

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft i Hedmark 2019-2030



HEDMARK
FYLKESKOMMUNE

Forord

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft er en plan for kompetanseutvikling i hele Hedmark, og skal også bidra til å styrke fylkeskommunens samfunnsutviklerrolle innen kompetansepolitikken. Planen vil være et verktøy for en tettere og mer forpliktende samhandling mellom fylkeskommunen, kommuner, regional stat, kompetansemiljøer, arbeidslivsaktører og frivillig sektor om de viktigste satsingsområdene for kompetanseutvikling i fylket.

Kompetanse handler om langt mer enn utdanning og forskning. Målet må være at de kunnskaper og ferdigheter og holdninger som oppnås på mange læringsarenaer blir anvendt slik at de kan brukes til å løse konkrete utfordringer i arbeids- og næringslivet.

Kompetansepolitikken berører utdannings-, nærings-, arbeids-, integrerings- og regionalpolitikk. Kompetansepolitikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeids- og næringslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte.

Omstilling av arbeidslivet i Innlandet skjer kontinuerlig og vil prege tiden framover. Manglende kompetanse er en viktig barriere for deltakelse og inkludering i arbeidslivet og i samfunnet. Kunnskap og kompetanse er nødvendige forutsetninger for å finne løsninger på dagens og framtidens samfunnsendringer. Utdanningssystemet er samfunnets viktigste bidrag til utvikling av barn og unges kunnskaper, ferdigheter og holdninger slik at de kan delta i framtidens arbeidsliv. Samtidig er det viktig

med en omfattende satsing på etter- og videreutdanning for de som allerede er i arbeidslivet. Ingen skal gå ut på dato. Dette vil vi gjøre med å legge til rette for en tettere samhandling mellom utdanningssystemet og arbeidslivet slik at det skapes bedre balanse mellom etterspørsel og tilbud av kompetanse og at det etableres fleksible kompetansetilbud.

Planens fire temaer vil bidra til å nå hovedmålet som er en befolkning med høy kompetanse og et konkurranse-dyktig arbeids- og næringsliv.

Fra 2020 blir Hedmark og Oppland slått sammen til Innlandet fylkeskommune. Denne planen vil legge grunnlaget sammen med planer i Oppland, for en offensiv satsing på kompetanse for et fremtidsretta og konkurransedyktig Innland.

Jeg vil takke samarbeidspartnere for et bredt engasjement i utarbeidelsen av planen. Vi er avhengig av et tett samarbeid med mange parter for å skape gode resultater med bakgrunn i planen.

Aasa Gjestvang
Fylkesråd og leder av styringsgruppen

Innhold

1. Kompetanse/kompetansepolitikk	5
2. Endringer/omstilling i arbeidslivet	6
3. Skolesystemets betydning for kunnskap og kompetanse	7
4. Innlandsutvalget	7
5. Utfordringer og muligheter i Hedmark	8
6. Regional plan for kompetanse og arbeidskraft	10
7. Fakta grunnlag - kompetanse	11
8. Temaområde 1: Læringslivet – livslang læring	18
9. Temaområde 2: Attraktive arbeidsplasser – gründerskap og kompetansearbeidsplasser	21
10. Temaområde 3: Markedsorienterte og lærende klynger og nettverk	23
11. Temaområde 4: Innovasjon i offentlig sektor	24
12. Oppfølging av planen	26
13. Handlingsprogram	27
14. Forkortelser	31
15. Referanser	31

1. Kompetanse/kompetansepolitikk

Kompetanse handler om langt mer enn utdanning og forskning. Målet må være at de kunnskaper, ferdigheter og holdninger som oppnås på mange læringsarenaer blir anvendt slik at de brukes til å løse konkrete utfordringer i arbeids- og næringslivet.

Kompetansepolitikk berører utdannings-, nærings-, arbeids-, integrerings- og regionalpolitikk. Kompetansepolitikken skal bidra til innovasjon, produktivitet og konkurransekraft i arbeids- og næringslivet, velferd og fordeling i samfunnet og utvikling og mestring for den enkelte. Denne forståelsen av kompetanse og kompetansepolitikk ligger til grunn for arbeidet med planen.

1.1 Hva gjøres nasjonalt?

I OECD Skills Strategy Diagnostic Report Norway (2014) identifiseres utfordringer knyttet til manglende grunnleggende ferdigheter for unge og voksne og frafall i videregående opplæring og i høyere utdanning. Andre utfordringer er koblet til behovet for mer informerte utdanningsvalg og lav deltakelse i arbeidslivet blant uføretrygdde, unge med svake ferdigheter og eldre. OECD peker også på liten grad av entreprenørskap og innovasjon, for liten bruk av innvandreres kompetanse samt behovet for en mer helhetlig kompetansepolitikk. Den viktigste utfordringen Norge har ifølge rapporten, er mangel på samarbeid horisontalt – både på nasjonalt og regionalt nivå, og vertikalt mellom nivåene.

1.2 Nasjonal kompetansestrategi

Den nasjonale kompetansestrategien ble lagt fram av Regjeringen i februar 2017. Strategien er utarbeidet av 5 departementer og en rekke organisasjoner i arbeidslivet. Strategien har som mål å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.

For å nå dette målet er det identifisert tre hovedinnsatsområder:

- Gode valg for den enkelte og for samfunnet
- Læring i arbeidslivet og god bruk av kompetanse
- Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet

Strategien understreker at fylkeskommunene 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 eget fylke. I den sammenheng

skal alle fylker utarbeide regionale kompetansestrategier/planer. Regional plan for kompetanse og arbeidskraft 2019-2030 vil være Hedmark fylke sin kompetanseplan.

1.3 Kompetansebehovsutvalget

Kompetansebehovsutvalget er nedsatt av regjeringen for å finne ut mer om hva slags kompetanse norsk arbeidsliv vil trenge i fremtiden både på nasjonalt og regionalt nivå. Utvalget leverte sin første rapport i februar 2018. Rapporten er en kartlegging av en mengde undersøkelser, analyser og datakilder som belyser ulike problemstillinger og utfordringer knyttet til fremtidig kompetansebehov. Utvalget er oppnevnt for 3 år, og i kommende rapporter vil utvalget gå nærmere inn på ulike områder knyttet til kompetansebehov.

1.4 Ekspertutvalg for etter- og videreutdanning: Lære for livet

Det regjeringsoppnevnte ekspertutvalget skal undersøke hvilke udekkede behov som finnes for etter- og videreutdanning i dag og i hvilken grad utdanningssystemet er i stand til å møte arbeidslivets behov for fleksible kompetansetilbud. Utvalget skal også undersøke om rammebetingelsene for investering i ny kompetanse er tilstrekkelig gode for bedriftene, og om den enkelte har gode nok muligheter til å omskolere seg. Arbeidet inngår som en del av regjeringens kompetanseløft.



2. Endringer/omstilling i arbeidslivet

Omstilling av norsk arbeidsliv skjer kontinuerlig og vil også prege tiden framover. Manglende kompetanse er en viktig barriere for deltagelse i arbeidslivet og inkludering. I årene framover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og en aldrende befolkning være utviklingstrekk som påvirker kompetansebehovene på alle områder i arbeidslivet og næringslivet.

Arbeidsplasser legges ned, endres og nye oppstår. Nye og eksisterende arbeidsplasser vil kreve mer og annerledes utdanning og kompetanse. Omstilling er ikke noe nytt, men årsakene kan variere over tid. I dag endres kunnskap, teknologi og globale markeder i et raskt tempo, noe som også vil være drivere for utvikling i Hedmark. Evne til kunnskaps- og kompetansebasert omstilling og innovasjon blir helt avgjørende for økt produktivitet og konkurransekraft i arbeids- og næringslivet, og må omfatte både akademisk dybdekompetanse og bred yrkeskompetanse. Det betyr at det er like viktig for arbeidslivet å rekruttere gode fagarbeidere som personer med høyere utdanning, samt kontinuerlig utvikle kompetansen til den arbeidstokken en allerede har.

En fersk forskningsrapport fra OECD (2018) viser at Norge er det vestlige landet der arbeidstakerne har minst grunn til å frykte at automatisering vil ramme arbeidsplassene deres. Dette forklares med at Norge har svært mange arbeidsplasser som krever både kognitiv og sosial intelligens, mens kun 6% av alle jobber er svært automatiserbare. Mest utsatt for automatisering og robotisering er ansatte i finansnæring, detaljhandel, industribedrifter, landbruk, matproduksjon og transport, alle næringer som er viktige i Hedmark.

For Norge som høykostland gir teknologiutviklingen mulighet for mer effektiv og lønnsom produksjon. Teknologiutvikling, digitalisering, robotisering og andre nye og mer avanserte produksjonsmetoder gir behov for ny og oppdatert kunnskap i alle deler av virksomheten fra fagarbeidere til toppledere. Det gjør det nødvendig med kontinuerlig faglig fornyelse i utdanning, forskning og i nærings- og arbeidslivet selv. En betydelig andel av norsk industriproduksjon utføres av høyteknologiske små og mellomstore virksomheter. Disse anslås å ha store vekstmuligheter i fremtidens arbeidsliv fordi digitalisering og automatisering legger til rette for desentralisert og fleksibel produksjon med lavere kapitalkostnader enn tidligere. Dette åpner for muligheter for norskbasert innovasjon innenfor mer tradisjonell vareproduserende industri. Det er i dag bedrifter i Innlandet som har hentet produksjonen tilbake fra lavkostland som f.eks. Kina fordi ny teknologi gjør produksjon i Norge både bedre og mer lønnsom.

Klima, miljøutfordringer og det grønne skifte skaper nye kompetansebehov (Regional planstrategi for Hedmark 2016-2020). Omstillingen fra oljebasert økonomi til en verdiskaping basert på biologiske ressurser gir nye og rike muligheter for Innlandet. Hedmark og Oppland fylkeskommuner vedtok våren 2017 en felles bioøkonomistrategi for Innlandet 2017-2024. Strategien gir retning for utvikling av bioøkonomien i Hedmark og Oppland, med mål om å legge til rette for økt verdiskaping, flere arbeidsplasser og økt konkurransekraft i de biologiske verdikjedene. Bioøkonomistrategien for Innlandet må ses i sammenheng med flere av temaene i denne planen.



3. Skolesystemets betydning for kunnskap og kompetanse

Kunnskap og kompetanse er nødvendige forutsetninger for å finne løsningene på dagens og framtidens samfunnsutfordringer. Utdanningssystemet er samfunnets viktigste bidrag til utvikling av barn og unges kunnskaper, ferdigheter og holdninger slik at de kan delta i framtidens arbeidsliv.

For å ruste barn og unge på best mulig måte mot framtidig deltakelse i både samfunnet og arbeidslivet er det viktig å se barnehage, grunnskole og videregående opplæring i sammenheng. Selv om barnehage og skole har to ulike formål, legger begge deler grunnlaget for barn og unges helse, trivsel og læring. Derfor er det viktig at aktørene i barnehage/skolesystemet samarbeider om et helhetlig opplæringsløp. Dette innebærer å rette felles innsats mot sammenhenger fra barnehage til høyere utdanning og arbeidsliv. Sammenhenger og høy kvalitet i opplæringsløpet forutsetter økt dialog og samspill mellom aktørene.

Det er satt i gang flere prosjekter for å øke kvaliteten i hele utdanningsløpet. Fylkesmannens prosjekt Kultur for læring og fylkeskommunens kompetanseprogram Skolebasert kompetanseutvikling er eksempler på dette.

Innholdet i grunnopplæringen (grunnskole og videregående opplæring) skal gi et godt grunnlag for å møte endringene i arbeidslivet og samfunnet. Stortingsmelding 28 (2015-16): Fag- fordypning- forståelse – en fornyelse av Kunnskapsløftet legger prinsippene for arbeidet med fagfornyelsen hvor nye læreplaner er under utarbeidelse og vil implementeres i skolen fra 2020. Gjennom fagfornyelsen og nye læreplaner vil opplæringen ha et enda tydeligere fokus på mer komplekse kompetanser som samarbeid, problemløsning, kreativitet og kritisk tenkning. Dette vil sette elevene bedre i stand til å møte et mer komplekst framtidig arbeidsliv.

4. Innlandsutvalget

Innlandsutvalget leverte sin rapport om Innlandets utfordringer og muligheter i oktober 2015. Utvalget formulerer Innlandets muligheter til å være kunnskapsdrevet "grønn" og bærekraftig verdiskaping som samtidig er lønnsom og konkurransedyktig nasjonalt og internasjonalt.

Utvalget foreslår følgende hovedsatsinger: et læringsløft og et forskningsløft og næringssatsinger innenfor bioøkonomi, industri, reiseliv, spill og underholdning og innovasjon i offentlig sektor.

Utvalget hevder at det må satses på kunnskapsdrevet næringsutvikling som omfatter kompetanse på alle nivåer, evne til samarbeid og nettverksbygging, og dermed evne til økt innovasjon.



