

Sluttrapport
Kompetansepilot
Nordfjord

Sluttrapport Kompetansepilot Nordfjord

Forord	2
Introduksjon	3
Bakgrunn	3
Eit nytt fylke	5
Utfordingsbildet	5
Aktivitetar/hoved-del	6
Fase 1. Analyse	6
Forankring av prosjektet - Roadtrip nr 1	6
Tilsetting av ein pionér!.....	7
Representativ prosjektgruppe.....	8
Dagens situasjon i Nordfjord	10
Fleskibel utdanning – ei utvikling.....	11
Barrierar for kompetansekartlegging	12
Nasa TRL skala – inspirasjon til ein modenheitsskala for kompetanse	13
Ringerunde i påvente av roadtrip #2.....	15
Fase 2 - Beslutning	16
Fase 3. Handling	18
Spørjeundersøking – Kartlegging av rekruttering- og kompetansebehov i Nordfjord	18
Frukostmøter	19
Kompetansekartlegging for dummies (Mind The Gap) – Roadtrip 2	19
Dialog-modellen	21
Studentstova i Nordfjord – i vareta region studenten	22
Læringsarena	25
Fase 4: Utvikling	26
Mobilisering av EVU	26
Ein skala for å måle kompetanse - KTS Modellen!	27
Funn i prosjektet	29
Tine Meieriet Byrkjelo og Kompetansepilot Nordfjord.	29
Korleis jobbe med kompetansekartlegging	30
Mind the Gap – viktig verktøy for kompetansekartlegging	31
Vidareføring av Studentstovene:	31
KTS – modellen; eit viktig verktøy for studiesentera	32
Konklusjon	33
Planar vidare	34
Slepp laus krafta i leiken!	35
Eventyr: Den Tapre Rekrutteringsreisa i Distriktsriket	37

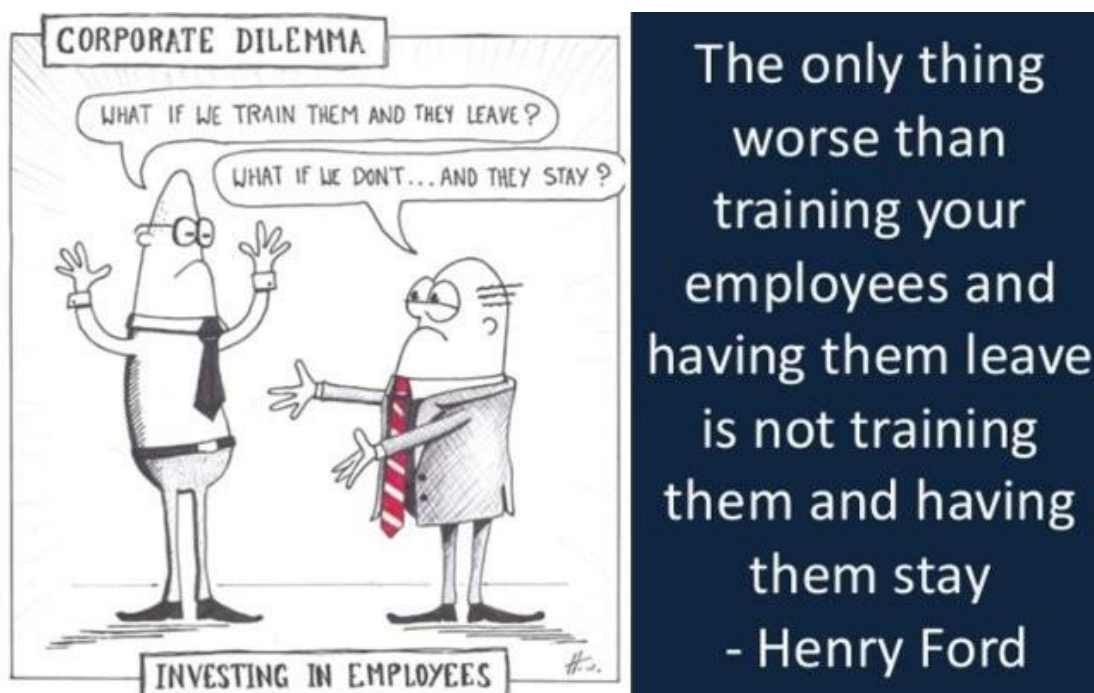
Forord

I næringslivet er kompetanse eit av dei mest omtalte omgrepa. Behovet for kompetanse er stort uansett geografisk område, storleik på bedrifter eller fagområde. Samfunnsutviklinga med demografiutfordringane forsterkar fokuset på kompetanse. Særleg internasjonale bedrifter i grisgrendte strøk har utfordringar med å skaffe reell og relevant kompetanse.

Tilrettelegging for kompetanseutvikling er eit sentralt tema for politisk leiing nasjonalt og lokalt. Mange program og prosjekt blir etablert og lyst ut for utdanningsinstitusjonar og verkemiddelapparat. I aukande grad har det vert lagt vekt på desentralisert og fleksibel utdanning. Det betyr at kompetanseutvikling kan skje på andre stader enn der utdanningsinstitusjonane har sine fysiske fasilitetar. Utdanningsinstitusjonane er merksame på denne utviklinga og utviklar i større eller mindre grad fleksible studium. Pandemien var med på å framskande denne utviklinga.

Bedriftene sitt fokus på kompetanse er ulik, men bevisstheit omkring eigen/intern kompetanseutvikling er lav. Dei fleste bedrifter støttar seg på utdanningsinstitusjonane sine leveransar, og bedriftene rekrutterer kompetanse gjennom tilsetting. Dei er lite merksame på utvikling av fleksible utdanningar og tilrettelegging av intern kompetanseutvikling. Denne manglande kunnskapen avgrensar rekruttering av kompetanseutvikling i eiga bedrift.

Etter- og vidareutdanning (EVU) har fått eit større fokus. Rettighetene til vaksne er blitt utvida og moglegheitene for å ta utdanning i vaksen alder blir stadig enklare. Rettigheter for vaksne saman med desentralisert fleksibel utdanning gjer at kompetanseutvikling for bedrifter generelt og for bedrifter i grisgrendte strøk blir lettare. Bedriftene har no store moglegheiter for å skape eigne interne kompetanseutviklingsløp i samarbeid med utdanningsinstitusjonane.



Bilde 1 - Investere i tilsette dilemmaet

Introduksjon

Samfunnet fløymer over av tilbod om utdanning og kompetanseheving. Det eine tilbodet framfor det andre vert sendt dagleg på mail og gjennom sosiale medium til bedrifter og einskildpersonar. Til tross for kompetansebehovet som er i store delar av samfunnet er det fleire forhold som avgrensar moglegheitene for gjennomføring av utdanningane. Bedriftenes manglande kompetanse om desentraliserte fleksible utdanningar gjer at dei ikkje utfordrar utdanningsinstitusjonane på å legge til rette for det spesifikke behov bedriftene har. Store delar av arbeidslivet trur framleis at utdanning og kompetanseheving må gå føre seg gjennom ordinære studium og på campus i større byar. Det er eit inntrykk at leiarar vurderer utdanningssystemet ut i frå korleis det var når dei sjølve tok utdanning for 20 –30 år sidan.

Må vi berre avvente til nye nye leiarar med anna erfaring og ei modning av leiarkompetansen ligg føre, eller kan vi i større eller mindre grad påverke systemet slik at kompetansebehovet i samfunnet vert tilfredsstilt? Dette skal vi forsøke å utfordre gjennom Kompetansepilot Nordfjord.

Bakgrunn

«Kompetansepilotar» er eit prosjekt som er finansiert av Kommunal- og distriktsdepartementet med oppstart i 2020. Direktoratet for høgare utdanning om kompetanse har forvalta ordninga og det var fylkeskommunane som kunne søke om tilskot.

Målet med ordninga.

- Å identifisere og mobilisere verksemders behov for kompetansehevande tiltak, samt kople og leggje til rette for eit tilpassa etter- og vidareutdanningstilbod i Distrikts-Noreg
- Bidra til å utvikle og prøve ut nye måtar og modellar for å nå dette målet, samt støtte fylkeskommunane si strategiske rolle og ansvar for regional kompetansepolitikk.

Pilotane kunne enten rettast mot ein delregion i eit fylke med overvekt av distriktskommunar på SSB sentralitetsnivå 5 og 6, ei klynge, verdikjede eller bransje med overvekt av verksemder i sone 5 og 6, som ikkje nødvendigvis har en samanhengande geografi, eller eit område med særeigne utfordringar, som regionar med små arbeidsmarknader, lågt utdanningsnivå, lang avstand til studiestad, og/eller stor mismatch mellom tilbod og etterspørsel.

Utgangspunktet for kompetansepilotane er at det er utfordrande å rekruttere kandidatar med riktig kompetanse, særleg i distrikta. Ein måte å imøtekome denne utfordringa er å satse på etter- og vidareutdanning (EVU).

Utdanning.no definerer EVU på følgande måte:¹

¹ [https://utdanning.no/tema/nyttig informasjon/fakta om etter- og videreutdanning](https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/fakta_om_etter-_og_vidareutdanning)

«Det kan være vanskelig å skille mellom de to begrepene etterutdanning og videreutdanning. Den viktigste forskjellen er at videreutdanning gir deg studiepoeng, mens etterutdanning ikke gjør det.»

Samfunnøkonomisk analyse beskriver bakgrunnen for Kompetansepilotene som følger:²

«Regionreformen som ble presentert i Meld. St. 6 (2018-2019), ga fylkene ansvar for å bidra til best mulig samsvar mellom tilbud av og etterspørsel etter kompetanse i sineregioner. I tillegg har fylkeskommunene blant annet ansvar for videregående opplæring, fagskoleutdanning og karriereveiledning. Fylkeskommunene har også ansvar for å legge strategiske planer for samfunnsutviklingen i sine regioner.

Kompetansebehova er ikkje dei same i alle deler av landet, og fylka har ulike utfordringar når det gjeld å dekke kompetansebehov i regionale og lokale arbeidsmarknadar.

I Meld. St. 15 (2019-2020) "Levende lokalsamfunn for fremtiden" ble ordningen Kompetansepiloter foreslått. Formålet var å bidra til å styrke fylkenes arbeid med kompetanseutviklingen i eget fylke. Kompetansepilotene faller inn under hovedmål 1 Vekstkraftig næringsliv i regioner og distrikt i programkategori 13.50 Distrikts- og regionalpolitikk over KMDs budsjett.»

I retningslinjene for kompetansepilotar står det følgande:³

Det enkelte prosjekt bør omfatte funksjoner som:

- **Motorer**, dvs. pådrivere for kompetansevikling og utdanning,
- **Meglere**, dvs. bidra til behovsavklaring, tilrettelegging og kopling mellom tilbydere av etter- og videreutdanning og etterspørrere etter kompetansehevende tiltak,
- **Møteplasser**, dvs. bidra til etablering og utvikling av studiesteder/samlingssteder eller digitale møteplasser for kompetanseutvikling

Motor, meklar og møteplass kjem frå 3M-modell som er eit produkt av forskinga til Gunnar Grepperud og Ådne Danielsen. Den beskriv kva funksjonar og rollar som bør vere på plass for at ein skal drive på med godt kompetansearbeid i ein region.

Ein annan definisjon av rollane i 3M-modellen finn vi på Kunnskapsparken Helgeland sine nettsider:⁴

Meglerfunksjonen innebærer å kartlegge og identifisere utdanningsbehov hos enkeltpersoner, bedrifter og lokalsamfunn for så å koble disse behovene til tilbydere av kompetansehevende tiltak. **Møteplassfunksjonen** handler om hvordan studie- og læringsssentre kan bidra til

²<https://static1.squarespace.com/static/576280dd6b8f5b9b197512ef/t/61d292472781d3429adfd576/1641189961143/Rapport+22-2021+Følgeevaluering+av+Kompetansepiloter+-+rapport+nr.+1+endelig+versjon.pdf>

³ https://www.regjeringen.no/contentassets/3de0dc004be64c9dbcbf7eb26a3121d4/2021_retningslinjer-for-kompetansepiloter.pdf

⁴ <https://www.kph.no/prosjekter/kompetansepilot-motor-megler-og-moteplass/>

studiekvaliteten ved å utnyttet sin rolle som fysisk møteplass. **Motorfunksjonen** handler i hovedsak om et arbeid som går ut på å utvikle målrettede strategier og utviklingstiltak for det vi kan kalle den lokale og regionale kompetansetilstanden.

Som ein kan sjå er det 3 funksjonar som skal dekkast og vi ser at kartlegging av kompetansebehov hos bedrifter inngår i meglerfunksjonen. Seinare i rapporten vil vi sjå at bedriftene er lite kjent med eige kompetansebehov og at dette kanskje er ein av hovudårsakene til at det er mange bedrifter som ikkje har ein plan for korleis dei skal fylle på med kompetanse.

Eit nytt fylke

Vestland fylkeskommune (VLFK) valde alternativ delregion i fylket med overvekt av distriktskommunar og har gjennomført prosjektet i Nordfjord. Kompetansepiloten for Vestland er eit samarbeidsprosjekt mellom Vestland fylkeskommune, Nordfjordakademiet og Fagskulen Vestland

Nordfjordakademiet er ein organisasjon som arbeider med å legge til rette for god kommunikasjon mellom skular, næringsliv og kommunar slik at ein på lengre sikt kan framsette Nordfjordregionen som ein attraktiv bu- og bli-destinasjon. Med tid vil tiltaket sørgje for rekruttering av unge tilbake til Nordfjord, auka kompetanse blant ungdomen når det gjeld val av yrke, samt tettare samarbeid på tvers av kommunegrensene. Dette er noko som på sikt vil vere med på å sikre eit berekraftig næringsliv for regionen.

VLFK var nytt som samanslått fylke då prosjektet starta. Det kompetansepolitiske arbeidet og samarbeidsmodellen som var utvikla i gamle Hordaland fylke vart vidareført og utvida i det nye fylket (Kompetanseforum Hordaland vart til Kompetanseforum Vestland og det vart etablert regionale kompetanseforum i regionane i gamle Sogn og Fjordane). VLFK gjorde eit bevisst val i kompetansepilotprosjektet om å legge det til ein av regionane i gamle Sogn og Fjordane for både å bli betre kjent med regionen (Nordfjord) og teste ut metodikken med å jobbe saman med en ekstern aktør i regionen som var tett på det lokale arbeidslivet (Nordfjordakademiet).

Fylkeskommunen som eigar av fagskulen ønska også å løfte fagskulen sin kjennskap til og kontakt med arbeidslivet i prosjektet.

Formålet med prosjektet vart definert til å kartlegge behovet for kompetansehevande tiltak i næringslivet hjå SMBar i heile regionen for deretter utarbeide modellar og metodar for tilrettelegging og mobilisering av tilpassa etter- og vidareutdanningstilbod i Nordfjord. Målgruppa er primært alle SMB i Nordfjord. Ambisjonen var å utvikle ein modell for dette arbeidet som på sikt kan nyttast i heile fylket.

