



Fotograf: Alf Oxem

KARTLEGGING AV KOMPETANSEBEHOVET I PRIVAT NÆRINGLIV I VESTERÅLEN

Utført på oppdrag fra Vesterålen regionråd



Bodø 16.oktober 2017

Berit A. Laastad, partner/daglig leder

Carina Hepsøe, Senior Rådgiver

Essensi AS



Innhold

Sammendrag	3
1. Innledning.....	5
1.1 Bakgrunnen for undersøkelsen.....	5
1.2 Målet med undersøkelsen	5
1.3 Noen definisjoner.....	5
2. Data, Metode og avgrensning	6
2.1 Kort om gjennomføring av undersøkelsen	6
Elektronisk spørreundersøkelse	6
Dybdeintervjuer pr telefon.....	6
2.2 Undersøkelsens representativitet	7
Næringsprofil og betydningen av bedriftsstørrelse	7
3. Hovedresultater fra elektronisk undersøkelse.....	8
3.1 Hvem er de som har svart?	8
3.2 Udekket kompetansebehov.....	11
3.3 Strategier for å dekke kompetansebehov	13
3.4 Kompetansebehov per yrkesgruppe, utdanningsnivå og ferdigheter generelt	17
3.5 Regionale kompetansetilbud – hva har man behov for?.....	25
3.6 Lærlingekompetanse.....	33
3.6 Bedriftenes fremtidsvurdering - antall ansatte og omsetning:	37
4. Hovedresultater fra dybdeintervjuene	39
4.1 Oversikt over bedrifter/aktører som er intervjuet	39
4.2 Meningsfortettinger omkring sentrale spørsmålstillinger.....	40
5. Konklusjoner og anbefaling for videre arbeid.....	50
5.1 Hovedfunn fra kartleggingen	50
5.2 Forslag til forbedringsområdet/tiltak	53
5.3 Hvordan arbeide videre – fra «ord til handling»?	54
Vedlegg 1	55
Behov relatert til utdanningsnivå ift. bedriftsstørrelse og bransje	55

Sammendrag

Vesterålen regionråd har en samarbeidsavtale med Nord Universitet og Universitetet i Tromsø. I samarbeidsmøter har det vært diskutert ulike utdanningstilbud som kan tilbys i regionen og hvilke behov privat og offentlig arbeidsliv har for kompetanseheving. Som et ledd i denne prosessen ønsker Vesterålen regionråd å kartlegge eksisterende og fremtidig kompetansebehov hos næringslivet i Vesterålen. Essensi AS har bistått med dette, og denne rapporten presenterer resultatene av dette arbeidet som er utført i perioden juni-september 2017. Vi har samlet inn data fra et bredt utvalg av bedrifter i regionen ved hjelp av elektronisk spørreskjema som er besvart av 197 bedrifter av ulike størrelse fra ulike bransjer og kommuner, hvilket tilsvarer en svarprosent på 27 %. Den elektroniske undersøkelsen er fulgt opp med dybdeintervjuer av 28 bedrifter og sentrale aktører i regionen.

Undersøkelsen omfatter følgende sentrale spørsmålstillinger:

- Hva er **kompetansebehov** i bedriften i dag og kommende tre til fem år?
- Hvilke **strategier** er aktuelle for å dekke bedriftens behov for kompetanse?
- Relevante **samarbeidsformer** mellom næringsliv og lærestedene for å styrke bedriftenes kompetanse?
- Hvilke konkrete **kompetanseutviklingstilbud** ønskes etablert i regionen de nærmeste tre år? Og hvem bør være faglig tilbyder av disse kompetansetilbudene?
- Hvordan lykkes med kompetanseheving i Vesterålen som region?
- **Lærlingekompetanse** og lærlingeordningen generelt - forbedringstiltak?

Spørreskjema omfattet en rekke delspørsmål, med angitt 4 - delt skala fra «i stor grad/i noen grad/i liten grad/ikke i det hele tatt), eventuelt åpne svaralternativ. Telefonintervjuene er konsentrert omkring hovedproblemstillingene. Hovedfunn fra kartleggingen sammenfattet nedenfor:

- 52 % av de 197 respondentene i den elektroniske undersøkelsen mener «i stor eller i noen grad» å ha et udekket kompetansebehov. Av disse bedriftene svarer 86 % at de fortrinnsvis ønsker å dekke behovet ved å heve kompetansen hos dagens ansatte. De ønsker primært å gjøre dette ved å tilby kurs og opplæring internt i bedriften.
- På spørsmål om hva som skal til for at bedriftene skal tilrettelegge for formell kompetanseheving for ansatte, svarer 85 % at det er viktig at tilbudene er relevante ift. bedriftens behov. At tilbudene er fleksible mht. tid og sted er også av sentral betydning. Etterutdanning som kan gjennomføres ved siden av jobb, med en fleksibel modul- og samlingsbasert struktur, er et fremtredende ønskemål fra bedriftene. Hvem som er tilbydere av tilbudene fremstår å være av underordnet betydning, likeså om tilbudene gir studiepoeng. Bedriftene er i all vesentlighet opptatt av den praktiske kompetansen de ansatte tilegner seg, dog er de tydelige på at det er viktig å fremsnakke formalkompetanse for å heve kompetansenivået generelt og slik sett øke regionens attraktivitet.
- Undersøkelsen viser at større bedrifter synes å ha andre kompetansebehov enn små og mellomstore bedrifter. Spesielt er behovet for høyt utdannet arbeidskraft større blant de store bedriftene enn hos de små. Kompetansebehovene er videre i større grad sentrert rundt behovsorienterte lokalt tilgjengelige/tilpassede studieopplegg for ansatte i de mindre bedriftene enn hos de større

bedriftene. Kvalitet og tilgjengelighet for yrkesfaglige programmer, både yrkesfaglige VGS tilbud og yrkesfaglige tilbud på fagskoler, er av sentral betydning for bedrifter i alle størrelser.

- Både samarbeid omkring innhold i de ulike studiene, og studenter med praksisplass i bedrifter fremstår som attraktive samarbeidsformer for å styrke kompetansen i regionen. Større bedrifter ønsker også gode trainee-programmer implementert. Det pekes på som avgjørende at man samarbeider om et velfungerende lokalt koordinerende ledd for de ulike kompetansehevende tiltak. Og at dette må håndteres av noen som kjenner behovene i det lokale næringslivet godt og som bør få tildelt en «vertskapsrolle».
- Halvparten av respondentene svarer at de «i stor eller i noen grad» anser de eksisterende tilbudene innen kompetanseutvikling som tilbys i Vesterålen i dag, for å være dekkende for de behov deres bedrift har de kommende tre år. Spørsmålet blir da, hvilke kompetansetilbudet ønsker den andre halvparten seg? Bedriftene har mange konkrete forslag som presenteres nærmere i denne kartleggingen. Yrkesfaglige programmer og et solid tilbud innen VGS fremstår som særlig relevant for mange bedrifter.
- Respondentene har mange innspill til hva som er viktig for å lykkes med å heve formalkompetansen i Vesterålen som helhet, følgende elementer utpeker seg:
 - Omdømmebygging – gjøre regionen attraktiv slik at man når attraktive kandidater
 - Motivasjon og holdningsskapende arbeid ift. hvorfor formalkompetanse er viktig for regionen
 - Gode samarbeidsarenaer mellom de ulike bransjene i næringslivet og lærestedene.
 - Gode etterutdanningstilbud og «jobb for to» tankegang, hvor lokale godt tilrettelagte studietilbud spiller en nøkkelrolle.
 - Et solid VGS tilbud innen yrkesrettede fag som støtter opp under sentrale bransjer i regionen.
- 37 % av alle bedriftene som har svart på spørreskjemaet er pr dags dato godkjente lærebedrifter. Bedriftene er stort sett fornøyd med lærlingens kompetanse når de starter sin læretid. Individuelle faktorer som selvstendighet og gjennomføringsevne fremheves som sentrale forbedringsområder, og det er et tydelig ønske om at lærlingenes praktiske ferdigheter er sterkere når de starter sin læretid. Mer spesialiserte læreplaner første skoleår på VGS og tidligere spesialisering, pekes på som forbedringstiltak for å heve de praktiske ferdigheter.

Et ønsket effektmål av denne kartleggingen er å bidra til en positiv utvikling i Vesterålen som region, hvor kompetanse blir en styrke for lokal utvikling vha. etablering av utdanningstilbud som understøtter både det offentlige og private arbeidslivet i regionen. I et videre arbeid med behovstilpassede kompetansetiltak for næringslivet vil godt samarbeid være et viktig bidra for å oppnå dette.

1. Innledning

1.1 Bakgrunnen for undersøkelsen

Vesterålen Regionråd inngikk 1.mars 2016 en samarbeidsavtale med Nord Universitet og Universitetet i Tromsø. I samarbeidsmøter har det vært diskutert ulike utdanningstilbud som kan tilbys i regionen og hvilke behov privat og offentlig arbeidsliv har for kompetanseheving.

Vesterålen regionråd besluttet i den forbindelse at de ønsket å gjennomføre en kartlegging av eksisterende og fremtidig kompetansebehovet i privat næringsliv i Vesterålen. Hvor informasjonen fra kartleggingen skal benyttes ifm. tilrettelegging og etablering av flere relevante kompetansetilbud i Vesterålen utfra behov hos lokalt næringsliv, basert på et samarbeid med bl.a. Universitetet i Tromsø og Nord Universitet.

Basert på anskaffelsesprosess, ble Essensi AS valgt som samarbeidspart for å utføre denne kartleggingen.

1.2 Målet med undersøkelsen

Målet for kartleggingen av kompetansebehov hos lokalt næringsliv i Vesterålen er å danne grunnlag for planlegging av studietilbud og kompetansehevende tiltak. Kartleggingen skal blant annet brukes i videre kontakt med universitetene for å avklare hvilke tilbud disse kan gi av desentraliserte utdanningstilbud og andre former for kompetanseheving i samarbeid med offentlig sektor og lokalt næringsliv.

Hovedmålet etter endt kompetansekartlegging er å sikre etablering av flere relevante og tilgjengelige kompetansetilbud i Vesterålen ut fra behov hos lokalt næringsliv, basert på et samarbeid med Universitetet i Tromsø og Nord Universitet i Bodø.

Et ønsket effektmål på sikt er å bidra til å skape en positiv utvikling i Vesterålen som region, hvor kompetanse blir en styrke for lokal utvikling via etablering av desentraliserte utdanningstilbud som understøtter både det offentlige og private arbeidslivet i regionen.

1.3 Noen definisjoner

Kompetanse defineres her som både kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger.

Formell kompetanseheving inkluderer her kursing og utdanning som gir studiepoeng eller formell kompetanse innenfor det ordinære utdanningssystemet, dvs. i dette tilfellet fra fagbrev til høyere gradsstudier.

2. Data, Metode og avgrensning

2.1 Kort om gjennomføring av undersøkelsen

Kartleggingen er gjennomført ved innsamling av primærdata fra et bredt utvalg av bedrifter i regionen. Dette er gjort ved hjelp av elektronisk spørreundersøkelse, fulgt opp av dybdeintervjuer med et utvalg bedrifter og sentrale aktører i regionen.

Elektronisk spørreundersøkelse

Spørreskjemaet som ble benyttet i datainnsamlingen ble utviklet av Essensi i tett samarbeid med oppdragsgiver, RKK Vesterålen og representanter fra begge universitetene. Datainnsamling ble gjennomført ved hjelp av en elektronisk kartlegging og ble adressert til daglig leder/personalleder.

Spørreskjemaet ble sendt til et bredt utvalg av bedrifter i Vesterålen som region. Utvalget baserer seg på medlemslister samlet inn fra de ulike nærings- og handelstandsforeninger i regionen, supplerende bransjespesifikke lister fra Vesterålen regionråd, samt lister fra proff.no. Tilsammen 736 bedrifter fikk tilsendt spørreskjemaet. Undersøkelsen løp i perioden 24. august - 21. september 2017. Det ble sendt ut fem påminnelser. Vi endte med totalt 307 besvarelser. En del av besvarelsene var for ufullstendige til å være med i analysen. Etter filtrering stod vi igjen med 197 bedrifter med fullstendige besvarelser, som utgjør en svarandel på 27 %.

Dybdeintervjuer pr telefon

I perioden 25 september 2017 – 6 oktober 2017 ble 28 dybdeintervjuer gjennomført pr telefon med et utvalg bedrifter og sentrale aktører som representerte ulike bransjer i Vesterålen. Utvalget for dybdeintervjuene ble trukket og avstemt i samarbeid mellom Essensi og Vesterålen regionråd. Bedriftene som ble intervjuet representerer et bredt utvalg fra ulike bransjer, hvor daglig ledere eller personer med god kjennskap til bedriftenes kompetansebehov ble intervjuet. Respondentene har bidratt med egen kunnskap og erfaringer, og ingen har bedt om å anonymiseres. Alle fikk i forkant eget skriv fra Vesterålen regionråd hvor de ble informerte om formålet med undersøkelsen og hvordan det innsamlede materialet ville behandles. Henvendelser vedrørende avtale om intervju ble gjort pr telefon og mail. Intervjuene hadde en varighet på omkring 30 minutter.

I forkant av intervjuene gjorde vi en grovanalyse av innsamlede data fra den elektroniske kartleggingen, som grunnlag for utarbeidelse av en intervjuguide med spissede spørsmålstillinger. Intervjuguiden ble strukturert omkring noen hovedkategorier med tilhørende hjelpespørsmål underveis. De siste intervjuene forløp seg noe annerledes enn de første, med et målbevisst forhold til hvilke områder det var behov for å komplettere svar på.

Gjennom dybdeintervjuene fikk vi kvalitetssikret resultater fra den elektroniske kartleggingen, samt fikk nyttig tilleggsinformasjon om bedriftenes egne behov og synspunkter på hvordan man kan sikre et fremtidig godt og relevant kompetansetilbud i Vesterålen. Målet med intervjuene har vært å få utdypende forslag til forbedringsområder, tiltak og veivalg.

Etter å ha gjennomført intervjuene er notater strukturer basert på meningsfortettinger, hvor utsagn er komprimert i form av små avsnitt og knyttet opp mot sentrale tema og kategorier. Kategoriene tar utgangspunkt i intervjuguiden og de sentrale spørsmålene som man ønsker besvart og som ligger til grunn for intervjuene.

2.2 Undersøkelsens representativitet

Næringsprofil og betydningen av bedriftsstørrelse

Ved fortolkning av resultatene i denne undersøkelsen bør man være klar over at noen bransjer er sterkere representert enn andre når det gjelder svar, samt at det er relativt store variasjoner i bedriftsstørrelse innen de ulike bransjer som er representert. Det er viktig at resultatene tolkes ut fra utvalgets sammensetning. Utvalget baserer seg i hovedsak på tilgjengelige medlemslister fra kommunenes handelsstands- og næringsforeninger, supplert med annen tilgjengelig kontaktinformasjon for å skape bredde i utvalget med tanke på bransjetilhørighet, geografi og bedriftsstørrelse i antall ansatte og omsetning.

Vi har ikke oversikt over bruttoutvalget pr bransje og kan derfor ikke si noe om representativitet. Kartleggingen gir først og fremst en oversikt over, og gode indikasjoner på, kompetansebehovene til bedriftene som har svart. Det er en viss usikkerhet knyttet til om de bedriftenes som har svart gjenspeiler det samlede kompetansebehovet i hele private sektor i regionen. Det er også variasjon med tanke på antall svar ift. geografisk lokalisering. All analyse er gjort i et regionsperspektiv.

Et flertall av respondenter i den elektroniske undersøkelsen kommer fra små og mellomstore bedrifter. Blant bedriftene som har svart er det 49 % bedrifter med færre enn 4 ansatte, altså nær halvparten. Tar vi også med bedrifter med opptil 10 ansatte utgjør disse tilsammen omkring tre fjerdedeler av svarene. Bedrifter med mer enn 20 ansatte utgjør 20 % av antall svar, mens de står for en stor andel av den totale sysselsettingen. Dybdeintervjuene gir god tilleggsinformasjon fra større bedrifter fordelt på ulike bransjer i regionen.

I denne kartleggingen av bedriftenes kompetansebehov presenteres tallene uvektet uavhengig av bedriftsstørrelse. En bedrift er dermed et svar. Når en bedrift oppgir at de har et udekket kompetansebehov og at de vil løse dette ved nyansettelser, er omfanget av eventuelle nyansatte ikke kartlagt. Tallene kan derfor ikke benyttes som et instrument for å tallfeste fremtidige yrkes- og utdanningsbehov, men snarere gi et grovt bilde av bedriftenes behov. Det er heller ikke nødvendigvis samsvar mellom bedriftens størrelse og omfanget av behovet for ansatte med ulik kompetanse. I det hele tatt er undersøkelsen mer egnet til å fange opp tendenser og typer av behov enn å kvantifisere behovet for ulik kompetanse.

3. Hovedresultater fra elektronisk undersøkelse

Et elektronisk spørreskjema ble sendt ut til 736 bedrifter adressert til daglig leder eller liknende. Vi fikk inn 197 fullstendige besvarelser, hvilket tilsvarer en svarprosent på 27 %.

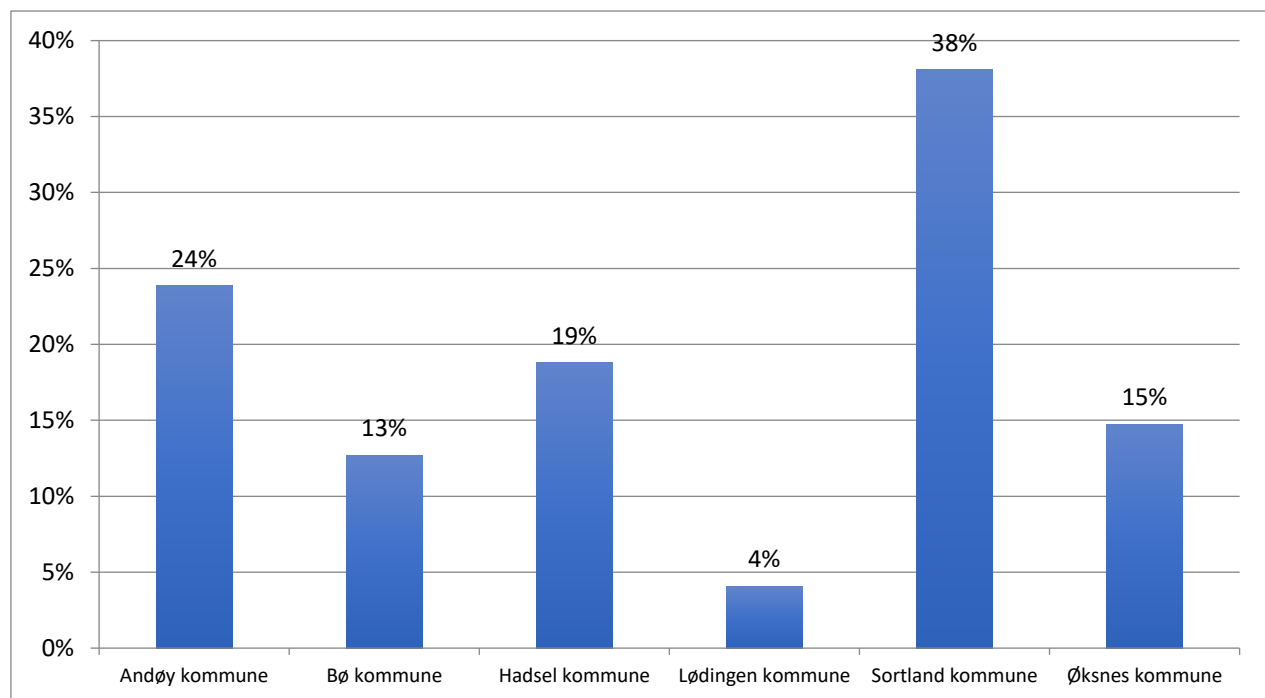
Spørreskjemaet ble bygget opp slik at ikke alle respondentene fikk alle spørsmål. Hvilke spørsmål som ble stilt var avhengig av hvilke kompetansebehov respondentene svarte at de hadde underveis i spørreskjemaet.

I fortsettelsen følger en grafisk fremstilling av hovedresultatene fra undersøkelsen:

3.1 Hvem er de som har svart?

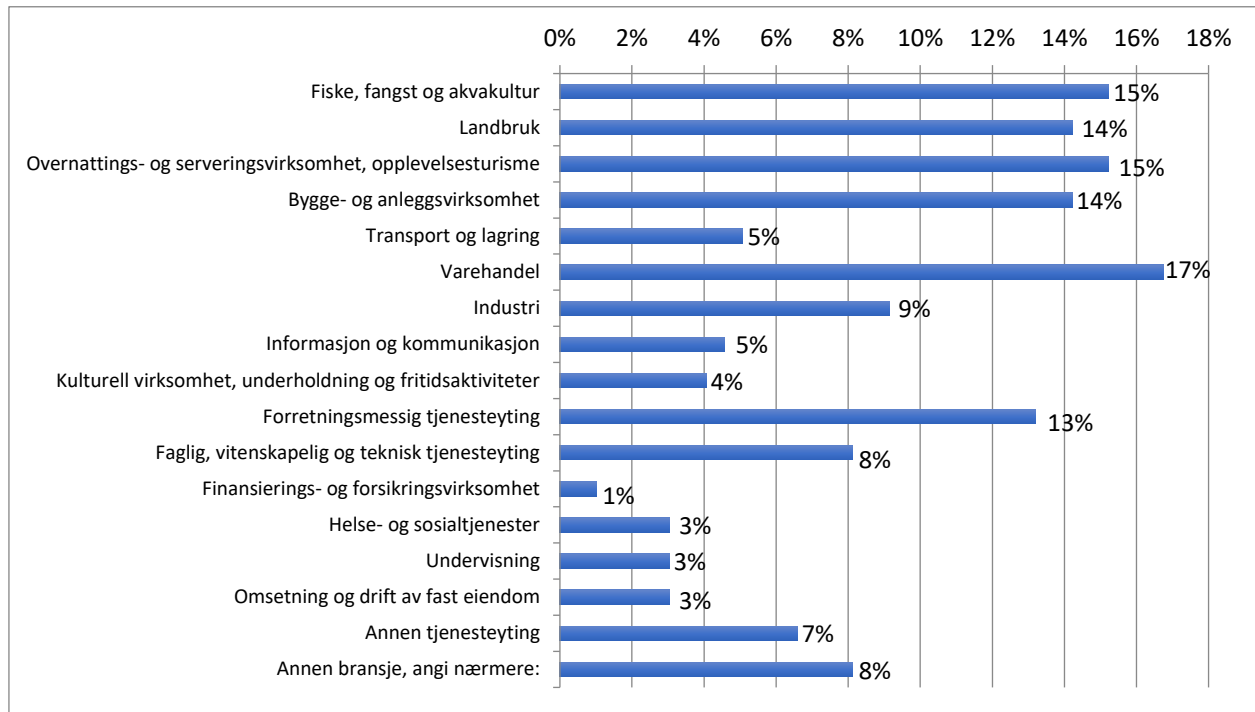
«I hvilken kommune er bedriften lokalisert?»

Totalt antall svar: 197. Her kunne respondentene velge flere alternativer.



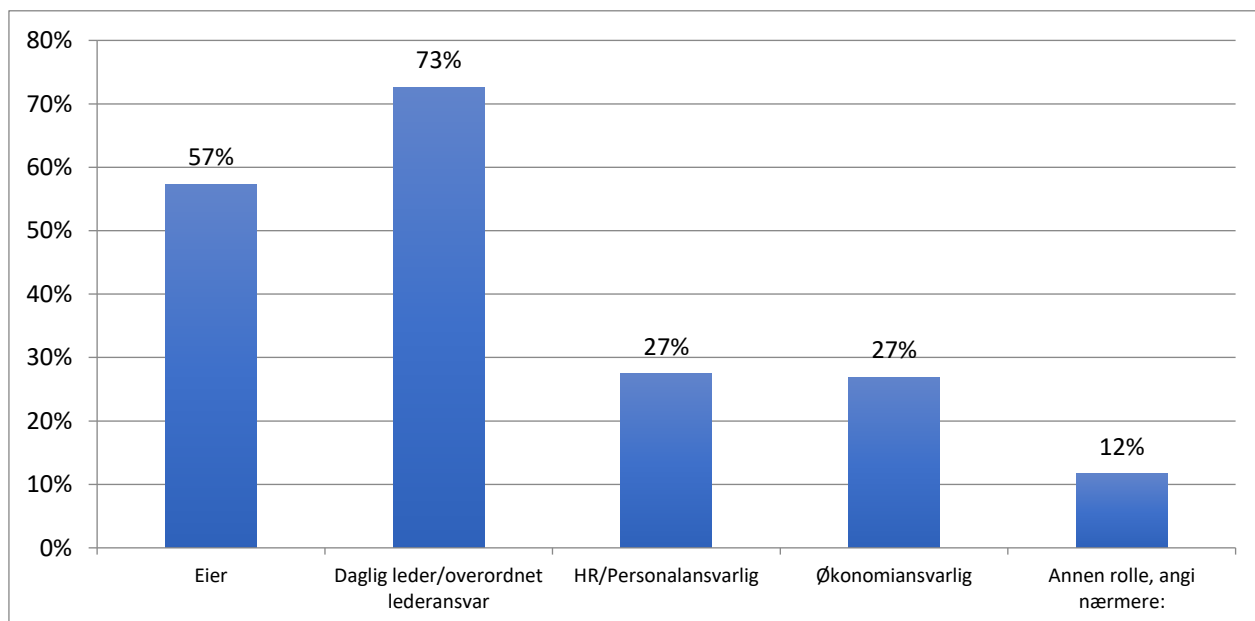
«Hvilken bransje representerer bedriften?»

Totalt antall svar: 197. Her kunne respondentene velge flere alternativer.



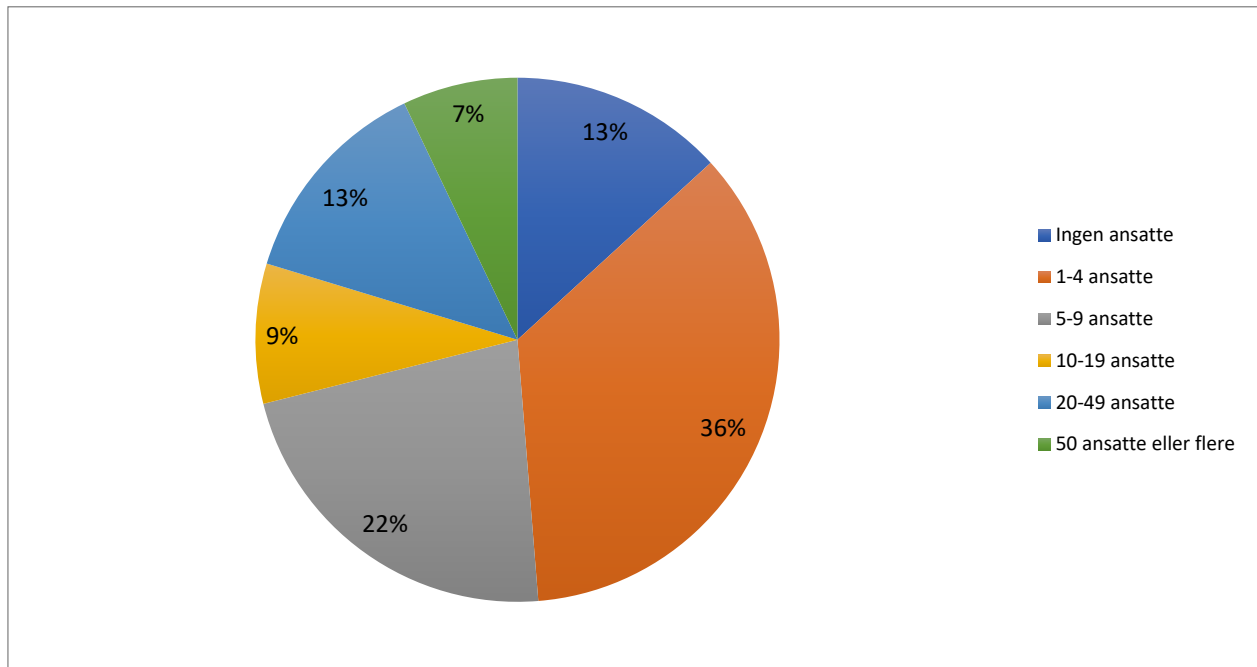
«Hva er din rolle i bedriften?»

Totalt antall svar: 197. Her kunne respondentene velge flere alternativer.



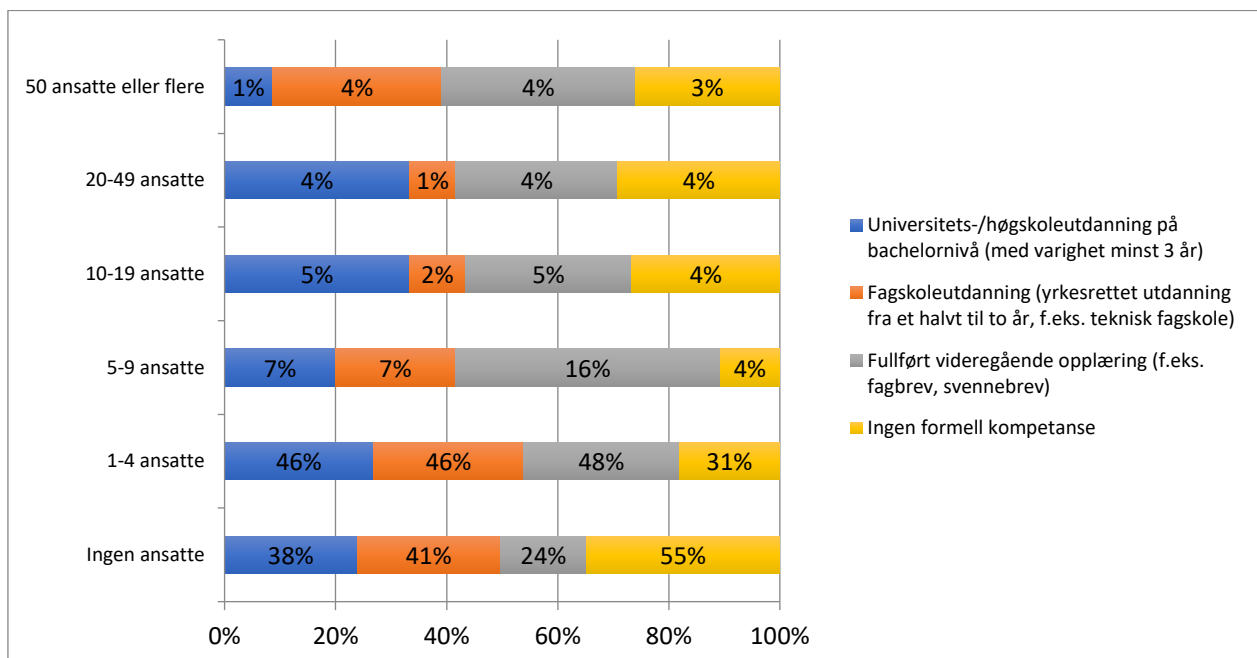
«Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?»