5. Utfordringer og muligheter i Hedmark

De viktigste utfordringene:

- Styrke befolkningsutviklingen
- Styrke arbeidsplassutviklingen
- Øke yrkesdeltakelsen i befolkningen
- Bygge en sterkere kultur for læring
- Heve utdanningsnivået i befolkningen
- Heve kvaliteten i hele utdanningsløpet
- Styrke kompetanseutvikling i arbeids- og næringslivet
- Øke FoU innsatsen i arbeids- og næringslivet
- Beholde/tiltrekke kompetanse

Potensial/fortrinn:

- Potensial innenfor landbruk og landbruksrelaterte næringer (bioøkonomi)
- Potensial innenfor spill/spillteknologi
- Potensial innenfor opplevelsesnæringer
- Potensial for vekst gjennom omfattende infrastruktur-utbygging – veg, bane, bredbånd
- Nærhet til hovedflyplass og hovedstadsregionen
- Et universitet og en høgskole i Innlandsregionen
- To fagskoler i Innlandsregionen
- Hedmark fylke er en attraktiv bostedsregion

5.1 Fjellregionen¹

Fjellregionen ligger i motsetning til andre deler av Hedmark langt fra Oslo og hovedflyplassen på Gardermoen, og for deler av regionen er det mer naturlig å se mot og samarbeide med ulike miljøer i Trondheim.

Utilfredsstillende bredbåndsdekning mange steder begrenser foreløpig næringslivet og kommunenes mulighet til å ta del i digitaliseringen fullt ut.

Fjellregionen har store utfordringer når det gjelder befolkningsutviklingen og ikke minst demografien. Fjelltrainee-ordningen er viktig for rekruttering av yngre arbeidstakere til næringslivet i regionen.

Ungt entreprenørskap Hedmark har egne medarbeidere i regionen, noe som har bidratt til et solid entreprenørskapsarbeid både i grunnskole og videregående skole i tett samarbeid med næringslivet.

Landbruk og landbruksrelaterte næringer sysselsetter en relativt stor andel av befolkningen i regionen, og Storsteigen videregående skole tilbyr landbruksutdanning både på videregående- og fagskolenivå.

Det ligger store muligheter gjennom samlokaliseringen av Nord-Østerdal videregående skole, Senter for voksnes læring og Tynset Studie- og høyskolesenter, som er en av flere viktige utdanningsmeklere i regionen, til å bygge ut et kraftsenter for kompetanseutvikling i regionen.

Etableringen av Norsk Helsearkiv på Tynset vil gi Fjellregionen mange nye kompetansearbeidsplasser og et mer robust arbeidsmarked.

5.2 Sør-Østerdalsregionen²

Sør-Østerdalsregionen utgjør et stort geografisk område med forskjellige bo – og arbeidsregioner. Store offentlige institusjoner som Høgskolen i Innlandet, Sykehuset Innlandet og Østerdal Garnison utgjør en stor andel av regionens kompetansearbeidsplasser og bidrar positivt til vekst og utvikling. Kompetansemiljøet som er etablert i Terningen Arena med HINN og HelseINN er et godt eksempel på at samarbeid skaper positive resultater.

Implementering av velferdsteknologi i tjenesteproduksjonen er et prioritert område i Sør-Østerdalsregionen. Siden 2015 har kommunene samarbeidet i prosjektet «Velferdsteknologi i Sør-Østerdalen». Kommunene i regionen har 3 adskilte IKT – avdelinger som gjennom dette prosjektet samarbeider om å drifte og utvikle en felles data-plattform for kommunikasjon med, - og mottak av alarmer fra innbyggerne i regionen. Regionen deltar i et nasjonalt program i regi av Helse- og omsorgsdepartementet for implementering av velferdsteknologi.

Befolkningsutviklingen i regionen har stabilisert seg de siste årene. Dette skyldes i hovedsak at det har vært en positiv befolkningsutvikling i Elverum som veier opp for befolkningsnedgangen i de øvrige kommunene i regionen. For arbeidsliv og sysselsetting er det nødvendig at den igangsatte utbyggingen av bredbånd og fibernett fortsetter i årene framover.

Hytteutbygging og turistnæringen er viktig for mange av kommunene. Særlig er sykkelstasjonen i Trysil et eksempel på å utvikle sommeraktiviteter som igjen kan bidra til helårs sysselsetting. Byggingen av ny flyplass i Rørbäcknes, 40 minutter reisevei fra Trysil, skaper muligheter for hele regionens reiselivsnæring.

¹ Omfatter kommunene Os, Tolga, Tynset, Folldal, Alvdal, Rendalen + Holtålen og Røros i Trøndelag fylke

² Omfatter kommunene Stor-Elvdal, Engerdal, Trysil, Elverum, Åmot og Våler

5.3 Kongsvingerregionen³

I Kongsvingerregionen har befolkningsutviklingen vært svak, men det er store interne forskjeller. Sør-Odal er den kommunen som har hatt høyest befolkningsvekst, og har økt folketallet med 7,5 prosent siden 2000, mens Grue har en nedgang på 12,5 prosent av folketallet siden 2000 (Telemarksforskning 2017).

Regionen har store naturressurser, Hedmarks største ansamling av industri og bred erfaring innen bygg og anlegg. Regionen ligger tett på Oslo-området og er et viktig knutepunkt samt Europa og Nord-Norge. Den unike kombinasjonen av fornybare råvarer, sentral beliggenhet og bred kompetanse innen industri og bygg gjør Kongsvingerregionen godt rustet til vekst og omstilling i næringslivet.

De to siste årene er det blitt skapt mer enn 200 nye arbeidsplasser. Regionen har likevel utfordringer knyttet til lavt utdanningsnivå og lav sysselsettingsgrad.

Tilgang på riktig kompetanse er avgjørende for å skape næringsutvikling, innovasjon og vekst i arbeidsplasser. Mange av bedriftene i regionen har et udekket kompetansebehov, og understreker betydningen av at et høyere utdanningsnivå blant de ansatte ville gitt økt fortjeneste.

I samarbeid med HINN har Høgskolestiftelsen i Kongsvinger under etablering praksisorienterte høgskoleutdanninger rettet mot næringslivets behov. Dette vil være framtidsrettede miljøer som vil bidra til å videreutvikle regionen.

5.4 Hamarregionen⁴

Hamarregionen er, som en del av Mjøsbyen, motoren i fylket med halve fylkets befolkning, og er administrasjonssenteret for fylket.

I 2017 ble det 952 flere innbyggere i regionen. I 2017 var det også vekst i antall arbeidsplasser med 409 for Hamarregionen samlet sett. Størst var veksten i Hamar, hvor det kom 333 nye arbeidsplasser.

De fleste nye arbeidsplassene kom i privat sektor.

Hamarregionen har investert betydelig i byutvikling og tettstedsutvikling i tett samarbeid med næringslivet. Med bakgrunn i investeringer som gjøres tilknyttet infrastruktur og byutvikling forventes det et betydelig taktskifte, med økende vekst i befolkning og næringsliv.

Hamar kommune skiller seg ut som den kommunen i fylket med høyest andel av befolkningen med universitets- og høgskoleutdanning godt over landsgjennomsnittet, og regionen har et arbeidsliv som i større grad etterspør arbeidstakere med høyere utdanning.

Hamarregionen er en av landets viktigste landbruks- og matregioner.

Bioøkonomi/sirkulærøkonomi og AR (utvidet virkelighet) og VR (kunstig virkelighet) er sterke miljøer i regionen, og er viktige for regionens vekst og utvikling. Hamarregionen er også en betydelig industriregion, og reiseliv/opplevesnæringer er også en viktig næring i regionen.



Foto: Hamar sentrum

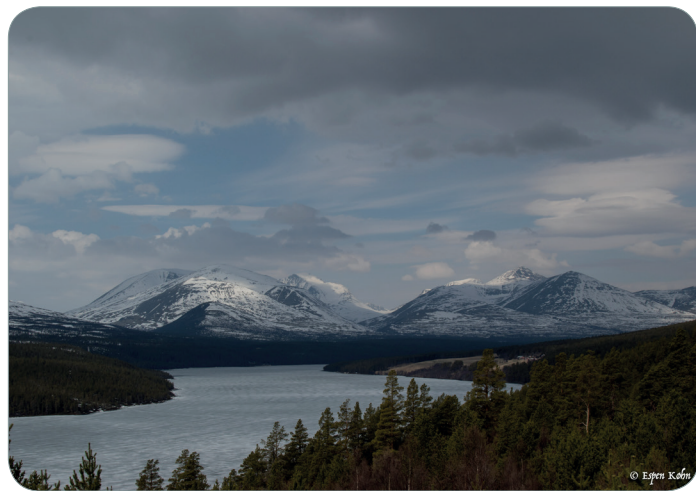


Foto: Espen Køhn, Rondane fra Sohlbergs plass

³ Omfatter kommunene Nord-Odal, Sør-Odal, Kongsvinger, Eidskog, Grue og Åsnes

⁴ Omfatter kommunene Løten, Stange, Hamar og Ringsaker

6. Regional plan for kompetanse og arbeidskraft

Hovedmålet for planen

En befolkning med høy kompetanse og et konkurransedyktig arbeids- og næringsliv.

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft er en plan for kompetanseutvikling i hele Hedmark, og skal også bidra til å styrke fylkeskommunens samfunnsutviklerrolle innen kompetansepolitikken. Planen vil være et grunnlag for en tettere og mer forpliktende samhandling mellom fylkeskommunen, kommuner, regional stat, kompetansemiljøer, arbeidslivsaktører og frivillig sektor om de viktigste satsingsområdene for kompetanseutviklingen i Hedmark. Planen skal også styrke samhandling på tvers av fagområder internt i de ulike organisasjonene/virksomhetene. Felles ambisjoner, gode samhandlingsprosesser og sambruk av ressurser og virkemidler vil være suksessfaktorer i oppfølging av planen.

Formålet med planen er at den skal være et redskap for kompetanseutvikling, rekruttering og videreutvikling av arbeids- og næringslivet i Hedmark.

Planen er forankret i Regional planstrategi for Hedmark 2012-2015 og Regional planstrategi for Hedmark 2016-2020.

Kultur for læring er gjennomgående perspektiv i planen. Effekter av tiltak som gjennomføres som oppfølging av planen vil bidra til å endre holdninger til utdanning og kompetanse i Hedmark over tid.

De fire plantemaene (jf. nedenfor) henger sammen, og flere av strategiene og tiltakene kunne vært plassert under flere plantema.

Planen har 4 plantemaer:

- Læringslivet – livslang læring
- Attraktive arbeidsplasser - gründerskap og kompetansearbeidsplasser
- Markedsorienterte og lærende klynger og nettverk
- Innovasjon i offentlig sektor

Det ble nedsatt 5 faggrupper som var sammensatt med ulike kompetanse innenfor de ulike temaene. Gruppenes forslag til konkretisering av innholdet i plantemaene er grunnlaget for innholdet i denne planen.

Styringsgruppa for planarbeidet har bestått av representanter fra fylkeskommunen (fylkesråd og administrasjon), NHO, LO, KS, NAV, Høgskolen i Innlandet, Innovasjon Norge og Fylkesmannen i Hedmark. De samme miljøene har også vært representert i en prosjektgruppe som har deltatt i siste del av planprosessen. Hedmark fylkeskommune har ledet planarbeidet.

