

Kartlegging og analyse av regionale kompetanseforum

Av Oxford Research

Kunnskap for et bedre samfunn

I Oxford Research utvikler vi kunnskap for et bedre samfunn ved å kombinere kompetansen vår innen forskning, strategi og kommunikasjon.

Vi gjennomfører undersøkelser, analyser og evalueringer på tvers av fagområder og på en rekke tematiske felt, inkludert nærings- og regionalutvikling, velferdsområdet, arbeidsmarkeds- og utdanningsområdet samt innen forsknings- og innovasjonssystemer.

Vi legger til rette for implementerings- og endringsprosesser basert på utfallet av utredningene og analysene våre.

Oxford Research AS ble etablert i Norge i 2004, og inngår i en rekke Oxford Research-selskaper. Selskapene har felles visjon og samarbeider der det gir merverdi for våre oppdragsgivere.

Vi er miljøfyrtårnsertifisert

Miljøfyrtårn er et anerkjent og effektivt verktøy for sertifisering og miljøledelse, og Norges mest brukte sertifikat for virksomheter som vil dokumentere sin miljøinnsats og vise samfunnsansvar. Som Miljøfyrtårn bidrar vi også til å oppnå flere av FNs bærekraftsmål.

Oxford Research AS

Østre Strandgate 12
4610 Kristiansand
Norge
(+47) 40 00 57 93
post@oxford.no www.oxford.no

Oppdragsgiver

Kommunal- og distriktsdepartementet

Prosjektperiode

September 2023 – april 2024

Prosjektteam

Sjefsanalytiker (ph.d.) Frode Bjørge
(prosjektleder)
Senioranalytiker Vegard Knutsen
(assisterende prosjektleder)
Senioranalytiker Iselin Bøge Rom
Professor Jon P. Knudsen
Sjefsanalytiker (ph.d.) Elisabet Sørfjorddal
Hauge
(kvalitetssikrer)



The Venn-diagram is a stylistic representation of Oxford Research's efforts to combine competences in research, strategy and communication, in providing knowledge for a better society.



Forord

Oxford Research har på oppdrag for Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) gjennomført en kartlegging av regionale kompetanseforum. Formålet med oppdraget har vært å få mer kunnskap om hvilken rolle kompetanseforumene spiller for å minske gapet mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i de regionale arbeidsmarkedene. Oppdraget har også inkludert en vurdering av kompetanseforumenes potensial for å bli en mer betydningsfull premissleverandør for utviklingen av regional kompetansepolitikk.

Oppdraget er gjennomført av sjefsanalytiker (ph.d.) Frode Bjørgo, senioranalytiker og stipendiat Vegard Solhjem Knutsen, senioranalytiker Iselin Bøge Rom og professor Jon P. Knudsen. Sjefsanalytiker (ph.d.) Elisabet Sørfjorddal Hauge har kvalitetssikret rapporten.

Vi vil takke alle som har stilt til intervju. En særlig takk til strategisk nettverk for god hjelp underveis, og til ressursgruppa for innspill til analysearbeidet.

Kristiansand, 5. april 2024

Frode Bjørgo
Sjefsanalytiker
Oxford Research AS

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	1
1. Introduksjon	6
1.1 Oppdragets formål.....	6
1.2 Bakgrunn	6
2. Kort om teoretisk rammeverk	14
2.1 Analytisk tilnærming	16
3. Metode	18
3.1 Dokumentanalyse.....	18
3.2 Intervjuer	19
3.3 Casestudier	19
3.4 Observasjoner	20
3.5 Referansegruppe.....	20
3.6 Metodiske utfordringer	21
4. Kartlegging av kompetanseforumene – organisering og struktur	22
4.1 Likheter og ulikheter	22
4.2 Hvem deltar i kompetanseforumene?	25
4.3 Fire fylker har etablert lokale forum.....	26
4.4 Mandater og kobling til regionale planer	28
4.5 Møtedeltakelse	30
4.6 Møtestruktur og arbeidsformer	31
4.7 Åtte fylker har ikke kompetanseforum	37
5. Analyse og vurdering: Hvordan forstås og fungerer kompetanseforumene? 38	
5.1 Politisk representasjon i forumene	39
5.2 Usikkerhet rundt arbeidsform	40
5.3 Forventninger om resultater: «Fra ord til handling»	41
5.4 Oppfatninger om de lokale forumenes arbeidsformer og mandat	42
5.5 Betydning av forumenes arbeid	44
5.6 UH-sektoren i skvis mellom nasjonale og regionale føringer	50
5.7 Kommunenes rolle	51
5.8 Vår vurdering av relevans, virkning og sammenheng	52

6. Refleksjoner på tvers	56
7. Anbefalinger til videre utvikling.....	59
7.1 Generelle anbefalinger	59
7.2 «Kompetanseforum 2.0»	62
8. Vedlegg 1: Beskrivelse av kompetanseforum/status per fylke	71
8.1 Innlandet.....	71
8.2 Vestland	72
8.3 Agder.....	74
8.4 Nordland.....	75
8.5 Rogaland	78
8.6 Troms og Finnmark	79
8.7 Trøndelag	81
8.8 Viken	83
8.9 Vestfold og Telemark	84
8.10 Møre og Romsdal.....	87
8.11 Oslo	89
9. Litteraturliste	90

Sammendrag

Oxford Research har på oppdrag for Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) gjennomført en kartlegging av regionale kompetanseforum. Formålet med oppdraget har vært å få mer kunnskap om hvilken rolle kompetanseforumene spiller for å minske gapet mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i de regionale arbeidsmarkedene. Oppdraget har vært tredelt og har bestått av en kartleggingsdel, en vurderingsdel og en anbefalingsdel. Undersøkelsen bygger på et omfattende datagrunnlag bestående av intervjuer og dokumentanalyser av regionalt planverk, mandater og møtereferater.

Fylkeskommunen har de siste årene fått et større kompetansepolitisk ansvar. Ikke minst er fylkeskommunens samordningsrolle styrket. Som en respons på dette, kom fylkeskommunene i 2018 fram til en felles standard for fylkeskommunenes kompetansepolitiske arbeid. Standarden bygger på tre pilarer: 1) kompetansepolitisk strategi, 2) regionalt kompetanseforum og 3) oppdatert kunnskapsgrunnlag for framtidige kompetansebehov. Flere fylkeskommuner har på bakgrunn av dette etablert regionale kompetanseforum der utdanningsinstitusjoner, NAV og partene i arbeidslivet som et minimum er representert. Forumene skal medvirke til bedre koordinering og mer forpliktende samarbeid om kompetanseutfordringene i regionale arbeidsmarkeder.

I rapporten omtales kompetanseforum på fylkesnivå som enten regionale kompetanseforum eller bare kompetanseforum. I noen fylker har man også opprettet underliggende kompetanseforum for mindre geografiske områder innad i fylket. Begrepsbruken på området varierer, og i sitater fra intervjudeltakere og fra rapporter, brukes i enkelte tilfeller «regionale forum» om det vi ellers betegner som lokale forum. På tross av at mange intervjudeltakere omtaler disse forumene som regionale, har vi valgt å betegne underliggende forum som lokale forum. Vi har valgt en slik begrepsbruk fordi vi mener dette er mest forståelig for et bredere publikum.

Kartlegging

Det finnes i dag syv regionale kompetanseforum. Blant de åtte fylkene som ikke har kompetanseforum i dag, er flere i ferd med å etablere slike. På tross av regionale variasjoner i organisering og struktur, arbeider alle forumene etter det samme overordnede målet om å avdekke kompetansebehov og bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i regionen. Sammensetningen av deltakere i kompetanseforumene er også i stor grad lik, selv om det varierer hvorvidt forumene har politisk representasjon og ledelse. I fire fylker er det etablert det vi omtaler som lokale kompetanseforum. Dette er forum som dekker mindre geografiske områder innad i fylkene.

Møtene i de regionale kompetanseforumene foregår i all hovedsak som tradisjonelle møter, tre til fire ganger i året. Forumene betraktes som en arena for informasjonsutveksling, hvor deltakerne kan informere og orientere hverandre om forhold knyttet til regionens kompetansebehov og aktuelle politiske saker. Utover informasjonsutveksling, bruker forumene mye tid på diskusjon av mandat, organisering og egen rolle. Intervjudeltakere forklarer dette med at mange av forumene fortsatt er under utvikling og at mange jobber med å avklare forumenes endelige arbeidsform og funksjon.

Kartleggingen viser at det er en del frafall fra møtene, særlig fra universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) og fylkeskommunene. Høyt frafall fra fylkeskommunene kan forklares med at det jevnt over stiller mange representanter fra fylkeskommunene i møtene. Tar man høyde for frafall, er mer enn fire av ti av de tilstedeværende i møtene fra fylkeskommunen. En stor andel av disse er fylkeskommunalt ansatte som observerer møtene.

Kompetanseforumenes mandater og formål er i stor grad sammenfallende. Typiske formuleringer er at det skal «skapes bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i regionen», det skal «skapes regionale samarbeid», det skal «identifiseres og brytes ned barrierer for regional samhandling», «deles informasjon og kunnskap», «avdekkes kompetansegap» og «utenforskap skal motvirkes». Begrepene mandater, formål og mål brukes noe om hverandre, men den overordnede beskrivelsen av forumenes arbeid er i stor grad den samme.

Mandatene varierer i omfang og detaljeringsgrad. Noen forum går lengre i å identifisere delmål og konkrete oppgaver enn andre. Det varierer hvor konkrete formuleringene er, og i flere tilfeller skiller de seg lite fra de overordnede målbeskrivelsene. Et annet funn er at kompetanseforumene gjennomgående er lite omtalt i relevante fylkeskommunale planer og strategier.

Vurderinger

Intervjudeltakerne gir uttrykk for at kompetanseforumene er nyttige som arenaer for informasjonsutveksling og for etablering av felles situasjonsforståelse. Kompetansepolitikken er et felt i stadig endring. Informasjonsbehovet er av den grunn stort. Mange peker også på at dagens kompetanseutfordringer er komplekse og går på tvers av aktører, fag- og politikkområder. Felles møteplasser er derfor nødvendig.

Flere informanter forteller at det er krevende å vise til konkrete resultater av arbeidet i kompetanseforumene. Eksempler som nevnes er opprettelse av nye utdanningstilbud, felles innsats for å rekruttere studenter og utforming av felles høringsinnspill fra kompetanseforumene. Selv om noen kan vise til konkrete resultater av arbeidet, vurderer vi jevnt over betydningen av kompetanseforumenes arbeid til å være størst knyttet til informasjonsdeling og utvikling av felles forståelse for kompetansebehov og utfordringer.

Vi finner tydelig overlapp mellom kompetanseforumene og andre, lignende arenaer når det kommer til deltakere og diskusjonstema. Lignende arenaer er for eksempel næringsforum, Y-nemnda og Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Selv om intervjudeltakerne er tydelige på at kompetanseforumene har merverdi, og er noe annerledes i sitt nedslagsfelt og fokusområde, viser flere informanter til at de diskuterer de samme temaene med de samme aktørene på andre arenaer. Vestland har slått sammen sekretariatene for kompetanseforumet og næringsforumet samt innlemmet RSA i kompetanseforumet. Dette vurderer vi som gode grep.

Etter vår vurdering er koblingen mellom de regionale kompetanseforumene og de lokale forumene for svak. De lokale forumene er i all hovedsak frakoblet det regionale forumet, og fylkeskommunene virker i liten grad å ha tenkt gjennom hvordan de lokale forumene best kan utnyttes. Vi merker oss også at regionale kompetanseforum i liten grad er omtalt i nasjonale styringsdokumenter. Det er med andre ord behov for å styrke kompetanseforumenes koblinger både ned mot lokale forum, og opp mot nasjonal kompetansepolitikk.

Anbefalinger

På tross av at et flertall av intervjudeltakerne mener forumene fungerer godt i lys av handlingsrom og mandat, etterlyser mange en avklaring rundt roller og forventninger. Oppsummert er det ønsket om å gå «fra ord til handling». Vi er enige i at kompetanseforumene kan heve kvaliteten på eget arbeid og har derfor utformet noen felles anbefalinger:

- Forumene bør avklare forventninger om resultater, arbeidsform og ambisjonsnivå for eget arbeid. Avklaringene bør framkomme i forumenes mandater.
- Fylkeskommunen bør forbedre koblingen mellom regionalt kompetanseforum og lokale kompetanseforum. Vi anbefaler at gjensidige forventninger mellom regionale og lokale forum nedfelles skriftlig, og at det etableres faste møtepunkter.
- Sammenhengen mellom kompetanseforum og tilgrensende arenaer i regionen, bør avklares. Dette gjelder særlig grensegangene mot Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA), hvor flere gir uttrykk for overlapp. I tillegg bør kompetanseforumene kobles tettere til fylkeskommunens ansvar for nærings- og innovasjonspolitik. Her kan Vestland kompetanseforum være en foregangsmodell.
- Dersom kompetanseforumene skal bli tydeligere premissleverandører for utviklingen av regional kompetansepolitikk, må forumenes arbeid ses i nærere sammenheng med fylkeskommunens øvrige innsats. Det gjøres enklest ved en form for politisk representasjon, enten fast eller med faste intervaller.

- Fylkeskommunene må styrke åpenheten og transparensen rundt forumenes arbeid.

I likhet med flere av intervjudeltakerne, mener vi at potensialet til kompetanseforumene ikke er realisert fullt ut. Det har sammenheng med kompetansepolitikkenes betydning i møte med de store samfunnsutfordringene, men også oppspillet fylkeskommunen har fått gjennom sin forsterkede kompetansepoltiske rolle. Avslutningsvis kommer vi derfor med en rekke anbefalinger til fylkeskommunene og departementene. Oppsummert handler anbefalingene om å styrke kompetanseforumenes rolle som premissleverandør for utviklingen av en regional kompetansepolitikk.

Vi merker oss at intervjudeltakerne sjelden uoppfordret henviser til det fylkeskommunale planverket. Koblingen mellom forumenes mandater og planverket er heller ikke alltid tydelig. Motsatt er heller ikke forumene mye omtalt i fylkeskommunale planer og strategier. En tydeligere kobling vil etter vår vurdering gjøre det enklere for kompetanseforumene å iverksette konkrete tiltak. Vi anbefaler videre at de mest presserende kompetansebehovene i regionen formuleres klart i de fylkeskommunale planene, fortrinnsvis i planer framfor strategier.

Utpeking av strategisk retning for forumene avhenger av tydelige mandater og klar ledelse av forumene. Vi anbefaler at mandatene strammes opp og tydeliggjøres, at fylkeskommunen klarere formidler forventninger til de ulike deltakerne, og at ansvar og oppgaver som skal følges opp mellom møtene, i større grad defineres.

For høyere yrkesfaglig utdanning har fylkeskommunene selv meldt inn behov for flere studieplasser innenfor helse- og oppvekstfag og tekniske fag. Økende utveksling av studenter mellom UH-sektoren og fagskolene synliggjør behov for bedre samordning mellom fagskolene og det øvrige utdanningssystemet. Her anbefaler vi at kompetanseforumene spiller en rolle, for eksempel i fordelingen av studieplasser i høyere yrkesfaglig utdanning. Skulle man gå lengre, kunne man se for seg at det overordnede ansvaret for å koordinere satsinger i grenseområdet mellom UH-sektoren, høyere yrkesfaglig utdanning og andre regionale utdanningstilbud ble lagt til fylkeskommunene og eksplisitt bakt inn i nasjonale føringer.

Fylkeskommunene fikk tidligere i år bevilget midler under den nye posten «Kompetanse og arbeidskraft i distriktene». Formålet med ordningen er nær identisk med kompetanseforumenes mandater. Vi mener det derfor er gode argumenter for at kompetanseforumene kan gis myndighet til å innstille om bruken av disse midlene. Vi anbefaler også at kompetanseforumene kobles tettere til fylkeskommunens ansvar for nærings- og innovasjonspolitikken. Dette vil sette også kompetanseforumene bedre i stand til å vurdere bruken av midlene til kompetanse og arbeidskraft i distriktene.

For Kommunal- og distriktsdepartementets og Kunnskapsdepartementets del dreier anbefalingene seg om å tydeliggjøre kompetanseforumenes rolle, både i form av omtale i nasjonale styringsdokumenter og i forbindelse med forvaltning av aktuelle midler. Kompetanseforumene kan også med fordel nevnes eksplisitt i nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging.

Leserveiledning

Rapporten består av tre hoveddeler: en kartleggingsdel, en vurderingsdel og en anbefalingsdel. I kapittel 1 gjøres det rede for bakgrunnen for oppdraget. Kapittel 2 tar for seg oppdragets teoretiske rammeverk. I kapittel 3 presenteres oppdragets metode.

Kapittel 4-7 presenterer oppdragets funn, vurderinger og anbefalinger. Kapittel 4 beskriver organiseringen av kompetanseforum (kartleggingsdelen). I kapittel 5 analyseres og vurderes oppdragets funn, opp mot empirien. Sentrale spørsmål er hvordan kompetanseforumene forstås og fungerer, og hva som er resultatene av arbeidet. Spørsmålene drøftes opp mot oppdragets teoretiske rammeverk. I kapittel 6 og 7 presenteres våre avsluttende refleksjoner og anbefalinger til videre utvikling.

1. Introduksjon

1.1 Oppdragets formål

Formålet med oppdraget har vært å øke kunnskapen om hvilken rolle regionale kompetanseforum spiller for å skape bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i de regionale arbeidsmarkedene, herunder å sikre relevant etter- og videreutdanning. Med representasjon fra sentrale kompetanseaktører og interessegrupper i det enkelte fylke, kan kompetanseforumene utnytte innsikt fra ulike fagfelt og sektorer og slik mobilisere ressurser for å løse regionale utfordringer.

Oppdraget har bestått av fire deler:

- A. **Kartlegging** av målene for de ulike regionale kompetanseforumene og hvordan de er organisert i de ulike fylkene. Dette inkluderer å få en oversikt over mandatene, sammensetning av forumene, arbeidsformer, saksbredden og ev. prioritering av målgrupper, utdanningsinstitusjoner, type beslutninger og innvirkning.
- B. **Vurdering** av hvordan de ulike regionale kompetanseforum fungerer, og hvilken rolle de har sett i lys av formålet med opprettelsen/mandatet.
- C. **Vurdering** av i hvilken grad regionale kompetanseforum bidrar til 1) godt samsvar mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i fylket og til å styrke mobilisering til kompetanseutvikling for ulike grupper, og 2) hvilket potensial forumene har for å styrke koplingen mellom tilbud av og etterspørsel etter kompetanse i offentlig og privat sektor framover, samt 3) en vurdering av barrierer for videre utvikling og nødvendige forutsetninger for videre samordning av kompetansopolitikken regionalt.

Anbefaling om hvordan regionale kompetanseforum kan videreutvikles og styrkes som arenaer for samarbeid og samordning av regional kompetansopolitikk med vekt på å minske gapet mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft. Anbefalinger om hva staten, fylkeskommunene og de ulike deltakerne i forumene eventuelt kan bidra med og som kan inngå i framtidige mandater.

1.2 Bakgrunn

1.2.1 Nasjonal kompetansopolitikk

De store omstillingsprosessene og den raske teknologiutviklingen som preger vår tid, endrer arbeidsmarkedene og stiller stadig nye krav til kompetanse. Dette fordrer at

kompetanseutvikling i større grad skjer på arbeidsplassen og blant dem som allerede er yrkesaktive. Kompetansebehovsutvalget mener det haster å videreutvikle systemet for livslang læring, dersom vi skal lykkes med den grønne omstillingen (Kompetansebehovsutvalget temarapport 1/2023). Livslang læring er også sentralt for å mobilisere arbeidskraftreserven; personer som står utenfor arbeidslivet (Meld. St. 14 (2022–2023)). Nær 18 prosent av personer i arbeidsfør alder står utenfor arbeidslivet, samtidig som det mangler arbeidskraft i enkelte næringer og regioner. Det er en utfordring at det er de som trenger kompetanseutvikling mest, som deltar minst i kompetansehevende aktiviteter (Kompetansebehovsutvalget temarapport 1/2023).

Det er den enkelte utdanningsinstitusjon som har ansvaret for utviklingen av sin studieportefølje, i tråd med samfunnsutviklingen og endrede kompetansebehov (Meld. St. 19 (2020–2021)). Selv om dimensjoneringen av utdanningstilbud i størst grad er søkerstyrt, spiller også arbeidsmarkedsbehovene en rolle (Høst, m.fl., 2019). Dette gir seg utslag i flere konkrete tiltak og satsinger. Ett eksempel er intensjonsavtalen som i 2021 ble inngått mellom blant annet partene i arbeidslivet, Voksenopplæringsforbundet og Universitets- og høyskolerådet. Formålet med avtalen er nettopp økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning (Kunnskapsdepartementet, 2021).

Behov for regionale prioriteringer

Behovene for kompetanse er geografisk ujevnt fordelt. Dette nødvendiggjør regionale prioriteringer. Kompetansebehovsutvalget (2023) viser til at grønn omstilling trolig vil skje i ulikt tempo i ulike deler av landet, og at regionenes forutsetninger for å lykkes med en radikal omstillingsprosess, varierer. Samtidig viser Helsepersonellkommissjonen (NOU 2023:4) til et dramatisk økt behov for helsepersonell fram mot 2040. Det er allerede i dag store utfordringer med å rekruttere nok kompetent arbeidskraft. Utfordringene er størst i distriktene, et trekk som vil forsterkes i årene som kommer. Her kan fylkeskommunen og kompetanseforumene spille en rolle i å sikre samsvar mellom regionale kompetansebehov og utformingen av utdanningstilbud (se 1.2.2). Demografiutvalget viser til at desentralisert utdanning har betydning for rekruttering til regionale arbeidsmarkeder, kompetanseutvikling og næringsutvikling (NOU 2020 :15).

I lys av flere distriktskommuners utfordring med mangel på kompetansehevende tiltak, for lite treffsikker etter- og videreutdanning (EVU) og utfordringer knyttet til små arbeidsmarkeder og fagmiljøer, opprettet Kommunal- og distriktsdepartementet en søknadsbasert tilskuddsordning om såkalte kompetansepiloter. Formålet med den nå avsluttede ordningen har vært å stimulere til utvikling av modeller og metoder for mobilisering og tilrettelegging for kompetanseutviklende EVU- og utdanningstilbud i distriktskommuner. Videre ble det i statsbudsjettet for 2024 bevilget 60 millioner kroner til en ny tilskuddsordning for regional kompetanseutvikling og desentralisert utdanning (Finansdepartementet, 2023).

Fleksible utdanninger i vekst

Lov om universiteter og høyskoler § 1–3 bokstav d slår fast at universiteter og høyskoler skal «bidra til livslang læring og tilby etter- og videreutdanning». Også i Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev til universitetene og høyskolene for 2024 uttrykkes en tydelig forventning om at institusjonene følger opp arbeidet med å utvikle relevante etter- og videreutdanningstilbud over hele landet (Kunnskapsdepartementet, 2024). I en situasjon med stor mangel på kompetent arbeidskraft, er en forsterking av mekanismer og insentiver til etter- og videreutdanning¹ nødvendig. Det synes å være tverrpolitisk enighet om at arbeidet med livslang læring må styrkes, og det er i den forbindelse iverksatt en rekke tiltak (se Knutsen et al, 2022).

Flere styringsdokumenter viser til behovet for satsing på fleksibel utdanning (nettbasert og/eller desentralisert). I 2021 kom «Strategi for desentralisert og fleksibel utdanning ved fagskoler, høyskoler og universiteter», med mål om å gi flere mulighet til å ta utdanning uavhengig av livssituasjon og bosted. Viktige innsatsområder i strategien er bedre kobling av tilbud og etterspørsel etter kompetanse gjennom mer samarbeid mellom utdannings- og arbeidslivsaktører, og utdanninger som i større grad treffer behovene i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2021).

Tilstandsrapporten for høyere utdanning for 2023 viser til at fleksible utdanninger har kommet for å bli, med en total andel studenter på om lag 10 prosent av totalen (HK-dir, 2023). Det er særlig den nettbaserte undervisningen som har vært i kraftig vekst de siste årene. Rapporten påpeker at det nok også er langt flere desentraliserte utdanningstilbud enn dem som passer inn under kategoriene «nettbaserte» og «desentraliserte». Gjennomgang av institusjoners studiekataloger tyder på at flere studieprogrammer registrert med «undervisning ved institusjon», likevel er fleksible i praksis (HK-dir, 2023).

Behovet for bedre tilpasset og mer treffsikker EVU er ikke et særnorsk fenomen. EU har for tiden en rekke initiativer på områder. For eksempel er EUs tiltak innen såkalte minikvalifikasjoner og individuelle læringskontoer sentrale for å legge til rette for mer livslang læring. Minikvalifikasjoner er ment å være et svar på arbeidslivets behov for små, korte utdanningsløp som over tid kan utgjøre en samlet og sammenhengende profil. Flere norske universiteter og høyskoler, blant annet Universitetet i Bergen og Universitetet i Agder, har etablert minikvalifikasjoner (Oxford Research, 2021).

Norske utdanningsinstitusjoner har vært avventede til utviklingen innenfor EVU. Selv om norske universiteter og høyskoler tilbyr mange og varierte EVU-er (BDO, 2019), peker både ekspertutvalget for finansiering av universiteter og høyskoler (2022) og Markussen-utvalget (NOU 2019:12) på at insentivene for å tilby arbeidslivstilpasset EVU har vært

¹ Etter- og videreutdanning blir definert på ulike måter, men en vanlig inndeling er å betrakte videreutdanning som studiepoenggivende, i motsetning til etterutdanning, som ikke gir studiepoenggivende (Se for eksempel Markussen-utvalget, NOU 2019: 12).

for svake i Norge, og at norske utdanningsinstitusjoner bør innta en mer utforskende holdning til nyskapingen som skjer på feltet. Egenbetalingsforskriften som trådte i kraft i 2023, var et slikt grep. Endringen skulle gjøre det enklere å opprette betalingstilbud tilpasset personer i arbeid.

Det er den siste tiden tatt flere grep for å øke arbeidslivsrelevansen i utdanningstilbudene og styrke insentivene for å tilby EVU. I 2024 ble endringer i finansieringssystemet for UH-sektoren vedtatt. Endringene gir institusjonene mer tillit, handlingsrom og ansvar for å prioritere. Blant annet flyttes 338,9 millioner kroner fra HK-dir til basisbevilgningen til universiteter og høyskoler (Finansdepartementet, 2024). Videre skal beløpene til institusjonene fra 2025 beregnes basert på avlagte studiepoeng og andelen gradsstudenter som fullfører (framfor antall uteksaminerte kandidater). Tildelingene vil foregå uavhengig av tildelinger til andre universiteter og høyskoler, slik at institusjonene ikke trenger å konkurrere om midlene. Dette grepet har blant annet til hensikt å sikre et utdanningstilbud mer tilpasset behovene i arbeidslivet og etterspørselen fra søkere. Det skal også øke institusjonenes evne og vilje til å tilby EVU (Kunnskapsdepartementet, 2022). Videre ble det nylig kjent at Lånekassen jobber med en helt ny låneordning for de som ønsker å ta kortere, mer fleksible studier ved siden av arbeid. Målet med ordningen er at flere skal ha råd til å videreutvikle kompetansen sin (Kunnskapsdepartementet, 2024).

Fagskolen i vekst

Fagskolene skal gjennom tett dialog med arbeidsmarkedet balansere behov og forventninger i et samfunn som stadig endrer seg. NHOs kompetansebarometer (2023) viser et svært høyt behov for personer med fagbrev innen en rekke fag. Et viktig mål for fagskolene er å tilby korte og praktiske utdanninger som arbeidslivet har behov for (Kunnskapsdepartementet, 2021). I 2023 varslet regjeringen at de vil jobbe for å gi fagskolene mulighet til å opprette egne studietilbud, uten godkjenning (såkalt institusjonsakkreditering). Dette gir fagskolene fullmakt til å etablere, endre og legge ned fagskoleutdanninger. Målet er nettopp å gjøre det enda enklere å opprette og endre utdanninger i tråd med arbeidslivets behov (Kunnskapsdepartementet, 2023). Regjeringen vil senest våren 2025 legge fram en melding til Stortinget om høyere yrkesfaglig utdanning (Regjeringen, 2024).

Kompetansebehovsutvalget viser til et betydelig behov for fagskoleutdannede i tiden framover, og anbefaler at høyere yrkesfaglig utdanning får en tydeligere rolle i utdanningssystemet (Kompetansebehovsutvalget temarapport 1/2022). For første gang er det over 30 000 fagskolestudenter i Norge – som er en dobling siden 2016. For andre år på rad får fagskolene i 2024 penger til 500 nye studieplasser. Midlene skal fordeles av HK-dir, men fylkeskommunene bestemmer selv hvilke fagskoler som får studieplassene. Fylkeskommunene har selv meldt inn behov for flere studieplasser innenfor helse- og oppvekstfag og tekniske fag. Den siste kandidatundersøkelsen for fagskoleutdannede betegner relevansen i fagskoleutdanningene som høy. Kandidatene er i stor grad fornøyde

med sine utdanninger og får relevante jobber når de er ferdige. Yrkesaktiviteten hos tidligere fagskoleutdannede er også høyere nå enn hva den har vært tidligere (Alne, R., Vika, K. S. & Høst, H., 2023).

Kompetansebehovsutvalget (2022) anbefalte at fagskolene samarbeider tettere med UH-sektoren for å imøtekomme kompetansebehov regionalt. Dette kan ses i lys av funn fra den siste kandidatundersøkelsen som viser at flere enn før går fra universitets- og høyskoleutdanning til fagskoleutdanning. Det karakteristiske for fagskolestudenter er nettopp deres lange arbeidserfaring før fagskoleutdanningen. Lengst er denne for kandidater innen helse og velferd (med i gjennomsnitt 16 års arbeidserfaring), deretter for kandidater innen økonomisk og administrative fag (med 15 år) (Alne, R., Vika, K. S. & Høst, H., 2023).

1.2.2 Fylkeskommunens rolle i den regionale tilpasningen av utdanningstilbud

Fylkeskommunene har lenge hatt ansvaret for å utvikle og dimensjonere utdanningstilbudet i videregående opplæring og i offentlige fagskoler samt sørge for karriereveiledning for voksne i sin region. De har også ansvar for å koble det regionale arbeidslivet med utdanningsinstitusjoner på alle nivåer. Fylkeskommunene har etter hvert også fått ansvar for å mobilisere til utdanning og EVU (Meld. St. 27 (2022-2023)), hvor fleksible utdanninger står sentralt. Videre forventes den nye opplæringsloven, som trer i kraft i 2024, å ytterligere styrke fylkeskommunens kompetansepoltiske rolle. Fylkeskommunens helhetlige ansvar for kompetansepoltikken er også tydeliggjort i Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2023-2027 (2023, s. 20). Her er også regionale kompetansepartnerskap nevnt:

Fylkeskommunen har ansvar for å bidra til best mulig samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft og tilbud om utdanning og kompetanse i regionen. Det er derfor viktig at fylkeskommunen tar et helhetlig ansvar for kompetanse- og utdanningspoltikken i fylket. Regionale planer og kompetansepartnerskap, basert på kunnskap om lokale og regionale kompetansebehov, er gode verktøy for å samordne innsatsen.

Selv om en rekke utdanningsinstitusjoner tilbyr og utvikler fleksible utdanninger, peker flere på stor usikkerhet i prognoser og framskrivninger om framtidige kompetansebehov. Denne usikkerheten gjør det krevende å ta langsiktige beslutninger om dimensjonering av studietilbud. Arbeidsgruppen for dimensjonering for framtidens kompetansebehov viser derfor til behov for å prioritere tiltak som kan sikre bedre beslutningsstøtte om opprettelse av utdanningstilbud i tiden framover (Arbeidsgruppe om dimensjonering i UH, 2022). Ekspertutvalget om finansiering av universiteter og høyskoler viser til at en forutsetning for desentraliserte og fleksible utdanningstilbud, er at utdanningsinstitusjonene, fylkeskommunene som kompetansepoltiske aktører og offentlig og privat arbeidsliv

samarbeider for å kartlegge regionale kompetansebehov (Kunnskapsdepartementet, 2022).

