

Prosjektplan



LevVesterålen

**Hovedprosjekt
2012 – 2015**

Et rekrutteringsprosjekt for Vesterålen

Forord

Regionen Vesterålen har et unikt potensial for videre utvikling med et spennende næringsliv, gode fritidsmuligheter og fantastiske bo og naturforhold. Vesterålen har imidlertid mistet 9 % av sine innbyggere i løpet av de 20 siste årene. Regionen mister spesielt innbyggere i aldersgruppen 20-40 år, noe som på sikt vil føre til en uheldig alders sammensetning. Samtidig sliter både næringslivet og offentlig sektor med rekruttering av arbeidskraft for å fylle de ubesatte stillingene.

Det må et betydelig løft til for å få regionen konkurransedyktig i kampen om den kompetente arbeidskraft; både beholde den som allerede er her og også få tilgang på ny.

Vesterålen regionråd besluttet derfor i 2010 å sette i gang prosjektet LevVesterålen i samarbeid med næringslivet i Vesterålen. I dette forprosjektet har man hatt erfaringsmøte med tilbakeflyttere, rekruttert studenter og arrangert visningstur for dem til Vesterålen for å vise jobb, bo og fritidsmuligheter her (se vedlagte forprosjektsrapport). Som en følge av de positive tilbakemeldinger fra studentene, næringsliv og den generelle økte oppmerksomheten, er det ønske fra både næringsliv og regionråd å fortsette jobben med rekruttering og omdømme til Vesterålen. Derfor har regionrådet hatt dialog med studenter, tilbakeflyttere, næringsliv, offentlig sektor og unge stemmer for å danne et bredest mulig grunnlag for igangsettelse av et (i første omgang) 3-årig rekrutteringsprosjekt for Vesterålen.

Det synes naturlig å fortsatt jobbe med positiv omtale og presentasjon av Vesterålen og de muligheter som fins her. I det første innledende arbeidet har kun 3 bedrifter fra 2 kommuner deltatt. Dette var av praktiske årsaker. Vi ønsket å begynne i det små og høste erfaringer før vi utvidet arbeidet vårt. I fortsettelsen ønsker vi å jobbe bredere, alle kommunene i Vesterålen bør delta. Vi skal være tydelig på at i Vesterålen er det gode arbeidsmuligheter innen mange sektorer og med gode muligheter for jobb til 2. Arbeidet er så vidt kommet i gang, men omdømme arbeid er en langsiktig prosess som man må ha tålmodighet med. Et godt omdømme bygges i millimeter, men ødelegges i meter. Det synes derfor viktig at Vesterålen regionråd også videre arrangerer dialogmøter rundt i Vesterålen slik at dette blir et prosjekt som opptar mange og som flere ønsker å delta i. Ett av suksesskriteriene i det foreløpige arbeidet

med LevVesterålen har vært at så mange har deltatt; Biomar, Nordlaks, Nordlense, BØKS og VNS har alle vært med. Nettopp det at flere sektorer samarbeider så godt gjør prosjektet bedre og berettiger også prosjektets videre eksistens.

Våre erfaringer tilsier at for å jobbe med rekruttering til Vesterålen, må man tenke regionalt. Vesterålen er en forholdsvis liten region, hvor man kan bo i en kommune og jobbe i en annen. Det er derfor viktig å kartlegge kompetanse og arbeidsbehov i regionen slik at man kan målrette rekrutteringen og markedsarbeidet. Flere av kommunene i Vesterålen er på Robek lista og har ikke ressurser til å drive et målrettet arbeide. Det er derfor viktig med en regional satsning hvor det settes inn ressurser til å drive prosjektet fram og følge opp alle delprosjektene underveis.