Totalt antall svar: 197



«Hvor mange av de ansatte i bedriften har følgende kompetanseprofil?»

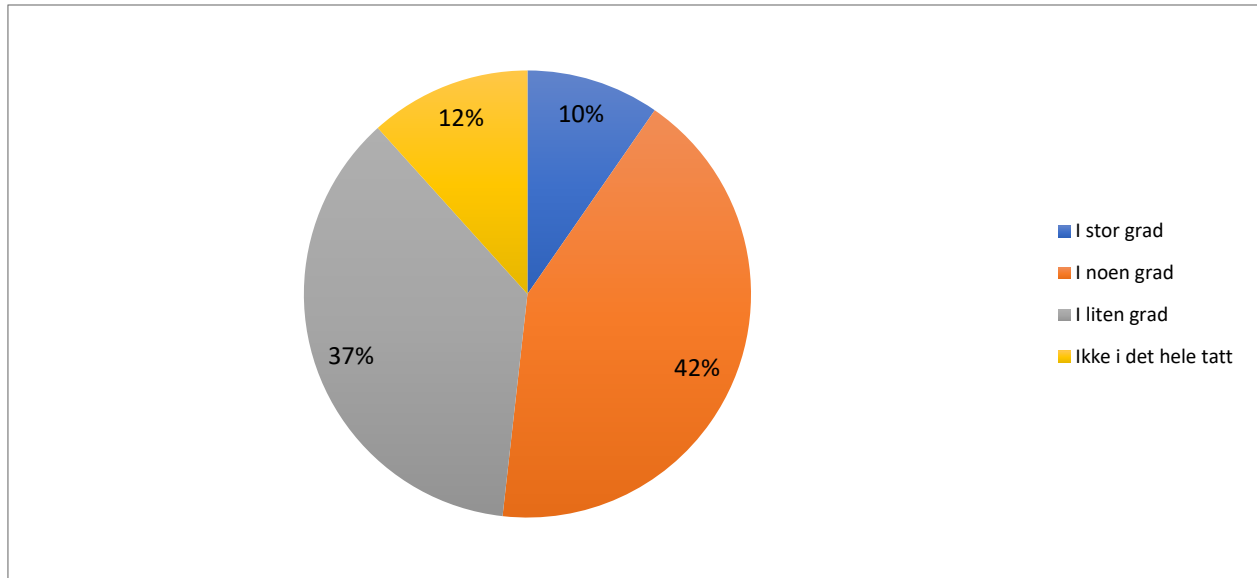
Totalt antall svar: 197. Svar pr bedriftsstørrelse.



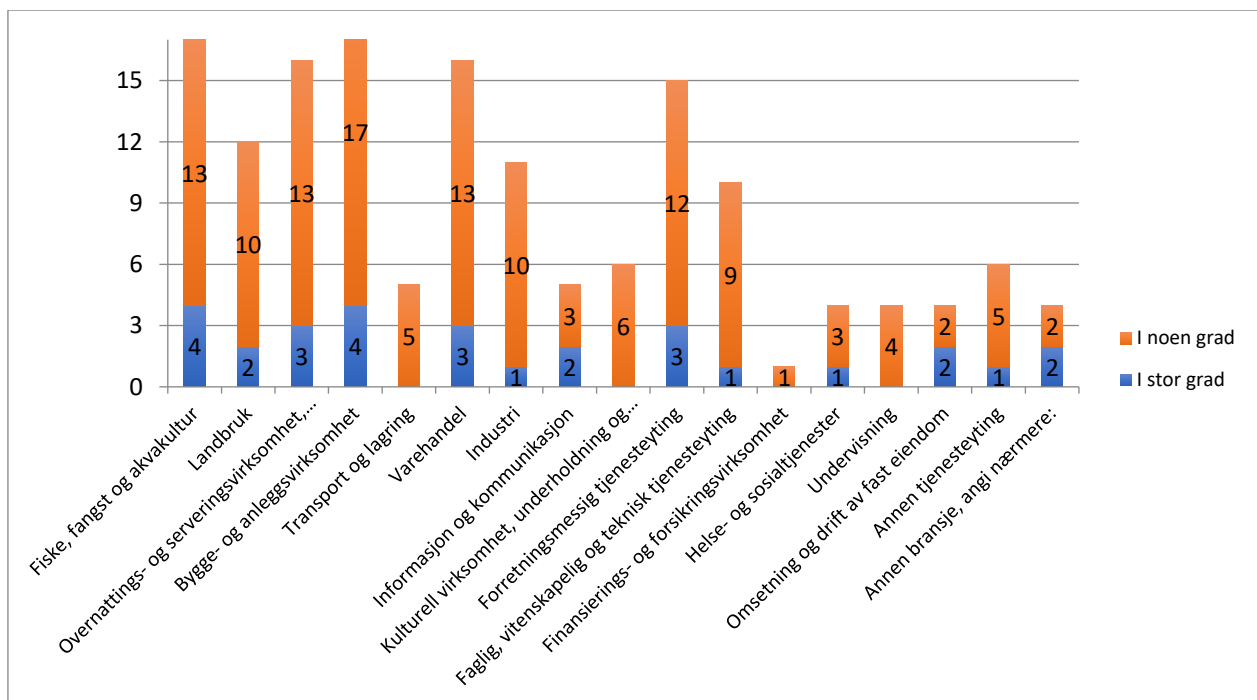
3.2 Udekket kompetansebehov

«I hvilken grad har bedriften i dag et udekket kompetansebehov?»

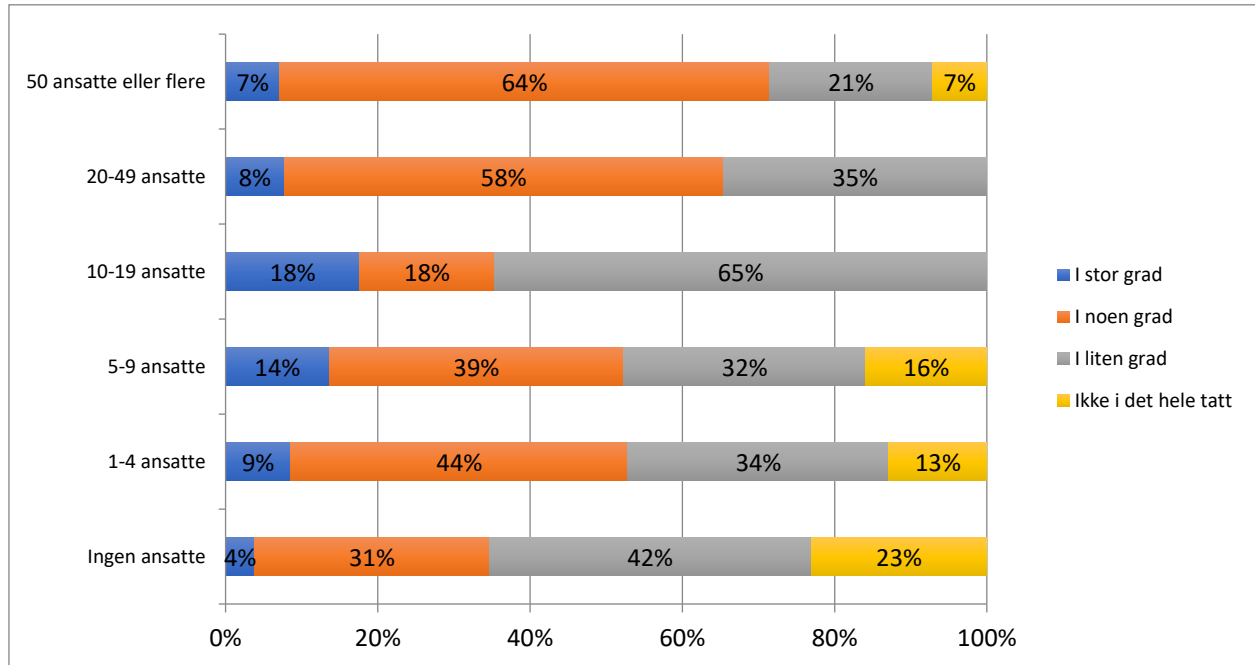
Totalt antall svar: 197



«I hvilken grad har bedriften i dag et udekket kompetansebehov» krysskoblet med «Hvilken bransje representerer bedriften?». Antall bedrifter pr bransje som har svart at de «i stor eller i noen grad» har et udekket kompetansebehov.

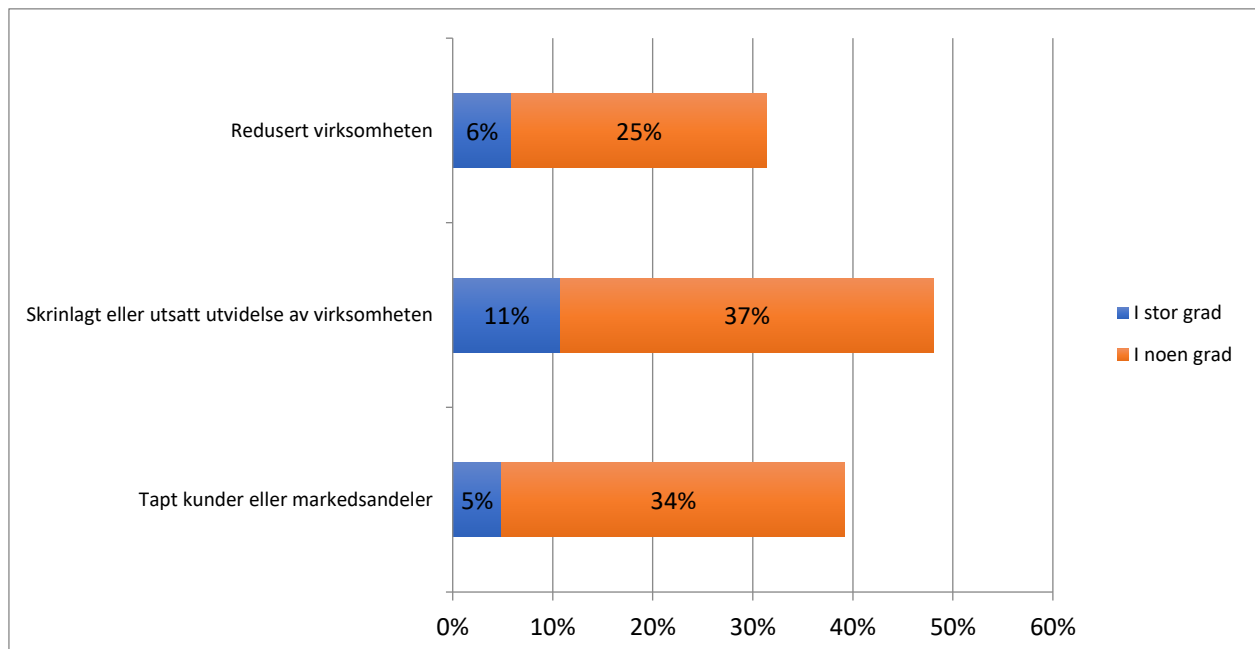


«I hvilken grad har bedriften i dag et udekket kompetansebehov» krysskoblet med «Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?» Udekket kompetansebehov ift. bedriftsstørrelse (antall ansatte).



«I hvilken grad har mangel på kompetanse ført til at bedriften har:»

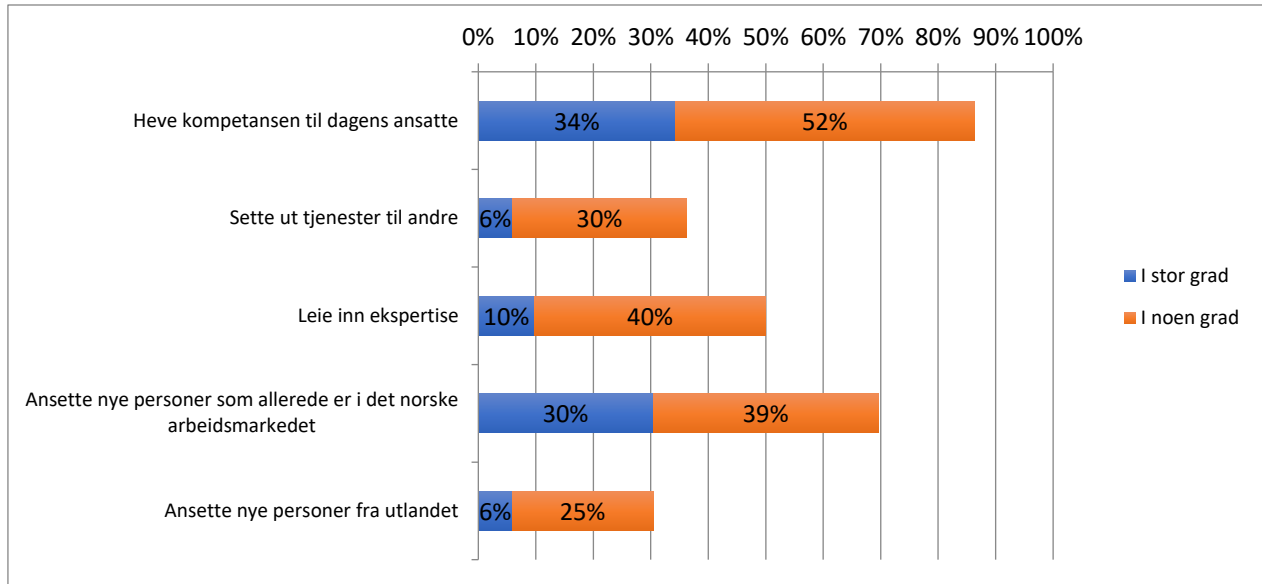
Totalt antall svar: 102. Bedrifter som svarte at de «i stor eller i noen grad» har et udekket kompetansebehov.



3.3 Strategier for å dekke kompetansebehov

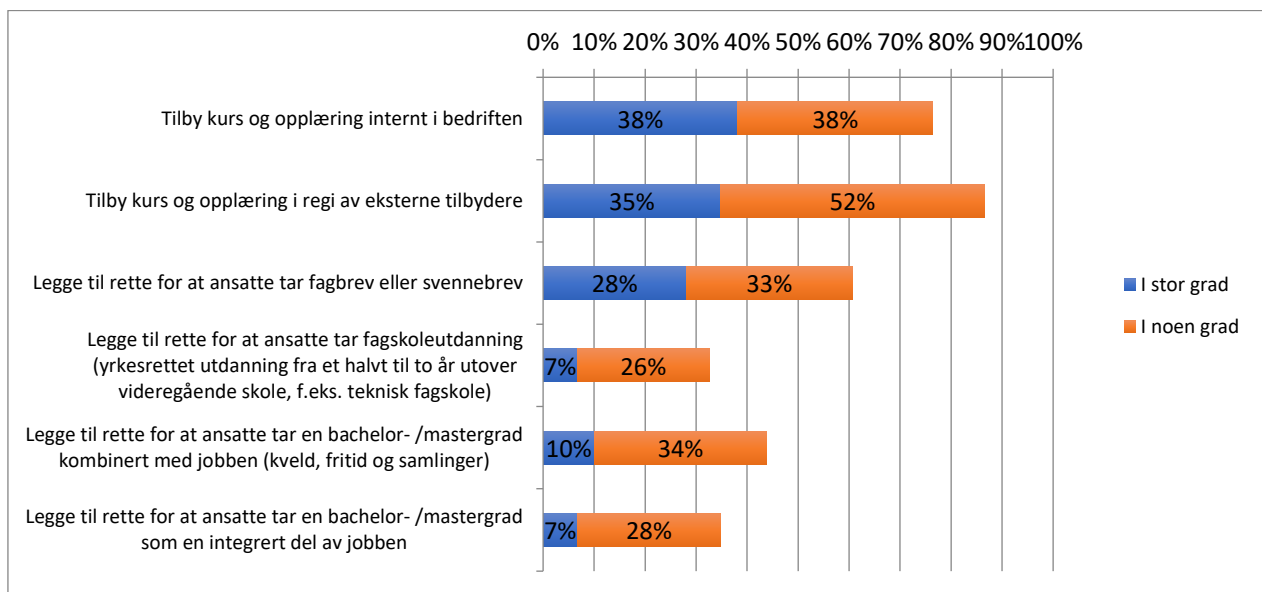
«I hvilken grad er det aktuelt for bedriften å dekke behovet for kompetanse gjennom å:»

Totalt antall svar: 102. Bedrifter som svarte at de «i stor eller i noen grad» har et udekket kompetansebehov.



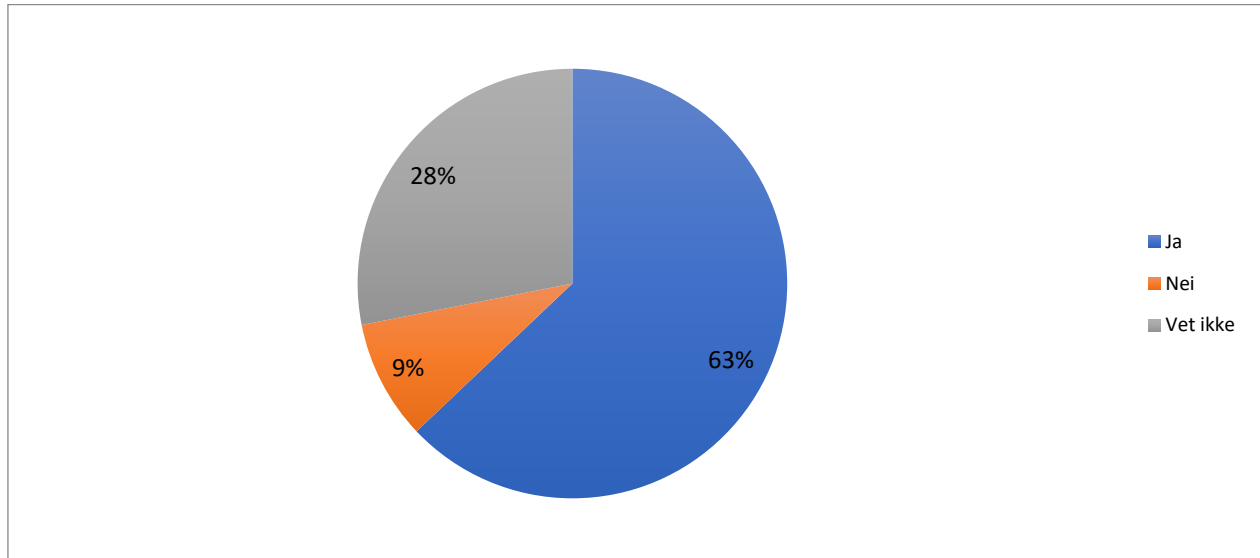
«I hvilken grad er det aktuelt for bedriften å heve kompetansen blant de ansatte gjennom å:»

Totalt antall svar: 89. Bedrifter som svarte at det «i stor eller i noen grad» var aktuelt å heve kompetansen til dagens ansatte.



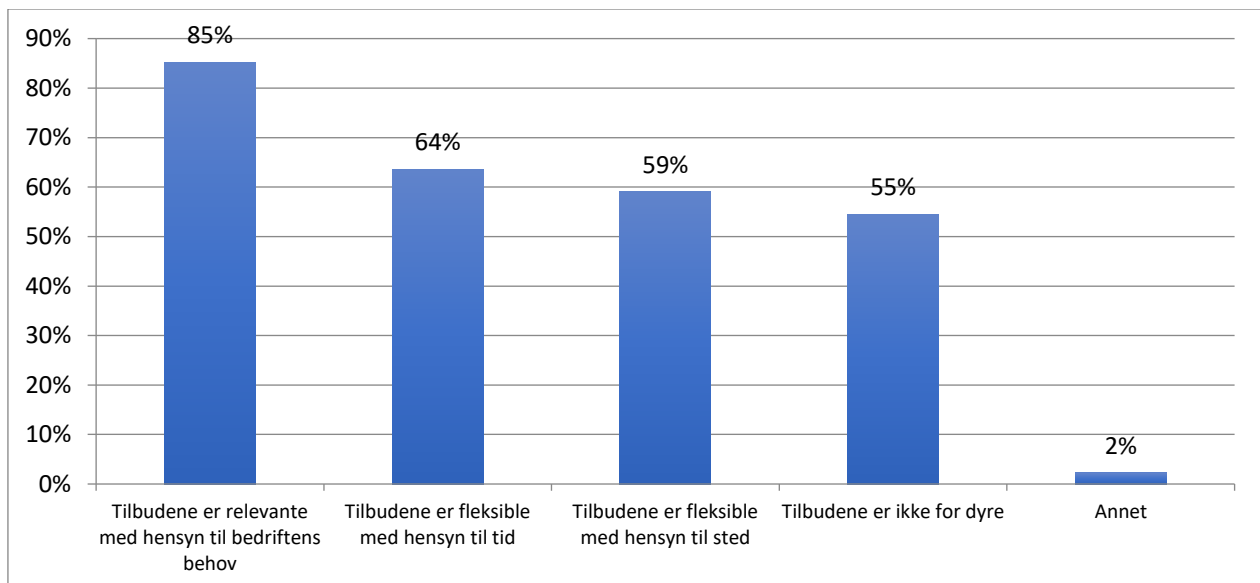
«Vil muligheten for nettbasert utdanning øke sannsynligheten for at bedriften legger til rette for formell kompetanseheving* for ansatte?»

Totalt antall svar: 89. *Med formell kompetanseheving mener vi her kursing og utdanning som gir studiepoeng eller formell kompetanse innenfor det ordinære utdanningssystemet, dvs. i dette tilfellet fra fagbrev til mastergrad.



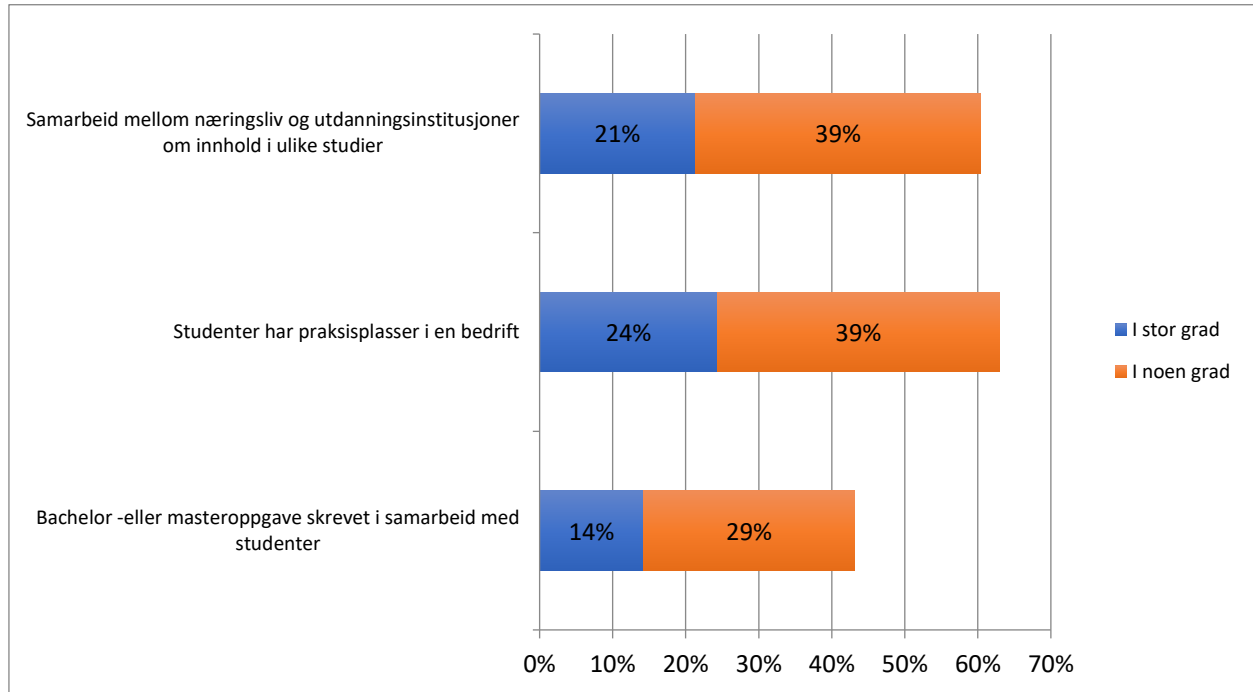
«Hva skal til for at bedriften legger til rette for formell kompetanseheving* for ansatte?»

Totalt antall svar: 88. Bedrifter som svarte at det «i stor eller i noen grad» var aktuelt å heve kompetansen til dagens ansatte. Her kunne respondentene velge flere alternativer. * Med formell kompetanseheving mener vi her kursing og utdanning som gir studiepoeng eller formell kompetanse innenfor det ordinære utdanningssystemet, dvs. i dette tilfellet fra fagbrev til mastergrad.

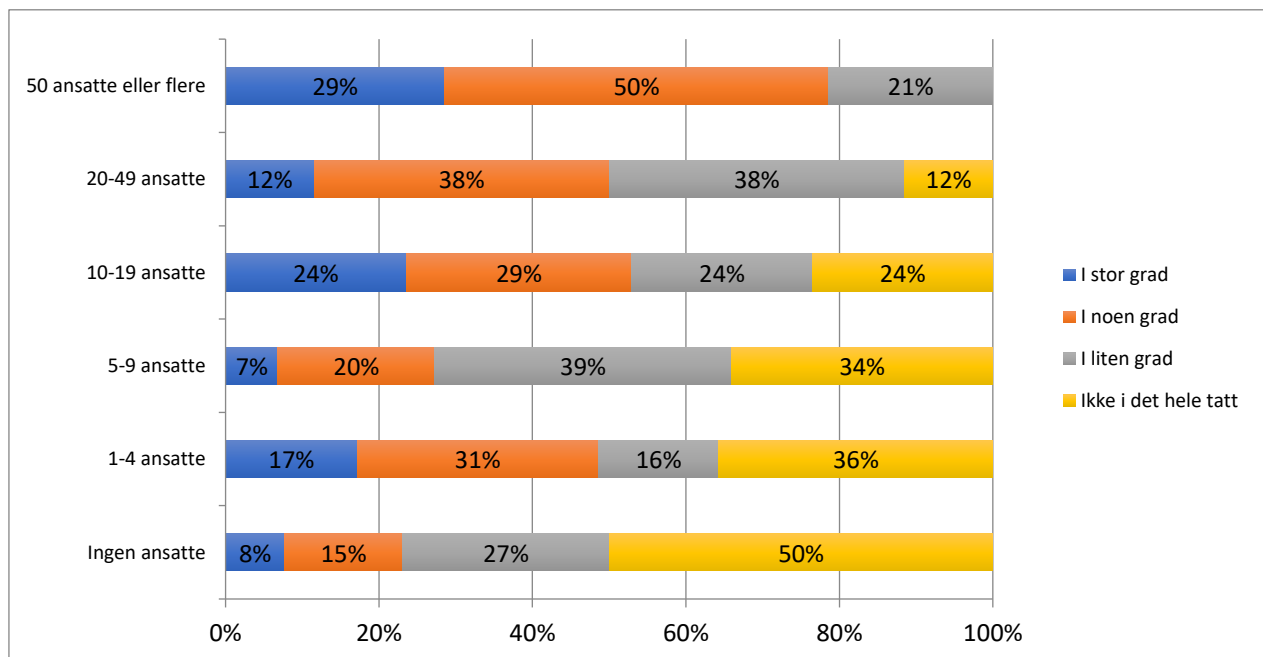


«I hvilken grad mener du at bedriften kan styrkes gjennom følgende former for samarbeid med universitet og høyskoler?»

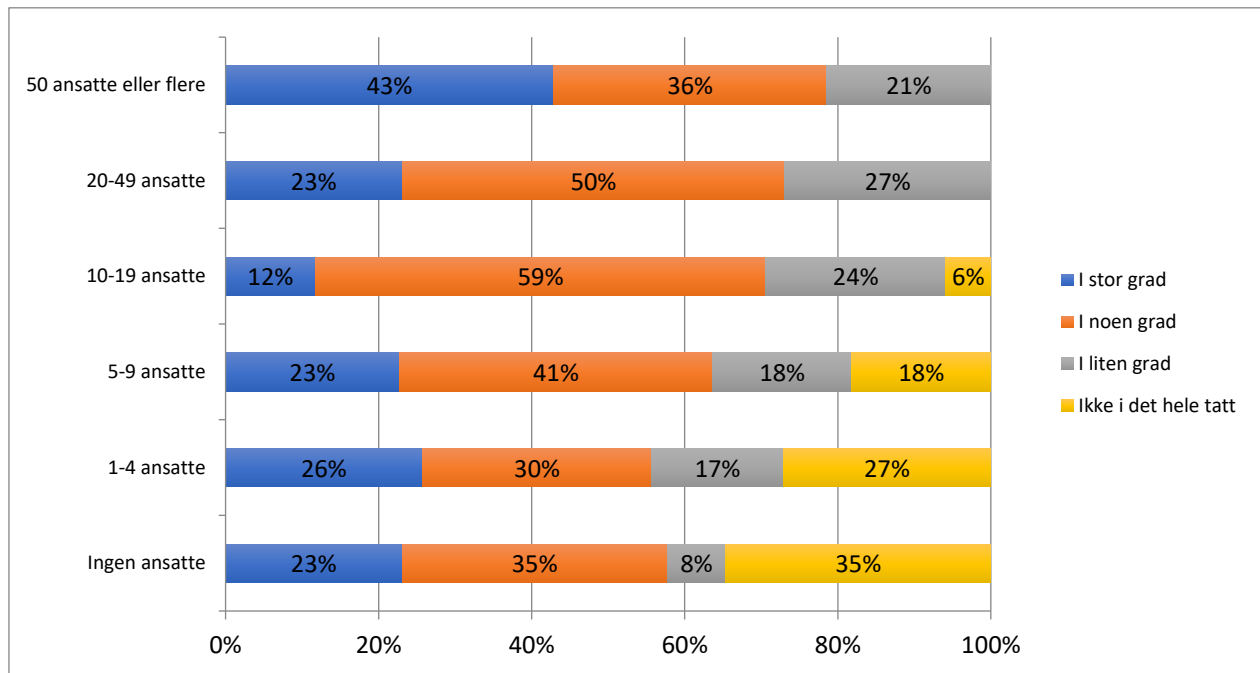
Totalt antall svar: 197



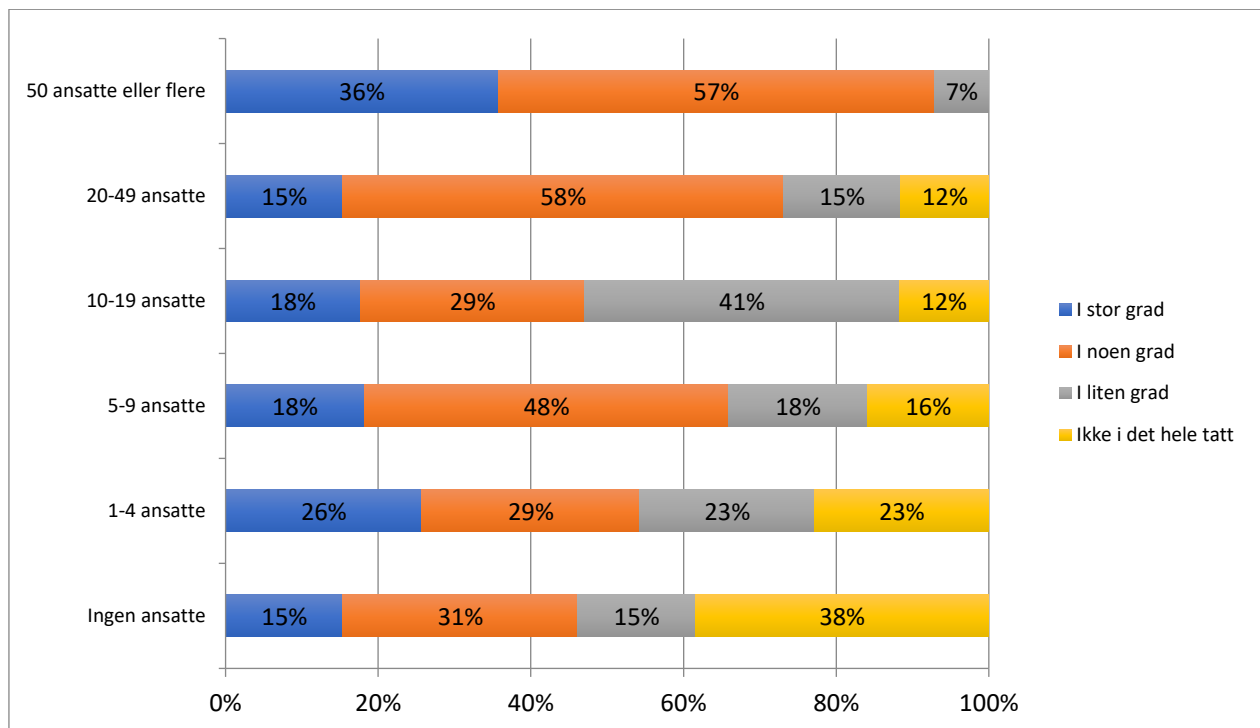
«I hvilken grad mener du at bedriften kan styrkes gjennom følgende former for samarbeid med universitet og høyskoler? | Bachelor -eller masteroppgave skrevet i samarbeid med studenter» krysskoblet med «Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?»



