



ØSTFOLD
FYLKESKOMMUNE

18. NOVEMBER 2016

Rapport fra pilotprosjekt «Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft i regionale arbeidsmarkeder – styrking av kunnskapsgrunnlaget».

ØSTFOLD

ELENA ROSNES
ØSTFOLD FYLKESKOMMUNE

Innhold

| | |
|---|----|
| Bakgrunn | 1 |
| «The Future is here» | 1 |
| «The Future is not as it used to be» | 2 |
| Nasjonalt og regionalt arbeid | 3 |
| Østfold pilot | 4 |
| Pilotprosjektets formål og oppdrag | 4 |
| Status for Østfold | 5 |
| Beskrivelse av prosessen og erfaringer | 9 |
| Resultater | 12 |
| Datakilder, prognoser, analyse- og kartleggingsverktøy | 12 |
| Metode basert på faglig kvalifisert skjønn | 15 |
| «Kompetanseforum Østfold» | 15 |
| Kilder og referanser | 18 |
| VEDLEGG 1: Skjematisk fremstilling av «Kompetanseforum Østfold» | 23 |
| VEDLEGG 2: Østfold statistikk | 24 |
| VEDLEGG 3: Regnskap | 38 |

Rapporten er utarbeidet av prosjektleder i tett samarbeid med prosjektgruppen.

Bakgrunn

«The Future is here»

Norge står ovenfor de største teknologiske- og klimaendringer i moderne tid. Lavere aktivitet og verdiskaping i petroleumsnæringen fører til omstillingsutfordringer i norsk økonomi. Norsk næringsliv står også ovenfor global konkurranse, og demografiske endringer fører blant annet til at andel eldre øker i forhold til andelen sysselsatte.

Teknologiendringer vil berøre alle sektorer og yrker. Sintef-rapporten «Effekter av teknologiske endringer på norsk nærings- og arbeidsliv» beskriver noen av de viktigste teknologitrendene, markedsdriverne og samfunnsutfordringene som vil påvirke oss i nær fremtid. Digitalisering, automatisering og robotisering vil føre til store endringer av varer og tjenester og nye disruptive forretningsmodeller som vil ha stor innvirkning på alle ledd i nærings- og arbeidslivet. I

«Computerization and the Future of Jobs in Norway» -rapport analyserer 3 forskere fram til, at en tredjedel av den norske sysselsettingen i stor grad vil bli utsatt for robotisering/digitalisering i løpet av de neste 20 årene. De fleste sektorer vil bli berørt, men takten på hvor raskt teknologi innføres er avhengig av konkurransesituasjonen og av den realkompetansen som arbeidsstyrken har samt vilje og evne aktørene selv har for å forstå og utnytte de mulighetene som ligger i den teknologiske utviklingen. Utredninger og rapporter, f.eks. Frey og Osborne (2013), peker på spesifikke yrkesgrupper

og sektorer og næringer som særlig vil bli påvirket. Det antas to særlige effekter som resultat av dette: sannsynlig redusert sysselsetting men også store muligheter for industriell vekst, nye arbeidsplasser og økt verdiskaping.

Flere utredninger viser til at halvparten av jobber kan forsvinne innen 2030 og at to tredjedeler av dagens førsteklasinger vil jobbe i yrker som ikke finnes i dag. Endringene er både monumentale og lynraske. Fremtiden ankom i går. Før hadde man tiår på å tilpasse seg endringene – nå en hele sektor kan snus på hodet i løpet av et par måneder. Den fjerde industrielle revolusjonen med nye forretningsmodeller, digitalisering og robotisering både skaper utfordringer men også gir mange muligheter.

For å møte denne utviklingen og for å gripe mulighetene er det viktig at arbeidslivet har tilgang til relevant og kompetent arbeidskraft. Som aldri før er befolkningens kompetanse en kritisk faktor for næringslivets konkurransekraft og omstillingsevne og er samfunnets viktigste ressurs og grunnlag for vekst og verdiskaping.

«The Future is not as it used to be»

«The Future of jobs» - rapport, utarbeidet av Verdens Økonomisk Forum estimer at så mye som 7,1 million jobber kan være tapt i neste 5 år. Samtidig kunne det delvis balanseres ved at det skapes 2,1 millioner nye jobber. Samfunnsøkonomisk analyses rapport «Eksplorative scenarioanalyser om framtidens kompetansebehov» peker for eksempel på, at digitaliseringen påvirker både hvilken type arbeidskraft som etterspørres og hvem det er som etterspør arbeidskraften. Robotiseringen og globaliseringen påvirker i stor grad både næringsstrukturen og sysselsettingsstrukturen i næringene. Økende kompleksitet på tvers øker også verdien av tverrfaglig forståelse samt sosial kompetanse, kreativitet og evne til samhandling og omstillingsevne.

Det kommer kanskje mange nye jobber, men kan vi fylle dem med kompetansen vi har i dag? Det kritiske spørsmålet er hvordan næringsliv, utdanningssektor, myndigheter og resten av samfunnet vil reagere på disse endringer i dag. For å forhindre det verste scenario - teknologiske endringer skaper mangel på kompetanse, høy arbeidsledighet og farlige ulikheter, må vi finne forskjellige løsninger i både målrettet rekruttering, mer næringsrettet utdanning, satsing på FOU og innovasjon, livslanglæring og utvikling av de medarbeiderne man allerede har.

For å kunne forsyne næringslivet og det øvrige arbeidsmarkedet, som befinner seg i paradigme skifte med den kompetansen det er behov for både på kort og lang sikt, må det arbeides systematisk og strategisk. Vi må inn med nytenking, nye måter å jobbe på, nye samarbeidsformer, ny kompetanse. Vi må se løsninger og muligheter som finnes et tett samarbeid og kunnskapsdeling mellom involverte aktører og gode system for analyse og samhandling.

«The Future of jobs» - rapport som gir estimer for fremtidens jobber og yrker understreker også hvor viktig er det å styrke bevissthet av behovet i partnerskapet mellom utdanning og næring. Det gjør også «OECD Skills Action Report» og VOX sin rapport «Analysis, dialogue and dissemination of future skills needs», som beskriver systemene for analyse, dialog og formidling av framtidige kompetansebehov basert på andre lands erfaringer.

Næringsliv må aktivt inn og se etter løsninger sammen med utdanningsinstitusjoner, kanalisere ut sine behov og forventninger, delta i praksisretting av utdanningen og tilrettelegge for kompetansepåfyll og

training på arbeidsplassen. Nasjonale og regionale myndigheter må tilrettelegge for det og ikke gjøre bare noe som er lovpålagt, men på en riktig måte.

Det er viktig å ha et godt kunnskapsgrunnlag om arbeidsmarkedsutvikling og kompetansebehov med utgangspunkt i kunnskapsbaserte analyser. Samtidig å framskrive kvantitativ kompetansebehov er en meget krevende oppgave hvor blant annet globale økonomiske konjunkturer og demografi spiller inn. Arbeidsmarkedet i dag påvirkes av hyppige og fundamentale teknologiendringer og disse variabler er vanskelig å ta med i prognoser. Dynamikk og mobilitet i arbeidskraften er også representert ved omstillingsprosesser, innpendling, innflytting, innvandring og andre forhold som påvirker den samlede arbeidsstyrken og/eller arbeidskraftpotensialet. Derfor dagens framskrivninger av tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft er forbundet med stor usikkerhet, men vi kan se på trender og scenarior.

«Scenarioanalyse - framtidig kompetanseetterspørsel i Norge», et nylig bidrag fra Samfunnsøkonomisk analyse AS på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet beskriver prosess og resultater av et scenarioprojekt om framtidens kompetanseetterspørsel. Etterspørsel etter kompetanse (studieretning, utdanningsnivå og yrke) framskrives til 2030 for de fire scenarioene.

SSB publiserte nylig en rapport «Education-specific labour force and demand in Norway in times of transition», som analyserer etterspørselen etter arbeidskraft i perioden 2014 til 2035, og om etterspørselen samsvarer med utdanningssammensetning blant de som deltar i arbeidsmarkedet. Hovedbudskapet er at det er de næringene som har ansatt folk med lang utdanning som ventes å vokse sterkest. Tallene viser at det blir for få med videregående fagutdanning innen bygg- og håndverksfag, mens det trolig utdannes for mange med høy utdanning innen økonomi- og administrasjon. Også for sykepleiere og helsefagarbeidere, og delvis lærere er det slik at etterspørselen øker klart.

Nasjonalt og regionalt arbeid

2014 kom OECD med rapporten «OECD Skills Diagnostic rapport - Norway» og sluttrapporten "OECD Skills Strategy Action Report- Norway". Hovedbudskapet i første er at Norge, til tross for gode forutsetninger, ikke klarer å utnytte befolkningens kompetanse godt nok. Sluttrapporten kom med anbefalinger.

Det har vært en stor nasjonal fokus på kompetanse, bl.a. på tilgang til kompetent fremtidsrettet arbeidskraft i regionale markeder. Arbeidet med nasjonal kompetansepolitisk strategi er i slutfasen nå. Prosessen ledes av Kunnskapsdepartementet og lages i samarbeid mellom Kunnskapsdepartementet, Nærings- og fiskeridepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Barne- og likestillingsdepartementet. I tillegg er andre relevante aktører, deriblant partene i arbeidslivet, involvert. Strategien tar utgangspunkt i fire tema/ satsingsområder:

1. Gode utdannings- og yrkesvalg for den enkelte og samfunnet. Spørsmålet om styrket strategisk kompetanseplanlegging regionalt for bedre tilgang til etterspurt kompetanse i regionale arbeidsmarkeder inngår her samt økt kvalitet og tilgang på karriereveiledning.
2. Styrking av kompetansen til voksne med svake grunnleggende ferdigheter, lave norskferdigheter og lite formell utdanning.

3. Læring i arbeidslivet og effektiv bruk av kompetanse. Her inngår arbeidslivets behov for relevant kompetanse, muligheter for etter- og videreutdanning, omstillingsdyktighet.

4. Dokumentasjon og verdsetting av: a) kompetanse ervervet i arbeidslivet b) medbrakt kompetanse fra utlandet.

Et viktig mål for det kompetansepoltiske arbeidet er å legge til rette for bedre tilgang på kompetent og relevant arbeidskraft som møter det regionale arbeidsmarkedets behov. Her er fylkeskommunen en sentral aktør. Fylkeskommunen er gitt en bredd samfunnsutvikler- og planleggingsrolle som innebærer ansvar for koordinering og utvikling i egen region. Fra 2015 vart landets fylkeskommuner bedt om å utvikle regionale kompetansepoltiske planer i partnerskap med utdannings-, arbeidsmarkeds-, og næringsaktørene og på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer.

Dette er tett knyttet til regionreformen og arbeidet som Kommunal- og moderniseringsdepartement satt i gang for bl.a. forsterke regional planlegging, påvirke næringsutvikling og næringsrettet forskning i region med utgangspunkt i regionale planer og strategier; få til samordnet oppgaveløsning gjennom sektorovergrepene samarbeid. Med målet at omstillingsdyktige regioner skal ha omstillingsdyktig næringsliv og lokalsamfunn, velfungerende næringsmiljøer med tilgang til relevant kompetanse, økonomisk vekst og nye arbeidsplasser etc. Regional planlegging sees på som det sentrale virkemiddelet for å utøve samfunnsutviklerrollen.

Teknologiske og andre endringer, forsinket reflekter i utdanning, samt nye regioner og en ny politikk kan bli effektive drivere til innovasjon, samhandling og samordning. Det ligger muligheter i hver krise og det er viktig å se på løsninger, finne muligheter og ressurser og tilrettelegge både på nasjonalt og regionalt nivå.

Østfold pilot

Pilotprosjektets formål og oppdrag

I desember 2015 inviterte Kunnskapsdepartementet og Kommunal- og moderniseringsdepartementet fem fylkeskommuner i Hordaland, Sogn og Fjordane, Sør-Trøndelag, Troms og Østfold til å delta i dette pilotprosjekt «Bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft i regionale arbeidsmarkeder – styrking av kunnskapsgrunnlaget.»

Oppdraget til pilotfylkene har vært å analysere eksisterende kunnskapsgrunnlaget og erfaringer til utvikling av god praksis for bruk av datakilder, metoder, modeller og verktøy som kan være hensiktsmessig å bruke for å få et dekkende bilde av regionen sitt kunnskapsbehov i kompetansepoltikken på kort og lang sikt; hvordan næringslivet sine behov for arbeidskraft spesielt kan bli fanga opp i regionale analyser; og videreutvikling av samarbeidsmodeller for dialog og forankring hos sentrale aktører i regionen som sitter på kunnskapsgrunnlag og/eller virkemiddel av relevans for å påvirke tilgang på arbeidskraft.

Det har vært utfordringer knyttet til å etablere felles kunnskapsgrunnlag regionalt: lite systematisk og koordinert bruk av analyser og data; og utfordrende å fange opp næringslivets etterspørsel etter

kompetanse regionalt. På regionalt nivå er praksis, rolleforståelse og kunnskapsgrunnlag varierende og ansvaret fragmentert.

Denne situasjonsforståelsen er bakgrunnen for at departementene har invitert fem fylkeskommuner til å delta i pilotprosjektet.

I likhet med andre pilotfylkene har Østfoldpiloten diskutert rundt tre hovedutfordringer:

- Mangel på helhetlig og pålitelig regionalt kunnskapsgrunnlag/oversikt over etterspørsel etter arbeidskraft (paradigme skifte i arbeidslivet enda kompliserer saken)
- Dagens endringer reflekteres for sakte i innholdet i utdanningen og i dimensjoneringen
- Oppdatert kunnskap om arbeidsmarkedsutvikling og kompetansebehov kanaliseres ikke i tilstrekkelig grad ut til befolkningen

Prosjektet i Østfold har forsøkt å analysere hva de regionale aktørene har et ansvar for og hvordan kan de påvirke med hensyn til innhold og samhandling, også sett i forhold til hvordan de ulike systemene kan optimaliseres.

Status for Østfold

Arbeidsmarked, sysselsetning og utdanningsnivå

Tradisjonelt er Østfold et industrifylke, hvor industrien i stor grad har vært avhengig av eksport og dermed avhengig av internasjonale konjunkturer. Det har vært en jevn nedgang i industri og sammen med de økende endringene i arbeidslivet generelt blir omstilling i næringslivet i Østfold fra å være dominert av industribedrifter til mer service og tjenesteyting.

Østfold fylke har spesielle særtrekk knyttet til arbeidsmarked, som er i stor grad en integrert del av Oslo-regionens arbeidsmarked, med betydelig utpendling av arbeidskraft på alle utdanningsnivåer. I tillegg det er et stor aktivitet på tvers av grenser mot Sverige på arbeidsmarkedet. Pendlestrømmen i 2015 tilsvarte 23 685 i utpendling og 7 383 innpendling. Av det som pendler ut er 10 964 pendler til Oslo og 9424 til Akershus.

Som innspill til utarbeidelse av Regional planstrategi 2016-2019, leverte Telemarksforskning rapporten «Scenarier for Østfold» (Kobro og Vareide 2015). Rapporten foretok en analyse av status og utviklingstrekk i Østfoldsamfunnet, og utarbeidet fire forskjellige framtidsscenarioer for Østfold 2015-2030. Her er noen viktige hovedpunkter:

- Det ventes en betydelig befolkningsvekst i Østfold de kommende årene. Viktigste drivkraft for befolkningsøkningen i Østfold har vært netto tilflytting. De siste prognosene fra SSB i juni 2016 tilsier en befolkningsvekst fra 289.000 i 2016 til 354.000 i 2040 – altså en økning på 65.000 innbyggere. Utviklingen i flyktningssituasjonen er én av flere betydelige usikkerhetsfaktorer knyttet til slike prognoser.
- Veksten i antall arbeidsplasser har vært svakere i Østfold enn i landet for øvrig. I Østfold har antallet arbeidsplasser økt med 9,4 prosent siden 2000, mens veksten i Norge har vært på 15,8 prosent. Den svake utviklingen i Østfold er knyttet til privat næringsliv. Fra 2008 til 2013 forsvant 4.500 arbeidsplasser i privat sektor.
- Telemarksforskning har utarbeidet en attraktivitetsmodell som analyserer et geografisk områdes attraktivitet etter en rekke parametere. For Østfold er det grunn til å merke seg at

fylket har lav næringsattraktivitet samtidig som det har landets høyeste bostedsattraktivitet. Den svake næringsattraktiviteten skyldes blant annet at Østfold har en bransjestruktur med liten andel virksomheter i vekstbransjer. Den betydelige nettotilflyttingen, at et økende antall mennesker ønsker å bosette seg i Østfold, forklarer Telemarksforskning blant annet med lave boligpriser. Sterk befolkningsvekst og for lite boligbygging i Oslo og Akershus, presser bosettingen til regionene utenfor.

