

# Hvordan sikre kompetanse til næringslivet på Nordmøre?

# Innhold

<b>1</b>	<b>Bakgrunn og formål.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Kompetansebehovet.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Kartlegging av utdanningstilbudene i regionen .....</b>	<b>6</b>
	Videregående skoler på Nordmøre.....	6
	Høyere yrkesfaglig utdanning på Nordmøre .....	7
	Høyere utdanning på Nordmøre.....	9
	Etter og videreutdanning på Nordmøre.....	10
<b>4</b>	<b>Gapet mellom kompetansebehov og tilgjengelig kompetanse .....</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Kompetansetiltak .....</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Veien videre .....</b>	<b>18</b>
	Konkrete tiltak KNN kan følge opp sammen med sine samarbeidspartnere.....	19

# 1 Bakgrunn og formål

Forprosjektet prosjektet «Attraktive Nordmøre» som er initiert av Kristiansund og Nordmøre næringsforum, tar sikte på å utføre et forprosjekt med mål om å samle kunnskap, kartlegge, og analysere strategiske satsingsområder for å fremme varig vekst i vår region. Vår visjon er å øke attraktiviteten for både bosetting og næringsliv, i håp om å tiltrekke nye innbyggere til Nordmøre.

Vår visjon er økt attraktivitet for både bosetting og næringsliv, i håp om å tiltrekke nye innbyggere til Nordmøre samt å forhindre fraflytting.

Dette forprosjektet har mottatt støtte og prosjektmidler fra flere viktige aktører, inkludert Møre og Romsdal fylkeskommune (Sak 162685/202), Kristiansund kommune (Sak 21/040954) og Tingvoll kommune.

Hovedmålet for dette forprosjektet er å se allsidig på hva som skal til for å skape vekst på Nordmøre og hvilke tiltak som må settes i gang for å oppnå det. Vi vil også legge grunnlaget for mer målrettet samarbeid mellom Kristiansund og aktører i hele Nordmøre-regionen, med sikte på å realisere vårt felles vekstpotensial.

Prosjektet er inndelt i fire viktige delområder:

1. Næringsvekst og bærekraft: Vi vil utforske mulighetene for bærekraftig næringsvekst i regionen, med fokus på en bærekraftig fremtid.
2. Regionbyen Kristiansund: Kristiansund som regionby vil bli nøye vurdert, med tanke på hvordan byen kan bidra til å drive vekst i Nordmøre som helhet.
3. Kompetanse: Vi vil analysere kompetansebehovet i regionen og identifisere tiltak for å styrke kompetansen tilgjengelig i næringslivet.
4. Omdømme: For å tiltrekke nye innbyggere og investeringer er et sterkt omdømme avgjørende. Vi vil jobbe med å styrke regionens omdømme og øke synligheten.

I denne rapporten retter vi søkelys mot det tredje delområdet i forprosjektet "Attraktive Nordmøre," nemlig kompetanse. Her vil vi undersøke kompetansebehovet i regionen og identifisere konkrete tiltak for å forbedre tilgjengelig kompetanse innenfor næringslivet.

## 2 Kompetansebehovet

For å tiltrekke kompetanse, utvikle relevante utdanningsløp og implementere nødvendige tiltak, er det avgjørende å ha en grundig forståelse av kompetansesituasjonen i Nordmørere regionen.

Vi har valgt å benytte ulike metoder for å innhente vurderingsgrunnlaget. Metodene inkluderer gjennomførte undersøkelser fra KNN, tilgjengelige data fra SSB og undersøkelser gjennomført av Telemarksforskning og NHO, spissede workshop, og generell tett dialog med næringslivet og næringsinteresserte enkeltpersoner. Med denne varierte tilnærmingen har vi dannet oss et helhetlig bilde av dagens kompetansebehov på Nordmøre.

I gjennomføringen av undersøkelsene og workshops har vi vektlagt deltakelse fra et bredt spekter av aktører, inkludert utdanningsinstitusjoner, store konserner og små bedrifter innen offentlig og privat sektor. Med intensjonen om å legge til rette for økt kommunikasjon og en felles forståelse av temaet, samt å fremme diskusjoner rundt løsninger som krysser grenser mellom næringsliv og utdanning. Det oppleves også en svakere svarprosent enn tidligere undersøkelser, derfor har ekstra datainnhenting og sammenligning vært nødvendig.

I arbeidet har vi dratt nytte av kartleggingsarbeid utført av samarbeidspartnere. Sunndal Næringssselskap AS (SUNS) har gjennomført omfattende kartlegging av bedrifter i sitt nedslagsfelt, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) sitt kompetansebarometer, og Møre og Romsdals «Kunnskapsgrunnlag om kompetansebehov i Møre og Romsdal», som tar utgangspunkt i rapporten «Regionale kompetanseindikatorer» støttet av Kommunal- og distriktsdepartementet.

Alt dette har til sammen gitt oss verdifullt sammenligningsmateriale og vist at Nordmøre deler mange av de samme utfordringene knyttet til kompetansemangel som resten av landet. Det generelle inntrykket er at kompetansemangel er en betydelig bekymring blant næringslivet og arbeidsgiverne i Norge og på Nordmøre.

Det komplekse temaet rundt kompetansebehov i Norge er av stor betydning for både arbeidslivet og samfunnet som helhet og påvirkes av en rekke faktorer, inkludert teknologisk utvikling, grønn omstilling, demografiske endringer og globalisering.

Spørsmålet om kompetansebehov i Norge er av stor betydning for både arbeidslivet og samfunnet som helhet. Dette komplekse temaet påvirkes av flere faktorer, inkludert teknologisk utvikling, grønn omstilling, demografiske endringer og globalisering. Nylig la regjeringen frem en melding om fremtidens kompetansebehov, der de identifiserer de viktigste utfordringene og foreslår tiltak for å sikre en kompetent og tilpassningsdyktig befolkning.

