

# Bosettingsvirkninger av regionale traineeprogram

*En evaluering av regionale  
traineordningers effekt i forhold til å  
rekruttere og beholde unge med høy  
utdanning i distriktene*

# Utredningens innhold

- 1 Beskriver og sammenlikner programmene
- 2 Måler tre typer effekter
  - A Ordningens betydning for rekruttering av unge med høy kompetanse til regionene
  - B Ordningens betydning for å få relevant kompetanse inn i medlemsbedriftene
  - C Ordningens mer indirekte betydning
- 3 Vurderer betydningen av samfunnsaktører og offentlige finansører
- 4 Videreutvikling av ordningen

# Data og metode

- Kvalitative data:
  - Intervju med daglig leder av programmene
  - Intervju med traineenes arbeidsgivere; dvs. bedrifter og offentlige virksomheter som er medlemmer i ordningene
  - Intervju med finansører
  - Gruppeintervju med traineer/eks-traineer
- Kvantitative data
  - Web-basert spørreskjema til traineer/eks-traineer
  - Web-basert spørreskjema til medlemsorganisasjoner  
(- Web-basert spørreskjema til kontrollgruppe)
- 9 program plukket ut av Distriktssenteret er evaluert

# Svarprosent trainee-undersøkelse

Program	Antall svar	Svarprosent
Trainee Innlandet	65	72
Framtidsfylket Trainee	44	62
Intro Innherred Trainee	26	93
KOM Trainee	23	92
Trainee Salten	14	64
Romerike Kommunalteknikk Trainee	10	91
TIM (Trainee Ingeniør Moldere regionen)	9	100
Look North Trainee	5	83
Namdalshagens Trainee	4	50
<b>Sum</b>	<b>200</b>	<b>73</b>

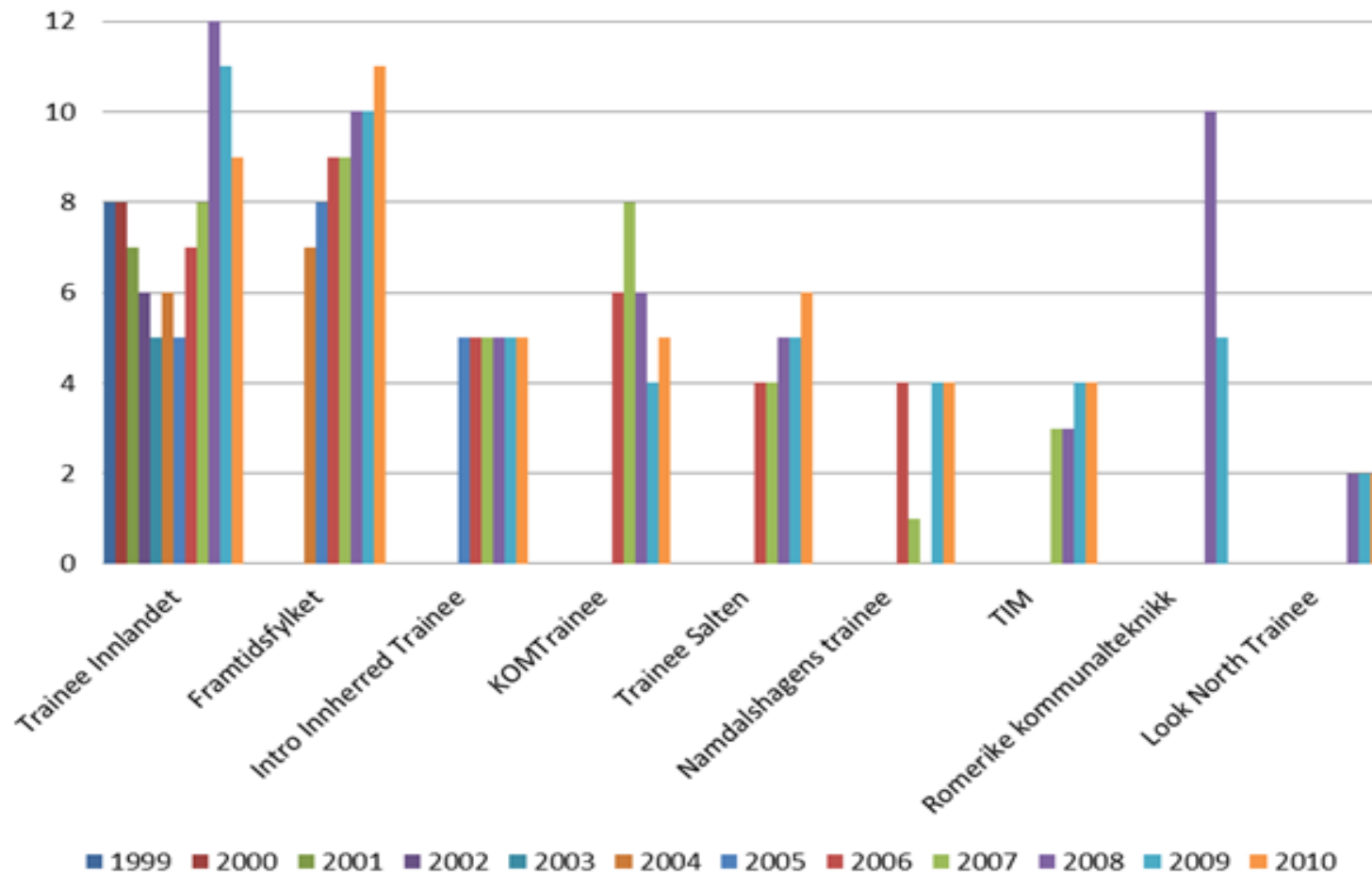
# Svarprosent arbeidsgiverundersøkelse

	Antall svar	Antall totalt	Svarprosent
Trainee Innlandet	14	19	74
Romerike Kommunalteknikk Trainee	7	12	58
Framtidsfylket Trainee	6	10	60
KOM Trainee	13	17	76
TIM (Trainee Ingeniør Moldere regionen)	8	19	42
Intro Innherred Trainee	16	31	52
Namdalshagens Trainee	11	31	35
Trainee Salten	12	14	86
Look North Trainee	8	10	80
Alle	95	163	58