«I hvilken grad mener du at bedriften kan styrkes gjennom følgende former for samarbeid med universitet og høyskoler? | Studenter har praksisplasser i en bedrift» krysskoblet med «Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?»



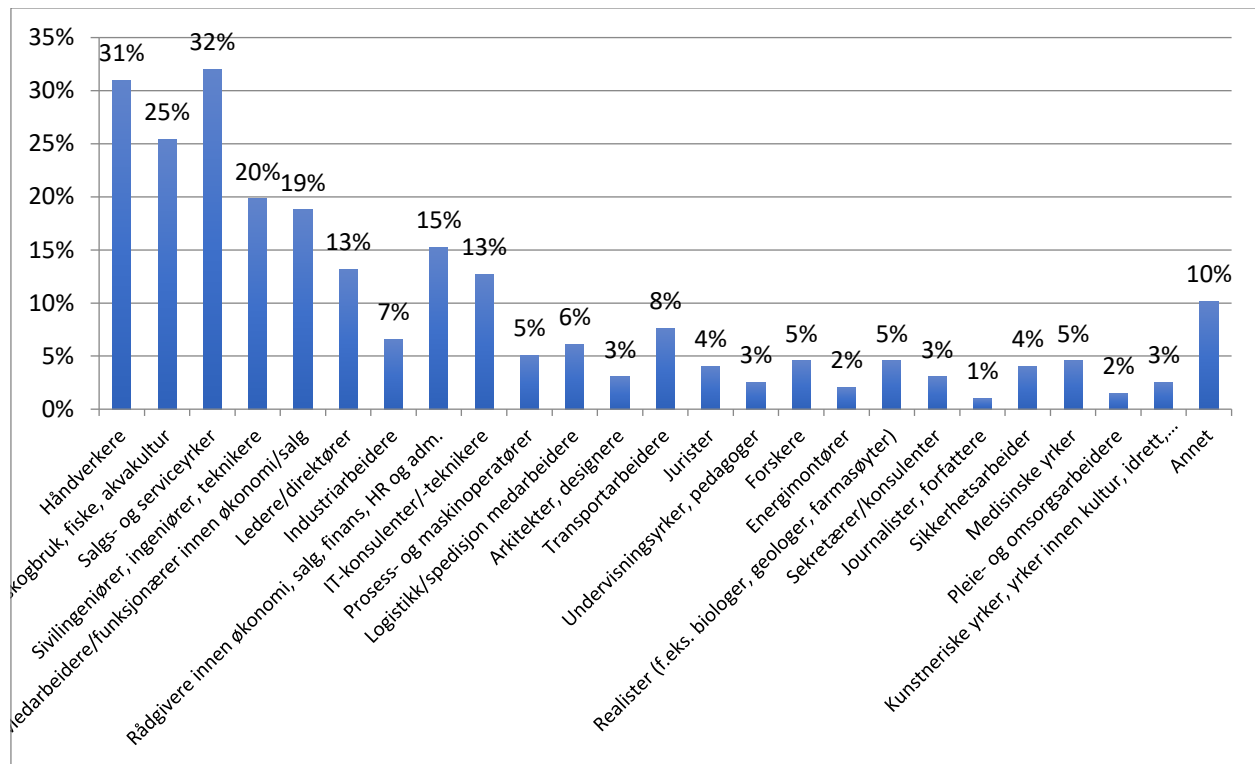
«I hvilken grad mener du at bedriften kan styrkes gjennom følgende former for samarbeid med universitet og høyskoler? | Samarbeid mellom næringsliv og utdanningsinstitusjoner om innhold i ulike studier.» krysskoblet med «Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?»



3.4 Kompetansebehov per yrkesgruppe, utdanningsnivå og ferdigheter generelt

«Hvilke av disse yrkesgruppene antar du vil utgjøre sentral kompetanse for bedriften de neste tre årene?»

Totalt antall svar: 197. Her kunne respondentene velge flere alternativer.



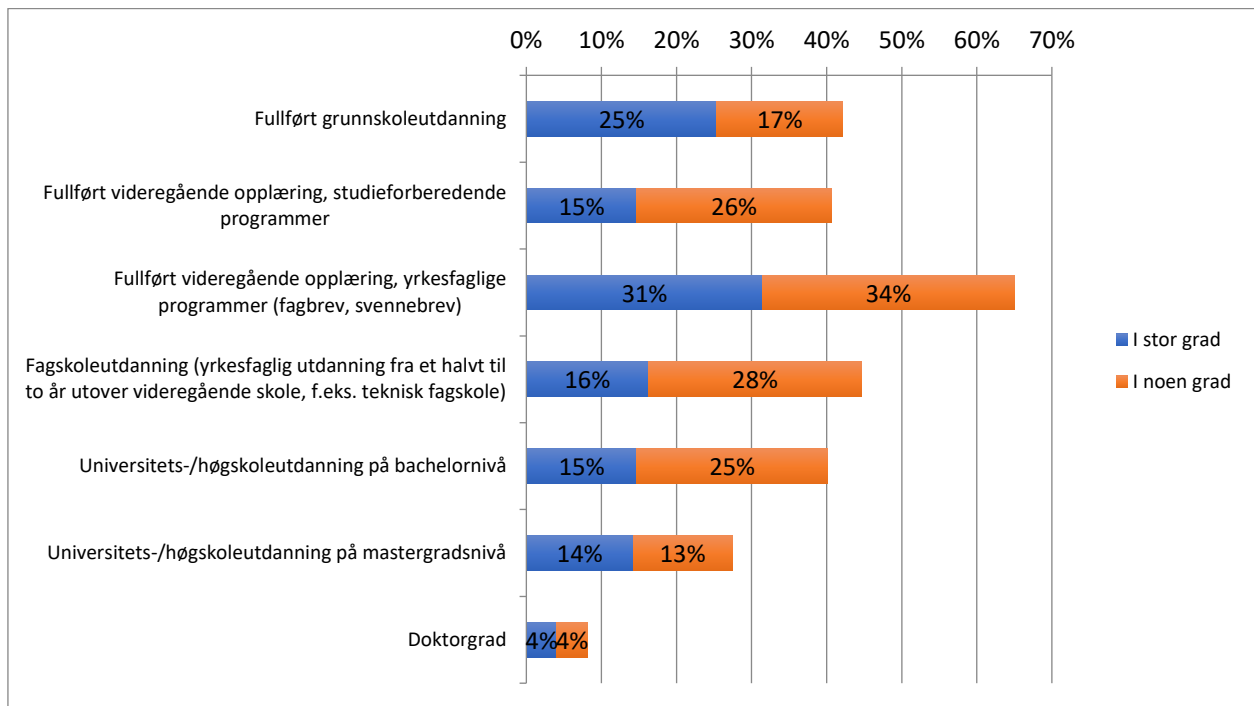
Kommentarer fra respondentene:

- Teknisk kompetente folk i skjæringspunktet IT- robotisering, kameraovervåking, vedlikehold av kompliserte tekniske installasjoner
- Næringsmiddelkompetente folk, faglig, teknisk og juridisk
- Bilmekanikere
- Industrimekanikere
- Elektro/automasjonsingeniører, elektroreparatør, teknikere
- Bergverksarbeidere og anleggsmaskinkjørere
- Kokk/Servitør
- Nærings- og bedriftsutviklere
- Marinbiologer
- Industriarbeidere; Maskinførere, sprengningsmedarbeidere, steinleggere etc.
- Fiskerikandidater, ulike utdanninger på masternivå innen marin virksomhet og akvakultur
- Kvalitetsansvarlige matheelse og sikkerhet for fiskeindustri og sjømatproduksjon
- Grafiker, webdesignere

- Prosjektledere innenfor håndverk
- Turist/natur guider/vertskap
- Renholdsbedrift er avhengig av salg av renholdstjenester til bedrifter og private
- Rekefiskere
- Tannpleier, autoriserte tannhelsesekretærer
- Salgskonsulent, kunderådgivere
- Innenfor fiske går "behovet" mest på mekanisk, elektrisk kunnskap i forhold til vedlikehold, bytte av deler og div. for at båten skal kunne brukes på en ordentlig måte for eier, mannskap og fremtidig rekruttering til yrket.

«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene?»

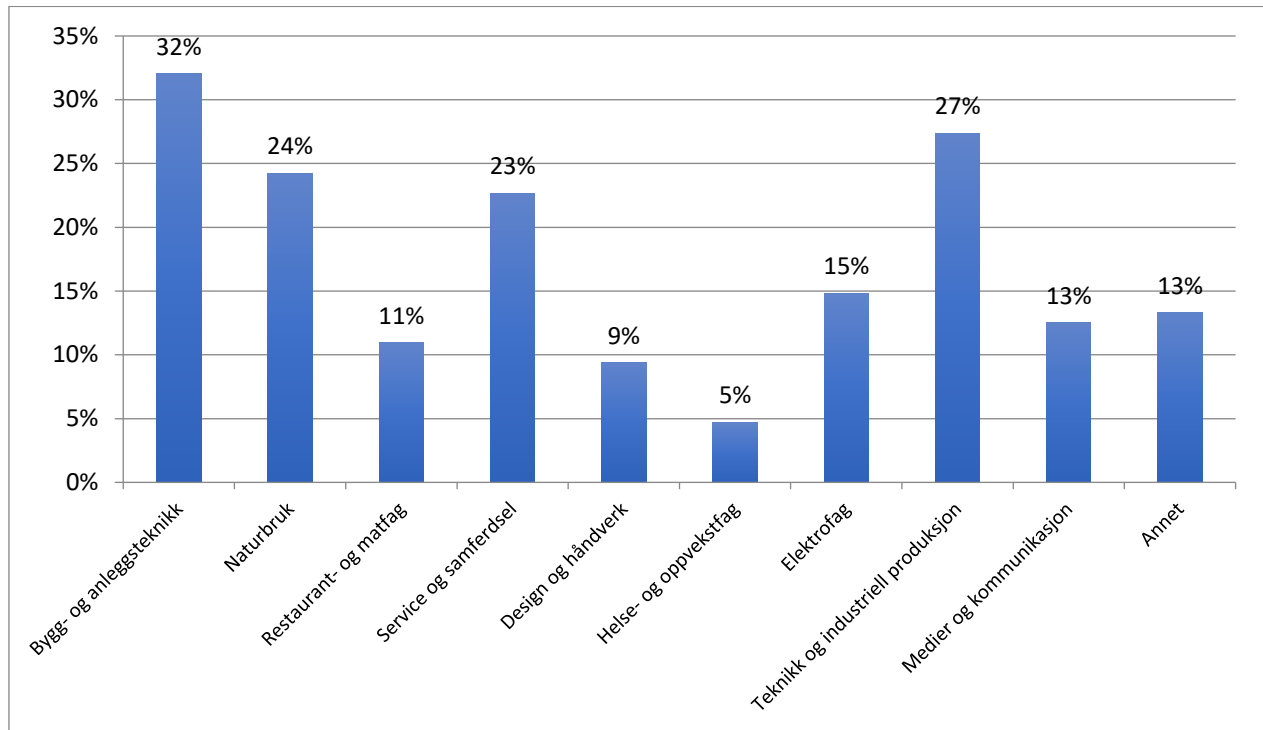
Totalt antall svar: 197.



Se vedlegg 1 for nærmere beskrivelse av behov for å rekruttere personale med gitt utdanningsnivå ift. bedriftsstørrelse og for ulike bransjer.

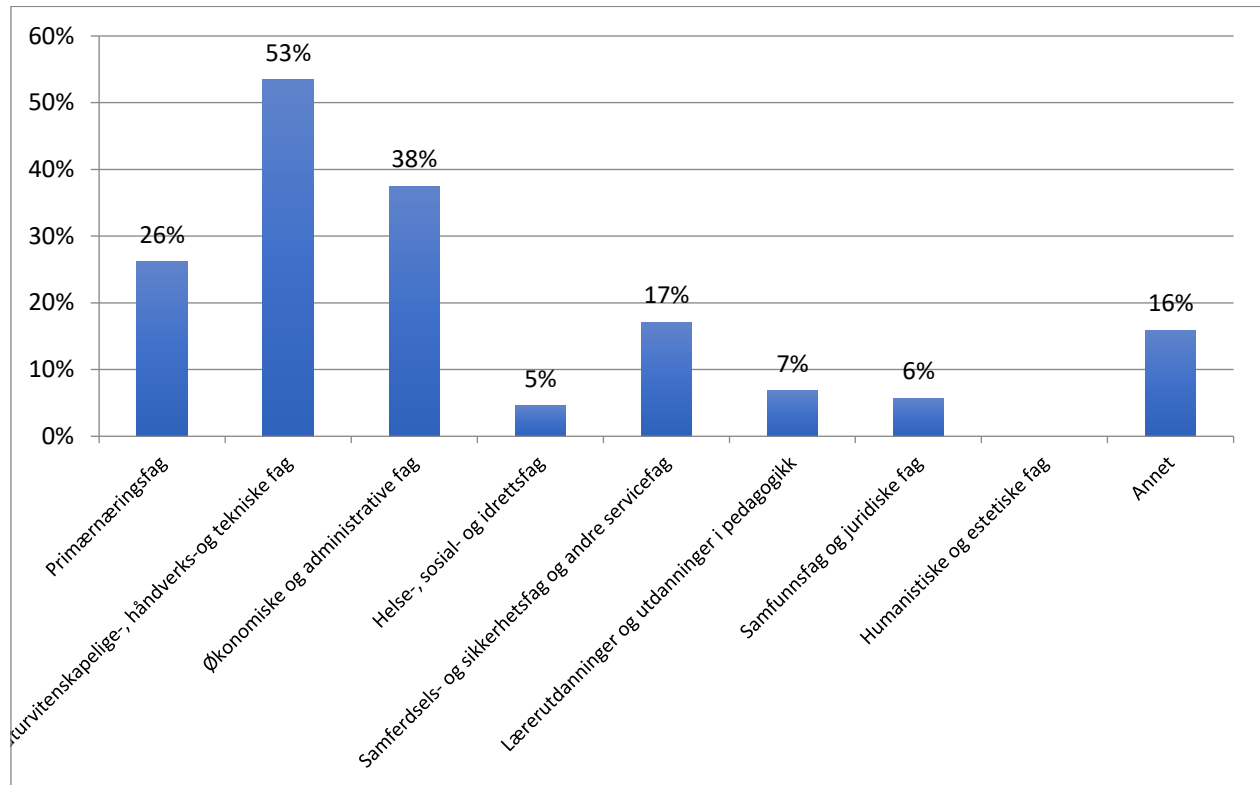
«Hvilke typer yrkesfaglig utdanning antar du bedriften vil ha behov for de neste tre årene?»

Totalt antall svar: 128. Bedrifter som svarte at de «i stor eller i noen grad» hadde behov for personale med fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev). Her kunne respondentene velge flere alternativer.



«Hvilken type fagskoleutdanning antar du bedriften vil ha behov for de neste tre årene?»

Totalt antall svar: 88. Bedrifter som svarte at de «i stor eller i noen grad» hadde behov for personale med fagskoleutdanning (yrkesfaglig utdanning fra et halvt til to år utover videregående skole, f.eks. teknisk fagskole). Her kunne respondentene velge flere alternativer.

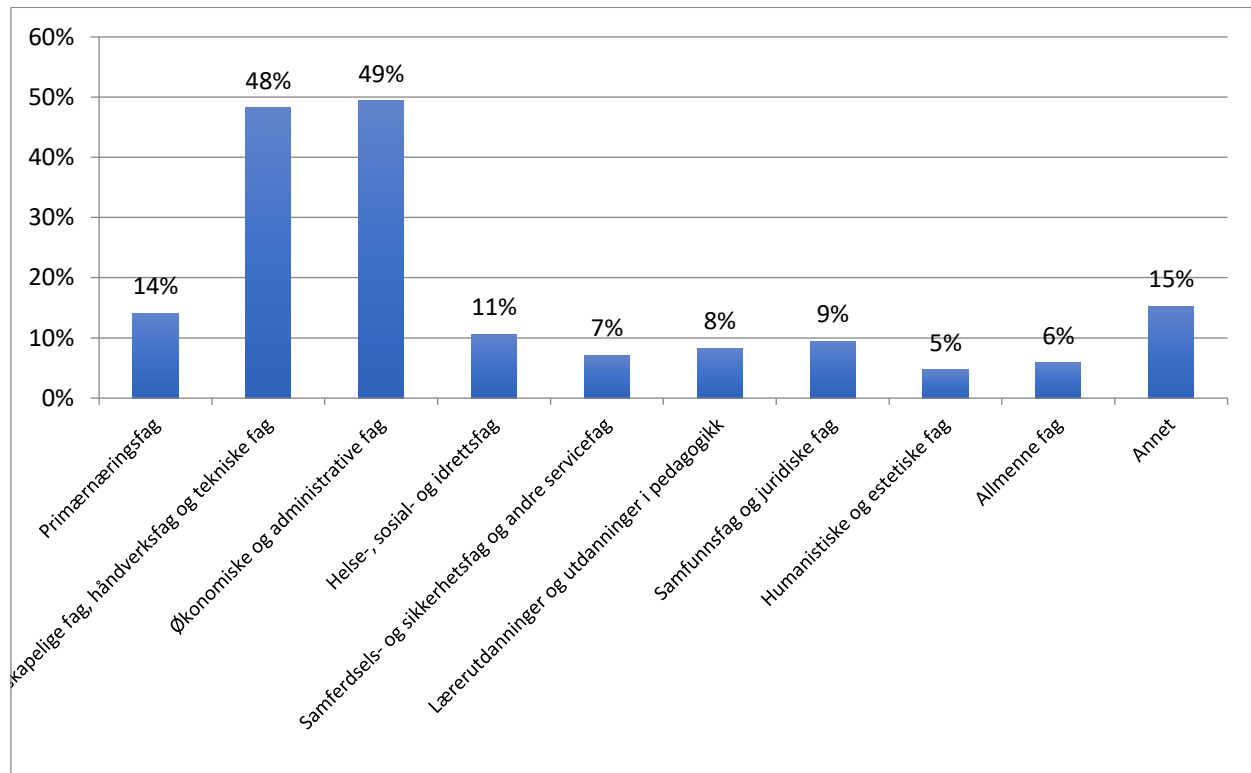


Kommentarer fra respondentene:

- Fiske og havbruk
- Laboratoriefag
- Næringsmiddelteknologi
- Mikrobiologi
- Bakerutdanning
- Elektroreparatør
- Informasjons- og datateknologi
- Bygg- anleggsgfag
- IT
- Reiselivsfag, salg- og servicefag
- Grafisk utdanning
- Jordbruksfag
- Reiseliv og matlagingsfag

«Hvilke universitets-/høgskoleutdanninger antar du bedriften vil ha behov for de neste tre årene?»

Totalt antall svar: 85. Bedrifter som svarte at de «i stor eller i noen grad» hadde behov for personale med universitets-/høgskoleutdanning på følgende nivå bachelor-/master- /doktorgrad. Her kunne respondentene velge flere alternativer.

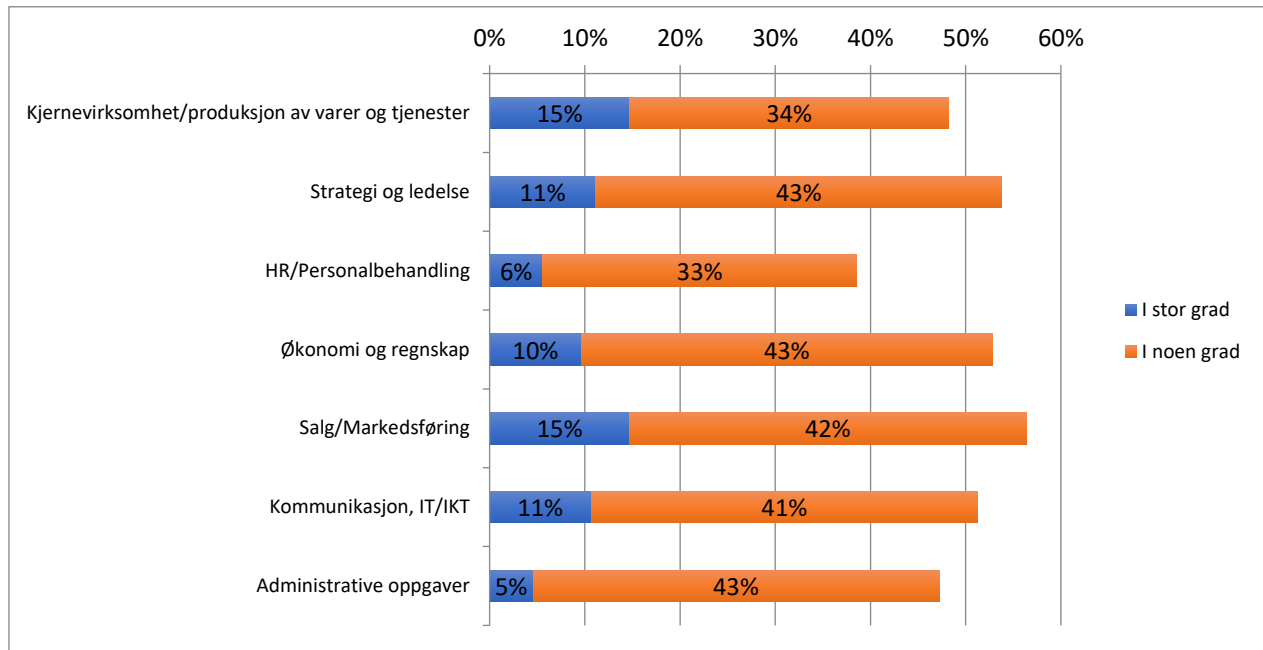


Kommentarer fra respondentene:

- Alt innenfor IT, Grafisk og Webdesign, PR og kommunikasjon, Markedsføring
- Elektroreparatører og elkraftingeniører
- Informasjons- og datateknologi
- Bygg- og anleggsfag
- Reiselivs/matlagning
- Bedriftsutvikling generelt
- Fiskerikandidat/NFH. Fiskehelsekandidat/NFH
- Design og interiør
- Marinbiologer
- Sivilingeniører
- IT og datafag - Utvikling og drift
- Statistikk og analyse
- Kommuneøkonomi
- Økonomiske og administrative fag.

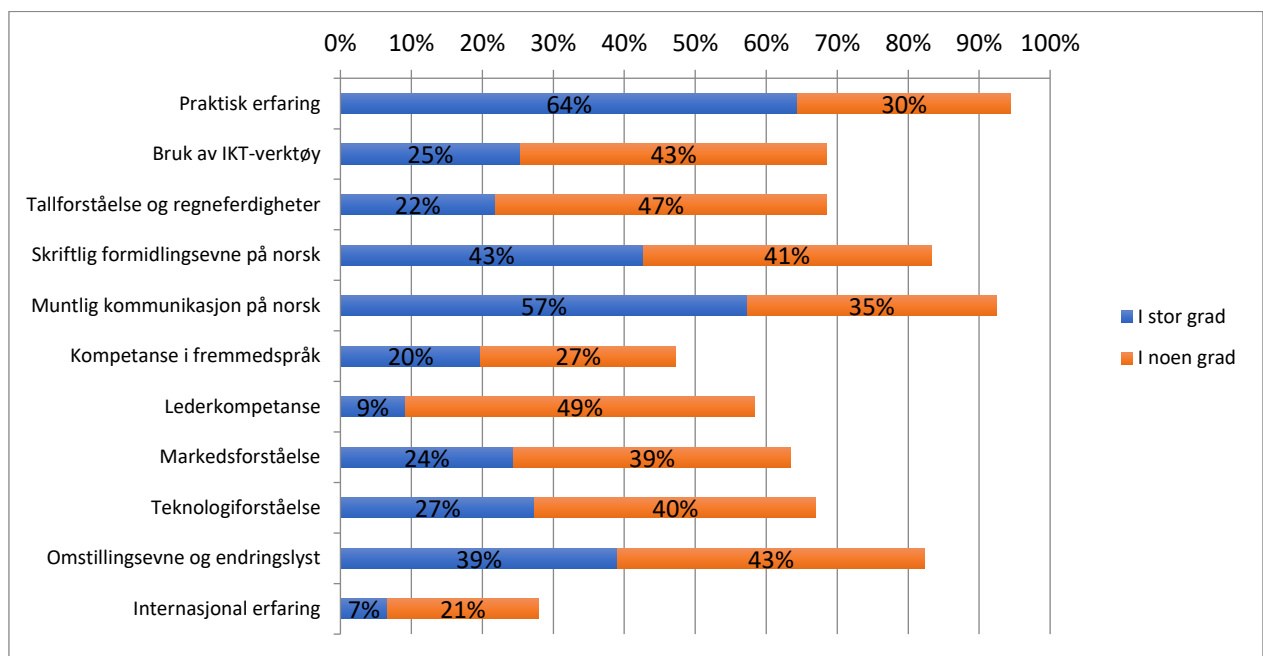
«I hvilken grad trenger bedriften et løft i kompetansen for å utføre følgende oppgaver?»

Totalt antall svar: 197



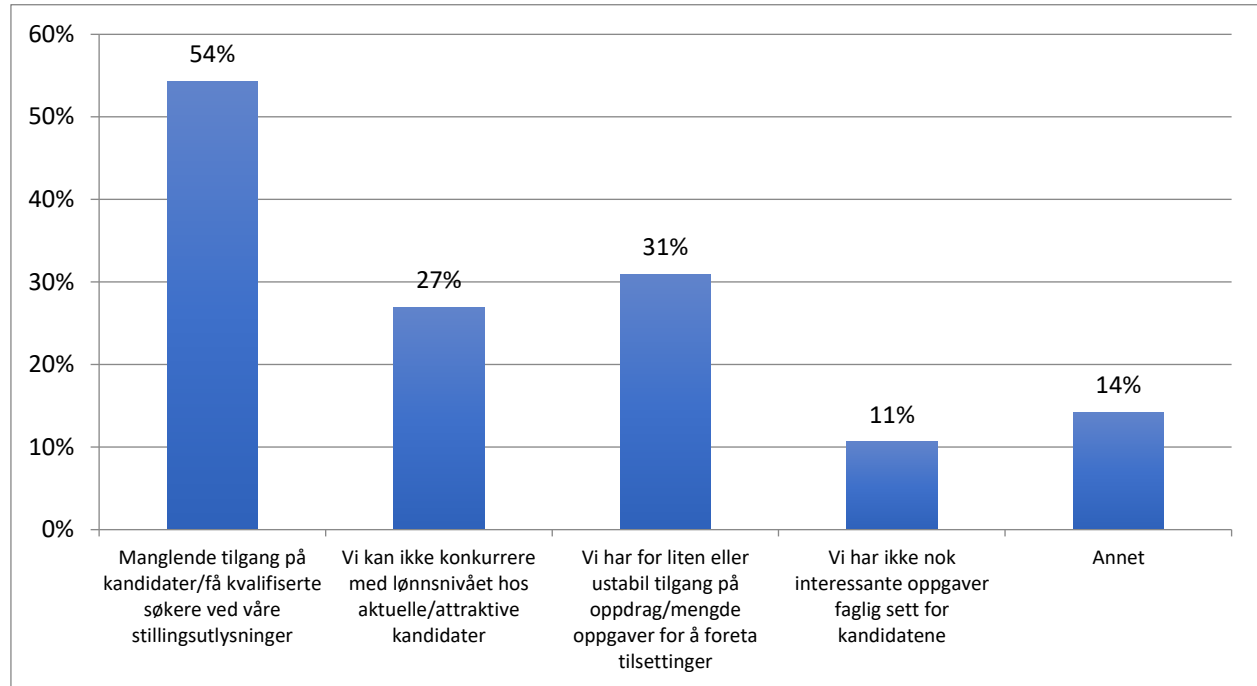
«Hvor stor betydning har følgende kompetanse ved eventuelle nyansettelser i bedriften?»