Ifølge Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) sitt kompetansebarometer for 2023, står hele to av tre NHO-bedrifter overfor udekkede kompetansebehov. Dette gjelder spesielt innenfor områder som krever fagbrev, fagskoleutdanning og ingeniørkompetanse. Den økende betydningen av grønn omstilling har også ført til en økt etterspørsel etter IKT-kompetanse.

En tilsvarende trend kommer frem i en kartlegging utført av Kristiansund og Nordmøre Næringsforum (KNN) i løpet av sommeren og høsten 2023. For å møte dette kompetansegapet velger mange bedrifter å oppgradere kompetansen til sine eksisterende ansatte, rekruttere arbeidskraft fra det norske arbeidsmarkedet eller å søke etter kompetanse internasjonalt.

SSB gir ytterligere innsikt i kompetansebehovet i Norge gjennom sine framskrivninger. De nyeste prognosene indikerer at etterspørselen etter arbeidskraft vil overskride tilbudet i årene som kommer. Dette skyldes faktorer som befolkningsaldring og sentralisering, som forsterker behovet for kompetanse.

# 3 Kartlegging av utdanningstilbudene i regionen

I dette prosjektet har vi utført en kartlegging som gir oss en oversikt over det samlede utdanningstilbudet som er tilgjengelig på dagens Nordmøre, i tillegg til de utdanningstilbudene som er under utvikling eller planlegging. Denne kartleggingen inkluderer videregående skole med fagutdanning, utdanning ved fagskolen, og høyere utdanning ved høyskolene som er representert på Nordmøre.

## Videregående skoler på Nordmøre

Utdanning ved videregående skole (VGS) refererer til det nivået av utdanning som følger etter grunnskolen, og vanligvis strekker seg over tre år i Norge. Ulik løp ved VGS gir mulighet til å spesialisere seg innenfor bestemte fagområder og gir elevene en bredere forståelse av verden rundt seg. Dette nivået av utdanning gir også mulighet til å velge mellom studieforbereende programmer som gir generell studiekompetanse, eller yrkesfaglige programmer som fører til fagbrev innen spesifikke yrker. Dette nivået av utdanning gir også muligheten for å velge mellom studieforbereende programmer som gir generell studiekompetanse, eller yrkesfaglige programmer som fører til fagbrev innen spesifikke yrker.

### **Atlanten videregående skole**

Atlanten Videregående Skole, lokalisert i Kristiansund, tilbyr et mangfoldig utvalg av studieretninger for elever. Skolen har et sterkt fokus på kreativitet og kunst, med programmer innenfor musikk, dans og drama som gir elevene muligheten til å utvikle sine talenter innen scenekunst. De tilbyr også et bredt spekter av studieforbereende kurs innenfor studiespesialisering, som gir generell studiekompetanse og åpner dørene for høyere utdanning. For elever som ønsker å fordype seg i realfag som matematikk, fysikk, kjemi eller biologi, gir Atlanten Videregående Skole muligheten til å oppnå spesiell studiekompetanse. Skolen er også dedikert til livslang læring og tilbyr kveldskurs for voksne som fører til generell studiekompetanse.

### **Kristiansund videregående skole**

Kristiansund Videregående Skole, også lokalisert i Kristiansund, legger vekt på både yrkesfaglige utdanninger og studieforbereende programmer. De gir elevene muligheten til å forfølge fagbrev i yrker som bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi, naturbruk,

restaurant og matfag, teknologi og industrifag, salg, service og reiseliv, frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign, informasjonsteknologi og medieproduksjon og helse- og oppvekstfag. Samtidig tilbyr skolen programmer som gir generell studiekompetanse, noe som gir elevene muligheten til å søke høyere utdanning. Kristiansund Videregående Skole er også engasjert i inkluderende utdanning og gir undervisning til minoritetsspråklige elever med kort botid i Norge, samt språkopplæring. Kristiansund VGS har også et ressurscenter og arrangerer kurs og opplæring for voksne. Skolen tilbyr også kurs i yrkessjåførfaget.

### **Sunndal videregående skole**

Sunndal Videregående Skole er plassert i Sunndal kommune og gir elevene muligheten til å forfølge både generell studiekompetanse og studieforbredende programmer. Skolen har spesiell ekspertise innen realfag, språk, samfunnsfag og økonomi. De gir også yrkesfaglige utdanningsmuligheter som fører til fagbrev, inkludert teknikk og industriell produksjon, bygg- og anleggsteknikk, helse- og oppvekstfag, og elektrofag.

### **Surnadal videregående skole**

Surnadal Videregående Skole ligger i Surnadal kommune og gir både generell og spesiell studiekompetanse. Skolen tilbyr muligheter for fordypning innen realfag, språk, samfunnsfag og økonomi. I tillegg gir de yrkesfaglige utdanningsmuligheter som fører til fagbrev, som helse- og oppvekstfag, teknologi- og industrifag, elektro og datateknologi, samt bygg- og anleggsteknikk. Skolen gir også muligheten til å velge programfag innen idrettsfag, inkludert breddeidrett eller toppidrett e-sport.

### **Tingvoll videregående skole**

Tingvoll Videregående Skole, plassert i Tingvoll kommune, gir utdanningsprogrammer som fører til generell studiekompetanse og yrkesfagutdanninger som gir fagbrev. Skolen har et bredt spekter av programmer, inkludert studieforbredende utdanning, påbygging til generell studiekompetanse, idrettsfag, helse- og oppvekstfag, bygg og anleggsteknikk, samt naturbruk.

## **Høyere yrkesfaglig utdanning på Nordmøre**

### **Fagskolen Møre og Romsdal**

En fagskole er en utdanningsinstitusjon som tilbyr høyere yrkesfaglig utdanning. Opptakskravet er fullført fagbrev eller realkompetanse. Formålet med fagskoler er å gi studentene praktisk kunnskap og ferdigheter som er nødvendige for å arbeide innen spesifikke yrker eller bransjer. Utdanningen ved fagskoler er kortvarig, vanligvis ett til to år, og er designet for å forberede studentene på arbeidslivet. Dette gjør fagskoler til et attraktivt alternativ for de som ønsker å raskt skaffe seg kompetanse innen et bestemt fagområde.

