

Forprosjekt studiesenter i Trøndelag Sørvest, lakseregionen

Thomas Solum Lystad
Daglig leder IPR Trøndelag Sørvest, lakseregionen



Innhold

Innledning	5
Hvorfor Studiesenter?	6
Målgruppen	7
Målbilde og visjon	7
Metode	8
Involvering	8
Ressurspersoner	8
Delprosjekter	9
Casestudie.....	10
Bærekraft	11
Delprosjekt 1 – Kommunenes behov og deltakelse	12
Helse	12
Oppvekst	13
Delprosjekt 2 - Næringslivets behov og deltakelse	14
Privat Næringsliv	14
Delprosjekt 3 - Studietilbud	16
Offentlig sektor	16
Helse	16
Undervisning og oppvekst	16
Ingeniørkompetanse	17
Privat sektor	17
Delprosjekt 4 - Drift, eiermodell og finansiering	17
Organisasjonsform Studiesenter	17

Ansatte og rollebeskrivelser	19
Leder	19
Studiekoordinator	19
Studentkontakt.....	19
IT-ansvarlig	20
Plassering: Noder og administrasjon.....	20
Noder – kriterier.....	20
Administrasjon studiesenter.....	21
Budsjett	21
Scenario A).....	22
Scenario B).....	23
Alternative midler og tilskudd	23
Nettverk.....	24
Konklusjon og anbefalinger	26
Kilder	28

Vedlegg 1: Budsjett-utkast studiesenter.

Vedlegg 2: Aksjeeierbok Studiesenteret Midt-Troms.

Vedlegg 3: Framdriftsplan / Plan for etablering.

Innledning

For Interkommunalt politisk råd Trøndelag sørvest, lakseregionen er kompetanse et sentralt og viktig punkt på agendaen. Om man ser på det private næringslivet opplever regionen en sterk vekst, og ikke minst er det en optimistisk region med en lys framtid. Med en sterk vekst i næringslivet, kommer også et økt press på kommunale tjenester. Vi ser stadig at kommunene har en krevende rolle i å sikre en effektiv drift, og ikke minst en krevende rolle med å rekruttere kvalifisert personell til viktige stillinger.

Regionen vår ligger geografisk sentralt, men utdanningsmessig noe mer perifert. Skal man lykkes med omstilling til det grønne skifte, omstilling til mer effektive arbeidsprosesser i ulike bedrifter og sektorer, samt forvente at vi hele tiden har et tilstrekkelig arbeidsmarked å rekruttere kompetent arbeidskraft fra – må man jobbe systematisk med kompetanse. Som et ledd i å skape en systematikk vil et studiesenter stå helt sentralt i dette arbeidet, og rapporten har som mål å vise hvordan dette kan se ut i vår region.

Rapportens oppbygging består av et kunnskapsgrunnlag hvor fokuset har vært på de universelle utfordringene man står overfor, for eksempel demografi og mer tekniske tjenester knyttet til strengere lovgivning. I tillegg er det gjort en rundtur hos alle kommunene i regionen for å presentere arbeidet underveis, hente innspill om hvor skoen trykker hos den enkelte kommune og ikke minst få innspill om hvordan arbeidet kan organiseres hos den enkelte kommune. Det rulles også ut et prekvalifiseringsløp hvor man går direkte ut til kommunene for å jobbe med rekrutteringen til studiene, det vil være en svært viktig del av det langsiktige arbeidet med studiesenteret.

Forankringen i den enkelte kommune er helt sentral siden dette skal være en desentralisert utdanning for hele regionen. I forbindelse med søknaden til HK Dir. er det pekt på at administrasjonen for studiesenteret skal ligge i Orkland, mens hver enkelt kommune skal opprette en node. I rapporten er det utarbeidet noen kriterier for hva som vil være viktige suksessfaktorer for at studentene skal velge å studere desentralisert i regionen, og noen kriterier for hvor noden bør ligge i den enkelte kommune og med hvilket innhold. Fylkeskommunen har pekt på at bibliotekstrukturen bør benyttes når det kommer til nodene, og det er det en bred enighet om. I arbeidet med rapporten har vi sett hvilken betydning bibliotek kan ha samlokalisert med et studiesenter, og vi håper dette kan bli en suksess også i vår region.

Skal man skape en region hvor et spennende og velfungerende arbeidsmarked har god tilgang på kompetanse, vil et studiesenter være helt avgjørende. Klarer studiesenteret å løse den oppgaven vil det også være en bidragsyter til at vi beholder levende lokalsamfunn i hele regionen vår. For en ting kan man være enige om: I regionen vår skal vi beholde de klokeste hodene – vi har ingen å miste.

Hvorfor Studiesenter?

De politiske signalene tydelige – utdanning må gjøres lettere tilgjengelig der folk bor. Støre-regjeringen peker på følgende i Hurdalsplattformen:

«Regjeringa vil føre ein ambisiøs og offensiv kunnskapspolitik og byggje sterke profesjonsutdanningar av høg kvalitet i heile landet. Derfor vil vi styrkje det regionale utdanningstilbodet: Utdanning og livslang læring må vere tilgjengeleg der folk bur. Slik blir det enklare for folk å få kompetansepåfyll og meir utdanning, mens bedrifter og kommunar kan rekruttere breiare og få tilgang på fleire fagfolk» (Hurdalsplattformen 2021:57).

Satsningen på desentralisert utdanning gjenspeiles også i tilskuddsordninger på 50 millioner for studiesentrene å søke på, og løsningen er rettet mot å dekke regionale kompetansebehov.

For å forstå studiesentrenes rolle, starter vi med selve beskrivelsen av sentrene i rapporten utarbeidet av Oxford research om studiesentrenes betydning.

“Et studiesenter kan beskrives som en fysisk enhet hvor det legges til rette for desentralisert utdanning og ulike kompetansehevende aktiviteter i samarbeid med utdanningsinstitusjoner og utdanningstilbydere. Studiesentrene har ingen formell plass i utdanningssystemet og er ikke selv tilbyder av utdanning. I stedet samarbeider de med universiteter, høyskoler og fagskoler for å realisere utdanningstilbud som leveres med studiesentrene som plattform og møteplass” (Oxford Research 2022).

Studiesentrene har som oppgave å dekke følgende tre beskrivelser. Den første er rollen som *motor* hvor studiesentrene skal ha som oppgave å være et kontaktpunkt for både offentlig sektor, næringslivet, utdanningstilbydere og befolkningen forøvrig. Studiesenteret blir den viktigste motoren for særlig høyere utdanning i den regionen man er en del av.

Den andre rollen er å fungere som en *megler*. Med megler menes det en rolle som kartlegger og forhandler av aktuelle utdanningstilbud i regionen. Studiesenteret som megler tar en aktiv rolle i regionen for å sørge for et helhetlig utdanningstilbud som gjenspeiler det samlede arbeidskraftsbehovet.

Den tredje rollen er å fungere som en *møteplass*, hvor den har som hovedoppgave å skape tilhørighet i lokalsamfunnet, samtidig som man gir en unik tilgang til både læringsmiljø og nettverk. Møteplassfunksjonen er selvsagt svært viktig for elevene som velger et desentralisert utdanningstilbud, men det vil også være en stor mulighet for både offentlig sektor og privat næringsliv for å få direkte tilgang på relevant arbeidskraft i sin egen region.

Studiesentrene har blitt viet stor oppmerksomhet de senere årene for å være en viktig pådriver for å utvikle kompetanse i distriktene, da med formålet om å svare opp de regionale arbeidsmarkedsbehovene. Vi ser at det er stor politisk vilje til å løse kompetanseutfordringene man står overfor i Distrikts-Norge, og flere styringsdokumenter fra ulike regjeringer viser at desentraliserte utdanninger har en tydelig posisjon når man skal diskutere konkrete tiltak for å løse denne problemstillingen.

