



# Bosettingsvirkninger av regionale trainee-program

Malin Dahle  
Gro Marit Grimsrud  
Ingrid Cecilia Holthe



## Forord

Denne rapporten er en evaluering av hvilke effekter ni regionale trainee-ordninger har på målsettingen om å rekruttere unge med høy utdanning til distriktene. Oppdragsgiver er Distriktssenteret: Kompetansesenter for distriktsutvikling.

Rapporten baserer seg på analyser av kvalitative og kvantitative data. Det er således gjennomført kvalitative intervjuer med daglige ledere i trainee-programmene, traineer/eks-traineer, finansører, bedrifter og offentlige institusjoner som er tilknyttet programmene. I tillegg er det gjennomført to surveyer; en blant traineer/eks-traineer og en blant bedrifter og organisasjoner som er med i ordningene. Undersøkelsene ble gjennomført i løpet av oktober-november 2010. Vi ønsker å takke alle de som har stilt opp til intervju og svart på spørreundersøkelsene.

Rapporten er utarbeidet av Malin Dahle, Gro Marit Grimsrud og Ingrid Cecilia Holthe ved ideas2evidence.

Bergen, februar 2011

Gro Marit Grimsrud

prosjektleder



## Innhold

Forord.....	0
Innhold .....	4
Sammendrag .....	6
1 Innledning.....	8
1.1 Kampen om de høyt utdannede unge.....	10
1.2 Regionale forskjeller i flyttestrømmene blant høyt utdannede.....	12
2 Metoder og datagrunnlag .....	16
3 Beskrivelse og sammenlikning av programmene.....	20
3.1 Omfang av ordningen .....	20
3.2 Trainee Innlandet .....	21
3.3 Romerike Kommunalteknikk Trainee .....	22
3.4 Framtidsfylket Sogn & Fjordane .....	24
3.5 Trainee Ingeniør Moldere regionen.....	26
3.6 KOM Trainee.....	27
3.7 Intro Innherred Trainee.....	29
3.8 Namdalshagens trainee.....	30
3.9 Trainee Salten.....	31
3.10 Look North Trainee.....	32
3.11 Sammenlikning av programmene .....	33
4 Traineeenes nytte av ordningen .....	40
4.1 Hvem blir trainee og hvorfor? .....	40
4.2 Traineeenes utbytte av programmene .....	42
4.3 82 prosent har fått tilbud om jobb gjennom ordningene .....	45
4.4 Oppsummering.....	46
5 Arbeidsgivernes nytte av regionale trainee-ordninger.....	48
5.1 Bedriftenes begrunnelser for å delta i ordningen.....	48

5.2	Erfaringer med ordningenes rekrutteringsarbeid .....	51
5.3	Hva legger bedriftene vekt på i utvelgelsen av traineer? .....	54
5.4	Bedriftenes nytte av å ha traineer i organisasjonen .....	56
5.5	En snau halvpart har ansatt traineene i fast jobb etterpå .....	58
6	Effekter på bosetting .....	60
6.1	Hva legger traineene vekt på ved valg av bosted?.....	60
6.2	Stor bosettingseffekt så lenge de unge er i trainee-løpet.....	61
6.3	Om lag to tredeler blir boende i regionen etter trainee-perioden .....	62
6.4	Traineeordningen har en bosettingseffekt på 46 prosent .....	64
6.5	Jobb etter trainee-perioden er avgjørende men ikke tilstrekkelig for å bli boende.....	66
6.6	Betydningen av lokal tilknytning .....	68
6.7	Virker trainee-ordningen sentraliserende eller desentraliserende?.....	70
6.8	Årsaker til variasjoner i bosettingseffekt .....	72
7	Indirekte virkninger .....	76
8	Betydningen av offentlig støtte.....	80
9	Avsluttende betraktninger .....	84
	Referanser .....	92
	 Vedlegg 1 Spørreskjema til traineer/eks-traineer.....	94
	Vedlegg2 Spørreskjema til medlemsorganisasjoner.....	106

## Sammendrag

Denne rapporten er en utredning om hvilke effekter ni regionale trainee-ordninger har i forhold til å tiltrekke og beholde unge med høy utdanning i distriktene.

Rapporten bygger dels på kvalitative analyser av intervjuer med daglige ledere i trainee-programmene, traineer/eks-traineer, finansører, bedrifter og offentlige institusjoner som er tilknyttet programmene, og dels på kvantitative analyser av data fra to surveyer blant traineer/eks-traineer og bedrifter og organisasjoner som er med i ordningene.

Resultatene viser at:

- \* 66 prosent av de som er ferdige med trainee-perioden bor innenfor det geografiske nedslagsfeltet til ordningen ett år etter avsluttet program. To år etter bor 62 prosent i området. Av dagens traineer sier 61 prosent at de 'mest sannsynlig' eller 'helt sikkert' kommer til å bli boende i området etter trainee-programmet er ferdig.
- \* 67 prosent av de som ble værende etter endt program sier deltakelse i trainee-programmet har medvirket til dette. Dermed har trainee-ordningen bidratt til å bosette 54 prosent av de som er ferdige med løpet. Tilsvarende tall for dagens traineer er at 77 prosent sier de sannsynligvis kommer til å bli boende i regionen, og at trainee-ordningen dermed har en positiv bosettingseffekt 58 % av de som er traineer pr dato.
- \* Tilbud om jobb etter trainee-perioden er trainee-ordningens viktigste bidrag i forhold til å få traineene til å bli boende.
- \* Sannsynligheten for å bli værende i regionen er størst for de som er oppvokst i regionen, og/eller for de som har kjæreste fra regionen. Men også blant de som ikke hadde noen tilknytning til regionen blir over halvparten boende.
- \* Så lenge traineene er i trainee-stillingen er bosettingseffekten nær 100 prosent. En kontinuerlig drift av trainee-programmene sikrer dermed en jevn tilførsel av unge med høy kompetanse, og bidrar på denne måten til en stabil, om enn midlertidig, bosetting av unge med høy utdanning.
- \* Traineene er i overveiende grad fornøyde med ordningene slik de fungerer i dag. Særlig setter de pris på jobb-rotasjon mellom bedrifter. De synes bedriftene i ordningene er spennende arbeidsplasser, og mener de får utnyttet sin kompetanse gjennom de arbeidsoppgavene de deltar i.
- \* Litt over halvparten av bedriftene og institusjonene tilknyttet ordningene mener de har fått tilført kompetanse de ellers ikke ville ha fått gjennom ordningene.

- \* Viktigere enn kompetansetilførsel er imidlertid ordningen for å få unge medarbeidere inn i organisasjonen. Ordningen gjør det mindre risikofyllt å ansette nyutdannede, og makter dessuten i større grad enn vanlig rekrutteringsprosesser å nå de unge.
- \* Viktigste motivasjon for både private og offentlige virksomheter i forhold til å delta i trainee-ordningen er at den bidrar positivt til omdømmebygging. De ønsker å vise at de støtter lokalsamfunnet gjennom å la unge med høy utdanning få slippe til i sine organisasjoner.
- \* Trainee-ordningen har lyktes i å promotere både partnerorganisasjoner og regionene idet 71 prosent av traineene/eks-traineene har fått et mer positivt inntrykk av partnervirksomhetene enn de hadde fra før. Tilsvarende har 62 prosent fått et mer positivt bilde av regionen enn de hadde fra før.
- \* Måten nye traineer blir tatt i mot på og integrert i både arbeidsliv og sosialt liv synes å være effektiv i forhold til å skape bolyst. Kanskje burde trainee-programmene i større grad utnytte det potensialet de har for å få tak i og holde på folk uten tidligere tilknytning til regionen.



## 1 Innledning

Denne rapporten har som hovedmål å vurdere hvilke effekter de regionale trainee-programmene har i forhold til å rekruttere unge med høy utdanning til distriktene. Det som skiller såkalte regionale trainee-programmer fra ordinære bedriftsinterne trainee-program er at formålet med dem er å skaffe høykompetent arbeidskraft til en bestemt region heller enn til en bestemt bedrift. Bakgrunnen for å etablere slike program er at regioner utenfor de største byene opplever det som uheldig at de mister unge medborgere og formalkompetanse gjennom at mange unge med høy utdanning flytter fra regionen og få unge med slik kompetanse flytter inn. Gjennom regionale trainee-program samarbeider bedrifter og ofte også offentlige virksomheter på tvers av administrative grenser for å stille sterkere i kampen om å rekruttere høyt utdannet arbeidskraft til den regionen de er lokalisert i.

I en stadig mer kunnskapsbasert økonomi regnes gjerne tilgangen på mennesker med høy utdanning som den viktigste faktoren for å oppnå regional vekst og utvikling. Det er et velkjent faktum at hovedstaden og storbyene har en mye høyere andel personer med høyere utdanning enn små og mellomstore byer, tettsteder og spredtbodde strøk. Årsakene til den skjeve fordelingen antas ikke bare å henge sammen med at det er flere kunnskapsintensive arbeidsplasser i mer sentrale strøk, men også at høyt utdannede personer, i særdeleshet den såkalte "kreative klassen", ofte har mer urbane bostedspreferanser (Florida 2002).

Trainee-programmene er opprettet for å møte disse utviklingstrekkene på en offensiv måte. Både næringsliv og offentlige myndigheter har erkjent at en må samarbeide regionalt om å beholde og å få tak i den mest kompetente arbeidskraften. *"Vi kan ikke bare sitte og se på at Oslo-bedriftene tropper opp på universitetene og snapper ungdommene våre rett foran nesen på oss; vi må også være tilstede; vi må ta opp kampen og vise hva vi har å by på. For det er ikke sant at vi ikke har interessante arbeidsplasser; det handler bare om å slippe ungdommen til"* – for å sitere en bedriftsleder.

De regionale trainee-programmene går derfor målrettet til verks; de oppsøker unge med høy utdanning for å tilby dem midlertidige stillinger som traineer i bedrifter og organisasjoner i regionen. På den måten satser man på en gjensidig utveksling av goder; bedriftene får høykompetent arbeidskraft og de unge får arbeidserfaring samtidig som de får testet ut regionen som bosted. I distriktpolitisk sammenheng kan trainee-programmene ses på som et direkte virkemiddel rettet mot en spesifikk målgruppe; unge voksne med høy utdanning.

Å rekruttere denne målgruppen til distriktene er viktig på flere måter. For det første er denne aldersgruppen, fordi de lager barn, nødvendig av hensyn til å opprettholde eller øke folketallet i regionene. Å opprettholde folketallet er selve grunnlaget for å opprettholde produksjon, servicenivå og øvrige samfunnsinstitusjoner. Fordi stadig flere unge tar høyere utdanning er det viktigere enn før å kunne tilby kunnskapsintensive arbeidsplasser og ellers ta denne gruppens bostedspreferanser på alvor. For det andre kan de nyutdannede tilføre kompetanse og kapasitet til bedrifter og virksomheter i regionene og derigjennom øke verdiskapningen i samfunnet. Som vi skal se, bidrar trainee-ordningen direkte til disse overordnede målsettingene gjennom at de aktivt skaffer ung høyutdannet arbeidskraft til sine respektive regioner. I tillegg kan trainee-ordningene ha indirekte virkninger gjennom at de driver markedsføringsarbeid for å gjøre det regionale arbeidsmarkedet bedre kjent blant de unge og for å synliggjøre stedene som potensielle bosteder. Til sammen kan dermed de regionale trainee-ordningene være med å endre en vanlig forestilling om at distriktene ikke har interessante arbeidsplasser for folk med høyere utdanning.

Denne rapporten vurderer i hvor stor grad de regionale trainee-programmene virker i forhold til

- 1) å skaffe ettertraktet kompetanse til næringsliv og offentlige institusjoner
- 2) å få de unge til å bosette seg i regionene
- 3) å promotere regionen som bosted for unge voksne med høy utdanning

I kapittel 2 presenteres datagrunnlaget og metodene vi har brukt. I kapittel 3 presenteres og sammenliknes de ni programmene. Her finner vi blant annet at noen program vektlegger den regionale dimensjonen mer enn andre. I kapittel 4 presenteres trainee/eks-traineenes vurderinger av hvilket utbytte de har hatt av å delta i trainee-programmene og også hvor mange av dem som har fått jobbtilbud gjennom ordningen. I kapittel 5 ser vi trainee-programmet fra medlemsorganisasjonenes side; her kommer det fram at omdømmebygging er en langt viktigere grunn til å være med i ordningen enn behovet for å rekruttere kompetanse. I kapittel 6 vurderer vi ordningens virkning på bosettingen. Her kommer det fram at trainee-ordningene har en svært god resultatoppnåelse. I kapittel 7 tar vi for oss indirekte virkninger av ordningen, og i kapittel 8 ser vi på betydningen av offentlig støtte. Til slutt i kapittel 9 gjør vi noen betraktninger om veien videre for de regionale trainee-ordningene.

## 1.1 Kampen om de høyt utdannede unge

Flyttestatistikken viser at unge voksne mellom 20-29 år er den mest mobile aldersgruppen. Det har naturligvis sammenheng med at dette er en livsfase hvor de fleste bryter opp fra foreldrehjemmet og tar fatt på et utdanningsløp og/eller yrkeskarriere. Det er en fase av livet som ofte kalles søkefasen; der det ikke bare er utdanning og yrkesliv som utforskes men også for eksempel nye bekjentskaper, nye steder og nye opplevelser. Det handler om å ta stilling til tre typer spørsmål: *Hva skal jeg gjøre her i livet? Hvem skal jeg gjøre ting sammen med? Hvor skal det skje?* Det første knippet spørsmål omfatter faktorer som har med utdanning og yrkeskarriere å gjøre, og også ting som kan være relatert til interesser og hobbyer. Hvem-spørsmålet er knyttet til familiedannelse og barn, men også til andre sosiale bånd og nettverk. Hvor-spørsmålet har med stedsfølelse og stedsidentitet å gjøre. Svarene og prioriteringen mellom disse spørsmålstypene har implikasjoner for framtidig bosted (Sørliie 2006).

Det er relativt flere fra utkantkommuner og småbykommuner enn fra storbyområder som flytter i løpet av denne søkefasen. Livsløpsanalyser utført av Kjetil Sørliie viser for eksempel at 70-75 prosent av de som er oppvokst i utkantkommuner og 65-70 prosent av de som er oppvokst i småby/tettstedskommuner flytter fra denne kommunen minst en gang før de har flytt 35 år. Tilsvarende for storbyene er 60 prosent. I motsetning til utkantkommuner og småbykommuner blir imidlertid de som flytter fra storbyene erstattet, og vel så det, av nye innflyttere. Disse tallene har vært relativt stabile over tid.

Det er de unge som driver sentraliseringen i Norge (Rees og Kupizsewki, 1999). I mange andre land vi liker å sammenlikne oss med blir de unges sentraliserende flyttemønster kompensert ved at eldre aldersgrupper flytter ut av de store byene. Her i landet ser vi denne tendensen kun i storbyenes nærmeste omland (Grimsrud 2011). I tillegg virker det sentraliserende at flere og flere barn blir født i storbyene som følge av den store innflyttingen av unge voksne. På grunn av dette vil sentraliseringen fortsette selv uten flytting. Distriktene er således tapere i dobbelt forstand. Dette demografiske faktum gjør at det å satse på å tiltrekke seg unge mennesker er sentralt.

En viktig årsak til at det er større fraflytting fra utkantområder og småbyområder er at ungdom som vokser opp på slike steder må flytte til de store byene for å ta utdanning (Fosso 2004). Når flere og flere unge tar lang utdanning ved universiteter og høyskoler betyr det at stadig flere etablerer et faglig og sosialt nettverk på studiestedet som i tur gjør det lett å bli boende der. Svært ofte etableres de i parforhold som kan gjøre det enda vanskeligere å flytte fra studiestedet; særlig til små steder der det er vanskeligere

å skaffe to utdanningsrelevante jobber samtidig. Det er ikke nødvendigvis slik at de unge aktivt velger bort distriktene – det kan like gjerne være at de blir “fanget” av storbyene fordi det enkleste er å bli boende. Så lenge mulighetene for jobb og karriere (for to) er på plass, er det lettere å fortsette det livet de lever enn å bryte opp. I parforhold er det dessuten ofte slik at den ene blir ferdig med studiene før den andre. Da tar den ene jobb lokalt i påvente av at den andre blir ferdig, og dermed er man et skritt lenger i å etablere bofasthet på studiestedet.

Flere undersøkelser viser at mange som bor i storbyområdene ønsker å flytte tilbake dit de kom fra eller til andre mindre steder, men at manglende jobbmulighetene står i veien for dette (Orderud og Onsager 1998, Grimsrud 2005). Selv om det er på det rene at det ikke er like mange arbeidsplasser for høyt utdannende utenfor de store byene, kan det også handle om at mange ikke har nok kjennskap til de jobbmulighetene som finnes, eller at de bruker manglende jobb som en kort og legitim forklaring på at tilbakeflytting ikke er aktuelt (Grimsrud 2000). Hansen (2004) har for eksempel pekt på at utdanningsaspirerende ungdom som vokser opp på såkalte ensidige industristeder, lenge etter at hjørnesteinsbedriften er nedlagt og erstattet av kunnskapsintensive arbeidsplasser, fortsatt tror de må flytte fordi bygda ikke har utdanningsrelevante arbeidsplasser å tilby.

Slike forestillinger kan handle om at distriktene lider under et felles stedsimage som forteller at det ikke fins utdanningsrelevante jobber der. Måten et sted presenteres på i media, i skjønnlitteratur så vel som faglitteratur, er av betydning for hvordan vi oppfatter et sted og dermed også for hvordan vi forholder oss til det. Når det gjentatte ganger fortelles om bygder og småsteder som mister sine ungdommer gjennom fraflytting, som har en økonomi preget av solnedgangsnæringer og som sakker etter i utdanningssamfunnet, så skaper dette et stedsimage, et kollektivt meningsfellesskap, som sier at dette ikke er steder for folk med høy utdanning. Slike stedsmyter fungerer som kulturelle sannheter og antas å ha stor innvirkning på hvilke steder unge mennesker i det hele tatt vurderer som aktuelle bosteder (Haugen og Lysgård 2006). Derfor er det mange steder som de senere årene har hatt fokus på omdømmebygging; de har jobbet aktivt for at deres område skal identifiseres med noe positivt (Niedomysl 2004). Det er etterhvert eksempler på at steder har lyktes med å endre sitt image, og at dette trolig også har ført til befolkningsvekst eller økonomisk vekst (Teigen og Lønning 2009). Det handler om å gjøre gamle myter til skamme gjennom å overskride dem. For eksempel vil en regional trainee-ordning kunne bidra til å bekjempe forestillingen om at det ikke finnes relevante arbeidsplasser for unge med høy utdanning på stedet dels gjennom å profilere bedriftene/virksomhetene og stedet, men ikke minst gjennom at bedriftene faktisk ansetter denne gruppen slik at de motbeviser gamle stedsmyter og bygger nye.

Det er et velkjent faktum at betydningen av jobb er av større betydning som flyttemotiv for folk med høyere utdanning og akademiske yrker enn for andre; det bekreftes også av den nasjonale Flyttemotivundersøkelsen 2008. I et livsløpsperspektiv er jobb viktigst som flyttemotiv med en gang man er ferdig med utdanningen. Mange lar utelukkende jobben styre hvor de bosetter seg i denne fasen (Hansen og Niedomyśl 2009). Etter hvert som man blir eldre kommer som regel andre flyttemotiv mer og mer inn i bildet. Da har man også opparbeidet seg en sterkere posisjon i arbeidsmarkedet slik at andre faktorer, f.eks. knyttet til stedstilhørighet, familieforhold og kulturtilbud kan få telle mer med i beslutningsprosessen. Det er forholdsvis vanlig med hyppige jobb- og bostedsskift i fasen som ung voksen. Man kan derfor vente at selv om traineene får jobb og blir boende i de aktuelle regionene etter endt trainee-periode, så er sannsynligheten stor for at de flytter videre etter en stund.

Selv om jobb og karriere ofte er den viktigste grunnen til at nyutdannede flytter, er jobbrelaterte forhold generelt på vikende front som dominerende flyttemotiv (Lundholm et al. 2004). Dette gjelder særlig i Norge hvor arbeidsledigheten har vært lav gjennom lang tid og hvor arbeidsledigheten heller ikke varierer så alt for mye mellom ulike regioner. Når det er tilgang på jobb nær sagt over alt, og når unge med høy utdanning er en mangelvare, så kan de unge i større grad tillate seg å la andre kriterier bestemme bostedsvalget. I flyttemotivundersøkelsen var for eksempel familierelaterte forhold det hyppigst nevnte motivet. I unge år er det særlig snakk om flytting på grunn av kjæresteforhold. Frønes og Brusdal (2001) har kalt dagens unge for *friends-generasjonen*. Med det mener han at dagens unge legger mer vekt på å kunne være sammen med, og bo nær, venner enn familie. Dette er en generasjon som i mindre grad legger vekt på karriere og i større grad lar fritid og sosiale sider ved livet styre bostedsvalg. Dette er en utvikling som favoriserer utdanningsstedene som bosted for de unge, men understreker samtidig at det å satse på de sosiale sidene ved trainee-stillingen er viktig.

## 1.2 Regionale forskjeller i flyttestrømmene blant høyt utdannede

De ni regionale trainee-ordningene som er med i denne undersøkelsen (se kapittel 2) ligger i områder som har ulik grad av utfordringer når det gjelder å tiltrekke seg unge mennesker generelt og med høy utdanning spesielt. Tabell 1.1 viser at Romerike er det eneste av trainee-regionene som ligger i en type område som har sterk vekst. Levanger/Verdalsøra (del av Innherred) er et annet storbynært område som går i pluss. Småbyområdene i Sogn og Fjordane samt Molderegionen har også svak vekst. De øvrige

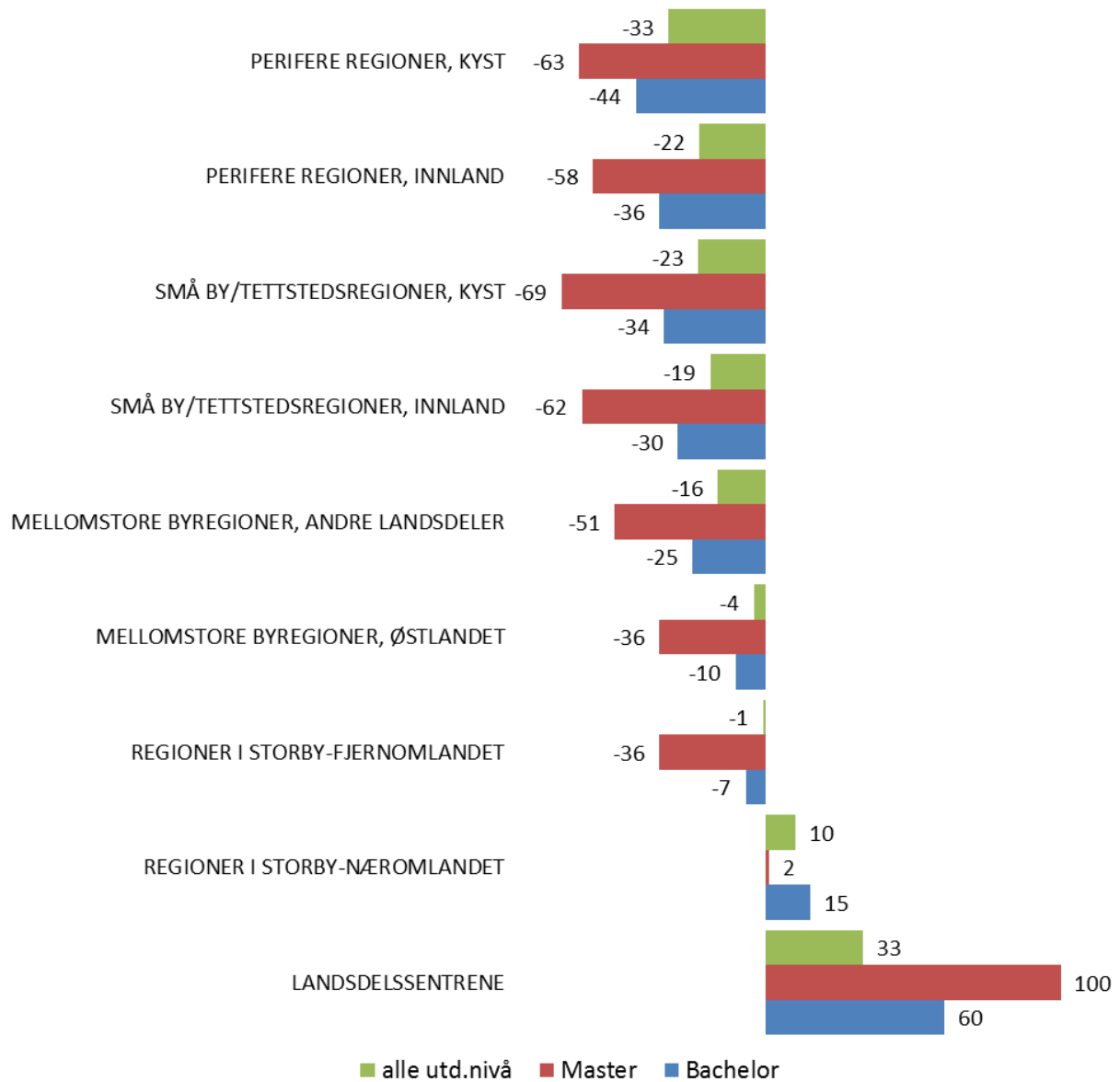
mister flere unge enn de får tilbake gjennom innflytting. Kristiansundområdet, Namdalen, Steinkjerregionen, Elverumregionen og Kongsvingerregionen er områder med spesielt store tap. Regionene i tabellen er ikke helt kompatible med trainee-regionene, men viser tydelig at de fleste områdene, selv relativt store byer, taper kampen om de unge.

Tabell 1.2 Netto flyttetap/gevinst etter utvalgte økonomiske regioner. Årskull født 1975, fulgt fra 18-årsalderen til 35-årsalderen i 2010. Prosent av opprinnelig kullstørrelse.

Økonomisk region	Netto flytting	Økonomisk region	Netto flytting
<u>Romerike</u>		<u>Molderegionen</u>	2
Lillestrøm	13	<u>Kristiansundregionen</u>	-23
Jessheim/Eidsvoll	15	<u>Innherred</u>	
<u>Innlandet</u>		Steinkjer	-17
Kongsvinger	-17	Levanger/Verdalsøra	5
Hamar	-9	<u>Namdalen</u>	
Elverum	-17	Grong	-5
Tynset	-13	Rørvik	-18
Lillehammer	-4	Namsos	-22
Gjøvik	-14	<u>Salten</u>	
<u>Framtidsfylket</u>		Bodøregionen	-8
Florø	3	<u>Look North</u>	
Høyanger	3	Lofoten	-4
Sogndal/Årdal	-1	Harstad	-10
Førde	-1		
Nordfjord	-14		

Kilde: SSB befolkningsstatistikk

Når det gjelder evnen til å tiltrekke seg unge med høy utdanning er forskjellen mellom typer av områder mer dramatisk. Figur 1.1 viser at storbyområdene har doblet sin beholdning av personer med masterutdanning gjennom flytting. (Dersom det hadde vært flyttebalanse hadde tallet i figuren vært 0). Periferiområder (som f.eks. de fleste kommuner i Sogn og Fjordane og Namdalen), småbyområder (som f.eks. Steinkjer og Namsos) og til og med mellomstore byregioner utenfor Østlandet (som f.eks. Kristiansund, Molde, Bodø og Harstad) sitter derimot igjen med langt under halvparten målt i forhold til antallet fra disse regionene som har tatt masterutdanning. Mellomstore byregioner på Østlandet og områder i ytre deler av storbyområdet (som f.eks. deler av Innlandet) går også betydelig i minus når det gjelder folk med masterutdanning, selv om de totalt sett har tilnærmet flyttebalanse. Blant de trainee-ordningene som er med i denne undersøkelsen, er det bare Romerike Kommunalteknikk Trainee som ligger i et område som ikke opplever netto tap av høyt utdannede.



Figur 1.1. Netto flyttetap/-gevinst etter sentralitet og utdanningsnivå. Årskull født 1967-69, bosted som 15-åringer sammenliknet med bosted som 35-åringer. Kilde: Det koplede flytتهistoriematerialet, NIBR/SSB.





## 2 Metoder og datagrunnlag

For å måle effekter og årsakene til effektene har vi kombinert kvantitative og kvalitative data og analysemetoder. De kvantitative dataene er brukt til å framstille oversiktsbilder og mønstre, og til å undersøke sammenhenger mellom grad av suksess og variabler som teoretisk kan påvirke denne. De kvalitative dataene er brukt dels for å få bedre kjennskap til hvordan trainee-programmene fungerer, og dels for å få aktørenes vurderinger og forklaringer på hvordan ting henger sammen; f.eks. hvordan deltakelse i trainee-programmet sammen med andre forhold har påvirket deres bostedsvalg.

Ni trainee-program er med i denne evalueringen (se tabell 2.1). Programmene er plukket ut av Distriktssenteret. Vi har besøkt åtte av programmene; dvs. alle unntatt Trainee Ingeniør Molderegionen (TIM). De ble utelatt på grunn av at det var vanskelig å finne en dato som passet for alle parter før tidsfristen for prosjektet var omme. Ved hver av de åtte programmene har vi intervjuet de dagligere lederne, representanter for private og offentlige medlemsorganisasjoner og også hatt gruppeintervju med traineer og eks-traineer. Vi har også intervjuet offentlige finansører der hvor det har vært aktuelt. Opplysningene vi har om TIM baserer seg på hjemmesider og epostkorrespondanse.

I tillegg er det gjennomført tre webbaserte spørreskjemaundersøkelser. En som har gått til alle som har vært eller er registrert som traineer i de ni programmene, og ett til alle medlemsbedrifter. Dessuten ble det gjennomført en mindre undersøkelse rettet mot de som var tenkt å utgjøre en kontrollgruppe, altså søkere som ikke kom inn på trainee-ordningen, ved to av programmene. Svarprosenten på denne var imidlertid såpass dårlig at dataene herifra ikke blir brukt i rapporten.

### ***Utvalg og datakvalitet i traineesurveyen***

Grunnlaget for undersøkelsen er lister over epostadressene til de som har vært eller er traineer ved de ni programmene som skal evalueres. Disse listene har vi fått fra hvert enkelt program, og skulle derfor være komplette for de fleste program unntatt Namdalshagen og TIM der vi bare har fått e-postadresser til de som er traineer pr dato. Fra sistnevnte fikk vi i tillegg adresser til de tre eks-traineer som er blitt værende i regionen etter endt trainee-løp.

Spørreskjemaet ble sent til 274 personer og 73 prosent av disse svarte på undersøkelsen (tabell 2.1). Dette er en høy svarprosent og gir et godt utgangspunkt for å generalisere

fra undersøkelsen. Likevel er det ikke tilfeldig hvem som svarer og hvem som ikke gjør det. Generelt er det slik at de som er mest positivt innstilt til det som skal evalueres, har større tendens til å svare enn de som er likegyldig eller misfornøyd. Det er trolig tilfellet med denne undersøkelsen også. I tillegg er det sannsynlig at e-postadressene til de som har fått jobb i en av medlemsbedriftene er bedre oppdatert enn e-postadressene til de andre som kanskje også har flyttet fra regionen. Dette kan gjøre at de positive effektene vi rapporterer om i denne utredningen ikke uten videre er representative for de som ikke har svart på undersøkelsen.

Både antall traineer og svarprosent varierer sterkt mellom programmene. Vi har færrest respondenter og lavest svarprosent for Namdalshagens Trainee. Som nevnt er det også bare de som pr dato er traineer som har fått forespørsel om å være i undersøkelsen. Namdalshagens trainee er imidlertid evaluert tidligere av Brenne og Ness (2009), og den evalueringen har vært til hjelp i arbeidet med utredningen. Videre vil vi understreke at denne utredningen tar for seg de regionale trainee-ordningene som helhet, og ikke har til hensikt å evaluere det enkelte program.