Utfordingsbildet

Dagens samfunn er i konstant utvikling med stadig meir konkurrerende krefter på eit høgare nivå. Cor bedrifter er det vanskeleg å leve opp til modernisering og digitale trendar som vert nødvendige for å kunne overleve.

Det er i dag mange samla trekk i distrikta, der dei fleste regionar står ovanfor dei same utfordringane:

- Minkande folkevekst
- Mange som flyttar ut av regionen kjem ikkje tilbake
- Unge som flyttar ut av regionen for å ta høgare utdanning kjem ikkje tilbake
- Stor del av arbeidskrafta skal ut i pensjon i nærare framtid
- Mangel på framtidig arbeidskraft
- Få bedrifter veit om sine kompetansebehov
- Vanskeleg for SMB å ta i bruk eller utnytte kompetansetilbod
- Arbeidsgivar lar det være opp til tilsette når det kjem til kompetanseheving
- Nye jobbtrendar; unge vil ha tilbakemelding, utvikling personleg og fagleg, samt variasjon i arbeidet

Dette får konsekvensar som:

- o Vanskeleg å rekruttere riktig kompetanse
- o Næringslivet i distrikta får ikkje utvikla seg eller starte nye framtidsretta prosjekt
- o Næringslivet stagnera
- o Lokalsamfunna i distrikta vert ikkje levedyktige

Aktiviteter/hoved-del

Fase 1. Analyse

Det var viktig i denne fasen å få etablert ei representativ prosjektgruppe og få på plass ein prosjektleiar for å sikre gjennomføringa av prosjektet, samt skaffe kunnskap om dagens situasjon for å danne eit grunnlag for handlingsdelen i prosjektet.

Forankring av prosjektet - Roadtrip nr 1

Fyrste steg etter at det vart offentleg at Nordfjord skulle leie Kompetansepiloter i Vestland var å samle alle samarbeidspartnarar til informasjonsmøte. Dette vart gjort både fysisk og over teams.

Viktig samarbeidspartnarar var:

- Nordfjord Opplæringskontor
- Inviro – Nordfjordeid Virtuelle Campus
- Fagskule og høgskule i fylket
- VGS i Nordfjord (Stryn VGS, Firda VGS, Eid VGS)
- Nordfjordreådet, Beredskapsteamet Nordfjord og NAV Nordfjord
- Næringsorganisasjonar i Nordfjord (Stryn Nærings skipsnåd, Stad Vekst, Gloppen Næringsorganisasjon, Bremanger Næringsråd, Måløy Vekst)

Det var stor positivitet rundt piloten og presentasjonane vart godt mottatt. Som ein del av forankringsprosessen var det viktig å informere det offentlege i regionen sjølv om SMB var i fokus. Ein tok difor ein informasjons-runde med presentasjon i alle kommunestyra i regionen. Deltakarar i kommunestyra er både innbyggjaren, bedriftsleiarar og politikaren.

Gjennom samarbeid med Nordfjordreådet og dåverande leiar Alfred Bjørlo, la ein i starten opp til ein "roadtrip" i Nordfjord for å informere næringslivet om at ein hadde motteke eit nasjonalt

prosjekt. Det var viktig at næringslivet fekk tema for piloten på agendaen slik at dei var meir motagelege når ein seinare ville ta kontakt for å kartlegge behova.

Ein vurderte om ein skulle invitere inn til møter, men val av arena for å nå flest mogleg falt på "frukostmøta". Desse er regelmessige møter i regi av lokale vekst- og næringsorganisasjonar i kvar kommune. Her kjem ein tett på dei lokale bedriftene og ein "roadtrip" var igang. Vi besøkte:

- Stryn Kommune
- Stad Kommune
- Bremanger Kommune
- Gloppen Kommune
- Måløy

I staden for å tyngje ned eit allereie tungt og seriøst tema valte ein å kalle denne informasjonsrunden for ein «roadtrip». Ved å bruke eit uttrykk dei fleste assosiera med noko moro kunne ein ufarleggjere tema med mål om at dette var noko for alle som hadde interesse for tema, ikkje berre dei som satt i styrerommet.

Uttrykket symboliserte óg ein at ein ville nå alle i regionen, og at ein var på reise for å møte målgruppene. Slik fekk vi fram at at kvar deltakar var viktig for oss og dør-terskelen var lavare enn om ein skulle invitere den travle bedriftsleiaren inn til ei fellessamling. Ein argumenterte for at det er var meir komfortabelt å spørje spørsmål om ein var usikre dersom ein var på eigen arena.

Tilsetting av ein pionér!

Ved oppstart av piloten var det lagt til rette for ein handlingsplan som skulle tilsette ein person i 3 år til å leie prosjektet. Det vart lyst ut ledig stilling der ein søkte ein Nordfjordpionér. Dette vart definert som ein drivande flink person som brenn for å finne nye og smartare måtar for kompetansekartlegging i bedriftene på i Nordfjord. Med utgangspunkt i eit næringsliv som har aktørar i både nasjonal og internasjonal klasse med mange varierte arbeidsplassar, var målet å få tak i både dei små og store utfordringane desse har med tanke på kompetanse. I utlysinga la vi vekt på at målet var å finne den mest optimale metoden for å kartleggje kompetanse i bedriftene og framtidig kompetansebehov. Dette skulle føre til endå fleire desentraliserte utdanningstilbod i framtida, og eit meir modent arbeidsmarknad for dei framtidige arbeidstakarane.

Stillingstittelen pioner var valt for å heve fram at dette var banebrytande arbeid der ein måtte vere både nyskapande og først ute på sitt område. Når ein er først ute vil det óg tilsei at ein må vere nysgjerrig, tørre å prøve, tåle å feile, løyse problem og ta neste steg.

Mange ville bli Nordfjord-pioner, men valet falt på Anders Lødemel. Sjølv flytta han heim til Nordfjord etter han fikk ein telefon som etterspurde om han ville ha jobb, noko han takka ja til. Han hadde ingen erfaring frå utdanningssektoren men kunne såleis sjå på denne

problematikken med «nye auge». Anders starta 1. februar 2021 og Nordfjordakademiet fikk påbegynt handlingsplanen for Kompetansepilot Nordfjord.

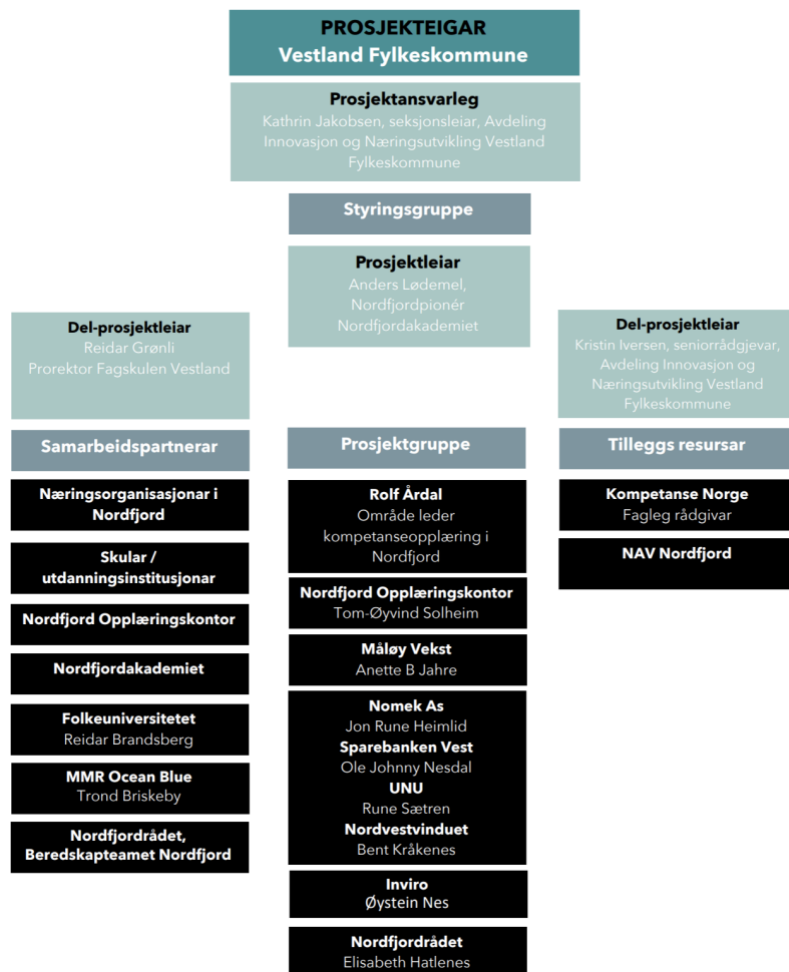
Representativ prosjektgruppe

For å kvalitetssikre innhaldet i planen og framgang i piloten var det viktig å få på plass ei prosjektgruppe som kunne representere målgruppene. Vidare ville ein ha medlem i styregruppa med variert kompetanse, ulik erfaring og som geografisk kunne representere heile regionen. Dette ville gi eit godt grunnlag for tilbakemelding og råd til endring undervegs.

Alle Nordfjordakademiet tok kontakt med var positive til å bidra. Tema var av stor interesse for næringslivet, og ein hadde ein følelse av at det hasta for dei som kom frå statleg/fylke/kommunal sektor.

I fyrste prosjektgruppemøte stod forankring, målsetting og forventningsavklaringar på agendaen. Det vart lagt vekt på at om ein ikkje hadde dei rette intensjonane, tid eller lyst til å bidra så var det betre om ein trakk seg ut. Dette resulterte i at noko trakk seg, men ein fikk straks fylt opp igjen med to ekstra medlem.

Såleis fekk ein på plass ei god prosjektgruppe⁵



⁵ [Organisering kompetansepilot - versjon 2.pdf](#)

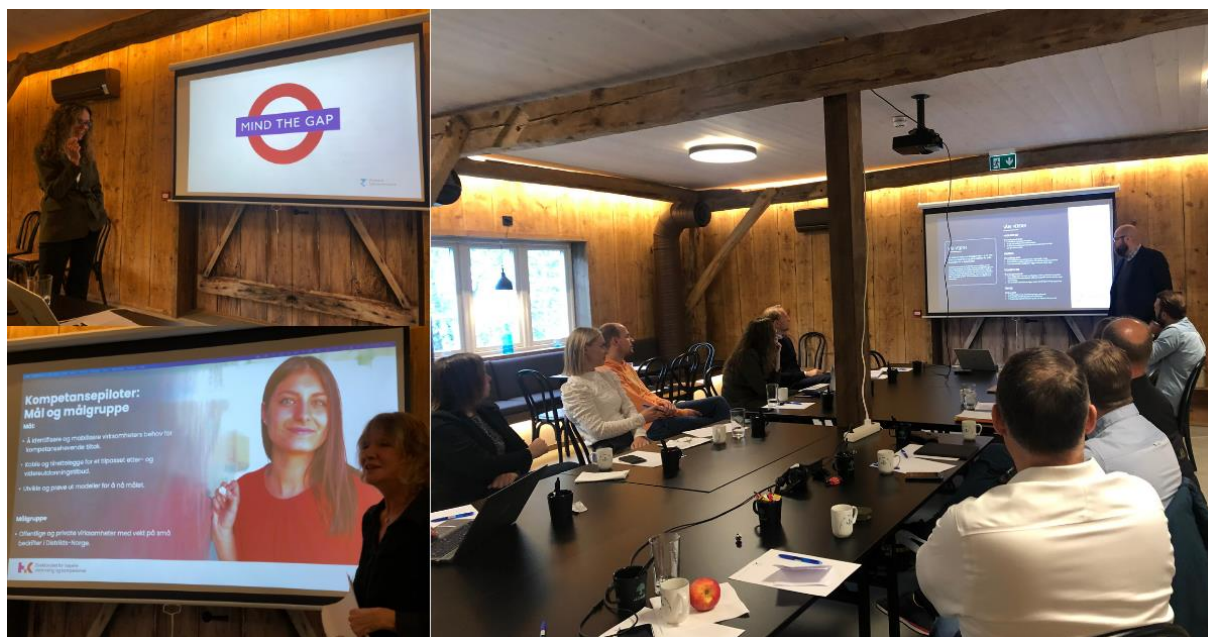
Prosjektet har hatt fleire målgrupper:

- Regionen Nordfjord
- Private verksemder i Nordfjord
- Primært SMB (små mellomstore bedrifter) i Nordfjord
- Utdanningsinstitusjonar
- Arbeidstakerar og arbeidsgivarar i Nordfjord

I løpet av prosjektperioden har prosjektgruppa hatt faste møter med jamlege mellomrom. Det var viktig at tida brukt i desse møta var effektiv og relevant. Alle i prosjektgruppa var resurssterke personar med krevjande fulltidsjobbar, noko ein måtte ta omsyn til. Det vart i starten av prosjektperioden forankra i at ein ikkje hadde møter for å informere, men at ein skulle bruke møta til å ta avgjersler som gav framgang i prosjektet. Informasjon og status fekk ein heller dele på e-post.

Hausten 2021 bestemte ein for å invitere inn til ei større fysisk samling i Stryn/ Loen i Nordfjord. Her inviterte vi alle involverte i prosjektet fra Direktoratet for høyrere utdanning (HK-dir) og kompetanse til prosjektgruppa. Styregruppa og HK-dir hadde eige møte kvelden før samlinga med tur og middag på Hoven Skylift i Loen. Dette var det første fysiske møte pga covid og vi ville forene prosjektgruppa og styregruppa, skape samhald og informere om framgangen i prosjektet.

På dagen hadde ein leigd låven på Visnes Hotell og hadde presentasjonar frå Lis Karin Andersen (HK-dir), Kathrin Jacobsen (VLFK), Øystein Nes (Inviro As), Rune Sætren (Nordvestvinduet) etterfølgt av lunsj og bedriftsbesøk til Ekornes avdeling Grodås i Hornindal.



Bilde 3 - Fysisk samling med prosjektgruppa på Visnes Hotell

Dagens situasjon i Nordfjord

Nordfjordakademiet vil utfordre at 4 av 5 som reiser ut på høgare utdanning ikkje kjem tilbake til regionen. For prosjektet Kompetansepilot kan vi snu dette og sei: vil 4 av 5 bli i regionen dersom det er tilbod om rett høgare / vidare utdanning? (ref. Telemarkforskinga).

Dette var eit optimistisk utsagn i søknaden! Likevel har dette vore ein del av «rota» til arbeidet som har blitt gjort. Det vil sjølvsagt kreve tid og langsiktig planlegging for å kunne måle om dette vert eit resultat, men fyrst måtte ein få på plass grunnmuren for å kunne tilby utdanning i regionen. Det viset seg vanskeleg om ein ikkje visste kva behova var.