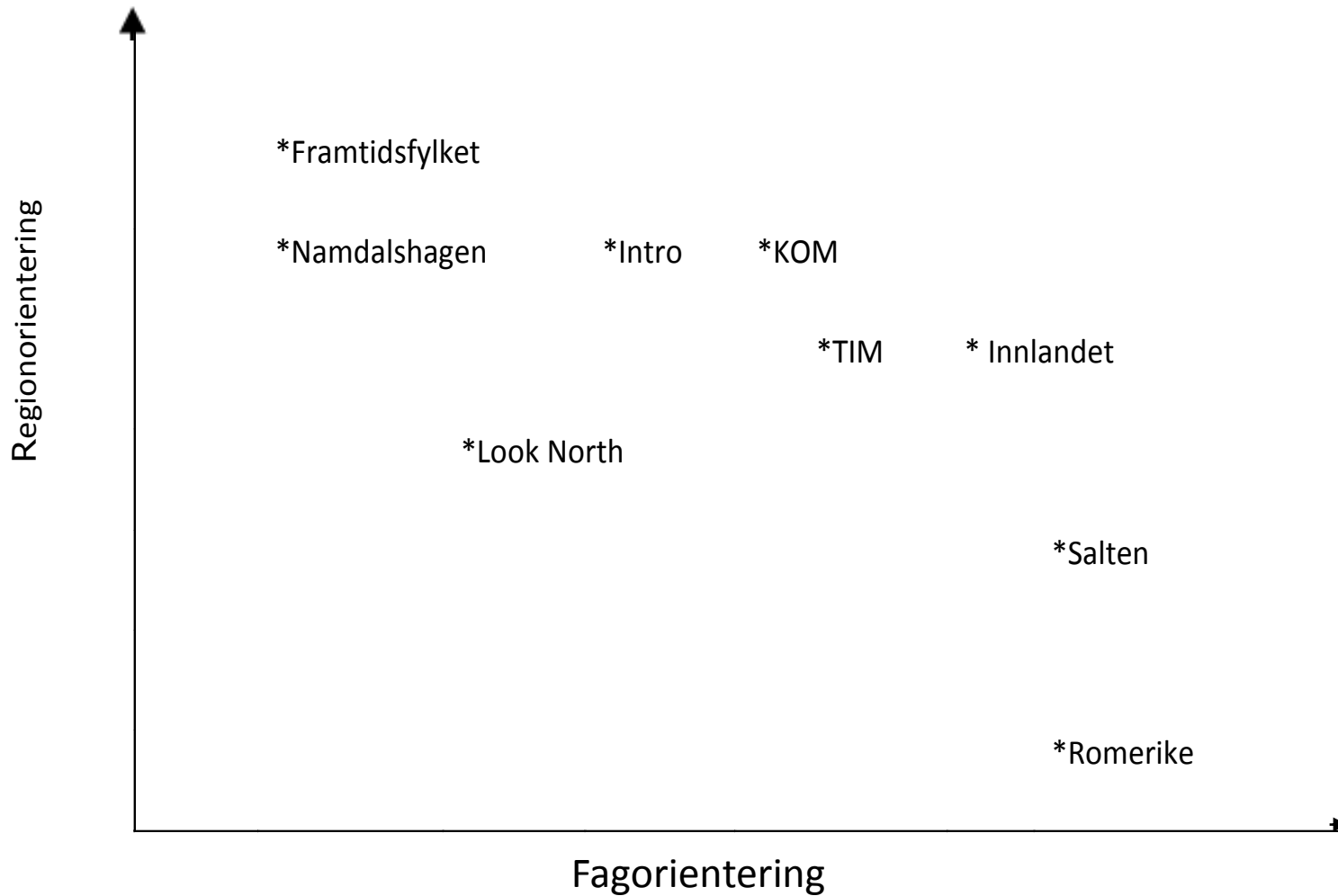
# Å måle effekter

- Umulig å undersøke den kontrafaktiske situasjon; dvs. hvordan den samme gruppen mennesker hadde handlet uten virkemidlet.
- Nærmest: Spørre de som er og har vært involvert i ordningen om deres vurderinger av ordningens betydning.
- Det ble gjennomført en avgrenset undersøkelse rettet mot en kontrollgruppe bestående av de som søkte traineejobbene uten å komme inn. Svarprosenten ble såpass lav at undersøkelsen er utelatt fra utredningen.
- Effektene avhenger av målemetode, f.eks. tidsperspektiv lagt til grunn

# Omfanget av de 9 programmene - antall traineer pr år



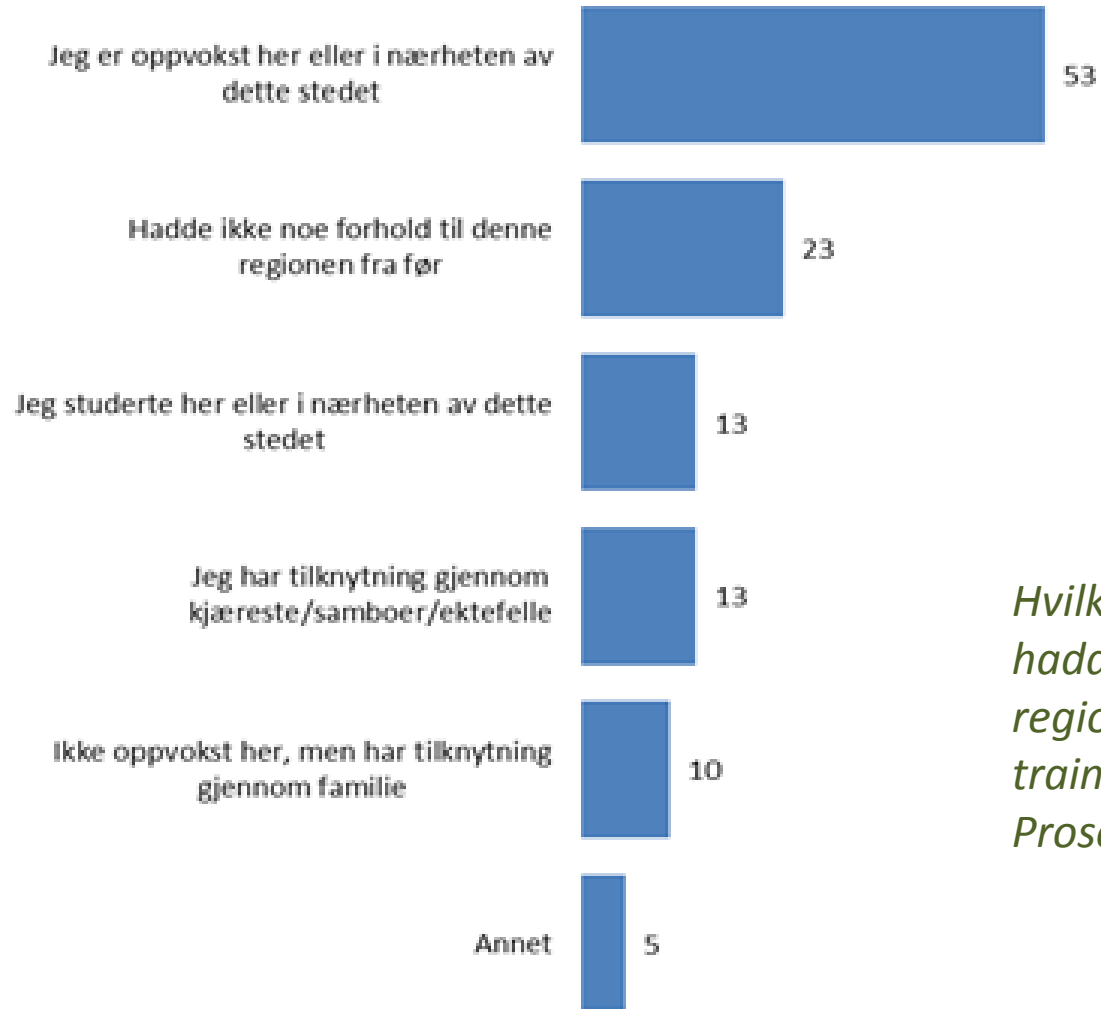
*Sammenlikning av hvor viktig regional tenkning er i forhold til faglig orientering i rekrutteringsprosessen*





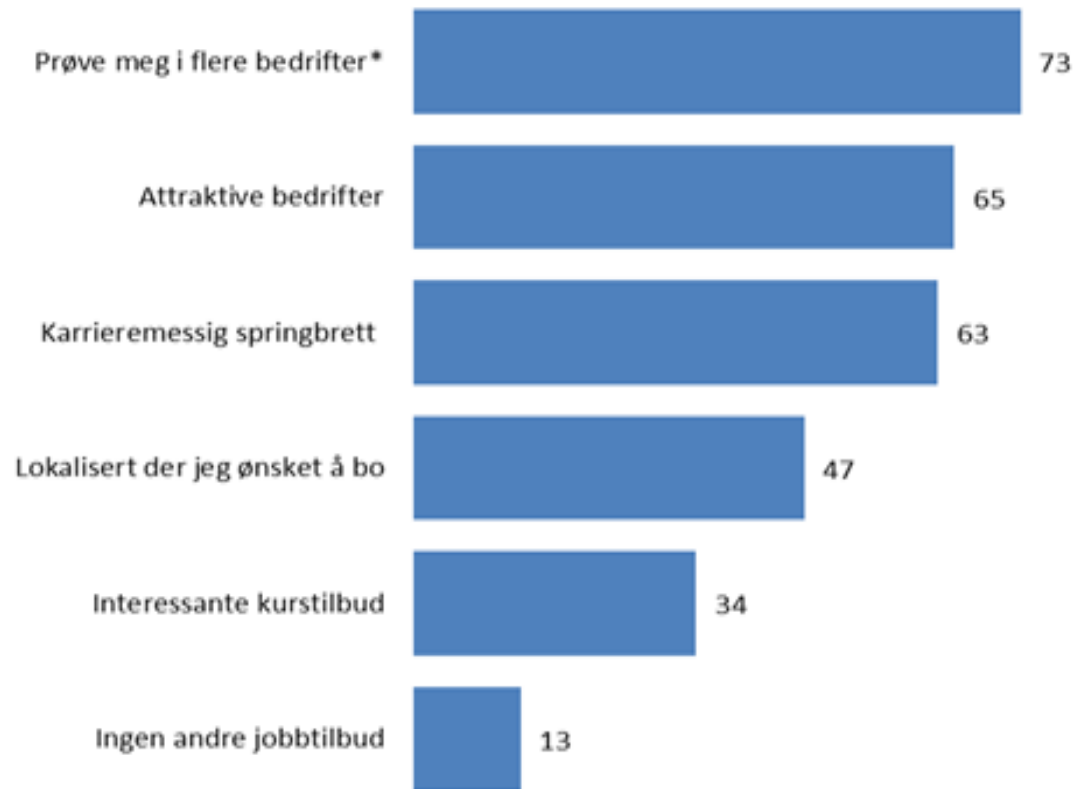
# **TRAINEENES NYTTE AV ORDNINGEN**

# Over halvparten av traineene er oppvokst i de aktuelle regionene



*Hvilken tilknytning hadde du til trainee-regionen før du søkte trainee-stilling?  
Prosent. N=200*