Tabell 2.1 Traineesurveyen. Oversikt over svarprosent og antall svar for hvert program.

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 Molderegionen)	9	100
Look North Trainee	5	83
Namdalsshagens Trainee	4	50
Sum	200	73

### **Utvalg og datakvalitet i bedriftssurveyen**

Grunnlaget for undersøkelsen er lister over epostadressene til de bedriftene som pr november 2010 var medlemmer i et av de ni programmene. Listene har vi fått fra ledelsen i hvert enkelt program. Spørreskjema ble sent til 163 bedrifter, og 95 eller 58 prosent svarte. Svarprosenten varierer mye mellom de ulike ordningene, og er spesielt lav hos Namdalshagen Trainee og TIM (se tabell 2.2). Den er også under gjennomsnittet i Intro Innherred Trainee. Dette bør ikke tolkes dit hen at bedrifter i disse ordningene er mindre villige til å være med i undersøkelsen. Mye av forskjellene kan komme av at

programmene har ulik praksis i forhold til hvem som regnes som medlemsbedrifter. Namdalshagens Trainee og Intro Innherred Trainee har for eksempel mange flere bedrifter knyttet til ordningen enn som til enhver tid er aktive i forhold til å ta inn traineer. Det er grunn til å tro at de som har traineer i bedriften pr dato – eller som nylig har hatt det - er mer tilbøyelig til å svare enn de som aldri har tatt inn trainee eller som ikke har gjort det på lang tid.

Det er også grunn til å påpeke at bedrifter som av ulike årsaker har meldt seg ut av ordningen, ikke har fått sjansen til å svare på surveyen. Det gjør i igjen at det som kommer fram i surveyen nok er et mer positivt bilde av trainee-ordningen enn det ville ha vært dersom disse bedriftene hadde vært inkludert.

*Tabell 2.2 Bedriftssurveyen. Oversikt over svarprosent og antall svar for hvert program.*

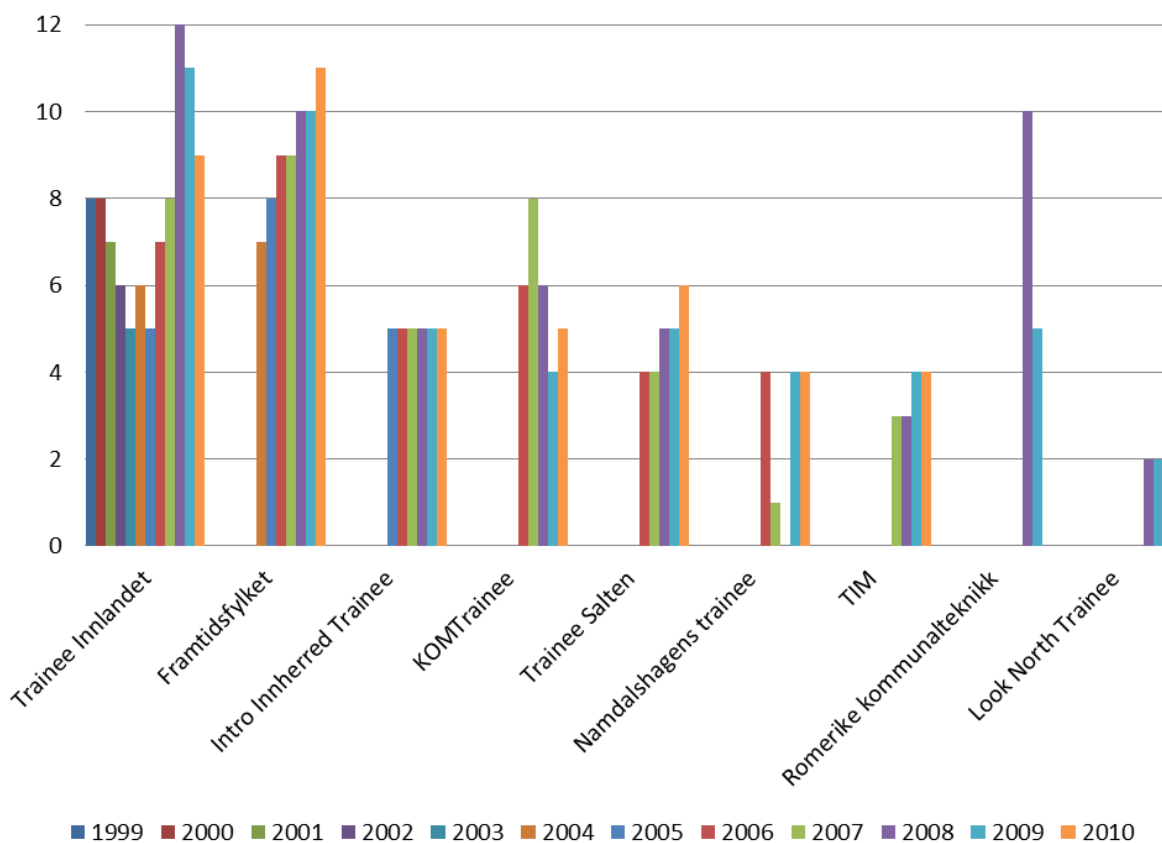
	Antall svar	Antall totalt	Svarprosent
Trainee Innlandet	14	19	74
Romerike Kommunalteknikk Trainee	7	12	58
Framtidsfylket Trainee	6	10	60
KOM Trainee	13	17	76
TIM	8	19	42
Intro Innherred Trainee	16	31	52
Namdalsagens Trainee	11	31	35
Trainee Salten	12	14	86
Look North Trainee	8	10	80
Alle	95	163	58



### 3 Beskrivelse og sammenlikning av programmene

#### 3.1 Omfang av ordningen

De regionale trainee-ordningene er et målrettet virkemiddel. Det retter seg inn mot en smal aldersgruppe med en forholdsvis smal utdanningsbakgrunn. I tillegg skal kompetanseprofilen passe til behovene som er definert av et forholdsvis lite antall bedrifter. Dette er med på å gjøre omfanget av ordningen relativt beskjedent i forhold til om man hadde gått inn for å rekruttere en bredere målgruppe, f.eks. småbarnsfamilier. Spørsmålet er om ikke resultatet av å gå målrettet til verks ovenfor en smal målgruppe kan være like bra som å satse på en bredere, kanskje udefinert gruppe, med generelle virkemidler som for eksempel stedsutviklings- og "flytt hit"-kampanjer.



Figur 3.1. Antall traineer tatt opp ved de ni programmene

Til sammen har de ni trainee-programmene tatt inn 287 traineer. Som det framgår av figur 3.1 varierer omfanget av programmene kraftig fra Trainee Innlandet og Framtidsfylket som er de eldste og største til Look North Trainee som er den nyeste og minste. Selv om også de geografiske nedslagsfeltene varierer i størrelse, vil de potensielle effektene av trainee-programmene henge sammen med hvor mange traineer

ordningene faktisk omfatter. Man kan ikke forvente like store samfunnsmessige konsekvenser av et nyoppstartet program som tar inn to traineer hvert år som fra et som snart har tatt i mot 100 traineer.

### **3.2 Trainee Innlandet**

Trainee Innlandet er den største og første regionale trainee-ordningen i Norge. Den startet under navnet Vikinglauget Trainee i 1998 og er et nettverkssamarbeid mellom bedrifter og næringsklynger i Hedmark og Oppland. Initiativet til ordningen kom fra Vikinglauget, et nettverk av administrerende direktører fra de største bedriftene i Mjøsregionen, som oppsto i forbindelse med at Lillehammer arrangerte de Olympiske Leker 1994. De var opptatt av å utnytte mulighetene for næringsutvikling i kjølvannet av OL, og så at det å tiltrekke seg høyt utdannede til regionen var viktig i denne sammenheng.

Oppdraget med å få ordningen i gang ble gitt til tre bedrifter som hadde egne organisasjons- og personalavdelinger, Sparebanken Hedmark, Norsk Tipping AS og Gilde HedOpp (nåværende Nortura Rudshøgda). Ved siden av disse var Moelven Industrier og IBM Global Services med på oppstarten. De kartla kompetansebehovet blant bedriftene i Vikinglauget og søkte så etter traineer. Responsen var stor, og i 1999 ble det første kullet traineer tatt inn. Fram til i dag har programmet hatt 92 traineer fordelt på 12 kull.

Trainee Innlandet koordineres av Kallerud Kompetanse som har en 100 % stilling knyttet til arbeidet. I tillegg leies det inn hjelp på timebasis samt at det er traineene som står for markedsføringsarbeidet i programmet. Trainee Innlandet er ingen juridisk enhet, men et samarbeid mellom 2 næringsklynger og 10 offentlige og private virksomheter. Til sammen sysselsetter disse 17 000 personer. Styret til ordningen består av en representant fra hver medlemsbedrift/node, en trainee fra hvert av de to kullene og en fra Kallerud kompetanse. Nye bedrifter må søke styret om å få være med i ordningen. På denne måten har ordningen bevart noe av laugspreget.

Trainee har ikke mottatt offentlig støtte i form av tilskudd. De ser det som et poeng at de ikke skal være avhengig av offentlig støtte. På denne måten får bedriftene et større eierskap til ordningen og bidrar selv mer til at ordningen skal fungere på best mulig måte. De sørger for at ordningen har den kvaliteten de betaler for. I tillegg til lønn til traineene betaler de medlemskontingent på til sammen 1,8 millioner som går til drift av programmet.

Målgruppen er unge nyutdannede akademikere med minimum fire års utdanning på høyskolenivå. Ordningen ønsker seg "stjerne kandidater" fra alle fagområder. I løpet av de to årene får traineen et 20 dagers kompetanseprogram innen kommunikasjon, ledelse og endringsarbeid. Her blir erfaringer fra traineenes jobbhverdag knyttet opp mot teori, samtidig som tverrfaglig samarbeid mellom traineene settes i fokus. I tillegg deltar traineene i markedsføringsarbeidet som innebærer å utarbeide markedsstrategier, utvikle brosjyrer og websider, og delta på rekrutteringsmøter ved lærestedene. Dette arbeidet beskrives av traineene som tidkrevende, men lærerikt ikke minst fordi det bidrar til at traineene blir kjent med hverandre og hverandres fagfelter. I tillegg er det bedriftsbesøk i alle medlemsbedriftene.

Hovedmålet for Trainee Innlandet er å rekruttere og beholde kompetansen i regionen. I begynnelsen var trainee-programmet utelukkende tiltenkt ungdom oppvokst i Innlandet. Ønsker var å få dem "hjem" etter endt utdanning. Traineene blir tilbudt et produkt med et løfte om en *stjernestart på karrieren*. I det legger de at traineen skal få en bredere erfaring enn vanlig karrierestart, og dessuten får et unikt læringsmiljø for faglig og personlig utvikling.

Bedriftene på sin side skal få tilgang til og mulighet til å rekruttere talenter til fornying og utvikling. Videre er det et mål at de oppnår læring og synergieffekter av å være med i et nettverk med profesjonell administrasjon. Det er også et mål at ordningen skal bidra til positiv omdømmebygging for bedriftene og regionen.

### **3.3 Romerike Kommunalteknikk Trainee**

Trainee-ordningen på Romerike skiller seg fra de øvrige ordningene ved at den utelukkende er sammensatt av kommunale aktører. Ordningen ble opprettet i 2008 og hadde som hovedhensikt å øke tilførselen av arbeidskraft med kommunalteknisk kompetanse til kommunene. Idéen ble først lansert i Lederforum for kommunalteknikk på Romerike hvor Sørumsdal, Fet og Lørenskog kommuner var initiativtagere. Samtidig ble ordningen sett som en måte å synliggjøre fagfeltet kommunalteknikk og vise at det finnes spennende arbeidsoppgaver innenfor feltene vei, vann, avløp og renovasjon.

I dag er 7 kommuner og 3 interkommunale selskaper medlemmer av ordningen. To traineekull har vært inne i ordningen siden oppstart, ti og fem traineer i henholdsvis første og andre kull. Av traineene som har vært inne så langt har sju blitt værende i en av medlemskommunene, i fast eller midlertidig stilling.

Lederforum for kommunalteknikk er trainee-ordningens øverste organ, og det forum bestående av representanter for alle kommunene på Romerike. I tillegg er det opprettet

et arbeidsutvalg bestående av 4 representanter fra medlemskommunene. Arbeidsutvalgets rolle er å forberede og legge frem saker for Lederforumet. Trainee-ordningen har også en programkoordinator i 50 prosent stilling, med ansvar for å koordinere de ulike aktivitetene i programmet. Dette inkluderer fagsamlinger, intervjuer og rekruttering av kommuner før hver runde. I tillegg har programkoordinator ansvar for markedsføring og økonomi. Det er planer om å øke denne stillingen til en 100 % stilling, blant annet i forbindelse med at man ønsker å utvide programmet.

Ordnings finansieres utelukkende av medlemsorganisasjonene, det vil si de kommunene eller de (inter)kommunale foretakene som er med i ordningen. Hvert medlem betaler en årlig medlemsavgift på 80.000 kr. Dette skal dekke lønn til programkoordinator samt markedsføring og aktiviteter i forbindelse med rekrutteringsprosessen. I tillegg påløper en avgift på kr 25.000 per trainee som tas inn, samt lønn til den enkelte trainee. Traineen blir lønnet fra én arbeidsgiver, selv om ordningen innebærer at traineen har et kortere opphold hos en annen arbeidsgiver.

I sin nåværende form løper trainee-programmet over 14 måneder. I løpet av denne perioden er traineen inntil to ulike kommuner/foretak, en hovedarbeidsgiver og en rulleringsarbeidsgiver. Perioden er inndelt i tre moduler, hvor traineen arbeider to ganger fem måneder hos sin hovedarbeidsgiver og fire måneder hos rulleringsarbeidsgiver. Denne strukturen skal nå endres til 3x6 måneder, med inntak av traineer annethvert år.

Hver trainee får tildelt en fagveileder og mentor i den kommunen/bedriften vedkommende er ansatt. Mentor fungerer som en uavhengig tredjeperson som man kan henvende seg til med spørsmål eller utfordringer som man ikke ønsker å ta opp med arbeidsgiver.

Romerike kommunalteknikk trainee har et klart faglig preg og har sterk fokus på opplæring. Hver av de tre fasene i trainee-perioden har som formål å trene opp traineen både i faget kommunalteknikk og i kommunale prosesser og rammeverk. I løpet av trainee-perioden er det lagt opp til 5 fagdager, i tillegg til en studietur til Brussel. Fagdage legges til ulike steder på Romerike, og dekker tema som vei, vann, avløp og renovasjon. Det sosiale aspektet ser ut til å være underordnet det faglige, da det ikke er lagt opp til noen faste sosiale samlinger utover fagdage og studieturen. Det er i stor grad opp til traineene selv å ta initiativ til sosiale arrangement.

Trainee-ordningens hovedmålsetning er todelt; først og fremst ønsker man å *sikre stabil tilgang på kvalifisert arbeidskraft* til stillinger innenfor det kommunaltekniske arbeidsområdet. Dernest er det et mål å *synliggjøre fagfeltet kommunalteknikk*. Det er



litt tidlig å si noe konkret om måloppnåelsen, men en dobling av søkerantallet fra første til andre kull og stor pågang av interesserte kandidater på karrieredagene er en indikasjon på at det går riktig vei. I tillegg til de to hovedmålene hadde ordningen som delmål å tilby jobb til 85 prosent av de som fullfører programmet. Ut fra antallet traineer som har fått tilbud om jobb i ordningen, er denne målsetningen enda ikke nådd. En slik målsetning byr også på utfordringer, da det avhenger av at kommunene har et regelmessig behov for arbeidskraft. De færreste har mulighet til å opprette en ny stilling for å kunne tilby traineene jobb.

### **3.4 Framtidsfylket Sogn & Fjordane**

Trainee-ordningen i Sogn & Fjordane har eksistert siden 2004. Dagens ordning er en sammenslåing av to tidligere trainee-ordninger, Springbrett Trainee (etablert i 2004) og Trainee SFJ (etablert i 2007). Utgangspunktet for opprettelsen var en generell bekymring i næringslivet i fylket over at stadig flere unge flyttet ut av fylket for å ta utdanning uten å komme tilbake. Samtidig slet mange bedrifter med å få nok søkere til stillinger som krever høyere utdanning. Sparebanken S&F var en drivkraft bak opprettelsen av Springbrett Trainee. I 2004 gikk de sammen tre andre bedrifter, SFE, Domstein og Alexandra Hotel, og etablerte Springbrett Trainee for å prøve å snu den negative trenden. I 2008 ble denne ordningen slått sammen med Trainee SFJ, en trainee-ordning i regi av NHO Sogn og Fjordane, til Framtidsfylket Trainee.

Det lå en klar egeninteresse bak opprettelsen av trainee-ordningen og bedriftene brukte mye av sine egne ressurser på å få ordningen på plass. Samtidig var initiativtakerne bevisst på at dette var en utfordring som gjaldt hele fylket; å få kloke hoder hjem. Å øke rekrutteringen av unge mennesker med høy kompetanse til regionen ble derfor et overordnet mål.

Trainee-ordningen eies av Framtidsfylket, et aksjeselskap med 26 eiere. Styret i Framtidsfylket er sammensatt av representanter fra de ulike eierbedriftene. I tillegg til Trainee-ordningen driver Framtidsfylket nettportalen Framtidsfylket.no og Framtidsfylket messer. Ledelsen i Framtidsfylket består hovedsakelig av én person, som er ansatt i full stilling. Daglig leder har hovedansvaret for den daglige driften av alle Framtidsfylkets prosjekter, inkludert trainee-programmet. I tillegg er én person ansatt som prosjektmedarbeider i en 30 prosent stilling, med ansvar for arbeidslivsmessene til Framtidsfylket. Fra 2011 er planen å utvide denne stillingen til 80 prosent med den hensikt at daglig leder kan jobbe mer spesifikt med utvikling og kvalitetssikring av trainee-programmet.

Programmet finansieres i dag først og fremst gjennom midler fra Stiftelsen Rekomp<sup>1</sup>. Denne ble opprettet som følge av at ordningen med differensiert arbeidsgiveravgift tok slutt i 2004. Bedriftene som ble rammet av bortfallet besluttet å legge midlene de fikk som kompensasjon inn i en felles stiftelse. Rekomp bevilger mellom 1.5 og 2 millioner årlig til Framtidsfylket Trainee. Disse midlene går til drift og administrative kostnader, inkludert lønn til programledelsen.

Foruten midlene fra Rekomp finansieres ordningen gjennom egenandeler som betales inn av den enkelte bedrift. Bedriftene betaler per i dag 35.000 kroner per trainee i tillegg til lønn og reisekostnader for vedkommende. Egenandelen går med til å dekke egenutviklingsprogrammet som er en del av Framtidsfylket Trainee. Som følge av denne finansieringsmodellen, har Framtidsfylket Trainee ikke et fast antall medlemmer. Antall bedrifter som lyser ut trainee-stillinger varierer fra år til år. I 2009 var det 16 bedrifter som lyste ut trainee-stillinger. Løsningen med å innføre en egenandel bare for den traineen man tar inn og ikke en fast årlig avgift ble valgt for å gi flest mulig bedrifter muligheten til å være med i ordningen. Næringsstrukturen i fylket består i stor grad av små- og mellomstore bedrifter, hvor mange ikke har økonomiske muskler til å være med i en ordning som medfører for store faste kostnader.

Trainee-programmet løper over ett år, hvor traineene er ansatt i én bedrift i fylket. Hver trainee har en mentor i bedriften som følger opp vedkommende. I løpet av året er det lagt opp til fire fellessamlinger, hver på tre dager, hvor egenutvikling og relasjonsbygging er i fokus. Framtidsfylket har knyttet til seg en organisasjonspsykolog som jobber tett mot den enkelte trainee og utfordrer vedkommende, både individuelt og i gruppe. Erfaringsutveksling, teambygging og ulike tema relatert til egenutvikling, f.eks. konflikthåndtering, prestasjonsangst, er viktige deler av disse fellessamlingene. I tillegg legges det vekt på at traineene skal bli kjent med næringslivet i regionen og bedriftsbesøk inngår derfor som en naturlig del av disse samlingene. Stedet hvor samlingene holdes varierer mellom hver gang, og slik får traineene anledning til å bli kjent med ulike deler av fylket og næringslivet der.

Programmet legger også opp til et prosjektarbeid, hvor traineene i fellesskap skal jobbe med et prosjekt relatert til Framtidsfylket Trainee. Nytt av året er et alumni-prosjekt, som har til hensikt å samle alle nåværende og tidligere traineer samt mentorer én gang i året. Hensikten med alumni-treffet er å styrke traineenes nettverk og er et ledd i arbeidet med å beholde traineene i fylket på lengre sikt. I slutten av trainee-perioden gjennomføres en studietur til Brüssel i samarbeid med Vest Norges Brüssel kontor.

---

<sup>1</sup> Stiftinga til fremje av rekruttering og kompetanseutvikling i Sogn & Fjordane

Hensikten er, i tillegg til det sosiale aspektet, å synliggjøre de utfordringer og muligheter som næringslivet møter i tilknytning til EU.

Framtidsfylkets hovedmålsetning er å *styrke konkurransekraften og innovasjonsevnen til næringslivet ved å øke tallet på unge mennesker med høy utdanning som vil arbeide og bo i fylket*. Dette innebærer at Framtidsfylket gjennom ordningen ønsker å:

- Tilby bedriftene kvalifisert arbeidskraft og fersk høyskole- og universitetskunnskap
- Bedre kunnskapen om og oppfatningen av næringslivet i fylket på tvers av bransjer og regioner gjennom synliggjøring og gjennom nettverket av bedrifter som deltar
- Markedsføre S&F som et fylke med spennende karrieremuligheter og gode levekår

Framtidsfylket har en klar opplevelse av at traineene bidrar til innovasjon i den enkelte bedrift gjennom å tilføre nye tanker og nye måter å arbeide på. Særlig markedsføring og profilering trekkes fram som områder der traineene bidrar til nytenkning og nyskaping. Det er også liten tvil om at trainee-ordningen, og Framtidsfylket som helhet, bidrar til å sette regionen på kartet, dette vises blant annet på karrieremesser, der Framtidsfylket er blitt kåret til en av de beste bedriftene på stand. Likevel er det fortsatt en vei å gå når det gjelder å synliggjøre fylket som bo- og arbeidssted.

### **3.5 Trainee Ingeniør Molderegionen**

Trainee Ingeniør Molderegionen (TIM) ble opprettet i 2007, med 19 medlemsbedrifter, og var i utgangspunktet rettet utelukkende mot ingeniører/sivilingeniører. I 2008 ble det imidlertid vedtatt å utvide ordningen til å inkludere også annen relevant fagkompetanse, selv om hovedmålgruppen fortsatt er personer med ingeniørbakgrunn. Hittil er det også bare personer med slik bakgrunn som er ansatt i TIM. Bakgrunnen for opprettelsen av ordningen var todelt. Først og fremst opplevde bedriftene en etterspørsel etter ingeniører/sivilingeniører som de ikke klarte å dekke, og ønsket derfor å samarbeide for å trekke kompetanse til regionen. Dernest var det et formål å markedsføre regionen som bo- og arbeidssted.

Initiativet til ordningen kom fra Molde Næringsforum, som ønsket en ordning som ga tettere samarbeid mellom bedrifter og som kunne bidra til å markedsføre regionens næringsliv.

Årsmøtet i TIM er ordningens høyeste myndighet. TIM ledes av et styre bestående av representanter fra de ulike bedriftene i nettverket. Molde Næringsforum fungerer som sekretariat for TIM og har ansvar for den daglige driften av programmet.

Ordningen mottok offentlig støtte i oppstartsfasen og denne ble utbetalt fra 2007 til 2010. I tillegg betaler alle medlemsbedriftene en fast årlig avgift. Ordningen mottar også sponsormidler fra Nordea.

Trainee-ordningen i Molde går over 2 år, hvor traineen tilbringer åtte måneder i 3 ulike bedrifter. Ordningen har i samarbeid med Høgskolen i Molde lagt opp et fagprogram som går over seks samlinger, hver på to dager. Programmet inkluderer fag som ledelse, økonomi, prestasjonspsykologi og logistikk. Representanter fra bedriftene har også mulighet til å delta på disse samlingene; slik blir nettverksbygging en vesentlig del. I tillegg til det faglige opplegget er det også knyttet sosiale aktiviteter til samlingene. Utenom de seks fagsamlingene foregår det en rekke aktiviteter og konferanser i regi av TIM og bedriftene i regionen.

TIM har som overordnet målsetning å markedsføre næringslivet og regionen som bo- og arbeidssted for kompetent arbeidskraft. Videre skal trainee-ordningen bidra til å:

- Bedre tilgangen til arbeidskraft med høy og riktig kompetanse
- Rekruttere arbeidskraft med bachelorgrad eller høyere til nettverkets bedrifter, fortrinnsvis ingeniører
- Synliggjøre at næringslivet i regionen har attraktive arbeidsplasser for personer med høyere utdanning
- Markedsføre regionen og partnerbedriftene overfor målgruppen

### **3.6 KOM Trainee**

KOM Trainee, Trainee-program for Kristiansundregionen, ble opprettet i 2006 med 14 medlemsbedrifter. Initiativet til ordningen kom fra sentrale næringsaktører i regionen som opplevde vansker med å skaffe kvalifiserte søkere til ledige stillinger. Kristiansund kommune ble kontaktet vedrørende muligheten for å sette i verk tiltak for å gjøre regionen mer attraktiv for høyt kvalifisert arbeidskraft. Dette ledet fram til et forprosjekt der ulike løsninger ble vurdert med den hensikt å markedsføre regionen overfor slik type arbeidskraft. Ved slutten av 2005 ble det, i samråd med Kristiansund kommune, besluttet å sette i gang et traineeprosjekt for Kristiansundregionen.

Ønsket om å bedre tilgangen på arbeidskraft til regionen som helhet, og vekke bo- og arbeidslyst hos kandidater fra regionene og utenfra, var en klar målsetning i oppstarten, særlig for de offentlige aktørene. Samtidig var det klare egeninteresser som lå til grunn i den enkelte bedrift.

KOM Trainee eies av medlemsbedriftene. Per dags dato er 16 bedrifter med i ordningen, hver med sin egen representant i styret. I styrets arbeidsgruppe sitter styrets leder, nestleder, programledelsen og traineerepresentant. Programledelsen er ansvarlig for den daglige driften av KOM Trainee og handler på fullmakt fra styret. Programledelsen utgjør til sammen en 70 prosent stilling, fordelt på to personer. Av de 70 prosentene utgjør daglig drift 60 prosent og coaching 10 prosent.

KOM Trainee er i dag en rent medlemsfinansiert ordning. Medlemsbedriftene betaler en årlig avgift på 69.500 kroner (eks. mva.) i tillegg til lønn til traineene. Offentlige midler var viktig i oppstartsfasen, da først og fremst fra Møre og Romsdal Fylkeskommune. I tillegg bidro fylket og omkringliggende kommuner med midler til utredningsarbeid etter forprosjektperioden. Det ble også tilført midler fra Nav, til jobbskapende tiltak. Intensjonen var imidlertid at ordningen over tid skulle bli selvfinansiert, og offentlige midler ble derfor gradvis faset ut. Siden 2009 har KOM Trainee stått på egne ben. Til tross for at dette innebar en økning i medlemsavgiften opplevde KOM Trainee at det var bred forståelse blant medlemsbedriftene for at en slik økning var nødvendig.

Trainee-programmet løper over to år, og er inndelt i tre moduler, hver på åtte måneder, hvor traineene hospiterer i tre ulike bedrifter. Programmet legger opp til 5 fagsamlinger, hver på to dager, i løpet av to-årsperioden. Tema for fagsamlingene varierer fra år til år, avhengig av kandidatenes bakgrunn. Coaching er også en viktig del av programmet, hvor fokuset er på egenutvikling. Det blir blant annet satt opp en individuell utviklingsplan i samråd med hver enkelt trainee, og det er lagt opp til minst én samtale med coach i starten av hver modul, med evaluering i etterkant. Kommunikasjon, teambuilding og prosjektledelse er noen av temaene som går igjen. Programmet har også sterkt fokus på det sosiale gjennom fellesmiddager, blåtur og studietur.

KOM Trainee har formulert følgende fire målsetninger for ordningen:

- Rekruttere arbeidskraft med minimum 3 års høyere utdanning til organisasjonens partnerbedrifter.
- Bedre tilgangen på arbeidskraft med høy og riktig kompetanse
- Synliggjøre at næringslivet i regionen har attraktive arbeidsplasser for personer med høyere utdanning
- Markedsføre regionen og partnerbedriftene ovenfor målgruppen

Målsetningene kombinerer både et bedriftsperspektiv og et samfunnsperspektiv. Tanken er at bedriftene og samfunnet har en felles interesse i å tiltrekke seg kompetanse. I utgangspunktet var målet derfor å bedre tilgangen på arbeidskraft til hele regionen, men etter hvert er bedriftsperspektivet blitt mer fremtredende. Markedsføring av regionen er

viktig først og fremst fordi det vil komme bedriftene til gode. Målgruppen defineres som unge, kompetente mennesker med ambisjoner, men det er ellers ingen formelle begrensninger i forhold til alder og arbeidserfaring. KOM Trainee opplever selv at de har god måloppnåelse. Dette vises blant annet gjennom gode søkertall og en bredde i den faglige sammensetningen. Samlet sett har ordningen hatt 750 søkere siden oppstart i 2006. Søkertallene har variert noe fra år til år, og i 2009 hadde KOM Trainee 180 søkere, hvorav 130 ble vurdert som godt kvalifisert. I alt 30 traineer har blitt ansatt og 17 av disse bor og jobber fortsatt i Kristiansundregionen.

### **3.7 Intro Innherred Trainee**

Intro Innherred Trainee ble startet av Innherred Vekst og Steinkjer Næringssselskap (kommunens førstelinjetjeneste ovenfor næringsliv og etablerere). Innherred Vekst hadde sin bakgrunn i statlige omstillingsmidler gitt i forbindelse med at hjørnesteinsbedriften Aker Verdal var inne i en krisesituasjon, og hadde som mandat å skaffe nye eller sikre eksisterende arbeidsplasser i Innherred. De hadde hørt om Vikinglauget Trainee (nå Trainee Innlandet) og besøkte dette for inspirasjon til igangsetting. Intro Innherred Trainee kom i gang i februar 2005, og har siden hatt 30 traineer fordelt på 6 kull. I følge Kaleidoskopets undersøkelse har 60 % (13 av 19) av traineene blitt værende i regionen etter endt trainee-periode. I følge daglig leder er tallet nå kommet opp i 70 %, men kan være avhengig av hvilken tidshorisont man legger til grunn.

Intro Innherred Trainee er en non-profit organisasjon som finansieres av kontingent fra medlemsbedriftene og fra offentlig støtte. Stiftelsen har ansatt en daglig leder i 80% stilling. For tiden er 26 bedrifter med ordningen og de betaler en kontingent på 33.000 hvis de er store og 17.000 hvis de er små. Finansiell støtte mottas fra Nord-Trøndelag Fylkeskommune, NAVs jobbskapingmidler, Levanger og Verdal kommune og INVEST næringsfond (Regionalt næringsfond for Inderøy, Verran og Steinkjer kommuner). Tidligere har også Innovasjon Norge vært en viktig bidragsyter, men de mener nå at ordningen har kommet forbi sin støtteverdige utviklingsfase. Den offentlige støtten utgjør nå om lag 50 % av Intro Innherred Trainees driftskostnader. Programmet jobber med å finne en varig drifts- og finansieringsmodell.

Lønna til traineene betales av den bedriften traineen til en hver tid er ansatt i.

