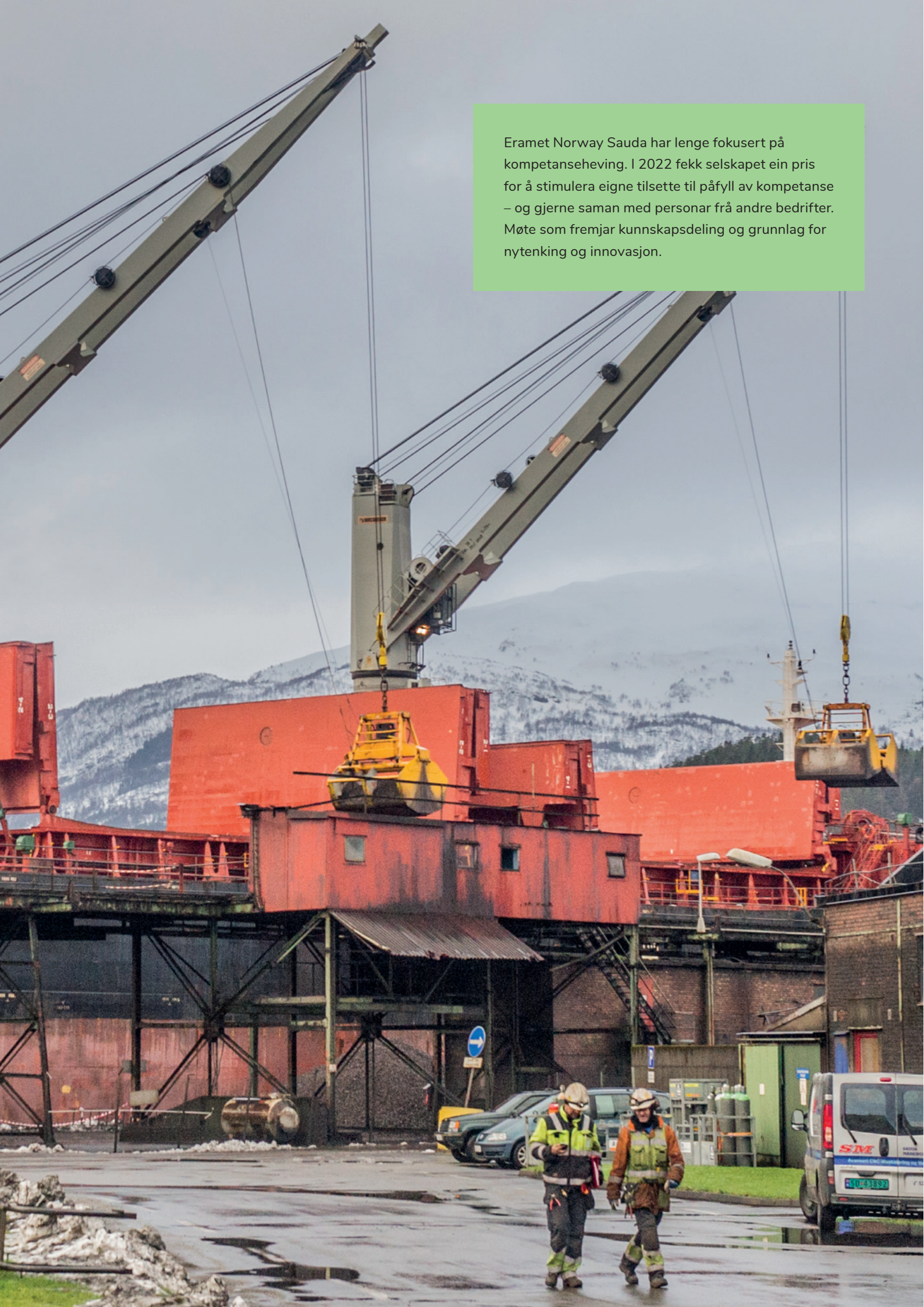


Ryfylke®

**KOMPETANSEBEHOV I ARBEIDSLIVET
RAPPORT FRÅ KOMPETANSEPILOT
RYFYLKE**

Mai 2023



Eramet Norway Sauda har lenge fokusert på kompetanseheving. I 2022 fekk selskapet ein pris for å stimulera eigne tilsette til påfyll av kompetanse – og gjerne saman med personar frå andre bedrifter. Møte som fremjar kunnskapsdeling og grunnlag for nytenking og innovasjon.

Forord

Ryfylke tar del i det nasjonale Kompetansepilotprosjektet i regi av Kommunal- og distriktsdepartementet. Målet med denne ordninga er å identifisera kompetansebehov hos arbeidslivet og leggja til rette for etter- og vidareutdanning i tråd med dei behova som er. Hovudfokuset skal vere små og mellomstore verksemdar (SMB).

Å kartleggja kompetansebehov hos arbeidslivet er eit av delprosjekta i Kompetansepilot Ryfylke, og denne rapporten er ein gjennomgang av funn og erfaringar som er gjort.

Arbeidet med dette temaet har gitt eit godt innsyn i arbeidslivet sine gjeremål og utfordringar. Arbeidet viser òg at det er naturleg å sjå kompetanse og rekruttering i samanheng. Derfor vil rapporten òg omhandla dette.

Innhaldet i rapporten er fordelt på fem kapittel, der kvart av kapitla blir avslutta med ei oppsummering.

Bilde forside: Kartleggingar viste at det var behov for høgare utdanning i Ryfylke. Tone Steine Tårland var ei av dei omlag tretti som søkte seg til Den blå åker (årseining innan havbruk). Eit studium som var utvikla i saman med Høgskulen på Vestlandet, Sterling White Halibut, Grieg Seafood Rogaland og Bremnes Seashore. Frå hausten 2023 skal studietilbodet vidareutviklast til den første desentraliserte/modulbaserte utdanninga innan havbruk på bachelornivå. Samlingsstad er Hjelmeland.

Utgjevar: Ryfylke Interkommunal selskap
Ryfylkevegen 7040
4130 Hjelemeland
Ryfylke.no
moriryfylke.no

Foto: Jan Nordtveit om ikkje bilde er kreditert

Sats: Mælvær & co

Trykk: Grafo

Innhald

Forord	3
1.0 Innleiing	6
1.1 Mandat	6
1.2 Mål for kartlegginga	7
1.3 Avgrensingar og fokusområde	8
1.4 Prosess/gjennomføring	11
1.5 Konklusjon	11
2.0 Kompetansebehov og rekruttering	12
2.1 Konklusjon	13
3.0 Studietilbod i Ryfylke	14
3.1 Ryfylkemodellen	15
3.2 Arbeidslivet sitt kompetansebehov	16
3.4 Konklusjon	21
4.0 Vidaregåande utdanningar	22
4.1 Fagbrev og studiekompetanse	22
4.2 Kurs	24
4.3 Norskopplæring	25
4.4 Konklusjon	25

5.0 Styrking av tilgang på arbeidskraft	26
5.1 Dei unge og framtida	26
5.2 Kva arbeid finst?	26
5.3 Trainee i Ryfylke?	26
5.5 Innvandring som ressurs	29
5.6 Konklusjon	29
6.0 Vedlegg	30
Utdanningsnivå i Ryfylke	30
Utdanningsandel i befolkningen	31
Utdanningsandel i næringslivet	36
Verdiskaping i næringslivet	43
Kompetansebehov i næringslivet	58
Pendlingsmønstre	60

1.0 Innleiing

1.1 Mandat

Ryfylke har tatt del i den nasjonale ordninga Kompetansepilotar. Kompetansepilot Ryfylke er eit samarbeidsprosjekt mellom dei vidaregåande skulane og kommunane, der Ryfylke IKS er prosjektansvarleg. Prosjektperioden er frå januar 2021 til utgangen av 2023. Kommunaldepartementet, som er oppdragsgjevar, har følgjande målsetting for prosjektet:

Målet med ordningen er å identifisere og mobilisere virksomheters behov for kompetansehevende tiltak, koble og tilrettelegge for et tilpasset etter- og videreutdanningstilbud i Distrikts-Norge. Målgruppen er offentlige og private virksomheter, med særlig vekt på små bedrifter i Distrikts-Norge. Ordningen skal bidra til å utvikle og prøve ut nye måter og modeller for å nå målet. Kompetansepiloter skal støtte fylkeskommunens strategiske rolle og ansvar for regional kompetansepolitikk.

(Frå Kommunaldepartementet sitt tildelingsbrev til Kompetanse Noreg, 14.04.20)

Kompetanse Noreg, og seinare Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HK-dir), har forvalta prosjektet på vegner av Kommunaldepartementet, og viser til at:

Kompetansepiloter skal bidra til utvikling av gode modeller og metoder for bedre samsvar mellom små virksomheters behov og tilbudet av kompetanseutviklende tiltak i Distrikts-Norge.

(<https://www.kompetansenorge.no/>)

Ordninga med kompetansepilotar blir vidare forvalta på fylkesnivå, og Rogaland fylkeskommune søkte om og fekk tilsegn på to prosjekt - i Ryfylke og Dalane.

Rogaland fylkeskommune sitt vedtak om tilsegn til prosjekt «Kompetansepilot Ryfylke» - 10.11.2020 er slik:

«Vi viser til søknad mottatt 26.06.2020. Fylkesrådmannen har vedtatt å gi inntil kr 840 000 (inkl. eventuell mva.) i støtte til prosjektet «Kompetansepilot Ryfylke» for 2020. Søknad om Kompetansepilot godkjennes i tråd med søknadens kostnads- og finansieringsplan. Det gis tilsagn om tilskudd for hele prosjektperioden med forbehold om bevilgning fra Stortinget til ordningen i 2021 og 2022.»

Basert på søknad frå Ryfylke IKS, og seinare tilsegn, inngår desse delprosjekta i Kompetansepilot Ryfylke:

- MOR-konferanse
- Kompetanse Ryfylke – der kartlegging av kompetansebehov hos arbeidslivet er sentralt
- Tverrsektorielle møteplassar SMB
- Teknologiutvikling i industriklynger
- Styrke fagkompetanse

Ryfylke si deltaking i Kompetansepilotprosjektet i regi av Kommunal- og distriktsdepartementet er forankra i Ryfylkerådet (sak 31/20). Det same er arbeidet med kartlegging av kompetansebehov (sak 05/21).

Å kartleggja kompetansebehov hos arbeidslivet er altså eitt av fem delprosjekt i Kompetansepilotprosjektet. Starten på kartleggingsarbeidet tok mellom anna utgangspunkt i eit samarbeid med Telemarksforsking for å kartleggja ein status på mellom anna næringsstruktur og utdanningsnivå i regionen. Informasjonen frå Telemarksforsking ligg ved dette dokumentet.

Vidare har to kvalitative studiar med fokus på unge i Ryfylke sine erfaring knytt til utdannings- og yrkesval vore viktig for arbeidet.

Det vidare arbeidet med kartlegginga i denne rapporten grunnar seg i tidlegare forskings- og utgreiingsarbeid, i tillegg til omlag 40 intervju med aktørar i offentlege og privat sektor i Ryfylke i 2022 og 2023.

1.2 Mål for kartlegginga

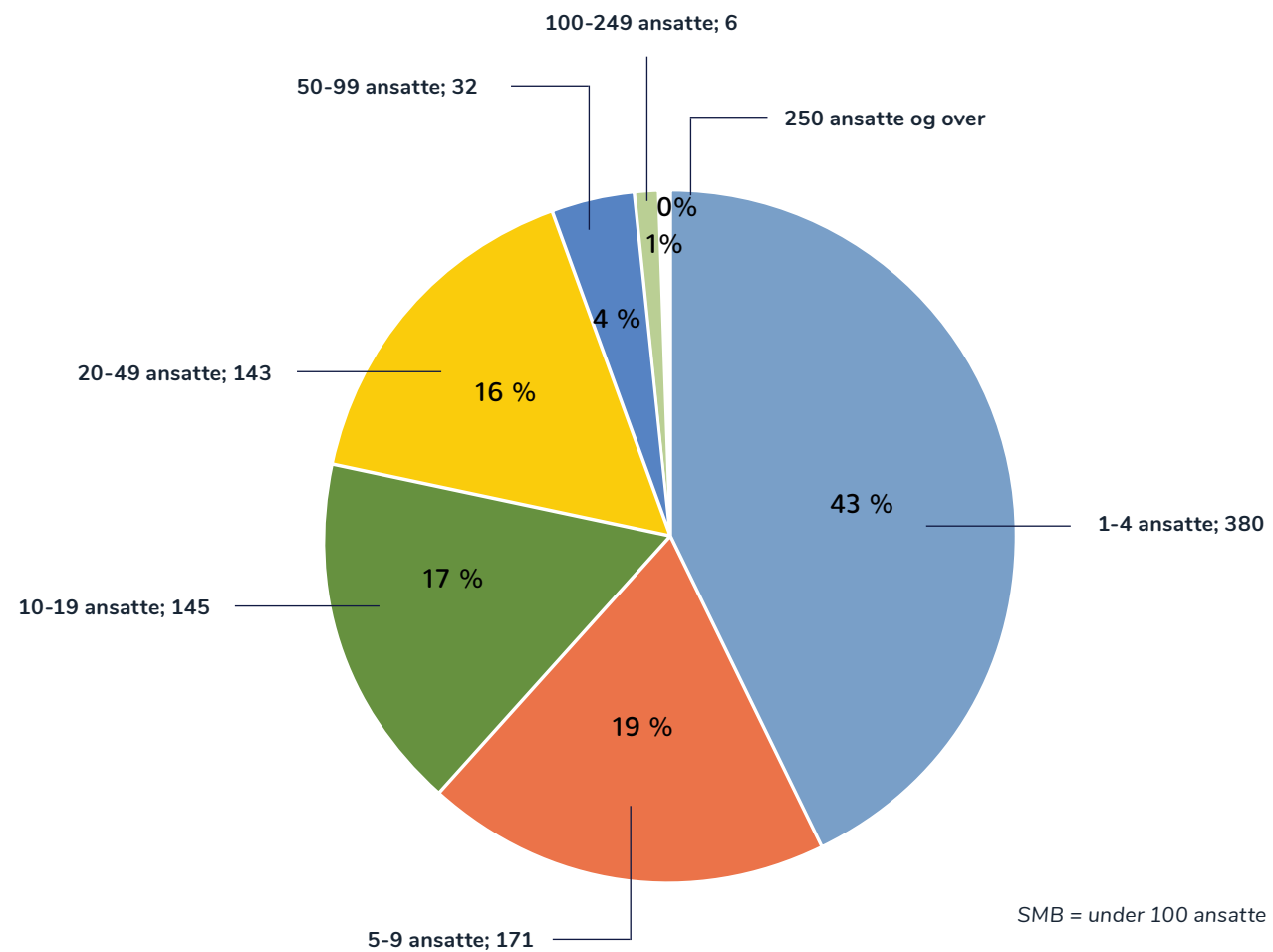
Ryfylke har ein annan næringsstruktur og andre fortrinn og utfordringar enn andre regionar - og enn fylket samla sett. Ei kartlegging av denne

typen vil få fram meir kunnskap om situasjonen i Ryfylke, på same måten som rapporten til Telemarksforsking var eit godt grunnlag for vidare arbeid. Ei faktabasert tilnærming er viktig når ein skal kopla dei spesifikke kompetansebehova saman med relevante tiltak for å heva kompetansen i regionen. Ei kartlegging som denne bør vera eit bidrag til vidare prioritering og strategi på kompetansefeltet for Ryfylke.

Denne kartlegginga er som nemnt ei av fleire deloppgåver i kompetansepilotprosjektet. Den er avgrensa og ikkje uttømmende, men bør vera ein ressurs i det kontinuerlege kompetansehevings- og rekrutteringsarbeidet, to fokusområde som langt på veg heng saman.



Antall bedrifter Ryfylke



1.3 Avgrensingar og fokusområde

Som diagrammet under viser er Ryfylke i stor grad ein SMB-marknad. 95 % av bedriftene har færre enn 100 tilsette, og det er små og mellomstore bedrifter som er hovudfokus i kompetansepilotordninga. Det er derfor SMB-marknaden har vore prioritert med fokus på kva kompetanse- og rekrutteringsbehov denne gruppa har i dag og framover.

Kva tyder kompetanseomgrepet?

OECD framhevar kompetanse som evna du har til «å mobilisera kunnskap, ferdigheiter, haldningar og verdiar i kombinasjon med ei refleksiv læringsprosess for å kunne engasjera og samhandla», altså korleis du nyttar den kunnskapen og dei ferdigheitene du har, og samspelet mellom haldningar, kunnskap og ferdigheiter.

Tidlegare kartleggingar

To kvantitative kartleggingar (Strand vgs) har òg vore viktige for arbeidet. Dei blei gjennomført i regionen i 2018 og viser mellom anna at nærare 80 prosent av bedriftene meinte at organisasjonen deira vil få behov for meir kompetanse framover.

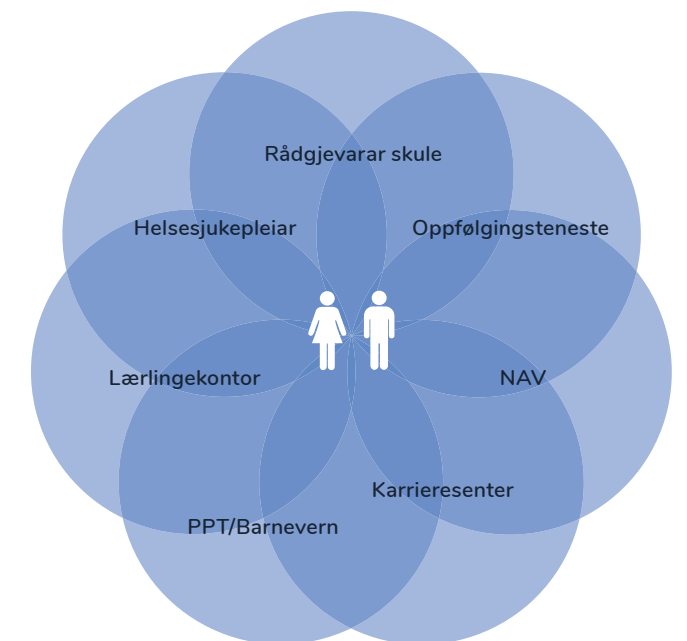
Rekrutteringsutfordringar var eit anna område arbeidslivet og peika på. Det er vanskeleg å få tak i rett kompetanse innan mange ulike fagområde. Desse utfordringane er nasjonale, jamfør NAV si bedriftsundersøking (2023), som seier at det er svært mange bedrifter som møter rekrutteringsproblem i kvardagen sin.