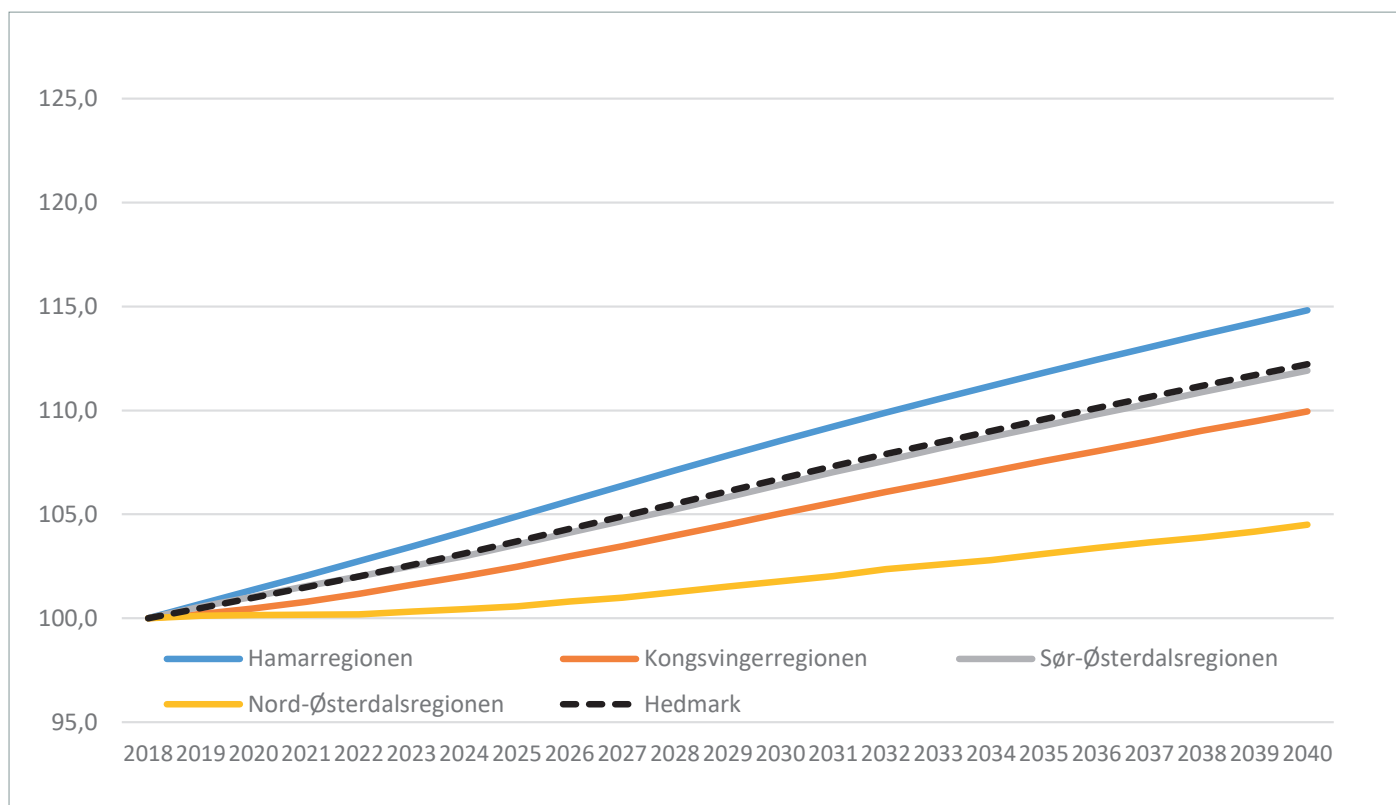


7. Faktagrunnlag - kompetanse

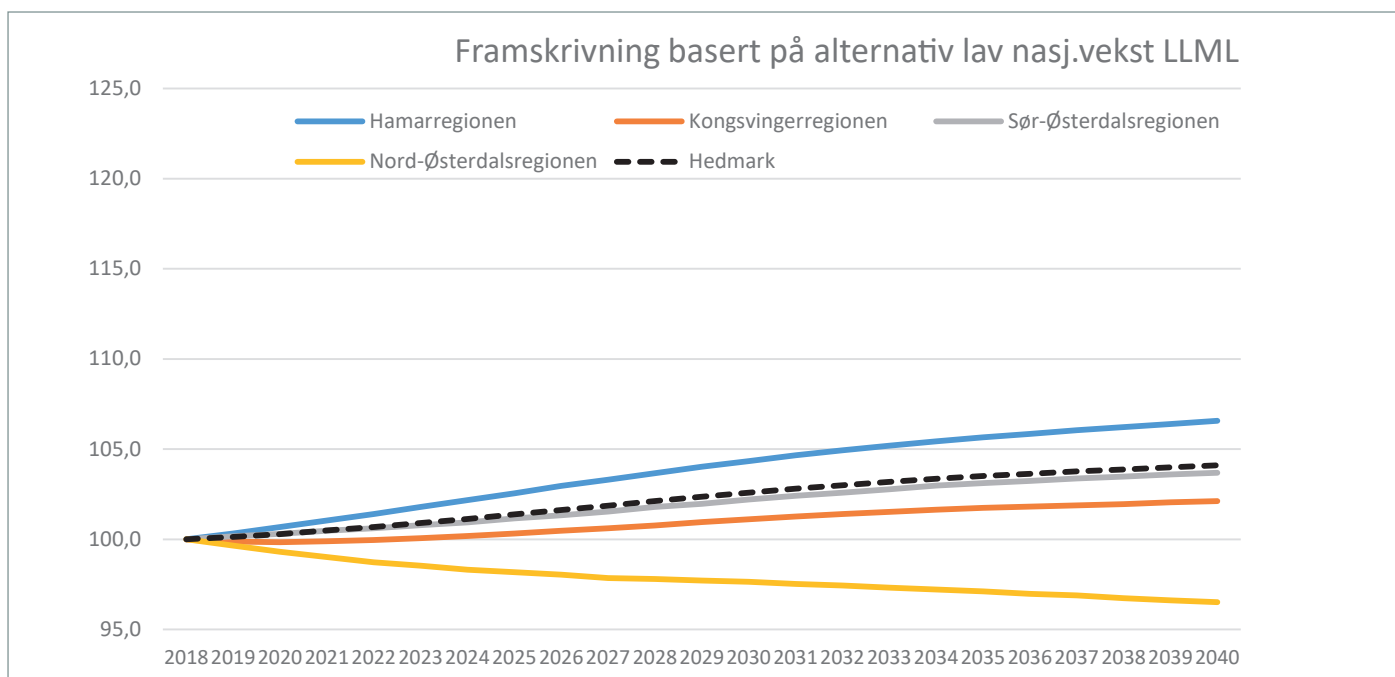
7.1 Befolkningsframskrivinger fram til 2040

SSBs ulike befolkningsframskrivinger er basert på historisk utvikling med hensyn til fire variable; fruktbarhet, levealder, innenlandsk flytting og innvandring. Grad av vekst for de fire variablene opererer med bokstavene; M = middels, L = lav, H = høy, K = konstant og 0 = null.

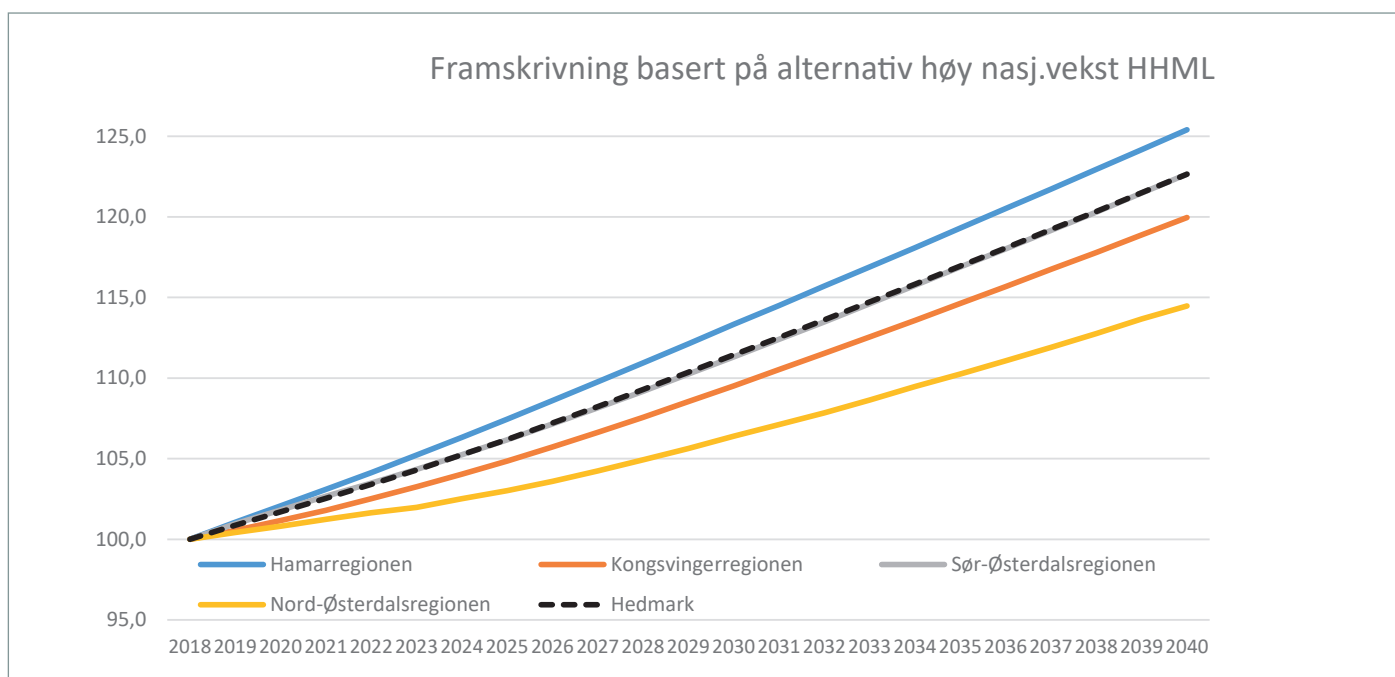
Nedenfor vises grafiske framstillinger for tre forskjellige alternativer for alle regioner i Hedmark. Framskrivningene er basert på SSB og bearbeidet av HFK. Framstillingen er indeksert og 2017 er lik 100. Hvis en ser på Hamarregionen og MMMM alternativet vil de i 2040 ha verdien 115. Dvs at de har hatt en vekst på 15 prosentpoeng, mens Nord-Østerdal vil ha hatt en vekst på 4 prosentpoeng.



Figur 1: Befolkningsframskriving basert på hovedalternativet MMMM (kilde: SSB/Hedmark fylkeskommune)



Figur 2: Befolkningsframskriving basert på alternativ lav nasjonal vekst LLML (kilde: SSB/Hedmark fylkeskommune)



Figur 3: Befolkningsframskriving basert på alternativ høy nasjonal vekst HHML (kilde: SSB/Hedmark fylkeskommune)

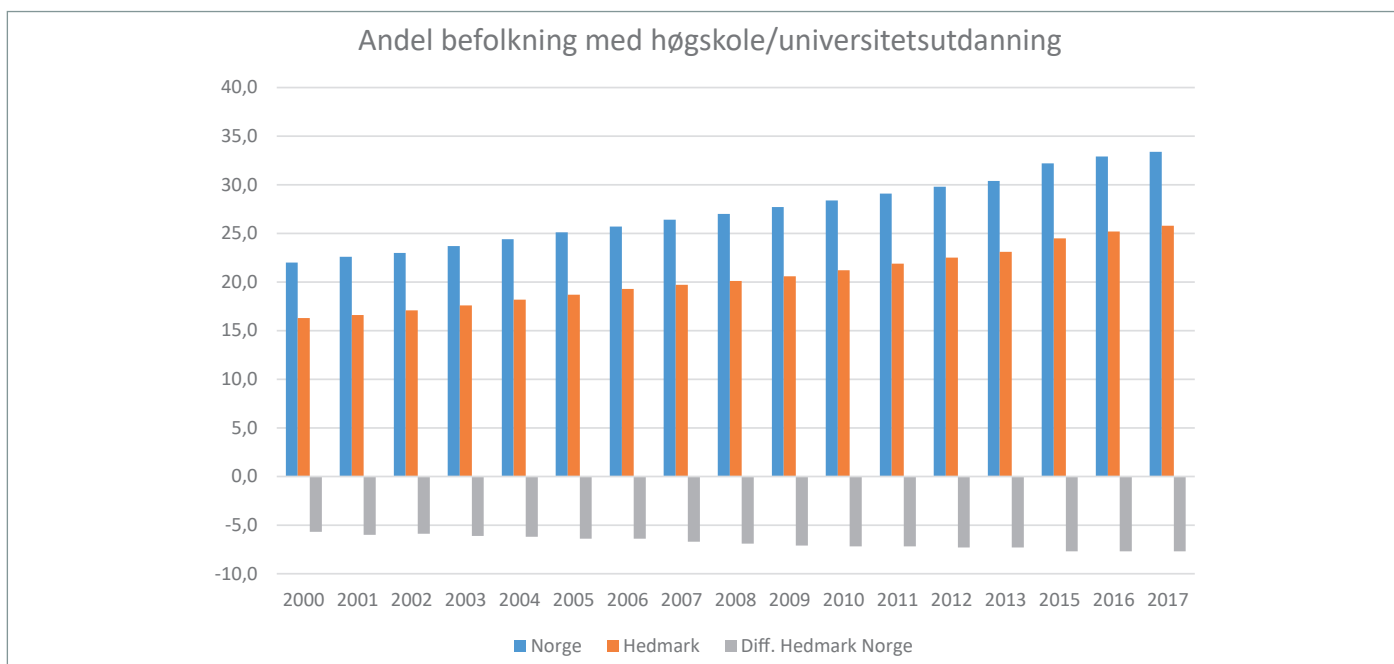
Figurene 1-3 viser tre forskjellige framskrivingsalternativer. Det er rimelig å anta at faktisk befolkningsutvikling blir liggende innenfor alternativene med lav og høy nasjonal vekst.

Faktisk utvikling de siste årene indikerer at scenario med lav vekst er mest realistisk med unntak av Hamarregionen. I alle alternativer har Sør-Østerdal nesten identisk utvikling med Hedmark som helhet.