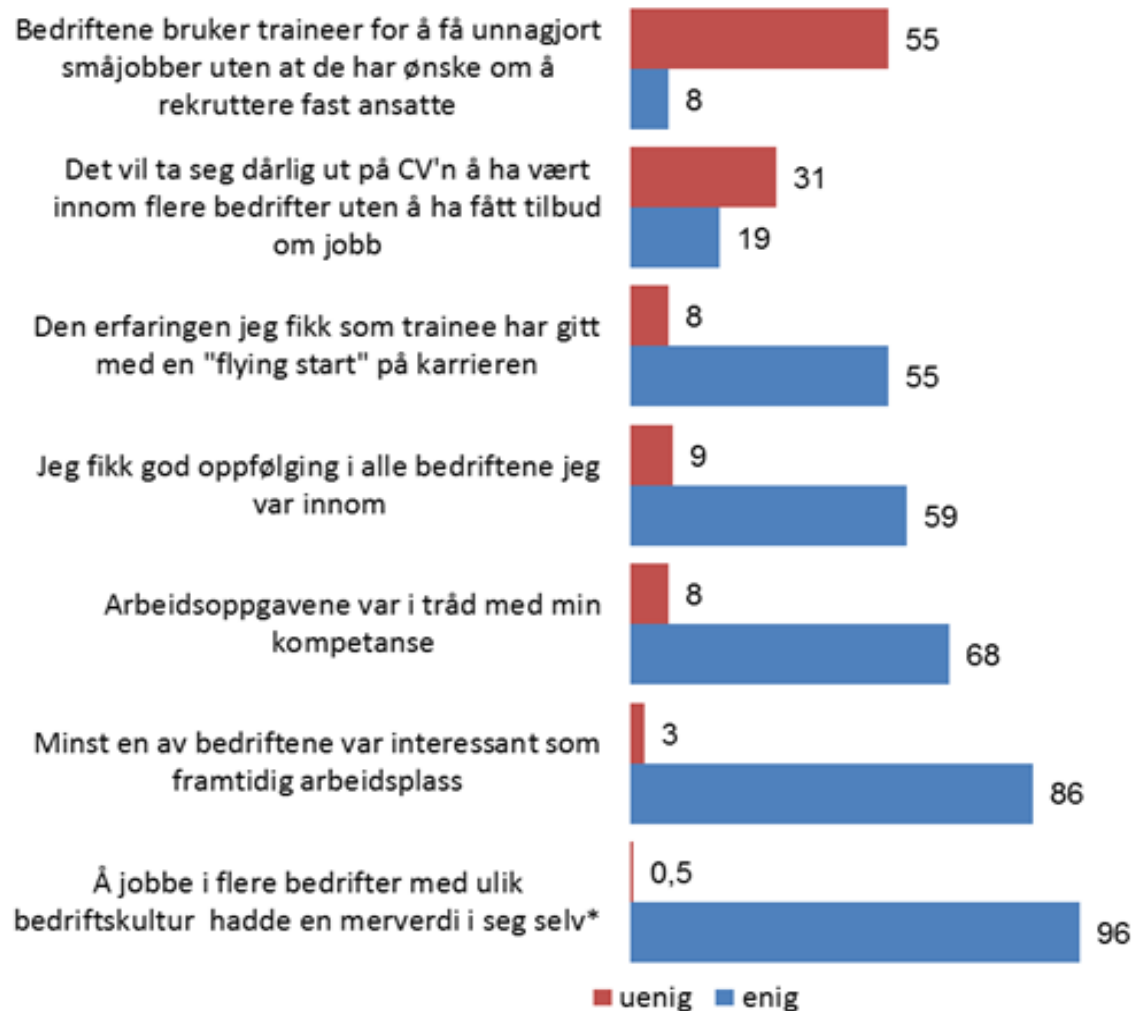
*Hva var det som gjorde at du tok imot tilbudet om trainee-jobb? Prosent. N=200.*



Framtidsfylket er utelatt.  
N=156

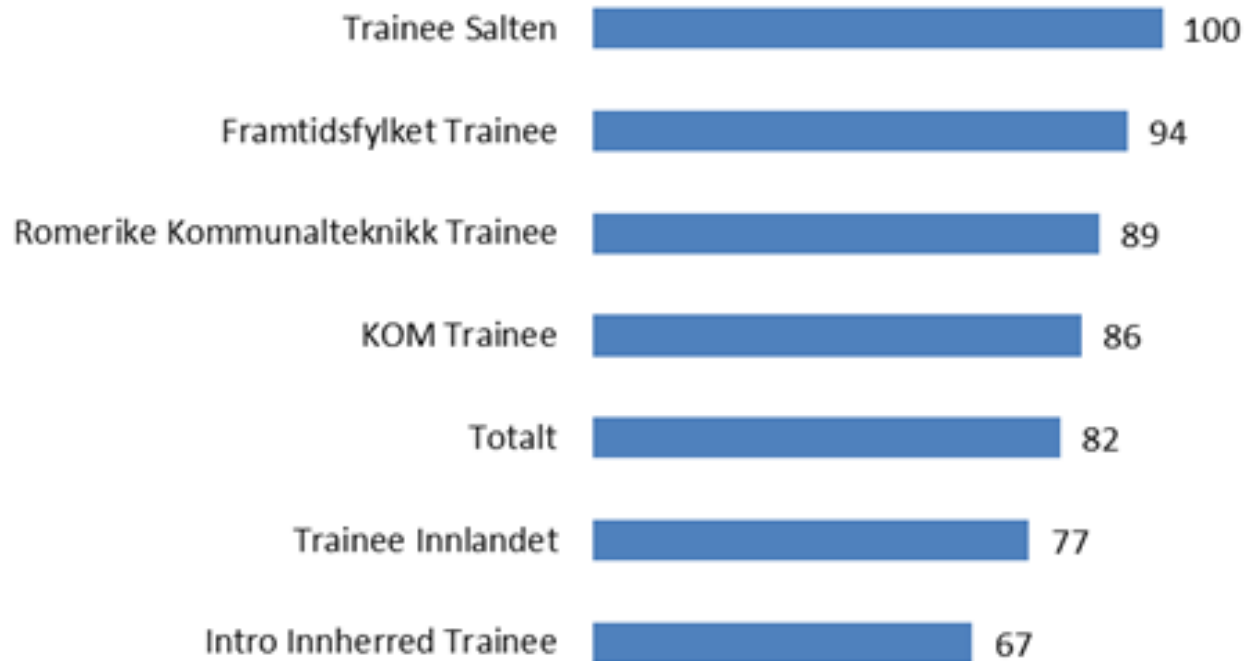
# Hva synes du om arbeidsforholdet ditt som trainee?