Det er en politisk målsetting at dimensjoneringen av det yrkesfaglige opplæringstilbudet er i tråd med arbeidslivets behov for lærlinger og fagarbeidere (St. meld. 14 (2022-2023)). Fagskoleloven stiller strengere krav til koblingen mellom utdanningsinstitusjon og næringsliv enn hva universitetene er pålagt. Koblingen til næringslivet og fylkeskommunen som eier er derfor sentral for opprettelsen av nye studietilbud. Likevel finner Binder Dijker Otte (BDO) i sin kartlegging av etter- og videreutdanningstilbud at fylkeskommunenes strategier i varierende grad omtaler fagskoler og/eller annen EVU. Det er også store forskjeller i fylkeskommunens pengebruk på fagskoler (BDO, 2019).

Deloitte finner i sin evaluering av finansieringssystemet for fagskolene at fylkeskommunene i varierende grad tar en aktiv rolle i å styre utviklingen og sikre god sammenheng mellom tilbud og etterspørsel etter fagskoleutdannede. Deloitte vurderer det som nødvendig å ansvarliggjøre fylkeskommunene ytterligere i det strategiske arbeidet knyttet til å kartlegge og dekke regionale kompetansebehov (Deloitte, 2022). En annen studie viser til at fylkeskommunene for yrkesfag har lagt stor vekt på dimensjonering av studietilbudene ut fra den antatte tilgangen på læreplasser. Det er videre forskjeller mellom fylkeskommunene hvorvidt de i hovedsak dimensjonerer etter søkerens ønsker eller arbeidslivets behov. Samtidig vises det til at fylkeskommunen står fritt til i større grad å dimensjonere utdanningstilbudet ut fra behovene i regionale arbeidsmarkeder (Høst og Reegård, 2019).

En styrket rolle som samfunnsutvikler

Kompetansepoltikken spiller en viktig rolle for fylkeskommunens rolle som samfunnsutvikler. Gjennom regionreformen fikk fylkeskommunen et større ansvar i den nasjonale kompetansepoltikken. Det kompetansepoltiske arbeidet skulle samordnes bedre, og ansvarsområder skulle tydeliggjøres. I dette ligger å formulere mål og skape opplutning om strategier for å nå disse målene. Regionale planer omtales i denne sammenheng som et sentralt virkemiddel. Med regionreformen skulle planarbeidet gjøres mer forpliktende. I planene skal regionale kompetansebehov kartlegges, tilbyderes behov skal formidles, og det skal tilrettelegges for etterspurte tilbud (Meld. St. 22 (2015-2016 og Meld. St. 6 (2018-2019)). Også i *Nasjonal kompetansepoltisk strategi* (2017-2021) beskrives fylkeskommunens styrkede, kompetansepoltiske rolle. Her står det også at de regionale partnerskapene må mobiliseres sterkere.

I forbindelse med fylkeskommunens forsterkede ansvar for samfunnsutvikling og kompetansepoltisk arbeid, ble det i regi av Kunnskapsdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet igangsatt et regionalt utviklingsprosjekt. Prosjektet hadde navnet «Bedre samsvar mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse i regionale arbeidsmarkeder», og hadde som formål å gi fylkeskommunene drahjelp med det

kompetansestrategiske arbeidet, herunder etablering av samarbeidsmodeller. Gjennom prosjektet, som ble avsluttet i 2018, kom de 16 deltakende fylkeskommunene selv fram til en felles standard for fylkeskommunenes kompetansepoltiske arbeid, bestående av følgende tre pilarer:

- 1) Kompetansepoltisk strategi
- 2) Regionale kompetanseforum
- 3) Oppdatert kunnskapsgrunnlag for kompetansebehov

1.2.3 Regionale kompetanseforum

Flere fylkeskommuner har på bakgrunn av pilarene etablert regionale kompetanseforum der utdanningsinstitusjoner, NAV og partene i arbeidslivet som et minimum er representert. Forumene skal medvirke til bedre koordinering og mer forpliktende samarbeid om å møte utfordringene i regionale arbeidsmarkeder (Meld. St. 27 (2022-2023)). Tilsvarende stilles det gjennom Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev til universiteter og høyskoler, forventninger til at UH-sektoren samarbeider med blant annet fylkeskommunene for å prioritere livslang læring og fleksible og desentraliserte tilbud (Kunnskapsdepartementet, 2022). Også i strategien for desentralisert og fleksibel utdanning vises det til kompetanseforumene som en viktig arena for samarbeid om å opprette utdanninger som møter kompetansebehovene i regionale arbeidsmarkeder. Det vises også til behovet for samarbeid om å rekruttere til disse utdanningene: «Det hjelper lite å øke antallet utdanningstilbud og studieplasser dersom rekrutteringen svikter» (Kunnskapsdepartementet, 2021, s. 12; Kunnskapsdepartementet, 2022).

Det kompetansepoltiske feltet er et sammensatt politikkområde med mange aktører og interessenter som favner på tvers av styringsnivåer, partene i arbeidslivet og andre aktører. Det kan eksempelvis være ulike interesser og behov knyttet til utdanningstilbud på regionalt kontra nasjonalt nivå (se for eksempel Samfunnsøkonomisk analyse, 2022). Med det helhetlige ansvaret som fylkeskommunen har fått, kan kompetanseforumene være et viktig verktøy for å utøve den strategiske rollen (Hofstad og Hansen, 2015). I denne sammenheng er det relevant hvem som er representert i forumet og hvor tett på arbeidsmarkedene de ulike representantene sitter. Videre er ledelse av forumet og god koordinering av de deltakende partene sentralt, for eksempel for å sikre felles situasjonsforståelse (KS Konsulent, 2019; Kompetansebehovsutvalget, 2023). (Dette kommer vi tilbake til senere).

Kunnskapsgrunnlaget og øvrige tiltak må også fange opp faktiske behov i arbeidsmarkedet, og de kartlagte behovene bør kobles til opprettelsen av eventuelle nye utdanningstilbud og dimensjonering av studieplassene. Utsynsmeldingen vektlegger viktigheten av at fylkeskommunene selv sørger for et godt kunnskapsgrunnlag som kan ligge til grunn for vurderinger av forholdet mellom tilbud og etterspørsel etter fagskoleutdannede (Kunnskapsdepartementet, 2022). For å få frem denne kunnskapen har

fylkeskommunene i felleskap utarbeidet et indikatorsett som et felles utgangspunkt for analyser. Indikatorsettet skal hjelpe til i beslutninger om dimensjonering av videregående opplæring og fagskole, samt gi innspill til høyere utdanning. HK-dir har fra 2023 ansvaret for å drifte en felles, digital portal for de regionale indikatorene (Meld. St. 27 (2022-2023)).

Kompetanseforumene er i liten grad evaluert. Et unntak er Østfold kompetanseforum, som for ca. fem år siden ble evaluert av KS Konsulent (2019). I rapporten pekes det på at deltakerne i forumet ofte hadde ulike oppfatninger om hvordan behovene i regionen skulle håndteres. Partene i arbeidslivet og utdanningsinstitusjonene kunne ha ulike mål og oppfatninger om hvilke utdanninger som burde oppskaleres eller nedskaleres. Ifølge KS Konsulent var dette en stor barriere i kompetanseforumets arbeid, som skyldtes at utdanningsinstitusjonene ikke var i stand til å snu seg like raskt som arbeidslivets behov endret seg.

2. Kort om teoretisk rammeverk

I ulike styringsdokument omtales de regionale kompetanseforumene både som forum og partnerskap. I Meld. St. 27 (2022-2023) er for eksempel begrepene forum og partnerskap brukt om hverandre. Som de empiriske kapitlene vil vise, bruker også deltakerne ulike benevnelser: «partnerskap», «nettverk», «samhandlingsarena», «referansegruppe», «høringsorgan» og «medvirkningsorgan». I forslaget til standard for fylkeskommunenes kompetansepolitiske arbeid, brukes samarbeidsarena: «Etablere en regional samarbeidsarena for regional kompetansepolitikk» (Hordaland fylkeskommune, 2018, s. 43).

Fra et teoretisk perspektiv kan det hevdes at den ulike begrepsbruken rundt regionale kompetanseforum, beskriver ulike former for samarbeid. I tillegg kan det innvendes at ulike begreper ikke bare er nøytrale ord for ulike empiriske fenomener, men at begrepsbruk også kan ha en normativ funksjon og inngå i politisk retorikk (Røiseland og Lo, 2019). Vi vil derfor kort gjøre rede for det teoretiske rammeverket vi har anvendt i vår analyse av datamaterialet.

Vanligvis forstås nettverk som en bredere og mer uformell samarbeidsform enn partnerskap, som på sin side er mer strukturert og forpliktende. Mens formålet med et nettverk ofte er å dele informasjon, økonomiske ressurser, kunnskap eller støtte, retter partnerskap seg oftere inn mot å løse et spesifikt problem eller oppnå felles mål. Graden av formalisering er som oftest også ulik; partnerskap formaliseres oftere gjennom avtaler eller kontrakter.

Et partnerskap kan defineres som «en vedvarende samarbeidsrelasjon mellom minst to prinsipaler som overfører ressurser til partnerskapet, og hvor de ulike partene har et medansvar for utfallet» (Peters 1998:12-13). I et partnerskap avhenger resultater av deltakerne; deres engasjement, arbeid og forpliktelse. At medlemmene deltar aktivt i den aktuelle arenaen er grunnleggende for at samarbeid kan oppstå, vedlikeholdes og utvikles (Hofstad & Hanssen, 2015).

Røiseland (2013, s. 313) utbroderer Peters' (1998) definisjon ved å vise til at prinsipaler innebærer at personer som deltar i partnerskapet har mulighet til å forplikte andre. Dette vil som regel innebære at deltakerne representerer en organisasjon. Deltakerne er derfor enten fra organisasjonens ledelse eller har fått delegert myndighet til å representere organisasjonen i partnerskapets arbeid. Videre viser definisjonen til at det foregår utvekslinger av vesentlige ressurser i et partnerskap. Når utfordringer forsøkes løst gjennom partnerskap, innebærer det ofte at enkeltaktører taper kontroll over et gitt område på kort sikt. Forventningen er at tap av kontroll på kort sikt, veies opp med gevinster på lengre sikt. Ved å «legge noe på bordet» og invitere andre aktører til å delta, mene og beslutte, påtar aktører seg en risiko i forhold til det endelige utfallet, som alle

deltakere har et medansvar for. Ofte må aktørene «fristet» til «attraktive tap» (ibid. s. 320), som på sikt kan gi gevinst. Senere i rapporten tematiserer vi slike «attraktive tap» i forbindelse med mulig reduksjon av overlappende forum.

Røiseland (2013) argumenterer for at en slik definisjon favner vidt og dermed inkluderer mange former for samarbeid. I et forsøk på å utarbeide et mer finmasket begrepsapparat, skiller han derfor mellom byttebaserte, koopterende og institusjonelle partnerskap. Klassifiseringen har utgangspunkt i ulike styringsformer og sier dermed også noe om hvordan ulike partnerskap kan styres. Mens byttebaserte og koopterende partnerskap i større grad tar utgangspunkt i henholdsvis marked og hierarki, betegner institusjonelle partnerskap en bestemt type nettverksstyring der det er få hierarkiske relasjoner blant deltakerne. Som Røiseland (2013, s. 317) viser til, må slike partnerskap bygge på en felles forståelse av problemet som skal løses og hvilke midler som er tilgjengelige. Gjensidig tillit og forpliktelse blir derfor viktig. Institusjonelle partnerskap etableres ofte for å håndtere komplekse problemer der samarbeid på tvers av forvaltningsnivåer og sektorer er nødvendig. Slike partnerskap har derfor ofte flere deltakere.

Når det gjelder resultater av partnerskapsarbeid, kan dette være krevende å konkretisere. Det er dette Carol Weiss tematiserer i sin klassiske artikkel om hvordan ny kunnskap og informasjon «kryper» inn i og former beslutningsprosesser, uten at aktørene nødvendigvis kan gjøre rede for hvordan det har skjedd, hva som er valgt og hva som er valgt bort (Weiss, 1980).

Kompetanseforumenes mange deltakere stiller store krav til samordning, ledelse og forpliktelse fra deltakerne. Komplekse strukturer kan også by på styrings- og koordineringsutfordringer for fylkeskommunene og få innvirkning på kompetanseforumenes betydning. Et sentralt dilemma er at slike partnerskap verken kan styres for hardt eller for løst (Røiseland og Vabo, 2016). Med det menes at overdreven direkte styring fra fylkeskommunen, som ansvarlig for kompetanseforumet, lett kan føre til konflikter og spenninger. For løs styring vil på den annen side kunne resultere i manglende måloppnåelse, fragmenterte bidrag og tiltak som ikke i tilstrekkelig grad er knyttet til øvrig innsats på kompetansefeltet.

Vellykket ledelse av denne typen prosesser inneholder derfor gjerne en kombinasjon av «hands-on» og «hands-off» virkemidler (Torfing, Peters, Pierre og Sørensen, 2019). Hands-off virkemidler refererer til ulike former for tilrettelegging og innramming av partnerskapets arbeid. Det kan for eksempel dreie seg om å utarbeide riktige insentiver og mekanismer som øker aktørenes bidrag, men det kan også handle om å utvikle felles narrativ om hvorfor det er viktig at aktørene drar i samme retning. Lederen av et partnerskap må være i stand til å tilrettelegge for dialog og forhandling og inneha god prosess- og forankringskunnskap. I dette ligger blant annet kunnskap og forståelse om

når, hvor ofte og hvor en sak bør forankres (Koppenjan og Klijn, 2014; Provan og Kenis, 2008).

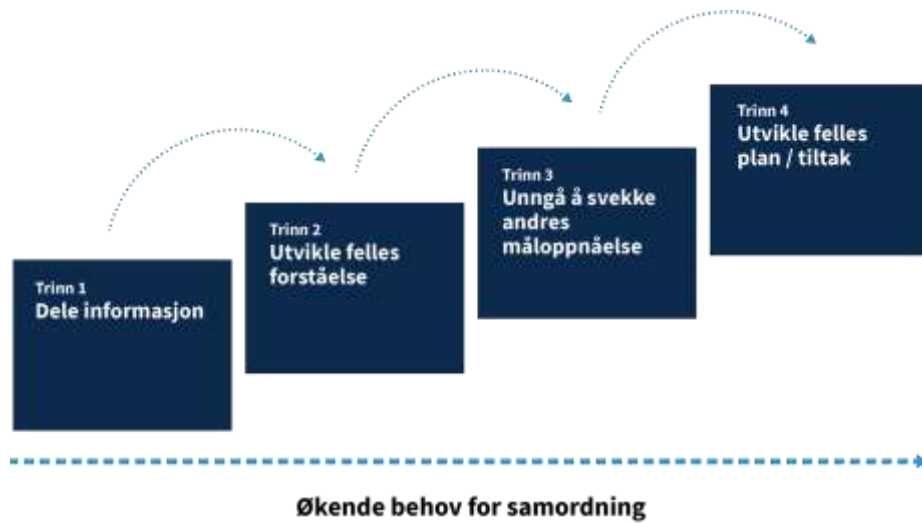
Hands-on-virkemidler kan på sin side handle om prosessuelle faktorer som aktører, arenaer og tillit i nettverket. Eller det kan dreie seg om direkte deltakelse der man kan lede gjennom argumentasjon, agendasetting og koalisjonsbygging (Torfing, Peters, Pierre og Sørensen, 2019). Bergsholm (2021) viser i sin undersøkelse av regionalt kompetanseforum Hordaland til ledelses-, relasjons- og nettverkskompetanse internt i fylkeskommunen som det mest betydningsfulle for forumenes arbeid og resultater. I dette inngår blant annet evnen til å kommunisere med de ulike deltakerne i nettverket og forstå deltakernes kontekst og situasjon (Hofstad og Hansen, 2015). Empirien og våre analyser og vurderinger vil ses i lys av de teoretiske perspektivene.

2.1 Analytisk tilnærming

Som et analytisk rammeverk har vi benyttet utvalgte evalueringskriterier hentet fra OECDs DAC-kriterier. Kriteriene er ofte brukt som utgangspunkt for å evaluere og gjøre vurderinger av offentlige virkemidler. Følgende kriterier er lagt til grunn for vår analyse:

- **Relevans:** Er kompetanseforumene godt tilpasset behovene som etterspørres fra arbeidslivet og for å nå de relevante politiske målsettingene?
- **Koherens** (sammenheng): Hvor godt er kompetanseforumene tilpasset omgivelsene, og i hvilken grad overlapper det med andre virkemidler/tiltak? Er det glippsoner på området?
- **Virkning** (betydning): Hva har skjedd som følge av kompetanseforumene, både positivt og negativt?

I tillegg har vi brukt DFØs (2023) samordningsstige til å vurdere graden av samordning i kompetanseforumene.



Stigen beskriver fire trinn, som representerer ulike grader av samordning. Trinn nummer 1 (dele informasjon) representerer et lavt ambisjonsnivå, hvor arbeidet begrenser seg til utveksling av informasjon, erfaring og kunnskap. Her er det opp til hver enkel deltaker å vurdere om og hvordan man tilpasser seg informasjonen man tilegner seg gjennom møtet. Trinn 2 (utvikle felles forståelse) viser til noe sterkere samordning og gjensidig tilpasning, hvor man på grunnlag av informasjonsdelingen og dialogen (jf. trinn 1) samarbeider om å utvikle en felles problem- og løsningsforståelse. På trinn 3 (unngå å svekke hverandres måloppnåelse) er deltakerne så integrerte at man gjennom dialog/forhandlinger endrer sine planer/policy for å unngå å svekke andres måloppnåelse. På det høyeste nivået for samordning (trinn 4: utvikle felles plan/tiltak) samarbeider partene om å utvikle strategier, planer eller tiltak på tvers av aktører og sektorer. På dette nivået oppnås synergieffekter av samordningen (DFØ, 2023). Empirien vil ses i lys av DAC-kriteriene og samordningsstigen.

3. Metode

I det følgende presenteres oppdragets metode. Vår datainnsamling har bestått av dokumentanalyser, intervjuer og casestudier.

3.1 Dokumentanalyse

Kartleggingen (oppdragets del A) bygger på dokumentstudier av regionalt planverk, og dokumenter knyttet til forumene, som mandater, deltakeroversikter og møtereferater. Der nødvendig informasjon ikke var tilgjengelig, ble vi nødt til å spore opp informasjon gjennom andre kilder, som nettsider, presentasjoner og lignende. Vi har også benyttet intervjuer for å supplere og oppklare informasjon der det har vært nødvendig. Videre har vi kontaktet flere fylkeskommuner direkte for å etterspørre nødvendig dokumentasjon. Dette gjelder særlig møtereferatene, hvor referatene i flere tilfeller ikke var offentlig tilgjengelig.

Følgende informasjon ble innhentet og analysert fra de ulike fylkeskommunene:

- Hvilke planer finnes? (Regional plan, kompetansestrategi, handlingsprogram og årlig strategi)
 - Når ble kompetansestrategien vedtatt?
- Målsetting og målgrupper for arbeidet
- Navn på kompetanseforum og eventuelle lokale forum
- Når ble forumet og eventuelle lokale forum etablert
- Organisering
 - Deltakerne, antall og roller
 - Antall forum, eksempelvis lokale forum
- Mandatet som er gitt forumet/forumene

3.1.1 Møtereferatsanalyse

Videre gjennomførte vi analyser av alle 43 møtereferatene vi fikk tilgang til. Møtereferater er analysert for syv av forumene (Nordland, Troms og Finnmark, Trøndelag, Vestland, Innlandet, Rogaland og Østfold). Det foreligger ikke referater fra Agder, Vestfold og Telemark, Oslo og Møre og Romsdal, da disse per i dag ikke har kompetanseforum. For Viken/Østfold har vi kun fått tilgang til ett møtereferat. Vi har for de syv forumene gjennomgått referater fra de siste to årene. Følgende referater er gjennomgått:

Region	Antall referater gjennomgått	Type referat
Nordland	4	Ett fra styringsgruppa og tre fra lokale forum
Troms og Finnmark	8	Styringsgruppemøter
Trøndelag	7	Kompetanseforum Trøndelag
Vestland	8	Kompetanseforum Vestland
Innlandet	12	Hadeland, Lillehammer, Valdres og Kongsvingerregionen (lokale forum)
Rogaland	3	Kompetanseforum Rogaland
Østfold	1	Styringsgruppen
Totalt	43	

Det er gjort en gjennomgang av deltakelse og frafall i møtene. Formålet med denne gjennomgangen var å analysere eventuelle mønstre i forfall. Videre har vi gjennomført en innholdsanalyse av møtereferatene. Formålet med analysen har vært å få innblikk i hva slags saker som diskuteres i møtene, om det foreligger planer for oppfølging av sakene og om det fattes vedtak/beslutninger, eventuelt hva disse består i.

3.2 Intervjuer

Vi har gjennomført totalt 41 intervjuer med deltakere i kompetanseforum. For hvert kompetanseforum/fylke har vi intervjuet minimum tre personer fra følgende aktørgrupper:

- NHO
- LO
- NAV
- KS
- UH-representant
- Representanter fra fylkeskommunen

3.3 Casestudier

Gjennom datainnsamlingen har vi viet særlig oppmerksomhet til fire strategisk utvalgte kompetanseforum. Disse har fungert som en form for caser hvor vi har intervjuet et større

antall involverte aktører enn i de andre forumene. Denne tilnærmingen hadde som formål å bidra med en dypere forståelse av hvilken funksjon og nytte kompetanseforumene har hatt og kan ha i sin region.

3.3.1 Caseutvalg

Innlandet ble valgt fordi fylket har stor geografisk utstrekning, et høyt antall kommuner og en særegen organisering hvor de lokale forumene er knyttet til Karrieresentre. Trøndelag ble valgt fordi kompetanseforumet er under utvikling, og det var derfor interessant å undersøke Trøndelag som et pågående utviklingsarbeid. Nordland ble hovedsakelig valgt fordi fylket er blant de områdene med størst arbeidskraftbehov og hvor samtlige av kommunene, med unntak av Bodø, er definert som distriktskommuner (sentralitetsindeks 4-6). Østfold ble valgt på bakgrunn av at det er et mer etablert kompetanseforum som har fungert over lengre tid. Dette er også en interessant case fordi det er gjort noen andre valg med tanke på møteform og målgruppeorientering. Østfold har ikke lokale forum.

Funn fra de fire case-fylkene vil ikke presenteres gjennom egne kapitler. Beskrivelsene inngår i den helhetlige gjengivelsen av empiri og analyser, på lik linje med de andre kompetanseforumene. Gjennom rapporten vil det imidlertid være en hyppigere henvisning til, og bruk av eksempler fra, disse fylkene, særlig i diskusjonene om hvordan arbeidet med kompetanseforumene fungerer og mulige utviklingsmuligheter.

3.4 Observasjoner

Vi har utover dette deltatt på Pandaseminarer i Stavanger i oktober, hvor det strategiske nettverket for kompetanseforumene møttes. Det strategiske nettverket består av deltakere fra de ulike kompetanseforumenes sekretariater. Videre har vi observert et møte i Vestland kompetanseforum, og vi har deltatt på et møte i strategisk nettverk.

3.5 Referansegruppe

I forbindelse med oppdraget har det vært opprettet en referansegruppe. Referansegruppen har bestått av åtte personer fra følgende institusjoner/sektorer: partene i arbeidslivet, Universitets- og høyskolerådet, fagskolesektoren, kommunesektoren og fylkeskommunalt ansatte med erfaring fra kompetanseforumene. Kunnskapsdepartementet var også representert. Det ble gjennomført ett møte med referansegruppen 12. februar 2024, hvor foreløpige funn og vurderinger ble presentert og diskutert. Diskusjonen har vært brukt inn i vårt analysearbeid.

3.6 Metodiske utfordringer

Møtoreferatsanalysen ble påvirket av at det i flere tilfeller var vanskelig å få tak i møtoreferater. Vi hadde forventet at dette var åpent tilgjengelig på fylkeskommunenes nettsider, men måtte i flere tilfeller henvende oss direkte til fylkene for å etterspørre referater. Kvaliteten på referatene var også lavere enn vi hadde forutsett. Det gjorde vurderinger av frafall/oppmøte, sakstyper og type beslutninger mer krevende.

Intervjudeltakerne har villig stilt opp og delt av sine erfaringer og refleksjoner rundt deltakelse i kompetanseforumene. Vi vil derfor benytte anledningen til nok en gang takke alle som har stilt til intervju. Med tanke på rammen for oppdraget er det gjennomført et stort antall intervjuer. Det skulle normalt gi et solid grunnlag for tydelige funn. Samtidig er det en viss variasjon i det samlede empiriske grunnlaget. Som nevnt varierte tilgangen til relevante dokumenter, og i tillegg var det et visst spenn i intervjudeltakernes tilbakemeldinger om hvordan forumene fungerer. Årsakene til dette spennet kan være flere.

For det første har flere av aktørene åpenbare og tidvis ulike interesser. For det andre kan forventningene variere til hva kompetanseforumene skal være. Ulike forventninger vil gi utslag i forholdsvis forskjellige vurderinger av måloppnåelse og innflytelse. For det tredje er det kompetansepoltiske feltet sammensatt og komplekst. Flere intervjudeltakere snakker i overordnede termer, og det kan være krevende å stille tilstrekkelig presise spørsmål og få grep om konkret arbeid og resultater. Også her vil regionale tilpasninger og kost/nytte-vurderinger være sentrale. Sist, men ikke minst har kompetanseforumene ulik fartstid. Mens enkelte har funnet sin form, er andre i en mer utforskende fase. Aktørene i de etablerte forumene snakker naturlig nok tydeligere om relevans og virkning. Samlet sett vurderer vi likevel datagrunnlaget til å være tilstrekkelig solid for å vurdere betydning hittil, samt komme med anbefalinger for videre utvikling.

4. Kartlegging av kompetanseforumene – organisering og struktur

Oppdragets del A har bestått av en kartlegging av de regionale kompetanseforumene. Det har til nå eksistert lite systematisk kunnskap om kompetanseforumene, hvordan de arbeider og hvilken funksjon og betydning de har for sin region. Formålet med dette kapitlet er derfor å beskrive trekk ved forumene og slik sett bidra til en mer systematisk oversikt.

Kartleggingen inkluderer beskrivelser av hvordan forumene er organisert, deltakere, mandater, målgruppeprioriteringer, møtedeltakelse, arbeidsformer og saksbredde. Informasjonen som kommer frem i dette kapitlet er viktig for forståelsen av kompetanseforumenes virke, utviklingstrekk og forskjeller og likheter mellom dem. Samtidig inngår beskrivelsene som et grunnlag for vurderinger av hvilken betydning forumene har i sin region og i hvilken grad de bidrar til samsvar mellom etterspørsel av kompetanse og utdanningstilbud i fylket.

4.1 Likheter og ulikheter

Det finnes i dag syv kompetanseforum. Dette er Innlandet, Nordland, Vestland, Trøndelag, Østfold, Rogaland og Arktis (Troms og Finnmark). Åtte fylker har ikke kompetanseforum per i dag, men flere er i ferd med å opprette slike (se kapittel 4.3, 4.7 og vedlegg 1 for mer informasjon om situasjonen per fylke).

Hovedfunnet i kartleggingen er at det er regionale variasjoner i organisering og struktur mellom kompetanseforumene, men mye er også forholdsvis likt. Når det gjelder hvilke aktører som er invitert inn som deltakere i kompetanseforumene, er det små forskjeller. Nær sagt alle intervjudeltakere har vært opptatt av at forumet ikke må bli for stort. Ambisjoner om å begrense antall deltakere fører til mindre variasjon mellom fylkene. Tilnærmingen fra mandatene og intervjudeltakerne om at deltakerne skal bestå av den øverste lederen i organisasjonene som er representert, gjelder på tvers av nær samtlige forum. Det er imidlertid noe variasjon når det gjelder politisk representasjon i forumene.

Videre arbeider alle etter det samme overordnede målet om å avdekke behov og bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i sine regioner. Mandatene og målsettingene for de enkelte forumene synes ellers å ligne hverandre, til tross for noe ulike formuleringer og delmål (se kap. 4.4). Også arbeids- og møteformen mellom forumene har små variasjoner.

De etablerte kompetanseforumene har kommet ulikt i løypa. De eldste skriver seg over fem år tilbake i tid. Andre er nylig etablert eller i ferd med å etableres. Disse forumene jobber derfor med å finne en fungerende arbeidsform og organisering. For eksempel ble Kompetanseforum Rogaland etablert i 2022, og har frem til nå blitt benyttet som en form for referansegruppe for utarbeidelse av Regional kompetanseplan. Kompetanseforum Østfold har på sin side holdt på siden 2017.

I tabellen under har vi oppsummert noen sentrale trekk ved organiseringen av de ulike kompetanseforumene:

Kompetanseforum	Antall medlemmer i forumet	Deltakere	Leder av forumet	Andre organ tilknyttet forumet (utenom sekretariat)	Lokale kompetanseforum
Kompetanseforum Arktis	11	Divisjonsdirektør for Næring og Kompetanse, Nærings sjef, avdelingsleder voksenopplæring, integrering og kompetanse, NHO, Entreprenørforeningen - Bygg og Anlegg, KS, LO, NAV, UiT (to representanter), Samisk Høyskole, Fagskolen i Nord	Har byttet mellom administrativ og politisk ledelse og skal gjøre en ny vurdering av om man skal gå tilbake til politisk ledelse våren 2024.	Arbeidsgruppe (4 personer)	Nei, men spørsmål skal opp til ny vurdering våren 2024.
Kompetanseforum Innlandet	12	Fylkesordfører, Fylkeskommunedirektør, KS, Statsforvalteren, NHO, LO, NAV, Innovasjon Norge, Høgskolen i Innlandet, NTNU, Fagskolen Innlandet, Administrativ ledelse i fylkeskommunen	Fylkesordfører (politisk)	-	9 (Gjøvik, Gudbrandsdal, Gran, Hamar, Kongsvinger, Lillehammer, Tynset, Elverum, Leira)
Kompetanseforum Nordland	14	Fylkesråd for utdanning og kompetanse, fylkesråd for plan og næring, fylkesdirektør, NAV, KS, NHO, LO, Nord Universitet, UiT, Statsforvalteren, Voksenopplæringsforbundet, Helse Nord, Distriktsentret, Kompetanseforbundet	Fylkesråd for utdanning og kompetanse og fylkesråd for plan og næring, i samarbeid (politisk)	Ingen	3 (Nordfylket, Salten, Helgeland)
Kompetanseforum Trøndelag	15	Fylkesdirektøren, Fylkesdirektør for plan, næring og kulturminner Næringsalliansen for Trøndelag, NAV, LO, NHO, VOFO, Trøndelag høyere yrkesfagskole. KS, NTNU, Nord universitet, Statsforvalteren,	Fylkesdirektøren (administrativt)	Statistikkutvalg	6 (Namdalen, Fosen, Midt-Trøndelag, Trondheimsregionen, Sør, Orkdalsregionen)
Kompetanseforum Vestland	13	Fylkesdirektør innovasjon og næringsutvikling, Fylkesdirektør for opplæring og kompetanse, UiB, Høgskolen på Vestlandet, Norges Handelshøyskole, Fagskolen Vestland, NHO, LO, KS, Helse Vest, NAV.	Fylkesdirektør innovasjon og næringsutvikling og fylkesdirektør for opplæring og kompetanse, leder forumet i samarbeid (administrativt)	Statistikkutvalg	5 (Nordhordland, Sunnhordland, Hardanger/Voss, Sogn, Fjordane)

		Fast møtene fra fylket er også Seksjonsleder for forskning, kompetanse og internasjonalisering seksjonsleder for kompetanse, sekretariats leder Avdeling for Opplæring og kompetanse			
Kompetanseforum Østfold	8 i styringsgruppen (arbeidsformen skiller seg, og det er en utvidet gruppe med ca. 60 deltakere)	Fylkesdirektør Kultur, næring og klima, fylkesdirektør, Opplæring og kompetanse, NHO, NAV, LO, KS, Statsforvalteren, Høgskolen Østfold	Leder for Kompetanseforum (administrativt, egen stilling)	Koordineringsteam/prosjektgruppe/arbeidsguppe	Nei (koordineringsteam/prosjektgruppe)
Kompetanseforum Rogaland	8 (skal utvides med nye aktører)	Avdelingssjef kultur- og næringsavdelingen, Seksjonssjef næring og kompetanse, avdelingssjef opplæringsavdelingen, Universitetet i Stavanger, Høgskulen på Vestlandet, NAV, NHO, LO, KS, Statsforvalteren	Fylkesordfører (ikke endelig vedtatt)	Politisk og adm. styringsgruppe og prosjektgruppe	I prosess med å opprette lokale forum, per i dag ikke endelig avklart hvor og hvordan.