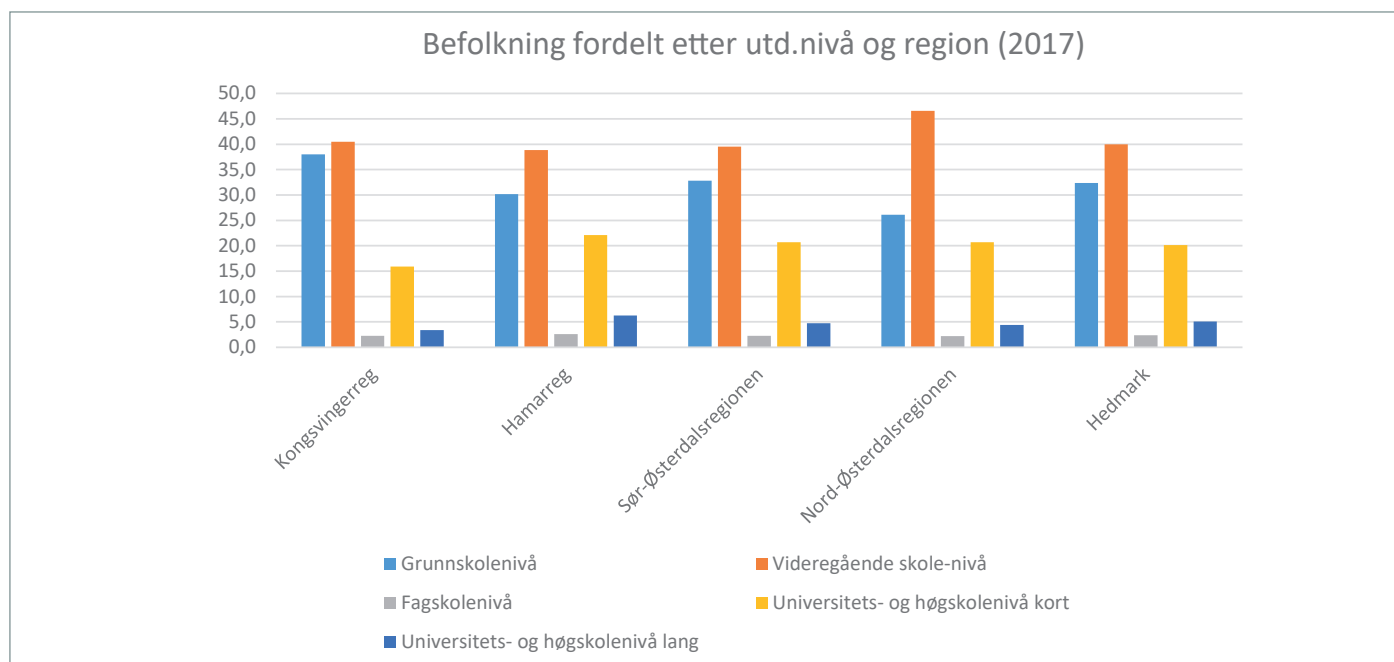
7.2 Utdanningsnivå og næringsstruktur

Hedmark er blant de fylkene i landet med lavest utdanningsnivå, og med lavest andel høgskole/universitetsutdannede. Andel av befolkningen som har høgskole/universitetsutdanning i Hedmark øker, men utfordringen for fylket er av veksten i andelen med høyere utdanning

er lavere i Hedmark enn på nasjonalt nivå (fig 4). Dette har blant annet sammenheng med næringsstrukturen i fylket, og hva slags type kompetanse som etterspørres av bedrifter/organisasjoner.



Figur 4: Andel av befolkningen som har høgskole/universitetsutdanning (lang og kort) i Norge og Hedmark for perioden 2000-2017, og differansen mellom andel med høgskole/universitetsutdanning i Hedmark og i Norge (Kilde: SSB/Hedmark fylkeskommune)



Figur 5: Utdanningsnivået på regionalt nivå i Hedmark og for fylket som helhet 2017 (Kilde: SSB/Hedmark fylkeskommune)

Figur 5 viser at det er relativt store regionale forskjeller i utdanningsnivå i Hedmark.

Kongsvinger-regionen er den regionen som har høyest andel med kun grunnskole som høyeste fullførte utdanning.

På landsbasis har 32,9 % av befolkningen høyskole/universitetsutdanning, mot 25,8 % i Hedmark.

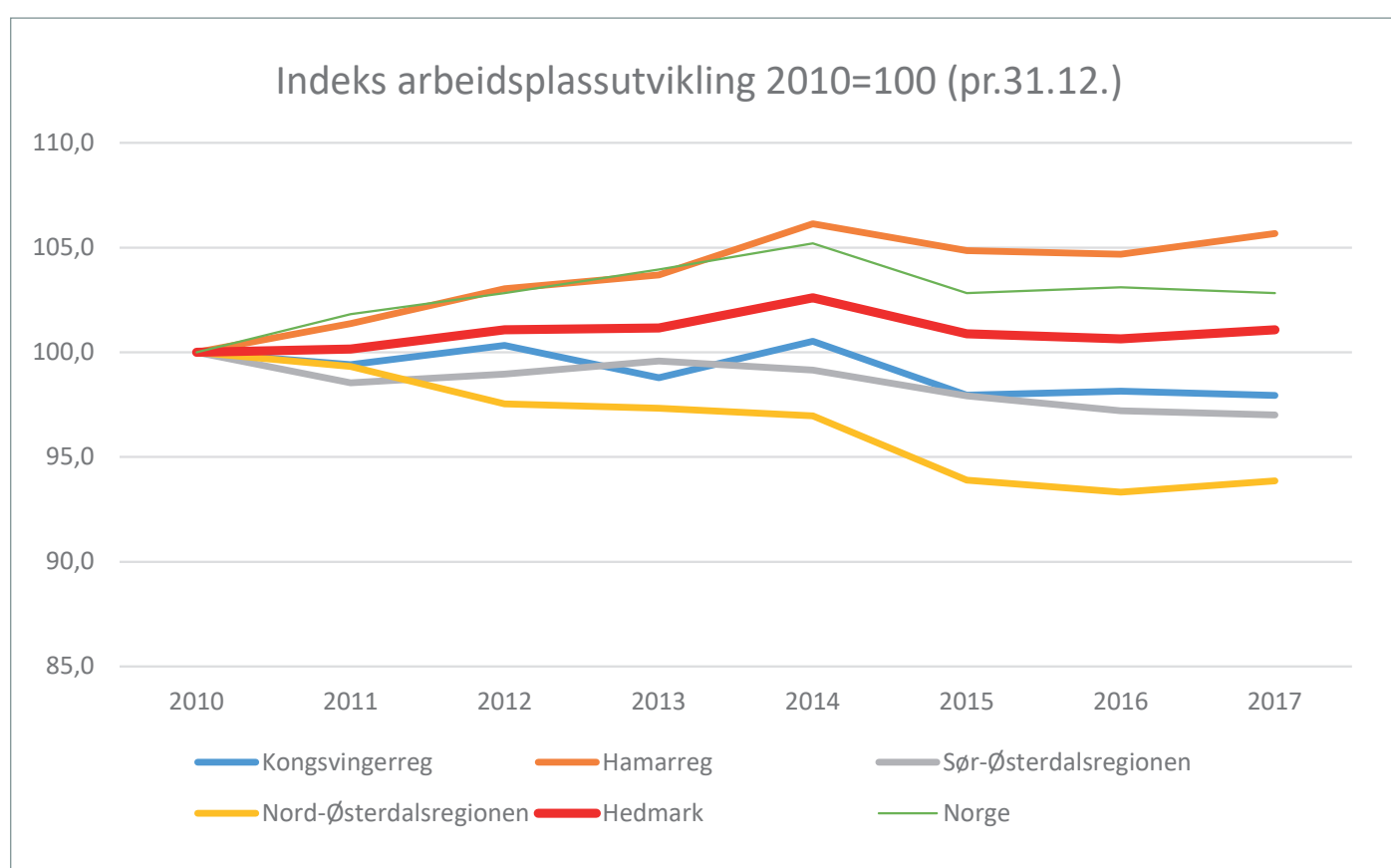
Fra 2016 er utdanning på fagskolenivå utskilt som egen verdi på utdanningsvariabelen. For Hedmarks vedkommende varierer andelen med denne typen utdanning mellom 2,3- 2,6 % i 2017. Hamar har den høyeste andelen med fagskoleutdanning. På nasjonalt nivå er andelen 2,9%.

Tre av fire regioner hadde en nedgang i arbeidsplassutviklingen i den undersøkte perioden, og svakere utvikling enn både landet og Hedmark samlet sett.

Hamarregionen har siden 2013 hatt en bedre arbeidsplassutvikling enn hva en finner på nasjonalt nivå. Dette kan også forklares med fylkets næringsstruktur.

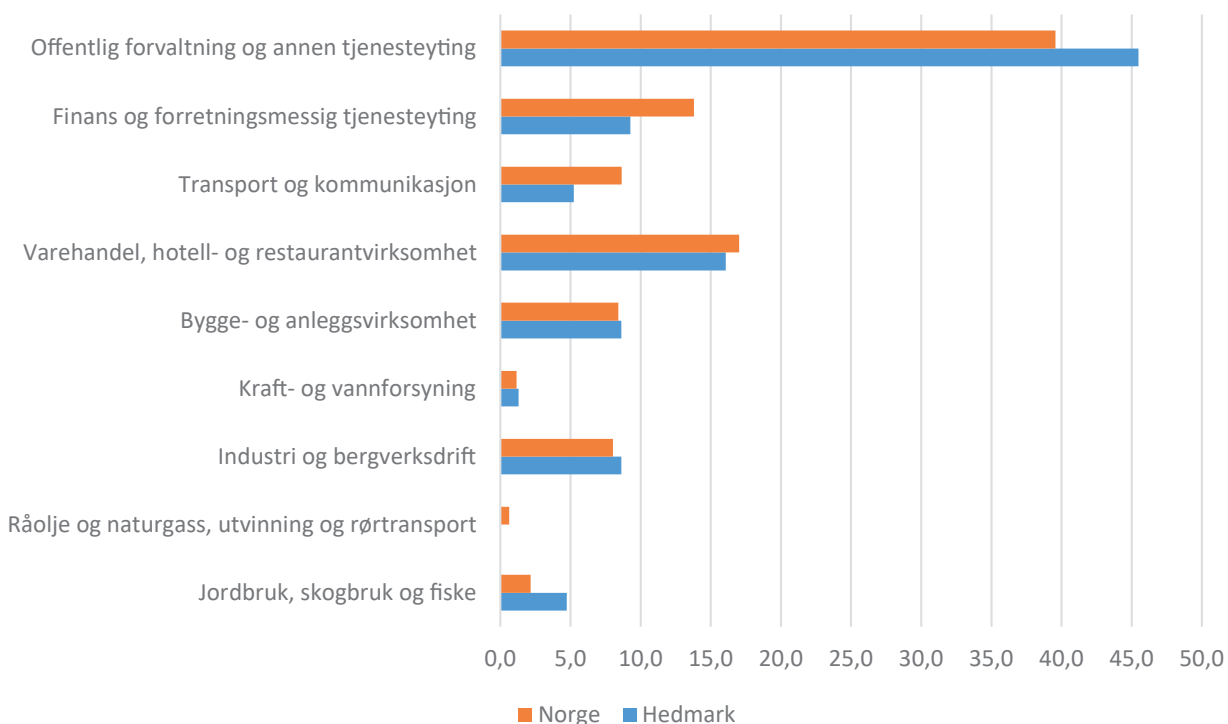
Det er en utfordring at Hedmark har en stor andel arbeidsplasser innenfor næringer som er i nasjonal og internasjonal tilbakegang, og en liten andel næringer i vekst.

Indeksen viser at Hamarregionen har hatt en vekst på nesten fem prosent, mens Nord-Østerdalsregionen (Hedmarks kommuner i Fjellregionen) har hatt en nedgang på nesten sju prosent.



Figur 6: Indeks for arbeidsplassutvikling (sysselsatte etter arbeidssted) fra 2010 til 2017 for regioner i Hedmark, Hedmark samlet og Norge (Kilde: SSB/Hedmark fylkeskommune)

Næringsstruktur i Hedmark og Norge pr.31.12. 2017



Figur 7: Næringenes relative andel ved utgangen av 2017 i Hedmark og Norge (Kilde: SSB/ Hedmark fylkeskommune)

Næringsstrukturen i Hedmark skiller seg fra hva man finner på landsbasis ved en høyere andel innenfor offentlig forvaltning og annen tjenesteyting (i denne kategorien ligger også en andel privat tjenesteyting).

Forskjellen mellom Hedmark og Norge er på nesten seks prosentpoeng. Videre er andelen arbeidsplasser innenfor primærnæringene nesten dobbelt så stor i Hedmark sammenliknet med landet forøvrig.