Østfold er i en situasjon der vi har både et udekket behov for arbeidskraft og et relativt stort antall arbeidssøkere. Det har vært en svak utvikling i andelen sysselsatte østfoldinger i arbeidsfør alder. Østfold hadde i 2013 klart lavest andel sysselsatte av alle fylkene i landet. Fylket har i dag et arbeidsmarkedsunderskudd innenfor alle utdanningsnivåer og næringsgrupper. Arbeidsmarkedsunderskuddet (differansen mellom antallet arbeidsplasser i fylket og antallet yrkesaktive bosatt i fylket) har gjennomsnittlig økt med ca. 250 per år etter 2000. Østfold i dag har langt flere arbeidstagere og mer kompetanse i den yrkesaktive bosatte befolkningen enn det næringslivet etterspør. Mangel på arbeidsplasser er en av utfordringene i Østfold.

Det generelle utdanningsnivået i Østfold er lavt nasjonalt sett og med et betydelig underskudd på arbeidsplasser for alle utdanningsnivåene. Dette representerer et stort potensial, gitt at de som i dag ikke er sysselsatte er arbeidsføre. Summerer man sysselsatte etter bosted, er det et potensial på ca. 15.500 personer med høyere utdanning som i dag enten fortsatt studerer, er arbeidsledige, ikke er arbeidsføre eller jobber utenfor fylket. Underskuddet på arbeidsplasser for de med mer enn 4 år fra høyskole og universitet er størst for de som har naturvitenskapelige fag og tekniske fag. Dette representerer nesten 50 prosent av underskuddet totalt for dette utdanningsnivået.

Utdanningsnivået i fylket har sammenheng med utdanningstilbudet, men også i stor grad med næringslivet. Økende globalisering og industrielle revolusjonen skaper etterspørsel etter høyere kompetanse og i tillegg en annen kompetanse som tradisjonelt er tilgjengelig i Østfold.

Målet er derfor å utvikle velfungerende arbeidsmarked med et bærekraftig og omstillingsdyktig næringsliv med god tilgang til relevant kompetanse. Østfold skal være en av de mest attraktive, produktive og innovative regioner i Norge, gjennom økt satsing på forskning, innovasjon og høy kvalitet på utdanning. Tilgang til kompetanse sikrer næringsutvikling, og nyutdannede er en viktig kilde til innovasjon og fornying i nærings- og arbeidsliv.

Søkere til videregående skole og lærlingformidling

I Østfold formidles de fleste læreplass-søkere via et opplæringskontor. Selv om Østfold har en sysselsetting innenfor sterke lærling-næringer som industri, bilverksteder, bygg og anlegg som ligger over landsgjennomsnittet, er det en utfordring i Østfold å skaffe tilstrekkelig lærlingeplasser. En undersøkelse av fylkes sysselsetting og lærlingsinntak (NIFU 2014) viser at Østfold ligger 10 prosent under gjennomsnittet når det gjelder lærlinger relativt til sysselsatte.

I følge NIFU rapporten (2014) opplever bedriftene i Østfold i større grad enn i andre fylker at både ufaglærte, og ferdig utdanna fagarbeidere, konkurrerer med inntak av nye lærlinger. En mulig forklaring kan være at det er større tilgang på ufaglærte og faglærte i Østfold.

Østfold er både et tradisjonelt industrifylke og dermed også et fagopplæringsfylke. Fylket imidlertid mistet mye av sin tradisjonelle storindustri, samtidig som prosessindustrien er krympet. Dominansen av mindre bedrifter antas i NIFUs undersøkelsen å ha påvirket forholdene for fagopplæringen. Innad i

fylkeskommunen har fagopplæringen blitt reorganisert og fått endret både organisasjonstilhørighet og ledelse en rekke ganger de siste årene.

Noen tall fra i år. Helse- og oppvekstfag har en økning i antall søkere fra 1471 til 1539, men i forhold til total søkermasse de respektive årene er det en nedgang fra 12,55 % til 12,23 %. Antall inngåtte kontrakter har gått opp fra 157 til 192. Bygg- og anleggsteknikk har en kraftig nedgang fra 803 til 625 søkere, som i forhold til total søkermasse er fra 6,85 % til 4,97 %. Antall inngåtte kontrakter har gått ned fra 225 til 203. Teknikk og industriell produksjon har en nedgang fra 812 til 782 søkere (6,93 % til 6,21 %). Antall inngåtte kontrakter har gått opp fra 136 til 199. Service og samferdsel har en oppgang fra 640 til 841 søkere (5,46 % til 6,68 %). Antall inngåtte kontrakter økte fra 84 til 162. Påbygging har en kraftig økning søkere fra 677 til 881 (5,77 % til 7,00 %). Dette skyldes bl.a. at alle har fått rett til å ta påbygging etter fullført yrkeskompetanse. Studiespesialisering økte fra 3831 til 4442 (32,68 % til 35,3 %).

Voksenopplæring og integrering

I tillegg er livslang læring et viktig satsningsområde i Regional kompetanseplan, og det er flere gode grunner til å satse godt på voksnes utdanning gjennom voksenopplæringen. Det er dessuten et område i vekst som vil kunne kreve mer ressurser og oppmerksomhet i tiden som kommer. Det har nylig blitt gjennomført gjennomgang av voksenopplæringen (rapport fra Agenda Kaupang 2016), som gir bedre kunnskap om hvilke prosesser som virker og hvilke tiltak som gir god effekt, og for å oppnå bedre resultatene innen opplæringsområde, bør tilleggs større betydning fremover. I Agenda Kaupangs rapport, er det fem hovedproblemstillinger som er spesielt vektlagt:

- Hvordan sikre at søkere med rett mottar et opplæringstilbud innen rimelig tid?
- Hvordan sikre at forvaltningslovens bestemmelser etterleves?
- Hvordan bruke ressursene mest mulig effektivt på voksenopplæringsfeltet?
- Hva er hensiktsmessig organisering av voksenopplæring i Østfold fylkeskommune?
- Hvilke tilbud skal fylkeskommunen gi for å møte søkers ønske om sluttkompetanse?

For å ivareta problemstillingene ovenfor, anbefaler Agenda Kaupang endringer på tre områder innen voksenopplæringen:

- Forslag til revidert beskrivelse av arbeidsprosessene innen voksenopplæring.
- Forslag til mulige justeringer i tilbudsstrukturen.
- Alternative forslag til ny organisering av voksenopplæring i Østfold fylkeskommune.

Etter en nærmere utredning skal Østfold fylkeskommune implementere en ny modell for organisering av voksenopplæring.

Opplæringstilbudet for minoritetsspråklige elever og lærlinger har lenge vært løftet frem som et viktig område i Østfold fylkeskommune. Det har vært utarbeidet en kunnskapsbasert oversikt som igjen danner grunnlag for vurdering omkring og forslag til fremtidige strategier og tiltak på området. Det skal bl.a. følges opp mulighetene for å videreutvikle samarbeid med kommunene om kombinasjonsklasser hvor grunnskoleopplæring for voksne mellom 16 og 20 år lokaliseres til videregående skoler. Skoletilbud for asylsøkere, kompetanseutvikling og samordnet informasjonsflyt mellom UDI, IMDi, Bufetat, Fylkesmannen og kommunesektoren er også lagt vekt på. Det videre arbeidet sees i sammenheng med fylkeskommunens roller som skoleeier og regional samfunnsutvikler – bl.a. som integrert del av vedtatt «Regional kompetanseplan».

Karriereveiledning

NOU 2016:7 er en del av pågående arbeid med å utvikle en nasjonal kompetansepolitisk strategi. «OECD Skills Strategy-Action report, Norway» framhever at et velfungerende system for karriereveiledning, herunder rådgivningstjenesten i skolen, kan bidra til at den enkeltes forutsetninger og arbeidslivets etterspørsel etter kompetanse ivaretas på en god måte. Rapporten kom med anbefalingene om et mer helhetlig system for livslang karriereveiledning og et bedre nettbasert tilbud med informasjon og veiledning.

Østfold har jobbet en del år med å styrke karriereveiledningen for alle. I 2009 ble det etablert Karrieresenter i fylket som er åpen og gratis for alle over 19 år. Behovet for bruk av Karrieresenteret har vært stor, derfor det og et enda bredere digital tilbud er veien å gå. Karrieresenteret er etablert gjennom et partnerskap mellom Østfold fylkeskommune, NAV Østfold og Sarpsborg kommune. Sammen med fem partnerskapsavtaler mellom kommuner og fylkeskommune utgjør karrieresenteret Partnerskap for karriereveiledning i Østfold.

For å øke tilgjengelighet har Østfold gjennom partnerskap for karriereveiledning etablert og driftet en veiledningstjeneste på nett siden 2011. NOU 2016:7 anbefaler at alle innbyggere har tilstrekkelig tilgang til profesjonell, offentlig og gratis karriereveiledning i den livsfasen de er i. Fylkeskommunen må tilby karriereveiledning som støttet opp av det som leveres av nasjonale netttjenester, og dermed gi tilgang til informasjon og karriereveiledning for hele befolkningen. Dette blir et lavterskel-tilbud som er lett tilgjengelig (også utenfor byene) og som kan guide personen til sitt fylkesvise karrieresenter dersom det er behov for veiledning.

I grunnopplæringa er karriereveiledning hjemlet i Opplæringsloven, som sier at eleven skal få hjelp til å foreta selvstendige valg av utdanning og yrke. Formålet er at elevene skal få denne retten oppfylt. God kunnskap om arbeidsmarkedet er en naturlig del av karriereveiledningen, og dette skal utvikles videre.

Gitt de store endringer man står ovenfor i arbeidsmarkedet vil evnen til å takle endringer og omstilling være vel så viktig. Karriereveiledningsfeltet søker å møte denne utviklingen ved å satse på karrierelæring, og karrierehåndteringsferdigheter vil være viktige kompetanser å utvikle i befolkningen. Dette passer godt inn i kompetansestrategien og å tilføre ungdom og voksne disse soft-skills bør inngå i planene som en viktig del.

Da omstilling er den nye normen vil karriereveiledning være viktig, ikke bare i grunnskolen, men også i arbeidslivet. Slik kan vi sikre livslang læring og gode overganger.

Planer og strategier

Strategisk sett sammenfaller pilotprosjektets innhold med utfordringer og målsettinger definert i regionale planstrategier.

Fylkestinget har i forbindelse med behandlingen av Regional planstrategi 2016-2019, identifisert to hovedutfordringer: *1. Øke antall arbeidsplasser mer enn befolkningsveksten, fordi tilgang til og muligheter for arbeid er en av de absolutt viktigste faktorene for velferd. Sysselsettingsandelen vil øke og levekårene vil bli bedre. Samtidig tilrettelegge for fortsatt sterk befolkningsutvikling (høy innflytting), fordi dette igjen vil stimulere lokalt næringsliv til vekst, og det vil gi arbeidsplasser i kommunene. For å sikre dette må det tas hensyn til en variert nærings-, areal- og befolkningsstruktur i fylket. 2. Samordne innsatsen for utviklingen av fremtidens kompetanse, slik at flest mulig mennesker i Østfold blir i stand til å bidra til verdiskapingen og nyte godt av et bærekraftig velferdssamfunn og et*

aktivt medborgerskap. Innsats på helhetlig skoleløp, fullføring av videregående skole og økt andel med høyere utdanning, høyskole og FoU som støtter regionalt næringsliv, og et næringsliv som leg-ger til rette for mer forskning og innovasjon.

Disse utfordringene behandles spesifikt i Regional plan for næringsutvikling, forskning og innovasjon og i Regional kompetanseplan, og også får betydning for det videre arbeidet med rullering av fylkesplanen.

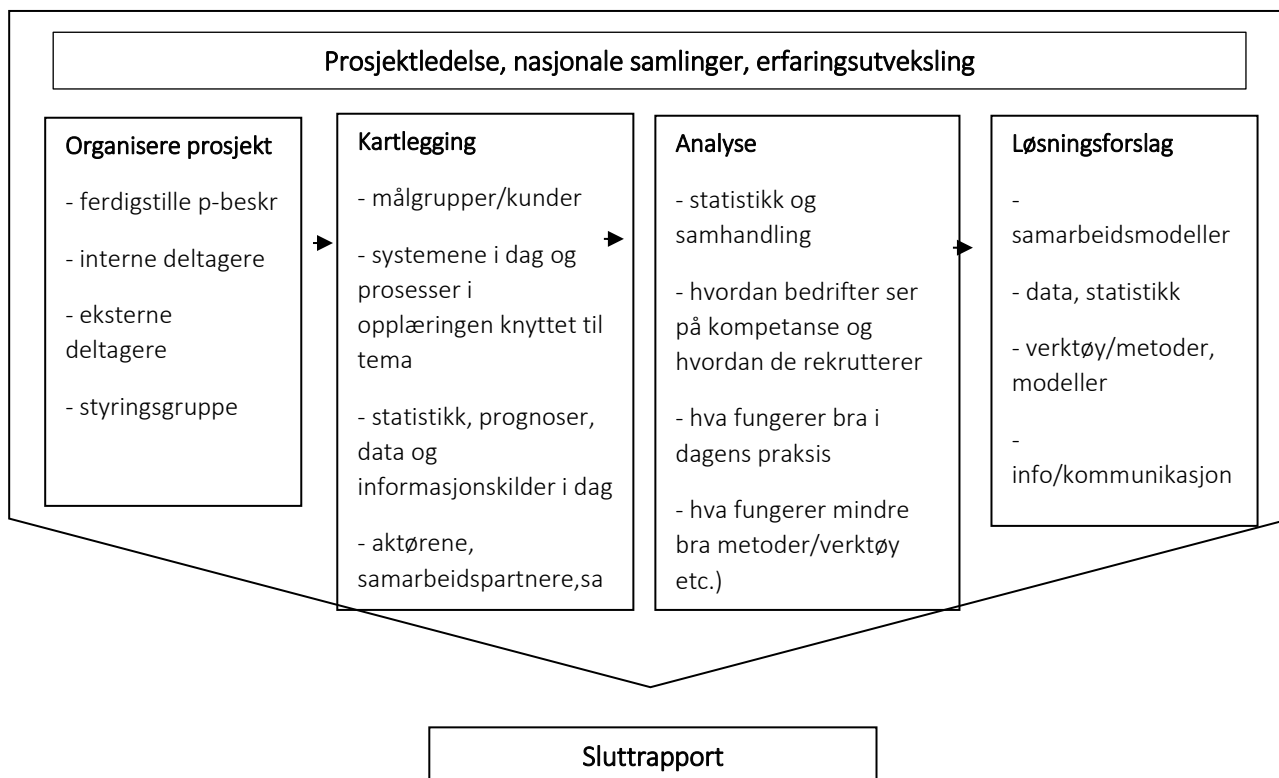
Regional plan for næringsutvikling, forskning og innovasjon 2016-2020 er en ny strategisk plan, som er under utarbeidelse. «Næringsriket Østfold», som nå er vedtatt iverksatt – utgjør en del av denne planen. «Næringsriket Østfold» partnerskapet er ett av grepene som er satt i gang for å øke antall arbeidsplasser i Østfold gjennom mer næringsutvikling og god by- og stedsutvikling. Gjennom satsingen går offentlig sektor, virkemiddelapparatet, næringslivet og academia sammen om viktige strategier for å nå målet.

Regional kompetanseplan for Østfold mot 2050 ble vedtatt i april 2015. Formålet med planen er at: *Østfoldsamfunnet skal samordne sin innsats for utviklingen av fremtidens kompetanse, slik at flest mulig mennesker i Østfold blir i stand til å bidra til verdiskapningen, og nyte godt av et bærekraftig velferdssamfunn og et aktivt medborgerskap.* Regional kompetanseplan omfatter hele utdanningskjeden sett i et livsløpsperspektiv, og benytter en bred forståelse av kompetansebegrepet. Planen inneholder en situasjonsanalyse og beskrivelse av utfordringer, har fem hovedstrategier med underliggende delstrategier. Tilhørende handlingsprogram 2015/2019 for planen er også utarbeidet.

Beskrivelse av prosessen og erfaringer

Piloten i Østfold, som er lokalt kjent som prosjekt «Fremtidens kompetanse for Østfold» har vært vellykket både i selve prosessen og med tanke på resultater.