4.2 Hvem deltar i kompetanseforumene?

Når det gjelder sammensetning av deltakere i kompetanseforumene, er det som sagt lite forskjeller mellom regionene. De samme aktørene er i hovedsak representert.

Kjerneaktørene består av arbeidslivsorganisasjonene (NHO og LO), representanter for universiteter/høgskoler som finnes i fylket, fylkeskommunale fagskoler, Statsforvalter og KS. Eksempler på andre type aktører som er involvert i enkelte fylker er helseforetak, Distriktsenteret, Kompetanseforbundet, Innovasjon Norge og VOFO. Videre er det noen variasjoner knyttet til hvor mange representanter fra fylkeskommunen som deltar. Fra noen fylker møter mange fylkeskommunalt ansatte som tilhørere til forumet. Det bekreftes også gjennom møtereferatsanalysen som er nærmere omtalt nedenfor.

Vi kan ellers konstatere at det er relativt mange aktører som deltar i kompetanseforumene. Som et eksempel består Innlandet kompetanseforum av 12 medlemmer i styringsgruppen. I tillegg har Innlandet ni lokale forum, med minimum syv medlemmer i hvert. Totalt er ca. 75 personer involvert, noe som innebærer at det er satt av betydelige ressurser til arbeidet.

Nesten alle intervjudeltakere understreker at forumet ikke må bli for stort. Årsaken er at man ønsker å skape tillit, relasjoner og en dynamikk som legger til rette for gode og åpne diskusjoner. Vi finner flere eksempler på aktører som har ønsket å delta i kompetanseforumene, men som har fått avslag fordi deltakerne ikke har ønsket å utvide forumet med flere, faste medlemmer. Som alternativ inviteres disse aktørene heller inn i enkelte møter for å orientere om aktuelle forhold. I ett av forumene beskrives «et veldig trykk på fylkesadministrasjonen grunnet alle som vil inn i forumet».² Andre steder beskrives det som en utfordring at det er mye utskiftninger av deltakere, både i form av at det er ulike personer som møter (varaer), og at de faste medlemmene byttes ut. Dette gjør det mer krevende å skape kontinuitet i arbeidet, blant annet fordi det tar tid for nye medlemmer å sette seg inn i kompetanseforumets mandat og virke.³

4.2.1 Øverste ledelse er representert i forumene

Deltakerne kompetanseforumene er i all hovedsak øverste leder for organisasjonen de representerer. Kompetanseforumene er ikke beslutningsorganer, og i et slikt «mykt» styringsverktøy bør partene være mer eller mindre likeverdige ettersom samarbeidet er basert på deliberasjon og tillit, snarere enn formelle styringslinjer (Røiseland, 2013). Deltakende aktører har dermed selv ansvaret for hvordan de, i egen organisasjon, skal arbeide videre med problemstillinger og diskusjoner som er luftet i forumene.

Hva som skjer i forlengelsen av kompetanseforumenes møter er i stor grad utenfor fylkeskommunenes formelle styring og kontroll (med unntak av de fylkeskommunalt eide fagskolene og videregående skolene hvor fylkeskommunen har formelt styringsansvar). Arbeidsformen gjør det vesentlig at deltakerne i kompetanseforumene har beslutningsmyndighet i egen organisasjon, slik at de kan forplikte og følge opp arbeidet.

4.3 Fire fylker har etablert lokale forum

I fire fylker er det etablert det som blir omtalt som lokale kompetanseforum. Lokale kompetanseforum er forum som er knyttet til mindre geografiske områder innad i fylkene. Organisatorisk er disse forumene enten koblet til regionrådstrukturen eller karrieresentre. Forumene har ulik tilknytning til kompetanseforumene sentralt, og ledelsen og deltakelsen varierer mer enn hva den gjør på fylkesnivået. Ledelsen og organiseringen av de lokale forumene varierer heller ikke bare mellom fylker, men også innad i enkelte fylker. Et hovedfunn er at de lokale forumene nyter stor grad av autonomi. Dette har gitt variasjon i deltakerkonstellasjon, arbeidsform og selve tenkningen rundt hva de lokale forumene skal bidra med.

² Representant for LO

³ Representant for LO

I Innlandet er det nylig etablert en ny struktur med ni karrieresentre. Strukturen bygger videre på modellen fra tidligere Oppland fylke. Hvert av de ni karrieresentrene er tilknyttet et lokalt kompetanseforum. Vi understreker at det her er forskjeller innad i fylket, men i hovedsak er det leder for det aktuelle regionrådet som er satt til å lede det lokale kompetanseforumet, mens daglig leder for karrieresenteret er sekretær. Forumene består blant annet av representanter fra fylkesadministrasjonen, kommuner, NAV, lokalt næringsliv og rektorer ved videregående skoler. Der det er studiesentre, er disse også representert i forumet.

Fylkeskommunen i Innlandet forteller at det har vært et bevisst valg fra deres side å gi de lokale forumene frihet til å utforme samarbeidsmodellen slik de selv ønsker. Informanter fra Innlandet fylkeskommune forteller at det er igangsatt et arbeid for å samordne forumene bedre og at det er behov for å etablere en bedre kobling mellom kompetanseforumet regionalt og det arbeidet som gjøres på lokalt nivå.⁴

I Nordland er det etablert tre lokale kompetanseforum. I likhet med Innlandet er arbeidet koblet opp til karrieresenterstrukturen. Karrieresentrene har ansvar for hver sin region: Nordfylket, Salten, og Helgeland. Regionene er videre koblet til de videregående skolene, eller det informantene omtaler som senteriskoler. Rektorene for senteriskolene leder forumene, og lederne av karrieresentrene er sekretærer. Møtene som arrangeres alternerer på lokasjon og kobles opp mot bedriftsbesøk i det aktuelle området. Inntrykket fra intervjuene med representanter fra de lokale forumene er at de har koblet seg tett opp mot lokalt næringsliv. En rektor som leder et lokalt kompetanseforum forteller at det er viktig med næringstilknytning, og at man som rektor «møter nok skolefolk i hverdagen», slik det formuleres.⁵

I Trøndelag er de lokale kompetanseforumene koblet til regionrådstrukturen, som til sammen utgjør syv regionråd. Det vises likevel til at strukturen er under utvikling og at arbeidet ikke har kommet like langt overalt. Først ut til å etablere lokale kompetanseforum i Trøndelag var Namdalen, Fosen og Trøndelag Sør, mens andre nå kommer etter. Her er det også avsatt noen midler til etablering. I likhet med de andre fylkene er de lokale forumene i Trøndelag gitt stor autonomi. Fylket har latt det være opp til regionrådene selv å finne ut av sammensetning og arbeidsform, og forumene beskrives fra fylkeskommunens side som selvdrevne, med engasjerte personer involvert.⁶

Det siste av de fire fylkene hvor det er etablert lokale forum, er Vestland. I Vestland finnes det fem lokale kompetanseforum. Nordhordland kompetanseforum er ledet av Nordhordland næringslag, Sunnhordland kompetanseforum er ledet av Samarbeidsrådet for Sunnhordland, og Hardanger/Voss kompetanseforum er ledet av Hardangerrådet. I Sogn kompetanseforum er det Sogn regionråd som leder forumet, og i Fjordane kompetanseforum er forumet ledet av enhetsleder for næring og samfunn i Sunnfjord kommune. En representant fra Vestland fylkeskommune viser til at organiseringen av

⁴ Representanter fra Innlandet fylkeskommune

⁵ Representant fra en videregående skole

⁶ Representanter fra Trøndelag fylkeskommune

lokale forum varierer mellom regionene, men at det skal være en fast kjerne av deltakere i hvert forum. Dette er aktører fra kommunesektoren, lokalt næringsliv og næringsklyngene, rektorer fra de videregående skolene, karrieresenter og NAV. Utover dette er deltakelse og ledelse opp til det enkelte forum.⁷

I Rogaland, hvor kompetanseforumet til nå har blitt benyttet som en referansegruppe til arbeidet med regional kompetanseplan, er de i ferd med å vedta en mer permanent struktur på partnerskapet. Her skal det også etableres lokale kompetanseforum, men det er ikke avklart hvordan dette skal løses. I Troms og Finnmark skal Arktis kompetanseforum på nytt vurdere opprettelse av lokale forum i løpet av våren 2024.⁸

4.4 Mandater og kobling til regionale planer

De overordnede beskrivelsene av kompetanseforumenes mandater og formål er i stor grad sammenfallende. Typiske formuleringer er at det skal «skapes bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i regionen», det skal «skapes regionale samarbeid», det skal «identifiseres og brytes ned barrierer for regional samhandling», «deles informasjon og kunnskap», «avdekkes kompetansegap» og «utenforskap skal motvirkes». Begrepene mandater, formål og mål brukes noe om hverandre, men den overordnede beskrivelsen av retningen for forumenes arbeid er i stor grad den samme.

Det varierer hvor omfattende mandatene er, og om det er utarbeidet føringer og retningslinjer for de andre enhetene med tilknytning til forumet. For eksempel har sekretariatet i Nordland kompetanseforumet et eget mandat. Mandatet beskriver møtестruktur, finansiering og framgangsmåten for rapportering. Det er også utarbeidet egne mandater for de lokale forumene i Nordland. Forumene skal synliggjøre kompetansebehov i delregionene, føre dialog med relevante aktører i sine regioner og igangsette aktiviteter i henhold til forumenes målsettinger. Også i Trøndelag har kompetanseforumets statistikkutvalg et eget mandat for arbeidet.

En annen forskjell mellom mandatene, jf. partnerskapsdiskusjonen, er omtalen av grad av forpliktelse i arbeidet. Vestland omtaler eksempelvis kompetanseforumet som «et forpliktende samarbeid». De skriver i mandatet at forumet skal fungere som «en overordnet styringsgruppe i utarbeidelsen og revisjonen av regionale styringsdokumenter på kompetanseområdet» (Vestland fylkeskommune, 2020). Østfold skiller seg også ut med sine kriterier for deltakelse. De omtaler i tillegg «innovasjon» som et av målene for kompetanseforumets arbeid. Videre er Kompetanseforum Nordland det eneste forumet

⁷ Representant fra Vestland fylkeskommune

⁸ Intervjuer med representanter fra Rogaland og Arktis kompetanseforum

som omtaler den regionale kompetansestrategien i sitt mandat. Forumet er i mandatet gitt ansvar for å følge opp strategien (Nordland fylkeskommune, 2023).

Noen forum går lengre i å identifisere delmål og konkrete oppgaver enn andre. Det varierer imidlertid hvor konkrete disse formuleringene er. I noen tilfeller skiller de seg lite fra de overordnede målbeskrivelsene. For eksempel beskrives «forbedre informasjonsflyten» og «sørge for oppdaterte situasjonsbeskrivelser» som oppgaver i noen forum. Innlandet har for eksempel utformet noen mer konkrete oppgaver for forumet. Et av dem er knyttet til målet om å avdekke kompetansebehov i regionen. Dette skal gjøres gjennom bestilling av statistikk og analyser, og gjennom innhenting av innspill fra bransjer og regioner. Andre eksempler på oppgaver er å «teste ut metoder og tiltak for å avdekke kompetansebehov» og «søke staten om å opprette pilotprosjekter for å teste ut ulike arbeidsformer for å avdekke kompetansebehov og tilby konkrete kompetansehevingstiltak og utdanningstilbud» (Innlandet fylkeskommune, 2021). I Vestland står det i mandatet at forumet skal «sette i gang prosjekter ved behov», herunder prosjekter på tvers av bransjer og regioner. Kompetanseforum Vestland har utover dette fått eksplisitt ansvar for å mobilisere til økt bruk av etter- og videreutdanning og for å påvirke nasjonale styringsmakter for å forbedre rammevilkårene for regional kompetansepolitikk (Vestland fylkeskommune, 2023).

Alle fylkene som per i dag har etablert kompetanseforum har regionale kompetansestrategier. Unntaket er Østfold som foreløpig ikke har etablert en egen strategi etter fylkesoppløsingen. Troms og Finnmark har heller ikke etablert en felles kompetanseplan. Noen fylker har også opprettet tematiske planer med relevans for kompetanseforumenes arbeid. Eksempler er Innlandet som har opprettet *Strategi for fleksibel og desentralisert høyere utdanning* og Vestlandets *Regional plan for innovasjon og næringsutvikling*. Flertallet av fylkene omtaler også kompetansepolitiske spørsmål i sine planstrategier.

Kompetanseforumene er gjennomgående lite omtalt i de fylkeskommunale planene og strategiene. Forumene er for eksempel ikke omtalt i kompetansestrategiene til Innlandet, Finnmark og Vestland. I Nordland sin kompetansestrategi er kompetanseforumet omtalt én gang i forbindelse med opprettelsen (Nordland fylkeskommune, 2020). Unntaket er Trøndelags kompetansestrategi, som kompetanseforumet er medforfattere av, sammen med fylkeskommunen. Strategien har blant annet et eget kapittel hvor forumet omtales. Kapitlet består av flest beskrivelser av kompetanseforumets organisering og mandat, men viser også til noen utviklingspunkter, for eksempel: «Partene peker videre på at det er avgjørende å videreutvikle samhandlingen mellom kompetanseforum Trøndelag og de regionale kompetanseforumene» (Trøndelag fylkeskommune, 2023, s. 20).

Også i de andre planene er det beskjedne omtaler av forumene. For eksempel i Innlandets *Regional plan for det inkluderende Innlandet*, er forumet omtalt to ganger. I Vestlands regionale plan for innovasjon og næringsutvikling er forumet omtalt én gang. I Innlandets

Strategi for fleksibel og desentralisert høyere utdanning er forumet omtalt, men i hovedsak som en ren beskrivelse av forumet. Ett unntak er under omtalen av forankringen av strategien, hvor kompetanseforumet vises til som en viktig aktør i arbeidet.

4.4.1 Prioritering av målgrupper

Mange kompetanseforum har ut over målsettingene beskrevet i mandatet, valgt utenforskap/inkludering som strategisk satsingsområde. Dette ses for eksempel i lys av situasjonen med mye landsborgere fra Ukraina, og hvordan disse kan integreres på best mulig måte. Utenforskapsperspektivet begrunnes med at det er en relevant problemstilling i en tid med både mangel på arbeidskraft og en betydelig andel utenfor arbeidslivet.

Det er noe variasjoner i hvordan satsningsområdet operasjonaliseres. For eksempel er man i Østfold like opptatt av dem som allerede er i jobb, som dem som står utenfor arbeidsmarkedet. Frafall fra arbeidslivet kan forebygges gjennom oppdatert kompetanse, herunder gode og oppdaterte etter- og videreutdanningstilbud. Dette forsøker forumet å bidra til. I Rogaland er en konkret målsetting å påvirke ungdommens utdanningsvalg. Det arbeides særlig inn mot elever i videregående skole, med mål om at ungdommene velger utdanninger som arbeidsgivere i regionen har behov for.⁹

Det virker gjennomgående å være konsensus blant deltakerne i forumene om situasjon og behov i regionen. Deltakerne prater (naturligvis) ut fra egne perspektiver. For eksempel er KS mest opptatt av kommunenes behov, NAV er opptatt av å utnytte arbeidskraftreserven, og utdanningstilbyderne er opptatt av å informere om og øke oppmerksomheten rundt egne utdanninger. En representant fra Kompetanseforum Østfold viser til at del næringslivsrepresentanter har slitt med å heve blikket fra «seg og sitt» til å se regionens situasjon og behov i stort. Dette har forumet jobbet mye med, og informanten opplever at situasjonen har bedret seg.¹⁰ Det virker jevnt over som at deltakerne i kompetanseforumene «drar i samme retning».

4.5 Møtedeltakelse

Møtereferatene har vært utgangspunktet for en analyse av oppmøte, hvor vi har undersøkt omfanget av frafall fra møtene og hvilke aktører som melder frafall. Vi har også undersøkt hvorvidt vara møter i medlemmets sted og hvor mange fra fylkeskommunen som deltar i møtene. Tanken med denne øvelsen har vært å få en forståelse av hvorvidt kompetanseforumet prioriteres av medlemmene og organisasjonen de representerer.

⁹ Representant fra kompetanseforum Rogaland

¹⁰ Representant fra kompetanseforum Østfold

Frafallsanalysen viser at det jevnt over er en del fravær fra møtene. Det er kun tre (av 43) møter med null forfall. Kun for to av de 40 møtene med frafall, har varaer stilt. For 10 av møtene er frafall ikke beskrevet. Frafallet per møte ligger på mellom en og åtte deltakere. Det er gjennomsnittlig frafall fra tre personer per møte for alle forum.

Frafallet er samlet sett høyest for aktører fra fylkeskommunene og UH-sektoren. Fraværet fra NAV, LO og KS er jevnt over lavt. Gjennom intervjuer pekes det på flest utfordringer knyttet til frafall fra aktører i UH-sektoren.

Fylkeskommunene stiller med mange deltakere per møte. Gjennomsnittlig prosentvis deltakelse fra fylkeskommunene per møte er 37 prosent. Medregnet frafall er tallet 43 prosent. Som eksempel har det i Troms og Finnmark vært mellom syv og ni til stede fra fylkeskommunen i hvert møte, av mellom 11-17 deltakere totalt. Dette er godt over halvparten av deltakerne. I ett av møtene var 80 prosent av deltakerne i møtet representanter fra fylkeskommunen. Som et annet eksempel var syv av 21 av representantene i ett kompetanseforum representanter fra fylkeskommunen. I et annet kompetanseforum har det totalt sett vært mellom 9-14 deltakere i møtene. Fire fra fylkeskommunen har stilt i hvert møte, med unntak av ett møte, hvor tre representanter fra fylkeskommunen deltok.

4.6 Møtestruktur og arbeidsformer

De fleste kompetanseforumene har organisert arbeidet sitt gjennom tradisjonelle møter, fysisk eller digitalt. Møtehyppigheten ligger typisk på tre til fire ganger i året, hvor en forhåndsdefinert agenda gjennomgås. Det er fylkeskommunen i samråd med sekretariatet som setter møteagendaen. Deltakerne i forumet har fått mulighet til å spille inn forslag til agendaen på forhånd. Møtene består i hovedsak av orienteringer og «runder rundt bordet», mer enn for eksempel gruppediskusjoner og konkret arbeid (mer om dette i kapittel 4.6.2).

Noen forum har imidlertid organisert arbeidet på andre måter. Kompetanseforum Østfold har organisert sine møter i to årlige, åpne konferanser. Disse beskrives som populære og med stort oppmøte. Lederen av forumet forteller at de har hatt ventelister for deltakelse, og at de den siste tiden har måttet begrense seg til 50-60 deltakere per møte. Kompetanseforumet har i forbindelse med disse møtene håndplukket deltakere for å sikre representanter fra ulike bransjer, og for å sikre deltakere fra både arbeidslivs- og utdanningsiden. I tillegg har Kompetanseforum Østfold vært opptatt av motivasjonsaspektet for deltakelse, og at deltakelsen skal forplikte. Det er derfor utformet

noen kriterier for deltakelse i forumet. Deltakerne blir gjennomgått og skiftet ut hvert andre år.¹¹

Østfold har prøvd seg fram med ulike former for møteorganisering. De har hatt bransjevise arbeidergrupper, tematisk baserte arbeidergrupper (en gruppe for arbeidslivsrelevans, en for livslang læring og en gruppe for integrering og mangfold), og til sist: tematiske møter (workshops) med etterfølgende diskusjoner. Nå har de gått bort fra arbeidsgruppene og gjennomfører møtene som åpne forum med ca. 60 deltakere. Det har også blitt etablert mindre prosjektgrupper, mer eller mindre selvstyrte, under kompetanseforumet. Lederen av forumet opplever at det gir best utbytte når folk får diskutere på tvers av bransjer. De tematiske arbeidsgruppene blir derfor trukket fram som mer velfungerende enn de bransjevise arbeidsgruppene.¹²

Også Nordland og Vestland kompetanseforum har prøvd ut arbeidsgrupper. De trekker alle fram dette som en velfungerende arbeidsform, fordi det bidrar til å konkretisere arbeidet. Arbeidsgruppene møtes oftere enn hovedforumet. En representant fra Rogaland kompetanseforum opplever også det tverrfaglige perspektivet som det mest verdifulle med kompetanseforumet.¹³

I de lokale forumene i Nordland (Nordfylket, Salten og Helgeland) rigges møtene slik at ansvaret for møtene går på rundgang mellom ulike steder/områder innenfor forumets geografiske nedslagsfelt. De aktuelle deltakerne velger hva de ønsker å vise fram fra sitt område. Det gjennomføres for eksempel bedriftsbesøk der formålet er å få oversikt over ulike satsninger og tiltak for inkludering i regionen. I Nordfylket organiseres møtene som dagssamlinger, mens Helgeland og Salten har møter over to dager. Deltakerne beskriver dette som en velfungerende og fin arbeidsform, og vektlegger særlig verdien av det uformelle samværet på samlingene.¹⁴

Også et av de lokale forumene i Trøndelag har en lignende møteform som Nordland, med to årlige møter, med 50-60 deltakere. Møtene rulleres mellom tre geografiske lokasjoner, hvor aktører i området hvor møtet skal foregå, for eksempel lokale bedrifter, har ansvar for å vise fram hva som fungerer godt hos dem. Formålet med møtene er å løfte fram «beste praksis», slik at andre kan la seg inspirere.¹⁵

4.6.1 Oppdaterte kunnskapsgrunnlag

I arbeidet med oppdaterte kunnskapsgrunnlag, som er et viktig område for kompetanseforumene, møter deltakerne på en del utfordringer. Selv om man stort sett er

¹¹ Representant fra kompetanseforum Østfold

¹² Leder av kompetanseforum Østfold

¹³ Representanter fra Nordland, Vestland og Rogaland kompetanseforum

¹⁴ Representanter fra lokale forum i Nordland

¹⁵ Representanter fra lokale forum i Trøndelag

enige om situasjon og behov i regionen, beskrives arbeidet med kunnskapsgrunnlag ofte som fragmentert. Det oppleves krevende å etablere «et felles produkt». Gjennomgående er det fylkeskommunene som holder i arbeidet med statistikkgrunnlag. Disse skal blant annet spres ut til de lokale forumene, slik at forumene kan diskutere og tilpasse kunnskapsgrunnlagene til lokal kontekst.

Vestland og Trøndelag har opprettet statistikkutvalg som skal jobbe for å fremskaffe relevant informasjon til forumene. Statistikkutvalget produserer blant annet årsrapporter som er tilgjengelige på fylkeskommunens nettsider. Vestland baserer blant annet sin statistikk på tilsendte tallgrunnlag fra NAV, og statistikk fra utdanningsinstitusjonene.¹⁶

Flere informanter påpeker at de oppdaterte kunnskapsgrunnlagene må forbedres og koordineres dersom de faktisk skal gi nyttig informasjon. Flere viser også til at det allerede er mye tilgjengelig kunnskap om kompetansebehov fra for eksempel NAV og NHO. Behovene er i størst grad knyttet til prognoser om framtidige kompetansebehov, ikke hva det er behov for her og nå (som de fleste er enige om). Prognoser oppleves som krevende å fremskaffe.¹⁷

4.6.2 Hvordan foregår møtene, og hva diskuteres og besluttes?

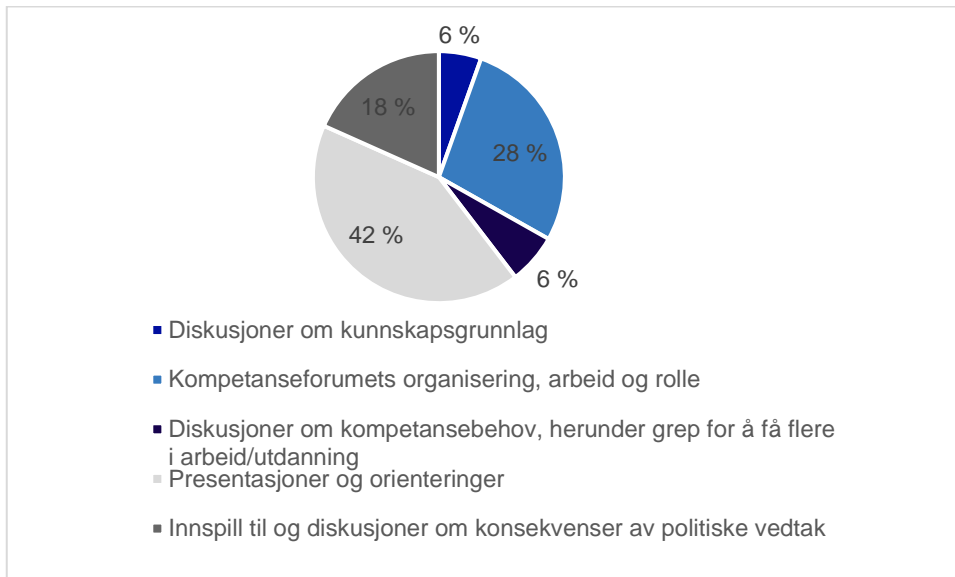
Møtereferatsanalysen viser små variasjoner i møtестruktur, på tvers av regioner og mellom regionale og lokale forum. Gangen i møtene er relativt lik. Møtet starter typisk med en godkjenning av forrige møtes referat, en kort oppsummering fra forrige møte og en godkjenning av dagens agenda. Videre gjøres det typisk en presentasjon av forumets medlemmer, dersom det er nye personer til stede i møtet. «Eventuelt» er også en fast post i møtene, som enten kommer i starten eller slutten av møtet. Her har medlemmene av forumet som regel fått mulighet til å spille inn saker i forkant. Deretter gjennomgås sakene på dagens agenda. Til slutt gis en orientering om tidspunkt for neste møte.

Type saker som diskuteres skiller seg lite fra hverandre. I noen av de lokale forumene kan sakene og diskusjonene sies å være noe mer konkrete, og motsatt er sakene som tas opp i de regionale forumene på et mer overordnet nivå. I de regionale forumene drøftes typisk mandat, kunnskapsgrunnlag og overordnede politiske føringer. Likevel dreier sakene seg i det store og hele om situasjonen i regionene knyttet til behov for kompetanse og arbeidskraft.

Figuren under gir et overordnet bilde av sakstypene som tas opp i møtene, basert på en skjønnsmessig, tematisk kategorisering:

¹⁶ Representant fra LO

¹⁷ Møtereferatsanalyse, diskusjoner på pandaseminar og intervjudata



Figuren viser at møtene i kompetanseforumene består av klart flest (42 prosent) presentasjoner og orienteringer, med påfølgende diskusjoner. Orienteringene gis som oftest av faste deltakere i forumene, men noen ganger kommer også eksterne aktører inn for å orientere om ulike forhold. Det kan for eksempel handle om kompetansebehov i en bestemt bransje eller bedrift, orienteringer fra NAVs bedriftsundersøkelse, informasjon om nye tiltak og grep fra fylkeskommunens side, eller at utdanningstilbyderne informerer om søkertall til ulike utdanninger, kommende utdanningstilbud og eventuelle omstruktureringer av utdanningsløp- og planer. Det gis også flere orienteringer fra tilgrensende forum og nettverk, som for eksempel møter i regionrådene, Y-nemnda, Kompetansebehovsutvalget, Nettverk for regional kompetansepolitikk og Arbeidsinnvandringsutvalget.

Møtereferatene viser lite spor av uenighet mellom møtedeltakerne når det gjelder situasjon og behov i regionen. Gjennomgående er det for eksempel lite uenighet å spore om hvilke yrker og sektorer som har størst behov for ny kompetanse og/eller mer arbeidskraft, at praksisplasser og videreutvikling av kompetanse er sentrale virkemidler for å imøtekomme behovene for kompetanse og arbeidskraft, at det er behov for å øke arbeidsinnvandringen og redusere utenforskap, og at fleksible og desentraliserte utdanninger er stadig mer ettertraktet.

På tross av enighet rundt situasjon og behov viser møtereferatsanalysen få spor av konkrete forslag til tiltak og endringer knyttet til temaene som løftes. Det hender at enkelte deltakere kommer inn på mulige løsninger, men dette er i så fall som en del av en større sak/diskusjon. Mulige løsninger og tiltak er sjeldent satt opp som egne saker på agendaen. Et unntak finnes imidlertid i Kompetanseforum Arktis, med følgende sak: «*Forslag til kompetansehevingstiltak, Næringsrettet opplæring*». Som del av saken presenteres en kulepunktliste med forslag for å øke innbyggers kompetanse, blant annet

gjennom å opprette en traineeordning og flere utdanninger. Et annet eksempel finnes i Kompetanseforum Nordland. Her presenterer en deltaker en idé utarbeidet ved Karriere Salten om å lage en database/portal rettet mot bedrifter. I databasen kan bedrifter som kan ta imot voksne som ønsker å utdanne seg i relevante fag, registrere seg. Databasen skal ha som målsetting å få personer i utenforskap og andre som er på jakt etter en utdanning og jobb, til å kontakte Karrieresenteret og bedrifter for å starte en eller annen form for opplæring i en bedrift. Forumet synes denne ideen var god og ønsket at det skulle jobbes videre med dette slik at en database kunne utvikles for hele Nordland.

Nest flest av sakene i forumene (28 prosent) omhandler kompetanseforumets organisering, arbeid og rolle. I dette inngår diskusjoner av forumets mandat, strategi, organisering (for eksempel diskusjoner om opprettelse av arbeidsgruppe), deltakere (typisk om nye aktører burde inngå), arbeidsmåte og møteplan. Jevnt over er det flest diskusjoner om forumenes mandater.

Noen av sakene som diskuteres omhandler koblingen mellom kompetanseforumet og lokale kompetanseforum. Et eksempel er denne saken fra Kompetanseforum Innlandet: «*Koblingen mellom Kompetanseforum Innlandet og regionalt kompetanseforum?*». I Nordland ble sammenhengen mellom Kompetanseforum Nordland, styringsgruppen og de lokale kompetanseforumene diskutert. Det var enighet om at samordningen ikke er god nok. I Rogaland har kompetanseforumets kobling til tilgrensende forum og nettverk vært gjenstand for diskusjon. For eksempel ble det diskutert en sak med følgende tittel: «*Hvilke forum har vi som kan inngå i kompetanseforum Rogaland, og av den grunn kan avvikles som selvstendige forum?*»

Innspill til og diskusjoner om konsekvenser av politiske vedtak er på tredje plass over mest diskuterte saker (med 18 prosent). Flest av disse sakene er knyttet til at forumet ønsker eller er blitt bedt om å gi innspill til politiske prosesser, for eksempel i forbindelse med revidering av regionens kompetansestrategi. Ut over dette dreier sakene seg om orienteringer om politiske vedtak og føringer, for eksempel om nye regionale eller nasjonale planer og satsinger, eksempelvis Nasjonalt senter for yrkesfag. Forskjellen fra «orienterings-kategorien», er at disse sakene går nærmere inn på hva endringen medfører for kompetanseforumets arbeid og/eller hvordan kompetanseforumet skal svare på/tilpasse seg politikken. Tre av sakene er eksempelvis diskusjoner av statsbudsjettets betydning for forumet, og en sak er en bestilling fra Utvalg for opplæring og kompetanse i den aktuelle fylkeskommunen, om at forumet skal uttale seg om nye opplæringsmodeller for helse- og omsorgsfag.

Det må nevnes at flere av de nevnte sakene er krevende å kategorisere, og at den kategoriske inndelingen kun er ment å gi et inntrykk. Temaene som er listet opp er ikke nødvendigvis gjensidig utelukkende, men er skjønnsmessig plassert i den kategorien saken passer best. En og samme sak kan berøre flere tema, eksempelvis både diskusjon av

kunnskapsbehov, utforming av politisk innspill og orientering om status i regionen. Et konkret eksempel er en sak fra Arktis (Troms og Finnmark), med navn «*Presentasjon og inntrykk etter dialogmøter og samarbeidsmøte med tema arbeidslivsrettet kompetanseheving*». Saken og påfølgende diskusjon er en blanding av orientering/oppsummering fra dialog- og samarbeidsmøter, et arbeid med en sak til fylkesrådet (politisk innspill) om resultater av møter og forslag til grep for kompetanseheving i regionen.

