

# Regionale kompetanseindikatorer

Et kunnskapsgrunnlag for regional  
kompetansepolitikk

Kortversjon av rapport

# Innholdsfortegnelse

3

Formål og målgruppe

4

Hvordan kan  
indikatorsettet  
brukes?

5

Drivere for  
kompetansepoltikken

6

Indikatorene

5 tema, og 30 indikatorer

13

Appendiks

Hva er en indikator?  
Avgrensninger  
Kriterier for valg av indikatorer  
Organisering av arbeidet  
Prosess og medvirkning  
Lenke til fullversjon av rapport

# Formål og målgruppe

## Formål

- Utvikle et sett med *noen (få) utvalgte indikatorer* som alle fylkeskommunene kan bruke for å beskrive tilstanden i det enkelte fylke og som kan gi en samlet oversikt.
- Indikatorsettet skal gi kunnskap om status for arbeidslivets behov for kompetanse og kompetansen i den tilgjengelige arbeidsstyrken i regionen.
- Indikatorene skal dekke nasjonale og regionale behov. I tillegg kommer det enkelte fylkes regionalt tilpassede analyser og indikatorer.
- Arbeidet skal også avklare behov for koordinering, avdekke gråsoner og etablere samarbeid med aktiviteter/analyser som gjøres i KBU og HK-dir.

## Målgruppe

- Primær målgruppe vil være fylkenes kompetansepartnerskap / kompetanseforum og andre kompetanseaktører.
- Sekundært vil arbeidet gi sentrale myndigheter verktøy til å forstå utfordringer og muligheter på regionalt nivå.
- Indikatorene er overordnede og er rettet inn mot kompetansopolitikken og samfunnsutviklerrollen til fylkene. Det er altså indikatorer som måler tilstanden i regionene, og ikke kun fylkeskommunale ansvarsoppgaver

# Hvordan kan indikatorsettet brukes?

Indikatorene er overordnede og er rettet inn mot kompetansepolitikken og samfunnsutviklerrollen til fylkene.

Indikatorsettet vil være et grunnlag for dialog og diskusjon

- innad i fylker og kommuner
- mellom fylker og sentrale myndigheter
- mellom fylker

**For regionalt nivå** vil et helhetlig system for analyser/indikatorer kunne gi grunnlag for

- egne analyser og læring i fylkene og mellom fylkene
- synliggjøre og tydeliggjøre regional kompetansepolitikk for omverden og for virksomheter og innbyggerne
- styrke fylkeskommunens kompetansepolitiske rolle og ansvar

Indikatorene vil bidra

- i dimensjonering av videregående opplæring og fagskole, samt innspill til UH
- i arbeidet med integrering og bosetting
- som grunnlag for karriereveiledning

**For nasjonalt nivå** kan et godt og helhetlig system bedre beskrive kompetansetilstanden i ulike fylker. Dette kan gjøre det enklere å ta hensyn til regionale forhold ved

- dimensjonering av utdanninger
- valg av nasjonale utdannings- og kompetanserettede virkemidler
- utvikling av kunnskapsgrunnlag til politikkutvikling

# Drivere for kompetansepolitikken



- Fire forhold trekkes frem som de viktigste driverne for kompetanseutfordringene:
  - digitalisering og teknologisk utvikling,
  - det grønne skiftet,
  - demografi
  - internasjonal økonomi og konjunkturer
- Disse driverne interagerer i vesentlig grad med hverandre. Felles for dem alle er at de utløser behov for omstilling i arbeidslivet, og behov for utvikling av arbeidsstyrkens kompetanse.
- Ut fra disse driverne peker det seg ut noen tema som er særs viktige for å belyse status for fylkenes kompetanseutfordringer og -muligheter:
  - Arbeidsstyrke
  - Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?
  - Tilgang på formell utdanning
  - Behov for mer etter- og videreutdanning
  - Svak tilknytning til arbeidslivet

