

NOTAT FRA KOMPETANSEFORUM NAMDALEN

17.-18.3 2026

Kl. 12.00: Velkommen

Hege Saugen, Ordfører i Overhalla kommune/kompetansekomiteen; Namdal regionråd

Ole Joar Flått – leder i kompetansekomiteen innledet.



12.15: Presentasjon av Kompetansebehovsutvalgets siste rapport “Framtidige kompetansebehov:

Hvordan skal Norge lykkes med digital omstilling”. - Seks prioriteringer for et kompetanseløft.

Innlegg ved Petter Hiis Bergh, sekretariat for Kompetansebehovsutvalget

Rapport for 2024-2025.

- Utvalget satt sammen av 16 ulike deltagere (forskere, partene, fylkeskommunene samt utvalgsleder)
- Mål for kompetansebehovsutvalget; best mulig faglig analyse av hva som trengs i perioden 24-25.
- Kunstig intelligens kan gi store gevinster, men kan gi utfordringer også.
- Hva vil det si og lykkes med digital omstilling?
 - Økt verdiskapning og effektiv bruk av arbeidskraft
 - Styrket digital suverenitet og sikkerhet – mindre avh. av andres teknologi (forutsettes at folk behersker teknologien)
 - Inkludering og gode arbeidsvilkår

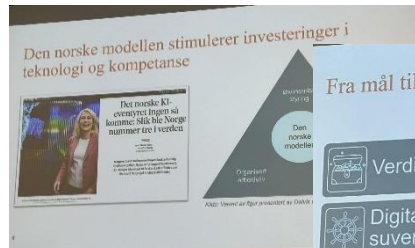
NB! Kompetanse er forutsetningen for å nå disse målene

- Den norske modellen stimulerer investeringer i teknologi og kompetanse
- Den norske modellen har bidratt til en dreining mot økt kompetanse, hvor økende andel av sysselsettingen er høykompetanseyrker.
- Påstand; kun 5 % av jobbene kan erstattes av KI....(?) Stort sprik om betydningen av KI til å erstatte jobber.
- 40 % av ungdommer i ungdomsskoler har det laveste nivået av ferdigheter som trengs for fremtiden. Rapporteres om manglende opplæring i mange ulike skoleslag.





De seks satsningsområdene, myndighetenes rolle;



www.kompetansebehovsutvalget.no/publikasjoner

13.00: Nytt fra aktørene. Marte K. Sollien, Daglig leder Namdal næringsforening

Info om [karrierebasen for Namdalen](#). Samarbeid om velkomstilbud for arbeidsinnvandrere. Fire ulike næringsforeninger. Verktøy / plattform som kan deles.

Orienterte om kommende messe i Nederland. Rekruttering i fokus.

Sikkerhet og beredskap samt teknologi er satsningsområder.



Viktige datoer i regi Namdal næringsforening

Vibe – koding: 16.april 08:45 – 14:30

NTE Arena med tema Sikkerhet og beredskap 7.mai

Norges mest næringsvennlige kommune; Sykkulven vant for liten kommune (Ekornes er der).

14.00: Hvorfor planlegger vi for nedleggelse? Knut Gartland, Daglig leder INAM Innovasjon Namdal

- Om prosjekt; Generasjonsskifte

Noen planlegger for avvikling! Men mange planlegger for sent.

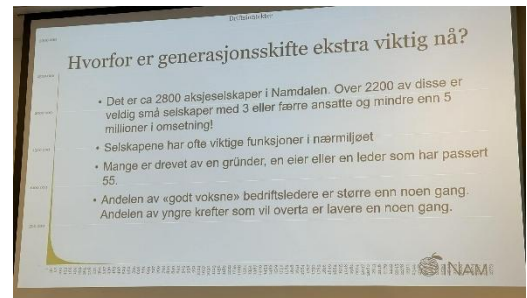
Gode eksempler på generasjonsskifter

2-3 selskaper står for omsetninga i Namdalen. Veldig mange under 5 mill. Rundt 2300 selskaper som er små.



Prosesser rundt generasjonsskifte kan være komplekse og krevende.

Mer kunnskap gjennom FoU. Forsker Torgunn Sollie-Bolås fra Sintes er prosjektleder. Prosjekteier Grong kommune men prosjektet omfatter hele Namdalen rapportering av forprosjektet Høst 26.