Den lokale kartlegginga (2018) viste at vel 60 prosent av bedriftene hadde behov for fleire tilsette, og at dette behovet ville auka i åra som kjem (fram mot 2025). Isolert sett er ikkje dette tema for denne undersøkinga, men det er likevel eit forhold som representantane for bedriftene er svært opptekne av.

I kartlegginga frå 2018 seier òg 68 prosent av dei spurte at det er behov for å styrkja samvirket og samarbeidet mellom arbeidslivet og dei som leverer utdanningar. Fokuset her er korleis utdanningsløpa skal utviklast og gjennomførast.

65 prosent peikar vidare på at det er viktigast å stimulera tilbod innanfor fagskule- eller høgskuleutdanning for å få fram nyskaping og innovasjon.

Viljen til å utdanna seg er langt større blant kvinner enn menn. Det formelle utdanningsnivået blant menn er lågt, berre 13 prosent har høgare utdanning på fagskule-, høgskule- eller universitetsnivå. Når me ser dette i lys av at berre 8 prosent av dei som er spurt og som vil utdanna seg, er villige til å reisa for å utdanna seg ved ein campus, blir lokal tilrettelegging ekstra viktig.



Signalet om ein annleis måte å tilby og ta del i utdanningar på, fortel oss at for å løfta kompetansenivået i distrikta, er det nødvendig å tilpassa utdanningstilbodet til behova i regionen. Undersøkinga viser at heile 70 prosent av dei som vil ta høgare utdanning ser det som ein føresetnad at samlingsbaserte, desentraliserte og fleksible utdanningar må kunna kombinerast med arbeid. Denne utfordringa kan vere krevjande å få etablert i UH-sektoren, som normalt er finansiert på bakgrunn av aktiviteten på eigne campusar.

To kvalitative masteroppgåver (2021 og 2022), med tema utdanning og yrkesval, set fokus på større samhandling i grenseflatene mellom aktørane som arbeider med rådgjeving i møte med folk og arbeidsliv i Ryfylke. Ryfylke IKS har tatt dette på alvor ved å etablere eige nettverk for rådgjevarar i skulen og NAV som arbeider i desse grenseflatene. Nettverket tar òg sikte på å stimulera til større kunnskap om regionen sitt arbeidsliv og kompetansebehov.

Kartleggingane viser at kunnskapen om lokalt arbeidsliv er låg hjå dei unge, men og hjå dei som skal rettleia dei unge i møte med utdanning og yrkesval. Kunnskap om nabokommunane sitt arbeidsliv var omtrent ikkje-eksisterande.

Undersøkinga her viser at fem av ti unge, som var ute og utdanna seg og sidan kom tilbake til heimstaden, hadde gjort feilval. Dei uttrykte overrasking over kor stort mangfald det var i arbeidslivet. Kunnskap om arbeidslivet i eigen kommune var som nemnt i utgangspunktet liten, og først når dei kom heim oppdaga dei mangfaldet arbeidslivet i regionen hadde.

Den same budskapet kjem ungdomsutvalet med i si innstilling (2023). Ingen i dette utvalet var klar over kva næringer som var dei sentrale i Ryfylke, og dei opplever at regionen i liten grad adresserer dette for dei som er unge.

Ser me på planverket til fylket og kommunane, har ikkje livslang læring vore eit sentralt tema, og i den grad det er omtalt, er det lite konkretisert. Regionale ulikskapar og utfordringar - og strategiar for korleis dei kan møtast er i liten grad nedfelt i kommunale og fylkeskommunale planverk. Evidenstilnærminga er lett å sjå, men det er ikkje slik at det som passar i sentrale strok kan løysast på same måten i distriktsonråde på sentralitetsnivå 5 og 6.

Me ser no at det blir eit sterkare fokus på kompetanse og rekruttering i revisjon av kommuneplanar og utarbeiding av fylkeskommunal kompetanseplan. Etablering av fylkeskommunale og regionale kompetanseforum er ei viktig satsing for å styrkja trepartsamarbeidet om gode løysingar på desse områda. Haugalandet har allereie etablert eit kompetanseforum og Dalane er i sluttfasen av etablering av eit liknande forum.

1.4 Prosess/gjennomføring

Kompetansepilotprosjektet har, som tidlegare nemnt, eit spesielt fokus på små og mellomstore bedrifter, og det er slike som først og fremst har vore sentrale i kartlegginga her. Den er gjort med tidlegare kartleggingar og forskingsarbeid som grunnlag, og baserer seg på intervju/samtalar med representantar frå omlag 40 bedrifter i Ryfylke. Bedriftene er frå Suldal, Sauda, Hjelmeland, Strand, Sandnes (Forsand-delen) og Stavanger (øyar).

I tillegg har det vore samtalar med kommunane og NAV om den same tematikken.

Møta har vore enten fysiske eller digitale.



Ryfylkerådet sette ned eit ungdomsutvalet i 2022. Anne Bratthammer og Arin Eirkisønn saman med fem andre har gitt viktige innspel til kompetanseheving og rekruttering i Ryfylke. Her under MOR-konferansen i 2022

1.5 Konklusjon

Kartlegginga gir oss innsyn i og grunnlag for kor viktig det er å ha dei personlege møta med arbeidslivet i tillegg til faktainnhenting og anna forskingsarbeid. Det gir nyttig innsikt å få koma tett på kvardagen til bedriftene og drøfta konkrete tiltak det er råd å få på plass for denne bedrifta - og gjerne i samarbeid med andre.

Ryfylke har utfordringar på mange område. Ei utfordring er særskilt viktig: Å trekkja unge til seg - når me veit at det er 25 prosent fleire i alderen 60-70 år samanlikna med aldersgruppa 20-30 år. Regionen har store utfordringar med å få på plass arbeidskraft og kompetanse skal oppgåvene me løyser i dag òg løysast framover.

Etablering av eit regionalt kompetanseforum for Ryfylke blir eit viktig fokus for samarbeidet mellom tilsette, arbeidslivet og utdanningssektoren, skal me løysa dei kompetanse- og rekrutteringsutfordringane Ryfylke har.

2.0 Kompetansebehov og rekruttering

Kartlegginga gir oss innsikt i arbeidslivet sine gjeremål og utfordringar, og den fortel oss at det er heilt naturleg å sjå kompetanse og rekruttering i samanheng, slik ein av respondentane såg det:

«Det er eit stort problem å rekruttera rett og god kompetanse»

(Ryfylkebedrift)

Bedriftene som har vore ein del av kartlegginga varierer naturleg nok mykje; i størrelse og bransje, kva type kompetanse som trengst og kva nivå kompetansen skal vere på. Kompetansepiloten har altså hatt små og mellomstore bedrifter som fokusområde. Det er i all hovudsak slike som har vore prioritert - og ikkje dei store hjørnesteinsbedriftene.

Me ser at svært mange av bedriftene koplar kompetanseheving til rekruttering. Ein stram arbeidsmarknad gjer det vanskeleg å rekruttera. Mange stillingar står ledige, då det ikkje er søkjarar med rett kompetanse. Derfor er kompetanseheving av dei som alt er tilsett i bedrifta viktig.

Arbeidslivet opplever ein tendens til intern kannibalisme, ved at dei i liten grad får tilført nye tilsette utanfrå regionen. Signala er like om det er offentleg eller privat sektor.

«Det er vanskeleg å rekruttera folk med rett/ønska kompetanse. Me har tilsett folk som ikkje er kvalifiserte, med sikte på å vidareutdanne dei»

(Ryfylkebedrift)

Hjå dei bedriftene kartlegginga gjeld, ser me òg at kompetanseheving er tett knytt til eigen organisasjon. Arbeidsområda kan vera smale, noko som gjer intern opplæring naturleg, til dømes knytt til handtering av bestemte maskinar. Fleire av bedriftene er opptatt av at dei tilsette formaliserer kompetansen sin og forsøker å motivera dei til etter-/vidareutdanning. Andre held fram at det viktigaste er at dei tilsette kan jobben dei skal utføra, uavhengig av om dei har formell utdanning.

Vidare blir det frå fleire bedriftseigarar peika på kor viktig det er å få tilsett folk med høg kompetanse for å vidareutvikle organisasjonen. Dei er ikkje berre opptekne av å få «hjula til å gå rundt», men at dei tilsette skal bidra produktutvikling, evna til å sjå nye produkt og måtar produksjonen kan bli betre på.

Bodskapen som kjem fram er altså ikkje einsarta, men felles er at alle bedriftene/organisasjonane er opptatt av og har bruk for meir kompetanse - og korleis dei kan få rett kompetans gjennom rekruttering og intern kompetanseutvikling. Måten desse utfordringane blir handtert på er avgjerande for ei positiv utvikling for bedriftene og regionen.

Gjennom Ryfylkemodellen (som er omtalt breiare under kap 3.1), blir studia utvikla gjennom partnerskap mellom UH-/fagskulesektoren, bedriftene og ein lokal tilretteleggjar. Eit slikt samvirke er viktig for å få yrkesretting og relevante utdanningstiltak. Faginnhald blir sikra og bedriftsleiinga bli ein viktig ambassadør for behovet for å styrkja den formelle kompetansen i eiga bedrift og i næringslivet elles.



Foto: Reidun Sandvik

Studentane som starta ved den distriktssvenlege sjukepleiarutdanninga i Ryfylke. Første studiedag august 2022.

Erfaringane frå arbeidet med kompetansepiloten viser kor viktig det er å gjera eit godt forarbeid når ein studie skal skreddarsyast. Mange potensielle studentar treng tid til å bli klar til å søkja og starta på eit studium. Der me har gått for fort fram, har studentane ikkje fått den tid dei ofte treng og tilbod har blitt avlyst/utsett.

Kommunane er store aktørar og har tilsvarande store behov for meir kompetanse. Når desse står saman og adresserer sine behov kan det òg etablerast utdanning innan smale fagområde i Ryfylke. Me kjenner til døme på at enkeltkommunar har forsøkt gjennom fleire år å få i gang eit utdanningstilbod på eit område utan å få nok studentar til at leverandør kan setja dette i gang.

«Ei meir generell utfordring kommunen ser innan kompetansopåfyll er at det er få innan kvart fagfelt, vanskeleg å laga utdanningstilbod som er aktuelle for mange»

(Ryfylkekommune)

Ryfylke IKS har inngått samarbeidsavtalar med:

- Fagskolen Rogaland
- Fagskolen AOF
- Universitetet i Stavangero
- Høgskulen på Vestlandet

Målet er at om desse får ein førespurnad frå kommune eller næringsliv, skal Ryfylke IKS orienterast slik me ikkje opplever at fleire forsøker å utvikla utdanningstilbod som handlar om det same - noko som lett fører til at me mislykkast med å få dei gang.

2.1 Konklusjon

Godt forarbeid, god kartlegging og gode partnerskap og prosessar er derfor viktige - og har ført til at tilbod har hatt opptil tre gonger så mange søkjarar som det var plass til. Så gode tal er ikkje regelen, men for dei fleste studia har det vore fulle klassar når studiet tek til. Det er avgjerande at ein står saman og tenkjer regionalt dersom I ein skal få til viktige tilbod med mange nok deltakarar.

Gjennom måten å arbeida på får me òg innsikt i arbeidslivet sine behov - på andre område enn det studiet som det handlar om i ein gitt situasjon. Dette gjer oss betre i stand til å samhandla med kommunar og næringsliv, og me ser at bedrifter kjem tilbake til oss i mykje større grad enn det som var tilfelle i starten.

3.0 Studietilbod i Ryfylke

Studia som no er i gang eller under planlegging er dei første der undervisninga i all hovudsak finn stad i Ryfylke. Dei er basert på lokale behov samskapt gjennom partnerskap og med økonomiske bidrag frå regionale og sentrale styresmakter. Meir enn 35 millionar kroner er realisert til desentraliserte og modulbaserte studium lagt til Ryfylke.

Dei studia som gjennom kompetansepiloten er etablert og starta opp er følgjande – det står i parentes kor mange plassar det var ved oppstart. Eitt studium er fullført.

- Havbruk (60 stp – 30 studentar)
- Kommunikasjon og marknadsføring (60 stp - 25 studentar)
- Sjukepleie (180 stp - 30 studentar)
- Fagskule psykisk helsearbeid (60 stp - 22 studentar)



Foto: Einar Schibevaag

På Statsforvaltaren og KS sin innovasjonskonferanse på Sola i 2022 var UIS og Ryfylke IKS invitert for å presentera den desentraliserte sjukepleiarutdanninga. På bildet ser me Reidun Sandvik i Ryfylke IKS saman med Ingunn I. Strøm og Katharina Hurme som starta på utdanninga hausten 2022.

Til hausten blir det oppstart av følgjande studium gitt nok søkjarar:

- Bachelor havbruk (180 stp)
- Fagskule IT, robotisering og digitalisering (30 stp)
- Fagskule sansestimulering/velferdsteknologi (60 stp)
- Fagskule i HMS (60 stp - her har alt rundt 20 studentar søkt)



Foto: AOF Fagskolen

Eit fagskuletilbod innan sansestimulering tar mål av seg å styrkje sanseintrykk ulike pasientgrupper. Det kan gi stimuli og positiv effekt ved hjelp av t.d. bruk av bilde og film frå pasienten sitt eige liv. Utviklinga av studiet skjer i samarbeid med Fagskolen AOF og er planlagt å starte opp hausten-23.

I tillegg blir det saman med Fagskulen i Rogaland utvikla fagskuleutdanningar innan:

- Landbruk med fokus på mindre bruk og tilleggsnæringar
- RAS (Resirkulerande akvakultursystem)

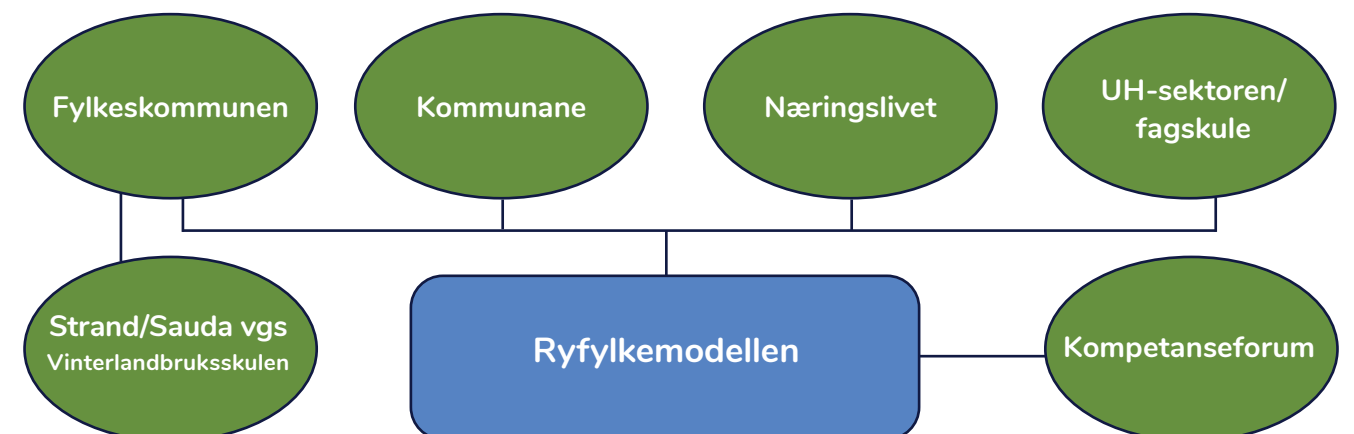
Desse får oppstart hausten 2024 og er på 60 studiepoeng kvar.

Ei utdanning innan prosessteknikk har vore sterkt ønskeleg å få på plass, men det har førebels ikkje lykkast. Utfordringa er at Fagskulen i Rogaland ikkje har tilbud på området i dag, men er i prosess for å få formell godkjenning. Me samarbeider med Dalane Utdanningssenter, som har tatt eit prosjektansvar for å utvikla dette tilbudet saman med utvalde bedrifter i Dalane og Ryfylke.

Me har òg arbeidd med å få til utdanningar i lag med Hardanger og Fagskulen på Vestlandet, utan å ha landa noko konkret her.

3.1 Ryfylkemodellen

Det var Høgskulen på Vestlandet som starta å omtale måten Ryfylke arbeider med kompetanse og rekruttering på som Ryfylkemodellen. Høgskulen har forsøkt å etablere tilbud i distrikta tidlegare, men har så langt ikkje fått tilfredsstillande respons frå studentar, slik me erfarer i Ryfylke i dag. Derfor har det vanlege til no vore at Ryfylkingar måtte reisa til UH-sektoren sine campusar skulle dei ta ei utdanning.



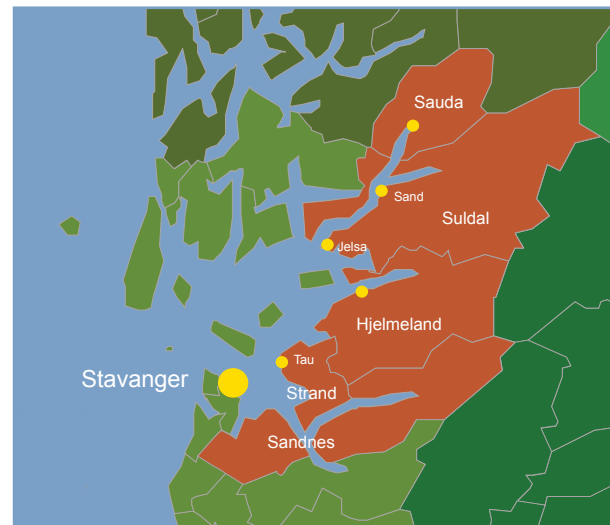
Kartleggingar og gode partnerskap med brukarane av studietilbod er viktig for skreddarsaum av utdanningstilbod. Høgskulen på Vestlandet, som er ein av dei fire partnerane til Ryfylke IKS innan høgare utdanning, omtalar måten regionen arbeider på som Ryfylkemodellen. Dei andre samarbeidspartnarane er UIS, Fagskolen Rogaland og Fagskolen AOF.

Erfaringane gjennom arbeidet med Ryfylkemodellen er gode og me har vore heldige og fått til eit engasjement. Dei viktigaste faktorane her har vore tid og samarbeid.