Totalt antall svar: 197

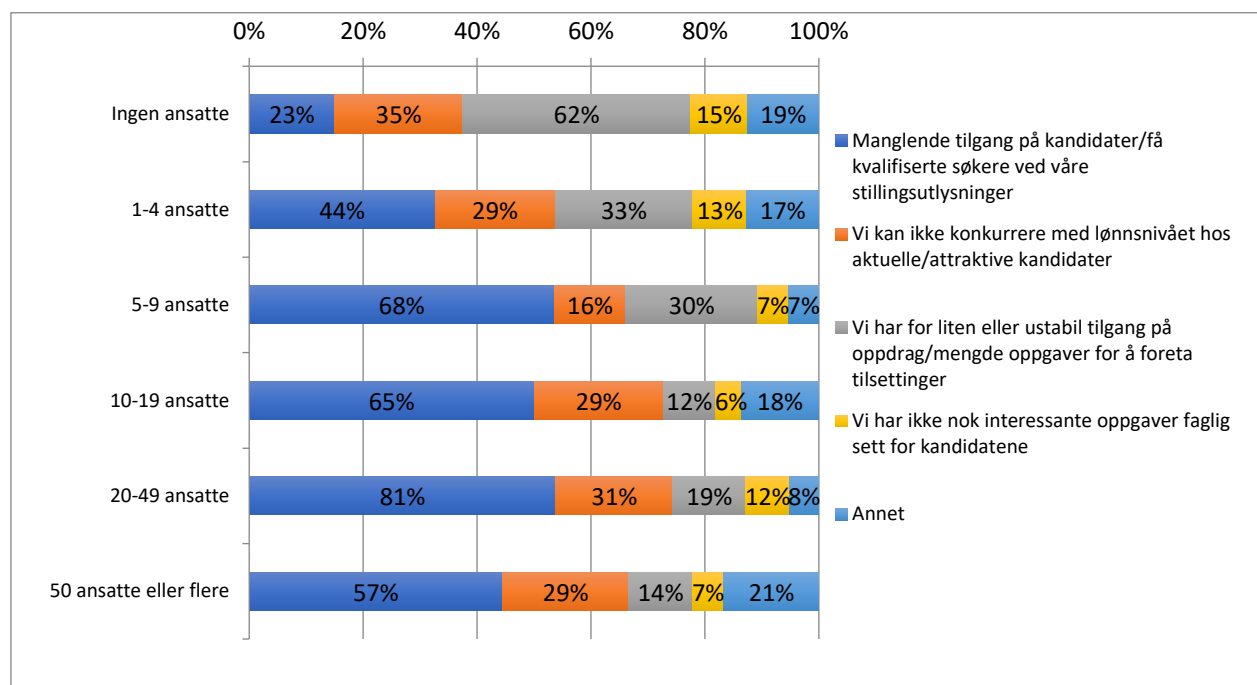


«Hva vil du si er bedriftens største utfordringer for å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft?»

Totalt antall svar: 197. Her kunne respondentene velge flere alternativer.



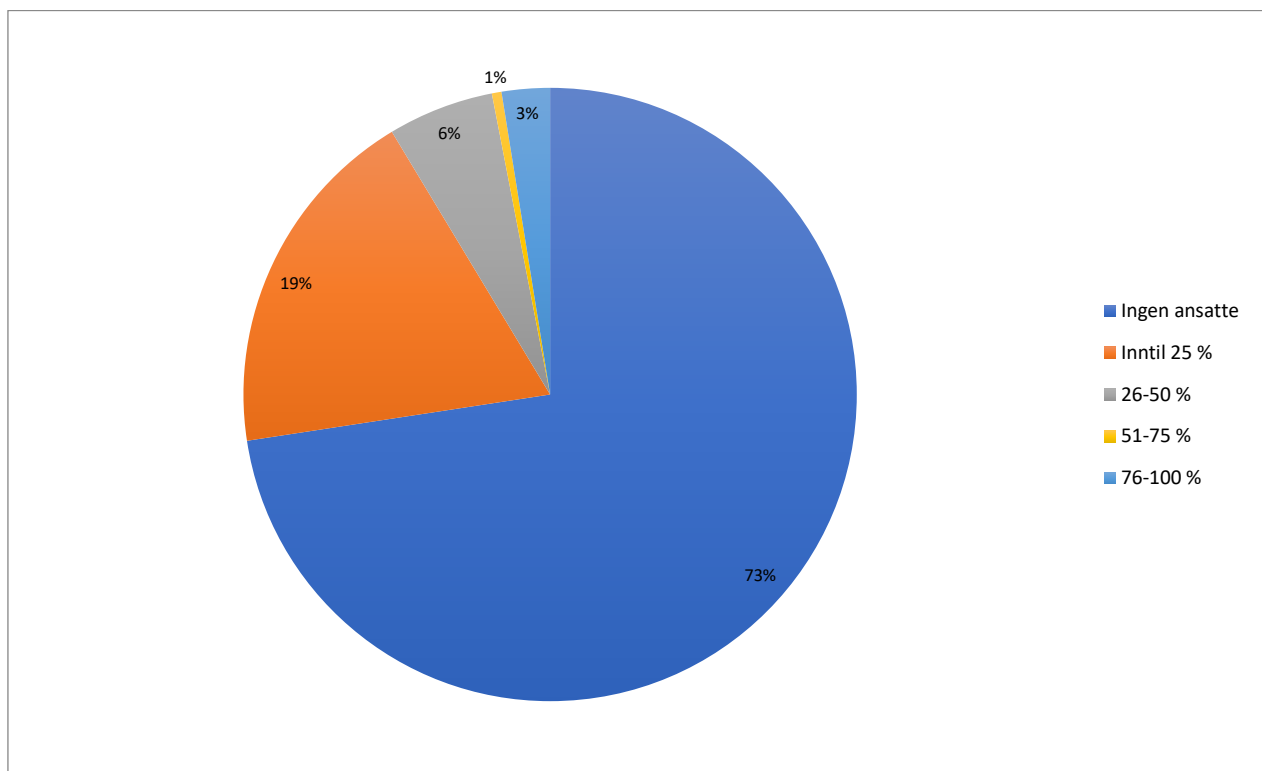
«Hva vil du si er bedriftens største utfordringer for å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft?» krysskoblet med «Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?»



Kommentarer fra respondentene:

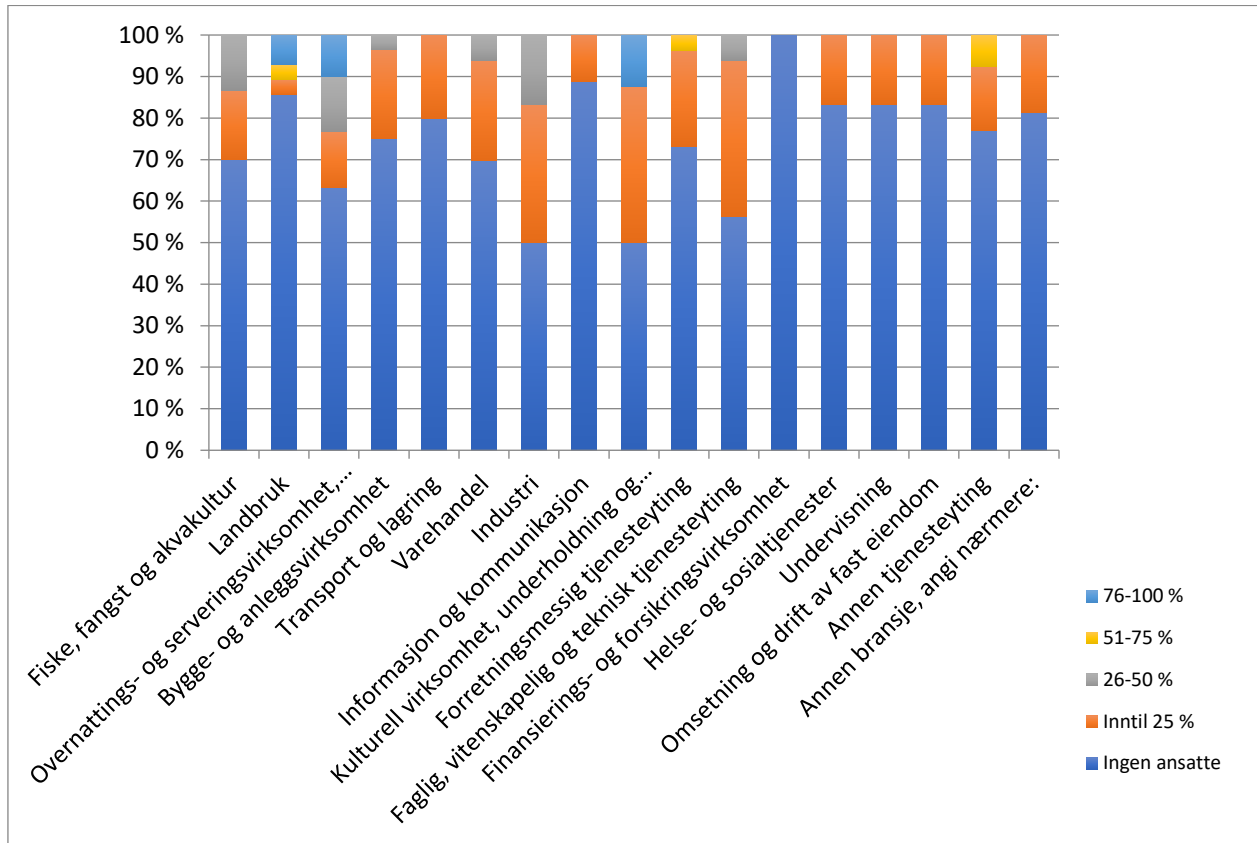
- Innenfor fiske er det største problemet for rekrutteringen at bedriften ikke har store nok båter eller behov for så mange ombord
- Fiskehelsepersonell er det stor rift om mht. å få tak i de beste. Ellers antar vi at arbeidsoppgavene og rollene vil bli såpass attraktive at det skal gå greit å rekruttere godt kvalifisert personell til landanlegget for laks
- Vi har ikke helårsdrift, så vi mister sesongansatte hvert år
- Der er en stor masse med kompetanse pga. permittert personell til skip
- Vi har ikke problemer med rekruttering
- Vi gar generelt hatt gode søkere - kvantitativt og kvalitativt - ved utlysninger.
- Vi er en attraktiv arbeidsgiver, og har mange søkere ved utlyste stillinger. Det kan bli utfordringer ved ekspansjon av virksomheten å få tak i tilstrekkelig kvalifisert personale, samt at dette i et samfunnsperspektiv går ut over andre bedrifter i regionen..
- Ansatte blir i bedriften, tidvis utfordring med muligheter for nyansettelser
- Fritidstilbud og passende jobb til evt. samboer/ektefelle
- For liten bedrift - har ingen ansatte. Vi har litt små forhold på det meste rundt oss.
- Familie bedrift - har i liten grad behov for innleid arbeidskraft
- Det er nesten umulig å få tak i norske line egnere, så det blir som oftest brukt utenlandsk arbeidskraft

«Hvor stor andel av de ansatte i bedriften utgjør utenlandsk arbeidskraft (i hele årsverk)?»



Totalt antall svar: 197

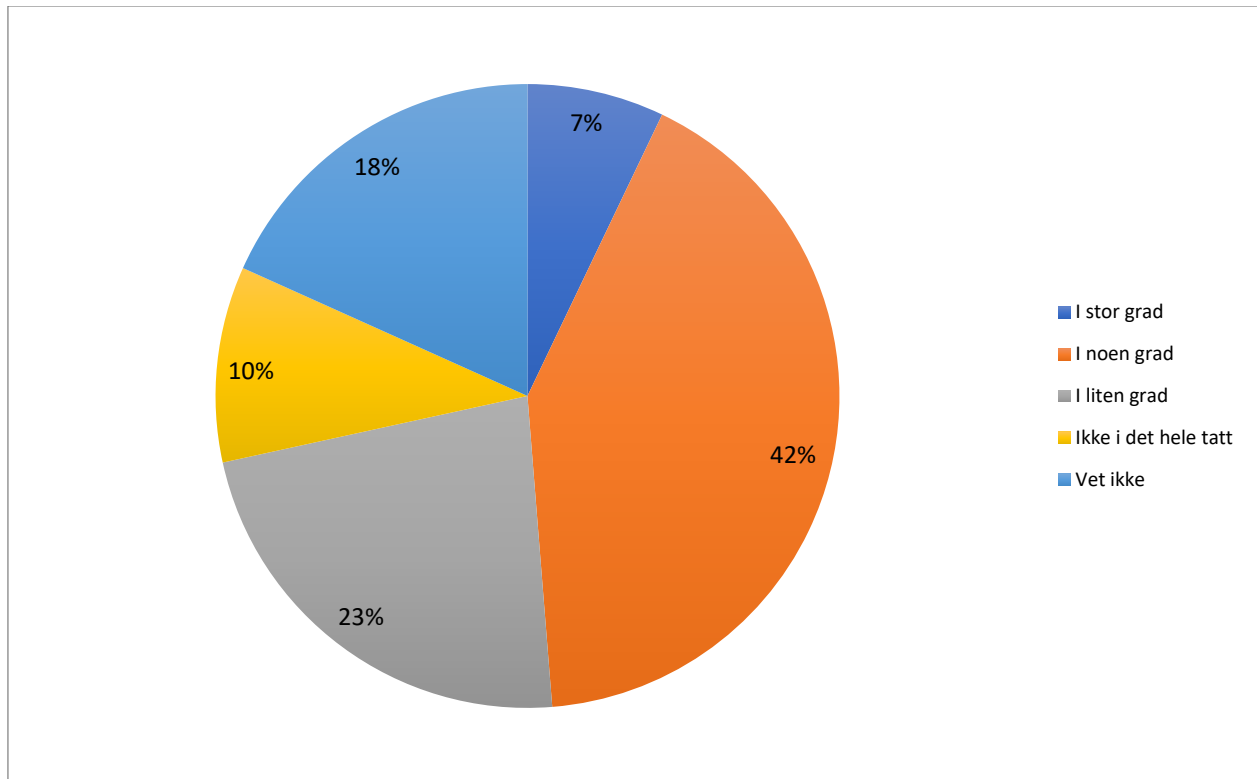
«Hvor stor andel av de ansatte i bedriften utgjør utenlandsk arbeidskraft (i hele årsverk)?» krysskoblet med «Hvilken bransje representerer bedriften?»



3.5 Regionale kompetansetilbud – hva har man behov for?

«I hvilken grad anser du at eksisterende tilbud innen kompetanseutvikling som tilbys i Vesterålen i dag, dekker behovet for kompetanse i din bedrift kommende tre år?»

Totalt antall svar: 197

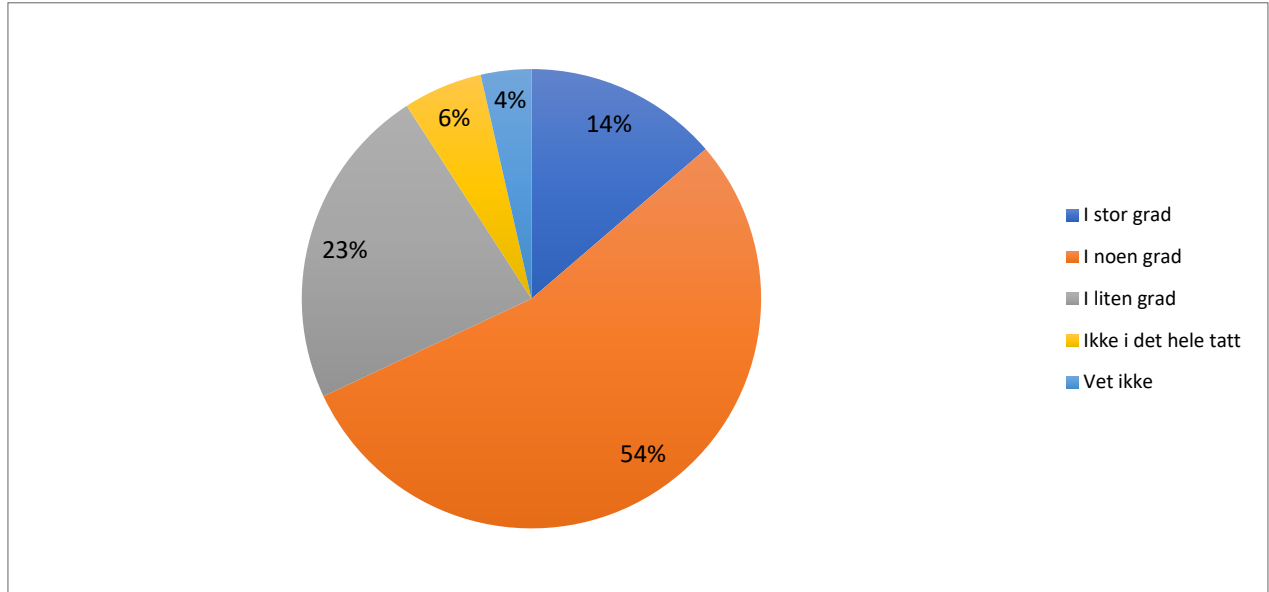


Kommentarer fra respondentene:

- Vi trenger mer framtidsrettet yrkesutdanning i kombinasjon med forskningsinstitusjoner som ex. Sintef
- For fagarbeidere legges byggfaglinjer ned, det er svært uheldig
- Spesielle behov gjør at vi må ut av Vesterålen for å få dekket alle behov, bruker her bransjeorganisasjonen.
- Universitetene klarer ikke å levere - er avhengig av lang planlegging og villige lærere til å reise ut for å gi utdanning
- Vi trenger teknisk ekspertise, automasjonskompetanse og ingeniører
- Mer praktisk tilrettelagte tilbud i VGS, tidligere spesialisering for å dekke kompetansebehovene

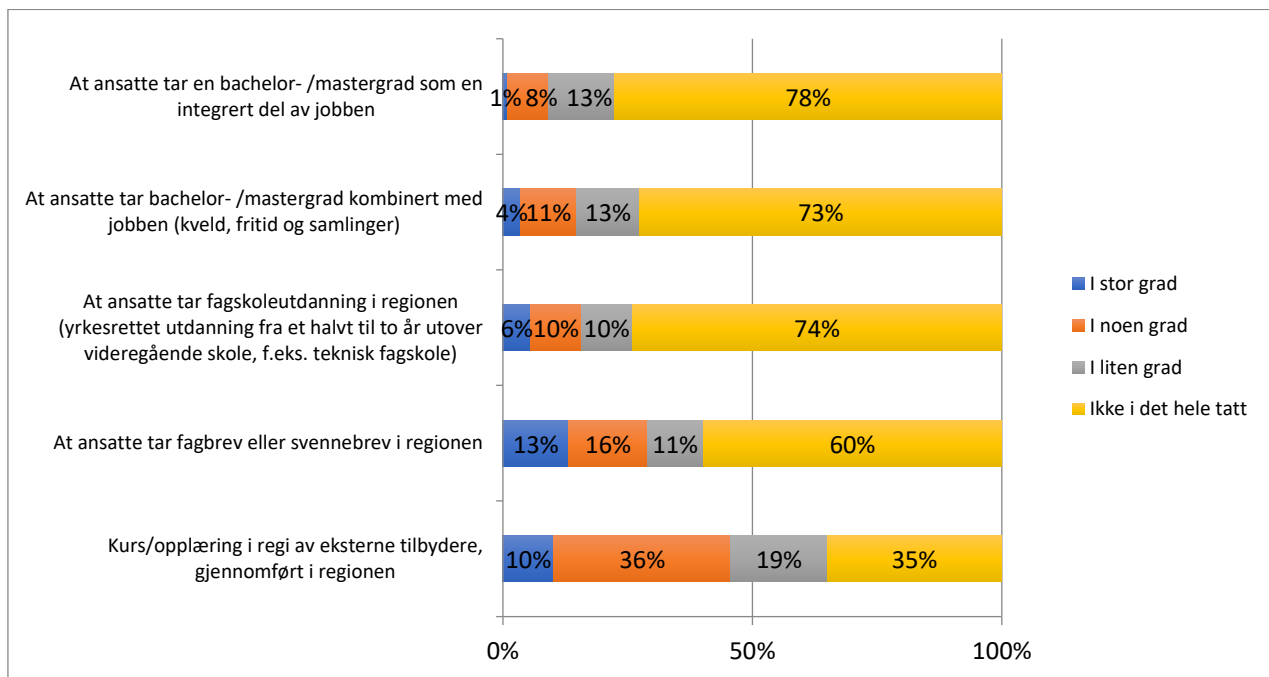
«I hvilken grad har bedriften oversikt over/er kjent med de ulike kompetansetilbud som er tilgjengelig i Vesterålen pr i dag?»

Totalt antall svar: 197



«I hvilken grad har bedriften benyttet følgende regionale kompetansetilbud de siste tre år:»

Totalt antall svar: 197



«Hvilke nye kompetansetilbud ønsker bedriften etablert i regionen de nærmeste tre år?»

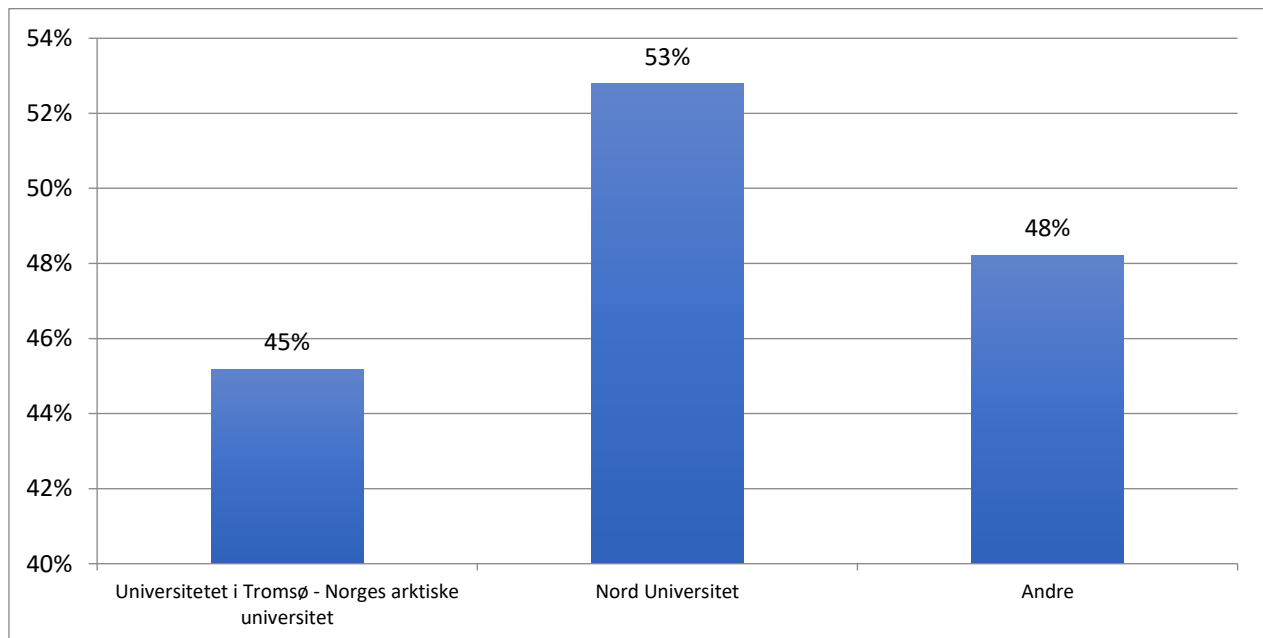
Konkrete forslag til tilbud som ønskes etablert i regionen:

- Enklere studier innen praktisk økonomi og IKT for oss som allerede er utdannet og trenger en oppfrisking
- Kurs i utvikling av reiselivsbedrifter - fra etablering til vekst og utvikling - inklusive nettverksbygging.
- Kompetanse på matlaging ved bruk av lokale og kortreiste råvarer, samt formidling i denne forbindelse til turister
- Utdanning av turist guider som forstår helheten av hva Vesterålen som region representerer
- Reiselivsrelatert norsk-kurs for utlendinger ansatt i reiselivet
- Reiselivsrelatert verstkurs for utlendinger ansatt i reiselivet
- Servicekurs for ansatte innen reiseliv generelt
- Generelle kurs innen salg, markedsføring og tjenesteyting/service for alle som trenger påfyll
- Fiskeri- og havbruksfaglig kompetanse og mannskap til hurtiggående skip.
- Sikkerhetsopplæring for sjøfolk.
- kompetanse innen håndverk og industri
- Mekaniske fag
- Kompetansetilbud relatert til IT (særlig programmering), digital markedsføring, web- og grafisk design, robotisering, AI og maskinlæring, spilldesign, 3D-design, animasjoner, statistikk-analytiker og VR-teknologi.
- Høyere utdanning innen akvakultur, både innenfor marked og ledelse og innenfor biologiske fag
- Styrke utdannelse innen havbruk/ oppdrett/medisin for/ fiskesykdommer
- Havbruk/ oppdrettskompetanse faglig mht. forskrift og lov om næringsmiddelproduksjon,
- Laboratiefaget er lagt ned og mangles i regionen.
- Som fisker ønsker jeg at region kan etablere et tilbud for unge som vil ut i fiskerlivet, at de kan få generell kompetanse i forhold til elektromekanikk og vedlikeholds kompetanse, uten å ta en fullstendig utdanning innen fagretninger som elektriker, mekaniker etc.
- Kurs i stilas bygging, arbeid i høyden, hms, asbest, våtrom, ol
- Opplæringskontor bygg og anlegg som samkjører bedrifter og fylke. gjerne med samarbeid på transportsiden og anleggsmaskinreparatør. Teknisk fagskole bygg anlegg
- Økt kompetanse på alle nivåer når det gjelder betydningen av primærnæringene (fiske og landbruk). Spesielt er verdien av beitenæring (rein, sau, geit, storfe) lite synlig!
- Kystskipper, fiskeskipper, fagskole for styrmenn
- Fordypning innen elektroreparatør faget
- Prosessingeniører/operatører
- Fagbrev innen jord- og skogbruk. Innføringskurs i arbeidsmiljølovens anvendelser i jord- og skogbruk.
- Sertifisering og utdanning av fiskeguider
- Fremtidsrettet bedriftsutvikling der det fokuseres på fremtidsrettet teknologi, markedsføring og studier i hvordan forskjellige arbeid/prosjekt kombineres for å skape individers inntekt.
- Asfaltfag, prosessoperatør
- Studier i økonomi samt veldig gjerne med fordypning i kommuneøkonomi.
- Fagbrev tømmer lokalt i Andøy
- Fagskole innen prosess, evt. høyskole.
- Design / Konstruksjon og regelverk innafor fly/luftrelatert virksomhet (EASA regelverk)
- Fiskerifagskole
- Kodeklubb
- Styrket mulighet for lærling i kystfiskeflåten. Generelt fokus på lærling/praksis-plasser.
- EVU innen personalledelse, enkel økonomiforståelse.

- UX design
- Mulighet for å ta fagbrev i salg og service
- Kompetanse innenfor den teknologiske utviklingen av produksjonsutstyr/programmer/verktøy i fiskeindustribedrifter (bla pls-styring, teknisk kompetanse).
- Ingeniør marin, sveiseteknikk
- Videreutvikling av linje for akvakultur med spesialisering mot landbaserte virksomheter gjerne lokalisert til Andøy og gjennom videreutvikling av eksisterende tilbud (Kleiva).
- Nautisk utdanning
- Kompetansebehov knyttet til helsefaglige retninger
- kompetanse innen vann og avløp (ADK) og andre kurs som naturlig faller inn under anleggsbransjen
- Vi ønsker at flere bedrifter og private skal få informasjon om at de må benytte renholdstjenester fra en godkjent renholdsbedrift ifl arbeidstilsynets liste over godkjente firma.
- Styrking og stabilisering av landbruksutdanningen.
- Service behov for fiskeflåten.
- Ønsker sertifisering i varmepumpe gass
- Innafor tradisjonell fiskeindustri, ledelse også innafor akvakultur.
- Språk, bygge opp internasjonal erfaring
- Beholde linjer på vgs nivå for betong/anlegg/maskinførere. Ledelse (praktisk ledelse for formanns-nivå)
- Vgs reiseliv og hotell og matfag til Andenes
- FU operatør (Fjernstyrt undervannsoperasjoner) ROV pilot. Mer fokus på elektro/ automasjon.
<https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/fu-operator>
- Kurs innen akvakultur, spesielt knyttet til båtføring av smålastebåter.
- Teknisk fagskole

«Hvem bør være faglig tilbyder av disse nye kompetansetilbudene?»

Totalt antall svar: 197. Her kunne respondentene velge flere alternativer.



Kommentarer fra respondentene:

- Ønskelig med samling rundt ett desentralisert høyskolemiljø i regionen. Til nå for fragmentert der universitetene i for stor grad konkurrerer i stedet for å samarbeide rundt et regionalt tilbud/senter som ivaretar folk som har etterutdanningsønsker/-behov. Dette utfordrer regionsamarbeidet der en ikke har vært i stand til å unngå destruktive dragkamper om utvikling av høyskoletilbudene. Jeg mener at et styrket etterutdanningsmiljø burde samles rundt regionsenteret Sortland i framtida med flest mulig høyskoler/universitet hvor et utvalgt spekter desentraliserte valgmuligheter tilbys. For mye politisk dragkamp til nå. Næringslivets og folk med etterutdanningsbehov må først og fremst ivaretas.
- Vestregion reiseliv som har et godt opplegg med kurs etc. innen reiselivsbransjen bør holde i denne tråden
- Alle som tilbyr gode etterutdanningstilbud, men det må først etableres en mer attraktiv infrastruktur og arena for å etablere gode lokale støttefunksjoner og administrasjon av ett samlende etterutdanningstilbud.
- Den som er best egnet innenfor fagfeltet uavhengig av geografi
- VGS i regionen – bør invitere sentrale bedrifter til samarbeidsavtaler/praksis for elevene og utforming av læreplaner
- Organisasjoner nærmest mulig grasrota!
- Har ikke betydning så lenge det faglige holder mål
- Videregående skoler i hele regionen, andre statlige og kommunale aktører som er på tilbudsfronten
- Hvem som er tilbyder er ikke vesentlig, det er kvaliteten på det som leveres som er viktig
- Sortland Videregående
- Behov i arbeidsmarkedet og politisk ønsket satsing på yrkesgrupper bør styre dette?
- Andøya burde være naturlig lokasjon for desentraliserte tilbud, enkelttilgang med flyplass på stedet.
- Samarbeid med leverandørene og bedrifter, noen må ha vertskapsrollen og organisere
- Nord Universitet
- Opus eller tilsvarende
- Folkeuniversitetet
- Viktigste er det at der finnes et stort spekter av tilbud.
- Arbeidstilsynet burde informere om godkjenningsordningen for renholdsbedrifter.
- NMBU
- Læringsinstitusjoner innen landbruket for landbruket
- Fiskerifaglige høyskole burde ligge i regionen

«Vesterålen ligger betydelig under landsgjennomsnittet mht. formalkompetanse* i dag. Hva mener du er viktigst for at vi skal lykkes med å heve formalkompetansen i Vesterålen som region?»