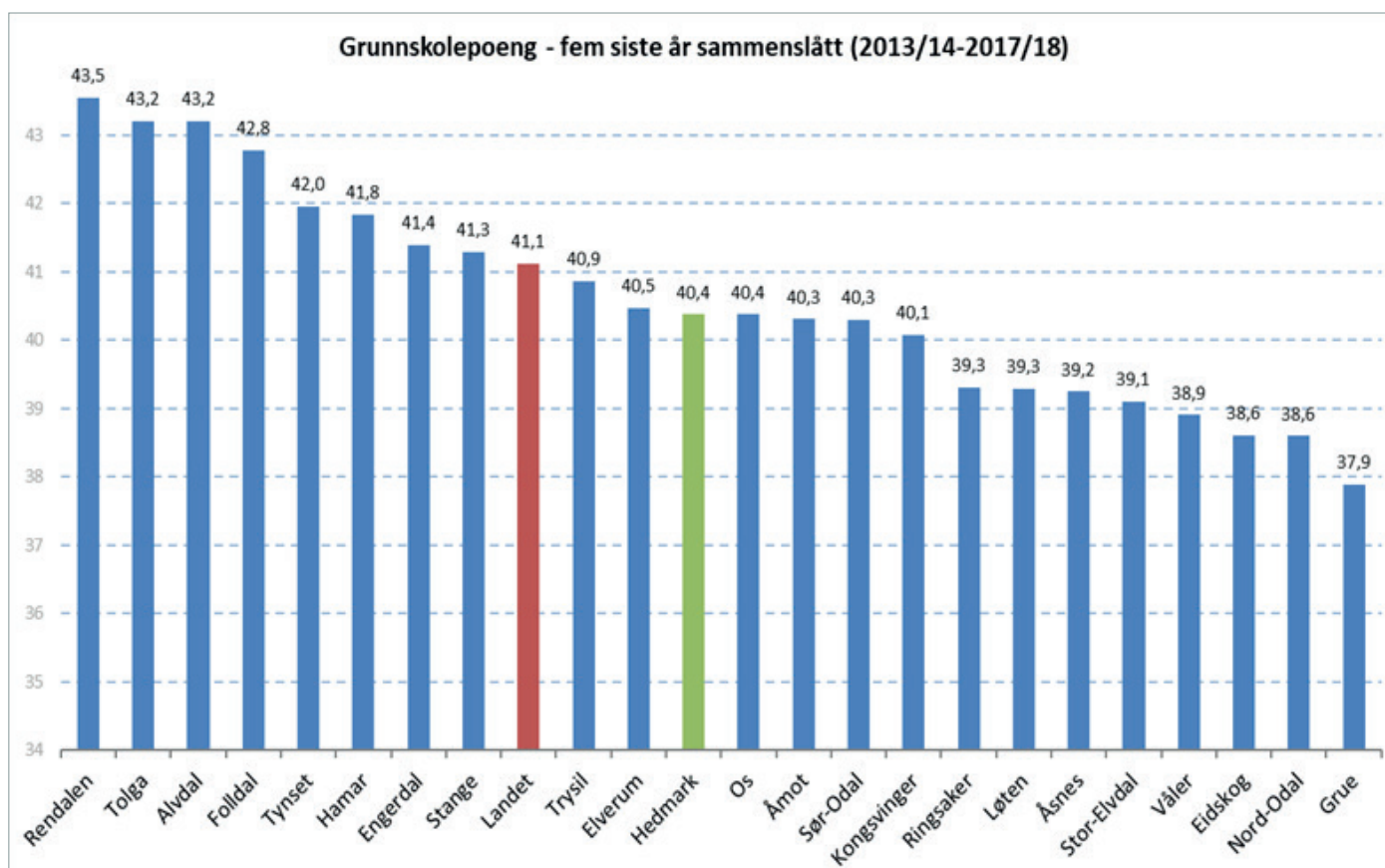
7.3 Grunnskolepoeng

I Hedmark har gjennomsnittlig grunnskolepoeng vært økende de siste årene, men er fortsatt under landsgjennomsnittet.

Det er store forskjeller både mellom kommuner og mellom regioner i Hedmark. Fjellregionen skiller seg ut med de høyeste grunnskolepoengene både på kommune- og

regionnivå. Det kan tyde på at regionen preges av en sterkere kultur for læring enn det som er tilfelle i de andre regionene i Hedmark.

Forskning og statistikk fra SSB viser at foreldres utdanningsnivå har direkte påvirkning på barnas grunnskolepoeng. Grad av foreldrestøtte i hjemmet er med på å øke sjansene for bedre læring og utvikling hos barna.



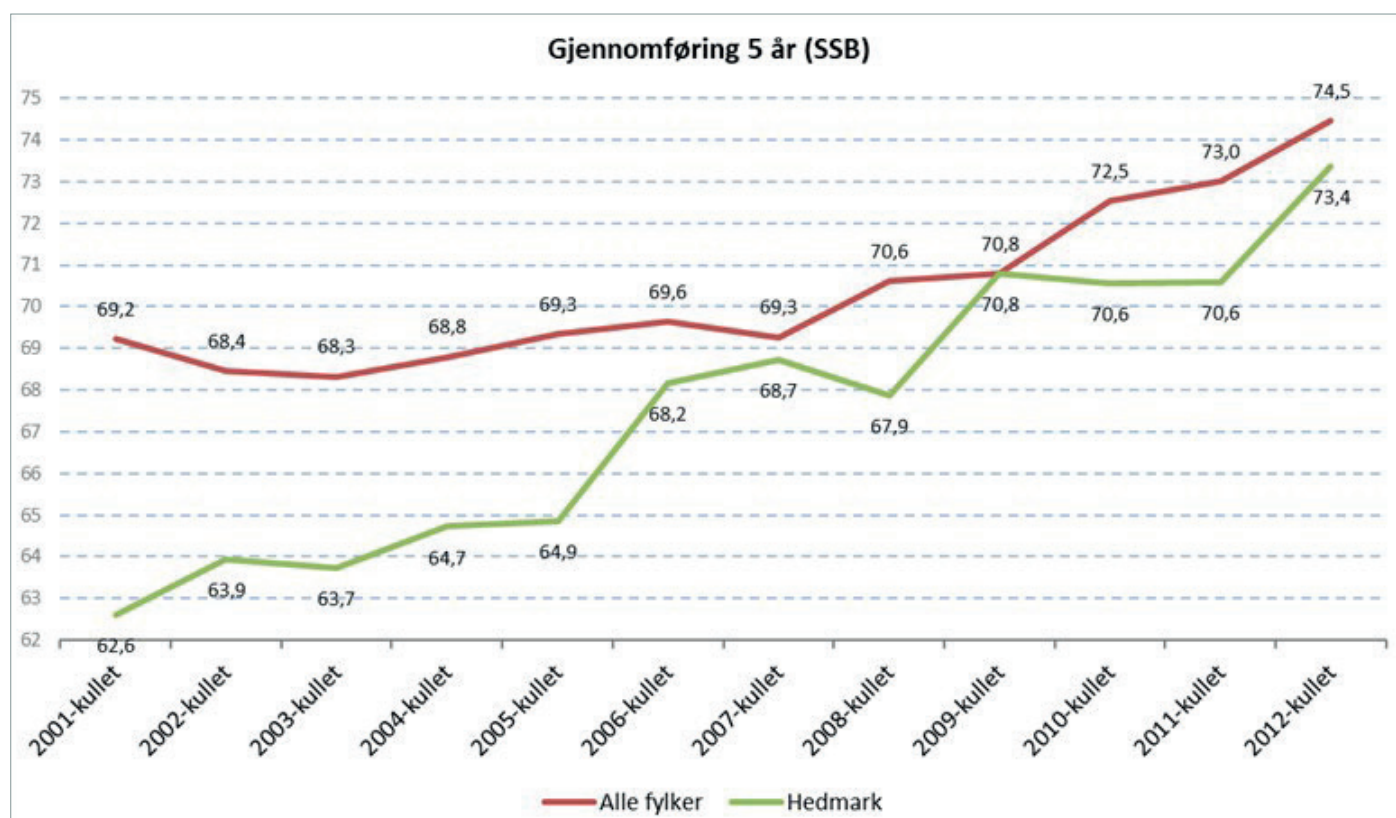
Figur 8: Grunnskolepoeng siste fem år sammenslått 2013/14-2017/18 (Kilde: Skoleporten, Hedmark fylkeskommune)

7.4 Gjennomføring videregående opplæring

Gjennomføring på systemnivå tar utgangspunkt i når eleven startet videregående skole første gang og status etter fem år. Tallene som ble publisert i 2018 gjelder derfor elever som startet vg1 i 2012, og gir status for disse i

2017. Tallene viser at av elevene som startet på vg1 i 2012 så har hele 73,4% oppnådd yrkes- eller studiekompetanse i løpet av de første fem årene (fig. 9).

Dette er en svært positiv utvikling og viser at Hedmark er på veg til å bli et utdanningsfylke.



Figur 9: Gjennomføring videregående skole Hedmark etter 5 år (Kilde: SSB/ Hedmark fylkeskommune)

7.5 Kompetansebehov i arbeidslivet

Bedriftsstrukturen i Hedmark utgjør mange små og mellomstore bedrifter. 90% av bedriftene har mindre enn 10 ansatte. På oppdrag fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet gjorde NIFU (2013) en studie av videreutdanning og opplæring i små og mellom store bedrifter. De fant at i områder med lavt utdanningsnivå hvor ansatte i bedriftene hadde lavt utdanningsnivå, var ikke ledelsen i bedriftene spesielt opptatt av videreutdanning og opplæring av sine ansatte. Rapporten kaller det en manglende bedriftskultur for læring. Det betyr at det er en manglende erkjennelse av at kompetanse er viktig for å kunne være konkurransedyktig.

NHO's kompetansebarometer for 2017 viser at over 50 % av bedriftene i stor eller i noen grad har utfordringer med å rekruttere rett kompetanse. Blant mindre bedrifter er det størst etterspørsel etter fagarbeidere eller fagskolekandidater.

NAV's bedriftsundersøkelse for 2018 viser at 12 % av bedriftene som har deltatt i undersøkelsen oppgir at de har rekrutteringsproblemer. Det er størst mangel på tømrere og snekkere, sykepleiere og helsefagarbeidere. I tillegg er det behov for anleggsmaskinførere og flere andre typer fagarbeidere innen bygg og anlegg.

I Kompetanse Norge sitt virksomhetsbarometer for 2017 svarer 40 % av bedriftene at de har et udekt kompetansebehov. Behovet for personer med høyere utdanning og videregående yrkesfag er størst.

Basert på erfaring, påpeker Innovasjon Norge at det er minst like viktig at små bedrifter rekrutterer ansatte med analytisk/ strategisk kompetanse på et visst nivå. Dette er avgjørende for at virksomhetene fortsatt skal være i markedet om 5-10 år.

8. Temaområde 1: Læringslivet – livslang læring

8.1 Mål og strategier

Temamål

Sikre rett og nok kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet.

Strategier

- Flere unge og voksne med yrkesfaglig utdanning på videregående- og fagskolenivå.
- Flere finner læringsmotivasjon og bygger sin lærings-evne gjennom opplæring i frivillig sektor.
- Færre unge voksne med svak eller ingen tilknytning til utdanning og arbeidsliv.
- Styrke samarbeidet mellom utdanningssektoren (videregående skole, fagskole, høyskole, universitet) og arbeids-/næringslivet på området etter- og videre-utdanning.

8.2 Utfordringer i arbeidslivet

Arbeidslivet står overfor en omstilling som vil gå raskere enn tidligere. Økt bruk av digitalisering og robotisering vil føre til bortfall av mange jobber. Denne utviklingen vil by på utfordringer spesielt for de som har lav eller ingen utdanning, eller står utenfor arbeidslivet. På den annen side vil omstillingen også medføre nye muligheter og behov for annen kompetanse og nye arbeidsplasser.

Et konkurransedyktig og effektivt arbeidsliv er avhengig av kunnskap og kompetanse. Når endringer i arbeidsmarkedet skjer stadig hyppigere, vil kompetanseutvikling for arbeidstakere være en kontinuerlig prosess. Det vil føre til at flere må skaffe seg ny kompetanse eller annen type utdanning i løpet av sin arbeidskarriere. I dag utgjør nyutdannede kun 3% av de sysselsatte. Det vil si at 97% av de sysselsatte i dag vil ha behov for kompetanseutvikling på alle nivå fra ufaglært til doktorgrad (Kompetanse Norge).

Hedmark har en større andel uføretrygdete (18-67 år) enn landet for øvrig; 13% i Hedmark mot på landsbasis 9%. Særlig bekymringsfullt er det at det er gruppen unge uføretrygdete som øker (Fylkesstatistikk for Hedmark 2017). Forskning viser at fattigdom går i arv, særlig i familier som mottar sosialhjelp. Det betyr at barn av foreldre som står utenfor arbeidslivet har større sannsynlighet for selv å havne utenfor (SSB 2009).

Utvikling av en effektiv kompetansopolitikk forutsetter at det er balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet. Fylkeskommunen har ansvar for videregående opplæring og fagskoleutdanning. Dette gir muligheter for å se tilbud av utdanning i sammenheng med arbeidsmarkedets behov for kompetanse.