Studentane bruker lang tid på å koma i studiemodus og fleire treng òg tid til å kvalifisera seg for vidare utdanning. Arbeidslivet har travle dagar og treng òg tid til å setja kompetansearbeidet på dagsorden lokalt. Det er viktig at kommunar og lokale verksemdar blir ambassadørar for tilsette i organisasjonen ved lokal tilrettelegging – slik at det blir mogleg for Kari og Ola å kombinera studium med arbeid og familieliv. På same tid må regionen stå saman slik at me fangar opp og har oversikt over dei studentane som kan vera interesserte.

3.2 Arbeidslivet sitt kompetansebehov

Det er hausta mykje kunnskap og erfaring gjennom arbeidet med kompetansepiloten som det er verd å byggja vidare på. Ein viktig effekt og meirverdi av gjennomføringa av studia som har gått, er den kunnskapsdelinga og erfaringsutvekslinga som skjer på tvers og mellom studentane og deira organisasjonar. Dette er noko som har vore poengtert av både studentane og dei som representerer samarbeidsbedriftene i dei ulike prosjekta. Også fleire av dei som har tatt del i denne kartlegginga trekkjer fram denne effekten som viktig.



Ryfylkemodellen byggjer på at det ikkje skal vere ein fast utdanningsstad for fleksible studietilbod i regionen. Lokaliseringa av tilboda kjem fram gjennom samarbeidsprosessar der behova til arbeidslivet, potensielle studentar og UH-sektoren er avgjerande.

Studentane deler til dømes ulike måtar å utføre arbeidsoppgåver på, kunnskap om teknologi og måtar å tenkja på. Dei får òg meir kunnskap om kva som rører seg i det regionale arbeidslivet – både innan eiga næring og på andre område. Dette bidreg til nettverksbygging, ein effekt me trur vil vara ved òg etter at studia er slutt.

Me ser òg at nokre studentar kjem frå andre regionar og har med seg erfaringar som Ryfylkestudenten kan ha nytte av, på same tid som dei tilreisande får innsyn i det Ryfylke har å by på. Deira erfaringar gjer dei til gode ambassadørar for Ryfylke, som igjen kan vera positivt for Ryfylke som reisemål og arbeidsstad. Dette siste baserer seg på konkrete tilbakemeldingar frå studentar frå ein «naboregion».

Rekruttering er utfordrande for arbeidslivet innan mange fagområde. Fleire peikar på at dei er bekymra for at dei unge ikkje har god nok kjennskap til arbeidslivet og moglegheitene i regionen vår. Eit døme innan anleggsarbeid: Arbeidskvardagen er blitt veldig skjerma for folk flest på grunn av mellom anna sikringsomsyn. På same tid skjer det ei stor utvikling i teknologi og utstyr i sektoren.

«Det er ikkje lenger eit tungt og skittent arbeid slik det var før. Det er ei spennande næring som fleire unge bør få kunnskap om»

(Ryfylkebedrift)

Også spørsmål rundt nytta av utdanningsmesser blir løfta fram av mange bedrifter. Her blir dei unge eksponert for moglege utdanningar uavhengig av kva for utdanningar arbeidslivet treng i regionen. Fleire peikar på at dei tidlegare var med på slike, men på grunn av utviklinga, der fokus i større grad er på utdanning enn arbeidslivet sitt behov, har dei trekt seg tilbake.

«Utdanningsmessene fokuserer ikkje på kompetansen næringslivet treng. Dei fokuserer i første rekkje på kva utdanningar høgskular og universitet kan tilby. Å gje nye generasjonar innsikt i arbeidslivet sine moglegheiter er viktig. Mange unge kjenner i dag ikkje til kva arbeidslivet kan by på av spennande arbeidsplassar»

(Ryfylkebedrift)

Spørsmålet blir korleis regionen skal formidla arbeidslivet, kor variert og spennande det er når nye generasjonar skal gjera eit utdannings- og

yrkesval. Ei utfordring ungdomsutvalet (2023) òg er opptatt av, der dei fortel at kunnskapen om viktige næringar for regionen er fråverande - noko som stadfestar funna i masteroppgåvene frå 21/22 som er omtalt over. Dei kjenner rett ut ikkje til lokalt/regionalt arbeidsliv.

I det vidare kjem ein gjennomgang av dei spesifikke behova for kompetanse som næringslivet gjennom kartleggingssamtalane har meldt frå om. Fakta og forskning har vore grunnlaget for kartlegginga, men samtalane med arbeidslivet har gjort det råd å utdjupe og prioritera dei studiea me bør arbeida for å få til regionalt.

Det er forsøksvis sortert på administrativ kompetanse og fagkompetanse.

3.3.1 Administrativ kompetanse

Felles for dei behova som er melde inn er at dei må leggjast opp slik at studenten kan ta både enkeltmodular eller ei heil utdanning, altså at ein kan velja dei fag/enkeltemne som passar - eller ta ei årseining eller ein grad.

Logistikk

Dette var det fagområdet som var aller mest etterspurt. Behovet kjem både frå større bedrifter og frå dei heilt små og går på tvers av næringar, men bedriftene hadde ulik tilnærming til fagområdet. Mange bedrifter peikar på faget som avgjerande for om økonomien i selskapet er sunn eller ikkje.

For somme var det aktuelt å knyta det til planlegging av rutetilbod, til transport/frakt til rett tid. For andre handla det om innkjøp – at bedrifta hadde på lager alle komponentane for å ferdigstilla

eit produkt. Eit fagskuletilbod innan dette fagområdet er viktig å få på plass.

Økonomi

Det er ei utfordring for fleire organisasjonar å rekruttera tilsette som har breidde i økonomifaget. Smale utdanningar/spesifikke økonomifag blir òg trekt fram som viktige. Det gjeld til dømes fag som trengst for å kunna gje autorisasjon til rekneskapsførarar, men òg fag som går på investering og finansrekneskap.

Bedriftsleiarar treng òg betre kunnskap i å forstå budsjett og rekneskap opp mot drift av eige selskap. Det siste her bør sjåast i samanheng med punkt knytt til leiing.

Leiing, prosjektleiing, endringsleiing:

Dette er eit område der fleire meinte dei hadde behov for meir kompetanse. Det gjeld både eit større emne på leiing generelt, men òg mindre modular som er retta mot spesifikke behov med nytteeffekt for bedrifta som til dømes kompetanse på:

- generell prosjektleiing
- regelverk om kontraktar og anbod
- anbodsarbeid - setja ut og svara på anbod
- fortolling av utanlandssendingar
- bærekraft sin rolle i arbeidslivet
- Analyse, samhandling, kommunal drift og administrasjon

Kommunane må kunne vere omstillingsdyktige i tida framover. Det blir fleire eldre og mangelen på helsepersonell er aukande. Korleis skal ein møte utfordringa, kva endringar vil tvinga seg fram og korleis kan ein oppretthalda eit godt tenestetilbod?

IT

Mange bedrifter treng høgare IT-/digital kompetanse hos dei tilsette, både for å utføra det daglege arbeidet dei står i no, men òg for å kunna ta i bruk ny teknologi og følgja utviklinga vidare. Mange bedrifter er små og det å etablera gode nettverk blant dei som tar ei slik utdanning er viktig for utvikling og kunnskapsdeling, og etter at utdanninga er fullført.

3.3.2 Fagkompetanse

Høgare yrkesfagleg kompetanse blir viktig i åra som kjem, både yrkesretta utdanningar som baserer seg på fagbrev og lang fartstid innan eit fagområde.

Naturbruk

I samarbeid med Fagskolen Rogaland og Ryfylke IKS får regionen to fagskuleutdanningar knytt til naturbruk som alt er under planlegging. Dette er sterkt ønske, modulbaserte og fleksible utdanningar på 60 studiepoeng som studenten kan ta ved sida av arbeid, innan desse emna:

- Landbruk
- RAS (Resirkulerande akvakultursystem)

Oppspelet til dette initiativet kom gjennom samarbeid og på oppfordring frå Norsk landbruksrådgiving, Rogaland og Vinterlandbruksskolen i Ryfylke. Det er behov for kompetanseheving både innan tradisjonelt landbruk, men òg for dei i næringa som arbeider med nisjar som til dømes sal og marknadsføring av eigne ferdige produkt, vertskap mm.

RAS-tilbodet er kome opp som eit resultat av dei store prosjekta innan landbasert oppdrett som er i gang eller under planlegging, og som treng kompetanse på området.



I samarbeid med Fagskolen Rogaland skreddarsyr Ryfylke IKS eit fagskuletilbod for landbruket tilpasse næringa sine behov for fagskuleutdanning. Oppstart er planlagt hausten 2024.

Det er etablert partnerskap for utdanningane mellom:

- Strand vgs
- Mowi
- Tytlandsvik Aqua
- Årdal Aqua
- Fister Smolt
- Vinterlandbruksskolen i Ryfylke
- Norsk landbruksrådgiving Rogaland
- Høgskulen på Vestlandet

Det er planlagt å tilsetja prosjektleiar som kan arbeida fram ein fagplan saman med næringane.

Reiseliv

Aktørar i reiselivsnæringa ser behov for kompetanseheving blant dei tilsette. Det er viktig at vidareutdanningstilbod er modulbaserte og fleksible. Mindre modulbaserte emne er lettare å tilpassa til tilbod som er relevante for verksemda. Det er òg ønskeleg med fleksibilitet slik at studia

kan leggjast opp utanom den travlaste tida/høgsesongen.

Eksempel på emne/forhold som er viktige:

- Vertskapsrolla i ei ny tid
- Historieforteljing
- Servicerolla
- Samskaping/samproduksjon
- Kunnskapsdeling med andre regionar

Det er aktuelt å sjå på modular som kan knytast opp til fagskuleutdanninga som det no blir lagt planar for innan landbruk.

Industrifag/ingeniørfag

Her er ønska mange og svært varierte. Det trengst ei større kartlegging til for identifisera kva for fagområde som det går å få til lokalt.

Det kan til dømes gjerast ved å køyra fag som er felles lokalt for eit ingeniørstudium og seinare spesialisering på campus og/eller nett.

Grønt skifte, bærekraft, IT, energi, vatn/avløp, bygning og brann er døme på fag det er aktuelt å sjå vidare på.

Det kan i tillegg trekkjast fram:

- tekniske utdanningar på fagskulenivå – som er generiske og ikkje for smale
- ingeniørfag, teikning og berekning
- Ingeniør, grøn energi

Helse:

- Sjukepleiarar – etter same mal som går no - UIS
- Helsefagarbeidarar
- Fagskuletilbod innan helserelaterte emne

Undervisning/barnehagelærer

Det er størst behov for lærarar på 1.-7. trinn. Ønske: forsøk/pilot og desentralisert løysing. Utdanningsforbundet er interessert i å vera part i eit evt. forsøk. Eit forslag er ein 3+2-modell, der ein etter tre års studium startar i jobb og tar dei siste to åra på deltid.

Det same gjeld barnhagelærerutdanning. Her er det òg nødvendig å arbeida for å få til eit tilbod. Det mest naturlege er å kalla saman til eit regionalt møte med ansvarlege og drøfta ulike tilnæringsmåtar å gjennomføre utdanninga på.

Barnevernspedag og sosionom

Den same tilnærminga som punktet over.



Rådgjevar i Ryfylke IKS, Agnes Nese, følger studentane ved den distriktsvenlege sjukepleiarutdanninga i Ryfylke.

3.4 Konklusjon

Ryfylkemodellen har vist seg å vera god i forhold til å dekkja dei kompetansebehova regionen har. Me når breitt ut og sikrar god deltaking på dei tilboda som er etablert. Rolla Kompetansepiloten spelar på regionalt nivå som motivator, meklar og møteplass for dei som søker meir kompetanse, anten det er arbeidsgjevar, NAV eller Ryfylkingen sjølv, må styrkjast vidare.

Arbeidslivet sine klare signal på at kompetanseheving heng saman med rekruttering viser at det er viktig å samordna og styrkja dette arbeidet i åra som kjem.

Me må bli flinkare til å eksponera våre unge meir for dei mange spennande og utfordrande næringane

og arbeidsplassane som finst i Ryfylke. Dei må bli kjende med arbeidslivet i nærområdet, men òg i kommunane rundt seg.

Når det gjeld utdanningar vil me på kort sikt prioritera å arbeida for å realisera følgjande studium:

- Studium innan logistikk
- Studium innan økonomi og leining
- Fagskuleutdanning innan reiseliv
- Fagskuleutdanning innan prosestetnikk
- Lærerutdanning 0 – 7
- Ingeniørfag

4.0 Vidaregåande utdanningar

4.1 Fagbrev og studiekompetanse

Sauda og Strand vidaregåande skular har fått kvar sine vaksenopplæringscenter. Etter mange års arbeid har fylket blitt med på å desentralisera denne oppgåva slik at fleire frå regionen vår kan få ta utdanningar utan å måtte reisa til Stavanger. Dette arbeidet starta som forsøk, mens det no er bestemt å vidareføra oppgåva som ei permanent ordning.

I 2019 gjorde Strand vidaregåande skole ei kartlegging av dei om lag tretti elevane som fullførte helsefagarbeidarutdanninga, og 75 prosent svarte at det var ei føresetnad for skulegangen deira at undervisinga skjedde i Ryfylke. Det var ikkje den fysiske reisa frå Tau som hindra, men meir den psykiske avstanden.

Ryfylke er som nemnt tidlegare ein region med låg formell utdanningsgrad, men med stor uformell kompetanse. Kravet til arbeidslivet er fagbrev og derfor er det svært viktig at vaksenopplæringsentra får utvikla seg og bidra til at langt fleire får fagbrev innan området dei arbeider på.

Det kjem òg fram gjennom kartlegginga at behovet for fagarbeidarar vil veksa med dei mange prosjekta som er under planlegging og utvikling i Ryfylke. Fag innanfor ulike område som maskin, bygg og betong, akva og elektro/IT og digitalisering blir trekt fram.

Kartlegginga her viser eit enormt behov som vil stilla store krav til fylkeskommunen i lag med dei to vidaregåande skulane å følgja opp. Innan ti år kan svært mange nye arbeidsplassar vera realiserte, og det er viktig at det blir lagt til rette slik at dei



kan få utdanning og ein stad å bu slik at så mange som råd vel å busetja seg i regionen framfor å vera gjestearbeidarar.

Erfaringa tilseier at det må vera enkelt å bli elev og at tilbodet må tilpassast den kvardagen eleven har. Elevplassane bør rettast inn mot behova til bedriftene. Føringer i den nye opplæringslova som kjem vil gjera det enklare for folk å rekvalifisera seg og ta nye fagbrev og generell studiekompetanse.

Både vfagbrev og kurs som kan bidra til å løyse dei utfordringar arbeidslivet vil etterspørja, er sentrale. Her er tilbod som blir etterspurt:

- maskinoperatør
- maskinførar
- betongarbeidar
- elektroteknikar
- fagarbeidar industriell matproduksjon
- tømrar
- automatikar - digitalisering, robotisering
- mekanikar
- sveisar
- industriteknikarar
- røyrleggjarar
- platearbeidarar
- sjåfør - transportfag



Strand vidaregåande skole

På grunn av ein god arbeidsmarknad er det mange som har stor uformell kompetanse, men som manglar formell utdanning. Det har vore relativt lett å få jobb utan utdanning. I bedrifter som er kartlagt er det opp mot 50 prosent som er ufaglært, det gir skulane våre eit viktig oppdrag å møte.

Frå kartlegginga gjort i 2018 der 65 prosent av bedriftene peikar på fagskule eller høgskuleutdanningar som viktigast å satsa på, er formalisering av kompetanse blant alle dei ufaglærte viktig, om Ryfylkingen skal løfta kompetansenivået.

Haldningane i bedriftene om det er ei utfordring eller ikkje at mange står utan fagbrev, er som tidlegare nemnt varierende. Det er dei som meiner fagbrev for sine tilsette er viktig å få på plass, og andre meiner at når dei tilsette gjer ein god jobb for bedrifta er det det viktigaste. Dei fleste er likevel opne for å leggja til rette slik dei tilsette som ønskjer det får formalisert sin kompetanse. I tider med konjunkturedringar og nedgang er det arbeidstakarane utan formell kompetanse som vil stå svakast, og det er eit samfunnsansvar å bidra til at langt fleire får formalisert sin kompetanse, noko som òg er understreka frå sentrale styresmakter.

Eit sterkt samspel mellom bedrifter og den vidaregåande skulen må til - noko som no er råd å få til med vaksenopplæringssentra i Sauda og på Tau. Ei styrking av desse slik at fleire får tilrettelagte tilbod som for eksempel «fagbrev på jobb» må vera eit siktemål.

Ofte må dette òg kombinerast med å betra norskkunnskapen. Mange har ikkje norskkunnskapar som tilfredsstillar ei slik ordning, og generelt ser me at arbeidslivet også er bekymra for at for mange har fått fagbrev utan å meistra norsk godt nok til å vera i ulike stillingar. Her blir spesielt pleie- og omsorg trekt fram, men òg innan industrien er det nødvendig at den tilsette må kunna gjera seg forstått og skjona meldingar i arbeidssituasjonar.

For mange studium på høgare nivå kan ein koma inn ved hjelp av lang erfaring frå yrkeslivet (realkompetanse). Det er viktig at dei med slik realkompetanse får kunnskap om dette tilbodet, og at dei ser verdien av god norskkunnskap i møte med fagskule, høgskule og universitet. Her kan òg forkunnskap i matematikk vera nyttig der det er ein del av fagkrinsen.

For nokre utdanningar blir det stilt krav om studiespesialiserande fag som matematikk og norsk, til dømes i sjukepleiar- og ingeniørutdanning. Derfor er det viktig å tilby kurs som bidrar til at fleire utan tradisjonell studiekompetanse kan bli kvalifisert til å studera i regionen vår.

Realkompetanse

Skal du ta ei høgare utdanning må du normalt ha studiekompetanse. Men det er unntak der realkompetansen din kan bli vurdert. Har du ikkje studiekompetanse men fagbrev, kan du få vurdert erfaringa du har frå lønna og ulønna arbeid. Slik yrkespraksis (realkompetanse) kan vega opp for kravet om generell studiekompetanse og må dokumenterast av arbeidsgjevar.

Du må ha minst fem år med skule og/ eller yrkespraksis til saman, og av dette må minimum tre av åra vere relevant for den retninga du søker.

Realkompetanse er eit unntak frå kravet om generell studiekompetanse (GSK) for søkarar som fyller minst 25 år i søknadsåret.