# Indikatorene

5 tema, 30 indikatorer

# 5 tema, og 30 indikatorer

Arbeidsstyrken	Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken	Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år)	Andel sysselsatte med 100 % stilling	Andel sysselsatte med videregående som høyeste utdanningsnivå	Andel sysselsatte med universitets- og høyskole-utdanning som høyeste utdanningsnivå				
Arbeidsmarked	Endring i sysselsetting siste 5 år	Sysselsatte arbeidsinnvandrere	Lønnstakere uten fast bosted (utenlandske lønnstakere på midlertidig opphold) per 1000 sysselsatt	NAV's stramhetsindikator	Arbeidsledighet (helt + delvis ledige)	Antall arbeidsledige per utlyste stilling	Arbeidsmarkedsintegrasjon		
Tilgang på formell kompetanse	Andel av befolkningen med høyere utdanning	Førstevalgsøkere per planlagte studieplass (UH)	Andel av befolkningen med fagskole som høyeste utdanning	Andel i videregående opplæring på yrkesfag	Tilgang på læreplasser. Andel søkere som har fått godkjente lærekontrakter innen utgangen av året	Andel av befolkningen med grunnskole som høyeste utdanningsnivå			
Behov for mer etter- og videreutdanning	Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell utdanning siste 12 måneder	Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell videreutdanning siste 12 måneder	Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i ikke-formell opplæring siste 12 måneder	Sysselsatte (uten studenter) med læringsintensivt arbeid	Voksne (over 25 år) som tar fag-/svennebrev per 1000 sysselsatt over 25 år.				
Svak tilknytning til arbeidslivet	Sysselsettingsgrad 20-66 år	Unge utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkeds-tiltak (personer 15-29 år)	Voksne utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkeds-tiltak (personer 30-61 år)	Mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen 18-67 år	Andel som bor i husholdninger med lavinntekt	Ikke fullført videregående opplæring, yrkesfag)	Ikke fullført videregående opplæring, studieforberedende		

# Arbeidsstyrken

- Arbeidsstyrken er summen av sysselsatte og arbeidsledige, dvs. personer som er i arbeid eller aktivt tilbyr sin arbeidskraft og sin kompetanse inn i arbeidsmarkedet.
- En forståelse av størrelsen og sammensetningen av arbeidsstyrken er avgjørende for kompetansearbeidet.
- Arbeidsstyrkens størrelse i forhold til befolkningen forteller oss mye om robustheten i arbeidsmarkedet.
- Med tanke på den pågående og akselererende eldrebølgen, er også andelen av befolkningen som er i arbeidsaktuell alder en viktig størrelse.
- Det er foreslått 5 indikatorer innenfor temaet «arbeidsstyrken».
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Arbeidsstyrken»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Andel av befolkningen som er en del av arbeidsstyrken	62 %	67 %	59 %	59 %	59 %	64 %	63 %	62 %	62 %	60 %	63 %	62 %
Andel av befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år)	60 %	68 %	59 %	59 %	60 %	61 %	61 %	59 %	61 %	59 %	62 %	61 %
Andel sysselsatte med 100 % stilling	71 %	78 %	65 %	67 %	65 %	72 %	70 %	69 %	68 %	70 %	71 %	71 %
Andel sysselsatte med videregående som høyeste utdanningsnivå	37,00 %	25,90 %	43,20 %	41,10 %	42,20 %	41,00 %	39,10 %	41,80 %	39,50 %	40,70 %	36,30 %	37,10 %
Andel sysselsatte med universitets- og høyskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå	38,50 %	56,20 %	33,50 %	36,10 %	37,00 %	37,60 %	40,80 %	34,60 %	40,90 %	33,90 %	38,30 %	41,20 %



# Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?

- Balansen i arbeidsmarkedet og forholdet mellom tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft, er viktig for den regionale kompetansepolitikken.
- Dette kan analyseres som et marked hvor virksomhetene etterspør arbeidskraft inntil det nivået hvor prisen (lønningene) på arbeidskraft overstiger merverdien av å ansette flere.
- Registerbasert sysselsettingsstatistikk viser tilbudet av -, etterspørselen etter -, og prisen på arbeidskraft.
- Det er foreslått 7 indikatorer innenfor temaet «arbeidsmarked».
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Arbeidsmarked»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Endring i sysselsetting siste 5 år	6 %	10 %	1 %	4 %	6 %	9 %	5 %	3 %	5 %	2 %	3 %	6 %
Sysselsatte arbeidsinnvandrere	7,30 %	6,10 %	3,80 %	5,10 %	3,80 %	6,90 %	6,10 %	6,30 %	4,50 %	3,70 %	4,70 %	5,90 %
Lønnstakere uten fast bosted (utenlandske lønnstakere på midlertidig opphold) per 1000 sysselsatt	32	25,6	22,9	20,5	12,6	28,9	24,2	34,6	15,1	22,1	32,1	28,6
NAVs stramhetsindikator	.*	1,8	1	1,7	1,3	1,9	1,8	2,8	1,7	2,4	3,4	1,7
Arbeidsledighet (helt + delvis ledige)	3,60 %	3,80 %	2,80 %	3,90 %	3,10 %	2,90 %	3,10 %	3,00 %	2,60 %	2,60 %	3,00 %	3,20 %
Antall arbeidsledige per utlyste stilling	1,1	0,8	0,8	1	0,9	0,9	0,7	0,8	0,6	0,4	0,5	0,8
Arbeidsmarkedsinntegrasjon	1,05	0,56	0,78	0,81	0,61	0,92	0,46	0,52	0,49	0,3	0,29	0,7