Fagskoleprogrammer er sterkt yrkesrettet, og de gir studentene praktisk opplæring og kunnskap som er direkte anvendbar i arbeidssituasjoner. Fagskolene samarbeider ofte tett med bransjen for å sikre at utdanningen er relevant for arbeidsmarkedets behov. Dette kan inkludere praksisplasser og prosjekter som gir studentene praktisk erfaring og innsikt. Fagskolen i Møre og Romsdal, studiested Kristiansund tilbyr:

1. Dekksoffiser (heltid):

- Dette studietilbudet er en fordypning innenfor maritime fag og ledelse som gir kompetanse som dekksoffiser. Dekksoffiserer har ansvar for navigasjon og manøvrering av skip, sikkerhet, og overvåkning av skipets drift på dekket.

2. Maskinoffiser (heltid):

- Dette studietilbudet er en fordypning innenfor maritime fag og ledelse som gir kompetanse som maskinoffiser. Maskinoffiserer er ansvarlige for drift og vedlikehold av skipets maskineri og motorer, og sørger for at skipets tekniske systemer fungerer problemfritt.

3. Prosessteknikk (heltid og deltid – nettbasert med samlinger):

- Dette studietilbudet er en fordypning i kjemi. Man får grunnleggende forståelse for kjemiske og fysikalske prosesser, prosessteknisk utstyr, energiflyt, styring og reguleringen. Utdanningen innen prosessfaget gir store arbeidsmuligheter innenfor en rekke fagfelt som for eksempel olje- og gass industri, næringsmiddelindustri og metallindustri. Studentene lærer om prosesskontroll, produksjonsteknikker, prosessoptimalisering og ledelse.

4. Psykisk helse- og rusarbeid:

- Dette studietilbudet er en videreutdanning for helsefagarbeidere innen psykisk helsearbeid og rusbehandling. Studenter vil lære om terapeutiske tilnærminger, behandlingsmetoder og omsorg for mennesker som sliter med psykiske helseproblemer eller rusavhengighet.

5. Boring (deltid - nettbasert med samlinger):

- Dette studietilbudet er en fordypning i boring som gir en god forståelse om de ulike fasene i boreoperasjoner i forbindelse med bygging av lete- og produksjonsbrønner. Man får teoretisk og praktisk forståelse om hvordan boreutstyr, borevæsker og trykkontroll styrer byggingen av en brønn.

Fagskolen i Møre og Romsdal jobber både med å videreutvikle eksisterende studier, samt utvikle nye studier for å imøtekomme behovene i de ulike sektorene.



## Høyere utdanning på Nordmøre

### **Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i Logistikk**

Høyere utdanning refererer til opplæring og studier som vanligvis tilbys ved høyskoler, universiteter eller spesialiserte høgskoler. Dette nivået av utdanning kommer etter videregående skole og fører til akademiske grader som bachelor, master og doktorgrad. Høyere utdanning gir studenter muligheten til å fordype seg i et bestemt fagområde, utvikle spesialisert kunnskap og ferdigheter, og forberede seg på yrker som krever avansert kompetanse. Det er en viktig kilde til personlig vekst, karriereutvikling og bidrar til samfunnets behov for høykompetent arbeidskraft og forskning.

### **Høgskolen i Molde - Vitenskapelig høgskole i Logistikk**

Høgskolen i Molde (HiMolde) er en fremtredende utdanningsinstitusjon som har etablert seg som en ledende aktør innen logistikk og transportøkonomi i Norge. Med rundt 3700 studenter og en stab på 270 ansatte, tiltrekker HiMolde seg studenter fra hele verden. Høgskolen spiller en nøkkelrolle i nasjonal forskning og utdanning innen logistikk, og samarbeider tett med anerkjente institusjoner som Transportøkonomisk institutt (TØI). HiMolde har et bredt spekter av fag- og profesjonsstudier innen helse- og sosialfag, logistikk, økonomi, sport management, informatikk, rettsvitenskap og samfunnsfag, med tre hovedavdelinger: Avdeling for logistikk (LOG), Avdeling for økonomi og samfunnsvitenskap (ØS), og Avdeling for helse- og sosialfag (HS).

I tillegg tilbyr HiMolde internasjonale utvekslingsprogrammer gjennom Erasmus og har et felles doktorgradsstudium med Høgskolen i Volda. Høgskolen har etablert en tilstedeværelse i virtuell virkelighet for e-læring, kjent som Kamimo, og er en betydningsfull bidragsyter til kunnskapsutvikling og utdanning på tvers av sektorer. Dette gir studenter en unik mulighet til å forfølge sin utdanning innen logistikk og relaterte fagområder og å delta i internasjonale utvekslingsprogrammer, og styrker HiMolde som en anerkjent utdanningsinstitusjon på nasjonalt og internasjonalt nivå.

### **Høgskulen i Volda**

Høgskulen i Volda (HVO) ble etablert i august 1994 som en del av Høgskolereformen. I 2020 hadde HVO omtrent 4 500 studenter og 350 ansatte. HVO oppsto gjennom sammenslåingen av Møre og Romsdal distriktshøgskole Volda og Volda lærarhøgskole.

HVO tilbyr en variert portefølje av fag- og profesjonsstudier, inkludert lærerutdanning, humanistiske fag, mediefag og samfunnsfag. Studiene omfatter alt fra korte halvårsheter til lengre bachelorgrader, mastergrader og doktorgradsstudier, samt ulike kurs og videreutdanningsmuligheter. HVO er delt inn i fire avdelinger: Kulturfag, Mediefag, Humanistiske fag og lærerutdanning, samt Samfunnsfag og historie. Skolen legger stor vekt på

internasjonalisering, og studentene har muligheten til å studere i utlandet gjennom samarbeidsavtaler med utenlandske universiteter.