Trainee-programmet retter seg mot unge nyutdannede med minimum tre års utdanning (bachelor-grad) innenfor et bredt spekter av fagfelt – det er ingen begrensninger på hvilken type utdanning man bør ha. Det er søknadsfrist en gang i året og det tas normalt

inn fem traineer pr år. Trainee-programmet løper over to år og er inndelt i tre moduler, hver på åtte måneder, hvor traineen normalt hospiterer i tre bedrifter. Programmet legger opp til 10 samlinger i året. Dette er en blanding av kurs, for eksempel i mediehåndtering og presentasjonsteknikk, og bedriftsbesøk. Bedriftene er interesserte i å presentere seg selv overfor hele kullet av traineer, ikke bare for den traineen de selv har. Samlingene har også stor betydning for det sosiale miljøet blant traineene. I tillegg får hver enkelt trainee personlig veiledning (coaching) 4-5 ganger i året.

En sentral målsetting i Intro Innherred Trainee er at programmet skal komme regionen til gode. Strategien er å gjøre Intro Innherred Trainee til en merkevare som setter regionen på kartet som et interessant sted å bo og arbeide for unge med høy utdanning. En ønsker å synliggjøre det mangfold av muligheter som finnes i Innherred, og programmet går derfor aktivt inn for å rekruttere bedrifter og offentlig virksomheter som på best mulig måte viser variasjonen i det regionale arbeidsmarkedet.

### **3.8 Namdalshagens trainee**

Namdalsshagens Trainee ble initiert og utviklet av partnerskapet Kompetansebasert Verdiskapning (KV) der Høgskolen i Nord-Trøndelag, Namsos kommune, Nord-Trøndelag fylkeskommune og Helse Nord-Trøndelag HF er representert. Dette samarbeidet hadde sitt utgangspunkt i Høgskolens "tredje oppgave" som pålegger høgskolen å bidra til innovasjon og verdiskapning i de regionene og på de fagfelt de opererer. Samtidig med dette arbeidet ble ordningen med regionalt differensiert arbeidsgiveravgiftsfond (RDA-fondet) innført. Dette fondet skulle fungere som en kompensasjon for bortfall av den fordelene mange av bedriftene i regionen hadde hatt med redusert arbeidsgiveravgift. Trainee-ordningen ble sett på som et tiltak som ville komme disse bedriftene til gode i fellesskap. KV gikk derfor aktivt ut og spurte de bedriftene som hadde mistet sin fordel om de var interessert i å delta i en regional trainee-ordning. Senere ble også andre bedrifter invitert med.

I starten var Høgskolen i Nord-Trøndelag prosjektansvarlig for trainee-ordningen, men det ble tidlig klart at bedriftene burde ha mer styring med ordningen. Som en følge av dette ble Kompetansering Namdalen stiftet. Denne nettverksorganisasjonen står som eier av ordningen og har ansvar for avtaler, finansiering, rekruttering av bedrifter og fordelingen av trainee-stillingene. I dag har kompetanseringen 32 medlemsbedrifter som alle betaler en medlemskontingent på ca 2500 dersom de ikke har trainee, og 10 000 dersom de har trainee.

Driftsansvaret for ordningen er lagt Namdalshagen AS, en næringshage i SIVA-nettverket. Trainee-ordningen er ett av flere regionale utviklingsprosjekt som drives av

Namdalshagen. Traineene blir ansatt i Namdalshagen. På den måten slipper bedriftene å administrere rekrutteringen og ansettelsen.

Namdalshagens Trainee skiller seg fra de andre ved at de ikke tar inn et kull traineer, men søker etter traineer når bedrifter har behov for det. Deretter starter en prosess for å få finansiert stillingen før utlysning etter trainee kan skje. Hvor mye offentlig støtte, og hvem som støtter stillingen, varierer derfor fra en stilling til en annen. For eksempel er fire trainee-stillinger i Indre Namdal finansiert med 50% offentlig støtte (fra RDA-fond og Innovasjon Norge). Til stillinger i Midtre Namdal er den offentlige støtten pr stilling lavere. Det er ikke ønskelig med mer enn 50% offentlig finansiering, da dette vil svekke bedriftenes eierskap til ordningen.

Det legges stor vekt på at det er *bedriftene* som skal være i sentrum og at deres behov skal dekkes. At det skal være ålreit for traineene er sekundært. Hovedmålet er likevel at ordningen skal bidra til bosetting i regionen.

Programmet som tilbys er personlig utvikling (coaching) og kursing i møteteknikk, prosjektledelse og lignende. Det er samlinger annen hver måned. I tillegg er det noen rent sosiale samlinger, fordi det anses som veldig viktig at traineene får et sosialt nettverk på stedet.

### 3.9 Trainee Salten

Trainee Salten ble startet opp første gang i 2006. Ideen oppsto i Nordland fylkeskommune i forbindelse med RDA-midlene som kom i 2004. Ideen ble iverksatt av Salten regionråd startet trainee-ordningen som et av flere prosjekt i "Innovasjonsprogrammet Salten". Til å begynne med ble ordningen koordinert av Team Bodø som er et kommunalt foretak som arbeider med nærings- og samfunnsutvikling i Bodøregionen. Fra 2009 er Trainee Salten blitt drevet som et prosjekt i Kunnskapsparken Bodø, med tilhørende styre og vedtekter. Prosjektet er finansiert av medlemsbedriftene og av DA-Bodø – som er en ordning der Nordland fylkeskommune fram til og med 2013 får overført omlag 150 millioner kroner per år for å gjennomføre utviklingstiltak for Bodø og Nordland.

Det er bedriftene som eier trainee-programmet. Pr i dag er det 15 bedrifter i programmet. Målgruppen for programmet er sivilingeniører og siviløkonomer med mastergrad. Traineene er ansatt i Kunnskapsparken Bodø. På den måten slipper bedriftene administrasjonskostnader knyttet til å ta imot en midlertidig ansatt, og traineene får lik lønn, lik pensjonsordning og lik behandling ellers. Bedriftene betaler en



medlemsavgift på 3300 i året dersom de ikke har trainee, 10 000 hvis de har trainee og i tillegg betaler de ca. 1250 kr daglig for det antall dager de har trainee.

Målsettingen med Trainee Salten er å tiltrekke og beholde høyt utdannede i regionen. Det er et sterkt fokus på at ordningen skal være attraktiv for traineene slik at de beste kandidatene søker seg til ordningen. Det er derfor lagt opp til et prestisjetungt opplæringsprogram som blant annet omfatter et 20 dagers kurs hos Nord-Norsk Lederutvikling. Dette kurset har høy status i næringslivet og fungerer som en gulrot i forhold til søkere til trainee-programmet. Videre har ordningen en mentor i hver bedrift og en fadder fra tidligere kull slik at den enkelte trainees ve og vel er i sentrum.

Det er også en målsetting at Traineprogrammet skal hjelpe bedriftene i Salten å få tilgang til kompetanse, å få kjennskap til hverandre, og gjøre bedriftene kjent i ulike studentmiljøer.

### **3.10 Look North Trainee**

Look North Trainee ble startet i august 2008 og har Harstadregionen som sitt nedslagsområde, foreløpig representert ved Lødingen i Nord-Nordland og Harstad i Sør-Troms. Ordningen er ett av prosjektene i Kunnskapsparken Nord sin ungdomssatsning (Look North) som ble igangsatt for å bidra til å gjøre regionen attraktiv for unge med høy utdanning slik at de i framtiden kan bosette seg og bidra til utvikling av regionen. De to andre ungdomsprosjektene er Look North Idegnist og Look North Rekruttering. Idegnist er en todagers samling rettet mot studenter som ønsker å få veiledning til å utvikle egne eller andres forretningsideer. I Look North Rekruttering reiser Kunnskapsparken Nord og representanter fra medlemsbedriftene (mange av de samme som er med i trainee-programmet) rundt til høyskoler og universiteter for å markedsføre de karrieremulighetene som finnes i distriktet.

Trainee-ordningen finansieres med en tredel tilskudd fra Troms fylkeskommune, en tredel fra Kunnskapsparken Nord og en tredel fra bedriftene i ordningen. Bedriftene betaler lønnskostnadene til traineen, mens Kunnskapsparken med støtte fra fylkeskommunen dekker utgifter til kursopplegg og koordinering av ordningen. De medlemsbedriftene som ikke har trainee, betaler ingen avgift.

Look North er den minste og nyeste ordningen i denne utredningen, og har bare tatt inn to traineer pr år siden 2008. En flaskehals her har vært å få bedrifter med på ordningen. Da det bare er en av tre bedrifter som eventuelt kan ansette traineen, opplever mange bedrifter at det blir for dyrt å betale lønna til noen de bare får nytte av i en meget kort

periode. Det er Kunnskapsparken som rekrutterer bedriftene gjennom sitt nettverk. I dag er ni bedrifter med i ordningen, hvorav flere er aksjeeiere i Kunnskapsparken.

Trainee-ordningen tilbyr fire samlinger i året med innleid kompetanse og der personlig utvikling, organisasjonslære og ledelse er tema. Det lages en personlig utviklingsplan for hver trainee som skal følges opp i samarbeid med vedkommendes mentor. I tillegg arrangeres sosiale nettverkssamlinger der en og en bedrift inviterer traineene og de andre bedriftene i ordningen på besøk til sin bedrift. Dette er for at alle bedriftene og alle traineene skal bli bedre kjent med hverandre og lære av hverandre.

### 3.11 Sammenlikning av programmene

Intro Innherred, Trainee Salten, Namdalshagen og Look North har alle sitt utspring i offentlige eller halvoffentlige institusjoner som har hatt regional utvikling som oppgave – dog ikke løsrevet fra det stedlige næringsliv. Romerike kommunalteknikk Trainee er i en særstilling idet det programmet er startet ut fra et ønske om å styrke faget kommunalteknikk og synliggjøre kommunen som en interessant arbeidsplass for ingeniører. De øvrige har startet ved at private bedrifter innså behovet for å samarbeide seg i mellom for å gjøre regionen sin mer attraktiv overfor unge med høy utdanning. Felles for dem er at de har hatt interesse, kompetanse og kapasitet til å iverksette disse ordningene; de har enten hatt sin lønn fra det offentlige eller de har representert bedrifter med tilstrekkelig økonomisk og administrativ kapasitet. Om ordningen er offentlig initiert eller ikke, synes ikke å ha noen betydning i forhold til om programmene har offentlige samarbeidspartnere og/eller finansører.

#### *Finansiering*

Foruten Trainee Innlandet og Romerike Kommunalteknikk Trainee har alle ordningene har hatt finansiell støtte fra det offentlige i oppstarten. KOM Trainee er imidlertid kommet over i en fase hvor offentlig støtte ikke lenger er aktuelt. Hos disse tre ordningene betaler en gruppe medlemsbedrifter en årlig kontingent som går til drift av trainee-programmet. I tillegg betaler de bedriftene som tar inn traineer lønnskostnadene forbundet med dette.

De øvrige har i ulik grad finansiell støtte fra offentlig institusjoner; f.eks. fylkeskommuner, kommuner, NAV, Innovasjon Norge og såkalte DA-midler. Framtidsfylket Trainee, Look North Trainee, TIM, og Intro Innherred Trainee mottar støtte til drift av trainee-programmene. Hos disse ordningene finansierer bedriftene og

det offentlig en del hver av driftskostnadene, mens bedriftene alene står får lønns- og reiseutgifter for traineene. Hos de to førstnevnte er det bare de bedriftene som til en hver tid har ansatt traineer som betaler kontingent, mens hos de to siste betaler alle medlemsbedriftene uavhengig av om de har trainee eller ikke. Et annet fellestrekk ved Framtidsfylket Trainee og Look North Trainee er at den delen av virksomheten som driver med stedspromotering og generelt rekrutteringsarbeid; f.eks. deltakelse på messer og karrieredager, er løst fra selve trainee-ordningen. Det betyr at trainee-bedriftene ikke automatisk er med på denne delen av virksomheten.

Namdalshagens Trainee og Trainee Salten skiller seg fra de øvrige ved at de gjennom støtte fra det offentlige subsidierer lønnskostnadene til traineene. Medlemsbedriftene betaler en fast kontingent som varierer med hensyn til om bedriftene har trainee eller ikke. I begge disse ordningene er traineene dessuten ansatt i hhv. Namdalshagen og Kunnskapsparken Bodø slik at bedriftene ikke har personalansvar for traineene. På den måten sikres lik lønn og lik pensjonsordning for alle.

#### *Innhold*

Med såpass ulike finansieringsmodeller og økonomiske ressurser varierer omfanget av opplæringstilbudet som trainee-programmene driver en god del. Mens noen har fire kursdager har f.eks. Trainee Salten et prestisjetungt 20-dagers kurs. Innholdet kan likevel sorteres under fire overskrifter i alle programmene: De tilbyr *faglig utvikling* i form av karriererelevante kurs f.eks. i prosjektledelse, presentasjons- og kommunikasjonsteknikker, *personlig utvikling* gjennom individuell coaching. Videre gjennomføres *bedriftsbesøk* slik at traineene skal bli kjent med flest mulig bedrifter i området, og dessuten er det rent *sosiale samlinger* som har til hensikt at traineene skal bli bedre kjent med hverandre. I tillegg har de fleste mentorordninger. Trainee Salten har også fadderordning der et tidligere kull er faddere for det neste.

Det er også verd å merke seg at Framtidsfylket Trainee og Romerike kommunalteknikk Trainee har trainee-løp som varer i ett år mens de øvrige varer i to. Alle programmene bortsett fra Framtidsfylket har som målsetting at traineen er innom mer enn bedrift, som regel tre.

### *Rekruttering av medlemsbedrifter*

Trainee Innlandet ble initiert av et laug, og ordningen har fortsatt et laugspreg i det dagens medlemmer på grunnlag av søknader fra interesserte bedrifter, bestemmer hvem som skal få være med. Ordninger som startet med utgangspunkt i private bedrifter rekrutterte medlemmer gjennom sine nettverk i startfasen, men etter hvert som programmene har kommet i drift er denne oppgaven overtatt av programledelsen. Rekrutteringen skjer i dialog med bedrifter i de aktuelle regionene; noen bedrifter oppsøker ordningen med ønske om å delta, mens andre i større grad må overtales. Særlig Look North Trainee rapporterer om problemer med å få nok interesserte bedrifter; hovedsakelig fordi det oppleves for dyrt å betale full lønn til noen man ikke vet om man kan få beholde. Når tre bedrifter deler en trainee, er det bare en av dem som eventuelt får ansatt vedkommende til slutt. Til tross for subsidierte lønninger har også Namdalshagens Trainee opplevd vansker med å rekruttere bedrifter; mange av regionens bedrifter ser ikke nytten av å ta inn unge med høy utdanning (Brenne og Ness 2009).

### *Rekrutteringsprofil*

Trainee Salten skiller seg fra de andre ved at de bare søker etter folk med masterutdanning. De øvrige åpner for bachelorutdanninger også, men også ved disse ordningene har langt de fleste som tas inn masterutdanning. TIM, Romerike Kommunalteknikk Trainee, Trainee Salten, og Look North Trainee har smalere kompetanseprofil enn de øvrige. De to førstnevnte rekrutterer bare unge med ingeniørkompetanse, mens de to sistnevnte rekrutterer økonomer og ingeniører. Namdalshagen lyser ut en og en stilling med helt spesifikke kvalifikasjonskrav, men alle de som har svart på denne undersøkelsen har enten økonomi- eller ingeniørbakgrunn.

KOM Trainee, Framtidsfylket og Intro Innherred skiller seg fra de øvrige ved at de har en bred kompetanseprofil; de tar inn et bredt spekter av fagutdanninger. Også Trainee Innlandet har en bred kompetanseprofil nå, men har historisk sett først og fremst rekruttert økonomer og ingeniører. Disse programmene er samtidig de største og har også, relativt sett, en langt større søkermasse enn de øvrige.

### *Målsettinger – ulik grad av regional orientering*

Alle trainee-programmene, foruten Romerike Kommunalteknikk Trainee, har målsettinger innenfor følgende tre hovedområder: fremme bosetting i regionen/regional utvikling, tilføre bedrifter og institusjoner kompetanse, og tilby traineene en god start på karrieren. Det varierer imidlertid noe hvor sterkt de vektlegger hvert av disse målområdene. Romerike Kommunalteknikk Trainee skiller seg mest fra de øvrige ved at de har som

målsetting å styrke fagfeltet kommunalteknikk. Ordningen er lokalisert i et område som opplever sterk befolkningsvekst, og har derfor ikke bosetting som noe mål i seg selv.

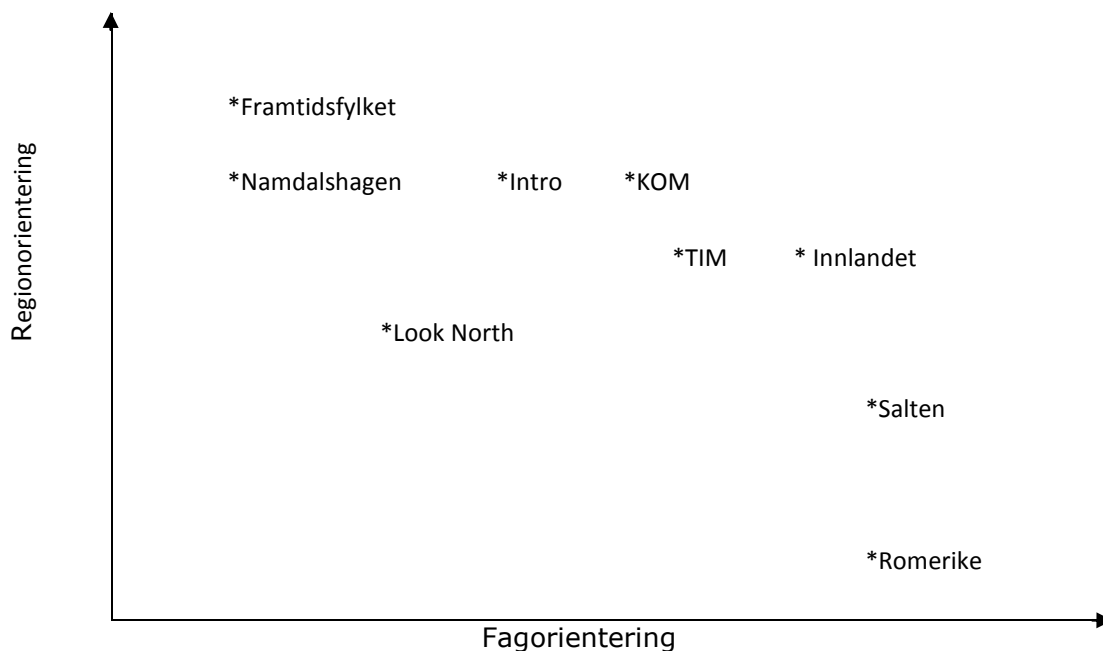
De øvrige programmene har som overordnet mål å bidra til å gjøre de aktuelle regionene attraktive som bo- og arbeidssteder for unge med høy utdanning. Likevel er det forskjeller på hvor sterkt denne målsettingen framheves i forhold til de øvrige målsettingene. Med utgangspunkt i reklamemateriell og intervjuer med programledelsene, framstår Framtidsfylket Trainee som det programmet som er mest opptatt av å markedsføre sin region. Navnet antyder at Sogn og Fjordane er framtidens fylke; ved å flytte dit får traineene både i pose og sekk; *ein spennande karriere og eit aktivt liv i fantastiske omgjevnader* ([www.framtidsfylket.no](http://www.framtidsfylket.no)). Trainee-programmet er da også en integrert del av en større satsning på å promotere fylket. Også Intro Innherred Trainee, KOM og Trainee Innlandet framstår som over gjennomsnittet opptatt av å markedsføre sine områder overfor potensielle søkere. De ordningene som er mest opptatt av den regionale dimensjonen, er også de som har bredest fagprofil på sine traineer. De er altså mindre opptatt av å rekruttere en spesifikk kompetanse, men mer opptatt av å tiltrekke høyt utdannede til regionen.

I Namdalshagens Trainee er det bedriftenes kompetansebehov som har førsteprioritet. Derfor tar man ikke inn kull av traineer, men designer hver stilling etter bedriftenes spesifikke behov. TIM og Trainee Salten synes mer enn de andre å være opptatt av å tilby traineene en førsteklasses start på karrieren gjennom fagrelevante opplæringsprogram og hospitering i velrennomerte bedrifter og institusjoner. Look North Trainee er den mest nøytrale av ordningene i den forstand at ingen av de tre delmålene framstår som tydeligere enn de andre.

I figur 3.2 har vi laget en skjønnsmessig framstilling av hvor sterkt hvert program fokuserer regionale kvaliteter og lokal tilknytning hos traineen i forhold til faktorer som har med spesifikk kompetanse og karakterer å gjøre. Vurderingen er gjort på grunnlag av survey-resultater for hva bedriftene legger vekt på ved rekruttering, intervjuer med programledere og vår vurdering av hvordan programmene presenterer seg på hjemmesider, brosjyrer og liknende. Figuren har som utgangspunkt at alle traineene er godt kvalifiserte, den viser således *ikke* at traineene i Trainee Salten og Romerike Kommunalteknikk Trainee er mer kompetente enn i Framtidsfylket Trainee. Derimot er den ment å illustrere den avveiningen som gjøres mellom faglig spisskompetanse og tilhørighet til regionen; dvs. hvor mye regional tilhørighet får slippe til som utvalgs-kriterium etter at kompetansekravet er tilfredsstillt.

Romerike Kommunalteknikk Trainee har lav score på den regionale dimensjonen og høy score på den faglige fordi de har hovedfokus på faget kommunalteknikk og intet fokus på

å bidra til bosetting i området. Trainee Salten har også høyeste score på kompetansedimensjonen fordi de fleste bedriftene over hodet ikke legger vekt på regional tilhørighet i utvelgelsen av kandidater, men heller fokuserer på karakterer og spesifikk fagkompetanse. Middels score på den regionale dimensjonen får de fordi de driver markedsføring av Bodø og Salten i jakten på søkere, men ellers ikke synes å fokusere på det regionale aspektet. Trainee Innlandet, Intro Innherred, KOM Trainee og TIM skårer middels på begge dimensjonene. Alle disse driver omfattende markedsføring av sine regioner (TIM dog litt mindre enn de andre), men det er forskjeller i hvordan bedriftene vektlegger regional tilhørighet vs. kompetansekrav i sin rekruttering. Det er relativt mange av organisasjonene tilknyttet i Trainee Innlandet som ikke tillegger regional tilhørighet betydning i det hele tatt. Framtidsfylket får høyest score på den regionale dimensjonen fordi de driver meget omfattende markedsføring av fylket og fordi bedriftene i regelen mener lokal tilknytning er viktig ved rekruttering. Bedriftene i Namdalshagen og Look North legger også stor vekt på regional tilhørighet, men regional promotering er ikke noen omfattende aktivitet for disse programmene.



Figur 3.2. Programmenes vektlegging av regional utvikling vs. spisskompetanse. Skjønnsmessig framstilling.

Vi antar at plassering langs disse aksene kan ha betydning for hvor suksessfulle ordningene er i forhold til målsettingen om å tiltrekke og beholde unge med høy kompetanse. Flere undersøkelser har vist at folk uten tilhørighet til stedet har

vanskeligheter med å få innpass i et distriktsarbeidsmarked preget av uformelle rekrutteringsmåter og uformell kompetanse (Hagen 2000). Det er mye som tyder på at dette gjelder personer med formell kompetanse også, spesielt i privat sektor. Ut fra dette kan vi anta at de ordningene som legger vekt på regional tilknytning når de skal rekruttere, har større sjanse for å beholde disse i regionen.





## 4 Traineeenes nytte av ordningen

### 4.1 Hvem blir trainee og hvorfor?

De som blir traineer er unge med høy utdannelse som vanligvis ikke har mer enn to års yrkeserfaring. De fleste kommer rett fra skolebenken og er rundt 25-30 år. Sytti prosent av respondentene i trainee-undersøkelsen har utdannelse på masternivå og de vanligste fagretningene er økonomi, ingeniørfag og samfunnsfag. Det er en viss variasjon mellom de ulike programmene når det gjelder kompetanseprofil. TIM og Romerike kommunalteknikk tar bare inn ingeniører eller tilsvarende, og Trainee Salten og Look North tar bare inn siviløkonomer og sivilingeniører. Samfunnsviterne er relativt godt representert hos Framtidsfylket Trainee, Intro Innherred Trainee og KOM Trainee (tabell 4.1).

De regionale trainee-ordningene rekrutterer like mange kvinner som menn. I denne undersøkelsen er 101 menn og 99 kvinner.

Tabell 4.1. Oversikt over traineeenes utdanning. Antall pr program.

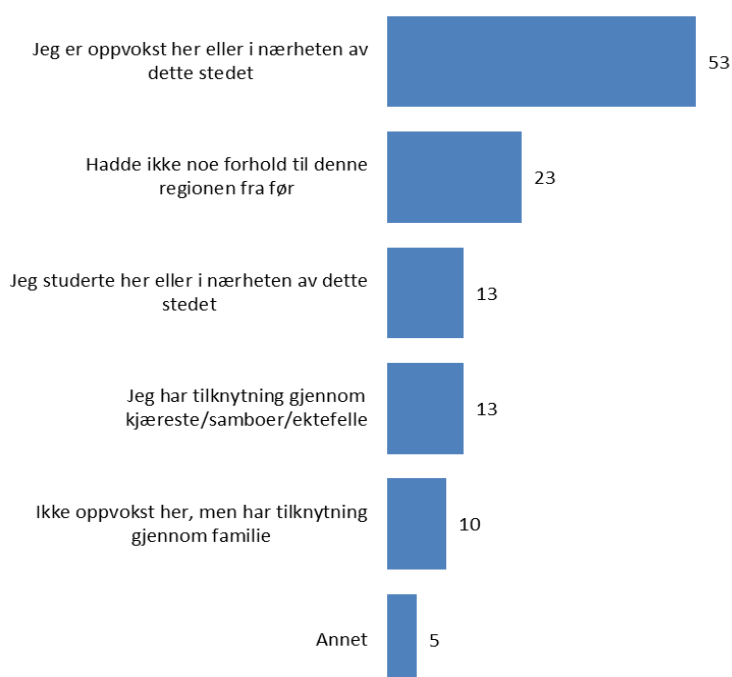
Trainee-program	Bachelor			Master					Sum
	Økonomi	Ingeniør	Annen	Økonomi	Ingeniør	Samf.	Nat.fag	Annen	
Innlandet	2			35	13	8	4	3	65
Romerike		6			1		3		10
Framtidsfylket	10	2	3	8	5	13	1	2	44
KOM		6		4	2	9		2	23
TIM		3			6				9
Intro	1	5		7	4	6	1	2	26
Namdalslagen	2	1					1		4
Salten				11	3				14
Look North				3	2				5
Sum	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>68</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>200</b>

#### Hvorfor søke trainee-stilling?

Bare en snau tredel av respondentene søkte trainee-stilling fordi de var bevisste på at de ønsket å starte karrieren som trainee. I gruppeintervjuene kom det fram at dette særlig er knyttet til at det oppleves som trygt å starte karrieren på denne måten fordi en får lov til å være i en lærlingeposisjon; overgangen fra studiene blir ikke så brå. For traineene i Trainee Salten var dessuten kursopplegget hos Nordnorsk Lederutvikling en viktig grunn for at de ønsket å bli trainee. Langt flere (45 %) sier imidlertid at de søkte fordi de var ute etter en relevant jobb, og at både lokaliseringen og at det var en trainee-stilling var

underordnet. Slett ikke alle kjente til trainee-begrepet før de søkte; det gjaldt spesielt samfunnsviterne.

I tillegg er det en gruppe på 40 prosent som mente at lokaliseringen av trainee-jobben var viktigere enn, eller like viktig som, selve jobben og svarer at de søkte fordi jobben var lokalisert på eller i nærheten av et sted de ønsket å bo. I forhold til at mer enn tre firedeler hadde en eller annen form for tilknytning til regionen før de søkte, er ikke dette et spesielt høyt tall (se figur 4.1). Litt over halvparten av traineene er oppvokst i den regionen de er traineer i. Andelen er høyere for Namdalshagens Trainee, Intro Innherred Trainee og Framtidsfylket Trainee.



Figur 4.1. Hvilken tilknytning hadde du til trainee-regionen før du søkte trainee-stilling? Prosent. N=200

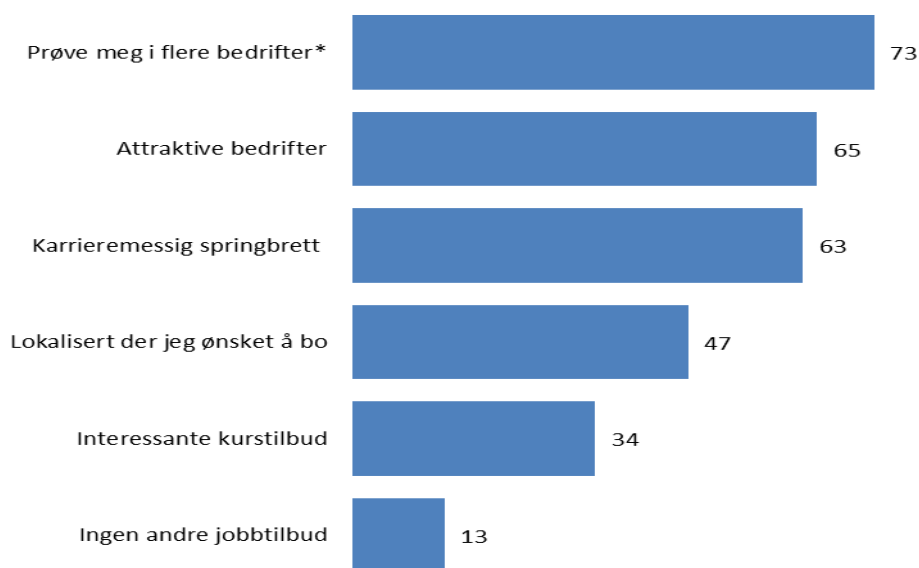
Figur 4.2 viser begrunnelsene respondentene ga for å ta trainee-jobben og ikke andre jobber de eventuelt ble tilbudt. Den hyppigst nevnte begrunnelsen var muligheten til å prøve seg i flere ulike bedrifter. Når man kommer rett fra skolebenken er det ikke alltid lett å vite hva slags jobb en helst vil ha, derfor synes trainee-stillingen å være en unik sjans til å prøve litt av hvert. Denne begrunnelsen var imidlertid sjelden nevnt av traineer fra Romerike Kommunalteknikk Trainee og Namdalshagens Trainee. Framtidsfylket tilbyr ikke jobbrotasjon.

Det at ordningen har attraktive bedrifter og at en trainee-stilling vil gi dem en god karrierestart ble også hyppig nevnt. Disse to mest karriereorienterte motivene var

mindre vanlige blant traineene fra Look North, Namdalshagen og Framtidsfylket enn blant de øvrige.

Nesten halvparten av respondentene svarer at de begynte som trainee fordi programmet var lokalisert på et sted de ønsket å bo på. Dette var jevnt fordelt mellom de ulike ordningene, dog med en liten overvekt blant traineer fra Romerike Kommunalteknikk Trainee og KOM Trainee.

Kurstilbudene var oftere sett på som attraktive av traineer fra Trainee Salten, Romerike Kommunalteknikk Trainee og KOM Trainee. Kvinnene lar seg oftere enn menn tiltrekke av kurstilbud.



Figur 4.2. Hva var det som gjorde at du tok imot tilbudet om trainee-jobb? Prosent. N=200.