# Tilgang på formell kompetanse

- Formell kompetanse kan beskrives som kompetanse som er dokumentert fra en utdanningsinstitusjon.
- Formell kompetanse er et nyttig indikatormål fordi den gir god tilgang til sammenliknbare data.
- Formell utdanning sier mye om hvilken kompetanse befolkningen har, og er et nyttig indikatormål fordi gir tilgang til sammenlignbar data.
- Det er foreslått 6 indikatorer innenfor temaet «tilgang på formell kompetanse»
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Tilgang på formell kompetanse»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Andel av befolkningen med høyere utdanning	34,50 %	53,20 %	27,40 %	30,40 %	31,20 %	33,90 %	34,90 %	29,40 %	34,70 %	27,80 %	32,40 %	35,30 %
Førstevalgsøkere per planlagte studieplass (UH)	2,2	2,8	2,2	2	1,7	2,4	2,2	1,8	2,3	1,5	1,3	2,2
Andel av befolkningen med fagskole som høyeste utdanning	2,80 %	2,20 %	2,80 %	3,30 %	3,50 %	3,40 %	3,40 %	4,00 %	2,70 %	3,20 %	3,20 %	3,00 %
Andel i videregående opplæring på yrkesfag	46,50 %	29,80 %	57,40 %	52,60 %	56,60 %	56,40 %	55,10 %	57,00 %	56,80 %	60,90 %	57,20 %	51,10 %
Tilgang på læreplasser. Andel søkere som har fått godkjente lærekontrakter innen utgangen av året	71,70 %	81,50 %	77,10 %	70,90 %	81,00 %	82,50 %	83,10 %	78,70 %	77,20 %	81,60 %	83,00 %	78,20 %
Andel av befolkningen med grunnskole som høyeste utdanningsnivå	26,00 %	19,60 %	28,80 %	26,00 %	24,70 %	23,90 %	23,10 %	25,60 %	23,40 %	29,20 %	28,20 %	24,80 %

# Behov for mer etter- og videreutdanning

- Med et arbeidsliv i endring er det et kontinuerlig behov for tilførsel av ny kompetanse.
- Utviklingen innebærer at mange jobber endrer arbeidsoppgaver, noen jobber forsvinner og nye yrker vokser fram. Det er ikke tilstrekkelig å kun ta utdanning i begynnelsen av arbeidskarrieren, men behov for kompetansepåfyll gjennom hele karriereløpet.
- Det er nødvendig å utvikle kompetansen gjennom hele arbeidskarrieren.
- Det er foreslått 5 indikatorer innenfor temaet «behov for mer etter- og videreutdanning»
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Behov for mer etter- og videreutdanning»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell utdanning siste 12 måneder	20 %	24 %	22 %	22 %	25 %	24 %	23 %	22 %	25 %	22 %	22 %	23 %
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i formell videreutdanning siste 12 måneder	5,00 %	7,00 %	7,00 %	7,00 %	8,00 %	7,00 %	6,00 %	6,00 %	7,00 %	6,00 %	7,00 %	6,00 %
Sysselsattes (uten studenter) deltakelse i ikke-formell opplæring siste 12 måneder	34 %	35 %	35 %	34 %	34 %	35 %	36 %	37 %	38 %	36 %	38 %	35 %
Sysselsatte (uten studenter) med læringsintensivt arbeid	65 %	67 %	65 %	62 %	60 %	61 %	65 %	62 %	65 %	62 %	63 %	64 %
Voksne (over 25 år) som tar fag-/svennebrev per 1000 sysselsatt over 25 år.	5,5	3,2	7	6,3	7,7	7,2	6,2	6,2	6	7	7,4	5,9

