

ARENA

KAMPEN OM KOMPETANSEN

BILAG TIL KONJUNKTURBAROMETER FOR NORD-NORGE | VÅR 07



Fakta
Kompetanse i Nord-Norge

Kompetansetilgang
Egenproduksjon, internutvikling
og import av kompetanse til vår
landsdel

En attraktiv landsdel
Følelsene våre styrer hvor vi
vil bo og hva vi vil oppleve

Attraktive bedrifter
Samarbeid med utdanningsinstitusjoner
gir gode resultater

Tiltak
Start tiltakene nå og
rekrutter enklere i
framtiden

3	4-5	6-11	12-14	15-17	18-19
Forord	Fakta om kompetanse	Kompetansetilgang	Oversikt over høgsoler og universitet på Nordkalotten	Gir regionen et kompetanseløft	Suksess med russiske fagarbeidere
			En attraktiv landsdel	Nu fær vi	Satser på det gode liv
			Kundene utfordrer reiselivet i nord	Attraktive bedrifter	«Nordlaskolen» øker menneskelig kapital
			Satser på FoU	Lokale utdanningsforhold sikrer framtid	Tiltak

Tekst: Sissel Ovesen; side 8-11, 14 og 18-19. Erlend Bullvåg; side 4-5. Eirik Pedersen; side 15 og 17. Mariann Meby; 6-7, 12-13, 16 og 18-19

Foto: Side 1 og 8: Susanne Simonsen. Side 10-11: Konstantin Korelin og Harald Steinmo [Kimek Offshore]. Side 12: Carl Erik Nyvold [Kunnskapsparken Bodø AS]. Side 13: Allan Klo [Finnmark Dagblad]. Side 14: Trym Ivar Bergsmo [Finnmark Reiseliv]. Side 15: Dag Erlandsen [Fiskeribladet]. Side 16: Simen G. Fangel [Rød Tråd AS]. Side 17: Edmund Ulsnæs [Ulsnæs Værsågod]. Side 18: FIRST Scandinavia.

Arenabilaget inngår i Konjunkturbarometer for Nord-Norge, som utgis av SpareBank 1 Nord-Norge og Innovasjon Norge to ganger i året.

Prosjektledelse: Utviklingsavdelingen i SpareBank 1 Nord-Norge
Ansvarlig for innhold: Kunnskapsparken Bodø AS
Design: Rød Tråd AS
Trykk: Lundblad Media AS

Dette Arenabilaget og tidligere utgivelser finner du også elektronisk på www.snn.no

HØY KOMPETANSE BIDRAR TIL STØRST VEKST



Arbeidsledigheten i Nord-Norge er på et historisk lavt nivå, og kampen om kompetansen intensiveres. Denne utgaven vil sette søkelyset på hvordan næringslivet i Nord-Norge arbeider for å tiltrekke seg kompetanse på kort og lang sikt.

Kompetanse er så mangt, definisjonene er utallige. Her vil vi fokusere på kompetanse som er opparbeidet gjennom erfaring og/eller utdanning. Det vil si at vi inkluderer både uformell og formell kompetanse. Erfaringsbasert kunnskap er vel så viktig for næringslivet som kunnskapen som sitter i hodet på de godt skolerte.

Hvorfor er samfunnet så opptatt av kompetanse? For bedriften er det utsiktene til høyere verdiskaping. For mennesker kan kompetanse være en viktig del av livskvaliteten. På samfunnsnivå er kompetanse derfor en viktig bestanddel av den økonomiske motoren.

En undersøkelse som nylig ble gjennomført i om lag 40 nordnorske bedrifter i ulike bransjer, viser at fler-

tallet av disse bedriftene faktisk mener at de har tilstrekkelig kompetanse i dag. Samtidig tror disse at det i årene fremover vil bli behov for flere ansatte med høyere utdanning. Undersøkelsen viser også at flertallet av bedriftene manglet en strategi for å skaffe denne kompetansen.

Tilgangen til kompetent arbeidskraft er avgjørende for næringslivets evne til å overleve og videreutvikle seg. Forskning viser at det er de høyt utdannede som bidrar til den største verdiskapningen i samfunnet. Bedrifter med høy kompetanse er også de som er mest konkurranse-dyktige.

Til tross for at det hvert år uteksamineres flere tusen studenter med mer enn fireårig utdanning fra høgsoler og universitet i Nord-Norge, er næringslivet lite flinke til å utnytte denne ressursgruppen. Det store flertallet av studenter flytter til andre landsdeler og blir tatt i mot med åpne armer. Det hele er et spørsmål om tilbuds- og etterspørsels-siden er i balanse. Tegn kan tyde på at tilbudssiden på høy kompetanse i Nord-Norge er tilfredsstillende, mens etterspørselen er for lav.

I en periode hvor kompetanse er uunnværlig for å sikre økonomisk vekst, er mangelen på planlegging i forhold til

kompetansetilgang en stor svakhet for nordnorsk næringsliv. I løpet av få år vil også eldrebølgen skape utfordringer i næringslivet i form av færre yrkesaktive.

Flere faktorer spiller inn når man skal øke kompetansenivået til næringslivet i landsdelen. Tilgangen på arbeidskraft, bedriftenes attraktivitet, landsdelens attraktivitet og lokalmiljøets kvaliteter, for å nevne noen. Dette er alle faktorer som vi kommer nærmere inn på etter hvert.

Spesielt spennende er det å følge utviklingen når det gjelder å tiltrekke seg arbeidskraft fra utlandet. Vårt nære naboland, Russland, kan vise seg å bli en stor kilde til kompetanse for oss i årene som kommer.

Arena skal gi en generell forståelse av hvilken betydning kompetanse har for landsdelen. Gjennom flere artikler og intervjuer tilbys her en rekke gode råd og vinklinger i forhold til å tiltrekke seg ny kompetanse. Vel så viktig er eksemplene på hvordan vi kan beholde og videreutvikle eksisterende kompetanse.

God lesning

«Vårt nære naboland, Russland, kan vise seg å bli en stor kilde til kompetanse for oss i årene som kommer»

Sissel Ovesen

KOMPETANSE I NORD-NORGE

Kompetanse er hoveddrivkraften bak velstandsutviklingen. Har vi den samme utviklingen i Nord-Norge? Vi har sett nærmere på hvordan kompetanse anvendes i nord. Hvordan bedriftene prioriterer, og om det er tilgangen på høy kompetanse eller tilbudet av jobber med krav om dette som forklarer lavere vekst i kompetansearbeidsplasser i nord.

Nordnorske bedrifter erkjenner at de menneskelige ressursene og kompetansen er avgjørende for verdiskapingen. Heving av kompetansen i bedriftene vil gi økt verdiskaping og økt konkurranseevne. Kompetanse kan beskrives langs flere akser, og blant annet karakteriseres etter fagområder og ulik grad av formalisering. Det finnes både som uformell og formell kompetanse i bedriftene. Kompetanse i den enkelte bedrift nyttiggjøres av bedriften og dens strategi. Vi ser derfor nærmere på hvordan bildet ser ut for bedriftene i Nord-Norge.