4.2 Kurs

I fleire år har Sauda og Strand vidaregåande skular samarbeidd med sikte på å tilby kurs for arbeidslivet, slik at deltakarane kan ta kurset på eller nær arbeidsstaden. Skulane har kvalifisert fleire av sine tilsette slik at dei kan gjennomføra kurstilbod innan fleire ulike felt. Arbeidslivet etterspør dette. Å ha lett tilgang til sentrale kurs lokalt er viktig slik at dei tilsette er sertifisert og får oppdatering av kurs som er nødvendige for arbeidsplassen.

Det er òg arbeid for å få til ein felles kursportal som gjer det lett for arbeidslivet og folk flest i å følgja med på kva for kurs som det er tilbod om i regionen. Kvar skule har hatt som mål å laga ein spesifisering over dei kurstilbod skulane kan by fram, kva kurs begge bør ha kompetanse på og kva for kurs det er nok at ein av skulane kan gjennomføra. Ein slik portal gjer det lettare for arbeidslivet å kunne oppdatere og kvalifisera sin tilsette på dei sertifikat bedriftene treng. Interesse frå arbeidslivet for å ha tilbod lett tilgjengeleg bør føra til at dette arbeidet blir slutført.

Det er svært mange kurs som blir trekt fram og det er her naturleg å nemna:

- Truck og personløftar
- Stillas
- Stropp og kran
- Varmt arbeid
- Anleggsmaskinførar
- Spesielsveis
- Helse – fleire kursmodular



Ingunn Ingvaldstad Strøm og Inger C. Nilsen Gjil var to av omlag 20 elevar som var med på Sauda vidaregåande skule si samlingsbaserte VG3-undervising i norsk på Hjelmeland vinteren 21/22.

Til dømes her ser me at personar utan helseutdanning treng kompetanse for å gjera nødvendige oppgåver, f. eks. prosedyrar og fagkunnskap innan omsorg. Mindre modular og kurs for å kvalifisera til enkeltoppgåver kan òg stimulera til seinare å ta ei fagutdanning.

Men det kjem òg fram behov for kortare kurs som gjer tilsette betre i stand til gjera seg bruk av digitale verktøy og dataprogram, som til dømes:

- Sharepoint
- Teams
- Rekneark
- Presentasjonsprogram/-teknikk

4.3 Norskopplæring

Auka norskkunnskap hos tilsette er viktig både for næringslivet og kommunane - av ulike grunnar:

- å kunne formalisera kompetanse, til dømes gjennom å ta praksiskandidateksamen og gå opp til fagprøve
- å kunna utføra arbeidsoppgåver på ein god og trygg måte. Døme helse og omsorg, må kunna forstå fagterminologi og kommunisera med brukarar.

Det er mange gode finansieringsordningar (IMDI og HK-dir) som kommunane og dei vidaregåande skulane kan gjera seg bruk av og som i praksis eleven kan følgja gratis.

4.4 Konklusjon

Vaksenopplæringsstentera i Ryfylke er viktige for å tilfredsstilla arbeidslivet sitt behov for fagkompetanse. Mange nye og spennande bedrifter er under planlegging og det krev at dei vidaregåande skulane får dei ressursane som må til for å stetta dei behov arbeidslivet vil ha.

Det er vidare viktig at skulane får ein sterk og koordinert kursportal som gjer at arbeidslivet i Ryfylke enkelt kan få sertifisert sine tilsette lokalt og regionalt.

5.0 Styrking av tilgang på arbeidskraft

5.1 Dei unge og framtida

Arbeidslivet strir med å få rett kompetanse, det er lågt utdanningsnivå og det er mange ledige stillingar i regionen.

Tilbakegang i folketal, fleire eldre og mangel på arbeidskraft betyr at regionen må arbeida tettare saman for å finna løysingar. Kommunane, fylkeskommunen, NAV og næringslivet har ansvar for kva tilbod brukaren skal få på vegen til utdanning og yrkje.

Forskning viser at kunnskapen om det lokale arbeidslivet blant elevar i grunnskule og vidaregåande skule, er liten. Dei unge kjenner ikkje til samansettinga i arbeidslivet, kva for bedrifter og moglegheiter som er i kommunen eller regionen, heller ikkje kva for kompetanse det er behov for i arbeidslivet lokalt, framover. Dei fleste peikar på familie som dei beste rådgjevarane og er elles kjent med at skule og helse er ein sikker arbeidsplass i lokalsamfunnet.

Ryfylkerådet har sett denne utfordringa på dagsorden og sette ned eit ungdomsutval som langt på veg stadfestar dette. Fleire av deira tilrådingar vil bli drøfta og tatt vidare.

5.2 Kva arbeid finst?

Det blir viktig å eksponera unge for dei mange spennande bedriftene som finst, og ikkje minst dei mange spennande stillingane desse bedriftene har. Gjennom kartlegginga som er utført ser me klart eit stort internasjonalt miljø i mange bedrifter som utviklar og bygger løysingar som ikkje står tilbake for noko. Og svært mange av desse bedriftene baserer

si utvikling på dei naturressursane og ideane som finst i regionen.

Nye generasjonar må bli kjent med regionen sin og få del i den utviklinga og veksten som kan skje i regionen og kapra fleire av dei verdiane regionen er tufta på. Ein portal som følgjer dei unge mens dei er ute og søker kunnskap og erfaring med sikte på at dei kjem tilbake, vil vera med på å byggja samfunna våre vidare. Det er viktig å utvikla ein slik portal.

I samarbeid med Nordfjordregionen utviklar Ryfylke ein sommarjobbportal som skal gjera det lettare for arbeidslivet å halda kontakt med dei unge og å visa fram dei mange spennande stillingane bedriftene har som unge kan kome heim og smaka på i studietida eller etter at utdanninga er ferdig.

5.3 Trainee i Ryfylke?

Det er fleire regionar som har gjennomført Trainee-program med stort hell. Ein har «henta heim» unge som har vore ute og fått utdanning, og gjennom regionale nettverk for dei som er med i programmet, har ein utvida grunnlaget, erfaringsutveksling og kunnskapsdeling mellom bedrifter i regionen.

Det er fleire bedrifter som har vore med i kartlegginga som har ønske om å vera med i eit slikt program for regionen vår.

Ei slik fokusering kan gjennomførast saman med at arbeidslivet er med på å stimulera fleire unge til å skriva forskingsoppgåver med problemstillingar knytt til arbeidslivet og forhold i Ryfylke. Meir fakta og forskning på utviklingstrekk for regionen er viktig for å bidra til politikktutforming.

5.4 Utanforskning

Ulikheit og utanforskning er ei av dei store utfordringane for landet vårt. I Utsynsmeldinga (Meld. St. 14 (22/23) Utsyn over kompetansebehovet i Norge) kjem det fram at utanforskning kostar Noreg 73 milliardar kroner per år. Talet på uføre aukar og er dobla for alderen under 30 år dei siste 10-15 åra.

Fråfallet startar normalt i den vidaregåande skulen. Utsynsmeldinga peikar på at forskinga fortel at dersom fleire kan fullføra vidaregåande opplæring i vaksen alder, blir utanforskningen redusert og sysselsettinga aukar. Mangel på arbeidskraft aukar behovet for å mobilisera fleire på å koma i arbeid. Stor etterspurnad etter arbeidskraft gjer terskelen mindre for dei med ein svakare CV enn normalt.

Gruppa me her talar om har samansette behov som set høge krav til godt tverrsektorielt samarbeid i møte med arbeidslivet frå tenester som rettar seg mot kompetanse/utdanning og helse.

Utanforskning blei òg løfta fram under Kommunal- og distriktsdepartementet sin verkstad for regional utvikling i november 2022. Her blei distriktskommunar utfordra til aktivt arbeid for å redusera utanforskning. At denne tematikken òg blei eit hovudtema på Arbeidarpartiet sitt landsmøte i mai 2023 understrekar fokuset dette vil få i tida som ligg framfor oss. Utanforskningen er først og fremst eit personleg uføre for den det gjeld - på same tid som ein stor arbeidskraftreserve ikkje er i bruk i ein pressa arbeidsmarknad.



Å læra gjennom å gjera

Kva er ein trainee?

Ein trainee har normalt ein bachelor- eller masterutdanning og maks tre års arbeidserfaring. Det vil seia at du kan søkja som nyutdanna, eller med maks 3 års arbeidserfaring etter studiar. I eitt år skal du jobba i ei offentleg eller privat bedrift som er relevant for ditt fagfelt. Målet med året er brei arbeidserfaring, men òg å finna nye nettverk og vener og å bli kjent med arbeidslivet gjennom eit innhaldsrikt år der du får utvikla deg både personleg og fagleg.

I Ryfylke-kommunane er det òg relativt høge tal på unge som står utanfor arbeid og skule. Dette er eit tema som opptar kommunane/NAV, men som representantar frå næringslivet òg dreg fram. Denne tematikken var i utgangspunktet ikkje ein del av initiativet og ramma for samtalanane, men blei likevel nemnt av fleire aktørar.

I våre møte med arbeidslivet kjem det òg fram ønske om å bidra på dette området. Mange bedrifter er bevisste sitt samfunnsansvar og vil vera med å dekkja både dei individuelle behova til liks med det samfunnsmessige. For mange av dei som står utanfor handlar det om å meistra. Meistring og sosialisering med rett tilrettelegging kan få mange ut for å delta i arbeidslivet og samfunnsutviklinga. Det krev inkludering, tilrettelegging og innsats frå fleire parter skal fleire prøva ei tilnærming til skule og arbeidsliv.

Fleire fylkeskommunar har etablert såkalla «Produksjonsskular». Det er ikkje ordinære skular, men skal leggja grunnlaget for auka sosialisering og meistring. Vestland fylkeskommune har etablert Produksjonsskulen på Hjeltnes i Ulvik. Skulen har internat til dei som ikkje er innanfor pendlaravstand, og heile ideen er at elevane skal få prøva seg fram innan ulike fagfelt for å finna si retning.

NAV Rogaland har invitert regionen til å skissera opplærings- og praksisløp som kan bidra til at fleire kan få gjennomføra skule og prøva seg i arbeidslivet innan handverksfaga, som det er stor etterspurnad etter i Ryfylke.

	Sauda	Suldal	Hjelmeland	Strand
Arbeidsdeltaking innvandrarar	62,3	71,1	70,1	65,0
Arbeidsdeltaking befolkninga	68,8	70,8	70,1	68,7
Innvandrarar - % av folketalet	8,6	10,1	14,6	9,9

5.5 Innvandring som ressurs

I Ryfylke utgjer dei me omtaler som ikkje etnisk norske ein stor del av folketalet - ei viktig gruppe på mange område.

Den gode arbeidsmarknaden i Ryfylke bidrar til stor arbeidsdeltaking. Men mange er ufaglærte og det er viktig å stimulera denne gruppa til å formalisera kunnskapen sin. Ei sterkare forankring til arbeidslivet og regionen dei bur i er viktig for heile Ryfylke.

Vidare er det viktig å inkludera barna i denne gruppa ekstra, slik dei blir kjent med næringslivet og slik dei òg vil vera med å bidra til å byggja ut arbeidslivet og samfunna våre i nye generasjonar. Som eit resultat av krigen i Ukraina vil prosentandelen innvandrarar truleg auka ytterlegare i åra som kjem.

Ryfylke slit med å halda folketalet oppe, og den gode arbeidsmarknaden kan vera med på å gjera integreringsarbeidet lettare. Låg arbeidsløyse gjer det lett å koma seg ut i arbeid sjølv om ein ikkje står krav om formell kompetanse.

Med så mange som kjem og vil bu i regionen vår er det avgjerande viktig at ein set eit ekstra fokus på denne gruppa, slik dei kan formalisera kompetansen dei har, men òg fylla på den dei alt har. Å gje personar ei sterkare forankring til arbeidet og regionen er viktig for oss med dei folketalsutfordringane Ryfylke har.

5.6 Konklusjon

Å eksponera fleire for Ryfylke og dei utruleg store og viktige ressursane regionen bidreg med til storsamfunnet, er viktig. Det same er at nye innbyggjarar blir betre kjent med dei utruleg mange og spennande bedriftene som held til her.

Mange og varierte arbeidsplassar har stillingar som krev høg kunnskap på sine område, og regionen må i større grad bli ambassadør for å finna fleire som vil bu og arbeida i Ryfylke.

Det må arbeidast vidare med eit program for utanforskap slik at fleire unge opplever meistring og lyst til å bidra i å byggja regionen.

Eit regionalt trainee-program i Ryfylke saman med eit sterkare fokus på å eksponera unge for det regionale arbeidslivet kan vera eit viktig bidrag.

Tilrettelegging av tilbod som bidreg til at våre nye landsmenn får del i tilboda om kompetanseheving som blir tilrettelagt lokalt/regionalt.

6.0 Vedlegg

Vedlegg: Telemarksforskning, rapport 2021

Utdanningsnivå i Ryfylke

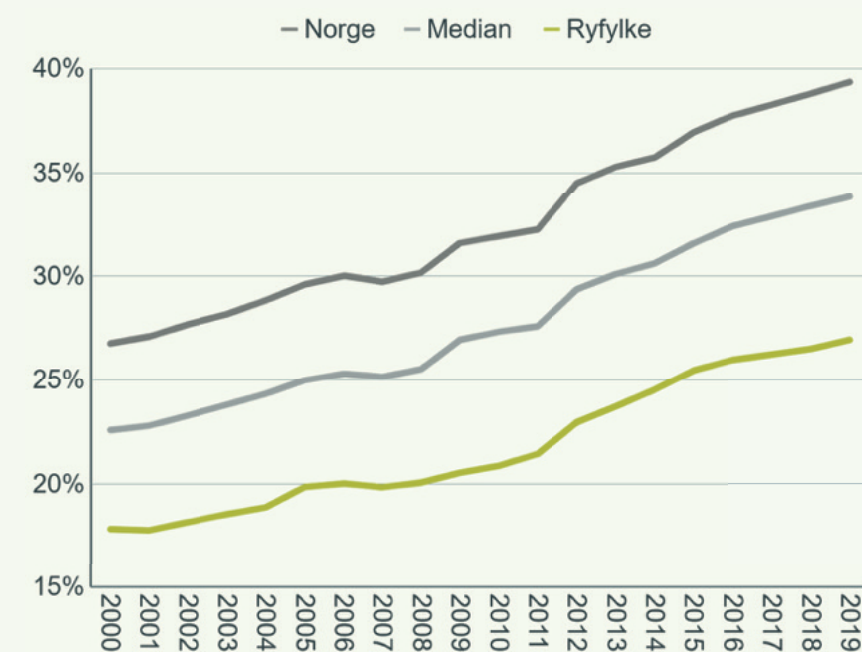


Utdanningsandel i befolkningen

Andelen som har høyere utdanning øker gradvis ettersom en stadig høyere andel tar høyere utdanning. Etterhvert vil unge med høyere utdanning erstatte eldre arbeidstakere uten tilsvarende utdanning.

I Ryfylke hadde 26,9 prosent av den sysselsatte befolkningen minst tre års høyere utdanning i 2019. Det er vesentlig lavere andel enn landsgjennomsnittet. Det er heller ingen tegn til at utdanningsnivået i Ryfylke nærmer seg landsgjennomsnittet.

Siden 2000 har andelen av den sysselsatte befolkningen i Norge med minst tre års høyere utdanning økt fra 26,8 prosent til 39,4 prosent.

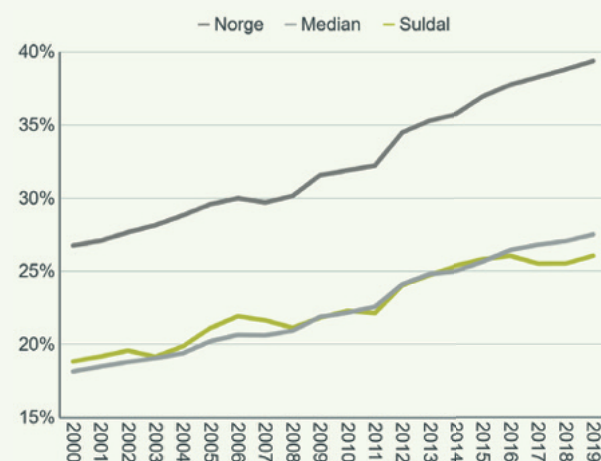
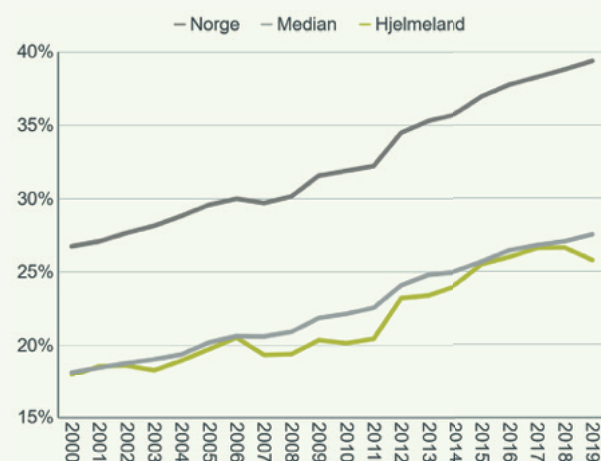
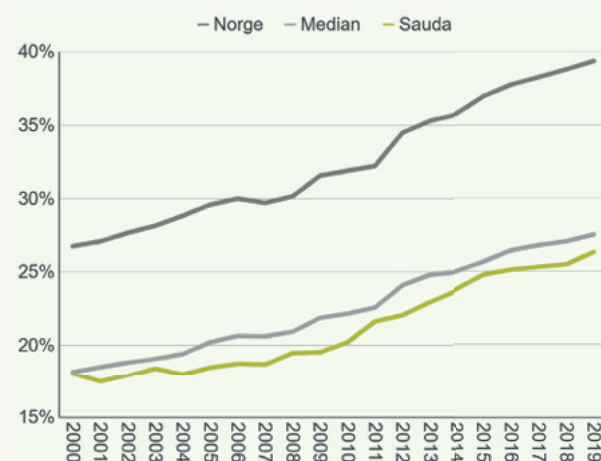
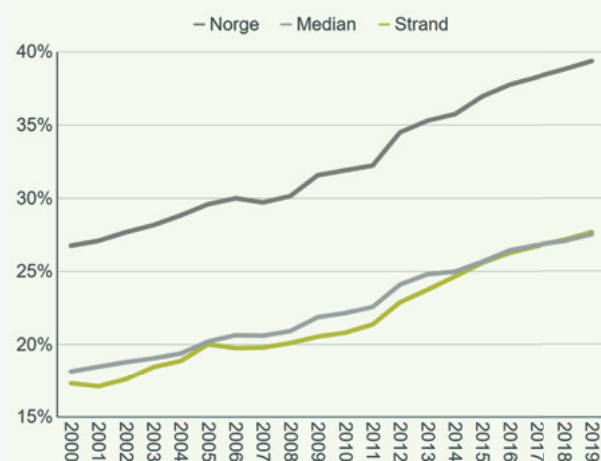


Prosentvis andel av den sysselsatte befolkningen med minst tre års høyere utdanning i Ryfylke og Norge.

