

Kompetanseforum som drivkraft for kompetanseutvikling og rekruttering i Namdalen

PROSJEKTPLAN
for deltakelse i prosjektet
KOMPETANSEPILOT TRØNDELAG

1. MÅL OG RAMMER

1.1 BAKGRUNN OG KRITERIER I PROSJEKTET

Namdal regionråd er invitert til å delta i det nasjonale programmet Kompetansepilot som en av tre regioner i Trøndelag (Namdalen, Fosen, Trøndelag sør). Trøndelag fylkeskommune vil, sammen med øvrige fylker, være prosjekteiere og ha overordnet prosjektledelse.

Kompetansepilot tar utgangspunkt i Meld. St. 5 (2019-2020) Levende lokalsamfunn for fremtiden (Distriktsmeldingen) og målsettingene i denne om å styrke tilgangen til relevant kompetanse i Distrikts-Norge. Kompetansepilot skal være et utviklingsprogram med prosjekter, en læringsarena og drive følgeforskning.

Tilgang på kompetent arbeidskraft er en forutsetning for vekst og utvikling i hele landet, og er avhengig av en politikk som baserer seg på ulike forutsetninger og ulike behov i regionenes geografi, demografi og nærings-/arbeidsliv.

Trøndelag fylkeskommune har invitert de tre mest rurale regionene i Trøndelag til å delta i programmet; Namdalen, Fosen og Trøndelag sør. Disse regionene oppfyller kriteriet om en overvekt av distriktskommuner på SSBs sentralitetsnivå 5 og 6 og preges av

- Reduksjon i folketall (lave fødselstall/netto utflytting)
- Lav aldersbæreevne (flere eldre per yrkesaktive)
- Lav sysselsettingsandel
- Økende mangel på arbeidskraft og kompetanse (NB. Regionale variasjoner)
- Lavt utdanningsnivå

Det enkelte prosjekt kan også rettes mot klynger, verdikjeder eller bransjer med overvekt av virksomheter i soner 5 og 6, som ikke nødvendigvis har en sammenhengende geografi, eller mot områder med særegne utfordringer; som små arbeidsmarkeder, lavt utdanningsnivå, lange avstander til studiesteder og/eller åpenbar mismatch mellom tilbud og etterspørsel.

Det enkelte prosjekt bør omfatte en eller flere av følgende funksjoner:

- **Motorer** (pådrivere for kompetanseutvikling og utdanning)
- **Meglere** (bidra til behovsavklaring, tilrettelegging og kobling mellom tilbydere av etter- og videreutdanning og etterspørrere av kompetansehevende tiltak)
- **Møteplasser** (bidra til etablering og utvikling av studiesteder/samlingssteder eller digitale møteplasser for kompetanseutvikling)

1.2 STATUS/BESKRIVELSE AV REGIONEN

Namdalen er den nordligste regionen i Trøndelag og består av ti kommuner som dekker i overkant av 30 prosent av Trøndelags areal, men bare 8-9 prosent av folketallet. I regionrådet deltar dessuten tillegg Osen kommune, som også er med i Fosenregionen. Namdalen strekker seg fra Norskehavet og inn til svenskegrensa, og har hele spekteret med kyst, fjorder, brede jord- og skogbruksområder og store utmarks- og fjellområder. Deler av regionen er svært spredt befolket, og 8 av de 11 kommunene er i sone 6 på SSBs sentralitetsindeks. Om lag 25.000 av de 38.000 innbyggerne i regionen er bosatt i de to største kommunene; Nærøysund og Namsos – som også er de to nye kommunene etter kommunereformen.

Nærøysund er landets største havbrukskommune etter kommunesammenslåinga og er sammen med de øvrige kystkommunene preget av et dynamisk næringsliv med stort behov for arbeidskraft. I tillegg til fiske og oppdrettsproduksjon, er det en betydelig tilvekst av arbeidsplasser/aktivitet som er knyttet til eller avledet av havbruksaktivitetene. Dette næringslivet er dessuten preget av betydelig endringsbehov- og vilje.

De midtre delene av Namdalen preges av jord- og skogbruk, handel/service og småindustri. Over tid har tradisjonell foredlingsindustri innen jord- og skogbruk flagget ut, men det er fortsatt et betydelig industrimiljø i Namsos pluss et sterkt industrimiljø på Skogmo i Overhalla.

Indre Namdal er preget av store utmarksressurser, fjellandbruk og reindrift. Det har vært betydelig mineral-/bergverksdrift og skogbruk i denne delen av Namdalen, men gruvevirksomhetene ble nedlagt på 1980- og 1990-tallet uten at det er blitt erstattet av ny industrivirksomhet. Indre Namdal har store utmarksområder, men rovdyrsituasjonen har medført at bufe på utmarksbeite så å si er borte. Indre Namdal har store geografiske avstander, synkende folketall og demografiske utfordringer. Omstillingsarbeid i Lierne 2015-2021 har gitt tilgang på virkemidler og noe større handlingsrom.

