer med mange bedrifter innenfor samme næring, med samme teknologi, verdikjeder eller klynger. Man må også utnytte den offentlige støtten til forskning og utvikling på en best mulig måte. Over tid vil en slik prioritert innsats komme hele Oppland til gode.

Det vil sannsynligvis være store synergier å hente ved å forenkle tilgjengeligheten til virkemiddelapparatet og samle virkemidlene. Et tiltak i denne forbindelse er etableringen av en ny regional samarbeidsmodell mellom fylkeskommunen, Innovasjon Norge, SIVA og Norges forskningsråd. Denne samhandlingen skal legge til rette for dialog og sikre optimal bruk av regionale og nasjonale virkemidler. Samhandlingen vil ha grunnlag i regional plan for verdiskaping.

I tillegg til de store økonomiske virkemiddelaktørene er kommunene med sin førstelinjetjeneste en viktig aktør for næringsutvikling og nyskaping. Det er viktig for attraktiviteten til regionen å ha et godt og samkjørt apparat for å møte de som ønsker å satse i Oppland. Det dreier både om rådgivning, økonomisk bistand samt tilgang på arealer og markeder.

2. Regional plan for kompetanse

Sammendrag: *Regional plan for kompetanse skal bidra til å gi befolkningen kompetanse til å møte endringer og omstillinger i samfunns- og arbeidsliv. Tiltakene i planen skal bidra til varig tilknytning til arbeidslivet og forebygge sosiale forskjeller. Kompetanseplanen bygger på Nasjonal Kompetansepolitisk strategi 2017 - 2021 og skal bygge opp under de prioriterte næringsområdene i verdiskapingsplanen, samt bidra til å dekke kompetansebehovet i helse- og omsorgssektoren.*

Hovedmålet for Regional plan for kompetanse: *Styrke Opplands kompetanse på alle nivåer, evnen til nettverksbygging og samarbeid.*

Hovedmålet for Regional plan for kompetanse: Styrke Opplands kompetanse på alle nivåer, evnen til nettverksbygging og samarbeid.

Formålet med den regionale kompetanseplanen er å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Oppland et konkurransedyktig næringsliv og en effektiv og god offentlig sektor. Kompetanseplanen skal også bidra til at færrest mulig står utenfor arbeidslivet. Planen skal videre bidra til å gi befolkningen nok og riktig kompetanse for å møte endringer og omstillinger i samfunns- og arbeidsliv. Tiltakene i planen skal bidra til varig tilknytning til arbeidslivet og forebygge sosiale helseforskjeller. Å legge til rette for livslang læring er et viktig grep for å realisere målene. Bærekraftig og grønn tekning skal ligge til grunn for all aktivitet i Opplandsskolene. Bærekraftig utdanning skal være fagovergripende og fremme kunnskap, ferdigheter og holdninger gjennom kreativ tenkning, innovasjon og et langsiktig perspektiv.

Den regionale planen for kompetanse er en oppfølging av Regional planstrategi for perioden 2016-2020, Mulighetenes Oppland i ei grønn framtid.

Planen er overordnet plan for kompetanse i Oppland som vil være førende for videre utviklingsarbeid. Planen vil derfor omhandle kompetanse uavhengig av skolestruktur.

Prioriterte samfunns- og næringsområder

Kompetanseplanen skal bygge opp om de prioriterte næringsområdene i verdiskapingsplanen. Det er områder som har et stort sysselsettings- og verdiskapingspotensial:

- Bioøkonomi
- Reiseliv og opplevelser
- Deltidsinnbyggeren
- Cyber- og informasjonssikkerhet
- Industri og teknologi

I tillegg skal planen bidra til å dekke kompetansebehovet i helse- og omsorgssektoren.

Hva er kompetanse?

Kompetanse er kunnskap, ferdigheter og holdninger og evner som er nødvendige for å løse problemer eller oppgaver. Den regionale planen for kompetanse tar utgangspunkt i kompetansebehovet i samfunnet, arbeidslivet og hos det enkelte individ.

Hva er realkompetanse?

Realkompetanse er all kompetanse som er tilegnet gjennom formell, ikke-formell eller uformell læring. Det vil si alle kunnskaper og ferdigheter en person har tilegnet seg gjennom utdanning, lønnet eller ulønnet arbeid, organisasjonserfaring, fritidsaktiviteter eller på annen måte. Definisjonen på realkompetanse bygger på erkjennelsen av at læring skjer i mange sammenhenger og på ulike arenaer. Definisjonen innebærer at det er mulig å oppnå kompetanse som er likeverdig og på nivå med kompetanse oppnådd innenfor det formelle utdanningssystemet.

2.1 (Fylkeskommunens) Samfunnsutviklerrolle innen kompetansepolitikken

Fylkeskommunen er gitt en viktig samfunnsutvikler- og planleggerrolle som innebærer ansvar for koordinering og utvikling i egen region. God samordning av kompetansepolitikken regionalt forutsetter god koordinering mellom nasjonal, regional og kommunal politikk.

Den regionale planen tar utgangspunkt i Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021. Strategien er utarbeidet gjennom samarbeid mellom regjeringen, partene i arbeidslivet og frivillig sektor og utdanningsforbund. Strategien retter seg mot hele den voksne befolkningen i Norge. Målet med strategien er å:

- Bidra til at det gjøres gode valg for den enkelte og for samfunnet.
- Arbeide for bedre læringsmuligheter og god bruk av kompetanse i arbeidslivet.
- Styrke kompetansen til voksne med svake grunnleggende ferdigheter, svake norsk- og/eller samiskferdigheter og lite formell kompetanse.

Oppland fylkeskommunes arbeid med den regionale planen inngår i et nasjonalt kompetanseprosjekt "Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i regionale arbeidsmarkeder".

«Kommunesektoren, med kommuner og fylkeskommuner, har en rolle i kompetansepolitikken, både som ansvarlig for en rekke tjenester, som skoleeiere og som største offentlige arbeidsgiverområde. Regionalt folkevalgt nivå har en sentral rolle i utviklingen av den konkrete kompetansepolitikken i landet. Fylkeskommunen er gitt en viktig samfunnsutvikler- og planleggerrolle som innebærer ansvar for koordinering og utvikling i egen region. Regionale kompetansestrategier skal bidra til balanse mellom tilgang på kompetent og relevant arbeidskraft på den ene siden og etterspørselen fra arbeidslivet på den andre. God samordning av kompetansepolitikken regionalt forutsetter god koordinering mellom nasjonal og regional politikk.»

[Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017 - 2021](#)

3. Arbeidsliv i rask endring krever ny kompetanse

Sammendrag: Arbeidsmarkedet er i rask endring, med en rask teknologisk utvikling som skaper endring i både rammevilkår og jobbinnhold for veldig mange. I tillegg blir arbeidsstyrken stadig eldre, særlig i distriktene. For å møte denne utviklingen er det viktig å sikre at arbeidstakerne har en god grunnkompetanse og endringskompetanse. Å lære å lære blir en viktig verdi.

Utviklingen de seneste år har gått mot at formalkompetanse har fått stadig større betydning. Det å ha et vitnemål fra videregående eller høyere utdanning er i mange tilfeller avgjørende for om man kan få jobb, eller fast ansettelse. Derfor vil Oppland satse på gode tilbud og systemer for rekvalifisering og livslang læring. I tillegg til å sikre nødvendig grunnkompetanse, er det viktig at utdanningstilbudene samsvarer med næringslivets behov. Det finnes en rekke sterke utdanningsinstitusjoner og kompetansemiljøer, på flere nivåer i Oppland. Det største kompetansebehovet i tiden framover er fagskoleutdannede, men Oppland har også behov for arbeidstakere med høyere utdanning innen blant annet IKT-sikkerhet, landbruksfag, utdanningssektoren og helse- og omsorgssektoren, samt ingeniører.

For å styrke kompetansenivået i Oppland, er man avhengig av at involverte aktører ser behovet for og er villige til å samarbeide for å lykkes. Felles ambisjoner, gode samhandlingsprosesser og sambruk av ressurser og virkemidler vil være suksessfaktorer i oppfølgingen av planen. Både arbeidsgivere, arbeidstakere og virkemiddelapparatet må se verdien i å investere i kompetanse for å skape vekst og utvikling i arbeidslivet.

Arbeidsmarkedet kommer til å endre seg kraftig de nærmeste årene. Teknologit utvikling, globalisering, kulturelt mangfold og demografi, klima og miljø setter nye krav til hva som er nødvendig kompetanse for den enkelte og for samfunns- og arbeidslivet. Utdanning og kvalifisering har større betydning for voksenlivet enn noen gang tidligere.

Selv om utdanningsnivået er stadig økende er ikke Norge alene i verden om å ha en høyt utdannet befolkning. De aller fleste OECD-land har opplevd en sterk vekst i andelen høyere utdannede, og man ser også at flere framvoksende økonomier har økende utdanningsnivå. Denne utviklingen innebærer at bedriftene i flere nye økonomier i økende grad vil kunne konkurrere med bedrifter i vestlige land innenfor næringer med stor andel høyere utdannede arbeidstakere. Valget står ikke lenger mellom Oslo og Narvik, men snarere mellom Oslo, Narvik og Kina².

Endring i jobbinnhold

Digitalisering av tjenester både i privat- og offentlig sektor, fremveksten av roboter, kunstig intelligens og algoritmer møter arbeidslivet i større og større grad. Mange jobber faller bort og erstattes mest sannsynlig av et færre antall, som i tillegg krever en annen kompetanse. Den pågående og raskt voksende moderniseringen i arbeidslivet vil by på både utfordringer og muligheter.

² NOU 2011:03 Kompetansesarbeidsplasser

Arbeidsstyrken blir eldre

En stadig større del av befolkningen er eldre. Dette krever høy yrkesdeltakelse og at flere står lengre i arbeidslivet. Denne utviklingen vil gå raskere og slå mer alvorlig ut i distriktene, enn hva den vil gjøre i de større byregionene. Morgendagens arbeidsliv krever fleksible og omstillingsdyktige arbeidstakere med god grunnkompetanse. Kompetanse, eller mangel på kompetanse, er ofte en årsak til at folk faller fra i arbeidslivet.

Utdanning og kvalifisering gir jobb

Gjennomføring av videregående opplæring er den enkeltfaktoren som er viktigst for varig tilknytning til arbeidslivet. Kunnskap gir fremtidsmuligheter for den enkelte, uansett bakgrunn, og danner utgangspunkt for sosial mobilitet i samfunnet. Det er en generell trend i hele Europa at det er stor etterspørsel etter personer med høyere utdanning. Samtidig er det langt færre jobber tilgjengelig for personer med lav utdanning. Utviklingen vil også påvirke de som allerede er i arbeid. Derfor vil Oppland satse på gode tilbud og systemer for rekvalifisering og livslang læring.