# Svak tilknytning til arbeidslivet

- Det er ikke alle som har en tilknytning til arbeidslivet. Det finnes personer som kunne vært viktige ressurser, men som har havnet utenfor utdanning og arbeidsliv.
- Det er også noen som er i arbeidsliv eller utdanning, men som ikke er så aktive som de selv ønsker eller som arbeidslivet hadde trengt.
- Et velfungerende arbeidsmarked er ikke bare avhengig av en godt kvalifisert arbeidsstyrke, men også en stor nok og stabil nok arbeidsstyrke.
- Det er foreslått 7 indikatorer innenfor temaet «svak tilknytning til arbeidslivet»
- Les mer om indikatorene, eksempler på bruk, og metadata i [langversjonen av rapporten](#)

Indikatorer innenfor «Tilgang på formell kompetanse»	Viken	Oslo	Innlandet	Vestfold og Telemark	Agder	Rogaland	Vestland	Møre og Romsdal	Trøndelag	Nordland	Troms og Finnmark	Norge
Sysselsettingsgrad 20-66 år	77,1 %	77,6 %	75,8 %	74,2 %	73,8 %	77,9 %	78,6 %	78,5 %	77,8 %	77,0 %	77,8 %	77,1 %
Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (personer 15-29 år)	12 %	12 %	11 %	12 %	11 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	11 %
Utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (personer 30-61 år)	17,90 %	19,40 %	18,50 %	19,50 %	20,10 %	17,20 %	16,10 %	15,80 %	16,00 %	17,30 %	17,30 %	17,80 %
Mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen 18-67 år	9,9 %	6,2 %	13,9 %	13,4 %	14,3 %	9,0 %	8,7 %	9,9 %	11,0 %	13,8 %	11,5 %	10,5 %
Andel som bor i husholdninger med lavinntekt	10,3 %	14,6 %	11,8 %	11,8 %	12,2 %	9,9 %	10,1 %	10,1 %	10,2 %	9,6 %	9,8 %	11 %
Ikke fullført videregående opplæring (yrkesfag)	:**	28 %	:**	:**	:**	17 %	:**	21 %	:**	27 %	:**	23 %
Ikke fullført videregående opplæring (studieforberedende)	:**	11 %	:**	:**	:**	5 %	:**	6 %	:**	10 %	:**	8 %

\*\* tall publisert på tidligere fylkesstruktur

# Appendiks

14

Hva er en indikator?

15

Avgrensninger

16

Kriterier for valg av indikatorer

17

Organisering av arbeidet

18

Prosess og medvirkning

19

Lenke til fullversjon av rapport

# Hva er en indikator?

*«Et observerbart fenomen som viser tilstanden vedrørende et annet, ikke direkte observerbart, fenomen»*

Norsk ordbok. Kunnskapsforlaget 2008

## En indikator...

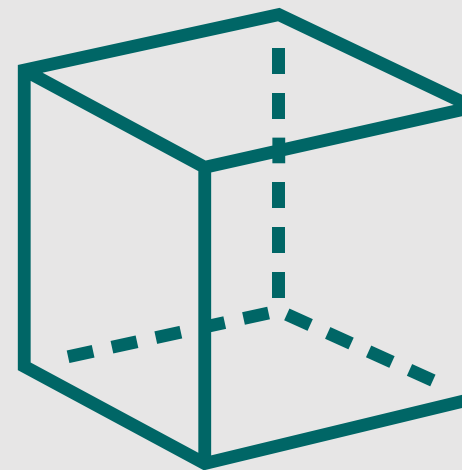
- skal angi et fenomen ved hjelp av tall eller andre målbare størrelser
- bør ikke være for ressurskrevende å fremskaffe tallene
- bør være målbar over tid
- bør kunne brukes på ulike geografiske nivå – kommune, region, fylke, nasjonalt
- må ha samme definisjon i hele måleperioden/ i ulike fylker

## Vær obs på at en indikator...

- måler indirekte og krever derfor både tolkning og forklaring. Hvordan indikatoren brukes er like viktig som selve indikatoren

# Avgrensninger

- Arbeidsgruppens oppdrag er å peke på noen sentrale indikatorer innen kompetansefeltet.
- Indikatorsettet skal gi fylkene et utgangspunkt for å se sitt eget fylke sammenlignet med andre, og være grunnlag for å utarbeide et mer omfattende kompetanse-kunnskapsgrunnlag.
- Indikatorsettet vil altså ikke være utfyllende for arbeidet med kunnskapsgrunnlag, men en god start for dialog for å skape felles forståelse for regionens status.
- Indikatorsettet gir eksempler på bruk, forklarer nivå (kommune/fylke) som kan beskrives, og gir veiledning til hvordan data kan brukes.
- Det vil kunne bli behov for å videreutvikle indikatorsetter ved å tilføye/justere/ta vekk indikatorer etter hvert