## Prosent. N=196



Framtidsfylket er utelatt.  
N=156

# 82 % fikk tilbud om jobb etterpå

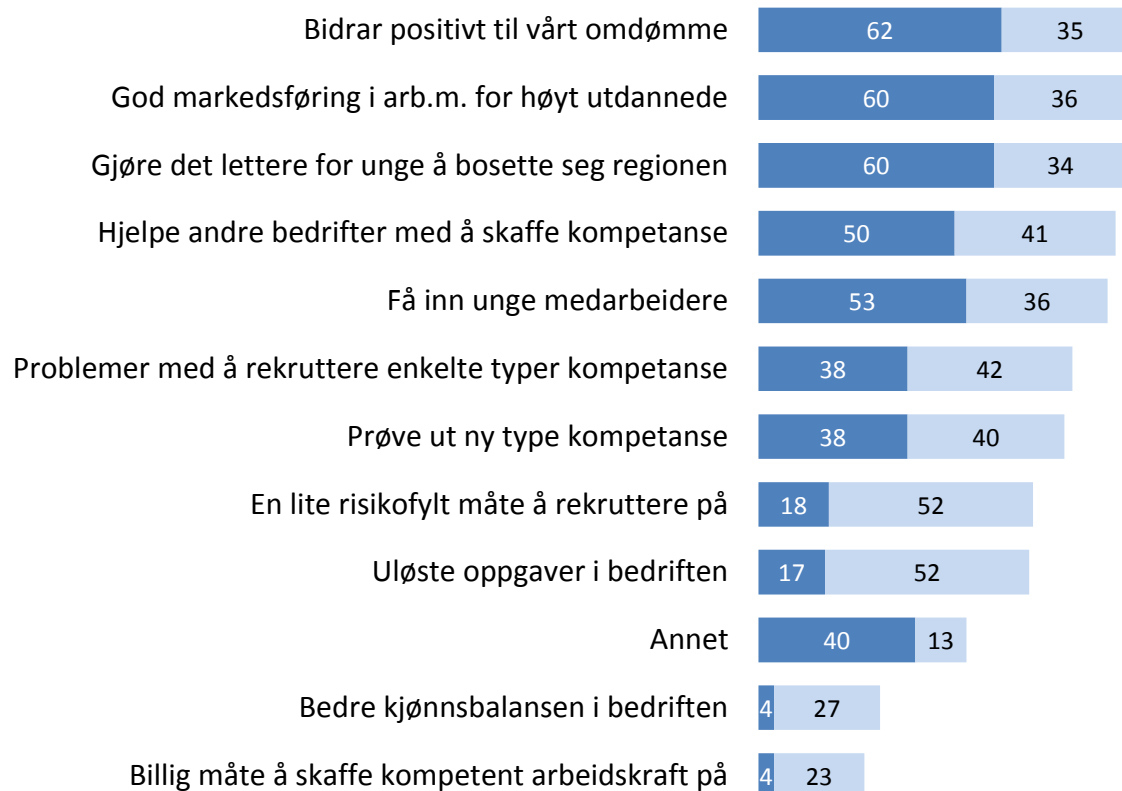


# **BEDRIFTENES NYTTE AV TRAINEEORDNINGEN**

# Omdømme viktigere enn kompetansebehov

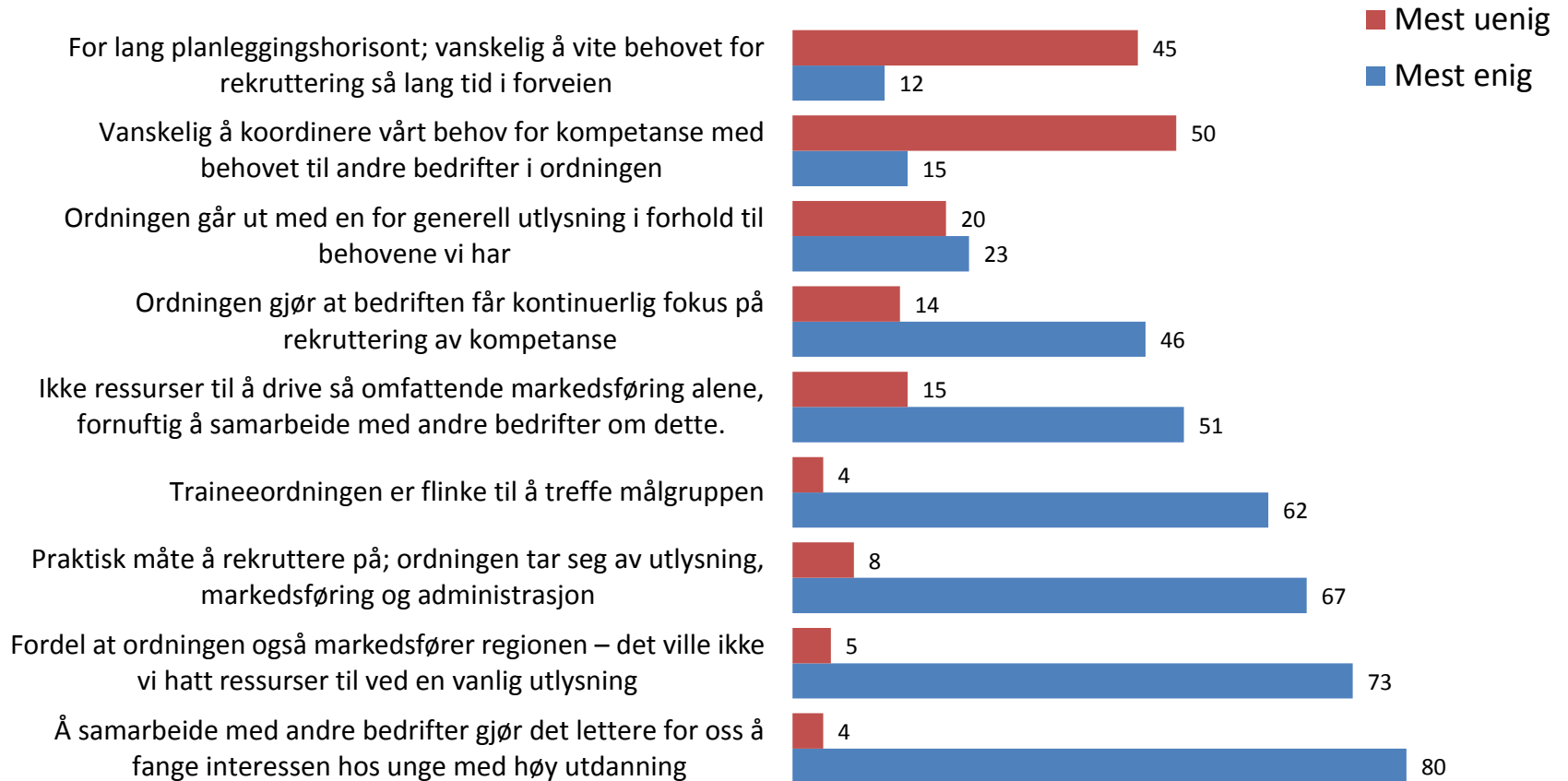
■ Veldig viktig

■ Litt viktig



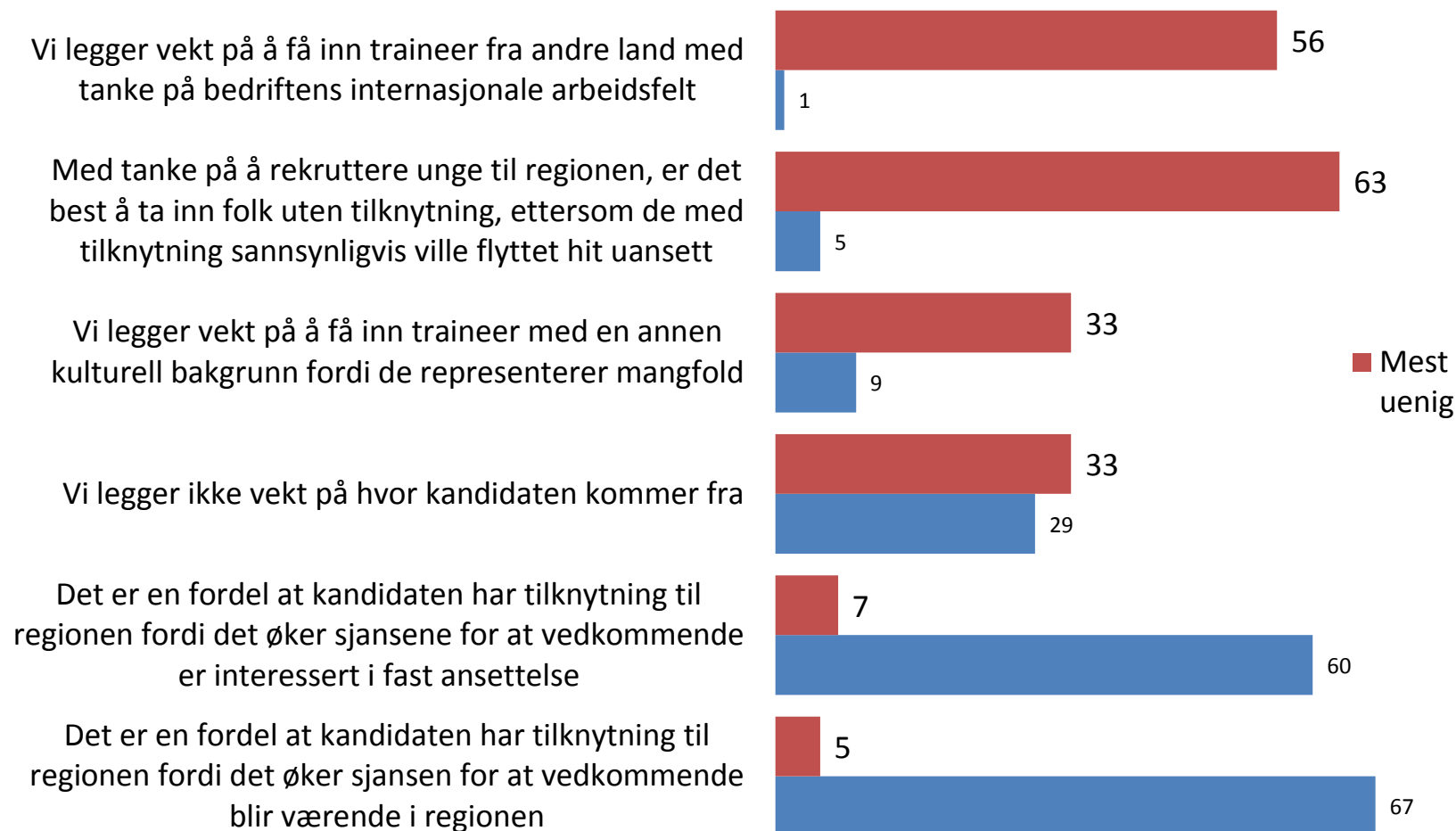
*Bedriftenes begrunnelser for å være med i ordningen.*