Investering i kompetanse

For å skape vekst og utvikling i arbeidslivet, er det viktig at både arbeidsgivere og arbeidstakere ser betydningen av utviklingsarbeid og kompetansebygging. Videre er det viktig med kunnskap om hvordan kompetanse kan bygges. Det må være samsvar mellom kompetansebehov i arbeidslivet og utdanningstilbud. I Oppland er det lagt godt til rette for fleksible opplæringsløp og utdanningstilbud for voksne gjennom de regionale karrieresentrene.

Det er en klar overvekt av små og mellomstore bedrifter i privat sektor i Innlandet. Det er rimelig å anta at disse foretakene i mindre grad har kapasitet til å utvikle egne etter- og videreutdanningstilbud i bedriften. Det er behov for utdanningstilbud som i større grad treffer private næringer i regionen. Tilbudene bør tilpasses arbeidstakere med høy realkompetanse fra arbeidslivet og utvikles i tett dialog med virksomhetene.

Det finnes en rekke virkemidler for kvalifisering og utdanning for voksne personer i og utenfor arbeidslivet. I tillegg finnes virkemidler for forsknings- og utviklingsarbeid i privat og offentlig virksomhet. I Forsknings-, utviklings- og innovasjonsstrategien er det et mål at virksomheter i Hedmark og Oppland i større grad skal utnytte disse virkemidlene. Virkemidlene må i større grad ses i sammenheng.

«Å få ungdommene gjennom videregående skole er en oppgave som kan endre liv, bokstavelig talt. Av dem som ikke klarer videregående skole, havner 20 prosent nesten direkte hos NAV. Det er dyrt for samfunnet å mislykkes med å få barn og unge gjennom utdanningssystemet.»

Thomas Nordahl, prosessor i pedagogikk og leder av Senter for praksisrettet utdanningsforskning ved Høgskolen i Innlandet.

De regionale høyskole- og universitetsinstitusjonene er sentrale bidragsyttere til kompetanseinvesteringer i regionen. Ifølge opplysninger fra NTNU vil om lag 60 prosent av de uteksaminerte kandidatene finne seg arbeid i regionen etter endt utdanning. Dette innebærer at høyskolene representerer en relativt høy andel av de samlede investeringene i kompetanse i

regionen, og innrettingen på høyskolenes utdanningstilbud vil få store konsekvenser for tilfang av arbeidskraft på lengre sikt.

OECD har definert kompetansearbeidsplasser til å være en arbeidsplass som krever høyere utdanning. Alle arbeidsplasser krever en form for kompetanse og kompetanseutvikling. Opplæring skjer ikke bare i utdanningsinstitusjonene. For mange er arbeidsplassen den viktigste læringsarenaen. Det ligger også flere muligheter knyttet til å styrke arbeidsplassen som en arena for formell læring, blant annet gjennom hospiterings- og traineeordninger som kan videreutvikles. I tillegg er arbeidsplassen en viktig læringsarena som en del av den videregående opplæringen.

Kunnskapsdepartementet arbeider etter tre **overordnede mål for kunnskapssektoren**:

- Utdanning og læring for utvikling og deltakelse i samfunnet for hver enkelt.
- Kompetanse som trengs i dag og i framtida.
- Kunnskap for ny erkjennning, samfunnsutvikling og konkurransekraft.

Begrepet **livslang læring** favner læring på alle arenaer, for alle aldersgrupper, både opplæring og læring gjennom andre aktiviteter. (FAFO)

EU har definert åtte **nøkkelkompetanser for livslang læring** som de mener er nødvendige for å kunne tilpasse seg raske endringer i en stadig mer globalisert og sammenknyttet verden:

- 1) Kommunikativ kompetanse i morsmål
- 2) Kommunikativ kompetanse i fremmedspråk
- 3) Matematisk kompetanse og naturvitenskapelig og teknologisk basiskompetanse
- 4) Digital kompetanse
- 5) Læringskompetanse
- 6) Interpersonlige og interkulturelle og sosiale kompetanser og medborgerkompetanse
- 7) Iverksetterånd/entreprenørskap
- 8) Kulturell uttrykksevne

Regjeringen.no

3.1 Innlandsutvalgets rapport om kompetanse

Innlandsutvalgets rapport løfter opp kunnskapsdrevet nærings- og tjenesteutvikling som en sektorovergripende strategi. Utvalget mener at det er noen grunnleggende forhold som vil være avgjørende for å lykkes i framtidig samfunnsutvikling. Dette omfatter kompetanse på alle nivåer, evne til samarbeid, nettverksbygging og økt evne til innovasjon. Oppland må bruke kompetansen som finnes og kan utvikles i fylket som et fortrinn i konkurransen nasjonalt og internasjonalt. Innlandsutvalget peker på at det finnes gode forskningsmiljøer både innen industri, bioøkonomi og informasjonssikkerhet i Innlandet.

3.2 Kompetansebehov

Norge er en kunnskapsnasjon og innbyggernes kompetanse er et av de viktigste konkurransefortrinnene landet har. Kompetanse er avgjørende for god livskvalitet og deltakelse i samfunns- og arbeidsliv. For å skape nødvendig vekst og utvikling i fylket, må virksomhetene kunne rekruttere arbeidskraft med rett kompetanse. I tillegg må både arbeidsgivere og arbeidstakere sikre at læring og ny kunnskap blir en del av den daglige oppgaveløsningen. Å lære å lære er en viktig kompetanse.

Dersom Oppland skal lykkes med samfunnsutviklingen, må det være samsvar mellom kompetansebehovet i samfunns- og arbeidsliv og det som tilbys av utdanning og opplæring. Derfor skal den regionale planen bidra til å styrke Opplands kompetanse på alle nivåer, evnen til nettverksbygging og samarbeid. Livslang læring er avgjørende for å sikre varig tilknytning til arbeidslivet.

Utdanningsnivået i fylket har økt, og det er flere unge som gjennomfører høyere utdanning. På grunn av lovpålagte oppgaver er det skole- og helsesektoren som ansetter flest personer med høyere utdanning i distriktene. I byregionene er det offentlig sektor og forsknings- og utdanningssektoren som i størst grad etterspør høyere utdanning³.

Næringene som finnes i Innlandet er hovedsakelig næringer som ikke krever høyere utdanning, med noen unntak. Innen vareproduksjon er det bransjer/virksomheter som stiller krav til høy kompetanse blant en stor del av de ansatte. Hvor store krav som stilles avhenger av andelen forsknings- og utviklingsarbeid i virksomhetene.

NAVs bedriftsundersøkelse viser at det er innen helse- og omsorg, bygg og anleggsnæringene og andre arbeidskraftsintensive sektorer at det vil bli størst behov for arbeidskraft i årene som kommer. I NHOs kompetansebarometer for 2017 framgår det at flertallet av bedriftene i Oppland har behov for ansatte med yrkesfaglig bakgrunn, dette gjelder både på videregående og fagskolenivå. Kompetansebarometeret viser også at håndverksfag, ingeniør- og tekniske fag er de kompetanseområdene som i størst grad etterspørres av bedriftene i dag.

I Kommunens Sentralforbund sitt kompetansebarometer for 2017 framgår det at det er et stort behov for å øke den digitale kompetansen hos både medarbeidere og ledere i norske kommuner og fylkeskommuner. Det er videre et behov for IKT-sikkerhet og bevissthet rundt dette i norsk næringsliv. Tall fra en NIFU-rapport konkluderer med at det i 2030 vil være en estimert etterspørsel på 15.000 personer med IKT-sikkerhetskompetanse, mens tilgangen samme år vil være på knapt 11.000.⁴ Forskere mener tilbudssiden må økes med vel en tredel for å dekke gapet. Det vil innebære en nødvendig økning av antall studieplasser innen dette fagområdet.

³ Merok, Eivind, Alnes, Per Kristian og Aristidis Kaloudis (2017) «Ikke bestått? Investeringer i utdanning, kompetanse og regional utvikling i Innlandet»

⁴ Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU), IKT- sikkerhetskompetanse i arbeidslivet – behov og tilbud. Arbeidsnotat 2017:8

At Oppland skal få den kompetansen samfunnet og arbeidslivet har behov for er avhengige av at barn og unge får et godt fundament for videre skolegang gjennom utdanning med høy kvalitet fra barnehage til høyere utdanning. Gjennomføring av videregående opplæring øker sannsynligheten for varig tilknytning til arbeidslivet. Grunnlaget for gjennomføring legges allerede i barnehagen.

På nasjonalt nivå er det satt ned et [Kompetansebehovsutvalg](#) som skal se på Norges kompetansebehov de nærmeste ti årene. Den første rapporten vil bli publisert 1. februar 2018.

3.2.1 Høyere utdanning

Kunnskapsnasjonen Norge har et stort behov for personer med høy faglig kompetanse. I flere analyser kommer det fram at framtidsjobbene vil kreve høyere utdanning eller fagutdanning. De viser også at virksomheter som etterspør høyere utdanning har den største veksten.

Oppland har behov for å øke andelen yrkesaktive med høyere utdanning. Andelen unge som tar høyere utdanning i Oppland ligger over landsgjennomsnittet, men mange flytter til de større byene.

Oppland har det nest laveste utdanningsnivå i landet. Alderssammensetningen i befolkningen og næringsstrukturen er noe av årsakene til at en liten andel av den voksne befolkningen har høyere utdanning. Skillet mellom utdanningsnivået i Oppland og resten av landet øker med alder.

Det er kvinner som har det høyeste utdanningsnivået i Oppland. Kjønnsskjellene begynner tidlig i skolen og viser seg i både utdanningsnivå, resultater og type utdanninger.

Oppland har behov for arbeidstakere med høyere utdanning innen blant annet IKT-sikkerhet, landbruksfag, utdanningssektoren og helse- og omsorgssektoren, samt ingeniører.

3.2.2 Fagskoleutdanning

I følge NHOs kompetansebarometer trenger Oppland flere yrkesaktive med fagskolekompetanse. Dette bekreftes gjennom forskning gjennomført av Østlandsforskning.

Fagskoleutdanninger er korte yrkesrettede utdanninger, som bygger på videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse, og varer minimum et halvt studieår og maksimum to studieår. Fagskole anerkjennes som høyere yrkesfaglig utdanning.

Gjennom Y-veien åpnes det for at man kan søke opptak på enkelte universitet- og høyskoleutdanninger uten studiekompetanse. Det er primært realfag og ingeniørutdanninger som er tilgjengelig via Y-veien.

Det er viktig å oppmuntre til utradisjonelle yrkesvalg. I dag gir såkalte «jentefag» på yrkesfag en dårligere karriereutvikling enn fag som regnes for å være «gutfag».

3.2.3 Økt bruk av Forskning, utvikling og innovasjon (FoUi)

Forskning, utvikling og innovasjon er viktige virkemidler for å oppnå økt verdiskaping. FoUi-innsatsen skal rettes inn mot de samfunns- og næringsområdene som har størst potensial for innovasjon og verdiskaping. Det er et mål at flere virksomheter i Oppland, både offentlige og private, i større grad benytter tilgjengelige utviklings- og forskningsmidler. Dette er beskrevet i FoUi-strategi for Hedmark og Oppland vedtatt i 2017. Se også regional plan for verdiskaping.