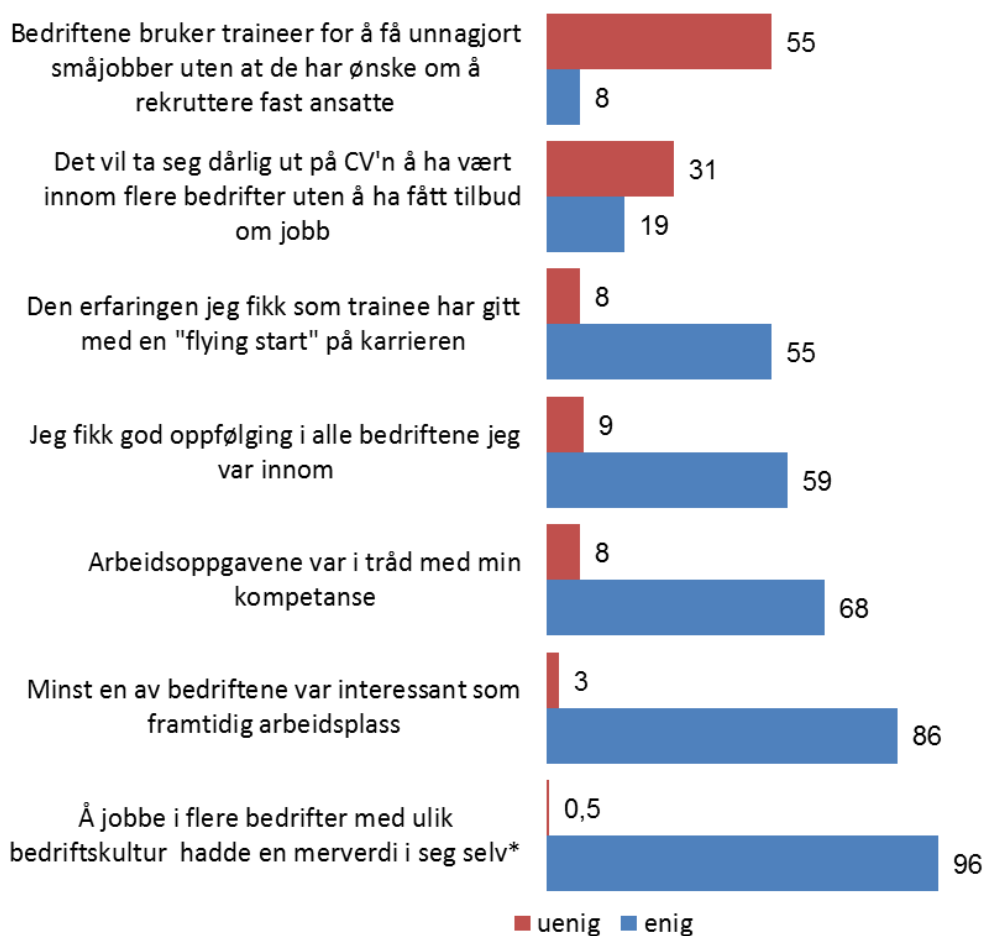
\* Framtidsfylket er utelatt. N=156

## 4.2 Traineeenes utbytte av programmene

De fleste trainee-programmene har som mål å gi traineene en god start på karrieren; en "flying start", en "stjernestart", en "unik start", en "kickstart"- for å nevne noen av slagordene. Godt og vel halvparten av traineene mener denne målsettingen er innfridd (se figur 4.3); særlig gjelder dette traineer fra Trainee Salten, TIM og KOM Trainee. Respondenter fra Framtidsfylket Trainee var i mindre grad enig i at trainee-stillingen har virket som et karrieremessig springbrett.

Ett element i forhold til å gjøre ordningen attraktiv er å tilby traineene relevante jobber i interessante bedrifter. Programmene synes å ha lykket meget godt med dette ettersom 86 prosent mener at minst en av bedriftene de jobbet i er interessant som framtidig

arbeidsplass. Dette gjaldt for øvrig alle traineene tilknyttet Trainee Salten, Romerike Kommunalteknikk Trainee, KOM Trainee og Intro innherred Trainee. Videre mener nesten alle traineene tilknyttet programmer med jobbrotasjon at det å jobbe i flere bedrifter med ulike kulturer hadde en merverdi i seg selv. Det er litt større variasjon med hensyn til hvor tilfredse traineene har vært med arbeidsoppgavene sine, men hovedinntrykket at de fleste traineene er fornøyd ettersom nesten 70 % mener at arbeidsoppgavene de fikk var i tråd med kompetansen deres, og nesten 60 % mener at de fikk god oppfølging i *alle* bedriftene de var innom. Traineer fra Framtidsfylket Trainee, Intro Innherred Trainee, Namdalshagens Trainee og Look North Trainee er mindre enig i dette enn de øvrige.



Figur 4.3. Hva synes du om arbeidsforholdet ditt som trainee? Prosent. N=196  
 \*Framtidsfylket er ekskludert fra dette alternativet siden de ikke tilbyr bedriftsrotasjon (N=140).

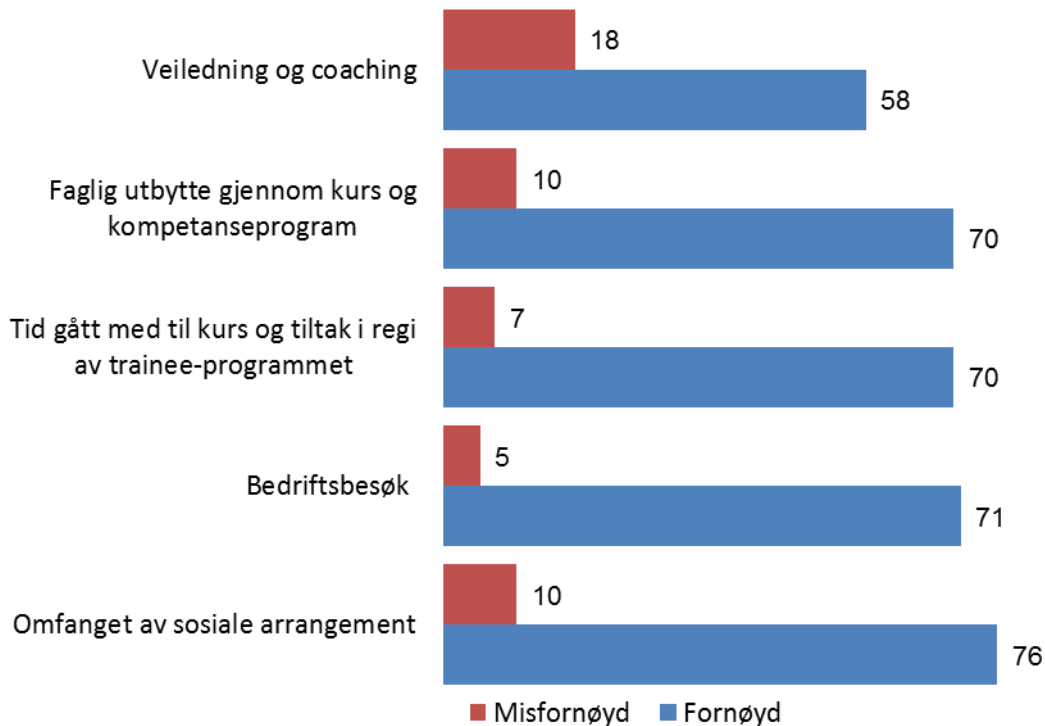
Videre er det relativt få som er enig i de mer negativt ladede utsagnene i figur 4.3. (Gruppen som har svart "verken eller" er større – denne gruppen synes ikke direkte i figuren). Bare åtte prosent mente at bedriftene bruker traineene til å få unnagjort småjobber uten at de har ønske om å rekruttere fast ansatte. Og 19 prosent frykter det vil ta seg dårlig ut på CV'n hvis man etter å ha vært innom flere bedrifter ikke får et eneste tilbud om jobb. De som har hatt en mentor i en eller flere bedrifter er langt oftere

fornøyd med det utbyttet de har fått som arbeidstakere enn de som ikke har hatt mentor.

Et annet hovedelement i programmene er å tilby karriereorienterte kurs, personlig veiledning/coaching og bedriftsbesøk (figur 4.4). Omfang og innhold i disse tilbudene varierer en god del fra det ene programmet til det andre. Omfanget av kurstilbudet diskuteres blant annet ut fra hvor mange dager det er rimelig at trainee-programmet "låner" traineene fra bedriftene, satt opp mot ønsket om å tilby mer omfattende kurs som kan være til nytte for traineen. Denne undersøkelsen viser at 70 prosent av traineene er fornøyd med omfanget; bare i Framtidsfylket og Trainee Innlandet var det flere enn 10 prosent som mente kurstilbudene la beslag på for mye tid. 70 prosent er også fornøyd med det faglige utbyttet, herav alle ved TIM og Trainee Salten. Videre mente 71 prosent at bedriftsbesøkene var nyttige for å bli kjent med næringslivet i regionen. Til slutt viser undersøkelsen at 58 prosent mener coachingen har vært til nytte for sin personlige utvikling. Her er det nokså stor variasjon mellom ordningene og Trainee Salten, KOM Trainee og Romerike Kommunalteknikk Trainee skiller seg ut med høyere grad av tilfredshet.

Det tredje elementet i trainee-pakken er det sosiale aspektet. Mange av ordningene legger vekt på at traineene skal bli godt kjent med hverandre slik at de føler et sosialt fellesskap under trainee-perioden. Dette er spesielt viktig for de som kommer flyttende uten å ha noen tilknytning til stedet fra før av. Traineene selv mener dette er av stor betydning for trivselen og skriver at de har fått venner for livet så vel som forretningskontakter på denne måten. Mange holder kontakten også etter trainee-perioden, og kullfester er populære tiltak underveis i perioden og etter at de er ferdige. Tre firedeler er fornøyd med det programmene gjør for at traineene skal bli kjent med hverandre. Traineer hos KOM Trainee synes å være mer fornøyd med denne delen enn de andre.

Alt i alt synes traineene å være meget fornøyd med innholdet i trainee-programmene. Dette kan oppsummeres i at bare 1 av 200 angrer på at han/hun ble trainee.



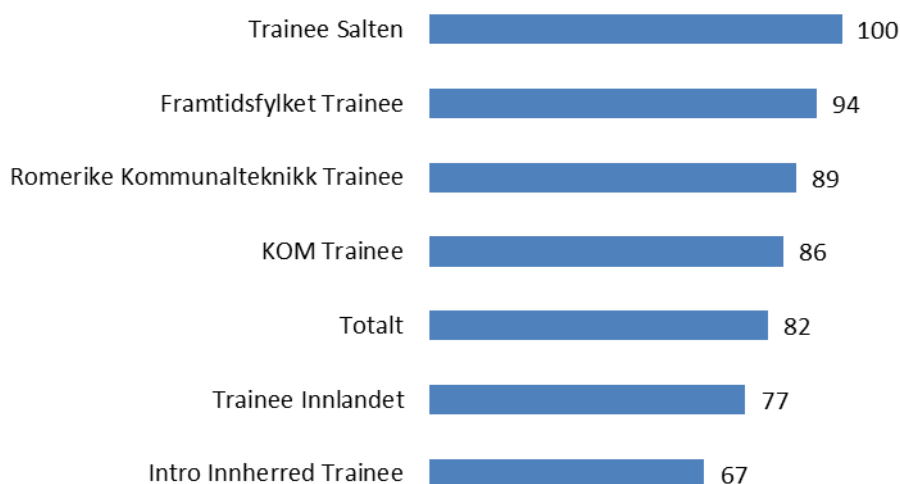
Figur 4.4. Hva har kurs og tiltak i regi av trainee-ordningen betydd for deg? Prosent. N=196

### 4.3 82 prosent har fått tilbud om jobb gjennom ordningene

To tredeler av de som har fullført ordningen har fått tilbud om jobb i en av medlemsbedriftene. I tillegg har 16 % fått tilbud om en annen jobb i regionen som de mener er et direkte resultat av deltakelse i trainee-ordningen. Til sammen har altså hele 82 % av de ferdige kandidatene fått tilbud om jobb. Figur 4.5 viser at tallet er enda høyere for Trainee Salten hvor alle har fått tilbud om jobb, og for Framtidsfylket og Romerike Kommunalteknikk Trainee der så godt som alle har fått jobbtilbud. Om vi ser ordningene under ett, er det relativt flere nykommere enn lokale (dvs. de som er oppvokst) som har fått tilbud om jobb (86 vs. 81 %).

Det er imidlertid ikke alle som har tatt i mot jobbtilbudet. Bortimot 20 prosent har takket nei hovedsakelig fordi de fikk et bedre tilbud et annet sted. Det er dermed 71 prosent av de ferdige traineene som har tatt imot jobb i de aktuelle områdene. Til sammenlikning var konklusjonen på Kaleidoskopets (2010) undersøkelse av konserninterne trainee-program at cirka 85 prosent av de tidligere traineene fortsatt jobber i den bedriften de hadde sin trainee-periode i.

Traineer fra Namdalshagens Trainee, TIM og Look North Trainee er ikke med i disse beregningene; de to førstnevnte fordi vi har mangelfulle data (se kap. 2) og sistnevnte fordi det bare er en respondent som er ferdig med perioden. Vi har imidlertid fått opplyst fra TIM at halvparten (3 av 6) av eks-traineene har *tatt imot* tilbud om jobb i regionen. Fra Namdalshagens Trainee har vi fått opplyst at 86 prosent (6 av 7) har fått tilbud om jobb, og fire har tatt imot jobben. Disse tallene er ikke helt sammenliknbare med dataene fra surveyen. Siden det en viss grunn til å tro at de som har fått jobb lokalt og som er bosatt i området i større grad enn de andre har svart på spørreundersøkelsen, så gir rimeligvis surveyen et for høyt tall for hvor stor andel som har fått jobb lokalt.



Figur 4.5. Andel eks-traineer som har fått tilbud om jobb i trainee-bedrift eller i annen bedrift i området som følge av deltakelse i trainee-ordningen. Prosent.

#### 4.4 Oppsummering

Mange traineer søkte trainee-stillingen fordi de var ute etter en relevant jobb – det var relativt få som i utgangspunktet var spesifikt interessert i en trainee-jobb. Trainee-stillinger er ikke like godt kjent i alle fagmiljø. Tradisjonelt har trainee-ordninger rettet seg mot økonomer og ingeniører, men etter hvert har det også blitt mer vanlig med slike tilbud til samfunnsvitere og andre utdanninger.

Mange av de som søker og får stillinger som trainee ved de regionale trainee-ordningene har i utgangspunktet tilknytning til regionen; over halvparten er oppvokst på stedet og ytterligere en fjerdedel har tilknytning gjennom familie, kjæreste eller kjenner stedet fordi de studerte der. Det er bare 23 prosent av respondentene som ikke hadde noen tilknytning til traineeregionen fra før av.

Grunnen til at traineene valgte å ta jobben som trainee framfor andre jobber de eventuelt ble tilbudt, var at det virket forlokkende å få prøve seg i tre ulike bedrifter. Mange ønsket dessuten å være med fordi bedriftene i ordningen var attraktive som framtidige arbeidsplasser. I tillegg så de for seg at trainee-stillingen ville gi dem en kick-start på karrieren, dels fordi ordningene reklamerer med dette, og dels fordi man ofte forbinder trainee-stillinger med lederopplæring.

Når det gjelder utbyttet av ordningen var det noen færre som mente at ordningen faktisk hadde gitt dem en slik flying start. Likevel synes traineene å være overveiende fornøyde med ordningen. Nesten alle syntes det var verdifullt å jobbe i ulike bedriftskulturer, et stort flertall mente bedriftene var interessante som framtidige arbeidsplasser og mange mente også at oppgavene de hadde fått i bedriftene sto i stil med den kompetansen de hadde.

Hele 82 prosent av traineene i undersøkelsen hadde fått tilbud om jobb i en av trainee-bedriftene (66 %) eller i en annen bedrift i området (16 %) etter endt trainee-løp. 71 prosent tok imot tilbudet om jobb på trainee-stedet. Det er relativt flere av de som *ikke* er oppvokst på stedet som har fått jobbtilbud enn de som er oppvokst.



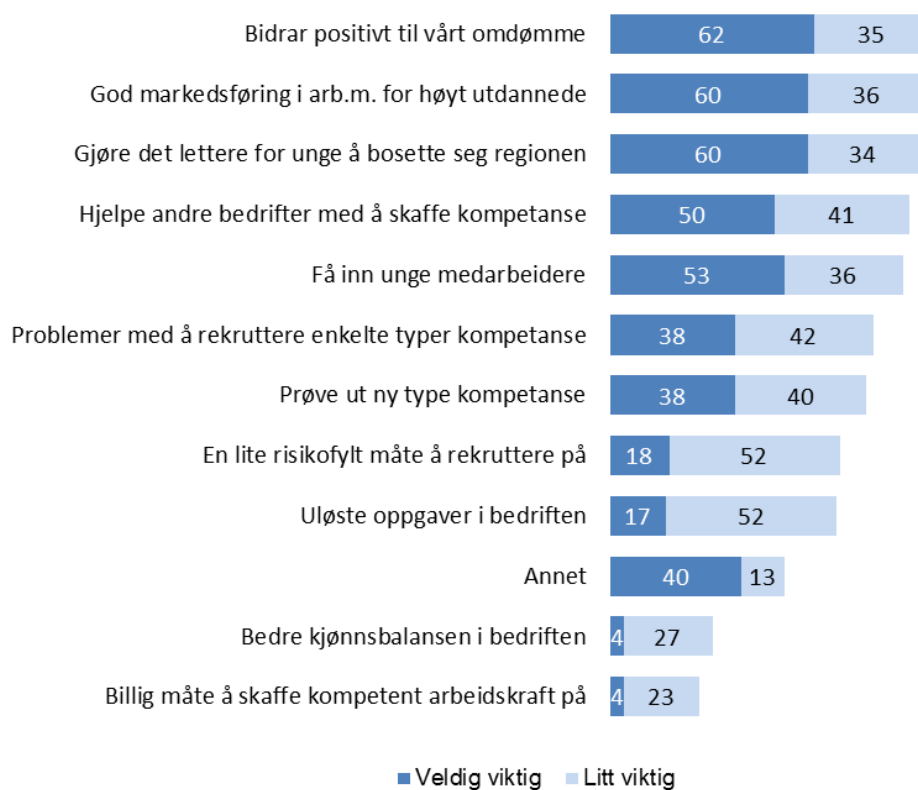
## 5 Arbeidsgivernes nytte av regionale trainee-ordninger

### 5.1 Bedriftenes begrunnelser for å delta i ordningen

Selv om regionene trainee-ordningene ligger i mister flere med høy utdanning gjennom fraflyttingen enn de får gjennom innflytting, så er det ikke gitt at bedriftene og de offentlige virksomhetene i regionen har problemer med å få tak i den arbeidskraften de er ute etter. Problemet kan på den ene siden ligge i at det er for få bedrifter som etterspør slik arbeidskraft, og på den andre siden kan flyttestrømmene skyldes andre forhold. Motsatt er det heller ikke slik at bedrifter og virksomheter som ligger i vekstregioner ikke har problemer med å rekruttere arbeidskraft. Romerike Kommunalteknikk Trainee ble for eksempel ikke opprettet med bakgrunn i å styrke tilflytting av høyt utdannede til Romerike generelt, men for å gjøre kommunen mer attraktivt som arbeidssted for ingeniører gjennom å styrke fagfeltet kommunalteknikk.

Virksomhetene som er med i programmene er svært ulike med hensyn til rekrutteringsutfordringer. Det er store velkjente oljeselskap så vel som små ukjente bedrifter. Noen har et smalt rekrutteringsbehov f.eks. en spesifikk retning innen ingeniørfag, mens andre har behov som kan dekkes av et større spekter av fagutdanninger, f.eks. utredningskompetanse.

Til sammen er det bare 38 prosent av bedriftene som oppgir problemer med å rekruttere kompetanse som en 'veldig viktig' grunn til å være med i ordningen (figur 5.1). I denne gruppen utgjør bedriftene som er med i Romerike Kommunalteknikk Trainee og TIM en stor andel. Begge disse programmene er spesifikt innrettet mot å rekruttere unge med ingeniørutdanning. Ingeniører er generelt vanskelig å få tak i – det gjelder også ved andre program. Bortsett fra de som er ute etter ingeniørkompetanse, er det relativt få bedrifter som er med i ordningen primært fordi de har problemer med å rekruttere folk med høy kompetanse. Riktignok er det flere som har dette som en 'litt viktig' grunn til å være med, men det er grunn til å minne om at ordningen har mange store, velrennomerte bedrifter knyttet til seg som ikke har problemer med å få tak i kompetanse på egen hånd. Det er i alle fall ikke noe de liker å innrømme.



Figur 5.1. Bedriftenes begrunnelser for å være med i ordningen. Prosent. N=95

Selv om mange bedrifter ikke har problemer med å skaffe den fagkompetansen de ønsker, så er hele 89 prosent med i ordningen fordi det er en 'veldig' eller 'litt viktig' måte å rekruttere *unge* medarbeidere på. Bedriftene klarer ikke like effektivt som trainee-ordningene å nå målgruppen unge med høy utdanning på egen hånd; de opplever således å få en helt annen søkermasse enn ved sine ordinære rekrutteringsprosesser. Til tross for at mange bedrifter innser at de har behov for å ansette unge ut fra en vurdering av de ansattes aldersprofil, er det likevel mange som ikke tar sjansen på dette ettersom det kan gå lang tid fra en nyutdannet er ansatt til vedkommende blir produktiv for bedriften.

Programledelsene markedsfører ofte ordningen som en fin måte for bedriftene å prøve ut ny kompetanse på, og dette oppgir til sammen 80 prosent som en begrunnelse for å delta. Når mange bedrifter er åpne i forhold til hva slags fagutdanninger de ønsker, er det lettere for programledelsen å sette sammen moduler som passer den enkelte trainee.

På spørsmål om hvorfor bedriftene er med i ordningen er "samfunnsansvar" som regel det første de svarer. Figur 5.1 viser at til sammen 94 prosent av bedriftene mener det er viktig å være med i ordningen fordi de ønsker å gjøre det lettere for unge å bosette seg i regionen, og dessuten mener nesten like mange at det er viktig å bidra til at andre

bedrifter i regionen får tilførsel av kompetanse. De ønsker med andre ord å være med på en dugnad for å gjøre egen region mer attraktiv; noen peker på at den dugnadsånden som trainee-ordningen representerer, er et viktig karaktertrekk ved det å bo i distriktene. Selv om de fleste nok ikke ville deltatt for samfunnsansvaret alene, er dette en viktig del av pakken. Det er flere grunner til dette.

For det første er mange opptatt av at de bor i en region med nedgang i folketallet eller i alle fall netto fraflytting av unge med høy utdanning. De er glade i stedet de bor på og ønsker å bidra til vekst både i folketall og næringsliv. De ser at medlemskap i trainee-ordningen er en måte å gjøre dette på, både direkte gjennom rekruttering og indirekte ved at ordningen aktivt markedsfører bedriftene og regionen. En av de aller hyppigst nevnte 'veldig viktige' grunnene til å være med i ordningene er således at det er en effektiv måte å markedsføre bedriften på (figur 5.1). De trekker da gjerne fram effekten av at flere bedrifter stiller opp sammen på studentenes arena slik at de unge ser at det er flere relevante arbeidsplasser i regionen. I tillegg markedsfører programmene regionen som et godt sted å bo. Til sammen blir det et fokus som er langt bredere enn det en enkelt bedrift ville kunne få til selv.

For det andre kan det å hjelpe andre bedrifter i regionen med å rekruttere høyt utdannet arbeidskraft ha økonomisk verdi for bedriften på lengre sikt. Selv om bedriften selv ikke opplever å ha rekrutteringsbehov eller rekrutteringsproblemer, kan de se verdien i å bidra til at andre bedrifter i regionen kan få tilført mer kompetanse, slik at regionen generelt blir gjort mer attraktiv for personer med høy utdanning. Det er flere eksempler på at bedrifter har gått glipp av spisskompetanse fordi det lokale arbeidsmarkedet ikke har hatt jobber å tilby en tilsvarende høyt utdannet partner. Dessuten kan det være strategiske hensyn som ligger til grunn for ønsket om å hjelpe andre bedrifter med å heve kompetansen. Eksempel på en slik tankegang finner vi hos en bedrift i Harstad som ser det som strategisk viktig å heve kompetansen blant lokale bedrifter slik at de sammen kan stå sterkere i forhold til å vinne oppdrag i forbindelse med oljeutvinning i nordområdene. Å bidra til kompetanseheving i regionens næringsliv er derfor å hjelpe seg selv.

For det tredje er det å ta samfunnsansvar, det å være med på et regionalt samarbeid, der ungdom og kompetanse står i sentrum, viktig for bedriftenes omdømme. Dette er nevnt som 'veldig viktig' av 62 prosent av bedriftene og som 'litt viktig' av ytterligere 35 prosent – og framstår dermed som den viktigste årsaken til at bedriftene er med i ordningen. I denne forbindelse kan en merke seg at en liknende type motivasjon, nemlig det at medlemskap i ordningen bidrar til god markedsføring av egen bedrift i markedet for høyt utdannet arbeidskraft, er det nest viktigste årsaken til at bedriftene er med i ordningen.

Å ha med bedrifter som er seg sitt samfunnsansvar bevisst, og er villige til å samarbeide med andre bedrifter om regional kompetanseheving, er en forutsetning for at trainee-ordningen skal fungere. Hvis flertallet av bedrifter utelukkende er med for å vise samfunnsansvar, og ikke har reell interesse av å rekruttere traineer med tanke på senere fast ansettelse, kan imidlertid dette fort bli et problem for både traineene og trainee-ordningen. For traineen vil det ta seg dårlig ut på CV'n dersom vedkommende etter to år ikke har fått et eneste jobbtilbud fra de tre bedriftene han/hun har vært innom. Selv om dette ikke oppleves som noe problem av mer enn 19 prosent av traineene, så kan flere etter hvert komme til å få problemer med å forklare folk som ikke kjenner praksisen, at manglende jobbtilbud ikke skyldes egen udugelighet, men at bedriftene han/hun var innom hadde større behov for å vise samfunnsansvar enn for å rekruttere nyutdannede. Når traineer rekrutteres inn i ordinære bedriftsinterne trainee-ordninger er fast ansettelse i bedriften etterpå normalt sikret – det er heller et spørsmål om hvilken type posisjon traineen skal inn i. Mangel på jobbtilbud kan derfor stille kandidaten i et dårligere lys etter gjennomført trainee-program enn vedkommende var i før han/hun ble med i programmet. Dersom det ryktes at traineene får problemer med å få jobb etter endt trainee-program, vil det naturligvis virke negativt på rekrutteringen til ordningen.

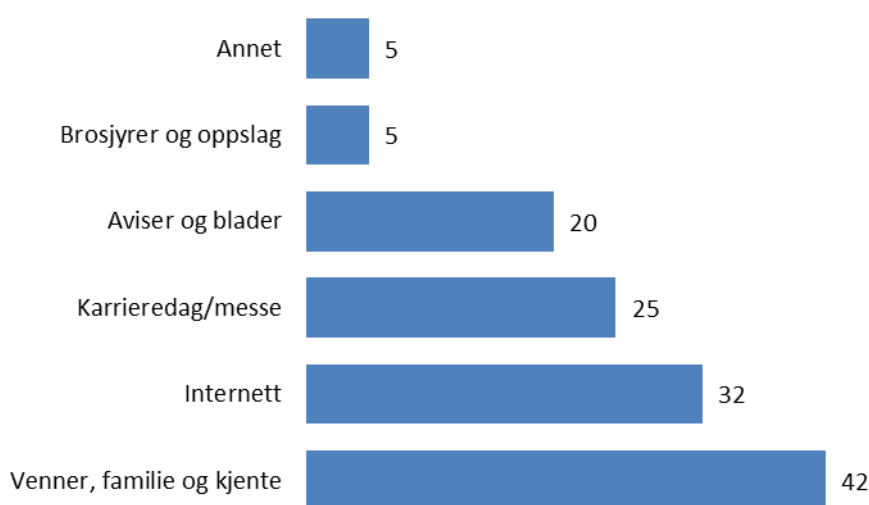
Det var ingen forskjeller mellom offentlig og private virksomheter i disse spørsmålene, og heller ikke mellom små og store bedrifter.

## **5.2 Erfaringer med ordningenes rekrutteringsarbeid**

De regionale trainee-ordningene har oppstått for å rekruttere flere unge til de aktuelle regionene. Ideen er at en samlet innsats fra flere bedrifter og virksomheter skal gjøre regionen mer synlig og attraktiv for de unge gjennom å la dem få prøve hvordan det er å arbeide og bo i området. Ved å overlate deler av rekrutteringsarbeidet til trainee-programmene kan bedriftene dessuten også spare arbeid i denne prosessen.

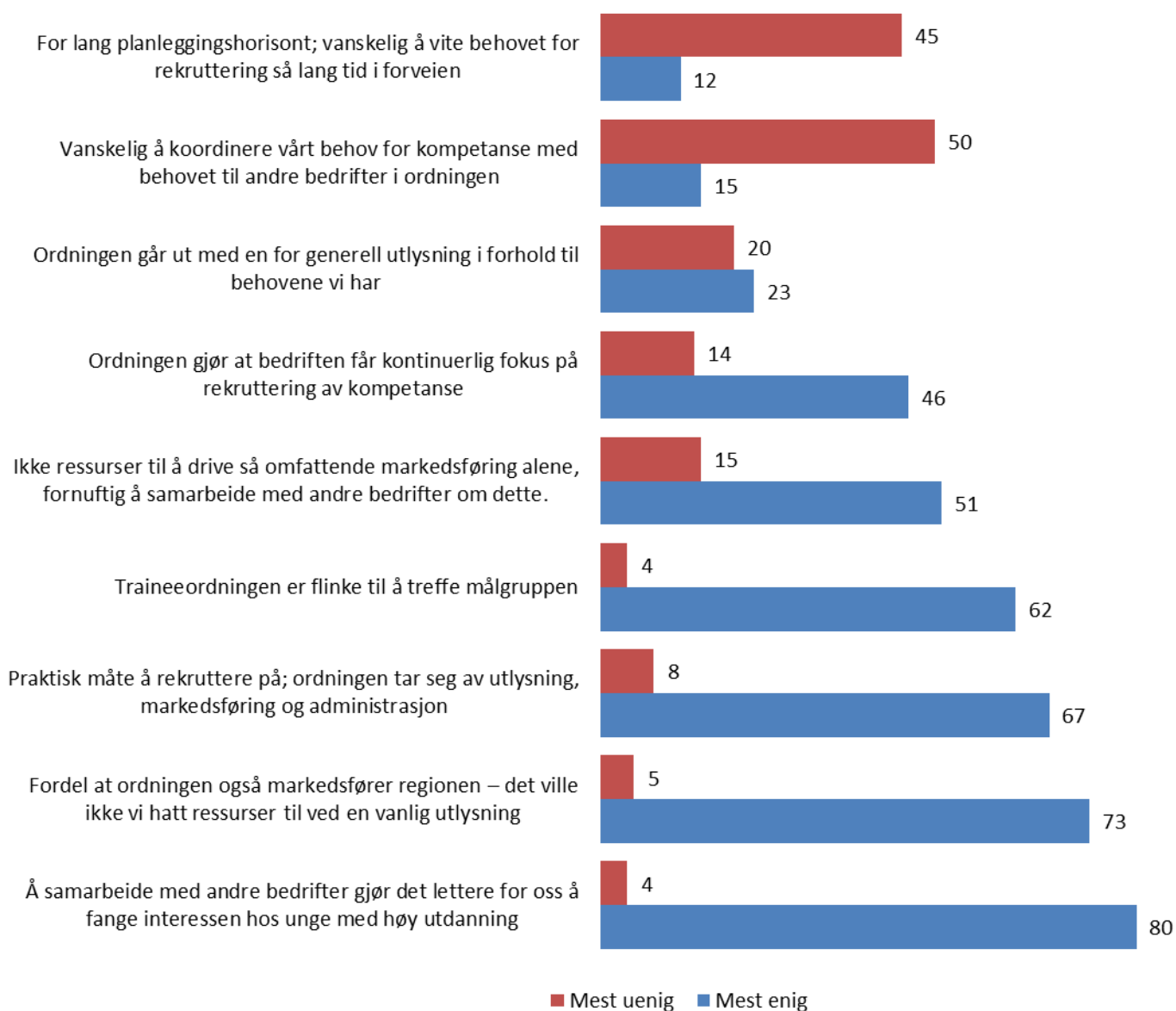
Når bedriftene samler sine ressurser i trainee-programmet når de ut til en større og bredere søkergruppe enn de ville klart hver for seg. I tillegg til de vanlige måtene å få tak i jobbsøkere på, dvs. gjennom utlysninger på internett, i aviser, blader, oppslag og liknende, så oppsøker de fleste trainee-programmene potensielle søkere direkte. Dette skjer gjennom å delta på messer og karrieredager ved universiteter og høyskoler. De fleste programmene opplever at det er denne formen for markedsføring av ordningen som gir mest igjen i form av søkere til programmene. Det er imidlertid bare en fjerdedel av de som er tatt inn som traineer som sier de fikk greie på ordningen på denne måten (figur 5.2). Bedriftene er også begeistret for denne måten å rekruttere på, og det er særlig denne markedsføringen halvparten av dem mener de ikke kunne ha klart på egen hånd fordi de ikke har økonomi eller kapasitet til å stille opp på slike arrangementer (figur 5.3). Når de derimot gjør det samlet, oppleves dette som både billig og mer

effektivt. Billig er det fordi medlemskontingenten i trainee-programmet knapt koster mer enn hva deltakelse på en karrieredag ville ha gjort (gjelder der man har offentlig støtte til drift av programmene). Om man i tillegg tar med alt det andre markedsføringsarbeidet som utføres i regi av programmene, og sammenlikner det med kostnader de selv ville hatt i tilknytning til vanlig utlysning og markedsføring av bedriften i f.eks. aviser, så framstår pakken trainee-programmene tilbyr som rimelig. Flere bedrifter trekker dessuten fram at den beste markedsføringen antakelig er den de ikke betaler direkte for, nemlig at traineene snakker om bedriften til sine venner, slik at bedriften blir kjent som en god arbeidsplass blant unge med høy utdanning. Dette harmonerer også med hvordan traineene selv oftest fikk kjennskap til ordningen (figur 5.2).