Regelen om at bedriftens samlede kompetanse direkte påvirker konkurranseevne og verdiskaping vil variere sterkt i landsdelen. Det er derfor interessant å se nærmere på hvordan hovedlinjene for bruk av kompetanse er i landsdelens næringsliv. Ut fra antakelsen om at kompetanse er viktig for konkurranseevnen, kan man forvente at bedriftene øker bruken av den formelle kompetansen. Forskjellene i næringsstruktur vil også reflekteres i ulik tilnærming til bruk av kompetanse. Bruker Nord-Norge denne kompetansen forskjellig fra resten av landet?

Vi har sett nærmere på om kompetanse har økt i betydning for bedrifter og om dette er synlig gjennom de jobber som skapes i landsdelen. Næringslivet har vært inne i en meget god periode de siste fem år. Parallelt med dette har sysselsettingen i Nord-Norge falt.

Sysselsettingen i Nord-Norge er redusert med 2.636 personer i perioden. Tabell 1 viser at næringslivet i landsdelen har prioritert jobber som krever formell kompetanse. Utviklingen viser at det

kun tilkommer nye jobber i landsdelen i kategorien der det kreves høyere utdanning. Trenden er lik for alle fylkene i Nord-Norge.

I perioden er det et kraftig fall i jobber med krav om kompetanse opp til og med videregående utdanning. Samme trend er også sterkt gjeldende på nasjonalt nivå. Utenfor landsdelen er det nettotilgang på nye kompetansejobber. Direkte sammenlignet skapes det i Nord-Norge 0,7 nye kompetansestillinger i forhold til hver stilling opp til fagarbeider-nivå som forsvinner. Gjennomsnittet for resten av Norge er 1,14. Dette gjør at den økte netto sysselsettingen nasjonalt i hovedsak er drevet frem av nye kompetansesekrevende stillinger i arbeidsmarkedet.

Vokser andelen med høy kompetanse i Nord-Norge?

Av de nordnorske fylkene er det Troms som har den høyeste andelen høyt utdannede sysselsatte med 29 %. Universitetet i Tromsø, sammen med en stor helse-sektor og høy offentlig tjenesteproduksjon, bidrar sterkt. Til sammenligning arbeider 5 % flere av innbyggerne i Troms i offentlig sektor sammenlignet med Nordland. En stor industrisektor i Nordland og Finnmark, sammen med færre offentlig sysselsatte, gjør at næringslivet i disse fylkene har lavere innslag av høyt utdannede. Hvis landsdelen skal opp på nasjonalt nivå betyr dette at det må skapes flere jobber der det kreves høyere utdanning. Statistikken viser at satsingen på universiteter, Handelshøgskolen i Bodø og høgskoler i landsdelen virker. Bruken av kompetent arbeidskraft øker nå raskere i Nord-

Norge enn i landet for øvrig. Men, for å komme opp på nasjonalt nivå trenger vi 7.500 flere høyt utdannede sysselsatte i landsdelen.

Hvilke fagområder etterspør næringslivet i Nord-Norge mest?

Det er et klart skille i bruken av kompetent personell mellom offentlig og privat sektor. I privat sektor ser vi at de viktige fagområdene økonomi og ingeniørfag har et lavere innslag av høy kompetanse. I offentlig sektor er kompetansedekningen god og på linje med landsgjennomsnittet. Ser en spesielt på økonomisk personell ville innslaget av økonomer uten Handelshøgskolen i Bodø vært langt lavere. Hele 800 siviløkonomer/masterkandidater utdannet ved Handelshøgskolen i Bodø har sitt virke i landsdelen.

Kompetanseansatte bidrar sterkt til å opprettholde velstandsutviklingen i samfunnet. Økes innslaget av høyt utdannede opp til nasjonalt nivå, betyr dette at lønnsforskjellen mellom Nord-Norge og resten av landet reduseres med omlag 20.000 per år per sysselsatt. Forskjellen er i dag gjennomsnittlig 45.000. Økt bruk av kompetent arbeidskraft vil imidlertid ikke utligne alle forskjeller på landsbasis. Forskjeller i næringsstruktur, en stor offentlig sektor og en betydelig andel ressursbasert næringsliv i landsdelen bidrar til dette.

Skyldes forskjellene i bruken av høyt utdannet arbeidskraft problemer med tilgangen på arbeidskraft eller er det for liten tilgang på jobber med krav om høy kompetanse i landsdelen? Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft vokser gjennom at en større andel

tar høyere utdanning. Det er 23.000 studenter fra Nord-Norge som er i ferd med å ta høyere utdanning. Dette er 5 % flere enn for fem år siden. Antall nordnorske studenter som tar utdanning utenfor landsdelen har i samme periode økt med 30 % til 3.500. Tilbudssiden er styrket, uten at dette har gitt tilsvarende utslag i bruk av denne type arbeidskraft.

En undersøkelse av behovet for kompetanse blant bedrifter i Nord-Norge forklarer mye av årsaken til dette. De aller fleste bedriftene rapporterer at de på kort sikt har den kompetansen de trenger med noen unntak. Næringslivets etterspørsel etter kompetent arbeidskraft er lavere enn forventet i landsdelen. Dette vil på sikt medføre konkurranseulempen. Det kan også diskuteres om vi tilbyr den riktige utdanningen i landsdelen. Et godt tilbud lokalt trigger etterspørsel etter høyt utdannet personell. I Finnmark ser vi sterk vekst i høyt utdannet personell innenfor tjenesteyting drevet av Snøhvitprosjektet og reiselivet. Nærhet til Universitetet i Tromsø stimulerer til kompetansevekst spesielt i offentlig sektor, og i Nordland ser vi samme effekt fra Handelshøgskolen i Bodø. Den viktigste utfordringen er å utnytte det eksisterende tilbud av kompetanse i Nord-Norge.

Satsingen på kompetanse må intensiveres ytterligere. Privat sektor i landsdelen må øke forståelsen for at jobbskaping driver den økonomiske utviklingen. Flere arbeidstakere med høy kompetanse vil utløse mer forretningsutvikling og vekst. Dette skjer allerede utenfor landsdelen, og potensialet må også utløses til fulle i vår landsdel.