INNHold

1	Bakgrunn for LevVesterålen – hvor er vi nå?	5
2	Hvor skal vi? - Målet med LevVesterålen	6
3	Hva skal vi gjøre for å nå vårt mål?	6
4	Organisering	9
4.1	Prosjektledelse.....	9
4.2	Øvrige roller	9
4.3	Beslutningspunkter, oppfølging og milepæler	9
4.4	Milepæler	10
5	Risikoanalyse og kvalitetssikring	11
5.1.1	Kritiske suksessfaktorer	11
6	Gjennomføring	11
6.1	Hovedaktivitetene i LevVesterålen 2012-2015.....	11
7	Økonomi	12
7.1	Budsjett for LevVesterålen 2012-2014	12
7.2	Finansieringsplan for Lev Vesterålen 2012-2014.	12
8	Referanser	13
9	Vedlegg	14
9.1.1	Kristoffersen, S. (2011). Rapport LevVesterålen. Et rekrutterings og omdømme prosjekt drevet av regionråd og næringsliv i Vesterålen.....	14

1 Bakgrunn for LevVesterålen – hvor er vi nå?

I Nordland er befolkningen de siste 20 år redusert med 2 %, mens befolkningen i Norge er økt med 14,8 % i samme periode. Vesterålen har hatt en befolkningsnedgang på ca. 9 % fra 1989 til 2010. En nærmere analyse av befolkningsutviklingen i den enkelte kommune i Vesterålen viser at samtlige kommuner (unntatt Sortland) har hatt nedgang i folketallet.

Vesterålen mister især innbyggere i alderen 20-40 år. Dette gjelder for alle kommunene i Vesterålen, også for Sortland som har hatt en vekst i folketallet med 24 % fra 1980 til 2009. Netto utenlandsk innvandring og arbeidskraft utenifra er også av stor betydning for flere av kommunene i Vesterålen. Dette viser viktigheten av målrettet jobbing for integrering av ny-tilflyttede til Vesterålen, i håp om at de permanent bosetter seg her.

Vesterålen mister befolkningen i alderen 20-40 år samtidig som næringslivet og offentlig sektor sliter med rekruttering av arbeidskraft. Vesterålen regionråd tok derfor initiativ til et 3 årig omdømme og rekrutteringsprosjekt for Vesterålen. Det var intensjonen at deler av dette arbeidet skulle kjøres i samarbeide med næringslivet i Vesterålen, videregående skoler, frivillige lag og foreninger. Det ble omsøkt midler fra KRDs Bolyst satsning for 2010 og 2011. Dessverre ble ikke prosjektet tildelt midler i denne omgangen. Imidlertid bevilget Vesterålen utvikling og Sparebankens gavefond midler til å begynne prosjektet og videre arbeid med prosjektet frem mot fullfinansiering og snarest mulig start på hovedprosjektet.

Viktige deltagere i forprosjektet var BØKS (omstillingsselskapet for Bø og Øksnes), VNS (Vesterålen næringslivssamarbeid), samt bedriftene Biomar, Nordlaks og Nordlense. De nevnte deltagerne bidro med økonomiske midler og betydelig egeninnsats.

Resultatene fra forprosjektet var økt oppmerksomhet mot mulighetene i Vesterålen. De rekrutterte studentene fikk et positivt og lærerikt møte med 2 av de største bedriftene i Vesterålen. Rekrutteringsarbeidet og den påfølgende visningsturen fikk

også god omtale i media. En av de deltagende bedriftene, Biomar, opplevde en dobling av antall søkere på de utlyste stillingene etter de deltok i LevVesterålen. Det er imidlertid vanskelig å eksakt målbare effektene av det fullførte forprosjektet. Hvordan skal man måle forbedring i omdømme?

Våre erfaringer tilsier at for å jobbe med rekruttering til Vesterålen, må man tenke regionalt. Vesterålen er en forholdsvis liten region, hvor man kan bo i en kommune og jobbe i en annen. Flere av kommunene i Vesterålen er på Robek lista og har ikke ressurser til å drive et målrettet arbeide. Det er derfor viktig med en regional satsning hvor det settes inn ressurser til å drive prosjektet fram og følge opp alle delprosjektene underveis.

2 Hvor skal vi? - Målet med LevVesterålen

Etter dialogmøter mellom regionrådet, næringsliv, tilbakeflyttere og ungdom har vi fått nyttige innspill i det videre arbeidet med LevVesterålen.