Figur 5.2. Hvordan fikk du høre om trainee-ordningen? Prosent. N=200

Som det framgår av figur 5.3 mener hele 80 prosent av bedriftene at ordningen har gjort det lettere å fange interessen hos de unge. Bedriftene vi har snakket med rapporterer at de gjennom trainee-programmet har fått tilgang til en langt større og annerledes søkermasse enn de ville ha fått på egen hånd. Ikke minst var dette ofte tilfelle for de offentlige virksomhetene. Ved en felles utlysning får ukjente bedrifter drahjelp av de velkjente, og offentlige virksomheter får søkere som ellers bare ville søkt private bedrifter – og motsatt. Videre setter 73 prosent av bedriftene pris på at programmene ikke bare markedsfører bedriftene men i tillegg legger vekt på å få fram regionens kvaliteter som bosted.



Figur 5.3. Hva opplever din bedrift som positivt og negativt med rekrutteringsprosessen? Prosent. N=95

De fleste er dessuten enig i at det er praktisk å la trainee-ordningen ta seg av deler av rekrutteringsprosessen. Det er imidlertid en gruppe bedrifter som opplever at rekrutteringsprosessen er tungvinn. Det kan være fordi det kan gå for lang tid mellom rekrutteringsbehov og tilsetning (12 %), og at ordningen generelt er lite fleksibel i forhold til når man kan ta inn trainee og hvor lenge man kan ha denne i bedriften. Det kan også være en utfordring å få koordinert eget kompetansebehov med behovet til samarbeidsbedriftene (15 %). I underkant av en firedel mener dessuten at ordningen går for bredt ut i sin utlysning etter traineer i forhold til hva som er bedriftens behov.

### 5.3 Hva legger bedriftene vekt på i utvelgelsen av traineer?

Selv om de fleste bedriftene er enige i at måten rekruttering av søkere foregår på er effektiv, så er ikke det like ofte tilfelle når det gjelder å plukke ut kandidater til intervju og deretter til ansettelse i trainee-stillingene. Hovedårsaken er at denne prosessen kan ta lang tid. Selv om det er mye å spare på at programledelsen foretar en grovsortering av søkere, står for noe av det administrative arbeidet og ikke minst det praktiske rundt selve intervjusituasjonen, så tar det tid å samordne bedriftenes ønsker om hvilke kandidater de skal satse på. I enkelte av programmene blir det dessuten krevd at alle bedriftene skal være med på alle intervjuene. I tillegg går det gjerne litt ekstra tid når tre bedrifter skal enes om rangeringen av kandidater. De fleste bedriftene er imidlertid innforstått med at de ikke alltid kan regne med å få den kandidaten de selv helst ville hatt – de må inngå kompromiss med de andre bedriftene, og dessuten kanskje også forholde seg til at programmet ønsker en spesiell sammensetning av kandidater for eksempel med hensyn til kjønn og fagretninger. En tilbakemelding fra enkelte bedrifter så vel som programledelsene er at det er en fordel at rekrutteringen av traineer forankres i toppledelsen i bedriftene. Det går unødvendig mye tid med når den som deltar i rekrutteringsprosessen ikke har beslutningsmyndighet, og dermed for eksempel ikke kan utvise fleksibilitet i forhold til hvilke kandidater de skal satse på. Noen bedrifter forteller at de har mistet de beste kandidatene på denne måten.

Et tema som er sentralt i rekrutteringsprosessen er spørsmålet om og eventuelt hvor mye regional tilhørighet skal telle ved utvelgelsen av kandidater. De regionale trainee-programmene er startet ut fra tanken om at regionene de er lokalisert i skal ta opp konkurransen med storbyene om å få tak i unge med høy utdanning. Nær 70 prosent av de som har hatt traineer i bedriften mener at den sikreste måten å få til dette på, er å prioritere ungdommer med tilknytning til egen region fordi sannsynligheten da er større for at de vil bli værende i regionen etter at trainee-perioden er over (figur 5.4). Nær 30 prosent legger derimot ikke vekt på hvor traineen kommer fra. Bare et fåtall mener at det er larest å satse på unge uten tilknytning, ettersom de med tilknytning sannsynligvis ville flyttet til regionen uansett. Det er heller ikke mange som mener at det er viktig å få inn utlendinger eller andre med en annen kulturell bakgrunn.

Mens noen bedrifter har gode erfaringer med å ta inn utlendinger fordi de representerer en språklig og kulturell ressurs i forhold til bedriftens internasjonale arbeid og i forhold til bedriftens sosiale arbeidsmiljø, så er det flere bedrifter som er skeptiske til å ta inn utlendinger fordi de ofte ikke behersker norsk godt nok.



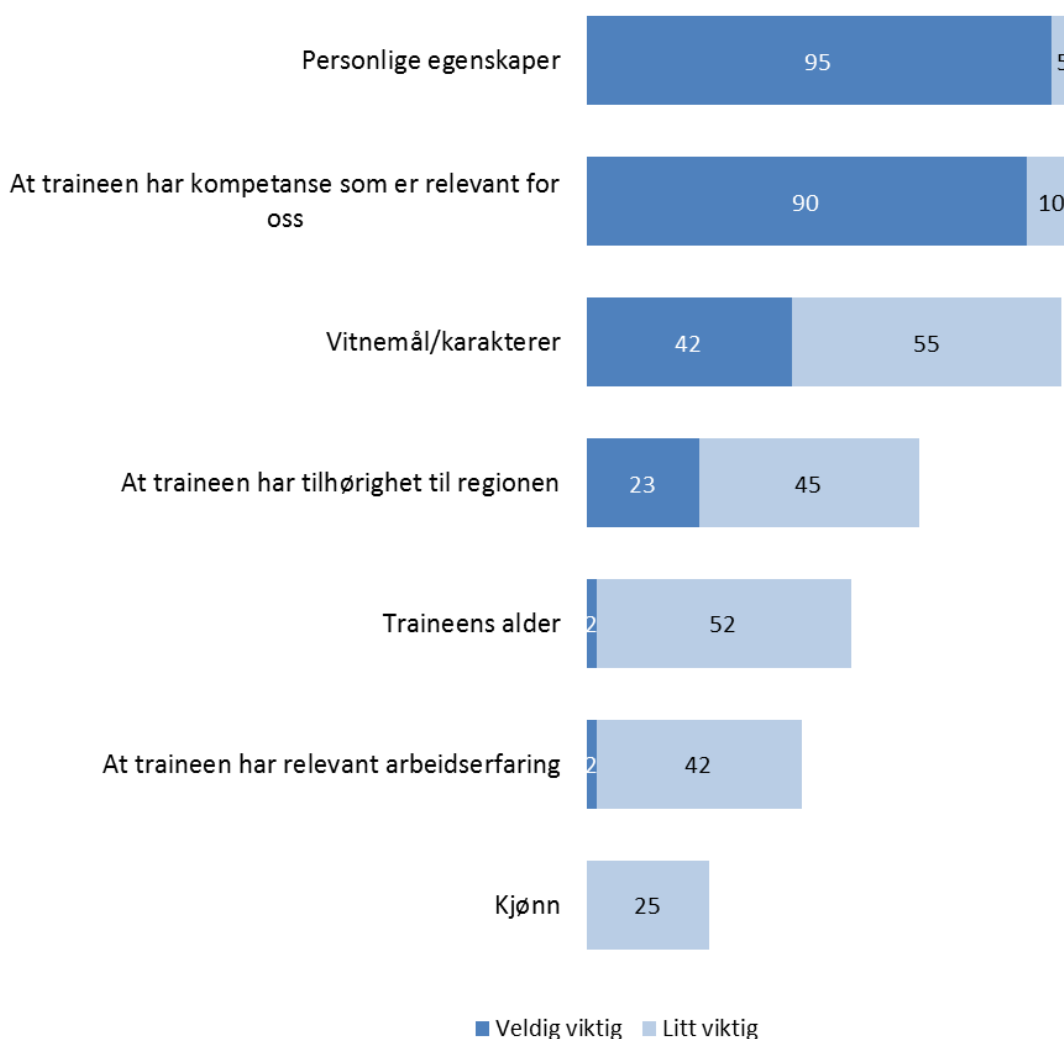
Figur 5.4. I hvilken grad vektlegger din bedrift regional tilknytning ved rekruttering av traineer? Prosent. N= 82

På spørsmål om hvor viktig regional tilhørighet er i forhold til andre rekrutteringskriterier viser figur 5.5 at 23 prosent av de bedriftene mener dette er 'veldig viktig'; for en håndfull er dette det eneste kriteriet de mener er 'veldig viktig'. En god del flere, 45 prosent, mener at regional tilhørighet er 'litt viktig'; det vil i regelen si at det teller positivt dersom andre kriterier som 'personlige egenskaper' og 'relevant kompetanse' er tilfredsstillende.

Det er ingen forskjeller på offentlige og private virksomheter i disse spørsmålene. Derimot er det noen regionale forskjeller. Ingen av bedriftene i Trainee Salten og KOM Trainee, og bare en av kommunene i Romerike Kommunalteknikk Trainee, hadde regional tilhørighet som et "veldig viktig" utvelgelseskriterium. Bedriftene i disse programmene, sammen med Innlandet Trainee, er dessuten overrepresentert blant de som sier de ikke legger vekt på regionale tilhørighet i det hele tatt. Bedrifter i disse ordningene er derimot oftere enn de andre opptatt av karakterer og vitnemål – foruten relevant kompetanse og personlige egenskaper som så å si alle mener er veldig viktig. I den andre enden av skalaen er bedrifter tilknyttet Framtidsfylket Trainee, Intro Innherred



Trainee og Look North Trainee – som var overrepresentert blant de som mente regional tilhørighet var 'veldig viktig'.



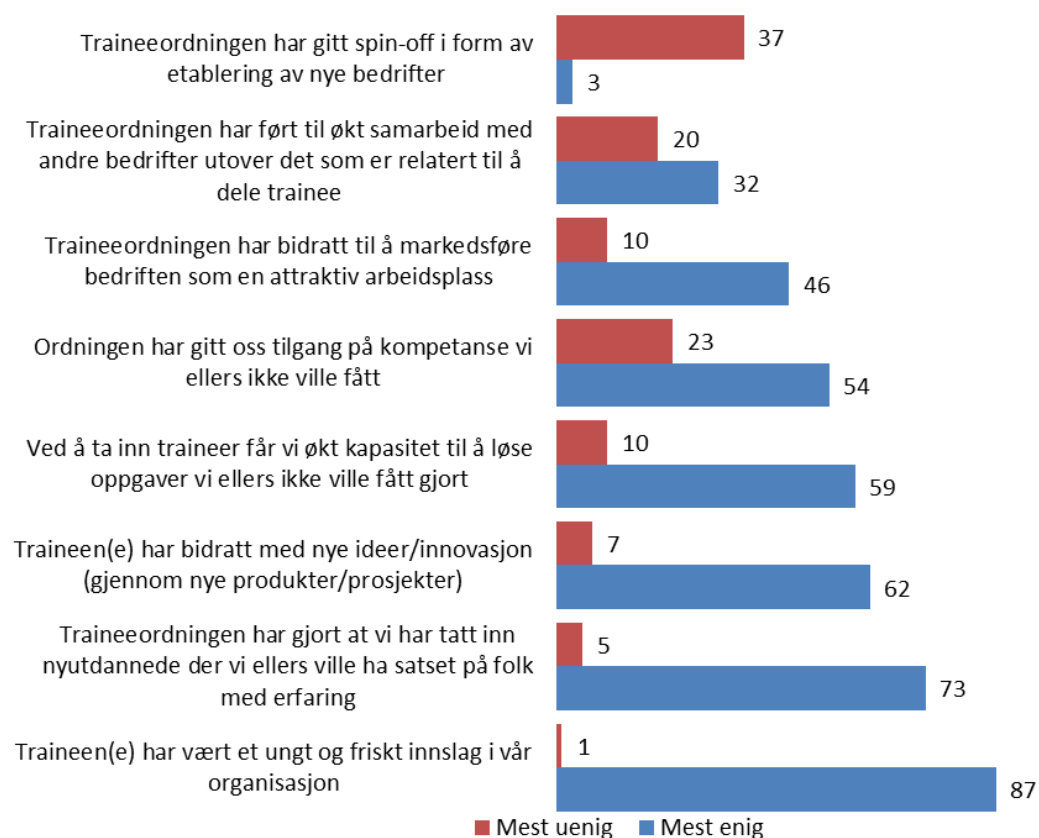
Figur 5.5. Veldig viktige og litt viktige rekrutteringskriterier. Prosent. N=82

#### 5.4 Bedriftenes nytte av å ha traineer i organisasjonen

Når det gjelder målsettingen om å bidra til å rekruttere kompetanse bedriftene ellers ikke ville ha fått tak i, oppgir 54 prosent at medlemskap i ordningen har bidratt til dette, mens 23 prosent mener den ikke har gjort det (se figur 5.6). Bedrifter tilknyttet Trainee Salten (73 %) og Namdalshagens Trainee (78 %) mener i større grad enn andre at de har hatt et slikt utbytte av ordningen. I andre enden er Framtidsfylket hvor bare en av bedriftene mener å ha fått tilført kompetanse de ellers ikke ville ha fått.

Den vanligste årsaken til at en snau halvpart mener trainee-programmet ikke har bidratt til å skaffe kompetanse de ellers ikke ville fått tak i, er for det meste (75%) at disse bedriftene ikke opplever å ha problemer med å få høyt utdannede folk. De øvrige mener trainee-programmet ikke har lyktes i å skaffe dem den kompetansen de ønsket. Sistnevnte har i regelen vært ute etter ulike former for ingeniørkompetanse.

62 prosent av bedriftene mener traineene har bidratt til innovasjon og nyteknung gjennom at deres kompetanse har ført til nye prosjekter, produkter eller tjenester. Bedrifter tilknyttet Trainee Innlandet, Trainee Salten og Namdalshagens Trainee er overrepresentert i denne gruppen. I tillegg er det to-tre eksempler på at traineen har hatt kompetanse og ideer som har ført til etablering av nye bedrifter; blant annet i Namdalen.



Figur 5.6. Hvilken nytte har bedriften hatt av å ha hatt traineer i organisasjonen? Prosent. N=82

Nær tre firedeler av bedriftene mener trainee-ordningen gjør det mulig og satse på nyutdannet arbeidskraft (figur 5.6). Dette er et stort pluss fordi mange av bedriftene har en ugunstig aldersstruktur der mange kommer til å gå av med pensjon i løpet av relativt få år. Samtidig har de vært skeptiske til å ta inn nyutdannede i bedriften fordi det gjerne går et halvt år før en nyutdannet er produktiv for bedriften. Med knappe marginer er det

da sikrere å ansette noen med erfaring som kan være produktiv fra dag en. Å være med i trainee-ordningen kan derfor bety at de får prøvd ut de nyutdannede på en uforpliktende måte før de eventuelt går til ansettelse av dem.

Flere bedrifter, og spesielt offentlige virksomheter, mener at de ved å være med i ordningen dessuten har fått en helt annen søknadsbase enn om de alene skulle stått for utlysningen. Trainee-programmet evner i større grad å vekke interesse hos de unge fordi programmene er mer målrettet i sin rekruttering etter søkere.

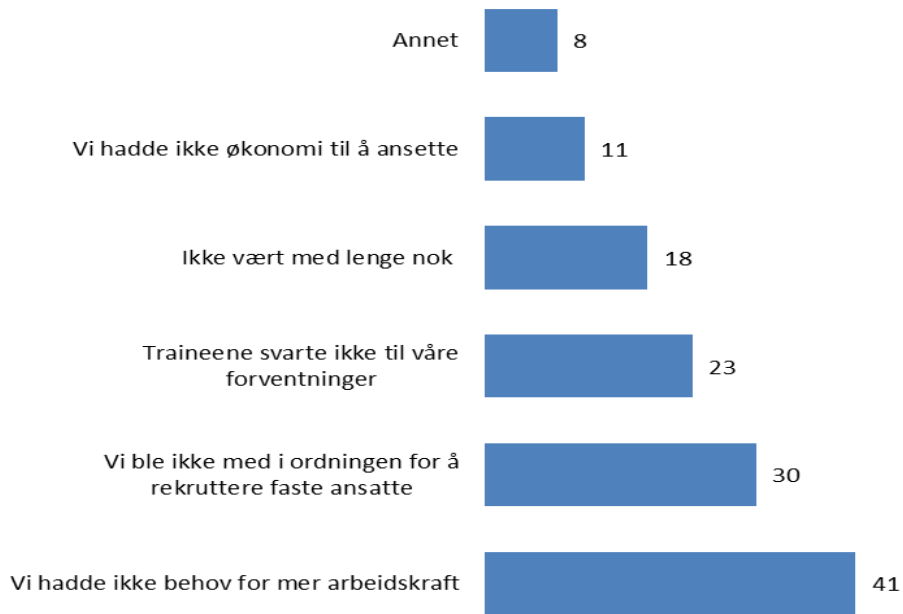
Forgubbingen mange av bedriftene hevder de opplever kan også være en av årsakene til at nær 90 prosent mener den viktigste nytten de har hatt av traineene er at de representerer et "ungt og friskt innslag i deres organisasjon". Med dette tenker mange på at unge personer stiller mange spørsmål, og at en derfor blir konfrontert med sine tilvante rutiner og arbeidsmetoder.

### **5.5 En snau halvpart har ansatt traineene i fast jobb etterpå**

Det er ikke alle medlemsbedrifter som tar inn traineer – og i alle fall ikke hvert år. De vanligste grunnene til ikke å ta inn traineer selv om de er med i ordningen er manglende kapasitet til å ta seg av traineen og manglende økonomiske ressurser. Elleve bedrifter nevner dessuten at de ikke har funnet en trainee som har passet til deres behov ennå.

Av de 95 bedriftene som har svart på undersøkelsen er det 83 som har hatt traineer i sin organisasjon. Bare 45 av dem har imidlertid tilbudt traineene jobb etter endt periode. Det er altså færre enn halvpartene av medlemmene som har rekruttert ansatte på mer permanent basis gjennom trainee-ordningen. Årsakene til at bedriftene ikke har tilbudt traineen jobb er oftest knyttet til at de ikke hadde behov for mer arbeidskraft, og/eller at de ikke ble med i ordningen for å rekruttere fast ansatte (figur 5.7). Bare 23 prosent oppgir at traineen ikke svarte til deres forventninger. I de fleste tilfeller ligger altså årsaken til manglende jobbtilbud hos bedriften og ikke hos traineen. I tillegg bør nevnes at offentlig sektor ikke kan tilby traineen jobb, men bare tilby traineen å søke utlyst jobb på linje med andre søkere.

Til sammen har bedriftene gitt 109 tilbud om fast jobb, mens 85 traineer har tatt imot tilbudene (noen traineer kan ha fått mer enn jobbtilbud). I følge bedriftene er den viktigste årsaken til at traineene har takket nei til jobbtilbudet knyttet til forhold ved den enkeltes privatliv. Bare fire bedrifter har opplevd at traineen takket nei på grunn av forhold ved bedriften eller stedet den er lokalisert på. I følge traineene selv, er den hyppigste årsaken til at de har takket nei til tilbud om jobb, at de har fått et bedre tilbud et annet sted.



Figur 5.7. Hvilke forhold er som regel grunnen til at noen av traineeene ikke har fått tilbud om jobb etter endt trainee-periode? Prosent. N=66

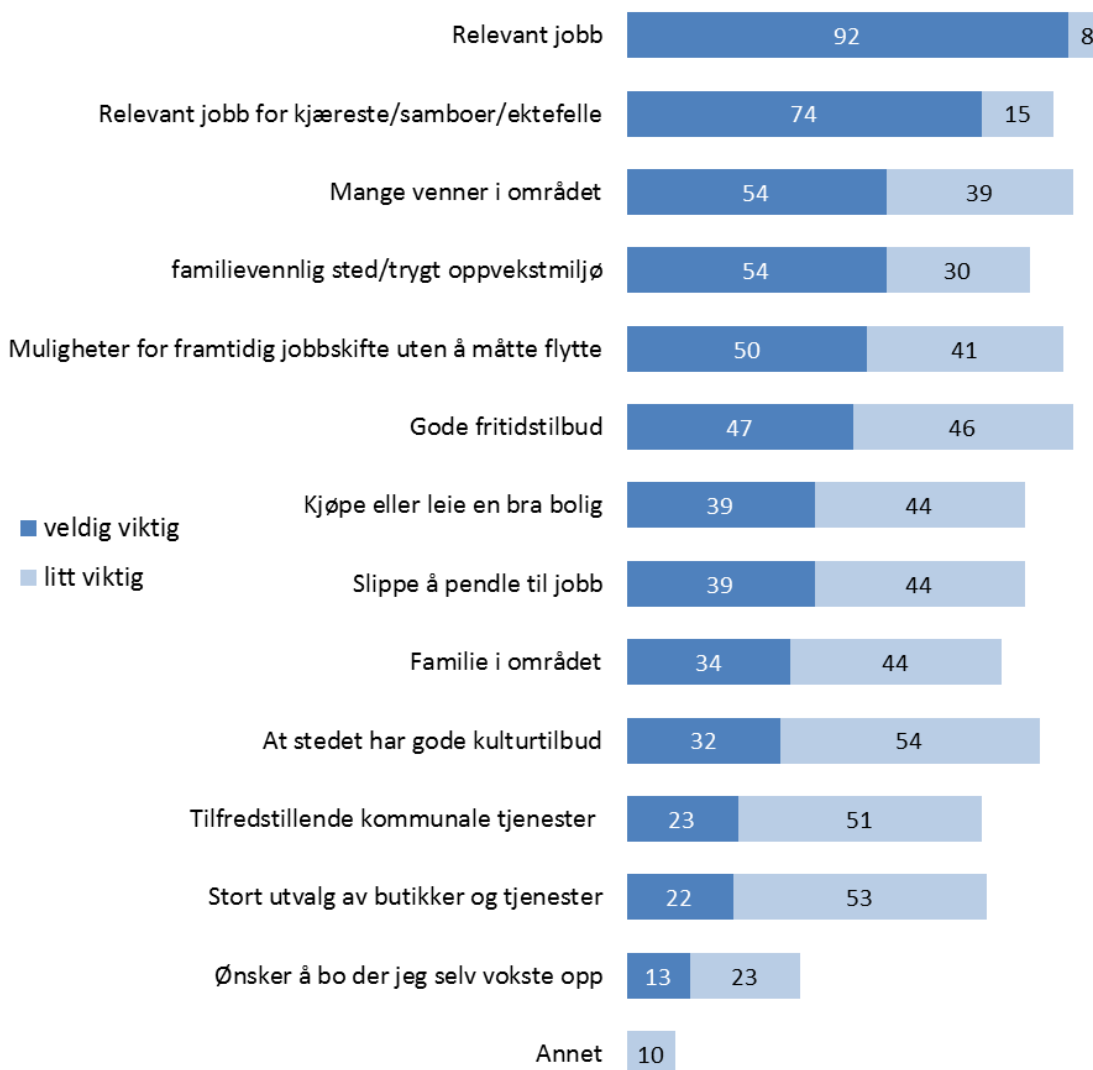
## 6 Effekter på bosetting

### 6.1 Hva legger traineene vekt på ved valg av bosted?

En målsetting med de regionale trainee-ordningene er å få unge med høy utdanning til å bosette seg i distriktene. Flere undersøkelser har vist at jobb og forhold som har med karriere å gjøre er viktige når folk med høy utdanning skal velge bosted. For eksempel viste en undersøkelse av høyt utdannede som ønsket å flytte til Valdres eller Hallingdal at 93 prosent mente at et relevant jobbtilbud var det som skulle til for at de skulle flytte dit (Grimsrud 2005). Det er derfor ikke overraskende at *alle* traineene har relevant jobb som et kriterium når de skal velge bosted (figur 6.1). Videre har *alle* traineene som har kjæreste svart at relevant jobb for vedkommende også er viktig. I tillegg mener til sammen 91 prosent at stedet bør ha et såpass stort arbeidsmarked at det gir muligheter for jobbskift uten å måtte flytte, og til sammen 83 prosent ønsker å bo slik at de slipper å pendle til jobb. Denne sterke vektleggingen av arbeidsmarked og karriere understreker at det å synliggjøre mulighetene i det lokale arbeidsmarkedet er riktig vei å gå i forhold til å rekruttere denne gruppen.

Likevel er ikke jobb det eneste de unge bryr seg om når de skal velge bosted. De fleste har andre motiver i tillegg. De mest vanlige er knyttet til at man ønsker å bo i samme område som sine venner, at stedet bør være familievennlig og at det har gode fritidsmuligheter. Også dette knippet med bostedsønsker er helt i tråd med det litteraturen beskriver som typisk for denne aldersgruppen og denne generasjonen som i følge Frønes og Brusdal (2001) legger mer vekt på nærhet til venner og kjente enn familie. Mens de jobbrelaterte bostedsmotivene var likt fordelt mellom kvinner og menn, er det flere kvinner enn menn som vektlegger de øvrige bostedsønskene. Kvinner oppgir ofte flere bostedsmotiver enn menn.

Med tanke på at tilhørighet til regionen er et kriterium mange bedrifter legger vekt på i rekrutteringen av traineer, er det interessant at "jeg ønsker å bo der jeg vokste opp" er det bostedsmotivet som har lavest score hos traineene.



Figur 6.1 Hvilke forhold synes du er viktige ved valg av bosted? Prosent. N=200

## 6.2 Stor bosettingseffekt så lenge de unge er i trainee-løpet

I følge programeierne har flesteparten av søkerne til trainee-stillingene en eller annen form for tilknytning til regionen. Dette gjenspeiles også blant de som er tatt opp i programmene – det er bare 23 prosent av dem som ikke hadde noe forhold til regionen fra før av. Godt og vel halvparten er oppvokst på eller veldig nært det stedet programmet er lokalisert på, og 64 prosent er oppvokst innenfor de områdene programmene selv definerer som sine nedslagsfelt. I tillegg er det en god del som har tilknytning gjennom egen eller kjærestens familie, eller som kjenner stedet godt gjennom sine studier. De fleste som rekrutteres til trainee-programmene kjenner altså i utgangspunktet godt til sine respektive regioner, og har flere bånd til stedet enn jobben som trainee.

Bare en firedel bodde imidlertid innenfor programmenes nedslagsfelt på det tidspunktet de begynte i trainee-stillingen. Resten kom flyttende – i regelen fra sine respektive studiesteder. Mer enn halvparten (54 %) sier de 'helt sikkert ikke' eller 'lite sannsynlig' ville blitt boende eller flyttet til disse områdene om det ikke hadde vært for trainee-programmet, mens en tredel sier de helt sikkert eller mest sannsynlig hadde blitt boende eller flyttet til dette stedet uansett. I alle fall er det ikke til å komme fra at så lenge trainee-løpet pågår så bor de unge i trainee-regionen – eller i alle fall innenfor pendlingsavstand. Med andre ord er tiltaket veldig resultateffektivt i forhold til å beholde og rekruttere unge med høy utdanning i den perioden trainee-jobben varer.

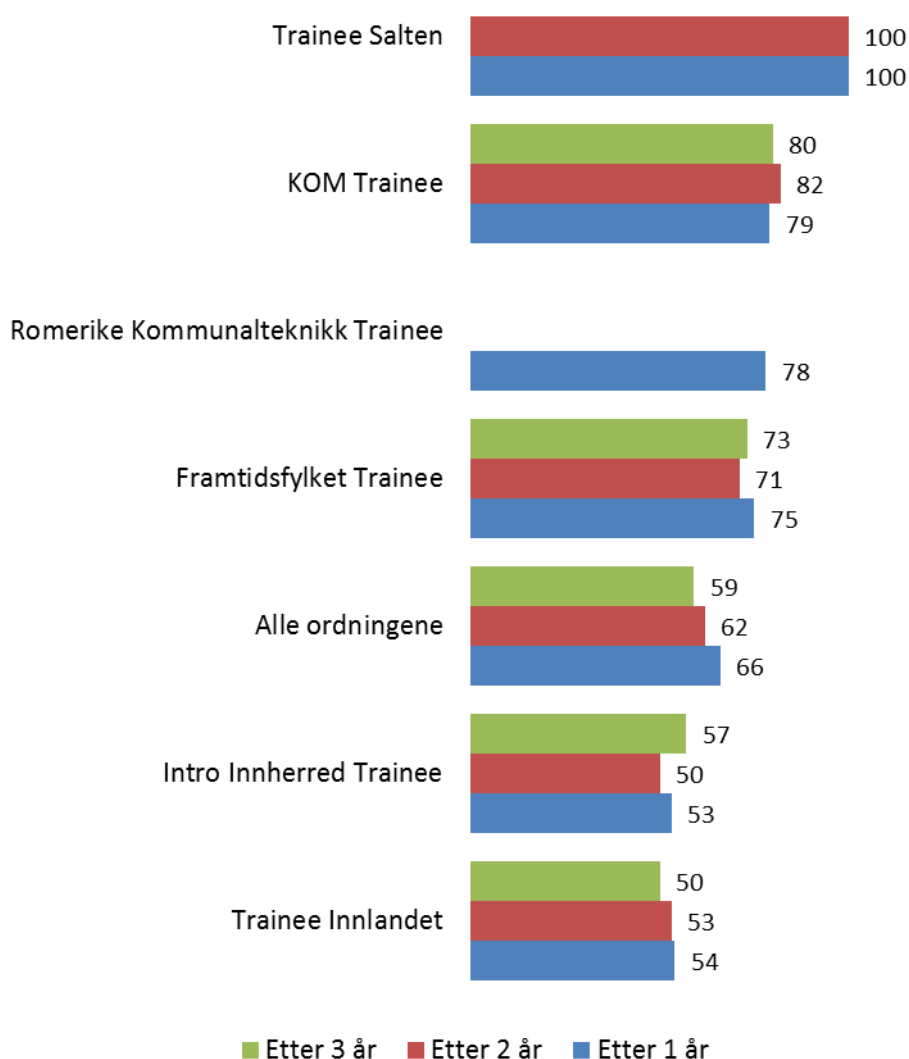
### **6.3 Om lag to tredeler blir boende i regionen etter trainee-perioden**

61 prosent av dagens traineer sier at de 'helt sikkert' eller 'mest sannsynlig' kommer til å bli boende på stedet etter de er ferdige med trainee-programmet. Blant de som hadde avsluttet programmet er 67 prosent blitt boende. Figur 6.2 viser at tallet varierer noe etter hvor lang tid det er gått siden de ble ferdige. Etter ett år var til sammen 66 prosent bosatt i de aktuelle regionene, etter to år er andelen sunket til 62 prosent og etter tre år er den på 59 prosent. At andelen avtar med antall år etter at man var ferdig må forventes ettersom traineene fortsatt normalt vil være inne i en svært mobil fase av livet.