Namsos har som regionby flere funksjoner med stor regional betydning: Sykehus, universitet, lufthavn, politi, tingrett. Det er fylkeskommunale videregående skoler i Grong, Namsos og Nærøysund samt en privat videregående skole i Nærøysund. Både sykehus, utdanningsinstitusjoner og politi/domstol er under sterkt press og mangler ressurser for å utvikle seg. Flere offentlige instanser bygges ned/sentraliseres.

Syssettinga i Namdalen er preget av høy andel offentlig virksomhet. Det er betydelig etterspørsel etter helsefaglig kompetanse både i kommunene og på sykehuset, i tillegg er det mangel på kompetanse både innen barnevern, skoler og barnehager. I privat sektor etterspørres arbeidstakere med både høyere utdanning og yrkesfaglig/fagskole-kompetanse.

Namdalens befolkning har lavere utdanningsnivå enn landsgjennomsnittet, og også lavere enn gjennomsnittet i Trøndelag. Rekruttering av **nok og nok kompetent** arbeidskraft er en av regionens største utfordringer.

Det har over tid vært gjennomført ulike tiltak om heimflytting, med fokus på nyutdannede ungdommer fortrinnsvis fra egen region. Dette vil uansett ikke være et tilstrekkelig virkemiddel, da arbeidslivet er i sterk endring der nye jobber/yrker oppstår, der folk skifter yrker raskere enn tidligere og der det erkjennes at det er viktig å tilføre ny kompetanse til innbyggerne som allerede bor i Namdalen. Både i Trøndelag fylkeskommunes kompetansestrategi og i målene for Kompetansepilot legges det vekt på etter- og videreutdanning. Dette samsvarer godt med de behov som beskrives av både offentlig og privat sektor i Namdalen.

1.3 NAMDALSTRATEGIEN

Namdalsstrategien er strategidokumentet for Namdal regionråd – utarbeidet med innspill fra næringslivs- og kompetanseaktører i regionen. Hovedmålet i strategien er at «**Namdalen skal være en sterk og attraktiv region i Trøndelag**». Ett av delmålene er «**Et kompetent og offensivt arbeidsliv**» med følgende strategier:

- gode og relevante tilbud på alle våre videregående skoler
- Godt samarbeid mellom skole og næringsliv
- Økt bruk av forskning og utvikling i kompetansebygging og verdiskaping

- Sørge for å ha riktig kompetanse til rett tid og rett sted i offentlig og privat sektor
- Nærhet til gode tilbud for etter- og videreutdanning.

Regionrådet har så langt arbeidet med disse strategiene enkeltvis, men med sikte på å etablere et felles prosjekt for disse strategiene. «Kompetansepilot» synes å ivareta disse hensiktene.

1.4 MÅL FOR PROSJEKTET

Målet med Kompetansepilot Trøndelag er å

- Identifisere og mobilisere virksomheters behov for kompetansehevede tiltak
- Koble og tilrettelegge for et tilpasset etter- og videreutdanningstilbud
- Utvikle og prøve ut nye måter og modeller for å nå disse målene
- Støtte fylkeskommunens strategiske rolle og ansvar for regional kompetansepolitikk

For delprosjektet i Namdalen – «Kompetanseforum som drivkraft for kompetanseutvikling og rekruttering i Namdalen» – er **effektmålene** å

- Bruke kompetanseforum som arena for å oppå felles forståelse av status, utfordringer og muligheter i Namdalen
- Sikre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i regionen
- Ha hovedfokus på etter- og videreutdanning både for privat og offentlig sektor gjennom systematisk tilrettelegging av kursvirksomhet og utdanningstilbud
- Prøve ut modeller som kan åpne for nye tilbud eller andre måter å tenke inntak på i videregående skole
- Definere felles mål og kartlegge/avtale hvilke aktører som kan bidra til måloppnåelse
- Utnytte/samordne ressurser vi allerede har
- Være oppdatert på, og utnytte digital utvikling

For delprosjektet i Namdalen – «Kompetanseforum som drivkraft for kompetanseutvikling og rekruttering i Namdalen» – er **resultatmålene** å

- Opprettholde og styrke/utvikle studietilbudene i videregående skoler og fagskoletilbudene i Namdalen
- Opprettholde og styrke/utvikle eksisterende universitetstilbud med faste studieplasser ved Nord universitet i Namsos
- Initiere/etablere desentraliserte/samlingsbaserte studietilbud som det er behov for i regionen i samarbeid med Nord universitet eller andre tilbydere
- Etablere/utvikle et felles apparat for etter- og videreutdanning i offentlig sektor
- Systematisere og samordne kurs- og opplæringstiltak i privat sektor
- Gjennomføre to årlige kompetanseforum for Namdalen med vekt på problemstillingene i prosjektet

2. ORGANISERING OG METODE

2.1 PROSJEKTLEDELSE

Det etableres 100 prosent prosjektlederstilling i tre år med statlig, fylkeskommunal og regional finansiering. Ansettes i Namdal regionråd, men arbeidsmessig som en del av det trønderske fellesprosjektet.