## **Dronning Mauds Minne Høgskole**

Dronning Mauds Minne Høgskole (DMMH), for barnehagelærerutdanning, også kjent som Dronning Mauds Minne Høgskole, har en spesiell betydning i utdanningen av kommende barnehagelærere. Høgskolen, som har sitt hovedsete i Trondheim, har dedikert seg til å tilby enestående utdanning for denne viktige yrkesgruppen. Det som setter DMMH i en unik posisjon i Norge, er dens status som en privat høgskole organisert som en selvstendig stiftelse under Den norske kirke. DMMH har som sin primære oppgave å utdanne fremtidens barnehagelærere og bidra til å forbedre kvaliteten på barnehagetilbudet i hele landet.

En bemerkelsesverdig utvikling ved DMMH er innføringen av et deltidsstudium i Kristiansund. Dette spennende initiativet ble lansert i samarbeid med Høgskolesenteret i Kristiansund i 2019. Det har utvidet høgskolens tilbud og gir en unik mulighet for studenter i Kristiansund-regionen til å få tilgang til høykvalitetsutdanning innen barnehagelærerutdanning fra DMMH, uten behov for å reise til Trondheim. Dette deltidsstudiet i Kristiansund har åpnet dørene for flere enkeltpersoner som ønsker en karriere innen barnehagesektoren, og har styrket DMMHs engasjement for å gi verdifull opplæring til et bredere spekter av studenter over hele landet.

## **Etter og videreutdanning på Nordmøre**

Det er flere etter- og videreutdanningstilbud tilgjengelige for den eksisterende arbeidskraften i området. Her er en oppsummering av disse tilbudene:

1. Et samarbeid mellom bedrifter i Sunndal, Surnadal og Rindal gir ansatte mulighet til å få et fagbrev nummer to innen automasjonsfaget. Undervisningen får de hos Surnadal videregående skole, og kombinerer den med praksis i bedriften. Dette tiltaket gir arbeidstakere muligheten til å videreutvikle sine ferdigheter og kvalifikasjoner innen automasjonsfeltet, noe som kan være avgjørende i en teknologidrevet arbeidsverden.
2. Hydro Aluminium AS avd. Sunndal har et desentralisert fagskoletilbud gjennom fagskolen i Viken. Tilbudet omfatter spesialisert opplæring innen en rekke områder som er relevante for Hydro sine ansatte. Det gir dem muligheten til å forbedre sine kompetanser og karrieremuligheter.
3. Et desentralisert studietilbud i samarbeid med NTNU Gjøvik innen studieretningen maskiningeniør er under utvikling. Dette vil være en betydelig ressurs for de som ønsker å en karriere innen maskinteknikk og ingeniørvitenskap og gir muligheten for å ta høyere utdanning i nærområdet.

Disse etter- og videreutdanningstilbudene er viktige for å styrke kompetansen til arbeidsstyrken i regionen og sørge for at ansatte har tilgang til relevant opplæring og

utdanning for å møte de skiftende behovene i arbeidsmarkedet. Dette vil trolig ha en positiv innvirkning på både individuelle karrierer og lokalsamfunnene som helhet.

## 4 Gapet mellom kompetansebehov og tilgjengelig kompetanse

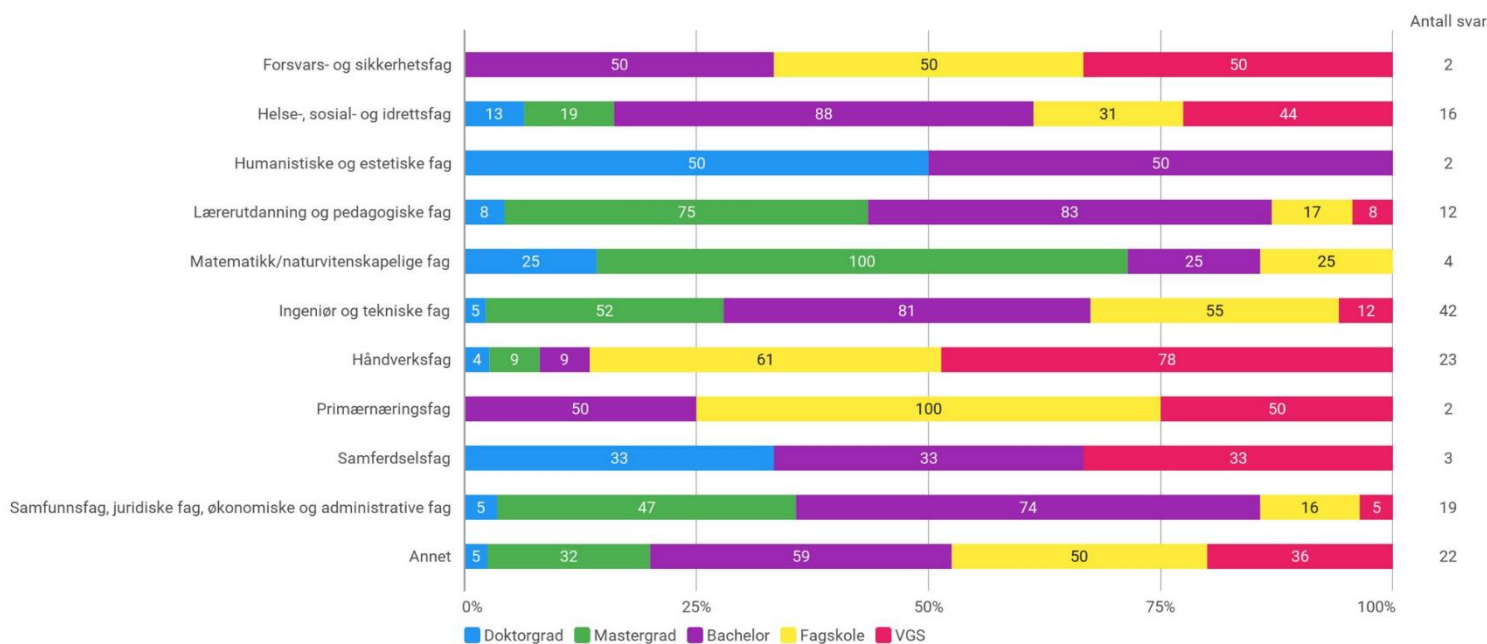
Siden fjerde kvartal 2016 har Nordmøre-regionen vært vitne til en nedgang i folketallet, en utvikling som har vært svakere enn både Møre og Romsdal som helhet, og den nasjonale trenden. Prognoser fra Statistisk sentralbyrå (SSB) indikerer en forventet stabilisering i befolkningsutviklingen mot 2040, men Telemarksforskning varsler om en potensiell nedgang på 5000-6000 innbyggere dersom ingen tiltak iverksettes. Dette skyldes hovedsakelig økt fødselsunderskudd og forventet netto utflytting fra regionen. For å forhindre en nedgang i folketallet er det avgjørende å øke regionens attraktivitet vesentlig.