3.3 Viktige kompetansemiljøer

Oppland fylkeskommune har gjennom flere år gjennomført flere store satsinger for å styrke Opplands kompetanse. Det ble gitt betydelig bidrag til det faglige utviklingsarbeidet som resulterte i NTNU Gjøvik og Høgskolen i Innlandet. Sammen med Hedmark fylkeskommune har Oppland landets største offentlige fagskole. Fylkeskommunen har etablert fem regionale karrieresentra som blant annet legger til rette for høyere utdanning og videregående opplæring for voksne i alle kommuner. Videre har fylkeskommunen bidratt i utviklingen av Raufoss industrien og i etableringen av SINTEF Raufoss Manufacturing som er Norges ledende kompetansesenter for vareproduksjon. Østlandsforskning, NTNU Gjøvik, Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO) og Norsk institutt for naturforvaltning (NINA) er viktige bidragsytere innen forskning, utvikling og innovasjon.

Fylket har flere kunnskaps- og næringsmiljøer med høy kompetanse:

- Arrangement og opplevelser (kultur, lokalmat, idrett, kulturminner m.m.)
- Cyber- og informasjonssikkerhet
- Vareproduksjon
- Jordbruk og næringsmiddelindustri
- Tremekanisk industri
- Bygg og anlegg
- Tradisjonshåndverk og bygningsvern
- Realfag, Vitensenter Innlandet
- Senter for livslang læring (SELL) ved Høgskolen i Innlandet
-

Karriere Oppland

Karriere Oppland (KO) er et unikt system for livslang læring som er utviklet av Oppland fylkeskommune. Karriere Opplands fem regionale karrieresentre ble etablert for å øke utdanningsnivået i hele fylket. Sentrene er en ressurs for kommuner, regional stat, arbeidslivet, frivillig sektor og høgschooler/universitet/fagskoler. Hovedoppgaven til sentrene er å sikre en helhetlig tilnærming til yrkes- og utdanningsveiledning og opplæring for voksne.

Karrieresentrene tilbyr videregående opplæring og studie-/karriereveiledning for voksne, desentralisert/fleksibel fagskole-/høgskoleutdanning, og utviklingstiltak for rådgivertjenesten i kommunene og fylkeskommune.

Sentrene har etablert regionale partnerskapsarenaer (samarbeidsfora) med representanter fra kommunene, NAV, og representanter fra næringsliv og høyskole/universitetsmiljø. Arenaen skal sikre dialog og samarbeid om kompetansebehov, konkrete samarbeidstiltak og dimensjonering av videregående opplæring.

3.4 Samhandling for økt kompetanse

For å styrke kompetansenivået i Oppland, er man avhengig av at involverte aktører ser behovet for og er villige til å samarbeide for å lykkes. Felles ambisjoner, gode samhandlingsprosesser og sambruk av ressurser og virkemidler vil være suksessfaktorer i oppfølgingen av planen.

Planprosessen har vist at det finnes mange gode systemer, virkemidler og kompetanse. Hovedutfordringen synes å være at det ikke er nok kunnskap om de mulighetene som finnes og at aktørene jobber for lite sammen. Å etablere gode samhandlingsarenaer blir viktig i oppfølginga av kompetanseplanen.

«Vi må vekk fra forvaltningsgrensene for å kunne tilby gode tjenester. Samhandling og ledelse er et avgjørende fundament for kompetanseutvikling på individ- og organisasjonsnivå. Struktur og kultur må henge nøye sammen.»

Solveig Rindhølen, HR og utviklingsleder i Sel kommune

4. Prioriterte plantema

I planprogrammet vedtok politikerne følgende fire plantema; Helhetlig opplæringsløp, øke utdanningsnivået og omstillingsevnen i den voksne befolkningen i og utenfor arbeidslivet, kvalifisering for minoritetsspråklige for utdanning eller jobb og forskning og innovasjon og utvikling. Planprosessen så langt har resultert i prioritering av tre plantema:

1. Helhetlig opplæringsløp
2. Økt utdanningsnivå og omstillingsevne i den voksne befolkningen i og utenfor arbeidslivet
3. Tilbud og etterspørsel etter kompetanse.

Reduksjonen til tre plantema har ført til at «*Kvalifisering for minoritetsspråklige for utdanning eller jobb*» nå inngår som delmål i plantema 2; «*Øke utdanningsnivået og omstillingsevnen i den voksne befolkningen*». Tidligere plantema 4; «*Forskning, innovasjon og utvikling*» ivaretas som et gjennomgående perspektiv.

I tillegg er plantema 3; «*Tilbud og etterspørsel etter kompetanse*», tatt inn som en del av et nasjonalt oppdrag til fylkeskommunen.

Med utgangspunkt i kunnskapsgrunnlaget og målene skal planen gi svar på hva som er mest avgjørende å få til innen kompetanseområdet som ikke løses med andre planer, og som krever tverrfaglig/tverretattlig innsats.

For å realisere målene i kompetanseplanen foreslås tre viktige kompetanseområder som skal integreres i arbeidet med plantemaene:

- Trivsel, lærelyst, mestring, samarbeid og kreativitet
- Entreprenørskapskompetanse
- Digital kompetanse

4.1 Plantema 1: Helhetlig opplæringsløp

Sammendrag: *Plantema 1: Helhetlig opplæringsløp, tar for seg opplæringsløpet fra barnehage til endt videregående opplæring. Et helhetlig opplæringsløp innebærer å se sammenhenger og å rette felles innsats mot sammenhengene fra barnehage til høyere utdanning og arbeidsliv. En avgjørende faktor for at barn og unge skal kunne delta i samfunns- og arbeidsliv er at opplæringsløpet gir kunnskap innenfor grunnleggende ferdigheter. Samtidig skal elevene gjennom opplæringsløpet oppleve mestring og livsglede. Et godt og inkluderende læringsmiljø legger et grunnlag for at elevene kan bli trygge, kreative og selvstendige. Noe som ruster dem til å møte utfordringer senere i livet. For mange elever fullfører ikke opplæringsløpet, og en høy andel av disse kommer heller ikke inn på arbeidsmarkedet.*

Helhetlig opplæringsløp

Barnehage og skole er to pedagogiske virksomheter, med til dels ulike formål. Mens skole er obligatorisk med tydelige kompetansemål, er barnehagen første frivillige trinn av et langt utdanningsløp. Barnehagens formål understreker barndommens egenverdi, og har en helhetlig tilnærming til læring, der omsorg og lek er viktige deler. Grunnskole og videregående opplæring, som omfatter opplæring i både skole og bedrift, blir samlet sett omtalt som grunnopplæringen. Barnehager, skoler og lærebedrifter har som felles mål fremme helse, trivsel og læring.

Et helhetlig opplæringsløp innebærer å se sammenhenger og å rette felles innsats mot sammenhengene fra barnehage til høyere utdanning og arbeidsliv. Et helhetlig opplæringsløp ivaretar enkeltindividet og skal bidra til økt samhandling mellom aktører på systemnivå. Det innebærer å arbeide målrettet, bevisst og langsiktig i samme retning.

Livskvalitet, yrkesdeltakelse og livslang læring

Opplæringsløpet skal gi barn og unge muligheten til å delta aktivt i samfunnslivet og kvalifisere til framtidens arbeidsliv og høyere utdanning. Høye ambisjoner og god kvalitet i utdanningssektoren kan utgjøre en positiv forskjell i barn og unges liv.

God kvalitet på alle læringsarenaene er et kontinuerlig utviklingsarbeid. Det finnes mye kunnskap og forskning på hva som gir god kvalitet på opplæring i barnehage, skole og andre læresteder. Et godt, inkluderende læringsmiljø fremmer ikke bare elevenes læring, det legger også grunnlaget for at elevene kan bli trygge, kreative og selvstendige. I et samfunn i rask endring vil det være et stort behov for trygge, sosiale og kreative mennesker som fort kan finne svar på de utfordringene man står overfor. Det er generell høy trivsel, mestring og lærelyst blant barn og unge i Oppland, men elevundersøkelser, læringeundersøkelser og kunnskap fra Ungdataundersøkelser viser at dette ikke gjelder alle. Ungdataundersøkelsen viser at en stor andel ungdommer sliter med psykiske helseplager. Særlig unge jenter er sterkt plaget, og det har vært en økning de siste årene. Nye analyser viser at ungdommene i all hovedsak knytter symptomene på psykiske helseplager til stress som følger av krav og press i skolen.

I ny overordnet del av læreplanen (2017) skal temaet folkehelse og livsmestring bidra til at elevene utvikler kompetanse som fremmer elevenes helse og gjør dem i stand til å håndtere ulike utfordringer i livet. Elevene skal lære å mestre hverdagen og få støtte til å oppleve livet som

meningsfylt. Oppland deltar i flere utviklingsprosjekter som har fokus på folkehelse og livslang bevegelsesglede. Det er viktig å bygge på erfaringer fra slike utviklingsprosjekter for å skape enda mer helsefremmende barnehager og skoler i Oppland. I revidering av Regional plan for folkehelse i 2018 vil helsefremmende barnehager og skoler legges inn som en strategi.

Med en voksende andel innvandrere og personer med flerkulturell bakgrunn i fylket, er integrering viktig gjennom hele opplæringsløpet. Dette gjelder fra kjernetid og opplæring i barnehage til morsmålstøttet undervisning i grunnskolen og introklasser som sikrer god overgang til videregående skole.

Felles utfordringer:

- For mange ungdommer har for dårlig grunnlag for å gjennomføre videregående opplæring
- Økt bruk av spesialpedagogiske tiltak mot slutten av grunnskolen
- Store kjønnsforskjeller i skolerisultatene
- For mange slutter underveis i løpet
- For mange som ikke fullfører og består videregående opplæring
- Psykisk helse og trivsel er en utfordring for ungdom
- For mange i aldersgruppen 15-24 er ikke i utdanning eller arbeid
- Stor økning i antall unge uføre under 30 år
- Aktørene i opplæringsløpet jobber for internt og fragmentert

Rammebetingelser

Barnehager, grunnskoler og videregående opplæring må innfri både nasjonale, regionale og lokale forventninger. En utfordring for et helhetlig opplæringsløp er at barnehage, grunnskole og videregående opplæring forvaltes ulikt. Omkring halvparten av barnehagene er privat eid. Kommunene har det overordnede ansvaret for kvaliteten for barnehagetilbudet, uavhengig om barnehagen er kommunal eller privat. Grunnskolene eies i hovedsak av kommunene, mens de videregående skolene i hovedsak eies av fylkeskommunen.

«Skole og lærebedrift er likeverdige læringsarenaer. Opplæringen på disse arenaene bygger på det samme verdigrunnlaget og de samme prinsippene, men det må tas hensyn til at opplæring i arbeidslivet har noen krav og rammer som er forskjellige fra opplæring i skole. Lærebedriftene har, i likhet med skolen, ansvar for at den opplæringen som gis, er i samsvar med opplæringsloven og læreplanverket. Trepertssamarbeidet har lang tradisjon for å utvikle fag- og yrkesopplæringen i fellesskap.»

Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen (2017)

Å dra i samme retning

Aktørene i opplæringsløpet forvalter et stort ansvar for at barn og unge får et pedagogisk tilbud av høy kvalitet. For å nå målene er det avgjørende at aktørene trekker i samme retning. Økt helhet og sammenheng i opplæringsløpet forutsetter økt **dialog og samspill mellom aktørene**. Det ligger et uforløst potensiale i at aktørene går fra å være en del av opplæringsløpet, til å bli samhandlingsparter for hele løpet.

En avgjørende faktor for at barn og unge skal kunne delta i samfunns- og arbeidsliv er at opplæringsløpet gir kunnskap innenfor **grunnleggende ferdigheter**. Å kunne lese, skrive og regne, samt å utvikle digitale ferdigheter er i dag nødvendige forutsetninger for det. Lek og aktivitet er faktorer som positivt påvirker utviklingen av grunnleggende ferdigheter.

Tidlig innsats handler om fange opp og iverksette pedagogiske tiltak i barnehage og skole som skal bidra til økt læringsutbytte for alle elever. I tillegg skal tidlig innsats virke sosialt utjevnende så snart problemene oppstår. Med tidlig innsats kan man forebygge skjevutvikling, sosiale vansker, lærevansker, frafall i skolen og det å havne utenfor arbeidslivet.

«Tidlig innsats er rettferdig og lønnsomt for den enkelte og for samfunnet.»

James Heckman, professor i økonomi

Et opplæringsløp i møte med framtida

Den pågående fagfornyelsen i skolen viser at den norske læreplanen i for stor grad fokuserer på individuelle ferdigheter fremfor komplekse kompetanser for å møte framtida. Læreplanen tar ikke tilstrekkelig hensyn til vurdering av samarbeid, problemløsning og kreativitet.

Styringsdokumentene i utdanningssektoren gjennomgår derfor større endringer. Ny rammeplan for barnehagen er under implementering, den generelle delen av læreplanen byttes ut med en ny overordnet del og det pågår en omfattende fornyelse av fagene i skolen. Ny overordnet del av Læreplanverket for Kunnskapsløftet (2017) utdyper verdigrunnlaget i opplæringslovens formålsparagraf og de overordnede prinsippene for grunnopplæringa. Lovverkene skal endres for å forplikte et likeverdig samarbeid i overgangen mellom barnehage og skole.

Sluttkompetanse er den kompetansen den videregående opplæringen skal føre fram til: Studiekompetanse, yrkeskompetanse eller grunnkompetanse.

4.1.1 Mål og strategier

Mål	● Trivsel, lærelyst, mestring, samarbeid og kreativitet skal kjennetegne hele læringsløpet fra barnehage til videregående opplæring. ● Alle elever i Oppland skal fullføre grunnskole og videregående opplæring med dokumentert sluttkompetanse.
Strategier	Forsterke og forplikte samarbeidet mellom fylkeskommunen, kommuner og andre etater for å sikre tidlig innsats. Fokus på grunnleggende ferdigheter, gode overganger og forebygging utenforskap.

- Samhandling og læring for gode overganger i det helhetlige opplæringsløpet
- Felles kunnskapsgrunnlag – verktøy for helhetlig opplæringsløp
- Gode læringsmiljøer – en forutsetning for å lykkes med det helhetlige opplæringsløpet

4.2 Plantema 2:

Økt utdanningsnivå og omstillingsevne i den voksne befolkningen i og utenfor arbeidslivet

Sammendrag: *Opplæring og dokumentert kompetanse er den viktigste enkeltfaktoren for å sikre varig tilknytning til arbeidslivet. For å møte kompetansebehovet i et arbeidsliv i stadig endring, trengs det fleksible løsninger for kompetanseutvikling. Dette gjelder både for de som er i og utenfor arbeidslivet. Det finnes allerede flere virkemidler og hjelpemidler for enkeltgrupper som står utenfor arbeidslivet, men det mangler kunnskap om og samarbeid rundt de løsningene som finnes. To viktige satsingsområder innen plantema 2 er entreprenørkompetanse og digital kompetanse.*

Relevant kompetanse

Relevant kompetanse er den kompetansen som samfunns- og arbeidsliv trenger for å skape utvikling, vekst og et bedre samfunn å leve i. Relevant kompetanse handler også om innhold, kvalitet og tilrettelegging av de opplærings- og utdanningstilbud som tilbys.

Status og begrunnelse

I forhold til andre fylker har Oppland en stor andel arbeidstakere som kun har grunnskole som høyeste utdanning. Mange av de jobbene som tidligere var forbeholdt ufaglærte krever nå fagbrev. Dette fører til at jobbmuligheter forsvinner for de ufaglærte og at det er et udekket behov for faglært arbeidskraft. Derfor er det viktig at flere ungdommer velger yrkesfag og fullfører opplæringen med dokumentert sluttkompetanse. Det er en økning i utdanningsnivået i fylket, og flere unge gjennomfører høyere utdanning. Men mange av disse tar høyere utdanning utenfor fylket, og flytter ikke tilbake etter endt utdanning.

Arbeidsledigheten i fylket har vært lav over tid, men det er en økning i antall unge som får varige ytelser fra NAV. Kompetanse er en nøkkel til å skape mestring og selvtillit for personer med svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet. Unge som ikke har fullført videregående opplæring har nesten fire ganger så høy sannsynlighet for å stå utenfor arbeidslivet enn de som har fullført høyere utdanning. Samtidig er det utfordringer knyttet til feilvalg og/eller omvalg i videregående opplæring. Det er få muligheter til å skaffe seg yrkesfaglig utdanning på videregående nivå dersom man har brukt opp ungdomsretten sin. De mulighetene som finnes er ofte lite kjent.

Mange av dem som står utenfor arbeidslivet sliter med psykiske helseplager eller nedsatt funksjonsevne. Det finnes mange virkemidler og hjelpemidler for denne gruppa, men fordommer og holdninger kan være et hinder for å slippe denne gruppa til i arbeidslivet.

Innvandrerbefolkningen er en viktig ressurs i samfunnet, og bidrar til å dekke et arbeidskraftbehov hos samfunns- og næringsliv i Oppland. Tilpasset språkopplæring, relevant kompetanseutvikling for arbeidslivet og individuell oppfølging er avgjørende for god integrering.

Norske bedrifter investerer mye i kompetanseutvikling for ansatte, men en relativt stor andel av investeringene går til de med høy kompetanse fra før. De med lavere formell utdanning som er mest utsatt for omstilling, får i mindre grad tilbud om kompetanseutvikling. Det er imidlertid gjort flere

forsøk med formell læring på arbeidsplassen med positive resultater, blant annet i form av praksisplasser og veiledning.

Viktige tiltak for god integrering:

Forskning fra by- og regionforskningsinstituttet (NIBR) viser til 5 tiltak for vellykket integrering:

1. Språk er nøkkelen til å komme i jobb. Analyser tyder på at norskopplæring på skolebenken har begrenset suksess. Norskopplæring i praksis fungerer best.
2. Nettverk. Innvandrere som har norske venner, kontakt med naboer og deltar i foreninger, har større sjanse for å komme i jobb. Legg til rette for møteplasser i lokalsamfunn.
3. Spill på lag med arbeidsgivere. Det er arbeidsgiverne som til syvende og sist ansetter innvandrere og flyktninger. Hvilke arbeidskraftsbehov finnes i det lokale arbeidsmarkedet?
4. Tett oppfølging av deltakere i introduksjonsprogram. Flyktninger som møtes med forventninger og som følges tett opp i norskopplæring og kvalifisering, lykkes bedre.
5. Samarbeid. Integrering av innvandrere handler om utdanning, arbeid, helse, omsorg for barn. Alle temaer som krysser kommunale sektorer, kommuner som evner å få til samarbeid mellom NAV, voksenopplæring og kommunalt flyktningkontor, har bedre sjanse for å lykkes.

Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse

For å skape utvikling og vekst i fylket er man avhengig av skapende mennesker som omsetter ideer til nye virksomheter eller som foretar forbedringer innenfor eksisterende virksomheter. Det er dagens elever og studenter som skal skape framtidens verdier og arbeidsplasser.

Utdanningssystemet er sentralt i arbeidet med å utvikle en kultur for entreprenørskap og et skapende samfunn som verdsetter søken etter kunnskap og skapertrang. Opplæring i entreprenørskap gir elever og studenter mulighet til å bruke sin kunnskap og sine evner på utradisjonelle måter.

Entreprenørskap kan defineres som å omsette ideer til nye virksomheter eller som å foreta forbedringer innenfor eksisterende virksomheter. Entreprenørskapskompetanse defineres som en sammenkobling av kunnskap, ferdigheter og personlige egenskaper som er nødvendig for å utvikle en idé til et konkret resultat.

Nyskaping og innovasjon skjer gjerne ved deling og samarbeid. Alt tyder på at dette vil bli en av de mest etterspurte kompetansene i arbeidslivet framover. I læreplanverket for Kunnskapsløftet er det forventet at elever og lærlinger skal ha kompetanse knyttet til entreprenørskap. Entreprenørskap er definert som en av åtte nøkkelkompetanser innenfor utdanningsområdet.

«Norge skal være ledende internasjonalt innenfor entreprenørskap i utdanningen.»

Kunnskapsdepartementets Handlingsplan Entreprenørskap i utdanningen – fra grunnskole til høyere utdanning 2009-2014

Digital kompetanse

Digital kompetanse handler om å kunne produsere digitalt innhold og digitale verktøy. En forståelse og refleksjon rundt informasjonssamfunnet er også viktig. Digital kompetanse har både en side som omhandler tekniske ferdigheter og en side som handler om konsekvenstenking, forståelse og digital dømmekraft. Stadig mer av hverdagen blir digital, samtidig står man overfor store endringer i hvordan teknologi og digitalisering påvirker hverdagen. Dette skaper et behov for å kombinere fagkompetanse med kompetanse om teknologi og digitalisering innen de fleste bransjer og samfunnsområder. Det er et stort behov for å øke sikkerhetsbevisstheten og sikkerhetskompetansen knyttet til IKT i næringslivet.

Digitale ferdigheter er fra og med Kunnskapsløftet (2006) definert som en av fem grunnleggende ferdigheter for barn og unge, fra barnehage til og med videregående. I EU er digital kompetanse en av åtte nøkkelkompetanser for livslang læring.

Utfordringer:

- Stor andel voksne med grunnskole som høyest oppnådd utdanning
- Lav andel voksne med høyere utdanning
- Relativt høy andel av den yrkesaktive befolkningen står utenfor arbeid og aktivitet
- Lav gjennomføringsgrad videregående opplæring
- Økning i antall unge 18 - 29 år som mottar varige ytelser fra NAV
- Behov for flere arbeidstakere med yrkesfaglig utdanning
- Stort behov for tilpasset opplæring for minoritetsspråklige, både ungdom og voksne
- Lav yrkesdeltakelse i den samlede befolkningen

Hva skal til for å forsterke lærings- og utviklingsarbeidet i arbeidslivet?