En undersøkelse av kandidater uteksaminert fra Universitetet i Bergen viser at to år etter eksamen bor 44,7 prosent i Bergensregionen, og 20,7 prosent i Oslo/Akershus (Opinion 2009). Selv om ikke undersøkelsene er 100 prosent sammenliknbare, synes 62 prosent bosatt to år etter trainee-perioden å være et godt resultat – særlig tatt i betraktning at Bergensregionen har atskilling større arbeidsmarked for høyt utdannende enn de områdene trainee-ordningene er lokalisert i.

Det er Trainee Salten, KOM Trainee, Romerike Kommunalteknikk Trainee og Framtidsfylket Trainee som har størst andel bosatte etter endt program. Trainee Innlandet og Intro Innherred ligger i andre enden av skalaen. Det er dermed stor sammenheng mellom hvor mange som har fått tilbud om jobb (se figur 4.5) og hvor mange som er blitt boende.

Vi har ikke surveyresultat fra TIM og Namdalshagens Trainee, men ifølge programledelsene er 50 prosent (3 av 6) blitt boende i Molderegionen, og 57 prosent (4 av 7) i Namdalen. Merk at disse to tallene ikke er fullt ut sammenliknbare med survey-resultatene.



Figur 6.2. Andel eks-traineer som er blitt boende i trainee-programmets nedslagsfelt 1-3 år etter avsluttet program. Look North Trainee er utelatt pga av at bare en respondent har avsluttet programmet. TIM og Namdalshagen Trainee er utelatt på grunn av mangelfulle data. Se tabell 6.1 for antall respondenter.

Som det framgår av tabell 6.1. er det få respondenter bak hvert prosentpoeng i denne undersøkelsen – særlig for de minste programmene. Sammenlikning av programmene må derfor tas med en klype salt. Rangeringen av programmene synes imidlertid å vise et systematisk mønster for flere av indikatorene vi har sett på. For eksempel kommer respondenter fra Trainee Salten og KOM Trainee også best ut med hensyn til hvor mange av dagens traineer som tror de mest sannsynlig kommer til å bli boende i regionen; med henholdsvis 78 og 67 prosent (Romerike Kommunalteknikk Trainee har ikke traineer pr dato), mens Trainee Innlandet, Look North Trainee og Namdalshagens Trainee ligger på bunn med 50 prosent.



I Kaleidoskopets (2010) evaluering av Framtidsfylket Trainee, Intro Innherred Trainee og Trainee Innlandet, kom det fram at henholdsvis 70, 60 og 50 prosent av traineene ble værende i regionen. Tatt i betraktning det lille antall personer bak hvert prosentpoeng her, ligger ikke tallene fra denne survey-undersøkelsen langt unna.

Tabell 6.1 Oversikt over antall traineer bosatt innenfor de geografiske nedslagsfeltene til de aktuelle ordningene 1-3 år etter avsluttet program.

	1 år	2 år	3 år
Trainee Innlandet	25	20	16
Romerike Kommunalteknikk Trainee	7	-	-
Framtidsfylket Trainee	24	17	11
KOM Trainee	11	9	4
TIM	3	2	-
Intro Innherred Trainee	8	6	4
Namdalshagens trainee	-	-	-
Trainee Salten	5	2	-
Look North Trainee	1	-	-
Alle	84	56	35

#### *Blir de værende?*

Av de som bor i trainee-regionene i dag sier 35 prosent at de kommer til å bli boende resten av livet. Dette gjelder de som opprinnelig kommer fra området i større grad enn andre. 17 prosent mener de kommer til å bo der mer enn 10 år, og en like stor andel mener de vil bo der mindre enn 10 år. Om man har fritidsinteresser man får dyrket i området, virker det positivt inn på hvor lenge en ønsker å bli værende. En gruppe på 32 prosent har svart at de ikke vet hvor lenge de kommer til å bli boende; blant disse er de som bare har jobb-motiv som grunn til å bli værende overrepresentert.

#### **6.4 Trianeeorrdningen har en bosettingseffekt på 46 prosent**

For å måle effekter av et virkemiddel, burde man ideelt sett undersøke den kontrafaktiske situasjon; dvs. hvordan den samme gruppen mennesker hadde handlet uten virkemidlet. Siden dette er umulig, må vi nøye oss med å spørre de som er og har vært involvert i ordningen om deres vurderinger av ordningens betydning.

Av de som ble boende sier 69 prosent at deltakelse i trainee-programmet har vært medvirkende til at de ble boende. Tilsvarende sier 77 prosent av dagens traineer at trainee-programmet har gjort at de ønsker å bli værende i regionen. 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.

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.

Her er det imidlertid snakk om små tall: Av de 126 som er ferdige med trainee-perioden, er 84 blitt boende i nedslagsfeltene. Av disse 84 sier 58 at deltakelse i programmet har hatt betydning for at de ble boende.

Tilsvarende sier 41 av 67 nåværende traineer at de mest sannsynlig kommer til å bli boende etter programmet er over. Av disse 41 sier 32 at deltakelse i programmet er en medvirkende årsak til dette.

Med så små tall i bakgrunnen skal en være varsom med å bryte tallene ytterligere. Likevel er det verd å peke på at alle som er eller har vært traineer hos Trainee Salten tillegger programmet betydning for at de har blitt, eller ønsker å bli, boende. KOM Trainee utmerker seg også ved at 80 prosent tillegger programmet betydning i dette henseende. I andre enden av skalaen er det Framtidsfylket Trainee som utmerker seg ved at 50 prosent av traineene hevder de ville blitt boende i området uansett.

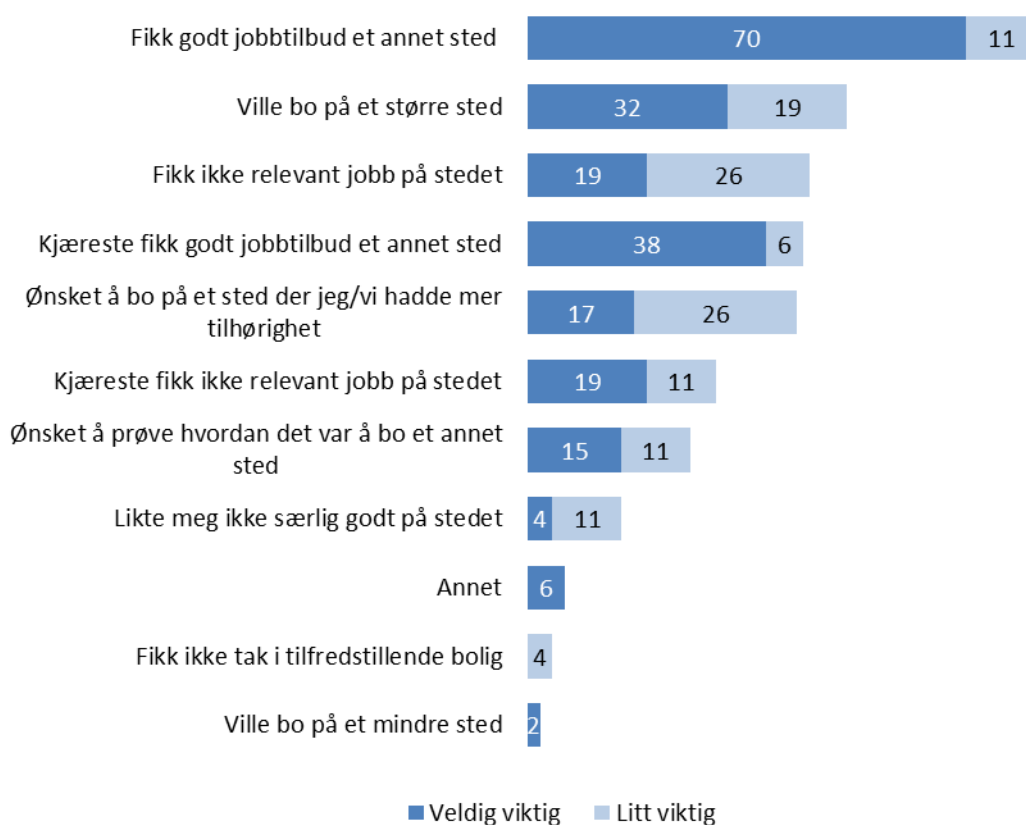
Tabell 6.2 viser at for eks-traineene har den viktigste effekten av programmet vært at de har fått jobb gjennom ordningen, og for de som fortsatt er traineer er det at de har fått større tiltro til at regionen har et interessant arbeidsmarked det som har hatt størst betydning for at de har lyst til å bli værende. Det at programmene har bidratt til at de har fått faglig og sosialt nettverk har også en positiv effekt på bolysten; særlig blant dagens traineer.

Tabell 6.2. *På hvilken måte har din deltakelse i trainee-programmet medvirket til at du ble værende eller har lyst til å bli værende? Prosent.*

	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 interessant arbeidsmarked	49	93
Nye venner og kjente gjør det lettere å bli boende	49	73
Fikk/kan få jobbtillbud gjennom ordningen	59	90
Faglig nettverk	38	85
Antall	90	40

## 6.5 Jobb etter trainee-perioden er avgjørende men ikke tilstrekkelig for å bli boende.

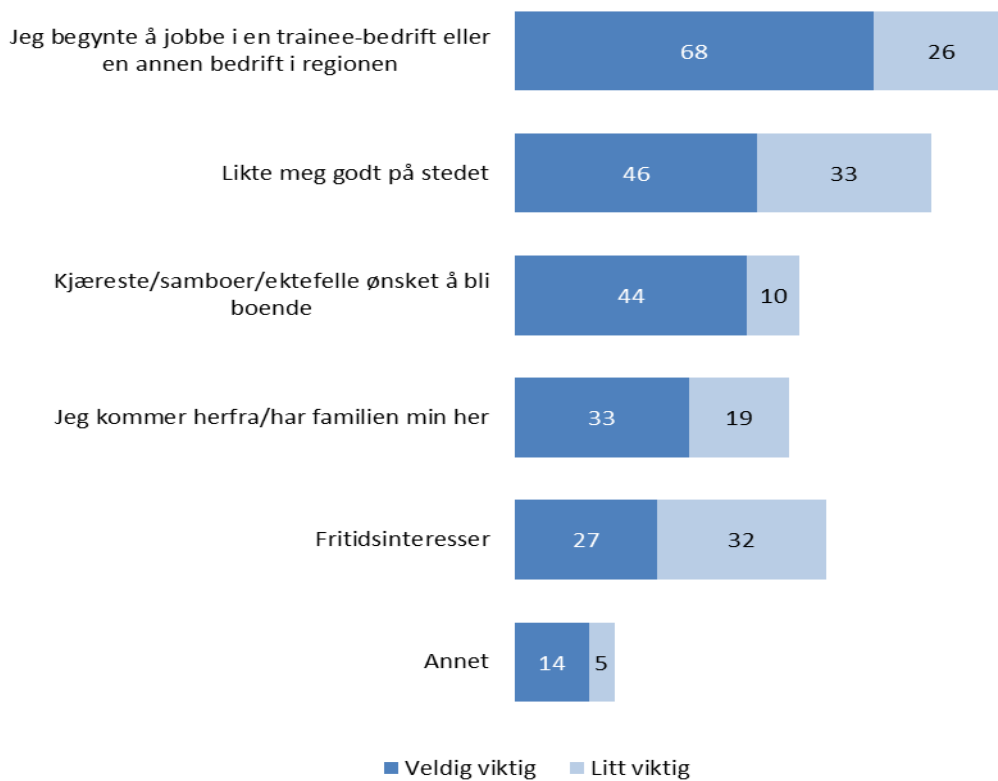
Ikke overraskende flyttet så å si alle som ikke fikk tilbud om jobb ut av regionen like etter at perioden som trainee var over. Foruten tre personer som flyttet fordi de ville ta mer utdanning, oppga alle utflytterne - enten de hadde fått jobbtilbud lokalt eller ikke - at årsaken til dette enten var at de selv (81 %) eller partneren hadde fått et jobbtilbud et annet sted (44 %). I tillegg til jobbmotivet oppgir 51 prosent at de ønsket å bo på et større sted. Disse traineene er i all hovedsak de som har flyttet fra Steinkjer og Innlandet til henholdsvis Trondheim og Oslo. Forholdsvis mange ønsket dessuten å flytte til et sted de hadde sterkere tilhørighet til. Øvrige fraflyttingsmotive er gjengitt i figur 6.3 og ble tillagt betydning av relativt få.



Figur 6.3 Hvorfor flyttet du fra trainee-regionen? Prosent. N=48

Av de som ble boende er det derimot "bare" 68 prosent som angir jobb som 'veldig viktig' årsak til dette (figur 6.4). Legger vi til de som sier det er 'litt viktig' er vi imidlertid oppe i 94 prosent. Felles for de som *ikke* har jobb som 'veldig viktig' er at de er oppvokst i området og/eller har en kjæreste som ønsker å bli boende. Blant de som ikke har en slik tilknytning til regionen fra før er det vanligere å kombinere jobbmotivet med "jeg

likte meg godt på stedet” og “fritidsinteresser”. Det er bare et fåtall på 12 traineer som hadde jobb som eneste motiv for å bli boende.

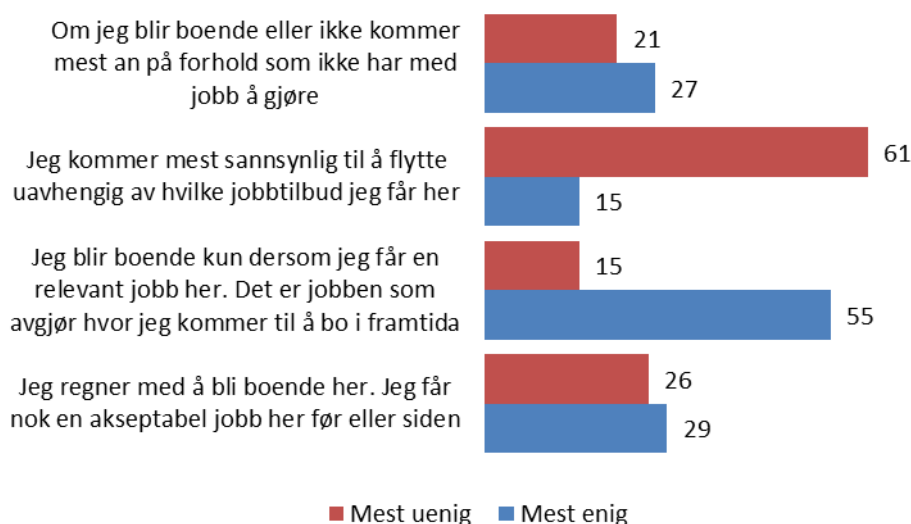


Figur 6.4. Hva var det som gjorde at du ble boende i trainee-regionen etter at du var ferdig? Prosent. N=90

Det viser seg altså at alle som ikke fikk tilbud om jobb har flyttet, og at jobbtilbud et annet sted var en veldig viktig trekraft for så å si alle som flyttet ut uavhengig av jobbtilbud lokalt. Også blant de som ble boende var jobb en viktig begrunnelse for flesteparten. Det var imidlertid en liten gruppe på ca. 30 prosent som mener at jobb ikke var blant de viktigste motivene for å bli boende. Også blant de som i dag er traineer er det en omtrent like stor gruppe som sier at jobb ikke kommer til å spille særlig stor rolle for om de blir boende eller ikke (figur 6.5). Felles for disse to gruppene er at langt de fleste er oppvokst i det aktuelle området.

Det betyr ikke at ikke jobb er viktig for de med lokal tilknytning. Blant dagens traineer sier over halvparten både av de som har og de som ikke har tilknytning at de kun blir boende dersom de får en relevant jobb, og at det er jobben som kommer til å avgjøre hvor de blir boende. En liten gruppe på 15 prosent har allerede bestemt seg for at de ikke vil bli boende i regionen selv om de skulle få et jobbtilbud. Vi kan derfor konkludere med at jobb er den viktigste faktoren for at de unge blir boende i regionen – men at det

på ingen måte er noen garanti for at de blir boende; det er også andre forhold som spiller inn.



Figur 6.5 Hva er viktig for deg i valget mellom bosted og karriere? N=66 (dagens traineer)

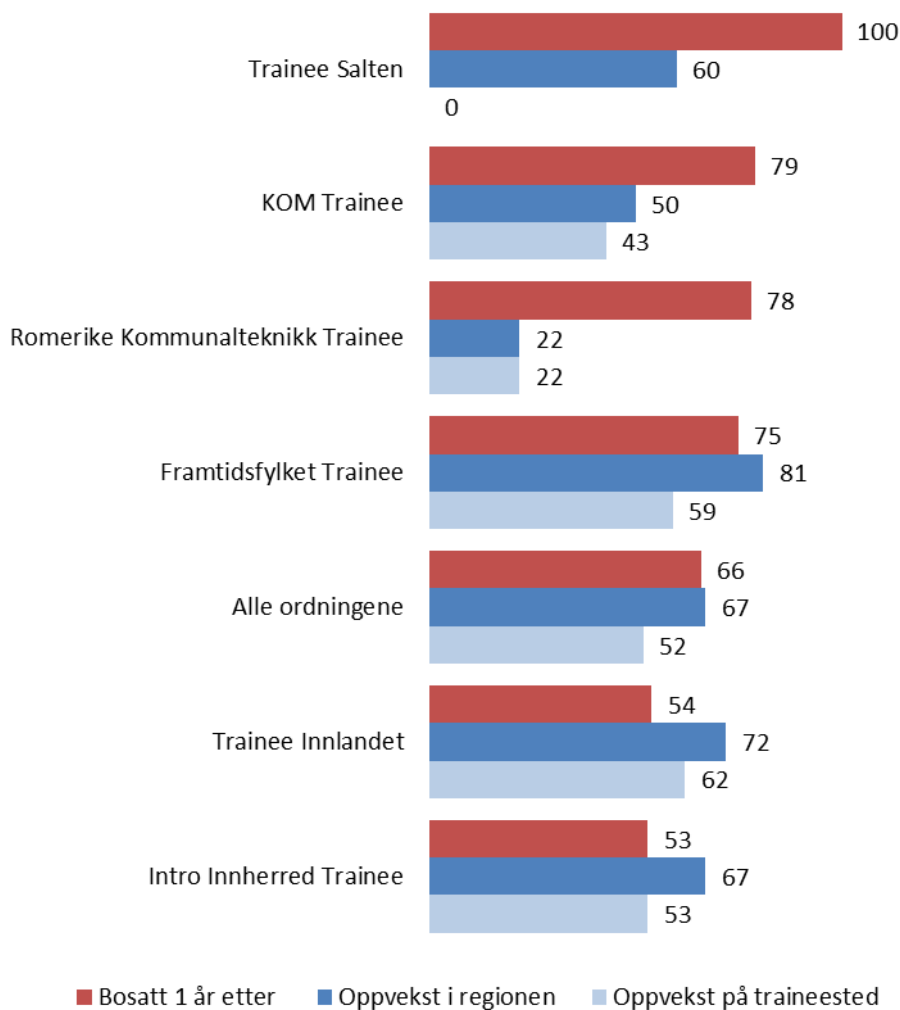
## 6.6 Betydningen av lokal tilknytning

Som det framgår av figur 6.6 så synes det nesten å være et omvendt forhold mellom andel traineer som er oppvokst i regionen og andel som er blitt boende. Trainee Salten, Romerike Kommunalteknikk Trainee og KOM Trainee er de tre programmene som har lavest andeler født og oppvokst i områdene, mens Framtidsfylket Trainee, Trainee Innlandet og Intro Innherred Trainee er de med høyest andeler oppvokst innenfor området.

Dette er tilsynelatende stikk i strid med hva en skulle forvente ut i fra tankegangen om at det er lettest å få de med tilknytning til å bli værende i regionen. Ideen om denne sammenhengen kommer dels fra erfaringer som tilsier at de fleste som blir boende i regionen har en eller annen tilknytning f.eks. gjennom egen familie eller gjennom partners familie. Det er også statistisk belegg for denne erfaringen. Bo- og flyttemotivundersøkelsen (2008) viste at 70 prosent av befolkningen bor i den kommunen de selv eller partneren er oppvokst i. Det er derfor ikke overraskende at de fleste bedriftene (70 %) i denne undersøkelsen mener den beste måten å få tak i unge med høy utdanning på, er å prioritere ungdommer med tilknytning til egen region.

Også denne undersøkelsen viser at de som er født og oppvokst i regionen har en høyere tilbøyelighet til å bli 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. Mange av de som ikke er oppvokst på stedet har imidlertid tilknytning til stedet f.eks. gjennom kjæreste eller egen familie. Av de som overhodet ikke hadde noen tilknytning til regionen fra før er det 56 prosent (15 av 27) som er blitt boende innenfor området. Her er det snakk om et lite antall personer, men det kan være verd å merke seg at selv blant de uten tilknytning fra før blir omtrent halvparten boende. I motsetning til de som er oppvokst, tillegger de uten tilknytning deltakelse i trainee-programmet oftere betydning for at de er blitt værende. En måte å se dette på er derfor at trainee-programmene har størst effekt på de som ikke har tilknytning til området fra før.

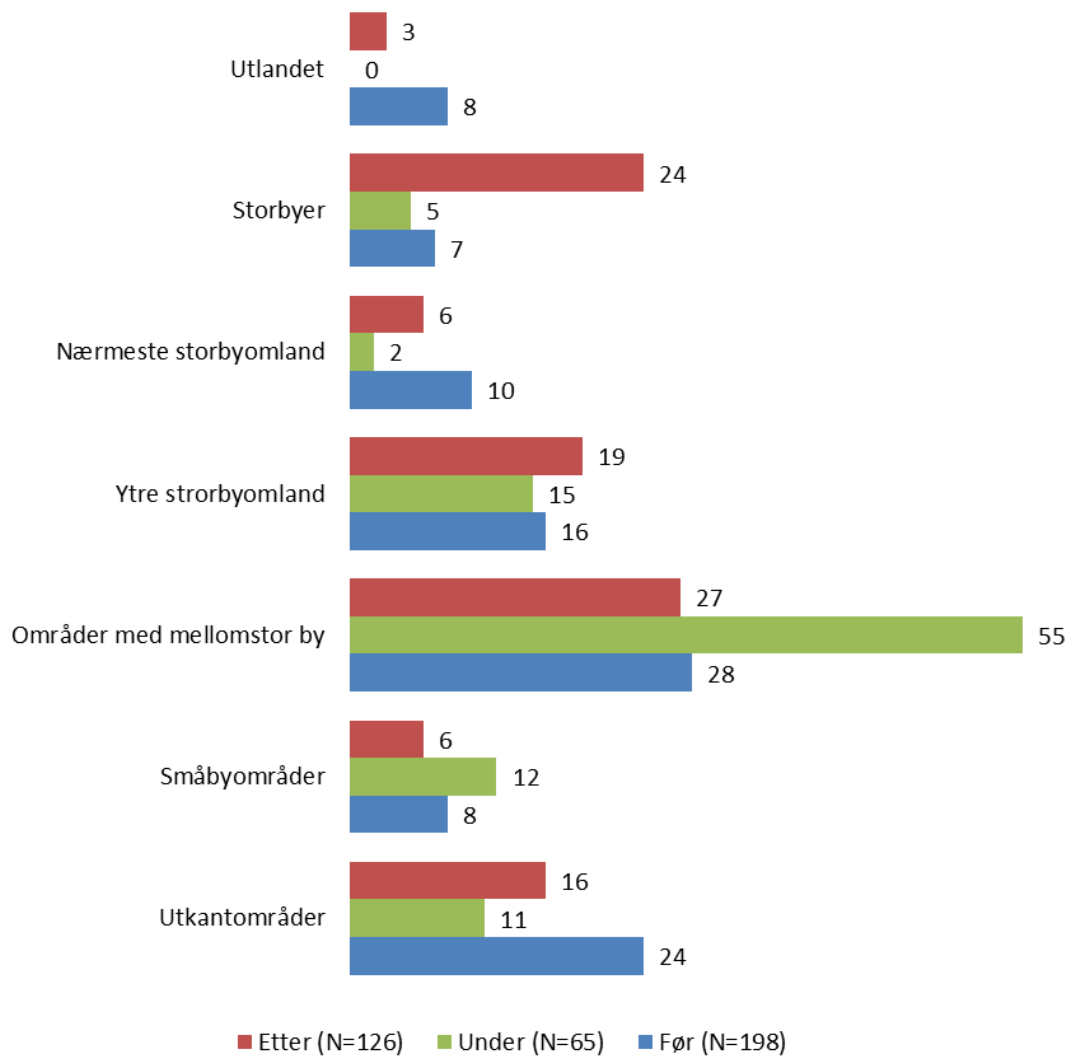


Figur 6.6. Andel som er bosatt i programmenes geografiske nedslagsfelt 1 år etter avsluttet program sammenliknet med andelen som er oppvokst innenfor dette området. "Oppvekst i regionen" gjenspeiler at respondenten vokste opp i en kommune som programmene har definert som nedslagsområde, mens "oppvekst på trainee-sted" er respondentens egen vurdering av hva som er "på/nært" trainee-stedet.

## 6.7 Virker trainee-ordningen sentraliserende eller desentraliserende?

Vi har konstatert at om lag to tredeler av traineene blir boende innenfor det geografiske nedslagsfeltet til ordningene. Det trenger imidlertid ikke bety at ordningen har en desentraliserende virkning på spredningen av unge med høy kompetanse. Bak antakelsen om desentralisering ligger at traineene ville blitt boende på sitt studiested eller i en storby dersom de ikke hadde blitt traineer. En slik antakelse er rimelig ut fra det vi vet om bosettingsmønsteret til høyt utdannede. Dersom vi derimot antar at de ville blitt boende på sine oppvekststeder, er det en sentralisering som kommer til syne ettersom flere av traineene er oppvokst på steder som er mindre sentrale eller like sentrale som det stedet trainee-ordningen er lokalisert på. Det framgår av figur 6.7 at storbyene har større andeler av traineene etter de er ferdige med trainee-programmene enn de hadde før de unge tok fatt på utdannelsen sin. For utkantområdene er det motsatt. Figuren viser dessuten at små og mellomstore byområder er vinnerne så lenge de unge er i trainee-programmet; det henger naturligvis sammen med at de fleste programmene er lokalisert på denne typen steder. Det flyttmønsteret vi kan ane i bakgrunnen her likner svært mye på flyttmønsteret generelt for unge med høy utdanning slik det er vist figur 1.1 foran.

Mer spesifikt kan vi si at 39 prosent av de som har avsluttet trainee-perioden har flyttet i sentraliserende retning; dvs. at de vokste opp på et mindre sentralt sted enn de bor på i dag, 37 prosent har bosatt seg i områder som er på samme sentralitetsnivå som det stedet de vokste opp på. 16 prosent har flyttet i desentraliserende retning. I tillegg har 5 prosent innvandret og 3 prosent utvandret.



Figur 6.7 Traineenes bosettingsmønster etter sentralitet; før, under og etter deltakelse i trainee-programmet. Prosent.



## 6.8 Årsaker til variasjoner i bosettingseffekt

Denne undersøkelsen har vist at det er variasjoner mellom de ulike programmene når det gjelder bosettingseffekt og en rekke andre forhold ved programmene. Selv om det i mange tilfeller er få personer bak hvert prosentpoeng, så er variasjonene såpass systematiske at det kan være verd å se nærmere på mulige årsaker. Tre programmer peker seg ut med høy lokal sysselsettingseffekt, høy bosettingseffekt, mange jobbtilbud og høy grad av tilfredshet både blant medlemsorganisasjoner og traineer: Trainee Salten, Romerike Kommunalteknikk Trainee og KOM Trainee. Dette er tre programmer som også er nokså ulike når det gjelder omfang, organisering, finansiering og rekrutteringsprofil.

### *Forskjeller i regional kontekst*

Programmene er lokalisert ulikt i forhold til store arbeidsmarkeder for høyt utdannede. For eksempel ligger Intro Innherred Trainee nokså nær Trondheimsområdet som er i det nasjonale toppsjiktet hva angår vekst i kunnskapsintensive arbeidsplasser (Onsager et al. 2010). Surveyen bekrefter at mange av de som har flyttet fra Innherred har bosatt seg i Trondheimsregionen. Tilsvarende har mange utflyttede eks-traineer fra Trainee Innlandet bosatt seg i Oslo. Disse to ordningene ligger slik til at de har betydelig konkurranse fra to av landets største arbeidsmarkeder for høyt utdannede.

Romerike ligger så nært Oslo at det er en integrert del av Oslos bo- og arbeidsmarked. I motsetning til de øvrige regionene opplever Romerike relativt stor vekst i andelen unge voksne, og har heller ikke netto utflytting av høyt utdannede. Romerike Kommunalteknikk Trainee har derfor ikke de samme utfordringene som de øvrige programmene når det gjelder å holde kompetansen i regionen; å bidra til bosetting i regionen har da heller ikke vært noen målsetting for programmet

Bodø (Trainee Salten) er også i en god konkurranseposisjon. Som det uten sammenlikning største senteret i Nordland har byen nærmest et regionalt monopol på arbeidsplasser for høyt utdannede. Området har også god tilgang på siviløkonomøkonomer gjennom Handelshøyskolen i Bodø. Utgangspunktet for å rekruttere høyt utdannede er dermed gunstig sammenliknet med andre regionale programmer.

Molde, Kristiansund og Harstad er alle forholdsvis store byer, men de har ikke samme tiltrekningskraft på høyt utdannede som Bodø; det kan dels komme av at de har større konkurranse fra andre arbeidsmarkeder som ligger forholdsvis nært (Molde/Ålesund/Kristiansund/Narvik/Tromsø). I forhold til at Kristiansund er en av de

trainee-stedene som har opplevd størst netto fraflytting av unge er bosettingsuksessen til KOM Trainee vanskelig å forklare ut fra geografisk beliggenhet.

Framtidsfylket Trainee og Namdalshanes Trainee er de programmene som ligger mest perifert i forhold til store arbeidsmarkeder, og har også sine medlemsbedrifter mer geografisk spredd enn de øvrige. I tillegg er næringslivet mer småbedriftspreget enn i mange av de øvrige ordningene. Dette skulle i utgangspunktet gjøre det vanskeligere å rekruttere traineer og få dem til å bli boende etterpå. Framtidsfylket Trainee har imidlertid i større grad enn Namdalshagens Trainee klart å beholde traineene i regionen etter trainee-perioden. Dog mener halvparten av dem at de ville ha bosatt seg i Sogn og Fjordane uansett om de hadde vært trainee i framtidsfylket eller ikke.