Konkrete forslag fra respondentene:

- Tilby nettbasert utdanning i samarbeid med universitet og høyskoler med mulighet for lokale / regionale samlinger
- God kartlegging av behov - slik som det gjøres nå
- Samarbeid mellom bedrifter på utvikling av felles utdanningsbehov

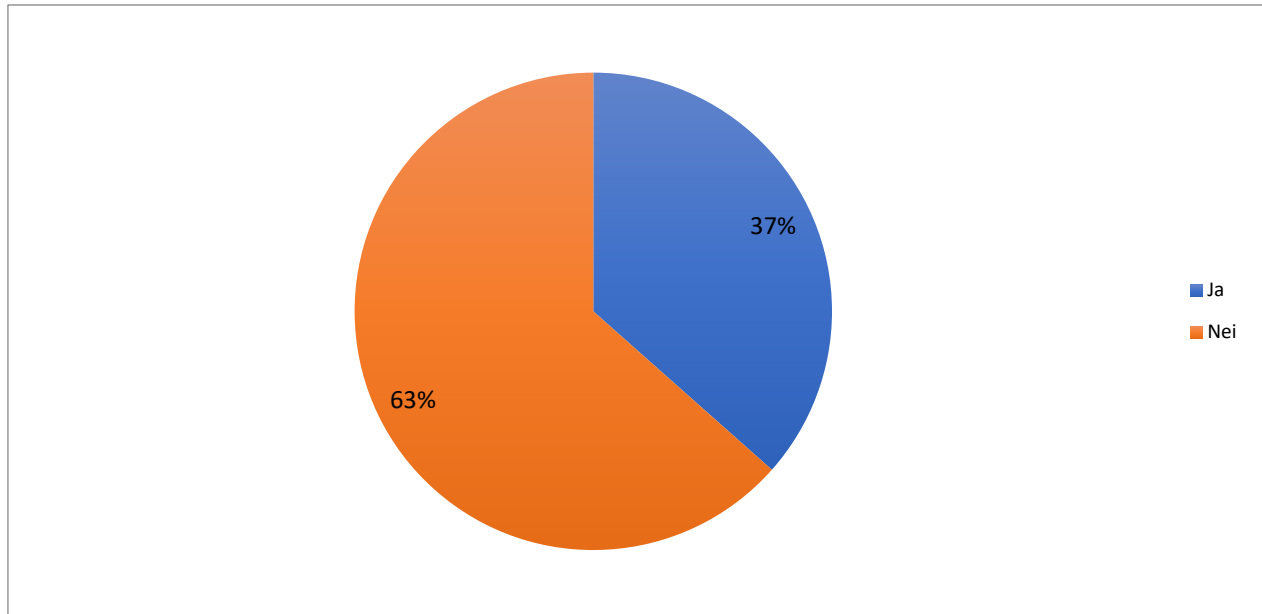
- Tilbud til ansatte som allerede er i jobb, slik at de kan utdanne seg uten å miste inntekt, integrerte løsninger i bedrift, bedre kommunikasjon mellom utdanningsinstitusjon og bedrift- der skolen har en forventning om hva kandidatene skal kunne etterpå og klarer å formidle dette, bedre kunnskap om hva næringslivet trenger og kunnskapsnivå som allerede er etablert der
- alternative muligheter for å oppnå formalkompetanse -tilrettelegge for samlingsbasert utdanning med mindre poenggivende kurs som til slutt blir en grad
- Omdømmebygging - gjøre regionen attraktiv slik at vi kan tilby attraktive arbeidsplasser. Jobbe med å fremsnakke verdien av formalkompetanse – positiv spiral.
- Større samarbeid mellom næringsliv og utdanningssteder. Jobbe med å få til et reelt samarbeid og unngå for mye politisk og administrativ dragkamp gjennom forbedring i organisering.
- Motivere bedrifter og næringslivet til å kurse sine ansatte
- For lite praksis og tilrettelegging for elever/studenter som sliter med dårlig motivasjon (dette kan komme av lærevansker eller liten generell interesse for skole) men det er vist i ettertid at elever som sliter på skolen får mer interesse og lyst til å gjennomføre skole når det er kommet seg ut i jobb og kan gjøre dette i kombinasjon
- Jobb for to
- Infrastruktur mht. tilbud utenfor jobben
- Å etablere kompetansekrevene arbeidsplasser – øker regionens attraktivitet
- Bedre forståelsen i bedrifter om hvorfor formalkompetanse gir en gevinst for bedriften.
- Lang utdanning må ikke forveksles med høy kompetanse. Kompetanse kommer først og fremst fra erfaring! Formalkompetanse er et grunnlag for videre erfaringer!
- God yrkesveiledning fra 8. klasse er nødvendig for å kunne spesialisere seg mer, mer praktisk rettet i VGS
- Tilgjengelige jobber etter endt utdanning
- Lokale studietilbud, gjerne også på høyskolenivå, men aller viktigst yrkesrettede fag på VGS i tråd med sentrale bransjer i regionen vår
- Deltidsstudier på ettermiddag/kveld ute i distriktet med også "små" studiepoeng.
- Samkjøring og samarbeid med bedrifter innen samme næringer. Heller flere korte økter enn flere dager i ett.
- Få teknisk fagskole til Vesterålen. Også utdanning innen Bygg/Anlegg.
- Få kompetansen ut av kontorer ved utdanningsinstitusjonene og ut i bedriftene der problemstillinger finnes, tettere samarbeid slik eks amerikanerne gjør det.
- Markedsføring av landsdelen og oppstart av mer framtidsrettet utdanningstilbud og forskning
- Lederskap og markedsføring av etterutdanningstilbudene. 2 Forlang at Universitets- og høyskolemiljøene skal samarbeid/samkjøre/koordinere tilbudene. 3 Samlet markedsføring bl.a. gjennom sosiale media av andre tilbydere av relevante næringslivsorienterte og kompetansegivende kurs-/opplæringstilbud.
- Bedre kurstilbud Tilrettelegging for kurs når det er lavsesong
- Se til samarbeidmuligheter i Lofoten, Vesterålen, Ofoten og Sør Troms - Vesterålen kan ikke stå alene
- Lage incentivordninger som lokker utflyttere tilbake
- Mulighet for undervisning lokalt - gjerne webbasert
- Heve status på lokale utdanningstilbud
- Motivere ungdommen til å ta utdanning lokalt
- Etablere og støtte opp under eksisterende høyskoler i Tromsø og Narvik
- Fortsette å tilby desentralisert/nettbasert utdanning
- Vi mangler kompetansearbeidsplasser, det må skapes attraktive miljø for å tiltrekke kompetansebedrifter så høynes formalkompetansen automatisk
- Støtnadsordninger for å gjennomføre etterutdanning
- Belønne kompetanse gjennom lønn. For eksempel betale tillegg for de med fagbrev.
- Lykkes med å synliggjøre de relevante og aktuelle kompetansearbeidsplassene vi har slik at "utflyttere" kommer tilbake til regionen.

- Støtte bedrifter slik at de kan ha flere lærlinger
- Det er mange utenlandske ansatte med kompetanse fra sitt hjemland og dette er viktig å få vurdert skaffe oversikt over
- Hospiterings- og praksisplasser i bedrift vil mest sannsynlig føre til rekrutering
- Bedre rådgivning på skolen på valg av yrker, utfra medfødte egenskaper, interesser, og kvaliteter.
- Endre kulturen/holdningen om at man ikke trenger kompetanse for å jobbe med fisk.
- Kommunesammenslåing til en kommune i Vesterålen
- Fjerning av formuesskatten
- Tilby goder i regional sammenheng som ei gulrot - ved utlysning av stillinger inkludere kompetanseheving eksempelvis som en del av en treåring bindingskontrakt.
- Styrking og stabilisering av landbruksutdanningen i regionen.
- Kursing og studier innenfor regionens næringer
- Tilby mer på videregående skoler
- Kompetansegivende kurs og fagbrev i bedrift
- Jobbe forebyggende for å redusere faren for å unngå at unge dropper ut i grunnskole og VGS Økt samarbeid VGS og bedrifter - få flere arbeidstakere med fagbrev i IMP/ sjømat/akvakultur, kontorlag. Videreutvikle fagkombinasjonene/ mulighetene for samlingsbaserte studier/ nettbaserte studier som kan gi fagbrev.
- Fleksible kurstilbud som lar seg kombinere med jobb.

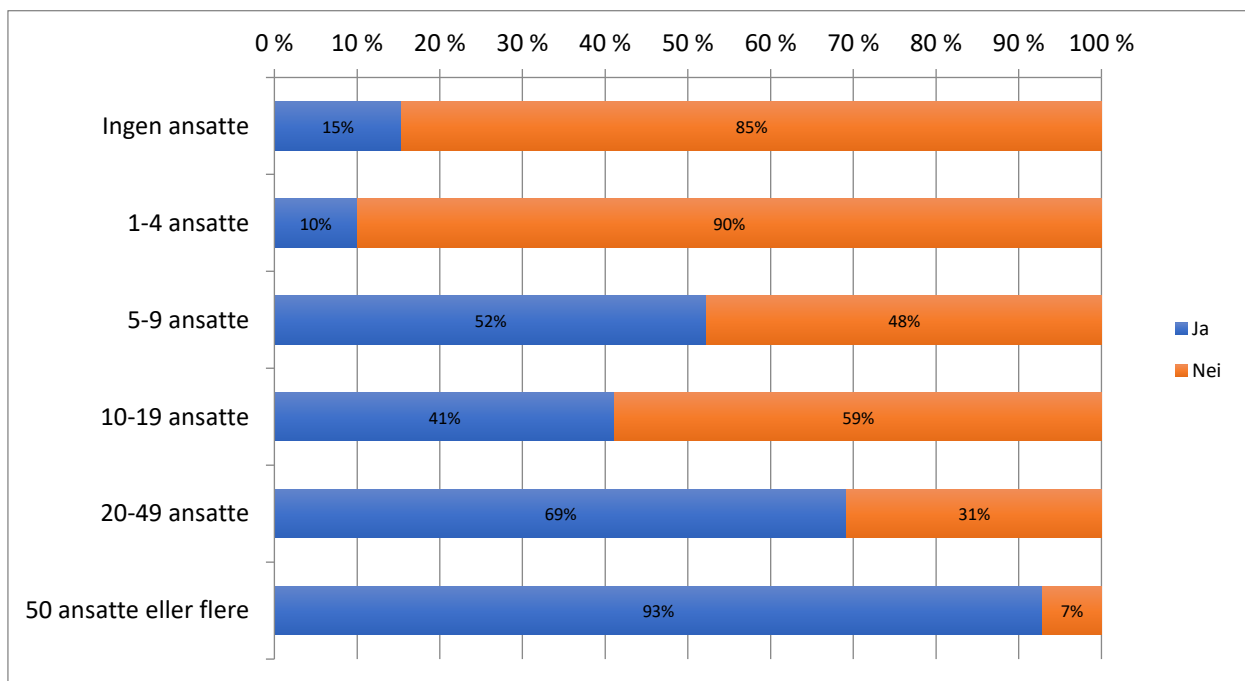
3.6 Lærlingekompetanse

«Er bedriften en godkjent lærebedrift?»

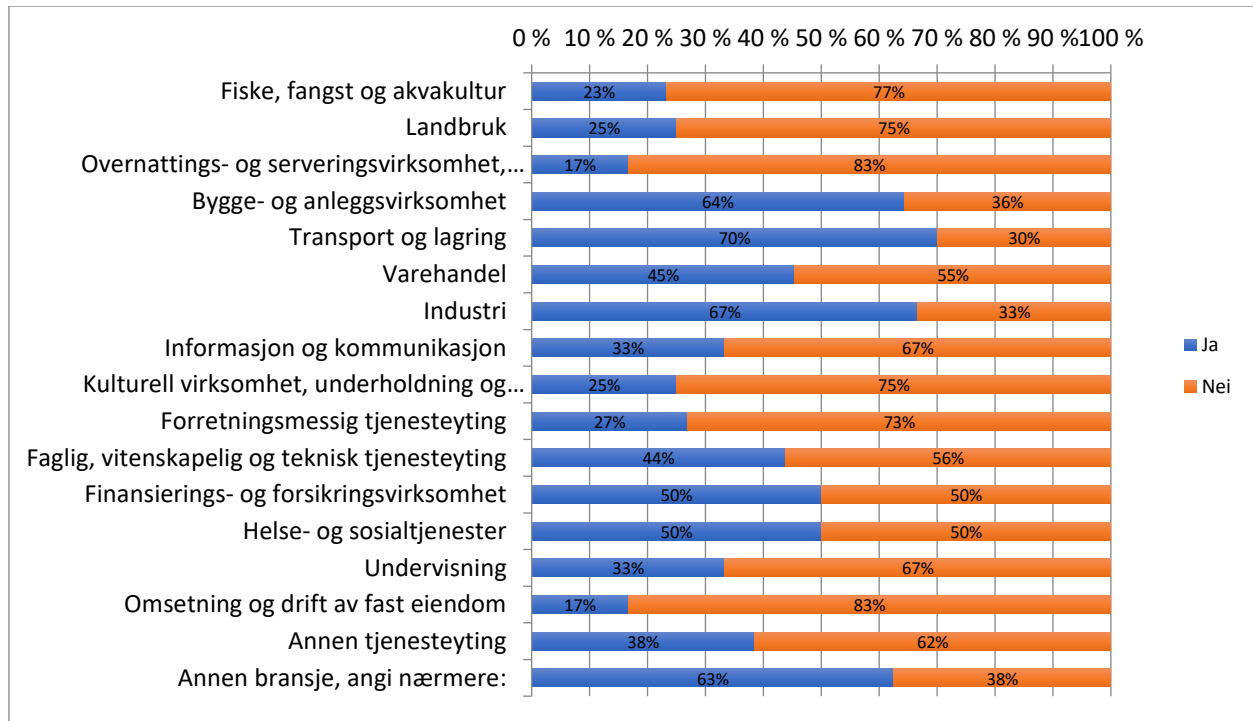
Totalt antall svar: 197



«Er bedriften en godkjent lærebedrift» krysskoblet med «Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?»

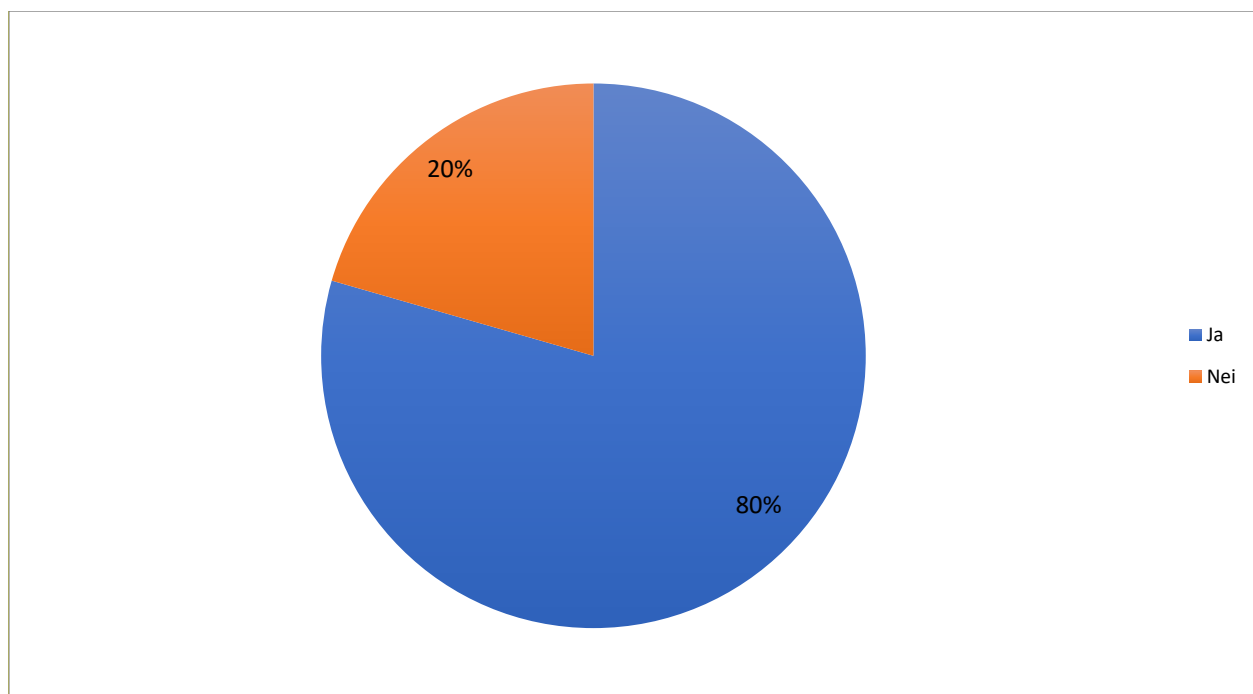


«Er bedriften en godkjent lærebedrift?» krysskoblet med «Hvilken bransje representerer bedriften?»



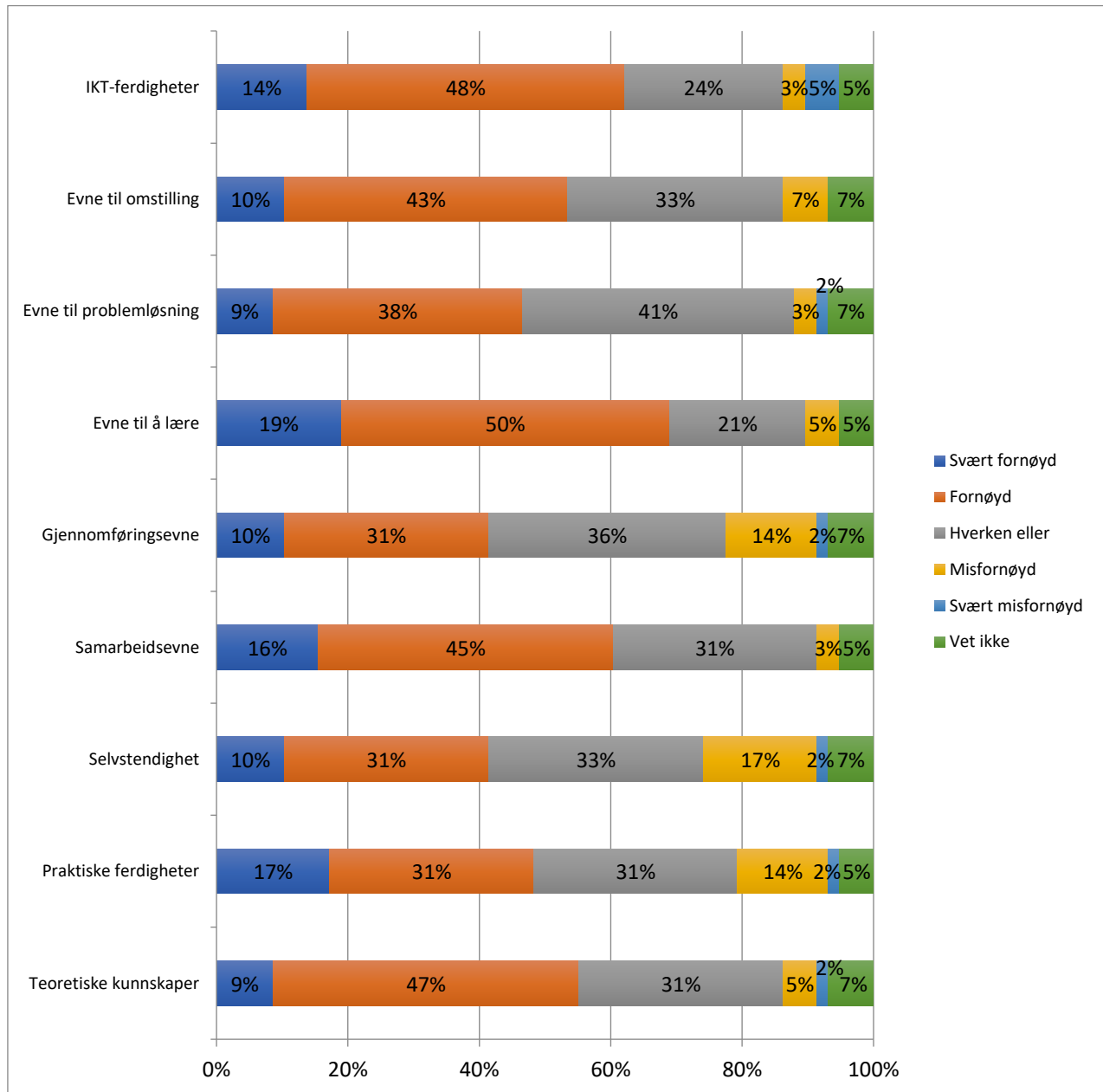
«Har bedriften hatt lærlinger de siste 1-2 år, eller skal ha lærlinger de kommende tre år?»

Totalt antall svar: 74. Bedrifter som svarte «ja» på om de er en godkjent lærebedrift.



«Hvor fornøyd er du med lærlingens kompetanse generelt når de startet sin læretid med hensyn til:»

Totalt antall svar: 58. Bedrifter som svarte «ja» på spørsmål om de har hatt lærlinger de siste 1-2 år, eller skal ha det kommende år.



«Basert på erfaringer hos dere, hva mener du kan forbedres for at dagens lærlingeordning skal fungere enda bedre for dere som bedrift? Foreslå tre forbedringsområder:»

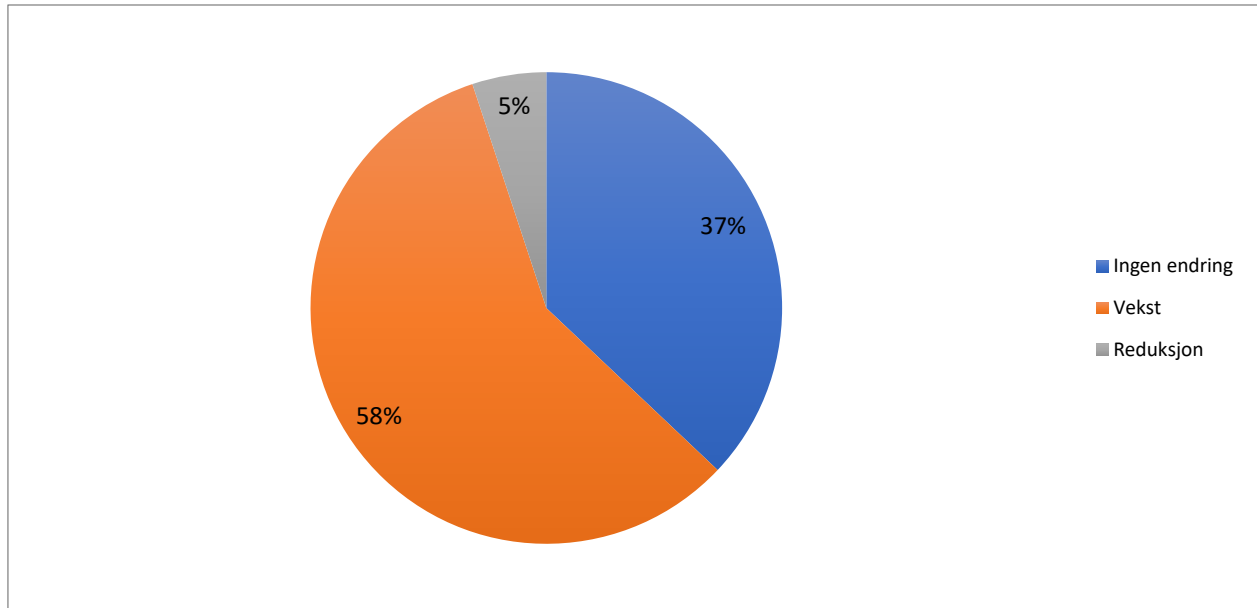
Respondentenes kommentarer er sortert etter sentrale forbedringsområdene som utpeker seg i svar fra undersøkelsen:

Opplæring	Oppfølging	Tilskudd	Annet
<ul style="list-style-type: none"> - Samarbeid med bedriftene for å få oppdatert og tilpasset undervisning i teori - Læreplanene bør tilpasses og gi økt kompetanse innenfor digitalisering - Mer relevant praktisk forkunnskap - Vil ha kandidater som kan kjøre båt når de kommer fra - Skolen må oppgradere teknisk utstyr og kompetanse - risikovurdering og sikkerhet - Grunnkurs på byggfag skulle vært bare tømmer og betong - for mange valg er forvirrende, får bare prøve litt av alle fag før de må ta et valg før vk1 - Ett år lengre på skole - Teori på skole ved siden av lærlingtiden - Mer spesialisering innen de forskjellige yrkesgrupper - Rotasjon mot flere fagområder. Skape helhetsforståelse - Mer markedsorientert – fokus på høy kvalitet for produksjonsviktige elementer. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tettere oppfølging av opplæringskontoret på deres initiativ - Bistå i bedriftens arbeid med å utarbeide godt opplæringsprogram for lærlinger, mappeoppgaver, møtepunkt og bistand. - Bedre opplæring av lærlinge-kontakt i bedrift - Flere obligatoriske milepælsamtaler mellom opplæringskontor, lærling og veileder i bedrift - Bedre og tettere oppfølging av en mentor i bedriften. - Tar for lang tid for å få svar/ godkjente lærekontrakter og avtaler fra OKAB - Mere informasjon før oppstart - Tar for lang tid å få avklart fagprøve datoer. - Det bør oppnevnes flere prøvenemder 	<ul style="list-style-type: none"> - Ressurskrevende å følge opp. Er avhengig av at lærlingene er motivert. Økonomisk støtte for å kunne bruke mere tid - Reduserte kostnader for bedriften - Mer kompensasjon for å ha lærlinger - tilskudd til oppdatering av f.eks. datautstyr, verktøy ol. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evne/lyst til å være frampå/lære og våge å lære - Skolene må fokusere på holdninger til elevene og på hvilke krav som stilles ute i arbeidslivet til innsats

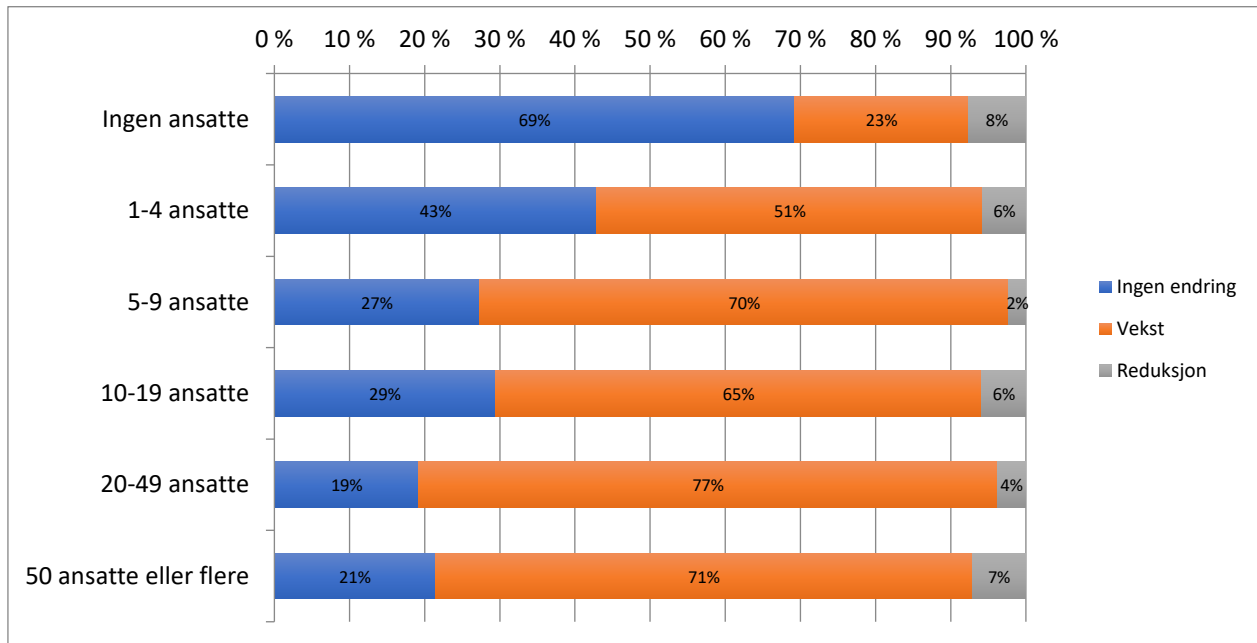
3.6 Bedriftenes fremtidsvurdering - antall ansatte og omsetning:

«Hva er sannsynlig endring i antall ansatte for bedriften de nærmeste tre årene?»

Totalt antall svar: 197

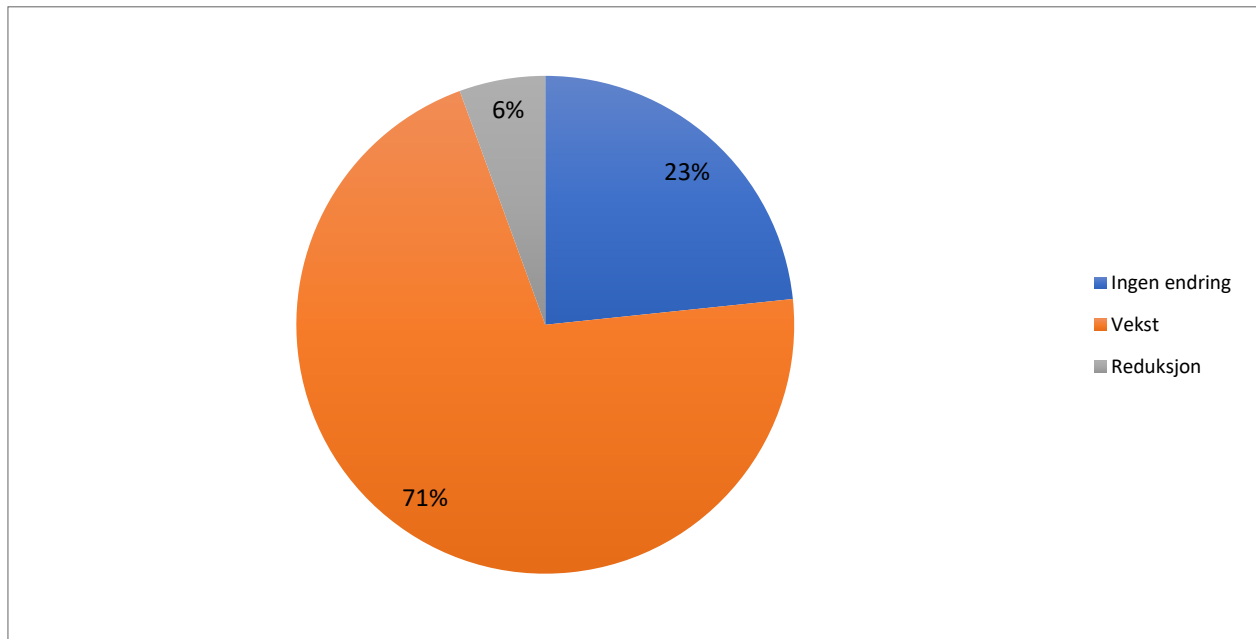


«Hva er sannsynlig endring i antall ansatte for bedriften de nærmeste tre årene» krysskoblet med «Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?»