# Hva opplever din bedrift som positivt og negativt med rekrutteringsprosessen? Prosent. N=95





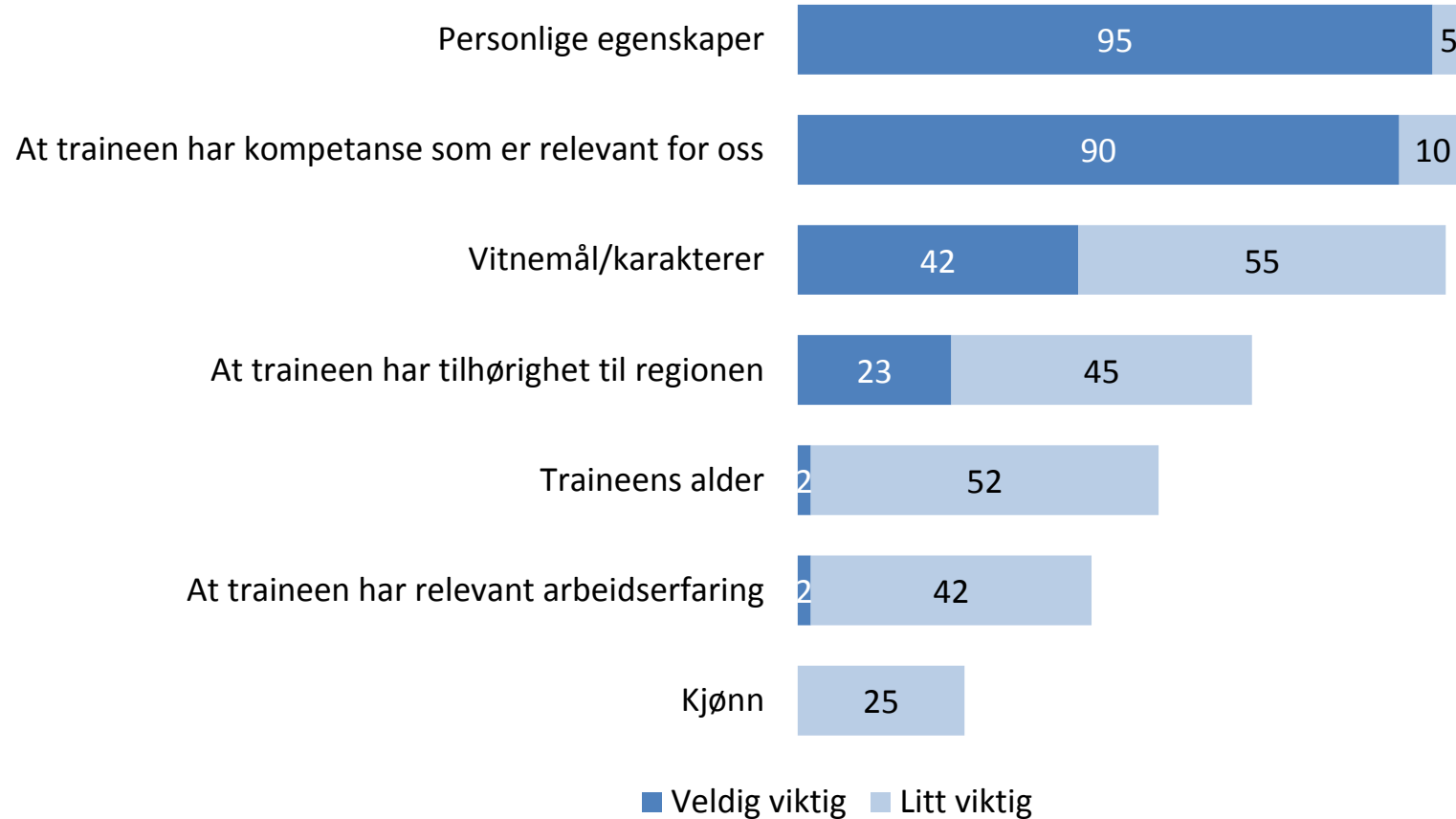
# Tilknytning til regionen er et viktig rekrutteringskriterium



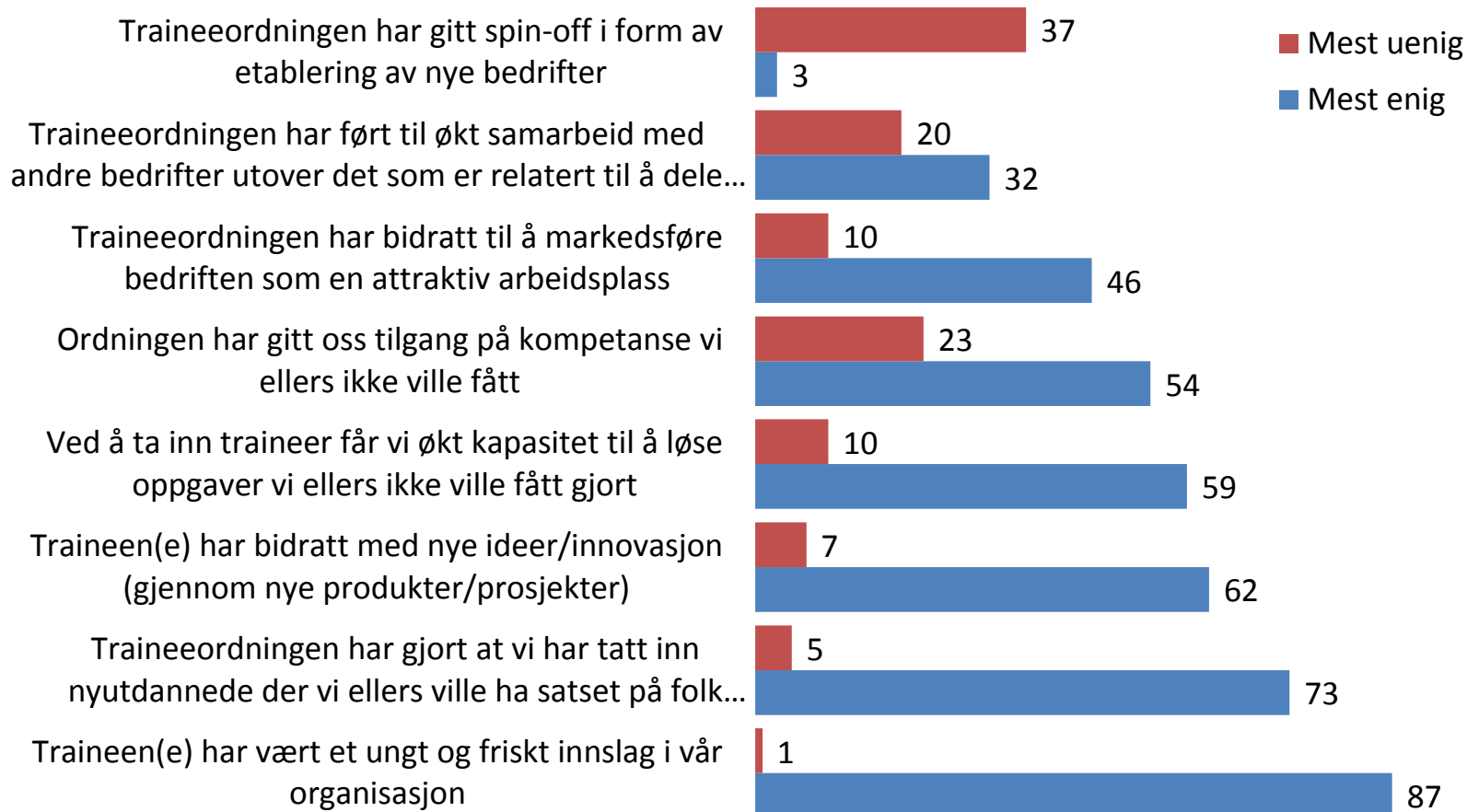
*I hvilken grad vektlegger din bedrift regional tilknytning ved rekruttering av traineer?  
Prosent. N= 82*