Målgruppen

Når det gjelder hvilke studenter som er aktuelle for å studere ved et studiesenter, så er det i all hovedsak personer som ønsker å foreta en omstilling eller å oppdatere eksisterende kompetanse. I vår region ser vi et stort behov for å kunne ha et slikt tilbud, både på grunn av forholdsvis lange avstander til eksisterende studiesteder, i tillegg til at vi trenger konkrete tiltak omkring hvilken kompetanse vi behøver i fremtiden. Rapporten «Aktuelle problemstillinger knyttet til den samlede finansieringen av universiteter og høyskoler med utvalgets vurderinger og anbefalinger» peker man på det samme:

«For å nå de politiske målene om livslang læring må tilbudene være faglige relevante for personer som ønsker å oppdatere eller omstille kompetansen sin, og de må være organisert slik at de kan følges av personer som er i arbeid eller av andre grunner ikke kan flytte til en etablert campus. For noen kan nettbasert undervisning eller samlinger ved større læresteder fungere godt, mens for andre og i enkelte utdanninger, er det nødvendig med desentralisert utdanning ved lokale studiesentre eller lignende. Behovet for desentraliserte tilbud er større i målgruppen av etablerte voksne enn for unge førstegangstudenter, og det er en betydelig overlapp mellom målet om livslang læring og desentralisert utdanning».

Målbilde og visjon

Det har blitt jobbet en hel del med hvilken visjon og målbilde som skal være gjeldende for prosjektet. Her har vi landet på følgende: *«Sikre regionen vår tilgang på kompetent arbeidskraft gjennom desentralisert utdanning ved et moderne, kunnskapsbasert og framtidsrettet studiesenter».*

I denne setningen ligger det at vi skal forsøke å sikre at regionen får påfyll av den kompetansen som etterspørres, og at vi her bidrar til å løse kompetanseutfordringene vi står overfor både i offentlig og privat sektor. Det ligger også en forventning om at studiesenteret bidrar til at vi klarer å beholde viktig kompetanse innad i regionen, nettopp på grunn av satsningen på desentralisert utdanning.

I visjonen ligger det også inne at hvis man skal klare å tiltrekke oss de aktuelle kandidatene, så må studiesenteret framstå som et bedre alternativ enn å ta en ren nettbasert utdanning hjemme. Det betyr blant annet moderne digitalt utstyr, godt utformede lokaler som er innbydende for de som studerer ved senteret. Dette ser man også er viktig på de andre studiesentrene som allerede er etablert i Norge.

I tillegg sier visjonen noe om at studiesenteret skal jobbe kunnskapsbasert og framtidsrettet. Med kunnskapsbasert menes at studietilbudene er tuftet på faglige begrunnelser, undersøkelser, gode tallgrunnlag og konkrete innspill fra kommunene og privat næringsliv til hva som til enhver tid er relevante behov. Med framtidsrettet får man også løftet betydningen med at studiesenteret kan bli en viktig del av omstillingen i både offentlig og privat næringsliv. Den tydeligste oppgaven her vil være for studiesenteret å holde god oversikt over potensielle nyetableringer, samt holde seg oppdatert på hvilke endringer i kompetansebehov som vil komme i framtida hos både offentlige og private virksomheter.

I framtidsrettet ligger det også en mulighet for studiesenteret til å koble seg på aktuelle forskningsmiljøer. Man ser allerede i regionen i dag at dette er svært aktuelt, og her vil også studiesenteret komme til å spille en rolle i framtida.

I tillegg ser man i Norge i dag, og i vår region, at kommunale tjenester er under press. En svakere økonomi, og store demografiske utfordringer gjør at kommunenes handlingsrom er mindre enn noen gang. I tillegg til de to nevnte er en av de aller største utfordringene tilgangen på kompetent arbeidskraft. For de aller minste kommunene i Norge vil det også være en operasjonell risiko at man ikke har tilgang på tilstrekkelig kompetent arbeidskraft – for eksempel helsepersonell. Et studiesenter vil være ett av de viktigste tiltakene for å løse problemet med manglende kompetanse, og en systematisk kompetanseutvikling vil være en viktig oppgave for alle kommunene i vår region både med tanke på å beholde levende lokalsamfunn og en bærekraftig økonomi.

Metode

Involvering

For å lykkes med prosjektet har det vært viktig med en bred involvering og forankring, både i privat og offentlig sektor. I offentlig sektor har kommunedirektørene vært viktige sparringspartnere, samt de strategiske ledergruppene. Alle kommuner er besøkt fysisk, hvor det har blitt utført en «mini-workshop» for å få fram de tydeligste behovene fra hver enkelt kommune.

Når det gjelder involveringen i privat sektor har vi hatt tett dialog med de aktuelle næringsforeningene, Thamsklyngen og flere av de største aktørene i vår region – med fokus på å få impulser fra forskjellige næringer og god geografisk spredning.

Ressurspersoner

Prosjektet har underveis hatt en arbeidsgruppe bestående av følgende personer:

Haakon Skar, Daglig leder Thamsklyngen

Ståle Vaag, Daglig leder Orkland Næringsforening

Øyvind Togstad, Rektor Orkdal VGS (Trøndelag Fylkeskommune)

Kirsti Selstad, Utviklingsveileder Helse Trøndelag Sørvest, lakseregionen

Robert Øyum-Jakobsen, Utviklingsveileder Oppvekst Trøndelag Sørvest, lakseregionen

Thomas Solum Lystad, Prosjektleder Studiesenter/Daglig leder Trøndelag Sørvest, lakseregionen.

En stor takk til aktørene som har bidratt med tid og uvurderlig kunnskap i arbeidet.

Delprosjekter

Prosjektet har blitt styrt etter noen fastsatte delprosjekter – alt dette for å sikre kontroll og god framdrift på de respektive områdene. Delprosjektene har vært som følger:

1. Kommunenes behov og deltakelse.
2. Næringslivets behov og deltakelse.
3. Studietilbud
4. Drift, eiermodell og organisering

Den første delen omhandler hvilke behov kommune ser at de har i dag, samt hva de forventer på både kort, mellomlang og langsikt. For å sikre lik deltakelse har vi vært innom de respektive strategiske ledergruppene, for å sikre forankring på alle de ulike kompetanseområdene kommunene har ansvaret for.

Den andre delen som går på næringslivets behov, så har vi tatt utgangspunkt i tre store undersøkelser, hhv. NAVs bedriftsundersøkelse, samt tilsvarende lokale undersøkelser og rapporter fra Orkland Næringsforening og Thamsklyngen. I tillegg er det vektlagt en rapport fra Menon Economics som er utarbeidet for Orkland Kommune vært til stor hjelp. Denne rapporten viser også til de store ringvirkningene for det samlede arbeidsmarkedet i hele regionen og utgjør sånn sett et viktig grunnlag i forprosjektet.

Den tredje delen omhandler hvilke studietilbud som kan være aktuelle. I den norske UH-sektoren i dag, så er det et meget stort tilbud av alle typer nett- og samlingsbaserte utdanningsretninger, som til sammen vil være aktuelle for et studiesenter i Trøndelag Sørvest, Lakseregionen. På de tilbudene som det har kommet tilbakemeldinger på i prosjektet, har vi satt opp en liste over de aktuelle.

I tillegg er det verdt å presisere at studiesenteret på sikt kan ta en enda større rolle når det kommer til kurs, sertifiseringsløp, mindre moduler, enkeltemner osv.

Den fjerde delen omhandler hvordan et studiesenter kan driftes, hva som vil være en aktuell organisering for senteret – samt hvordan man skal sette sammen en god eiermodell som ivaretar de respektive kommunenes behov og interesser. Her er finansieringsmodell særlig interessant, siden en av de største utfordringene med et studiesenter vil være å sikre en stabil og god drift på lang sikt. Et studiesenter kan neppe evalueres i sin helhet etter en 4-5 årsperiode, men nærmere en 10 års horisont slik at man kan få et godt bilde på hvor mange studenter man har hatt gjennom de ulike tilbudene.

Casestudie

Prosjektet har hatt stor verdi av å hente erfaringer fra studiesenter som allerede er etablert, og her må det trekkes fram et utmerket samarbeid med Vidar Gunnberg hos Studiesenteret Midt-Troms. Vårt prosjekt har blitt møtt med stor nysgjerrighet, og arbeidsgruppen i prosjektet har hatt fri tilgang på alle deler av driften av Studiesenteret i Midt-Troms. En forbilledlig aktør i utdanningssektoren, og et eksempel til etterfølgelse. En stor takk til gjengen i Midt-Troms med Vidar i spissen.