8.3 Ungdom

Det foregår i dag mye samhandling mellom skole og næringsliv. For en elev som tar yrkesfag vil tidlig utplassering i bedrift/virksomhet kunne være med å påvirke eleven tidligere til rett yrkesvalg. Det betyr at en elev kan søke utdanning der hvor det er behov og det vil være jobbmuligheter etter endt utdanning.

Bruk av bedrift/virksomhet som læringsarena er viktig for at eleven skal påvirkes tidlig til rett yrkesvalg. Både lærere og rådgivere i skolen spiller dessuten en viktig rolle når det gjelder å påvirke elever til rett yrkesvalg. Både lærere og rådgivere har god kunnskap om det regionale arbeidsmarkedets behov for kompetanse. Bedriftene må også bli enda flinkere til å veilede elevene, ikke minst svakere elever. Kompetanseheving på veiledning hos ansatte i bedriftene vil kunne bidra til at flere bedrifter vil ta imot elever på utplassering.

Flere bedrifter/virksomheter i offentlig og privat sektor må se mulighetene for kompetanseutvikling gjennom å bli lærebedrift. Selv om vi de siste årene hatt en svært positiv utvikling med hensyn til hvor mange hedmarkinger som tar fagbrev, vil det fortsatt være ytterligere behov for læreplasser.

For å synliggjøre karrieremuligheter, men også kompetansebehov, er det vesentlig at offentlige og private virksomheter er aktive i arbeidsmarkedet for både å vise mulighetene og for å tydeliggjøre behov for kompetanse.

Bedriftene i industriklynga 7sterke i Kongsvingerregionen trenger flere medarbeidere med høy kompetanse. 7sterke har derfor tatt initiativ til et partnerskap med ungdomsskolene og de videregående skolene i regionen.

13 av 14 skoler har sagt ja til å bli med i prosjektet som skal koble elevene tettere opp til yrkene i industrien.

Gjennom partnerskapet kan bedriftene vise elever og lærere hva som finnes av yrker i distriktet og hva slags fagkunnskap de har behov for. Samtidig vil elevene lettere kunne velge et relevant utdannings- og yrkesløp.

8.4 Voksne

Karrieresenter Hedmark åpnet 12. februar 2018, og eies av NAV Hedmark og Hedmark fylkeskommune i partnerskap. Karrieresenteret er en av flere aktører som skal bidra til at innbyggerne tar gode karrierevalg. Karrieresenteret tilbyr gratis karriereveiledning til alle innbyggere i Hedmark over 19 år. Senteret bidrar også til kompetanseutvikling for karriereveiledere i grunnskole, videregående opplæring og NAV, og skal dessuten være et ressurscenter på fagfeltet. Senteret vil således være en viktig koplingsaktør mellom ulike sentrale parter i utdannings- og arbeidslivet hvor livslang karriereveiledning står i fokus.

De fem sentrene for voksnes læring i Hedmark har en viktig rolle når det gjelder voksne og behov for utdanning. I dag har sentrene i hovedsak kun ressurser til å konsentrere seg om voksne med rett til videregående opplæring. Omstillingsbehovet næringslivet står overfor innebærer at enkeltbedrifter vil ha behov for bistand når det gjelder kompetanseutvikling/utdanning blant sine ansatte. Det ligger en mulighet i å styrke sentrene for voksnes læring ved et tettere samarbeide mellom sentrene og kommunenes næringsapparat i den respektive regionen. Næringsapparatet har god kunnskap om bedriftene og kan være en god medspiller i arbeidet med kompetanseutvikling.

Utenforskap, i betydningen av å stå utenfor arbeidsliv og utdanning, har store omkostninger for den enkelte og for samfunnet. En viktig årsak til at personer faller utenfor arbeidsmarkedet er mangel på kompetanse. Kompetanse er med andre ord viktig for å få tilgang til arbeidslivet. Arbeidslivet er samtidig en viktig arena hvor den enkelte kan få brukt sine ressurser, oppleve mestring og delta i opplæring og kompetanseutvikling. Arbeid kan i mange tilfeller gi bedre psykisk og fysisk helse.

70 000 unge under 30 år i Norge står utenfor arbeid og skole ifølge NAV. Et stort antall av disse har ikke fullført videregående opplæring, samt at antall unge uføre øker. Psykiske lidelser er den viktigste årsaken til at unge blir uføre. Ungt utenforskap er en av de store utfordringene i det norske samfunnet i dag. Unge voksne utgjør en viktig ressurs for arbeidslivet i Hedmark, og NAV spiller en viktig rolle når det gjelder å få unge voksne utenfor arbeidslinja motivert til å ta/fortsette videre utdanning.

For mange unge og voksne er frivillige organisasjoner en viktig læringsarena. Organisasjonene, inkludert studieforbund, tilbyr et stort spenn av kurs- og opplæringsmuligheter. Noen kurs er rettet mot spesifikke kompetanser som er etterspurt i arbeidslivet, mens andre bidrar til å bygge grunnleggende kompetanser som språk, samarbeidsevne og læringsevne.

8.5 Nyankomne innvandrere

Gruppen nyankomne innvandrere omfatter flyktninger, arbeidsinnvandrere og familiegjengenforening. Nyankomne er en ressurs for kommunene og må derfor komme raskt ut i arbeidslivet. Dette vil også styrke deres mulighet for raskere integrering og økt tilhørighet i det norske samfunnet. Mange har en utdanning/kompetanse når de kommer til Norge som kan være viktig for arbeidslivet. For andre som kommer vil det være viktig å gi riktige opplæringstilbud.

8.6 Hedmark trenger fagarbeidere og fagskolekandidater

For å sikre fremtidige omstillinger og løse viktige samfunnsoppgaver i Hedmark er fylket avhengig av tilgang på kvalifiserte fagarbeidere og fagskolekandidater. Behovet bekreftes gjennom tilbakemeldinger i NHOs kompetansebarometer for 2017. Der oppgir 6 av 10 bedrifter at de har behov for personer med yrkesfaglig utdanning og mer enn 50% sier at de har behov for ansatte med fagskoleutdanning.

For å lykkes med denne samfunnsoppgaven er det avgjørende at flere ungdommer og voksne fullfører videregående opplæring. Fullført videregående opplæring er viktig for den enkeltes omstillingsevne og muligheter for varig tilknytning til et kompetansekreverende arbeidsliv. Oppdatert opplæring i skolene og tilgang på læreplasser er avgjørende faktorer for å skaffe flere fagarbeidere.

Myndighetene og partene i arbeidslivet har gjennom "Samfunnskontrakten for flere læreplasser 2016-2020" forpliktet seg til å samarbeide og utvikle tiltak som kan føre til at kvalifiserte søkere får tilbud om læreplass. Hedmark fylkeskommune følger opp forpliktelsene med å utvikle og styrke faglige nettverk mellom de videregående skolene og lokalt næringsliv. Gjennom hensiktsmessige møteplasser legges det til rette for å fremme felles forståelse av faglig praksis, behov og utvikle aktuelle tiltak innen rekruttering og kompetanseutvikling.

Regjeringen satser på fagskoleutdanning og løfter dette frem som en attraktiv karriereveg etter fullført videregående opplæring. Det er en målsetting at flere studenter søker seg til fagskoleutdanning. Fagskolen Innlandet og Norges grønne fagskole – Veia er viktige kompetanseinstitusjoner for nærings- og arbeidslivet i Innlandet.

8.7 Etter- og videreutdanning

Bedrifter og offentlig sektor kan ikke dekke sitt behov for kompetanse gjennom nyrekruttering. Alle må lære mer og oppdatere kompetansen sin i løpet av sitt yrkesaktive liv, og trolig flere ganger (Ekspertutvalget Lære hele livet, 2018).

Selv om kravene til omstillingen øker, har andelen som deltar i videreutdanning gått ned de siste årene (Ekspertutvalget 2018). Ansatte i privat sektor deltar mindre både i opplæring og etterutdanning enn ansatte i offentlig sektor. Dette gjelder spesielt sektorer som bygg og anlegg, transport og industri og service - sektorer som er viktige i Hedmark.

For at bedriftene skal være konkurransedyktige også i framtida, blir satsing på kompetanseutvikling avgjørende for bedriftens vekst. Det krever at bedriftene erkjenner dette behovet. NIFU-rapporten fra 2013 viser at i regioner

hvor utdanningsnivået er lavt, har bedriftene gjerne en lav bevissthet om kompetanseutvikling. Mangel på tid, høye kostnader og mangel på tilgjengelige utdanningstilbud oppgis som de viktigste årsakene til at opplæring ikke gjennomføres. Det er derfor viktig at både videregående skole, fagskole, universitet og høyskoler kan tilby etter- og videreutdanning som det er behov for i det regionale arbeidsmarkedet.

For å få de små bedriftene til å se verdien av å investere i kompetanse, vil det være nødvendig med ekstra innsats.



9. Temaområde 2: Attraktive arbeidsplasser – gründerskap og kompetansearbeidsplasser⁶

Dette kapitlet omhandler langsiktig arbeid for å styrke entreprenørskapskulturen i Hedmark og få fram flere jobbskapere. Videre omhandler kapitlet eksisterende bedrifters behov for å rekruttere unge med høyere utdanning.

9.1 Mål og strategier

Temamål

Flere arbeidsplasser og flere jobbskapere i Hedmark.

Strategier

- Styrke elevers/studenters læringsutbytte innen entreprenørskap og innovasjon gjennom økt samhandling mellom utdanning, forskning og næringsliv.
- En sterkere innovasjons- og entreprenørskapskultur som danner grunnlaget for økt verdiskaping og evne til omstilling.
- Flere arbeidstakere med høyere kompetanse til Hedmark.

9.2 Entreprenørskap i utdanning

Endringene som vi ser i arbeidsmarkedet framover vil føre til at flere må etablere sin egen virksomhet. Digitalisering, automatisering og robotisering vil føre til bortfall av mange arbeidsplasser. Dette vil skape nye muligheter for vekst i kompetansearbeidsplasser og vil spesielt gi mulighet for gründervirksomhet. Dette betyr at det blir enda viktigere å satse på entreprenørskap i hele utdanningsløpet. Bærekraftige fremtidige løsninger er avhengig av tilgang på rett kompetanse, og kultur for læring, innovasjon og entreprenørskap må utvikles i et langsiktig perspektiv hvor grunnopplæringen (grunnskole og videregående skole) er en nøkkelaktør.

I arbeidet med fagfornyelsen (Stortingsmelding 28 (2015-16)) skal evne til innovasjon, nyskaping og entreprenørskap vurderes for det enkelte fag og inngå i de fagene hvor det passer best.

Ungt Entreprenørskap Norge (UE Norge) er en ideell, landsomfattende forening med sjølstendige fylkesforeninger i hele landet. Formålet med UE er at foreningen i samspill med næringslivet og andre aktører skal jobbe for å utvikle barn og unges kreativitet, skaperglede og tro på seg sjøl. Nærings- og fiskeridepartementet har gjennom oppdragsbrevet i 2016 lagt vekt på at Ungt Entreprenørskap (UE) blant annet skal prioritere å øke antallet elever

som deltar i et entreprenørskapsprogram, og øke antallet ungdomsbedrifter. UE Hedmark har gjennom flere år hatt stor aktivitet. Hedmark er fortsatt blant de fylkene i landet med høyest aktivitet sett i forhold til elevgrunnlag. Ungdomsbedrifter fra videregående skoler i Hedmark utmerker seg også i nasjonale konkurranser.

9.3 Arena for idéskaping og eksperimentering

Makerspace Norway ble etablert i 2012, og har som formål å tilrettelegge møteplasser for idéskaping, eksperimentering og kompetansedeling i et kreativt fellesskap. Dette er en uformell arena hvor idéskapere i fellesskap kan utvikle og prøve ut sine idéer og lære av hverandre. Makerspace mener innovasjon kommer best fram innenfor slike uformelle møteplasser. Hensikten er å få fram et mangfold av idéer, og noen av disse kan vise seg å ha et stort forretningspotensiale.

I Hedmark ble det i november 2017 etablert en Makerspace-møteplass i Ringsaker i samarbeid med kommunen.

Makerspace i Brumunddal er etablert som en ideell medlemsforening med et eget styre med bl.a. næringslivsrepresentanter. Næringslivet ser Makerspace som en arena for rekruttering av viktig kompetanse. Makerspace i Brumunddal er teknologiorientert, men modellen kan også benyttes innenfor andre områder.

9.4 Rekruttering av arbeidstakere med høyere kompetanse

I den regionale næringsanalysen Telemarksforskning har utarbeidet for Hedmark er fylkets store utfordring at det skapes for få arbeidsplasser i privat sektor, ikke minst i de bransjer som vokser nasjonalt og internasjonalt (Telemarksforskning 2017). Fylket er attraktivt som bosettingsfylke i den betydning at folk blir boende, men mangel på attraktive arbeidsplasser gjør at folk ikke flytter til Hedmark.