# Kriterier for valg av indikatorer

- I valget av indikatorer er det vektlagt
  - **kvantitative data**, i stor grad registerdata
  - at det skal være **tall tilgjengelig på regionalt nivå**. Et kriterium har vært at tallene er tilgjengelig på fylkesnivå. Det har også vært ønskelig at indikatorene i størst mulig grad er tilgjengelig på kommunenivå.
  - **åpne data fra offentlige kilder** for statistikk, for at indikatorene lett skal kunne tas i bruk av fylkene uten behov for spesialbestillinger av data.
  - **datakilde med regelmessig publisering**. De fleste indikatorene som er valgt ut har årlig publisering av grunnlagsdata.
  - **forholdvis enkle indikatorer** som skal kunne brukes og forstås uten at man har særskilt kompetanse innen statistikk.
- Kompetansefeltet er et såpass komplekst fagfelt at det er vanskelig å gi en beskrivelse ved hjelp av én enkelt indikator. Det er derfor behov for flere indikatorer som belyser hvert tema, samtidig som indikatorsettet ikke bør være så stort at det blir uhåndterbart. Arbeidsgruppen falt ned på 30 indikatorer fordelt på 5 ulike tema
- Flere av indikatorene som er valgt er forholdvis like, og det er en stor grad av samvariasjon på fylkesnivå ( $R^2 > 0,8$ ). Indikatorsettet har i gjennomsnitt en absolutt samvariasjon på  $R^2 = 0,4$ . Dette betyr at flere av indikatorene måler noe av det samme, men på litt ulike måter.
- Ved bruk av flere indikatorer som er forholdvis like, og har en stor grad av samvariasjon, belyses kompetanseutfordringer fra ulike vinklinger og gjør det enklere å bruke indikatorsettet som kunnskapsgrunnlag på flere områder.



# Organisering av arbeidet

- Etter forespørsel til alle fylkene ble det etablert en arbeidsgruppe (analysegruppe kompetanseindikatorer) med representanter fra flere fylker, Panda analyse og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).
- Analysegruppen ledes av Trøndelag fylkeskommune og består av:

Trøndelag fylkeskommune

Per Jorulf Overvik, Jon Olav Sliper og Lisbeth Pedersen

Vestfold Telemark fylkeskommune

Erling Kielland Servoll

Innlandet fylkeskommune

Berit Kvaløy og Camilla Ulven Søgård

Viken fylkeskommune

Arnhild Danielsen

HK-dir

Pia Ianke

Panda analyse

Jomar Sæterøy Maridal

# Prosess og medvirkning

- For å styrke kunnskapsgrunnlagsarbeidet i alle fylkene har arbeidsgruppen lagt opp til medvirkende prosesser for utforming av indikatorsettet. Vi har vektlagt medvirkning fra medarbeidere fra kompetanse og utdanning sammen med medarbeider fra statistikk og analyse.
- Det er gitt innspill til arbeidet gjennom:
  - «Bambuslunsj» 27. januar, som er Pandas fagverksted (Panda er fylkenes statistikk- og analysenettverk)
  - Workshop 28. februar med representanter fra alle fylker og medarbeidere med kompetanse fra flere fagfelt
  - Fylkeskollegiet for kompetanse og utdanning (FKU) 11. mars
- Gruppen har også hatt dialog og samarbeid med KBU og HK-dir, KD, og KDD
- I tillegg har vi fått innspill fra Kompetanseforum Trøndelag, Kompetanseforum Vestfold og Telemark og fra flere faggrupper i fylkene.
- Utkast til rapport er diskutert med Fylkeskollegiet for plan og næring, FKU, Panda nettverket og Fylkeskommunenes nettverk for regional kompetansepolitikk, før sak og rapport ble lagt fram for Fylkeskommunekollegiet 19. august 2022.

Fullversjon av rapporten finner du [på denne lenken](#), og på sidene til partnere som har deltatt i analysegruppen:

- Trøndelag fylkeskommune
- Vestfold og Telemark fylkeskommune
- Innlandet fylkeskommune
- Viken fylkeskommune
- HK-dir
- Panda analyse