I selve caset er det funnet stor inspirasjon i både lokalene de har på Finnsnes, og måten de driver på. Det er ingen tvil om at det finansielle er den største utfordringen for studiesentrene, og vi har brukt mye tid på å sette opp forslag på vårt studiesenter på bakgrunn av det vi har fått tilgang til.

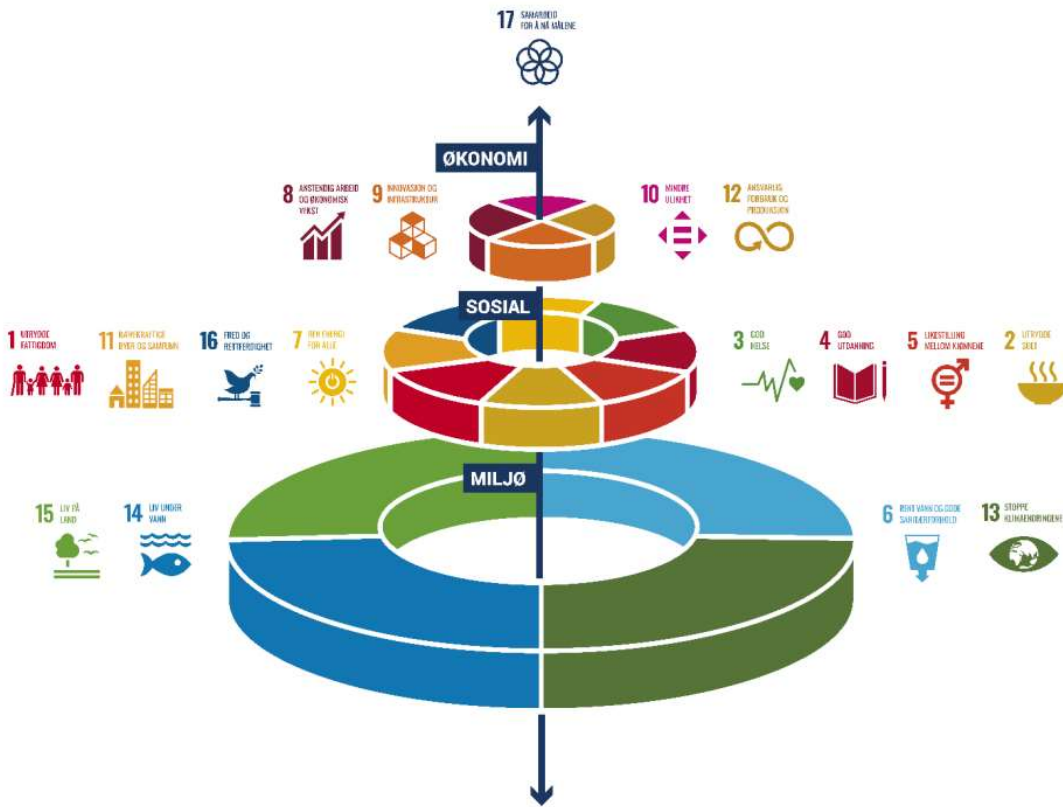
Kort beskrivelse av Studiesenteret i Midt-Troms:

- Studiesenteret har fire ansatte p.t.
- Samlokaliseringen med biblioteket har gitt studentene enkel tilgang på faglitteratur.
- Studiesenteret har topp moderne lokaler, med dertil velegnet utstyr for å sørge for en god opplevelse av undervisningen som foregår.
- Senteret har flere store klasserom som kan benyttes på de største studiene, samt god tilgang på møterom/grupperom slik at studentene foretrekker og møtes for å studere sammen.
- Senterets administrasjon er lokalisert ved Kunnskapsparken Finnsnes, og har gode synergier med flere andre aktører som er i samme bygg. F.eks: Bank, Newtonrom og kafe.

På bildene nedenfor kan man se antall elever fordelt på ulike studier som pågår p.t:

STUDENTOVERSIKT PROFESJONSSTUDIER - MIDT-TROMS KOMMUNENE									
	<i>Dyrøy</i>	<i>Sørreisa</i>	<i>Salangen</i>	<i>Bardu</i>	<i>Målselv</i>	<i>Senja</i>	<i>Balsfjord</i>	<i>Andre</i>	<i>TOTAL</i>
Vernepleier DEVU44	0	0	3	0	6	13	0	35	<u>57</u>
Barnehagelærer kull 20	0	4	2	0	4	10	0	1	<u>21</u>
Barnehagelærer kull 22	0	1	0	3	2	14	0	4	<u>24</u>
Grunnskolelærer kull 18	1	0	0	0	1	15	3	4	<u>25</u>
Sykepleier DSU 21	1	5	0	2	4	10	2	0	<u>24</u>
Sykepleier DSU 23	0	4	0	4	6	9	2	0	<u>25</u>
Ingeniør	0	0	0	1	1	0	0	0	<u>2</u>
Økonomi og administrasjon 2021	?	?	?	?	?	?	?	?	<u>16</u>
Økonomi og administrasjon 2022	?	?	?	?	?	?	?	?	<u>16</u>
TOTALT	<u>2</u>	<u>14</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>24</u>	<u>71</u>	<u>7</u>	<u>44</u>	<u>210</u>
Masteremne - Profesjonelle barnesamtaler - 20 studenter									

Bærekraft



Figur – bærekraftsmål og tre dimensjoner (miljø-, sosial- og økonomisk bærekraft)
Kilde: Basert på Azote Images for Stockholm Resilience Centre

Når det kommer til studiesenterets relevans til bærekraftsmålene, vil studiesenteret fungere som et nyttig verktøy på tvers av de tre dimensjonene. For å komme med konkrete eksempler på mer overordnet nivå når det kommer til de ulike dimensjonene, vil f.eks. miljødimensjonen kreve betydelige omstillinger fra det næringslivet man kjenner i dag, og til langt flere «grønne jobber». Lokalt i vår region vil man komme borti tilfeller hvor tradisjonell industri krever omstilling for å møte nye kompetansebehov – hvor et studiesenter vil være helt sentralt.

Når det kommer til den sosiale dimensjonen er det jo også et konkret mål om blant annet god utdanning, hvor studiesenteret naturligvis kommer inn i bilde. I regjeringens strategi om satsningen på en mer desentralisert utdanningsstruktur vil et studiesenter dekke et vesentlig behov for å få flere til å ta utdanning der de bor, i tillegg til at man sikrer relevansen til hvilken utdanning man velger ut ifra regionale arbeidsmarkedetsbehov.

For dimensjonen som går på økonomi vil det jo være åpenbare besparelser å rekruttere folk med riktig kompetanse som allerede bor i regionen. Det vil være en fordel for både privat næringsliv og offentlig sektor å påvirke studietilbudene ved senteret i retning av det man allerede vet vil være konkrete mangler – både i nåsituasjonen og i fremtiden. I tillegg bør man vel ta utgangspunkt i at en person som allerede bor i regionen, har tilknytning via f.eks. familiære relasjoner eller lignende, vil bli værende om både utdanningstilbudet er det rette og arbeidsmarkedet har bruk for den kompetansen man besitter. F.eks. vil flere peke på at det i dag er en reell problemstilling at mennesker flytter ut av regionen for å ta høyere utdanning – og dermed er det også en risiko for at de ikke nødvendigvis flytter tilbake til regionen ved endt utdanningsløp.

Utover dette kan man også se for seg en særdeles tilspisset konkurransesituasjon om arbeidskraft generelt. Vi ser allerede at de demografiske utfordringene krever at helse- og omsorgstjenestene må ha langt mer personell enn hva de har i dag – i tillegg til at de må ha kvalifikasjonene i orden. Dette er også særdeles utfordrende for alle bransjer, og flere av de som ikke opplever rekrutteringsproblemer i dag – vil få store utfordringer i fremtiden. Noen jobber vil forsvinne, både i forlengelsen av det grønne skifte og ikke minst pga. den teknisk/digitale utviklingen mange bransjer står overfor – i tillegg til at det vil være behov for at mange omstiller seg til å jobbe f.eks. i helse- og omsorgstjenester. Alt dette sørger for en tilspisset konkurransesituasjon, og ikke minst framstår situasjonen som lite bærekraftig for både offentlig og privat sektor.