Tabell 1: Jobbskaping etter kompetansenivå fra 2000 - 2005					
	Grunnskole	Videregående skole	Universitet-/høgskole, 1-4 år	Universitet-/høgskole, >4 år	Netto jobbskaping
Nordland	-3025	-2008	2537	560	-1936
Troms	-2157	-360	1166	1053	-298
Finnmark	-992	-333	684	239	-402
Nord-Norge	-6174	-2701	4387	1852	-2636
Norge	-46712	-12643	43391	24683	8719

Tabell 2: Relativ jobbskaping etter utdanningsnivå fra 2000 - 2005				
	Grunnskole	Videregående skole	Universitet-/høgskole, 1-4 år	Universitet-/høgskole, >4 år
Nordland	-18,7%	-3,0%	13,1%	16,1%
Troms	-21%	-0,8%	7,5%	25,3%
Finnmark	-16,9%	-1,7%	10,4%	21,4%
Nord-Norge	-19,1%	-2,1%	10,6%	21,1%
Norge	-19,4%	-1,1%	10,3%	20,5%

Tabell 3: Innslag av sysselsatte med høy kompetanse i Nord-Norge						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nordland	21,1%	21,6%	22,0%	22,6%	23,3%	24,1%
Troms	26,3%	26,7%	27,2%	27,6%	28,5%	29,1%
Finnmark	22,6%	23,1%	23,7%	24,2%	24,9%	25,3%
Nord-Norge	23,1%	23,6%	24,1%	24,6%	25,4%	26,0%
Norge	26,7%	27,1%	27,7%	28,4%	29,0%	29,5%

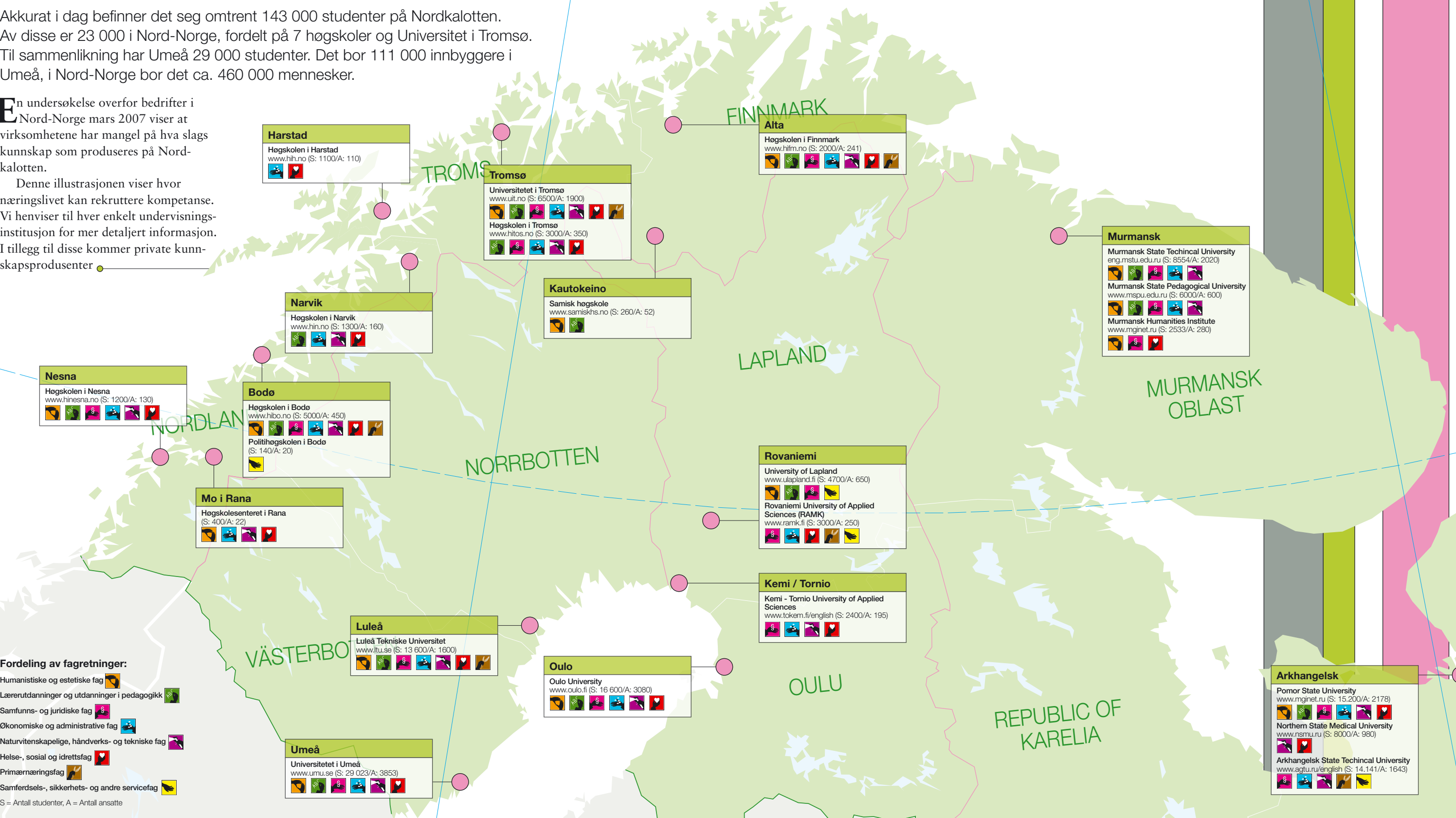
Kilde alle tabeller: Sysselsettingsstatistikk tema 06.01.

KUNNSKAPSPRODUSENTER PÅ NORDKALOTTEN

Akkurat i dag befinner det seg omtrent 143 000 studenter på Nordkalotten. Av disse er 23 000 i Nord-Norge, fordelt på 7 høyskoler og Universitet i Tromsø. Til sammenlikning har Umeå 29 000 studenter. Det bor 111 000 innbyggere i Umeå, i Nord-Norge bor det ca. 460 000 mennesker.

En undersøkelse overfor bedrifter i Nord-Norge mars 2007 viser at virksomhetene har mangel på hva slags kunnskap som produseres på Nordkalotten.

Denne illustrasjonen viser hvor næringslivet kan rekruttere kompetanse. Vi henviser til hver enkelt undervisningsinstitusjon for mer detaljert informasjon. I tillegg til disse kommer private kunnskapsprodusenter



GIR REGIONEN ET KOMPETANSELØFT

I en landsdel hvor innbyggertallet faller og andelen eldre vokser sterkt, må næringslivet tenke nytt og kreativt for å tiltrekke seg ung kompetanse. Ellinor Kirkfjell (26) valgte å bosette seg i Salten etter endt utdanning, takket være et nyoppstartet traineeprogram.

Hver for seg er de fleste bedriftene i Salten for små til å kjøre egne traineeprogrammer, men et regionalt samarbeid gir større muligheter for den enkelte bedrift, sier lederen i Innovasjonsprogram Salten, Heidi Øyvann.

Hun tok initiativet og etablerte Traineeprogram Salten i 2006.

Etterspørselen etter traineer er i sterk vekst over hele landet og det dukker opp stadig nye program, både i bedrifter og som samarbeidsprosjekter i regioner. Økt framvekst av kunnskapsintensive bedrifter er med på å gjenopplive en ordning som har ligget nede i mange år.

Spennende arbeidsoppgaver

Ellinor Kirkfjell er en av traineene som oppfylte alle kriteriene og ble plukket ut blant 90 velkvalifiserte søkere.

– Jeg får prøve meg i tre ulike bedrifter; iTet, Elektro og iTicket, og har så langt fått spennende arbeidsoppgaver. Lønnen er

konkurransedyktig og jeg har en kontaktperson som følger meg opp i hver bedrift, forteller Kirkfjell, som er nyutdannet siviløkonom fra Handelshøgskolen i Bodø.