Generasjonsskifte – foreløpige funn

1. Bedrifter starter for sent med planleggingen
2. Generasjonsskiftet fungerer som en «krisetest» av virksomheten
3. Styrene er ofte svakt sammensatt
4. Behov for langsiktig planlegging og «dynamisk holdning»
5. Veiledning krever rett kompetanse
6. Det trengs tydelige virkemidler og finansieringsordninger
7. Mange eierskifter involverer hele familien og er emosjonelt krevende
8. Få generasjonsskifter skjer innen familien
9. Bedriftenes verdi ligger ofte i kundeloyalitet – ikke i eiendeler
10. Eierskifte påvirker lokalsamfunnets tjenestetilbud
11. Regionale og tverrkommunale samarbeid bør styrkes

Veien videre: Småskala Interreg Sverige og Norge
EU-prosjekt m.m.

14.15: Undervegs til Europas største rekrutteringsmesse

Knut Gartland, Daglig leder INAM Innovasjon
Namdal

Messe over to dager. Ventes 15 000 deltagere.
Messe om jobbmuligheter.

Står på stand sammen med [Mid-Norway](#).

Mål: Skape attraktivitet, tilby konkrete jobber og bolig for mennesker i flyttemodus.

Karrierebasen blir «hjertet» i forhold til å registrere og følge opp interessenter.



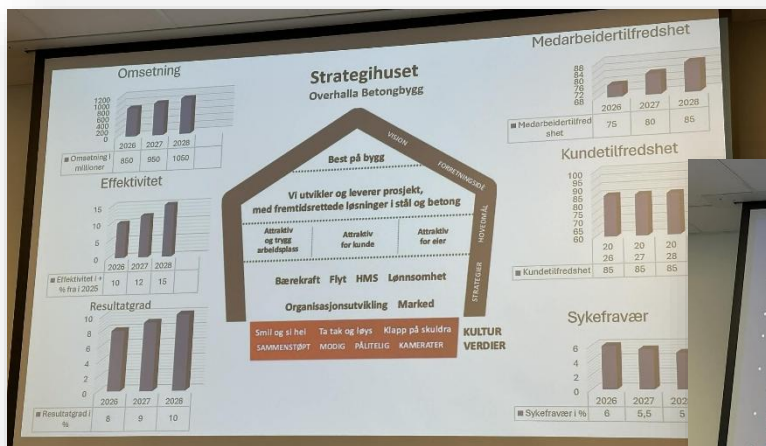
14.30: Vi jobber bevisst med kompetanseutvikling. Overhalla betongbygg

Overhalla akademiet- Fra kurs til kundeverdi. (Fra 2025)

Jorunn Grannes, Direktør økonomi og virksomhetsstyring; Overhalla Betongbygg



- Stor vekst fra 2019 (350 mill) – 2025 (1,1 milliard i omsetning)
- Definert som eget prosjekt med egen prosjektleder (Marit Brøndbo)
- Valgt en digital plattform som skal ivareta ulike behov.
- Alle avdelinger har definert sin grunnpakke av læring (Hva skal jeg kunne som prosjektleder, kranfører, selger osv..)



Hvordan lykkes med å skape en læringskultur

- Forankring i ledelse har vært viktig. Operativ ledelse eier utvikling av medarbeidere og avdelingene. HR er støttefunksjon.
- Lederstotte og lederoppfølging.
- Stor tre på å gjøre opplæringen evdru. Dvs. praktisk i forhold til hva som er OBB sin måte å gjøre ting på. Møteparten av læringen må skje fysisk ute i fabrikk og på byggeplass.
- Kursproduksjonen gjøres mer godt av våre egne ansatte basert på beste praksis. Beste praksis etableres i fellesskap, og via jobbing med kontinuerlig forbedring. Mao de ansatte tar eierskap til læringen og diskuterer seg mellom.
- Bruker en hver anledning til å finne god læring. Trender i avviksrapporteringen, evaluering av prosjekt, utfordringer som oppstår, feil osv.
- Holde fokus over tid. Noen må «drives» kontinuerlig.
- Ta ulikhetene våre på alvor: Vi lærer forskjellig, og læringen må tilpasses.

KVALITET OG MILJØ FOKUS

Setter læringen i system. Læring blir en integrert del av hverdagen ikke en «kurs-happening».

OVERHALLA BETONGBYGG

Hei, Jorunn

Læringsløpet du gjennomfører består av flere aktiviteter. Indikatoren under viser hvor langt du har kommet i gjennomføringen for hele kursløpet. Progresjon vist på kursnivå viser gjennomføringsgrad på spesifikt kurs.