Gjennom ein analyse av dagens situasjon kunne ein legge eit grundig grunnlag for vidare arbeid. Det var også viktig å løfte blikket; kva skjer i region, fylket, nasjonalt, internasjonalt, globalt?

Denne analysen vart gjort gjennom samtalar/ e-postar med næringslivet, skulane, samarbeidspartnarar og utdanningstilbydarar. Samt gjorde ein undersøkingar på nett. Ut frå analysen var målet å utarbeide eit kart over «gapet» mellom næringsliv og tilbod per i dag.

Viktige spørsmål i analysen var:

- Kva tilbod finns i dag?
- Kva skjer på globalt, nasjonalt, regionalt og lokalt nivå?
- Utforska grunnskule til universitet i regionen
- Kva er tilgjengeleg for vaksne, etterutdanning

Ei kartlegging viste at regionen kunne tilby vidaregåande skule i 4 av sine 5 kommunar: Stryn, Nordfjordeid, Sandane og Måløy. Næraste tilgang på høgare utdanning var minst 1-2 timar unna:

- Høgskulen i Volda
- Høgskulen i Sogndal
- Høgskulen i Førde
- Universitet i Ålesund
- Universitet i Sogndal

Ein tok kontakt med desse utdanningsinstitusjonane for å få ei oversikt over studie-tilbod og kva som vart tilbudd som vidare- og etterutdanning (EVU). Det var varierende responsar og mange henvisningar til ulike websider. Portalen www.utdanning.no vart oftast nemnt som ein samla portal for alle tilbod. Og sjølv om dette er ein veldig god og nyttig oversikt over utdanningar er det likevel vanskeleg å «trykke» seg fram om ein er usikker på bestillinga. Denne portalen er også ein nasjonalt dekkande portal, så om ein vil ha oversikt over lokale utdanningar er den ikkje optimal.

Det dukka opp blant bedrifter at det ofte vart leigd inn konsulentar eller kurs-haldarar som brann-sløkking av akutte behov for kompetanse. Veldig få samarbeidde med andre eller inviterte andre bedrifter inn når dette vart gjort. Nokon sentrale aktørar som var brukt jamleg for kompetanse viste seg å vere:

- Fagskolen Sogn og Fjordane
- Folkeuniversitetet
- NAV
- Høgskulen i Volda
- Høgskulen på Vestlandet (HVL)

Fleskibel utdanning – ei utvikling

Fagskolen Vestland studiestad Førde har arbeidd med desentralisert fleksibel utdanning i fleire år. Starten var gjennom samlingsbaserte deltidsutdanningar. Eit studium i automasjon vart lagt til Nordfjordeid. Det bestod av fysiske samlingar på Nordfjordeid og digital undervisning. Dette var lite robust fordi berre ni av 25 studentar var frå Nordfjordeid. Dei andre 16 måtte reise til undervisning. Året etter første kull var det svært få studentar. Fagskulen valte difor å organisere desentralisert fleksibel utdanning med totalt ni samlingar der 3 var fysiske og 6 nettbaserte/digitale. Dette gjorde at klassane vart fulle kvart år og totale reisebelastninga svært liten. I tillegg kunne studentane vere i fullt arbeid.

Eit program som bransjeorganisasjonane forhandla fram for å lage korte fleksible utdanningar som er relevante for dei einskilde bransjane. Når koronaperioden starta vart dette programmet forsterka fordi dei også skulle gi eit tilbod til arbeidsledige og permitterte. Fagskulen søkte Kompetanse Norge om midlar for å gjennomføre bransjeprogram i «Sogn og Fjordane». Søknaden vart innvilga og Fagskulen skulle produsere utdanningane i lag med lokale bedrifter, mellom anna Nomek i Stryn. Utdanningane skulle ta utgangspunkt i kompetansebehov i bedriftene. Når kursa var produsert ville ein tilby kursa gratis til alle bedrifter i «Sogn og Fjordane». Dei som bidro med innspel til utdanningane ville få høve til å melde seg på først. Deretter vil vi tilby det til alle.

Dei fikk midlar til følgende utdanningar. Alle gav 5 studiepoeng:

- Lean
- Kontinuerlig endringsleiing / Prosjektleiing
- DAK/DAP
- BIM
- Rettleiing lærlingansvarleg
- PLS-kurs

Om ein løfta blikket nasjonalt fann ein at **berre 25 av distriktskommunane i Noreg hadde ein studiestad**, og Nordfjord hadde ingen for høgare utdanning! Av desse var dei fleste i kommunar med ein sentralitetsklasse 4, det vil sei dei så vidt kom under definisjonen av distrikt.

Her befant desse studiestadane seg nasjonalt:

Sentralitetsklasse 4 (noko usentral)	Sentralitetsklasse 5 (usentral)	Sentralitetsklasse 6 (veldig usentral)
<ul style="list-style-type: none"> • Stord (Høgskulen på Vestlandet) • Førde (Høgskulen på Vestlandet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sogndal (Høgskulen på Vestlandet) • Vesterålen (Nord universitet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nesna (Nord universitet) • Bø (Universitetet i Sørøst-Norge)

<ul style="list-style-type: none"> • Levanger (Nord universitet) • Mo i Rana (Nord universitet og UiT Norges arktiske universitet) • Namsos (Nord universitet) • Steinkjer (Nord universitet) • Alta (UiT Norges arktiske universitet) • Hammerfest (UiT Norges arktiske universitet) • Harstad (UiT Norges arktiske universitet) • Narvik (UiT Norges arktiske universitet) • Notodden (Universitetet i Sørøst-Norge) • Kristiansund (Høgskolen i Molde) • Molde (Høgskolen i Molde) • Volda (Høgskolen i Volda) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirkenes (UiT Norges arktiske universitet) • Bardufoss (UiT Norges arktiske universitet) • Rena (Høgskolen i Innlandet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rauland (Universitetet i Sørøst-Norge) • Evenstad (Høgskolen i Innlandet) • Kautokeino (Samisk høgskole)
---	---	--

Barrierar for kompetansekartlegging

Likeså at det var fleire barrierar for at tilgjengelege utdanningstilbod ikkje vart tatt i bruk, kom ein på tanken at det sikkert var likt når det gjaldt korleis ein kunne kartlegge egne kompetansebehov. På same måte som at det var «ein jungel» av utdanningstilbod har ein i dagens samfunn tilgang til ei mengde verktøy både på nett og gjennom konsulentar for å kartlegge kompetansebehov. Men der var nokre barrierar:

- Usikker på kva kartlegging av kompetanse egentleg var
- Ingen til lite kjennskap til kartleggingsverktøy
- Ingen til lite erfaring med korleis bruke kartleggingsverktøy
- Ingen trening/utdanning innan feltet
- Ingen i bedrifta hadde eit definert ansvar for kompetanse (ofte dagleg leiar som ikkje hadde tid)
- Usikkerheit når det gjaldt kva som var av kvalitet eller om det «var verdt tida»

Såleis kom det fram eit behov for ein aktør som kunne drive prosessen for bedrifta, og vidare eit behov eit verktøy som kunne gjere prosessen enkel, moderne, tilgjengeleg og moro.

Nasa TRL skala – inspirasjon til ein modenheitsskala for kompetanse

Slik som Nordfjordakademiet tenkjer berekraftig og langsiktig når det gjeld rekruttering til regionen, var det viktig å adoptere same tankegangen i piloten. Det finns fleire eksempel på gode prosjekt som utfører godt arbeid, men som etter avslutta prosjektperiode får utfordringar med vidareføring av dei gode tiltaka/løysningane ein har kome fram til.

Difor ville ein legge vekt på at i løpet av dei 3 åra piloten gjekk, var det viktig å levere noko som kunne vare etter prosjektperioden. Etter ein diskusjon med Geir Arne Solheim i styret til Nordfjordakademiet der vi myldra for å finne andre eksempel på liknande kompetanse tiltak fant vi inspirasjon i NASA sin velkjente «Technology Readiness Level»-skala.⁶ Med utgangspunkt i TRL (sjå figur 2.0), kunne ein kanskje få til å bygge ein "TRL-skala tilpassa kompetansebehov"?

Dette ville rett og slett vere viktig for å kunne måle og plassere bedriftene sitt kompetansebehov – eller «modenheit». Tanken var å danne ein «modenheitsskalaen for kompetanseheving og rekruttering». Denne modellen kunne ein så tilpasse bedrifter frå alle ulike typar næringar, og bli ein såleis universal kompetansmodell uavhengig av bransje, industri eller næring.

Ideen var at vi skulle kunne identifisere faktorane som ligg i desse hovudbolkane:

1. umoden bedrift
2. modna bedrift
3. moden bedrift

Basert på det kunne ein ytterlegare kategorisere underkategoriar slik at ein klarte å plassere bedriftene nøyaktigast mogleg på skalaen. Då kunne vi starte å kategorisere bedrifter av ulike årsaker:

1. Finne ut kva dei har gjort
2. Finne ut kva aktivitetar dei bør gjere på noverande stadium
3. Legge ein plan for å auke modenheita til bedrifta framover

Skalaen som vert utvikla skulle representere **beste praksis**. Overordna sett var dette viktig for å sikre at arbeidstakarane ein søker til regionen skal møte eit mest mogleg modent arbeidsliv i Nordfjord, noko som aukar sjansen for å rekruttere beste kompetansen som grunnlag for positiv utvikling i det lokale næringslivet, ein arbeidsmarknad som vil bli aktive brukarar av vidare- og etterutdanning, samt kompetansehevande tilbod. Innhaldet i modenheitsskalaen skulle ein utvikle i prosjektet.

⁶ <https://www.nasa.gov/directorates/somd/space-communications-navigation-program/technology-readiness-levels/>

Phase TRL		Hardware	Software
Research	1	Basic principles	
	2	Concept and application formulation	
	3	Concept validation	
Development	4	Experimental pilot	
	5	Demonstration pilot	
	6	Industrial pilot	
Deployment	7	First implementation	Industrialization detailed scope
	8	A few records of implementation	Release version
	9	Extensive implementation	

Figur 1 - TRL-modell NASA

Mind the Gap - kompetansekartleggingsverktøy

Ei utfordring var korleis vi kan få oversikt over kompetansebehovet til bedriftene i regionen. Gjennom Vestlands Fylkeskommune vart vi introdusert til Interreg North Sea⁷ prosjektet «Right Skills For The Right Future». ⁸ Dette prosjektet fokuserte på korleis ein kunne bygge bru over gapet i det framveksande og raskt skiftande miljøet i energi- og blåsektoren, samtidig som det hjalp industrien med å innovere og auke konkurransevne. Ein metode brukt for å kartlegge behova hjå industrien på ein strategisk måte var gjennom eit digitalt verktøy kalla MIND THE GAP.

For å gjere ei vurdering om vi kunne bruke dette i piloten fekk vi satt opp eit møte med utviklerane; ein kompetent og flink gjeng frå IUC-Syd og Region Skåne. ⁹ Dei hadde utført kompetansekartlegging på 80 bedrifter, og hadde gjort seg gode erfaringar dei ville dele med oss.

Verktøyet var tilgjengeleg digitalt for alle og etter at vi bestemte oss for å bruke verktøyet, oversatte dei Mind the Gap til norsk, engelsk og dansk i tillegg til svensk. Slik sett kunne bedrifter som ville bruke det lage seg ein bruker og sette i gang prosessen på eige ansvar. Dette vart ikkje anbefalt. Det vart påpeika verdien av å få inn ein ekstern fasilitator som kunne vere nøytral, stille dei «dumme» spørsmåla og vere ein god ord-styrar. Om ein brukar interne personar til å leie prosessen var det fare for at personlege oppfatningar, relasjonar og tidlegare kunnskap om bedrifta påverka svara og prosessen.

Det vart bestemt at IUC-Syd gjennomførte ei kompetansekartlegging med oss i Nordfjordakademiet slik at vi skulle få eit godt innblikk i verktøyet og bli trent i fasilitator-rolla.

⁷ <https://www.interregnorthsea.eu/>

⁸ <https://www.interregnorthsea.eu/our-news/navigating-the-future-of-skills-and-industries>

⁹ <https://iucsyd.se/>

Kompetansekartlegginga ved hjelp av Mind the Gap består av to arbeidsmøter. I del 1 er det vanlegvis 3-4 deltakarar frå bedrifta mens rekorden er rundt 20 deltakarar. Det var satt av 2 timar til denne delen men hos nokon bedrifter tok det meir tid. I del 1 tok ein føre seg kvar er bedrifta i dag mtp. produkter/tenester, marknad og organisasjon, samt kvar ønskjer ein at bedrifta skal vere om 3-5 år. Ein ser på kva krefter det er som jobbar for og imot at ein skal kome dit ein ønskjer. Ut frå dette sett bedrifta seg nokon mål få å kome i dit ein har sagt ein ønskjer å kome. Til slutt prioriterer ein 3-5 mål som ein tek med seg vidare til arbeidsmøte 2.

I arbeidsmøte 2 ser ein på kva kritisk kompetanse er det ein må ha på plass for kvart av dei prioriterte måla ein satt i arbeidsmøte 1. Vidare ser ein på kva som er gapet mellom kompetansebehovet og tilgjengeleg kompetanse i dag. Basert på dette ser ein på korleis dette gapet kan tettast med å fylle på med kompetanse på dei som jobbar i bedrifta i dag og om det er nokon som skal slutte eller kjem til å vere vekk over lenger tid. Alt dette vil bidra til å definere det faktiske kompetansegapet til bedrifta for dei kritiske kompetansane. Nettopp dette kompetansegapet er grunnlaget for siste del av arbeidsmøte 2, utarbeiding av ein handlingsplan. Denne handlingsplanen listar opp aktivitetar for å fylle kompetansegapa. Alle aktivitetar skal ha ein ansvarleg og ein frist for når aktiviteten skal vere gjennomført.

Ringerunde i påvente av roadtrip #2

Ein av dei første aktivitetane vi hadde planlagt var ein roadtrip for å besøke mange bedrifter og informere om prosjektet og gjennomføre kompetansekartlegging med verktøyet Mind the Gap. På grunn av den pågåande pandemien var det vanskeleg å sleppe inn til bedriftene. Løysinga då vart å starte på roadtrippen digitalt ved å ringe bedriftsleiarar og personar som jobba med kompetanse for å høyre korleis dei jobba med kompetanse i sine respektive bedrifter.

Ein av dei første vi snakka med var Arild Hjelmeland som leia NYKO-prosjektet som vart avslutta i 2007. Der såg dei på regionale behov for kompetanseutvikling. Eg fekk tilsendt sluttrapporten til dette prosjektet og snakka med Arild om erfaringane frå dette prosjektet. Dei to viktigaste punkta vi tok med oss vidare var at «mange snakkar om kompetanse, men når alt kjem til alt er det ikkje lett å få dei med på kompetansehevande tiltak» og Ekornes AS avd. Grodås er flinke på kompetanse-arbeid. Då var vegen kort til å ta ein telefon til Knut Ove Rygg, fabrikkssjef på Ekornes AS avd. Grodås.