Ungdom i Hedmark videreutdanner seg på samme nivå som landet for øvrig, men de kommer i liten grad tilbake eller de blir ikke i fylket etter endt utdanning. Dette kan delvis forklares ved at fylket ikke i stor nok grad kan tilby jobber innenfor områder/bransjer unge i dag og framover vil søke seg til. Det er derfor viktig å synliggjøre eksisterende og utvikle nye kompetansearbeidsplasser innen-

⁶ Kompetansearbeidsplasser defineres her som arbeidsplasser som krever høyere utdanning

for de bransjer som vokser, som for eksempel naturbasert reiseliv, spillteknologi, samfunnssikkerhet, bioøkonomi, IT og velferdsteknologi. Dette kan gjøres gjennom å skape møteplasser hvor bedrifter får mulighet til å markedsføre seg overfor interessante målgrupper. To eksempel på slik offensiv markedsføring er Fjellregionen og Hamar- og Elverumsregionen sine arrangementer, hvor de tar med bedrifter fra regionen til henholdsvis Trondheim og Oslo. Her får bedriftene anledning til å selge seg inn overfor unge med høyere utdanning. Men like viktig er det at bedrifter i Hedmark oppsøker utdanningsinstitusjoner i Innlandet for å rekruttere arbeidskraft.

Innenfor dette området er det ikke bare arbeidsplassen som er viktig, men også at man kan vise fram attraktive lokalsamfunn med gode oppveksttilbud, kultur og fritids-tilbud samt attraktive boligområder. Hedmark konkurrerer med mange andre regioner om de samme hodene. Derfor blir et steds attraksjonsverdi vesentlig i en slik sammenheng.

Utvikling av attraktive lokalsamfunn er ikke et tema i denne planen men må ses i sammenheng med utvikling/synliggjøring av kompetansearbeidsplasser.



Foto: Torunn Kornstad, Skapende ungdomsmesse i Fjellregionen

10. Temaområde 3: Markedsorienterte og lærende klynger og nettverk

10.1 Mål og strategier

Temamål

Styrke konkurransekraften i nærings- og arbeidslivet ved å utvikle nye og styrke eksisterende klynger og nettverk.

Strategier

- Tettere kopling mellom bedrifter/bedriftsnettverk/klynger og utdannings- og forskningsmiljøer.
- Utvikle og videreutvikle klynger og nettverk i regionen for omstilling og varig kompetansebygging.

10.2 Klynger og nettverk

Nettverk er et vidt begrep og omfatter alt fra bedriftssamarbeid til formaliserte klynger med offentlig delfinansiering som Arena, National Centres of Expertise (NCE) og Global Centres of Expertise (GCE).

Bedriftsnettverkene kan omfatte både store og små bedrifter, og bedriftene kan være spredt geografisk. Bedrifter i Hedmark deltar i flere etablerte nettverk og klynger, som for eksempel Heidner Biocluster, Norwegian Wood Cluster, Hamar Game Collective, Industrinettverk Kongsvingerregionen, VR-INN, Terningen Nettverk, Rørosmat, Mjøsgårdene, Inn på tunet Hedmark og IKT Ressursforum Innlandet⁷.

En god samhandling mellom bedrifter, kunnskapsinstitusjoner og offentlig virkemiddelapparat (trippel heliks) i klynger og nettverk kan bidra til et mer innovativt næringsliv gjennom blant annet samhandling om kompetanseheving og -deling. Det betyr at klynger og nettverk er viktige kompetansedrivere. Dette gir mulighet for økt innovasjon, produktivitet, internasjonalisering og verdiskaping, og forutsetter systematisk samarbeid i klyngene og på tvers av klyngemiljøer.

I Hedmark er det etablert en regional infrastruktur som består av næringshager, inkubatorer, Klosser Innovasjon, katapultordning⁸, kommunenes veiledningsapparat (førstelinjetjenesten) og regionale virkemiddelaktører (Innovasjon Norge, Siva, Norges forskningsråd, Regionale forskningsfond Innlandet, Fylkesmannen i Hedmark, Hedmark fylkeskommune)⁹. Denne etablerte innovasjonsinfrastrukturen, som er tett koblet opp mot næringslivet, kan være en motor i tilrettelegging og fasilitering av kompe-

tansebygging og omstilling i næringslivet. Det er viktig å samhandle mellom klynger og med kunnskapsmiljøer som videregående skoler, fagskoler, universitet, høyskole- og forskningsmiljøer.

Hedmark har sterke miljøer innen AR/VR¹⁰. Bedriftene samarbeider gjennom nettverket VR-INN. AR/VR er viktige virkemidler for kompetanseheving i skole og næringsliv. Oppbygging av klynger tar tid, herunder eierskap og tilhørighet til klynga. Det er også en utfordring å rekruttere gode prosessdrivere/gode prosjektledere til å drive og utvikle klyngene. Det er videre en utfordring i Hedmark å løfte klynger/nettverk opp til neste nivå, eks. fra bedriftsprogram til arenaprogram og videre til NCE.

Kompetansen som finnes i klyngen må tas vare på og videreutvikles, samtidig som det er viktig å rekruttere ny kompetanse, noe som erfaringsmessig kan være vanskelig. Mange velger utdanning ut fra ønske og ikke det som bedriftene/ næringslivet har behov for.



⁷ 2018

⁸ Katapult skal bidra til at bedriftene raskere, rimeligere og bedre evner å utvikle ideer fra konseptstadiet og frem til markedsintroduksjon gjennom testing, simulering eller visualisering av teknologier, komponenter, produkter, løsninger, tjenester og prosesser.

⁹ Jf. Regional strategi for innovasjonsstrukturen i Hedmark (2016-2020)

¹⁰ Utvidet og kunstig virkelighet

11. Temaområde 4: Innovasjon i offentlig sektor

11.1 Mål og strategier

Temamål

Effektive, trygge og tilgjengelige tjenester innen helse og omsorg som møter demografiske endringer.

Strategier

- En sterkere kultur for innovasjon og kompetanse i helse- og omsorgssektoren.
- Utvikle og prøve ut nye tjenester og produkter gjennom økt samarbeid og samhandling.

11.2 Innovasjon i offentlig sektor

Innovasjon i offentlig sektor blir sett på som en avgjørende faktor for å kunne opprettholde god kvalitet på offentlige tjenester. Dette er ikke minst viktig i Hedmark fordi økende globalisering og demografisk utvikling i fylket vil skape press på offentlige velferdstjenester.

Innovasjon i offentlig sektor kan ta mange former, og omfatter aktiviteter innenfor henholdsvis politikkutforming, forvaltning og tjenestetilbud. Offentlige anskaffelser, E-governance og digitalisering, lansering av nye tjenester, forenkling av regelverk og organisasjonsutvikling er noen eksempler på hvordan det offentlige innoverer. I det nordiske samarbeidsprosjektet «Measuring Public Service Innovation» (MEPIN) er innovasjon i offentlig sektor definert som:

"implementering av betydelige endringer i den måten som organisasjonen arbeider på, eller i de produkter/tjenester den leverer, og omfatter både helt nye eller betydelig endrede tjenester/ varer, arbeidsprosesser, organisatoriske metoder og den måten som organisasjonen kommuniserer med sine brukere på. Innovasjonen skal være ny for organisasjonen, men kan være utviklet av andre."

Denne definisjonen til grunn for arbeidet med temaet.

I planen er det valgt å ha fokuset på helse, omsorg og velferd. Det betyr ikke at innovasjon i andre deler av offentlig sektor ikke er viktig; eksempelvis offentlig myndighetsutøvelse, planleggingsoppgaver, regional utvikling, skole og utdanning.

11.3 Innovasjon innen helse, omsorg og velferd

Helse-, omsorgs- og velferdssektoren bruker store deler av samfunnets ressurser, både menneskelige og økonomiske. Denne situasjonen vil bli forsterket når det blir en større andel eldre i befolkningen og befolkningens krav til helse- og omsorgstjenester øker. Samtidig vet vi at dette

vil medføre et økende behov for arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren som vi ikke vil klare å rekruttere. Sentralt her står velferdsteknologi, økt satsing på hjemmebaserte tjenester, endrede oppgaver og tjenstedesign.

Det er for lite bevissthet omkring innovasjonsarbeid i offentlig sektor, spesielt er dette viktig for ledere og folkevalgte. Det kan også hevdes at det er en manglende kultur for å tenke utradisjonelt, og tørre å ta risiko for å finne nye innovative løsninger. Dette gjelder også innenfor helse- og omsorgssektoren, hvor det ofte blir en diskusjon om den "kalde teknologien" versus "varme hender". For at sektoren skal bli bedre rustet til å møte demografiske endringer trengs større fokus på at innovasjon og bruk av teknologiske hjelpemidler skal gi befolkningen et bedre helsetilbud. Det trengs både vilje og kompetanse for å bruke innovasjonstenkningen systematisk til å løse problemene på en ny måte.

For å møte det økende behovet for tjenester innenfor pleie- og omsorg, er det en selvfølge at teknologi må tas i bruk, og det må samarbeides godt mellom offentlig, privat og frivillig sektor. Kommunene er den største kjøperen og brukeren av velferdsteknologi, og representerer således "the living lab". Økt samhandling med FoU-miljøer gjennom utprøving av tjenester og produkter, samt tett dialog med næringslivet, vil gi bedre kunnskap om hvilke tjenester det bør satses på. Gjennom godt samarbeid med leverandøren (næringslivet), vil man også kunne bidra til å utvikle nye og innovative løsninger, og komme med innspill basert på brukerens behov. Samtidig er det viktig å jobbe tett med frivillig sektor, som kan bidra til å levere gode tjenester der det offentlige ikke strekker til.

Velferds- og helseteknologi er for øvrig et krevende felt å drive innkjøp i, dette fordi utviklingen går raskt og tilpasninger bør gjøres opp mot den enkelte kommune. Dessverre viser historien en rekke feilinvesteringer innenfor feltet. Innlandets kommuner bør derfor jobbe i nettverk sammen med leverandørene og Sykehuset Innlandet.

Sammen med miljøene innenfor HelseINN kan kommunen bli gode på tjenstedesign og tjenesteinnovasjon sammen med leverandørene.

3 regioner og 17 kommuner i Hedmark deltar i det nasjonale programmet for velferdsteknologi (2017). Det nasjonale programmet har som mål at velferdsteknologien skal være en integrert del av helse og omsorgstjenestene over hele landet innen 2020. Implementering av velferdsteknologi vil være ressurskrevende for alle kommunene, og erfaring fra andre fylker viser at tett samarbeid mellom relevante aktører er avgjørende.

Et formalisert samarbeid kan ta form som en koordineringsgruppe for velferdsteknologi eller en velferdsteknologisk innovasjonsallianse etter modell fra andre regioner og fylker.

Forskningsrådets offentlige phd-program har som målsettinger å øke langsiktig og relevant kompetansebygging og

forskningsinnsats i offentlige virksomheter, øke forsker-rekruttering i offentlig sektor og øke samspill mellom akademia og offentlig sektor.

Flere kommuner i Norge benytter programmet, og kommuner i Hedmark bør benytte ordningen i sitt innovasjonsarbeid innen helse og omsorg.

KS Hedmark & Oppland har i samarbeid med partene i arbeidslivet pekt ut fire nåværende og fremtidige utfordringer innen helse og omsorg det bør skje en utvikling innenfor:

- Heltidskultur
- Sykefravær
- Rekruttering og kompetansebehov
- Tjenestedesign og oppgaveanalyse

Satsingen organiseres som et læringsnettverk. I 2018 og 2019 gjennomfører KS en pilot der 5 ulike kommuner deltar. Etter at piloten er gjennomført og evaluering og justeringer er gjort, vil tilbudet ruller ut til kommunene i Hedmark og Oppland.

HelseINN en kompetanseklynge bestående av 24 medlemsvirksomheter fra både offentlige virksomheter, private bedrifter og frivillige organisasjoner.

Nettverket jobber med å skape innovasjon, forskning og utvikling på tvers av virksomhetene, og har prosjekter innenfor velferdsteknologi, E/M-helse, psykisk helse, mat samt matkultur, og inkluderende arbeidsliv.



12. Oppfølging av planen

Styringsgruppa som har vært nedsatt for utarbeidelse av planen, vil også være ansvarlig for oppfølging av planen i 2019. Styringsgruppa vil sikre koordinert innsats på prioriterte områder samt forplikte aktørene. For at styringsgruppa skal fungere etter hensikten, er det avgjørende at deltakerne setter av tilstrekkelige administrative og økonomiske ressurser til oppfølgingsarbeidet.

Hedmark fylkeskommune har hovedansvar for oppfølging av planen og vil lede og koordinere styringsgruppa. I tillegg til HFK består styringsgruppa av representanter fra NAV, NHO, LO, HINN, KS, FM og IN.