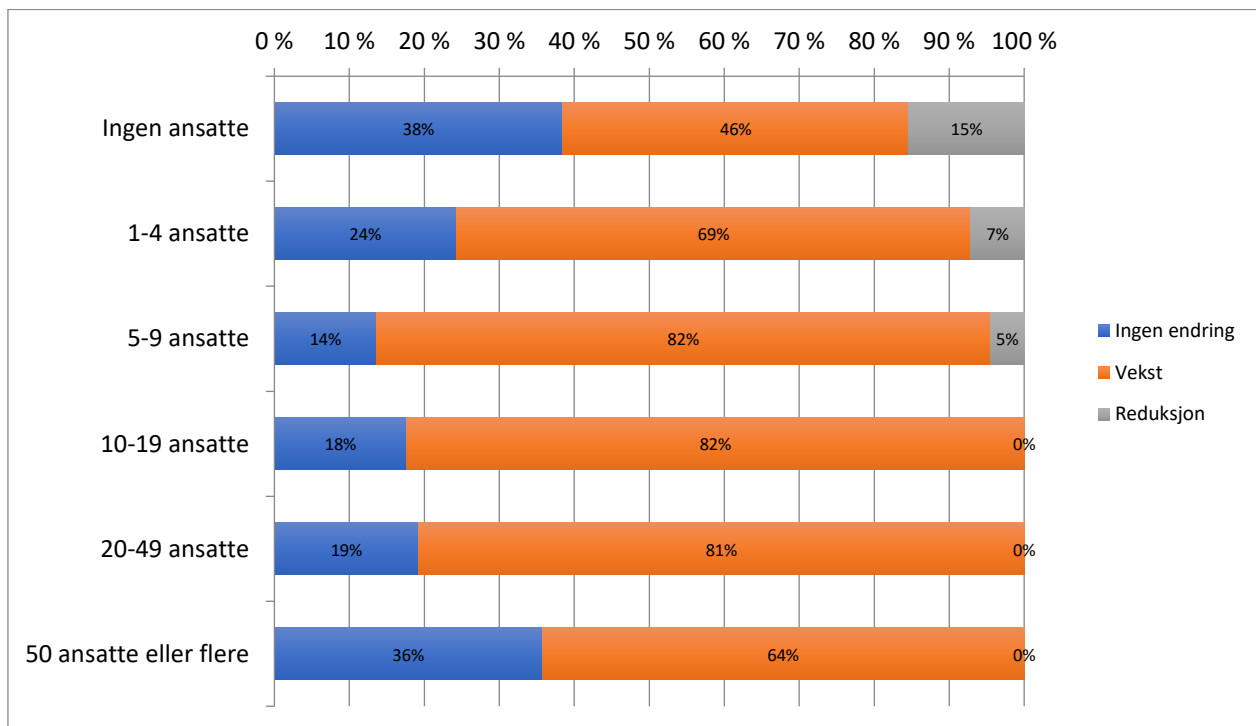


«Hva er sannsynlig utvikling for omsetningen i bedriften de nærmeste tre årene?»

Totalt antall svar: 197



«Hva er sannsynlig utvikling for omsetning i bedriften de nærmeste tre årene» krysskoblet med «Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?»



4. Hovedresultater fra dybdeintervjuene

Et utvalg på 35 bedrifter og sentrale aktører fra ulike bransjer i privat næringsliv i Vesterålen ble kontaktet med forespørsel om å stille til intervju ifm. Vesterålen regionråds kartleggingsundersøkelse. Av ulike årsaker som ferieavvikling og sykefravær kunne ikke alle delta. I perioden 25.september 2017 - 6.oktober 2017 ble 28 dybdeintervjuer gjennomført pr telefon. Bedriftene som ble intervjuet representerer et strategisk og formålsorientert utvalg, hvor daglig ledere eller personer med god kjennskap til bedriftenes kompetansebehov ble intervjuet. Intervjuene hadde en varighet på omkring 30 minutter.

I fortsettelsen følger en oversikt over hvilke bedrifter og aktører som ble intervjuet, samt en fremstilling av hovedresultatene fra undersøkelsen presentert som meningsfortettinger knytte opp mot sentrale spørsmålsstillinger.

4.1 Oversikt over bedrifter/aktører som er intervjuet

28 gjennomførte dybdeintervjuer i perioden 25.september 2017- 9. oktober 2017		
ANDØYA SPACE CENTER AS	LERØY NORWAY SEAFOODS AS AVD. MELBU	STOCCO AS
ANDØYTORV AS	LØDINGEN SKYSSBÅTSERVICE AS	TROLLFJORD BREDBÅND AS
BULLDOZER MASKINLAG ENTREPRENØR AS	MYRE FISKEMOTTAK AS	VESTERAALENS AS
DEADLINE MEDIA & FILM AS	NESO læringseskolen	VESTERÅLEN FISKERIPARK AS
EGIL KRISTOFFERSEN & SØNNER AS	NOFIMA	VESTERÅLEN KYSTHOTELL AS
EIMSKIP NORWAY AS	NORDLAKS PRODUKTER AS	VESTERÅLEN LOSSESERVICE AS
EL-TEAM AS	NORLENSE AS	VESTERÅLEN REISELIV
FLERFAGLIG OPPLÆRINGSKONTOR MELBU	NORSK LANDBRUKSRÅDGIVNING	ZALARIS HR SERVICES NORWAY AS
KANSTAD TRELAST AS	RENO-VEST PRODUKSJON AS	
LEONHARD NILSEN & SØNNER AS	REVICOM AS	

4.2 Meningsfortettinger omkring sentrale spørsmålstillinger

Bedriftenes kompetansebehov i dag og kommende 3-5 år
Kompetansebehovet i egen bedrift?
<p><u>Fiskeri og havbruk, produksjon av sjømat:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi går mot en mer teknologisk bedrift, før var det mye manuelt arbeid, maskiner gjør nå det meste, tekniske utdanninger er relevante, datastyrt maskinprosessering, automasjon > større og større behov for kompetanse utover VGS. Men, det vil være yrkesrettede fag som utgjør majoriteten, hvor VGS (fag-svennebrev) og teknisk fagskole er det mest relevante nivået. - Økende behov på mange områder, særlig knyttet til høy dokumentasjonsgrad på produktene vi leverer, flere nye produksjoner. Utfordrende å finne kompetansen, trenger også folk inne HMS og kvalitetssikring, sikkerhet ift produkt og produktanalyse. Kvalitetsledelse næringsmidler > fiskerifaglig bakgrunn på bachelor- eller master fra universitet høyskole. - Kompetansebehovet knytter seg til vår kjernevirksomhet og produksjon, men behovet har endret seg vesentlig. Høyere grad av automatisering, vi må robotisere så mye som mulig, det er ikke lengre den tradisjonelle damen på fileten som styrer maskinene, derfor har vi behov for ny kompetanse på disse områdene. - Yrkes- og teknisk rettet kompetansetilbud er i dag i stor grad dekkende, men det er særlig viktig å ha en solid aquakulturlinje på VGS på Sortland. - Som fiskemottak har vi behov for mer kompetanse innen forskning og utvikling, produktutvikling og kvalitetskontroll, automatisering og effektivisering. Vi har alltid behov for arbeidskraft nede på gulvet, men det er ikke så relevant hva slags kompetansenivå de har, akkurat nå trenger vi flere elektrikere og mekanikere. - Alle oppdrettsbåtene våre får eget sertifikat- og kompetansekrav f.o.m 1.1.2019, vi vil da ha behov for kompetanseheving og skolering innen navigasjon og sikkerhet. Vi trenger samarbeider med oppdrettsselskapene får å få på plass nødvendige kompetansetiltak. - Lav status i hvitfisknæringen, omdømmeproblematikk, bedriftene må synliggjøre hva som ligger av kvaliteter i denne industrien. Vi har vært en råvareleverandør, næringen blir nå mere profesjonalisert og kompetansebehovene likner andre næringsmiddelprodusenters behov, vi trenger annen akademisk kompetanse. - Vi begynner å bli veldig høyteknologis innen oppdrettsnæringen > vi har behov for å øke kompetansen innen tekniske fag, vi trenger utvidet kompetanse innen automasjon, elektro, dataprogrammering etc. <p><u>Reiseliv:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Variert behov fordi vi har mange småskala bedrifter, utfordrende med mange sesongarbeidere. - Trenger servicekompetanse, vanskelig å få tak i kvalifisert personale. - Behovet er kompetanse innen opplevelsesdesign, pakketering og skreddersøm av gode produkter - Vertskapskurs (gjerne gjennom Innovasjon Norge). - Kompetanse omkring marked og salgsutløsende arbeid - Vi har behov for «Kokekyndig maskinist kjent på kysten», på små båter må samme person fylle mange roller, salg og service og markedsforståelse er klare behov i tillegg til f.eks. maskinistkompetanse i bunnen.

- Basiskompetanse innen regnskap og budsjettering, trenger å kunne prise et produkt eller en opplevelse, behov for å opparbeide en verdikjedetankegang og kompetanse omkring dette.
- Generelle språkkurs
- Kompetanse innenfor opplevelser og attraksjonsturisme > markedsorientering, salg og service kurs
- På reiselivssiden godt nettverk med Vesterålen reiseliv i front, de gjør en flott jobb
- Guidekurs, kulturforståelse og historiefortelling for Vesterålen som region, trenger kurs i «hvem er vi i Vesterålen og hva har vi å by på».
- Vi er sårbare vedrørende dagens teknologi, hvordan utnytte denne best mulig

Bygg og anlegg:

- I bransjen er det et økende fokus på kompetanse innenfor digitalisering. Digitalisering av byggeplasser og måten vi jobber på i prosjekt, hvis du ikke klarer å levere på dette får du ikke være med i anbudskonkurransene. BIM (byggningsinformasjonsmodellering) er en helt klart kompetansebehov for oss og for hele bransjen, man bygger en 3D modell i megabyte før man bygger i stål og betong, en digital tvilling slik at alle fagavdelinger kan gjøre sine vurderinger før man bygger på ordentlig og dermed reduserer risiko og feil. Dette er et helt konkret studietilbud som finnes i landet men ikke landsdelen. Fagskolen i Oslo er den eneste i landet som utdanner BIM koordinatører, disse går rett ut i jobb. Dette må på plass som et kompetansetilbud i regionen.
- Vi er konstant udekket, vi sliter med å få tak i folk, både ingeniører og tømrere. Narvik produserer mange, men i fase en vil de gjerne inn i et større miljø og vi blir små i denne sammenheng.
- Drift og vedlikehold av veier og tunneldrift er avansert område vi ønsker å bli større på, da har vi behov for annen kompetanse > automasjon og sikkerhetskompetanse, robusthet ift. å være ute på vei i kaldt vær og klima. Dette bør lærestedene i nord kunne spesialisere seg på å tilby.
- Trenger maskinførere, sjåførere med alle nødvendige sertifikater, industrimekanikere, dette dekkes godt av yrkesfaglige retninger på VGS. Truck- og maskinførerkurs > tas i regionen, tilgjengeligheten er god nok, men kursene er dyre.
- Stort behov for fagarbeidere som elektrikere/teknikere med teknisk fagskole innen elkraft og med automasjonskompetanse. Yrkesfaglige retninger, fag- svennebrev, hvor teknisk fagskole er tilstrekkelig nivå. Studietilbudet må utvikles på disse områdene i nært samarbeid med fagspesialister slik at læreplanene er «up to date».
- Signalmontører - elektro rekrutterer vi fra Melbu, men vi har få kandidater å velge mellom, stort behov for mer kompetanse på dette området.

Andre bransjer:

- Avfall blir mer og mer komplekst, trenger kunnskap om hva man gjør med de ulike avfallsstoffene, VGS dekker kjemidelen, men ingen utdanning som dekker på en god måte. Vi vil ha behov for utvidet kompetanse på VGS-nivå knyttet til miljøfag, bedre forståelse for avfallsproblematikk og sortering, håndtering av ulik emballasje og plast etc.
- I dialog med Harstad vedrørende behov for kompetanseløft innen skatterett, HR, arbeidsrett, prosjektledelse, økonomisk kriminalitet, datasystem og IT, årsregnskap, offentlig egenskap etc. vi har gitt mange innspill i samarbeidsmøter. Det meste er ting som eksisterer i dag i en eller annen form, men må tilpasses nåtiden, tilrettelegging vil være et svært relevant pkt. Hvis Harstad tilrettelegger i tråd med hva vi har meldt inn vil vi ha 10-15 aktuelle kandidater til disse tilbudene.

Generelt på tvers av alle næringer:

- Vi er mest opptatt av den praktiske erfaringen de ansatte har og fokuserer på å videreutvikle og videreføre denne. Kortere kurs og kompetanseutviklende tiltak passer godt for oss.
- Økonomi, oppfriskningskurs og etterutdanning, enkle mindre kurs
- IT, som liten bedrift trenger man hjelp til å holde oversikt over trender og utvikling. Ikke nødvendig med kompetansetiltak som gir studiepoeng, men mindre tiltak for SMB, enkle løft, tips og vink på veien. Små kompetansehevingskurs fra mindre lokale tilbydere, gjerne leverandører.

Strategier for å dekke kompetansebehov

Hvilke strategier er aktuelle for å dekke bedriftens behov for kompetanse?

Vi ser at her er tilnærming til valg av strategier for å dekke kompetansebehov ulike for store og små bedrifter. Vi har her derfor kategorisert utsagnene fra respondentene etter størrelse på bedrift.

Innspill fra små og mellomstore bedrifter:

- Vi er mest opptatt av å utvikle eksisterende ansatte ved å tilby kurs og opplæring internt i bedriften, fortrinnsvis i regi av eksterne tilbydere. Trenger vi spesialkompetanse er det mest aktuelt å tilsette folk som allerede har denne kompetansen.
- Fullført VGS, yrkesfaglige programmer (fag-/svennebrev) og yrkesrettet fagskoleutdanning (1-2 år) er et tilstrekkelig nivå. Trenger vi kompetanse av høyere grad, blir det mest relevant for oss å ansette folk med den rette kompetansen. Det er krevende å videreutvikle de vi har på dette nivået, hvis det skal være aktuelt må tilbudene være tilpasset våre behov ift nærhet og tid, tilbudene må være samlingsbasert og gi mulighet for å ta små bolker av studiepoeng om gangen, for så å bygge dette opp til en høyere grad over tid.
- Vi holder fokus både på å ansette nye folk med riktig kompetanse, men også videreutvikle de ansatte vi allerede har. Vi må kontinuerlig videreutvikle de ansatte for å tilpasse oss til nye krav og forskrifter.
- Vi ser ikke hovedsakelig etter utdanning som gir studiepoeng, kurs og kompetansehevende tiltak tilpasset våre behov er av størst interesse.
- Praktisk erfaring er for oss mer relevant en formalkompetanse, og vi satser på god oppfølging i arbeidet, deler på vår interne kompetanse, og supplerer med kurs etter behov fra eksterne tilbydere.
- Gode skolekarakterer betyr ikke at du fungerer bra i jobben hos oss. Her er praktisk erfaring og vilje til å ta i et tak hva som gjelder, alle må være villig til å utføre mange ulike arbeidsoppgaver.

Innspill fra større bedrifter:

- På bachelor- og masternivå ansatte vi folk med den riktige kompetansen, er det noe hos oss som ønsker å skolere seg og ta høyere gradsstudier støtter vi opp under dette og tilrettelegger.
- Folk hos oss blir skolert opp, vi sender dem dit hvor kompetansen best kan tilegnes. Vi har bl.a. kostet på oss kompetanseheving hos Universitetet Nord, ansatte har fått permisjon og blitt fristilt til studier rundt omkring i landet, vi er en attraktiv arbeidsgiver og satser på kompetanse i alle ledd.
- Vi legger gjerne til rette for at ansatte tar en bachelor-/mastergrad kombinert med, alternativt som en integrert del av jobben dersom det skulle være av interesse for både arbeidstaker og oss som bedrift.
- Vi må utvide hele rekrutteringsapparatet vårt lokalt, vi trenger å rekruttere i verdenssammenheng, fagarbeidere kan mye mulig rekrutteres lokalt, men for andre stillinger må vi ut av regionen å hente

kompetansen vi trenger. Vi skal rekruttere enormt mange mennesker, det blir utfordrende, vi kan risikere å støvsuge en del bedrifters kompetanse, må tenke samfunnsansvar i denne sammenheng I et 5-10 års perspektiv vil vi gå fra 80 pluss til 400 ansatte, for å understøtte vår vekst vil vi måtte trenge fagarbeidere i et bredt perspektiv, vi ser det som avgjørende og viktig med et særdeles godt internprogram hos oss.

- Kampen om de kloke ingeniørhodene tetter seg til, vi er i vekst og trenger ferdig utdannede fagarbeidere med erfaring, nå. Vi må ansette nye folk på området. Det er mindre aktuelt å utvikle ansatte på dette området. Mindre kompetanseforsterkende tiltak kan være aktuelt.
- Vi ansetter folk med den kompetansen vi har behov for. Når det er sagt satser vi tungt på å ha gode kompetanseutviklingsprogrammer for de ansatte vi allerede har i arbeid. Vi er en offensiv tilrettelegger som arbeidsgiver. Vi gir gjerne permisjon for å styrke de ansatte på spesifikke områder ved behov.

Relevante samarbeidsformer mellom næringsliv og lærestedene for å styrke bedriftens kompetanse?

- Samarbeid omkring innhold i ulike studier er helt nødvendig for å skape og legge til rette for behovsorienterte studieopplegg og opparbeide kunnskap om næringslivets behov.
- Vi i næringslivet må justere oss inn være på tilbudssiden ift. samarbeid, bedriftene er ikke profesjonelle på dette, må ha vilje til å se ting i et større perspektiv, en sak som må løftes for Vesterålen som region slik at vi i næringslivet forstår dette og bidrar.
- Studenter som hospiterer er en nøkkel til kompetanseheving, må tenke langsiktig, vi tenker at dette er veldig viktig for fremtiden.
- Bedrifter og læresteder må jobbe tettere sammen om å ha studenter i praksis, etablere trainee-programmer og involvere studenter i oppgaveskriving ute i næringslivet, dette skaper mulighet til å skreddersy programmer som er relevante i markedet.
- Bedriftene må ta ansvar og komme med næringsrettede innspill til universitetene, avstanden mellom læringsmiljøer og bedriftene må reduseres. Der er tilbud nok og universitetene er gode nok på hva det måtte være.
- Næringslivet må være tilsted å presentere seg for læringsmiljøene, lærestedene må legge til rette for at dette kan skje.
- Inne hvitfisknæringen trengs et omdømmeløft og en holdningsendring til formalkompetanse, dette vil understøttes ved økt samarbeid mellom læresteder og bedrifter. Regionen vår er eksperter uten sidestykke på det vi driver med, utviklingen av kompetansebehov kommer til å akselerere og samarbeid er helt nødvendig for at lærestedene ikke skal bli for akademiske, men klare å levere relevante tilbud og på den andre siden for at bedriftene skal kunne få den akademiske kompetansen som er nødvendig i en fremtid preget av teknologi, robotiser og automasjon.
- I landbruket har vi mange tema som kan være aktuelle i forbindelse med studentoppgaver: myrdyrkings forbud, robotfjøs kan nevnes som eksempler. Vi har også et veldig aktivt stort kompetanserikt sauemiljø i regionen med kunnskap om ulike problematikk ift stordrift med sau. Universitetene bør stille som veiledere.
- Hele organisasjonen vår er basert på samarbeid og allianser. Vi skal bli best i verden på tørrfisk. Ikke lønnsomt å ha kompetansen internt, vi tror på konkurransekraft gjennom partnerskap, satser på eksterne kompetansehevingstilbydere.
- Innen fiskeri og havbruk er det svært kostbart å investere i teknisk utstyr. For at lærestedene skal evne og holde tritt med tempoet i utviklingen og kunne gi studentene nødvendig relevant praksis er et utvidet samarbeid med næringslivet helt nødvendig.

- Vi har første trainee-ingeniør hos oss nå fra Narvik. Fikk tak i kandidaten selv, men Fabrikken tar det administrative, vi leier den tjenesten, det er en fin ordning ettersom det er kapasitetskrevene for oss å følge opp underveis.
- Samarbeid omkring lokale tilbud med fokus på etterutdanning må bli mye bedre
- Vi som liten bedrift har ikke kapasitet til å legge til rette for en praksisplass, det er store krav til dokumentasjon og man må ta seg godt av den som kommer.

Regionale kompetansetilbud – hva ønsker man seg?

Hvilke konkrete kompetanseutviklingstilbud ønskes etablert i regionen de nærmeste tre år?

- BIM (byggningsinformasjonsmodellering) er en et helt klart kompetansebehov for oss og for hele bransjen, man bygger en 3D modell i megabyte før man bygger i stål og betong, en digital tvilling slik at alle fagavdelinger kan gjøre sine vurderinger før man bygger på ordentlig og dermed reduserer risiko og feil. Dette er et helt konkret studietilbud som finnes i landet men ikke landsdelen. Fagskolen i Oslo er den eneste i landet som utdanner BIM koordinatorene, disse går rett ut i jobb. Dette må på plass som et kompetansetilbud i regionen.
- Servicekurs på minimum 60 timer. Vi trenger vesentlig kompetanseheving innen service og vil at Vesterålen Reiseliv skal være tilbyder av eget lokal tilgjengelig kurs basert på samlinger, repetitivt opplegg, gjerne modulbasert.
- Kokkekurs med fokus på trygg mat, hvordan behandle matvarene forsvarlig – kurs via mattilsynet kanskje.
- I landbruket ønskes regionale kompetansetilbud innen naturbruk i samarbeid med NMBU på Ås. VGS er bra i Vesterålen ift naturbruk. Utdanning i Vesterålen bør være desentraliserte. Nord Universitet kunne ha opprettet tilbud i samarbeid med NMBU. Trenger den arktiske tilnærmingen på naturbruk utdanning, litt annet fokus når aktører her i nord er tilbydere, klimaforskjeller og strukturelle forskjeller innen primærnæringene her nord vs. sørpå.
- Tjenesteytende næring innen revisjon og økonomisk rådgivning. Ønsker kurs ifm. endringer i revisorloven, Det vil f.o.m. 1.1.2019 være et krav for å bli revisor at man har master. Vi er redde for å miste tilbudet i Harstad ettersom de ikke har masternivå, da må man reise til de store byene. Jobbes med å få master revisjon i Bodø, det håper jeg de lykkes i.
- Vi har forsøkt å få en fiskerilinje hit til Myre- en fiske og fangst linje, vi har ungdommer som har lyst til være her. Fylket jobber med dette. Optimal plassering for praktisk rettet utdanning i vår bransje er her i regionen.
- Prosjektlederkurs tilpasset bedriftenes behov. Trenger ikke være universitet og høyskoler tilbud, et godt alternativ er f.eks. PLP prosjektlederkurs som SAMSKAP kjører i disse dager.
- Veldig bra at universitetet har et ettårig prosjektlederkurs, dette ønsker vi mulighet for å stykke opp og delta på lokalt.
- Tilbudene som leverandørene kan gi er viktige. Bør etablere et kompetansesenter hvor ulike leverandører kan komme og drive undervisning, praktisk tilrettelegging og behovsorientert.
- Hadsel tekniske fagskole har tilbud en spesialpakke som vi installatører har benyttet ifm med krav om godkjenning som el installatører, sertifisering etc., har løpt over et år og vi har kunnet ta dette i kombinasjon med arbeid, ønsker at dette tilbudet fortsetter.
- Vi jobber med drift og vedlikehold av veier og tunneler, avansert område som vi ønsker å bli større på og trenger i den forbindelse annen kompetanse innen f.eks. automasjon og sikkerhet, robusthet ift. å være ute på vei, kaldt vær og klima. Kunne gjerne styrket kompetansetilbudet i regionen på dette området.

- Ønsker tilgang til høyskole i regionen, desentraliserte opplegg på Stokkmarksnes og Sortland, tilbys for lite innenfor yrkesfag. Da må de unge reise bort til Narvik, Tromsø eller Bodø, vi vil ha ungdommen her.
- Konsulentbasert kursvirksomheter innen IT, vi trenger mindre enkle løft, tips og vink på veien inne digitalisering.
- Etterutdanningstilbud innen bygg- og anleggsbransjen tilbudt lokalt.
- Styrket fokus på tilbud av fag- svennebrev og yrkesrettet fagkompetanse innen fiskeri og havbruk, automasjonskompetanse for hvitfisknæringen.
- Behov for basis språk og dataopplæring.

Hvem bør være faglig tilbyder av disse kompetansetilbudene?

- VGS er helt sentral tilbyder av kompetanse for næringene i regionen vår, med fag- og svennebrev som tilstrekkelig nivå for kompetanse.
- Universitetene og høyskolene bør være tilbydere desentraliserte studietilbud i regionen vår, de har en tilpasnings- og tilretteleggingsjobb, særlig for oss som har behov for å etterutdanne våre folk, og vi er mange i denne båten. Vi har behov for samlingsbaserte tilbud som kan gjennomføres i mindre bolker for tilslutt å kunne bli til en Bachelor- eller mastergrad.
- Folkeuniversitetet bør være tilbyder av enkle og lett tilgjengelige kurs i tråd med behovet for etterutdanning, særlig bør de dekke språk og IKT behov. Det må i midlertidig ikke være for dyrt da vi skal betale lønn mens de går kurs i arbeidstiden.
- NAV bør ha kurs som gir kompetanseløft i de periodene hvor vi har dødtid, altså utenom sesong. For sesongarbeidere bør NAV ha en mer fleksibel tilnærming og tilrettelegge for at folk ikke mister stønaden sin når de deltar på kompetansehevendekurs. Bør være mulig å samarbeide tettere med bedriftene omkring når de arbeider.
- Utenlandske arbeiderne hos oss må kunne norsk, må derfor kunne ta kurs utenfor sesong samtidig som de får stønaden sin fra NAV.
- Veterinærmiljøet i Vesterålen blir brukt som ekspertise ellers i landet, særdeles kompetent og godt miljø, sterk fagkompetanse særlig ifm. utfordringer med storbruk på sau, logistikk og sykdommer. Regionen har godt omdømme inne dette faget som bør utnyttes i større grad.
- Bør satse videre på elkraft miljøet i Narvik, tenke automasjon og utvide tilbudet slik at de som tar elkraft kan bygge videre på studiet sitt med relevant kompetanse.
- Vedrørende bygg automasjon og styring av tekniske bygg, her må vi ordne opplæring via leverandører, men de er langt unna. Må finne samarbeidsformer hvor skolene tilbyr grunnstudier og leverandørene tilbyr kurs og spesialistkompetanse.
- NELFO for kurs og etterutdanning for installatørbedrifter.
- Fabrikken Næringshagen bør ha en rolle ift å organisere og tilrettelegge for bruk av tilbudene fra universitetene, de kan ha kommunikasjonen med lærestedene og ta den administrative delen. Ansvar for å samle informasjon fra de ulike bransjene, presenterer regionen og synliggjør behov.
- Nord-Norges Entreprenørforbund er veldig gode på ulike kompetansehevingstiltak. Fornuftig å bruke bransjeorganisasjoner når man snakker videreutdanning, vet hvor skoen trykker og kjenner bransjen, så et godt samarbeid med disse er avgjørende.

Hva skal til for at bedriften kan legge til rette for formell kompetanseheving for ansatte på en god måte?

- At tilbudene er relevante for bedriftens behov er aller viktigst.
- Tilretteleggingstiltak som gjør at du kan stå i en jobb samtidig som du tar en utdanning må være på plass.
- Utdanning på universitetsnivå må være desentralisert og samlingsbasert, forstår at det er vanskelig å legge store satsninger desentralt, men man må bygge opp og legge til rette for studier som er viktige for regionens bransjer. Fiskeri og havbruk, aquakulturstudier ol. Her har næringslivet vårt ypperste kompetanse, vi må samarbeide for å utvikle oss, både bedrifter og læresteder.
- Lokalisering av studier er prioritet nummer en. Legge undervisningstilbud til Vesterålen og trekke til seg enkeltstudenter ifm. studentoppgaver, trainee-program osv.
- Desentraliserte tilbud er avgjørende. Mer fleksibelt opplegg tilpasset det å kunne jobbe ved siden av er til stor hjelp for yngre garde som har gått inn i arbeidslivet og etablert seg. Tilpassede programmer som tilbys samlings- og modulbasert, utnytte potensialet som ligger i bruk av digitale hjelpemidler
- Pris er viktig, men nærhet gjør det rimeligere i alle tilfelle, kutter reisekostnader og tar mindre tid, tid er penger for oss og arbeidstakerne.
- Utdanningen må kunne gjennomføres i en periode vi ikke har arbeidspress/tidspress for å ferdigstille inngåtte kontrakter, som liten bedrift har vi stort press på våre ansatte i disse periodene, kan ikke ta de ut av produksjon for å heve kompetansen deres.
- Universitetene må tilby samlings- og modulbaserte opplegg, stykke opp lengre gradstudier slik at man kan bygge opp studiepoeng over en lengre periode, terskelen blir lavere både for arbeidsgiver ifm. tilrettelegging og arbeidstaker. Vi trenger å heve formalkompetansen, man er tjent med titler og grader, men de som allerede er etablert i regionen med jobb kan ikke reise bort fra familie og jobb i en lang periode for å studere.

Hvordan lykkes med kompetanseheving i Vesterålen som region?

Ulike aktørers rolle ifm. tilrettelegging av kompetansehevende tiltak i regionen?

- Vesterålen regionråd må drive det politiske arbeidet og innsalget til beslutningstakere. Kartlegge behovet er veldig viktig, så flott at de gjør dette nå. Tilrettelegge for at systemet rundt blir organisert på en bra måte, lokalisering, samarbeidsavtaler osv.
- VRR bør også ha nær dialog med enkeltbedrifter, bistå og konkretisere mulighetsrom. Skape møteplasser og tilrettelegge for næringssamarbeid på tvers av næringer
- Universitetene er for passive og tilbaketente, må være enda flinkere til å markedsføre tilbudene sine. SMB bedrifter kan ikke melde inn at man ønsker videreutdanning til en HR ansvarlig, vi mangler oversikt over tilbud.
- VRR kan være initiativtaker til å lage en kompetansebank hvor man tilgjengeliggjøre relevant kompetanse og deler kompetanse. Større bedrifter må involveres.
- Lærestedene må tilrettelegge på lokalt næringsliv sine premisser. De må samarbeide med noen som kjenner næringslivet og taler deres interesser slik at man får en behovsorientert tilrettelegging.
- Lærestedene må bruke eksterne tilbydere som samarbeidspartnere. Universitetene bør samarbeide med noen som kan ta på seg vertskapsrollen, booke, og servere lunsj etc. gjøre det lokalt og gjøre det nært og enkelt. Lite risiko for universitetene. Organisere på vegne av større grupper, huke inn flere deltakere og samordne. Samarbeid er nøkkelen for gode desentraliserte tilbud tilpasset næringslivets behov.

- Utviklingsselskapene, slik som Fiskeriparken og Fabrikken næringshagen, må med i et samarbeidsprosjekt. De kjenner næringslivet og har stort nettverk og kontaktflate.
- Næringsavdelingene i kommunene må jobbe aktivt med tilrettelegging > må være de operative ift arbeidet VRR gjør med å skape møteplasser f.eks.
- Kunnskapsparken Helgeland er veldig flinke til å samle inn behov i bedriftene gjennom uformelle kanaler, de samler opp mange nok og tar dette videre med universitetene, har en samordnende rolle.
- Noen må ta rollen med å skape oversikt over hva som kan tilbys på hvilken måte for de ulike bransjene og sette dette i system, hvilke sertifikater trenger bransjen vår i et fremtidsperspektiv og hvem kan tilby dette, hvem kunne tenke seg å delta. Konkret forslag til at Fiskeriparken tar denne rollen i regionen vår.
- I forbindelse med oppdrett av torsk, landbasert oppdrett, lewendelagring etc. kommer fiskerinæringen til å endres radikalt, og man vil ha helt andre kompetansebehov enn i dag > desentraliserte tilbud og solid samarbeid med fremtidsrettede bedrifter vil være avgjørende for at universitetene kan tilby gode studieprogrammer.
- Leverandørene er viktige bidragsytere ifm kompetanseheving, de har spesifikk kompetanse og moderne utstyr.
- Forsvaret var en sterk tilbyder av desentraliserte kurs, samarbeidet i stor grad med næringslivet lokalt, det er et savn etter tilsvarende løsning og «motor» i regionen.
- Maskinentreprenørenes forbund har bra kurs som vi i stor grad benytter oss av. Bransjeforeninger generelt r viktige aktører ifm. kompetanseheving i regionen som helhet.
- Vesterålen Reiseliv – må legge til rette for samarbeid på tvers i regionen for hele bransjen vår. Sentral rolle i samarbeidet med lokale bedrifter for å skreddersy totalpakker for reiseliv.
- Næringsutvikling i regi av kommunenes næringsavdelinger bør være et mål, sentral aktør i arbeidet med å skape samarbeidsarenaer.