– Samholdet oss traineer imellom er godt, vi har en kjempestøtte i hverandre. Til tross for at traineeprogrammet er et pilotprosjekt, er det faglige påfyllet veldig bra og opplegget godt planlagt og velorganisert. Lønnen bidro selvsagt også til å

gjøre traineeprogrammet veldig aktuelt, sier Ellinor Kirkfjell.

Prosjektkoordinator for Traineeprogram Salten, Kjersti

Bye Pedersen, forteller at ti bedrifter og seks traineer deltar i programmet.

Fire av traineene har mastergrad i økonomi og to er utdannet sivilingeniører.

Hver trainee får et opphold på syv måneder i to-tre ulike bedrifter,

totalt 21 måneder. I tillegg arrangeres seks fagsamlinger; fem i regi av Nordnorsk Lederutvikling, samt en reise til Brussel der NHO er vertskap. Programmet avsluttes i mai 2008.

Traineeprogram Salten er et pilotprosjekt, der RDA-midler finansierer deler av programmet. Team Bodø

koordinerer og administrer trainee-programmet.

Traineeordninger er unike på flere måter og gir kandidatene mulighet for:

- Målrettet utvikling gjennom varierte arbeidsoppgaver
- Faglig og personlig oppfølging
- Variasjon og bredde i arbeidsoppgavene gjennom jobbytte hver 7. måned
- Større nettverk
- Gode karrieremuligheter etter avsluttet program

Kandidatene må ha høyere utdanning, fortrinnsvis mastergrad, være nyutdannet eller ha litt arbeidserfaring, samt ønske å bosette seg i Salten. Tilsvarende ordninger finnes i Aust-Agder, Nord-Trøndelag, på Nord-Møre, i Sogn- og Fjordane og på Hamar.

Verdsetter ung kompetanse

Helge Jørgensen i Bodø Energi leder styringsgruppen som deltakerbedriftene har opprettet seg i mellom. Han sier at deltakerbedriftene er veldig fornøyde og at utfordringen nå er å skaffe gode kandidater til neste program. Spesielt vanskelig er det å få tak i sivilingeniører.

– Vi hadde behov for ny kompetanse og traineeordningen løste problemet for oss. Traineen var en sivilingeniør med datakompetanse, og dermed unngikk vi å måtte kjøpe inn kompetanse utenfra, forteller Jørgensen.

Bodø Energi ser på traineeordningen som god markedsføring av bedriften som en attraktiv arbeidsplass der nyutdannede virkelig ønskes velkommen.

– Traineene bidrar med høyt kvalifisert og

fersk kompetanse. Vi får inn helt nye tanker, noe som er svært motiverende for oss som har vært her i lengre tid, sier Jørgensen og trekker frem en annen positiv effekt:

– Vi blir en del av det gode nettverket som har oppstått mellom lederne i deltakerbedriftene, som alle deltar i styringsgruppen. Vi har jevnlig møter.

Utfordringer

Kurt Kristoffersen hos iTet peker på utfordringen ved å måtte sende en dyktig trainee videre til neste bedrift.

– Til en lav kostnad og minimal risiko fikk vi avdekket at vi hadde et reelt kompetansebehov på et område som vi var usikker på om vi burde satse på. Nå som traineen drar videre er det imidlertid skapt et hulrom som er vanskelig å dekke, sier Kristoffersen.

Han mener fordelene ved å ha en trainee likevel langt har overgått kostnadene.

– Vi sitter igjen med mange positive erfaringer.

Vinn-vinn situasjon

Traineeordninger er positive for ungdommene, som får en unik mulighet til praktisk læring og bygging av nettverk. Bedriftene får øynene opp for de ressursene nyutdannede studenter er.

Med bakgrunn i erfaringene man så langt har høstet, er et nytt traineeprogram utlyst for 2007. Ytterligere fem bedrifter har meldt sin interesse i å delta i programmet, utfordringen nå er å skaffe gode kandidater.

Ellinor Kirkfjell (26) valgte å bli i regionen og får gjennom Traineeprogram Salten arbeide i tre ulike bedrifter.

SUKSESS MED RUSSISKE FAGARBEIDERE

Kimek Offshore i Kirkenes har i lang tid slitt med å skaffe kvalifiserte norske fagarbeidere innenfor olje- og gasservice. Takket være et eget opplæringsprogram for rekruttering av russisk kompetanse, opplever de nå en kjempesuksess med utleie av arbeidskraft.



Ifølge administrasjonssjef Rune Johansen er Kimek Offshore den første nordnorske bedriften som har opprettet et rekrutteringsprogram skreddersydd for å lære opp russiske fagarbeidere. Initiativet tok de selv etter en overbevisning om at økende aktivitet innenfor olje- og gassindustrien i Barentshavet vil skape større behov for kvalifisert arbeidskraft.

Opplæringsprogram

Det omfattende opplæringsprogrammet kom i gang våren 2006 og ble avsluttet i desember. Programmet er et samarbeidsprosjekt mellom Kimek Offshore, Statoil, Innovasjon Norge og Barentssekretariatet. Samarbeidet med Det Norske Generalkonsulatet i Murmansk har også vært avgjørende for programmet.

– Vi har det siste året rekruttert 150 russiske fagarbeidere. Disse er dyktige sveisere, rørleggere, mekanikere, isolatører og stillasbyggere, som alle blir utstyrt med norske sertifikater, forteller Rune Johansen.

Alle er kurset i engelsk, HMS, fagteori og praksis, slik at de er i stand til å ta de nødvendige sertifikater for å kunne jobbe i Norge.

– Opplæringen tar rundt tre måneder for hver deltaker. Det er Kimek Offshore selv som rekrutterer deltakere gjennom annonsering i russiske medier. Rekrutteringsprosessen tok ikke mer enn seks uker og vi måtte avvise mange.

Gode erfaringer med det gjennomførte opplæringsprogrammet gjør at Kimek Offshore nå planlegger et nytt opplæringsprogram for ingeniører på et høyt nivå.

– Vår største utfordring er å få tak i en senioringeniør som kan være faglig

ansvarlig for det nye opplæringsprogrammet, sier Rune Johansen.

Samme betingelser

Kimek Offshore har som visjon å bygge opp en solid bedrift hvor de ansatte trives.

– Det viser seg at de fleste av de nyansatte har blitt oppfordret til å søke jobb hos oss av våre nåværende ansatte. Dette beviser igjen at det er viktig å ha et faglig sterkt miljø hvor de ansatte verdsettes. Utover dette lager vi attraktive annonser hvor vi forteller om oss selv, fritidsmuligheter og kommunen vår, forteller Johansen

Etter gjennomført kurs og sertifisering har russerne fått fast ansettelse til samme lønn og ansettelsesbetingelser som alle andre ansatte. Den russiske arbeidskraften har vært utleid med stor suksess til jobber både ved Ormen Lange og Melkøya. Arbeidsperioden er to uker på og 21 dager hjemme, noe som gjør det mulig å pendle mellom Russland og Norge.