Delprosjekt 1 – Kommunenes behov og deltakelse

Helse

I rapporten har vi valgt å vektlegge NOU 2023: 4 «Tid for handling», som er en utredning utarbeidet for Helse- og omsorgsdepartementet. Rapporten har som formål å få etablert et kunnskapsgrunnlag og foreslå treffsikre tiltak i årene framover for å utdanne, rekruttere og beholde kvalifisert personell i helse- og omsorgstjenesten i hele landet, og for å møte utfordringene i helse- og omsorgstjenestene på kort og lang sikt (NOU 2023: 4). Utredningen peker på et svært krevende bilde, hvor mange kommuner allerede står i en form for bemanningskrise av kvalifisert helse- og omsorgspersonell. Dette bildet vil bli ytterligere forverret fram mot 2040 – og legge et stort press på våre helse- og omsorgstjenester i Norge. Utredningen peker særlig på fastlege situasjonen som krevende, i tillegg til at det er et enormt behov for flere sykepleiere (NOU 2023: 4: 11-13).

Det er allment kjent at vi har store demografiske utfordringer med en aldrende befolkning, som igjen gir en sterkt økende etterspørsel av helse- og omsorgstjenester. Det som også blir en naturlig konsekvens av dette er at det gradvis blir mindre tilgjengelig arbeidskraft – før den faktisk stopper opp helt. I løpet av 2030-tallet vil antallet personer i yrkesaktiv alder falle i absolutt tall – og situasjonen forsterker seg utover 2040-tallet. Utredningen peker derfor på at den demografiske utviklingen betyr både en økning i antall eldre og en reduksjon i antall personer i arbeidsfør alder – samtidig (NOU 2023: 4: 11-13).

Alt dette vil også føre til en ytterligere tilspisset konkurransesituasjon hvor det totale arbeidsmarkedet vil kjenne på mindre tilgjengelig arbeidskraft. Trenger vi flere til helse- og omsorgssektoren, vil det det være færre antall personer tilgjengelig for andre deler av det norske arbeidsmarkedet. Dette vil jo være store utfordringer for Norsk industri og næringsliv i sin helhet.

For å vise til at denne rekrutteringsproblematikken begynner å gjøre seg gjeldende allerede, så kan man vise til NAVs bedriftsundersøkelse fra 2023. Her forteller 1 av 4 trønderske bedrifter at de har såkalte “alvorlige rekrutteringsproblemer” - definert som at man enten ikke får rekruttert personer til ønsket stilling, eller at man må ansette folk uten kompetanse til stillingen man har utlyst. Om man deretter også bryter det ned til bransje, så er det tydelig at virksomheter innen helse- og sosialtjenester har den største utfordringen, både med å få tak i tilstrekkelig antall, men også ønsket kompetanse. Bak helse- og sosialtjenester følger undervisning – noe som samlet sett gjør dette til et svært utfordrende bilde, særlig for offentlig sektor. Informasjon- og kommunikasjonsyrker har den høyeste andelen bedrifter med alvorlige rekrutteringsproblemer (NAV 2023).

For å vise til et eksempel for Trøndelag sin del fra samme undersøkelse, så manglet man i 2023 totalt 465 sykepleiere, 290 helsefagarbeidere, 100 legespesialister og 90 vernepleiere. For regionen definert som Orkladal/Kysten av NAV (mest aktuell for vår region) – peker man på samme utfordringer – og har utsikter om økende rekrutteringsproblemer. Regionen skiller seg ut med en særlig høy andel som jobber innenfor industrien, men problematikken for rekruttering til f.eks. helse- og omsorgstjenester er fortsatt gjeldende.

Oppvekst

I oppvekstsektoren vil alltid barn, elever og lærlinger være de viktigste i barnehager og skoler. Deres utvikling, danning og læring er kjernen i barnehagens og skolens virksomhet. Det er derfor helt nødvendig at de vil bli møtt med kvalifiserte og kompetente ansatte. Utvalget bak NOU 2022: 13 «Med videre betydning» er tydelige på at lærerne er hovedmålgruppen for kompetanseutvikling i barnehager og skoler.

Det viktigste i mandatet bak NOU 2022: 13 er å foreslå konkrete tiltak for å etablere et helhetlig og varig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole. Skal man rekruttere de beste lærerne til sektoren, er man helt avhengig av å lykkes med denne tilretteleggingen. Utvalget peker på flere tiltak, som for eksempel at alle nyutdannede lærere skal ha rett på et introduksjonsår som skal bidra til en god start på yrkeslivet. Dette vil for vår region være en styrking av eksisterende ordning «Ny som lærer i Trøndelag sørvest»

Utvalget mener at det bør innføres flere karriereveier i barnehage og skole for både lærere og andre ansatte slik at man har muligheter for spesialiseringer og andre lærings- og utviklingsprosesser. Det vil også være helt avgjørende ifølge utvalget at lærere og andre ansatte i barnehage og skole skal få mulighet til å delta i videreutdanning, og tilbudene bør være langt mer fleksible og enklere å kombinere med jobb og privatliv.

Det siste tiltaket utvalget peker på er at utviklingen av skole og barnehager bør ha en mer langsiktig og forutsigbar planlegging, slik at man lettere kan etterkomme lokale behov både i barnehager og skoler. I Trøndelag er strukturene til dette gode i dag og i Trøndelag sørvest er vi gjennom kompetansenettverket oppvekst godt rigget for langsiktighet og forutsigbarhet.

I tillegg vil ny opplæringslov, som trer i gang 1. august 2024, gi offentlig sektor flere nye utfordringer hva angår kompetansebehov, og særlig bemanning. Opplæringsloven har en tydelig endring hva angår kompetansekrav for å gi elever tilrettelagt opplæring: «Lærere skal som hovedregel gi individuelt tilrettelagt opplæring, og må oppfylle kravene til kompetanse i undervisningsfaget. Ny lov åpner for at personer som har en universitets- eller høyskoleutdanning som gjør dem særlig egnet til å ivareta behovet til eleven, men som ikke er lærere, kan gi individuelt tilrettelagt opplæring» (lov § 11-9). I dag løses denne oppgaven for ofte med bruk av assistenter i grunnskolen, og det vil bli enda mer problematisk i tiden framover enn det er i dag. Kravet til kompetente ansatte øker og behov for tilgang og tilrettelegging for å skolere ansatte er noe vi allerede ser er voksende.

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis (kompetanseløftet) er en tilskuddsordning for lokal arbeidsplassbasert kompetanseutvikling. Denne ordningen sikrer seg inn mot alle som jobber i «laget rundt barnet» og er en ordning som skal sikre nødvendig kompetanse innen blant annet spesialpedagogikk. I dag har Statped både kompetanse og oppgaver som er med og støtter kommunene, men som en del av kompetanseløftet nedskaleres nå Statpeds virksomhet. Det vil føre til at nye kompetansebehov må oppfylles når kommunene skal overta oppgaver som Statped i dag utfører. Dette vil igjen kreve mer enn etterutdanningstiltak, spesifikt gjennom videreutdanning i spesialpedagogikk.

I NOU 2022: 13 peker man også på at studiesentrene har en viktig rolle for å gjøre etter- og videreutdanning mer tilgjengelig for de områdene som blir langt fra campuser for universiteter og høyskoler. Utvalget er tydelig på viktigheten av at ansatte i barnehager og skoler skal ha god tilgang til etter- og videreutdanning uavhengig av hvor man bor. Det vil regnes som avgjørende for å dekke de kompetansebehovene man står overfor i hele oppvekst- og undervisningssektoren (NOU 2022: 13).

Delprosjekt 2 - Næringslivets behov og deltakelse

Privat Næringsliv

Når det kommer til behov og deltakelse i prosjektet fra privat sektor, så har det vært kontakt med mange forskjellige bedrifter i mange forskjellige bransjer. Derfor er også “kunnskapsgrunnlaget” lagt fram med noen brede eksempler som gjerne er dekkende for regionens samlede behov i privat sektor.