Det etableres lokal styringsgruppe for delprosjektet i Namdalen med følgende deltakere:

- Næringslivet (behov)
- Kommunene (behov)
- Nord universitet (tilbyder)
- Videregående skoler/skoleutvalget (tilbyder)
- Evt. andre aktører

2.2 METODER (TILTAK)

- a) Prosjektleder arbeider i skjæringspunktet mellom politikk, kommunal administrasjon, utdanning og næringsliv. Styringsgruppe representerer ulike parter innenfor dette spennet.
- b) Kompetanseforum skal være fellesarenaen for kunnskap, dialog og felles strategi/satsing innen kompetanseutvikling og rekruttering
- b) Prøve ut nye modeller for skoletilbud og inntak som bidrar til å opprettholde viktige tilbud for regionen selv om det er svak søkning, for eksempel gjennom digitale løsninger, eller lokale «satellitter» som følger undervisning på andre skoler/studiesteder
- c) Styrke kurs- og studievirksomheten i etter- og videreutdanning slik at flere tiltak kan gjennomføre lokalt/regionalt gjennom
 - løpende kartlegging av behov for kurs/tiltak både i offentlig og privat sektor. Ut fra behovene finne aktuelle tilbydere (videregående skoler, Nord universitet eller andre) og legge til rette for desentraliserte/evt. samlingsbaserte tilbud
 - bistå kommunene i oppbygging av regional enhet som på permanent basis skal organisere/samordne kurs/studietiltak og dekke kommunenes opplæringsbehov innenfor de ulike fagområdene (erstatte det nedlagte Etterutdanningsnettverket i Namdalen, EiNa, f.eks. med RKK-kontor etter modell fra Nordland)
 - bistå næringslivet med å legge til rette for kurs/studier, og samarbeide med Trøndelag høyere yrkesfagskole om etablering av aktuelle/nødvendige tilbud i Namdalen
 - bygge opp kompetanse og muligheter for bruk av digitale læringsplattformer og dermed gi etablerte personer (mht familie og arbeidsforhold) bedre muligheter for EVU i egen region

2.3 ØVRIGE ROLLER

Prosjektet ledes av hovedprosjektleder i Trøndelag fylkeskommune.

2.4 SAMARBEIDSPARTNERE

- Namdal regionråd (ordførere, rådmenn)
- Kommunene (personalledere, kommunalsjefer/fagledere)
- Skoleutvalget for videregående skoler
- Nord universitet
- Nav
- Namdalskysten og Namdal næringsforeninger
- Innovasjon Namdal (INam)
- Andre næringslivsaktører
- Helse Nord-Trøndelag

3. BESLUTNINGSPUNKTER, OPPFØLGING OG MILEPÆLER

- 10. august 2020: Lokal prosjektbeskrivelse utarbeidet og innsendt til fylkeskommunen

- 28. august 2020: AU i Namdal regionråd gjør Intensjonsvedtak om prosjektplan med finansiering for delprosjektet
- 7. september 2020: Namdal regionråd gjør intensjonsvedtak om prosjektplan med finansiering for delprosjektet, som inngår i en samlet prosjektbeskrivelse for Trøndelag med søknad om statlig finansiering.
- 1. oktober 2020: Trøndelag fylkeskommune søker om deltakelse i det nasjonale prosjektet og om finansiering med statlige midler.
- Oktober/desember 2020: Rigging av prosjektet, finansiering, organisering, oppnevning av styringsgruppe(r), utlysning/ansettelse av prosjektleder.
- 1. januar 2021: Oppstart
- 2021-2023: Gjennomføring av prosjektet.
- 1. halvår 2024: Prosjektavslutning-/rapportering. Oppfølging (eventuelt permanent organisering)

4. ORGANISERING/GJENNOMFØRING

- Trøndelag fylkeskommune driver hovedprosjektet gjennom egen prosjektledelse. Prosjektet i Namdalen er et delprosjekt.
- Prosjektleder settes med Namdal regionråd som arbeidsgiver 2021-2024
- Lokal styringsgruppe oppnevnes for delprosjektet og er støtte for prosjektleder.
- Dersom det er hensiktsmessig oppnevnes egne arbeids-/styringsgrupper for enkelttiltak (for eksempel programgruppe for kompetanseforum, organisering av EVU-tiltak i offentlig sektor/kommunene og/eller næringslivet)