Vel så viktig som å rekruttere er å holde på den eksisterende kompetansen.

– Det er i dag mer og mer viktig å holde på de beste fagarbeiderne. Dette må gjøres ved å ha en god og tett dialog med de ansatte. Ansatte skal ikke bare være et navn på en liste, da blir det fort upersonlig og de føler at de ikke blir verdsatt for den jobben de gjør. Det er viktig å informere dem om hva som skjer i bedriften og hvilke planer vi har for fremtiden. Videre utdanning og kursing er også viktig for den enkelte, avslutter administrasjonssjef Rune Johansen



Adm. sjef Rune Johansen foran Kimek Offshore.



Russiske fagarbeidere på Ormen Lange.

«Vi har det siste året rekruttert 150 russiske fagarbeidere. Disse er dyktige sveisere, rørleggere, mekanikere, isolatører og stillasbyggere»

Adm. sjef Rune Johansen

– NU FÆR VI

Nordnorske ungdommer ønsker seg ut i verden. Utfordringen er å få dem tilbake når de har fått tilstrekkelig med luft under vingene. Selv er de ikke helt sikre på om de vil hjem igjen.



Nina Grafsrønningen (18), Madeleine F. Torrisen (17), Ingrid H. Magersnes (17) og Sofie H. Brendefjord (17) viser hvor de vil dra.

I alt 45 ungdom på videregående skoler i Bodø, Tromsø og Alta har fått uttale seg om sine tanker rundt videre utdannelse, jobbtilbud og det å bosette seg i landsdelen.

Studievalg

Flertallet av ungdommen ser for seg at de skal studere videre etter videregående. Til tross for et godt studietilbud i landsdelen, er det mange som ønsker å trekke sørover og gjerne ut i verden. De søker helst til kulturer som ligner vår vestlige. Alle videregående skoler i Norge yter tilbud om rådgivning til sine elever.

Likevel er det hovedsakelige foreldre og/eller venner som benyttes som nære rådgivere. En tilbakemelding som dette forteller oss at elevene legger mindre vekt på råd fra skolen når de skal ta endelige studievalg.

Ved valg av studieretning er det ikke

fremtidige lønnsforventninger som er den avgjørende faktor.

Trivsel og personlig utvikling i jobben rangeres aller høyest. Lønn kommer som en god nummer tre. Tilbakemeldinger i en helt ny jobb er også viktig – både gode og dårlige mener elevene.

Drømmesamfunnet

Ingebrigt Steen Jensen skriver i boken «Ona fyr» om menneskehetens femte samfunn; drømmesamfunnet. De fire foregående samfunn har menneskeheten brukt til å overleve. Nå skal vi bruke dem på å leve; leve ut de innerste drømmer vi bærer i oss.

Kanskje er det dette vi ser konturene av ettersom ungdommene vi snakket med selv definerte seg som individualistiske? Det fremkom at elevene velger både studiested og studier etter eget ønske. Venner er ikke avgjørende for studiested.

Karrierestigen

Elevene sier selv at de har høye ambisjoner og vil gjerne klatre i karrierestigen. Ingen ønsker en permanent plass på nederste trinn. Et fåtall av elevene var åpne for å skape sin egen arbeidsplass. Alle de nordlige fylkene tilbyr lærlingordninger. Elevene oppfatter denne ordningen som et godt tilbud, men det er dessverre for få lærlingplasser innenfor flere yrker.

Tilbud om traineeordninger vil kanskje gjøre det lettere å velge fremtidig arbeidsgiver, sier elevene.

Selv om det er både gode studietilbud og karrieremuligheter i Nord-Norge, ønsker likevel det store flertall å reise ut og oppleve andre steder. Da blir det mye opp til næringslivet selv å opparbeide nære relasjoner til den fremtidige arbeidskraften



Det er enda noen år før Arktisk kultursenter står ferdig. Dagny Haga glæder seg til oktober 2008, da blir hun underholdt i form av konserter, kino og danseforestillinger.

SATSER PÅ DET GODE LIV

Nordområdesatsingen har gitt Hammerfest kommune nasjonal oppmerksomhet, økt tilflytting og høyere skatteinngang. Satsingen på Arktisk kultursenter vitner om at kultur settes høyt i arbeidet med å gjøre kommunen attraktiv for ny kompetanse.

Kommunen ønsker at innbyggere og tilreisende skal få større glede av havneområdet. Derfor flyttes fiskeindustri og materialhandel ut av sentrum, og det legges til rette for en strandpromenade. Alle disse tiltakene skal bidra til større bolyst.

Utfordringer tross optimisme

Selv om kulturhuset er under bygging, barna har fått nye skoler og optimismen råder, ser rådmann Dagny Haga rekruttering av rett type kompetanse som den største utfordringen i årene fremover.

– I Hammerfest kommune trenger alle økt tilgang til arbeidskraft med høyere utdanning. Særlig mangler vi kompetanse innenfor ingeniørfaget, teknisk planlegging og arealplanlegging.

En effekt av Snøhvitutbyggingen er blant annet at Hammerfest har rekordlav arbeidsledighet. For kommunen er det en utfordring å kunne matche det lønns-

nivået og de karrieremulighetene som arbeidstakere fristes med i det private næringsliv.

I følge Haga er det ikke bare lønn som blir utslagsgivende for å beholde og tiltrekke ny kompetanse i framtida.

– Jeg tror de immaterielle godene vil være utslagsgivende for å kunne beholde kompetanse. De ansatte vil be om muligheter for videreutvikling, selvstendige arbeidsforhold, arbeidsrom og tilgang på det som trengs for å gjøre en god jobb.

Mangel på strategi

Dagny Haga forteller at kommunen så langt ikke har utarbeidet en egen strategi for å tiltrekke seg kompetanse.

– Som kommune må vi skjerpe oss på flere områder. Til nå har de fleste lærlingplassene vært innenfor omsorg/pleie og barnehageyrkene. Vi har ennå en vei å gå når det gjelder tekniske fag/byggfag. Jeg ser behovet for å utarbeide

en rekrutteringsstrategi for å sikre kommunen tilgang på arbeidskraft.

Praksisplasser er også et aktuelt tiltak som blir vurdert for å knytte til seg elever og studenter under utdanningen.

Russere velkomne

Hammerfest kommune har 1100 ansatte, men tar gjerne i mot kompetanse fra utlandet. De har til nå god erfaring med å rekruttere russere i ulike deler av kommunen. Russiske medarbeidere fyller viktige roller i blant annet kulturskolen og plan- og utviklingsavdelingen.

– Vi ønsker fortsatt russere med rett kompetanse velkommen til oss. Tilgangen av russisk arbeidskraft er ikke et resultat av målrettet rekruttering, men heller et resultat av større kontakt over landegransene de siste årene, forteller rådmann Dagny Haga

KUNDENE UTFORDRER REISELIVET I NORD

– Det viktigste reiselivsnæringen i Finnmark kan gjøre, er å være synlig. Ved å vise bildet av Finnmark som et spennende reisemål tiltrekkes ny kompetanse. Kundenes krav gjør at reiselivsnæringen må inneha ny spisskompetanse innen flere fagområder. Det er ikke lenger nok å kunne kjøre hundespenn vinterstid.