Rapporten tar utgangspunkt i NAVs bedriftsundersøkelse, samt undersøkelser fra både Thamsklyngen og næringsforeninger i regionen. Tilbakemeldingene her bærer preg av at

regionen består av mye prosessindustri, og behovene er gjerne definert ut ifra typiske problemstillinger de står overfor. Særlig ser man behovet for diverse kompetanse innenfor ledelsesfag, både prosess- og prosjektledelse er gjentatt ved flere anledninger.

I tillegg har rapporten tatt utgangspunkt i «Menon-rapporten» som er utarbeidet på vegne av Orkland Kommune» (Menon Economics: Scenarioanalyse av nye næringsmuligheter i Orkland). Svakheten i å benytte rapporten som kunnskapsgrunnlag er at den kun tar for seg Orkland, men den er likevel av en slik karakter at man kan trekke åpenbare paralleller til hvordan dette vil påvirke det regionale arbeidsmarkedet i stor grad.

I det scenarioet som rapporten har kalt «høy» - har man tatt utgangspunkt i at alle kjente utviklingsplaner realiseres fram mot 2040.

Av prosjektene man kjenner til pr. i dag peker rapporten på 6 ulike næringer i forskjellige kategorier, disse er 1) Grønn Industri, 2) Tradisjonell Industri, 3) Næringsmiddelindustri, 4) Handel, 5) Mineral og 6) Bygg og anlegg. Av disse kategoriene er det lett å peke på etableringen av batterifabrikken Eiktyr i Ustmarka som driveren for det høyeste scenariet.

Av disse prosjektene tar man utgangspunkt i omtrent 4100 arbeidsplasser i Orkland i 2040. I tillegg vil man også oppleve vesentlig økning fra veksten i de indirekte sysselsettingene som følge av økt etterspørsel av varer og tjenester fra underleverandører. Det beregnes at det vil være omtrent 800 nye arbeidsplasser i Orkland knyttet til disse, som igjen gjør at man totalt kan forvente 5000 nye arbeidsplasser i Orkland i 2040 om dette scenarioet slår til.

I det scenariet som er satt som moderat, så inkluderer dette en delvis realisering av de fleste utviklingsplanene fra det høyeste scenariet, men med en noe lavere vekst fra både nye og eksisterende næringsaktører når det kommer til arbeidsplasser. Antallet man har tatt utgangspunkt i her vil være om lag 1850 arbeidsplasser for Orkland. I tillegg peker Menon rapporten på at man kan legge til 360 arbeidsplasser i såkalte indirekte sysselsettingseffekter som nevnt.

I det laveste scenariet er det ingen av de mest ambisiøse prosjektene, men man peker på at Orkland likevel vil kunne forvente en liten økning i antall arbeidsplasser som følge av videreutviklingen av eksisterende næringsliv. Dette beregnes til å være 270 nye arbeidsplasser fram til 2040, i tillegg til 40 nye arbeidsplasser i såkalte indirekte sysselsettingseffekter.

Delprosjekt 3 - Studietilbud

Gjennom visjonen «Sikre regionen vår tilgang på kompetent arbeidskraft gjennom desentralisert utdanning ved moderne, kunnskapsbaserte og fremtidsrettede studiesenter» vil det være avgjørende at studietilbudene som tilbys er basert på kunnskap omkring hvilke behov regionen har og ikke minst hvilke behov man har for fremtiden. Når det gjelder aktuelle avtaleparter for å kunne tilby de ulike studietilbudene det er behov for, så har rapporten lagt til grunn at et samarbeid vil være mulig med stort sett de fleste utdanningsinstitusjonene som tilbyr nett- og samlingsbaserte studier. Vi har som nevnt funnet stor inspirasjon i samarbeidet med studiesenteret i Midt-Troms, og de har en svært god link til Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet. UiT viser en god forståelse for viktigheten av desentralisert utdanning, og har vært en god samarbeidspartner for å kartlegge aktuelle studieretninger. I tillegg må man særlig berømme Nord Universitet som har vært en god sparringspartner for oss underveis.

Studietilbudsstrukturen ved et studiesenter er forankret både på bakgrunn av teoridelen i rapporten, samt gode dialoger med både offentlig og privat sektor. Oversikten av aktuelle studietilbud nedenfor er derfor delt opp i henholdsvis offentlig og privat sektor.

Offentlig sektor

Helse

For offentlig sektor er det liten tvil om at sykepleierutdanningen skal og må prioriteres. Flere av kommunene i vår region peker allerede på rekrutteringsproblemer, og da vet man også at de demografiske utfordringene vil øke de nærmeste årene. For sykepleierutdanningen foreligger det en intensjonsavtale med Nord Universitet om å tilby dette i vår region. Det er også viktig å kjenne til at i forbindelse med sykepleierstudiet er det krav om at man må ha såkalte ferdighetsrom for studentene. Dette betyr at et samarbeid med Orkdal Sjukehus er helt avgjørende for å tilfredsstille de krav og kriterier som Nord Universitet stiller for å godkjenne utdanningen. Den teoretiske undervisningen kan fortsatt avholdes i studiesenterets lokaler.

Dialogen med Orkdal Sjukehus er god, og arbeidet med å starte opp studiet foregår fortsatt. Det forventes at de første sykepleiestudentene vil ha oppstart allerede på høsten i 2025.

Vi har også en avtale med Trøndelag høyere yrkesfagskole om å opprette et nytt studie i Observasjon og vurderingskompetanse i helsetjenesten, og venter nå på å få godkjent denne hos NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanning).

Undervisning og oppvekst

For oppvekstsektoren har det kommet mange tilbakemeldinger om at regionen totalt sett har stor mangel på barnehagelærere, og at dette antagelig ser enda verre ut framover i tid tatt i betraktning søkertallene på barnehagelærerutdanningene i Trøndelag for øvrig. Derfor har det vært en høy prioritet å finne en løsning med Nord Universitet, og denne løsningen er nå på plass. Det foreligger en enighet med Nord Universitet om å tilby

barnehagelærerutdanningen for vår region fra 2025. Det betyr at første kull starter allerede på høsten 2025. Rekruttering og kartlegging for prekvalifisering vil starte allerede i desember 2023.

Ingeniørkompetanse

I dialogen med kommunene i regionen har det kommet fram et felles behov for ingeniører, med forskjellige fagbakgrunn. Et eksempel er arbeidet som ligger foran kommunene på VA-området hvor det kreves ingeniørkompetanse.

Privat sektor

Når det gjelder privat sektor så har vi hatt god dialog med flere store og relevante aktører i hele nedslagsfeltet vårt, næringsforeninger og klynger. Arbeidet med studiesenteret har blitt godt mottatt, og næringslivet i regionen har absolutt grepet muligheten til å komme med sine innspill av hvilke studieretninger de skulle ønske at kunne tilbys via et studiesenter.

Av de behovene som har kommet fram tydeligst er følgende tre:

- Prosjektledelse
- Prosessledelse
- Økonomi og ledelse

Alle disse tre har både direkte og indirekte elementer av ledelse i seg, og derfor er det naturlig å finne studietilbud for å dekke disse behovene. Det er svært mange aktører som tilbyr relevante lederutdanninger – både direkte fra et universitet eller høgskole, eller via Skill Up Network for eksempel.

I etterkant av forprosjektet vil etableres direkte dialog for å se hvilke kurs som best svarer opp de ulike forventningene og dekker de kompetansebehovene som er meldt inn. Alle disse tre behovene som meldt er også svært relevante for de respektive kommunene i tillegg, hvor man har samme behovene særlig på enhetsleder / avdelingsleder nivået i særdeleshet. Her har man en stor mulighet for å skape gode tverrfaglige studiemiljø ved studiesenteret.

Studiesenteret er også meldt inn i SkillUp Network som vil være en aktør som hele tiden svarer opp de private behovene. Kurs og enkeltemner kan også settes opp ut ifra helt spesifikke behov, så her er det få begrensninger.

Delprosjekt 4 - Drift, eiermodell og finansiering

Organisasjonsform Studiesenter

I rapporten har vi sett på hva som vil være den beste organisasjonsformen for det nye studiesenteret. Her har vi lent oss på en rapport utarbeidet av Oslo Economics på vegne av Kommunal- og distriktsdepartementet (Rapport nr. 2022/98) – som beskriver hvordan

kommunene jobber for å få til velfungerende kommunale samarbeid. Interkommunale samarbeid er svært vanlig i Norge, og det eksisterer en rekke mulige organisasjonsformer for å formalisere disse samarbeidene. I dette tilfellet hvor man skal opprette et nytt selskap som skal drifte et desentralisert studietilbud i samarbeid mellom en rekke kommuner, vil de to aktuelle organisasjonsformene være aksjeselskap eller IKS.