Viktige suksessfaktorer for å lykkes med å heve formalkompetansen i Vesterålen?

- Omdømme, attraktivitet som region, skape attraktive arbeidsplasser, «jobb for to» er avgjørende, samarbeid er nøkkelen.
- Desentraliserte lokale tilbud på høyskolenivå som er relevante for regionen vår, og hvor vi er særlig gode. Må legge til rette for at studenter i hele Nordland og Sør- Troms kommer til Vesterålen.
- holdningskampanje i forhold til å fremsnakke det å ta akademisk utdanning. Fokus på kompetanseheving og mulighet for etterutdanning.
- Det langsiktige prosjektet må være å heve formalkompetanse over tid. Man må øke attraktivitet og omdømme for regionen, dette er et kulturprosjekt. Utfordring at ungdommen vil ut av regionen. Lage en positiv spiral slik at de unge vil tilbake hit fordi vi har attraktive tilbud, både ifm. jobb og fritid.
- Opprettholde og styrke VGS tilbudet i samarbeid med lokalt næringsliv. Praksisplasser og lærlinger er avgjørende for rekruttering.
- «Jobb for to» er helt kritisk, da trenger vi utdanningsmuligheter lokalt, særlig med tanke på etterutdanning. Voksenopplæringen på Andøy flystasjon i sin tid var et program i norgestoppen hva gjaldt å understøtte «jobb for to» og behovsorienterte utdanningsprogrammer.
- Næringsliv og læresteder må samarbeide, vise hvor attraktive våre arbeidsplasser kan være. Tilrettelegge for at studentene kan skriver oppgaver ute hos bedriftene, trainee- programmer og flere praksisplasser. Vi må knytte til oss studenter som har en kobling hvem til regionen.
- Service i reiselivsnæringen er avgjørende, her må man ha en holdningsendring ift. å styrke våre tjenester, dra lasset sammen for å skape gode attraktive arbeidsplasser. Arbeidsplassene inne reiseliv er vårt ansikt utad.

- Ofte mye fokus på å få nyutdannede hjem, man må huske på de som har etablert seg og som er i en annen livsfase, etterutdanning av disse er avgjørende for å heve formalkompetansen i regionen vår.
- jobb for to er veldig viktig, eksterne tilbydere av etterutdanningsmuligheter lokalt>tilpasset bedriftenes behov. Ikke nødvendigvis universiteter og høyskoler, men hvis de vil være med må de tenke, mindre mer tilrettelagte og skreddersydde programmer.
- Tilrettelegge for og skape gode samarbeidsarenaer mellom bedrifter og læresteder. Utarbeide kompetanseplaner i felleskap som er behovsorienterte. Begynne med de de næringene som står sterkest i regionen, hvor vi har mest å tilby, tiltrekke oss studenter fra andre steder i landet.
- Vi må ha regionale utdanningsinstitusjoner, gi folk som er etablert tilgang til bachelor- og mastergrader, høyere formalkompetanse skaper høyere attraktivitet i arbeidsmarkedet.
- Vi eksporterer ungdommen etter VGS til andre steder i landet, må beholde de unge, de etablerer seg andre steder og vi mister dyrbar kompetanse for fremtiden. Et attraktivt arbeidsmarked er avgjørende
- Felles profileringsarena for næringslivet i regionen, f.eks. en felles portal der man kan styrke omdømme for hele regionen, samordne behov og bestille nødvendig kompetanse. Noen må ha vertskaps- og bestiller rollen for å organisere og målrette behovene.
- Dele opp elefanten, må huske at dette med kompetanse ikke bare er studiepoenggivende kurs, mindre enklere kurs kan være vel så kompetansegivende. Fokuser på etterutdanning i regionen vha. eksterne kurstilbydere, gjerne leverandører, men også konsulenter og spesialister som kan tilføre oss noe nytt.
- Sitter mye bra folk rundt i landet som er fra Vesterålen, man må tenke nytt og få de til å ta et styreverv i bedrifter hjemme i regionen. Vi får tilgang på kompetanse og det verste som kan skje er at de har lyst til å flytte hjem, vi må «date» litt over tid, langsiktig brandbuilding, som øker attraktivitet.
- Omdømmebygging i fiskerinæringen må til for å heve formalkompetansen, vi er på vei til at det er hipt og kult å være i fiskerinæringen. Må fokusere på at det er attraktivt å ta utdanning innen denne næringen. Stolthet ovenfor yrket. Laks har vært mye flinkere.

Lærlingeordning – hvordan fungerer den og hva kan bli bedre?

Hvor fornøyd er du med lærlingenes kompetanse når de starter sin læretid?

- Hovedsakelig veldig fornøyd, har ansatt flere i etterkant, lærlingene hos oss har vært sterkest på teori, mindre praktisk erfaring, dette kunne blitt bedre, vi tror det har å gjøre med at de spesialiserte seg for sent i læreløpet.
- Veldig individuelt hva de har fått med seg, vært fornøyd jevnt over, går på innsats, vilje og engasjement omkring læring
- Hos oss i landbruket er det et klart behov for flere teoretiske samlinger gjennom de årene de er lærlinger. Praksisvertene er ikke involvert nok til å gi den teoretiske kunnskapen som trengs og det må være bedre oppfølging. Lærlingene bør rullere mellom flere bruk, og gjerne litt større miljø, man bør få til ordninger hvor flere gårder går sammen om en lærling.
- Har hatt mange voksenlærlinger, har i grunn vært fornøyd med alle.
- Vi har vært heldig med alle. Vi må være realistiske ift kompetansenivå, de er unge, vi har mye taus og erfaringsbasert kunnskap som vi må ha vilje til å gi de unge. Bedriftene må se lærlingeplassene i en større sammenheng og være mer fremtidsorienterte
- Bedre og bedre for hvert år, skolene har kommet seg, vi har en sterkere binding og et bedre samarbeid nå enn tidligere, mer behovsorientert samarbeid ifm aquakultur på Kleiva f.eks.
- Samarbeid med næringslivet er helt avgjørende. Skolene klarer ikke å oppgradere til moderne utstyr, investeringskostnadene er så høye at man må ut i bedriftene og den virkelige verden for å få tilgang til det nyeste nye utstyret.

- Vi er ikke lærlingebedrift, tenker at vi har hverken kompetanse eller kapasitet, man må ha noe som kan veilede godt. Vi vil gjerne ha det på den maritime delen av bedriften, trenger da god oppfølging/apparat omkring prosjektet. Trenger informasjon om kurs omkring hva som forventes, hvilke krav har man etc.

Basert på erfaringer; forbedringstiltak for at dagens lærlingeordning skal fungere enda bedre?

- Vi ble så små at vi ikke hadde kapasitet nok til å følge opp og opplevde at vi ikke leverte et relevant tilbud. Hvis det blir aktuelt igjen skal vi være helt sikre på at vi er i stand til å gi vedkommende et skikkelig opplegg før i tar inn noen.
- Trenger mye bedre oppfølging, ikke bra slik som det fungerer i dag. Vi kvier oss for å ta lærlinger, man får et opplæringsansvar, redd for at det går ut over den kortsiktige effektiviteten, vi trenger nok å endre holdningen til dette, men det er ikke så lett i en liten bedrift.
- Læreplanene må moderniseres, læreplanene er veldig omfattende og generelle, må få mer spesialisering på et tidligere stadium i læreprosessen.
- Høyere grad av samarbeid bransjevis er nødvendig for å modernisere læreplanene. Samarbeid med bedriftene for å skreddersy læreplaner og gjøre den praktisk rettet.
- Vi som bedrift kunne sikkert blitt mye bedre og bidratt med kunnskap for å utvikle læreplanene.
- Lærestedene favner for bredt, litt for lite spesifikt rettet, jobben med å lære de opp blir enormt stor og kapasitetskrevenende når vi nærmest begynner helt fra grunnen av når de kommer til oss.
- Litt for mye papirarbeid og litt for lite øvelser, skolegangen er for teoretisk. Trenger mere praktisk erfaring og opplæring i samarbeide med bedriftene.
- Bedriftene må åpne dørene for lærlinger, produksjonsbedrifter tenker nok tid er penger, utfordrende å sette av tid til å ta vare på lærlingene. Det er 30% vekst i lærlingeplass i dag sammenliknet med for ti år siden, men det er fremdeles 30% som ikke får lærlingeplass, det er forvilet. I fylket vårt er det cirka 250 som ikke får plass. Bedriftene sitter med nøkkelen.
- Vi ønsker oss som bedrift tettere oppfølging, hver tredje måned er for sjeldent, det bør i allefall være behovsorientert oppfølging. Man må digitalisere oppfølgingsarbeidet, legge til rette for digitalt dokumentasjonsverktøy på nett. Løpende dokumenterer alt de gjør opp mot læreplanen, slik at man kan være forberedt i forkant av møtene. Man vil da se om læreplanen følges, hva som eventuelt må tilrettelegges og omplasseres dersom man ikke kommer i mål for lærlingene skal ta fag-svenneprøven.
- For dårlig organisert ift. datoer for fag-svenneprøver, skyldes dette for liten bemanning hos nemda.
- Man spisser for sent, hører ofte at ungdommen kan lite, det tar lang tid å lære de opp ute i bedrift, spesialisering vil gjøre dette lettere. Verdien vil være lettere å se fortere. Tidligere hadde man flere håndverksfag tidligere i grunnskoleløpet, det var bra.
- Noen må ta initiativet til å push bedriftene til å melde seg på fylkeskommunens kurs for opplæringsansvarlig kurs på høst og vår lokalt i kommunene.
- Vi har tømrere lærlinger, det er helt avgjørende for å rekruttere folk hos oss.
- NESO's lærlingeskole fungerer virkelig godt, et tiltak som virkelig har slått an i hele regionen, entreprenørene bruker dette mye. Veldig viktig for rekruttering og får å få nok håndverkere. Riksentreprenørene har egne dedikerte stillinger til å jobbe med kompetanseutvikling. NESO bistår medlemmene med kompetansehevede prosjekter og kurs for å gjøre bedriftene mest mulig konkurransedyktige, sikre egne behov og imøtekomme myndighetskrav. Medlemsbedriftene er ikke store nok til å ha egne funksjoner på dette området.
- NESO sin tilrettelegging av individuelle opplæringsplan for hver enkelt søker fungerer godt. Avslutter med personlig tilbakemelding til hver bedrift og hver lærling. Havbruksnæringen ønsker å ta i bruk NESO's skole konsepter. Stort skille mellom den offentlige skolen og NESO sin oppfølging av lærlinger ift når de spesialisere seg. Valget må komme mye tidligere, da får man mye større kvalitet.

5. Konklusjoner og anbefaling for videre arbeid

5.1 Hovedfunn fra kartleggingen

- 52 % av de 197 respondentene i den elektroniske undersøkelsen mener «i stor eller i noen grad» å ha et udekket kompetansebehov. Av disse bedriftene svarer 86 % at de fortrinnsvis ønsker å dekke behovet ved å heve kompetansen hos dagens ansatte.
- De ønsker primært å heve kompetansen til dagens ansatte gjennom å tilby kurs og opplæring internt i bedriften, fortrinnsvis i regi av eksterne tilbydere. 61 % av bedriftene ser det også som aktuelt å tilrettelegge for at dagens ansatte tar fag- eller svennebrev.
- Hele 48 % av bedriftene som svare at de i «stor eller i noen grad» har et udekket kompetansebehov hevder at dette har ført til at de har måttet skrinlegge eller utsette utvidelse av virksomheten.
- På spørsmål om hva som skal til for at bedriftene skal tilrettelegge for formell kompetanseheving for ansatte, svarer 85 % at det er viktig at tilbudene er relevante ift. bedriftenes behov. At tilbudene er fleksible mht. tid og sted er også av sentral betydning. Etterutdanning som kan gjennomføres ved siden av jobb, med en fleksibel modul- og samlingsbasert struktur, er et fremtredende ønskemål fra bedriftene. Hvem som er tilbydere av tilbudene fremstår å være av underordnet betydning, likeså om tilbudene gir studiepoeng. Bedriftene er i all vesentlighet opptatt av den praktiske kompetansen de ansatte tilegner seg, dog er de tydelige på at det er viktig å fremsnakke formalkompetanse for å heve kompetansenivået generelt og slik sett øke regionens attraktivitet.
- Det fremstår å være et klart skille mellom mindre bedrifter og de større ift. hvilke strategier de ser som mest relevante for å dekke bedriftens kompetansebehov. Flere respondenter peker i intervjuene på at større bedrifter ofte har egne ressurspersoner som tar seg av kompetansehevingstiltak og setter dette i system, samt at de har større fleksibilitet ift. at den ansatte blir borte fra sine daglige oppgaver ifm. kompetansehevingstiltak. Mindre bedrifter peker på at det vil rett og slett ikke være mulig å ta de ansatte ut av det daglige arbeidet sitt for å delta på kompetansehevende tiltak, uten at dette tilrettelegges på en fleksibel og attraktiv måte for både bedrift og ansatt.
- Ulike samarbeidsformer mellom bedrifter og lærestedene fremstår som svært relevant for å styrke bedriftene i regionen, fra videregående skole opplæring (hvor fag- og svennebrev står sentralt) og gjennom hele utdanningsløpet. 60 % av de 197 respondentene ser samarbeid omkring innhold i de ulike studiene som relevant, og 63 % mener at studenter med praksisplass i bedriften er en attraktiv samarbeidsform. Det pekes på at høy endringstakt, digitalisering og automatisering krever store investeringer i høyteknologisk utstyr, noe som vil være vanskelig å etablere tilgang til hos lærestedene uten å samarbeide godt med bedriftene som står utviklingen nærmest og som disponerer dette utstyret. Det pekes videre på som avgjørende at man samarbeider om et velfungerende lokalt koordinerende ledd for de ulike kompetansehevende tiltak. Og at dette må

håndteres av noen som kjenner behovene i det lokale næringslivet godt og som bør få tildelt en «vertskapsrolle».

- De mindre bedriftene ser helt klart praksisplasser som et gunstig verktøy ifm. med kompetanseheving, men peker på at de synes det er utfordrende å legge til rette for og følge opp på en god måte. De synes det er krevende å følge opp sine forpliktelser ift til dokumentasjon o.l. og etterspør gode digitale oppfølgingsverktøy. De større bedriftene er veldig positive til samarbeid i alle former, og ser på slike samarbeid som helt nødvendige for å skape behovsorienterte studietilbud.
- Av yrkesgrupper man antar vil utgjøre sentral kompetanse for bedriften de kommende tre årene ligger håndverkere, salg- og service, samt yrker innen primærnæringene alle høyt på skalaen. Ingeniører og teknikere, samt medarbeidere innen økonomi, salg og marked, HR og administrasjon rangeres også høyt.
- Yrkesfaglige utdanningsretninger synes å stå særlig sentralt for regionens private næringsliv. På spørsmål om hvilket utdanningsnivå bedriften vurderer å ha behov for å rekruttere fra de kommende tre år, svarer 65 % at de «i stor eller i noen grad» vil ha behov for fullført videregående opplæring innen yrkesfaglige programmer (fag- og svennebrev), mens 34 prosent svarer at de «i stor eller i noen grad» vil ha behov for å rekruttere personale med fagskoleutdanning (yrkesfaglig utdanning fra et halvt til to år utover videregående skole, f.eks. teknisk fagskole).
- De respondenter som svarte at de «i stor eller i noen grad» hadde behov for personale med fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev), rangerte følgende yrkesfaglige programmer høyt; «Bygg- og anleggsteknikk», «Teknikk og industriell produksjon», «Naturbruk» og «Service og samferdsel».
- De respondenter som svarte at de «i stor eller i noen grad» hadde behov for personale med fagskoleutdanning (yrkesfaglig utdanning fra et halvt til to år utover videregående skole, f.eks. teknisk fagskole), rangerte følgende fagskoleutdanninger høyt; «Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag», «Primærnæringsfag» og «Økonomiske og administrative fag».
- De respondenter som svarte at de «i stor eller i noen grad» hadde behov for personale med universitets-/høgskoleutdanning på følgende nivå bachelor-/master- /doktorgrad, rangerte følgende utdanningsretninger høyt; «Økonomiske og administrative fag» og «Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag».
- Bedriftene mener å ha behov for et løft i kompetansen på mange områder som står sentralt for å utføre de løpende merkantile oppgavene. Over halvparten av respondentene fremhever områder som strategi/ledelse, salg/markedsføring, økonomi/regnskap og kommunikasjon/IKT som viktige områder å fokusere på.
- Undersøkelsen viser at større bedrifter synes å ha andre kompetansebehov enn små og mellomstore bedrifter. Spesielt er behovet for høyt utdannet arbeidskraft større blant de store bedriftene enn

hos de små. Kompetansebehovene er videre i større grad sentrert rundt behovsorienterte lokalt tilgjengelige/tilpassede studieopplegg for ansatte i de mindre bedriftene enn hos de større bedriftene. Kvalitet og tilgjengelighet for yrkesfaglige programmer, både yrkesfaglige VGS tilbud og yrkesfaglige tilbud på fagskoler, er av sentral betydning for bedrifter i alle størrelser.

- Bedriftenes største utfordring for å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft fremstår å være manglende tilgang på kvalifiserte søkere ved stillingsutlysninger. Det er også knyttet utfordringer til at bedriftene har liten eller ustabil tilgang på oppdrag for å kunne foreta tilsetninger, hvilket nok knytter seg spesielt til mange bedrifter med sesongbetont drift. De større bedriftene vurderer å ha større utfordringer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft enn de mindre bedriftene.
- 49 % av respondentene svarer at de «i stor eller i noen grad» anser de eksisterende kompetansetilbudene i Vesterålen å være dekkende for de behov deres bedrift har de kommende tre år. 68 % mener «i stor eller i noen grad» at de har oversikt over og er kjent med de ulike kompetansetilbudene som er tilgjengelig i regionen i dag.
- Spørsmålet blir da, hvilke kompetansetilbudet ønsker den andre halvparten seg? Bedriftene har mange konkrete forslag, se tabell «Konkrete forslag til kompetanseutviklingstilbud som ønskes etablert i regionen de nærmeste tre år» på side 22 og tabell på side 34 for meningsfortettinger omkring samme tema. Yrkesfaglige programmer og et solid tilbud innen VGS fremstår som særlig relevant for mange bedrifter. Det fremstår som å være av mindre betydning hvem som er tilbyder av de ulike kompetansetiltakene som ønskes tilbudt, så lenge kvaliteten er god og innholdet behovsorientert.
- Vesterålen ligger betydelig under landsgjennomsnittet mht. formalkompetanse i dag. Respondentene har mange innspill til hva som er viktig for å lykkes med å heve formalkompetansen i Vesterålen som helhet, følgende elementer utpeker seg:
 - Omdømmebygging – gjøre regionen attraktiv slik at man når attraktive kandidater
 - Motivasjon og holdningsskapende arbeid ift. hvorfor formalkompetanse er viktig for regionen
 - Gode samarbeidsarenaer mellom de ulike bransjene i næringslivet og lærestedene.
 - Gode etterutdanningstilbud og «jobb for to» tankegang, hvor lokale godt tilrettelagte studietilbud spiller en nøkkelrolle.
 - Et solid VGS tilbud innen yrkesrettede fag som støtter opp under sentrale bransjer i regionen.
- 37 % av alle bedriftene som har svart på spørreskjemaet er pr dags dato godkjente lærebedrifter. Av disse har 78 % hatt lærlinger de siste 1-2 årene, eller skal ha lærlinger de kommende tre årene. Bedriftene er stort sett fornøyd med lærlingens kompetanse når de starter sin læretid Individuelle faktorer som selvstendighet og gjennomføringsevne fremheves som sentrale forbedringsområder, og det er et tydelig ønske om at lærlingenes praktiske ferdigheter var sterkere når du startet sin læretid. Mer spesialiserte læreplaner første skoleår på VGS og tidligere spesialisering, pekes på som forbedringstiltak for å heve de praktiske ferdigheter.

- NESO lærlingskolen fremstår som et godt supplement til den videregående skolen. Med sine cirka 100 lærlinger ute i bedriftene i dag tilknyttet lærlingskolen, synes de å ha en fremtredende rolle i forhold til rekruttering av håndverkere innenfor bygg- og anlegg i regionen.
- Bedriftene i Vesterålen synes å ha sterk fremtidstro hva angår egen vekst og utvikling. Hele 58 % tror på vekst i antall ansatte de nærmeste tre år, kun 5 % ser for seg en reduksjon. 71 % tror på økt omsetning i samme periode og kun 6 % tror de vil ha en nedgang i omsetningen.

5.2 Forslag til forbedringsområdet/tiltak

Et ønsket effektmål av denne kartleggingen er å bidra til en positiv utvikling i Vesterålen som region, hvor kompetanse blir en styrke for lokal utvikling vha. etablering av utdanningstilbud som understøtter både det offentlige og private arbeidslivet i regionen.

- Universitetene og høyskolene bør aktivt se på muligheten for å etablere gode desentraliserte studietilbudet, for de unge i regionene, men også med fokus på etterutdanningsbehov og tilpassede studieopplegg for de som er avhengig av å stå i jobb mens de studerer. Desentrale etterutdanningstilbud med en modul- og samlingsbasert struktur, er et fremtredende ønskemål fra bedriftene.
- Arbeidet med å skape gode samarbeidsarenaer for bedrifter og lærestedene er viktig for etablering av attraktive kompetansetilbud. Både samarbeid omkring innhold i de ulike studiene, og studenter med praksisplass i bedrifter pekes på som samarbeidsformer som bør forsterkes for å styrke kompetansen i regionen.
- For at lærestedene skal kunne tilby målrettede og behovsorienterte lokale tilbud bør et velfungerende lokalt koordinerende ledd etableres. «Vertskapsrollen» bør håndteres av noen som kjenner behovene i næringslivet i regionen godt, har et godt etablert nettverk og som slik sett kan samordne behov og deltakelse på en god måte.
- Fokus på fremtidsrettede yrkesfaglige programmer, både et solid tilbud innen VGS og relevante tilbud på yrkesfagskoler, fremstår som særlig relevant for å dekke bedriftenes kompetansebehov innen de næringer som står sterkest i Vesterålen som region i dag.
- Arbeidet med å bevare og forsterke en god lærlingeordning fremstår som avgjørende for kompetanseheving innen sentrale bransjer i regionen og for rekruttering til yrker hvor praktisk yrkesfaglig kompetanse står sentralt. I denne kartleggingen pekes det på noen avgjørende områder som krever forbedringer, blant annet modernisering av læreplaner, ønske om tidligere spesialisering og mer praktisk erfaring når de starter sin læretid og tettere oppfølging av bedriftene.

- Arbeide med regional næringsutvikling og omdømmebygging for å styrke Vesterålens attraktivitet som region er av vesentlig betydning. Man bør samarbeide om en kompetanseutviklingsstrategi for regionen og aktivt motivere og stimulere næringslivet til mer kompetanseutvikling.

5.3 Hvordan arbeide videre – fra «ord til handling»?

Denne kartleggingen gir et bilde av nåsituasjonen for kompetansebehov i Vesterålen samlet som region. Det er viktig å bruke informasjonen fra kartleggingen til forbedringsarbeid.

Vi foreslår som et første steg at man utarbeider en «minikonklusjon» fra kartleggingen, og at denne sendes ut til alle bedrifter og aktører som har bidratt med informasjon og synspunkter. Her kan man benytte anledningen til å takke for deltakelsen og si noe om hvordan man vil arbeide videre med saken.

Naturlige videre steg vil være å bevege seg inn i en strategifase hvor man formulerer en helhetlig strategi basert på faglige vurderinger av materialet fra kartleggingen, lager mål ift. ambisjonsnivå og prioriterer tiltak.

1. Gjennomgå konklusjoner i denne rapporten og vurdere hva man kan og ønsker å prioritere i et videre utviklingsløp. Her vil det handle om hvilke målgrupper har mest behov og hva som er realistiske/mulige tilbud å tilrettelegge for.
2. Lage strategi for kompetanseutvikling i Vesterålen kommende år. Herunder drøfte tiltak, samarbeidsplaner, organisering og finansiering.
3. I dialog med næringsliv og relevante aktører drøfte nærmere fokusområder og organisering av videre arbeid. Herunder avklare roller ift. blant annet etableringa av samarbeidsarenaer, kompetansehevende tiltak og omdømmebygging av regionen.
4. Utarbeide kompetanseplaner i felleskap som er behovsorienterte. Begynne med de næringene som står sterkest i regionen.

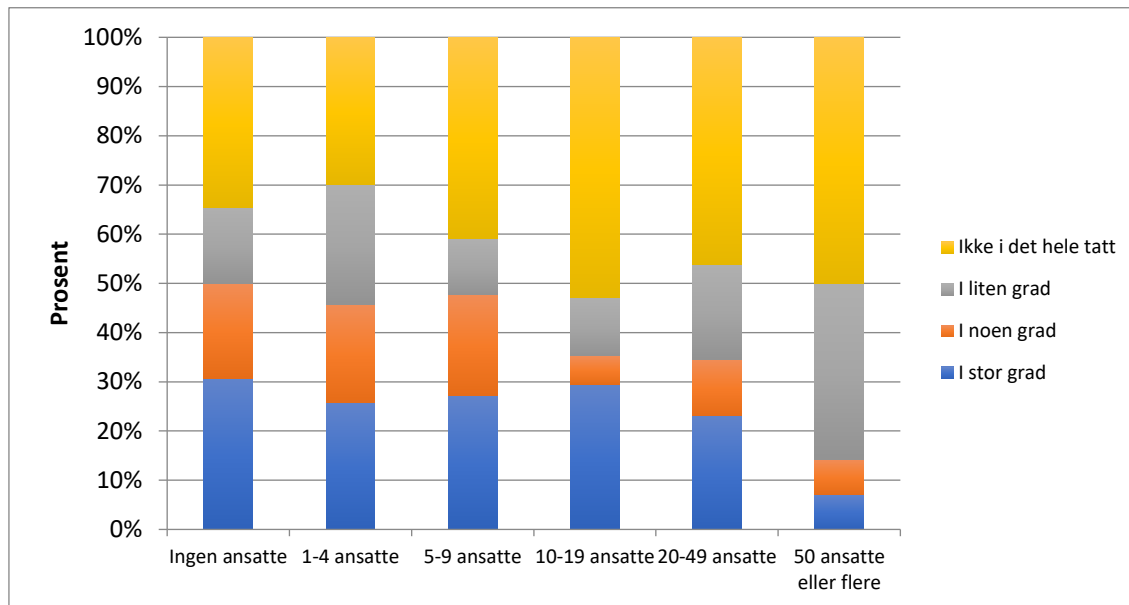
«Fra ord til handling» bør være mer enn kloke ord – strategien må forankres og gjennomføring av tiltakene må finne sted. Lykke til!

Vedlegg 1

Behov relatert til utdanningsnivå ift. bedriftsstørrelse

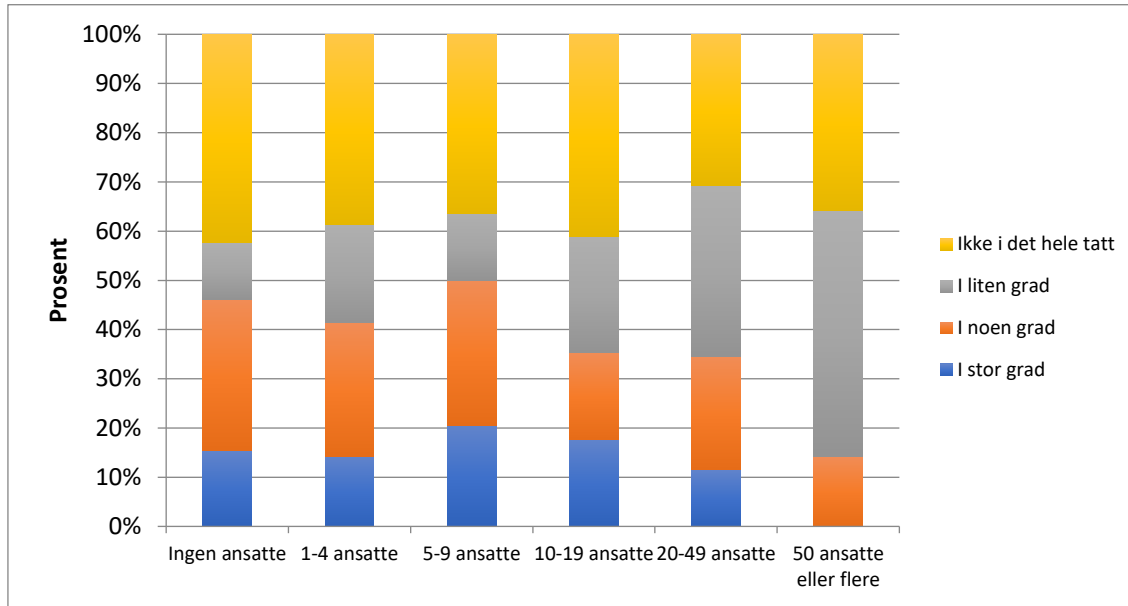
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Fullført grunnskoleutdanning

Krysskoblet med: Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?



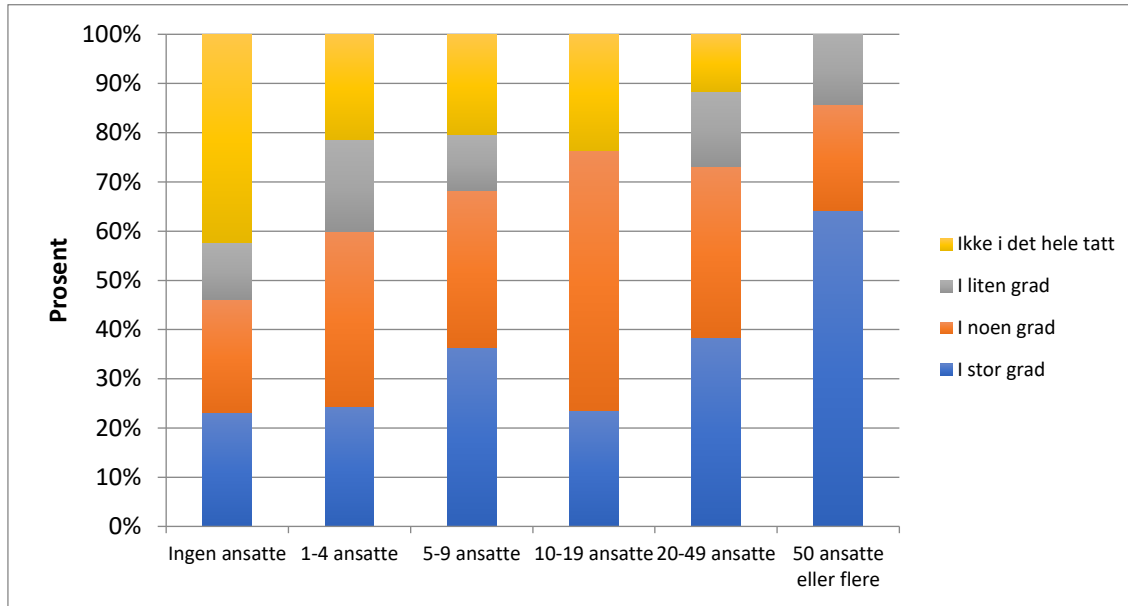
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Fullført videregående opplæring, studieforberevende programmer»

Krysskoblet med: Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?