Kundene som besøker Finnmark krever mer innhold i opplevelsene enn tidligere.



Det sier reiselivssjefen i Finnmark, Jens-Harald Jenssen, som jobber for å innfri målet i marknadsplanen til Finnmark Reiseliv AS. Finnmark skal være et attraktivt reisemål – hele året.

Om lag 265 av Finnmarks i alt 500 bedrifter innenfor overnatting, opplevelser og transport har valgt å samarbeide med Finnmark Reiseliv, som har hovedfokus på reiselivsmarkedsføring og næringsutvikling. Disse bedriftene sysselsetter i dag 2.270 årsverk.

– Det er store sesongsvingninger. Vi har ressurser og kompetanse til å ta i mot mange flere kunder om vinteren. For å tiltrekke enda flere vinterturister må vi være flinke til å tilby stadig nye vinteraktiviteter og klare å markedsføre disse godt, sier Jenssen.

Kundene krever mer
Høgskolen i Finnmark tilbyr en komplett reiselivsfaglig utdanning helt opp til doktorgrad, noe som gir reiselivsnæringen i Finnmark tilgang til høy

kompetanse i nærområdet. Studentene som uteksamineres har en relevant utdanning som skal tilfredsstille morgendagens krevende kunder.

Jens-Harald Jenssen forteller om et godt samarbeid mellom reiselivsnæringen, videregående skole og høgskolen. I tillegg er næringen flink til å tilknytte seg lærlinger.

– Kundene blir mer krevende, noe som vil øke behovet for en mer kompetent arbeidsstokk. Ett eksempel er turisten som vil ha alle fakta om nordlyset, hvorfor det oppstår og annen relevant informasjon om denne type naturfenomener, sier reiselivssjefen og fortsetter:

– De etterspør i stadig større grad opplevelser tilknyttet den vakre naturen vår. Det er ikke lenger tilstrekkelig å bare tilby disse å titte på den vakre naturen, det må tilknyttes opplevelser. Kunder som kommer tilbake flere ganger må kunne velge mellom flere opplevelses-tilbud.

Økt fokus på matopplevelser skaper behov for flere dyktige kokker.

– Utfordringen er å få kokker til å velge arbeidsplasser hvor det må jobbes skift og kveldsarbeid. Tilgang til kokker utgjør faktisk i øyeblikket det største rekrutteringsproblemet i næringen, forteller Jenssen.

Internett viktig
Datakompetanse er nødvendig i de fleste næringer og et økende behov innen reiselivsnæringen.

– Internett spiller en stadig viktigere rolle både innenfor salg, markedsføring og kundebehandling. I Finland er allerede reiseliv den bransjen med høyst omsetning på internett. Alle i næringen vil fremover måtte forholde seg til internett som et viktig arbeidsverktøy, noe som igjen stiller kompetansekrav til vår næring, avslutter reiselivssjef Jens-Harald Jenssen.

NORDLAKSSKOLEN ØKER MENNESKELIG KAPITAL

Nordlaks investerer langsiktig i menneskelig kapital gjennom en storstilt satsing på etter- og videreutdanning i eget hus. Slik står de bedre rustet til å møte morgendagens utfordringer.

Nordlaks Holding AS er et oppdretts-konsern med rundt 300 ansatte. Konsernet har hele tiden behov for nye ansatte og ny kompetanse.

Nordlaksskolen er et helt spesielt studieopplegg for etter- og videreutdanning, tilpasset ledere og mellomledere. Det er Høgskolen i Bodø sin desentraliserte avdeling på Stokmarknes som skreddersyr et studieopplegg etter konsernets behov.

Store fordeler
Administrerende direktør Thor Anders Elvegård forteller om positive resultater.

– Opplegget sikrer at ledere og mellomledere bedre ser helheten og drar i samme retning. Nordlaksskolen gir deltakerne muligheten til å opparbeide hele 30 studiepoeng. Undervisningen går over en rekke helgesamlinger, der deltakerne lærer ledelse og organisasjon, samt spesielle emner innenfor fiskens biologi og fysikk.

Gjennom Nordlaksskolen møtes ansatte fra ulike konsernavdelinger. En effekt er at organisasjonskulturen styrkes, som også skaper lojalitet, større bevisstgjøring og viktigst av alt; økt kunnskap.

– Dette kommer i tillegg til annen bedriftsintern opplæring innenfor hygiene, drift, internkontroll og HMS, forteller Elvegård.

Fordeler for lokalmiljøet
Når bedriften ansetter personell prøver de å hente ansatte både fra eksisterende næringsliv og fra utdanningsinstitusjonene. Kombinasjon av erfarne og nyfikne

ansatte er viktig. Nordlaks samarbeider også med kommunen om integrering av flyktninger. De har blitt et skoleeksempel på hvordan en bedrift kan dra nytte av ressursen innvandrere representerer.

Selv om Nordlaks føler at de har god tilgang på fagfolk, ser de viktigheten av å posisjonere seg for fremtidige arbeidstakere.

– Årlig holder vi presentasjoner ved Høgskolen i Bodø og Universitetet i Tromsø, men vi må nok bli flinkere til å presentere oss som en kompetansebedrift. Vi har aktivitet i flere regioner og ser det som viktig å rekruttere ansatte med lokal tilhørighet for å ha stabil arbeidskraft, forteller Elvegård.

Høyteknologisk bedrift
Som en følge av økt bruk av avansert teknologi, har Nordlaks uten spesielle rekrutteringsproblemer ansatt teknisk personell, både ingeniører og personell innen automasjon.

– For røkterfaget ser vi nå større utfordringer, opplyser Elvegård.

Han mener at det skyldes manglende engasjement fra næringa mot ungdom på ungdomsskole og videregående skole, og synliggjøring av næringa som en topp moderne arbeidsplass med behov for kompetanse.

– Økt bruk av teknologi skaper stadig nye høyteknologiske stillinger i konsernet. Utfordringen er å synliggjøre hvilke spennende tekniske arbeidsoppgaver en bedrift som Nordlaks kan tilby.





Terje Wold i INVENIA gir de ansatte utfordringer på flere nivå.

SATSER PÅ FoU

Gjennom 17 år har INVENIA med sine 20 ansatte vært klokkeetro mot sine egne mål og utviklingsmetoder, noe som er blitt deres merkevare og konkurransefortrinn. Troen på selskapet gjenspeiler seg i FoU-investeringer på nesten fem millioner i 2006.

INVENIA leverer rådgivning rundt prosessene med å utvikle og investere i programvareløsninger, blant annet kravspesifikasjoner. Disse prosessene er de viktigste før man går i gang med de faktiske utviklingsinvesteringene. I tillegg driver INVENIA med utvikling av programvare på oppdrag fra sine kunder. De leverer alt fra PC-basert programvare til spesialløsninger beregnet på Internett. Blant de største kundene finner man Forsvaret, Troms fylkeskommune, Troms Kraft, Probio og Hurtigruten Group.