Når det gjelder aksjeselskap som organisasjonsform er dette regulert gjennom lov om aksjeselskaper. Aksjeselskap er ikke utgangspunktet ikke laget for kommunesektoren, men kan definitivt være en god styreform for utførelsen diverse oppgaver som hører til mulige virkeområder for kommunene (Oslo Economics 2022/98: 15).

Aksjeselskapene kan eies både av kommunene alene, eller sammen med andre kommuner og andre private aktører/aksjeselskaper. Når det kommunale samarbeidet er organisert som et AS har eierne begrenset økonomisk ansvar og risiko for selskapet. I tillegg begrenser dette muligheten til en direkte form for eierstyring, siden styringen skjer via generalforsamling og deretter et styre (Oslo Economics 2022/98: 15).

For eksempel ved et studiesenter kan kommunene som aksjeeiere ha en stor påvirkning på hvilke vedtekter selskapet skal ha – som igjen eventuelt sikrer noe av den ønskede påvirkningskraften i selskapet. Kommunestyrene har også muligheten til å foreslå representanter til generalforsamlingen, som igjen velger styre for selve selskapet. Generalforsamlingen har også ansvaret for å gi rammer for hvordan styre skal opptre, og hvordan styre igjen skal følge opp daglige leder og den daglige driften av selskapet. Aksjeselskap som organisasjonsform når det gjelder studiesenter framstår særlig aktuelt siden også privat næringsliv i regionen også anses som en viktig samarbeidspartner, i tillegg til en mulig eier sammen med kommunene.

Når det gjelder IKS (Interkommunalt selskap) så er det en samarbeidsform som reguleres via IKS-loven. Et interkommunalt selskap kan kun eies av kommuner, fylkeskommuner eller andre interkommunale selskaper.

IKS-loven i seg selv er utformet for å gi organisasjonsmodellen IKS et mer forretningsmessig preg. Samarbeidsformen er ofte benyttet innenfor vann, avløp og renovasjon, brann og redning, offentlig administrasjon og havn. Øverste myndighet i et IKS er representantskapet hvor alle deltakere/eiere skal være representert med minst ett medlem. Representantskapet er også det organet som velger styre i selskapet (Oslo Economics 2022/98: 14).

Etter vår oppfatning vil et studiesenter være helt avhengig av et samarbeid mellom kommunene og det private næringslivet i regionen. Dette samarbeidet går på blant annet både finansiering av selve studiesenteret for å opprettholde denne strukturen over tid, i tillegg til å hele tiden sørge for at senterets studietilbud reflekterer behovet det samlede arbeidsmarkedet har i regionen. I tillegg kan heller ikke IKS ha eiere fra det private næringslivet – noe som igjen kan være et hinder for samarbeidet mellom kommunene og det private næringslivet i regionen.

I tillegg ser vi til Studiesenteret i Midt-Troms (SSMT) som en form for «beste praksis» hva angår drift av studiesenter i Norge, og de er også organisert som et aksjeselskap. De forklarer valget av aksjeselskap både pga. eierskap fra flere forskjellige aktører, men også en

kompleks finansieringsmodell – hvor man er helt avhengig av finansiering fra statlige ordninger, kommunale tilskudd og bidrag fra det private næringslivet.

Vår konklusjon når det kommer til organisasjonsform for et studiesenter i regionen, vil være å etablere dette som et aksjeselskap. Dette for å legge en solid grunnstein for et samarbeid mellom det offentlige og private, men også for å sikre en profesjonell eierstyring som kan opptre dynamisk både for å sikre finansiering og for å sikre relevante studietilbud som reflekterer det samlede behovet i vårt regionale arbeidsmarked.

I selve etableringen av aksjeselskapet må det avklares hvor mange aksjer man utsteder for eksempel. Det kan organiseres med et gitt antall aksjer som fordeles på størrelse, og det kan være at alle kommunene har 1 aksje.

Ansatte og rollebeskrivelser

Når det gjelder ansatte på studiesenteret, så er det ved etableringen lagt opp til at senteret skal driftes med fire personer. Studiesenterets overordnede oppgave er å være det fysiske stedet hvor studenten skal drive med utdanning, med alle de oppgaver som følger med. Deretter følger selvsagt de viktige oppgavene med å megle fram utdanningene, være en motor for alle de relevante aktørene som fremmer sine kompetansebehov, samt sørge for at senteret drives på en god måte.

Nedenfor vil de ulike rollene presenteres, med konkrete rollebeskrivelser:

Leder

Lederen av studiesenteret har det overordnede ansvaret for senterets drift, samt det totale personalansvaret for de resterende ansatte. Lederen har ansvaret for senterets strategiske oppgaver og har en viktig oppgave å representere studiesenteret i relevante fora og overfor relevante interessenter og samarbeidspartnere. Lederen ved studiesenteret representerer også *meglerrollen* som er helt sentral for studiesenterets virke.

Studiekoordinator

Studiekoordinatoren er ansvarlig for å organisere og koordinere studieprogrammene, og sørge for den interne strukturen som studentene blir en del av. Dette er alt fra romplanlegging, til hvilke kurs som går samtidig. Studentkoordinatoren har også en rolle som kontaktpunkt og *motor*.

Studentkontakt

Rollen til studentkontakten er å være hovedpunktet for kommunikasjon og støtte til studentene ved senteret, og hjelper dem med behov og forskjellige spørsmål. Det er veldig viktig for senteret å ha en ansatt som er god på å informere omkring de ulike tilbudene, gi

veiledning til de studentene som trenger det og ikke minst henvise de til riktig instans ut ifra hvilket tema de behøver hjelp til. Studentkontakten har også ansvaret for ulike studentarrangementer og aktiviteter som har som mål å skape et godt studiemiljø på senteret.

IT-ansvarlig

IT-ansvarlig / driftstekniker har ansvaret for å administrere og vedlikeholde infrastrukturen på IKT, særlig for de ansatte, men også for studentene. Et særlig ansvar ligger på å sørge for at utstyret studentene skal bruke på senteret er klar til bruk, samt bistå med hurtig og god hjelp de gangene det behøves. IT-ansvarlig har også deler av ansvaret for studiesenterets hjemmeside.

Plassering: Noder og administrasjon.

Noder – kriterier

En node er den fysiske lokasjonen hvor studiesenteret skal være lokalisert i hver enkelt kommune. Når det gjelder plasseringen av nodene så vil dette til syvende og sist være opp til den enkelte kommune, om hvor man kan få på plass de beste synergieffektene samt møte de ulike kriteriene som legges til grunn for å skape en velfungerende møteplass for studentene.

Følgende kriterier bør legges til rette for å opprette en velfungerende node:

- 1) Synergieffekter med relevante lokale aktører i offentlig og privat næringsliv.
- 2) Praktisk utformede lokaler med gode fasiliteter for studentene.
- 3) Beliggenhet – nærhet til kollektivtrafikk og gode parkeringsfasiliteter.

Når det gjelder punkt nr.1 så er de lokale synergieffektene viktige. Synergieffekter kan gjerne være et samspill med en viktig aktør i lokalsamfunnet, hvor man kan dra nytte av hverandre og samarbeide om relevante «case». Et studiesenter vil være en avgjørende faktor for bedriftene og kommunene for å sikre seg riktig kompetanse i sitt eget lokalsamfunn – noe som øker sannsynligheten for at de også vil bli værende med tanke på den tilhørigheten man allerede har med å bo på det aktuelle stedet eller i regionen.

Punkt 2 handler om hvilke lokaler som trengs. I utgangspunktet kan gjerne bibliotekstrukturen være et godt utgangspunkt, siden man allerede legger til rette for studenter og elever.