Kristiansundsregionen har hatt en betydelig svakere vekst i antall arbeidsplasser sammenlignet med landsgjennomsnittet siden 2000, med en nedgang på hele 11 prosent. Veksten har i stor grad konsentrert seg i de større byene, og Nordmøre har en overrepresentasjon av arbeidsplasser i bransjer med lav vekst eller nedgang, som prosessindustri, fiskeri og havbruk.

Telemarksforskning peker på at bostedsattraktiviteten er god, men den største utfordringen ligger i arbeidsplassutviklingen i og rundt Nordmøre. Urbanisering er en fremtredende samfunnstrend, der et økende utdanningsnivå trekker unge mennesker bort fra distriktene. For å tiltrekke seg både befolkning og næringsliv Nordmøre-regionen bli konkurransedyktige alternativer til de større byregionene for å tiltrekke seg innbyggere og næringsliv. Et attraktivt regionsentrum kan fungerer som en katalysator for utviklingen, ikke bare i byen selv, men også i omlandet. Urbanisering og økt tilgjengelighet til urbane goder blir stadig viktigere faktorer for bosetting og livskvalitet. Større arbeidsmarkeder tiltrekker seg kompetansesarbeidsplasser, og derfor er det essensielt at Nordmøre-regionen kan tilby et konkurransedyktig alternativ til de større byregionene for å tiltrekke seg innbyggere og næringsliv.

Undersøkelsen KNN gjennomførte i løpet av sommer og høst 2023, gir innsikt i kompetanseutfordringene som Nordmøre-regionen står overfor, og avdekker det gapet mellom kompetansebehov og tilgjengelig kompetanse. Samlet sett gir undersøkelsen en

forståelse av de presserende kompetanseutfordringene som Nordmøre-regionen står overfor. Gjennom å identifisere gapet mellom kompetansebehov og tilgjengelig kompetanse, kan regionen arbeide mot målet om å utvikle passende tiltak for å løse disse utfordringene.



Figur 1 - Kompetanseutfordringer på Nordmøre

Våre funn viser utfordringer når det kommer til rekruttering av arbeidskraft, spesielt når det gjelder faglærte arbeidere og personer med ingeniør- og tekniske ferdigheter. Når det kommer til situasjonen rundt lærlinger, er bildet kompleks. Bedrifter rapporterer at de ikke ansetter lærlinger av ulike årsaker. Det oppgis grunner som at det skyldes mangel på søkere, kapasitetsbegrensninger i bedriften for å gi nødvendig oppfølging, eller motvillighet hos enkeltpersoner for å ta ansvar for et slikt opplæringsprogram grunnet tidligere negative erfaringer.

Deler av næringslivet oppgir at utdanningstilbudene i regionen ikke er i tråd med næringslivets behov. Dette betyr at i tillegg til utfordringen med å rekruttere arbeidskraft generelt, er det enda vanskeligere å finne arbeidskraft med spesifikke kompetanser som er nødvendige for bransjen.

I noen kommuner har bedrifter også møtt problemer som tap av arbeidskraft på grunn av boligmangel, manglende tilpasning mellom boligtilbud og arbeidstakers behov, eller mangel på relevante jobbmuligheter for partneren til den ansatte.

Det er også verdt å merke seg at ledige stillinger i vår region ofte ikke samsvarer med den kompetansen som er tilgjengelig blant arbeidsledige. Olje- og gasselskaper opplever ikke

mangel på interesse eller søkere, ettersom de rekrutterer fra hele landet. Søkere til denne bransjen kan bosette seg andre steder og er ikke avhengige av å bo i regionen for å arbeide offshore. Denne bransjen opererer også ofte med spesielle betingelser når det kommer til lønn, arbeidsvilkår og turnus. Noe som gjør den unik i forhold til andre sektorer i regionen.

## Resultatene belyser flere sentrale problemstillinger

**Kompetansebehov og gap** - det er slående å se at nesten hver femte respondent, tilsvarende 18%, rapporterer at de opplever et betydelig udekket kompetansebehov, mens hele 59% indikerer at de opplever dette i noen grad. Dette avspeiler den alvorlige mangelen på nødvendig kompetanse innenfor regionens næringsliv. Konsekvensene er betydelige, med 19% av bedriftene som har måttet redusere sin virksomhet på grunn av dette gapet, og hele 24% som har måttet utsette eller avbryte planlagte utvidelser. Dette resulterer i en større belastning på eksisterende ansatte, som blir tvunget til å jobbe lengre timer med mer overtid, og som ofte opplever økt slitasje. Samtidig blir regionens økonomiske potensial ikke utnyttet fullt ut på grunn av dette kompetansegapet.

**Rekrutteringsutfordringer** - rekrutteringsutfordringene som regionens næringsliv møter, er også av stor bekymring. Hele 58% av respondentene har forsøkt å rekruttere personer uten å lykkes med å finne den ønskede kompetansen i løpet av det siste året. Dette har ført til at 42% av bedriftene ikke har klart å ansette noen i det hele tatt, og 40% har måttet gå på kompromiss med kvalifikasjonene de søkte etter og ansatt personer med annen fagkompetanse. Den største utfordringen ligger innenfor ingeniør- og tekniske fag, som rapporterer om rekrutteringsvansker i hele 42% av tilfellene, etterfulgt av håndverksfag med 23%. Dette understreker behovet for å tiltrekke og beholde kvalifiserte fagfolk innen disse kritiske områdene.