For å møte kompetansebehovet i et arbeidsliv i stadig endring, trengs det fleksible løsninger for kompetanseutvikling. Det finnes allerede mange muligheter innen fleksible læringsmodeller som kan tas i bruk. Teknologi og digitalisering tilrettelegger for tids- og stedsuavhengig kompetanse. Desentralisert fagskole- og høgskoleutdanning har vært en suksess for arbeidslivet i Oppland, og må videreutvikles.

Gode grunnleggende ferdigheter (lesing, skriving, regning og IKT) er en forutsetning for videre utdanning og deltakelse i arbeidslivet.

For å styrke omstillingskompetansen er det spesielt viktig å legge vekt på kompetanse innen innovasjon, entreprenørskap og digitalisering.

Økt mangfold i alder, kjønn og etnisitet i arbeidslivet er et konkurransefortrinn som bidrar til økt verdiskaping.

Arbeidsgivere og arbeidstakere må se betydningen av å investere i læring og kompetanseutvikling - utvikle kultur for læring. Læring må ses på som en del av arbeidsoppgavene.

Virksomheter må i større grad ta i bruk virkemidlene som finnes - alt fra støtte til å utvikle grunnleggende ferdigheter, være lærebedrift, fleksible etter- og videreutdanningstilbud, utviklings- og forskningsmidler, virkemidler fra NAV, traineeordninger, hospiteringsordninger og annet.

Et av kjennetegnene ved virksomheter som lykkes godt både nasjonalt og internasjonalt, er at de samarbeider i klynger og at de har kontinuerlig samarbeid med et kunnskaps- og forskningsmiljø. Samhandling og kunnskapsdeling mellom ulike næringer, sektorer og kunnskaps- og virkemiddelaktører kan føre til utvikling og vekst.

Samarbeid må settes i system og skje på alle nivå for å skape en kultur for læring og utvikling:

- Samarbeid mellom virksomheter – erfaringsdeling og læring
- Samarbeid mellom arbeidslivet, utdanningsinstitusjonene og NAV
- Samarbeid mellom virksomheter, forsknings- og utdanningsmiljøer og virkemiddelaktører
- Samarbeid mellom virkemiddelaktørene
- Samarbeid mellom utdanningssystemene.

4.2.1 Mål og strategier

Mål	Relevant kompetanse for samfunns- og arbeidsliv
Delmål	1. Fleksible systemer for kompetansebygging og rekvalifisering av arbeidskraft i et arbeidsliv i rask endring 2. Økt andel unge og voksne med yrkesfaglig utdanning på videregående- og fagskolenivå 3. Tilpasset kvalifisering for minoritetsspråklige for utdanning eller jobb 4. Styrket kompetanse for de med svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet 5. Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse – flere jobbskapere 6. Digital kompetanse – for samfunns- og næringsutvikling

Delmål 1	Fleksible systemer for kompetansebygging og rekvalifisering av arbeidskraft i et arbeidsliv i rask endring
Strategier	● Utnytte teknologi og digitalisering for å kunne tilby fleksible og stedsuavhengige opplærings- og utdanningstilbud (Se plantema 3) ● Ta i bruk arbeidsplassen som læringsarena for formell læring (utover fagopplæring)

- Sikre fleksible rutiner for å løse utfordringer knyttet til feilvalg og omvalg

Delmål 2 Økt andel unge og voksne med yrkesfaglig utdanning på videregående- og fagskolenivå

Strategier

- Etablere felles forståelse av hvilke krav som stilles til morgendagens arbeidstaker
- Sikre god profilering, rekruttering og formidling
- Tilby yrkesopplæring som arbeidslivet etterspør (Se plantema 3)
- Forbedre og forenkle overganger

Delmål 3 Tilpasset kvalifisering for minoritetsspråklige for utdanning eller jobb

Strategier

- Sikre praksisnær og tilpasset språkopplæring
- Kvalifisering for arbeidslivets behov lokalt/regionalt
- Individuell oppfølging fortrinnsvis mot ordinært arbeidsliv

Delmål 4 Styrket kompetanse for de med svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet

Strategier

- Sikre grunnleggende ferdigheter gjennom praksisnær opplæring
- Kvalifisering for arbeidslivets behov lokalt/regionalt
- Individuell oppfølging fortrinnsvis mot ordinært arbeidsliv

Delmål 5 Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse - flere jobbskapere

Strategier

- Forsterke innovasjons- og entreprenørskapskompetansen i hele opplæringsløpet
- Tilrettelegge arenaer for barn, unge og voksne hvor de kan eksperimentere og stimulere lysten til å skape noe nytt eller forbedre ting som finnes

Delmål 6 Digital kompetanse - for samfunns- og næringsutvikling

Strategier

- Utvikle og ta i bruk teknologi for digitale løsninger i opplæring og utdanning, tjenesteproduksjon og næringsutvikling
- Styrke den digitale dømmekraften hos barn, unge og voksne
- Styrke fagopplæringen i videregående opplæring og fagskoleutdanningen med digital kompetanse

4.3 Plantema 3:

Tilbud og etterspørsel etter kompetanse

Sammendrag: Plantema om balanse i tilbud og etterspørsel av kompetanse i arbeidsmarkedet er en oppfølging av Regjeringens mål om mer kompetansebasert arbeidsliv. For å løse de utfordringene samfunnet står overfor, er det en forutsetning at alle kompetansepoltiske aktører samarbeider og har en felles forståelse av utfordringer og utviklingstrekk i arbeidsmarkedet.

Plantema om balanse i tilbud og etterspørsel av kompetanse i arbeidsmarkedet er en oppfølging av Regjeringens mål om mer kompetansebasert arbeidsliv. Målet er at både mennesker og virksomheter har kompetanse for utviklingsmuligheter og omstillingskrav i arbeidslivet. Og at man i framtida har et konkurransedyktig næringsliv og en effektiv og god offentlig sektor.

Kunnskapsdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet understreker at for å kunne løse de utfordringene man står overfor må alle kompetansepoltiske aktører samarbeide. En forutsetning for å lykkes er at aktørene har en felles forståelse for utviklingstrekk og utfordringer i arbeidsmarkedet. Til grunn for det nasjonale arbeidet ligger [OECDs diagnose av det nasjonale kompetansesystemet](#), som sier noe om de største utfordringene for det norske kompetansesystemet.

For å møte de kompetanserelaterte samfunnsutfordringene, og støtte opp om de prioriterte samfunns- og næringsområdene, må innsatsen mellom tilbydere og etterspørsel av kompetanse forsterkes og samordnes i alle regioner i Oppland.

4.3.1 Mål og strategier

Mål	Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse, forskning og utvikling i de regionale arbeidsmarkedene. Gjennom samhandling sikre godt samsvar mellom de prioriterte samfunns- og næringsområdenes behov for kunnskap/kompetanse og den utdanningen og FoU som tilbys.
Strategier	● Felles behovsanalyse/kunnskapsgrunnlag for tilbud og etterspørsel av kompetanse, forskning- og utvikling ● Utvikle hensiktsmessige arenaer for dialog om tilbud og etterspørsel på sektor- og bransjenivå sammen med tilbydere på ulike nivå - koordinert innsats ● Utvikle opplærings- og utdanningstilbud som samsvarer med arbeidslivets behov ● Videreutvikle rollen til rådgivere og karriereveiledere i samarbeid med foresatte og arbeidslivet

5. Handlingsprogram for kompetanseplan

5.1 Helhetlig opplæringsløp	
Mål: • Trivsel, lærelyst, mestring, samarbeid og kreativitet skal kjennetegne hele utdanningsløpet fra barnehage til videregående opplæring. • Alle elever i Oppland skal fullføre grunnskole og videregående opplæring med dokumentert sluttkompetanse.	
Strategier: Forsterke og forplikte samarbeidet mellom fylkeskommunen, kommuner og andre etater for å sikre tidlig innsats. Fokus på grunnleggende ferdigheter, gode overganger og forebygge utenforskap. • Samhandling og læring for gode overganger i det helhetlige opplæringsløpet • Felles kunnskapsgrunnlag – verktøy for helhetlig opplæringsløp • Gode læringsmiljøer – en forutsetning for å lykkes med det helhetlige opplæringsløpet	
Samhandling og læring for gode overganger i det helhetlige opplæringsløpet	
Handlingspunkter	Aktører
Felles samhandlingsarena for det helhetlige opplæringsløpet på ledernivå Aktørene initierer nødvendig utviklingsarbeid i samarbeid med fagskole/høgskole/universitet/FoUi-miljøer Samarbeid om gjennomføring, evaluering og implementering av utviklingsarbeid/prosjekter Bygge videre på erfaringer fra igangsatt og gjennomført utviklingsarbeid	Fylkeskommunen koordinerer samhandlingsarenaen (møteledelse kan gå på omgang) Fylkesmannen (FM) Kommunene, skole, barnehage og voksenopplæring Kommunenes Sentralforbund (KS) Høgskoler Universitet Forsknings- og utviklingsmiljø NAV Tillitsvalgte Opplæringskontorene/lærebedrifter Elev- og lærlingombud
Felles kunnskapsgrunnlag – verktøy for helhetlig opplæringsløp	
Utarbeide og bruke et felles kunnskapsgrunnlag med utgangspunkt i statistikk, erfarings- og fagkunnskap	
Gode læringsmiljøer – en forutsetning for å lykkes med det helhetlige opplæringsløpet	

Økt tverrfaglig- og tverrsektoriell samhandling rundt: • Barn- og elevmedvirkning • Kompetanse • Ledelse • Foreldresamarbeid Utvikle helsefremmende barnehager og skoler	
---	--

Igangsatte prosjekter - satsinger som bygger opp om temamålene

IKO-prosjektet

Oppland fylkeskommune deltar sammen med fire andre fylkeskommuner i et nasjonalt prosjekt i regi av Kunnskapsdepartementet; IKO-prosjektet. Gjennom prosjektet skal det forskes på en modell for å bedre gjennomføringen i den videregående opplæringen. Modellen ble tatt i bruk for Vg1-elever skoleåret 2016/2017 og kalles IKO-modellen. IKO er en forkortelse for Identifisering, Kartlegging og Oppfølging. Hovedmålet med modellen er å gjøre alle elever best mulig rustet til å komme seg videre i opplæringsløpet, både faglig og sosialt. Les mer om prosjektet her:

<https://www.oppland.no/fagomrader/opplaring/opplaring-i-skole/prosjekter/iko-modellen/>

5.2 Økt utdanningsnivå og omstillingsevne i den voksne befolkningen i og utenfor arbeidslivet

Mål:

Relevant kompetanse for samfunns- og arbeidsliv

Delmål:

1. Fleksible systemer for kompetansebygging og rekvalifisering av arbeidskraft i et arbeidsliv i rask endring
2. Økt andel unge og voksne med yrkesfaglig utdanning på videregående- og fagskolenivå
3. Tilpasset kvalifisering for minoritetsspråklige for utdanning eller jobb
4. Styrket kompetanse for de med svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet
5. Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse - flere jobbskapere i Oppland
6. Digital kompetanse for samfunns- og næringsutvikling

Delmål 1:

Fleksible systemer for kompetansebygging og rekvalifisering av arbeidskraft i et arbeidsliv i rask endring

Strategier	Handlingspunkter	Aktører
Utnytte teknologi og digitalisering for å kunne tilby fleksible og stedsuavhengige opplærings- og utdanningstilbud (se plantema 3)	Videreutvikle Karriere Oppland i samarbeid med arbeidslivet Utnytte erfaring fra andre fylker og land	Fylkeskommunen Kommuner LO NHO KS NAV Fagskolen Innlandet NTNU Gjøvik Høgskolen i Innlandet Kompetanse Norge
Ta i bruk arbeidsplassen som læringsarena for formell læring (utover fagopplæring)	Modulstrukturert opplæring Fagbrev på jobb	Fylkeskommunen Kommuner NAV NHO - virksomhetene LO KS Kompetanse Norge
Sikre fleksible rutiner for å løse utfordringer knyttet til feilvalg og omvalg	Tettere samarbeid med rådgivningstjenesten i grunnopplæringen Bidra med relevant kompetanse i faget Utdanningsvalg fra 8-10 trinn	Fylkeskommunen Opplæringskontor/ lærebedrifter NAV FM Elev- og lærlingeombud

--	--	--

Delmål 2: Økt andel unge og voksne med yrkesfaglig utdanning på videregående- og fagskolenivå		
Strategier	Handlingspunkter	Aktører
Etablere felles forståelse av hvilke krav som stilles til morgendagens arbeidstaker	Samarbeid nasjonalt v/Faglige råd i utdanningsprogrammet Samarbeid regionalt nærings- og arbeidsliv/ partene i arbeidslivet, forskning/FOU miljøer og fagskolemiljøet	Fylkeskommunen Fagskolen Innlandet NHO – virksomheter LO KS NAV FM Elev- og lærlingeombud/ tillitsvalgte
Sikre god profilering, rekruttering og formidling	"Arbeidsgiverrekruttering" - flere virksomheter som satser på kompetansebygging Rekruttering til yrkesfagutdanninger, ambassadører fra arbeidslivet Utradisjonelle yrkesvalg, eks TIP for jenter, helse- og oppvekst for gutter Rådgiverkompetanse Rekruttering og formidling lærebedrifter	Fylkeskommunen Opplæringskontor Fagskolen Innlandet NHO LO KS Lærebedrifter NAV Elev- og lærlingeombud
Tilby yrkesopplæring som arbeidslivet etterspør (Se plantema 3)	Dimensjonering av opplæringstilbud, jf. de prioriterte samfunns- og næringsområdene i verdiskapingsplanen Utvikle innholdet i utdanningene i samarbeid med arbeidslivet, høyskoler og universitet og FoUi-miljøer, eks katapultsenteret NMTC (senter for å teste, simulere og visualisere nye løsninger) Videreutvikle samarbeidet med opplæringskontorer, lærebedrifter og virksomheter	Fylkeskommunen Opplæringskontor Fagskolen Innlandet NHO LO KS Lærebedrifter NAV
Forbedre og forenkle overganger (Videregående opplæring, overgangen skole - bedrift)	Samarbeid med partene for å øke andelen som går ut i lære	Fylkeskommunen Fagskolen Innlandet NTNU Gjøvik Høgskolen i Innlandet

Videregående opplæring - fagskole Fagskole - høyere utdanning, Y-veien)	Synliggjøre mulighetene for fagskoletilbud etter gjennomført videregående opplæring Synliggjøre mulighetene og behovet for videre- og etterutdanning for fagarbeidere Samarbeide med partene om å åpne Y- veien innen helse- og oppvekstfagene Læringer hospiterer i fagskolen i løpet av læretiden Lærere i videregående og fagskolen har felles hospiteringsmuligheter	FM Elev- og lærlingeombud NHO LO KS
--	---	--

Delmål 3:

Tilpasset kvalifisering for minoritetsspråklige for utdanning eller jobb

Strategier	Handlingspunkter	Aktører
Sikre praksisnær og tilpasset språkopplæring	Dele og bygge videre på kunnskap og erfaringer fra ulike forsøk i og utenfor fylket	Kommuner Fylkeskommunen Helsevesen Samfunns- og næringsliv Frivillig sektor NAV IMDI Kompetanse Norge
Kvalifisering for arbeidslivets behov lokalt/regionalt	Dele og bygge videre på kunnskap og erfaringer fra ulike forsøk i og utenfor fylket (Eksempel: jobbspesialister NAV, arbeidsrettet integreringsteam)	Kommuner Fylkeskommunen Samfunns- og næringsliv Frivillig sektor IMDI NAV
Individuell oppfølging fortrinnsvis mot ordinært arbeidsliv	Karriereveiledning tidlig i introduksjons-programmet	Kommuner Fylkeskommunen NAV IMDI Samfunns- og næringsliv Frivillig sektor

Delmål 4:

Styrket kompetanse for de med svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet

Strategier	Handlingspunkter	Aktører
------------	------------------	---------

Sikre grunnleggende ferdigheter gjennom praksisnær opplæring	Dele og bygge videre på kunnskap og erfaringer fra ulike forsøk i og utenfor fylket	Utdannings-institusjoner Helsevesen Samfunns- og næringsliv NAV Kompetanse Norge
Kvalifisering for arbeidslivets behov lokalt/regionalt	Dele og bygge videre på kunnskap og erfaringer fra ulike forsøk i og utenfor fylket	Kommuner Fylkeskommunen NAV Samfunns- og næringsliv Frivillig sektor
Individuell oppfølging fortrinnsvis mot ordinært arbeidsliv	Bygge videre på erfaring med jobbspesialister NAV, arbeidsrettet integreringsteam, ungdomssakspanelet	Kommuner Fylkeskommunen NAV Samfunns- og næringsliv Frivillig sektor

Delmål 5:

Innovasjons- og entreprenørskapskompetanse - flere jobbskapere

Strategier	Handlingspunkter	Aktører
Forsterke innovasjons- og entreprenørskapskompetansen i hele opplæringsløpet	Tilby entreprenørskap som programfag i alle videregående skoler Utvikle og prøve ut et nytt programfag i samarbeid med næringslivet: Entreprenørskap og studiekompetanse Undervisningen kan foregå helt eller delvis på engelsk Velge tema utfra hvilken region skolen ligger i; eks: - Industriell teknologi, industriell design - Reiseliv - Deltidsinnbyggeren - Bioøkonomi - Cyber- og Informasjonssikkerhet - Helse- og omsorg Alle skoler og lærere i videregående opplæring tar i bruk entreprenørskap som pedagogisk metode	Fylkeskommunen Kommunene Ungt entreprenørskap Østlandsforskning (ØF): SEG - senter for entreprenørskap i grunnopplæringen Høgskolen i Innlandet KS Samfunns- og næringsliv FM Elev- og lærlingeombud/ tillitsvalgte

	Ta i bruk ungt entreprenørskap som en del av det tverrfaglige pedagogiske opplegget for alle elever i barne- og ungdomsskolen	
Utvikle og gjennomføre kompetanseprogram overfor kommuner/regioner for å stimulere og ivareta gründere og entreprenører		Kommuner Fylkeskommunen FM KS NHO
Tilrettelegge arenaer for barn, unge og voksne hvor de kan eksperimentere og stimulere lysten til å skape noe nytt eller forbedre ting som finnes	Prøve ut Innovasjonslab etter Makerspace-konseptet. Fokus på lego, robotisering, IKT/programmering og digitalisering. www.makerspacenorway.no	Næringslivet Kunnskapsparkene og næringshagene Innovasjon Norge Kommuner Fylkeskommunen KS LO NHO Elev- og lærlingeombud m.fl.

Delmål 6:

Digital kompetanse for samfunns- og næringsutvikling

Strategier	Handlingspunkter	Aktører
Utvikle og ta i bruk teknologi for digitale løsninger i opplæring og utdanning, tjenesteproduksjon og næringsutvikling	Initiere samarbeid mellom private og offentlige virksomheter, forskning- og utviklingsmiljøer og utdanningsinstitusjoner Se FoUi- strategi og verdiskapingsplanen Utvikle og ta i bruk pedagogiske opplegg på Vitensenteret Innlandet for hele opplæringsløpet	Kommuner Fylkeskommunen Samfunns- og næringsliv NHO LO KS NTNU Gjøvik CCIS HINN Fagskolene Jørstadmoen Vitensenter Innlandet KS FM
Styrke den digitale dømmekraften hos barn, unge og voksne	Integrere informasjonssikkerhet i hele opplæringsløpet	Kommunene fylkeskommunen KS FM NTNU/ CCIS HINN Jørstadmoen Elev- og lærlingeombud

Styrke fagopplæringen i videregående opplæring og fagskoleutdanningen med digital kompetanse	Prosjektidé: «Den digitale fagarbeideren» Dele kompetanse mellom utdanning og arbeidslivet, eks hospiteringsordninger	Fylkeskommunen Kommunene Næringsmiljøene Lærebedrifter Fagskolen Innlandet NTNU Gjøvik CCIS Jørstadmoen Elev- og lærlingeombud
--	--	--

Igangsatte prosjekter som bygger opp under målene

Forsøk med "Modulstrukturert fag- og yrkesopplæring for voksne"

Forsøket er et av flere tiltak i Stortingsmelding 16 (2015-2016) og oppdragsgiver er Utdanningsdirektoratet på oppdrag fra departementet. Oppland fylkeskommune, v/Karriere Oppland, deltar sammen med Hedmark, Vest-Agder, Sør-Trøndelag og Nordland fylkeskommune. Hensikten med forsøket er å:

- Øke antall voksne som deltar i videregående opplæring
- Utvikle en fleksibel vei frem til fag- /svennebrev for voksne
- Samordne tilbud på tvers av sektorer

Målgruppen er voksne med rett til videregående opplæring etter §4A-3. Det vil si at de har fullført norsk grunnskole eller tilsvarende.

Yrkesfagskolen – Høyere yrkesfaglig utdanning

Høyere Yrkesfaglig Utdanning skal være en høyskole hvor yrkesfaglig kompetanse og FoU møtes for å skape en bærekraftig framtid. HYU skal ha utdanninger på bachelornivå for folk med fagbrev/svennebrev. Høyskolen skal nå i første omgang ha en forankring i bygge- og anleggsbransjen. Studiene skal til enhver tid være oppdaterte og relevante for bransjen og de enkelte aktørene.