Totalt 0% | Obligatorisk 0% | Anbefalt 0% | Personlige 0%

Onboarding

Onboarding - Overhalla Betongbygg

Vi er glade for å ha deg med på laget! Onboardingen din skal gi deg en trygg og god start hos Overhalla Betongbygg. Her blir du kjent med våre produkter, prosesser, verdtier og måten vi jobber på - både i produksjonen og ute på prosjekt.

Start opplæring

Framgang 0%

15.30: Musikk dans og drama gir distriktene liv. Ved Lisa Ekman

- presentasjon av SINTEF sin rapport om MDD-tilbudet i Namdalen

Lisa Ekman og Arnhild Myhr, forskere; SINTEF

Prosjekteier Namdal regionråd- Hovedmål: å dokumentere profesjonell og samfunnsmessig merverdi for tidligere elever, arbeidsgivere og lokalsamfunn

Stor overvekt kvinner i utvalget. Analyseutvalg 341 (52,5 %).

95% av de som har deltatt gjennom frivillig innsats, oppgir at de har brukt MDD-kompetansen sin i frivillig sammenheng.



Rapport kommer snart
(april 26)

Indirekte anvendelse av MDD-kompetanse i arbeidslivet

- ✓ MDD-kompetansen brukes i yrker uten kunstfaglig kjerne, men der ferdighetene fra MDD gir tydelig merverdi:
 - Formidling og kommunikasjon (65 %)
 - Trygghet på scene, presentasjon, historiefortelling, publikumssamarbeid, ansatteforhold og ledelse (81 %)
 - Konseptarbeid, problemløsning, design av prosesser/innhold, prosjektledelse og prosessarbeid (40 %)
 - Samarbeid, koordinering, fasilitering, tverrfaglige team.
 - Ledelse og strategisk arbeid (27 %)
 - Trygghet, struktur, evne til å ta initiativ og drive prosesser fremover.
 - Helse, omsorg og sosialt arbeid
 - Bruk av musikk/bevegelse i arbeid med barn, eldre eller personer med funksjonsvariasjoner.
- ✓ **Kjennetegn**
 - MDD-kompetansen → høy relevans i utdanning, helse/omsorg og andre kunnskapsintensive sektorer.
 - Mange oppgir at erfaring fra MDD gir mot, samarbeidsevne, kreativitet, relasjonell trygghet og struktur – ferdigheter som brukes i svært mange yrker.

16.00 - 16.45: NORD Universitet. Sofaprat med Namsos-professorene.

Deres akademiske reise. Fra yrkesfag til professor, erfaringsdeling. Rose Olsen, Siri Andreassen Devik og Kristin Berre Ørjasæter i sofaprat med Studiestedsleder Aina

God nytte av tidligere kompetanse på veien frem til professorstillingene.

Hvordan nyttiggjøre oss professorkompetanse i Namdalen? De oppfordrer til å ta kontakt. Er på tilbudssiden for å sette forskning i fokus.

Kunstnerisk aktivitet etter MDD – hva har tidligere elever produsert og deltatt i?

- ✓ 66 % av tidligere elever har deltatt i minst én form for kunstnerisk produksjon etter endt skolegang.
 - Tverrfaglige- eller scenekunstprosjekter (41 %) – deltatt i forestillinger og produksjoner
 - Arrangert forestilling (39 %) - produsert, regissert, organisert eller gjennomført
 - Gitt ut musikk (33 %)
 - Laget koreografi (31 %)
 - Film, video og digitalt innhold (24 %)
 - Andre kunstneriske produkter, visuell kunst, teaterstykker
- ✓ **Kjennetegn**
 - Fra profesjonelle prosjekter til frivillige kulturproduksjoner.
 - Kombinasjonsroller (utøver + arrangør + produsent).
 - Produksjonene foregår både lokalt, regionalt og nasjonalt – og noen ganger internasjonalt.
 - MDD-elever er drivere bak både grassrotprosjekter, festivaler, skoleforestillinger og profesjonelle scenekunstproduksjoner.



18. mars

08.30: Namdal studiesenter

En suksesshistorie og et viktig distriktspolitisk virkemiddel v/Heidi Skaret Barsøe, Prosjektleder Namdal regionråd og Ole Joar Flaot, ordfører Høylandet kommune og leder av kompetansekomiteen i Namdal regionråd.

Samhandling om kompetanse viktig. Etablert i 2022. Rask etablering og godt samspill mellom aktørene i kompetanseforum ga muligheter for rask oppstart.