**Utdanningsnivåer for rekruttering** - selv om modellen påpeker rekrutteringsutfordringer på ulike utdanningsnivåer, gir den dessverre ikke spesifikke tall for antallet personer som er berørt. Det er likevel klart at det er en generell utfordring med å rekruttere riktig kompetanse, uavhengig av utdanningsnivå. Dette understreker viktigheten av å tilpasse utdannings- og opplæringstiltak for å dekke regionens mangfoldige behov og sikre at de er relevante og tilgjengelige for en bred målgruppe.

**Behov for livslang læring** - undersøkelsen fremhever et betydelig gap mellom den tilgjengelige kompetansen og behovene i næringslivet. Dette innebærer at det er behov for kontinuerlig kompetanseutvikling og livslang læring for å kunne møte de stadig skiftende kravene i arbeidsmarkedet. Dette vil gi en mulighet for arbeidstakere og potensielle ansatte til å oppdatere og utvide sine ferdigheter i takt med utviklingen i næringslivet.

**Endringer i opplæringsloven** - endringene i opplæringsloven, som gir nye muligheter både for ungdom og voksne, blir fremhevet som en positiv utvikling. Dette kan inkludere økte rettigheter knyttet til videregående opplæring, og det er viktig å tilrettelegge for livslang læring

som et grunnleggende prinsipp i utdanningssystemet. Dette vil gi en plattform for kontinuerlig kompetanseutvikling og tilpasning gjennom hele livet.

**Samsvaret mellom maritim næring og Fagskolen** - det er oppmuntrende å se at det er en sammenheng mellom kompetansebehovene i den maritime næringen og tilbudene som Fagskolen allerede har på plass. Dette indikerer at riktige kompetansetilbud er tilgjengelige for å møte sektorens behov. Det viser også viktigheten av å samarbeide tett med utdanningsinstitusjoner og næringslivet for å sikre at utdanningstilbudene er i tråd med arbeidsmarkedets krav.

**Utfordringer for Indre Nordmøre** - for Indre Nordmøre fremkommer det en spesiell utfordring, nemlig behovet for flere utdanningstilbud på fagskolenivå. Dette indikerer en klar oppfordring til å tilrettelegge for økt kompetanseutvikling i denne regionen for å møte spesifikke behov og muligheter som eksisterer der. Det er nødvendig å skreddersy utdanningstilbudene for å adressere de unike utfordringene og potensialet som finnes i denne delen av Nordmøre.

## 5 Kompetansetiltak

### Tiltak for å øke tilgangen på relevant kompetanse i regionen

Regionen vår har enorme muligheter for vekst og utvikling, men for å realisere sitt fulle potensiale, må vi fokusere på to avgjørende elementer: kunnskapsbygging og samarbeid. Dette utgjør grunnsteinene i våre anbefalinger for den videre utviklingen.

Samarbeid om kompetanse er av avgjørende betydning. Vi kan ikke forvente at kompetanseheving skjer isolert innenfor enkeltbedrifter eller organisasjoner. Nordmøre-regionen er kjennetegnet av en rekke bedrifter med begrensede ressurser, og derfor må vi intensivere samarbeidet på tvers av sektorer og bransjer for å sikre at vi har den nødvendige kompetansen tilgjengelig.

En nøkkelfaktor er en koordinert tilnærming. For å forstå de spesifikke behovene i næringslivet og utnytte utdanningsinstitusjonenes potensial, er det avgjørende å styrke samspillet mellom disse aktørene. Dette kan realiseres gjennom strategisk samarbeid og en tydelig plan for samarbeid mellom næringslivet og utdanningsinstitusjonene.

Vi må også sette tidlig innsats i sentrum når det gjelder kompetanseutvikling. Den kommende generasjonen må være fullstendig klar over mulighetene som regionens næringsliv kan tilby. Dette kan delvis oppnås gjennom eksisterende initiativer som samarbeid med organisasjoner som Ungt Entreprenørskap, Newton-rom-konseptet, First Lego League, og at bedriftene i økt grad inviterer inn til bedriftsbesøk tidlig. Men for å optimalisere nytten av slike møteplasser,

må vi bedre koordinere disse initiativene. En helhetlig plan for samarbeid mellom utdanning og næringsliv kan være nøkkelen til å lykkes.

Sammenlagt gir disse anbefalingene en sterk retning for å øke kompetanse og samarbeid i Nordmøre-regionen. Gjennom en enhetlig innsats, tidlig involvering av den kommende generasjonen og en felles forståelse av næringslivets behov, kan vi legge grunnlaget for en bærekraftig fremtid i vår region.

I tillegg til disse overordnede anbefalingene, har KNN og deres samarbeidspartnere identifisert konkrete tiltak for å styrke kompetansen og attraktiviteten i Nordmøre-regionen. Disse tiltakene inkluderer:

1. Samling for næringsutviklere og utdanningstilbydere - en samling som involverer ulike aktører som næringsforeninger, kommunale næringsavdelinger, utdanningsinstitusjoner og andre relevante parter for å bedre forstå behovene i næringslivet og utdanningssystemets muligheter. Gjennomføringen av en slik møteplass har bekreftet signalene om økt samutvikling mellom de som tilbyr kompetanse og som har kompetansebehovet.
2. Omdømme- og rekrutteringsprosjekt - et økt samarbeid med næringsforeninger i nærliggende regioner for å styrke Nordmøre-regionens omdømme og tiltrekke seg både nåværende og fremtidige innbyggere og arbeidstakere.
3. Kommunikasjonsgrupper for bedrifter - opprettelse av kommunikasjonsgrupper for bedrifter som ønsker å forbedre sin kommunikasjonskompetanse, inkludert strategisk samarbeid med eksterne aktører.
4. Omdømmebygging gjennom attraktivitetsfaktorer - gjennomføring av undersøkelser for å identifisere regionens attraktivitetsfaktorer og styrke omdømmet gjennom synliggjøring.
5. Intern kommunikasjon av regionens fortrinn - bedre intern kommunikasjon om arbeidsmarked og muligheter i Nordmøre-regionen. Man må snakke godt om eget hjem hvis man skal overbevise de utenfor.
6. Etablere nettverk av topledere - etablering av et nettverk av topledere som har et sterkt samfunnsansvar og ønsker å bidra til regionens utvikling.