Ekornes AS avd. Grodås

I samtalen med fabrikkssjef Knut Ove Rygg på Ekornes avd. Grodås fekk vi innblikk i at dei har ikkje hatt rekrutteringsutfordringar på lang tid. Sjølv ikkje når dei skulle rekruttere ingeniørar som fleire andre bedrifter i regionen slit med å rekruttere. Kvifor dette var tilfelle var ikkje fabrikkssjefen sikker på men det kan vere fleire grunnar til dette. Ein grunn som peika seg ut var at på fabrikk står kompetanse sentralt. Dei jobba etter LEAN-metodikken (kontinuerleg forbetring) og når vi spurde kven som hadde oversikt over kva og kven som trengde kompetanseheving var svaret at det var det dei forskjellige teama som hadde oversikt over. Det var heilt tydeleg at det å jobbe med LEAN hadde satt sine spor i bedrifta. Dei jobba med kontinuerleg forbetring og då er kompetanse heilt sentralt. Det er fleire i bedrifta som har fått både eitt og to fagbrev – no var det og nokon som heldt på med sitt tredje fagbrev. Dette var første gong i prosjektet at vi fekk ein følelse av at LEAN / kontinuerleg forbetring og kompetanse jobbar godt saman.

Ved eit seinare bedriftsbesøk med Ekornes avd. Grodås fekk vi innblikk i korleis dei jobba og då fekk vi sjå ein heil vegg med forbetnings-diplom. Det var tydeleg at kontinuerleg forbetring stod sterkt hos bedrifta. Fabrikksjefen kunne og fortelje at dei hadde tilsett over 50 personar utan å lyse ut ei einaste stilling og at dei hadde fått til dette stort sett gjennom eit godt rykte og samarbeid med NAV. Den nyaste tilsette var utdanna kokk men det såg ikkje fabrikksjefen på som noko problem. Det er grunn til å tru at dette har bakgrunn i at dei tidelgare har heva kompetansen til ufaglærte og at dei har gode erfaringar med dette.

Påstand: Om ein har eit godt opplegg for å heve kompetansen internt vil dette føre til at det blir lettare å rekruttere ekstern kompetanse.

Nordvestvinduet

Neste på ringerunden var dagleg leiar på Nordvestvinduet, Rune Sætren. Han kunne fortelle at dei hadde kompetanse som ein sentral del av strategien og det var verkeleg imponerende å høyre korleis dei jobba med kompetanse. I denne samtalen kom Rune med eit sitat som har vore med prosjektet heile vegen til prosjektslutt:

«På same måte som bedrifter treng hjelp av eit opplæringskontor for å følge opp lærlingar, treng bedrifter hjelp av aktørar som Inviro og Nordfjordakademiet (kompetansepilot) for å få hjelp til kompetansearbeidet».

Det var fleire ting ved denne påstanden som vi ikkje forstod omfanget av men som vart tydelegare og tydlegare etterkvart som prosjektet gjekk sin gong. Men nokon ting som kan avklarast med ein gong:

- Ein må forstå at når Nordvestvinduet snakkar om opplæringskontor snakkar dei om Nordfjord Opplæringskontor og Superlærling. Dette er ikkje eit heilt vanleg opplæringskontor. Dei har løfta oppfølging av (super)lærlingar og (super)lærebedrifter til eit nytt nivå i Nordfjord.
- Når Rune nemner Inviro og Nordfjordakademiet er det for at i Nordfjord er det desse to bedriftene Rune tenkjer på når det kjem til kompetansearbeid i Nordfjord. For å utvide dette til å gjelde andre regionar vil det vere riktig å tenkje på denne delen som at ein treng «hjelp av aktørar som dekkjer rollene motor, meklar og møteplass for å få hjelp til kompetansearbeidet».

Eit sentralt spørsmål etter desse samtalanane var korleis skal ein dekke alle rollane frå 3M-modellen i Nordfjord. Kva inneberer rollane motor, meklar og møteplass, kva organisasjonar kan ta på seg desse oppgåvene og korleis skal dette finansierast?

Fase 2 - Beslutning

Frå arbeidet i fase 1, analyse av kompetansebildet i Nordfjord, fann ein at det var vanskeleg å danne seg ei oversikt over tilbod, sær med tanke på vidare- og etterutdanning. Ein kunne konkludere at det var ein «jungel» av tilbod, men ingen overordna plass for informasjon. Vidare var informasjonen tilgjengeleg vanskeleg å forstå – ein måtte gjennom fleire steg for å

komme fram til målet. Om ein ikkje hadde klare forhandsgitte studiekodar var det nærast umogleg å finne eit EVU-tilbod, og like vanskeleg å finne eit tilbod som matcha eit behov.

Ein fann at sjølv om det var aktørar som kunne tilby EVU i regionen, var det lite til null samarbeid mellom aktørane. Dette førte til at bedriftsleiarar ofte fekk e-postar og telefonar frå ulike kantar, og difor såg på massen av e-postar som spam. Det var også usikkerheit i kven ein kunne ein stole på og kven som kunne levere god kvalitet.

Markedet av tilbod innan EVU var dominert av nasjonale aktørar. Desse kunne ikkje tilby skreddarsydde utdanningsløp, og tilboda var styrt av søkjartal og ønsjer frå studentane – ikkje frå behovet i lokalt næringsliv. Difor vart det ofte ein mis-match mellom tilgjengelege tilbod og behov.

Oppsummert kunne ein konkludere med følgende utfordringar for bedriftene i Nordfjord:

- Vanskeleg å danne seg oversikt over EVU-tilbod
- Få tilbod i distrikta var fysisk – aller fleste EVU-tilbod var på nett
- For mykje informasjon frå mange ulike kantar – dette vart oppfatta som spam
- Få aktørar/ tilbydarar til EVU i regionen
- Tilbod nasjonalt var eit dominerande marked som ikkje skreddarsydde etter behov frå næringslivet. Desse tilboda var styrt av studentane sine ønsker og popularitet av søkjartal, og ikkje behovet frå lokalt næringsliv
- Lite samarbeid mellom bedrifter når det gjeld kompetanseheving
- Bedrifter har ulike resursar, syn på kompetanse, og veit ikkje eigne framtidige behov
- Manglande og vanskeleg informasjon om studia gjorde at bedriftsleiaren ikkje forstod innhaldet i studia
- Bedriftsleiar er usikker på behova for kompetanse hjå tilsette og tilsette ser ikkje «verdien» av å bruke tida til kompetanseheving

På lik linje hadde og studentane nokon utfordringar:

- Ingen tid gitt til studie i arbeidstida
- Ingen tilgang på møteplassar for studentar på kveldstid
- Distanse til samlingar gjorde at ein ikkje kunne delta

Dette førte til stor usikkerheit i næringslivet og kompetanseheving av tilsette vart ikkje gjennomført i særleg grad.

Ut frå analysefasen kom det eit behov for å tenke meir i retning av korleis avdekke behova for kompetanse, for så å auke bestiller kompetansen hjå bedriftene inn mot jungelen av tilbod. Om ein kunne avdekke behova med sikkerheit og gjere næringslivet meir sikre på sine bestillingar – kunne ein då auke andelen av brukarar av EVU i distriktet?

Vi ønskte å få oversikt over kompetansebehovet til bedriftene i Nordfjord men vi var usikre på korleis vi kunne få gode svar på dette. Var det «berre å spørje» og bedriftene ville kunne svare? Eller ville vi få dårlege/feil svar om vi ikkje gjekk djupare til verks? Vi tenkte å at vi kunne gjere begge delar. Vi kan starte med ei spørjeundersøking som vi sender ut breitt til alle bedrifter i

Nordfjord samtidig som vi gjennomfører ei kompetansekartlegging ved hjelp av verktøyet Mind the Gap på dei bedriftene som vil bli med på opplegget. Det var og ei bekymring om vi ville få innpass til å få gjennomføre opplegget med Mind the Gap hos bedriftene og om dei ville sjå verdien av opplegget. Særleg med tanke på at vi aldri hadde gjort det før.

Basert på analysedele bestemte vi oss for at dette er dei punkta vi vil satse vidare på:

- Ei innleiande og avsluttande spørjeundersøking om kompetanse og rekruttering
- Delta på frukostmøter for å sette kompetanse på dagsorden og informere om prosjektet, samt invitere bedriftene til å gjennomføre kompetansekartlegging
- Ein roadtrip for å gjennomføre kompetansekartlegging hos villige bedrifter i Nordfjord der vi tar med oss Mind the Gap som verktøy.
- Basert på funna i kompetansekartlegginga vil vi sjå kva tilbod som finns og mobilisere til kompetanseheving
- Vi skal og starte ein Study desk / utdanningshub i alle kommunar for å legge til rette for at dei som held på med EVU skal ha ein plass å studere. Vi ønskjer og at denne plassen skal kunne kople studentar og næringsliv
- Vi skal utvikle ein modell for å kunne beskrive modenheit til bedriftene i Nordfjord, mtp kompetansearbeid, med inspirasjon frå TRL-modellen til NASA

Fase 3. Handling

Spørjeundersøking – Kartlegging av rekruttering- og kompetansebehov i Nordfjord

Hausten 2021 sendte vi ut ei spørjeundersøking til rundt 500 bedrifter i Nordfjord.¹⁰ Rekrutteringsforum Sunnfjord hadde laga ei spørjeundersøking som vi fekk låne som utgangspunkt. Her spurte vi om rekruttering og kompetansebehov hos bedriftene i Nordfjord. Vi fekk svar frå 168 bedrifter, som gir ein svarprosent på over 30 prosent, og det er vi veldig godt fornøgde med. Liknande undersøking hos NAV var det 65 bedrifter som svarte på.

Interessante funn frå denne undersøkinga er blant anna:

- Over 60% av bedriftene har ikkje nokon som jobbar med HR i bedrifta – kan vere med på å gjere det vanskeleg for bedriftene å jobbe godt med kompetanse
- 85% meiner det er i noken eller stor grad vanskeleg å få tak i kandidatar med den kompetansen dei treng – bekreftar utgangspunktet til prosjektet
- På spørsmålet «kva type arbeidskraft har de størst behov for i dei nærmaste 3 åra» oppgir over 30% av bedriftene at det er ufaglærde! – dette vil danne grunnlag for EVU av desse for at dei skal bli faglærde; viser sterkt behov for ei større satsing på Fagbrev på Jobb
- Det er aktuelt å tilsette nyutdanna for 90% av bedriftene – dette og tyder på at EVU vil vere viktig for å auke kompetansen til nyttilsette

Vi sendte og ut same spørjeundersøkinga hausten 2023¹¹ og var svara veldig like dei vi fekk 2 år tidlegare. Vi kan ikkje sjå at det er noko som har endra seg nemneverdig. Det kan tyde på

¹⁰ https://no.surveymonkey.com/stories/SM-6cWJNPSfgnWpJoZH6P4MhQ_3D_3D/

¹¹ https://no.surveymonkey.com/stories/SM-8ISO0M0EDI6yrF1so6Muug_3D_3D/

at det framleis er eit behov for ein motor som sett kompetanse på agendaen og at det er eit kontinuerleg arbeid som må til over lengre tid for at effekten skal visast. Samt kan det tyde på at mangel på folk med riktig kompetanse er eit vedvarande problem med tanke på å fylle kompetansebehovet.

Frukostmøter

Vi hadde gode erfaringar med å presentere på frukostmøter i regionen og derfor valde vi igjen å nytte denne arenaen å snakke om Kompetansepilot-prosjektet og promotere vår framtidige roadtrip der vi skulle ta med oss Mind the Gap og kompetansekartlegge dei bedriftene som sa ja. Det viste seg å ta si tid å få innpass på frukostmøta men til slutt hadde vi presentert på frukostmøter i Stryn, Måløy, Sandane og Nordfjordeid. Det var på frukostmøte på Sandane at vi blant anna møtte Tine Meieri Byrkjelo for fyrste gong. Dette skulle vise seg å vere starten på eit veldig spennande «forhold».

Erfaringar frå dette arbeidet er at det er lurt å nytte seg av eksisterande møteplassar men det kan vere utfordrande å få innpass og då særleg innan for dei tidsrammene ein har satt. Men alt i alt var frukostmøta ein veldig god arena for oss å få ut informasjon om prosjektet og kompetansekartlegginga.

Kompetansekartlegging (Mind The Gap) – Roadtrip 2

Vi har gjennomført 10 kompetansekartleggingar i prosjektperioden. Bedriftene som deltok var:

- Brødrene Aa
- Eid Elektro
- Fiskevegn
- Kveen
- Nordfjord Hus
- Nordvestvinduet
- Skogstad Sport
- Stryn Bedriftsbarnehage
- Stryn Kommune
- Tine Meieriet Byrkjelo

Det er eit stort spenn blant bedriftene både i størrelse, alder og bransje. Vi vurderte tidleg i prosjektet om vi skulle konsentrere oss om ein bransje men vi gjekk for dei som ville vere med på opplegget utan at vi måtte bruke mykje tid på innsal. Ein konsekvens av dette var då at bedriftene visste ikkje mykje om opplegget før vi kom på besøk. Det dei hadde fått av informasjon var det vi hadde presentert i innsalet. I tillegg sendte vi ein e-post til alle som skulle vere med i møtet med ein PDF som beskreib Mind the Gap-prosessen¹². Om deltakarane hadde forberedt seg på dette veit vi ikkje men det er rimeleg å anta at det var minimalt med forberedelsar for deltakarane.

Gjennomføringa av kompetansekartlegginga er delt i 2 delar med ca. 14 dagar mellom del 1 og 2. Dette for at bedriftene skal få tid til å tenke på det som vart diskutert i første del før ein fortsett med del 2. Bedriftene vart oppmoda om å sende eventuelle endringar og tillegg til oss før vi starta på del 2 av kartlegginga. Vi oppmoda bedrifta til å ta med leiinga og evt. andre som

¹² https://mindthegap.skane.se/app/uploads/sites/4/2022/02/RS_Mind_the_gap_Instruktion_NO.pdf

har innsikt i kompetansebehovet til bedrifta eller som jobbar med kompetanse. I tillegg oppmoda vi om å ta med tillitsvalde.

Under sjølve gjennomføringa hadde vi oppe Mind the Gap-verktøyet og skreiv notatane rett inn der slik at deltakarane kunne reagere på det som vart skrive med ein gong. Fasilitatoren (frå Nordfjordakademiet) skreiv ned ei slags oppsummering av diskusjonane og kommentarane. Dette la til rette for at deltakarane ikkje kunne ta snarvegar men måtte formulere seg slik at ein utanfrå diskusjonen forstod kva dei snakka om. Dette opplevde vi som veldig nyttig då det var med på å oppklare nyanseforskjellar mellom bedriftsrepresentantane. På slutten av del 1 vart ein einige om 3-5 mål som ein skulle jobbe med vidare ved neste møte. Dei måla ein valde å ta med seg vidare var dei som hadde mest relevans for kompetanse. Ein prøvde og å unngå å ha finansielle mål då dette fort blir veldig breitt når ein seinare skal sjå på kva kritisk kompetanse ein må ha for å nå desse måla.