# Veldig viktige og litt viktige rekrutteringskriterier.

## Prosent. N=82

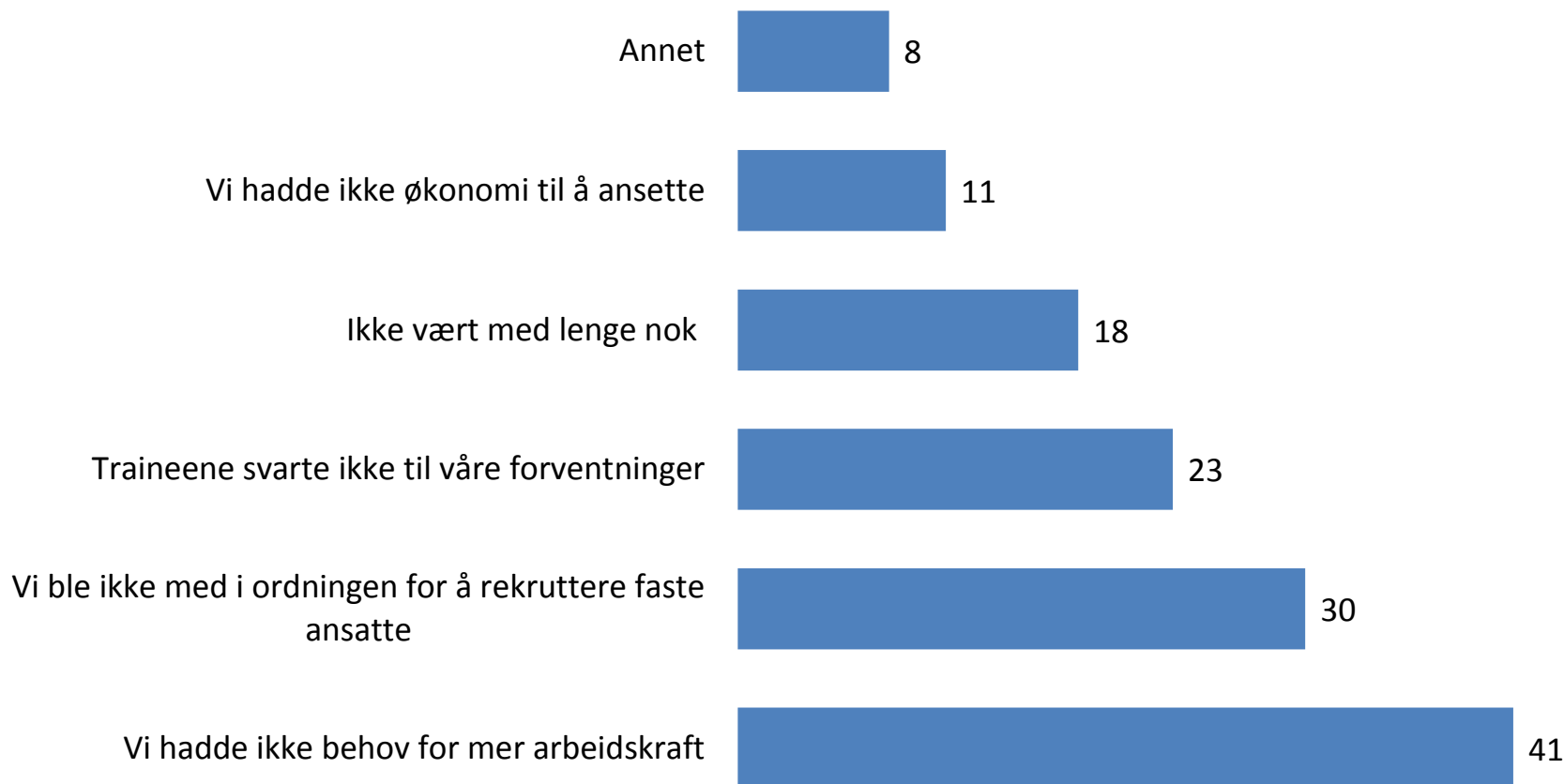


# Setter de mer pris på ungdom enn på kompetanse?



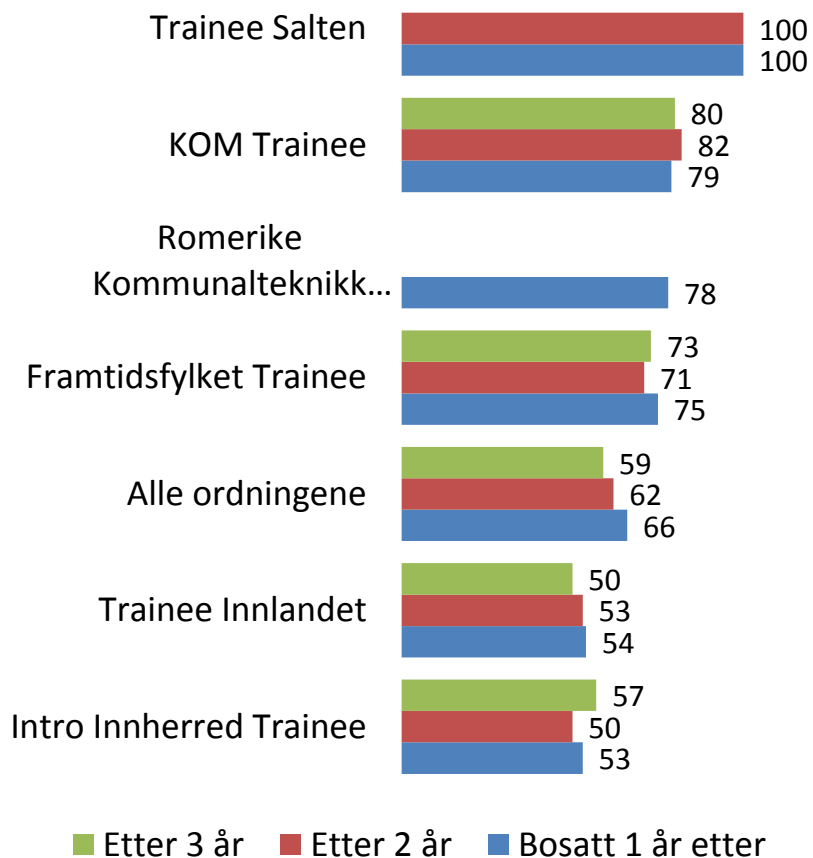
*Hvilken nytte har bedriften hatt av å ha hatt traineer i organisasjonen? Prosent. N=82*

# Halvparten av bedriftene har aldri tilbudt traineene jobb. Her er begrunnelsene:



# **BETYDING FOR BOSETTING**

# Andel traineer som har bosatt seg i de aktuelle områdene



- Blant de som hadde avsluttet programmet er 67 prosent blitt boende pr dato – andelen synker noe etter 1-3 år.
- 61 prosent av dagens traineer sier at 'helt sikkert' eller 'mest sannsynlig' kommer til å bli boende på stedet etter de er ferdige med trainee-programmet.
- Få traineer bak hvert prosentpoeng
- En undersøkelse av kandidater uteksaminert fra Universitetet i Bergen viser at to år etter eksamen bor 44,7 prosent i Bergensregionen (Opinion 2009).

# Betydning av trainee-programmet

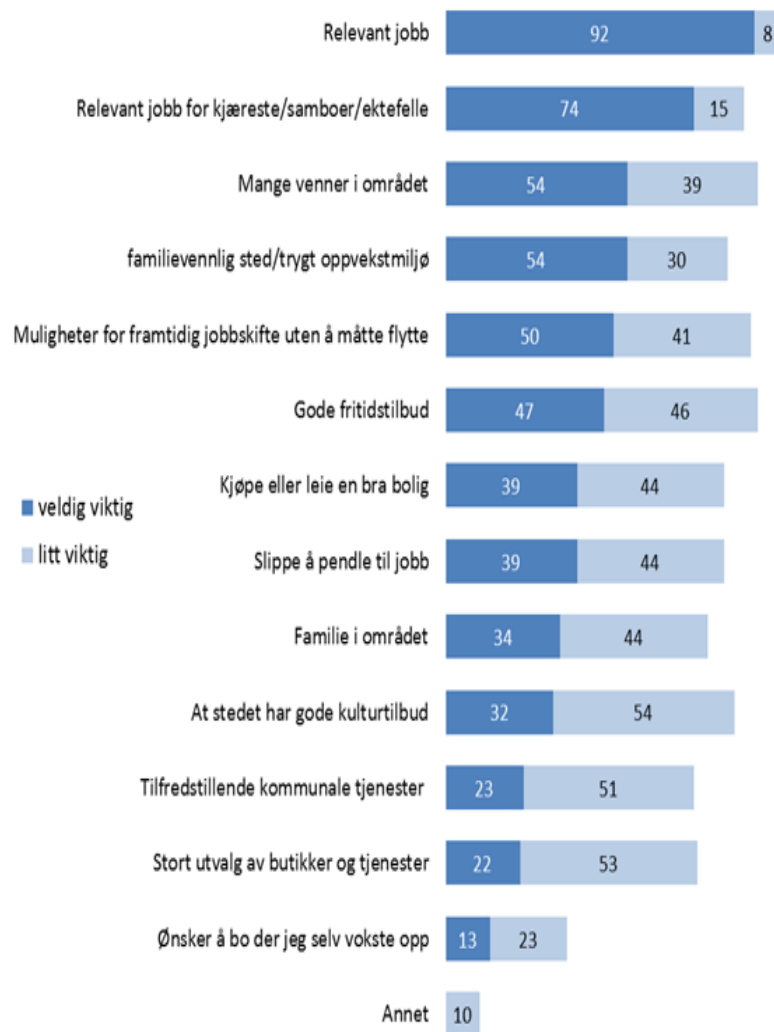
- Av eks-traineene som ble boende sier 69 prosent at deltakelse i trainee-programmet har vært medvirkende til dette.
  - Andelen lavest for Framtidsfylket med 50 prosent
- Tilsvarende sier 77 prosent av dagens traineer at trainee-programmet har gjort at de ønsker å bli værende i regionen
- Om vi ser disse tallene i forhold til alle som har vært gjennom programmene så er 46 prosent blitt boende som følge av deltakelse i programmet
- Tilsvarende er den potensielle virkningen av trainee-programmet 48 prosent blant nåværende traineer
- De som hevder at deltakelse i trainee-programmet *ikke* har hatt noe å si for at de ble boende er nesten alle sammen oppvokst i området
- De uten tilknytning ville altså ikke blitt boende dersom det ikke hadde vært for at de ble traineer