«Lev Vesterålen» skal derfor videre:

- arbeide med kompetansekartlegging, målrettet rekruttering, tilbud om sommerjobb/prosjektoppgaver, trainee program og jobb til 2 for å øke regionens attraktivitet som arbeids- og bostedsregion.

3 Hva skal vi gjøre for å nå vårt mål?

Arbeid med omdømme og rekruttering har foregått i flere år i mange av Norges regioner. Store summer blir satt av til dette arbeidet og man har derfor nylig forsøkt å evaluere effektene av de ulike tiltakene. I en rapport fra Norut Tromsø konkluderes det med at det er vanskelig å måle effekten i mange tilfeller. Imidlertid er det noen trekk som går igjen hos de mer vellykkede tiltakene; - bevist strategi på synlighet og kommunikasjonsarbeid, - regioner/bedrifter med oversikt over kompetansebehov samt regioner med Trainee program opplever mindre problemer med rekruttering. Videre ser man at samarbeide på tvers av sektorene er av stor betydning, da tiltak med mobilisering og involvering av partnere i næringsliv, offentlig sektor og kulturlivet opplever større suksess (Aure *et al.* 2011).

I den nylig publiserte NOU nr 3-2011- kompetansearbeidsplasser- drivkraft for vekst i hele landet, er en av konklusjonene at den første jobben etter utdanning er viktigst,

spesielt for mennesker med høyere utdanning. Særlig ser man dette for aldersgruppen 22-30 år. Det antydes i rapporten at man bør gi denne gruppen oppmerksomhet da denne gruppen er særskilt mobil. LevVesterålen skal derfor i nært samarbeid med næringslivet i kommunene i Vesterålen, foreta en kvantitativ og kvalitativ kompetansekartlegging for å best mulig spisse rekrutteringen. Det er et mål at yrkesgrupper som næringslivet/offentlig sektor har vanskeligheter med å rekruttere, skal identifiseres slik at en direkte markedsføringsplan kan utarbeides. Vi skal så videreføre arbeidet med å være synlig på undervisningsstedene og rekruttere interesserte studenter til visningsturer til Vesterålen. Her skal jobb, bo og fritidsmuligheter presenteres.

Et regionalt Trainee program er også nå under planlegging og vil bli kjørt i nær samarbeid med LevVesterålen. Dette programmet skal hete LevVesterålenTrainee og skal rekruttere 4 trainees til Vesterålen som i tillegg til opphold hos 3 ulike bedrifter i Vesterålen også skal ha et utenlandsopphold hos bedrifter med komplementær kompetanse som næringslivet i Vesterålen etterspør. Resultater fra andre Trainee program tyder på at bosettingsvirkningene av regionale trainee program er gode. Blant annet viser undersøkelser at 62 % bor i området 2 år etter avsluttet trainee program (Dahle *et al.* 2011). LevVesterålen skal derfor være med i LevVesterålen Trainee, men selve ordningen finansieres med andre offentlige midler samt bidrag fra bedriftene i Vesterålen som deltar og inngår således ikke i vår Bolyst søknad for 2011-2014.

Som nevnt innledningsvis har Vesterålen et stort behov for rekruttering av kompetent arbeidskraft til nøkkelstillinger. Problemet er ikke alltid å få gode søkere til stillinger som lyses ut. Problemet er i mange tilfeller å skaffe jobber til ektefeller og samboere. De aller fleste familier baserer seg på 2 inntekter og familier som ønsker å flytte til eller bli boende i Vesterålen kan hindres av at det ikke er jobb til begge forsørgerne. Det er ofte slik at personer med høy kompetanse også har en ektefelle/samboer med god utdanning. Ektefellen/samboeren vil derfor stille krav til jobber som matcher deres kompetanse.