### *Ulik kompetanseprofil*

Ut fra vårt materiale ser ikke ut til at verken faglig profil eller utdanningsnivå har noe å si for hvor suksessfulle programmene er i forhold til bosetting. Det er likevel lettere å tilby et kursprogram og et faglig miljø i programmer der traineene har noenlunde lik faglig bakgrunn. Traineer fra faglige smale program var generelt bedre fornøyd med denne delen av trainee-programmet enn de øvrige.

### *Jobbtilbud*

I forhold til å rekruttere bofaste er tilbud om fast jobb lokalt den viktigste faktoren programmet kan bidra med. I følge surveyen har 82 prosent av de ferdige traineene fått jobbtilbud i medlemsbedrift eller annen lokal bedrift, og de som tok imot tilbudet utgjør 71 % av de som er ferdige med trainee-perioden sin. Respondenter fra Trainee Salten, Framtidsfylket Trainee og Romerike Kommunalteknikk Trainee har oftere fått tilbud og oftere takket ja til tilbudene enn de øvrige. I andre enden av skalaen er Intro Innherred Trainee og Trainee Innlandet; begge disse skiller seg ut ved at færre traineer takker ja til de tilbudene de får. Det kan som nevnt ovenfor komme av at mange finner mer attraktive tilbud i Trondheim og Oslo. Tallene vi har for Namdalshagen og TIM er ikke helt sammenliknbare med de andre, men ved disse ordningene ser det ut til at andelen som har *tatt imot* jobbtilbud er lavere enn hos de øvrige. Disse variasjonene kan ha med dialogen mellom trainee og bedrift å gjøre; for eksempel blir det neppe gitt jobbtilbud til traineer som i utgangspunktet signaliserer at de ikke ønsker å jobbe i bedriften. I tillegg er det forskjeller i hvor stor grad bedriftene i utgangspunktet har rekrutteringsbehov som de søker dekket gjennom ordningen. Når tre bedrifter skal dele en trainee er det kanskje en fordel for samarbeidsklimaet at ikke alle har like sterkt rekrutteringsbehov, men det gjør det også mer akseptabelt å være med i ordningen bare for å få det "friske og unge innslaget" - som jo var det hyppigst nevnte utbyttet bedriftene mente å ha av ordningen.

Det er nok positivt for bedriften, men neppe noe som gjør arbeidsplassen interessant for traineen. En mulig årsak til at så mange traineer fra Framtidsfylket har fått jobbtilbud kan være knyttet til at ordningen ikke har jobbrotasjon mellom bedrifter, og bedriftene heller ikke kan være med uten å ta inn trainee. På denne måten føler kanskje den enkelte bedrift større ansvar for å ansette traineen etterpå, og har gjerne også i utgangspunktet et mer reelt rekrutteringsbehov.

Ved Romerike Kommunalteknikk Trainee fikk nesten alle fra første kull tilbud om jobb, men de venter at denne andelen kommer til å avta for senere kull ettersom kommunene fyller opp sitt rekrutteringsbehov. Romerike Kommunalteknikk Trainee har derfor ikke tatt inn traineer i 2010.



## 7 Indirekte virkninger

Som vist i kapitlene foran har de regionale trainee-ordningene hatt *direkte* virkninger på tre målområder: *traineene* har fått jobberfaring gjennom trainee-stillingene og de fleste har dessuten fått jobbtilbud i forlengelsen av dette. For *medlemsorganisasjonene* har ordningen betydd tilførsel av unge medarbeidere med høy kompetanse, og for *regionene* har ordningen ført til at flere unge med høy utdanning har bosatt seg der.

Ordningsen har også mer indirekte virkninger. Det dreier seg om ringvirkninger i næringslivet og for samfunnene ordningene er del av. For næringslivet er det potensial for økt verdiskaping når arbeidskapasiteten økes og fersk teoretisk kompetanse møter praktisk kompetanse. I denne forbindelse mener hele 62 prosent av bedriftene at traineene de har hatt i sin organisasjon har bidratt med nye ideer og innovativ tekning f.eks. gjennom igangsetting av nye prosjekter som trolig ellers ikke ville blitt gjennomført. I tillegg er det to-tre tilfeller der traineens kompetanse i møte med lokale bedrifter har ført til etablering av nye virksomheter.

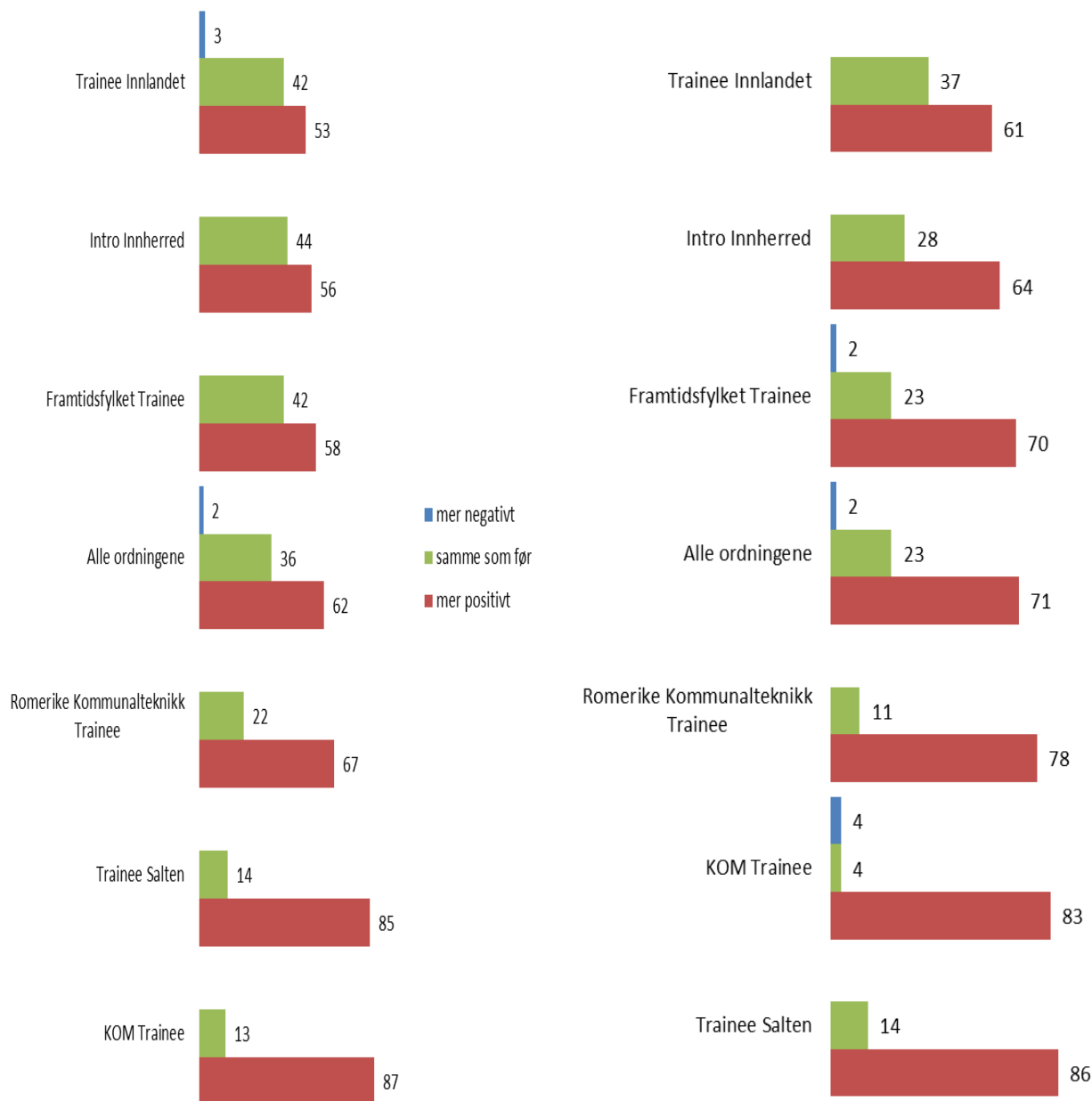
Det å være med i et samarbeid sammen med andre bedrifter i samme området har for 32 prosent av bedriftene ført til samarbeid ut over det kompaniskapet de har om å dele en trainee. Ofte har det vært traineen som har sett muligheten for samhandling på tvers av de bedriftene vedkommende har vært innom. Flere bedrifter mener slike samarbeidskonstellasjoner kan komme etter hvert som bedriftene blir bedre kjent med hverandre.

Flere har også trukket fram at det kan komme ringvirkninger ut av trainee-samarbeid mellom offentlige og private virksomheter. Det er en måte å samarbeide på som innebærer at det offentlige *ikke* sitter på en side av bordet med en pengesekk eller med planleggings- og saksbehandlingsmakt, men tvert imot sitter der på lik linje med og har felles mål om å rekruttere de kandidatene som er best egnet for alle parter. Flere offentlige virksomheter mener de har lært mye om rekrutteringsstrategier fra samarbeid med private bedrifter i den aktuelle regionen.

Med sitt årlige inntak av traineer sørger ordningen for at medlemsorganisasjonene har et kontinuerlig fokus på rekruttering av kompetanse generelt og ung kompetanse spesielt. Dessuten er entusiasmen rundt ordningene lokalt også med på å holde temaene kompetanse, innovasjon, bolyst og regional utvikling høyt oppe på agendaen i fora som driver med næringsutvikling og stedsutvikling generelt.

En viktig effekt av trainee-ordningene er at de bidrar til å synliggjøre stedene som aktuelle bo- og arbeidssteder for unge med høy utdanning. Ikke minst er de med på å vise at det ikke bare er offentlig sektor som rekrutterer folk med høy utdanning utenfor de store byene. At ordningene er med på å synliggjøre bedriftene blant unge med høy utdanning var en av de viktigste grunnene nedriftene oppga for å være medlem av ordningene. Figur 7.1 viser at trainee-programmene i stor grad har lykket med dette i og med at 71 prosent av traineene har fått et mer positivt inntrykk av bedriftene og organisasjonene i ordningen enn de hadde fra før; særlig gjelder dette KOM Trainee, Trainee Salten og Romerike Kommunalteknikk Trainee. Selv om man skulle tro at de som er oppvokst på de aktuelle stedene oftere kjenner til de lokale bedriftene fra før, så var det like mange nykommere som lokale som oppga at de er blitt positivt overrasket over hvor mange interessante bedrifter som finnes i området. I tillegg til at traineene jobber i en-tre bedrifter i regionen besøker de også mange av de andre bedriftene i programmet. De lærer også de andre virksomhetene å kjenne gjennom sosialt og faglig samvær med andre traineer.

Lik som bedrifter legger steder i større og større grad vekt på å profilere sin stedsidentitet. Det gjelder å framstå som attraktive lokaliteter for innflyttere, næringsvirksomheter og turister. Mange mener at trainee-programmene bidrar til en slik stedspromotering på en positiv måte, dels gjennom det markedsføringsarbeidet de gjør i forhold til potensielle trainee-søkere og dels gjennom det de gjør for å få traineene til å trives i regionen. 62 prosent av traineene mener de har fått et mer positivt inntrykk av trainee-regionen som bosted enn de hadde før de ble med i programmet. De regionale forskjellene i figur 7.1 gjenspeiler at jo færre som er oppvokst i regionen og har kjennskap til regionen fra før, jo større andel er blitt mer positivt innstilt til regionen som bosted. Det er bare to prosent som har fått et mer negativt syn på bedrifter og regioner etter å ha deltatt i et trainee-program.



Figur 7.1. Til høyre: Har din deltakelse i trainee-ordningen bidratt til at du har endret ditt syn på bedriftene/virksomhetene i regionen ordningen er lokalisert i? Til venstre: Har din deltakelse i trainee-ordningen bidratt til at du har endret ditt syn på regionen som bosted? Look North, Namdalshagen og TIM er utelatt fra figuren pga lavt antall respondenter. De er inkludert i "alle ordningene". Prosent.





## 8 Betydningen av offentlig støtte

De fleste trainee-ordningene mottar en eller annen form for offentlig støtte. For det første er det flere av programmene som har sitt utspring i offentlige eller halvoffentlige virksomheter med regional utvikling som oppgave. Fordelen med dette er for eksempel at lønnskostnadene til initiativtakerne og iverksetterne er betalt av det offentlige, mens det i hovedsak er private bedrifter som direkte får nytte godt av den rekruttering det resulterer i. Å ha offentlige iverksettere kan være viktig i områder der det lokale næringsliv er preget av små bedrifter som selv ikke har kapasitet til å sette i gang et slikt tiltak. Ulempen med offentlig initiering er at bedriftene kanskje ikke føler samme eierskap til ordningen som når det er bedriftene selv som har tatt initiativet.

For det andre kan det offentlig støtte ordningen ved at de inngår som arbeidsgivere på lik linje med private virksomheter i ordningen. Dette øker mangfoldet av arbeidsplasser i trainee-ordningen. Det rapporteres også fra programledelsene at kommuner og fylkeskommuner er populære arbeidsplasser blant traineene, noe som visstnok har vært overraskende for disse virksomhetene selv. At det offentlige er med som arbeidsgivere blir sett på som særlig viktig i perioder der det private næringsliv må være forsiktig med nyansettelser, som f.eks. under finanskrisen. På den måten kan trainee-programmene opprettholde sin virksomhet og holde fokus på å rekruttere ung kompetanse til regionen. På grunn av mer formelle rekrutteringsrutiner hos offentlige virksomheter har de derimot ikke samme fleksibiliteten med hensyn til å ansette traineen etter trainee-perioden er over dersom de skulle ønske det.

Det er ingen ting i undersøkelsen som tyder på at de offentlige eller halv-offentlige arbeidsgiverne har andre grunner for eller nytte av å delta i trainee-ordningene enn de private.

For det tredje støtter det offentlige trainee-ordningen gjennom ulike former for økonomisk tilskudd. De såkalte RDA-midlene (RDA = regionalt differensiert arbeidsgiveravgift) har vært viktige for oppstart og drift av flere av ordningene. Da den distriktpolitiske ordningen med differensiert arbeidsgiveravgift ble fjernet etter innsigelser fra EØS, ble det for perioden 2004-2006 opprettet RDA-fond for å kompensere bortfallet av denne ordningen. Da regionalt differensiert arbeidsgiveravgift ble gjeninnført innenfor EØS-avtalen i 2007, ble det ikke mer påfyll til disse fondene. Likevel er det fortsatt penger igjen på noen av disse fondene og som trainee-ordningene nyter godt av. Bodø (Trainee Salten) er i en særstilling siden Bodø får kompensasjon ut

2013 som følge av at de har fått en høyere avgift enn de hadde før. RDA-fondene forvaltes av fylkeskommunen.

Videre har flere av ordningene mottatt økonomisk støtte fra blant annet Innovasjon Norge, NAV og fra ordinære utviklingsmidler i fylkeskommunene og kommunene. Typisk for denne støtten er at den blir gitt for et avgrenset tidsrom; i utrednings- og utviklingsfasen av et prosjekt. Det offentlige kan ikke subsidiere ordinær drift i bedriftene da dette vil virke konkurransevridende og være i strid med bl.a. EØS-reglene. Siden de fleste ordningene kan sies å ha kommet inn i en ordinær driftsfase, er de opptatt av hvordan ordningen skal kunne drives videre uten denne støtten. Ingen av de som mottar offentlig støtte har tro på at det skal kunne gå an å drive uten offentlig støtte – til det er bedriftene for små og ressurssvake, hevdes det. Likevel er det slik at Trainee Innlandet og KOM Trainee klarer seg uten offentlig støtte. TIM driver uten offentlig finansiering fra 2011.

På spørsmål om bedriftene fortsatt ville være med i ordningen dersom den offentlige støtten de har i dag kuttes ut, svarer 26 av 63 bedrifter ja, mens 10 svarer nei og 27 svaret vet ikke. Bortfall av offentlig støtte ville i så fall gå hardest ut over Namdalshagens Trainee og Trainee Salten – som også er de to ordningene der lønnskostnadene til traineene er subsidiert.

Samtaler med et utvalg finansører av ordningen bekrefter at ordningen passer som hånd i hanske med de målsettinger som er satt for bruken av regionale utviklingsmidler. Det gjelder både bedriftsrettede midler, dvs. midler som kommer enkeltbedrifter eller grupper av bedrifter til gode, og midler som skal kunne komme allmennheten til gode. De er også godt fornøyd med resultatoppnåelsen til trainee-ordningene. Denne blir som regel målt ved antall traineer som har tatt i mot tilbud om jobb i regionen, selv om en også ser at ordningen kan ha andre positive effekter.

Når noen finansører er usikre på om de kan fortsette å støtte ordningen, synes dette å ha lite eller ingenting å gjøre med at de er misfornøyd med ordnings måloppnåelse. Det er heller reglene for bedriftsrettet støtte som står i veien for å støtte et slikt tiltak over lang tid. Det at man ikke kan støtte kontinuerlig drift av trainee-programmene fører med seg en del unødvendig prosjektmakeri, hevdes det. For eksempel ble det påpekt at det fylkeskommunen gir støtte til en koordinatorstilling som har som en av sine oppgaver å akquirere mer offentlig støtte gjennom å definere "nye" prosjekter innenfor den samme "gamle" ordningen. Det ble stilt spørsmål om det ikke ville vært bedre ressursbruk å innse at det å skaffe ung spesialkompetanse til småsamfunn er et utviklingsarbeid som krever kontinuerlig innsats fra det offentlige da det er urealistisk å tro at et småbedriftsbasert distriktsnæringsliv kulle kunne klare denne jobben alene. Med mer

forutsigbare rammer kunne koordinatorene heller konsentrere arbeidet sitt om å rekruttere flere traineer og flere bedrifter, og kvalitetssikre programmet – slik at ordningen får enda bedre virkning på målsettingen om å rekruttere unge med høy kompetanse til distriktene.

I den grad det stilles spørsmål ved om man får noe igjen for å støtte trainee-ordningen så er det knyttet til hvorvidt omfanget og bredden av ordningen er hensiktsmessig. Selv om det er få av de mange tiltakene som er iverksatt for å få unge til å bosette seg i distriktene som kan vise til en bosettingseffekt på over 50 %, så kan det innvendes mot trainee-ordningen at den omfatter en smal målgruppe – omtrent 2-10 personer i året om man bare regner med de som blir tatt inn som trainee hvert år.



## 9 Avsluttende betraktninger

De regionale trainee-ordningene ble startet ut fra behovet om å gjøre noe med den store kompetanseflukten fra distriktene. Trainee Innlandet, som var den første i Norge, oppsto som et samarbeid mellom bedrifter i Hamar-området om å *hente hjem* ungdom som var flyttet til universitetsbyene for å ta utdanning. Således var ordningen i begynnelsen bare myntet på ungdom som var oppvokst i Hamarregionen. Dette ble etter hvert endret slik at Trainee Innlandet, i likhet med de øvrige trainee ordningene, nå tar inn unge voksne fra hele landet så vel som fra utlandet. Likevel bærer ordningene fortsatt noe preg av ideen om å skulle hente tilbake egne innbyggere.

En slik grunntanke henger sammen med ønsket om å gjøre noe for egen region. Det er en utbredt oppfatning at de som er født og oppvokst på et sted i større grad bryr seg om stedet, og er interessert i å utvikle det, enn folk utenfra. Når den ungdommen som skulle bygge framtida forsvinner ut til fordel for andre steder, oppleves det som et tap. At det er Oslo og andre storbyer som får det mange tenker på som 'kremen av ungdommen' gjør tilsynelatende nederlaget enda større. Den klassiske by-land konflikten eller sentrum-periferidimensjonen er således del av bakteppet for de regionale trainee-ordningene i Norge. Men det ligger også et aspekt av egennytte bak opprettelsen av ordningen. Mange bedrifter har problemer med å rekruttere unge med høy utdanning, og vissheten om at kunnskap er samtidens konkurransefortrinn gjør at innsatsviljen er stor i forhold til å sikre seg denne ressursen.

Med dette utgangspunktet har altså bedrifter og offentlige institusjoner gått sammen for å gjøre sin region mer attraktiv for unge med høy utdannelse. Det gjør de gjennom å tilby nyutdannede midlertidig jobb i en-tre bedrifter lokalisert i samme region, samt et faglig og sosialt program, som til sammen skal gjøre det ekstra interessant å flytte til eller bli boende i regionen. Regiongrensene er gjerne noe diffust definert i denne sammenheng siden ordningene i regelen ikke er oppstått i organisasjoner som må forholde seg til administrative grenser.

Den regionale tenkningen, med bakteppe av sentrum-periferi dimensjon, er muligens unik for Norge. Det har i alle fall ikke lyktes oss å finne tilsvarende ordninger i andre land. Romerike Kommunalteknikk Trainee er riktignok inspirert av en liknende modell i Göteborgregionen, men her er ideen primært å promotere kommuneorganisasjonen som interessant arbeidsplass for høyt utdannede, heller enn å tilføre regionen ung kompetanse. Det finnes også ordninger som i et norsk perspektiv fortøner seg mer som en setting for et reality-show uten kamera enn som gjensidig kompetanseutveksling. I

disse programmene er formålet å utplassere byungdom på landet i sommerferien for at de skal få oppleve ekte landsbyliv. Et eksempel i så måte er et internship-prosjekt startet av landbruksdepartementet i Texas for å få *“university students who grew up in urban areas to experience life in rural Texas towns and see the true impact rural communities have on our state's economy”* ([www.agr.state.tx.us](http://www.agr.state.tx.us)). Her blir studenter fra et lokalt universitet utplassert i seks uker i sommerferien hos vertsfamilier og belønningen synes å være studiepoeng samt erfaring med praktisk arbeid. Selv om det ligger i kortene at studentene skal tilbake til universitetet igjen, har de imidlertid et håp om at utplasseringen skal resultere i bolyst og senere tilflytting. Kanskje har Norge en eksportartikkel her; det synes som de regionale traineeordningene er en modell som er bedre egnet enn Texas-modellen til å integrere unge med høy utdanning i den regionale økonomi og derigjennom bidra til bosetting.

Trainee-ordningen har positive virkninger på bosettingsmønsteret til unge høyutdannede på flere måter. For det første tiltrekker ordningen seg unge mennesker som blir værende i regionen mens trainee-løpet pågår. Tre firedeler av traineene kom flyttende til regionen, i hovedsak fra sine mer sentralt lokaliserte studiesteder, som følge at de fikk trainee-stilling. Over halvparten av alle traineene tillegger trainee-ordningen all ære for at de ble boende eller kom flyttende til regionen. Dermed har ordningen en desentraliserende virkning i de ett-to årene de unge er ansatt som traineer. Ordningen sikrer også et jevnlig påfyll av nye traineer, slik at den kontinuerlige bosettingseffekten mens de unge er i trainee-løpet er stor.

For det andre er bosettingseffekten to år etter trainee-perioden er avsluttet på hele 62 prosent, og en omtrent like stor andel av dagens traineer tror de kommer til å bli værende. Til sammenlikning er det bare 45 prosent av kandidater uteksaminert ved Universitet i Bergen som bor i Bergensregionen to år etter avgangseksamen (Opinion 2009). Selv om undersøkelsene ikke er fullstendig sammenliknbare, så tyder dette på at trainee-ordningene er meget effektive i å tiltrekke seg unge med høy utdanning. Det er imidlertid ikke alle som tillegger trainee-ordningen betydning i denne sammenheng. Henholdsvis 30 og 23 prosent av eks-traineer og traineer oppga at de ville blitt boende eller flyttet til regionen uansett. Disse er utelukkende personer som er oppvokst i regionen eller som har kjæreste fra regionen. Trainee-ordningen har dermed hatt en bosettingseffekt på 46 prosent for eks-traineene og har en potensiell effekt på 48 prosent for dagens traineer. Effekten blir høyere om man legger til at flesteparten har samboer/ektefelle og noen har også barn.

Selv om traineene som barn bodde mer desentralisert enn de gjør i dag, er det grunn til å tro at trainee-ordningen har virket dempende på sentraliseringen av unge med høy utdanning. Samtaler med traineene tyder på at en langt større andel av dem ville bosatt

seg på studiestedet eller i andre storbyområder om de ikke hadde fått tilbud om trainee-jobb. I den sammenheng gir for øvrig mange uttrykk for at trainee-stedet er det absolutt minste stedet de kunne tenke seg å bo på.

*Hva kommer det gode resultatet av?*

For gruppen unge høyt utdannede er jobb og karriereforhold de viktigste flyttemotivene. Det er ingen andre grupper i samfunnet som i like stor grad vektlegger disse forholdene når bosted skal velges. Å tilby nyutdannede relevante jobber i attraktive bedrifter er derfor et særdeles godt lokkemiddel. Når det i tillegg legges opp til at overgangen fra studenttilværelsen skal være enkel, gjennom å gi stillingen opplæringsstatus, tilby teoretiske kurs og samvær med kull-kamerater, er trainee-stillingene et tilbud som passer som hånd i hanske med mange nyutdannede ønsker og behov. Det er da også mange søkere til disse jobbene.

I motsetning til ordninger der de unge blir utplassert som gjester i et lokalsamfunn for å bli kjent med produksjonslivet i form av sommerjobb, og der deltakelse i samfunnslivet derfor blir mest "på liksom", tar trainee-ordningene de unges kompetanse på alvor og lar de fylle *reelle arbeidsbehov* i lokale bedrifter og offentlige institusjoner. Dette får de selvfølgelig også lønn for på linje med "normal" arbeidskraft. For traineene er det særdeles viktig å få arbeidsoppgaver som er i tråd med den kompetansen de har slik at de føler seg til nytte, og dessuten få erfare at arbeidslivet har utviklende arbeidsoppgaver å tilby. Denne undersøkelsen tyder på at ordningene i stor grad har lyktes med dette. For eksempel fant 86 prosent at minst en av bedriftene de var innom var attraktiv som framtidig arbeidssted, og nær 70 prosent fikk arbeidsoppgaver i tråd med deres kompetanse. I tillegg tilbys kurs og andre arrangementer som er av en slik kvalitet at de fleste er fornøyd med utbyttet. I forhold til bosettingseffekt er det imidlertid de sosiale sidene ved kursprogrammet som er sentrale. Den fellesskapsfølelsen som oppstår blant traineene er viktig for at de skal trives. Til sammen betyr reelle jobber, opptil tre arbeidsmiljø og trainee-fellesskapet at traineene integreres på en helt annen måte i stedets faglige og sosiale miljø enn det man normalt gjør som vanlig ny arbeidstaker – eller som utplassert student.

En tredje grunn til at ordningen har fungert bra er at hele 82 prosent av de som har fullført programmet har fått tilbud om jobb gjennom ordningen; to tredeler i en trainee-bedrift og 16 prosent i en annen bedrift på stedet. Jobb etter endt traineeløp er det viktigste ordningen kan bidra med i forhold bosetting. Den høye andelen med jobbtildbud viser dessuten at det er reell etterspørsel etter unge med høy utdanning i disse områdene.

Likevel er det grunn til å påpeke at det bare er omtrent halvparten av bedriftene som har gitt traineene jobbtilbud. Bare et mindretall av disse oppgir at grunnen til dette er at de ikke har fått tak i den spesifikke kompetansen de var ute etter, og et annet mindretall har rett og slett ikke vært med i ordningen lenge nok til at dette spørsmålet har blitt aktuelt. For en relativt stor gruppe bedrifter finnes det altså andre grunner til å delta i denne ordningen enn et udekket behov for nyutdannet arbeidskraft.

Med unntak av bedrifter tilknyttet Namdalshagen Trainee og Trainee Salten, er det faktisk relativt få som er med i ordningen for å få tilgang til kompetanse de ellers ikke ville fått. Dette er litt uventet med tanke på at en bakgrunn for opprettelsen av ordningene var behov for å rekruttere kompetanse til bedrifter og virksomheter i distriktene. Når man ser på bedriftsporteføljene til ordningene, er det derimot ikke så overraskende siden de inkluderer mange store og velrenommerte bedrifter. Man skal ikke se bort fra at disse bedriftene dessuten gjøre det lettere for ordningen totalt sett å rekruttere kompetente søkere.

Det som imidlertid betyr mer for bedriftene er at traineeordningen gir bedre tilgang på *unge medarbeidere* enn de ville fått tak i gjennom sine ordinære rekrutteringskanaler. Dette kommer delvis av at bedrifter og traineeordning gjør felles framstøt mot nyutdannede, og delvis av at nyutdannede ofte blir forbigått av folk med mer erfaring i ordinære ansettelsessammenhenger. Det gjelder særlig i det offentlige hvor det er mer rigide krav til at formelle kvalifikasjoner og ansiennitet skal telle ved tilsettinger.

Videre viser denne undersøkelsen at markedsføringsverdien av å være med i ordningen er viktig for bedriftene. Det å få logoen sin presentert på stand og gjennom alle de andre rekrutteringskanalene, å få vist seg fram f.eks. ved bedriftsbesøk og ikke minst gjennom å ha traineer i bedriften, er en målrettet og forholdsvis billig måte å promotere bedriften på. Ved å stå sammen med andre bedrifter i rekrutteringen av søkere opplever man stordriftsfordeler både på utgiftssiden og på resultatsiden; det er lettere å oppnå oppmerksomhet samlet enn hver for seg.

Aller viktigst for bedriftene er imidlertid at medlemskap gir dem anledning til å vise samfunnsansvar. De ønsker å gjøre en innsats i en lokal dugnad for å skaffe nyutdannet arbeidskraft og for å promotere egen region som et bra sted å bo og arbeide. Selv om samfunnsansvaret er aldri så ektefølt, så er det ikke til å komme fra at et slikt engasjement er lønnsomt for bedriftens eller institusjonens omdømme.

Dette samfunnsansvaret er særdeles viktig for at ordningen skal kunne fungere. Måten ordningene er organisert og drives på forutsetter samarbeid mellom bedriftene både i forhold til å skaffe søkere, og deretter i forhold til å rekruttere en trainee som i de fleste



tilfeller skal deles mellom tre bedrifter – men der bare en kan få ansette vedkommende etter endt periode.

### *Kritiske faktorer for videreføring av ordningen*

I hovedtrekk utgjør formen og innholdet i de regionale trainee-ordningene en modell som ser ut til å fungere veldig godt i forhold til å rekruttere unge med høy utdanning til distriktene. Selv om både traineer, medlemsorganisasjoner og finansører i overveiende grad er fornøyd med ordningenes form, innhold og resultater, så er det selvsagt forbedringspotensial på alle områder – og som vil variere fra den ene ordningen til den andre. Det som imidlertid er felles for alle når det gjelder å vedlikeholde og forbedre kvaliteten, er å sikre fortsatt kvalitet i rekrutteringen både av bedrifter og av traineer. Et forslag har vært å kurse nye medlemsbedrifter i å ta imot traineer.

For at kvaliteten på ordningen skal opprettholdes er det viktig at samfunnsansvaret fra bedriftenes side ikke tar overhånd. Det må være et reelt behov for rekruttering som ligger til grunn – og ikke bare et ønske om årlig påfyll av et "ungt og friskt innslag" i organisasjonen. Vi har allerede sett eksempel på at traineer har stått tilbake med en CV som kan oppfattes som dårligere enn da de startet løpet. En CV som forteller at man har prøvd seg som trainee i tre bedrifter uten at noen har funnet vedkommende interessant for videre ansettelse, kan oppfattes som dårligere enn en CV som forteller at vedkommende har vært arbeidsledig en periode etter studiene. Dersom dette brer om seg vil ordningens popularitet dale forholdsvis fort. For å unngå slike tilfeller bør det derfor være strengere krav til at minst en av bedriftene hver trainee er innom har et reelt behov for nyansettelse.