Det var etablert en styringsgruppe med ledelsen fra både samfunnsplan, opplærings- og regionalavdelingen, NHO Østfold og LO Østfold. Prosjektledelsen var forankret i næringsseksjonen og det blitt ansatt en ekstern prosjektleder i 100 % stilling, som hadde tverrfaglig kompetanse og et bredt tversektorielt kontaktnettverk. Prosjektgruppen besto av fagpersoner fra næringsseksjonen, seksjonen for opplæring i skole i bedrift, Østfold Analyse, Karrieresenter og eksterne regionale aktører: NAV Østfold, KS Akershus og Østfold, LO Østfold og OKIndustri (et opplæringskontor). Sammensetning av deltakere bygde på både at hver deltaker skulle bidra med spesielt kompetanse og erfaringer, men også for å trekke inn relevante aktører og bygge fremtidige relasjoner. Fra starten av ble det foreslått følgende aktiviteter:



Arbeidet startet med å definere bestillingen for pilotprosjektet både i forhold til felles leveranse med andre fylkene men også i forhold til videre arbeid med regional kompetansepolitikk i Østfold. I starten har prosjektgruppen oppdatert seg på siste utredninger og rapporter knyttet til tema.

En av viktige innsatsområdene i piloten var arbeidet med eksisterende data, samt dialogen med andre regioner, som jobbet med nye analyse- og formidlingsverktøyer og lokale kartlegginger. Vi har også forsøkt å få forståelse på hvordan er praksis i fylket på bruk av eksisterende kunnskapsgrunnlaget og hvordan reflekteres det i dimensjoneringsarbeid og i utforming av regional kompetansepolitikk.

Prosjektgruppen gjorde en gjennomgang av tilgjengelige datakilder både på nasjonalt og regionalt nivå og analyserte det utfra om det til tilstrekkelig nok for regionale dimensjoneringsarbeid. Vi har kommet fram til en metode basert på faglig, kvalifisert skjønn, som er bygget på relevant statistikk. I tillegg har vi fått et utvalg av relevant regional statistikk, laget i samarbeid med fageksperter fra Østfold Analyse, NAV Østfold og opplæringsavdelingen, som kan bli en fast leveranse hvert år.

Vi brukte en del tid på å forsøke å etablere en felles problemforståelse og forståelse og respekt for hvilke utfordringer og hvilke forskjellige syn ulike aktører har. Vi har for eksempel diskutert karriereveiledningsrolle i livslang perspektiv og at kunnskap om arbeidsmarked og kompetansebehov, samt tettere samarbeid med arbeidslivet er ekstremt viktig. Et viktig poeng samtidig er at karriereveiledning og rekruttering er ikke identiske størrelser og at evne til å foreta selvstendige valg av utdanning og yrke, samt utvikling av soft-skills står sentralt i karriereveiledningsfeltet.

Det var også viktig å se nærmere på hvordan regional næringsliv og øvrige arbeidsliv faktisk bidrar i dag, hvor tydelige de er i beskrivelsen av kompetansebehov, og hvilke kanaler de bruker for å formidle det.

Deretter avgrenset vi oppdraget til utvikling av en metode og en samhandlingsmodell for samarbeid mellom regional arbeidsliv og utdanningssektor («Kompetanseforum Østfold»), hvor forskjellige aktører med kunnskap om dagens og fremtidens arbeidsmarked og kompetansebehov kunne møte forvaltningen og aktører knyttet til utdanning og kompetanse.

Vi hadde fokus på relasjoner og samspill og på å finne mekanismer, som fremmer tett og varig samarbeid med mellom utdanningsinstitusjoner, regional forvaltning, arbeidslivsaktører og regionale stat. Også på mekanismer, som får lokal næringsliv til et aktiv bidragsyter, og som kan påvirke ungdommene sitt valg i retning av arbeidslivets behov.

I Østfoldsamfunnet er det bred enighet om behovet for økt samhandling og bedre kunnskapsgrunnlag og analyser. Det er videre bred enighet om at modellen «Kompetanseforum Østfold» skal settes ut i livet i en testperiode på 3 år. Det blitt politisk vedtatt og det er et stor engasjement rundt denne regionale satsingen både på tvers avdelinger i fylkeskommune og blant regionale samarbeidspartnere: NHO, LO, NAV, KS og andre aktører. «Kompetanseforum Østfold» ligger organisatorisk til Regionalutviklingsavdelingen, men er et tverrfaglig samarbeid mellom Regionalutviklings- og Opplæringsavdelingen, utdanningstilbydere og partene i arbeidslivet.

Som nevnt tidligere er Østfold ferdig med *Regional kompetanseplan for Østfold mot 2050* og «Kompetanseforum Østfold» blir sentralt i tilhørende dynamiske handlingsprogram for planen.

Prosjektgruppen har gjort mange tanker rundt prosessen. Her er oppsummert noen av våre erfaringer med pilotprosjektet og regionale samarbeid generelt:

- For å lykkes med regional kompetansepolitisk planlegging må vi se sektorer og planer i sammenheng, ha en tydelig retning og vilje til å tenke nytt, innovativt og koordinert
- Fokuset på kompetansebehovet i arbeidslivet blir sterkere hvis arbeidet på feltet/med dimensjoneringen skjer på tvers av sektorer, men man må starte med forsterking av samhandlingen mellom opplæringsavdeling og regionalutviklingsavdeling
- Tillit og gode relasjoner, bygget over tid – åpner alle dører og mulighetsvinduer
- Forankring og tydelighet i tidlig fase, fra starten er viktig. Avklare med toppledere deres forventninger og få dem definere hvilke ressurser de er villig å sette på det. Må følges opp.
- Aktørene/deltakere må føle seg forpliktet (eierskaps,- og teamfølelse) og er villige til å sette av tid og jobbe mellom møtene
- Dette å etablere grupper på tvers krever å utvikle et felles språk og nye måter å tenke på
- Bruke tid på å jobbe fram felles problemforståelse og forståelse om hva vi skal til med denne prosessen, hva vil vi med dette samarbeidet, hvor vi skal.
- Team-arbeid, som kanskje har litt løselig kjøreregler, viktig med fleksibilitet og rom for innovasjon for å finne nye måter å løse problemer på
- Å jobbe sammen om et felles mål (i prosjekt f. eks.) øker bevissthet om hvordan ulike aktørers handlinger kan knyttes sammen innenfor en felles ramme for å trekke i samme retning
- Det å jobbe i partnerskapet med andre aktører er noe annet enn å jobbe i et hierarkisk system. Det å få med seg andre, få til det lagspillet, bygge relasjoner trenger spesielle mekanismer og egenskaper
- Unngå «supperåd», det må kokes ned til behovene og å finne løsninger. Samarbeide om konkrete oppgaver, som gir resultater, det stimulerer

- Analyser og statistikk, tilpasset regionalt nivå er viktig – utgangspunkt i kunnskapsbasert grunnlaget og god oppdatert informasjon
- Vi trenger også fleksible kartleggings,- og dimensjoneringsverktøy, som er tilgjengelige – digitalt. Kartlegging må skje kontinuerlig
- Må få til effektive strukturer som varer over tid
- Det var veldig nyttig å ha mulighet til å dele erfaringer og hente kunnskap fra de andre fire pilotfylker og departementene

Resultater

Datakilder, prognoser, analyse- og kartleggingsverktøy

Framskrivninger av kompetansebehov foretas av Statistisk sentralbyrå (SSB) omtrent hvert tredje år, i tillegg til SSBs Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og prognoser over befolknings sammensetning og befolkningsframskrivninger.

Det finnes også flere prognoser som sier noe om hva bedriftene vil etterspørre på 1-5- og 10 års sikt både på nasjonalt og regionalt nivå: NAVs bedriftsundersøkelse, KS rekrutteringsmodell og NHO kompetansebarometer. Av regionalt tilpasset SSB statistikkdata, så kan det leveres i dag av Østfold Analyse, felles statistikk- og analyse enhet i Østfold fylkeskommune og Fylkesmannen i Østfold.

KS rekrutteringsmodell

KS anslår rekrutteringsbehovet for personell i kommunesektoren de neste 10 årene. KS bruker befolkningsberegningene til SSB. I KS' beregninger vil befolkningsberegningene for de yngste gruppene virke inn på etterspørselen etter ulike typer lærere, mens befolkningsberegningene for de eldste virker inn på etterspørselen etter arbeidskraft innen helse, sosial og omsorg. Slik som i beregningene omtalt tidligere, legger KS hovedbanen for befolkningsberegningene til grunn.

I tillegg til befolkningsberegningene, legges det inn ulike forutsetninger om de ansatte, blant annet knyttet til sykefravær. Beregninger gjøres for seks ulike sektorer, deriblant undervisning, barnehager og helse/sosial/omsorg. Modellen lager en prognose på hva som trengs av årsverk/ansatte 10 år frem. Modellen deler kommunen inn i seks ulike sektorer, og de ansatte inn i 29 ulike yrker og lager en prognose for hver kategori. I tillegg beregner modellen hvor mange som forventes å slutte i kommunen (regionen), og hvor mange som må ansettes for å dekke opp for de som har sluttet og for det økte behovet for ansatte.

Modellen lager prognoser på flere nivå: kommunenivå (en enkelt kommune); regionsnivå (f.eks. alle kommunene i Østfold, eller kommuner som vurderer å slå seg sammen); nasjonalt nivå (samtlige av landets kommuner). Modellen gir et bilde på hvordan situasjonen den nærmeste tiårsperioden ser ut. Det vil alltid være usikkerhet rundt slike resultater fra etterspørselsmodell over en forholdsvis kort prognoseperiode. Samtidig er det mulig for modellen å gjøre antagelser på en rekke faktorer som kan påvirke behovet for personell. For eksempel de teknologiske endringer som helseteknologi og digitale løsninger innen administrasjon kan legges i modellen som økt produktivitet.

I pilotprosjektet ble det bestilt KS prognose for Østfold. KS har beregnet rekrutteringsbehovet i region Østfold fram mot 2025. Med region Østfold menes alle de 18 kommunene Østfold fylke består av. Østfold fylkeskommune er ikke inkludert i beregningene. Hovedresultater:

I perioden fra 2015 til 2025 forventes befolkningen i region Østfold å øke fra ca. 291 000 til ca. 322 000 personer. Dette tilsvarer en økning på 10,6 prosent. Gitt den forventede befolkningsveksten må antall årsverk øke med 14,8 prosent for å opprettholde dagens nivå på kommunale tjenester. Dette tilsvarer en økning på 2 500 årsverk. Det er i helse/omsorgssektoren behovet for årsverk vil øke mest, med 23,5 prosent, noe som tilsvarer i overkant av 1 800 årsverk.

Gitt at gjennomsnittlig stillingsstørrelse holder seg stabil gjennom tiårsperioden vil behovet for ansatte i region Østfold øke med ca. 16 prosent. Dette tilsvarer i overkant av 3 500 personer. Det forventes at ca. 2 400 ansatte vil forlate regionen hvert år fram mot 2025. For å dekke opp for disse, og for å møte det økte behovet for årsverk må det rekrutteres ca. 2 750 personer til regionen hvert år.

NHOs kompetansebarometer

Dette er en spørreundersøkelse som gjennomføres siden 2014 og kun blant NHOs bedrifter. NHO er den største interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge og består i hovedsak av små og mellomstore bedrifter. Det er NIFU som gjennomfører undersøkelsen på oppdrag av NHO. NHO-bedrifter svarer på ulike spørsmål om bedriftens kompetansebehov og strategier for å dekke disse behovene. Det gir et bilde både på landbasis og det måles også regionalt. Hovedfunnene av undersøkelse fra 2016 er at fire av ti bedrifter oppgir at kompetansemangel har ført til at de har latt være å utvide virksomheten eller at de har tappt kunder eller markedsandeler. Om lag 20 prosent oppgir at de har måttet redusere virksomheten på grunn av manglende kompetanse. Når det gjelder fagområder er håndverksfag og ingeniør- og tekniske fag de to fagområdene som klart flest NHO- bedrifter oppgir et behov for. Blant bedrifter med behov for fagarbeidere er det flest som etterspør ansatte med yrkesfaglig utdanning fra Bygg og anleggsteknikk. Deretter følger Teknikk og industriell produksjon og Elektrofag. Åtte av ti bedrifter med udekket kompetansebehov sier at de vil dekke behovet ved å heve kompetansen til dagens ansatte.

NAVs bedriftsundersøkelse

Dette er en undersøkelse som gjennomføres hver vår, estimeringen gjøres ved hjelp av en matematisk modell som er utviklet av Norsk Regnesentral. Undersøkelsen gjennomføres av NAVs fylkeskontorer. I undersøkelsen blir bedriftene spurt om de har rekrutteringsproblemer og dersom de svarer ja på dette og i tillegg at årsaken er mangel på kvalifiserte søkere, blir videre bedt om å oppgi type yrke og omfang. Bedriftsundersøkelsen forteller om hvilke yrkeskompetanser Østfold bedriftene har slitt med å rekruttere i perioden Jan-Mar 2016. Det sammenlignes også med fjorårets resultat på rekrutteringsproblemer for å si noe om trenden i utviklingen. Det gir en vis oversikt på hvilke næringer/bransjer som har størst rekrutteringsproblemer i regionen nå. Den andre delen av bedriftsundersøkelsen forteller hvor stor andel av østfoldbedriftene som forventer økning, nedgang eller uendret bemanning ett år fram i tid (2016-2017). Fordelt på næringer/bransjer og sammenlignet med fjoråret. NAVs bedriftsundersøkelse har kun 1-års perspektivet men kan brukes for å se trendene. Av hovedfunnene for Østfold i 2016 kan nevnes at størst estimert mangel på kvalifisert arbeidskraft i yrkene: Sykepleiere, tømrere, spesialsykepleiere, betongarbeidere, legespesialister og lastebil- og trailersjåfører. Næringer med størst rekrutteringsproblem er bygg og anleggsbedrifter, 26 prosent, finansierings- og forsikringsvirksomheter, 25 prosent og informasjon og kommunikasjon, 17 prosent.

Det er fremdeles lave sysselsetningsforventninger, historisk sett, 10 prosent av virksomhetene på landsbasis forventer en netto sysselsettingsøkning mot 11 prosent i Østfold.

Analyse- og formidlingsverktøy

Av nyere verktøyene finnes det i dag Senter for IKT i utdanningen sin *utdanning.no*, som gir oss dagens situasjon på yrker og arbeidsmarkedet og en modell fra Hordaland fylkeskommune

«Dimensjoneringspanelet»:

«*Utdanning.no*» er et digitalt formidlingsverktøy, som utvikles stadig til å bli nasjonal portal for utdanningstilbud og yrker i Norge. Verktøyet «*Arbeidsmarked – utdanning*» gir et godt grunnlag for at ungdom kunne ta mest mulig bevisste utdannings- og yrkesvalg ut fra behovet i arbeidslivet. Det er også veldig nyttig i formidling av læreplasser, samarbeid mellom skolene, næringslivet og dimensjonering av tilbudsstruktur. "Finn lærebedrift" verktøyet skal gjøre det enklere å få oversikt over og følge opp potensielle lærebedrifter, og er et viktig virkemiddel for å skaffe flere læreplasser. Data hentes fra Vigo, Brønnøysundregisteret og NAV sitt Arbeidsgiver- og arbeidstakerregister (Aa-registeret) og er basert på yrker.

Senter for IKT i utdanningen har prosjektlederansvar for *utdanning.no*. Nordland fylkeskommune hadde prosjektlederansvar for det organisatoriske arbeidet innad i fylket og den yrkesfaglige ballasten. De har også bygget en del erfaring av verktøybruk.

«*Dimensjoneringspanelet*» til Hordaland fylkeskommune framskriver behovet for arbeidskraft i 3 ulike scenarier, med mulighet for å ta hensyn til flere variabler. Dette er dynamisk panel der PANDA har vært brukt i kombinasjon med trendframskrivinger for å beregne og enkelt fremstille fremtidig (u)balanse i tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i 50 næringer. Et dimensjoneringspanel – selv ikke et panel som er godt avstemt mot næringslivets egne forventninger – gir ikke fasit for hvordan fremtiden faktisk vil inntreffe. I samarbeid med Østfold analyse har det blitt laget en egen versjon for Østfold.