De fire kommunene i Ryfylke er ganske like med hensyn til utdanningsnivå. Alle har vesentlig lavere utdanningsnivå enn landsgjennomsnittet. Sauda, Hjelmeland og Suldal har også lavere utdanningsnivå enn medianen av kommunene.

Andel 2019:

Strand:	27,7
Sauda:	26,3
Hjelmeland:	25,8
Suldal:	26,0



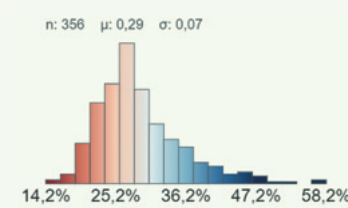
Prosentvis andel av den sysselsatte befolkningen med minst tre års høyere utdanning i Ryfylke og Norge.

Det er stor variasjon i utdanningsnivået i befolkningen mellom kommunene i Rogaland. I Stavanger har 47,3 prosent av den sysselsatte befolkningen minst tre års høyere utdanning. Det er syvende høyest av de 356 kommunene i landet.

Rangeringen til kommunene i Ryfylke er:

173 Strand:	27,7 %
218 Sauda:	26,3 %
234 Hjelmeland:	25,8 %
225 Suldal:	26,0 %

Selv om utdanningsnivået er langt lavere enn landsgjennomsnittet, er det altså mange kommuner med enda lavere utdanningsnivå både i Rogaland og ellers i landet.



7 Stavanger	47,3%
27 Sola	39,8%
30 Haugesund	39,1%
40 Sandnes	37,3%
61 Randaberg	34,8%
74 Time	33,4%
90 Utsira	32,4%
134 Tysvær	29,5%
234 Hjelmeland	25,8%
242 Klepp	25,4%
261 Vindafjord	24,8%
296 Bjerkreim	22,9%
311 Hå	22,3%
327 Lund	21,3%
340 Sokndal	20,2%
342 Bokn	19,8%



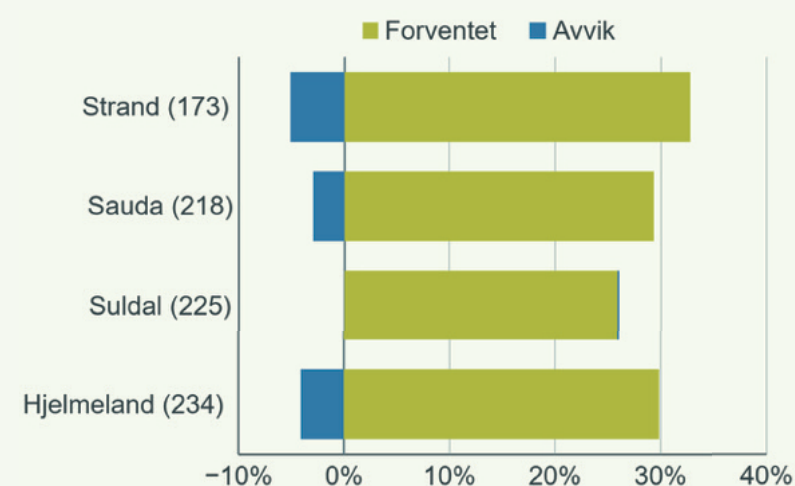
Variasjoner i utdanningsnivå, det vil si prosentvis andel med høyere utdanning.

Betydningen av arbeidsmarked og pendling

Det er to ulike årsaker til at et sted har avvikende utdanningsnivå fra landet i sin befolkning.

Den viktigste forklaringen er arbeidsmarkedet som befolkningen sogner til. Da tar vi hensyn til arbeidsmarkedet både på stedet og til stede som det pendles til. I Ryfylke har Suldal et ganske lavt utdanningsnivå i arbeidsmarkedet.

Den andre forklaringen er at pendlingsstrømmene reduserer eller øker utdanningsnivået. Strand, Sauda og Hjelmeland er kommuner hvor utdanningsnivået blant de som pendler ut er lavere enn blant de som pendler inn.



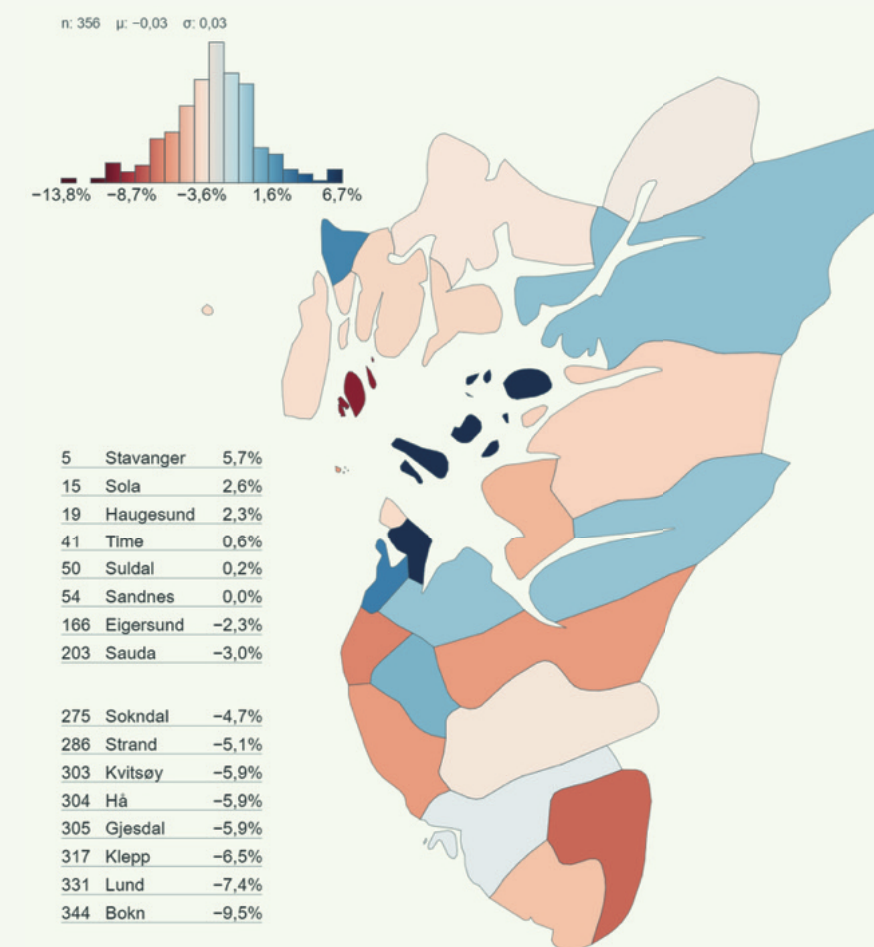
Faktisk utdanningsnivå som summen av forventet utdanningsnivå ut fra arbeidsmarkedet og avviket fra forventet utdanningsnivå.

Folk med høyere utdanning synes å foretrekke å bo i store byer. Byene har generelt høyere utdanningsnivå enn arbeidsmarkedet tilsier. Det er fordi mange med høy utdanning bor i byene og pendler ut. Samtidig har byene mange innpendlere med lav utdanning.

I Rogaland har Stavanger 5,7 prosentpoeng høyere utdanningsnivå enn arbeidsmarkedet tilsier. Det er fordi de har mange med høy utdanning som pendler ut til andre kommuner. Sola, Haugesund og Time er

andre kommuner hvor det er mange utpendlere med høy utdanning.

Suldal har omtrent samme utdanningsnivå som arbeidsmarkedet tilsier. I Strand er utdanningsnivået 5,1 prosentpoeng lavere. Her er det mange innpendlere med høy utdanning fra Stavanger. Hjelmeland har 4,1 prosentpoeng lavere utdanningsandel, mens Sauda har 3,0 prosentpoeng lavere utdanningsandel.



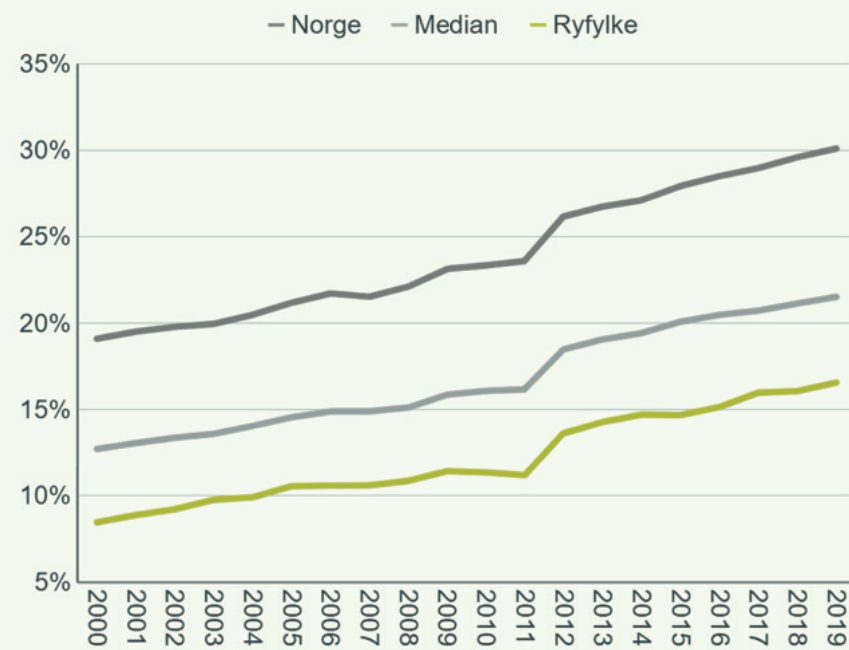
Avvik i utdanningsnivå i prosentpoeng fra forventet utdanningsnivå ut fra arbeidsmarkedet.

Utdanningsandel i næringslivet

I Ryfylke har 16,6 prosent av de ansatte i næringslivet minst tre års høyere utdanning. Det er altså uavhengig av om de er pendlere eller ikke.

I Norge er andelen 30,1 prosent.

Utdanningsnivået i næringslivet i Ryfylke er således ganske lavt, sammenliknet med andre deler av Norge.



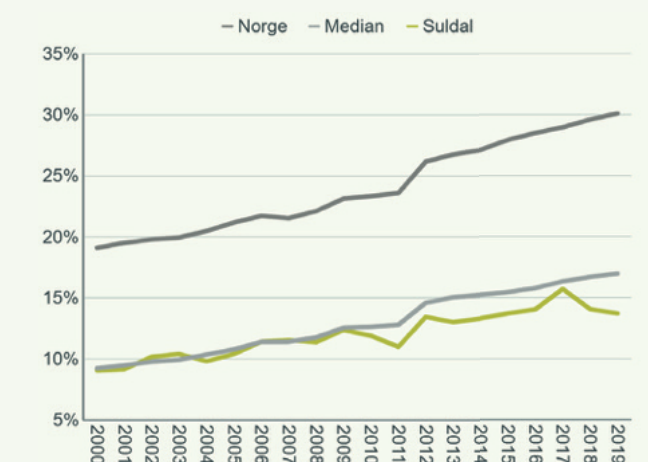
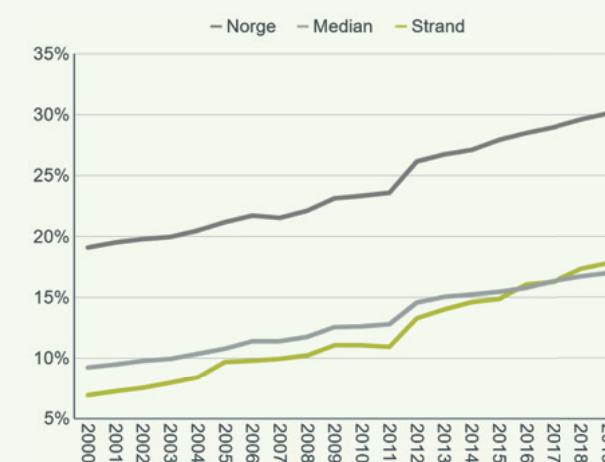
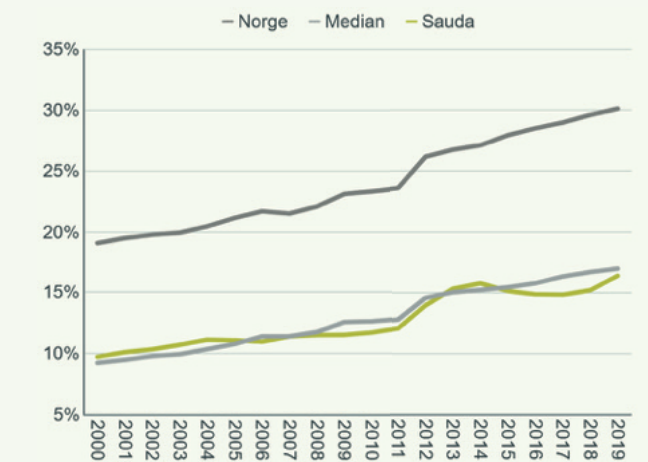
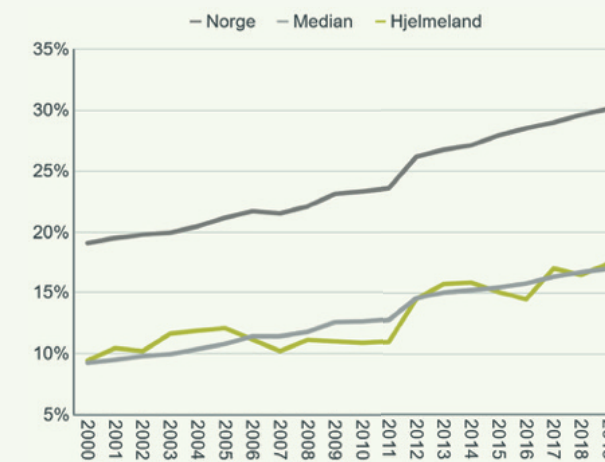
Prosentvis andel ansatte med minst tre års høyere utdanning i næringslivet.

De fire kommunene i Ryfylke har hver for seg mye lavere andel ansatte med høyere utdanning enn landsgjennomsnittet.

Det gir derfor mer mening å sammenlikne med medianverdien til kommunene, som er verdien til den kommunen som er rangert middels.

De fleste kommunene i landet har et utdanningsnivå under gjennomsnittet, fordi de største byene trekker gjennomsnittet opp.

Da ser vi at Suldal og Sauda har et utdanningsnivå under denne medianen, mens Hjelmeland og Strand har et utdanningsnivå litt over medianen.



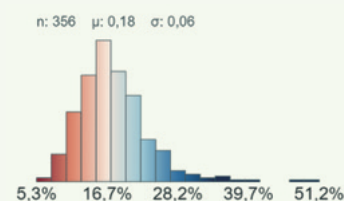
Prosentvis andel ansatte med minst tre års høyere utdanning i næringslivet.

I kartet kan vi se hvordan utdanningsnivået i næringslivet varierer mellom kommunene i Rogaland.

I Stavanger har 36 prosent av de ansatte i næringslivet minst tre års høyere utdanning. Det er det syvende høyeste utdanningsnivået blant alle kommunene i landet.

Rangering og andel for kommunene i Ryfylke er:

157 Strand:	17,8
165 Hjelmeland:	17,4
198 Sauda:	16,4
278 Suldal:	13,7



7 Stavanger	36,0%
14 Sandnes	29,1%
16 Sola	28,4%
18 Haugesund	27,7%
51 Tysvær	22,8%
81 Lund	20,8%
88 Time	20,6%
124 Karmøy	19,1%

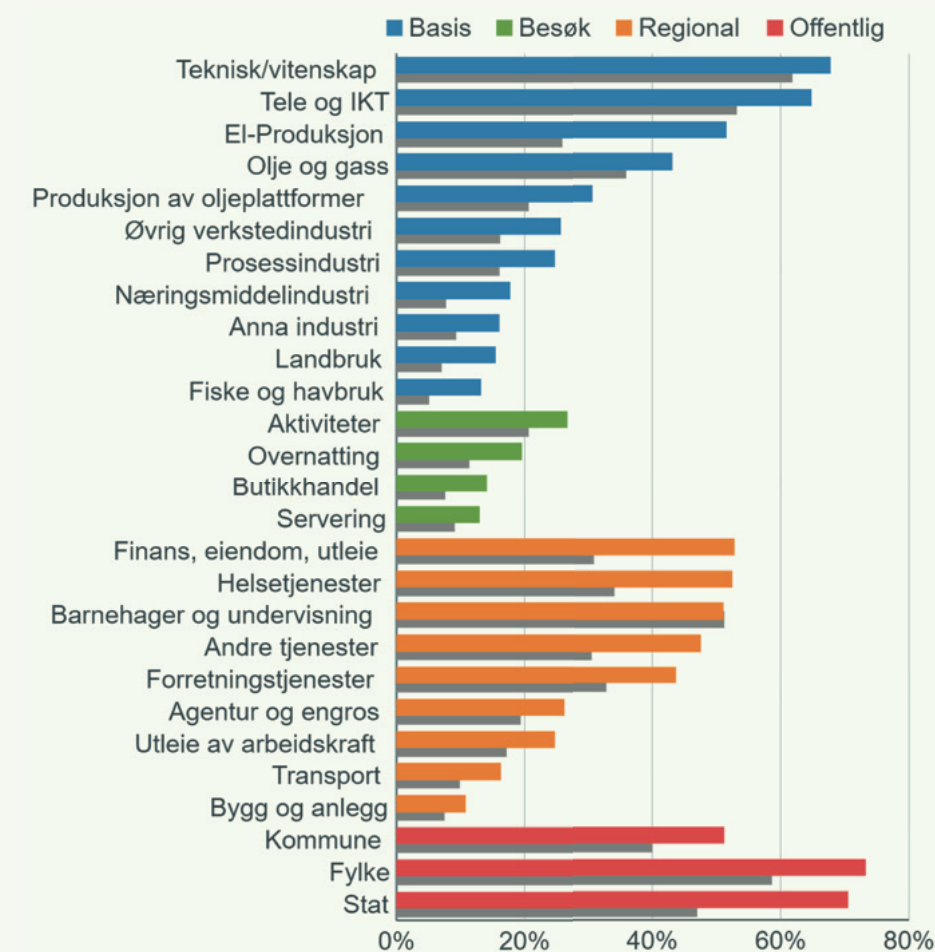
227 Klepp	15,6%
231 Utsira	15,4%
278 Suldal	13,7%
284 Hå	13,3%
305 Bokn	12,3%
321 Sokndal	11,4%
328 Bjerkreim	10,9%
342 Kvitsøy	9,7%

Prosentvis andel ansatte med minst tre års høyere utdanning i næringslivet. Tallet før kommunenavnet angir rangering blant de 356 kommunene i landet.