Av totalt 202 gjennomgåtte saker (i 43 referater), vises det ni ganger til vedtak/konkrete beslutninger. 35 ganger vises det til planer for oppfølging av saker. Under følger noen eksempler på vedtak:

«Vidare dialog mellom Vestland fylkeskommune og Høgskolen på Vestlandet om å kartlegge barrierar (for eksempel lovverk)».

«Sekretariatet skriv eit utkast til eit brev til KD som leggast fram for kompetanseforum i desember».

«Det settes ned en arbeidsgruppe til å jobbe med dette bestående av markedskoordinator i Nav Hadeland. XX tar initiativ til et møte når rapporten fra Gudbrandsdal foreligger».

«Det arbeides videre med saken. Saken tas opp igjen i neste møte i kompetanseforum. XX tar med saken i drøftingsmøte med ordførere og rådmenn».

I det følgende gis eksempler på planer for oppfølging. I planer for oppfølging inngår også formuleringer som «saken diskuteres videre i neste møte» og «saken følges videre». Mer konkrete oppfølgingsplaner kan for eksempel være:

«Konkret forslag til høringsinnspill fra Kompetanseforum Arktis (KFA) sendes ut til alle møtedeltagere onsdag 11. mai slik at man kan komme med ytterligere innspill før KFA sitt høringsinnspill sendes UiT den 13. mai».

«Innenfor en uke etter at referatet er kommet ut, kan man sende innspill til sammensetning av det regionale kompetanseforumet».

«I forhold til MFY er det knyttet usikkerhet til hvilke læreplaner som vil være modulstrukturert fra 2024. Hvordan kan vi sikre at det vil være mulig å få utviklet andre læreplaner i tråd med næringslivets fremtidige behov? Det regionale kompetanseforumet ber om å få informasjon om dette».

4.7 Åtte fylker har ikke kompetanseforum

Det finnes per i dag ikke kompetanseforum i Agder, Akershus, Buskerud, Møre og Romsdal, Vestfold, Telemark og Oslo.

Fra 1. januar 2024 ble flere fylker reetablert i henhold til tidligere fylkesstruktur. Dermed økte antall fylker fra 11 til 15. Viken opphørte og ble til Akershus, Buskerud og Østfold. I Viken hadde man ikke egne kompetanseforum knyttet til andre geografiske områder enn Østfold. Det vil si at man ikke hadde og foreløpig heller ikke har etablert kompetanseforum i de nylige reetablerte fylkene Buskerud og Akershus, men i sistnevnte fylke er det igangsatt et arbeid med å etablere kompetanseforum. Det er tidligere leder av Kompetanseforum Østfold som leder dette arbeidet.

Til tross for at Troms og Finnmark ble delt, vil kompetanseforumet bestå. Forumet skal nå ledes av Finnmark fylkeskommune. I Vestfold og Telemark er det i begge de nye fylkene planlagt å etablere kompetanseforum, eller noe tilsvarende, som skal jobbe strategisk med kompetansepolitikken i regionen. Vestfold planlegger å opprette et kompetanseforum, i form av det som beskrives som et fagnettverk. Telemark har ennå ikke avklart hva slags form og organisering kompetanseforumet skal ha. Videre er det vedtatt at det skal etableres kompetanseforum i Møre og Romsdal. Det arbeides også med å etablere et nytt forum i Agder (mer om dette i de fylkesvise beskrivelsene – se vedlegg 1).

5. Analyse og vurdering: Hvordan forstås og fungerer kompetanseforumene?

I dette kapittelet presenteres empiri, analyse og vurderinger knyttet til oppdragets del B og C. Dette innebærer beskrivelser og vurderinger av hvordan kompetanseforumene fungerer, og hvilken rolle de har i lys av sitt mandat/formål. Kapitlet gir også beskrivelser av i hvilken grad kompetanseforumene bidrar til 1) godt samsvar mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i fylket og til å styrke mobilisering til kompetanseutvikling for ulike grupper, og 2) hvilket potensial forumene har for å styrke koplingen mellom tilbud av og etterspørsel etter kompetanse i offentlig og privat sektor framover, samt 3) en vurdering av barrierer for videre utvikling og nødvendige forutsetninger for videre samordning av kompetansepolitikken regionalt. Diskusjonen vil ses i lys av teorien presentert i kapittel 2.

Møterefatersanalysen og intervjuene viser at oppfatningene om kompetanseforumenes mandat og formål er relativt lik på tvers av aktører og regioner. Det oppleves i det store og hele å være behov for en slik arena, fordi utfordringene knyttet til kompetanse går på tvers av aktører og fag- og politikkområder. Forumene betraktes i hovedsak som en arena for informasjonsutveksling, hvor deltakerne kan informere og orientere hverandre om regionens kompetansebehov og utvikling. Gjennomgående er informantene positive til ideen om kompetanseforum, og anser arbeidet som viktig. Det vektlegges at det har en selvstendig verdi å utveksle informasjon og kunnskap om situasjon og behov i regionen. Flere av informantene kan også vise til resultater som de sporer tilbake til møter i kompetanseforumet. Eksempler på slike er opprettelse av nye utdanningstilbud, felles innsats for å rekruttere studenter og utforming av felles høringsinnspill.

Samtidig viser intervjuene til utfordringer med å definere kompetanseforumenes arbeidsform og forventninger om resultater. Et flertall av intervjudeltakerne mener forumene fungerer godt i lys av sitt handlingsrom og mandat, men etterlyser likevel flere resultater og en avklaring rundt ambisjoner for arbeidet. Oppsummert er det ønsket om å gå «fra ord til handling». Videre strever enkelte aktører med å forstå sin rolle i forumet. Dette gjelder særlig representanter fra UH-sektoren, som viser til at de står i skvis mellom nasjonale og regionale styringssignaler.

Flere av informantene problematiserer overlappet i deltakerrepresentasjon og diskusjonstema mellom kompetanseforumet og andre, tilgrensende arenaer, som Yrkesfagsnemnda (Y-nemnda) og Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Hovedfunnet er at informantene oppfatter kompetanseforumene som betydningsfulle i sin

funksjon og nytte. Det er likevel mange som også erkjenner at det eksisterer i overkant mange arenaer og at disse oppfattes som overlappende.

5.1 Politisk representasjon i forumene

Slik det kommer frem av tabellen i kapittel 4, er noen forum ledet av politikere (fylkesordfører eller fylkesråd), mens andre er ledet av den administrative ledelsen i fylkeskommunen (fylkesdirektør eller fylkeskommunalsjef). Blant fylkeskommunene har det vært noen diskusjoner rundt hvorvidt det er hensiktsmessig at politikere deltar og/eller leder kompetanseforumene. Overordnet synes funnene fra intervjuene å peke i retning av at man er fornøyd med det valget man har tatt, uavhengig av hvorvidt det er valgt en løsning med politisk eller administrativ deltakelse/ledelse. Derfor problematiseres heller ikke i særlig grad hverken den ene eller andre løsningen, men intervjudeltakerne trekker likevel opp noen forskjeller som er verd å merke seg.

Argumentene for politisk ledelse og representasjon går langs tre dimensjoner. For det første oppleves politisk ledelse som vesentlig for å sikre forankring i fylkeskommunen. Fordi det er politikere som fatter vedtak i fylkestinget, må politikere være representert i forumet. For det andre gir politisk deltakelse synergier i det kompetansepolitiske arbeidet fordi fylkesråden også deltar på andre møtearenaer med relevans for det kompetansepolitiske området. Eksempler er næringsforum og yrkesopplæringsnemnda (Y-nemnda). På spørsmål om hvorfor politisk ledelse er hensiktsmessig svarer en administrativt ansatte i fylkeskommunen:

«Det er naturlig med politikere i forumet. Det sikrer den politiske forankringen og forventinger er også viktig, så kan man si det administrative allerede er sterkt inne i slikt arbeid fra før».

Representant fra en fylkeskommune

Den tredje dimensjonen som løftes frem, handler om å signalisere betydningen av kompetanseforumet ovenfor omgivelsene. Det er flere informanter som viser til at kompetanseforumet gir en unik mulighet til å treffe politisk ledelse i fylkeskommunen. Dette gjelder også informanter som representerer fagskolen og UH-sektoren. Treffpunkter med politisk ledelse oppfattes som viktig for å få en forståelse for de politiske signalene og diskusjonene som pågår i fylket.

Blant argumentene som finnes *mot* politisk deltakelse og ledelse finner vi i hovedsak to dimensjoner: Den første er at politisk ledelse kan gi uforutsigbarhet i deltakelsen. Dette begrunnes både med at politikere skiftes ut ved valg, men også at de er travle, i større grad har meldt forfall til møtene og at de ikke har prioritert møtene like høyt som de andre deltakerne. Fylkeskommunen i ett av forumene forteller at de har tatt et bevisst valg om å ikke ha politikere i forumet. Det begrunnes med at de har sett behov for et stabilt

kompetanseforum. Det antas at det blir mer arbeidsro og fokus på stabilt og langsiktig arbeid når politikere ikke deltar.¹⁸ Andre mener det ikke er hensiktsmessig med et politiske tilsnitt i et slikt strategisk forum. En intervjudeltaker som representerer NAV, viser for eksempel til at «politikere henger seg opp i detaljer og så rir de noen kjepphester som gir noen andre typer diskusjoner».¹⁹

5.2 Usikkerhet rundt arbeidsform

Som nevnt er det stor grad av enighet om regionale utfordringer og behov. Det er også enighet om at det er behov for kompetanseforum som arena. Samtidig råder det mye usikkerhet rundt forumenes arbeidsform. Dette er interessant i lys av møtereferatsanalysen, som viser at nest flest av sakene (28 prosent) som diskuteres, omhandler nettopp kompetanseforumets rolle, organisering og mandat. På tross av lite variasjoner i overordnede mål og mandater, brukes også flere ulike begreper om kompetanseforumene. Noen eksempler er «partnerskap», «nettverk», «samhandlingsarena», «referansegruppe», «høringsorgan» og «medvirkningsorgan».

Det vektlegges i intervjuer at møtene må gi opplevd utbytte for deltakerne. Dette er nødvendig dersom man skal klare å holde engasjementet i forumene oppe og mobilisere til resultater. Noen nevner at de tror flere, mindre gruppediskusjoner, fortrinnsvis av mer konkrete tema/problemstillinger, kunne økt nytten av møtene. Flere viser til at man må unngå at forumet bare blir en «prateklubb». En informant fra et av kompetanseforumene viser til «passive deltakere» som en utfordring knyttet til forumets møteform. En informant fra et annet forum mener diskusjonene i forumet fort blir veldig overordnede, og at de med fordel kunne vært mer spisset.²⁰

Flere av informantene viser i forbindelse med dette til at forumet er ment å være et partnerskap og beskriver dette som «ambisjonen». I noen kompetanseforum har deltakerne brukt mye tid på å diskutere og forstå partnerskapsbegrepet. Utfordringen er å bli et partnerskap i praksis.²¹ Med partnerskap mener informantene at kompetanseforumene skal ha et strategisk fokus, og at arbeidet og deltakelsen skal forplikte. Diskusjonene må også bli mer konkrete, poengterer flere. For å få til dette, hevdes det at forumet må bli flinkere til å jobbe med strategisk planlegging, for eksempel gjennom å få partene til å inngå konkrete avtaler som fordeler oppgaver og ansvar mellom møtene. Flere peker på fylkeskommunen som eier av forumet, som den naturlige aktøren til å ta denne strategiske rollen. Det vises til at fylkeskommunen i denne sammenheng må bli tøffere og jobbe tettere sammen med partene, også mellom møtene.

¹⁸ Representanter fra en fylkeskommune

¹⁹ Representant fra NAV

²⁰ Representanter for to kompetanseforum

²¹ Representanter fra to fylkeskommuner

Forpliktelse vektlegges som en viktig dimensjon ved partnerskap. Det var derfor Østfold kompetanseforum utviklet kriterier for deltakelse i forumet.

5.3 Forventninger om resultater: «Fra ord til handling»

Usikkerheten knyttet til forumenes arbeidsform kan ses i lys av hva deltakerne forventer av resultater ut av kompetanseforumenes arbeid. Noen er fornøyde med at deltakerne møtes for å prate sammen og orientere hverandre. Andre har større ambisjoner og forventinger til iverksetting av tiltak og konkret handling som følge av møtene. Flere viser til et ønske om å gå «fra ord til handling».

Forumene har ikke vedtaks- eller beslutningsmyndighet. Dermed forventer ikke deltakerne heller noen direkte effekter som følge av møtene. Det er snakk om indirekte effekter, eller som en informant beskriver det: «en forventning om at forumet bidrar til noe lengre ut i kjeden»²². En annen informant beskriver formålet til forumet slik:

«Det handler om å få frem et godt kunnskapsgrunnlag, sette retning og mobilisere til handling».

Representant fra KS

Resultater av arbeidet avhenger av at deltakerne følger opp diskusjonene i egen organisasjon. Det er nettopp derfor nesten samtlige av informantene understreker viktigheten av at det er personer med beslutningsmyndighet i egen organisasjon som er representert i forumet. Sitatet under oppsummerer dette poenget:

«Det at det ikke er et besluttende organ er grunnen til at det er viktig at det er øverste ledelse som er representert i forumene».

Representant fra LO

Møtereferatsanalysen viser diskusjoner knyttet til bedre forankring av arbeidet. Dette temaet ble for eksempel diskutert i Rogaland, under følgende sak: «Runde rundt bordet om status: Bidrag og involvering fra den enkelte aktør. Hvordan forankres medlemskapet i kompetanseforum i den enkeltes organisasjon?» I diskusjonene knyttet til

²² Representant fra en fagskole

kompetanseforumenes rolle, viser flere til ønske om å gå fra «bredden til dybden» og «fra ord til handling»:

«Jeg skulle ønske vi kunne bevege oss vekk fra informasjonsmøter, til hvordan vi skal effektuerer og ta ting videre. Det er et neste steg jeg skulle ønske for å videreutvikle forumet».

Representant fra NAV

«Det første jeg tenker på er det å gå fra å være en idé og et prosjekt, til handling. Det hender ofte at folk er enige om ting, men så skjer det ikke noe likevel».

Representant fra en fylkeskommune

5.4 Oppfatninger om de lokale forumenes arbeidsformer og mandat

Det er ulike oppfatninger om de lokale forumenes funksjon og mandat. Informanter fra fylkeskommunen beskriver de lokale forumene som løsere kommunikasjonsarenaer, i motsetning til de regionale forumene.²³ Samtidig er det flere som omtaler arbeidet i lokale forum som mer operativt og «hands on» enn arbeidet i de regionale kompetanseforumene.²⁴ For eksempel har fylkeskommunen i Vestland en ambisjon om at de lokale forumene skal gjennomføre konkrete tiltak og prosjekter. Som et ledd i dette har Kompetanseforum Vestland de siste to årene søkt og fått midler til å realisere prosjekter for å skape bedre samsvar mellom lærlingplasser og lærlinger. Disse midlene fordeles mellom de lokale forumene slik de kan sette i gang relevante prosjekter.²⁵

At arbeidet i lokale forum er mer konkret begrunnes med at det er enklere å enes om situasjon og behov i mindre geografiske områder, enn for et helt fylke. Intervjudeltakere viser til at de mindre forumene ofte er godt orientert om kompetansebehov i spesifikke bedrifter, mens de regionale forumene har et større og mer komplekst nedslagsfelt.²⁶

I Nordland, hvor det finnes tre lokale forum, møter styringsgruppen de lokale forumene tre ganger årlig. Videre møter sekretariatet lederne av de tre lokale forumene og en representant for karrieresenteret annenhver måned. I tillegg bytter medlemmene av sekretariatet i Kompetanseforum Nordland på å delta i møtene i lokale forum (to til fire årlige møter per lokalt forum). I Nordland er det også utarbeidet en felles handlingsplan, som gjelder både for kompetanseforumet og for de tre lokale forumene. Likevel beskriver

²³ Møte i strategisk nettverk 18.01

²⁴ Representant fra en fylkeskommune

²⁵ Representanter fra kompetanseforum Vestland

²⁶ Representant fra en fagskole

enkelte informanter fra lokale forum i Nordland dialogen med regionalt forum som dårlig:

«Jeg savner styring og klare signaler fra fylkeskommunen og Kompetanseforum Nordland knyttet til mandat og oppgaver. Det er uklarheter rundt deres plass og betydning, og hvordan de er ment å skulle jobbe framover opp mot de regionale kompetanseforumene. Slik situasjonen er nå, gjør vi bare slik vi selv synes er fornuftig. Det er ingen styringssignaler».

Representant fra et lokalt forum

I Innlandet, hvor koblingen mellom forumene på de to ulike nivåene ifølge informantene er svak, forteller en representant fra et lokalt forum at de ønsker mer samarbeid og samspill opp mot fylkesnivået. Det finnes også eksempler på representanter for lokale forum som beskriver dialogen som direkte fraværende. Fra fylkets side erkjennes behovet for sterkere kobling mellom kompetanseforumet på fylkesnivået og det lokale nivået. En representant fra et lokalt forum forteller:

«Det har vært vage beskjeder fra fylkeskommunen, uten begrunnelser, for eksempel knyttet til målene med arbeidet, og hvorfor politisk representant skal være møteleder».

Representant fra et lokalt forum

I Trøndelag forteller både fylkeskommunen og representanter fra de lokale forumene at de lokale også her er autonome og mer eller mindre selvdrevne. De lokale forumene rapporterer ikke til, og har ikke faste møtepunkter med regionalt kompetanseforum. Man har imidlertid etablert et system hvor representanter for Trøndelag fylkeskommune deltar fast i møtene i lokale forum.

I Vestland deltar også representanter fra fylkeskommunen som observatører i møtene til de lokale forumene. Videre beskrives det å være mye dialog mellom fylkeskommunen og ledelsen av lokale forum i forbindelse med møteplanlegging.²⁷ Det arrangeres også et årlig møte for alle lokale forum, som deltakerne kaller «innspillsrunde». Forumene melder inn behov fra sitt område til Kompetanseforum Vestland. Deltakerne får skriftlige svar, som også presenteres muntlig i det årlige møtet.²⁸

Som nevnt synes de lokale kompetanseforumene å ha betydelig autonomi og dermed mulighet til å tilpasse sammensetning og ledelse til den lokale konteksten. Fylkeskommunen har ikke ønsket å «tre en løsning over hodene til folk», slik det

²⁷ Representant fra Innlandet kompetanseforum

²⁸ Møte i strategisk partnerskap 18.01

formuleres av en informant.²⁹ Samtidig framstår samspillet mellom Kompetanseforum Vestland og lokale forum som begrenset. Blant noen av intervjudeltakerne etterlyses en tydeligere styring og et større samspill mellom nivåene. Hvordan man framover kan få mest mulig utbytte av en regionalisering av det strategiske kompetansepolitiske arbeidet, blir et viktig spørsmål for vurderingen av utviklingsmuligheter. Vi diskuterer derfor dette nærmere i rapportens siste kapittel.

5.5 Betydning av forumenes arbeid

I dette delkapittelet gjengis og drøftes informantenes beskrivelser av betydningen (resultater) av kompetanseforumenes arbeid. Et typisk svar på spørsmål om resultater av arbeidet er at møtene er nyttige og at det er viktig å ha et kompetanseforum, men at det er krevende å vise til konkrete resultater. Som nevnt tidligere i kapitlet, er det i denne sammenheng snakk om å sannsynliggjøre eller mobilisere til resultater som følge av møtene.

5.5.1 «Å snakke sammen har en selvstendig verdi»

Informantene er i det store og hele positive til kompetanseforumene og mener forumene er viktige og at arbeidet er av betydning. En deltaker i et kompetanseforum uttaler å være «fylt av ny giv og engasjement etter møtene». Fra et kompetanseforum i et fylke med store avstander og ulike behov, viser en intervjudeltaker til at kompetanseforumet har ført til at de ulike aktørene snakker mer samstemt utad om regionens kompetanseutfordringer. Kompetanseforumet har med andre ord bidratt til å skape et felles narrativ om hvilke problemer som må løses og viktigheten for regionen av at disse blir løst. Men som intervjudeltakere påpeker, er den samlede situasjonsforståelsen ennå ikke oversatt til en mer presis agenda for hvordan utfordringene kan løses. Som nevnt i kapittel 2 er kraften som kan ligge i såkalt «diskursiv storytelling» godt beskrevet i partnerskapsliteraturen, både med tanke på å «snakke samme språk», etablere felles problemforståelse og skape felles erkjennelse av at det haster (Termeer og Koppenjan, 1997). Storytelling må imidlertid etterfølges av mer konkrete mål og oppgaver dersom konkrete resultater skal oppnås (Torfing, 2007).

En annen viser til at arbeidet nå gjør at man vet hvem man skal ringe ved ulike typer spørsmål. Å kunne snakke sammen og enes om situasjon og behov i regionen oppleves å ha selvstendig verdi. Informantene vektlegger viktigheten av hva som skjer *mellom* møtene i kompetanseforumet. Det er ikke bare møtene i seg selv som skaper resultater, men også all dialogen som skjer imellom møtene. Denne dialogen skyldes at aktørene gjennom kompetanseforumet får styrket sine relasjoner til hverandre. Flere viser til at aktørene gjennom kompetanseforumene har fått større forståelse for hverandres situasjon.

²⁹ Representant fra en fylkeskommune

Sistnevnte informant utdyper sitatet med en historie fra da vedkommende ledet kompetansegruppa for bygg og anlegg i kompetanseforumet. Gruppa var på besøk hos fagskolen, sammen med fagleder for en av de videregående skolene og representanter fra arbeidslivet. Senere kom det en representant fra UH-sektoren inn i møtet, med tilknytning til ingeniørutdanningen. Han hadde ikke funnet fram til fagskolen, selv om bygget ligger vegg-i-vegg. Informanten reflekterer videre:

«I faggruppen møttes representanter fra høgskolen, fagskolen og faglærere fra videregående opplæring innen samme bransje. Det at de for en gangs skyld satt rundt samme bord og ble klar over hverandres kompetanser var en øyeåpner for alle, og kanskje mest for ingeniørutdanningens representant som ble imponert over fagskolens kompetente medarbeidere. Det ble en øyeåpner for alle. Det har vært en god del sånne møter. Jeg tror dette har vært mye av styrken til kompetanseforumet: At aktører møtes og at man lærer mye om hverandre. De er i utgangspunktet kanskje konkurrenter, men denne møteplassen ufarliggjør det og snur fokuset til et mer helhetlig perspektiv».

Representant for en fylkeskommune

En fagskolerepresentant fra et annet kompetanseforum forteller at den største nytten av forumet for deres del, er å kunne informere de andre deltakerne om hva fagskolen faktisk er og hva slags utdanninger de tilbyr. Informanten knytter dette til utfordringen med at fagskolen er lite kjent blant mange, og at en del har oppfatningen av at fagskolen er «en slags variant av videregående opplæring». Det har også en verdi for fagskolen å koble deres utdanningstilbud til behovene som luftes i kompetanseforumet, forteller informanten.³⁰

5.5.2 Mobilisering til utdanning

I strategien for desentralisert og fleksibel utdanning vises det til at en viktig målsetting for forumene er å samarbeide om å rekruttere til utdanningene: «Det hjelper lite å øke antallet utdanningstilbud og studieplasser dersom rekrutteringen svikter»

(Kunnskapsdepartementet, 2021, s. 12). Gjennom møtoreferatsanalysen er det flere eksempler på at aktørene fra UH-sektoren og fagskolene har brukt møtene til å «markedsføre» sine utdanninger/kommende utdanninger opp mot de andre deltakerne i forumet. Dette skjer for eksempel i forbindelse med besøk fra virksomheter som forteller om sine kompetansebehov. Da hender det at utdanningsaktørene orienterer om konkrete tilbud de har, som kan matche bedriftens behov.

For eksempel kom en representant fra sjømatnæringen til et av forumene for å fortelle om bedriftens kompetansebehov. Behovene knytter seg blant annet til biologi, fiskehelse og teknologi, herunder datafangst og datadeling. I den forbindelse fortalte fagskolerepresentanten om to av deres nye utdanninger, innen vannkjemi og fiskehelse og

³⁰ Representant for en fagskole

ledelse i havbruksoperasjoner. Fagskolen viste videre til utfordringer med å rekruttere studenter, og uttrykte derfor et ønske om at representanten fra sjømatnæringen tar informasjonen med seg til sin virksomhet og til klyngen, for å hjelpe dem med rekruttering til utdanningene. Dette stilte representanten seg veldig positiv til.³¹

5.5.3 Opprettelse av utdanninger og Studiesenter

Det gis flere eksempler på at kompetanseforumene har vært medvirkende til resultater, som for eksempel opprettelse av utdanninger og utforming av regionale planer. En representant for Trøndelag kompetanseforum viser for eksempel til opprettelsen av desentralisert barnehageutdanning i Namdalen, som et resultat av kompetanseforumets arbeid.³² To informanter fra Namdalen kompetanseforum trekker også fram desentralisert barnehageutdanning, og at de bidro til opprettelsen av et desentralisert fagskoleingeniørtilbud, som resultater av kompetanseforumet. Utover dette viser informantene til opprettelsen av Studiesenteret som det viktigste resultatet av kompetanseforumet. De viser til at deltakere fra forumet, gjennom en nedsatt arbeidsgruppe, utformet søknaden sammen. Fordi man kjente hverandre godt fra før av, muliggjorde dette raskt og fleksibelt arbeid med søknaden. Dette har gjort at senteret har fått statlige midler til studiesenter i to år.³³

5.5.4 Innspill til politiske prosesser

Flere informanter viser til at kompetanseforumet har vært aktiv bidragsyter inn i arbeid med planer og strategier i fylket. Noen forum, eksempelvis Vestland, har ved enkelte anledninger utformet og sendt inn felles høringsinnspill, for eksempel et til Kunnskapsdepartementet i forbindelse med opprettelsen av Nasjonalt senter for yrkesfag. En informant fra Innlandet kompetanseforum viser til at deres forum har fungert som en referansegruppe for utarbeidelse av Regional plan for kompetanse. Det kommende Vestfold kompetanseforum ser for seg at forumet skal ha en viktig funksjon i forkant av politiske behandlinger i fylkeskommunen.³⁴ En informant fra Kompetanseforum Arktis beskriver resultatene av forumet slik:

«Det er foreløpig for tidlig å vise til konkrete resultater av arbeidet, men jeg opplever at forumet har en viktig funksjon i å oppdatere om hverandres kompetansebehov og løfte sentrale problemstillinger. Konkrete saker diskuteres, og forumet har spilt en sentral rolle i planarbeidet til fylkeskommunen».

Representant for Kompetanseforum Arktis

³¹ Møte i Vestland kompetanseforum 8. desember (egne møtenotater)

³² Representanter for Trøndelag kompetanseforum

³³ Representanter for Namdalen kompetanseforum

³⁴ Møte i strategisk nettverk 18.01

5.5.5 «Hvilket forum skal vi snakke om i dag?»

I denne delen drøftes kompetanseforumenes betydning, opp mot tilgrensende møtearenaer som finnes på kompetanse- og samfunnsutviklingsområdet. Eksempler på slike er regionale næringsforum, Yrkesfagsnemnda (Y-nemnda), Samarbeidsforum for desentralisert kompetanseutvikling (DEKOMP-Y) og Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). I tillegg deltar enkelte av aktørene i kompetanseforumene også som representanter i styret til fagskoler. Et relevant spørsmål er derfor i hvilken grad kompetanseforumene tilfører merverdi, og hvordan kompetanseforumet skiller seg fra andre, lignende arenaer. Dette kan ses i lys av evalueringskriteriet «koherens», som brukes for å vurdere hvor godt et tiltak er tilpasset sine omgivelser.

Hovedfunnet er at informantene oppfatter kompetanseforumet som særegent i sin funksjon og nytte. Det er likevel mange som også erkjenner at det eksisterer i overkant mange arenaer, som dels oppfattes som overlappende. Ved flere anledninger opplever vi at informantene i intervjuene har utfordringer med å skille de ulike nettverkene/forumene fra hverandre og at de blander sammen navnene på ulike arenaer i sine beskrivelser. En informant fra KS peker på viktigheten av bevissthet rundt forskjellene mellom forumene som eksisterer:

«Det finnes mange lignende arenaer i regionen allerede. Derfor blir det viktig at kompetanseforumet faktisk tilfører noe nytt og at fokuset blir spisset. Det finnes allerede mange andre forum på et «overordnet nivå». Vi må litt ned i grøten her for at dette skal gi nytte, og for at folk skal oppleve å få noe ut av det».

Representant for KS

Møtereferatene viser at overlapp til andre arenaer og antallet forum og nettverk på området har vært gjenstand for diskusjon i møter.³⁵ Det er flere informanter som opplever at det er behov for å se nærmere på den samlede møtestrukturen i regionen.

Noen av informantene er helt eksplisitte på at de prioriterer andre møter over møtene i kompetanseforumet, fordi disse oppleves som mer nyttige å delta i. En representant for en høyskole trekker fram «Velferdsforum», «Helsefellesskapet» og «Statsforvalterforum» som mer nyttige arenaer enn kompetanseforumet. Informanten begrunner dette med at høyskolens rolle er tydeligere i de andre forumene.³⁶ Også direktør for NHO i en av regionene viser til flere tilgrensende arenaer hvor NHO deltar, som alle oppleves som mer nyttige enn kompetanseforumet.³⁷

³⁵ Møtereferatsanalyse

³⁶ Representant for en høyskole

³⁷ Representant for NHO

En av de tilgrensende arenaene som i særlig grad diskuteres i intervjuene er Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). I 2011 ble alle universiteter og høyskoler pålagt å etablere slike råd. Tidligere undersøkelser viser til at rådene i varierende grad har fungert og at effekten av arbeidet er begrenset (Tellmann, m.fl., 2017; Khrono, 2020). Også BDO finner i sin kartlegging av norsk etter- og videreutdanning, at utdannings- og høyskoleinstitusjonene samarbeider med næringslivet gjennom RSA. De færreste institusjonene knytter likevel innspillene fra denne arenaen direkte opp mot utviklingen av sitt EVU-tilbud (BDO, 2019).

En informant viser til at den eneste forskjellen mellom kompetanseforumet og RSA i den aktuelle regionen, er hvem som leder møtet. Sekretariatene er derfor slått sammen. Informanter viser særlig til at LO og NHO har begrenset med ressurser og derfor strever med å prioritere mellom alle de ulike møtearenaene. Informanten peker også på at mange av deltakere i Y-nemda er de samme som i kompetanseforumet, og mener hensiktsmessigheten av dette burde diskuteres.³⁸

Videre er det store antallet møtearenaer, hvor flere av de samme personene sitter, et tema som har kommet opp i forbindelse med nedleggelse av forum, og i forbindelse med opprettelsen av nye forum. For eksempel ble Kompetanseforum Østfold opprettet med formål om å redusere antallet mindre forum. I Østfold var det LO og NHO som kontaktet NAV og fylkeskommunen, fordi de ønsket å erstatte alle eksisterende møtearenaer med et større forum.³⁹ De mange antallet forumene som lignet på RSA ble eksemplifisert gjennom Høyskolen i Østfold, som i tillegg til RSA inngikk i Østfoldrådet, Statsetatssjefsmøtet, der alle statsetatssjefene i Østfold samles for å diskutere regionens utfordringer, Næringsriket Østfold, som er et samarbeid for økt sysselsetting og verdiskaping i Østfold og Kompetanseforum Østfold. Det vises i evalueringen til at mandatene til RSA og kompetanseforumet samsvarer på mange områder. I den forbindelse har det blitt diskutert om RSA er overflødig og om kompetanseforumet kunne erstattet det (Tellmann m.fl., 2017).