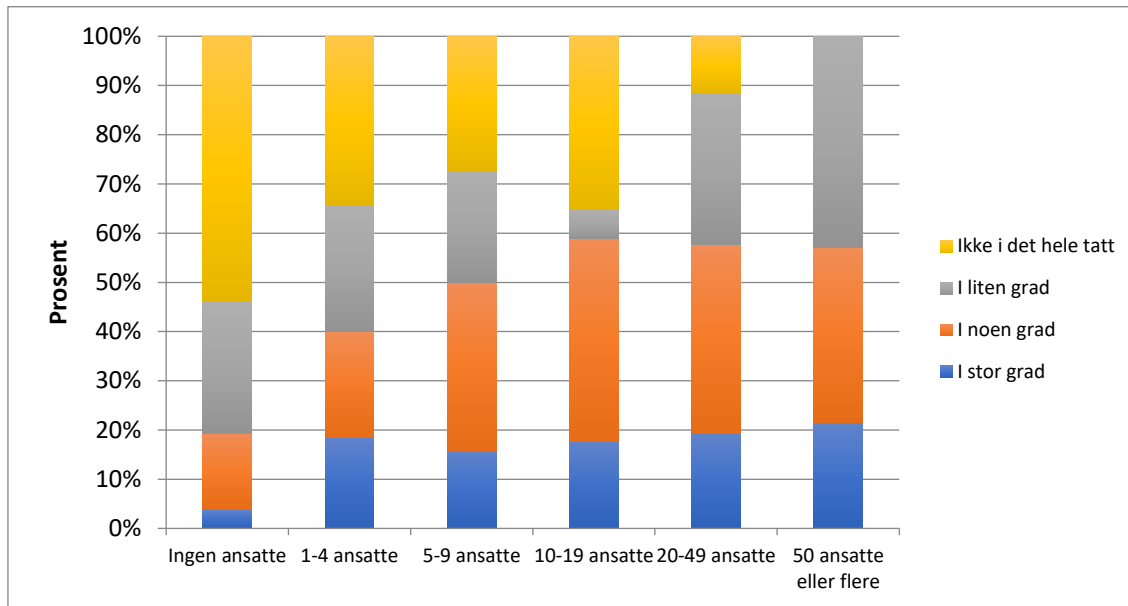
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev)»

Krysskoblet med: Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?



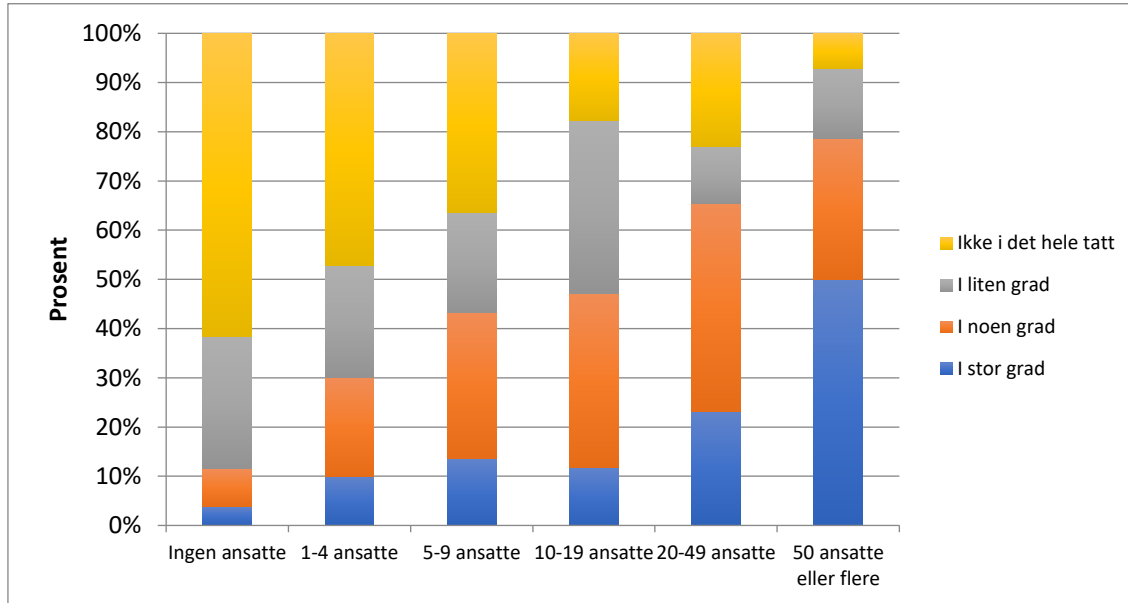
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Fagskoleutdanning (yrkesfaglig utdanning fra et halvt til to år utover videregående skole, f.eks. teknisk fagskole)»

Krysskoblet med: Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?



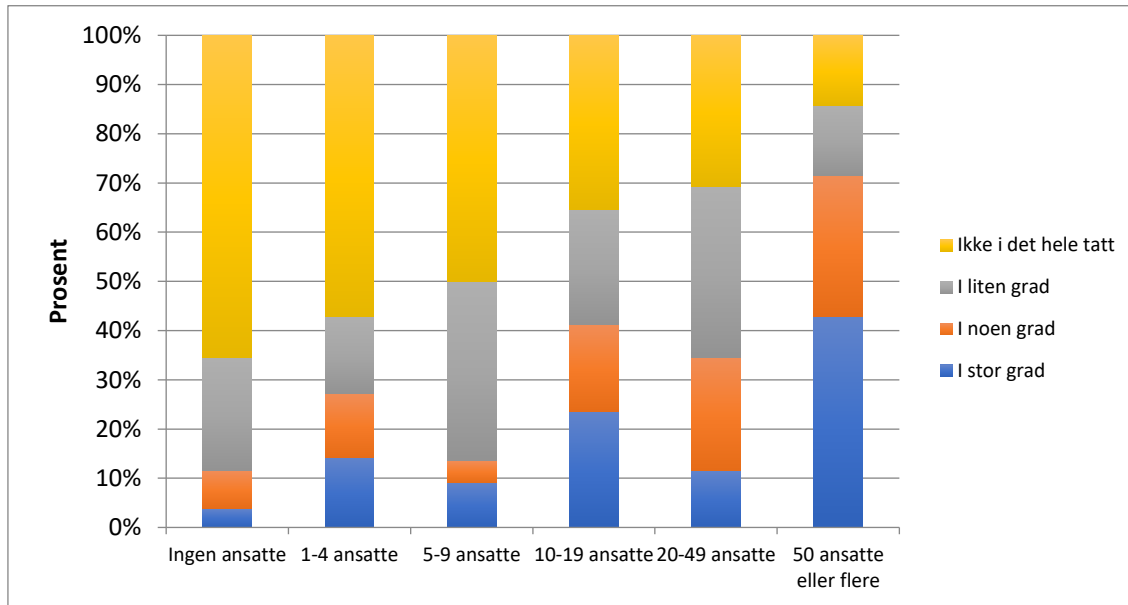
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Universitets-/høgskoleutdanning på bachelornivå»

Krysskoblet med: Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?



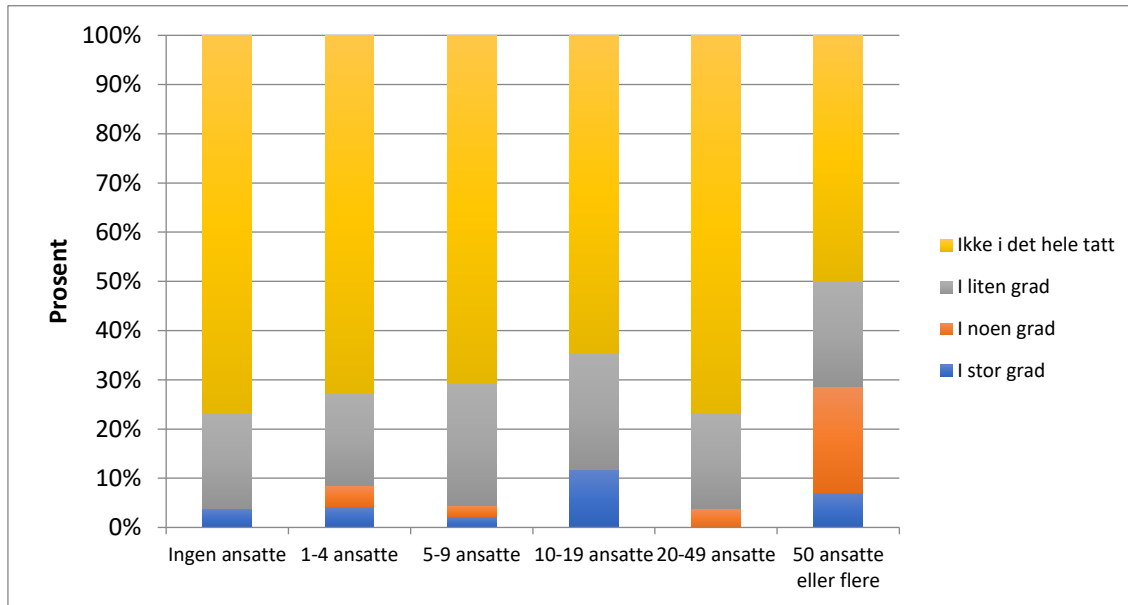
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Universitets-/høgskoleutdanning på mastergradsnivå»

Krysskoblet med: Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?



«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Doktorgrad»

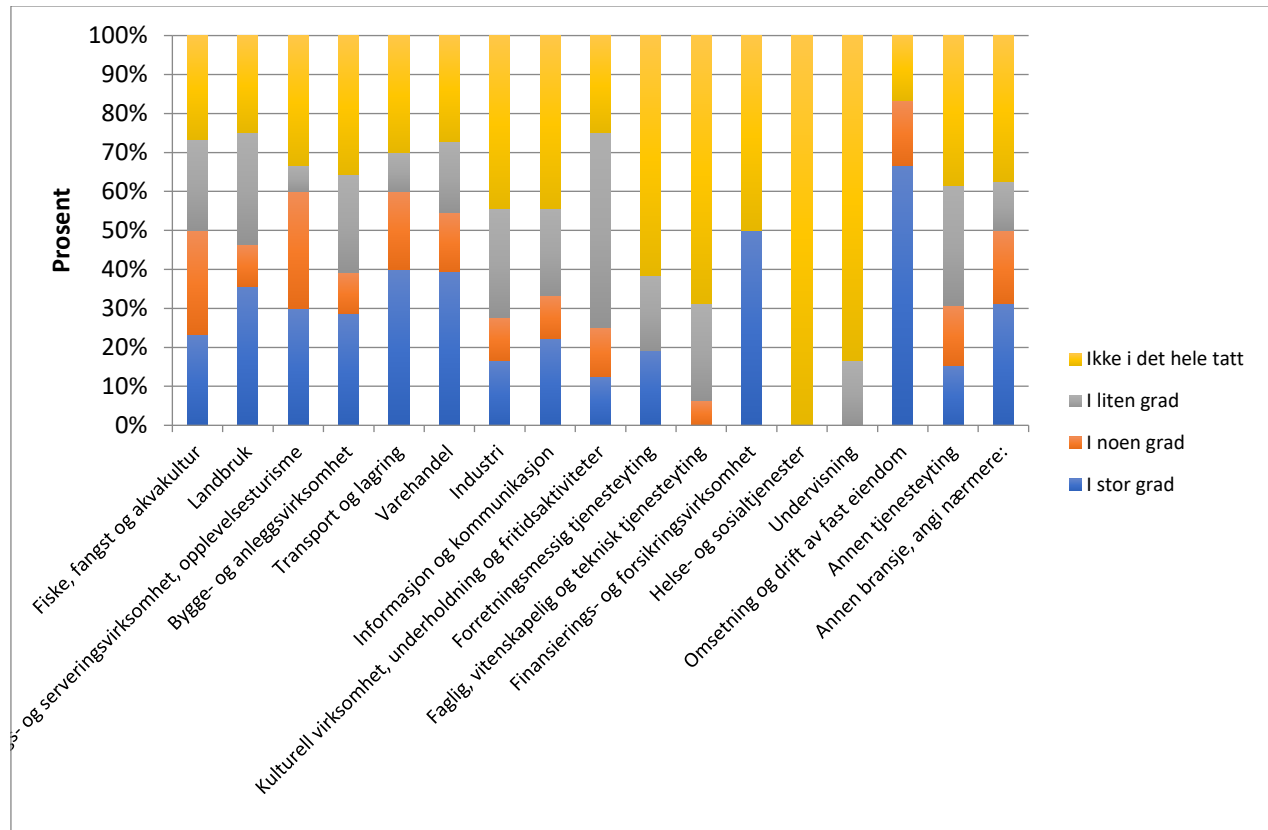
Krysskoblet med: Hvor mange ansatte er det i bedriften som denne besvarelsen gjelder?



Behov relatert til utdanningsnivå ift. bransje

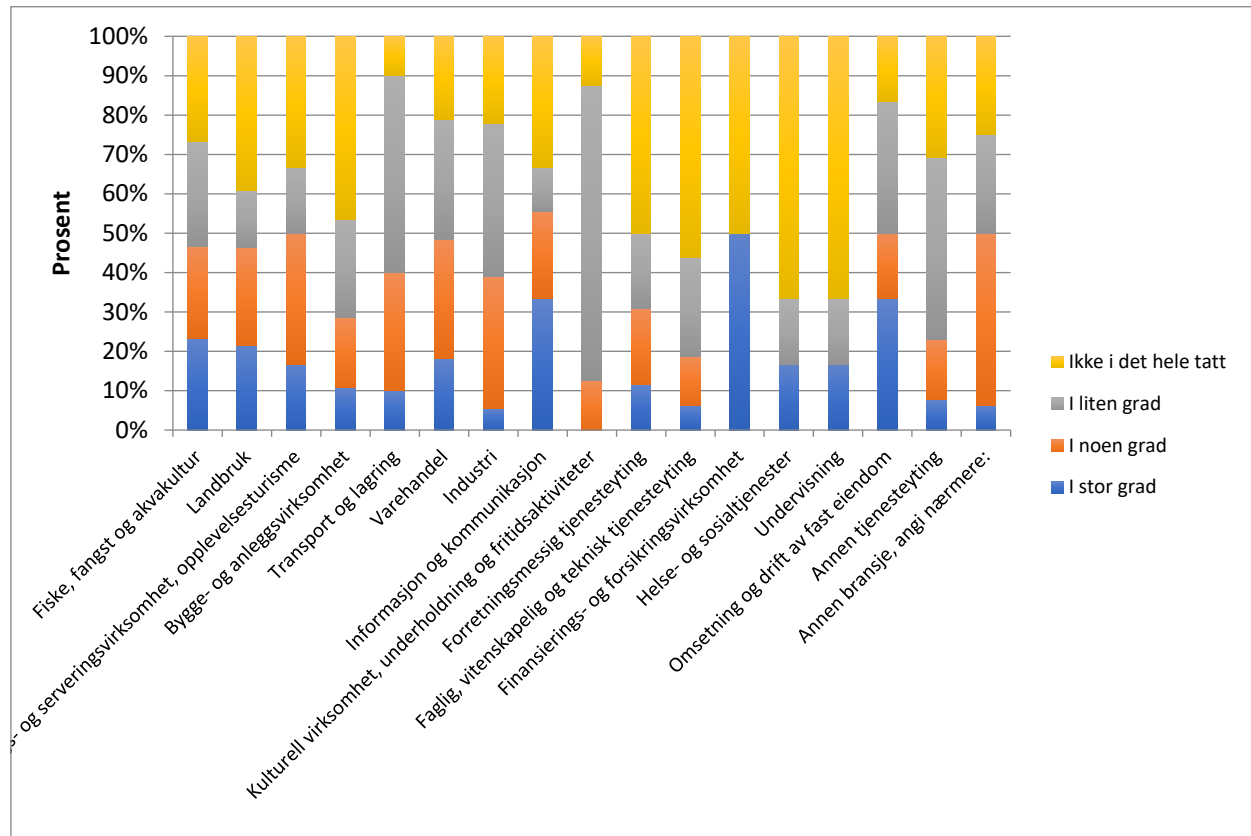
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Fullført grunnskoleutdanning»

Krysskoblet med: Hvilken bransje representerer bedriften?



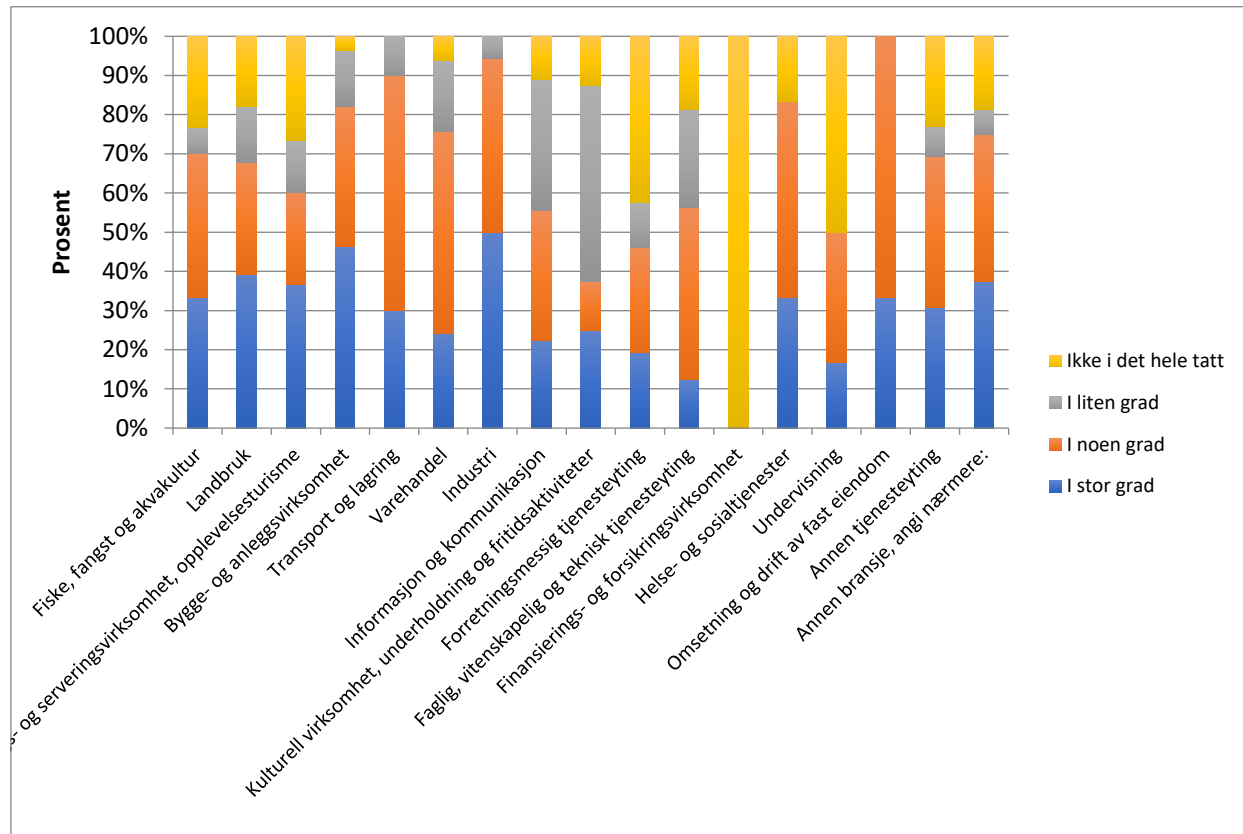
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Fullført videregående opplæring, studieforberevende programmer»

Krysskoblet med: Hvilken bransje representerer bedriften?



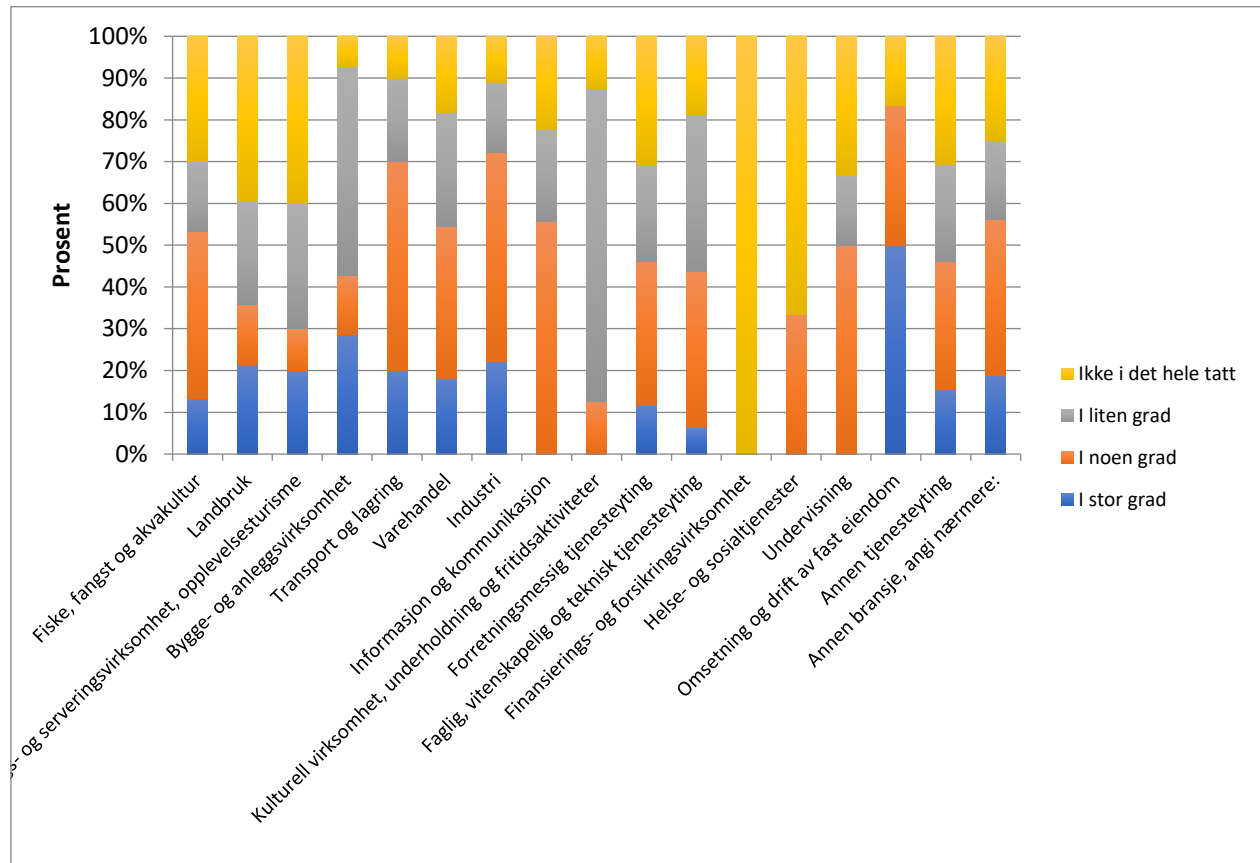
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Fullført videregående opplæring, yrkesfaglige programmer (fagbrev, svennebrev)»

Krysskoblet med: Hvilken bransje representerer bedriften?



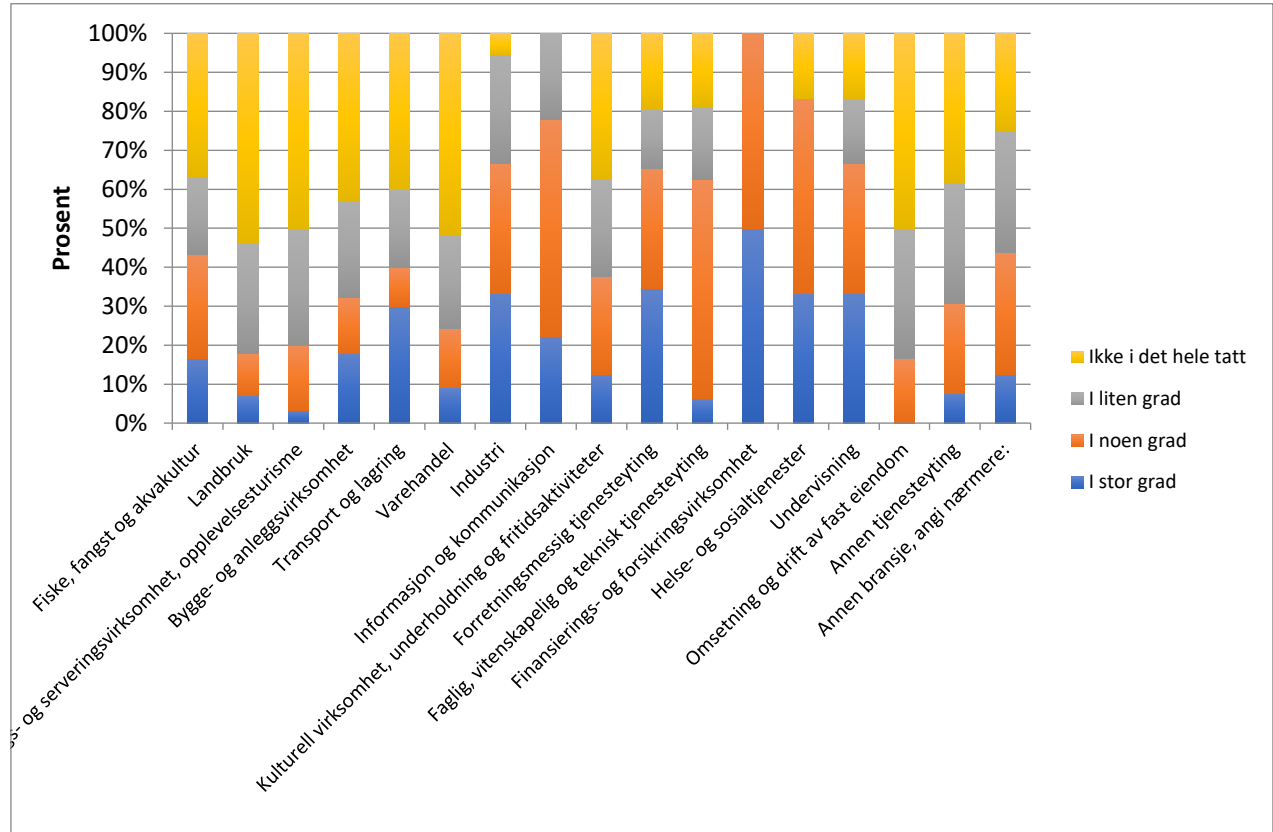
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Fagskoleutdanning (yrkesfaglig utdanning fra et halvt til to år utover videregående skole, f.eks. teknisk fagskole)

Krysskoblet med: Hvilken bransje representerer bedriften?



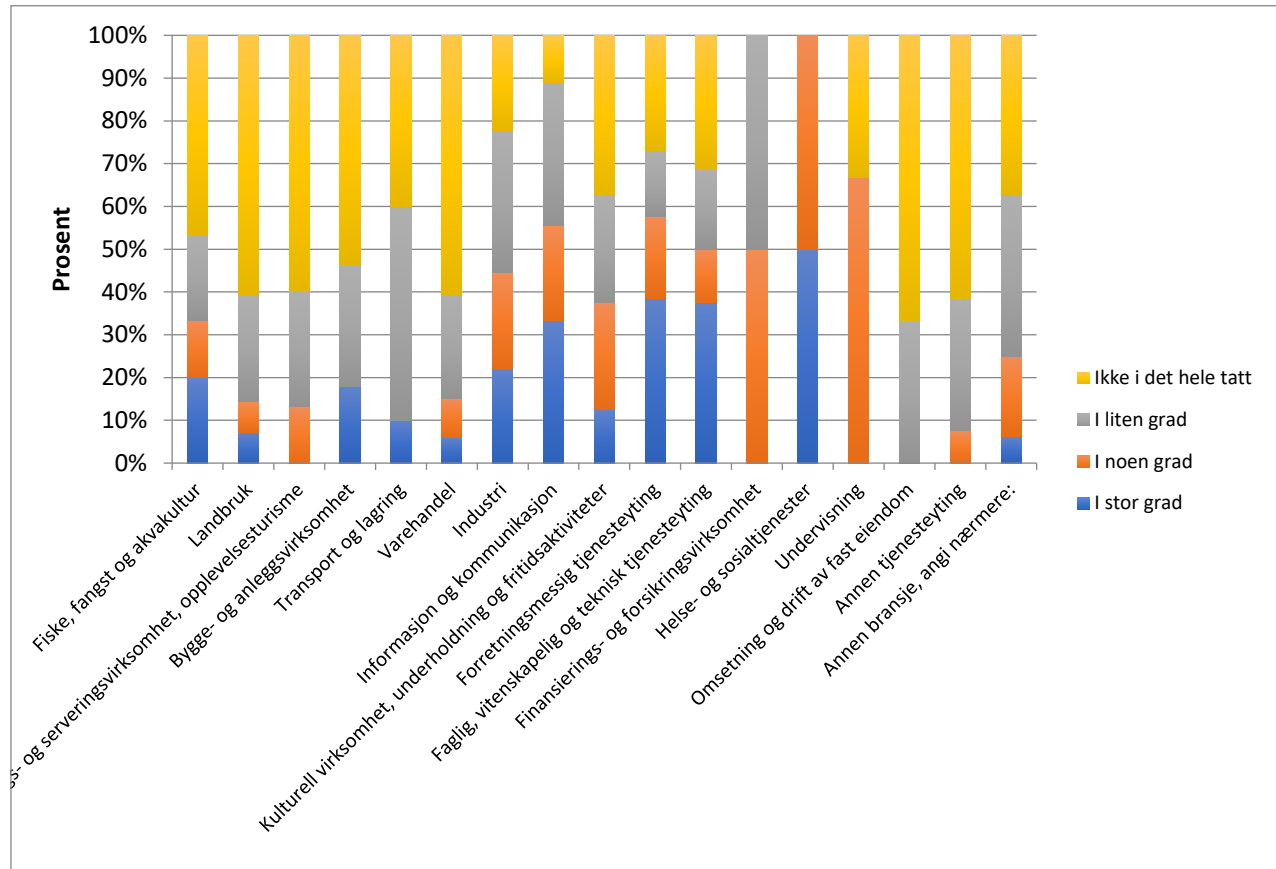
«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Universitets-/høgskoleutdanning på bachelornivå

Krysskoblet med: Hvilken bransje representerer bedriften?



«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Universitets-/høgskoleutdanning på mastergradsnivå»

Krysskoblet med: Hvilken bransje representerer bedriften?



«I hvilken grad antar du bedriften vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste tre årene? | Doktorgrad»

Krysskoblet med: Hvilken bransje representerer bedriften?