For å forstå hvorfor utdanningsnivået i næringslivet variere fra sted til sted, må vi se på bransjestrukturen.

Bransjene er svært forskjellige når det gjelder utdanningsnivå. I bransjer som teknisk/vitenskapelige tjenester og tele og IKT er det en høy andel ansatte med høyere utdanning. I bransjer som fiske og havbruk, landbruk, anna industri, næringsmiddelindustri, butikkhandel, servering, bygg og anlegg og transport er det en lav andel ansatte med høyere utdanning.

Forskjellen i utdanningsnivået mellom ulike bransjer i næringslivet kan forklare en del av variasjonen i utdanningsnivå mellom kommuner og regioner. På steder der næringslivet er konsentrert til bransjer med et høyt utdanningsnivå er det naturlig at det er et høyere utdanningsnivå i næringslivet og vice versa.

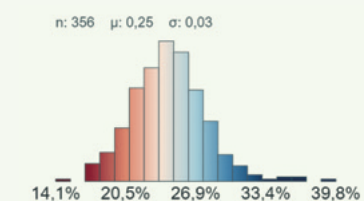


Prosentvis andel med ansatte med høyere utdanning i ulike bransjer og sektorer i 2019 og 2000.

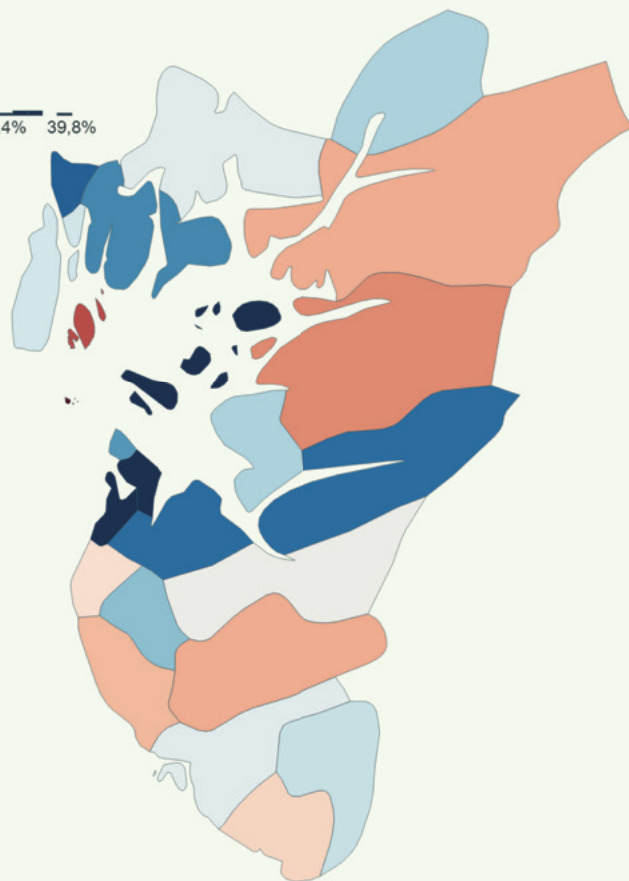
Vi kan beregne forventet utdanningsnivå i næringslivet i kommunene ut fra bransjestrukturen.

I denne beregningen legger vi til grunn at alle regionene har samme andel ansatte med høyere utdanning som landet innenfor hver enkelt bransje.

Da kan vi se at Stavanger og Sola har et svært høyt forventet utdanningsnivå.



4	Stavanger	35,5%
5	Sola	35,0%
12	Haugesund	31,5%
15	Sandnes	31,0%
21	Tysvær	29,8%
26	Randaberg	29,3%
53	Time	27,7%
74	Strand	26,8%
235	Sokndal	23,1%
275	Hå	22,0%
288	Suldal	21,6%
291	Bjerkreim	21,6%
318	Hjelmeland	20,6%
343	Bokn	18,7%
350	Utsira	17,9%
356	Kvitsøy	14,1%



Forventet prosentvis andel ansatte med minst tre års høyere utdanning i næringslivet. Tallet før kommunenavnet angir rangering blant de 356 kommunene i landet.

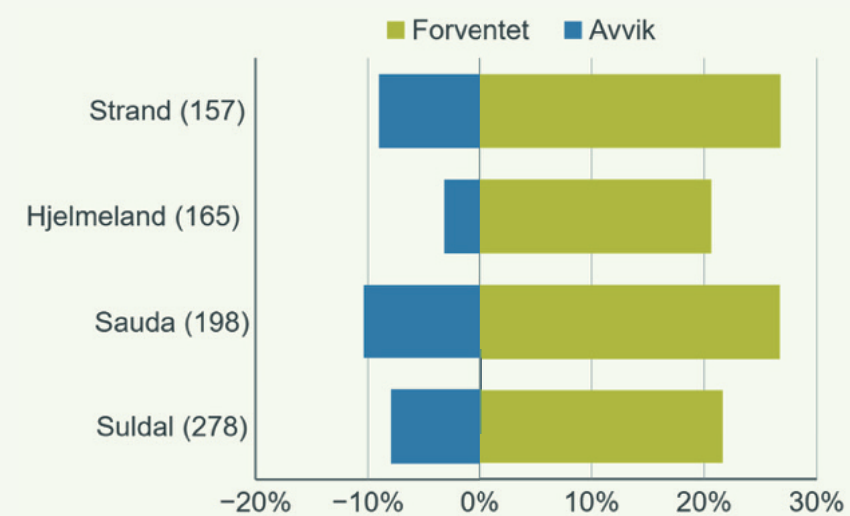
Hjelmeland og Suldal har et lavt forventet utdanningsnivå i sitt næringsliv.

Strand og Sauda har et høyere forventet utdanningsnivå.

Her kan vi se utdanningsnivået i næringslivet i kommunene i Ryfylke, splittet opp i forventet utdanningsnivå og avvik fra forventet utdanningsnivå.

Her ser vi at Strand og Sauda har et høyere forventet utdanningsnivå enn Hjelmeland og Suldal.

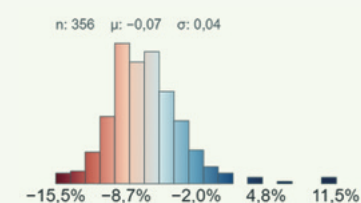
Alle de fire kommunene har imidlertid et lavere utdanningsnivå enn bransjestrukturen tilsier. Avviket er størst i Sauda, men minst i Hjelmeland.



Utdanningsnivå i næringslivet i kommunene, fordelt på forventet nivå ut fra bransjestrukturen og avvik fra forventet nivå.

Her kan vi se hvordan utdanningsnivået i næringslivet i kommunene i Rogaland avviker fra forventet utdanningsnivå ut fra bransjestrukturen.

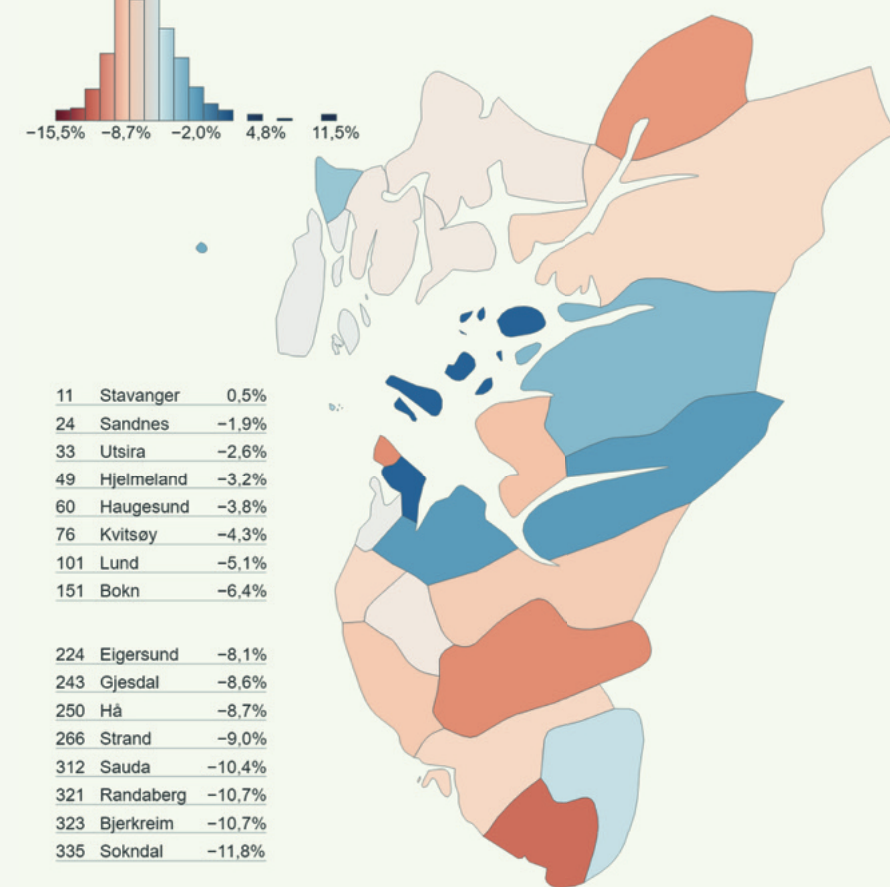
Da kommer det fram at Stavanger er den eneste kommunen i Rogaland som har et høyere utdanningsnivå enn forventet ut



11	Stavanger	0,5%
24	Sandnes	-1,9%
33	Utsira	-2,6%
49	Hjelmeland	-3,2%
60	Haugesund	-3,8%
76	Kvitøy	-4,3%
101	Lund	-5,1%
151	Bokn	-6,4%
224	Elgersund	-8,1%
243	Gjesdal	-8,6%
250	Hå	-8,7%
266	Strand	-9,0%
312	Sauda	-10,4%
321	Randaberg	-10,7%
323	Bjerkreim	-10,7%
335	Sokndal	-11,8%

fra bransjestrukturen. Hjelmeland har et utdanningsnivå som er lavere, men forholdsvis nær forventet verdi.

Strand og Sauda har mye lavere utdanningsnivå enn forventet ut fra bransjestrukturen.



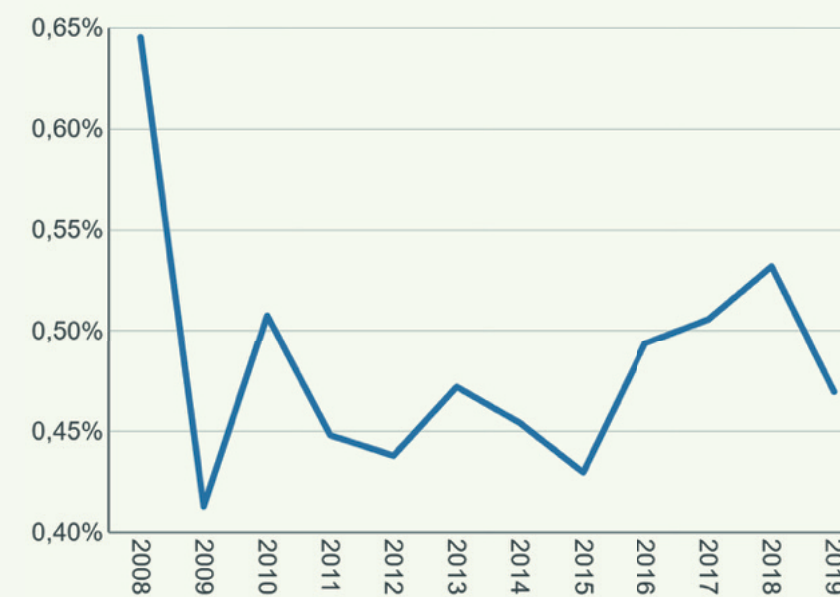
Avvik i utdanningsnivået i næringslivet fra forventet utdanningsnivå ut fra næringsstrukturen.

Verdiskaping i næringslivet

Den samlede verdiskapingen i næringslivet i Ryfylke er vist i figuren. Tre bransjer, oljeutvinning, finans, landbruk er utelatt i disse beregningene. I transportnæringen har vi sett bort fra bedrifter i utenriks sjøfart. Vi viser verdiskapingen i Ryfylke som andel av landets verdiskaping. Verdiskapingen er målt i løpende kroner, slik at verdiskapingens størrelse i kroner endres på grunn av inflasjon.

Når vi viser andelen av landets verdiskaping kan vi se hvordan verdiskapingen i næringslivet i Ryfylke utvikler seg i forhold til resten av landet.

Næringslivet i Ryfylke har en større andel av landets verdiskaping i 2019 enn i 2009, men lavere enn i 2008.



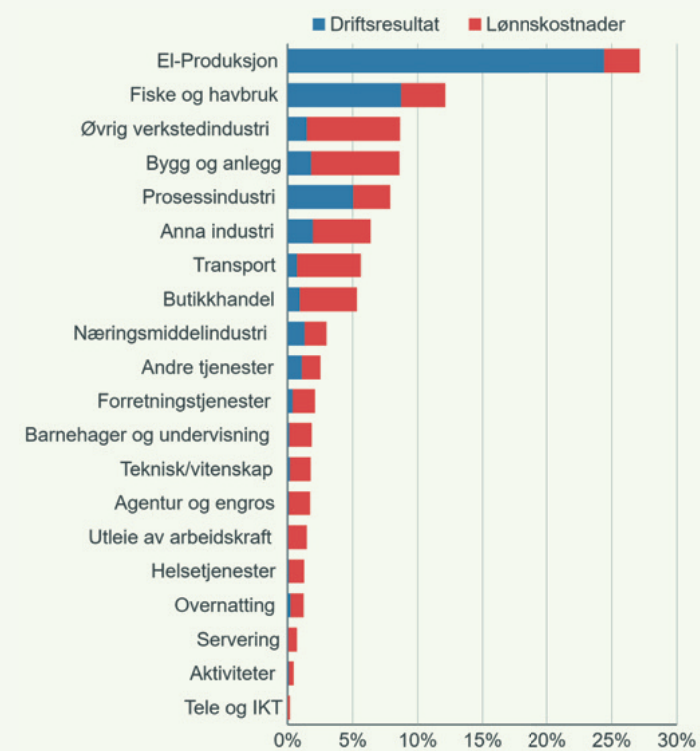
Utviklingen i verdiskapingen i næringslivet i Ryfylke.

De bransjene som har hatt høyest verdiskaping i gjennomsnitt de siste ti årene i næringslivet i Ryfylke er el-produksjon og fiske og havbruk.

I figuren har vi delt opp verdiskapingen i to komponenter: lønnskostnader og driftsresultat. Den største delen av verdiskapingen i næringslivet går med til lønnskostnader. I to bransjer, fiske og havbruk og el-produksjon, er imidlertid

driftsresultatet større enn lønnskostnadene i 2019. Dette er bransjer med svært høy lønnsomhet dette året. Det gjelder særlig el-produksjon. Her er det få arbeidsplasser, men svært høy verdiskaping.

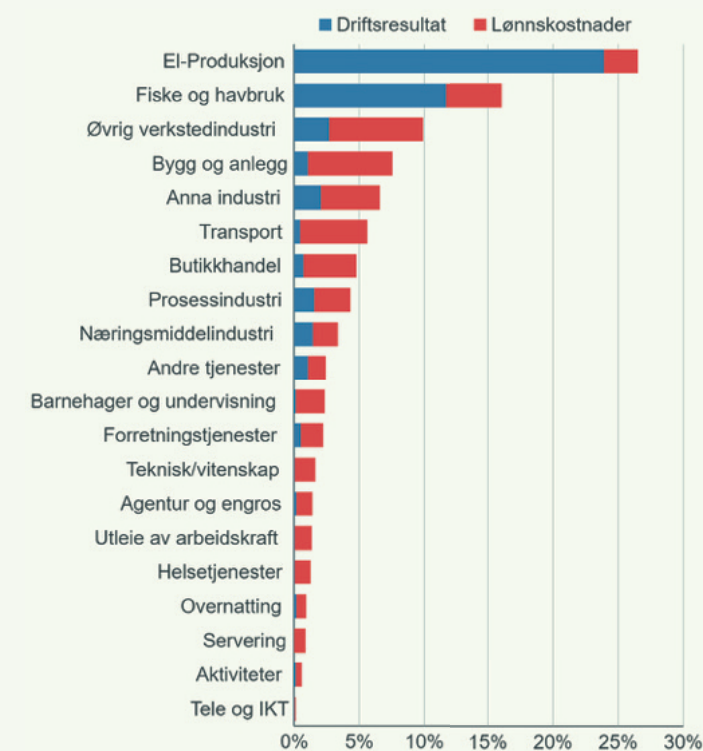
Andre bransjer med mye verdiskaping i Ryfylke er øvrig verkstedindustri, bygg og anlegg, prosessindustri, anna industri, transport og butikkhandel.



Verdiskaping i Ryfylke fordelt på driftsresultat og lønnskostnader i de ulike bransjene. Gjennomsnitt for perioden 2010-2019.