Utfordrer de ansatte

Adm. direktør Terje Wold forteller at bedriften per i dag har tilstrekkelig kompetanse i forhold til markedet.

- Det er imidlertid stor etterspørsel akkurat nå, men vi vet ikke hvor lenge det vil vare. Det er derfor ikke lurt å bemanne opp med ansatte bare for å vokse. Vi bygger heller stein for stein.
- Hva gjør dere for å beholde eksisterende kompetanse?

- Det viktigste vi kan gjøre er å tilby spennende og utviklende arbeidsoppgaver, jobbe med fremtidsrettet teknologi og ha attraktive kunder. I tillegg har vi en flat organisering som er inkluderende, og hvor de ansatte blir sett, hørt og involvert. Vi har også FoU-prosjekt hvor de ansatte blir tidlig involvert, og får et eierskap til både FoU-prosessen og forskningsresultatet. Dette er noe de ansatte setter høyt og er kanskje en avgjørende faktor for at vi har en stabil arbeidsstokk, forteller Wold.

Tilrettelegging viktig

- Hvordan tror du at INVENIA blir sett på av unge og nyutdannede i fremtiden?
- Jeg tror de vil sette krav til høyt faglig nivå med spennende og utviklende arbeidsoppgaver og teknologibruk. De vil også sette krav til fleksible arbeidsordninger som gjør at man kan kombinere jobb og fritid/familie. De har særskilte krav til god kunnskapsbasert ledelse og organisering. De vil

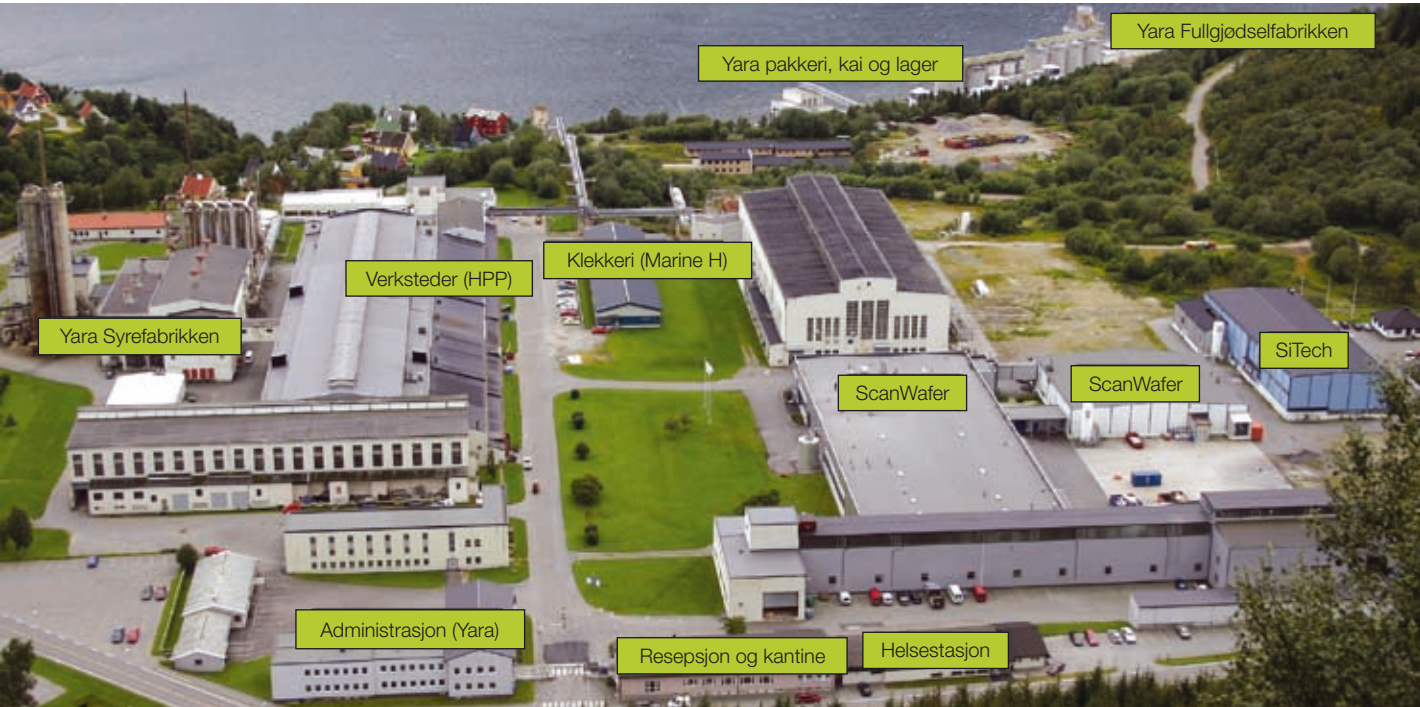
ha goder som gjør deres arbeidsliv og fritid enklere. Noen har et ønske om å gjøre karriere og vi må legge til rette for at slike talenter skal kunne blomstre i organisasjonen. Andre vil fokusere på «det gode liv» også utenfor arbeidsplassen.

- Hva gjør dere for å tiltrekke dere ny kompetanse?
- Det er flere ting. Blant annet har vi undervist ved flere undervisningsinstitusjoner i Nord-Norge. Her får vi førstehånds kunnskap om hvem som har særskilte talent. Vi tar også inn unge, nyutdannede talenter og mikser disse med seniorpersonell – det er alltid spennende. I tillegg tilbyr vi kompetanseutvikling innen både fag og ledelse for de ansatte. Slik sett utfordrer vi de ansatte i flere dimensjoner, sier Terje Wold, og legger til at de også i 2007 investerer stort i FoU.

LOKALE UTDANNINGS- TILBUD SIKRER FREMTIDEN

Utdanning av fagoperatører ved Meløy videregående skole sikrer arbeidskraft til industrien i Glomfjord. Utdanningstilbudet gjør også at flere unge velger å bosette seg i kommunen.

Wenche Olsen, direktør i Yara Glomfjord.



Yara Glomfjord er, med sine 165 ansatte, verdens nordligste gjødselprodusent. Produksjonen består av salpetersyre og fullgjødsel, som pakkes og transporteres med båt.

- Uten lokalt utdanningstilbud ville det vært svært vanskelig å bygge opp industrien i Glomfjord til det den er i dag, forteller Wenche Olsen, direktør i Glomfjord Yara.
- Med den forventede veksten de kommende årene vil det være svært viktig at utdanningstilbudet styrkes og utvides.

Skolen viktig for rekruttering

I Yara (tidligere Hydro) har det i mange år vært viktig å utdanne prosessoperatører. Dette har skjedd ved at egne ansatte har tatt fagbrev samtidig som de har vært i jobb, og ved at bedriften har hatt et stort antall lærlingplasser. Denne type opplæring har skjedd i tett samarbeid med Meløy videregående skole.