## På hvilken måte har din deltakelse i trainee-programmet medvirket til at du ble værende eller har lyst til å bli værende?

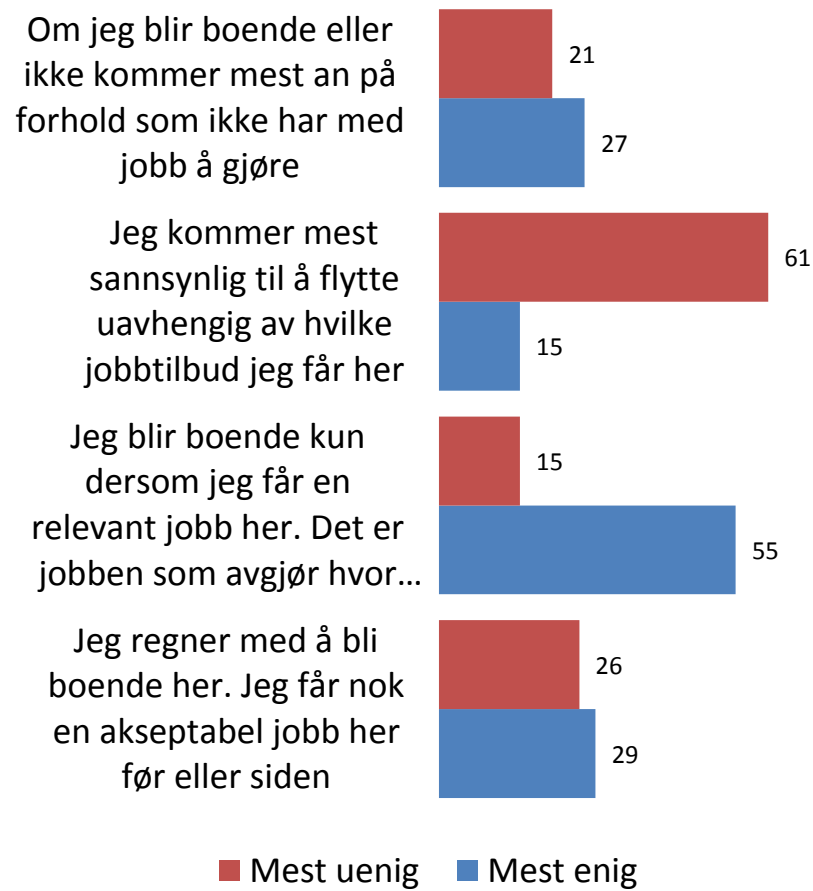
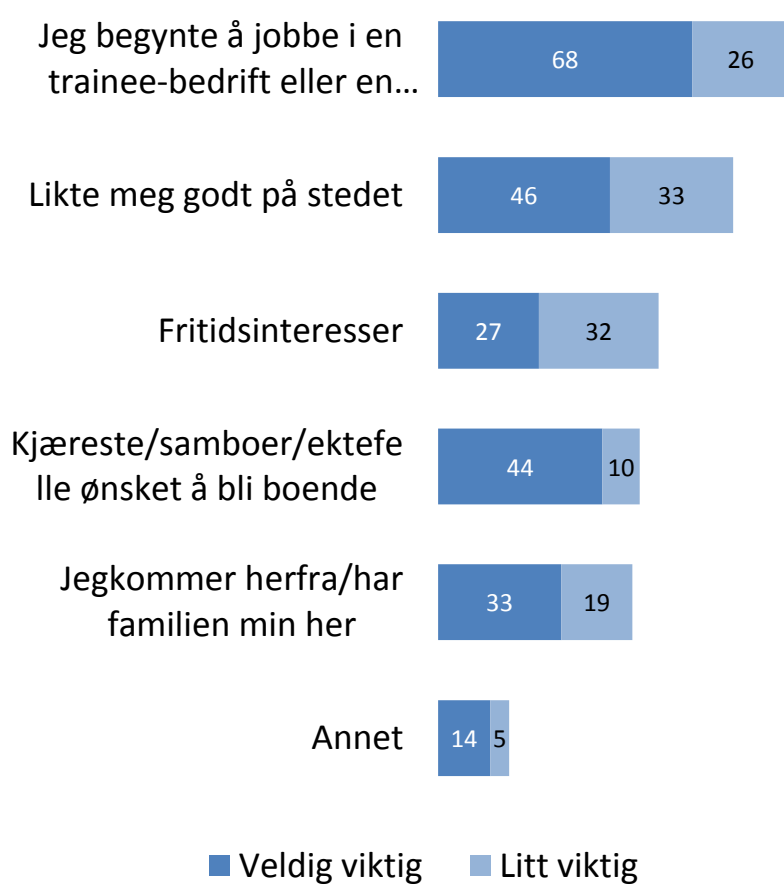
	eks-traineer	traineer
Lite/ingen ting å si for at jeg ble/blir værende	32	23
Gjorde at jeg ble kjent med regionen	27	60
Tiltro til at regionen har interessante arbeidsmarked	49	93
Nye venner og kjente gjør det lettere å bli boende	49	73
Fikk/kan få jobbtilbud gjennom ordningen	59	90
Faglig nettverk	38	85
Antall	90	40



- Helt typisk for unge voksne: Viktigste forhold som påvirker bolyst
  - Jobb
  - Sosialt miljø
- Alle som ikke fikk tilbud om jobb flyttet fra trainee-stedet
- Men noen blir boende tross manglende jobb-tilbud

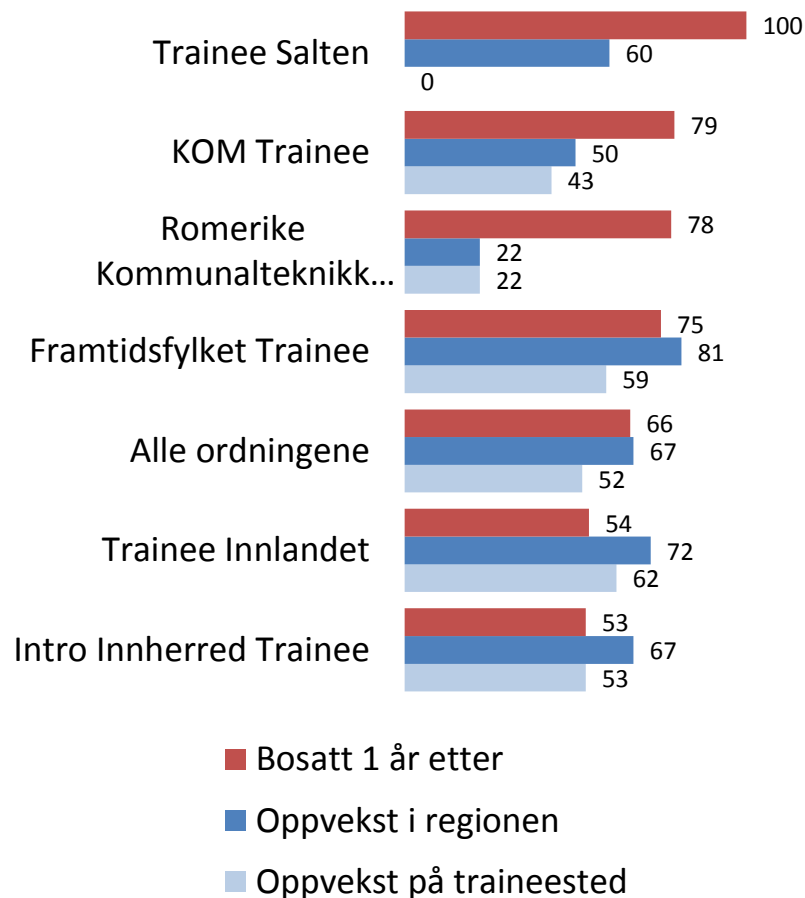


# Grunner til at eks-traineer ble boende og traineers vurderinger av jobbens betydning



# Suksesskriterier for bosetting

- Jobb-tilbud
  - Rekrutteringsprosess i forhold til søkere
  - Og silingsprosesser
- Forholdene i arbeidsmarkedet lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- Sosiale forhold
- *Er regional tilhørighet viktig for suksess?*