NB! Vi mangler fremdeles en totaloversikt, samkjørt oversikt med de samlede næringsforventninger fra NHO, KS og NAV. Vi tenker at det er nødvendig for at dette skal være lett og brukbart å anvende i regionalt dimensjoneringsarbeidet. For å ha et samlet kunnskapsgrunnlag burde dette samkjøres/sammenstilles (gjerne nasjonalt) for å være mulig å bruke av utdanningssektoren i dimensjoneringsarbeidet, men også i kanalisering av informasjonen om fremtidens kompetansebehov til unge, voksne, politikere, bedrifter osv. Vi frykter at man ikke vil bruke 4 ulike prognoser, som i tillegg kommer ut på forskjellige tider.

Vi savner også et digitalt verktøy, tilpasset for arbeid med dimensjonering (altså framskrivinger) og er spent på utviklingen av *utdanning.no* i denne retningen. Sammen med samkjørte prognoser fra NAV, NHO og KS, spesielt tilpasset regional statistikk, som f. eks. analysemodell «*Dimensjoneringspanel*», og digitalt verktøy som f. eks. *utdanning.no* utgjør det en god verktøykasse for regionalt kompetansepolitisk arbeid. Vårt forslag til Kompetanseforum er en modell, som kan jobbe med nye verktøyene og modellene og styrke det med kvalitativ vurderingen fra regionale arbeidsliv.

Metode basert på faglig kvalifisert skjønn

Den regionale dimensjonen i framskrivninger av kompetansebehov er krevende. Det ene er selvfølgelig om datatilfanget er tilstrekkelig til å si noe meningsfylt om det regionale nivået. Den andre, som kanskje er det mest utfordrende, er å se sammenhengen mellom data, prognoser og analyser og politikkkutforming på regionalt nivå.

Selv om analyser og kunnskapsbasert grunnlaget er viktig ikke minst for unngå synsing, kan ikke dimensjonering-ligningen løses bare ved hjelp av matematikk. Det er svært vanskelig å fremskaffe kvantitativ innsikt i fremtidens kompetansebehov i arbeidslivet bare ved bruk av statistikk og prognosemodeller. Det modellverktøyet vi har tar ikke tilstrekkelig hensyn til de teknologiske og strukturelle endringer/omstillinger som vi antar vil komme.

I tillegg har vi flere spørsmål rundt dette med at arbeidsmarked er ikke begrenset av fylkesgrensene. Har vi god nok oversikt over arbeiders pendling over fylkesgrensene? Hvordan kan slik statistikk eventuelt benyttes inn i dimensjoneringsarbeidet? Kan nabofylker samarbeide i forhold til dimensjonering?

Tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet bestemmes i møtet mellom signaler fra arbeidsmarked, utdanningsinstitusjonenes studietilbud og ungdommens ønsker. Det handler om noe langt mer enn å avdekke behovet i ulike bransjer i arbeidsmarkedet og utdanne et korresponderende antall fagarbeidere.

Ettersom det regionale samfunnet står ovenfor komplekse teknologiske endringer, klimaendringer, flyktningsstrøm og aldring er det behov for et bedre samarbeid på tvers av sektorer, kunnskapsdeling mellom involverte aktører og gode system for samhandling. Denne dialogen i tillegg til statistikken kan legge grunnlag for planlegging og tilrettelegging av relevant utdanning framover.

Vi har derfor valgt å benytte en metode basert på faglig, kvalifisert skjønn, som bygger på relevant statistikk, regionale NAVs bedriftsundersøkelser, NHOs og KS sine regionale prognoser, næringenes egne kunnskaper og forventninger - og det som ellers måtte komme av forskningsresultater og utredninger om temaet. En vesentlig del er behovet for et regionalt faglig ekspertråd, som kan tilrettelegge en kontinuerlig dialog, hente inn lokale aktørers kunnskaper og forsøke å kvalitativt vurdere regional statistikk.

Kompetansepolitikk er en område hvor mange aktører møtes. Regionalt kompetansearbeid i Østfold favner bredt og omfatter en rekke nettverk, prosjektgrupper og utvalg. Foraene varierer fra løst sammensatte nettverk/grupper til mer formaliserte utvalg med klart definerte oppgaver. Noen er permanente, men mange er midlertidige og er opprettet for å utrede og foreslå tiltak som del av en konkret sak eller prosjekt. For mange arenaer med omtrent samme folk har blitt utmattende for aktører. Erkjennelsen av behovet for bedre koordinering av ulike fora og prosjekter er tatt opp også tidligere. Pilotprosjektet har tydeliggjort behovet for bedre samordning, hvor ulike mål, aktiviteter og ressurser blir sett i sammenheng og organisert på en effektiv måte.

«Kompetanseforum Østfold»

For å forenkle og effektivisere samhandlingen ble det foreslått å etablere en fast forbindelse mellom interne og eksterne ressurser gjennom et tverrsektorielt samarbeidsfora - «Kompetanseforum Østfold». Den skal samle sektorer og organisasjoner fra utdanning og arbeidsliv til en systematisk og samordnet dialog for å utarbeide et kunnskapsbasert og mer treffende grunnlag for lokale analyser,

tiltak og satsinger. Denne sektorovergripende satsingen er ment å tette gapet mellom tilbud og etterspørsel og bringe oss fra tilfeldige utdannings- og karrierevalg til direkte og styrket informasjonsflyt mellom arbeidsmarked, individ og utdanningsinstitusjoner. Forumet vil ha fokus på en koordinert tilnærming og på samspillseffekter mellom ulike aktørers handlinger.

«Kompetanseforum Østfold» - en samhandlingsmodell for samordning og tettere dialog mellom sentrale regionale kompetansepolitiske aktører. Dette er Østfold fylkeskommunes satsing på tvers av avdelinger, som bygger opp et rådgivende, koordinerende samarbeidsorgan bestående av både interne ressurser og av eksperter fra sentrale, regionale arbeidslivsaktører. Østfold nye samhandlingsmodell skal forsøke å forenkle og effektivisere regionale samhandlingen. Den skal gi kapasitet til å samordne regionale nettverk mellom utdanning og næring, identifisere og bryte ned barrierer som er hindringer til helhetlig tilnærming og utvikle mekanismer for å involvere aktørene i felles regionalt kompetansearbeid.

Vi håper denne type samhandlingen hjelper oss å identifisere og konkretisere fremtidens kompetansebehovene, fange raskere signalene fra arbeidsmarkedet, noe som kan bli reflektert i regionale utdanningstilbudet.

Det blir også viktig å lage et metodikk på hvordan den kunnskapen skal brukes og hvordan kanaliseres det ut. Informasjons-, kunnskapsspredningen vil foregå gjennom forskjellige media-kanaler (kommunikasjonsstrategi) og gjennom aktiviteter, hvor man kan dra nytte av den kunnskapen og ressurser som kompetansegrupper sitter med. Eksempelvis årlige rekrutterings- og karriere-aktiviteter som: Åpen dag på skoler, Fagdager på bedrifter, Næringslivsdager; Speed-dating med bedrifter, Foreldre-kampanjer; hospitering for lærere og karriererådgivere; praktisk prøve av yrket for elever; bachelor oppgaver for studenter, sommerjobber, utdanningsmesser, Jobbdager på høyskole etc.

Mandat til «Kompetanseforum Østfold»:

- Skal bidra til bedre informasjonsflyt og kontinuerlig kunnskapsdeling mellom regionale utdannings- og arbeidslivsaktører
- Skal innhente og vurdere regional arbeidsmarkedskunnskap og kompetansebehov
- Skal samordne regionale nettverk mellom utdanning og næring
- Skal stimulere til bedre samordning på tvers av avdelinger i Østfold fylkeskommune
- Skal identifisere og bryte ned barrierer, som er hindringer til helhetlig tilnærming
- Skal bidra i arbeidet rettet mot spesielle utfordringer bl.a. for:
 - Økning av relevans både i fag- og yrkesutdanningen, fagskoleutdanningen, høyskoler og universiteter
 - Økning av antall læreplasser
 - Styrke tilbud og tilgang til målrettet etter- og videreutdanning; integrering

Østfold fylkeskommune påtar en ledende og koordinerende rolle i dette arbeidet. Det skal etableres en koordineringsstruktur for å sette modellen ut i livet og for å samordne arbeidet på tvers av avdelinger i fylkeskommune og samarbeid med andre regionale aktører.

Det skal etableres flere (opp til 5) kompetansegrupper, som skal samordne dialog og erfaringsutveksling; samt arbeidet med konkrete tiltak og aktiviteter mellom møtene blir viktig. Kompetansegrupper får sammensetning ut fra regionens nærings- og arbeidslivsstruktur,

bransjegliedning og utdanningsområder. I kompetansegrupper skal sitte fagfolk både fra forskjellige avdelinger i Østfold fylkeskommune og eksterne næringslivs- og arbeidslivsaktører. Sammensetning av hver gruppe vil variere ut fra relevans, interesse og andre faktorer. Kompetansegrupper opererer feltnært og der sitter fagfolk som har kapasitet til å bidra med spisskompetanse, arbeidsinnsats og tid.

Aktuelle deltakere vil være: avdelinger i Østfold fylkeskommune, Karrieresenter, Y-nemnd og prøvenemnd, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, næringsforeninger, klynger og nettverk, opplæringskontorer, enkelte bedrifter, fagskoler, NAV Østfold, HIØ (og andre), kommuner, KS, vitensentre, UE, andre tiltaksarrangører og kompetanseaktører.

Koordineringsgruppen blir en kjerne i arbeidet og får i oppdrag å videreutvikle «Kompetanseforum Østfold» med nødvendige mekanismer og struktur for at forumet skal være bærekraftig og vedvarende. Gruppen vil sørge for organisering, sammensetning av kompetansegrupper, arbeidsoppgaver, års hjul, fremdrift og finansiering. Sammensetning av koordineringsgruppen bygges på at hver medlem kunne bidra med sin spisskompetanse og arbeidsinnsats. Det skal også kunne bidra til å få respektive organisasjoner tettere på som aktive bidragsyttere.

Det ligger muligheter i hver krise, omstillingen er den nye normen og en viktig driver. Vi må se på løsninger, finne muligheter og tilrettelegge både på nasjonalt og regionalt nivå – og gjøre det sammen!

Kilder og referanser

Nasjonale data (statistikk, prognoser, rapporter)

Statistisk sentralbyrå (SSB), 2013: Forecasting demand and supply of labour by education.

Statistisk sentralbyrå (SSB), 2016: Sysselsetting og utdanningsvalg fram mot 2035.

<http://ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/forecasting-demand-and-supply-of-labour-by-education>

SSB Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)

<https://www.ssb.no/statistikbanken/selecttable/hovedtabellHjem.asp?KortNavnWeb=aku&CMSSubjectArea=arbeid-og-lonn&checked=true>

SSBs prognoser over befolkningssammensetning og befolkningsframskrivinger

Statistisk sentralbyrå (SSB). Statistikkbanken. Folkemengde:

<http://ssb.no/befolkning/statistikker/folkemengde>

Statistisk sentralbyrå (SSB). Statistikkbanken. Nasjonalregnskapet

<http://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/statistikker/nr>

Gjefsen, Hege Marie, Trude Gunnes og Nils Martin Stølen. 2014. Framskrivinger av befolkning og arbeidsstyrke etter utdanning med alternative forutsetninger for innvandring. Rapporter 2014/31. Statistisk sentralbyrå.

Roksvaag, Kristian og Inger Texmon. 2012. Arbeidsmarkedet for lærere og førskolelærere fram mot år 2035.

Dokumentasjon av beregninger med LÆRERMOD 2012. Rapporter 18/2012. Statistisk sentralbyrå.

Roksvaag, Kristian og Inger Texmon. 2012. Arbeidsmarkedet for helse- og sosialpersonell fram mot år 2035.

Dokumentasjon av beregninger med HELSEMOD 2012. Rapporter 14/2012. Statistisk sentralbyrå.

Samfunnsøkonomisk analyse og DAMVAD:

Samfunnsøkonomisk analyse: Dimensjonering av høyere utdanning

<http://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/>

Samfunnsøkonomisk analyse 2015: Eksplorative scenarioanalyser om framtidens kompetansebehov

<http://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/SiteAssets/R19-2015%20Scenarioer%20om%20framtidens%20kompetansebehov.pdf>

NHOs kompetansebarometer 2015, 2016

KS rekrutteringsanalyse/rekrutteringsmodell

KS Rekrutteringsbehov i KS-regionene fram mot 2024

http://www.ks.no/contentassets/cad1a884568248e2a435c45405cd907d/rekrutteringsbehov_regioner_vol1.pdf?id=20436

Manpowers undersøkelse 2015 Talent Shortage Survey Results Report

<http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-explorer/#.Vt7WhXkUVaQ>

Manpowers MEOS-undersøkelsene

Norges Banks regionale nettverk

<http://www.norges-bank.no/Publisert/Publikasjoner/Regionalt-nettverk/Regionalt-nettverk-12015>

Akershusstatistikk 2015. Temanummer om utdanning og arbeidslivets kompetansebehov i Akershus og hovedstadsregionen.

http://www.akershus.no/ansvarsomrader/statistikk-og-kart/?article_id=203799

Karrierestart. 2015.

<http://karrierestart.no/arbeidsmarkedet/1142-fremtidens-jobbmarked-slik-er-arbeidsmarkedet-om-20-ar>

NIFU. Kandidatundersøkelsen: <http://www.nifu.no/forskning/kandidatundersokelsen>

NIFU rapport 13/2015 Overganger og gjennomføring i de studieforberedende programmene

VOX Analysis, dialogue and dissemination of future skills needs

<http://www.vox.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/analysis-dialogue-and-dissemination-of-future-skills-needs/>

VOX Karriereveiledning for nyankomne innvandrere

<http://www.vox.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/karriereveiledning-for-nyankomne-innvandrere/>

NIFUs Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen Fokus på skoleopplæringen

<http://www.nifu.no/files/2013/05/NIFUrapport2013-21.pdf>

OECD Skills Strategy report Norway

<http://skills.oecd.org/informationbycountry/norway.html>

UDIR: Rapporter fra yrkesfaglige utvalg

<http://www.udir.no/Spesielt-for/Fag-og-yrkesopplaring/gjennomgang-av-det-yrkesfaglige-utdanningstilbudet/>

Ludvigsen utvalgs utredelse Fremtidens skole — Fornyelse av fag og kompetanser

<https://www.regjeringen.no/no/dep/kd/org/styrer-rad-og-utvalg/utvalg-utreder-fremtidens-skole/id732688/>

Kunnskapsdepartementet (2010): «Tilbud og etterspørsel etter høyere utdannet arbeidskraft fram mot 2020», *Rapport* desember 2010, Kunnskapsdepartementet.

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/rapporter_og_planer/tilbud_etterspørsel_hoyere_utdannet_arbeidskraft_2020.pdf

Sintef 2015: «Effekter av teknologiske endringer på norsk nærings- og arbeidsliv»

<https://www.sintef.no/en/publications/publication/?pubid=SINTEF+A27222>

Frey and Osborne (2013) "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation". «Computerization and the Future of Jobs in Norway», Mika Pajarinen, ETLA, The Research Institute of the Finnish Economy.

<http://nettsteder.regjeringen.no/fremtidensskole/files/2014/05/Computerization-and-the-Future-of-Jobs-in-Norway.pdf>

Meld. St. 16 (2015–2016) Fra utenforskap til ny sjanse

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20152016/id2476199/>

Meld. St. 35 (2014–2015) Sammen om jobben — Næringsutvikling innenfor utviklingssamarbeidet

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-35-20142015/id2423253/>

Meld. St. 20 (2012-2013) På rett vei. Kvalitet og mangfold i felleskolen

KDs Utdanning og arbeidsmarkedet. En gjennomgang av Statistisk sentralbyrås beregninger frem mot 2030.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/utdanning-og-arbeidsmarkedet/id2422636/>

Rapport fra KMD Regionale koblingsbokser mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft og utdanning

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/regionale-koblingsbokser/id736786/>

Fagskoleutdannedes studiesituasjon og arbeidsmarkedssituasjon: Kandidatundersøkelse blant fagskoleutdannede uteksaminert våren 2012

<http://www.nifu.no/publications/1061316/>

NIFUs Teknologer, realister og økonomer på arbeidsmarkedet

http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2357670/NIFUrapport2015-30_rev.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Effektevaluering av intensivopplæringen i Overgangsprosjektet, Ny Giv : Andre delrapport

<http://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/effektevaluering-av-intensivopplaeringen-i-overgangsprosjektet-ny-giv-andre-delrapport>

<http://www.udir.no/Tilstand/Forskning/Rapporter/Utdanningsdirektoratet/Slik-arbeider-yrkesopplæringsnemndene-med-dimensjonering/>

UDIR 2011 Kartlegging og vurdering av yrkesopplæringsnemndenes rolle i fylkeskommunenes arbeid med dimensjonering av utdanningstilbudet.