Apriori har utviklet og gjennomført et pilotprosjekt i Andøy kommune for å fokusere på jobb og/eller utdanning til ektefeller og samboere (Apriori 2010). Her har de kjørt

prosess med fellessamlinger, nettverksaktiviteter mot næringslivet i Andøy samt individuell coaching og veiledning. Resultatene har vært oppsiktsvekkende (Svendsen 2011). 9 kvinnelige deltagere gjennomførte kurset, 3 har startet egen bedrift, mens 1 jobber med å starte opp eget foretak. En har fått lønnsøkning på 30 % og ny relevant lederstilling, men en har avansert fra 50 % vikarstilling til leder i bedriften. To har gått fra deltidsansettelse og midlertidig stilling til full stilling i relevant jobb, mens siste deltager har funnet relevant studieløp med sikte på det yrket hun ønsker. Kurset har bidratt til faglig og personlig utvikling, på bakgrunn av de konkrete tiltakene i kurset, men også som følge av nye bekjentskaper man har fått på kurset og et økt nettverk på stedet. LevVesterålen ønsker på grunn av de positive resultatene i Andøy, å tilby Jobb til 2 for hele Vesterålen. Vesterålen er en kompakt region, hvor det er gode muligheter for å bo i en kommune og jobbe i en annen. Et Jobb til 2 prosjekt for hele Vesterålen vil derfor være av stor betydning for å ta vare på de menneskene som allerede er kommet hit, men som ikke har fått relevant arbeid.

Det overordnede mål med Lev Vesterålen er å snu den negative utviklingen i folketall i Vesterålen samt sikre næringsliv og offentlig forvaltning tilgang på kompetent arbeidskraft. Flere av kommunene i Vesterålen er på Robek lista og har ikke ressurser til å drive et målrettet arbeide.

Dette prosjektet er tenkt å vare i 3 år i første omgang og skal være starten på en prosess med tiltak som på sikt skal gi regionen vår en bedre utvikling.

Vi innser at å snu utviklingen i forhold til fraflytting er et meget langsiktig og vanskelig arbeide. Imidlertid mener vi at samarbeidet mellom offentlig forvaltning og næringslivet i Vesterålen medfører en kraftdugnad for hele Vesterålen som på sikt vil skape meget gode resultater.

Vår intensjon med dette arbeidet er å få implementert en annen måte å arbeide på i forhold til rekruttering av arbeidskraft i regionen. Videre skal vårt arbeide resultere i et betydelig bedre omdømme og ikke minst stimulere til økt bolyst og stolthet i å være fra Vesterålen. Etter 3 års perioden er vårt mål at næringslivet selv samt offentlig sektor har implementert den nye måten å jobbe på slik at dette viktige arbeidet

fortsetter. Vi vil kartlegge effekten av de ulike tiltakene vi setter i verk og formidle disse aktivt slik at også andre regioner kan dra nytte av dem.

4 Organisering

4.1 Prosjektledelse

«Lev Vesterålen» er et samarbeidsprosjekt mellom Vesterålen regionråd, næringslivet i Vesterålen, BØKS, andre offentlige instanser, utdanningsinstitusjoner, foreninger og organisasjoner. Sekretariatsleder ved Vesterålen regionråd er prosjektleder. Styringsgruppen oppnevnes av arbeidsutvalget i Vesterålen regionråd etter tilsagn om finansiering og skal bestå av representanter fra næringslivet, kultur, og offentlig sektor. Vesterålen regionråd har koordineringsansvar for de ulike delprosjektene. Logo og profilprogrammet LevVesterålen er Vesterålen regionråds eiendom, men skal fritt kunne benyttes av bedrifter og andre i Vesterålen som ønsker å benytte denne i markedsføringsøyemed.