I Telemark, som skal etablere en form for kompetansenettverk, viser en informant til en oppfatning i regionen om at man allerede har for mange nettverk. Det er likevel ønskelig å etablere et kompetansenettverk.⁴⁰ Representanter tilknyttet det tidligere kompetanseforumet i Agder, viser til at forumet i sin tid ble opprettet med mål om å redusere antallet møtearenaer.⁴¹

I Vestland fylkeskommune har man hatt en aktiv strategi om å skape et sammenhengende arbeid mellom ulike møtearenaer:

³⁸ Representant for en fylkeskommune

³⁹ Representant for Kompetanseforum Østfold

⁴⁰ Møte i strategisk nettverk 18.01

⁴¹ Representant for Agder fylkeskommune

«Går du inn på fylkeskommunens nettsider vil du finne store næringssettingsinger i Grønn region Vestland, hvor arbeidet med kompetanseforumet er bakt inn. Det jobbes for å holde en god struktur på det og få ting til å henge sammen. Det lykkes en med i Vestland».

Representant for Kompetanseforum Vestland

Universitetet i Bergen (UiB), Høgskulen på Vestlandet (HVL) og Norges handelshøyskole (NHH) har fått dispensasjon fra Kunnskapsdepartementet til å la institusjonenes RSA inngå i Kompetanseforum Vestland. Bakgrunnen for denne ordningen var nettopp det store overlappet mellom møtedeltakere og temaer som ble diskutert i de to forumene (Meld. St. 16 (2020–2021), s. 24). Intervjudeltakerne vi har snakket med fra Vestland oppfatter denne sammenslåingen som et hensiktsmessig grep. En av informantene tror denne sammenslåingen har gjort at deltakerne fra UH-sektoren prioriterer møtene i kompetanseforumet i større grad.⁴²

I Vestland har det også vært oppe til vurdering å slå næringsforumet og kompetanseforumet sammen. Dette skyldes særlig den så å si like representasjonen av deltakere i de to forumene. Fylkesadministrasjonen ønsker derimot å beholde dette som to separate forum. I dag omtales arbeidet imidlertid som et «likestilt partnerskap». Forumene samarbeider om oppfølging av fylkeskommunale planer som gjelder kompetanse og arbeidsliv. For å koordinere saker samarbeider sekretariatsfunksjonene med å koordinere møteplaner og sakslister. I Trøndelag arrangeres også årlige møter mellom næringspartnerskapet og kompetanseforumet. Sekretariatene jobber tett sammen.⁴³

I forbindelse med opprettelsen av Vestfold kompetanseforum er fylket særlig opptatt av at det ikke skal etableres et «overflødig forum». Det vises til at det allerede finnes mange nettverk på kompetanseområdet, og LO og NHO er spesielt opptatt av at det ikke opprettes enda et forum, dersom det ikke tilfører noe nytt. I den forbindelse jobber fylkeskommunen med å studere grensegangene mellom etablerte forum, for eksempel Y-nemnda, «Karrierenettverket» og «Kvalitetsnettverket», i regi av KS. Det vises også til nettverk på integreringsområdet som kan være delvis overlappende med et kompetanseforum.⁴⁴

En representant fra Møre og Romsdal, som også er i gang med å etablere kompetanseforum, viser til at det allerede finnes mange samhandlingsarenaer i regionen. I flere av disse sitter det personer som også kommer til å bli deltakere i kompetanseforumet. Som eksempler nevnes «Partnerskap for verdiskaping» og en rekke

⁴² Representant for Kompetanseforum Vestland

⁴³ Representant for Trøndelag fylkeskommune

⁴⁴ Representant for Vestfold fylkeskommune

forum på helseområdet, som beskrives som særlig krevende å koordinere. Det oppleves likevel å være behov for et overbyggende forum til all samhandlingen som pågår. Kompetanseforumet er ment å ha en slik funksjon. Det vil trolig ikke etableres lokale kompetanseforum i fylket, fordi det allerede finnes så mange samhandlingsarenaer. Spørsmålet er heller hvordan de eksisterende arenaene kan kobles til et nytt kompetanseforum.⁴⁵

På tross av mange, delvis sammenfallende forum, svarer flertallet i intervjuene at kompetanseforumet tilfører merverdi, sammenlignet med andre forum. Kompetanseforumet bidrar til å «samle trådene» og ulike typer aktører, beskriver informantene. Det beskrives også som unikt at kompetanseforumene jobber tett opp mot regionale planer og strategier. Kompetanseforumet beskrives videre å ha et bredere fokus på kompetansebehov i regionen, sammenlignet med for eksempel Y-nemnda, som har et mer konkret fokusområde (yrkesfag):

«Kompetanseforumet har en unik funksjon i å løfte overordnede problemstillinger knyttet til kompetanse. RSA og Y-nemnda har vært mer konkrete i sitt arbeid».

Representant for KS

Videre trekkes det fram at Y-nemnda har en viktig politisk funksjon og at forumet er politisk styrt.⁴⁶ Dette må også sies å gjelde for noen av kompetanseforumene (med politisk ledelse), men Y-nemnda beskrives likevel som et viktigere politisk virkemiddel. Y-nemnda ledes av partene i arbeidslivet, og det bemerkes at partene stort sett er svært omforente om behov på utdanningsområdet. Informanten tror dette bidrar til å tydeliggjøre arbeidet i nemnda.⁴⁷

5.6 UH-sektoren i skvis mellom nasjonale og regionale føringer

Selv om informantene ser behovet for kompetanseforumet som organ, opplever representanter fra UH-sektoren å være i krysspress mellom regionale og nasjonale målsettinger og styringssignaler. Informantene viser til insentivstrukturen til universitetene og høyskolene, som er å skaffe flest mulig studenter (fra hele landet) og dekke nasjonale kompetansebehov, mens kompetanseforumet og de aktørene som deltar der, skal arbeide for å dekke regionale kompetansebehov.⁴⁸

⁴⁵ Representant for Møre og Romsdal fylkeskommune

⁴⁶ Representant for en fagskole

⁴⁷ Representant for en fagskole

⁴⁸ Representanter fra UH-sektoren

En informant fra UH-sektoren opplever informasjonen som gis i forumet som mindre nyttig for høyskolen, enn den er for eksempel for rektorene fra de videregående skolene. Høyskolen har brukt mye tid på å forstå hva kompetanseforumets funksjon skal være, og hva som er fylkeskommunens rolle opp mot UH-sektoren. Informanten trekker i den forbindelse fram at fylkeskommunen ikke har myndighet eller ansvar overfor UH-sektoren, utover at det kan søkes tilskuddsmidler. Det var opprinnelig prorektor samfunnskontakt (i lys av sitt utviklingsperspektiv) som satt i forumet, men da høyskolen etter hvert fikk mer klarhet i deres rolle inn i forumet, ble prorektoren byttet ut med seksjonsleder for utdanning (som kan mer om utdanningstilbud, søkertall og lignende). Etter dette forteller informanten at institusjonen har fått mer ut av deltakelsen i kompetanseforumet.⁴⁹

En representant for et universitet viser til at det krever god oversikt over regionen å kunne si noe om utdanningsbehov, og at kompetanseforumet i denne sammenheng oppleves som et viktig og godt treffpunkt. Kompetanseforumet gir langt bedre regional oversikt enn det universitetet klarer å fremskaffe alene, mener informanten. Videre oppleves forumet viktig for å diskutere kompetansebehov, strategier og hvilke tiltak som kan iverksettes. Det beskrives å gi en bedre forståelse for situasjonen i regionen, oversikt over regelverk og muligheter, og det har økt forståelsen av de ulike aktørene.⁵⁰

5.7 Kommunenes rolle

Et interessant perspektiv som har kommet opp i intervjuene, er betraktninger om forumets nytte for de kommunale aktørene. Informanter med tilknytning til kommende Vestfold kompetanseforum, forteller at de ved etableringen av sitt nye forum er opptatt av at nettverket skal gi nytte også for kommunene, som de opplever lett blir glemt i disse sammenhengene. Det vises særlig til integreringsområdet, hvor kommunene spiller en vesentlig rolle i kompetansesammenheng. Helse er et annet felt hvor det vises til at kommunene spiller en helt sentral rolle, og hvor kompetansebehovet er stort.

Et argument for å ikke inkludere kommunene (utover KS) er at det er for mange kommuner i regionene til å inkludere alle, og at det blir for krevende å gjøre et utvalg. Informanter fra kommende Vestfold kompetanseforum viser til at det i sammenslått fylke (med 23 kommuner) ville bli for omfattende å inkludere dem, men at det blir enklere å inkludere kommunene nå som fylket er oppløst og kommuneantallet er redusert.⁵¹

Representanter for Vestland kompetanseforum forteller at de tidligere har hatt med Bergen kommune som fast deltaker. Dette var før KS kom inn som fast representant. Da KS kom inn, landet forumet på å kun ha med KS som representant for

⁴⁹ Representant for en høyskole

⁵⁰ Presentasjon på Panda-seminar

⁵¹ Representanter fra fylkeskommunen

kommunesektoren.⁵² Det vises til andre representanter for kommunale enheter, som ønsker å sitte som faste deltakere i forumet. Enkelte mener man burde hatt flere fra kommunesektoren representert.⁵³ Dette er i større grad tilfellet i de lokale forumene, hvor eksempelvis ordførere og kommunalsjefer ofte er representert. Dette omtales som nyttig, da kommunene spiller en sentral rolle i kompetansesarbeidet ute i regionene.⁵⁴

5.8 Vår vurdering av relevans, virkning og sammenheng

I det følgende drøftes våre vurderinger av kompetanseforumenes relevans, virkning (herunder graden av samordning, jf. DFØs samordningsstige) og sammenheng (jf. OECDs DAC-kriterier), opp mot den gjennomgatte empirien.

5.8.1 Relevans

Relevans dreier seg om den opplevde nytten av kompetanseforumet. Svarer forumet til et faktisk behov blant deltakerne og i regionen? I denne sammenheng er særlig to forhold relevante: innholdet i forumenes arbeid og deltakerrepresentasjonen.

Våre data viser at det i det store og hele oppleves å være behov for en slik arena som kompetanseforumene representerer. Dette begrunnes med at utfordringene knyttet til kompetanse er komplekse – de går på tvers av aktører og fag- og politikkområder. Videre er kompetanse- og samfunnsutvikling et felt i stadig endring. Derfor har det en verdi å etablere relasjoner og holde hverandre orientert om hva som skjer på feltet, samt etablere en felles situasjonsforståelse. Som Røiseland (2013, s. 317) også viser til, må partnerskap bygge på en felles forståelse av problemet som skal løses.

Selv om grensegangene til andre, lignende arenaer bemerkes av flere, beskrives kompetanseforumet likevel å ha en merverdi. Kompetanseforumene beskrives av informantene å «samle trådene» i regionene, nedslagsfeltet beskrives som bredere og forumene jobber tett opp mot fylkeskommunen som samfunnsutvikler.

Sentralt i lys av relevans er også deltakerrepresentasjonen, og spørsmålet om hvorvidt det er de riktige aktørene som er representert. Informantene er samstemte om viktigheten av at øverste ledere er representert i forumene. Flere viser også til politisk representasjon som et godt grep for å øke relevansen av arbeidet.

Som nevnt strever noen av aktørene fra UH-sektoren med å finne sin rolle i forumet. Kompetansebehovsutvalget (2022) anbefaler at fagskolene samarbeider tettere med

⁵² Representant for kompetanseforum Vestland

⁵³ Representant for kompetanseforum Vestland

⁵⁴ Representanter for lokale forum

universitets- og høyskolesektoren for å imøtekomme kompetansebehov regionalt. Dette kan ses i lys av funn fra den siste kandidatundersøkelsen som viser at vandringen mellom fagskole og universitets- og høyskoleutdanning totalt sett, øker. Økningen dreier seg om at langt flere nå enn før har universitets- og høyskoleutdanning når de starter fagskoleutdanningen.

Kompetanseforumet er i lys av dette en egnet arena for å se høyere yrkesfaglig utdanning opp mot universitets- og høyskoleutdanning, slik at utdanningstilbudene kan betraktes i en helhet og tilbudene kan samordnes på nye måter. Etter vår vurdering er UH-sektorens deltakelse nødvendig og relevant.

En annen aktørgruppe som trekkes fram av informantene, og som per i dag ikke er representert i forumene, er kommunene. Det poengteres at kommunen på mange områder spiller en viktig rolle i kompetansearbeidet og arbeidet med å forebygge utenforskap, og at KS ikke kan representere alle. Samtidig er nesten samtlige av informantene tydelige på at forumene ikke må bli større, dersom det skal sikres en viss produktivitet i arbeidet. Noen mener også at deltakerantallet allerede er for høyt. I koordineringssammenheng er det kjent at effektiviteten i møtene kan svekkes dersom det blir for mange deltakere (Torfing, Peters, Pierre og Sørensen, 2012, s. 166). Kommunene bør etter vår vurdering derfor ikke inngå i kompetanseforumene.

I lys av kriteriet om relevans merker vi oss at kompetanseforum i svært liten grad er omtalt i sentrale styringsdokumenter. Eksempler er Utsynsmeldingen, hvor kompetanseforum er omtalt én gang (Meld. St. 14 (2022–2023)). Kompetanseforum er omtalt to ganger i stortingsmeldingen om framtidens distriktpolitikk (Meld. St. 27 (2022–2023)), og er ikke omtalt i det hele tatt i Kompetansebehovsutvalget temarapport 1/2023. Den lave graden av omtale i relevante dokumenter vurderer vi som et tegn på en svak kobling mellom kompetanseforumene og nasjonal kompetansepolitikk, som kan indikere at kompetanseforum som virkemiddel har lav politisk prioritering.

5.8.2 Virkning

Virkinger dreier seg om resultatene av forumenes arbeid. I lys av partnerskapslitteraturen kan det diskuteres hvor mye som kan forventes ut av et slikt samarbeid som kompetanseforumene representerer. Kompetanseforumene har ikke vedtaks- eller beslutningsmyndighet og baserer seg i stor grad på deltakernes egne ønsker og ambisjoner for samarbeidet, jf. definisjonen av partnerskap: *«en vedvarende samarbeidsrelasjon mellom minst to prinsipaler som overfører ressurser til partnerskapet, og hvor de ulike partene har et medansvar for utfallet»* (Peters 1998:12–13).

Informantene er i all hovedsak fornøyde med hvordan kompetanseforumene fungerer. Disse positive tilbakemeldingene uttrykkes både av fylkeskommunene selv, NAV, partene

i arbeidslivet, KS og ulike utdanningsinstitusjoner. Flere informanter kan også vise til resultater av forumenes arbeid. Noen av de gitte eksemplene på resultater fra empirien viser til et høyt nivå av samhandling, fordi deltakerne sammen har utviklet et felles tiltak/plan (jf. samordningsstigen nivå 4). Selv om det finnes noen konkrete eksempler, vurderer vi jevnt over betydningen av kompetanseforumenes arbeid å være på nivå 1 og 2 i samordningsstigen: Dele informasjon (trinn 1) og utvikle felles forståelse (trinn 2).

Selv om forståelsen av forumenes mandat er relativt lik, har forumene noen utfordringer med å utforme felles kunnskapsgrunnlag. Flere viser til at kunnskapsgrunnlagene må forbedres og samordnes bedre mellom aktørene dersom de faktisk skal gi nyttig informasjon, og dersom de skal tilføre noe mer enn kunnskapsgrunnlagene som allerede eksisterer, for eksempel fra NAV og NHO. En annen utfordring er å spå framtidige kompetansebehov. Hva som er situasjonen her og nå er man i stor grad enige om. Utfordringen er de framtidige prognosene. Dette er imidlertid en generell utfordring i kompetansepolitikken (Kunnskapsdepartementet 2018, s. 10).

Hvordan et strategisk arbeid tas inn i, spres og skaper bevegelser i organisasjonene som deltar i partnerskapet er krevende å dokumentere (Peters 1998:12-13). Flertallet av deltakerne har utfordringer med å peke ut konkrete resultater av arbeidet. Det betyr imidlertid ikke at informasjons- og kunnskapsdelingen ikke inngår som en del av et samlet beslutningsgrunnlag. Det er dette Carol Weiss tematiserer i sin klassiske artikkel om hvordan ny kunnskap og informasjon «kryper» inn i og former beslutningsprosesser, uten at aktørene nødvendigvis kan gjøre rede for hvordan det har skjedd, hva en har valgt og ta med og hva man har sett bort fra (Weiss, 1980). At deltakerne ikke kan peke på direkte resultater av arbeidet, betyr derfor ikke nødvendigvis at kompetanseforumene ikke kan ha påvirket beslutningsprosesser i organisasjonene som er representert. Her kan det også være greit å minne om at det å ikke ta hensyn til ny informasjon, som et bevisst valg, også kan være et resultat av et slikt samarbeid (ibid). Samtidig må ikke betydningen av å innhente informasjon, dele kunnskap og utvikle felles problemforståelser underspilles.

Slik vi tolker datamaterialet, har forventningene til hva kompetanseforumene skal bidra med betydning for hvordan deltakerne vurderer resultater av arbeidet. Er forventningene lave, vil de fort innfris, og motsatt: ved høye forventninger vil refleksjonene bli mer kritiske. Dersom ambisjonene og forventningene til kompetanseforumene utelukkende er å dele informasjon og opparbeide en felles situasjonsforståelse, har man i stor grad nådd målet med kompetanseforumene. Flere av deltakerne etterlyser imidlertid større virkninger av kompetanseforumenes arbeid – et ønske om å gå «fra ord til handling».

Vi opplever gjennom intervjuene en viss dissonans mellom den jevnt over positive holdningen til forumene, og de resultatene og ambisjonene en del av deltakerne etterlyser. Hva er det da som likevel gjør at aktørene stort sett er fornøyde med kompetanseforumene? Slik vi tolker datamaterialet mener vi det har sammenheng med

både aktørenes forventninger til hva et slikt partnerskap skal kaste av seg, men også hva en med rimelighet kan forvente av slike samarbeid. Forståelse, mål og ambisjoner kan variere, og ligger til grunn for hele forumets arbeid og resultater. Datamaterialet viser at det kan være behov for en tydeliggjøring av målsettinger og forventninger knyttet til kompetanseforumenes arbeid.

Utover forventninger og forståelse, vil kontekstuelle forhold, som trekk ved regionen, allerede etablerte samarbeidskulturer, fylkesoppløsninger og fylkeskommunal ledelse, spille en rolle for virkningene av kompetanseforumenes arbeid. Dette gjør seg gjeldende for Trøndelag og Vestland kompetanseforum, som begge vurderes å være vellykkede på mange områder. Begge fylkene kan vise til godt etablerte samarbeidsrelasjoner fra før fylkessammenslåingene. Dette gjorde driften av nye, sammenslåtte kompetanseforum enklere. Det vises videre til at fylkeskommunene i disse regionene har høy legitimitet. Dette kan tenkes å spille inn på kompetanseforumenes posisjon i de aktuelle fylkene.

Det må også tas i betraktning at vellykket samordning tar tid. Kompetanseforumene bygger på såkalte uformelle strukturer, som må få tid til å sette seg. Pandemien har videre bremsert arbeidet flere steder, og for mange har det tatt lang tid å komme i gang. Flere viser til at de enda jobber med å finne en velfungerende arbeidsform, samt å enes om og tydeliggjøre ambisjoner for og konkretiseringsgraden i arbeidet. At antallet kompetanseforum er begrenset, kombinert med den varierte levetiden til forumene og de ulike måtene å rigge møtene på, gjør at det er vanskelig å peke ut noen arbeidsformer som mer velfungerende enn andre.

Vi mener likevel det finnes grep som andre kompetanseforum med fordel kan la seg inspirere av. Dette gjelder særlig etableringen av tematiske arbeidsgrupper. Begrunnelsen for opprettelsen av arbeidsgruppene er større mobilisering av operative aktører som står nærmere de aktuelle problemstillingene og innbyggerne, eksempelvis kommunene, som flere etterlyser i arbeidet. Der arbeidsgrupper er utprøvd, virker skillet mellom det strategiske og operative arbeidet å ha blitt klarere. Utover dette har vi merket oss at rulleringen av møteansvaret som praktiseres i noen lokale forum, virker å engasjere og ansvarliggjøre deltakerne. Nærmere anbefalinger til arbeidsformer, mandater, og oppgave- og ansvarsfordeling gis i kapittel 7.

5.8.3 Sammenheng

Koherens (sammenheng) dreier seg om hvordan et tiltak (kompetanseforum) er tilpasset sine omgivelser. Overlapper kompetanseforumene med andre, tilgrensende arenaer, eller utfyller de hverandre? Våre data er klare på at det eksisterer overlapp mellom kompetanseforumene og andre arenaer, som næringsforum og Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA). Selv om kompetanseforumene beskrives som annerledes i sitt nedslagsfelt og fokusområde, er det mange av aktørene i kompetanseforumene som sitter i flere, lignende forum. Det er naturligvis noen regionale variasjoner, avhengig av hvilke

nettverk som finnes. Noen steder beskrives deltakerrepresentasjon og diskusjoner som sterkt overlappende. Vi har imidlertid ikke vurdert de tilgrensende forumenes arbeid og har derfor ikke empirisk grunnlag for å anbefale konkrete endringer. Også her vil regionale tilpasninger og kost/nytte-vurderinger være sentrale.

Etter vår vurdering er det såpass mange tilgrensende arenaer at det er viktig å være bevisst på grenseoppgangen mellom dem. Relevansen og virkningene av kompetanseforumene vil svekkes dersom resultatene av arbeidet ville vært til stede uavhengig av forumene/gjennom andre arenaer.

Vi vurderer grepene som er tatt i Vestland, med å innlemme RSA i kompetanseforumet og slå sammen sekretariatene for kompetanseforumet og næringsforumet, som gode. Dette er grep flere regioner med fordel kan vurdere, for å øke relevansen og betydningen av møtene i kompetanseforumet. Noen av fylkene som er i ferd med å opprette kompetanseforum, forteller at de skal ta en gjennomgang av allerede etablerte nettverk/samarbeid. Dette vurderer vi som et annet godt grep, i lys av kriteriet om sammenheng, men også relevans og virkning.

Når det gjelder sammenheng er også koblingen mellom de regionale og de lokale kompetanseforumene, sentralt. Selv om noen fylker har forsøkt å ta grep for å koble forumene innad i fylket tettere sammen, vurderer vi sammenhengen i det store og hele som lav. De lokale forumene er i all hovedsak frakoblet det regionale forumet. Fylkeskommunene virker i liten grad å ha tenkt igjennom disse koblingene. Svak kobling forumene imellom kan føre til en svekket relevans og virkning av arbeidet.

6. Refleksjoner på tvers

Gjennom oppdraget ser vi at det er mange likhetstrekk på tvers av kompetanseforum når det gjelder organisering, struktur og hvordan forumene forstås og fungerer. Kompetanseforumene oppleves i det store og hele som relevante møteplasser. Dagens kompetansepolitikk er preget av høy endringstakt, og vi mener at det derfor er gode grunner til å legge vekt på informasjonsutveksling og gjensidig oppdatering av aktiviteter og planer.

Samtidig er det variasjon mellom kompetanseforumene, noe man kan og bør forvente også framover. Fylkenes arbeidsmarkeder, kompetansebehov og utdanningstilbud ser ikke like ut. Derfor er det viktig med regionale og lokale tilpasninger og frihet til selv å velge en hensiktsmessig innretning på arbeidet. Regional tilpasning kan i denne sammenheng betraktes som et suksesskriterium. Tidligere forsøk på å øke fylkenes skreddersøm til egne utfordringer, har i varierende grad vært vellykket, og økt regionalt handlingsrom har i flere tilfeller blitt brukt til å velge de samme løsningene. Det er ikke tilfellet for kompetanseforumene. Ulike modeller, og ikke minst at flere fylker har valgt å

ikke opprette slike forum, er et tegn på at utfordringene er ulike, eller at behovene løses på andre måter.

Dessuten har kompetanseforumene ulik fartstid. Mens enkelte har funnet sin form, er andre i en mer utforskende fase. Som nevnt har fylkeskommunene også ulik tradisjon for regionalt samarbeid samt ulik legitimitet knyttet til deres posisjon som samfunnsutviklere. For forumene som fortsatt er under utvikling og som derfor ikke har landet endelig organisering eller virkemåte, er det for tidlig å argumentere for vesentlige endringer. Det økte antallet fylkeskommuner fører til at flere nå er i en tidlig fase. Samtidig mener vi er det grunn til å stille spørsmål ved hvorvidt det er bærekraftig at alle fylker skal ha eget kompetanseforum. Vi merker oss derfor Troms og Finnmarks beslutning om å videreføre Kompetansforum Arktis.

Etter vår vurdering er flere av kompetanseforumene vellykkede og får til mye på tross av begrensede ressurser og mangel på formell myndighet. I tillegg er kompetansepolitikken kompleks, og det kan være grunn til å mane til realisme med tanke på hva kompetanseforumene som virkemiddel kan utrette. Den noe tilbakelente holdningen vi har merket oss fra en del fylkeskommunale intervjudeltakere, er trolig uttrykk for dette.

For Kommunal- og distriktsdepartementets del vil en videreføring av dagens funksjon og virkemåte innebære at kompetanseforumene betraktes som ett blant flere verktøy for å forbedre samsvaret mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse i regionene. Fylkene bør fortsatt ha frihet til å utforme kompetanseforumene i tråd med egne behov. Høy grad av regional tilpasning vil resultere i variasjon mellom fylkene som har kompetanseforum, og trolig vil det fortsatt være fylker som velger å ikke opprette kompetanseforum etter nåværende mal. I et slikt perspektiv kan heller ikke Kommunal- og distriktsdepartementets forventninger til kompetanseforumene være for store.

Etter vår vurdering er fylkeskommunens noe forsiktige tilnærming til UH-sektoren, forståelig. Fylkeskommunen har begrensede muligheter til å påvirke, og sektoren er selv svært bevisst egen autonomi. Utsynsmeldingen framhever også at institusjonelt selvstyre over tid fører til bedre måloppnåelse (Meld. St. 14 (2022–2023)). Likevel, og på tross av at de fleste intervjudeltakerne i denne undersøkelsen kjenner UH-sektorens grad av selvråderett, pipler det gjentatte ganger fram ønsker om mer styring av sektoren. Universiteter og høyskoler skal dimensjonere egne studietilbud etter både nasjonale og regionale kompetansebehov. Flere universiteter og høyskoler har også tydelige formuleringer om regionalt samarbeid i sine strategier. Fylkeskommunene har derfor et legitimt grunnlag for tett dialog med UH-sektoren, men det foreligger som kjent ingen styringsrelasjon. Satt på spissen er mange intervjudeltakere fullt klar over dette, men de liker det ikke. Etter vår vurdering vil økte styringsambisjoner ovenfor universiteter og høyskoler være kontraproduktivt. Kompetanseforumene vil tvert imot fungere best om alle aktører erkjenner UH-sektorens autonomi og brede samfunnsoppdrag, men samtidig

minner om og forplikter sektoren på sektorens ansvar for regionale kompetansebehov. Konstruktiv deltakelse fra sektoren selv sikres dersom kompetanseforumene blir attraktive gjennom å gi presise analyser av regionale kompetansebehov. At kompetanseforumene er profesjonelt drevne møteplasser, med forpliktende deltakelse fra alle medlemmer, er også viktig for UH-sektoren.

På den annen side mener vi i likhet med flere av intervjudeltakerne at potensialet til kompetanseforumene ikke er realisert fullt ut. Det har både sammenheng med kompetansepolitikkenes betydning i møte med de store samfunnsutfordringene, men også oppspillet fylkeskommunen har fått gjennom sin forsterkede kompetansepoltiske rolle. Denne rollen har gjennom en rekke nyere styringsdokumenter blitt fylt med mer innhold. Ambisjonene om en styrket fagskolesektor og større arbeidslivsrelevans er i denne sammenheng sentrale. Til tider har vi imidlertid vært overrasket over informantenes mangel på ideer rundt kompetanseforumenes bidrag inn i arbeidet med samordning av regional kompetansepoltikk.

7. Anbefalinger til videre utvikling

I dette avsluttende kapitlet presenteres anbefalinger til videre utvikling av kompetanseforumene (jf. problemstilling D). Spørsmålet som besvares i kapitlet er hvordan kompetanseforumene kan videreutvikles og styrkes som arenaer for samarbeid og samordning av regional kompetansepoltikk, med vekt på å minske gapet mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse.

I kapitlet løfter vi diskusjonen opp fra de konkrete empiriske funnene som er diskutert i de foregående kapitlene og inntar en mer åpen og reflekterende posisjon. Først tar vi for oss generelle anbefalinger til kompetanseforumene som angår alle på tvers av forum og aktører. Deretter kommer vi med anbefalinger til hvordan kompetanseforumene kan tas et steg videre.

7.1 Generelle anbefalinger

7.1.1 Åpenhet og transparens

En vanlig kritikk i forskningslitteraturen om samstyring handler om at styring gjennom nettverk og partnerskap uthuler tradisjonelle styringslinjer. Dermed risikerer man å svekke myndighetenes evne til demokratisk forankring og kontroll. Gitt denne kritikken, og at kompetanse er helt sentralt i møte med dagens samfunnsutfordringer, etterlyser vi en større åpenhet og kommunikasjon rundt kompetanseforumenes arbeid og diskusjoner. I mange tilfeller er ikke møtereferater publisert. Mange møtereferater har dessuten et svært begrenset innhold. Dette har ikke betydning for hvordan kompetanseforumene rent faktisk fungerer, men av hensyn til å fremme og legitimere fylkeskommunens rolle på det kompetansepoltiske feltet, mener vi at kompetanseforumenes arbeid bør gjøres mer synlig. For referatene kan dette dreie seg om helt enkle grep som å formidle hvem som er deltakere, hvem som er tilhørere, og i mer detalj beskrive hva man har diskutert og hvem som i forlengelsen skal følge opp hvilke grep. Dette tror vi også kan bidra til å effektivisere og profesjonalisere arbeidet.

Gode referater kan også redusere behovet for å overvære møtene. Flere intervjudeltakere er kritiske til antallet fylkeskommunalt ansatte som observerer møtene. Bedre referater vil således være et enkelt og praktisk grep for å begrense antall observatører. Referater gjør det også mulig å følge opp saksområder. Som en felles «hukommelse» kan referater bidra til å løfte arbeidet over tid. Møtereferater er også viktig for utenforstående aktører med interesse for de strategiske diskusjonene i forumene.

7.1.2 Avklare forventninger, ambisjoner og arbeidsform

Våre data viser at det råder mye usikkerhet rundt forventningene om resultater og ambisjonsnivået til kompetanseforumenes arbeid. De mange diskusjonene om kompetanseforumenes mandater (jf. møtereferralsanalysen) er ett eksempel på dette. Vi mener det er behov for en forventningsavklaring innad i de ulike kompetanseforumene, både knyttet til hva de ulike aktørene er forventet å bidra med og hva som er målsettingene med arbeidet. Kompetanseforumenes mandater gir handlingsrom for å operasjonalisere arbeidet på ulike måter, men dette gjøres i liten grad. Flere sier de har prioritert utenforskap/inkludering for sitt arbeid, men selv i sin omtale av egne prioriteringer, er språket vagt og lite forpliktende. Vi mener derfor det er rom for å gå enda mer konkret til verks når det gjelder å formulere tydelige mål for arbeidet. I kapittel 7.2.1 har vi skissert hvordan dette kan gjøres gjennom revidering av mandatene. Hvorvidt en slik avklaring skal skje muntlig og/eller gjennom justeringer i mandatene vil avhenge av kompetanseforumets ambisjonsnivå.

På bakgrunn av forventningsavklaring og konkretisering av målsettinger, mener vi det bør tenkes strategisk rundt sammenhengen mellom prioriteringer og arbeidsform. Her er det etter vår vurdering en spenning mellom forumenes strategiske og mobiliserende funksjon. Et mer strategisk rettet arbeid ivaretas gjennom møter med relativt få deltakere. Dersom målet til kompetanseforumet derimot er å mobilisere til etter- og videreutdanning, er vi spørrende til om møter med topplederrepresentasjon er den mest optimale arbeidsformen. Kanskje vil åpne møter og større mobilisering av ulike aktørgrupper i slike tilfeller gi klarere resultater. Her er Østfold kompetanseforum et godt eksempel. Det bør derfor tas bevisste valg rundt koblingene mellom målsettinger og arbeidsform. Tilsvarende gjelder for koblingen til lokale forum, og koblingen til andre, tilgrensende arenaer (se de to neste delkapitlene).