Vi opplevde at dei forskjellige kompetansekartleggingane var ganske ulike, men nokon fellesnemningar var at dei fleste bedriftene uttrykte stor tillit til oss som kom på besøk ved å diskutere «ømfintlege» tema utan at dei hadde god kjennskap til oss frå før. Dette er ganske viktig då det vil vere avgrensande om bedrifta føler at det er visse tema dei ikkje kan ta opp. Vi tilbød oss å skrive under ein teielovnad men det vart aldri nødvendig. Det er nok lurt å tilby seg å gjere dette då dette fort er eit tema som vil dukke opp.

Etter del 1 sendte vi ei oppsummering av arbeidet til bedrifta. Dette var kopi av det som hadde blitt skrive inn i Mind the Gap-verktøyet og vi oppmoda bedrifta om å kome med tilbakemeldingar på om dei var einige i det vi hadde sendt over. Om det var ting som skulle endrast ba vi om tilbakemelding på dette før neste arbeidsmøte. Då starta vi alltid del to av kartlegginga med å gå gjennom fyrste del og evt. endringar.

Del to av kartlegginga var meir utfordrande både fordi det tok litt tid å venne seg til rekkefølga verktøyet legg opp til men óg fordi det er meir spesifikt på kompetansebehov. Det er få bedrifter som har god oversikt over kompetansebehovet og endå færre som har ein kompetanseplan/strategi. Dette var litt overraskande då dei fleste bedrifter uttrykker at mangel på kompetanse er ein av dei største truslane til bedrifta. Men når ein e kom til siste punkt, handlingsplan, fekk bedriftene ein konkret handlingsplan med aktivitetar med tidsfristar og ein ansvarleg person for kvar aktivitet. Mange av bedriftene uttrykte at dette var veldig nyttig då det ofte vart at ein rapport vart liggande i skuffa mens ein handlingsplan var lettare å følge opp. Her er ei tilbakemelding frå ein bedriftsleiar etter å ha gjennomført kompetansekartlegginga:

*Har lest gjennom dette no, dette var eit sær s ryddig og fint oppsett, som vi skal sørge for å følge opp so ikkje prosessen stoppar her 😊
Takk for ein veldig spennande og nyttig gjennomgang, Anders og Tonje!*

Ei anna tilbakemelding vi fekk på opplegget var at mykje av det som kom fram gjennom kompetansekartlegginga var ting dei allereie hadde snakka om lenge, men at det var fyrst gjennom dette opplegget at det vart handfast. Ein annan positiv effekt vi hadde vart at vi skapte ein arena der bedrifta kunne snakke om kompetanse saman. Det var ofte leiinga som var med på opplegget og dei har ikkje alltid satt av tid til å snakke om kompetanse på denne

måten. I manualen til Mind the Gap står det at bedrifta skal forklare korleis bedrifta er slik at ein nyutdanna som ikkje kjenner til bedrifta skal forstå det. Det gjer og noko med at ein ikkje berre kan anta at alle har forstått kva ein meiner med eit utsegn og det er då fasilitatoren si rolle å spørje oppfølgingsspørsmål.

Erfaringane vi har gjort oss i piloten kan igjen framheve kor viktig det er med ein ekstern fasilitator, og kor viktig fasilitatoren er i bruken av eit verktøy som Mind the Gap. Ref. utsegn over:

- Bedrifter treng at nokon kjem utanfrå for å sette kompetanse på agendaen
- Ein ekstern fasilitator kan vere nøytral, sørge for at alle kjem til ordet og stille «dumme» spørsmål
- Fasilitator si oppgåve er å;
 - o Dra ut informasjon som kanskje er skjult
 - o La tilsette i bedrift komme med svara og at alle deltek i diskusjonen
 - o Sørge for at ein held seg til tema og følgjer prosessen innan tidslinja

Dialog-modellen

Mind the Gap er ein metodikk som tek utgangspunkt ei bedrift som ikkje har ein bevisst strategi for kompetanseutvikling. Bedrifta tenkjer at kompetanseutvikling kan vere noko positivt, men konkrete planar og strategiar manglar.

I dei høve bedriftene har klare tankar om kva som er aktuelle områder/tema for kompetanseheving, erfarer vi at dialogmetoden gjer at studiar lettare blir konkretisert og gjennomført. Metoden blir gjennomført med innleiande samtaler mellom bedrift og utdanningsinstitusjon etterfølgd av to Workshops. På dei innleiande samtalane blir det utveksla informasjon om kva område/tema som er aktuelt. Denne informasjon gir grunnlag for kven som skal vere med på Workshop 1 og 2. Det er vesentleg at dei i bedrifta som kan beskrive kompetansebehovet best mogleg er med i Workshop`ane. Ofte viser det seg at det er dei mellomleiarane med fagleg innsikt som kan beskrive best. Frå utdanningsinstitusjonen må dei faglærarane som underviser i tema vere med.

Første Workshop`en blir gjennomført ved at fagfolka frå bedrift og utdanningsinstitusjon har ein styrt dialog om kompetansebehovet. Det er fagfolka i bedrifta som i stor grad informerer og faglærarane spør avklarande spørsmål. Etter første Workshop`en får utdanningsinstitusjonen/faglærarane i oppdrag å sette opp forslag til studieplan der innhaldet frå Workshop 1 blir konkretisert. Det viser seg ofte at det er studium som allereie eksisterer som kan tilpassast/justerast for å lage studiet som bedrifta har behov for. Utdanningsinstitusjonen kan integrere det nye studiet i eit meir omfattande studium, lage ein ny modul i studiet, eller akkreditere eit nytt studium.

På Workshop 2 samlast dei same aktørane. Faglærarane har på førehand sendt forslag til studieplan til bedrifta. På Workshop`en blir det nå faglærarane som legg fram korleis dei har oppfatta kompetansebehovet frå 1. Workshop og korleis dei har sett dette inn i ein studieplan. Faglærarane informerer fagfolka frå bedrifta spør avklarande spørsmål og siste detaljar blir diskutert.

Med bakgrunn i metodikken over blir studiet organisert og gjennomført. Studiar av denne kategori kan vere studiepoenggivande eller berre vere kompetansehevande. Det vesentlege poenget er at denne utdanning er reell og relevant. Den blir ein del av det reelle kompetansebehovet til bedrifta. Dette kan vere 10 stp på høgskulenivå som er direkte rette mot kompetansebehovet til bedrifta i staden for eit studium på 120 stp der kanskje 10 stp er relevant. Desse 10 stp kan vere del av ein kompetanseutviklingsplan som kan byggast opp modul for modul. I nokre samanhengar kan det utgjere 120 stp til saman der den reelle kompetansen for bedrifta vert sett i fokus. En slik kompetanseutviklingsplan kan vere eit samspel mellom intern kompetanseutviklingsplan og utdanningsinstitusjonen sine modular.

Studentstova i Nordfjord – i vareta region studenten

Før Tonje flytta til Nordfjord jobba ho for Edith Cowan University i Western Australia.¹³ Ho jobba der for ein campus som låg i Bunbury, ein tettstad ca 2 timar sør for hovudbyen Perth. Denne campusen vart difor sett på som regional og måtte jobbe hardt for å rekruttere studentar. Her hadde ein erfaring med at store geografiske avstandar gjorde at mange lenger ut i regionen meldte seg opp til nett-studie, også kalla «remote education» og ikkje til fysisk oppmøte på campus. Ofte var desse studentane også i jobb og valte deltids-studier i staden for fulltid.

Tilbodet med nett-basert utdanning auka sjølv sagt studenttala i regionen, men ein fann også at ein stor del av desse ikkje fullførte studieløpet sitt, medan dei som hadde fysisk fulltidsstudie fullførte. Ein stilte seg her eit spørsmål om kva tiltak ein kunne sette i gong for å «ivareta» nett-studenten slik at fleire fullførte studiegangen sin.

I arbeidet som vart gjort kom ein opp med eit konsept kalla «**Regional Learning Hubs**». Desse skulle støtte suksessen til regionale og eksterne studentar gjennom å skape fysiske møtepunkt der studenten var, sjølv om det var langt ute i regionen. Ein tilsette i arbeidet ei gruppe studierådgivarar som skulle reise rundt i regionen for å vere fysisk tilgjengeleg for studenten. Desse skulle kunne svare på eller følgje opp spørsmål studenten hadde rundt studiet eller oppgåver.

Ein leigde kontor/arbeidsplass på ulike regionale plassar der desse rådgivarane skulle vere fysisk ein dag i veka. Nokon plassar der ein ikkje hadde co-work fasilitetar brukte ein istaden lokale kafear, bedrifter, skular eller bibliotek. Ein lagde også ein avtale med desse møtepunkta at studentane kunne komme og bruke lokala resten av veka om dei hadde behov for å komme til ein fysisk plass ut av heim for å studere (ofte kom desse med eit tilbod på gratis kaffi) og vart såleis ein plass der ein kanskje plutselig støtte på nokon andre som var nett-student frå same universitet.

Ein såg raskt at dette hadde ein effekt og initiativet vann pris og anerkjenning i Australian Awards for University Teaching (AAUT).¹⁴ Tonje tok med seg denne erfaringa og ideen vidare i arbeidet med **Studentstovene i Nordfjord**.

¹³ <https://www.ecu.edu.au/>

¹⁴ <https://universitiesaustralia.edu.au/policy-submissions/teaching-learning-funding/australian-awards-for-university-teaching/>



Bilde 4 - Tonje sine tidlegare kollegaer i arbeidet rundt regional Learning Hubs.

Samstundes med Tonje si erfaring frå Regional Learning Hubs, etablerte Fagskulen i Sogn og Fjordane utdanningshubar i 2020. Utdanningshubane baserte seg på erfaringar frå nettbaserte deltidsutdanningar. Studentane som tok desse utdanningane var fysisk på samlingar på studiestaden Førde omlag seks veker kvart studieår. I mellom samlingane studerte studentane på eiga hand. Mange omtalte dette som einsamt og dei hadde lite tilfredsstillande kontorfasilitetar. Når fagskulen kartla studentane sin arbeidssituasjon såg dei at fleire studentar kom frå same by og tettstad. Det var då naturleg å prøve å organisere fasilitetar og eit studentmiljø som motiverte studentane. Fagskulen opna difor den første utdanningshuben i Høyanger i juni 21. Fylkeskommunen støtta måten å legge til rette for utdanning og kompetanseheving i distrikta. Det var difor naturleg at fylkesordføraren opna utdanningshuben i Høyanger. På denne måten vart arbeidslivet merksam på desentralisert deltidsutdanning. Etterkvart oppdagar arbeidslivet at ikkje berre deltidsutdanningar av ordinære studium kan gå føre seg i utdanningshubane, men også desentraliserte fleksible utdanningar.

Basert på erfaringane til Tonje (Study Desk) og Reidar (utdanningshub) vart det bestemt at prosjektet skulle teste ut ein slik møteplass i Stryn. I starten av prosjektet var arbeidstittelen «Study desk».

Det vi ønskte å legge til rette for med ein slik møteplass er:

1. Dei som tek EVU treng ein plass i fred og ro som eit alternativ til kontor eller heimekontor – ein lesepass
2. Eit knytpunkt mellom næringslivet og studentar i distriktet – kanskje næringslivet kan kome med prosjektoppgåver til studentane?
3. Ein plass å studere lokalt - kan vere heime lenger i ferien for dei som går på høgare utdanning utanfor Nordfjord

For å få til eit slik tilbod, kontakta vi Stryn kommune for å høyre om vi kunne etablere dette i Stryn. Dei var positive til dette og dei hadde akkurat tatt over eigarskapet til «energibyget» der blant anna Tussa, Mørenett og Stryn Næringshage har kontor. Dette la til rette for å raskt få på plass denne møteplassen med nokon spennande aktørar i bygget.

Vi var litt usikre på kva vi skulle kalle dette «rommet» og då spurte vi studentane i nettverket til Nordfjordakademiet. Konklusjonen frå dei var tydeleg. Det må vere ein plass ein har lyst å besøke, som er koseleg og som er eit betre alternativ enn å sitte heime eller ein annan plass. Namnet «Studentstove» meinte dei gav desse assosiasjonane og dermed var vi klare for å lansere Studentstova i Stryn som etter kvart skulle bli ein del av Studentstovene i Nordfjord.



Bilde 5- Logoen til Studentstova Nordfjord – ein lesesal nær deg

For å få til det studentane etterlyste bestemte vi oss for å måle veggane og innreie studentstova «heimekoseleg». Vi satt opp ein eigen ruter for å ha god internettilkopling og ein eigen printer. Tanken bak dette er at om Internettilkoplinga er dårleg kjem nok ikkje studentane tilbake og om ein skulle kople seg på nettet til nokon andre var det utanfor vår kontroll om det fungerer eller ikkje. Ein printer er det kanskje ikkje alle som har heime og kanskje det då vil vere ein grunn til å besøke studentstova. Hovudinngongen i bygget er open arbeidsdagar frå 08:00 til 16:00 og om nokon studentar har behov for å bruke studentstova etter arbeidstid, kan dei få ei eiga nøkkelbrikke.

Vi opna studentstova med brask og bram¹⁵ og vi inviterte spesielt dei studentane som studerte på Fagskulen Vestland som budde i Stryn kommune. Vi oppretta eit på booking-system for at studentane skulle kunne booke plass. Etersom vi ikkje har kontor i nærleiken av Studentstova i Stryn fekk vi temperaturmålingar på bruken gjennom dette bookingsystemet og ved å forhøyre oss med Stryn Næringshage. Tilbakemeldingane var at det var folk der ofte.

Vi starta og prosessen med å få på plass studentstover i dei andre Nordfjord-kommunane og først ute etter Stryn var Studentstova på Nordfjordeid¹⁶. Der var det Inviro og StudieHub - Nordfjord Studiesenter som stod for det praktiske rundt opprettinga av studentstova der.¹⁷ Koplinga mellom eit studiesenter og eit Studentstove har vist seg å vere heilt super og bruken av Studentstova på Nordfjordeid var høg allereie frå starten. Studentstova på Nordfjordeid vart finansiert av Inviro, Stad kommune og Kompetansepilot Nordfjord. Husleiga var høgare enn i

¹⁵ <https://www.fjordingen.no/nyhende/i/dn2RQJ/dette-er-vegen-a-ga>

¹⁶ <https://www.fjordabladet.no/nyhende/i/zExm05/stor-glede-over-nyopna-studentstove>

¹⁷ <https://studiehub.no/studentstova>

Stryn då dette er eit privat bygg men vi håpar at Stad kommune vil ta over det økonomiske ansvaret når Kompetansepilot-prosjektet er ferdig.