Høyere Yrkesfaglig Utdanning AS skal:

- Tilby bachelorutdanninger av høy og relevant kvalitet for bygge- og anleggs-bransjen basert på en grundig vurdering av bransjens behov.
- Sikre at studentene har en praksisnær kompetanse som gjør at de kan bidra fra første dag i bygge- og anleggsbransjen.
- Bidra til å videreutvikle og markedsføre yrkesrettet utdanning på høyskolenivå både regionalt, nasjonalt og internasjonalt.
- Bidra til økt rekruttering til yrkesfagene og sikre tilgang på nok kvalifisert arbeidskraft, god kompetanse og målrettet læring i arbeidslivet.
- Bidra til å skape en sømløs overgang fra teknisk fagskole til høyskole- og universitetsutdanning.
- Tilrettelegge for at livslang læring og utviklingsarbeidet kan ses i sammenheng med nasjonal kompetansepolitikk.
- Fremme livslang læring og kompetanseheving ved å møte studentene der de bor og jobber, med godt tilrettelagte, nettstøttede studier.

5.3 Tilbud og etterspørsel etter kompetanse

Mål:

Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse, forskning og utvikling i de regionale arbeidsmarkedene

Strategier:

- Felles behovsanalyse/kunnskapsgrunnlag for tilbud og etterspørsel av kompetanse, forskning- og utvikling
- Utvikle hensiktsmessige arenaer for dialog om tilbud og etterspørsel på sektor- og bransjenivå sammen med tilbydere på ulike nivå - koordinert innsats
- Utvikle og tilpasse opplærings- og utdanningstilbud som samsvarer med arbeidslivets behov
- Sikre gode utdannings- og yrkesvalg for den enkelte og samfunnet

Felles behovsanalyse/kunnskapsgrunnlag for tilbud og etterspørsel av kompetanse, forskning og utvikling

Handlingspunkt

Utarbeide felles kunnskapsgrunnlag for Oppland som grunnlag for opplærings- og utdanningstilbud

Aktører

Fylkeskommunen
Kommunene
KS, LO, NHO
NAV
FM
NTNU Gjøvik
Høgskolen i Innlandet
Fagskolen Innlandet

Utvikle hensiktsmessige arenaer for dialog om tilbud og etterspørsel på sektor- og bransjenivå sammen med tilbydere på ulike nivå Koordinert innsats

Handlingspunkter

Evaluerer eksisterende arenaer og vurdere behovet for nye samhandlingsarenaer

Aktører

Fylkeskommunen
Kommunene
KS, LO, NHO
NAV
NTNU Gjøvik
Høgskolen i Innlandet
Fagskolen Innlandet

Utvikle og tilpasse opplærings- og utdanningstilbud som samsvarer med arbeidslivets behov

Handlingspunkter

Videregående opplæring:
Sikre tilpasset tilbuds- og skolestruktur

Aktører

Fylkeskommunen
Kommunene

Fagskole- og høyskoletilbud i samsvar med prioritere samfunns- og næringsområder	KS, LO, NHO NAV NTNU Gjøvik Høgskolen i Innlandet Fagskolen Innlandet
Dekke kompetansebehovet i de prioriterte næringsområdene og i helse- og omsorgssektoren	Fylkeskommunen Kommunene Fagskolen Innlandet NTNU Gjøvik Høgskolen i Innlandet KS LO NHO NAV
Utnytte teknologi og digitalisering for å kunne tilby fleksible undervisningsopplegg i grunnutdanninger og etter- og videreutdanninger (Se plantema 2, delmål 1)	Fylkeskommunen Fagskolen Innlandet NTNU Gjøvik Høgskolen i Innlandet KS NHO LO
Gode utdannings- og yrkesvalg for den enkelte og samfunnet.	
Handlingspunkter	Aktører
Videreutvikle rollen til rådgivere og karriereveiledere i samarbeid med foresatte, arbeidslivet og fagmiljøer (eks. HINN)	Fylkeskommunen Kommunene KS LO
Videreutvikle regionale rådgivernetverkene.	NHO Høgskolen i Innlandet/andre relevante universitets/høyskolemiljø
Styrke arbeidet i elevtjenesten.	Opplæringskontorene Elev- og lærlingeombud

6. Oppfølging og evaluering

De regionale planene har som mål å bidra til et mer attraktivt Oppland gjennom vekst i befolkningen og å skape bærekraftige arbeidsplasser.

Ansvarlige aktører må se innsats og virkemidler i sammenheng, gjennom systematisk samhandling og evaluering av resultatoppnåelse. Som en hovedstrategi for å følge opp planene foreslås å opprette en *strategisk samhandlingsarena* på ledernivå for viktige samfunnsaktører. Oppland fylkeskommune har hovedansvaret for oppfølging av planene og skal lede denne arenaen. Samhandlingsarenaen bør være bredt sammensatt, med bl.a. kommuner, regioner og regional stat, samt representanter fra samfunns- og næringsliv i tillegg til fylkeskommunen.

Mål, strategier og tiltak skal evalueres årlig, og nytt handlingsprogram skal vedtas av fylkesutvalget annen hvert år. Evaluering og forslag til nye tiltak utarbeides av denne samhandlingsarenaen.

Samhandlingsarena for oppfølging av de regionale planen, forslag til sammensetning:

- Fylkesordfører, leder
- Komiteledere for kompetanse, næring og samferdsel
- FM
- NAV
- Statens vegvesen
- NHO
- LO
- KS

I tillegg bør disse inviteres med:

- Regionrådsledere
- NTNU, Gjøvik
- Høgskolen i Innlandet
- VOFO

Gjennom oppfølging av mål, strategier og tiltak i de regionale planene vil samhandlingsarenaen bidra til en helhetlig samfunnsutvikling, sikre en koordinert innsats på prioriterte områder, innovasjon/utprøving av nye tenkemåter og arbeidsmåter på tvers av sektorer og etater samt forplikte aktørene.

Suksessfaktorer for å lykkes med arenaen:

- Fylkeskommunen tar en profesjonell aktør/lederrolle.
- Deltakelse må gi merverdi både til den enkelte leder og den organisasjonen vedkommende representerer, og til Opplandssamfunnet som helhet.
- Det utarbeides mandat for samhandlingsarenaen.

7. Kilder

Bedre vekst, lavere utslipp – regjeringens strategi for grønn konkurransekraft 2017
Bioøkonomistrategi for Innlandet 2017 – 2024
Elevundersøkelsen, (Utdanningsdirektoratet 2017)
Fylkesstatistikk for Oppland 2015
Fylkesstatistikk for Oppland 2017
Innlandsutvalgets rapport 2015
Konjunktur Innlandet 2017
KS temahefte Framtidas kompetanse – En medlemsdialog
LOs Kompetansehefte Lære for livet. Lære for arbeidslivet 2017.
Lærlingeundersøkelsen 2017
Meld. St. 20 (2012-2013) På rett vei
Meld. St. 9 (2016-2017) Fagfolk for framtida
Meld. St. 16 (2015 -2016) Fra utenforskap til en ny sjanse
Meld. St. 30 (2015 – 2016) Fra mottak til arbeid – en effektiv integreringspolitikk
Meld. St. 7 (2014 – 2015) Langtidsplan for forskning og høyere utdanning
Meld. St. 18 (2014 – 2015) Strukturreform i universitets- og høgskolesektoren
Meld. St. 28 (2015 – 2016) En fornying av kunnskapsløftet
Merok, Eivind, Alnes, Per Kristian og Aristidis Kaloudis (2017) *«Ikke bestått? Investeringer i utdanning, kompetanse og regional utvikling i Innlandet»* I Bjørn Sverre Hoel Haugen (red) *Utdanning*. Anno Museums Skriftserie (Vol 2) (Oslo: Museumsforlaget)
Nasjonal kompetansestrategi 2017 – 2021
Nasjonal Sikkerhetsmyndighet, Helhetlig IKT-risikobilde 2017
NAVs bedriftsundersøkelse 2017
NIFU Arbeidsnotat 2017:7 NHOs Kompetansebarometer 2017
Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU), IKT- sikkerhetskompetanse i arbeidslivet – behov og tilbud. Arbeidsnotat 2017:8
NOU 2011:03 Kompetansearbeidsplasser
NOU 2013:02 Hindre for digital verdiskaping
NOU 2014:07 Elevens læring i framtidens skole
NOU 2015: 8 Framtidens skole – Fornyelse av fag og kompetanser
NOVA Rapport 10/17: Ungdata 2017
OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Norway 2014
Overordnet del i læreplanen 2017
Prop. 1 S (2016 – 2017) Statsbudsjettet 2017
Regional plan for attraktive byer og tettsteder i Oppland 2016
Regional plan for folkehelse i Oppland 2012 – 2016
Regional plan for klima og energi for Oppland 2013 - 2024
Regional planstrategi 2016 – 2020
Regionreformen – Desentralisering av oppgaver fra staten til fylkeskommunene, Rapport fra ekspertutvalg 2018
Sammen om Vestfolds framtid- Regional plan for et helhetlig opplæringsløp
SSB AKU 2016:4. Tabell: 08416: Sysselsatte, etter kjønn, næring (SN2007) og utdanningsnivå.
Strategi for forskning, utvikling og innovasjon i Hedmark og Oppland 2017 – 2020

Strategiplan videregående opplæring Oppland 2013 - 2016
Ungt entreprenørskap 2016; Pedagogisk plattform
Ung i Oppland. Ungdomspolitik 2012 – 2015

Nettressurser:

FAFO, livslang læring:

<http://www.faf.no/index.php/nb/forskningstema/migrasjon-integrasjon-og-kompetanse/livslang-laering>

Kåpvik, Tor *Generell del og entreprenørskap*, hentet 13.11.17

<http://nygenerelldel.regjeringen.no/2016/12/16/generell-del-og-entreprenorskap/>

Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring:

<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/KD/Vedlegg/Kompetanse/NKR2011mvedlegg.pdf>

NIBR:

<https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/artikler-og-publikasjoner/veien-til-en-vellykket-integrering>

Nøkkelkompetanser for livslang læring:

<https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2007/sep/nokkelkompetanser-for-livslang-laring/id2430725/>

Oppland fylkeskommune, IKO-prosjekt

<https://www.oppland.no/fagomrader/opplaring/opplaring-i-skole/prosjekter/iko-modellen/>

Statens Arbeidsmiljøinstitutt: Norsk arbeidsliv er i endring, og behovet for kunnskap er større enn noensinne:

<https://stami.no/norsk-arbeidsliv-er-i-endring-og-behovet-for-kunnskap-er-storre-enn-noensinne/>

8. Vedlegg 1: Oversikt over kompetansemiljøer i Oppland

Oversikt over kompetansemiljøer - vises bare i den digitale versjonen

NTNU i Gjøvik

Oppland har et universitet og en høyskole som dekker opp store deler av det kompetansebehovet arbeidslivet i Oppland har. Ved NTNU i Gjøvik tilbys det 18 bachelorprogrammer, ti mastergradsprogrammer og to doktorgradsprogrammer per 2017. I tillegg tilbys det også flere årsstudium.