Disse tiltakene vil bidra til å bygge kompetanse, øke omdømmet og styrke samarbeidet i Nordmøre-regionen, og legge grunnlaget for en mer konkurransedyktig og attraktiv region for innbyggere og næringsliv.

## Tiltak for å beholde og tiltrekke seg kompetansearbeidsplasser

I dagens stadig skiftende og konkurransedyktige arbeidsmiljø er tilgangen på kompetanse og evnen til å beholde denne kompetansen av avgjørende betydning for en regions økonomiske vekst og bærekraft. Å tiltrekke seg, utvikle og beholde kompetansearbeidsplasser er en sentral strategi for samfunn og næringsliv. I denne konteksten blir det klart at å implementere målrettede tiltak for å fremme tilstrømning av ny kompetanse og samtidig sikre at den eksisterende kompetansen forblir i regionen, er kritisk. I arbeidet med å beholde og tiltrekke seg kompetansearbeidsplasser i regionen Nordmøre, har flere tiltak blitt implementert for å fremme denne målsetningen. De nevnte tiltakene er representative eksempler og ikke utfyllende.

1. Kom Trainee – regional traineeordning - hovedmålet med Kom Trainee er å tilføre regionen ny, ung, og spennende kompetanse. Siden oppstarten i 2006, har 67% av deltakerne i ordningen valgt å bosette seg og arbeide i regionen.
2. Campus Kristiansund Internship Program – er et internasjonalt bærekraftsinternship program for å tiltrekke seg kompetanse innen bærekraft fra ulike deler av verden på masternivå. Årets deltakerkull består av 10 personer fra 8 ulike nasjoner. Fylkeskommunen, Kristiansund Kommune, og tidligere Norsk Bærekraftssenter, er aktørene bak programmet, støttet av samfunnsengasjerte hovedsponsorer.
3. U37 Nordmøre er et nettverk for arbeidstakere under 37 år i privat og offentlig sektor på Nordmøre. Gjennom nettverket ønsker vi å synliggjøre den lokale kompetansen på Nordmøre og skape en engasjerende arena for unge arbeidstakere.
4. Arena - organisasjonen Arena har som mål å bidra til å skape økt bolyst for unge arbeidstakere og studenter i Kristiansund. Dette gjøres ved å arrangere ulike møteplasser for målgruppen gjennom året. Arena er en politisk og religiøst uavhengig organisasjon.
5. Økte forsøk i forståelsen av "Neste Generasjon Arbeidstakere" - på grunn av kontinuerlige endringer i arbeidslivet, er det behov for bedre forståelse av hvordan både arbeidstakere og arbeidsgivere kan tilpasse seg nye krav og forventninger.
6. Fleksibilitet og digitalisering - bedrifter utnytter i økende grad teknologiens muligheter for å tilby arbeidstakere større fleksibilitet når det gjelder arbeidssted. For å optimalisere dette, er det viktig at bedrifter er oppdatert på fjernarbeidsmetodikk. Prosjekter som EU-prosjektet DistanceLab bidrar til å bygge lokal kompetanse på dette området.
7. Næringshager, «co-working spaces» og Campus Kristiansund - etableringen av arbeidsplass-huber på Nordmøre, med tilknytning til utviklingsmiljø og Campus Kristiansund, har som mål å tiltrekke studenter og unge arbeidstakere og gi dem muligheten til å bygge nettverk og utforske mulighetene i regionen.



8. Synliggjøring av kompetansebehov - regionen arbeider med å tydeliggjøre sitt kunnskapsgrunnlag angående behovet for kompetanse, og dette er i tråd med målene i Fylkesstrategi for kompetanse 2024–2027.
9. Markedsføring av regionen - regionen har igangsatt markedsføringsinitiativer for å vise frem mulighetene som finnes her.

Disse tiltakene er nøkkelkomponenter i å opprettholde og forsterke kompetansearbeidsplassene i Nordmøre. Samtidig styrker nettverksbyggingen og kunnskapsdelingen blant unge arbeidstakere regionens attraktivitet som et sted å arbeide og bo. Effektene av disse tiltakene har økt tilstrømning av ny kompetanse, både nasjonalt og internasjonalt, og er tiltak som må videreutvikles.

## **Tiltak for å styrke samarbeidet mellom næringsliv, utdanningsinstitusjoner og offentlige aktører**

I dagens stadig mer konkurransedyktige og dynamiske arbeidsmiljø er samarbeidet mellom næringsliv, utdanningsinstitusjoner og offentlige aktører av avgjørende betydning. Det er nøkkelen til å fremme innovasjon, kunnskapsdeling og økonomisk vekst, spesielt i regioner som Nordmøre. Samkoordinering og samutvikling kreves for å styrke samarbeidet mellom disse aktørene og deres felles innsats for å møte utfordringer og muligheter.