Kari Rygg frå StudieHub – Nordfjord Studiesenter gjorde ei uhøgtidleg kartlegging av kva studentane som hadde brukt studentstova på Nordfjordeid meiner om tilbodet.¹⁸ Ein kommentar som er verdt å merke seg er:

Tusen takk for eit godt tilbod i perioden vi skreiv bacheloroppgåve! Skulle ynskje vi hadde hatt dette tilbodet når vi starta på utdanninga og vi vil anbefale det varmt til alle som kjem etter oss. Kanskje kjem vi tilbake ved evt vidareutdanning? Det er iallefall meir fristande å ta meir utdanning med eit slikt tilbod som studentstova 😊

Om dette er representativt, viser det at eit slikt lågterskel tilbod kan vere med på å gjere EVU meir attraktivt og praktisk i Nordfjord. 3M-modellen framhevar møteplassfunksjonen og korleis den skal bidra til studiekvaliteten ved å utnytte sin rolle som fysisk møteplass. Basert på denne tilbakemeldinga meiner vi at studentstovene er ein god møteplass for EVU i distrikta.

Bremanger kommune har og beslutta at dei skal opprette 2 studentstover, ei i Svelgen og ei i ytre Bremanger i Iglandsvik Næringspark. Studentstova i Svelgen er under planlegging men er ikkje klar før til sommaren i følge Bremanger kommune mens studentstova i Iglandsvik Næringspark akkurat har opna. Det er og planlagt opning av ei studentstove i Gloppen kommune første kvartal i 2024.

Hardanger, Voss og Kvinnherad Studiesenter har opna seks studentstover etter inspirasjon frå Kompetansepilot Nordfjord og StudieHub – Nordfjord Studiesenter.¹⁹

Læringsarena

Eit nyttig verktøy i prosjektet har vært *læringsarenaene* arrangert av HK-dir. Vi har hatt 8 læringsarenaer frå starten i oktober 2020 til avslutninga i november 2023. Ved fleire av læringsarenaene har Kompetansepilot Nordfjord fått mogelegheit til å presentere arbeidet og dette har vore til stor inspirasjon og motivasjon. Kvar gong ein har samla kompetansepilot-prosjekta har vi opplevd at ein har fått ein boost til å jobbe vidare. Ein har klart å skape ein arena der ein ikkje er redd for å dele sjølv om ein ikkje er ferdige med arbeidet eller har alle svara. Ein har delt alt frå bekymringar, spørsmål, hypotesar og framgangsmåtar. Det skapte og ein motivasjon for å vise framgang i prosjektet.

Det er spesielt ein ting vi har plukka opp frå andre kompetansepilotprosjekt: Modulbasert utdanning frå Kompetansepilot Innlandet.

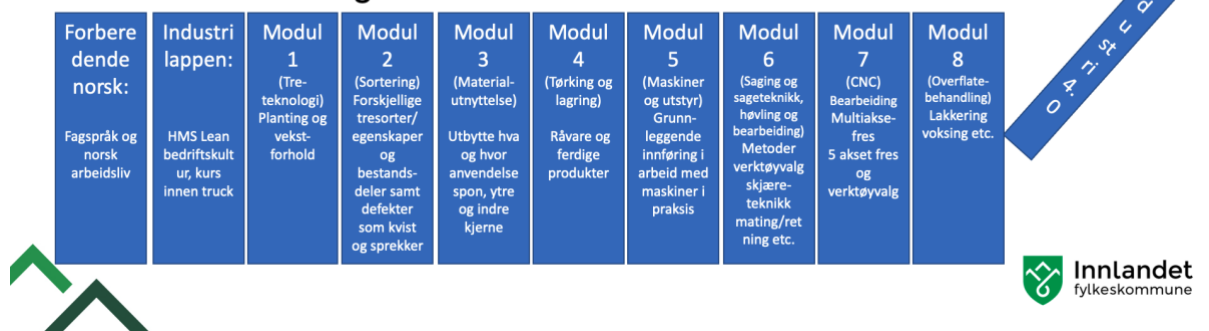
¹⁸ <https://studiehub.no/aktuelt/evaluering-av-studentstova-p%C3%A5-nordfjordeid>

¹⁹ <https://distriktsutdanning.no/om-oss/>

Moduler

- Eksisterende tilbud satt inn i moduler
- Fagskolen Innlandet på banen på modul 7

CNC bearbeiding av tre



Bilde 6 - Slide frå modulbasert opplegg for kompetanseheving innan treteknikk og CNC

Dette opplegget ville vi presentere til trebedriftene i Nordfjord for å sjå om eit slik opplegg var interessant å få til i Nordfjord.

Fase 4: Utvikling

Siste delen av prosjektet bestod av å mobilisere, kople og tilrettelegge for eit tilpassa etter- og vidare utdanningstilbod i regionen. Vi hadde som mål å dekke behovet hjå halvparten av dei som vart kartlagt og som viste eit kompetansegap. Dette vart gjort gjennom å kople desse til nokon som kunne tilby kurs, utdanning, kompetanseheving eller EVU som svara til behovet.

Betyninga av eit regionalt studiesenter fekk meir fokus, og såleis satsinga i Nordfjord for framtidig mobilisator for EVU.

Mobilisering av EVU

Tine

I prosessen med Tine Meieriet Byrkjelo hadde vi allereie kopla bedrifta og Fagskolen Sogn og Fjordane. Når dei tok kontakt med prosjektet hadde dei allereie ei formeining om at dei trengde kompetanse påfyll hos fagarbeidarane i maskinteknikk. Vi jobba derfor i parallell med kompetansekartlegging og eit opplegg saman med Fagskolen Sogn og Fjordane. Resultatet var at Fagskolen hadde eit opplegg allereie som berre måtte endrast litt på for å dekke behovet til Tine.

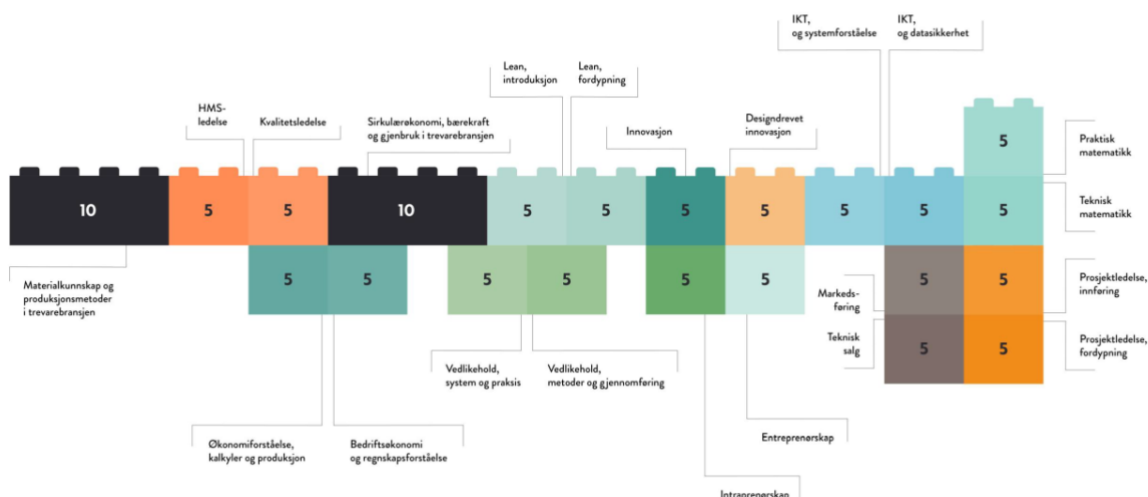
Modulbasert EVU

Kompetansepilot Innlandet utarbeida eit modulbasert opplegg for kompetanseheving innan treteknikk og CNC som dei presenterte på ein læringsarena. I Nordfjord er det fleire betydelege aktørar innan treindustrien og då tenkte vi at kanskje vi kan ta ein «copy/paste» på dette opplegget. Vi inviterte Sveinar Sætherberget frå Karriere Innlandet til å presentere dette opplegget på eit frukostmøte vi arrangerte på Nordfjord Hotell august 2022. Om ikkje

heile opplegget var relevant for bedriftene i Nordfjord, tenkte vi at det i det minste kunne vere til inspirasjon for å få til eit eige opplegg med modulære byggeklossar. Opplegget vart tatt i mot med opne armar og Eid VGS, som var til stades på frukostmøtet, opna for at dei kunne tilby dette til bedriftene i Nordfjord. Bedriftene som var representert på møtet var og positive og uttrykte eit ønske om eit slikt opplegg i Nordfjord.

I ettertid har det vist seg at dette som er eit forberedande opplegg fram til fagbrev ikkje var det bedriftene trengde. Det vart erstatta med eit opplegg frå Fagskolen Innlandet: *Industri 5.0 – modulutdanning for framtidretta industri.*

INDUSTRI 5.0 Utdanninger for framtidens arbeidsliv



Bilde 7 - Industri 5.0 – modulutdanning for fremtidsrettet industri (Fagskolen Innlandet)

Hausten 2023 hadde 4 personar frå Nordfjord meldt seg på dette tilbodet.

Ein skala for å måle kompetanse - KTS Modellen!

Heile 2 år fylt med mange aktivitetar, varierte initiativ, inspirasjon frå læringsarena og kartlegging av kompetansebehov skulle utførast før utviklinga av kompetansemodenheitskalaen kom opp på agendaen. Sjølv om dette var eit mål i starten og ideen rundt skalaen hadde murra i bakgrunnen var den ikkje eit fokus før vi hadde prøvd og feila oss fram i kompetanse-jungelen. Alle handlingane og stega på vegen var essensielle for at ein kunne stå i ein posisjon til å utvikle denne skalaen.

Med utgangspunkt i NASA sin TRL-skala kunne ein adoptere bruken av skalaen og tilføre kunnskapen ein hadde opparbeida seg. Skalaen vart døyp **Kompetanse Tryggleik Skala (KTS)**, då den skal både bekrefte og trygge ei bedrift på at dei jobbar godt og riktig med kompetansehevande tiltak. KTS er òg eit uttrykk kjent brukt i det militære og definert betyr **«for å kunne utføre effektiv strid, krevs det at personell opprettheld strategisk beredskap ved å ha tilstrekkeleg opplæring, bevæpning, utstyr og er finansiert til å gjennomføre striden»**.²⁰ I norsk akademisk ordbok er strid definert som «kamp, strev for å oppnå noko».²¹ På same måten kan vi sei at for at bedriftene skal fylle sine kompetansebehov slik at dei kan stå konkurransedyktige fram i tid treng dei både tilstrekkeleg opplæring av personell, riktige

²⁰ <https://no.wikipedia.org/wiki/Strid>

²¹ <https://naob.no/ordbok/strid>

strategiar og verktøy, system og retningslinjer for å oppnå optimalt resultat. Det er litt som å gå i «strid» når ein er uvitande om sine behov, noko skalen vil hjelpe med.

Møteplass	Kontinuitet	8	Implementert, systematisert og kontinuerleg løp for komp.heving (EVU)	Dette gjennom interne eller eksterne opplæringsløp.
		7	Etablere Beste Praksis for komp.heving (EVU) i bedrift	Sette rammer for vilkår, lover, regler, retningslinjer i bedrift (ved hjelp av eksterne aktør i samarbeid med næringslivet/bedrifta). T.d. Maler, skjemaer, rutiner, lover og regler.
Mekler	Innføring	6	Oversikt over relevante studieløp	Etablere kontakt med relevant «meklar». Få oversikt over utdanningsløp som er relevante og moglege for bedrifta sine mål . Inngå samarbeid med "studiesenter" der nokon tek på seg "rådgiverhatten". T.d. Få kontakt med relevante utdanningsinstitusjoner. Eksempelvis VGS, Fag- eller høgskule, universitet). Nasjonalt og globalt.
		5	Prioritere kompetanse-gap	Prioritere kva er mest kritisk per i dag.
Motor	Utvikling	4	Gjennomført kompetanse prosess	Bedriften er kompetansekartlagt. Ein har god oversikt, strategier, mål og handlingsplan med ansvarsperson.
		3	Definere kompetansekartleggings prosess og rammer	Bestemme kartleggingsverktøy. T.d. Mind The Gap, Business Canvas Model, dialog-modellen mm.
	Forståelse	2	Klar for å starte - forankra i eiga bedrift (leiing) ansvar for prosess	Kompetansekartlegging er forankra i bedrifta. Setter opp prosess for kartlegging og framgang. Booking av møte.
		1	Insett at ein bør gjere noko, men anar ikkje kva.	Blir informert om ulike prosessar. Ønskjer å finne kva eiga bedrift/bransje/organisasjon sine behov er (har eigne strategiar, brukt andre eksterne konsulentar, ønskjer hjelp frå oss på neste steg)
		0	Ingen kunnskap.	Forstå at kompetanse er viktig for utvikling! Ein blir informert om kompetanseheving men har ingen kunnskap eller anelse for behovet.

Bilde 8 - KTS-modellen

Denne skalaen eit målesystem som kan vurdere modenheitsnivået til ei bedrift opp mot kompetanse. Kvart nivå i skalaen har parameter der ein vil bli tildelt ei vurdering basert på kva initiativ bedrifta har implementert i høve kompetanse, kompetanseheving og EVU. Det er 9 nivå der KTS 0 er den lavaste og KTS 9 er høgast.

Når ei bedrift er på **KTS 0** har bedrifta ingen kunnskap. På dette nivået vert ein informert om kompetanseheving men har ingen kunnskap eller aning for behovet. Ein parameter for å gå til neste nivå er å forstå at riktig kompetanse er viktig for utvikling. Her er det behov for ein **MOTOR**, nokon som sett tema på agendaen.

KTS 1 skjer når bedrifta si leiing har innsett at ein må gjere noko, t.d. sette seg eit mål og ein strategi for kompetanseheving. Her vert ein informert om ulike prosessar og kartlegg kva som kan vere beste metode som kan lede til at å finne bedrifta sine kompetansebehov. T.d. har større bedrifter interne system som kan brukas, ein kan leige inn konsulentar, bruke workshop metodar mm. Ein parameter for å gå vidare er at det er forankra i leiinga at dette skal på plass.

For at ei bedrift skal nå **KTS 2** har ein satt av tid i leiing til arbeidet med å danne seg eit system for kompetanseheving. Ut frå tilgjengelege resursar, størrelse på bedrift og tilgang til verktøy vil ein vurdere kva som er beste løysing.

Ein kjem så til **KTS 3** når ein har definert kva kartleggingsmetode eller verktøy ein vil bruke. Døme på eit godt verktøy vil vere MIND THE GAP. Likevel det avhenger av kvar bedrifta står ein livssyklus. T.d. er dette ei oppstartsbedrift kan Business Canvas Model vere eit alternativ. Og

har ein operert i fleire år på eit nasjonalt/ internasjonalt nivå kan det vere andre gode løysningar.