- I dag har nesten alle våre operatører

fagbrev. Den fysiske nærheten til skolen er viktig, og den faglige nærheten pleies gjennom utstrakt kontakt og utplassering i industrien, sier Olsen.

Mange industribedrifter ser et stort behov for ingeniørkompetanse de neste årene. En stor andel ingeniører er pensjonister i løpet av få år og det er en stor utfordring å erstatte denne kompetansen.

- Erfaringene tilsier at det er vanskelig å gå ut på bredt grunnlag for å rekruttere i et marked med så stor etterspørsel. Det er bedre å spisse nedslagsfeltet og finne frem til «lokal» kompetanse som kan tenke seg å flytte tilbake. Det er derfor et veldig godt tiltak å opprette ungdomsdatabaser, en viktig kilde i vår fremtidige rekruttering, forteller Olsen og fortsetter:
- Kampen om ingeniørene kan også snus på hodet og bli en motivasjon for å satse mer på videreutdanning av egne ansatte. Flere av våre operatører har startet på et studieopplegg i Meløy.

Deretter har de tilbudet om å ta en toårig desentralisert ingeniørutdanning samtidig som de er i jobb.

Tidlig rekruttering

For industrien starter rekrutteringsarbeidet allerede i barne- og ungdomsskolen.

- Det er svært viktig for oss å bidra til at realfagene får en sentral plass i skolene og at både foreldre og lærere kan si at «matte er gøy». Industrien støtter skolene i dette arbeidet gjennom bedriftsbesøk, omvisninger, FIRST LEGO League, sponsing av «matesekker» og så videre, opplyser Wenche Olsen.

Yara er lokalisert i Glomfjord Industri-park, som huser totalt 650 ansatte i 15 virksomheter, blant annet REC og Marine Harvest. Miljøet i Glomfjord er et godt eksempel på at det er mulig å drive høyteknologisk industri og samtidig utnytte det lokale utdanningstilbudet i små samfunn.

VEIEN TIL MÅLET

Økt konkurranse nasjonalt og internasjonalt stiller nye krav til næringslivet i Nord-Norge om å fremstå som mer attraktive. Arena-bilaget har belyst tiltak som traineeordninger, utenlandsk arbeidskraft, nettverk og viktigheten av nært samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Bedrifter som ønsker å være konkurransedyktige må legge langsiktige planer for rekruttering, i tillegg til å utvikle nært samarbeid til skole og utdanningsinstitusjoner.

● **Tenk langsiktig og sats på høy kompetanse**

Tilgang på kompetanse er avgjørende for å oppnå vekst. Forskningen viser at desto høyere kompetansenivå jo bedre er konkurranseevnen. Det blir mer og mer viktig å legge planer for hvordan man skal vokse ved hjelp av eksisterende og ny kompetanse. I tillegg må bedriftene være synlig på utdanningsinstitusjonene.

● **Vær rausere mot barn og unge**

Vi har tidligere vært inne på at barn og ungdom er individualister og ofte går de veiene de selv ønsker. Derfor er det viktig at næringslivet viser seg rausere i alle sammenhenger. Sponsing av lokale LAN-arrangement, idrett og kultur er eksempel på aktuelle tiltak.

Næringslivet må være på banen slik at ungdommene husker tilbake på et godt oppvekstmiljø og bedrifter som «bryr seg» når de selv skal ut i arbeidslivet. Andre måter å få til samarbeid mellom skole og næringsliv er ulike former for entreprenørskap, herunder partnerskapsavtaler.

● **Allier deg med studentene**

Man bør bli flinkere til å bruke studentressurser underveis i studiene, og samarbeide om studentoppgaver. Studentene kan i slike tilfeller vise seg å være gode og billige ressurser å samhandle med. I tillegg blir begge parter bedre kjent med hverandre.

Virksomheter med spisskompetanse kan også bidra i undervisningen. Slik får man vist seg godt frem for studentene og man har anledning til å plukke av de beste når tiden er inne.

Dagens studenter er kresne og har et bilde av hvordan de ønsker å ha det i arbeidslivet, og det er mange arbeidsgivere om beinet. De mest kreative vil vinne tillit.

● **Sats på felles og interne rekrutteringstiltak**

Et godt eksempel på rekrutteringstiltak er seks IKT-bedrifter i Bodø som gikk sammen om å rekruttere personer med IKT-kompetanse. Disse så fornuften med å hente inn «nytt blod» og ikke rekruttere fra hverandres bedrifter. Ikke bare

sparte de penger på dette, men de fremstilte seg som et større miljø – skulle ikke den nytilsatte trives hos én aktør finnes det alltid flere å velge mellom.

Slik arbeidsmarkedet er i dag, hvor mange sloss om de samme hodene, kan de ansattes eksterne nettverk bidra stort i rekrutteringssammenheng.

I kjølvannet til eldrebølgen oppstår det en stor gruppe med unge pensjonister. En andel av disse kan motiveres til å bidra med sin kompetanse lengre enn hva pensjonsreformen har lagt opp til.

● **Spill på lag med lokalsamfunnet**

Et godt samspill mellom næringsliv og lokalsamfunnet kan være avgjørende for å vinne kampen om kompetansen. Samfunn som ønsker å tiltrekke seg kompetanse må tilby mer enn bare arbeidsplasser.

For at samfunn skal klare å tiltrekke seg kompetanse, er grunnleggende velferdstilbud som skoler, barnehager, post, og andre nødvendige offentlige tjenester noen forutsetninger. I en global verden stilles det stadig nye krav til god

infrastruktur. Undersøkelser viser at et godt tilbud av kultur og opplevelsaktiviteter både fremmer bolyst og er en viktig faktor for å beholde og tiltrekke seg nye arbeidstakere.

Næringslivet bør samarbeide med og påvirke det offentlige virkemiddelapparatet til å spille en viktig rolle i arbeidet med kompetansen.

Virkemiddelapparatet bør oppfordre til samarbeid mellom næringsliv og høyskoler/universitet, for eksempel ved å jobbe med entreprenørskap som

samarbeid mellom skole og lokalt arbeidsliv.

Andre aktuelle aktiviteter som virkemiddelapparatet kan bidra med, er igangsettelse og etablering av nettverk i næringslivet. Som vi tidligere har omtalt i dette bilaget er lærling- og traineeordninger populære virkemidler, hvor det skapes vinn-vinn-situasjoner både for unge mennesker, næringslivet og regionene



Rasmus og Marthe fra Saltvern skole i Bodø har deltatt i FIRST LEGO League i flere år.

«Vi må ha folk med høy kompetanse og en organisasjon som maksimalt utnytter det de kan. I tillegg må vi ha systemer på hvordan vi skal utvikle kompetansen hos våre egne folk. Og vi må klare å rekruttere nye – derfor satser vi blant annet bevisst på å ta inn flere lærlinger enn før.»

Øyvind Tvedt, Fabrikksjef REC SiTech til magasinet Industrifolk
[www.glomfjordindustripark.no]