7.1.3 Koblingen mellom regionalt kompetanseforum og lokale forum

I flere fylker er det i tillegg til kompetanseforum på fylkesnivået opprettet lokale kompetanseforum. Vi oppfatter at de lokale kompetanseforumene har betydelig autonomi og at strukturen og relasjonen mellom disse to nivåene synes å være varierende og uavklart. Vi etterlyser en mer bevisst inngang til hva fylkeskommunen vil med de lokale forumene.

De lokale forumene synes i stor grad å selv være ansvarlig for eget mandat, sammensetning og arbeidsform. Dette er begrunnet i at det er viktig at de selv finner sin egen form og funksjon, tilpasset egen kontekst. Det har videre vært ønskelig at lokale forum kan spille på samarbeidsmønstre og menneskelige ressurser som finnes lokalt. Flere intervjudeltakere framhever i den forbindelse engasjementet i de lokale forumene.

Noen fylker har tatt grep for å styrke koblingen mellom regionalt og lokale forum. Vi savner likevel en tydeligere idé og avklaring rundt hva de lokale forumene skal være, hva de skal bidra med og hvordan forumene i regionen samlet sett kan bidra til å realisere kompetanseforumets mandat. Det erkjennes helt eksplisitt fra enkelte fylkeskommunale ledere at koblingen er svak. Også fra det lokale nivået uttrykkes ønsker om tydeligere føringer fra fylkeskommunen. Her er det en klar oppfordring til fylkeskommunen om å styrke kontakten forumene imellom og tydeliggjøre oppgaver og samspill mellom regionalt og lokale forum. Vi anbefaler at gjensidige forventninger mellom forumene formaliseres og skriftliggjøres, og at det etableres faste møtepunkter. I kapittel 7.2.1 knytter vi dette punktet til en anbefaling om å tydeliggjøre mandatet.

7.1.4 Koblingen til andre, lignende arenaer

I det foregående kapittelet viste vi til at intervjudeltakerne opplever forumene som nyttige og at de derfor gir merverdi til det kompetansepolitiske arbeidet. Samtidig deltar flere av de samme aktørene på ulike møtearenaer der de samme problemstillingene diskuteres. Flere aktørgrupper, inkludert fylkeskommuner selv, erkjenner at det er behov for å gjennomgå den samlede møtestrukturen i regionen. Vår anbefaling er at alle fylkeskommuner går gjennom porteføljen av kompetansepolitiske møtearenaer i regionen. Dette kan skape mer klarhet rundt graden av tilgrensning til andre lignende, arenaer.

Vi har ikke vurdert de tilgrensende forumenes arbeid og har derfor ikke empirisk grunnlag for å anbefale konkrete endringer. Også her vil regionale tilpasninger og kost/nytte-vurderinger være sentrale. Vi merker oss likevel at ingen av informantene fra Vestland ønsker å gå tilbake til strukturen før RSA ble innlemmet i kompetanseforumet. Også sammenslåingen av sekretariatene for kompetanseforumet og næringsforumet blir framhevet som et godt grep. Etter vår vurdering framstår Vestlands grep som et eksempel til etterfølgelse. Siden fylkeskommunen ikke har myndighet over alle tilgrensende arenaer, er det likevel begrenset hva fylkeskommunen kan bestemme på egenhånd. Styringsmulighetene begrenser seg i stedet til å skape en tilstrekkelig attraktiv og effektiv arena som kan gjøre andre arenaer overflødige. Oppsummert handler dette om å styre gjennom å friste (se kapittel 2).

7.1.5 Krav til deltakerne

I et partnerskap avhenger resultater av deltakerne; deres engasjement, arbeid og forpliktelse. Det hjelper ikke med mobilisering og god nettverksledelse fra fylkeskommunen, dersom de enkelte deltakerne ikke også forplikter seg til arbeidet og sørger for å følge det opp i egen organisasjon. At medlemmene deltar aktivt i den aktuelle arenaen er grunnleggende for at samarbeid kan oppstå, vedlikeholdes og utvikles (Hofstad & Hanssen, 2015).

Fylkeskommunen ønsker at flere aktører skal spille inn saker til agendaen, men dette skjer i begrenset grad. Her kan man muligens la seg inspirere av noen av de lokale kompetanseforumene, hvor ansvaret med å sette agenda og lage opplegg for møtet, rulleres mellom deltakerne/institusjonene. På samme måte er det de enkelte deltakernes ansvar å følge opp saker mellom møtene. Forventninger til slik oppfølging kan også spesifiseres i mandatet. I «Kompetanseforum 2.0» anbefaler vi at det utbroderes konkrete forventninger til de ulike aktørenes bidrag.

7.2 «Kompetanseforum 2.0»

I dette delkapitlet presenteres våre anbefalinger for «Kompetanseforum 2.0». Anbefalingene tar utgangspunkt i et scenario der ambisjonsnivået for kompetanseforumenes arbeid økes, og arbeidet videreutvikles i tråd med dette. Bakgrunnen er de mange uttrykte ønskene om å «gå fra ord til handling» og ønskene om mer styring av arbeidet. Anbefalingene beskrevet i kapittel 7.1 vil uansett gjelde.

I intervjuene har vi spurt om forslag til forbedringer og konkrete tiltak som kan styrke og videreutvikle kompetanseforumene som arenaer for samarbeid og samordning. Det har likevel vært begrenset med innspill fra informantene. Når vi i det følgende skisserer en mulig modell for kompetanseforum 2.0, er forslaget basert på våre egne vurderinger. Vi understreker at også 2.0-modellen trenger regional tilpasning. Våre forslag er derfor ment som et oppspill til diskusjon i de enkelte fylker og må ikke forstås som en standardmodell.

7.2.1 Fylkeskommunen

Framtidige kompetansebehov er for tiden høyt oppe på den politiske agendaen. En rekke styringsdokumenter vektlegger behovet for økt omfang av desentrale og fleksible utdanningstilbud og målrettet innsats for å styrke det regionale utdanningstilbudet og tilgangen til kompetanse i de regionale og lokale arbeidsmarkedene. Samtidig har fylkeskommunen fått et forsterket ansvar for den regionale kompetansopolitikken, og i statsbudsjettet for 2024 fikk fylkeskommunene over 60 millioner til den nye posten «Kompetanse og arbeidskraft i distriktene» (jf. Statsbudsjettet 2024: 13.50-midler, post 60).

I kapittel 1 gjorde vi rede for hvordan fylkeskommunens kompetansopolitiske ansvar naturlig passer inn i fylkeskommunens rolle som samfunnsutvikler. Samfunnsutviklerrollen er bygd på tre pilarer: 1) Gi strategisk retning til samfunnsutviklingen, 2) mobilisere ulike aktører med ressurser og 3) samordne og koordinere offentlig innsats og virkemiddelbruk. Selv om pilarene retter seg mot fylkeskommunenes helhetlige samfunnsutviklingsarbeid, mener vi pilarene kan være

strukturerende og retningsgivende for det videre arbeidet med kompetanseforumene. Nærmere beskrivelse av forumenes funksjon og rolle, må framgå av mandatet.

Strategisk retning for arbeidet

Fylkeskommunen setter strategisk retning på utviklingen gjennom regionalt planverk. De mest presserende kompetansebehovene bør derfor være klart formulert, og da fortrinnsvis i planer framfor strategier. Symptomatisk nok er det svært få intervjudeltakere, foruten fylkeskommunalt ansatte, som uoppfordret refererer til regionale planer eller strategier. Flere kompetanseforum har på den annen side gitt innspill til planprosesser, men dersom deltakerne hadde et klarere forhold til planverket som del av kompetanseforumets oppdragsbeskrivelse, ville det også blitt lettere å identifisere verktøy for iverksetting av tiltak kompetanseforumet blir enige om. Som en intervjudeltaker sier: «Vi er ofte enige, men så skjer det ikke noe likevel».

En mer aktiv holdning til regionalt planverk vil også sikre klarere demokratisk forankring av kompetanseforumenes arbeid. Som vist i rapporten, varierer det i dag hvorvidt folkevalgte deltar i kompetanseforumene. Vår gjennomgang har heller ikke identifisert klare forskjeller mellom de ulike løsningene, og kanskje kan forumene som veksler mellom politisk ledelse og ikke, tjene som eksempel på at det her kan være både fordeler og ulemper. Likevel er det viktig at kompetanseforumene har en viss kobling til demokratisk vedtatte mål og satsingsområder.

Mandatene som redskap for strategisk retning

I forbindelse med regionalt planverk merker vi oss at koblingen mellom mandatene og de regionale planene og strategiene er svak. Kompetanseforumene er som nevnt lite omtalt i de fylkeskommunale planene og regionale strategidokumentene på kompetanseområdet. Vi mener denne koblingen bør styrkes, da kompetanseforumenes mandater gir strategisk retning til arbeidet. Større omtale av forumene i de regionale planene og strategiene kan bidra til profesjonalisering av arbeidet, til å øke kjennskapen til og statusen til kompetanseforumene som virkemiddel og til å tydeliggjøre prioriteringene av kompetanseforumenes arbeid. Et ytterligere grep for å profesjonalisere arbeidet som vi mener flere burde vurdere, er å utforme kriterier for deltakelse, etter inspirasjon fra Østfold kompetanseforum.

Vi har tidligere påpekt at kompetanseforumenes mandater stadig er gjenstand for diskusjon. Dette indikerer etter vår oppfatning at mandatene er uklare. Gjennom kartleggingen har vi merket oss flere forhold ved mandatene som vi tror kan skape forvirring. Vi opplever at mandatene har potensial for å tydeliggjøres, gjennom klarere strukturering og konkretisering. Mandatene er tidvis lange, og lignende formuleringer gjentas på ulike steder. I flere tilfeller er skillene mellom formål, overordnede målsettinger, delmål og oppgaver, uklare. Der man har forsøkt å konkretisere målene gjennom delmål og oppgaver, er disse ofte på samme overordnede nivå som formålet med

forumet. Formuleringer som «forbedre informasjonsflyten» og «iverksette prosjekter ved behov» mener vi med fordel kan konkretiseres ytterligere.

Vi anbefaler at fylkeskommunene sammen med forumene gjør en innsats for å tydeliggjøre mandatene og klargjøre skillet mellom mål og oppgaver. Vi mener mandatene også burde omfatte koblingen til lokale forum, der dette er aktuelt. Mandatene burde helt konkret ta for seg hvordan koordineringen mellom regionalt og lokale forum skal foregå. Da enkelte aktører uttrykker at de sliter med å forstå sin rolle i forumet, mener vi det kan være hensiktsmessig at de ulike aktørenes tiltenkte bidrag formuleres eksplisitt. Dette gjelder særlig aktørene fra UH-sektoren. Vi merker oss i den sammenheng at overgangene mellom utdanningsnivåer/aktører, særlig overgangen fra universitet/høgskole til høyere yrkesfaglig utdanning, i liten grad omtales i mandatene.

Til sist mener vi mandatene med fordel kan omtale avgrensningen til andre, lignende arenaer på kompetanseområdet. Som vi har skissert i empirien er overlappet i deltakerrepresentasjon og diskusjonstema et stadig tilbakevendende emne. Dette kan ses i sammenheng med vår tidligere anbefaling om at det burde gjøres en gjennomgang av de regionale arenaene på området. Det burde som et ledd i dette arbeidet skrives eksplisitt i mandatene hva som er de sammenfallende områdene til andre arenaer, og på hvilke områder kompetanseforumet er unikt/skiller seg fra de andre arenaene. Denne øvelsen vil kunne bidra til en nyttig bevisstgjøring hos deltakerne og til en effektivisering av arbeidet.

Tydlig ledelse og politisk forankring

Utpeking av strategisk retning for forumene avhenger av tydelig ledelse. Et flertall av intervjudeltakerne understreker at klar og tydelig styring av kompetanseforumene er avgjørende. I første rekke etterlyses klarere formidling av forventninger til de ulike deltakerne. Fordeling av ansvar og oppgaver som skal følges opp mellom møtene, kan også være et mulig grep. Ledelsen må også kunne legge til rette for dialog og inneha god prosess- og forankringskunnskap. I dette ligger kunnskap og forståelse om når, hvor ofte og hvor en sak bør forankres (se kapittel 2). Dette har støtte i en tidligere undersøkelse av Hordaland kompetanseforum. Undersøkelsen viste til ledelses-, relasjons- og nettverkskompetanse internt i fylkeskommunen som det mest betydningsfulle for forumenes arbeid og resultater (Bergsholm, 2021).

Ledelse vil også være sterkt preget av personlige egenskaper, ambisjoner og vilje til handling. I kartleggings- og analysearbeidet har vi til tider vært overrasket over at ikke flere har tydeligere ambisjoner for den regionale kompetansepolicyen. Det kommer vi tilbake til avslutningsvis.

Forumene er ulike når det kommer til politisk deltakelse. Meningene blant intervjudeltakerne er også delte om hvorvidt folkevalgte bør delta samt eventuelt lede

forumenes arbeid. Selv om datagrunnlaget her ikke er entydig, vil vi likevel argumentere for politisk deltakelse. Det skyldes i hovedsak tre forhold.

For det første gir politisk deltakelse demokratisk forankring. Partnerskap som kompetanseforumene kan kritiseres for å flytte makt og myndighet fra folkevalgte til ikke-valgte aktører. Tydelig kobling mellom kompetanseforum og det representative systemet er derfor nødvendig. Av samme årsak har vi pekt på behovet for større åpenhet og transparens.

For det andre kan folkevalgtes deltakelse bidra til at kompetanseforumene får en tydeligere agendasettende funksjon. Innspill fra kompetanseforumenes deltakere kan videreformidles til ordinære, folkevalgte organer og fanges opp av andre politikere og partier. En klarere agendasettende funksjon vil også medføre at flere må ta stilling til kompetanseforumenes initiativer. Kartleggingen har også vist at flere kompetanseforum ikke har egne budsjetter. Vi antar at mer synlige kompetanseforum vil føre til at flere forum får bevilget egne ressurser til å innhente kunnskap og innspill.

For det tredje vil politisk deltakelse koble kompetanseforumenes arbeid tettere på andre politiske beslutningsprosesser. Det kan også lede til sterkere intern samordning mellom kompetanseforumenes arbeid og øvrig fylkeskommunalt virke. En bredere bro mellom kompetanseforumene og fylkeskommunens ansvarsområder vil også bidra til å fylle regionalt folkevalgt nivåts kompetansepolitiske ansvar og samordningsrolle.

Som nevnt tenker fylkene ulikt om politisk deltakelse. Selv om vi altså anbefaler at folkevalgte er med, understreker vi at det finnes forskjellige måter å inkludere på. Ledelsen kan være delt mellom politikk og administrasjon, det kan være møter med og uten politisk deltakelse, og det er mulig å veksle mellom deltakelse fra politisk ledelse og for eksempel et årlig møte med hovedutvalg.

Mobilisering av relevante aktører

Når det gjelder pilar to, mobilisering av aktører med ressurser, har fylkeskommunen gjennom kompetanseforumene samlet deltakere med betydelige ressurser. Topplederrepresentasjon fra de mest sentrale kompetansepolitiske institusjonene og organisasjonene innebærer at kompetanseforumene har gode forutsetninger for å dele nyttig informasjon og utvikle felles forståelse av regionale kompetanseutfordringer. I et 2.0-scenario oppfordrer vi likevel fylkeskommunen til å tenke bredere på hva og hvem som kan være en ressurs i arbeidet.

En risiko ved at det kun er toppledere representert i forumene, er at den operative arbeidsevnen og mer konkrete kjennskapen til spissede problemstillinger, svekkes. Noen av informantene poengterer også dette og viser til opprettelsen av arbeidsgrupper som et godt grep for å øke iverksettingskapasiteten på prioriterte tematiske områder.

Begrunnelsen for opprettelsen av arbeidsgruppene er nettopp større mobilisering av operative aktører som står nærmere innbyggere og aktuelle problemstillinger. Der dette er utprøvd, har skillet mellom det strategiske og operative arbeidet blitt klarere.

Intervjudeltakere understreker betydningen av topplederrepresentasjon i forumene. Dette forklares med at det er disse som er i posisjon til å ta beslutninger på vegne av egen organisasjon. Etter vår mening er dette bare delvis riktig. Rektorer har rett nok et visst handlingsrom, men det er institusjonenes styre som i hovedsak peker ut den strategiske retningen for institusjonenes prioriteringer. Derfor mener vi styreleder ved fagskoler og UH-institusjoner bør involveres i kompetanseforumenes arbeid. Dette kan for eksempel gjøres ved at de inviteres inn i et årlig møte i forumene.

Vi anbefaler at det i 2.0-scenariet mobiliseres flere aktører inn i arbeidet. Dette kan gjøres i form av operative arbeidsgrupper som jobber med konkrete tema/problemstillinger, eller på andre måter som fylkeskommunen og kompetanseforumet finner formålstjenlig. Her er det også mulig å involvere kommunale aktører i større grad, slik noen av informantene uttrykker behov for. Det gjelder særlig innenfor kompetanseutfordringer knyttet til integrering og helse. Vi bemerker samtidig at mange informanter understreker at kompetanseforumet ikke må bli for stort/større enn det er i dag. Derfor mener vi arbeidsgrupper, framfor flere faste deltakere i forumene, kan være en egnet løsning.

Mobilisering og kvalifisering til utdanning

I datainnsamlingen har vi tidvis blitt overrasket over at nesten ingen intervjudeltakere snakker om karriereveiledning og kvalifisering til utdanning i lys av kompetanseforumets arbeid. I en integrerings-, utenforsknings- og distriktpolitisk dimensjon betrakter vi veiledning og kvalifisering som avgjørende for å realisere kompetanseforumenes mål om å mobilisere til utdanning. Fylkeskommunens ansvar for disse områdene tilsier at dette forholdsvis enkelt kan integreres tettere i forumenes arbeid.

Samordning og koordinering av offentlig innsats og virkemidler

Når det gjelder pilar tre om å samordne og koordinere offentlig innsats og virkemiddelbruk, har vi gjennom denne rapporten vist til DFØs samordningsstige. De fleste av forumene befinner seg primært på stigenes to første trinn. Dersom man skal øke betydningen av forumenes arbeid, må trolig noen av deltakerne legge bestemte oppgaver til forumet. Som vi viste til i kapittel 2, må aktørene balansere tap av kontroll på kort sikt med mulige gevinster på lengre sikt. Dette gjelder alle deltakere og er ikke begrenset til de offentlige aktørene. Likevel blir det i denne sammenheng naturlig å se til fylkeskommunene og deres oppgaveportefølje. Fylkeskommunen er som nevnt regional planmyndighet, og i rapporten har vi vist til eksempler der kompetanseforumene har kommet med innspill til planarbeidet. Like relevant i denne sammenheng er fylkeskommunens ansvar for høyere yrkesfaglig utdanning, fylkeskommunens

bestillerrolle i den regionale nærings- og innovasjonspolitikken, ulike tilskuddsmidler og fortsatt usikkerhet om hvem som skal ha ansvar for studiesentrene.

Kompetansebehovsutvalget anbefalte at høyere yrkesfaglig utdanning får en tydeligere rolle i utdanningssystemet (Kompetansebehovsutvalget, 2022). For andre år på rad får fagskolene i 2024 penger til 500 nye studieplasser. Midlene skal fordeles av HK-dir, men fylkeskommunene bestemmer selv hvilke fagskoler som får studieplassene.

Fylkeskommunene har selv meldt inn behov for flere studieplasser innenfor helse- og oppvekstfag og tekniske fag. Økende utveksling av studenter mellom UH-sektoren og fagskolene synliggjør også et behov for bedre samordning mellom fagskolene og det øvrige utdanningssystemet. Her mener vi kompetanseforumene bør spille en større rolle. Dette kan ses i lys av anbefalingen om å omtale dette i mandatene. Fylkeskommunen kan for eksempel be om innspill fra kompetanseforumene om hvordan disse studieplassene skal fordeles. Skulle en gå lengre, kunne en se for seg at det overordnede ansvaret for å koordinere satsinger i grenseområdet mellom UH-sektoren, fagskolene og andre regionale utdanningstilbud ble lagt til fylkeskommunene og eksplisitt bakt inn de de nasjonale føringene som er omtalt i de påfølgende avsnittene.

Fylkeskommunen har også en bestillerrolle i den regionale nærings- og innovasjonspolitikken. For enkelte områder vil det her kunne være nyttig med sterkere involvering av kompetanseforumene. I nærings- og innovasjonsstrategiene er kompetitive fortrinn og lovende framtidige næringsmuligheter beskrevet. Dette må speiles i det kompetansepolitiske arbeidet. Fagskolesektoren er i utgangspunktet tettest koblet mot næringslivets behov og vil derfor være et naturlig sted å starte. Vi anbefaler derfor at kompetanseforumene kobles tettere til fylkeskommunens ansvar for nærings- og innovasjonspolitikken. Sammenslåingen av sekretariatet for kompetanseforumet og næringsforumet i Vestland mener vi er et godt eksempel på en tettere kobling mellom disse politikkområdene.

I lys av offentlig virkemiddelbruk vil vi her trekke fram midlene fylkeskommunen fikk bevilget tidligere i år, under den nye post 60 «Kompetanse og arbeidskraft i distriktene». Målet med ordningen er at fylkeskommunene skal styrke innsatsen for bedre samsvar mellom tilbud og etterspørsel etter utdanning og kompetanse, mobilisere til utdanning og kompetanseheving, legge til rette for desentrale tilbud og å kvalifisere flere til utdanning og arbeid. Fylkeskommunen kan selv prioritere hva midlene skal brukes til, innenfor formålet med ordningen. Det kan for eksempel opprettes en tilskuddordning (jf. Regelverk for ordningen Kompetanse og arbeidskraft i distriktene, kap. 553.60). Formålet med ordningen er nær identisk med kompetanseforumenes mandater. Det er derfor gode argumenter for at kompetanseforumene kan gis myndighet til å innstille om bruken av disse midlene.

Flere intervjudeltakere viser til at arbeidet i kompetanseforumet ville hatt økt betydning dersom forumene kunne komme med anbefalinger til fylkenes forvaltning av andre aktuelle midler. Gitt forumenes mandater kan midler til bedriftsintern opplæring eller midler til studiesentre være aktuelle i denne sammenheng.

Når det gjelder studiesentrene, er det fortsatt ikke avklart hvor styring og koordinering av disse skal ligge. Oxford Research har i en tidligere utredning pekt på at flere fylkeskommuner burde ha et tettere strategisk samarbeid med studiesentrene (Oxford Research, 2022). Selv om mange studiesentre på tidspunktet for utredningen var skeptiske til en utvidet fylkeskommunal rolle vis-a-vis studiesentrene, var det tydelig at studiesentrene i praksis allerede bidro til å komplementere fylkeskommunens strategiske funksjon, både på kompetansefeltet og i rollen som samfunnsutvikler. Oppfordringen om en sterkere relasjon mellom studiesentrene og fylkeskommunene er etter vår vurdering bare blitt mer relevant nå som antallet studiesentre vokser som følge av tilskuddsmidler. Her er det en åpenbar kobling til kompetanseforumene og deres overordnede, helhetlige tilnærming til framtidige kompetansebehov. Motstanden mot ensidig fylkeskommunal styring av studiesentrene kan muligens dempes dersom kompetanseforumene gis en synlig rolle i dette arbeidet. Gjennom partene i arbeidslivet ivaretar kompetanseforumene en tett kobling til arbeidslivet. Flere av deltakerne i forumene vil også ha forståelse for verdien av studiesentrenes autonomi.

7.2.2 Kommunal- og distriktsdepartementet

Kommunal- og distriktsdepartementets mulighet til å styre kompetanseforumenes arbeid, er begrenset. Likevel vil vi peke på fire forhold som vi anser som relevante for at kompetanseforumenes arbeid skal få økt betydning.

Som nevnt er formålet med ordningen tilknyttet midlene i post 60 i statsbudsjettet nærmest identisk med kompetanseforumenes mandater. Derfor mener vi Kommunal- og distriktsdepartementet eksplisitt bør peke på kompetanseforumenes rolle i kriteriene for bruken av midlene. Fordi alle fylker ikke har kompetanseforum, kan ikke departementet stille krav til involvering av kompetanseforumene. For fylkene som har etablerte kompetanseforum, mener vi departementet bør oppfordre til en slik involvering.

I omtalen av den kommende stortingsmeldingen om høyere yrkesfaglig utdanning, vises det til at man nå står ved et veiskille om hvordan fagskolen kan spille en viktigere rolle i å møte arbeidslivets framtidige kompetansebehov. Til tross for den senere tids store satsing på høyere yrkesfaglig utdanning, er det fortsatt et udekket kompetansebehov i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2023). Vi mener Kommunal- og distriktsdepartementet i denne sammenheng har et ansvar for å tydeliggjøre kompetanseforumenes tiltenkte rolle og betydning. Kompetanseforumene kan for eksempel tenkes gitt en eksplisitt premissrolle og et ansvar med å forme høyere yrkesfaglig utdanning i regionene. Dette

handler både om å sikre nødvendig regional variasjon og å samordne overgangene mellom høyere yrkesfaglig utdanning og hele kjeden av andre utdanningstilbud. Innspillet vårt om å vurdere å gi fylkeskommunene et tydeligere ansvar for å koordinere grensesnittet mellom fagskoler, regionale utdanningstilbud for øvrig og UH-sektoren, vil i seg selv bidra til å gi arbeidet i forumene større betydning. Dette er fordi kompetanseforumene dermed vil forme de beslutningene som blir styrende for den samlede satsingen rettet mot de regionale kompetansebehovene.

Gjennom oppdraget har vi merket oss en betraktelig avstand mellom uttalte ambisjoner for økt regional arbeidslivsrelevans, livslang læring og fylkeskommunens utvidede kompetansepoltiske rolle, og omtalen av kompetanseforumene som virkemiddel. Kompetanseforum er i svært liten grad omtalt i relevante styringsdokumenter. Om dette speiler en manglende anerkjennelse av fylkeskommunens kompetansepoltiske rolle, er det etter vår mening bekymringsfullt. I Utsynsmeldingen er kompetanseforum omtalt én gang (Meld. St. 14 (2022–2023)). Kompetanseforum er omtalt to ganger i stortingsmeldingen om framtidens distriktpolitikk (Meld. St. 27 (2022-2023)), og er ikke omtalt i det hele tatt i Kompetansebehovsutvalget temarapport 1/2023. Koblingen mellom kompetanseforumene og den nasjonale kompetansepoltikken framstår derfor som svak. Her har Kunnskapsdepartementet og Kommunal- og distriktsdepartementet begge et ansvar. I den kommende stortingsmeldingen om høyere yrkesfaglig utdanning bør departementene sørge for at kompetanseforumenes rolle er tydelig definert.

Kompetanseforumenes rolle, funksjon og betydning formes til en viss grad av forumenes mandater. Som vist i kapittel 4.4, er mandatene i dag preget av vage formuleringer, mandatene har i liten grad operasjoniserbare mål og legger derfor ikke til rette for å måle eller evaluere forumenes reelle betydning. Kommunal- og distriktsdepartementet kan i liten grad styre utformingen av de ulike kompetanseforumenes mandater. Formelt er styringsmulighetene begrenset til Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging. I dag omtales kompetansepartnerskap som et verktøy for å samordne innsatsen:

Fylkeskommunen har ansvar for å bidra til best mulig samsvar mellom etterspørsel etter arbeidskraft og tilbud om utdanning og kompetanse i regionen. Det er derfor viktig at fylkeskommunen tar et helhetlig ansvar for kompetanse- og utdanningspolitikken i fylket. Regionale planer og kompetansepartnerskap, basert på kunnskap om lokale og regionale kompetansebehov, er gode verktøy for å samordne innsatsen.

Begrepet «kompetansepartnerskap» peker ikke eksplisitt på kompetanseforum som anbefalt verktøy, men er et videre begrep som kan favne flere arenaer på kompetanseområdet. Vi mener Kommunal- og distriktsdepartementet med fordel kan være tydeligere i sine forventninger. For det første bør kompetanseforum nevnes direkte.

For det andre bør formuleringene formidle tydelige forventninger til forpliktende samarbeid. For det tredje bør sammenhengen mellom prioriteringene i regionale planer og strategier og forumenes mandater, tydeliggjøres.

7.2.3 Avsluttende refleksjoner

Et grunnleggende spørsmål i denne undersøkelsen er kompetanseforumenes mulighet til å bli premissleverandører i utviklingen av regional kompetansepolitikk. Vi har foreslått tiltak vi mener kan profesjonalisere arbeidet, tydeliggjøre mandatene og gjøre deltakelse i forumene mer attraktiv, men også mer forpliktende. Vi har i tillegg skissert mulige oppgaver og ansvarsområder for kompetanseforum med større ambisjoner.

Vi mener likevel det er grunn til å minne om at en rolle som premissleverandør ikke alene kan skapes gjennom styringssignaler, forankring i regionalt planverk eller nyskrevne mandater. Det trengs også personer med vilje til å aksle ansvaret for å sette dagsorden og skape oppslutning om nye grep. Underveis i arbeidet med denne undersøkelsen har vi tidvis blitt overrasket over fraværet av regionale strateger som griper muligheten til å forme en tydeligere regional kompetansepolitisk rolle. Etter vår vurdering ligger mye til rette for at det regionale nivået kan innta en synligere posisjon på dette området. Arbeidslivsrelevans, omstilling, livslang læring, fleksible og desentraliserte utdanningstilbud og tverrpolitisk enighet om å satse på høyere yrkesfaglig utdanning er stikkord for utviklingstrekk der det regionale nivået er best egnet til å samle trådene. Likevel savner vi altså flere tydelige stemmer.

Regionale strateger kan dukke opp fra politikk, forvaltning eller fra utdanningsinstitusjonene selv. Kanskje er personer som virker i spennet mellom disse, aller best egnet til å stake ut en kurs og markere regionale løsninger på det som er en av tidens største utfordringer; nok arbeidskraft med relevant kompetanse.

Departementet kan ikke skape regionale strateger, eller alene sørge for at samarbeidsarenaene som regionale kompetanseforum er, tar fatt i stedet for å være tafatt. Men en samlet regjering kan levere sterkere og mer konsistente mandater til dem som bes om å samle trådene og fylle de regionale utviklerrollene. Kommunal- og distriktsdepartementet står nærmest til å være det nasjonale instrumentet til dette. Tidligere har det også, om enn i begrenset omfang, vært legitimt å gi Kommunal- og distriktsdepartementet en viss koordinatorrolle for den utvidede regionalpolitikken. Altså den regionalpolitikken som også involverer andre sektordepartementer. Regional kompetansepolitikk er et slikt område.

8. Vedlegg 1: Beskrivelse av kompetanseforum/status per fylke

8.1 Innlandet

8.1.1 Planverk

Innlandet fylkeskommune er et resultat av sammenslåing mellom Hedmark og Oppland fylkeskommuner 1. januar 2020. I *Innlandstrategien 2020-2024*, som er den første regionale planstrategien som er vedtatt for det nye fylket, fremkommer det at *Regional plan for kompetanse og arbeidskraft*, videreføres. Samtidig bygger den nye planen, *Regional plan for det inkluderende Innlandet* blant annet videre på de to nevnte planene. I planen er kompetanse og livslang læring et av tre satsningsområder. Det er formulert følgende målsetting for satsningsområdet: «I 2030 har Innlandet relevant og tilgjengelig utdanningstilbud som fremmer inkludering og livslang læring for alle».

I planens handlingsprogram fremgår det at det på kort sikt skal utarbeides ny kompetansestrategi for Innlandet. Kompetanseforum Innlandet skal være blant samarbeidspartnerne i dette arbeidet. Videre vedtok fylkeskommunen *Strategi for fleksibel og desentralisert høyere utdanning i Innlandet*, i februar 2023.

8.1.2 Kompetanseforum Innlandet

Kompetanseforum Innlandet ble etablert i 2021. Forumet består av 12 medlemmer (Fylkesordfører, Fylkeskommunedirektør, KS, Statsforvalteren, NHO, LO, NAV-direktør, Innovasjon Norge, Høgskolen i Innlandet, NTNU, Fagskolen Innlandet og administrativ ledelse i fylkeskommunen. Fylkesordføreren er lederen av forumet. Forumet møtes tre til fire ganger årlig.