Etter endt kartleggingsprosess er vil ein nå **KTS 4**. På dette nivået har ein god strategi med mål fram i tid. Ein har definert noverande tilgang på kompetanse, kva kompetanse ein treng for å nå sine strategiske mål og etablert ein handlingsplan med ansvarspersonar og tidsfristar. Ein står her med eit definert kompetanse-gap ein skal jobbe for å fylle.

KTS 5 er når bedrifta sett seg klare prioriteringar for kva som er mest kritisk i dag og starte den delen av handlingsplanen.

For å nå **KTS 6** har ein etablert kontakt med **relevant «meklar»** for å finne dei riktige EVU-tilboda og for innføring av kompetanse hevande tiltak. Der det er behov for skreddarsydde utdanningsløp er det viktig å etablere kontakt med nokon som har «rådgivarhatten». Det kan t.d. vere at ein inngår eit samarbeid med ein VGS skule, eit utdanningscenter, eit universitet, eit studiesenter, ein høgskule, fagskule e.l.

For å nå **KTS 7** må ein etablere beste praksis i eiga bedrift for korleis praktisere kompetanseheving. Her vil ein utvikle malar, skjema, rutinar, lovar og reglar innad slik at ein har ein klar grunnmur for alle som skal til med kompetanseheving. Ein kan samanlikne dette med ei personalhandbok for kompetanseheving.

På **KTS 8** – siste og øvste nivå har ein implementert og systematisert eit kontinuerleg løp for kompetanseheving i bedrift. Her vil det variere mellom interne opplæringsystem, eksterne opplæringsløp og ein kombinasjon. Målet er gode kontinuerlege rutinar for kompetanseheving av tilsette. Ein viktig faktor for gjennomføring av kompetanseløp har vist seg å ha ein regional **møteplass** for bedriftene og ein lokal møteplass for studenten (studentstova).

Funn i prosjektet

Tine Meieriet Byrkjelo og Kompetansepilot Nordfjord.

Vi møtte Thorkild Heieren, Anleggssjef Tine Meieriet Byrkjelo, fyrste gong på eit frukostmøte på Sandane. Der presenterte vi Nordfjordakademiet generelt og Kompetansepilot Nordfjord spesielt. Vi oppmoda dei frammøtte om å ta kontakt om dei var interessert i å vere med på ei kompetansekartlegging ved hjelp av verktøyet Mind the Gap.

Etter innlegget tok Thorkild kontakt og sa at dei var interessert i ei kompetansekartlegging men dei visste allereie at dei hadde eit behov for å auke kompetansen på teknisk avdeling rundt automasjon. Vi avtala at vi skulle møte med leiinga for å sjå på korleis vi skulle gå vidare med dette behovet. Konklusjonen vart at vi skulle jobbe i parallell – dei hadde behov på kompetansopåfyll for fagarbeidarane innan maskinteknikk, men vi skulle og ta eit steg tilbake og gjennomføre opplegget med kompetansekartlegging.

For å finne ut meir om kva kompetansebehov fagarbeidarane i maskinteknikk hadde, besøkte vi Tine med Reidar og 2 faglærarar frå Fagskulen Sogn og Fjordane. Fagskulen nytta dialogmetodikk (beskrive i fase 3 - dialogmodellen) mellom fagarbeidarane i Tine og

faglærarane på fagskulen for å avdekke kompetansebehovet og lage studieplan. På denne måten fekk fagarbeidarane ved Tine ei reell og relevant utdanning for deira konkrete arbeidsoperasjon.

Eit funn frå denne prosessen er at ein kan snakke mykje om kompetanse på «toppnivå» men det er ikkje før faglærarar og avdelingsleiarar får snakke saman at dei verkeleg kjem inn på kva behovet er og kva tilbod ein tilbydar har. Konklusjonen frå dette møtet var at Fagskulen hadde eit opplegg allereie som berre måtte endrast litt på for å dekke behovet til Tine.

Kompetansekartlegginga vi hos Tine vart gjennomført litt annleis enn dei andre bedriftene. På del 1 var det nesten 20 deltakarar mens vi i dei andre gjennomføringane var som regel 3-5 personar i tillegg til oss frå prosjektet. Men med god struktur og kontroll på tidsbruk vart dette ei god gjennomføring. Dei som deltok på opplegget var avdelingsleiarar og fagansvarlege og dette møtet var med på å forankre kompetansearbeidet i Tine. Eit anna element som var spesielt med Tine var at dei hadde med dei tillitsvalde. Slik vi ser det er det ein styrke å ta med dei tillitsvalde då dette kan føre til betre forankring av kompetansearbeidet.

Kompetansekartlegginga del 2 var gjennomført med litt færre personar til stades, men vi enda opp med ein handlingsplan på 19 punkt som omfatta alt frå medarbeidarsamtalar og individuelle kompetanseplanar til satsing på lærlingar og trainear.

Eit godt bilde på kor fornøgde Tine var med opplegget er at vi vart invitert til eit møte dei hadde med dei tilsette på Hotell Alexandra for å snakke om rekruttering. Vi hadde i forkant av dette møtet vore med på å utvikle ein rekrutteringsplan der fleire av elementa i handlingsplanen frå kompetansekartlegginga var med. I den prosessen tok Unni Verlo, HR-leiar, fram handlingsplanen og då såg vi at dei langt på veg hadde kome i mål med dei handlingane vi hadde identifisert i kompetansekartlegginga. I prosjektet var vi spent på i kva omfang handlingsplanane blir brukt i det vidare kompetansearbeidet hos bedriftene. Då var det kjekt å sjå at hos Tine vart handlingsplanen følgt opp og hadde hatt fleire konkrete resultat.

Korleis jobbe med kompetansekartlegging

Det er mange ulike definisjonar eller prosessar for korleis drive kompetansekartlegging. Det kan variere frå ein «magefølelse» i eine enden av skalaen til ein full strategi-prosess i den andre enden. Behovet for kor grundig ein vil gå til verks vil variere ut frå fleire faktorar som størrelse på bedrifta, resursar tilgjengeleg, om ein er nyoppstarta eller har drive over lengre tid m.m.

Slik som ei bedrift treng eit mål og ei retning, treng óg kompetansekartlegging eit klart definert mål. Altfor ofte har kompetansekartlegging uklare og tvitydige målsetjingar. Resultatet blir då manglande forankring i bedrifta og oversikta vert sjeldan brukt til anna enn å fylle ei skuff i arkivet.²²

For å fylle kompetansegapet, det vil sei gapet mellom kva arbeidslivet treng av kompetanse og kompetansen arbeidsgivarane faktisk har, må ein ha studiesenter/ utdanningsinstitusjonar som tilbyr EVU etterspurt i næringslivet. Det at næringslivet går meir grundig inn for å kompetansekartlegge vil såleis vere viktig for studiesentera.

²² <https://www.hrmagasinet.no/arkiv-importerte-nyheter-nyheter/kompetansekartlegging-og-hva-sa/496795>

Vi har i piloten erfart fleire nivå av kompetansekartlegging:

1. Magefølelsen
2. Spørjeundersøkjelse
3. Dialog-metodikken
4. Mind the Gap

Å bruke eit verktøy som **Mind The Gap**, vil vere å gå grundig til verks. Dette krev tid og forankring i leiinga til bedrifta at kompetanse skal inn i det strategiske arbeidet. Såleis er det ein langsiktig måte å rekruttere kompetanse-arbeid inn i næringslivet. Som ein aktør som har utført Mind The Gap har vi erfart at ein gjennom prosessen vert kjent med bedrifta på eit særskild grundig nivå som gir innsikt og skapar ein tett relasjon. Dette gjer at aktøren kan hjelpe bedrifta på fleire måtar enn kompetanseplanen.

Ei problemstilling for studiesentera er korleis dei skal få fram dei riktige tilboda og samstundes ha kapasitet til å drive kompetanse-kartlegging. Spørsmålet er heller – kva om dei ikkje gjer det? Tør ein å følgje magefølelsen, eller vil ein sikre ein langsiktig plan for å tette kompetanse-gapet.

Ein kan argumentere at dersom Mind The Gap vert utført først, vil bedrifta kunne svare meir korrekt på spørjeundersøkjelsen og frå det vil «magefølelsen» til studiesentera vere meir rett.

Mind the Gap – viktig verktøy for kompetansekartlegging

Nordfjordakademiet er opne for å vidareføre kompetansekartlegginga, men dette vil då bli ei teneste som ein må ta seg betalt for og ikkje eit gratis opplegg slik som det var i prosjektperioden. Ein har ikkje undersøkt kva betalingsviljen er for eit slikt produkt men basert på gratistilbodet i prosjektperioden meiner vi det er rimeleg å anta at det vil vere ein viss betalingsvilje.

Det må avklarast i ettertid av prosjektet kven som har ansvar for kompetansekartlegging. I regionen Nordfjord kan det vere naturleg at ein aktør som Nordfjordakademiet driv fram prosessen etter å ha leia kompetansepiloten, medan det i andre regionar er meir naturleg at det ligg hjå studiesentera. Det krev at studiesenter sett seg meir inn i “Mind The Gap” verktøyet, får opplæring i prosessen og bruken av det, og evaluerer om det er oppnåeleg å drive fram innan deira rammer.

Vidareføring av Studentstovene

Basert på tilbakemeldingane frå dei studentane som brukar studentstovene ser vi på det som naturleg å vidareføre denne satsinga. Vi er i full gong med å få på plass studentstover i heile Nordfjord og i tillegg har Hardanger, Voss og Kvinnherad Studiesenter oppretta 6 studentstove i sin region etter inspirasjon frå Kompetansepilot Nordfjord.

Ei utfordring med å vidareføre studentstovene vil vere finansiering. Vi ser for oss at kommunane skal finansiere kostnadane med lokale mens eit studiesenter er ansvarleg for den resterande drifta og å «promotere» tilbodet.

I tida framover vil vi kunne lære meir om korleis ein kan drive fram Studentstovene då det er fleire aktørar og regionar som har oppretta slike studentstover. StudieHub – Nordfjord Studiesenter vil drive studentstovene i Nordfjord og dei to andre studiesentera i Vestland fylke har eller ser på korleis dei kan få til studentstover. Det blir viktig at desse aktørane delar erfaringar slik at ein på ein mest mogeleg effektiv måte vil klare å drive studentstovene slik at studentar i distrikta får ein super møteplass for sine studier.

KTS – modellen; eit viktig verkøy for studiesentera

For å kunne styrke bestillerkompetansen frå næringsliv inn mot studiesenter slik at bruken av EVU aukar er det behov at ein (1) har oversikt over kor modent eit arbeidsmarknad er for å ta i bruk EVU og (2) sørge for at ein har eit arbeidsmarknad som er bevisste på sine behov og kan/vil samarbeid.

Skal ein samtidig over tid klare å snu utdanningsinstitusjonane sine studie-tilbod til å spegle behovet i næringslivet og ikkje lenger vere eit resultat av popularitet og søkjartal – då må **utdanningsinstitusjonane kontinuerleg jobbe på lag med næringslivet.**

Slik kan KTS-modellen bli eit særskilt viktig verkemiddel for studiesentera. Her kan ein måle ulike variablar av betydning for korleis ein skal starte kompetanse-tiltak:

- Ein kan måle kor moden kunden (bedrifta) er for å ta imot tilbod, besøk eller idear om å skreddarsy kompetansehevande tiltak
- Ein kan måle kor modent eit regionalt arbeidsmarknad er når det gjeld kompetanse. Det kan tiltrekke seg kompetent arbeidskraft, hubbar, FoU, klynger mm.
- Ein kan måle bestiller-kompetansen til bedrifta, inn mot modul-basert opplæring eller skreddersyde tiltak
- Ein kan samle data for med tanke på samarbeid og deling av kompetanse innan i regionen

Skalaen tek for seg korleis jobbe med kompetanse på alle nivå. Frå korleis innføre kompetanse som eit tema i bedrift til at bedrifta utfører eit kontinuerleg og oversikteleg arbeid for EVU og kompetanseheving. Kvar steg i skalaen har tydelege parameter for kva som skal til for å nå neste nivå og såleis gjer arbeidet oversiktleg og handlekraftig.

Ved å visualisere på ein skala kvar ein ligg i forhold til kompetanse i bedrifta, er det enklare å måle framgang i arbeidet samstundes som det gir motivasjon for å nå neste steg. Såleis skapar ein eit sunt konkurransepunkt hjå næringslivet, og driv fram kompetansearbeid som ein suksess-faktor.

Fram i tid kan ein innføre eit konsept som speglar merket «miljøfyrtårn» og betydninga det har for berekraftsarbeid. Når ei bedrift når toppen av KTS-skalaen vil dei kunne få eit «kompetansemerke». Dette vil synleggjere for arbeidstakarar og kundar kven som

kontinuerleg jobbar med komeptanseheving. Om det i framtid vert status å få dette merket vil fleire følgje etter, noko som vil gagne samfunnet i positiv retning.

Per i dag er ideen født og arbeidet er påbegynt, men som alt anna har det eit **stort potensial for forbetring og utvikling**. Modellen er utvikla i piloten og ein kan stille seg spørsmål om kven som skal tildelast eller har ansvaret for det vidare arbeidet. Det vil kreve både tid og resursar for at denne skal blir vidareutvikla, marknadsført, digitalisert, og drifta.

Konklusjon

Allereie tidleg i prosjektet kom vi bort i to bedrifter som jobba god med kompetansearbeidet i eiga bedrift, Ekornes avd. Grodås og Nordvestvinduet. Dei jobbar begge etter LEAN-metodikken og dermed kontinuerleg forbetring. Det kan virke som at bedrifter som har forstått og tatt innover seg kva det inneberer å jobbe med kontinuerleg forbetring òg vil forstå at kompetanse er nøkkelen til suksess. Derfor kan det vere av interesse for eit studiesenter å kome i kontakt med bedrifter som jobbar med kontinuerleg forbetring – kanskje er det desse bedriftene som kan vere dei som leiar ann i kompetansearbeidet i regionen.

Ein annan ting vi merka oss med desse to bedriftene var at dei satt i gong kompetansehevande tiltak sjølve. Ekornes avd. Grodås har i lang tid jobba for at dei tilsette skal få både eitt og to fagbrev. Måten dei la til rette for dette var at dei fekk ein «perm» frå fagforbundet og leigde inn ein lærar frå Eid VGS for å undervise dei tilsette. På denne måten la dei til rette for at dei tilsette skulle fullføre kompetansehevinga. Nordvestvinduet fortalde at dei brukte å leige inn ein kursaktør for å heve kompetansen til avdelingsleiarar og framtidige avdelingsleiarar. Dette fortalde oss at om det ikkje er eit tilbod vil dei flinkaste i klassen fikse det sjølve. Dette er det viktig for Studiesentera å bite seg merke i for det er mest sannsynleg andre som har behov for den same kompetansen. Neste gong Ekornes avd. Grodås eller Nordvestvinduet sett i gong med kompetanseheving bør dei informere studiesenteret om planane slik at andre bedrifter i regionen kan henge seg på. Om alle gjer dette, vil det danne grunnlag for mykje god kompetanseheving og kanskje til og med regionen kan bli kjent for at det er noko bedriftene er gode på. Det vil vere ein konkurransefordel opp mot framtidias arbeidstakarar.