«Scenarioanalyse - framtidig kompetanseetterspørsel i Norge» fra Samfunnsøkonomisk analyse AS

<http://www.samfunnsokonomisk-analyse.no/publiserte-prosjekter/>

WESs Future Jobs

<http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/>

FremKom et projekt med det sigte at sætte fokus på, hvad fremtidens kompetencebehov er i Nordjylland nu og 5 år frem i tiden. <http://fremkom.dk/>

<http://www.reglab.dk/om-reg-lab>

Portal om utdanning og karriere

<http://utdanning.no/>

<http://veilederforum.no/>

Regionale data, rapporter, prosjekter

NAVs Bedriftsundersøkelse for Østfold (2015 og 2016)

NAVs Prognose om arbeidsmarkedets utvikling i Østfold 2016

Østfold analyses rapporter om arbeidsmarkedssituasjon

NHOs Kompetansebarometer for Østfold

KS Rekrutteringsbehov i KS-regionene fram mot 2024

http://www.ks.no/contentassets/cad1a884568248e2a435c45405cd907d/rekrutteringsbehov_regioner_vol1.pdf?id=20436

KS rekrutteringsmodell for Østfold fram til 2025

Dimensjoneringspanelet for Østfold

Rapporter/dokumenter

Et kunnskapsbasert Østfold (2013).

Regional analyse for Østfold 2014 og 2015

Tilstandsrapport 2015

Regional analyse for Østfold 2014. Attraktivitetsanalyse: Befolkningsutvikling, næringsutvikling og scenarier

EKØ rapporten

NIFUs rapport 2014: Kan organisering av læringsformidling forklare store ulikheter i resultat? En studie av lærlingformidling i 3 fylker. <http://www.nifu.no/files/2014/03/NIFUrapport2014-7.pdf>

Relevante EU-prosjekter i Østfold

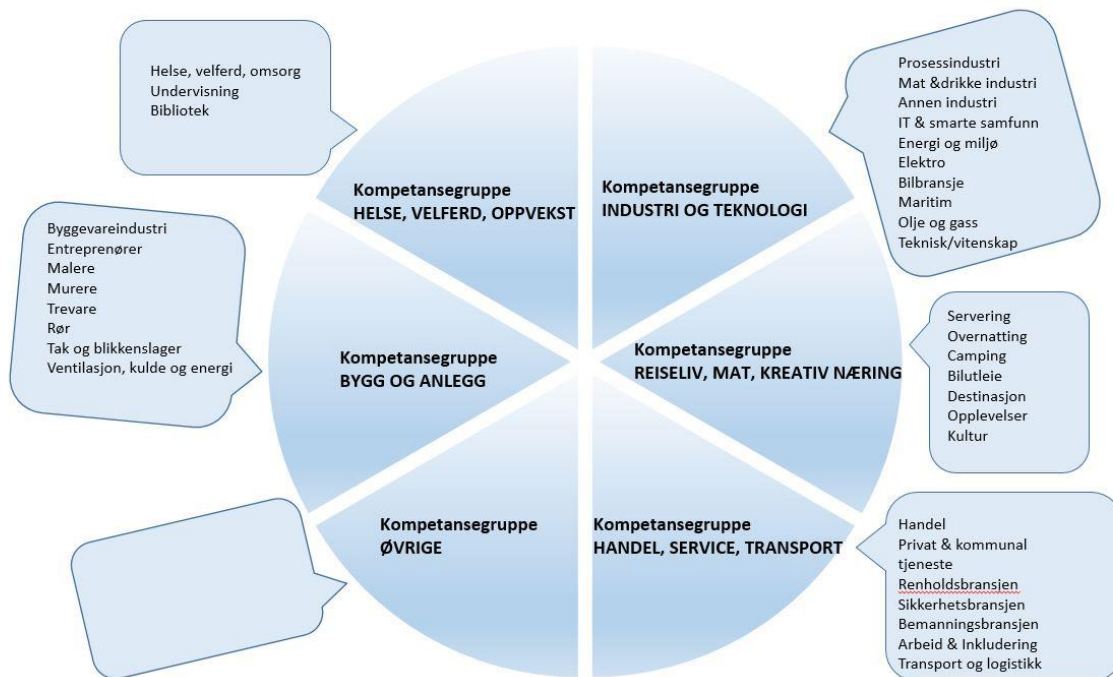
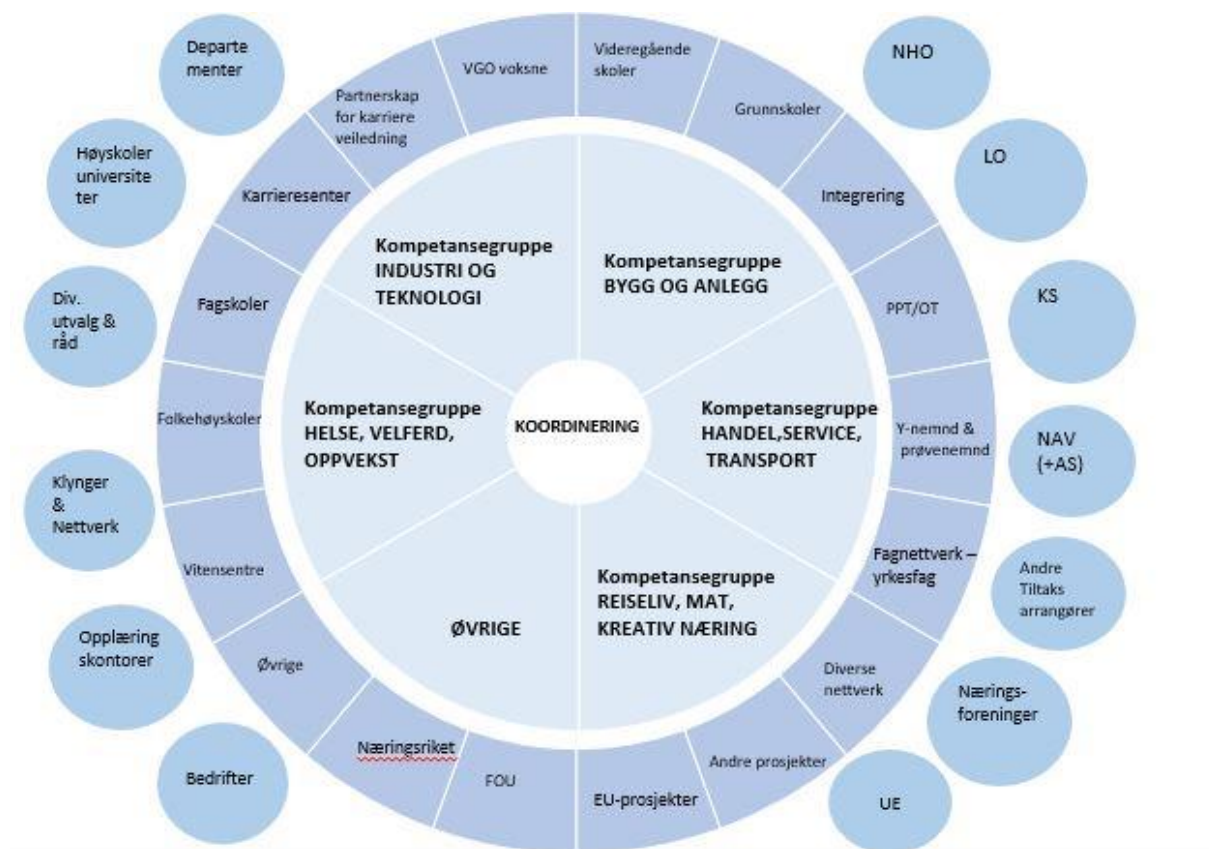
Interreg prosjekt Skandinavian Science Cluster Grænseløs kompetans og kommunikasjon

Pilotprosjekt I Västra Götaland (Fyrbodal) om kompetanseplattform

EU-prosjektet Joint Efforts to Combat Dropouts (JET CD)

http://www.ostfoldfk.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=349&I=24170&m=1396

VEDLEGG 1: Skjematisk fremstilling av «Kompetanseforum Østfold»



VEDLEGG 2: Østfold statistikk

Nedenunder er det presentert to tabeller som kan benyttes for å systematisere resultatet av de faglige vurderinger og det skjønn som utøves. Det første tabellen tar utgangspunkt i 88 næringer (SN2007), den andre 17 næringsgrupper (SN2007). Benyttes den første – så bør vurderingen knyttes til største næringene (f.eks. næringer med mer en 400 sysselsatte i Østfold).

I kolonnen «Vurderinger og utfyllende kommentarer» skal hovedbegrunnelsene for den faglige skjønnet komme fram.

| 01 Østfold - sysselsatte 2010 og 2014, samt vurderinger av fremtidige behov i ulike næringer (88 grupper, SN2007) | | | | | | | | | |
|---|--------|--------|----------------------|--|---|---|--------------|----------------------------|----------------------------|
| | 2010 | 2014 | endring 2010-2014 | Fremtidig sysselsettings- behov (kryss av) | | Fremtidig kompetansebehov (+ : større andel / - : mindre andel) | | | |
| | antall | antall | antall | ned (grader fra 1 til 3 minustegn) | opp (grader fra 1 til 3 plustegn) | ufaglærte | fagarbeidere | akademikere (1-4 års utd.) | akademikere (> 4 års utd.) |
| 86 Helsetjenester | 9331 | 10366 | 1035 | | | | | | |
| 47 Detaljhandel, unntatt med motorvogner | 10694 | 10209 | -485 | | | | | | |
| 85 Undervisning | 8869 | 9205 | 336 | | | | | | |
| 88 Omsorg uten botilbud, barnehager mv. | 8997 | 8683 | -314 | | | | | | |
| 87 Pleie og omsorg i institusjon | 7797 | 8183 | 386 | | | | | | |
| 84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring | 6731 | 7322 | 591 | | | | | | |
| 43 Spes. bygge- og anleggsvirksomhet | 6341 | 7052 | 711 | | | | | | |
| 46 Agentur- og engroshandel, unntatt med motorvogner | 5080 | 4861 | -219 | | | | | | |
| 41 Oppføring av bygninger | 3255 | 4017 | 762 | | | | | | |
| 10 Næringsmiddelindustri | 3525 | 3259 | -266 | | | | | | |
| 49 Landtransport og rørrtransport | 3021 | 3136 | 115 | | | | | | |
| 45 Handel med og reparasjon av motorvogner | 2866 | 3061 | 195 | | | | | | |
| 56 Serveringsvirksomhet | 2281 | 2407 | 126 | | | | | | |
| 81 Tjenester tilknyttet eiendomsdrift | 2084 | 2352 | 268 | | | | | | |
| 01 Jordbruk og tilhørende tjenester, jakt | 2377 | 2011 | -366 | | | | | | |
| 25 Metallvareindustri | 1918 | 1669 | -249 | | | | | | |
| 71 Arkitekter og tekniske konsulenter | 1415 | 1598 | 183 | | | | | | |
| 27 Elektroteknisk industri | 1318 | 1546 | 228 | | | | | | |
| 78 Arbeidskrafttjenester | 1726 | 1413 | -313 | | | | | | |
| 69 Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting | 1268 | 1319 | 51 | | | | | | |
| 20 Kjemisk industri | 843 | 1288 | 445 | | | | | | |
| 68 Omsetning og drift av fast eiendom | 1246 | 1238 | -8 | | | | | | |
| 96 Annen personlig tjenesteyting | 1177 | 1232 | 55 | | | | | | |
| 17 Papir- og papirvareindustri | 2116 | 1152 | -964 | | | | | | |
| 93 Sports- og fritidsaktiviteter | 832 | 1070 | 238 | | | | | | |
| 52 Transporttjenester og lagring | 913 | 1011 | 98 | | | | | | |
| 62 IT-tjenester | 750 | 994 | 244 | | | | | | |
| 23 Mineralproduktindustri | 1139 | 907 | -232 | | | | | | |
| 82 Forretningsm. tjenesteyt. ellers | 691 | 858 | 167 | | | | | | |
| 53 Post og distribusjonsvirksomhet | 971 | 829 | -142 | | | | | | |
| 42 Anleggsvirksomhet | 914 | 803 | -111 | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|-----|-----|------|--|--|--|--|--|--|--|
| 64 Finansieringsvirksomhet | 806 | 710 | -96 | | | | | | | |
| 28 Maskinindustri | 867 | 683 | -184 | | | | | | | |
| 94 Aktiviteter i medlemsorganisasjoner | 661 | 678 | 17 | | | | | | | |
| 55 Overnattingsvirksomhet | 614 | 665 | 51 | | | | | | | |
| 00 Uoppgitt | 821 | 664 | -157 | | | | | | | |
| 33 Maskinreparasjon og -installasjon | 576 | 648 | 72 | | | | | | | |
| 58 Forlagsvirksomhet | 756 | 603 | -153 | | | | | | | |
| 21 Farmasøytisk industri | 495 | 543 | 48 | | | | | | | |
| 38 Avfallshåndtering | 492 | 523 | 31 | | | | | | | |
| 22 Gummivare- og plastindustri | 569 | 519 | -50 | | | | | | | |
| 90 Kunstnerisk virks. og underholdning | 395 | 511 | 116 | | | | | | | |
| 74 Annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet | 372 | 445 | 73 | | | | | | | |
| 50 Sjøfart | 406 | 408 | 2 | | | | | | | |
| 16 Trelast- og trevareindustri | 485 | 400 | -85 | | | | | | | |
| 65 Forsikring og pensjonskasser | 383 | 395 | 12 | | | | | | | |
| 18 Trykking, grafisk industri | 505 | 371 | -134 | | | | | | | |
| 35 Kraftforsyning | 321 | 325 | 4 | | | | | | | |
| 73 Reklamevirksomhet og markedsundersøkelser | 255 | 324 | 69 | | | | | | | |
| 70 Hovedkontortjenester, administrativ rådgivning | 377 | 303 | -74 | | | | | | | |
| 02 Skogbruk og tilhørende tjenester | 306 | 299 | -7 | | | | | | | |
| 80 Vaktjeneste og etterforskning | 381 | 287 | -94 | | | | | | | |
| 77 Utleie- og leasingvirksomhet | 268 | 284 | 16 | | | | | | | |
| 72 Forskning og utviklingsarbeid | 285 | 257 | -28 | | | | | | | |
| 26 Data- og elektronisk industri | 267 | 237 | -30 | | | | | | | |
| 61 Telekommunikasjon | 193 | 224 | 31 | | | | | | | |
| 37 Håndtering av avløpsvann | 130 | 203 | 73 | | | | | | | |
| 91 Bibliotek, muséer o.a. kulturvirksomhet | 220 | 197 | -23 | | | | | | | |
| 32 Annen industri | 186 | 173 | -13 | | | | | | | |
| 14 Bekledningsindustri | 184 | 164 | -20 | | | | | | | |
| 11 Drikkevareindustri | 148 | 158 | 10 | | | | | | | |
| 75 Veterinærtjenester | 150 | 158 | 8 | | | | | | | |
| 79 Reisebyråer og reisearrangører | 165 | 154 | -11 | | | | | | | |
| 29 Motorkjøretøyindustri | 146 | 145 | -1 | | | | | | | |
| 08 Bryting og bergverksdrift ellers | 104 | 128 | 24 | | | | | | | |
| 59 Film- og TV-prod., musikkutgivelse | 133 | 126 | -7 | | | | | | | |
| 36 Vannforsyning | 60 | 120 | 60 | | | | | | | |
| 13 Tekstilindustri | 101 | 119 | 18 | | | | | | | |
| 24 Metallindustri | 188 | 113 | -75 | | | | | | | |
| 63 Informasjonstjenester | 66 | 107 | 41 | | | | | | | |
| 03 Fiske, fangst og akvakultur | 92 | 99 | 7 | | | | | | | |
| 60 Radio- og fjernsynskringkasting | 118 | 99 | -19 | | | | | | | |
| 66 Finans-, forsikringshjelpetjenester | 77 | 98 | 21 | | | | | | | |
| 95 Reparasjon av varer til personlig bruk | 88 | 94 | 6 | | | | | | | |
| 31 Møbelindustri | 117 | 88 | -29 | | | | | | | |
| 30 Transportmiddelindustri ellers | 54 | 87 | 33 | | | | | | | |
| 92 Lotteri og totalisatorspill | 113 | 82 | -31 | | | | | | | |
| 09 Tjenester til bergverk og utvinning | 16 | 21 | 5 | | | | | | | |
| 51 Lufttransport | 52 | 16 | -36 | | | | | | | |
| 97 Lønnet arbeid i private husholdninger | 28 | 10 | -18 | | | | | | | |
| 15 Lær- og lærvareindustri | 11 | 9 | -2 | | | | | | | |
| 05 Bryting av steinkull og brunkull | 0 | 0 | 0 | | | | | | | |
| 06 Utvinning av råolje og naturgass | 0 | 0 | 0 | | | | | | | |
| 07 Bryting av metallholdig malm | 0 | 0 | 0 | | | | | | | |
| 12 Tobakksindustri | 0 | 0 | 0 | | | | | | | |
| 19 Petroleums- og kullvareindustri | 0 | 0 | 0 | | | | | | | |
| 39 Miljørydding og miljørensing | 1 | 0 | -1 | | | | | | | |
| 99 Internasjonale organer | 0 | 0 | 0 | | | | | | | |