# Betydning av regional tilknytning

- Flertallet av søkerne har tilknytning til regionen
- Flertallet av de som får trainee-stilling har tilknytning til regionen
  - De med tilknytning blir favorisert i utvelgelsen
  - Men: De ordningene som legger minst vekt på regional tilknytning har størst bosettingseffekt
- En litt større andel av de som er oppvokst eller har tilhørighet til regionen blir værende:
  - Blant eks-traineene som er oppvokst i trainee-området har 71 prosent blitt boende i region, og andelen er enda høyere for Trainee Innlandet og Framtidsfylket (målt ett år etter avsluttet program).
  - Tilsvarende tall for de som ikke er oppvokst i området er 60 prosent.
  - Tilsvarende for de som over hodet ikke har tilknytning er 56 prosent (15 av 27)
- Små tall – men at halvparten av de uten tilknytning blir boende er et veldig bra resultat
  - På landsbasis 30% som bor i kommuner de ikke har tilknytning til gjennom familie/svigerfamilie (Bo- og flyttemotivundersøkelsen)

# Bli kvitt *hent-hjem* tankegangen!

- Man vet av erfaring at de med tilknytning har større sjanse for å bli værende...
  - Men i kommuner som har netto fraflytting er ikke dette et tegn på suksess overfor denne gruppen
  - Det er tegn på manglende evne til å tiltrekke seg andre
- Hvorfor størst suksess der de ikke vektlegger tilhørighet?
- Større vekt på å hente den kompetansen bedriftene virkelig trenger
  - De som ikke er oppvokst i regionen har i større grad enn de andre fått tilbud om jobb etterpå 86 vs 81 prosent.
  - Størst vekt på tilknytning hos Framtidsfylket. Er det da tilfeldig at bare en bedrift hevder å ha hatt fått tilgang til kompetanse de ellers ikke ville fått?

# Supert verktøy for å integrere nye innbyggere

- De uten tilknytning har hatt størst utbytte av programmet
- En av de viktigste årsakene til videreflytting er at nykommere ikke blir integrert i lokalsamfunnet
  - Gjelder særlig menn
- Programmet bidrar til at de får kullvenner – et sosialt fellesskap
- Traineen får 1-3 arbeidsmiljø med ulike kulturer
- Traineen blir kjent med næringsliv og regionens muligheter for øvrig gjennom bedriftsbesøk og turer

# Variasjoner mellom programmene

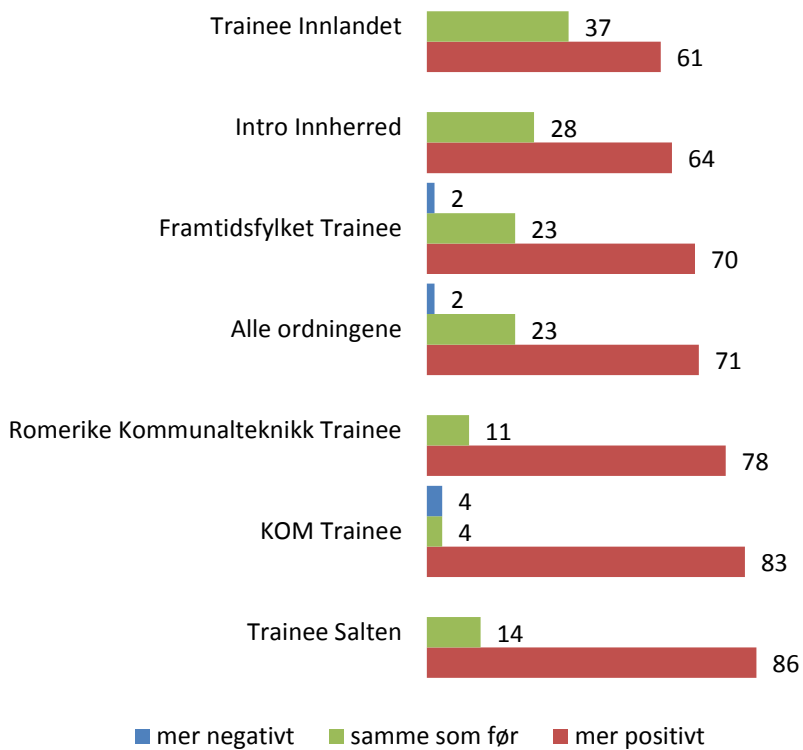
- Geografisk lokalisering i forhold til store arbeidsmarkeder for høyt utdannede
  - Innherred og Innlandet ligger i «skyggen» av Trondheim og Oslo
  - Bodø har nesten monopol i sitt fylke
  - Romerike er en vekstregion

Kanskje en suksessfaktor hos Kristiansund er at så mange ønsket å flytte til Kristiansund i utgangspunktet, og at alle sammen er veldig fornøyd med det sosiale programmet?

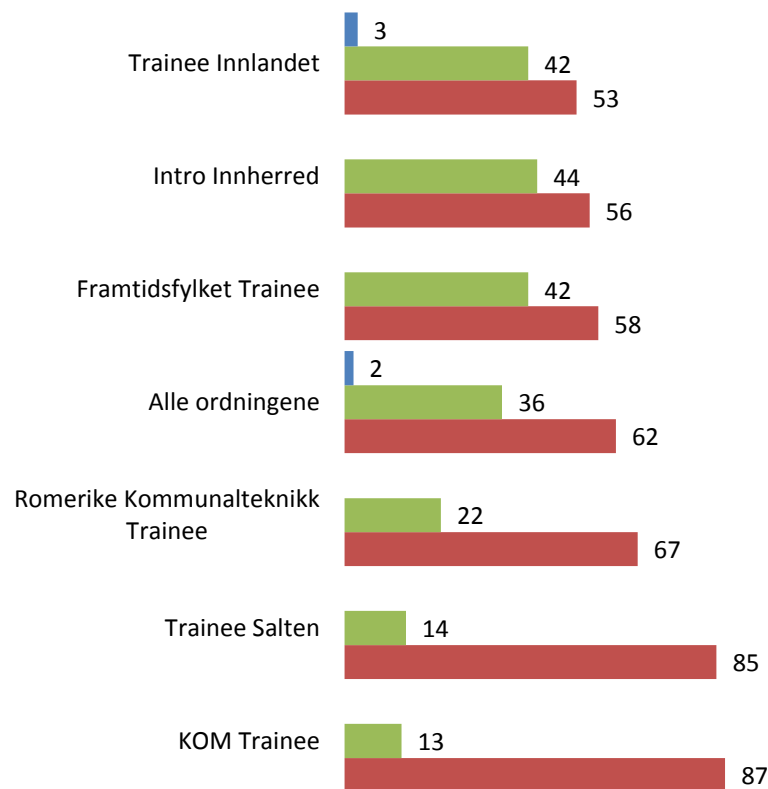
Salten har antakelig det romsligste budsjettet – noe som gjør at de kan sette inn større ressurser på å få tak i den kompetanse bedriftene vil ha, tilby prestisjetungt kursopplegg, og gjøre det attraktivt for lokale bedrifter å være med.

# Indirekte virkninger

*Har din deltakelse i traineeordningen bidratt til at du har endret ditt syn på bedriftene/virksomhetene i regionen ordningen er lokalisert i? T*



*Har din deltakelse i traineeordningen bidratt til at du har endret ditt syn på regionen som bosted?*





# Samfunnsaktører

- Uten samfunnsentreprenører hadde nok ikke ordningen sett dagens lys
  - Oppsto som samarbeid mellom store bedrifter for å gagne regionen og egen rekruttering
  - Andre steder igangsatt som følge av offentlig/halvoffentlig tiltak for å styrke regionen
  - Ordningen er avhengig av bedrifter som tar ansvar for regional utvikling – som ser ut over eget rekrutteringsbehov
  - Mange ønsker fortsatt å vise sitt samfunnsengasjement fordi det er lønnsomt for omdømmet. Spørsmålet er hvor gunstig det er for trainee-ordningen å ha med bedrifter som bare tenker samfunnsengasjement og som ikke har reelt behov for rekruttering?
  - Traineeene kan sitte igjen med en CV som forteller at de har vært innom tre bedrifter som ikke ville ansette vedkommende etter «prøvetiden»