Kompetanseforum Innlandet er videre organisert i ni lokale kompetanseforum (Gjøvik, Gudbrandsdal, Gran, Hamar, Kongsvinger, Lillehammer, Tynset, Elverum og Leira), med minimum syv medlemmer i hvert (representanter fra kommunene, fylkeskommunen, NAV, lokalt arbeidsliv, regionkoordinator, rektor ved videregående skole og leder for karrieresenteret). Totalt består Kompetanseforum Innlandet av ca. 75 medlemmer. De lokale forumene er tilknyttet hvert enkelt karrieresenter. Selv om de lokale kompetanseforumene er lagt til karrieresentrene, varierer det hvem som leder forumene. For eksempel i Hamar har karrieresenteret sekretariatsfunksjon, mens leder for regional plan og analyse i fylket leder forumet. I Valdres er ledelsen delt mellom regionkoordinator og karrieresenteret, mens karrieresenteret leder forumet i Kongsvinger. Interkommunal politisk rådgiver leder møtene.

Målsettingene til Kompetanseforum Innlandet er å «bidra til at det skapes bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i regionen i et livslangt perspektiv». Dette skal gjøres gjennom regionalt samarbeid og sambruk av ressurser på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer.⁵⁵ Videre skal deltakerne i forumet gjennom forpliktende samarbeid medvirke til å samordne aktiviteter og arenaer for kompetanseutvikling og karriereveiledning. Det skal også identifiseres og brytes ned barrierer for regional samhandling. Forumet skal sørge for informasjonsflyt og kunnskapsdeling mellom aktører, og samordne innspill/dialog mot nasjonale myndigheter.

Videre er det formulert noen konkrete oppgaver for kompetanseforumene (ibid):

- Avdekke og konkretisere kompetansebehov i regionen gjennom bestilling av statistikk og analyser og innhenting av innspill fra bransjer og regioner.
- Sette fremtidens kompetansebehov på dagsorden og teste ut metoder og tiltak for å avdekke disse.
- Følge opp innspill fra de lokales samarbeidsarenaene, bransjene, kunnskaps- og forskningsmiljøer og utdanningsaktører og sette i gang prosjekter etter behov.
- Arbeide for å utvikle et større handlingsrom i den regionale kompetansepolicyen søke staten om å opprette pilotprosjekter for å teste ut ulike arbeidsformer for å avdekke kompetansebehov og tilby konkrete kompetansehevingstiltak og utdanningstilbud.

8.2 Vestland

8.2.1 Planverk

«Utviklingsplan for Vestland 2020-2024» er fylkets planstrategi, som ble vedtatt i 2020. Planen omhandler blant annet viktigheten av kompetanse, for å utvikle nye næringer og industrier i regionen. Her omtales «Regional plan for kompetanse og arbeidskraft», fra 2017. Det er senere utarbeidet en «Regional plan for innovasjon og næringsutvikling» (2021-2033). Planen ble vedtatt i 2021, og har som en av fire satsninger å sikre kompetanseutvikling i arbeidslivet, gjennom å ansette flere arbeidstakere med rett kompetanse. Det finnes også et handlingsprogram og en årsplan tilknyttet planen for innovasjon og næringsutvikling. Handlingsprogrammet har delmål fram mot 2033 og strategier for satsingene i perioden 2022-2025. Programmet definerer tre delmål innenfor hovedmålet «Kompetanseutvikling i arbeidslivet»:

- 1) Rett kompetanse i næringslivet og offentlig sektor,
- 2) God tilgang på arbeidskraft, og

⁵⁵ Innlandet fylkeskommune (2022) *Presentasjon av Karrieresentrene og kompetanseforumene*.

3) Tett samarbeid om kompetanseutvikling.⁵⁶

Årsplanen går lengre i å konkretisere mål, tiltak, ansvarlige og tidsplan for tiltakene som skal gjennomføres.

8.2.2 Kompetanseforum Vestland

Kompetanseforum Vestland ble etablert i 2020. Forumet består av 13 medlemmer (Fylkesdirektør innovasjon og næringsutvikling, Fylkesdirektør for opplæring og kompetanse, rektor ved UiB, rektor ved Høgskulen på Vestlandet, rektor ved NHH, rektor ved fagskolen, regiondirektør NHO, LO, KS, Helse Vest, NAV-direktør, seksjonsleder og sekretariatsleder for forskning, kompetanse og internasjonalisering og seksjonsleder for kompetanse, ved fylkeskommunen). Forumet ledes av fylkesdirektør for innovasjon og næringsutvikling, sammen med fylkesdirektør for opplæring og kompetanse. Kompetanseforum Vestland møtes fire ganger i året.

I tillegg består Kompetanseforum Vestland av fem lokale kompetanseforum (Nordhordland: ledet av Nordhordland næringslag, Sunnhordland: ledet av Samarbeidsrådet for Sunnhordland, Hardanger/Voss: ledet av Hardangerrådet, Sogn: ledet av Sogn regionråd og Fjordane: ledet av enhetsleder for næring og samfunn i Sunnfjord kommune. Kompetanseforumet har også etablert et eget statistikkutvalg.⁵⁷

Forumets mandat er å tilrettelegge for at kompetanse driver fram utvikling i arbeidslivet. Det skal avdekkes kompetansegap i regionen, finne løsninger på disse, og framtidens kompetansebehov skal settes på dagsorden. Deltakerne skal legge til rette for et forpliktende samarbeid de lokale forumene imellom. Videre skal kompetanseforum i Vestland fungere som overordnet styringsgruppe i utarbeidelsen og revisjonen av regionale styringsdokumenter på kompetanseområdet. Forumet skal også følge opp innspill fra lokale samarbeidsarenaer, bransjer og utdanningsaktører og sette i gang prosjekter ved behov. Det skal også stimuleres til prosjekter på tvers av bransjer og regioner, og arbeides opp mot staten for større handlingsrom i den regionale kompetansepolitikken.⁵⁸ Kompetanseforum Vestland har utover dette fått eksplisitt ansvar for å mobilisere til økt bruk av etter- og videreutdanning og for å påvirke nasjonale styringsmakter for å forbedre rammevilkårene for regional kompetansepolitikk.⁵⁹

⁵⁶ Vestland fylkeskommune (2021) *Barekraftig verdiskaping – Handlingsprogram*.

⁵⁷ Vestland fylkeskommune (2022) *Kompetanseforum Vestland*.

⁵⁸ Vestland fylkeskommune (2020) *Mandat og samansetnad Kompetanseforum Vestland*.

⁵⁹ Vestland fylkeskommune (2023) *Årsplan 2023*.

8.3 Agder

8.3.1 Planverk

«Regionplan Agder 2030» ble vedtatt høsten 2019 og er planstrategien for Agder. Den beskriver de viktigste utfordringene og mulighetene for landsdelen, ønsket fremtidsbilde for 2030, og hva som skal til for å nå de konkrete målene som er satt. Det er også etablert en handlingsplan, som blant annet tar for seg næringsutvikling og samarbeid om nye arbeidsplasser.⁶⁰

«Kompetansestrategi Agder 2030» ble vedtatt i 2018. Kompetansestrategien skal bidra til å løse utfordringer knyttet til ubalanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Agders arbeidsmarkeder. Strategien har fire satsningsområder: 1) Utvikle kunnskap arbeidslivet etterspør, 2) Kvalifisere til arbeidslivet, 3) Ta i bruk og videreutvikle kompetansen i arbeidslivet og 4) Skape et attraktivt arbeidsliv. Satsningsområdene beskrives nærmere i ulike underpunkter. Målgruppen for strategien er aktører fra hele arbeidslivet; både utdanningsaktører, privat og offentlig sektor, partene i arbeidslivet og andre samarbeidspartnere.⁶¹

8.3.2 Kompetanseforum Agder

Kompetanseforum Agder ble etablert i 2019 for å bidra til en samskapende, attraktiv og bærekraftig region, men da Kommunedirektørutvalget etablerte den nye regionale samhandlingsstrukturen i 2021, ble kompetanseforumet erstattet av «Forum for næringsliv og samarbeid om nye arbeidsplasser». Operasjonalisering av strategien har etter dette foregått gjennom den regionale strukturen #vårtagder, hvor Forum for næringsliv og samarbeid om nye arbeidsplasser er representert. Det ble videre etablert et strategisk råd, bestående av NHO, Young Industrial Innovators, Universitetet i Agder, Skagerak Capital, LO, fylkeskommunen, NORCE og kommunene. Rådet skulle avklare og tydeliggjøre formålet med Forum for næringsutvikling og samarbeid om nye arbeidsplasser. Rådet skulle kartlegge eksisterende initiativer og kunnskapsgrunnlag, prioritere målsettinger, og utarbeide mandat for forumet.

Forumet skulle være et verktøy for å styrke samhandlingen mellom offentlig sektor, privat sektor og akademia for å bidra til at nye og attraktive arbeidsplasser blir etablert over hele Agder-regionen. Forumet skulle også tilrettelegge for målrettede satsninger og prosjekter.⁶² Det ble arrangert tre samlinger i forumet. Det siste året har arbeidet ligget på is, og 23. november 2023 ble det vedtatt at Forum for næringsliv og samarbeid om nye

⁶⁰ Agder fylkeskommune (2020) *Handlingsprogram 2023 - 2026 for Regionplan Agder 2030*.

⁶¹ Agder fylkeskommune (2020) *Kompetansestrategi Agder 2030*.

⁶² Agder fylkeskommune (2021) *Forum for næringsliv og samarbeid om nye arbeidsplasser*.

arbeidsplasser skal slås sammen med fylkeskommunens «Råd for likestilling, mangfold og inkludering» og «Råd for klima og miljø».⁶³

I februar (2024) ble «Forum for samfunnsutvikling» opprettet, som et nytt, sammenslått forum. Forumet skal ta form som et årlig arrangement, hvor aktører fra offentlig, privat og frivillig sektor kan melde seg på for å diskutere prioriterte utfordringer i regionen. Hvert møte skal ha et overordnet tema, vedtatt av kommunedirektørkollegiet (Agder fylkeskommune, 2024).

8.4 Nordland

8.4.1 Planverk

«Fylkesplan for Nordland, 2013-2025» er førende for fylkeskommunens arbeid. Planen har følgende visjoner: sikre et aktivt liv, et inkluderende samfunn, et attraktivt Nordland og et nyskapende Nordland. Videre har Nordland fylkeskommunes en planstrategi: «Et bærekraftig Nordland, 2021-2024». Planstrategien bygger på FNs bærekraftsmål og fremhever hvordan Nordland skal arbeide med å nå disse målene. Den belyser også hvilke barrierer fylket har i å oppnå målsettingene. Til planstrategien har Nordland fylkeskommune utarbeidet et kunnskapsgrunnlag: «Kunnskapsgrunnlag for et bærekraftig Nordland». Nordland fylkeskommune har også egne planstrategier innen diverse andre områder, deriblant utdanning og næring, i tillegg til en egen kompetansestrategi («Kompetansestrategi for Nordland 2020-2024»)⁶⁴.

Fylkets kompetansepolitikk med fokus på utdanning er festet i «Nordlandsmodellen – Strategi for økt gjennomføring 2018-2022». Strategien har tre hovedinnsatsområder som skal gi retning for arbeidet med kompetanseutvikling i fylket. Nordlandsmodellen har tre hovedinnsatsområder: 1) Systematisk og målrettet arbeid med kommuner og bedrifter for å øke antallet læreplaner, 2) tett oppfølging av elevene gjennom hele utdanningsforløpet, slik at flest mulig fullfører utdannelsen og lærlingetiden, og 3) tilpassing av utdanningstilbudet slik at det svarer til arbeidslivets behov. Videre konkretiseres det i planen at arbeidet med de tre hovedinnsatsområdene skal føre til arbeidslivsrelevant utdanning og muligheter for arbeid i fylket for å unngå fraflytting. To av utfordringene som løftes frem både i fylkesplanen og i sammenheng med kompetanseforumene er utenforskap og arbeidslivsinkludering.

8.4.2 Kompetanseforum Nordland

Til og med 2020 hadde Nordland *Forum for kompetanse og arbeidsliv*. Forumet var ledet av Nordland fylkeskommune, og sammensatt av representanter fra NFK (fylkesråd

⁶³ Intervju med representanter for Agder fylkeskommune

⁶⁴ Nordland fylkeskommune (2023) *Kompetanseforum Nordland*.

utdanning og næring samt administrativ ledelse og aktuelle rådgivere fra samme avdelinger), partene i arbeidslivet, KS, RKK, NAV, IMDi, videregående skole, Nord universitet, UiT – Norges arktiske universitet, forskningsvirksomheter og kunnskapsparkene. Fylkeskommunen ønsket å utvikle forumet som et bredt sammensatt partnerskap og som et kompetanseforum for Nordland.⁶⁵

Kompetanseforum Nordland ble etablert i 2020, og er ledet av fylkesråd for utdanning og kompetanse, og et sekretariat. Styringsgruppen og sekretariatet har faste representanter fra de ulike partneraktørene. I styringsgruppen er Nordland fylkeskommune representert med to politiske representanter, og en deltaker fra administrasjonen. NAV Nordland er også representert, sammen med KS, NHO og LO. Videre er Nord Universitet representert, UiT – Norges Arktiske Universitet, Fylkesmannen i Nordland, Voksenopplæringsforbundet Nordland, Helse Nord og Distriktssentret. Sekretariatet består av fem deltakere fra Nordland Fylkeskommune, med fire fra avdeling for Utdanning og kompetanse og en fra Samfunnsutvikling.⁶⁶

Kompetanseforum Nordland består videre av tre underliggende lokale forum: Kompetanseforum Nordre Nordland/Nordfylket (bestående av Ofoten, Lofoten og Vesterålen), Kompetanseforum Salten, og Kompetanseforum Helgeland.

Figur 1: Organisering av Nordland Kompetanseforum



Kilde: Kompetanseforum Nordland – Styringsdokument, 2023

Kompetanseforumet jobber etter fem målsettinger. Disse gjelder både for styringsgruppen og for de lokale forumene:

- Øke kompetansen i Nordlands befolkning som grunnlag for et godt samfunn å bo og leve i.
- Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel i de regionale arbeidsmarkedene.

⁶⁵ Nordland fylkeskommune (2020) *Kompetansestrategi for Nordland 2020-24*.

⁶⁶ Kompetanseforum Nordland (2023) *Styringsdokument*.

- Styrke samarbeidet mellom arbeidslivet, utdanningssektoren og kunnskaps- og forskningsmiljø og virkemiddelaktører for å kunne møte framtidens kompetansebehov.
- Bidra til et bærekraftig samfunn med utgangspunkt i FNs bærekraftsmål.
- Inkludere flere i arbeidslivet og hindre utenforskap.

Kompetanseforumet, styringsgruppen og sekretariatet har egne mandat, sist revidert i april 2023. Mandatet står beskrevet i et felles styringsdokument, som også beskriver hvilke deltakerorganisasjoner som skal være med, møtестruktur, finansiering og hvordan rapportering skal gjøres. Kompetanseforumets mandat beskriver det overbyggende mandatet til forumet samlet:

Kompetanseforum Nordland skal sørge for helhetlig og samordnet oppfølging av Nordlands kompetansestrategi gjennom felles mål, koordinert innsats og avklart ansvarsfordeling. Dette innebærer å:

- Utarbeide og følge opp kompetansestrategiens handlingsprogram.
- Utvikle felles kunnskapsgrunnlag som kan gi bedre forståelse for behovet for kompetanse og arbeidskraft.
- Sørge for informasjonsflyt og kunnskapsdeling på tvers av sektorer og forvaltningsnivå innen kompetansefeltet. Bestille kunnskapsgrunnlag ved behov.
- Sette framtidens kompetansebehov på dagsorden, teste ut metoder og tiltak for å avdekke disse.
- Samordne aktiviteter og arenaer for kompetanseutvikling og karriereveiledning.
- Følge opp innspill fra samarbeidende forum og aktører og initiere eller sette i gang tiltak etter behov. Trekke inn relevante aktører i konkrete saker eller prosjekt
- Identifisere og bryte ned barrierer for regional samhandling, og stimulere til tiltak på tvers av bransjer og regioner. Arbeide for større handlingsrom i den regionale kompetansopolitikken.

Styringsdokumentet beskriver også de ulike enhetenes oppgaver, herunder egne mandater for de lokale kompetanseforumene. De lokale forumene skal blant annet synliggjøre kompetansebehov i delregionene, føre dialog med relevante aktører i sine regioner og igangsette aktiviteter i henhold til forumenes målsettinger. Dette koordineres og styres av styringsgruppen. De lokale forumene har en tilnærmet lik deltakerstruktur som styringsgruppen og andre regionale forum, i form av at samme type aktører er inkludert med noen variasjoner. De lokale forumene består ofte av rektorer ved de ulike videregående skolene, representant fra NAV, eventuelt universitet om det finnes i

regionen, representant for opplæringskontor, representant for regionråd, og deltakere fra næringsforeninger, forskningsinstitusjoner eller utviklingsselskaper.⁶⁷

8.5 Rogaland

8.5.1 Planverk

Utviklingsplanen for Rogaland fylkeskommune tegner opp de strategiske målsettingene for perioden 2021 til 2024, herunder Regional kompetansestrategi. Fylkesplanen ble vedtatt 20. oktober 2020. Det er tre plantemaer i kompetansestrategien: rekvalifisering og omstilling til nye næringer, kompetansegap: sårbarhet og muligheter i regionen, og utenforskap og manglende forutsetninger.

I utviklingsplanen løftes klimaendringer, omstillingsbehov og økende sosiale forskjeller frem som særlig sentrale problemområder for fylket. Omstillingsbehovet i næringene er spesielt relevant for kompetansestrategien og arbeidet til kompetanseforumet. Sentralt i planen er arbeidet med å oppskalere prosessindustrien, gjennom å ruste arbeidslivet med nødvendig kompetanse for det grønne skiftet. Opprettelsen av kompetanseforumet forespeiles i handlingsplanen.

Kompetansestrategien tegner et bilde av de utfordringer og behov regionen har for å utvikle sine utdanningstilbud, arbeidskraftskare og kompetanseutvikling. På overordnet plan løfter kompetansestrategien behovet for samordning mellom aktører, for å svare på hvilke behov regionen har i form av kompetansemangel og/eller mangel på utdanningstilbud. Rogaland opplever noen andre utfordringer enn mange andre fylkeskommuner, knyttet til befolkningsvekst i en allerede befolkningstett region. I næringslivet i Rogaland beskrives en godt etablert prosessindustri, hvor det i kompetanseforumets kunnskapsgrunnlag (og også i fylkets planstrategi) drøftes hvordan industrien skal bli omstillingsdyktig. Regionen har mye teknisk og yrkesfaglig kompetanse, som anses som en konkurransefordel i omstillingssammenheng, hvor kompetansen skal brukes på nye måter, i nye næringer. Videre undersøker kompetanseforumets kunnskapsgrunnlag mangler på arbeidskraft innen helse- og sosialfaglige yrker, samt arbeidskraftreserven fordelt på ulike næringer. Ovennevnte utgjør bakteppet for kompetanseforumets arbeid i Rogaland.

8.5.2 Kompetanseforum Rogaland

Kompetanseforum Rogaland ble etablert i juni 2022, og er i oppstarten av sitt arbeid. I forumet sitter Høgskulen på Vestlandet, NAV, NHO, LO, KS, Statsforvalteren og fylkeskommunen, som også leder forumet. Det har per desember 2023 vært fem møter i

⁶⁷ Kompetanseforum Nordland (2023) *Styringsdokument*.

forumet. Forumet arbeider med å finne sin form, og saken om kompetanseforum, hvor blant annet mandat skal vedtas, skal opp i fylkestinget før sommeren 2024.

Kompetanseforumet er organisert som et partnerskap, som forplikter til gjensidig ansvar i forumets arbeid. Forumet består videre av et statistikkutvalg, som har et særlig ansvar for utviklingen av relevant kunnskapsgrunnlag til forumets arbeid. Videre har forumet en politisk styringsgruppe, en administrativ styringsgruppe, en prosjektgruppe og et sekretariat. De tre sist nevnte består av representanter fra fylkeskommunen.

Kompetanseforumet skal fungere som en overordnet referansegruppe for planarbeidet tilknyttet kompetanse og utdanning. Det er også en målsetting at forumet i fremtiden skal iverksette, evaluere og videreutvikle kompetanseplanen for Rogaland. Forumet skal etter planen møtes fire ganger i året, og arbeidet skal bygge på plantemaene i fylkeskommunens planprogram.⁶⁸

8.6 Troms og Finnmark

8.6.1 Planverk

Planstrategien for Troms og Finnmark «Det store bildet» er strukturert etter tre kapitler og temaer: i) senterstruktur og kommunikasjon, ii) bolyst og levekår og iii) kompetanse, verdiskaping og naturressurser. Planstrategien er utarbeidet tverrfaglig. En overordnet dimensjon og problematikk som planstrategien rører ved er den skjeve kjønns- og alderssammensetningen i fylket. I tilknytning til kapitlet om kompetanse løftes høy arbeidsledighet og stor ubalanse mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft frem som særlige problemer. Videre er bærekraft og klima, samt mangel på helsepersonell andre utfordringer som kontekstualiseres i kompetansekapitlet. Planstrategien peker ut tre langsiktige mål som skal arbeides med i Troms og Finnmark:

1. «Vår regions muligheter skal sees og utvikles fra nord, med basis i regionens fortrinn, mangfold, vårt nærings- og arbeidsliv, innovasjon, infrastruktur og bærekraft».
2. «Troms og Finnmark skal være regionen for samarbeid, kunnskap og kompetanse. Dette skal gi grunnlag for utvikling og vekst».
3. «Troms og Finnmark skal være sentrum for nordområdeutviklinga og i forholdet til Russland. Herunder fokus på utvikling av samisk og kvensk språk, kultur og samfunnsliv».

Hva som er gjeldende kompetansestrategi for Troms og Finnmark er noe usikkert. Troms og Finnmark har en felles planstrategi og enkelte strategier som er gjeldende for hele fylket. Derimot er kompetansestrategien skrevet i henhold til Finnmark («Kompetansestrategi for Finnmark 2016-2028»). Av møtereferat fra

⁶⁸ Rogaland fylkeskommune (2022) *Nå er kompetanseforum Rogaland i gang*.

Kompetanseforumets møte 15. februar 2022, fremkommer det at felles kompetansestrategi (for Troms og Finnmark) skal utvikles.

I kompetansestrategien for Finnmark aktualiseres behovet for mer arbeidskraft i årene som kommer. Videre tegner kompetansestrategien opp noen barrierer, blant annet er rekruttering av lærlinger en slik. Troms og Finnmark beskrives som en nettoeksportør av arbeidskraft, og er derfor også avhengig av å både beholde arbeidskraft i regionen, samt tiltrekke seg ny arbeidskraft. I tillegg oppfordrer kompetansestrategien næringslivet til å ta tydeligere grep om å utvikle sine organisasjoner og oppskalere sin FoU-virksomhet til å møte fremtidige behov og markedsendringer.

En annen særskilt utfordring er at Troms og Finnmark generelt har lavere andel høyere utdannede. Dette løftes frem i nåværende kompetansestrategi og i sammenheng med kompetanseforumets arbeid.

8.6.2 Kompetanseforum Arktis

Kompetanseforum Arktis (Troms og Finnmark) ble etablert i 2020. Forumet har 11 medlemmer (representanter fra Troms og Finnmark fylkeskommune, NHO, KS, LO, NAV, UiT, Norges arktiske universitet, Samisk Høgskole og Fagskolen i Nord). Kompetanseforumet er organisert i en styringsgruppe og en arbeidsgruppe. Styringsgruppen koordinerer arbeidet og igangsetter aktiviteter, samt evaluerer og videreutvikler kunnskapsgrunnlag. Arbeidsgruppens oppgave er å forberede saker til styringsgruppen, lede møter og tilrettelegge og fasiliteter for styringsgruppens arbeid. Arbeidsgruppen består av fire ansatte i Troms og Finnmark fylkeskommune, fra henholdsvis utdanning vest, utdanning øst, avdeling for voksenopplæring, karriere og integrering (VKI) og næringsavdelingen. Kompetanseforum Arktis har fire møter i året.⁶⁹ Forumet har hatt både politisk og administrativ ledelse, avhengig av om de har hatt parlamentarisme eller formannskapsmodell. Forumet skal ved fylkesoppløsning tilbake til formannskapsmodell, og skal derfor ha administrativ ledelse framover.

Styringsgruppen består av representanter fra følgende aktører:

- Divisjonsdirektør for Næring og Kompetanse, Troms og Finnmark fylkeskommune
- Næringssjef, Troms og Finnmark fylkeskommune
- Avdelingsleder VKI, Troms og Finnmark fylkeskommune
- NHO
- EBA NHO
- KS
- LO
- NAV Troms og Finnmark, to representanter

⁶⁹ Troms og Finnmark fylkeskommune (2022) *Kompetanseforum Arktis*.

- UiT Norges arktiske universitet, to representanter
- Samisk Høyskole
- Fagskolen i Nord

Etter fylkesoppsplittingen vil kompetanseforumet bestå, under ledelse av Finnmark fylkeskommune.

Kompetanseforumets hovedmål er å «skape balanse mellom tilbud og etterspørsel på kompetanse i Troms og Finnmark og aktivt bidra til å tilrettelegge for utvikling av arbeids- og næringsliv i fylket». Hovedmålet bygger på at Nord-Norge er den landsdelen med størst ubalanse mellom tilbud og etterspørsel på arbeidskraft. Videre skal forumet bidra til et bærekraftig samfunn, med kobling til FNs bærekraftsmål.

Mandatet til Kompetanseforum Arktis er å 1) Sette fremtidens kompetansebehov på dagsorden, teste ut metoder og tiltak for å avdekke disse. 2) Sørge for informasjonsflyt og kunnskapsdeling på tvers av sektorer og forvaltningsnivå innen kompetansefeltet. Identifisere og bryte ned barrierer for regional samhandling, og stimulere til tiltak på tvers av bransjer og regioner. 3) Følge opp innspill fra samarbeidende forum og aktører, og initiere eller sette i gang tiltak etter behov. 4) Stimulere til nye relevante EVU-tilbud. 5) Videreutvikle strategier innenfor de 4 prioriterte strategiområdene.⁷⁰

8.7 Trøndelag

8.7.1 Planverk

Den nye planstrategien for Trøndelag fylkeskommune er under arbeid. Den nåværende planen gjelder for perioden 2019-2030. Den kommende planstrategien er spesielt opptatt av demografi, folkehelse, klima, natur og areal, verdiskaping og kompetanse, energiforsyning, samfunnsikkerhet, samferdsel og infrastruktur, og økonomiske rammebetingelser for offentlig sektor.

Trøndelag har en kompetansestrategi, som gjelder for perioden 2023-2027. Kompetansestrategien har fire innsatsområder: 1) Innbyggerne, 2) Utdanningssystemet, 3) Arbeidslivet, og 4) Samarbeid. Kompetansestrategien bygger tett på foregående års kompetansestrategi, men med enkelte justeringer. Eksempelvis viser ikke nåværende strategi, i motsetning til den forrige, til hvem som har ansvar for de ulike innsatsområdene. Det overordnede målet i kompetansestrategien for 2023 til 2027 er at «innbyggere og virksomheter i Trøndelag har en kompetanse som gir et bærekraftig,

⁷⁰ Troms og Finnmark fylkeskommune (2020) *Kompetanseforum Arktis etablert*.

innovativt og inkluderende arbeids- og samfunnsliv». De fire innsatsområdene i strategien har tre til fire underpunkter hver, som poengterer konkrete ambisjoner som må nåes dersom delmålene skal oppnås.

8.7.2 Kompetanseforum Trøndelag

Kompetanseforum Trøndelag ble etablert i 2016. Forumet består av 15 deltakere (KS, Statsforvalteren, NAV, NHO, LO, VOFO, Arena for høyere yrkesfaglig utdanning i Trøndelag (Arena HYU), NTNU, Nord universitet, Næringsalliansen for Trøndelag og fylkeskommunen). Forumet ledes og koordineres av Trøndelag fylkeskommune. Nytt mandat for forumet ble etablert i 2019, etter fylkessammenslåingen. Forumet har i tillegg utviklet en egen handlingsplan og et kunnskapsgrunnlag, tett knyttet til fylkeskommunens kompetansestrategi. Forumet møtes fire ganger i året.

Kompetanseforum Trøndelag har også et eget statistikkutvalg, med eget mandat, samt eget sekretariat. Statistikkutvalget har ansvar for kunnskapsgrunnlaget til forumet. Utvalget har et eget mandat, fra 2020. Mandatet beskriver at statistikkutvalgets oppdrag er å «[...] ha oversikt over, og ansvar for å utvikle kunnskapsgrunnlaget på kompetansefeltet i Trøndelag». Deltakerstrukturen skal innebære «ressurser fra flere organisasjoner i partnerskapet. NAV, Fylkesmannen og fylkeskommunen skal bidra med personalressurser i arbeidet».⁷¹

I tillegg har Kompetanseforum Trøndelag seks lokale forum. De lokale kompetanseforumene er bestående av Namdalen regionråd, Fosen regionen kompetanseforum og Regionrådet i Trøndelag sør – Kompetanseforum Trøndelag Sør. Namdalen regionråd har egen handlingsplan. Fosen-regionen kompetanseforum etablerte i 2020 kompetansepiloter, som også har jevnlig møter. Kompetanseforums-strukturen er imidlertid under utvikling.⁷²

Mandatet til kompetanseforumet er strukturert etter deres hovedmål, sammen med delmål, møtестruktur, deltakerstruktur, finansiering og arbeidsfordeling. Kompetanseforum Trøndelag er organisert som et partnerskap, som betyr at deltakerne er gjensidig ansvarlige for arbeidet som gjøres i forumet. Hovedmålet til kompetanseforumet er at «Kompetanseforum Trøndelag skal bidra til bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft i Trøndelag gjennom regionalt samarbeid og samstyring på tvers av sektorer og forvaltningsnivå innen kompetansefeltet». Hovedmålet har 10 delmål, disse er blant annet å: 1) utarbeide og følge opp kompetansestrategiens handlingsprogram, 2) sørge for informasjonsflyt og kunnskapsdeling på tvers av sektorer og forvaltningsnivå innen kompetansefeltet, og 3) samordne aktiviteter og arenaer for kompetanseutvikling og karriereveiledning.

⁷¹ Trøndelag fylkeskommune (2022) *Kompetanseforum Trøndelag*.

⁷² Trøndelag fylkeskommune (2022) *Kompetanseforum Trøndelag*.

8.8 Viken

8.8.1 Planverk

Det ble ikke vedtatt en felles kompetansestrategi for Viken, men det ble utviklet et felles kompetansegrunnlag. Kompetansegrunnlaget har spesielt fokus på Viken som Norges største arbeidslivsregion, og at regionens arbeidsmarked er tett integrert med Oslo. Videre uthever kunnskapsgrunnlaget at selv om arbeidsmarkedet i Viken er stort er ikke regionen selvforsynt med arbeidskraft. Regionen er derfor avhengig av arbeidsinnvandring (både fra andre regioner og land) for å mette arbeidskraftsbehovet i Viken. Dermed er hovedvekten av fokuset i kunnskapsgrunnlaget på arbeidskraftsbehov, og hvilke utdannelser det er behov for, samt pendling.

8.8.2 Kompetanseforum Østfold

Kompetanseforum Østfold ble etablert i 2017, på initiativ fra daværende Østfold fylkeskommune sammen med NHO Østfold, LO Østfold, NAV Østfold, KS Akershus og Østfold, samt Høgskolen i Østfold og Fylkesmannen i Østfold. Det er besluttet at Kompetanseforum Østfold skal overføres til Viken gjennom arbeidet som kalles «Kompetanseforum 2.0». Arbeidet med overføringen er i gang, og deltakerne i styringsgruppen samt koordineringsteamet er vedtatt.⁷³ Grunnet fylkesoppløsingen og ny politisk ledelse i Østfold er det foreløpig noe usikkerhet knyttet til organiseringen av forumet videre.⁷⁴

Arbeidet i forumet koordineres av en bredt sammensatt styringsgruppe, og et koordineringsteam/arbeidsgruppe. Dette innebærer ca. 60 deltakere. Styringsgruppen består av fylkesdirektør kultur, næring og klima, fylkesdirektør opplæring og kompetanse, NHO, NAV, LO, KS, Statsforvalteren i Oslo og Viken og Høgskolen i Østfold. Koordineringsteamet/arbeidsgruppa består av KS, NAV, Høgskolen i Østfold, LO, Fagskolen i Viken og to representanter fra fylkeskommunen. Kompetanseforumet er ledet av fylkeskommunen. Lederen har en egen stilling viet til arbeidet.