01 Østfold - sysselsatte 2010 og 2014, samt vurderinger av fremtidige behov i ulike næringer (17 grupper, SN2007)

| | 2010 | 2014 | endring 2010-2014 | Fremtidig sysselsettings- | | Fremtidig kompetansebehov (+: større andel / -: mindre | | | |
|---|--------|--------|----------------------|---|--|--|--------------|----------------------------|----------------------------|
| | antall | antall | antall | ned (grader fra 1 til 3 minusstegn) | opp (grader fra 1 til 3 plusstegn) | ufaglærte | fagarbeidere | akademikere (1-4 års utd.) | akademikere (> 4 års utd.) |
| 86-88 Helse- og sosialtjenester | 26125 | 27232 | 1107 | | | | | | |
| 45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner | 18640 | 18131 | -509 | | | | | | |
| 10-33 Industri | 15758 | 14278 | -1480 | | | | | | |
| 41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet | 10510 | 11872 | 1362 | | | | | | |
| 85 Undervisning | 8869 | 9205 | 336 | | | | | | |
| 84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring | 6731 | 7322 | 591 | | | | | | |
| 68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift | 5368 | 5642 | 274 | | | | | | |
| 49-53 Transport og lagring | 5363 | 5400 | 37 | | | | | | |
| 77-82 Forretningsmessig tjenesteyting | 5315 | 5348 | 33 | | | | | | |
| 90-99 Personlig tjenesteyting | 3514 | 3874 | 360 | | | | | | |
| 55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet | 2895 | 3072 | 177 | | | | | | |
| 01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske | 2775 | 2409 | -366 | | | | | | |
| 58-63 Informasjon og kommunikasjon | 2016 | 2153 | 137 | | | | | | |
| 64-66 Finansiering og forsikring | 1266 | 1203 | -63 | | | | | | |
| 35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon | 1004 | 1171 | 167 | | | | | | |
| 00 Uoppgitt | 821 | 664 | -157 | | | | | | |
| 05-09 Bergverksdrift og utvinning | 120 | 149 | 29 | | | | | | |

Aldersfordelingen blant de sysselsatte (2014)

Aldersfordelingen blant sysselsatte gir informasjon om fremtidig behov for arbeidskraft som følge av alderspensjoneringer.

Blant næringer hvor mer enn 25 % av de sysselsatte er i aldersgruppen 55-66 år finner vi primærnæringene og flere industrinæringer.

| Østfold - aldersfordelingen på sysselsatte fordelt på næringer (2014). Sortert etter aldersgruppen 55-66 år | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|---------------|---|
| | 15-19 år | 20-24 år | 25-39 år | 40-54 år | 55-66 år | 6 |
| 95 Reparasjon av varer til personlig bruk | 2,1 % | 7,4 % | 17,0 % | 33,0 % | 36,2 % | |
| 91 Bibliotek, muséer o.a. kulturvirksomhet | 1,0 % | 2,5 % | 18,8 % | 40,1 % | 33,5 % | |
| 00 Uoppgitt | 2,3 % | 3,3 % | 14,8 % | 27,1 % | 32,5 % | |
| 36 Vannforsyning | 0,0 % | 4,2 % | 15,0 % | 45,8 % | 32,5 % | |
| 08 Bryting og bergverksdrift ellers | 3,1 % | 4,7 % | 18,8 % | 34,4 % | 32,0 % | |
| 11 Drikkevareindustri | 1,3 % | 8,2 % | 21,5 % | 36,7 % | 31,6 % | |
| 02 Skogbruk og tilhørende tjenester | 1,0 % | 3,0 % | 14,0 % | 21,4 % | 31,1 % | |
| 35 Kraftforsyning | 1,2 % | 0,9 % | 20,3 % | 44,3 % | 30,8 % | |
| 17 Papir- og papirvareindustri | 4,3 % | 8,5 % | 18,8 % | 37,2 % | 30,5 % | |
| 03 Fiske, fangst og akvakultur | 2,0 % | 6,1 % | 13,1 % | 28,3 % | 30,3 % | |
| 14 Bekledningsindustri | 1,2 % | 4,3 % | 9,1 % | 47,6 % | 29,9 % | |
| 94 Aktiviteter i medlemsorganisasjoner | 3,4 % | 3,4 % | 19,3 % | 36,0 % | 29,5 % | |
| 64 Finansieringsvirksomhet | 0,3 % | 2,3 % | 22,8 % | 44,8 % | 29,4 % | |
| 42 Anleggsvirksomhet | 1,2 % | 6,8 % | 23,3 % | 38,1 % | 28,4 % | |
| 53 Post og distribusjonsvirksomhet | 3,0 % | 7,6 % | 22,1 % | 38,1 % | 27,1 % | |
| 32 Annen industri | 1,7 % | 1,2 % | 27,2 % | 38,2 % | 26,6 % | |
| 23 Mineralproduktindustri | 2,2 % | 4,2 % | 24,5 % | 42,4 % | 25,7 % | |
| 68 Omsetning og drift av fast eiendom | 2,7 % | 2,5 % | 18,6 % | 34,0 % | 25,7 % | |
| 37 Håndtering av avløpsvann | 1,5 % | 3,4 % | 18,2 % | 49,8 % | 25,6 % | |
| 49 Landtransport og rørtransport | 1,1 % | 3,6 % | 22,3 % | 40,8 % | 25,5 % | |
| 85 Undervisning | 1,0 % | 2,8 % | 26,2 % | 41,2 % | 25,5 % | |
| 01 Jordbruk og tilhørende tjenester, jakt | 6,0 % | 5,0 % | 17,3 % | 27,8 % | 25,5 % | |
| 70 Hovedkontortjenester, administrativ rådgivning | 2,3 % | 2,6 % | 16,2 % | 38,9 % | 25,1 % | |
| 16 Trelast- og trevareindustri | 3,3 % | 3,5 % | 25,5 % | 38,3 % | 25,0 % | |
| 20 Kjemisk industri | 4,3 % | 4,9 % | 22,5 % | 42,8 % | 25,0 % | |
| 69 Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting | 1,9 % | 2,1 % | 26,8 % | 39,7 % | 24,8 % | |
| 18 Trykking, grafisk industri | 2,7 % | 2,4 % | 24,3 % | 42,3 % | 24,5 % | |
| 92 Lotteri og totalisatorspill | 1,2 % | 4,9 % | 14,6 % | 47,6 % | 24,4 % | |
| 24 Metallindustri | 0,9 % | 0,9 % | 24,8 % | 47,8 % | 23,9 % | |
| 31 Møbelindustri | 4,5 % | 3,4 % | 20,5 % | 40,9 % | 23,9 % | |

| | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|---------------|
| 50 Sjøfart | 4,2 % | 6,6 % | 25,5 % | 38,0 % | 22,8 % |
| 72 Forskning og utviklingsarbeid | 0,4 % | 0,8 % | 21,0 % | 52,5 % | 22,6 % |
| 86 Helsetjenester | 1,2 % | 5,3 % | 30,1 % | 37,9 % | 22,4 % |
| 25 Metallvareindustri | 2,4 % | 4,6 % | 25,2 % | 42,7 % | 22,4 % |
| 58 Forlagsvirksomhet | 1,8 % | 4,5 % | 24,2 % | 43,0 % | 22,2 % |
| 79 Reisebyråer og reisearrangører | 4,5 % | 7,8 % | 23,4 % | 38,3 % | 22,1 % |
| 33 Maskinreparasjon og -installasjon | 4,6 % | 9,9 % | 26,7 % | 31,9 % | 21,9 % |
| 52 Transporttjenester og lagring | 2,1 % | 5,6 % | 29,5 % | 38,0 % | 21,5 % |
| 84 Off. adm., forsvar, sosialforsikring | 4,1 % | 8,3 % | 24,7 % | 39,3 % | 21,4 % |
| 71 Arkitekter og tekniske konsulenter | 0,9 % | 2,9 % | 29,7 % | 38,0 % | 21,3 % |
| 81 Tjenester tilknyttet eiendomsdrift | 2,2 % | 5,4 % | 29,7 % | 38,8 % | 21,1 % |
| 13 Tekstilindustri | 1,7 % | 3,4 % | 46,2 % | 21,0 % | 21,0 % |
| 22 Gummivare- og plastindustri | 2,7 % | 5,2 % | 25,6 % | 42,8 % | 20,2 % |
| 28 Maskinindustri | 2,9 % | 6,1 % | 28,4 % | 38,1 % | 20,1 % |
| 38 Avfallshåndtering | 2,7 % | 4,2 % | 24,3 % | 47,0 % | 19,9 % |
| 46 Agentur- og engroschandelen, unntatt med motorvogner | 2,4 % | 4,4 % | 27,1 % | 43,4 % | 19,7 % |
| 87 Pleie og omsorg i institusjon | 2,1 % | 9,4 % | 30,2 % | 36,4 % | 19,4 % |
| 74 Annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet | 2,0 % | 4,0 % | 36,4 % | 34,4 % | 19,3 % |
| 90 Kunstnerisk virks. og underholdning | 2,0 % | 5,5 % | 28,8 % | 33,9 % | 19,2 % |
| 63 Informasjonstjenester | 1,9 % | 0,9 % | 42,1 % | 33,6 % | 18,7 % |
| 10 Næringsmiddelindustri | 5,2 % | 8,0 % | 29,2 % | 37,8 % | 18,3 % |
| 88 Omsorg uten botilbud, barnehager mv. | 2,4 % | 7,2 % | 34,4 % | 37,6 % | 16,8 % |
| 30 Transportmiddelindustri ellers | 1,1 % | 4,6 % | 26,4 % | 49,4 % | 16,1 % |
| 27 Elektroteknisk industri | 0,9 % | 6,0 % | 30,7 % | 45,9 % | 16,0 % |
| 96 Annen personlig tjenesteyting | 4,1 % | 11,9 % | 33,6 % | 32,2 % | 15,4 % |
| 43 Spes. bygge- og anleggsvirksomhet | 4,7 % | 10,7 % | 33,5 % | 33,2 % | 15,2 % |
| 65 Forsikring og pensjonskasser | 0,3 % | 5,1 % | 40,5 % | 39,2 % | 14,7 % |
| 29 Motorkjøretøyindustri | 2,1 % | 3,4 % | 25,5 % | 49,7 % | 14,5 % |
| 09 Tjenester til bergverk og utvinning | 0,0 % | 23,8 % | 33,3 % | 28,6 % | 14,3 % |
| 45 Handel med og reparasjon av motorvogner | 5,7 % | 10,1 % | 30,7 % | 36,1 % | 14,0 % |
| 77 Utleie- og leasingvirksomhet | 4,6 % | 9,5 % | 25,7 % | 42,6 % | 13,4 % |
| 41 Oppføring av bygninger | 4,3 % | 9,5 % | 35,3 % | 34,8 % | 13,3 % |
| 66 Finans-, forsikringshjelpetjenester | 3,1 % | 6,1 % | 41,8 % | 34,7 % | 13,3 % |
| 60 Radio- og fjernsynskringkasting | 7,1 % | 7,1 % | 25,3 % | 45,5 % | 13,1 % |
| 47 Detaljhandel, unntatt med motorvogner | 15,1 % | 19,5 % | 26,1 % | 24,2 % | 12,7 % |
| 21 Farmasøytisk industri | 2,4 % | 10,5 % | 35,2 % | 38,9 % | 12,7 % |
| 26 Data- og elektronisk industri | 1,7 % | 2,1 % | 30,0 % | 52,3 % | 12,7 % |
| 80 Vaktjeneste og etterforskning | 1,0 % | 18,5 % | 42,9 % | 25,1 % | 11,1 % |
| 15 Lær- og lærvareindustri | 11,1 % | 0,0 % | 44,4 % | 33,3 % | 11,1 % |
| 62 IT-tjenester | 1,1 % | 5,1 % | 36,1 % | 45,7 % | 10,8 % |
| 61 Telekommunikasjon | 2,7 % | 14,3 % | 37,1 % | 35,3 % | 10,3 % |
| 75 Veterinærtjenester | 1,9 % | 7,6 % | 50,6 % | 25,9 % | 10,1 % |
| 73 Reklamevirksomhet og markedsundersøkelser | 3,1 % | 6,8 % | 46,0 % | 30,6 % | 9,9 % |
| 55 Overnattingsvirksomhet | 11,6 % | 14,1 % | 39,1 % | 22,9 % | 9,8 % |
| 59 Film- og TV-prod., musikkutgivelse | 5,6 % | 23,0 % | 27,8 % | 28,6 % | 9,5 % |
| 93 Sports- og fritidsaktiviteter | 21,3 % | 18,9 % | 27,9 % | 20,1 % | 9,3 % |
| 82 Forretningsm. tjenesteyt. ellers | 2,1 % | 22,6 % | 42,3 % | 22,1 % | 7,9 % |
| 78 Arbeidskrafttjenester | 4,0 % | 18,4 % | 41,3 % | 27,9 % | 7,4 % |
| 56 Serveringsvirksomhet | 21,1 % | 20,8 % | 30,9 % | 19,1 % | 6,7 % |
| 51 Lufttransport | 0,0 % | 12,5 % | 43,8 % | 37,5 % | 0,0 % |

Sysselsatte fordelt etter arbeidstid

Det er innenfor industrien det er størst andel heltidsansatte.

| Østfold - sysselsatte fordelt etter avtalt arbeidstid og næring. 2014. Sortert etter 30 timer eller mer | | | |
|--|------------|-------------|--------------------|
| | 1-19 timer | 20-29 timer | 30 timer eller mer |
| 24 Metallindustri | 3,5 % | 0,9 % | 95,6 % |
| 50 Sjøfart | 2,5 % | 2,5 % | 95,1 % |
| 20 Kjemisk industri | 3,6 % | 1,3 % | 95,0 % |
| 27 Elektroteknisk industri | 3,1 % | 1,9 % | 95,0 % |
| 51 Lufttransport | 6,3 % | 0,0 % | 93,8 % |
| 23 Mineralproduktindustri | 5,1 % | 1,7 % | 93,3 % |
| 17 Papir- og papirvareindustri | 5,9 % | 1,4 % | 92,7 % |
| 35 Kraftforsyning | 5,2 % | 2,8 % | 92,0 % |
| 43 Spes. bygge- og anleggsvirksomhet | 6,7 % | 2,2 % | 91,1 % |
| 65 Forsikring og pensjonskasser | 4,3 % | 4,8 % | 90,9 % |
| 25 Metallvareindustri | 7,2 % | 2,1 % | 90,7 % |
| 22 Gummivare- og plastindustri | 7,1 % | 2,5 % | 90,4 % |
| 64 Finansieringsvirksomhet | 5,9 % | 3,8 % | 90,3 % |
| 72 Forskning og utviklingsarbeid | 4,7 % | 5,1 % | 90,3 % |
| 26 Data- og elektronisk industri | 8,0 % | 2,1 % | 89,9 % |
| 63 Informasjonstjenester | 4,7 % | 5,6 % | 89,7 % |
| 41 Oppføring av bygninger | 7,9 % | 2,7 % | 89,3 % |
| 62 IT-tjenester | 7,7 % | 3,2 % | 89,0 % |
| 38 Avfallshåndtering | 7,8 % | 3,3 % | 88,9 % |
| 71 Arkitekter og tekniske konsulenter | 7,5 % | 3,8 % | 88,7 % |
| 28 Maskinindustri | 8,8 % | 2,6 % | 88,6 % |
| 66 Finans-, forsikringshjelpetjenester | 9,2 % | 3,1 % | 87,8 % |
| 61 Telekommunikasjon | 7,1 % | 5,4 % | 87,5 % |
| 33 Maskinreparasjon og -installasjon | 8,3 % | 4,3 % | 87,3 % |
| 42 Anleggsvirksomhet | 9,7 % | 4,4 % | 85,9 % |
| 11 Drikkevareindustri | 10,1 % | 4,4 % | 85,4 % |
| 16 Trelast- og trevareindustri | 10,3 % | 4,5 % | 85,3 % |
| 37 Håndtering av avløpsvann | 9,9 % | 4,9 % | 85,2 % |
| 18 Trykking, grafisk industri | 11,6 % | 3,2 % | 85,2 % |
| 08 Bryting og bergverksdrift ellers | 11,7 % | 3,1 % | 85,2 % |
| 82 Forretningsm. tjenesteyt. ellers | 11,5 % | 3,4 % | 85,1 % |
| 46 Agentur- og engroschand. unntatt med motorvogn | 10,4 % | 4,5 % | 85,1 % |