NTNU i Gjøvik har 430 ansatte, hvorav 355 er fagansatte fordelt på ulike nivå. Disse fagansatte er fordelt på fagområdene helsevitenskap, informasjonssikkerhet og kommunikasjonsteknologi, vareproduksjon og byggeteknikk, design, økonomi og ledelse, datateknologi og informatikk, elektroniske systemer og matematiske fag. I 2017 er det registrert 3 811 studenter ved NTNU i Gjøvik.

Høgskolen i Innlandet

Høgskolen i Innlandet er en fusjon mellom Høgskolen i Lillehammer og Høgskolen i Hedmark. Høgskolen tilbyr 57 bachelorprogrammer og 38 masterprogrammer fordelt på 7 campuser. I tillegg tilbys også årsstudium og flere etter- og videreutdanninger. Høgskolen tilbyr utdanninger innenfor fagområdene «film, tv og spill», «helse, sosialfag og idrett», «juss, psykologi og samfunnsfag», «musikk, språk og litteratur», «skole, barnehage og pedagogikk», «økologi, landbruk og bioøkonomi» og «økonomi, ledelse og innovasjon».

Per 2017 tilbyr høgskolen fem doktorgradsprogrammer. Disse er anvendt økologi, barn og unges deltakelse og kompetanseutvikling, innovasjon i tjenesteyting – offentlig og privat sektor og profesjonsrettede lærerutdanningsfag, samt audiovisuelle medier, som tilbys som en fellesgrad mellom Høgskolen Innlandet og NTNU. Ved Høgskolen Innlandet var det 13 320 studenter i 2016. Samme år var det 953 årsverk ansatt. Høgskolen hadde 346,12 publiseringspoeng. Disse tallene gjelder for hele høgskolen samlet, altså for både Oppland og Hedmark.

Østlandsforskning

Oppland og Hedmark har et forskningsinstitutt, Østlandsforskning med ca. 14 ansatte. Høgskolen i Innlandet utreder muligheten for å integrere instituttet i den nye høgskolen.

Norsk institutt for naturforskning (NINA)

NINA er en uavhengig stiftelse som forsker på natur og samspillet natur – samfunn. Avdelingen på Lillehammer fokuserer på miljøforskning og utredning knyttet til mennesker, miljø og naturforvaltning. NINA har en tverrfaglig tilnærming til utfordringer ved forvaltning og bruk av naturressurser. Avdelingen på Lillehammer har en bredt sammensatt gruppe med samfunnsvitere og ferskvannøkologer.

Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO)

NIBIO har en avdeling på Apelsvoll på Toten. Apelsvoll har i alle år hatt meget stort omfang av markforsøk både på egen gård og i enhetene til Norsk Landbruksrådgivning. Dette har vært et viktig

grunnlag for utviklingen av norsk jordbruk. Presisjonsjordbruk har utviklet seg til et viktig arbeidsområde for Apelsvoll. Senter for presisjonsjordbruk ble opprettet i 2016. Målet her er å øke utnyttingsgraden av innsatsfaktorene i plantedyrkingen. Stasjonen har avansert utstyr som helikopterdroner og mikrofly som kan utstyres med ulike kamera og sensorer, samt GPS-styrt utstyr for blant annet autostyrt såing, sprøyting og radrensing. Utvikling av roboter og selvgående elektriske traktorer for minimal jordpakking pågår, herunder oppkobling mot lading av strøm fra solcelleanlegget.

Jørstadmoen - Forsvarets ingeniørhøgskole

Det er ca. 500 personer som har tjenestested på Jørstadmoen. Tallet inkluderer vernepliktige soldater, lærlinger, elever ved Forsvarets ingeniørskole (FIH) mm. FIH har ca. 120 studenter. I tillegg tar noen studenter grunnleggende offisersutdanning i etterkant av bachelorløpet. Forsvarets ingeniørhøgskole har også utdanningstilbud i Telematikk, bachelor i samarbeid med NTNU. I tillegg er det betydelig kursvirksomhet og kompetansehevingsvirksomhet innenfor ansvarsområdet IKT og samband som arrangeres for hele Forsvaret. Dette utgjør rundt 7500 -8000 kursdøgn i løpet av året og 5000 av disse arrangeres på Jørstadmoen.

Fagskolen Innlandet

Oppland og Hedmark har landets største offentlige fagskole som tilbyr tekniske utdanninger, helseutdanning, økonomiutdanning og landbruksutdanning. Fagskolen rekrutterer studenter fra hele landet. Høsten 2017 har Fagskolen Innlandet over 1118 studenter, 233 på heltid, 203 på deltid og 682 på nettbaserte studier. Fagskolen Innlandet har 72 ansatte og leier i tillegg inn noen forelesere fra arbeids- og næringsliv.

Fagskoleutdanninger er korte yrkesrettede utdanninger som bygger på videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse, og som har et omfang tilsvarende minimum et halvt studieår og maksimum to studieår. Fagskoleutdanningen er styrket og endringene medfører blant annet følgende for studentene:

- Studenter får studiepoeng (tidligere fagskolepoeng) i framtida. Tidspunktet for innføringen av studiepoeng er ennå ikke vedtatt.
- Utdanningene anerkjennes som «høyere yrkesfaglig utdanning». Dermed likestilles utdanning fra fagskole med utdanning fra høyskole/universitet
- Studenter fra fagskoler får tilleggspoeng ved opptak til universitet eller høyskoler
- Studenter fra fagskoler får rett til å delta i studentsamskipnadene og bli med i vitnemålportalen
- Fleksible overganger mellom fagskoler, universiteter og høyskoler

Vitensenteret Innlandet

Oppland og Hedmark har et av landets ti regionale vitensenter med oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Vitensenteret Innlandet er et populærvitenskapelig opplevelses- og læringssenter innen matematikk, naturvitenskap og teknologi der de besøkende lærer gjennom å eksperimentere selv. Vitensenteret jobber for å spre realfagsglede. Formålet er å øke rekrutteringen til realfagene. Tilbudet omfatter både pedagogisk opplegg for hele opplæringsløpet og fritidsbesøk.

Karriere Oppland

Oppland har landets beste infrastruktur for livslang læring med sine fem regionale karrieresentra. Sentrene eies av Oppland fylkeskommune og er en ressurs for kommuner, private virksomheter, NAV og utdanningstilbyderne. Sentrene tilbyr karriereveiledning og videregående opplæring for voksne. I tillegg er de tilrettelegger for desentralisert og nettbasert høyere utdanning. Skoleåret 2016/17 fikk 1262 voksne karriereveiledning, 1630 voksne videregående opplæring og 482 voksne høyere utdanning ved de seks sentrene.

Videregående opplæring

Oppland har 10 videregående skoler. Videregående opplæring er inngangsporten til yrkeslivet og til videre studier og foregår i skole og lærebedrifter. Lærebedriften er godkjent for å ta inn lærlinger og utdanne dem til fagarbeidere. De videregående skolene har 6518 elever, 1692 lærlinger og 1476 ansatte (1328 årsverk), inkludert ansatte i VGO, fagskolen, folkehøgskolene og Karriere Oppland. Videre er det 216 godkjente enkeltstående lærebedrifter som ikke er tilknyttet et opplæringskontor, og 47 godkjente opplæringskontor med til sammen 1046 godkjente medlemsbedrifter. Oppland fylkeskommune har det overordnede ansvaret for elever og lærlinger gjennom hele opplæringsløpet.

Folkehøgskoler

Det er seks ulike folkehøgskoler i Oppland, med ulike fokusområder fra østlig filosofi til friluftsliv og ekstremsport. Det er også mulig å fordype seg i musikk, teater, idrett og helse, samt reiseliv og kultur. Folkehøgskolene gir studentene mulighet til å fordype seg et år i et fagområde de er interessert i og å fokusere på personlig utvikling. Folkehøgskolene i Oppland er Hadeland Folkehøgskole, Musikkfolkehøgskolen Viken, Nansenskolen, Ringebu Folkehøgskole, Toten Folkehøgskole og Valdres Folkehøgskole.

Nansenskolen, Norsk Humanistisk Akademi

Nansenskolen Norsk Humanistisk Akademi ligger i Lillehammer. Skolen drives av Stiftelsen og har om lag 80 elever hvert år. Nansenskolen underviser i Internasjonal sikkerhetspolitikk, fred, dialog og solidaritet, filosofi, kunst og litteratur. Inn under Stiftelsen ligger også Nansen Fredssenter som arbeider for fred, dialog og fredelig konflikthåndtering.

Studieforbundene - VOFO

Voksenopplæringsforbundet i Oppland er et interesseorgan for studieforbundene og deres medlemsorganisasjoner i fylket og samarbeidsforum for andre institusjoner og organisasjoner som er engasjert i voksnes læring. Organisasjonen skal arbeide for voksnes tilgang til læring på de voksnes egne premisser, og delta i nettverk for voksnes læring. I Oppland deltar bortimot 25.000 mennesker på kurs som blir arrangert av Studieforbundenes medlemsorganisasjoner. De aktive studieforbundene i Oppland er: Kristelig Studieforbund, Folkeuniversitetet, Studieforbundet kultur og tradisjon, Musikkens studieforbund, Studieforbundet KOR, FUNKIS, Studieforbundet natur og miljø, Studieforbundet næring og samfunn, Idrettens studieforbund, Studieforbundet Solidaritet, AOF, Akademisk Studieforbund, Senterpartiets studieforbund og Venstres opplysning- og studieforbund. Virksomheten i Voksenopplæringsforbundet i Oppland er støttet gjennom en partnerskapsavtale med Oppland fylkeskommune.

Gjøvikregionen International School (GIS)

Oppland har en internasjonal skole. Stiftelsen Gjøvikregionen Internasjonal School (GIS) ble etablert i 2015 og ligger inne på campusområdet til NTNU i Gjøvik. Høsten 2017 har GIS 117 elever fordelt på trinnene 1. – 8. klasse og i overkant av 20 ansatte. Skolen har kapasitet til 200 elever fra 1. – 10 klasse. GIS tilbyr en internasjonal skolegang og følger læreplanene til International Baccalaureate (IB).

Sintef Raufoss

SINTEF Raufoss Manufacturing er Norges ledende kompetansesenter for vareproduksjon. SINTEF har ca. 90 ansatte og er lokalisert med hovedkontor på Raufoss, avdelinger i Kongsvinger, Trondheim, Stavanger og Ålesund. Virksomheten leverer spisskompetanse innen automatisert produksjon, produkt- og produksjonsutvikling, Lean, verdikjedestyring og materialteknologi, samt laboratorie- og verkstedtjenester. SINTEF Raufoss Manufacturing tilbyr blant annet industrinær forskning og rådgivning, ulike typer kurs og kunnskapsoverføring fra academia til industri innen alle sine fagområder. Alt dette på et høyt nasjonalt og internasjonalt nivå.



OPPLAND
fylkeskommune