Stor økning i antall studier og antall studenter siden oppstarten. Samarbeidet med vgs i forhold til å kvalifisere søkere til høyskole/universitet, dvs sykepleierutdanning og lærerutdanninga.

Nevnt eksempel med «tverretattlig» samhandling i forhold til kompetanseheving og etablering av utdanning mot fagbrev renholdsoperatør. Dette kom etter meldt behov fra kommuner.

Har ikke faste lokaler men bruker eksisterende lokaler/tilbud til samarbeidsaktører.

Mange samarbeidsaktører; Nord U, NAV, videregående skoler, næringsliv, Karrieresenteret i Trøndelag, INAM, næringsforeninger, kommuner m.m.

08.45: Pharmaq - Å bygge kompetanseindustri i distriktet

Espen Geving-Pedersen, Midl. Fabrikkdirrektør Pharmaq Skogmo

- Representerer 50 millioner laksemåltid hver eneste dag.
- Hovedsete Overhalla. Fiskevaksine produseres på Overhalla og Kløfta.
- Jobber med løsninger for fiskehelse i over 400 år.
- Viktig med fiskehelse. Bruk av antibiotika i næringa er nesten fraværende i dag.
- Stor lokal politisk vilje til etablering og videre drift av Pharmaq i 2004.



09.00: Kommunal- og distriktsminister Bjørnar Selnes Skjæran

Mangel på arbeidskraft betydelig men ligger nok an til å bli verre.
Kommer til å mangle mye fagkompetanse i framtida.



Fire områder viktige:

1: Forny offentlig sektor

2: Styrk konkurransekrafta i næringslivet. (Gode plasser å bo styrker konkurransekrafta).

Viktig å konsentrere oss mest om ungdom som ikke er i arbeid

3; Sterkt og velfungerende kommunesystem (utfordring demografi – eldrebølgen)

Mer frihet for kommunene og mindre styring. ReduseDet er ute i kommunene løsningene faktisk skapes. Namdal et godt eksempel som andre kan lære av. Satse på strukturert interkommunalt samarbeid.

Nedgang i arbeidskraft vil svekke kommunenes velferdstjenester.

4: Komme i gang med mer boligbygging. Redusere saksbehandling og tidsbruk på dette. Mer effektive planprosesser. Livsløpsstandard viktig. Færre eneboliger, mer effektive helsetjenester.

KDD har flere kompetansepoltiske virkemiddel: Studiesentrene – samsvare mellom tilbud og etterspørsel tilpasset lokale behov.

Namdal studies ofte brukt som eksempel på hva som fungerer. Kjent også sentralt ikke bare i regionen. Helhetlig tiltak ved å tilby kompetanseheving ut fra behov i regionen.

Mangel på arbeidskraft – stor fremtidig handlingsrom viktig.

Kompetansefora er viktig. Kompetanseforum Trøndelag er et godt grep for erfaringsdeling og samhandling. – en god modell hvor lokale, regionale, og nasjonal samarbeid ivaretas.

Bygdevekst. Pilotprosjekt i Namdalsregionen.

Bedre karriereveiledning, lokale studietilbud og

Avslutningvis;

Lever i ei krevende tid. Må prioritere sikkerhet og beredskap høyest! Kommuneøkonomien og sykehusene vil også være viktige områder fremover.



09:30: Hva skal til for at distriktene får den arbeidskrafta og kompetansen som privat og offentlig sektor trenger?

Sofaprat med kommunalministeren m/fl. Deltakere: Bjørnar Selnes Skjæran, Vegard Iversen Trøndelag fylkeskommune, Marthe K. Sollien, Namdal næringsforening, Espen Geving-Pedersen Pharmaq

Stikkord;