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| 30 Transportmiddelindustri ellers | 11,5 % | 3,4 % | 85,1 % |
| 58 Forlagsvirksomhet | 11,6 % | 3,5 % | 84,9 % |
| 03 Fiske, fangst og akvakultur | 13,1 % | 2,0 % | 84,8 % |
| 84 Off. adm., forsvar, sosialforsikring | 10,4 % | 5,0 % | 84,6 % |
| 29 Motorkjøretøyindustri | 13,1 % | 2,8 % | 84,1 % |
| 45 Handel med og reparasjon av motorvogner | 12,6 % | 3,9 % | 83,5 % |
| 10 Næringsmiddelindustri | 13,3 % | 4,9 % | 81,8 % |
| 49 Landtransport og rørtransport | 13,4 % | 6,0 % | 80,6 % |
| 69 Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting | 13,0 % | 6,8 % | 80,1 % |
| 21 Farmasøytisk industri | 7,6 % | 13,1 % | 79,4 % |
| 52 Transporttjenester og lagring | 15,1 % | 5,5 % | 79,3 % |
| 95 Reparasjon av varer til personlig bruk | 14,9 % | 6,4 % | 78,7 % |
| 14 Bekledningsindustri | 17,1 % | 4,3 % | 78,7 % |
| 13 Tekstilindustri | 16,8 % | 5,0 % | 78,2 % |
| 36 Vannforsyning | 18,3 % | 4,2 % | 77,5 % |
| 73 Reklamevirksomhet og markedsundersøkelser | 13,0 % | 9,9 % | 77,2 % |
| 77 Utleie- og leasingvirksomhet | 19,7 % | 3,5 % | 76,8 % |
| 31 Møbelindustri | 17,0 % | 6,8 % | 76,1 % |
| 32 Annen industri | 17,9 % | 6,4 % | 75,7 % |
| 75 Veterinærtjenester | 16,5 % | 8,2 % | 75,3 % |
| 96 Annen personlig tjenesteyting | 16,0 % | 8,8 % | 75,2 % |
| 09 Tjenester til bergverk og utvinning | 23,8 % | 4,8 % | 71,4 % |
| 85 Undervisning | 16,3 % | 12,4 % | 71,3 % |
| 70 Hovedkontortjenester, administrativ rådgivning | 21,1 % | 7,6 % | 71,3 % |
| 60 Radio- og fjernsynskringkasting | 25,3 % | 6,1 % | 68,7 % |
| 02 Skogbruk og tilhørende tjenester | 20,4 % | 11,4 % | 68,2 % |
| 74 Annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet | 26,1 % | 7,4 % | 66,5 % |
| 01 Jordbruk og tilhørende tjenester, jakt | 24,7 % | 9,1 % | 66,2 % |
| 91 Bibliotek, muséer o.a. kulturvirksomhet | 23,9 % | 10,2 % | 66,0 % |
| 78 Arbeidskrafttjenester | 21,8 % | 13,8 % | 64,4 % |
| 53 Post og distribusjonsvirksomhet | 20,6 % | 15,8 % | 63,6 % |
| 68 Omsetning og drift av fast eiendom | 30,5 % | 7,6 % | 61,9 % |
| 88 Omsorg uten botilbud, barnehager mv. | 26,7 % | 11,6 % | 61,7 % |
| 81 Tjenester tilknyttet eiendomsdrift | 22,4 % | 16,9 % | 60,7 % |
| 00 Uoppgitt | 27,3 % | 13,0 % | 59,8 % |
| 86 Helsetjenester | 20,6 % | 19,8 % | 59,6 % |
| 79 Reisebyråer og reisearrangører | 29,2 % | 14,9 % | 55,8 % |
| 15 Lær- og lærvareindustri | 11,1 % | 33,3 % | 55,6 % |
| 90 Kunstnerisk virks. og underholdning | 30,5 % | 14,1 % | 55,4 % |
| 94 Aktiviteter i medlemsorganisasjoner | 34,5 % | 10,3 % | 55,2 % |
| 80 Vaktjeneste og etterforskning | 37,3 % | 9,1 % | 53,7 % |
| 92 Lotteri og totalisatorspill | 35,4 % | 11,0 % | 53,7 % |
| 59 Film- og TV-prod., musikkutgivelse | 42,9 % | 10,3 % | 46,8 % |
| 55 Overnattingsvirksomhet | 43,6 % | 11,0 % | 45,4 % |
| 47 Detaljhandel, unntatt med motorvogner | 41,6 % | 13,6 % | 44,8 % |
| 56 Serveringsvirksomhet | 48,8 % | 13,5 % | 37,7 % |
| 93 Sports- og fritidsaktiviteter | 50,4 % | 13,0 % | 36,6 % |
| 87 Pleie og omsorg i institusjon | 31,7 % | 31,9 % | 36,4 % |
| 97 Lønnet arbeid i private husholdninger | 90,0 % | 0,0 % | 10,0 % |

Syssettingsstatistikk på ulike tjenestesektorer innen kommunal og fylkeskommunal sektor.

| Østfold kommunen - Pleie og omsorg, sysselsatte (ant) | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Årsverk i alt , pleie og omsorg | 7209 | 7439 | 7628 | 7617 | 7485 |
| Årsverk av personell med relevant fagutdanning | 4931 | 5109 | 5352 | 5463 | 5476 |
| | | | | | |
| Årsverk i brukerrettede tjenester m/ fagutdanning fra videregående skole | 2898 | 2988 | 3015 | 3033 | |
| Årsverk i brukerrettede tjenester m/ fagutdanning fra høyskole/universitet | 2032 | 2121 | 2337 | 2431 | |
| Årsverk av leger i institusjon | 24 | 25 | 28 | 34 | 36 |
| Årsverk av fysioterapeuter i institusjon | 17 | 18 | 18 | 20 | 20 |
| Psykiatrisk sykepleier, årsverk i pleie og omsorg | 41 | 46 | 57 | 62 | 62 |
| Geriatrisk sykepleier, årsverk i pleie og omsorg | 64 | 81 | 80 | 95 | 118 |
| Sykepleiere med annen spes./vd. utd., årsverk i pleie og omsorg | 133 | 142 | 157 | 169 | 171 |
| Andre sykepleiere, årsverk i pleie og omsorg | 1025 | 1071 | 1169 | 1181 | 1215 |
| Vernepleier, årsverk i pleie og omsorg | 528 | 548 | 594 | 622 | 626 |
| Hjelpepleier, årsverk i pleie og omsorg | 1932 | 1896 | 1812 | 1723 | 1615 |
| Ergoterapeut, årsverk i pleie og omsorg | 14 | 16 | 16 | 20 | 21 |
| Sosionom, årsverk i pleie og omsorg | 28 | 28 | 32 | 33 | 36 |
| Barnevernpedagog, årsverk i pleie og omsorg | 15 | 17 | 17 | 19 | 19 |
| Miljøterapeut og pedagog, årsverk i pleie og omsorg | 106 | 102 | 112 | 119 | 140 |
| Aktivitør, årsverk i pleie og omsorg | 105 | 101 | 97 | 92 | 86 |
| Omsorgsarbeider, årsverk i pleie og omsorg | 603 | 593 | 565 | 469 | 359 |
| Barne- og ungdomsarbeider, årsverk i pleie og omsorg | 47 | 55 | 57 | 62 | 52 |
| Helsefagarbeider, årsverk i pleie og omsorg | 74 | 168 | 271 | 477 | 656 |
| Pleiemedhj/ass, hjemmehj/prakt bist eller annen brukerrettet tj, årsverk i plei | 1851 | 1897 | 1868 | 1746 | 1599 |

| Østfoldkommunen - Barnehager, sysselsatte (ant) | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Årsverk i alt alle barnehager | 3348 | 3426 | 3511 | 3530 | 3609 | 3610 |
| Årsverk i alt kommunale barnehager | 1349 | 1358 | 1397 | 1390 | 1413 | 1393 |
| | | | | | | |
| Ansatte i alt alle barnehager | 4139 | 4274 | 4404 | 4515 | 4590 | 4584 |
| Ansatte i alt kommunale barnehager | 1693 | 1738 | 1809 | 1849 | 1851 | 1761 |
| Ansatte i alt private barnehager | 2446 | 2536 | 2595 | 2666 | 2739 | 2823 |
| | | | | | | |
| Ansatte i alt med barnehagelærerutdanning alle barnehager | 1475 | 1543 | 1650 | 1728 | 1725 | 1771 |

| Østfoldkommunene - Barnevern, sysselsatte (ant) | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Sum stillinger i alt | 205 | 239 | 241 | 290 | 301 | 303 |
| Stillinger med fagutdanning | 176 | 206 | 210 | 248 | 260 | 264 |

| Østfold fylkeskommune - Videregående opplæring, sysselsatte (ant) | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Avtalte årsverk i videregående opplæring | 1956 | 1951 | 1973 | 1993 | 2000 | |
| Sysselsatte i videregående opplæring | 2190 | 2206 | 2223 | 2259 | 2307 | 2230 |
| Lærerårsverk, avtalte årsverk | 1273 | 1277 | 1307 | 1278 | 1305 | |
| Lærere, antall | 1383 | 1392 | 1432 | 1414 | 1447 | |
| Lærere 40 år og yngre | 386 | 379 | 387 | 368 | 375 | |
| Lærere 50 år og eldre | 676 | 666 | 664 | 660 | 642 | |
| Lærere 60 år og eldre | 259 | 266 | 261 | 273 | 261 | |
| Lærere med universitets-/høgskoleutdanning høyere nivå, samt pedagogisk utdanning | 286 | 307 | 327 | 338 | 334 | |
| Lærere med universitets-/høgskoleutdanning høyere nivå, uten pedagogisk utdanning | 69 | 74 | 76 | 77 | 81 | |
| Lærere med universitets-/høgskoleutdanning lavere nivå, samt pedagogisk utdanning | 782 | 795 | 820 | 817 | 840 | |
| Lærere med universitets-/høgskoleutdanning lavere nivå, uten pedagogisk utdanning | 136 | 126 | 117 | 104 | 116 | |
| Lærere med videregående utdanning eller lavere | 110 | 90 | 92 | 78 | 76 | |

| Østfoldkommunene - Grunnskole, sysselsatte, (ant) | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Avtalte årsverk grunnskole | 4161 | 4233 | 4273 | 4318 | 4362 |
| Avtalte årsverk spesialskole | 90 | 84 | 82 | 0 | 0 |
| Avtalte årsverk SFO | 410 | 397 | 404 | 423 | 413 |
| Avtalte årsverk voksenopplæring | 158 | 182 | 186 | 176 | 164 |
| Lærere grunnskole, antall | 3871 | 3902 | 3897 | 3900 | 3902 |
| Lærere grunnskole, 40 år og yngre | 1647 | 1643 | 1614 | 1559 | 1545 |
| Lærere grunnskole, 41-49 år | 832 | 899 | 964 | 1053 | 1089 |
| Lærere grunnskole, 50-59 år | 916 | 866 | 796 | 785 | 774 |
| Lærere grunnskole, 50 år og eldre | 1392 | 1360 | 1319 | 1288 | 1268 |
| Lærere grunnskole, 60 år og eldre | 476 | 494 | 523 | 503 | 494 |
| Lærere grunnskole, i heltidsstilling | 2521 | 2526 | 2512 | 2559 | 2559 |
| Lærere grunnskole, med universitets-/høgskoleutdanning og pedagogisk utdanning | 3429 | 3435 | 3486 | 3504 | 3496 |
| Lærere grunnskole, med universitets-/høgskoleutdanning uten pedagogisk utdanning | 179 | 182 | 175 | 189 | 186 |
| Lærere grunnskole, med videregående utdanning eller lavere | 263 | 285 | 236 | 207 | 220 |
| Lærerårsverk, avtalte årsverk grunnskolesektor | 3389 | 3415 | 3435 | 3435 | 3420 |

Befolkningsprognose

Det er innenfor eldregruppene det blir størst befolkningsvekst.

| Østfold - befolkningsprognose (SSB alt:MMMM). Prosentvis vekst etter 2015 i aldersgrupper som kan relateres til ulike offentlige tjenestebehov - og dermed sysselsettingsutviklingen i offentlig sektor. | | | | | | |
|--|-------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 |
| | 0 år | 10,0 % | 14,4 % | 15,2 % | 15,6 % | 16,7 % |
| Barnehage | 1-5 år | 1,8 % | 9,0 % | 11,5 % | 11,8 % | 12,3 % |
| Barneskole | 6-12 år | 5,1 % | 6,0 % | 13,1 % | 16,3 % | 16,7 % |
| Ungdomsskole | 13-15 år | 0,3 % | 7,3 % | 4,6 % | 12,5 % | 15,4 % |
| Videregående skole | 16-19 år | -3,5 % | -0,6 % | 1,4 % | 4,4 % | 10,4 % |
| Yrkesaktiv alder | 20-44 år | 3,1 % | 7,1 % | 11,1 % | 12,8 % | 13,4 % |
| Yrkesaktiv alder | 45-66 år | 6,7 % | 10,2 % | 13,0 % | 15,1 % | 17,1 % |
| Aldspensjonister | 67-79 år | 16,1 % | 28,1 % | 32,5 % | 45,9 % | 59,8 % |
| Aldspensjonister | 80-89 år | 5,6 % | 27,0 % | 70,9 % | 90,5 % | 103,4 % |
| Aldspensjonister | 90 år eller eldre | 2,7 % | 4,2 % | 20,3 % | 58,5 % | 123,5 % |
| Hele befolkningen | Alle aldre | 5,4 % | 10,7 % | 15,8 % | 20,2 % | 24,0 % |

Utdanningsnivået blant sysselsatte sammenlignet med gjennomsnitt for landet

Sysselsatte i Østfold har lavt utdanningsnivå sammenlignet med landet som helhet.

| Sysselsatte fordelt etter utdanningsnivå 2014 | | |
|--|---------|--------|
| | Østfold | Landet |
| Grunnskole (nivå 1-2) | 23,6 % | 19,4 % |
| Videregående skole (nivå 3-5) | 42,8 % | 39,8 % |
| Universitets- og høyskoleutdanning, 1-4 år (nivå 6) | 23,4 % | 25,5 % |
| Universitets- og høyskoleutdanning, over 4 år (nivå 7-8) | 5,6 % | 9,7 % |
| Uoppgitt utdanning (9) | 4,6 % | 5,6 % |

| Andel sysselsatte med mer enn 4 års utdanning i fra høyskole og universitet fordelt å fagfelt - 2014 | | |
|--|---------|--------|
| | Østfold | Landet |
| Humanistiske og estetiske fag | 0,66 % | 1,09 % |
| Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk | 0,31 % | 0,41 % |
| Samfunnsfag og juridiske fag | 0,97 % | 1,82 % |
| Økonomiske og administrative fag | 0,44 % | 1,05 % |
| Naturvitenskapelige fag og tekniske fag | 1,44 % | 3,23 % |
| Helse-, sosial- og idrettsfag | 1,44 % | 1,70 % |
| Primærnæringsfag | 0,22 % | 0,23 % |
| Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag | 0,17 % | 0,18 % |

Arbeidsmarkedssituasjonen

Arbeidsmarkedet er her definert som differansen mellom antallet arbeidsplasser (sysselsatte) i regionene / fylket og antallet sysselsatte bosatt i regionene / fylket. Et «negativt» arbeidsmarked betyr at det er underskudd på arbeidsplasser – altså færre arbeidsplasser i regionen / fylket i forhold til antallet sysselsatte bosatt i regionene / fylket.