Om man ser til Studiesenteret i Midt-Troms er samlokaliseringen med bibliotek en stor suksess. Biblioteket har skaffet seg god tilgang på relevant faglitteratur på bakgrunn av de studiene som tilbys, og de har fått tilslag på flere prosjekter og søknadsordninger fra virkemiddelapparatet. F.eks. har de pr. nå et prosjekt gående hvor biblioteket kurser nye studenter i akademisk skriving.

En klar suksessfaktor for studiesenteret i Trøndelag Sørvest, lakseregionen vil være å fasilitere et nettverk for bibliotekene i regionen. Her burde det være mulig å samarbeid om at alt fra faglitteratur, til diverse fellesprosjekter som kan kjøres sammen med studiesenteret.

Når det kommer til beliggenhet for den enkelte node er det også viktig at man tenker på parkeringsfasiliteter og eventuelt nærhet til kollektivtrafikk der det er aktuelt. Det vil være naturlig å tenke at mange av disse studentene har egen bil, og det er derfor viktig at parkering gjerne er lett tilgjengelig.

Det er også et ufravikelig krav at lokalene som benyttes er universelt utformet.

Administrasjon studiesenter

Administrasjon av studiesenter skal være den lokasjonen hvor de ansatte ved studiesenteret har sin arbeidsplass, i tillegg til fasiliteter for å ta imot større kurs og samlinger for de forskjellige kursene som avholdes.

Kriteriene for lokasjonen av administrasjonen er like som på nodene, men med noen særskilte ønsker på utformingsdelen av lokalene. I tillegg til at man ønsker en lokalisering hvor man kan ha flere synergieffekter med andre relevante aktører, og at det er svært viktig med en sentral beliggenhet med gode kollektiv- og parkeringsmuligheter, så er tilgangen på klasserom viktig. Et klasserom kan være så mangt, men minst plass til 20 personer i rommet i et klassisk klasseromsoppsett. I tillegg er det viktig at det er en god tilgang på antall møterom, slik at de studentene som velger å bruke studiesenteret har velegnede lokaler de kan bruke.

I tillegg er det svært viktig at rommene som brukes er utstyrt med topp moderne skjermer og lydoppsett, dette for å optimalisere den nettbaserte undervisningen. Kriteriene her er kvalitet og at det må være enkelt for studentene å bruke.

Budsjett

Vedlagt i rapporten ligger forslag på driftsbudsjett for Studiesenteret. Det er tatt utgangspunkt driften hos flere av studiesentrene i Norge i dag, men med hovedvekt på Studiesenteret Midt-Troms. Noen av utgiftene er satt inn som rene referansekostnader, men det vil uansett være et godt utgangspunkt ved oppstart.

I vedlegget ligger det to forskjellige scenarier om hvordan studiesenteret kan drives, og derfor to forskjellige budsjetter. Mye er likt, men det er også forsøkt å gjøre endringer for å holde kommunenes andel så lav som mulig. En krevende kommuneøkonomi for flere i regionen vil gjøre at scenario A kan være vanskelig å gjennomføre.

Budsjettet viser at de største postene vil være lønn til ansatte og leie av lokaler. Når det kommer til lønn og antall ansatte er beløpet i stor grad forutsigbart, gitt at det kreves fire ansatte for å drive studiesenteret på kort- og mellomlang sikt. Når det gjelder leie av lokaler er det vanskelig å fastslå hva som vil være endelig beløp siden dette for eksempel avhenger en avtale med Trøndelag Fylkeskommune og Orkdal VGS med tanke på leie av lokaler ved «Campus Follo». Det vil også være forskjell i leiekostnader ved oppstart når det vil være behov for noe mindre plass, men at dette behovet øker når antall studenter øker. Det er også tatt utgangspunkt i at nodene som skal være i den enkelte kommune er uten husleiekostnader. Dette på grunn av at man i stor grad kommer til å benytte den eksisterende bibliotekstrukturen i regionen.

I budsjettet må det forventes at en del av kostnadene må «omposteres», blant annet ut ifra hva som eventuelt vil være inkludert i leiekontrakten på aktuelle lokasjoner, og at det del større utgifter på nødvendig utstyr er å forvente.

Det vil ikke være mulig med dagens tilskuddsordninger fra HK Dir. å vite nøyaktig sum studiesentrene mottar pr. år, men det vil være reelt å anta at vi minimum vil motta omtrent 3.000.000,- om man sammenligner med lignende tildelinger. For å sikre en stabil drift av studiesentrene vil det være nødvendig for kommunene å gi tilskudd for å trygge økonomien.

Scenario A)

I eksempelet nedenfor foreslås det at kommunene ser på en løsning om å dekke inn 5.000.000,- i årlig tilskudd til studiesenteret, hvor eventuelt overskytende på driftsbudsjett føres tilbake til kommunene i tråd med «Agdenesmodellen».

I scenario A er det lagt opp til at det koster snaut 7,8 MNOK å drive studiesenteret. Det inkluderer altså fire ansatte, og beregnet omtrent 1,2 MNOK på leie av lokaler for administrasjonen av studiesenteret. Summen for leie av lokaler er vanskelig å fastsette, men det tas utgangspunkt i en pris pr.kvm på omtrent 2.500 kr pr år. ink.mva.

Hvis man fordeler 5.000.000,- i tråd med Agdenesmodellen ser regnestykket slik ut:

Kommune	Årlig beløp jfr. «Agdenesmodellen»
Rindal	183.000,-
Heim	542.000,-
Hitra	450.000,-
Frøya	582.000,-
Orkland	1.524.000,-
Skaun	669.000,-
Rennebu	220.000,-
Surnadal	500.000,-
Aure	330.000,-
Total sum	5.000.000,-

I oversikten er Ørland tatt ut, siden de allerede er delaktige i studiesenteret på Fosen.

Scenario B)

I scenario B har vi sett på hva man eventuelt kan forsøke å redusere, men fortsatt være nære en ideell måte å drive på for å nå de målsetningene som et studiesenter skal. I scenario B er studiesenteret redusert med 1 ansatt, i tillegg til at husleie er redusert ved en eventuell samlokalisering med for eksempel sekretariatet i Trøndelag Sørvest, lakseregionen. Det gjør at leiekostnaden blir noe mindre. Resterende av kostnadene i budsjettet står foreløpig uendret da det vil ta tid å se hvilke utgifter man etter hvert kan justere.

Totalt sett kan man se for seg å drifte Scenario B med omtrentlig 6.300.000,- pr. år.

Her er en oversikt over et samlet bidrag om man tar utgangspunkt i "Agdenesmodellen":

Kommune	5.000.000	4.000.000	3.000.000	2.000.000	1.000.000,-
Rindal	183.000,-	146.000,-	110.000,-	73.000,-	37.000,-
Skaun	669.000,-	535.000,-	401.000,-	267.000,-	134.000,-
Orkland	1.524.000,-	1.219.000,-	914.000,-	610.000,-	305.000,-
Hitra	450.000,-	360.000,-	270.000,-	180.000,-	90.000,-
Frøya	582.000,-	465.000,-	349.000,-	233.000,-	116.000,-
Aure	330.000,-	265.000,-	199.000,-	132.000,-	66.000,-
Surnadal	500.000,-	400.000,-	300.000,-	200.000,-	100.000,-
Rennebu	220.000,-	176.000,-	132.000,-	88.000,-	44.000,-
Heim	542.000,-	433.000,-	325.000,-	217.000,-	108.000,-

I oversikten er Ørland tatt ut, siden de allerede er delaktige i studiesenteret på Fosen.

Alternative midler og tilskudd

Det er også vurdert om Kommunalt kompetanse- og tjenesteutviklingstilskudd fra Statsforvalter kan være med å redusere kommunenes andel, og det kan være tilfelle. Disse midlene har som mål å bidra til å redusere mangelen på personell med relevant fagutdanning i omsorgstjenesten, samt legge til rette for en bærekraftig omsorgstjeneste. Midlene skal bidra til at kommunene setter i verk kompetansehevende tiltak og utviklingsarbeid ut fra lokale forutsetninger og behov, i tråd med tillitsreformen. Målgruppen her vil være ledere, ansatte og personer som kan rekrutteres til å jobbe i helse- og omsorgstjenesten. For kompetansetiltak innenfor f.eks. psykisk helse og rusfeltet kan ansatte også i andre kommunale og fylkeskommunale etater være målgruppe (f.eks. NAV, barnevernstjeneste, barnehager og skoler).