4.2 Øvrige roller

Tabell 1. Nøkkelpersoner i LevVesterålen og deres roller

#	Rolle	Organisasjon og person
1	Prosjekteier	Vesterålen regionråd v leder Sture Pedersen og Silje Kristoffersen, konst. sekretariatsleder Vesterålen regionråd
2	Prosjektleder	Sekretariatsleder Vesterålen regionråd
3	Styringsgruppe	Sture Pedersen, Regionrådsleder 2 repr. fra næringslivet 1 kultur representant
4	Andre samarbeidspartnere	Grete Stave, Apriori Tore Christiansen, BØKS Jon Petter Arntzen, VNS
5	Deltagende bedrifter	Biomar, Nordlaks, Nordlense, Zalaris, Narom, Andøy rakettskytefelt, Egil Kristoffersen & sønner m flere

4.3 Beslutningspunkter, oppfølging og milepæler

Beslutning om gjennomføring og ressursallokering vil bli gjort så snart finansieringen er sikret. Prosjektplanen vil bli fulgt og valg av kompetanseselskap for kartlegging av arbeidskraftbehov og øvrig involvering av bedrifter i LevVesterålen påbegynnes umiddelbart.

4.4 Milepæler

Tabell 2. Milepæler i LevVesterålen 2.halvdel 2012

#	MP- nr	Mnd	Milepæl
1	MP-01	August	Finansiering på plass
2	MP-02	September	Kartlegging av bedrifters behov ved kvalitativ og kvantitativ undersøkelse
3	MP-04	Høst	Målrettet markedsarbeide Rekrutteringsarbeid studiesteder Visningstur Vesterålen Tilbud om sommerjobb/semesteroppgaver

Tabell 3. Milepæler i LevVesterålen 2013

#	MP- nr	Mnd	Milepæl
1	MP-01	Jan	Oppfølging av rekrutterte studenter/kandidater til jobb i Vesterålen Kartlegging av behov for sommerjobb, internships, trainee
2	MP-02	Feb	Dialogmøte regionråd-næringsliv
3	MP-03	mars	Oppstart jobb til 2 Vesterålen
4	MP-04	Høst	Rekrutteringsarbeid studiesteder Visningstur Vesterålen Tilbud om sommerjobb/semesteroppgaver

Tabell 4. Milepæler i LevVesterålen 2014

#	MP- nr	Mnd	Milepæl
1	MP-01	Jan	Oppfølging av rekrutterte studenter Kartlegging av behov for sommerjobb, internships, trainee
2	MP-02	Feb	Dialogmøte regionråd-næringsliv
3	MP-03	mars	Ny oppstart jobb til 2 Vesterålen
4	MP-04	Høst	Rekrutteringsarbeid studiesteder Visningstur Vesterålen Tilbud om sommerjobb/semesteroppgaver

Tabell 5. Milepæler i LevVesterålen 2015

#	MP- nr	Mnd	Milepæl
1	MP-01	Jan	Oppfølging av rekrutterte studenter Videre kartlegging av behov for sommerjobb, internships, trainee
2	MP-02	Feb	Dialogmøte regionråd-næringsliv – videre satsning LevVesterålen? Ny oppstart jobb til 2 Vesterålen
3	MP-03	mars	Evaluering og prosjektrapport
4	MP-04	juni	Prosjektperioden avsluttes

5 Risikoanalyse og kvalitetssikring

5.1.1 Kritiske suksessfaktorer

#	Kritiske faktorer	S	K	RF	Mulige tiltak
1	Finansiering	3	6	18	Tett dialog meg finansierer. Grundig gjennomarbeidet prosjektplan
2	Interesse hos regionalt næringsliv	1	6	6	Oppsøkende virksomhet til bedriftene. Synliggjøring av oppnådde resultater
3	Manglende respons hos studenter/kandidater til jobb i Vesterålen	2	6	12	Endre kommunikasjonsstrategi
4	Manglende media dekning	2	6	12	Endre kommunikasjonsstrategi
5	For få deltagere til Jobb til 2	1	6	6	Endre kommunikasjonsstrategi og være mer oppsøkende ovenfor bedriftene

Forklaringer:

S- sannsynlighet. Hvor sannsynlig vil det være at dette inntreffer, m skala 1-6 (6 mest sannsynlig)

K-kritisk. Hvor kritisk vil dette være hvis det inntreffer, m skala 1-6 (6 mest kritisk)

RF- Risikofaktor (S*K). 18 eller høyere vil måtte utløse en aksjon innen kort tid