Østfold har et underskudd på 16.634 arbeidsplasser. Da arbeidsinnpendlingen til fylket utgjør 7.663, så er arbeidsutpendlingen 24.297 personer

| Østfold - arbeidsmarked og arbeidspending | | | | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| Sysselsatte med arbeidssted i fylket (antall arbeidsplasser) | 119253 | 116277 | 117090 | 118210 | 118151 | 118290 | 119125 |
| Sysselsatte med bosted i fylket | 133985 | 130737 | 131579 | 133114 | 133841 | 134883 | 135759 |
| Arbeidsmarkedsoverskudd (+) / underskudd (-) i fylket | -14732 | -14460 | -14489 | -14904 | -15690 | -16593 | -16634 |
| Sysselsatte som pendler ut av fylket | 21462 | 21173 | 21448 | 21984 | 22798 | 23839 | 24297 |
| Sysselsatte som pendler inn i fylket | 6730 | 6713 | 6959 | 7080 | 7108 | 7246 | 7663 |

Av en total arbeidsutpendling fra fylket på 24.297 personer, så går 20.812 til Oslo og Akershus (85 %).

| Østfold - pendlingsstrømmer 2014 | | | |
|---|--------------|-------------|----------------|
| | Utpendling | Innpendling | Netto pendling |
| 02 Akershus | 9012 | 3188 | -5824 |
| 03 Oslo | 11800 | 1952 | -9848 |
| 04 Hedmark | 204 | 197 | -7 |
| 05 Oppland | 245 | 214 | -31 |
| 06 Buskerud | 470 | 484 | 14 |
| 07 Vestfold | 503 | 475 | -28 |
| 08 Telemark | 134 | 215 | 81 |
| 09 Aust-Agder | 46 | 60 | 14 |
| 10 Vest-Agder | 102 | 72 | -30 |
| 11 Rogaland | 350 | 155 | -195 |
| 12 Hordaland | 422 | 195 | -227 |
| 14 Sogn og Fjordane | 54 | 26 | -28 |
| 15 Møre og Romsdal | 103 | 61 | -42 |
| 16 Sør-Trøndelag | 292 | 190 | -102 |
| 17 Nord-Trøndelag | 36 | 40 | 4 |
| 18 Nordland | 89 | 64 | -25 |
| 19 Troms | 74 | 56 | -18 |
| 20 Finnmark | 59 | 19 | -40 |
| 2111 Spitsbergen | 35 | | -35 |
| 2121 Bjørnøya | 1 | | -1 |
| 2311 Sokkelen sør for 62°N | 261 | | -261 |
| 2321 Sokkelen nord for 62°N | 5 | | -5 |
| SUM | 24297 | 7663 | -16634 |

Det er arbeidsmarkedsunderskudd innenfor alle næringsgrupper. Ca. 20 % av utpendlerne jobber innenfor varehandelen. Det er også stor utpendling til arbeidsplasser innenfor helse og sosialtjenester og bygg-/ anleggsvirksomhet.

| Østfold - arbeidsmarked og arbeidspending fordelt på næringsgrupper 2014 | | | | | | |
|---|--------------------------------------|---------------------------------|--|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| | Sysselsatte med arbeidssted i fylket | Sysselsatte med bosted i fylket | Arbeidsmarkeds-overskudd (+) / underskudd (-) i fylket | | Sysselsatte som pendler inn i fylket | Sysselsatte som pendler ut av fylket |
| 01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske | 2409 | 2436 | -27 | | 61 | 88 |
| 05-09 Bergverksdrift og utvinning | 149 | 576 | -427 | | 12 | 439 |
| 10-33 Industri | 14278 | 15034 | -756 | | 707 | 1463 |
| 35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon | 1171 | 1389 | -218 | | 79 | 297 |
| 41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet | 11872 | 12972 | -1100 | | 1257 | 2357 |
| 45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner | 18131 | 21776 | -3645 | | 1364 | 5009 |
| 49-53 Transport og lagring | 5400 | 6835 | -1435 | | 373 | 1808 |
| 55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet | 3072 | 3528 | -456 | | 175 | 631 |
| 58-63 Informasjon og kommunikasjon | 2153 | 3290 | -1137 | | 346 | 1483 |
| 64-66 Finansiering og forsikring | 1203 | 1840 | -637 | | 105 | 742 |
| 68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift | 5642 | 6830 | -1188 | | 477 | 1665 |
| 77-82 Forretningsmessig tjenesteyting | 5348 | 6991 | -1643 | | 468 | 2111 |
| 84 Off. adm., forsvar, sosialforsikring | 7322 | 8186 | -864 | | 390 | 1254 |
| 85 Undervisning | 9205 | 10124 | -919 | | 319 | 1238 |
| 86-88 Helse- og sosialtjenester | 27232 | 28435 | -1203 | | 1255 | 2458 |
| 90-99 Personlig tjenesteyting | 3874 | 4799 | -925 | | 239 | 1164 |
| 00 Uoppgitt | 664 | 718 | -54 | | 36 | 90 |
| Alle næringsgrupper | 119125 | 135759 | -16634 | | 7663 | 24297 |

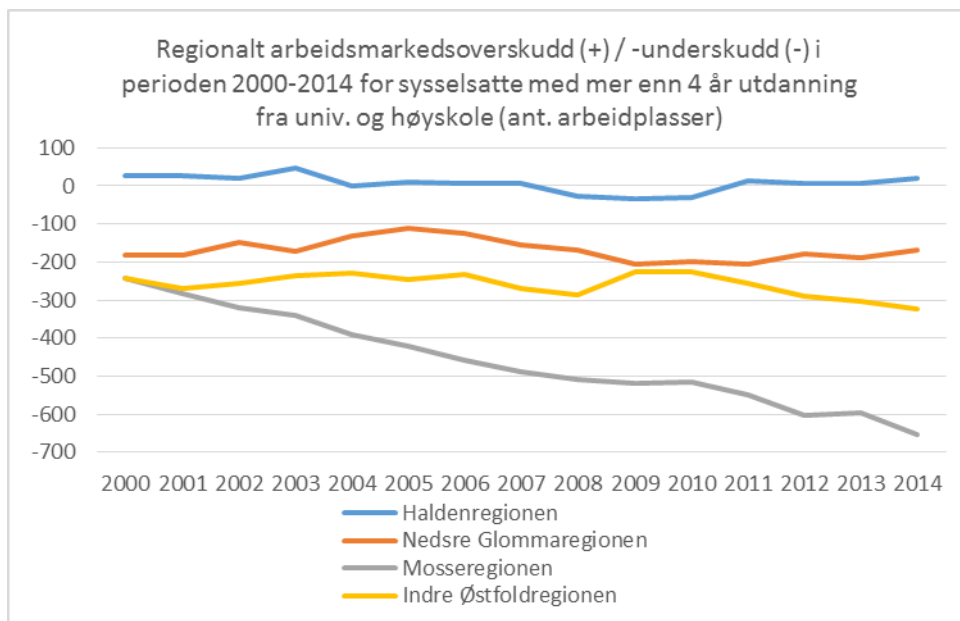
Tabellene under viser arbeidsmarkedssituasjonen i forhold til utdanningsnivå og fagfelt. Denne statistikken viser på hvilke fagfelt etter utdanningsnivå hvor fylket har en arbeidskraftreserve. Det vil si bosatte som arbeidet utenfor fylket.

| Østfold - ant. sysseslattede med grunnskole som høyeste utdanning (2014) | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------|--|
| | Sysselsatte etter bosted | Sysselsatte etter arbeidssted | Regionalt arbeidsmarkeds overskudd (+) / uunderskudd (-) |
| Alle fagfelt | 31762 | 28140 | -3622 |

| Østfold - ant. sysseslattede med videregående skole som høyeste utdanning fordelt etter fagfelt (2014) | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------|--|
| | Sysselsatte etter bosted | Sysselsatte etter arbeidssted | Regionalt arbeidsmarkeds overskudd (+) / uunderskudd (-) |
| Allmenne fag | 12508 | 10564 | -1944 |
| Humanistiske og estetiske fag | 1857 | 1594 | -263 |
| Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk | 69 | 66 | -3 |
| Samfunnsfag og juridiske fag | 233 | 182 | -51 |
| Økonomiske og administrative fag | 9162 | 7818 | -1344 |
| Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag | 21479 | 18531 | -2948 |
| Helse-, sosial- og idrettsfag | 8379 | 7802 | -577 |
| Primærnæringsfag | 2031 | 1862 | -169 |
| Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag | 2985 | 2565 | -420 |
| Alle fagfelt | 58703 | 50984 | -7719 |

| Østfold - ant. sysseslattede med universitets- og høyskoleutdannede (1-4 år) fordelt etter fagfelt (2014) | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------|--|
| | Sysselsatte etter bosted | Sysselsatte etter arbeidssted | Regionalt arbeidsmarkeds overskudd (+) / uunderskudd (-) |
| Humanistiske og estetiske fag | 2288 | 1866 | -422 |
| Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk | 8413 | 7886 | -527 |
| Samfunnsfag og juridiske fag | 1118 | 839 | -279 |
| Økonomiske og administrative fag | 5157 | 4152 | -1005 |
| Naturvitenskapelige fag og tekniske fag | 4522 | 3592 | -930 |
| Helse-, sosial- og idrettsfag | 8951 | 8451 | -500 |
| Primærnæringsfag | 128 | 118 | -10 |
| Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag | 1055 | 927 | -128 |
| Alle fagfelt | 31632 | 27831 | -3801 |

| Østfold - ant. sysseslattede med universitets- og høyskoleutdannede (over 4 år) fordelt etter fagfelt (2014) | | | |
|--|--------------------------|-------------------------------|--|
| | Sysselsatte etter bosted | Sysselsatte etter arbeidssted | Regionalt arbeidsmarkeds overskudd (+) / uunderskudd (-) |
| Humanistiske og estetiske fag | 889 | 786 | -103 |
| Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk | 404 | 365 | -39 |
| Samfunnsfag og juridiske fag | 1342 | 1157 | -185 |
| Økonomiske og administrative fag | 729 | 529 | -200 |
| Naturvitenskapelige fag og tekniske fag | 2186 | 1710 | -476 |
| Helse-, sosial- og idrettsfag | 1722 | 1716 | -6 |
| Primærnæringsfag | 331 | 257 | -74 |
| Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag | 243 | 200 | -43 |
| Alle fagfelt | 7846 | 6720 | -1126 |



Tabellene under viser Østfold situasjon i forhold til andre fylker når det gjelder utdanningsnivå blant yrkesaktive bosatte og blant de som er sysselsatte i fylket.

| Utdanningsnivået blant sysselsatte bosatt i fylkene (2014) - %-vis fordeling | | | | | |
|--|-----------------------|-------------------------------|---|--|------------------------|
| | Grunnskole (nivå 1-2) | Videregående skole (nivå 3-5) | Universitets- og høyskoleutdanning, 1-4 år (nivå 6) | Universitets- og høyskoleutdanning, over 4 år (nivå 7-8) | Uoppgitt utdanning (9) |
| 01 Østfold | 23,4 % | 43,2 % | 23,3 % | 5,8 % | 4,3 % |
| 02 Akershus | 18,7 % | 36,4 % | 26,9 % | 12,3 % | 5,7 % |
| 03 Oslo | 13,4 % | 26,1 % | 31,3 % | 19,8 % | 9,5 % |
| 04 Hedmark | 23,2 % | 44,6 % | 23,6 % | 5,5 % | 3,2 % |
| 05 Oppland | 21,7 % | 46,7 % | 22,6 % | 5,5 % | 3,5 % |
| 06 Buskerud | 21,0 % | 41,6 % | 24,5 % | 7,3 % | 5,6 % |
| 07 Vestfold | 20,4 % | 42,7 % | 25,7 % | 6,8 % | 4,4 % |
| 08 Telemark | 21,0 % | 46,5 % | 23,6 % | 5,9 % | 3,0 % |
| 09 Aust-Agder | 19,9 % | 44,9 % | 24,6 % | 6,7 % | 3,8 % |
| 10 Vest-Agder | 19,0 % | 45,2 % | 24,7 % | 7,0 % | 4,1 % |
| 11 Rogaland | 19,5 % | 41,1 % | 23,3 % | 9,1 % | 7,0 % |
| 12 Hordaland | 18,0 % | 40,7 % | 25,8 % | 10,0 % | 5,5 % |
| 14 Sogn og Fjordane | 19,7 % | 46,4 % | 23,6 % | 5,5 % | 4,8 % |
| 15 Møre og Romsdal | 21,1 % | 44,7 % | 23,6 % | 5,4 % | 5,2 % |
| 16 Sør-Trøndelag | 17,2 % | 40,5 % | 25,8 % | 11,9 % | 4,6 % |
| 17 Nord-Trøndelag | 19,9 % | 47,5 % | 24,2 % | 5,3 % | 3,1 % |
| 18 Nordland | 24,1 % | 43,0 % | 23,4 % | 5,4 % | 4,1 % |
| 19 Troms Romsa | 22,0 % | 38,5 % | 24,8 % | 9,7 % | 4,9 % |
| 20 Finnmark Finnmarku | 26,6 % | 36,7 % | 24,0 % | 5,5 % | 7,2 % |
| 0 Hele landet | 19,4 % | 39,8 % | 25,5 % | 9,7 % | 5,6 % |

| Utdanningsnivået blant sysselsatte i fylkene (2014) - %-vis fordeling | | | | | |
|---|--------------------------|----------------------------------|---|--|------------------------------|
| | Grunnskole (nivå 1-2) | Videregående skole (nivå 3-5) | Universitets- og høgskoleutdan- ning, 1-4 år (nivå 6) | Universitets- og høgskoleutdan- ning, over 4 år (nivå 7-8) | Uoppgitt utdanning (9) |
| 01 Østfold | 23,6 % | 42,8 % | 23,4 % | 5,6 % | 4,6 % |
| 02 Akershus | 19,8 % | 36,4 % | 25,9 % | 11,2 % | 6,7 % |
| 03 Oslo | 14,0 % | 30,2 % | 30,7 % | 17,6 % | 7,6 % |
| 04 Hedmark | 23,1 % | 44,3 % | 23,6 % | 5,8 % | 3,3 % |
| 05 Oppland | 21,9 % | 46,0 % | 22,8 % | 5,6 % | 3,7 % |
| 06 Buskerud | 21,6 % | 41,7 % | 23,6 % | 7,2 % | 5,9 % |
| 07 Vestfold | 21,2 % | 42,5 % | 25,1 % | 6,6 % | 4,6 % |
| 08 Telemark | 21,3 % | 45,3 % | 24,1 % | 6,2 % | 3,1 % |
| 09 Aust-Agder | 20,7 % | 43,9 % | 25,0 % | 6,5 % | 4,0 % |
| 10 Vest-Agder | 19,1 % | 44,6 % | 25,0 % | 7,2 % | 4,2 % |
| 11 Rogaland | 19,6 % | 41,0 % | 23,3 % | 9,2 % | 7,0 % |
| 12 Hordaland | 18,1 % | 40,1 % | 26,2 % | 10,1 % | 5,5 % |
| 14 Sogn og Fjordane | 20,1 % | 45,5 % | 23,7 % | 5,7 % | 5,0 % |
| 15 Møre og Romsdal | 21,4 % | 44,2 % | 23,6 % | 5,5 % | 5,4 % |
| 16 Sør-Trøndelag | 17,2 % | 40,6 % | 26,1 % | 11,5 % | 4,5 % |
| 17 Nord-Trøndelag | 20,2 % | 46,3 % | 24,3 % | 6,0 % | 3,3 % |
| 18 Nordland | 24,3 % | 42,4 % | 23,4 % | 5,6 % | 4,3 % |
| 19 Troms Romsa | 21,9 % | 38,1 % | 25,1 % | 9,9 % | 5,0 % |
| 20 Finnmark Finnmarku | 26,7 % | 36,2 % | 23,9 % | 5,6 % | 7,6 % |
| 0 Hele landet | 19,4 % | 39,8 % | 25,5 % | 9,7 % | 5,6 % |

VEDLEGG 3: Regnskap

| Regnskap 2016 | Inntekter | Kostnader |
|---|-------------------|-------------------|
| Tilskudd fra Kunnskapsdepartementet | 650 000,00 | |
| Lønnskostnader prosjektansatt | | 517 978,00 |
| Møtekostnader, bevertning, lokalleie etc. | | 47 749,00 |
| Reise- og oppholdskostnader | | 41 589,00 |
| Konsulenttjenester | | 43 000,00 |
| Sum | 650 000,00 | 650 316,00 |
| Resultat | | -316,00 |