Selv om det vil være mulig å få en del midler knyttet til dette, så er det vanskelig å forutsi størrelsen på beløpet. Tildelingene blir blant annet gitt på bakgrunn av antall studenter som studerer innenfor noen av disse retningene, og kommunene må da forplikte seg til å søke

disse midlene via studiesenteret. Dette kan gjøres via et enkelt samtykke fra den enkelte kommune.

Et annet punkt på inntektssiden i budsjettet er et nettverk som studiesenteret allerede har blitt en del av som kalles SkillUp Network. SkillUp Network er et nasjonalt nettverk av utdanningsentre som tilbyr kompetanseheving «der du bor». Nettverket er basert på en modell for delingsøkonomi, hvor inntektene deles tilbake til de som bidrar med utvikling av tilbud, fasilitering og rekruttering av kursdeltakere. Nettverket har en svært bred kurskatalog som er meget relevant både for offentlig og privat sektor.

Inntektene fra SkillUp Network vil på sikt være med på å redusere tilskuddene fra kommunene, avhengig av hvor godt man i fellesskap klarer å jobbe med rekrutterings- og fasiliteringsarbeidet.

Nettverk

Det foreslås å opprette et nettverk for bedriftene i privat sektor i regionen, for å sørge for at forankringen er like sterk som den er i de respektive kommunene. Modellen som foreslås er derfor en nettverksløsning, hvor bedriftene som er medlemmer betaler en kontingent til studiesenteret. Kontingentens størrelse er basert på hvor mange ansatte den enkelte bedriften har, og forslag på inndeling ser slik ut:

Kategori 1) 1 – 20 ansatte = 3.000,- pr.år.

Kategori 2) 21 – 50 ansatte = 5.000,- pr.år.

Kategori 3) Over 50 ansatte = 7.000,- pr.år.

Eksempel:

75 bedrifter i kategori 1 = 225.000,-

50 bedrifter i kategori 2 = 250.000,-

25 bedrifter i kategori 3 = 175.000,-

Totalt pr.år kr. 650.000,-

Kontingenten inneholder blant annet en fasilitering for de studentene som studerer ved studiesenteret. Studiesenteret kan bidra med det studentene trenger hjelp til ved oppstart ved de respektive studiene, og får derfor ekstra veiledning via studentkontakten. Det er også ønskelig å sette opp ulike “bransjeråd” hvor man i fellesskap kan se på ulike studieretninger som kan løse eventuelle rekrutteringsproblemer. For eksempel kan næringsmiddelindustrien være et forslag på en koordinert bransje. Regionen har flere produsenter innenfor fiskeri, men også en stor aktør innenfor kyllingproduksjon. Disse kan ha enkelte sammenfallende kompetansebehov, og har derfor en verdi i å jobbe felles for å rekruttere kompetent arbeidskraft til bransjen. Jo flere man klarer å rekruttere til det aktuelle studie, jo større er sjansen for en vellykket gjennomføring.

Utfordringsbilde

Utfordringen når det kommer til finansieringen, er i all hovedsak delt i to:

- 1) Tildelingen fra HK Dir skjer årlig, og har ingen garanti på hvilken sum man får tildelt. Det man ser fra tidligere tildelinger er at man i stor grad kan forutse hva man kan få, og kan derfor anslå en "minimumssum".
- 2) I en oppstartsfase er det en periode hvor studiesenteret rett og slett ikke har midler til drift. Tildelingsordningen per i dag fungerer slik at midlene kommer rundt april-mai, og skal være brukt opp innen 31.12 det samme året.

Her kan for eksempel forslaget om å opprette en nettverkløsning for bedrifter i privat sektor være med å spikre et velfungerende spleiselag mellom sektorene.

Konklusjon og anbefalinger

Som en tydelig konklusjon i arbeidet hittil er det viktig å avklare følgende: Det er definitivt både behov og mulighetsrom for å etablere et topp moderne studiesenter i vår region. I en region med snaue 70.000 innbyggere, er det samlet sett et stort kompetansebehov per i dag, og ikke minst framover i tid. Skal vi lykkes med å utvikle sårt tiltrengt kompetanse til både lovpålagte tjenester og sentrale stillinger hos store næringsaktører i regionen – trenger regionen et studiesenter.

Prosjektet har hittil også vist at det er en vesentlig vilje hos aktørene i UH-sektoren med å bidra til at nettopp denne regionen klarer å systematisere arbeidet med kompetanseutvikling, noe som både barnehagelærer og sykepleierutdanningen er eksempler på. Fra casestudie av Studiesenteret i Midt Troms ser vi en region som er langt mindre enn vår, har lyktes i stor skala med for eksempel utdanning av sykepleiere. Det er flere likhetstrekk her mellom regionene med kommuner som opplever vekst, særlig på bakgrunn av fiskeindustri, noe som også gir press på andre tjenester som f.eks. sykepleiere, samt nærhet til utdanningsinstitusjoner uten at de helt blir «nære nok» til at mer voksne studenter kan ta utdanning. Det er vel liten tvil om at studiesenteret i Trøndelag Sørvest, lakseregionen har lyktes i stor skala om vi kan vise til 49 sykepleierstudenter etter å ha startet opp to kull (ref. oversikten fra Finnsnes i «Metode-kapittelet»).

Den største utfordringen for et studiesenter i regionen er hvordan man skal finansiere driften fra år til år, og særlig oppstartsperioden. Tildelingen fra HK Dir er helt sentral, men den kan også være noe uforutsigbar. Det bør forventes at vi kan få omtrent 3.000.000,- til å drive senteret, mens de to scenariene som vi har vist til i prosjektet viser et gap på hhv. ca. 5 og 3,3 MNOK. Gapet kan dekkes på flere måter som beskrevet, og det vil bli en helt sentral oppgave for et studiesenter å finne gode løsninger på dette sammen med kommunene etter at etableringen er gjort.

Helt til slutt vil arbeidsgruppa rette en stor takk til alle som har bidratt, og ikke minst måten prosjektet har blitt mottatt på. Det vil være helt avgjørende at alle drar i samme retning, og sammen klarer vi å løse en av vår tids største utfordringer. I Trøndelag Sørvest, lakseregionen skal vi lykkes med en ambisiøs kompetansestrategi – og et studiesenter vil være et strålende verktøy for at vi lykkes.

Kilder

Kunnskapsdepartementet: Aktuelle problemstillinger knyttet til den samlede finansieringen av universiteter og høyskoler med utvalgets vurderinger og anbefalinger. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/6c4c7be66d5c4a028d86686d701a3a96/f-4475-finansiering-av-universiteter-og-hoyskoler.pdf>

Menon Economics: Scenarioanalyse av nye næringsmuligheter i Orkland. <https://img5.custompublish.com/getfile.php/5174566.2685.qin7awt7lwsz7/Rapport+Scenari+Orkland+Menon+rapport+nr.72+2023.pdf?return=www.orkland.kommune.no>

NAV: Bedriftsundersøkelsen 2023 NAV Trøndelag. Hentet fra: [Rapport NAVTrøndelags bedriftsundersøkelse 2023.pdf](#)

NOU 2023: 4. Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/337fef958f2148bebd326f0749a1213d/no/pdfs/nou202320230004000dddpdfs.pdf>

NOU 2022: 13. Med videre betydning. Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole. Hentet fra: [NOU 2022: 13 \(regjeringen.no\)](#)

NOU 2020: 2. Framtidige kompetansebehov III. Læring og kompetanse i alle ledd. Hentet fra: [NOU 2020: 2 \(regjeringen.no\)](#)

Oslo Economics på vegne av Kommunal- og distriktsdepartementet. Rapport nr. 2022/98. Hvordan kommuner jobber for å få til velfungerende interkommunale samarbeid. Hentet fra: [endelig-rapport.-hvordan-kommuner-jobber-for-a-fa-til-velfungeren-l167323.pdf \(regjeringen.no\)](#)

Oxford Research 2022/6. Studiesentrenes betydning og utviklingsmuligheter for å møte lokale og regionale kompetansebehov. Hentet fra: [Studiesentres-betydning-og-utviklingsmuligheter.pdf \(oxfordresearch.no\)](#)