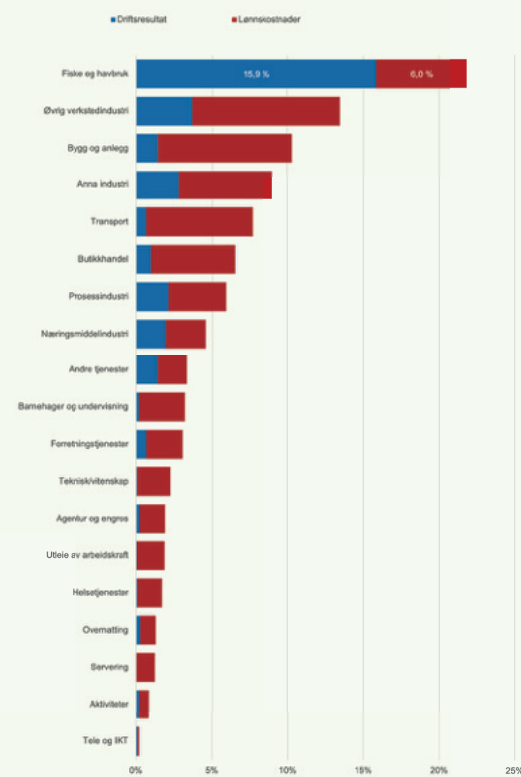
De bransjene som har hatt høyest verdiskaping i 2019 i næringslivet i Ryfylke er fremdeles el-produksjon og fiske og havbruk.

Fiske og havbruk har en større andel av verdiskapingen i 2019 enn i de siste ti årene. Prosessindustrien hadde noe lavere andel av verdiskapingen dette året i forhold til de siste ti.



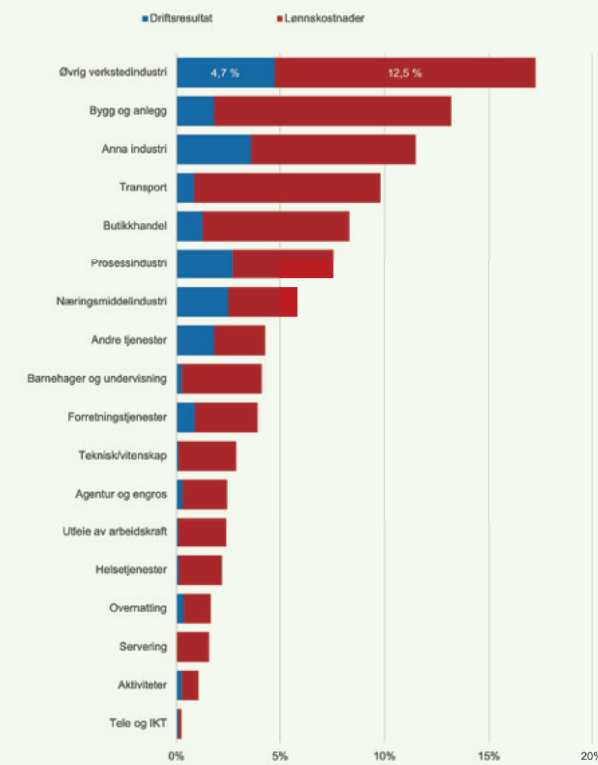
Verdiskaping i Ryfylke fordelt på driftsresultat og lønnskostnader i de ulike bransjene. Gjennomsnitt for perioden 2010-2019.

Hvis vi ser bort fra el-produksjon, har fiske og havbruk nesten 22 prosent av verdiskapingen.



Verdiskaping i Ryfylke fordelt på driftsresultat og lønnskostnader i de ulike bransjene. Gjennomsnitt for perioden 2010-2019.

Hvis vi ser bort fra el-produksjon og fiske og havbruk, har øvrig verkstedindustri 17,2 prosent av verdiskapingen.



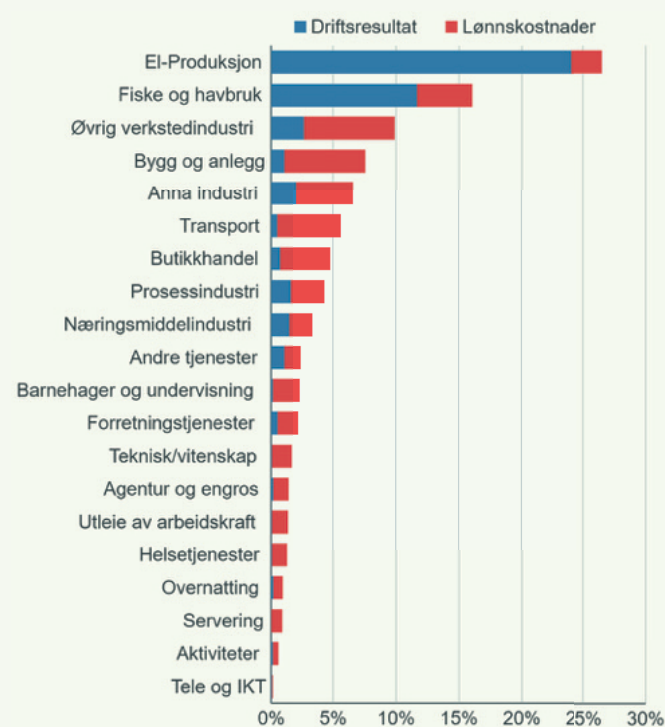
Verdiskaping i Ryfylke fordelt på driftsresultat og lønnskostnader i de ulike bransjene. Gjennomsnitt for perioden 2010-2019.

De bransjene som har høyest verdiskaping i næringslivet i Ryfylke er el-produksjon og fiske og havbruk.

I figuren har vi delt opp verdiskapingen i to komponenter: lønnskostnader og driftsresultat. Den største delen av verdiskapingen i næringslivet går med til lønnskostnader. I to bransjer, fiske og havbruk og el-produksjon, er imidlertid

driftsresultatet større enn lønnskostnadene i 2019. Dette er bransjer med svært høy lønnsomhet dette året. Det gjelder særlig el-produksjon. Her er det få arbeidsplasser, men svært høy verdiskaping.

Andre bransjer med mye verdiskaping i Ryfylke er øvrig verkstedindustri, bygg og anlegg, prosessindustri, anna industri, transport og butikkhandel.

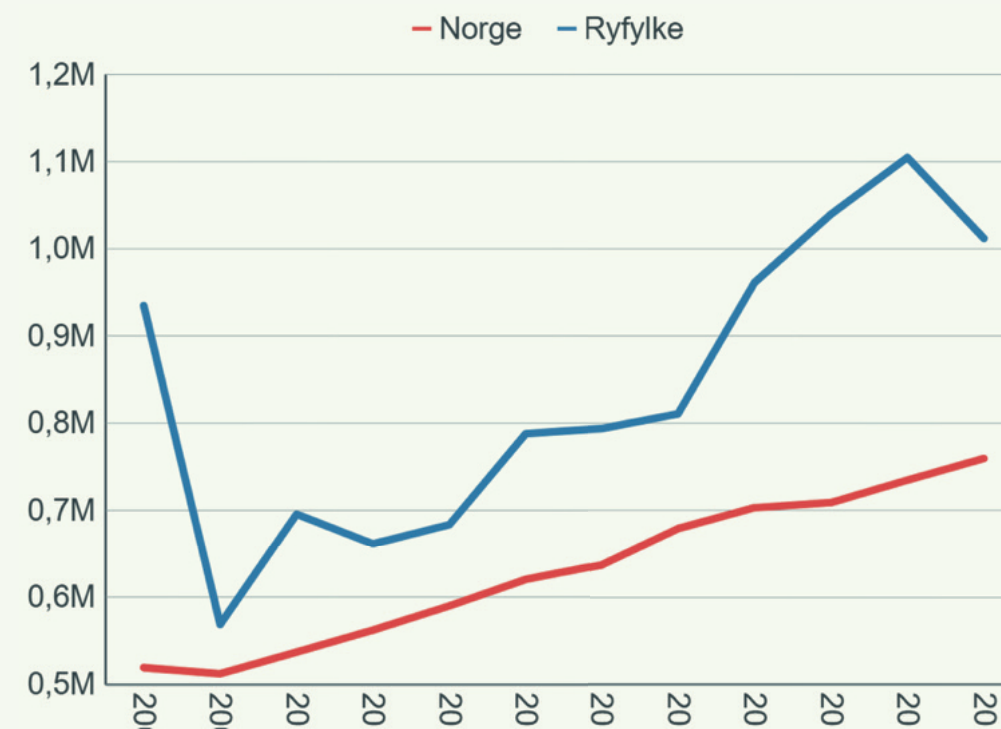


Verdiskaping i Ryfylke fordelt på driftsresultat og lønnskostnader i de ulike bransjene. Gjennomsnitt for perioden 2010-2019.

Figuren viser utviklingen i produktiviteten i næringslivet i Ryfylke og Norge fra 2008 til og med 2019.

Produktiviteten har økt mye siden 2009, men da må vi huske på at det er snakk om løpende kroner. En del av denne veksten er inflasjon.

I Norge hadde næringslivet en verdiskaping per ansatt på 759 000 kr i 2019, samlet sett. I Ryfylke ble det skapt verdier for 1 012 000 kr per ansatt. Næringslivet i Ryfylke har altså svært høy produktivitet.



Produktivitet, det vil si verdiskaping per ansatt i Ryfylke og Norge.

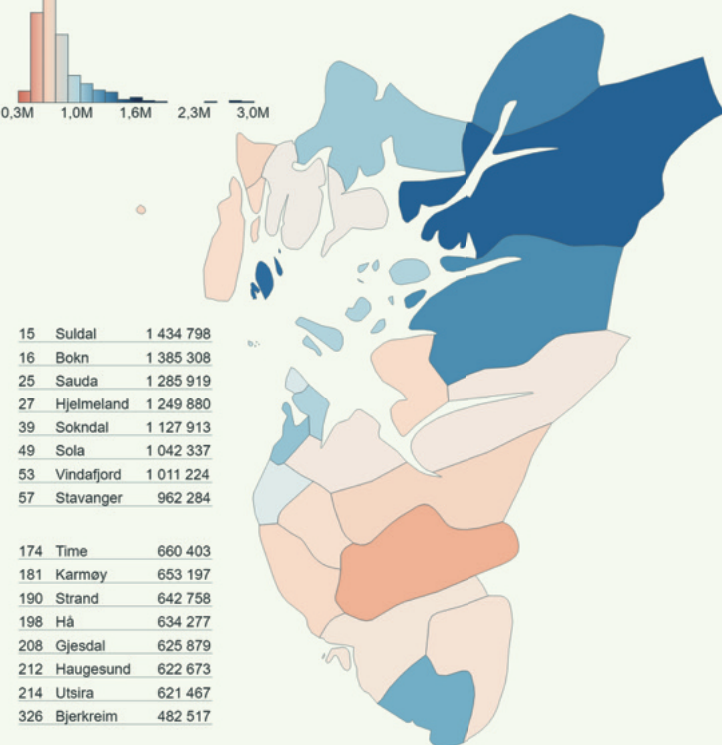
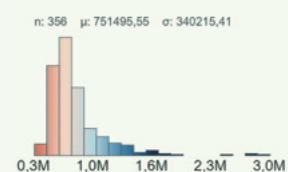
Kartet viser variasjonene i produktivitet i kommunene i Rogaland.

Suldal har høyest produktivitet i næringslivet av kommunene i Rogaland og er rangert som nummer 15 av alle de 356 kommunene i landet.

Sauda har tredje høyest produktivitet i Rogaland og er nummer 25 i Norge.

Hjelmeland har fjerde høyest produktivitet i Rogaland og er nummer 27 i landet.

Strand har en lavere produktivitet enn middels av kommunene. De er nummer 190 på denne rangeringen.



Produktivitet i næringslivet i perioden 2010-2019.

Det er svært stor forskjell i produktiviteten i de ulike bransjene. I bransjen el-produksjon er verdiskapingen per ansatt nesten 7 mill kr i 2019. I fiske og havbruk var det en verdiskaping på over 2,3 mill kr per ansatt. Bransjer som prosessindustri, tele og IKT, agentur og engros og teknisk/vitenskapelige tjenester er også bransjer med verdiskaping på

over 1 mill kr per ansatt. I bransjer som aktiviteter, servering og butikkhandel er produktiviteten lav. I disse bransjene er det også mye deltid, noe som bidrar til at det blir lite verdiskaping per ansatt.

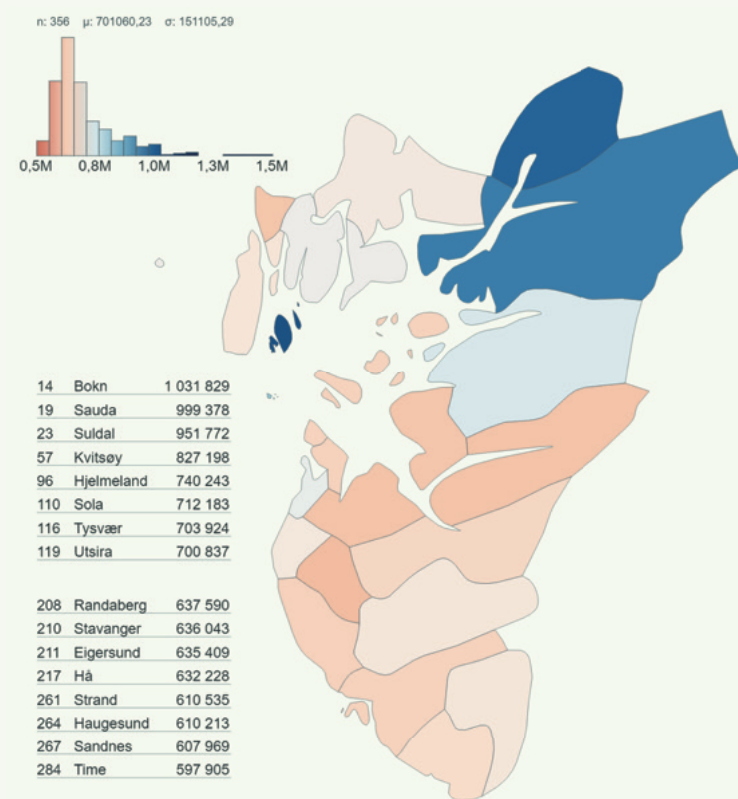
Stedets bransjestruktur er derfor stor betydning for om produktiviteten i en kommune er lav eller høy.



Produktivitet, det vil si verdiskaping per ansatt, i bransjene i 2019

I kartet kan vi se forventa produktivitet ut fra at produktiviteten er som landsgjennomsnittet i hver enkelt bransje. Da ser vi at Sauda, Suldal og Hjelmeland har høy forventa produktivitet. De har mye av bransjer med høy produktivitet.

I Strand er den forventa produktiviteten ikke spesielt høy.

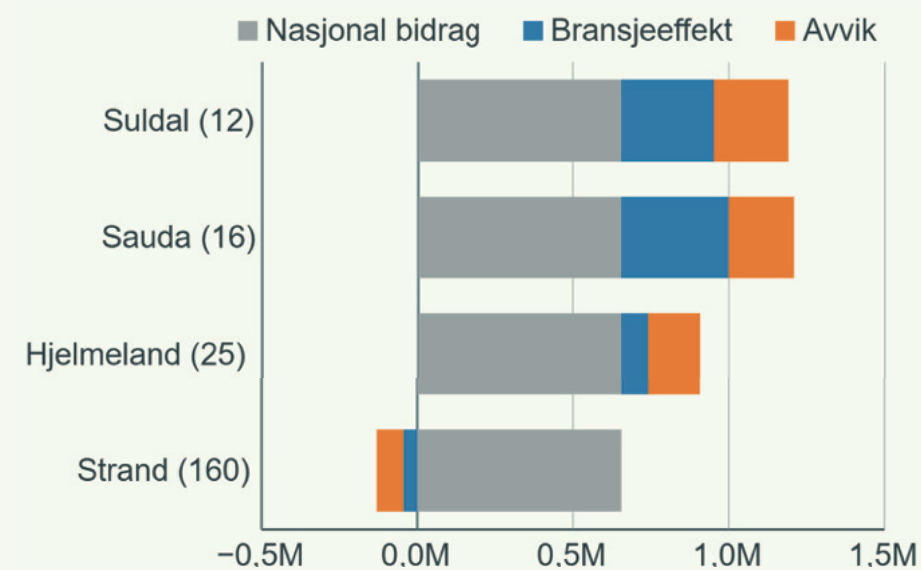


Forventa produktivitet ut fra at produktiviteten skal være som landsgjennomsnittet i alle bransjer i perioden 2010-2019.

I figuren kan vi se analysen av produktiviteten i kommunene i Ryfylke i den siste tiårsperioden. Produktiviteten er dekomponert i nasjonalt bidrag (gjennomsnittet for hele næringslivet), bransjeeffekten og avvik fra forventet produktivitet (forvente produktivitet er nasjonalt gjennomsnitt pluss bransjeeffekten).

Her kan vi se at Suldal, Sauda og Hjelmeland har en bransjestruktur som tilsier høy produktivitet. Disse tre kommunene har imidlertid enda høyere produktivitet enn forventet. Den høye produktiviteten er dermed ikke bare resultat av bransjestrukturen.

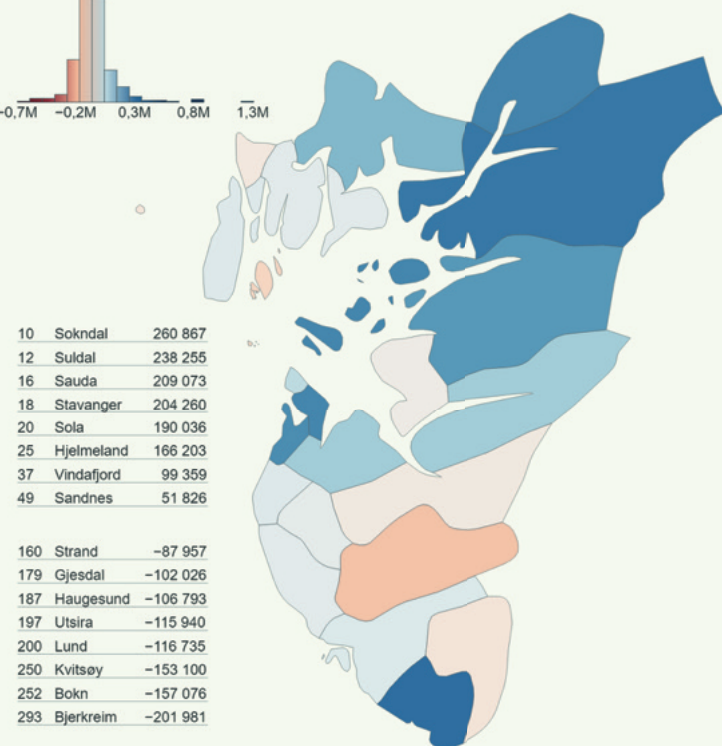
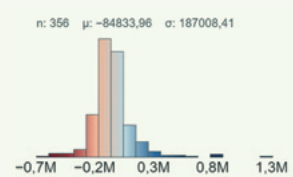
I Strand er produktiviteten litt lavere enn forventet.