6 Gjennomføring

6.1 Hovedaktivitetene i LevVesterålen 2012-2015

#	Hovedaktivitet	Hensikt	Viktige oppgaver	Resultat
1	Kartlegging av kompetanse og arbeidskraftbehov	Kartlegge kompetansebehov i Vesterålen	Tilpasse markedsføring og innsats etter reelt behov Tett dialog med næringsliv og offentlig sektor	God oversikt over dagens og fremtidens kompetansebehov i Vesterålen Bedre tilrettelagt rekruttering
2	Rekruttering Visningsturer	Formidle informasjon om mulighetene i Vesterålen, gi tilbud om semesteroppgaver, sommerjobb	Sannferdig reell kommunikasjon	Flere knytter relasjon i Vesterålen og ønsker seg derfor jobb i Vesterålen
3	Styringsgruppemøter	Innspill underveis i prosjektperioden	Støtte opp om prosjektet. Komme med konstruktive tilbakemeldinger	Best mulig forankret prosjekt
4	Jobb til 2	Beholde nøkkelpersonell i Vesterålen	Utløse hver persons mulighet til å enten finne eller etablere jobb etter kvalifikasjoner og preferanser	Flere velger å bosette seg permanent i Vesterålen
5	LevVesterålen Trainee	Gi 4 kandidater arbeiderfaring i 3 regionale bedrifter samt utenlandsopphold	Arbeidserfaring	Mulighet til å bosette seg permanent i Vesterålen
6	Evaluering av prosjektet	Få kunnskap om hvilke tiltak som virker	Formidle vår kunnskap til andre som kan ha nytte av den. Lære av våre feil	Spisset arbeide for rekruttering og omdømme

7 Økonomi

Tabellen viser aktuelle kostnader i forbindelse med gjennomføring av Lev Vesterålen 2012-2015

7.1 Budsjett for LevVesterålen 2012-2015

	2012	2013	2014	Total
Prosjektledelse	300 000	300 000	300 000	900 000
Styringsgruppe	50 000	50 000	50 000	150 000
Markedsføring	70 000	70 000	70 000	210 000
Kartlegging	150 000	0	0	150 000
kompetansebehov				
Rekruttering	200 000	200 000	200 000	600 000
Jobb til 2 prosjekt	300 000	300 000	300 000	900 000
Total	1 070 000	920 000	920 000	2 910 000

7.2 Finansieringsplan for Lev Vesterålen 2012-2015.

	2012	2013	2014	Total
Vesterålen utvikling	200 000	200 000	200 000	600 000
Nordland fylkeskommune**	170 000	20 000	20 000	210 000
Bolyst midler	700 000	700 000	700 000	2 100 000
Total	1070 000	920 000	920 000	2 910 000

** Omsøkte midler fra Nordland fylkeskommune, utviklingstiltak i lokalsamfunnet

8 Referanser

Apriori (2010). Jobb til 2. Plan for et pilotprosjekt i Andøy.

Aure, M., Nilsen, H., Josefsen, E. & Ringholm, T. (2011). Med håp og engasjement. En kunnskapsstatus om utfordringer og strategier i rekruttering av arbeidskraft til distriktskommuner. Rapport nr 6/2011. ISSN 1890-5226. ISBN 978-82-7492-246-4. Norut Tromsø.

Dahle, M., Grimsrud, G.M., & Holthe, I.C. (2011). Bosettingsvirkninger av regionale trainee-program. Ideas2evidence rapport 1/2011.

NOU – Norges offentlige utredninger (2011). Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet. Rapport fra utvalg oppnevnt av Regjeringen 22. januar 2010. Avgitt til Kommunal og regionaldepartementet 9.mars 2011. Norges offentlige utredninger 2011:3.

Svendsen, A.M.T(2011). Evaluering av kurskonseptet, som skal sikre relevant arbeid/utdanningstilbud til ektefeller/samboere av nøkkelpersonell i bedrifter og offentlige organisasjoner i Andøy.

9 Vedlegg

9.1.1 Kristoffersen, S. (2011). Rapport LevVesterålen. Et rekrutterings og omdømme prosjekt drevet av regionråd og næringsliv i Vesterålen.