- Forutsigbarhet viktig. -Bjørnar
- Studiesentre er medspillere og brobyggere. Seks ulike søkere til årets tildeling. Søkt om 10 mill, har bare åtte - Vegard
- Studiesenteret gode «meglere». Viktig å melde behov, trenger kortere linjer fra behov meldes til tilbud etableres. Samhandling viktig her. Finnes mye kompetanse i næringslivet – Marte
- Samarbeid på tvers av kommunegrenser er det fokus på nå - Narve
- Kommunekom fikk et vidt mandat. NOU nr. 1 – høringsfrist 16. april. NOU 2 kommer til høsten (evt. på nyåret) – Bjørnar
- For mange kommuner vil kommunesammenlåing være positivt. Ksn også ta ned admin.kostnader. Der utfordringer er store og geografiske - Bjørnar
- Fremtidig – kommer et behov for et interkommunalt samarbeid, ønsker å bidra til det men at kommunene bestemmer selv. – Bjørnar
- IT-samarbeid lurt. Ser – Regionrådsleder Ann Jeanett Klinkenberg
- Ropes etter flere folk, må tenke mer omstilling. Må tenke likedan innen flere områder (flere brukere pr. sykepleier som eksempel). Vi må klare oss med mindre folk etter hvert. Gjelder både kommunale og fylkeskommunale tjenester – Vegard.
- Oljeindustrien er vår største inntektskilde men det kommer ikke til å øke, tvert i mot - Bjørnar
- 70 % av arbeidsstokken må være i privat sektor også i fremtiden dersom vi skal ha samme økonomi. – Bjørnar
- Utfordring å skaffe folk med riktig kompetanse. Dårlig lærlingetilgang. Mange studenter fra NTNU f.eks blir for kort tid. Fokus på bolyst. Farmasiutdanninga viktig men også fagbrev - Espen
- Må få ut flere kroner pr. ansatt – Espen
- Kunnskap om hvilken kompetanse vi trenger er viktig. Må sørge for en god grunnutdanning for deretter å gi kompetanse ut fra behov seinere. Vanskelig å «spå men fylkeskommunen jobber mye med kunnskapsgrunnlaget. - VEgard
- Skulle ønske elever fikk styrket kompetanse i forhold til hva som finnes både nært og regionalt. Karriereveiledere trenger få mer «handlingsrom» og muligheten til å gi elever karrierelæring. Eks; hvor kan advokater få jobb? Karriereveiledere trenger «mer tid» til å jobbe med ungdommene – Marte
- Strammere økonomi gjør av man må bruke penger smartere – Vegard.
- Alle må jobbe sammen, god samfunnsplanlegging viktig. – Bjørnar
- En av ti ungdommer gjennomfører ikke videregående opplæring. Arbeids- og næringsliv må være villig til å ta inn de som sitter på «reservebenken». -Vegard
- Ungdomsløftet viktig. Fylkeskommunen samhandler med Nav. Ungdomsløftet viktig – Vegard
- Samfunnsansvar å hjelpe folk inn i arbeidslivet – Bjørnar.

- Koblingene må gå fortere. Forenkle
- Spørsmål/kommentarer fra salen:
Amund Lein – Ungdommene flytter fra kommunene og kommer ikke tilbake etter studier. Valg til videregående viktige. Må bli flinkere til å synliggjøre muligheter der de vokser opp.
Viktig å gjøre studieforberedende mer relevante.

Vegard - Spennende om man kunne innført yrkesfaglig fordypning (YFF) også for studieforberedende, i alle fall som en prøveordning.



10.30: Hva kan vi vente oss til høsten? Om tilbudsstruktur og økonomi

Vegard Iversen; Direktør for kompetanse Trøndelag fylkeskommune

Innsparinger må til.

2029 – Færre 16-19-åringer fremover - Inntektstap fremover på 50 mill. pr år for

Lavere folketall i distriktene, mer befolkningsvekst i Trondheim. De fleste tiltakene som må settes inn vil derfor bli i distriktene, der nedgang i elevtall er.

Nedgang i Trøndelag 2025 – 2040 ca 10 % bland 16-18-åringer

som må bort gitt at budsjettet blir som det er i dag

- 160 yrkesfagklasser
- 80 fulle st-klasser
- Ca 20 små skoler
- Ca 5 middels store skoler
- 2-3 store skoler

Endring i arbeidsakuell alder endres mye fremover til 2050

Ønsker involvering fra mange aktører.

Innspillskonferanser i fire regioner fremover i regi avdeling kompetanse i TRFK.

Tiltak:

1. Reduksjon av antall kostbare tilbud (eks. musikk, idrett)
2. Oppfylling av klasser og grupper i distriktsregionene.
3. Reduksjon av antall skoler.



10.50: Nasjonal pilot, Tonje Bergin, [Friskgården](#)

- Arbeidshelseklinikk Namdalen

- 30 år som kompetanseaktør. 75 fagpersoner, 12 lokasjoner (Trøndelag og Nordland)
- Arbeidshelse: Fra helsefremming til arbeidsinkludering.
- Friskakademiet
- Ny metodikk knyttet til utenforskapet.