Forumet er organisert dynamisk, og har en deltakelsesprofil og organisering som varer i to år av gangen. Det er videre utarbeidet kriterier for deltakelse. Den dynamiske organiseringen har også uttelling for forumets arbeidsmetodikk og mål, hvorav listen nedenfor oppsummerer organiseringen de foregående og inneværende år:

- I 2017-2019 - 4 bransjevise kompetansegrupper
- I 2020-2021 - 3 kompetansegrupper med fokusområder: Arbeidslivsrelevans, inkludering og livslang læring

⁷³ Viken fylkeskommune (2021) *Bygger kompetanseforum 2.0 i Viken*.

⁷⁴ Intervju med representant fra fylkeskommunen

- I 2022-2023 – testes arbeid med et forum med arbeidsverksted som metodikk⁷⁵

Forumet har følgende mandat:

1. Bidra til bedre informasjonsflyt og kontinuerlig kunnskapsdeling mellom regionale utdannings- og arbeidslivsaktører
2. Innhente og forsøke å vurdere regional arbeidsmarkeds kunnskap og kompetansebehov
3. Samordne regionale nettverk mellom utdanning og næring
4. Identifisere og bryte ned barrierer, som er hindringer til helhetlig tilnærming
5. Bidra i arbeidet rettet mot spesielle utfordringer bl.a. for:
 - Økning av relevans både i fag- og yrkesutdanningen, fagskoleutdanningen, høyskoler og universiteter
 - Økning av antall læreplasser
 - Styrke tilbud og tilgang til målrettet etter- og videreutdanning
 - Styrke inkludering og integrering⁷⁶

Kompetanseforumet har ulike delmål og målsettinger. Det er i første omgang utformet noen overordnede målsettinger som peiler kurs for hva forumet skal arbeide med: 1) Frambringe kunnskap om kompetansebehov og arbeidsmarked i Østfold. 2) Skape og videreutvikle relasjoner og sikre kunnskapsdeling og informasjonsflyt for samskaping. 3) Motivere til aktiviteter hos deltakere, bidra til problemløsninger, påvirke at det skjer endringer og stimulere til innovasjon.

Det arbeides også med å etablere et kompetanseforum i Akershus.

8.9 Vestfold og Telemark

8.9.1 Planverk

Vestfold og Telemark skal splittes opp til to fylker. Derfor er den regionale planstrategien for 2024-2028 tilknyttet fylkene hver for seg. Plandokumentene skal ferdigstilles og vedtas mot utgangen av 2024. Et regionalt kunnskapsgrunnlag skal imidlertid være underveis i fylkeskommunene, og kunnskapsgrunnlaget vil være en del av grunnlaget for de nye planstrategiene for 2024 til 2028.⁷⁷

På tross av dette har Vestfold og Telemark fylkeskommune en kompetansestrategi. Den regionale kompetansestrategien for Vestfold og Telemark er forankret i «Regional planstrategi 2020-2024». Denne gjelder begge fylkene og bygger videre på tidligere versjoner av det regionale kunnskapsgrunnlaget. Kompetansestrategien for Vestfold og

⁷⁵ Kompetanseforum Østfold (2023) *Hvem er vi?*

⁷⁶ Kompetanseforum Østfold (2023) *Dette jobber vi med.*

⁷⁷ Vestfold og Telemark fylkeskommune (2023) *Regional planstrategi for Telemark 2024-2028.*

Telemark har tre overordnede mål, disse er 1) Styrket kompetanseutvikling, 2) Bedre balanse mellom etterspørsel og tilbud etter relevant kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet, og 3) Økt inkludering i arbeidslivet. Videre har kompetansestrategien fire innsatsområder, som konkretiserer områder som må arbeides med for å oppnå de tre overordnede målsettingene.

- **Regionalt kunnskapsgrunnlag**
Formålet er et felles, samordnet og oppdatert kunnskapsgrunnlag som fundament for arbeidet med alle innsatsområdene i strategien.
- **Kompetansehevingstiltak som sikrer livslang læring**
Formålet er å opprettholde og videreutvikle enkeltpersoners kompetanse og omstillingsevne, og gi økte muligheter i et stadig skiftende arbeidsmarked.
- **Fleksible utdanningstilbud som møter arbeidslivets behov**
Formålet er å legge til rette for kompetanseutvikling som svarer opp arbeidslivets behov.
- **Omstilling og kvalifisering til arbeidsliv og utdanning**
Formålet er å forberede enkeltpersoner til å gjennomføre utdanning og varig tilknytning til arbeidslivet.

Kompetansestrategien peker ut noen sentrale utfordringer for Vestfold og Telemark. Deriblant befolkningsutvikling og innvandring, hvor innvandring har vært en viktig bidragsyter til å holde oppe folketall og arbeidskraftstilgang i mange av fylkets kommuner. Ettersom denne er mer enn halvert de senere år byr det på utfordringer for særlig mindre sentrale kommuner. En annen utfordring er at næringslivet er noe mindre variert, og har en slagside mot arbeidsintensive næringer som helse, salg og sosialfaglige næringer. Det er også færre ansatte i kunnskapsintensive yrker i fylket.

8.9.2 Kompetanseforum Vestfold

Da Vestfold og Telemark er underveis med fylkesoppsplitting er strukturen for fremtidige kompetanseforum usikker. Det er imidlertid besluttet at Vestfold skal etablere kompetanseforum i nytt fylke. Angående organisering vil det trolig opprettes fagnettverk, og det er besluttet at det ikke skal sitte politiske representanter i forumet. Fylkeskommunen ser for seg at det nye kompetanseforumet skal ha en viktig funksjon i forkant av politiske behandlinger, som koordinerende enhet, som kan bidra til å gjøre prioriteringer og skape enighet i regionen.⁷⁸

Fra 2019 har fylkene hatt et felles kompetanseforum: «Nettverk for verdiskaping og kompetanse». Arbeidet med å etablere nettverket ble startet medio april 2019, men ble

⁷⁸ Møte i strategisk nettverk, 18.01.

ikke vedtatt før juni 2020. Det første møtet i nettverket var 17.03.2021, og det har siden da vært gjennomført møter ca. fire ganger i året.⁷⁹

Nettverket består av:

- NHO Vestfold og Telemark
- LO Vestfold og Telemark
- NAV Vestfold og Telemark
- Universitetet i Sørøst-Norge
- KS Vestfold og Telemark
- Nærings sjefskollegiet representert ved nærings sjefer i Sandefjord og Porsgrunn kommuner og Midt Telemark og Nome Utvikling AS
- Innovasjon Norge Vestfold og Telemark
- Forskningsrådet, Vestfold og Telemark
- Fagskolen i Vestfold og Telemark
- Private fagskoler representert ved Folkeuniversitetet
- Næringsklynger representert ved Electronic Coast
- Vestfold og Telemark fylkeskommune, sektor opplæring og folkehelse
- Vestfold og Telemark fylkeskommune, sektor næring, innovasjon og kompetanse

«Nettverk for verdiskaping og kompetanse» er en del av en overbygget nettverksstruktur i fylket. Nettverksstrukturen består av fire individuelle nettverk (Nettverk for verdiskaping og kompetanse, Nettverk for Samferdsel og mobilitet, Samarbeidsrådet- og folkehelsenettverket og Klima- og energinettverket). Nettverkene er ment å arbeide tverrsektorielt for å møte ulike problematikker. Alle nettverkene er organisert under «Bærekraftige Vestfold og Telemark». Det har vært totalt tre møter i Bærekraftige Vestfold og Telemark-nettverket, ett i 2020 og to i 2021. I de tre samlingene har klimatiltak, kompetansebehov og næringsutvikling vært temaer.

Nettverkets overordnede mål er at det skal bidra til å styrke innsatsen og den helhetlige tilnærmingen til nærings- og kompetanseutvikling for å redusere utenforskap og øke verdiskapingen i Vestfold og Telemark. Nettverket har fått hjelp i etableringsarbeidet sitt av Østfold kompetanseforum, tilhørende Viken fylkeskommune.

Nettverkets mandat ble vedtatt på fylkestinget 09.03 2021⁸⁰, og er som følger.

- Bidra til gjensidig forpliktende samarbeid for å redusere utenforskap og økt verdiskaping.

⁷⁹ Vestfold og Telemark fylkeskommune (2020) *Møte i hovedutvalg for næring og reiseliv 2. juni, 2020*.

⁸⁰ Vestfold og Telemark fylkeskommune (2021), *Oppstartsmøte i Nettverk for verdiskaping og kompetanse, 17.03.2021*

- Bidra til oppdatert kunnskapsgrunnlag for kompetansebehov og verdiskaping i fylket.
- Være en ressurs i utarbeidelse og operasjonalisering av regional kompetansestrategi, strategi for forskning, innovasjon og næring, og reiselivstrategien
- Sørge for informasjonsflyt og kunnskapsdeling på tvers av sektorer og forvaltningsnivå.
- Bidra til å bedre balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft, bl.a. ved å sette arbeidslivets fremtidige kompetansebehov på dagsorden.
- Være referansegruppe for relevante prosjekter, f.eks. Forregion og kompetansepilot.
- identifisere og bryte ned barrierer for regional samhandling ved å bidra til regional utviklingsmetodikk, bruk av Smart spesialisering og Jobbe smartere sammen-metodikk.
- koordinere samhandlingsarenaer i fylket som berører regional nærings- og kompetansepolitikk, med hensikt å sikre en helhetlig innsats.
- rapportere til hovedutvalg for næring og reiseliv, hovedutvalg for utdanning og kompetanse og yrkesopplæringsnemnda.

8.10 Møre og Romsdal

8.10.1 Planverk

Møre og Romsdal har etablert sin «Fylkesstrategi for kompetanse 2024-2027». I Fylkesstrategien presiseres muligheter og utfordringer fylket står overfor, blant annet knyttet til gjennomføringen av videregående opplæring. For kompetansestrategien og denne kartleggingen er kapittel fire, «Mål for inkluderings- og kompetansefylket» spesielt relevant.⁸¹

Den regionale kompetansestrategien er en videreføring av temaene som er løftet opp i planstrategien. Imidlertid er Kompetansestrategien til Møre og Romsdal Fylkeskommune (2024-2027) på høring. Ny strategi skal vedtas i desember 2023. Det overordna målet i strategien er: «Det er tydeleg korleis ulike aktørar i Møre og Romsdal samarbeider om å sikre arbeids- og samfunnslivet kompetansane vi treng». Strategien skal lede til et konkurransedyktig næringsliv, effektive og gode offentlige tjenester, og et inkluderende arbeidsliv med plass til alle. Strategien er ment å være relevant for befolkning for øvrig, men spesielt aktører i opplæringssektoren, utdanningssektoren og arbeidslivet.

⁸¹ Møre og Romsdal fylkeskommune (2023) *Fylkesstrategi for kompetanse 2024-2027*.

Det er også utformet tre resultatmål i kompetansestrategien, disse er tematisert under samarbeid, utdanningssystem og arbeidsliv. Resultatmålene legger til grunn noen bestemte målsettinger som strategien skal søke å oppnå: «Møre og Romsdal har samarbeid om kompetanse på tvers av sektorer, forvaltningsnivå og utdanningsinstitusjonar». Utdanningssystemet: «Møre og Romsdal har et omstillingsdyktig og fleksibelt utdanningssystem». Arbeidslivet: «Møre og Romsdal har et arbeidsliv som legger til rette for livslang læring, og der flere blir kvalifiserte i samsvar med behova til arbeidslivet».

Det er i sammenheng med Kompetansestrategien utviklet et kunnskapsgrunnlag for status på kompetansebehov i fylket. Kunnskapsgrunnlaget er utviklet med midler fra Kommunal- og distriktsdepartementet, og er basert på arbeidet med rapporten «Regionale kompetanseindikatorer». Kunnskapsgrunnlaget oppdateres automatisk ved publisering av nye grunnlagstall.⁸²

8.10.2 Kompetanseforum Møre og Romsdal

Møre og Romsdal fylkeskommune har ikke etablert et eget kompetanseforum i samme forstand som andre fylkeskommuner. Imidlertid har Møre og Romsdal en såkalt kompetanseallianse, etablert 12. juni 2019. Kompetansealliansens formål er «[...] å avstemme behov for kompetanse i arbeidslivet opp mot utdanningstilbudet i fylket». Kompetansealliansen møtes årlig. Kunnskapsalliansen består av representanter fra følgende aktører:

- Aktører fra arbeids-, og næringslivet
- NTNU
- Høgskulen i Volda
- Høgskolen i Molde
- Representanter fra Møre og Romsdal fylkeskommune
- Skoleeiere
- Næringsutviklere

Det later til at kompetansealliansen ikke har vært aktiv siden 2019, og vi kan heller ikke finne beskrivelser av alliansens mandat. Når kompetansealliansen var mest aktiv, i 2019, ble det produsert et eget kunnskapsgrunnlag. Denne tar for seg strategiske avveininger rundt de problemstillinger som er særlig relevante for fylket. I første omgang er demografiutviklinger og økende behov for sysselsatte i helsesektoren overordnede utfordringer. Videre viser møtoreferater at alliansen skulle sette i gang prosjekter med mål

⁸² Møre og Romsdal fylkeskommune (2019) *Oppsummering frå dei første møta i Kompetansealliansen Møre og Romsdal*.

om å søke statlige midler. Eksempelvis planla kompetansealliansen å gjennomføre et forprosjekt om nye utdanningstilbud.⁸³

Møre og Romsdal har nå vedtatt at det skal etableres et kompetanseforum i regionen i løpet av inneværende periode. Organisering og arbeidsform i nytt forum er ikke besluttet. Først må det avklares hva forumet skal være og hva forumet skal befatte seg med, og hvorvidt og hvordan deltakerne kan forpliktes i arbeidet. Det vil trolig ikke etableres lokale kompetanseforum, fordi det allerede finnes så mange samhandlingsarenaer i regionen. Spørsmålet er derfor heller hvordan disse arenaene kan kobles til nytt kompetanseforum.⁸⁴

8.11 Oslo

8.11.1 Planverk

Oslo kommune har ingen egen kompetansestrategi, på lik linje med andre fylkeskommuner. Oslos planstrategi berører temaet kompetanse, og forhold mellom tilbud og etterspørsel etter bestemt arbeidskraft. Dette gjøres først og fremst i sammenheng med tilgangen på helsefaglig utdannede, og det vises til at det er en vanskelig balanse mellom spesialisthelsetjenesten og de kommunale helsetjenestene ettersom at det er mangel på arbeidskraft innen helsefag fra før av.

8.11.2 Kompetanseforum Oslo

Oslo har for øyeblikket ikke et eget kompetanseforum. Det ble igangsatt et arbeid med å etablere kompetanseforum i 2021, hvor også mandatet var underveis og skulle ettersendes til Rådet for samarbeid med arbeidslivet (RSA).

Likevel viser direktør for voksenopplæring i Oslo kommune til at det har eksistert et kompetanseforum i Oslo i noen år. Han viser til at forumet ble opprettet i forbindelse med at politisk styre ble skiftet ut og at arbeidsoppgaver i kommunen ble omstrukturert. I den forbindelse tok kommunen en runde på organiseringen av kompetansearbeidet. I forumet satt representanter fra UH-sektoren, partene i arbeidslivet og næringslivsaktører. Han forteller at arbeidet har vært litt «til og fra», men at forumet ble brukt mye under pandemien som et høringsorgan.⁸⁵

⁸³ Møre og Romsdal fylkeskommune (2019) *Kompetansealliansen i Møre og Romsdal på dagsorden i Kunnskapsdepartementet*.

⁸⁴ Møte i strategisk nettverk, 18.01.

⁸⁵ Møte i strategisk nettverk, 18.01.

9. Litteraturliste

Alne, R., Vika, K. S. & Høst, H. (2023). *Høy arbeidsmarkedsrelevans i fagskoleutdanningene: Kandidatundersøkelse for fagskoleutdannede i 2019 og 2020* (NIFU-rapport 2023:3). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Hentet fra: <https://hdl.handle.net/11250/3054384>

Arbeidsgruppe om dimensjonering i UH (2022). *Arbeidsgruppe om dimensjonering for framtidens kompetansebehov*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: [https://khrono.no/files/2022/10/11/Endelig%20rapport%20fra%20arbeidsgruppen%2030.9.2022%20\(1\).pdf](https://khrono.no/files/2022/10/11/Endelig%20rapport%20fra%20arbeidsgruppen%2030.9.2022%20(1).pdf)

BDO (2019). *Kartlegging av etter- og videreutdanning i Norge for sekretariatet for ekspertutvalget om etter- og videreutdanning*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/849b377650a449d599d80835e74805ed/no/sved/06.pdf>

Bergsholm, Beate (2021). *Hvordan fyller Hordaland fylkeskommune samfunnsutviklerrollen?* Hentet fra: <no.ntnu:inspera:82754265:84836234.pdf>

Deloitte (2022). *Evaluering av fagskolemeldingen. Andre delrapport – finansieringssystemet*. Deloitte AS. Hentet fra: <https://nor.deloitte.com/rs/712-CNF326/images/Fagskolemeldingenandre-delrapport-finansieringssystemet.pdf>

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (2023) *Samordning*. Hentet fra: [Samordning | DFØ \(dfo.no\)](Samordning | DFØ (dfo.no))

Ekspertutvalg om finansiering av universiteter og høyskoler. (2022). *Finansiering av universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/finansiering-av-universiteterog-hoyskoler/id2904847/>

Finansdepartementet (2023). *Statsbudsjettet 2024*. Hentet fra: <Statsbudsjettet 2024 - regjeringen.no>

Helse- og omsorgsdepartementet (2023). NOU 2023:4. *Tid for handling — Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*. Hentet fra: <NOU 2023: 4 - regjeringen.no>

HK-dir. (2023b). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2023* (Rapport nr. 2/2023). Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet fra: <https://hkdir.no/rapportar/tilstandsrapport-for-hoeyere-utdanning-2023>

HK-dir. (2024). *Tilskudd til drift av studiesentre*. Hentet fra: <https://hkdir.no/utlysninger-og-tilskudd/tilskudd-til-drift-av-studiesentre>

Hofstad, Hege og Hansen, Gro Sandkjær (2015). *Samfunnsutviklerrollen til regionalt folkevalgt nivå*. Hentet fra: [NIBR's rapport/notat-mal \(distriktssenteret.no\)](#)

Hordaland fylkeskommune (2018) *Forslag til standard for fylkeskommunenes kompetansepoltiske arbeid*. [sluttrapport-pilotprosjekt-kd-kmd-fase-21.pdf \(vestlandfylke.no\)](#)

Høst, H. og Reegård, K. (2019a). *Dimensjonering av videregående opplæring – fylkeskommunenes politikk og prioriteringer* (Rapport 2019:23). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2626594/NIFUrapport2019-23.pdf>

Innlandet fylkeskommune (2021). *Fleksibel og desentralisert høyere utdanning i Innlandet*. Hentet fra: [fleksibel-hoyere-utdanning-i-innlandet.pdf \(innlandetfylke.no\)](#)

Jacob Torfing, B. Guy Peters, Jon Pierre and Eva Sørensen (2019). *Interactive governance: Advancing the paradigm*. Oxford University Press.

Khrono (2020). *Samarbeidsråd bidrar lite til relevans i studier*. Hentet fra: [Samarbeidsråd bidrar lite til relevans i studier \(khrono.no\)](#)

Klijn, Erik-Hans & Koppenjan, Joop. (2014). *Complexity in governance network theory*. *Complexity, Governance & Networks*, 1 (1), 61-70. DOI: 10.20377/cgn-20

Kompetansebehovsutvalget (2023). *Fremtidige kompetansebehov: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet*. Hentet fra: [KBU-temarapport-2023.pdf \(kompetansebehovsutvalget.no\)](#)

Kommunal- og distriktsdepartementet (2016). Meld. St. 22 (2015-2016). *Nye folkevalgte regioner – rolle, struktur og oppgaver*. Hentet fra: [Meld. St. 22 \(2015–2016\) - regjeringen.no](#)

Kommunal- og distriktsdepartementet (2018). Meld. St. 6 (2018-2019). *Oppgaver til nye regioner*. Hentet fra: [Meld. St. 6 \(2018–2019\) - regjeringen.no](#)

Kommunal- og distriktsdepartementet (2023). Meld. St. 27 (2022-2023). *Eit godt liv i heile Noreg – distriktpolitikk for framtida*. Hentet fra: [Meld. St. 27 \(2022–2023\) - regjeringen.no](#)

Kommunal- og distriktsdepartementet (2023). *Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2023-2027*. Hentet fra: [Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2023–2027 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

KS Konsulent (2019). *Evaluering Kompetanseforum Østfold*.

Kunnskapsdepartementet (2017). *Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017-2021)*. Hentet fra: [Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Kunnskapsdepartementet (2018). *Fremtidige kompetansebehov I*. NOU 2018:2. Hentet fra: [NOU 2018: 2 \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no)

Kunnskapsdepartementet (2019). *Markussen-utvalget, NOU 2019: 12. Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurransevne*. Hentet fra: [NOU 2019: 12 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Kunnskapsdepartementet (2021). *Meld. St. 19 (2020–2021) Styring av statlige universiteter og høyskoler*. Hentet fra: [Meld. St. 19 \(2020–2021\) - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Kunnskapsdepartementet (2021). *Tildelingsbrev for 2022*. Hentet fra: [Tildelingsbrev, årsrapporter og instruksjoner fra Kunnskapsdepartementet - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Kunnskapsdepartementet (2021). *Videre vekst og kvalitet - strategi for høyere yrkesfaglig utdanning*. Hentet fra: [Videre vekst og kvalitet - strategi for høyere yrkesfaglig utdanning - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Kunnskapsdepartementet (2021a). *Strategi for desentralisert og fleksibel utdanning ved fagskoler, høyskoler og universiteter*. Regjeringen. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/desentralisert-og-fleksibelutdanning-ved-fagskoler-hoyskoler-og-universiteter/id2861368/>

Kunnskapsdepartementet (2021b). *Videre vekst og kvalitet – strategi for høyere yrkesfaglig utdanning*. Regjeringen. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/videre-vekst-og-kvalitetstrategi-for-hoyere-yrkesfaglig-utdanning/id2865542/>

Kunnskapsdepartementet (2022). *Finansiering av universiteter og høyskoler*. Hentet fra: [Finansiering av universiteter og høyskoler - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Kunnskapsdepartementet (2023). *Skriftlige innspill til melding til Stortinget om høyere yrkesfaglig utdanning*. Hentet fra: [Skriftlige innspill til melding til Stortinget om høyere yrkesfaglig utdanning - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Kunnskapsdepartementet (2023b, 26.01). *Fagskolene skal bli bedre rustet til å møte arbeidslivets behov*. Regjeringen. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/fagskolene-skal-bli-bedre-rustettil-a-mote-arbeidslivets-behov/id2960544/>

Kunnskapsdepartementet (2024). *Regjeringa gir pengar til 500 nye studieplassar i fagskulane*. Hentet fra: [Regjeringa gir pengar til 500 nye studieplassar i fagskulane - regjeringen.no](#)

Kunnskapsdepartementet (2024). *Regjeringa vil gjera det lettare å ta utdanning for vaksne i arbeidslivet*. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringa-vil-gjera-det-lettare-a-ta-utdanning-for-vaksne-i-arbeidslivet/id3029909/?utm_source=regjeringen.no&utm_medium=email&utm_campaign=nyhetsvarselVeke%2012

Meld. St. 5 (2022–2023). *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023– 2032*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-5- 20222023/id2931400/>

Meld. St. 14 (2019-2020). *Kompetansereformen – Lære hele livet*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14- 20192020/id2698284/>

Meld. St. 14 (2022–2023). *Utsyn over kompetansebehovet i Norge*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14- 20222023/id2967608/>

Meld. St. 16 (2020–2021). *Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16->

Nordland fylkeskommune (2023). *Kompetanseforum Nordland*. Hentet fra: [Kompetanseforum Nordland - Nordland fylkeskommune \(nfk.no\)](#)

OECD (2023). *Evaluation Criteria*. Hentet fra: [Evaluation Criteria - OECD](#)

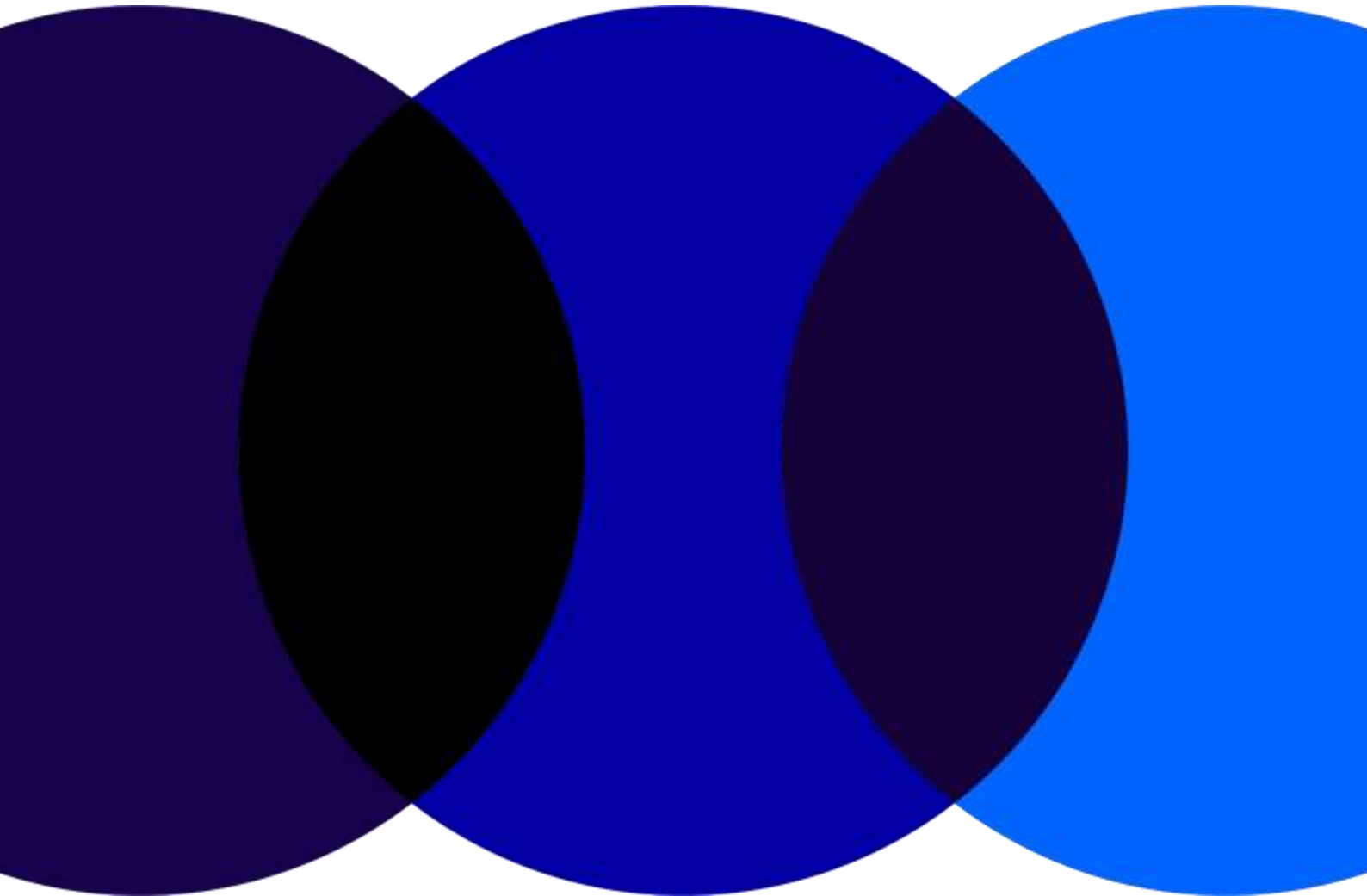
Oxford Research (2021). *Mulighetsstudie for Universitetet i Agder om å ta i bruk mini-kvalifikasjoner i deres utdanninger*. Upublisert sluttrapport.

Oxford Research (2022). *Studiesentres betydning og utviklingsmuligheter for å møte lokale og regionale kompetansebehov*. Hentet fra: [Studiesentres betydning og utviklingsmuligheter for å møte lokale og regionale kompetansebehov | Oxford Research — Oxford Research](#)

- Peters, B. Guy (1998). *Comparative Politics: Theory and Methods*. Macmillan.
- Provan, Keith & Kenis, Patrick (2008). *Modes of Network Governance: Structure, Management, and Effectiveness*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 18, Issue 2. <http://dx.doi.org/10.1093/jopart/mum015>
- Røiseland, Asbjørn (2013). *Forhandle, friste eller fasilitere? – En teoretisk forståelsesramme for styring av offentlig-private partnerskap*. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*. Vol.29, Utg. 4. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2936-2013-04-02>
- Røiseland, Asbjørn og Lo, Christian (2019). *Samskaping – nyttig begrep for norske forskere og praktikere?* *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*; Universitetsforlaget. Hentet fra: [Samskaping – nyttig begrep for norske forskere og praktikere? \(idunn.no\)](https://www.idunn.no/Samskaping-nyttig-begrep-for-norske-forskere-og-praktikere/)
- Røiseland, Asbjørn og Vabo, Signy Irene (2016). *Styring og samstyring*. 2. utg. Fagbokforlaget.
- Strøm, Terje, Vinje, Villemann, Langdal, Eivind og Knutsen, Mari Kristine (2022). *Omstillingsbarometeret 2022*. Hentet fra: [omstillingsbarometeret-2022.pdf \(abelia.no\)](https://www.abelia.no/omstillingsbarometeret-2022.pdf)
- Tellmann, S. M., Aamodt, P. O., Elken, M., Larsen, E. H. & Skule, S. (2017). *Råd for samarbeid med arbeidslivet: En underveisevaluering* (NIFU-rapport 2017:9). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Hentet fra: <https://www.nifu.no/publications/1472570/>
- Termeer, C. J. A. M., & Koppenjan, J. F. (1997). *Managing perceptions in networks. Managing complex networks: Strategies for the public sector*, 79-97.
- Torring, J. (2007). *Discursive governance networks in Danish activation policy. I Democratic network governance in Europe* (pp. 111-129). London: Palgrave Macmillan UK.
- Trøndelag fylkeskommune (2022) *Kompetanseforum Trøndelag*. Hentet fra: [Kompetanseforum Trøndelag - Trøndelag fylkeskommune \(trondelagfylke.no\)](https://www.trondelagfylke.no/kompetanseforum-trondelag-fylkeskommune/)
- Vestland fylkeskommune (2020) *Mandat og samansetnad Kompetanseforum Vestland*. Hentet fra: <https://www.vestlandfylke.no/globalassets/innovasjon-og-naringsutvikling/kompetanse-i-arbeidslivet/mandat-og-samansetnad-kompetanseforum-vestland.pdf>
- Vestland fylkeskommune (2023) *Årsplan 2023*. Hentet fra: [PowerPoint-presentasjon \(vestlandfylke.no\)](https://www.vestlandfylke.no/powerpoint-presentasjon/)

Peters, B. G., Sørensen, E., Pierre, J., & Torfing, J. (2012). *Interactive Governance: Advancing the Paradigm* (1st ed.). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199596751.001.0001>

Weiss, Carol H. (1980). *Knowledge Creep and Decision Accretion*. Vol. 1, Issue 3.
<https://doi.org/10.1177/107554708000100303>



OXFORD RESEARCH

Denmark

Oxford Research A/S
Vesterbrogade 149, Bld. 12
3rd flor, 1620 Copenhagen V
office@oxfordresearch.dk

Norway

Oxford Research AS
Østre Strandgate 12
4610 Kristiansand
post@oxford.no

Sweden

Oxford Research AB
Norlandsgatan 11
111 43 Stockholm
office@oxfordresearch.se

Finland

Oxford Research Oy
Eteläinen Hesperiankatu 18
LH 2, 00100 Helsinki
office@oxfordresearch.fi

Baltics/Riga

Oxford Research Baltics SIA
Kr.Valdemara 23-37, k.2
LV-1010, Riga
info@oxfordresearch.lv

Belgium/Brussels

Oxford Research c/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
office@oxfordresearch.eu