Fra 2020, ved sammenslåing av Hedmark og Oppland fylkeskommuner til Innlandet fylkeskommune, vil det være nødvendig å samordne nåværende regionale plan for Hedmark med Oppland sine regionale planer.

Kunnskapsgrunnlag om tilbud og etterspørsel av arbeidskraft

Et bedre kunnskapsgrunnlag om arbeidslivets behov for kompetanse vil være avgjørende for å kunne gi et mer treffsikkert bilde av arbeidslivets behov for utdanning og kompetanse. Statistikk og analyser er fragmentert. NHO og KS har hvert sitt kompetansebarometer, NAV har sin bedriftsundersøkelse, SSB har sin statistikk og sine framskrivninger, fylkeskommunen har sin fylkesstatistikk osv.

Det foreslås derfor at det utvikles et felles kunnskapsgrunnlag som kan gi bedre analyser og framskrivninger om behovet for kompetanse i arbeids- og næringslivet. Hensikten er å sikre en bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet. Styringsgruppa bør være ansvarlig for dette arbeidet.



13. Handlingsprogram

13.1 Temaområde 1: Læringslivet – livslang læring

TEMAMÅL: Sikre rett og nok kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet

Strategi: Flere unge og voksne med yrkesfaglig utdanning på videregående- og fagskolenivå.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Styrke samfunnskontrakten gjennom å etablere og utvikle nettverk mellom skole og næringsliv		HFK, NHO, LO, bransje- og opplæringskontor, kommunene
Styrke rådgivning i ungdoms- og videregående skole		HFK, kommunene, KH, næringslivet
Styrke livslang karriereveiledning		HFK, NAV, KH
Synliggjøre mulighetene for fagskoletilbud etter videregående opplæring		Fagskolen Innlandet, HFK
Pilotprosjekt: Voksne innvandrere raskere inn i utdanning og arbeidsliv	Introduksjonsprogrammet er ikke et kvalifiseringsprogram, men dette kan gi nye muligheter ved å kople det opp mot eksisterende ordninger. Hensikten er å utvikle et opplæringsprogram som gir større fleksibilitet.	HFK, NAV, NHO, IMDi, KH
Strategi: Flere finner læringsmotivasjon og bygger sin læringsevne gjennom opplæring i frivillig sektor.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Legge til rette for utvikling, gjennomføring og rekruttering til kurs i studieforbundene og de frivillige organisasjonene	Skape mer synlighet for frivillig sektors kurs og opplæringsmuligheter. Dele og bygge videre på erfaringer fra vellykkede inkluderende kurs	VOFO, Studieforbundene, HFK, kommunene, frivillig sektor
Strategi: Færre unge voksne med svak eller ingen tilknytning til utdanning og arbeidsliv.		
Tiltak:	Beskrivelse	Aktører
Lage et tverrfaglig forum for å samordne innsats og virkemidler når det gjelder utenforskap	Kan bygge på NAV's eksisterende gruppe med fokus på ungdom, arbeid og utdanning	NAV, NHO, LO, HFK, VOFO, IMDi, kommunene
Strategi: Styrke samarbeidet mellom utdanningssektoren (videregående skole, fagskole, høyskole, universitet) og arbeids-/ næringslivet på området etter- og videreutdanning.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Utrede muligheten for etablering av utdanningsmekler i Hedmark	Utdanningsmekleren vil være en kopleaksaktør mellom de små bedriftene og utdanningsmiljøer med hensikt å øke kompetansen blant arbeidstakere.	HFK, IN, NHO, LO, KH, Tynset studie- og høyskolesenter, Høyskolesenteret i Kongsvinger
Utvikle fleksible opplæringstilbud som svarer til arbeidslivets behov		HFK, Fagskolen Innlandet, HINN, NTNU, NHO, LO, VOFO Innlandet, Tynset studie- og høyskolesenter, Høyskolesenteret i Kongsvinger, bedrifter/ virksomheter

13.2 Temaområde 2: Attraktive arbeidsplasser – gründerskap og kompetanse-arbeidsplasser

TEMAMÅL: Flere arbeidsplasser og flere jobbskapere i Hedmark

Strategi: Styrke elevers/studenters læringsutbytte innen entreprenørskap og innovasjon gjennom økt samhandling mellom utdanning, forskning og næringsliv.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Benytte elever/studenter inn i bedrifts-/innovasjonsprosjekter som ressurs for bedriften(e)		HINN, NHO, Klosser, UE, næringslivet
Benytte mentorer fra næringslivet inn i ungdoms- og studentbedrifter		HINN, NHO, Klosser, UE, næringslivet
Strategi: En sterkere entreprenørskapskultur som danner grunnlaget for økt verdiskaping og evne til omstilling.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Bidra til å utvikle Senter for entreprenørskap i grunnopplæringen (SEG)	Østlandsforskning har fått 10 mill kr. over statsbudsjettet og vil i løpet av 2018 etablere Senter for entreprenørskap i grunnopplæringen i samarbeid med Høgskolen i Innlandet. SEG vil være et viktig tiltak for å fremme en sterkere entreprenørskapskultur blant unge	HINN, HFK, OFK, kommunene, UE, KS
Bidra til videreutviklingen av Makerspace-konseptet i Hedmark	Virkemiddelapparatet og næringslivet kan være viktig som sparringspartner og mentor, og være en døråpner mot aktuelle nettverk og aktører, spesielt i en oppstartsfase	HFK, næringslivet, kommunenes næringsapparat, Klosser, Næringshager
Strategi: Flere arbeidstakere med høyere kompetanse.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Styrke eksisterende og etablere nye møteplasser mellom bedrifter/ bransjer og studenter/ arbeidstakere med høy kompetanse		IN, Utviklingsselskaper, kommunene, NHO, HINN, KS, NTNU, næringslivet
Etablere møteplasser mellom ulike bransjer for å skape flere innovative miljøer og herigjennom nye arbeidsplasser		IN, Klosser, NHO, HFK, næringshager
Øke samhandlingen mellom arbeidslivet og utdanningsinstitusjoner når det gjelder nyrekruttering av arbeidstakere	Bedrifter/ virksomheter må i større grad markedsføre seg overfor studenter ved høgskolen og NTNU i Innlandet	HINN, NTNU, nærings- og arbeidslivet

13.3 Temaområde 3: Markedsorienterte og lærende klynger og nettverk

TEMAMÅL: Styrke konkurransekraften i nærings- og arbeidslivet ved å utvikle nye og styrke eksisterende klynger og nettverk

Strategi: Tettere kopling mellom bedrifter/bedriftsnettverk/klynger og utdannings- og forskningsmiljøer.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Videreutvikle eksisterende og eventuelt etablere nye, relevante møteplasser for bedrifter, virkemiddelapparat, utdannings- og forskningsmiljøer		IN, HINN, NTNU, NHO, HFK, klyngemiljøene
Inngå forpliktende avtaler mellom utdannings-/ forskningsmiljøer og bedriftsnettverk/klynger	Eksempler på samarbeidsområder kan være: Master- og bacheloroppgaver Mobilitet, kombinasjonsstillinger og hospiteringsordninger Studentenes praksis Arbeidsplassbaserte utdanningsprosjekter Felles forsknings- og utviklingsprosjekter Traineeordning	HINN, Klosser, NHO, NTNU, andre forskningsmiljøer
Strategi: Utvikle og videreutvikle klynger og nettverk i regionen for omstilling og varig kompetansebygging.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Bedre intern og ekstern informasjonsflyt om klynger og nettverk, herunder synliggjøre resultater		Klynge- og nettverksmiljøer i Hedmark/Innlandet
Styrke samarbeid mellom klynger		Klynge- og nettverksmiljøer i Hedmark/Innlandet
Jobbe for å komme inn i nasjonale klyngeprogram		Klynge- og nettverksmiljøer i Hedmark/Innlandet, HFK
Formidle kunnskap om EUs og INs finansierings-muligheter og søknadsprosesser	Innovasjon Norge, NFR og HFK kan bidra med støtte til utvikling av og internasjonalisering av prosjekter	RFF, NRF, IN, HFK

13.4 Temaområde 4: Innovasjon i offentlig sektor

TEMAMÅL: Effektive, trygge og tilgjengelige tjenester innen helse og omsorg som møter demografiske endringer

Strategi: En sterkere kultur for innovasjon og kompetanse i helse- og omsorgssektoren.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Prioritere opplæring i innovasjonsledelse og i større grad ta i bruk etter- og videreutdanningstilbud om innovasjon i offentlig sektor	Det tilbys en rekke etter- og videreutdanningstilbud om innovasjon i offentlig sektor. Et eksempel er Nasjonal Innovasjonsskole ved Høgskolen i Innlandet.	KS, kommunene
Etablere en møteplass for offentlig sektor, utdanning, forskning, arbeidsliv og frivillig sektor, og legge til rette for forpliktene samhandling mellom disse		KS, FM, HINN, NTNU, Høgskolestiftelsen i Kongsvinger, NAV, frivillig sektor
Strategi: Utvikle og prøve ut nye tjenester og produkter gjennom økt samarbeid og samhandling.		
Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Etablere et regionalt formalisert samarbeid med fokus på velferdsteknologi – "innovasjonsalliansen"	Gruppen vil være en pådriver for å ta i bruk velferdsteknologi i regionen ved å videreutvikle nettverk og samhandling, sikre lokal forankring og klargjøre felles mål og aktiviteter for regionen. En slik gruppe kan bygge på Koordineringsgruppe for velferdsteknologi i Hedmark og Oppland og/eller med utgangspunkt i HelseINN	FM, HelseINN Sykehuset Innlandet, HFK, NAV, kommunene, KS, frivillig sektor
Kommunene oppfordres til å ta i bruk forskningsrådets offentlige sektor phd-program innen velferdsteknologi/innovasjon i helse/omsorg i samarbeid med NTNU Gjøvik/Høgskolen i Innlandet		NFR, NTNU, HINN, KS, kommuner
Videreutvikle Terningen Nettverk som en offentlig-privat arena og pådriver for e-helse og velferdsteknologi i regionen. Bidra til å styrke Terningen Innovation Park som et tyngdepunkt for innovasjon og samarbeid innen helseteknologi		HelseINN, Sykehuset Innlandet, HFK, IN, KS, HINN, NAV og NAV Hjelpemiddelsentral

13.5 Oppfølging av planen

Tiltak	Beskrivelse	Aktører
Styringsgruppa under ledelse av Hedmark fylkeskommune har ansvar for oppfølging en i 2019		HFK, NAV, HINN, IN, LO, NHO, FM og KS.
Utarbeid et felles kunnskapsgrunnlag med hensikt å sikre en bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet		Styringsgruppa: HFK, NAV, HINN, IN, LO, NHO, FM og KS.

14. Forkortelser

FM	Fylkesmannen i Hedmark
HINN	Høgskolen i Innlandet
HFK	Hedmark fylkeskommune
Klosser	Klosser Innovasjon AS
IMDi	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
IN	Innovasjon Norge Innlandet
KH	Karrieresenter Hedmark
KS	Kommunenes interesseorganisasjon KS Hedmark og Oppland
LO	Landsorganisasjonen Hedmark
NAV	NAV Innlandet
NFR	Norges Forskningsråd
NHO	NHO Innlandet
NTNU	Norges teknisk naturvitenskaplige universitet Gjøvik
OFK	Oppland fylkeskommune
RFF	Regionale forskningsfond Innlandet
VOFO	Voksenopplæringsforbundet Innlandet
ØF	Østlandsforskning

15. Referanser

Bioøkonomistrategi for Innlandet 2017-2024

Ekspertutvalg: Regionreformen. Desentralisering av oppgaver fra staten til fylkeskommunen, rapport februar 2018

Ekspertutvalg: Lære hele livet, 2018

Fylkesstatistikk for Hedmark 2017

Innlandsutvalget 2015: Sluttrapport 01.10.2015

Kompetanse Norge 2017: Kompetanse i norske verksemder aukar, faktaark

Nasjonal kompetansepolitiske strategi 2017-2021

NAVs bedriftsundersøkelse 2018

NHOs kompetansebarometer 2017

NIFU-rapport 2013:27: Bedriftskultur for læring

NOU 2011:3: Kompetansesarbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet

OECD 2014: Skill strategy diagnostic report: Norway 2014

OECD 2018: Automation, skills use and training, Working paper

Regional planstrategi for Hedmark 2016-2020

Regional strategi for Innovasjonsstrukturen i Hedmark 2016-2020

SSB Rapport 2009:16: Sosial arv, utdanning, yrke og materielle kår

St.melding 28(2015-16): Fag, fordypning, forståelse – en fornyelse av kunnskapsløftet

Telemarksforskning 2017: Regional analyse for Hedmark 2017

Telemarksforskning notat 2017:51: Kongsvingerregionen. Veivalget: Viken eller Innlandet

Fagarbeideres og fagopplærings betydning for innovasjon Fafo-rapport 2018:14

Innovative lærlinger – innovative fagarbeidere NHO notat 2018