Produktivitet i næringslivet, bransjeeffekt og bransjustert produktivitet i kommunene i Ryfylke i perioden 2010-2019.

I kartet kan vi se avvik fra forventet produktivitet i kommunene i Rogaland. Mange kommuner i Rogaland har høy produktivitet i forhold til forventet ut fra bransjestrukturen.

Det gjelder også Suldal, Sauda, og Hjelmeland.



Avvik fra forventet produktivitet ut fra at produktiviteten skal være som landsgjennomsnittet i alle bransjer i perioden 2010-2019.

I tabellen under kan vi se verdiskaping per ansatt i ulike bransjer i Ryfylke. I el-produksjon i Ryfylke skapes det verdier for mer enn 11 mill kr per ansatt i 2019. I fisk og havbruk skapes det verdier for mer enn 5,3 mill kr per ansatt. Dette er de to bransjene med klart høyest verdiskaping.

I prosessindustri og øvrig verkstedindustri ble det skapt verdier for over 1 mill kr per ansatt i 2019.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Anna industri	558 107	355 993	356 806	440 869	652 906	701 824	652 462	836 787	793 373	879 514	930 711	842 908
Næringsmiddelindustri	269 832	335 089	447 996	435 689	534 431	657 782	444 854	436 304	528 789	526 503	560 297	667 147
Prosessindustri	7 528 675	59 922	3 002 350	1 266 652	1 052 416	908 419	1 055 630	1 522 813	1 518 166	4 171 591	2 326 356	1 195 645
Øvrig verkstedindustri	675 522	579 285	538 259	639 912	630 656	564 238	645 347	870 942	702 270	815 636	898 519	1 007 273
El-Produksjon	7 376 778	5 591 476	5 254 590	5 457 147	5 492 202	8 013 947	7 219 487	6 428 005	8 122 467	8 632 353	12 446 726	11 084 972
Produksjon av oljeplattformer												
Fiske og havbruk	1 609 169	2 752 341	3 667 028	2 415 618	1 707 948	3 367 013	3 605 233	2 713 435	6 541 478	4 997 444	4 721 449	5 345 856
Teknisk/vitenskap	973 674	934 200	921 482	954 843	892 174	767 657	627 993	736 103	672 381	827 831	684 319	816 678
Tele og IKT	603 909			489 050	517 368	499 500	445 261	463 222	669 278			
Aktiviteter	87 408	67 144	69 458	91 604	96 979	120 413	118 297	150 049	157 517	139 820	217 798	208 506
Butikkhandel	247 318	251 479	270 498	289 658	334 435	313 000	316 615	358 630	357 427	368 409	400 151	395 508
Overnatting	265 876	350 831	323 814	372 608	434 543	387 615	415 621	421 545	401 484	384 919	528 819	459 528
Serverting	354 441	318 342	313 784	347 693	408 197	323 660	367 742	367 190	387 538	373 775	372 791	398 844
Agentur og engros	1 427 444	1 120 853	950 729	1 365 033	1 147 159	1 306 580	1 323 139	1 293 351	1 396 937	1 109 947	1 138 965	936 517
Bygg og anlegg	417 116	408 609	375 110	451 617	444 632	461 329	490 941	497 391	582 725	512 531	664 683	525 559
Andre tjenester	417 845	261 517	691 789	569 446	551 960	405 969	622 650	497 756	516 907	568 186	723 791	674 954
Forretnings tjenester	380 624	340 700	407 634	502 810	516 388	500 540	521 628	574 390	589 470	585 828	573 830	626 761
Transport	305 841	311 163	380 501	397 344	430 658	451 535	479 227	514 417	519 322	512 538	507 767	569 249
Helsetjenester	241 114	246 297	239 507	252 351	296 783	264 180	328 495	326 556	367 250	311 312	327 359	339 677
Barnehager og undervisning	269 989	200 603	194 516	217 081	330 843	335 960	303 827	338 637	344 057	378 108	398 031	434 387
Utleie av arbeidskraft	203 190	247 406	228 820	279 831	324 262	261 045	304 957	366 698	291 571	356 858	368 391	376 493

Verdiskaping per ansatt i ulike bransjer i næringslivet i Ryfylke i årene 2008 til 2019.

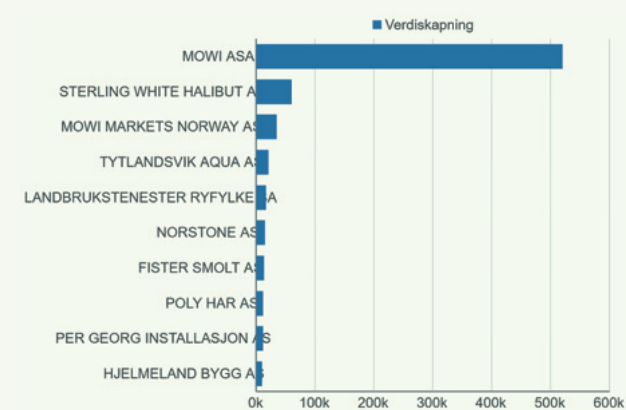
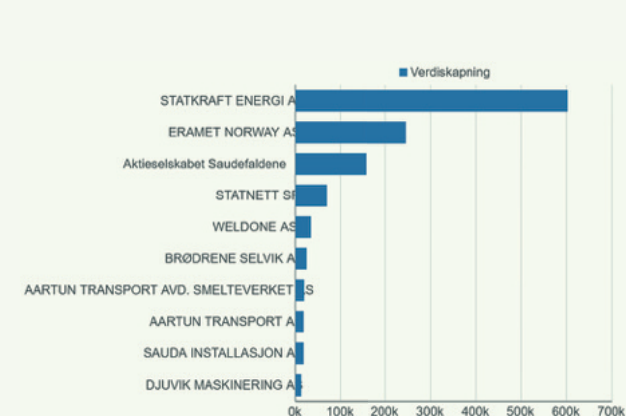
I tabellen under har vi lagt inn verdiskapingen per ansatt i ulike bransjer i næringslivet i Ryfylke som prosentandel av landets. Der tallet er 100 er produktiviteten lik landsgjennomsnittet.

produksjon er produktiviteten mer en 50 prosent høyere. Bransjer som anna industri og øvrig verkstedindustri har også en produktivitet over landsgjennomsnittet i 2019.

I fiske og havbruk er produktiviteten i Ryfylke mer enn dobbelt så høy som i resten av landet. I EI-

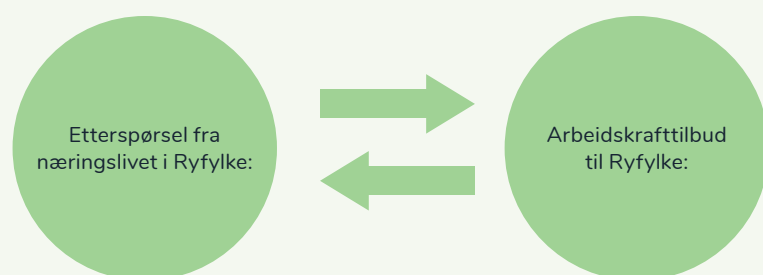
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Anna industri	105	71	69	77	107	112	102	116	106	116	122	109
Næringsmiddelindustri	52	59	73	72	87	106	66	59	67	64	70	80
Prosessindustri	762	10	344	152	111	96	93	106	113	286	172	93
Øvrig verkstedindustri	94	79	73	85	75	67	74	98	83	97	101	108
EI-Produksjon	140	127	114	118	134	187	181	184	175	163	160	159
Produksjon av oljeplattformer												
Fiske og havbruk	242	326	281	209	193	233	230	168	251	207	197	229
Teknisk/vitenskap	109	109	106	109	90	76	60	76	73	90	69	75
Tele og IKT	60			46	47	44	45	39	63			
Aktiviteter	40	32	40	39	39	44	42	49	48	41	63	58
Butikkhandel	81	81	84	84	93	85	82	85	80	85	89	85
Overnatting	78	103	96	107	118	99	104	95	88	81	114	95
Servering	131	111	107	114	125	90	101	97	102	99	94	99
Agentur og engros	188	151	115	146	131	146	139	130	130	109	108	88
Bygg og anlegg	77	79	74	82	73	72	74	69	77	67	85	64
Andre tjenester	91	58	137	114	108	72	112	91	81	90	119	97
Forretningstjenester	77	70	77	96	93	98	84	88	87	86	81	85
Transport	67	66	82	80	79	77	78	77	75	73	74	77
Helsetjenester	90	84	82	82	86	74	88	80	85	71	73	72
Barnehager og undervisning	104	71	66	70	98	93	84	87	84	89	91	93
Utleie av arbeidskraft	56	62	56	61	66	48	57	62	58	66	61	57

Verdiskaping per ansatt i ulike bransjer i næringslivet i Ryfylke i prosent av landsgjennomsnittet.



De største bedriftene med hensyn til verdiskaping i de fire kommunene på Ryfylke.

Kompetansebehov i næringslivet



For å si noen om framtidig kompetansebehov i Ryfylke og hvorvidt det kan være et problem å fylle dette kompetansebehovet, må vi kunne se etterspørselen og tilbudet av kompetanse i sammenheng.

Hvis tilbudet av arbeidskraft er lavere enn etterspørselen vil næringslivet ikke få rekruttert den kompetansen de trenger. Hvis tilbudet er større enn etterspørselen blir det i stedet arbeidsledighet.

En god balanse er derfor alltid bedre enn ubalanse.



1. Vekst eller nedgang i antall arbeidsplasser
2. Strukturendringer når det gjelder bransjer og sektorer
3. Rekrutteringsbehov i forbindelse med pensjonering

For å vurdere framtidig etterspørsel (behov) for kompetanse, kan vi splitte dette behovet i fire komponenter.

1. Blir det vekst eller nedgang i antall arbeidsplasser? Med vekst blir behovet for rekrutering større, med nedgang mindre.
2. Strukturendringer. Hvis kompetanseintensive bransjer vokser blir det mer behov for kompetanse.
3. Rekrutteringsbehov som følge av pensjonering av arbeidsstokken. Dette tallet vil avhenge av

hvor stor andel av arbeidsstokken som er 60 år eller eldre. Det trenger nødvendigvis ikke å bli vekst i arbeidsplasser eller strukturendringer, men det vil alltid være et stort antall ansatte som skal skiftes ut.



1. Tilvekst fra egen befolkning
2. Innflytting
3. Innpendling

1. Overskudd eller underskudd på arbeidskraft
2. Arbeidsinnvandring

Nasjonal kontekst:

For å vurdere framtidig tilbud for kompetanse, kan vi splitte dette behovet i tre komponenter.

1. Tilvekst fra egen befolkning. Det vil være et antall unge personer som etter hvert kommer i den alderen at de trer inn i næringslivet. Her må vi også ta i betraktning av unge personer ofte flytter til en annen kommune.
2. Noe arbeidskraft kommer som følge av at folk flytter inn til regionen
3. Arbeidskraft kan dekket med innpendling. Forbedrede kommunikasjoner til Stavanger gjør at en kan lettere få mer innpendling, særlig til Strand.

Tilbudet av arbeidskraft vil i stor grad avhenge av den nasjonale konteksten. Hvis det er stor arbeidsledighet i landet vil det være langt lettere å få ansatt personer som flytter inn til regionen. Dersom det er stor arbeidsinnvandring blir det også lettere å ansatte personer som innvandrer. Denne nasjonale konteksten vil derfor være svært avgjørende for tilbudet.

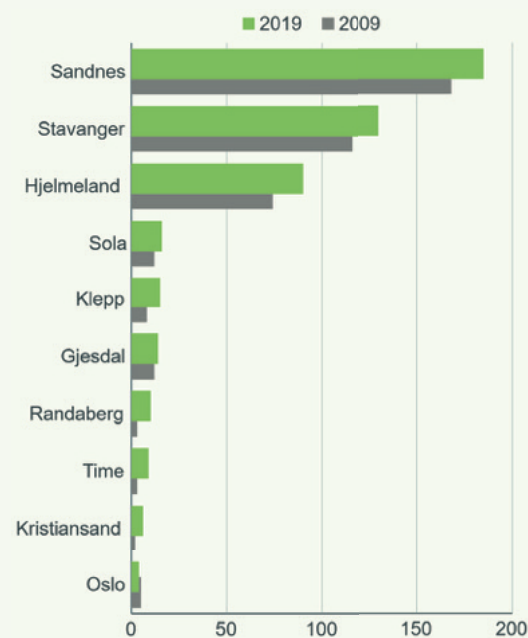
Pendlingsmønstre

I Strand pendles det inn til 12 prosent av arbeidsplassene, mens 40 prosent av de som har jobb pendler ut av kommunen.

Strand har flest innpendlere fra Sandnes, Stavanger og Hjelmeland. Det er økt innpendling fra alle disse tre kommunene.

Bedre kommunikasjoner med tunnel til Stavangerregionen vil antakelig gi mer pendling til og fra i framtiden.

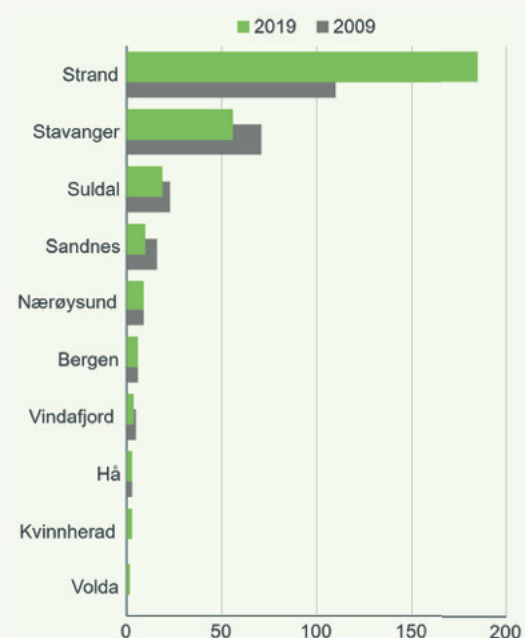
Selv om det er liten innpendling til Strand i dag, vil det være gode muligheter til å rekruttere pendlere dersom behovet er til stede.



Antall personer som pendler inn til Strand.

I Hjelmeland pendles det inn til 26 prosent av arbeidsplassene, mens 30 prosent av de som har jobb pendler ut av kommunen.

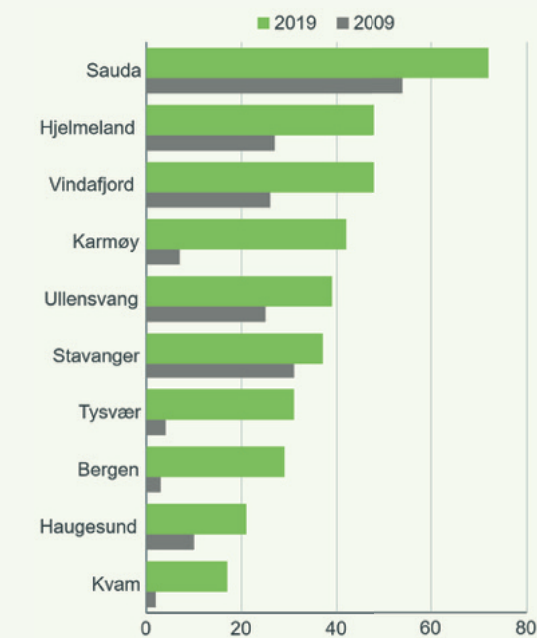
Hjelmeland har flest innpendlere fra Strand, Stavanger og Suldal. Det er økt innpendling fra Strand men færre fra Stavanger siden 2009. Hjelmeland har imidlertid et potensiale til å rekruttere pendlere fra Stavanger og Sandnes.



Antall personer som pendler inn til Hjelmeland.

I Suldal pendles det inn til 26 prosent av arbeidsplassene, mens 21 prosent av de som har jobb pendler ut av kommunen. Suldal har dermed et overskudd av arbeidsplasser.

Suldal har flest innpendlere fra Sauda, Hjelmeland og Vindafjord. Det er økt innpendling fra alle kommunene. Suldal har også innpendling fra nord og vest, fra kommuner som Vindafjord, Karmøy og Ullensvang.

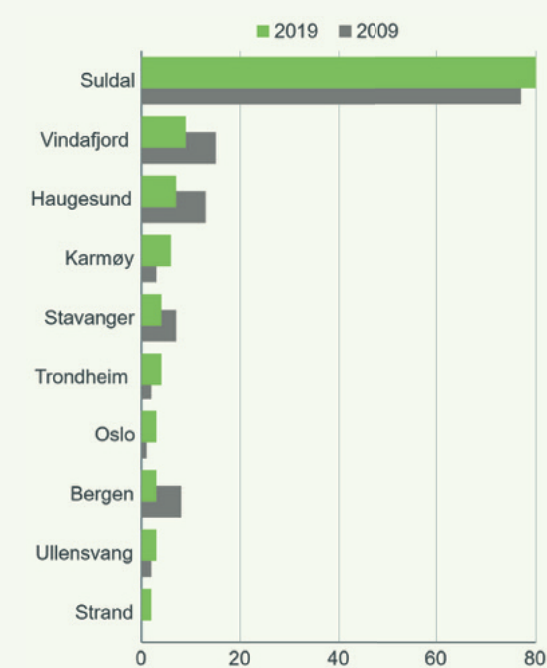


Antall personer som pendler inn til Suldal.

I Sauda pendles det inn til 7 prosent av arbeidsplassene, mens 19 prosent av de som har jobb pendler ut av kommunen.

Sauda har flest innpendlere fra Suldal. Det er svært få pendlere fra andre steder.

Næringslivet i Sauda har dermed vanskeligere med å rekruttere ansatte som skal pendle inn til kommunen enn de andre kommunene.



Antall personer som pendler inn til Sauda.

TA UTDANNING I RYFYLKE!



OPPSTART: HAUSTEN 2023



Helse, miljø og sikkerheit (60stp)



Bachelor i havbruk - Den blå åker



IT, digitalisering og robotisering (30stp)



Digital sansestimulering og virtuell velferdsteknologi (60stp)

FLEKSIBLE STUDIER

- Deltidsstudier
- Nett- og samlingsbasert
- Gratis undervisning

KONTAKT OSS

- ✉ mor@ryfylkeiks.no
- ☎ +47 951 71 044
- 🌐 moriryfylke.no

SKANN FOR Å LESA MEIR





**Ryfylke er naturressursar
-kompetanse gir nye industrieventyr**



Ryfylke®

ryfylke.no