Tidleg i prosjektet fekk vi ein smakebit på kva konklusjonen kunne bli når vi snakka med Rune Sætren:

På same måte som ei bedrift treng eit opplæringskontor for å få hjelp med lærlingar, treng bedrifter i Nordfjord Nordfjordakademiet og Inviro for å få hjelp med kompetanse.

Denne påstanden peikar på fleire sentralt tema i kompetansopolitikken. Bedriftene treng aktørar som fyller funksjonane motor, meklar og møteplass (3M) for å kunne jobbe med god kvalitet i kompetansearbeidet. Bedriftene klarer ikkje dette sjølv og då treng ein dei gode hjelparane som kan vere med på å vise veg. Som vi såg frå spørjeundersøkingane vi gjennomførte er det få bedrifter i Nordfjord som har folk tilsette i HR funksjonar. Dette forsterkar inntrykket av at bedriftene treng hjelp frå ein ekstern aktør. Dette inntrykket blir òg forsterka gjennom erfaringane frå kompetansekartlegginga vi har gjennomført gjennom prosjektet.

Då er det godt å sjå at VLFK no har gitt økonomisk støtte til tre studiesenter i fylket. Men det store spørsmålet er om studiesentera klarar å fylle alle desse tre funksjonane innan dei rammene dei har. Kanskje løysinga på det er at bedriftene og må bidra. F.eks. ved å betale sjølve for kompetansekartlegging og vere medlemmar hos organisasjonar som jobbar med kompetanse og EVU. På denne måten kan finansieringa av 3M løysast ved å vere eit slags «spleiselag» mellom det offentlege og det private slik at ein blir gode på kompetansearbeid lokalt og regionalt. Det er viktig at bedriftene forstår at kompetansebehovet dekkjer ikkje seg sjølv – bedriftene må ha kompetanse som ein sentral del av strategien.

For ein ting er sikkert – det er fleire måtar å få dekkja kompetansebehovet til bedrifta. Ein kan rekruttere nye tilsette, ein kan fylle på med kompetanse hos dei eksisterande tilsette eller ein kan leige inn eksterne m.m. Men før ein gjer det må ein finne ut kva nivå av kompetansen er det ein treng. Må ein ha 180 studiepoeng eller er det nok med eit tilpassa modulært opplegg på 30 studiepoeng? Må ein ha fagbrev eller treng ein berre eit tilpassa/spissa kurs? Eller kanskje du treng ein junior no som kan bli senior om nokon år for å ta over etter den som skal pensjonera? Det er mange måtar å fylle eit noverande eller framtidig kompetansegap. Men det som er heilt sikkert er at for å kunne ta gode avgjersle om korleis ein skal få tak i den kompetansen ein treng MÅ ein ha oversikt over behovet. Ein måte å finne ut det på er å vere med på ei kompetansekartlegging ved hjelp av Mind the Gap!

Eit forslag frå «svenskane» når vi besøkte dei i Malmø var at VLFK stilte som eit krav til bedrifter at dei skulle ha ei oversikt over kompetansebehovet sitt for å kvalifisere til f.eks. BIO-midlar. Ein måte å sette dette kravet er at ein har gjennomført ei kompetansekartlegging ved hjelp av Mind the Gap. I 2023 skulle BIO-midlane brukast til kompetanseheving innan grøn omstilling og digitalisering.²³ Då kunne det vore eit krav at bedrifta skal ha kontroll på eige kompetansebehov før dei får midlar til kompetanseheving. Dette kan vere ein måte å stimulere bedrifter til å få oversikt over kompetansebehovet sitt samtidig som ein kan velje ut dei bedriftene som ønskjer å kompetanseheving den kritiske kompetansen som er knytt til langsiktige mål.

For om fleire bedrifter klarar å ha oversikt over kva kompetanse dei treng framover, desto lettare vil det vere for aktørar som studiesenter å legge til rette for gode tilbod. Andre bedrifter som ikkje har like god oversikt over sitt kompetansebehov vil då kunne henge seg på andre tilbod. Slik sett kan ein sjå på det som at ein treng ei slags kritisk masse av bedrifter som er gode på kompetanse slik at ei kan leie regionen framover. Eit studiesenter vil då dra nytte av desse bedriftene og andre bedrifter i regionen vil kunne «sjå opp til» desse bedriftene som leiar ann i kompetansearbeidet.

Planar vidare

Prosjektet i den forma det har hatt i prosjektperioden går ikkje over i varig drift, da det i Nordfjord er StudieHub – Nordfjord studiesenter som har blitt studiesenter i regionen og ikkje Nordfjordakademiet. Men det som vert vidareført er:

- Studentstovene som ble etablert gjennom prosjektet drives vidare i regi av StudieHub – Nordfjord studiesenter.

²³ <https://www.vestlandfylke.no/narings--og-samfunnsutvikling/kompetanse-i-arbeidslivet/utlysing-av-bio-midlar/>

- Dei to andre studiesentera i fylket vurderer å opprette studentstover etter modell frå prosjektet
- Vestland fylkeskommunen skal invitere dei tre studiesentera til eit møte der resultata frå prosjektet blir presentert og sikrar at det som er relevant for desse aktørane kan vidareførast
- Vestland fylkeskommune skal i 2024 støtte dei tre studiesentera økonomisk (dette er lagt inn i årsplanen for 2024 som følgjer opp den regionale næringsplanen som er omtala over)
- Vestland fylkeskommune har inngått ein samarbeidsavtale med Nordfjordakademiet som går over tre år som skal støtte opp om arbeidet til akademiet
- Både Nordfjordakademiet og Studiehub Nordfjord har gjennom prosjektperioden blitt en del av det regionale kompetanseforumet for regionen – Kompetanseforum Fjordane.

Nordfjordakademiet er opne for å vidareføre kompetansekartlegginga men dette vil då bli ei teneste som ein må ta seg betalt for og ikkje eit gratis opplegg slik som det var i prosjektperioden. Ein har ikkje undersøkt kva betalingsviljen er for eit slikt produkt men basert på gratistilbodet i prosjektperioden meiner vi det er rimeleg å anta at det vil vere ein viss betalingsvilje.

Slepp laus krafta i leiken!

På avslutningskonferansen for kompetansepilotar i Noreg vann kompetansepilot Nordfjord prisen for «*den mest kreative og uredde*» piloten. Ved å sjå tilbake på kva ein har utført og oppnådd dei 3 siste åra i vil ein sjå at tiltaka har vore nettopp det; kreative, leikne, uredde og ufarlege:

- Forventningsavklaring om at dette er ein pilot – her er det lov å prøve og feile
- Tilsetting av ein Nordfjordpionér (noko nytt)
- Nasa sin TRL - skala som utgangspunkt
- Ambisjon om å marknadsføre piloten som ein «road-trip»
- Adopsjon av eit digitalt verktøy kalla MIND THE GAP frå Sverige
- Etablering av studentstover
- Etablering og aktivering av eit Alumni-program
- Visjon og etablering av eit studiesenter i regionen
- Utvikling av eigen kompetanse-skala kalla «KTS-modellen»

Vestland Fylkeskommune har ilag med Nordfjordakademiet og Fagskulen opna opp for at det er lov å prøve og feile. Ein skal vere nysgjerrige og spørje, lære av andre og ikkje minst har det kjekt på vegen.

Forskning har gjennom eksperiment med rotter vist at dersom ein legg til ein faktor som stress vil det minke eller rett og slett eliminere leik mellom rottene.²⁴ Vidare viser forskning at stress er ein kritisk faktor når det gjeld jobb-produktivitet, effektivitet og ytelse.²⁵ Personar presterer bedre og meir effektivt når det er kjekt og leikent, der stress ikkje er tilstade.

²⁴<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/dev.20413> og <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10288110/>

²⁵<https://www.brainfirsttraininginstitute.com/blog/the-impact-of-work-related-stress-on-your-brain-performance-and-productivity-and-what-to-do-about-it>.
<https://www.business.com/articles/stress-and-productivity-what-the-numbers-say/>

Ein uheldig stress faktor vil gjere at ein ser situasjonen meir betyngande og alvorleg med inntrykk av at løysninga er kritisk. T.d. rotter som vert tatt vekk mat og beholdt i bur går inn i ein stress-situasjon og overlevelse instinkt tek over.

Ved å gjere eit tema alvorleg, hastande, kritisk eller avgjerande for framtidig utvikling vil det bli assosiert med uheldig stress, og det vil påverke korleis tema vert motteke av bedrifta/avdelinga/teamet/personen som får det tildelt som arbeidsoppgåve.

Til dømes er dette eit velkjent fenomenet blant kirurgar. Kirurgar er ei yrkesgruppe som jobbar under press i ein stressande situasjon og forskning viser at det er anbefalt for denne yrkesgruppa å bruke strategiar for å «ufarleggjere» situasjonen. Strategiar som leik, musikk og spreke fargar i operasjonsrommet vil føre til at kirurgen kan yte betre i jobben sin.²⁶

Om ein ser kompetansepiloten Nordfjord i samanheng med forskning som viser at uheldig stress (1) tek vekk leik og (2) fører til at ein ikkje yter sitt beste kan ein konkludere at det er viktig å innføre strategiar som vil eliminere «stress-faktoren». I denne situasjonen er det det uvitande tema rundt kompetanse behov blant bedrifter og uvitande kjennskap til kva behova vert fram i tid.

Ein kan konkludere at dette støttar opp under utsagnet til Rune Sætren (over) om nettopp kvifor det er eit behov for ein «motor» til å påverke prosessen rundt kompetansekartlegging i ein positiv forstand. Når bedriftseigaren som er pressa for tid og resursar med manglande kunnskap og verktøy blir spurt om behova for kompetanse fram i tid, og kva kompetanse utdanningar hen vil tilføre seg sjølv eller sine tilsette, vert dette ein «stress»-faktor.

Ein motor som Nordfjordakademiet har gjennom kompetansepiloten gjort tema mindre stressande, utført oppgåva meir som ein leik, og difor vist at ein såleis kan vere meir effektiv og oppnå handling.

Ein «motor» som kan ufarleggjere situasjonen, tilby gode verktøy og leie bedrifta gjennom ein prosess til målet er ikkje berre ønskjeleg, men naudsynt for at ein skal kunne yte sitt beste i prosessen. Gjennom piloten har ein klart å oppnå nettopp dette. ***Difor er det viktig at ein framover kan tilby næringslivet ein aktør som kontinuerleg jobbar for å hjelpe med å kartlegge, definere og bestille kompetansebehova hjå bedriftene. Dette er ein kontinuerleg prosess som må samarbeide med lokale bedrifter, studiesenter og utdanningsinstitusjonar.***

Ein må tenke mindre stressande, meir oppriktig, og vere tru mot målet. Difor hadde ein som utgangspunkt i piloten å tenke nytt når det gjaldt å «tråkke feil». Vi tenkte meir som ein vitenskapsmann og såg dette som eit eksperiment. Dersom det var noko som mislykkast så lærte vi av feila og prøvde noko anna.

No er vi klare for nye eventyr!

²⁶<https://www.facs.org/for-medical-professionals/news-publications/news-and-articles/bulletin/2018/04/excellence-in-surgery-becoming-the-best-you-can-be/>
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1743919119303334>

Eventyr: Den Tapre Rekrutteringsreisa i Distriktsriket

Det var ein gong for lenge sidan, heilt tilbake i 2020, langs Vest-kysten av Noreg, at der fantes ein region omkransa av majestetiske fjell, frodige dalar og djupe fjordar. Denne regionen heitte Nordfjord, og her streva folket med ei stor utfordring – dei trong kompetente sjeler som kunne hjelpe deira samfunn å vekse og bløme.

I det fjerne låg det ein by der trollet Aust lokka til seg kloke hovud, talentfulle hjarte og ferdigheiter ved å tilby gode skattar som skyskraparar, universitet, fancy kontorlandskap, lett tilgjengelege bustadar og kort avstand mellom jobb og leik. Men i regionen var det mangel på slike skattar, og dei unge talenta følgde etter trollet Berg til byen for utdanning og jobbmoglegheiter.

Midt i byen budde det ei ung og draumeberande heltinne som heitte Ingrid. Ho høyrde kalla frå regionane og visste at ho måtte finne løysinga på utfordringa. Ingrid gjorde seg klar for ei modig reise for å lokke kompetanse til distrikta.

På hennar reise møtte ho utfordringar – tunge fjell som symboliserte mangelen på tilgjengeleg behov, ville elver som representerte avstanden til utdanningsinstitusjonane, og tette skogar som skjulte seg bak manglande utdannings-tilbod.

I si ferd møtte Ingrid magiske skapningar som representerte ulike aspekt av utfordringsbiletet. Plutseleg stod ho ansikt til ansikt med Feen Tidlaus. Ho var ei ung og hardtarbeidande kvinne som ikkje lenger kunne spinne garn til å lage vakre tepper då ho hadde mista alle sine arbeidarar til trollet Aust. Ho fortalde Ingrid viktigheitene av å skape varige løysingar for å behalde unge talantar var det som kunne redde ho og andre i Nordfjord.

Vidare støtte ho på Kartleggings-Nissen, ein liten fyr som alltid med capsen på hjelpte ho med å byggje bruer og vegar over avgrunnar til fleire som kunne fortelje om sine manglande behov. Han lærte ho at vegen til distrikta måtte vere lettvinnt og tilgjengeleg, og gjerne fylt med litt frodige fargar slik at ferda vart ein leik.

Gjennom dei tette skogane blei Ingrid ledsaga av Undervisningsdvergen, som viste ho kor viktig det var å skape eit blomstrande kompetanse og utdanningliv i distrikta. Saman planta dei frø av kreativitet og kunnskap som skulle vekse til vakre skogar av moglegheiter.

Til slutt dro Ingrid tilbake til byen. Med styrka tru, tilgjengelege kompetansebehov, blomstrande utdanningstilbod og ei blanding av kloke vesen som allierte seg med henne, fekk ho overbevist dei talentfulle unge sjelene om skattane som venta i distrikta. Saman stod dei opp mot trollet Aust og vende tilbake til vakre Nordfjord.

Der, i regionen blant fjell og fjordar, blomstra no samfunnet. Talentfulle hovud og hjarte slo seg ned, og saman skapte dei ein harmoni som stråla langt og breitt. Ingrid blei hylt som distriktsrikets heltinne, og ho levde lykkeleg saman med folket som ho hadde redda frå kompetansemangelen og trollet Berg.

Og slik lev historia om den tapre rekrutteringsreisa i distriktsriket vidare, som ein inspirasjon for alle som drøymmer om å løfte samfunn gjennom kompetanse og fellesskap.