For å skape et bærekraftig og konkurransedyktig arbeidsmiljø i Nordmøre-regionen, er det avgjørende å fremme samarbeidet mellom næringsliv, utdanningsinstitusjoner og offentlige aktører. Aktørene må samarbeide for å videreutvikle allerede eksisterende nettverk og møteplasser. Slike møteplasser gir en arena for nøkkelaktørene i regionen å samles, utveksle ideer, og diskutere felles utfordringer og muligheter. Næringsutviklere på Nordmøre er et nettverket har vist seg å være nyttig for å styrke samarbeidet mellom ulike aktører i regionen. En annen viktig faktor er synliggjøring og kommunikasjon av samarbeid mellom næringslivet og FoU-miljøet. Dette bidrar til å øke bevisstheten om eksisterende samarbeidsprosjekter og kan inspirere til nye samarbeid. Å dele suksesshistorier og resultater av samarbeid kan også bidra til å øke engasjementet blant potensielle deltakere. Dette er en felles innsats som krever engasjement fra alle næringsutviklere på Nordmøre, og det ønskede resultatet er økt samarbeid. Dette og lignende initiativ vil spille en sentral rolle i å styrke samarbeidet mellom næringsliv, utdanningsinstitusjoner og offentlige aktører, og fremme innovasjon og bærekraftig vekst i Nordmøre-regionen.

## 6 Veien videre

For å møte fremtidens utfordringer og sikre bærekraftig økonomisk vekst i Nordmøre-regionen, er det avgjørende at vi fokuserer på to overordnede stikkord: kunnskapsbygging og samarbeid. Disse to elementene utgjør hjørnesteinene i våre anbefalinger for det videre arbeidet.

Samarbeid om kompetanse er en kritisk faktor. Vi kan ikke forvente at kompetanseløftet skjer ved innsats fra enkelte bedrifter eller organisasjoner alene. Nordmøre-regionen er kjennetegnet av mange små bedrifter med begrensede ressurser. Derfor må vi i større grad samarbeide på tvers av sektorer og bransjer for å sikre at vi har den nødvendige kompetansen tilgjengelig.

En koordinert tilnærming er nøkkelen. For å forstå næringslivets behov og utdanningsinstitusjonenes muligheter, må samspillet mellom disse aktørene styrkes. Dette kan oppnås gjennom strategisk samarbeid og koordinering. En tydelig og målrettet plan for samarbeid mellom næringslivet og utdanningsinstitusjoner kan bidra til å identifisere behov, ressurser og muligheter på en mer effektiv måte.

Vi må også erkjenne viktigheten av å starte tidlig når det gjelder kompetanseutvikling. Den neste generasjonen må være kjent med mulighetene som næringslivet i vår region kan tilby. Dette kan allerede i dag delvis oppnås gjennom samarbeid med organisasjoner som Ungt Entreprenørskap, Newton-rom-konseptet, First Lego League, og gjennom bedriftsbesøk. Men for å maksimere verdien av slike møteplasser og metoder, må vi koordinere disse initiativene bedre. En overordnet plan for samarbeid mellom utdanning og næringsliv kan være nøkkelen. Eksempler som Vekst i Hareid har utviklet en slik plan som inkluderer bedrifter, skoler, Ungt Entreprenørskap og Næringsforum, som kan fungere som en inspirasjon.

Sammensatt gir disse anbefalingene en solid vei fremover for å styrke kompetansen og samarbeidet i Nordmøre-regionen. Gjennom en koordinert innsats, tidlig involvering av den kommende generasjonen og en felles forståelse av næringslivets behov, kan vi legge grunnlaget for en bærekraftig fremtid i vår region.

## Konkrete tiltak KNN kan følge opp sammen med sine samarbeidspartnere

For å fremme kompetanseutvikling og øke attraktiviteten i Nordmøre-regionen, har KNN og deres samarbeidspartnere identifisert en rekke konkrete tiltak som vil bli satt i gang:

1. Samling for næringsutviklere og utdanningstilbydere - det har blitt arrangert en samling som involverer næringsforeninger, næringsavdelinger i kommunene, fylkeskommunen, Vindel, Innveno, Suns, Fagskolen, videregående skoler og høyskoler. Målet med denne samlingen er å sikre at næringslivet får den nødvendige kompetansen de trenger. Gjennom samarbeid og dialog kan behovene identifiseres og tiltak utvikles for å møte dem.
2. Omdømme- og rekrutteringsprosjekt - dette er et samarbeidsprosjekt med næringsforeningene i Molde, Ålesund og Kristiansund. Prosjektet har som mål å definere hvilke områder som er viktige for å gjøre regionen attraktiv for både nåværende og fremtidige innbyggere og arbeidstakere. Gjennom felles innsats vil omdømmet til regionen styrkes.
3. Kommunikasjonsgrupper for bedrifter - det vil bli opprettet kommunikasjonsgrupper med deltakere fra bedrifter som ønsker å styrke sin kommunikasjonskompetanse. Dette inkluderer å finne strategiske samarbeidspartnere, som for eksempel Trigger Academy, som kan hjelpe bedriftene med å utvikle en helhetlig kommunikasjonsstrategi for regionen. Effektiv kommunikasjon er avgjørende for å bygge omdømme og tiltrekke seg kompetanse.
4. Omdømmebygging gjennom attraktivitetsfaktorer - det vil bli gjennomført undersøkelser for å kartlegge hvilke faktorer som gjør Nordmøre-regionen attraktiv for sine innbyggere. Dette inkluderer å identifisere nærværsfaktorer og å utforske hvorfor folk velger å bo i regionen. Resultatene av slike undersøkelser vil bidra til å utvikle tiltak som styrker regionens omdømme.
5. Intern kommunikasjon av regionens fortrinn - det vil bli lagt vekt på å kommunisere tydeligere om regionens fortrinn internt i fylket. Dette er viktig for å øke bevisstheten om arbeidsmarkedet og mulighetene som finnes i Nordmøre-regionen. Bedre intern kommunikasjon kan også oppmuntre til økt mobilitet og flytting internt i fylket.
6. Etablere nettverk av toppledere - det vil bli etablert et nettverk av toppledere i regionen som deler et sterkt samfunnsansvar og ønsker å bidra til utviklingen av Nordmørsregionen. Dette nettverket vil kunne fungere som pådrivere for positive endringer og samarbeidsinitiativer som styrker regionen.

Disse konkrete tiltakene vil bidra til å bygge kompetanse, øke omdømmet og styrke samarbeidet i Nordmøre-regionen, og dermed legge grunnlaget for en mer konkurransedyktig og attraktiv region for innbyggere og næringsliv.