Av denne grunn bør det være bedriftenes reelle behov for rekruttering som styrer hvor mange traineer som tas inn. I denne sammenheng er det imidlertid mange hensyn å ta i forhold til finansiering av ordningen og drift av ordningen. Det er gunstig å ha med mange betalende bedrifter. Videre er det gjerne ansatt en koordinator til å drifte ordningen, og som er avhengig av et visst antall traineer for å fylle opp stillingen. I tillegg er det gunstig at det er minst 3-4 traineer pr kull slik at den sosiale integreringen på stedet går lettere.

Behovet for rekruttering kan variere fra år til år av ulike årsaker, men der en av dem er at behovet for å ansette nyutdannede kan fylles opp etter hvert. Romerike Kommunalteknikk Trainee har for eksempel opplevd at mens de fleste fra første kull fikk jobb etterpå, var andelen mye lavere for neste kull fordi kommunene nylig hadde rekruttert traineer fra første kull. Dette førte til at de ikke tok inn traineer i det hele tatt påfølgende år. Dette er en tilpasning som ikke er lett å gjøre når programmet har ansatt

en person til å drifte ordningen. Å hoppe over inntak av et kull, eller redusere kullet, vil da føre til reduksjon av stillingen. Der ordningen drives som et prosjekt blant mange, f.eks. i Forskningsparker eller Næringshager, kan det være lettere å dimensjonere koordinatorrollen etter behovet for traineer blant partnerorganisasjonene.

### *Betydningen av lokal tilhørighet*

Det som har vært mest overraskende i undersøkelsen er ordningens evne til å rekruttere personer som på forhånd ikke har tilknytning til den aktuelle regionen. Dette er overraskende fordi at ordningen som helhet tenderer mot å favorisere de som er oppvokst i regionen eller på annen måte har tilknytning til området.

Allerede blant søkerne til trainee-stillingene er det en klar overvekt av personer med tilknytning til regionen. Det er naturligvis fordi mange ønsker å bo og arbeide i et område de kjenner til fra før, men det kan også henge sammen med rekrutteringsmåten. For eksempel er det ikke rart at søkerne til Namdalshagen Trainee stort sett er lokale når den viktigste utlysningskanalen er lokalavisen. Likeledes er det ikke rart at det er så mange utlendinger ved Trainee Salten siden de har vært på besøk ved en ingeniørhøyskole i Sverige for å rekruttere søkere. I tillegg signaliserer de fleste ordningene, gjennom sitt sterke fokus på at søkerne skal ønske å bosette seg i deres region, at det er folk med tilknytning man er ute etter. Det er kanskje ikke hensikten fra ordningens side, men søkerne har en tendens til å oppfatte det slik.

Videre legger de fleste bedriftene vekt på lokal tilknytning når de skal sile søkere til trainee-stillingene. En håndfull bedrifter har dette som sitt eneste 'veldig viktige' utvalgs-kriterium, men de fleste (70 %) lar lokal tilknytning telle i den lokales favør når kvalifikasjonene ellers er like. Det er derfor ikke overraskende at omtrent tre firedeler av traineene og eks-traineene har en tilknytning til regionen de er/var trainee i. Grunnen til å favorisere lokale er at arbeidsgiverne har erfaring for at dette øker sjansen for at vedkommende blir i bedriften og/eller regionen etter endt trainee-perioden er over.

Denne undersøkelsen viser også at det er litt større sjanse for at de med tilknytning til regionen blir værende; 71 prosent av de som er oppvokst i regionen er blitt værende mot 60 prosent av de som ikke er oppvokst. I denne sammenheng er det viktig å huske på at om lag en tredel av respondentene sier de ville bosatt seg i regionen uavhengig av deltakelse i trainee-ordningen. Blant disse er langt de fleste oppvokst i regionen.

Å satse på personer med lokal tilknytning er ingen entydig suksessoppskrift med hensyn til å få de unge til å bli værende. De programmene som legger minst vekt på regional tilknytning i ansettelsesprosessen er de som i størst grad har oppnådd at traineene har fått jobb og blir boende etter endt trainee-program. Samlet sett er det også slik at de

uten regional tilknytning i litt større grad enn de med tilknytning har fått jobbtilbud etter endt trainee-program. Dette kan komme av at disse kandidatene har hatt en såpass unik kompetanse at bedriftene har sett bort fra manglende regional tilknytning, eller de kan være ansatt ved ordninger der man i større grad lar folk utenfra få slippe til. Men det er naturligvis også andre årsaker til slike variasjoner, deriblant den regionale settingen ordningen er plassert i.

Det er et tankekors at lokal tilknytning vektlegges i såpass stor grad ved ansettelser. Begrunnelsen for å gjøre dette er et ønske om at trainee-ordningen skal bidra til stabil arbeidskraft og varig bosetting. Kanskje er det like viktig for vekst og nytenkning at det er en kontinuerlig gjennomstrømning av fersk ung kompetanse? Traineeene er uansett inne i en livsfase med høy mobilitet, slik at regional tilknytning på ingen måte er noen garanti for å bli boende.

Det er også verd å merke seg at det som demografisk kjennetegner vekstregioner er at andelen lokale er lav i forhold til andelen nykommere. Dersom man bor i en region med nedgang i folketallet, eller en region som har netto tap av høyt utdannede, så er det ikke noe tegn på suksess at man lykkes best med å rekruttere egne innbyggere – det kan like gjerne ses som et tegn på at man mislykkes med å rekruttere nykommere.

Fra traineeenes side er det også et visst ubehag knyttet til å bli kvotert inn på grunnlag av geografisk tilhørighet. Tilsvarende er det leit å bli vraket fordi man kommer fra feil kant av landet eller fra feil land. Det er også en relativt vanlig oppfatning blant de nyutdannede at man må ha tilknytning til regionen hvis man skal få jobb utenfor de store byene. Følgende sitat fra gruppeintervju med traineer illustrerer poenget:

*Jeg har aldri blitt innkalt til intervju i Oslo – karakterene mine er ikke gode nok. Jeg vet ikke hvor mange intervju jeg har vært på rundt om i landet, men jeg ble alltid vraket på grunn av at jeg ikke hadde tilknytning til regionen. Når jeg så utlysningen etter trainee i hjemfylket mitt øynet jeg derimot en sjanse – og som du ser så gikk det bra.*

Trainee-ordningen er dessverre med på å bygge opp under forestillingen om at mens man må ha eksepsjonelt gode karakter for å få jobb i Oslo, så må man ha regional tilknytning for å få jobb utenfor Oslo.

Trainee-ordningen har til tross for favorisering av folk med tilknytning til regionen lykkes veldig godt i å rekruttere folk uten slik tilknytning. Måten nye traineer blir tatt i mot på og integrert i både arbeidsliv og sosialt liv synes å være effektiv i forhold til å skape bolyst. Kanskje burde trainee-programmene i større grad utnytte det potensialet de har for å få tak i og holde på folk uten tidligere tilknytning til regionen. For å øke

bosettingseffekten av de regionale trainee-programmene vil de antakelig tjene på å bli kvitt *hent-hjem*-tankegangen.

## Referanser

- Brenne, T. og Ness, S. 2009 *Trainee-ordning i Namdal : kompetansebygging som regional utvikling*. Steinkjer : Høgskolen i Nord-Trøndelag
- Florida, R. (2002): *The rise of the Creative Class*. Basic Books: New York.
- Fosso 2004. Unges flytting – et spørsmål om identitet og myter om marginale og sentrale steder? I Berg et al (red): *Mennesker, steder og regionale endringer*. Tapir.
- Frønes, I og Brusdal (2001). *På sporet af den nye tid : kulturelle varsler for en nær fremtid*. Gyldendal
- Grimsrud, GM. 2000. *Kvinner på flyttefot*. ØF-rapport 2000/13
- Grimsrud, G.M. (2005). *ValHall- Resultater fra en spørreundersøkelse blant unge voksne med relasjoner til Hallingdal og Valdres*. ØF-Rapport 2005/19
- Grimsrud, GM 2011. How Well Does the 'Counter-Urbanisation-Story' Travel to Other Countries? The Case of Norway. *POPULATION, SPACE AND PLACE*. DOI: 10.1002/psp.655
- Hagen, SE. 2000. *Distriktsarbeidsmarkedet – segmentert og fleksibelt*. ØF-rapport 2000/12
- Hansen, JC: 2004. Ungdoms forhold til sted. Er Rjukan et blivende sted? I Berg et al (red): *Mennesker, steder og regionale endringer*. Tapir.
- Hansen, HK og T. Nedomysl. Migration of the creative class: evidence from Sweden. *Journal of Economic Geography*. Volume9, Issue2, Pp. 191-206.
- Haugen M; Lysgård HK (2006): Discourses of rurality in a norwegian context. *Norsk Geografisk Tidsskrift - Norwegian Journal of Geography*. Volume 60, Issue 3, 2006, Pages 174 – 178
- Kaleidoskopet (2010) <http://www.karrieremagasinet.no/Trainee/Kaleidoskopets-traineeundersokelse/Kaleidoskopets-store-traineeundersokelse>
- Lundholm E, Garvill J, Malmberg G, Westin K. 2004. Forced or free movers? The motives, voluntariness and selectivity of interregional migration in the Nordic countries. *Population, Place and Space* **10**: 59–72.
- Nedomysl T, 2004, "Evaluating the effects of place-marketing campaigns on interregional migration in Sweden" *Environment and Planning A* **36**(11) 1991 – 2009
- Onsager, K; Gundersen, F; Langset, B; Sørli, K. 2010. *Kompetanseintensive næringer og tjenester: Lokalisering og regional utvikling* NIBR-rapport 2010:20 Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning, ISBN: 978-82-7071-855
- Opinion 2009. Kandidatundersøkelsen ved Universitetet i Bergen 2009.

Orderud G, Onsager K. 1998. Flytting: mønstre og årsaker: en kunnskapsoversikt. NIBR prosjektrapport 1998:6. Norsk institutt for by- og regionforskning,Oslo.

Rees P, Kupizsewki M. 1999. Internal Migration and Regional Population Dynamics in Europe: A Synthesis. Council of Europe Publishing: Strasbourg.

Teigen H og D.J Lønning *Kunnskapsstatus om tilflytting til småstader og distrikt. Kva tiltak verkar? Ein kunnskapsstudie av utviklingsrelevante norske bidrag frå perioden 1999-2009.* <http://www.distriktssenteret.no/filearchive/tilflytting-endeleg-versjon-2-.pdf>

Sørli, K. (2006). *Bosettingspreferanser, flyttemotiver og flytteprosesser.* Status og perspektiver omkring den regionale befolkningsutviklingen i Norge. Notat til Kommunal og regionaldepartementet, 16.02.2006

## VEDLEGG 1

# SPØRREUNDERSØKELSE TRINEER

### Kjønn

- Mann
- Kvinne

### Alder

- Under 25 år
- Mellom 25 og 30 år
- Mellom 30 og 35 år
- Over 35 år

### Sivilstatus

- Singel
- I et forhold
- Gift/samboer

### Har du barn?

- Ja
- Nei

### Hva er din høyeste utdanning?

Vennligst fyll inn (eks: master i samfunnsøkonomi, siviløkonom, elektroingeniør etc).

### Ved hvilken utdanningsinstitusjon tok du din høyeste utdanning?

Vennligst spesifiser (eks. Universitetet i Tromsø, Høyskolen i Agder etc.)

### I hvilken kommune er du oppvokst?

Vennligst fyll inn. Dersom du er oppvokst flere steder, skriv det stedet du bodde da du var 16 år.

### I hvilken kommune bor du nå?

### Hvor lenge har du bodd på ditt nåværende bosted?

Vennligst velg antall år.

- Antall år
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- Mer enn 10 år

### Hvilket år begynte du som trainee?

- Årstall
- 2010
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2005
- 2004
- 2003
- 2002
- 2001
- 2000
- 1999
- 1998

### Hvilket forhold hadde du til regionen før du ble trainee der?

Du kan krysse av for flere alternativ.

- Hadde ikke noe forhold til denne regionen fra før
- Jeg studerte her eller i nærheten av dette stedet
- Jeg er oppvokst her eller i nærheten av dette stedet
- Ikke oppvokst her, men har tilknytning gjennom familie
- Jeg har tilknytning gjennom kjæreste/samboer/ektefelle
- Annet \_\_\_\_\_



## Hvordan fikk du høre om trainee-ordningen du søkte og fikk plass i?

*Du kan velge flere alternativ.*

- Karrieredag på studiested
- Annonse i lokalavis
- Annonse i studentavis
- Annonse i annen avis
- Internett
- Venner/famile/kjente
- Annet \_\_\_\_\_

## Hva var grunnene til at du søkte trainee-jobb?

- Jeg var først og fremst ute etter en relevant jobb – hvor den var lokalisert og at det var en trainee-jobb var underordnet
- Det var viktig for meg at det var en trainee-jobb og ikke en vanlig jobb
- Stedet var viktig for meg. At trainee-jobben var lokalisert nettopp i denne regionen var en viktig grunn til at jeg søkte.

## Søkte du andre jobber enn trainee-jobben?

- Ja, men bare i denne regionen
- Ja, flere steder
- Nei

## Fikk du tilbud om andre jobber enn trainee-jobben?

- Ja
- Nei

## Hva var det som gjorde at du tok imot tilbudet om trainee-jobben?

*Du kan velge flere alternativ.*

- Trainee-ordningen var lokalisert på eller i nærheten av et sted jeg ønsket å bo
- Jeg hadde ingen andre jobbtilbud
- En trainee-jobb fungerer ofte som et springbrett karrieremessig
- Jeg ønsket å prøve meg i flere ulike bedrifter
- Jeg syntes bedriftene/arbeidsplassene i ordningen virket meget attraktive
- Jeg syntes de kursene trainee-ordningen kunne tilby var interessante

## Måtte du flytte for å begynne som trainee?

- Ja
  - Nei
- Fra hvor?

*Vennligst oppgi kommune. Dersom du flyttet fra utlandet oppgi land.*

**Ville du ha flyttet til, eller blitt boende på, dette stedet dersom du ikke hadde kommet inn på trainee-programmet?**

- Helt sikkert
- Mest sannsynlig
- Lite sannsynlig
- Helt sikkert ikke
- Vet ikke

**Vi vil nå stille deg noen spørsmål rundt utplassering i trainee-perioden. Ordet bedrift brukes i den forbindelse både om arbeidsplasser i privat og offentlig sektor.**

**Hvor mange bedrifter jobbet, eller skal du jobbe i, som trainee?**

- Kun én bedrift
- 2
- 3
- Over 3
- Vet ikke

**Ligger bedriftene på samme sted, eller var (er) det nødvendig å pendle/flytte i trainee-perioden?**

*Du kan velge flere alternativ.*

- Det var (er) nødvendig å flytte
- Det var (er) nødvendig å pendle

**Hadde du en mentor i en eller flere av bedriftene du jobbet i?**

- Ja
- Nei

**Vi er interessert i hva kurs og tiltak i regi av trainee-ordningen har betydd for deg. Hvor enig er du i følgende påstander?**

*Vennligst svar på en skala fra mest enig til mest uenig.*

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig	Ikke relevant
Jeg er misfornøyd med det faglige utbyttet jeg fikk gjennom kurs og kompetanseprogram i regi av trainee-ordningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den veiledningen og coachingen jeg fikk i regi av trainee-ordningen var nyttig for min personlige utvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes det gjøres for lite for at traineene skal bli kjent med hverandre og få et sosialt fellesskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes bedriftsbesøkene var verdifulle for å bli kjent med regionens næringsliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig	Ikke relevant
Jeg synes kurs og andre tiltak i regi av trainee-ordningen la beslag på for mye tid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Vi er interessert i å vite hva du synes om det arbeidsforholdet du hadde som trainee. Dersom du ikke er ferdig med trainee-perioden, ber vi deg svare i forhold til hva du tror kommer til å bli din erfaring. Hvor enig er du i følgende påstander?**

*Vennligst svar på en skala fra mest enig til mest uenig.*

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig	Ikke relevant
Minst en av bedriftene jeg var innom var interessant som framtidig arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes arbeidsoppgavene jeg fikk var i tråd med min kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det å jobbe i flere bedrifter med ulike bedriftskulturer, hadde en merverdi i seg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at bedriftene bruker traineer for å få unnagjort småjobber uten at de har ønske om å rekruttere fast ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg frykter at dersom man har vært trainee i flere bedrifter uten å ha fått et eneste tilbud om jobb, tar det seg dårlig ut på CV'n	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg mener den erfaringen jeg fikk som trainee har gitt meg en "flying start" på yrkeskarrieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg angrer på at jeg begynte som trainee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg fikk god oppfølging i alle bedriftene jeg var innom i løpet av trainee-perioden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Vi er interessert i å vite mer om hva du synes om trainee-ordningen generelt. Hvor enig er du i følgende påstander?**

*Vennligst svar på en skala fra mest enig til mest uenig.*

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig	Ikke relevant
Trainee-ordningen representerer en merkevare som gjør at både bedrifter og traineer ønsker å være med i ordningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er uheldig for omdømmet til de regionale trainee-	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig	Ikke relevant
ordningene at (noen av) de støttes av det offentlige				
Trainee-ordningen burde vært mer restriktiv i forhold til hvilke bedrifter som får være med i ordningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainee-ordningen tar inn for mange traineer i forhold til rekrutteringsbehovet i det lokale arbeidsmarkedet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainee-ordningen er organisert og drevet på en effektiv måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koordinator/daglig leder gjør en god jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

- Jeg har fått et mer positivt inntrykk av bedriftene
- Mitt inntrykk av bedriftene er omtrent det samme som før
- Jeg har fått et mer negativt inntrykk
- Vet ikke

**Har din deltagelse i trainee-ordningen bidratt til at du har endret ditt syn på trainee-regionen som bosted?**

- Jeg har fått et mer positivt inntrykk av regionen
- Mitt inntrykk av regionen er omtrent det samme som før
- Jeg har fått et mer negativt inntrykk av regionen
- Vet ikke

**Er du ferdig med trainee-programmet, eller er du trainee nå?**

- Jeg er ferdig
- Jeg er trainee nå
- Jeg er ferdig, men fullførte ikke trainee-programmet

**Hvorfor fullførte du ikke trainee-programmet?**

**Fikk du tilbud om jobb i en av bedriftene etter endt trainee-periode?**

- Ja
- Nei

### Tok du imot dette tilbudet?

- Ja  
 Nei

### Fikk du tilbud om jobb i en annen bedrift på samme sted/region?

- Ja  
 Nei

### Hvilken betydning tror du din deltakelse i trainee-ordningen hadde for at du fikk tilbud om denne jobben?

- Overhodet ingen betydning  
 Ingen betydning ut over det at jeg har fått mer arbeidserfaring og hadde relevant kompetanse  
 Av en viss betydning, siden jeg ikke ville ha kommet i kontakt med denne arbeidsgiveren dersom det ikke hadde vært for trainee-ordningen  
 Av stor betydning på følgende måte: \_\_\_\_\_

### Tok du imot tilbudet?

- Ja  
 Nei

### Bor du per i dag i trainee-ordningens geografiske nedslagsfelt?

- Ja  
 Nei

### Hva var det som gjorde at du flyttet fra trainee-regionen?

Vennligst svar på hvor viktige følgende forhold var på en skala fra veldig viktig til ikke viktig.

	Veldig viktig	Litt viktig	Ikke viktig	Ikke relevant
Fikk ikke relevant jobb i området	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kjæreste/samboer/ektefelle fikk ikke relevant jobb i området	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fikk et godt jobbtilbud et annet sted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kjæreste/samboer/ektefelle fikk et godt jobbtilbud et annet sted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fikk ikke tak i en tilfredstillende bolig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsket å flytte til et sted hvor jeg/vi hadde mer tilhørighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsket å bo på et større sted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsket å bo på et mindre sted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Veldig viktig	Litt viktig	Ikke viktig	Ikke relevant
Likte meg ikke særlig godt i området	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ønsket å flytte for å prøve hvordan det var å bo på et nytt sted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Omtrent hvor lenge ble du boende i samme område som trainee-ordningen etter at trainee-perioden var over?**

- Jeg flyttet omtrent med en gang
- 6 mnd
- 1 år
- 1,5 år
- 2 år
- 2,5 år
- 3 år
- 4 år
- 5 år
- Mer enn 5 år

**Hvor viktige var følgende forhold for at du ble boende en stund etter at trainee-perioden var over?**

	Veldig viktig	Litt viktig	Ikke viktig	Ikke relevant
Jeg begynte å jobbe i en av trainee-bedriftene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg begynte i en annen jobb i området	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kjæreste/samboer/ektefelle ønsket å bli boende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kommer herfra/har familien min her	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ble boende av hensyn til barna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Likte meg veldig godt på stedet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fritidsinteresser – et sted hvor jeg kan dyrke mine interesser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**På hvilken måte medvirket din deltakelse i trainee-ordningen til at du ble værende en stund etter at du var ferdig?**

- Min deltakelse i trainee-ordningen hadde lite eller ingen ting å si for at jeg ble værende
- Uten trainee-stillingen ville jeg ikke ha blitt kjent med denne regionen
- Jeg fikk større tiltro til at regionen har et interessant arbeidsmarked for høyt utdannede
- Jeg fikk nye venner og kjente gjennom ordningen – det gjorde det lettere å bli boende
- Jeg fikk tilbud om jobb gjennom ordningen
- Jeg fikk et faglig nettverk
- Annet \_\_\_\_\_

**Hvor sannsynlig er det at du flytter tilbake til trainee-regionen?**

- Jeg flytter helt sikkert tilbake
- Jeg flytter sannsynligvis tilbake
- Det er lite sannsynlig at jeg flytter tilbake
- Jeg kommer helt sikkert ikke til å flytte tilbake
- Vet ikke

**Hvor viktige er følgende forhold for at du ble boende etter at trainee-perioden var over?**

	Veldig viktig	Litt viktig	Ikke viktig	Ikke relevant
Jeg begynte å jobbe i en av trainee-bedriftene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg begynte i en annen jobb i området	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kjæreste/samboer/ektefelle ønsket å bli boende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kommer herfra/har familien min her	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ble boende av hensyn til barna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fritidsinteresser – et sted jeg kunne dyrke mine interesser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Likte meg veldig godt på stedet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**På hvilken måte medvirket din deltakelse i trainee-ordningen til at du ble værende?**

- Min deltakelse i trainee-ordningen hadde lite eller ingen ting å si for at jeg ble værende
- Uten trainee-jobben ville jeg ikke ha blitt kjent med denne regionen
- Jeg har fått større tiltro til at denne regionen har et interessant arbeidsmarked for høyt utdannede
- Jeg har fått nye venner og kjente gjennom ordningen – det gjør det lettere å bli boende
- Jeg fikk tilbud om jobb gjennom ordningen
- Jeg har fått et faglig nettverk
- Annet \_\_\_\_\_

### Hvor lenge tror du at du kommer til å bli boende i denne regionen?

- Jeg kommer å flytte ganske snart
- 1-5 år
- 5-10
- Mer enn 10 år
- Resten av livet
- Vet ikke

### Dersom du blir tilbudt en fast stilling i en av trainee-bedriften, kommer du til å ta imot denne?

- Helt sikkert
- Mest sannsynlig
- Lite sannsynlig
- Helt sikkert ikke
- Vet ikke

### Hva er viktig for deg i valget mellom bosted og karriere?

Vennligst svar på hvor enig du er i følgende utsagn.

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig
Jeg regner med å bli boende her. Jeg får nok en akseptabel jobb her før eller siden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg blir boende kun dersom jeg får en relevant jobb her. Det er jobben som avgjør hvor jeg kommer til å bo i framtida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kommer mest sannsynlig til å flytte uavhengig av hvilke jobbtillbud jeg får her	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om jeg blir boende eller ikke kommer mest an på forhold som ikke har med jobb å gjøre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Hvor sannsynlig tror du det er at du blir boende i denne regionen etter at du er ferdig som trainee?

- Helt sikkert
- Mest sannsynlig
- Lite sannsynlig
- Helt sikkert ikke
- Vet ikke

### Dersom du tror du blir boende, hvor lenge tror du at du kommer til å bo i trainee-regionen før du eventuelt flytter videre?

- Ikke mer enn 1 år
- 1-5 år
- 5-10 år
- Mer enn 10 år
- Resten av livet
- Vet ikke



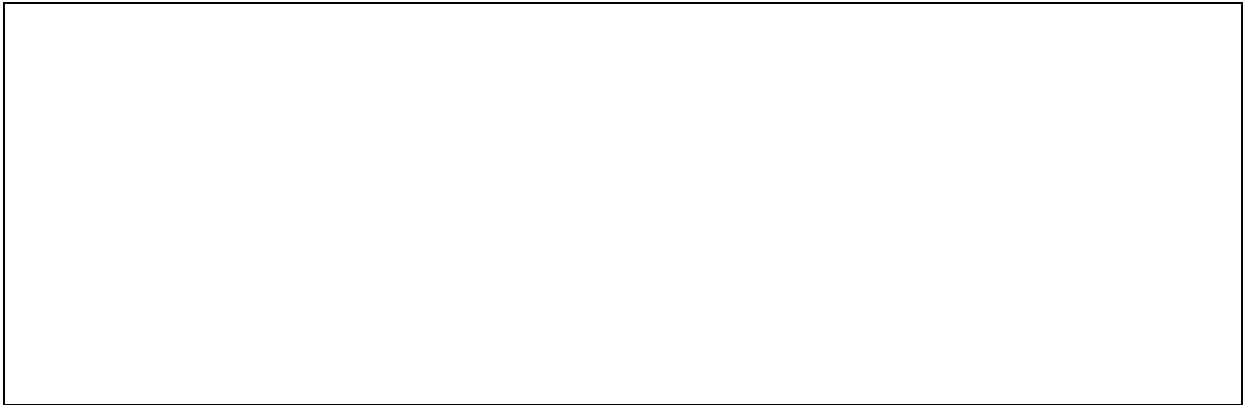
**På hvilken måte tror du din deltakelse i trainee-ordningen kan medvirke til at du blir værende?**

- Min deltakelse i trainee-ordningen kommer ikke til å ha noe å si for om jeg blir boende eller ikke
- Jeg blir bedre kjent med denne regionen – det gjør det lettere å bli boende
- Jeg får økt kjennskap til arbeidsmarkedet for høyt utdannede – det gjør det lettere å få jobb
- Jeg får nye venner og kjente gjennom ordningen – det gjør det lettere å bli boende
- Jeg kan få tilbud om jobb gjennom ordningen
- Jeg får et faglig nettverk
- Annet \_\_\_\_\_

**Hvilke forhold synes du generelt er viktig ved valg av bosted?**

	Veldig viktig	Litt viktig	Ikke viktig	Ikke relevant
At jeg får en relevant jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At kjæreste/samboer/ektefelle får en relevant jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det lokale arbeidsmarkedet gir muligheter for framtidig jobbskifte uten å måtte flytte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg/vi slipper å pendle til jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg/vi får kjøpe en bra bolig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At vi får leie en bra bolig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At de kommunale tjenestene på stedet er tilfredsstillende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At stedet har et stort valg av butikker og tjenestetilbud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg (vi) har mange venner i området	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg (vi) har familie i området	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At stedet har gode fritidstilbud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At stedet har gode kulturtilbud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At det er et familievennlig sted/trygt oppvekstmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker å bo der jeg selv vokste opp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Har du noen forslag til hvordan trainee-ordningen kan videreutvikles?**

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to write their suggestions for improving the trainee program.

## VEDLEGG 2

# SPØRREUNDERSØKELSE BEDRIFTER

### Tilhører bedriften offentlig eller privat sektor?

- Offentlig
- Privat
- Delvis privat

### Hvor mange ansatte er det i bedriften?

*Vennligst svar på vegne av din lokale enhet.*

- 1-4 ansatte
- 5-9 ansatte
- 10-19 ansatte
- 29-49 ansatte
- 50-99 ansatte
- 100-250 ansatte
- Over 250 ansatte

### Hvor mange år har bedriften vært medlem av den regionale trainee-ordningen?

- 1 år eller mindre
- 2 år
- 3 år
- 4 år
- 5 år
- 6 år
- 7 år
- 8 år
- 9 år
- 10 år
- Mer enn 10 år

## Hvorfor deltar bedriften i trainee-ordningen?

Vennligst angi hvor viktig du synes følgende grunner er

	Veldig viktig	Litt viktig	Ikke viktig
Uløste oppgaver i bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemer med å rekruttere enkelte typer kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra til å skaffe kompetanse til (andre bedrifter i) regionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra til å gjøre det lettere for unge mennesker å bosette seg regionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Få inn unge medarbeidere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prøve ut ny type kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En lite risikofylt måte å rekruttere på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
God markedsføring av bedriften i arbeidsmarkedet for høyt utdannede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedre kjønnsbalansen i bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En billig måte å skaffe kompetent arbeidskraft på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å være med i trainee-ordningen bidrar positivt til vårt omdømme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Hvor mange traineer har bedriften totalt tatt inn gjennom den regionale trainee-ordningen?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- Mer enn 15

## Hva er grunnen til at dere ikke har tatt inn traineer?

*Du kan velge flere alternativ.*

- Manglende kapasitet til å følge opp traineen
- Manglende økonomiske ressurser
- Vi hadde ikke behov for mer arbeidskraft
- Traineeene passet ikke til vårt behov
- Dårlige erfaringer med ordningen
- Vi er nettopp blitt med i ordningen
- Fant ingen bedrifter som ville dele trainee med oss
- Annet

## Har bedriften tatt inn traineer hvert år siden dere ble med i ordningen?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

## Hva er grunnen til at dere ikke har tatt inn traineer hvert år?

*Du kan velge flere alternativ.*

- Manglende kapasitet til å følge opp traineen
- Manglende økonomiske ressurser
- Vi hadde ikke behov for mer arbeidskraft
- Traineeene passet ikke til vårt behov
- Dårlige erfaringer med ordningen
- Vi har nettopp blitt med i ordningen
- Fant ingen bedrifter som ville dele trainee med oss
- Annet

## Vi er interesserte i å vite hva din bedrift opplever som positivt og negativt med den sentrale rekrutteringsprosessen.

*Vennligst ta stilling til følgende påstander.*

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig	Ikke relevant
Trainee-ordningen har for lang planleggingshorisont. Det er vanskelig å vite behovet for rekruttering så lang tid i forveien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er vanskelig å måtte koordinere vårt behov for kompetanse med behovet til andre bedrifter i ordningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er en praktisk måte å rekruttere på da ordningen tar seg av utlysning, markedsføring og administrasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er en fordel at ordningen også markedsfører regionen – det ville ikke vi hatt ressurser til ved en vanlig utlysning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det å være med i en slik ordning sammen med andre bedrifter gjør det lettere for oss å fange interessen hos unge med høy utdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig	Ikke relevant
Ordningen går ut med en veldig generell utlysning i forhold til de spesifikke behovene vi har	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainee-ordningen er flinke til å treffe målgruppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ordningen gjør at bedriften får kontinuerlig fokus på rekruttering av kompetanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi hadde ikke hatt ressurser til å drive en så omfattende markedsføring av vår bedrift alene. Det er fornuftig å samarbeide med andre bedrifter i regionen om dette.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Hvor viktig er følgende kriterier i rekrutteringen av traineer?

	Veldig viktig	Litt viktig	Ikke viktig
At traineen har kompetanse som er relevant for oss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personlige egenskaper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At traineen har relevant arbeidserfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Traineens alder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kjønn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vitnemål/karakterer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At traineen har tilhørighet til regionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Regionale trainee-ordninger har som formål å rekruttere unge med høy utdanning til regionen. I hvilken grad legger din bedrift vekt på regional tilknytning når dere rekrutterer traineer?

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig
Det er en fordel at kandidaten har tilknytning til regionen fordi det øker sjansene for at vedkommende er interessert i fast ansettelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er en fordel at kandidaten har tilknytning til regionen fordi det øker sjansen for at vedkommende blir værende i regionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi legger ikke vekt på hvor kandidaten kommer fra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi legger vekt på å få inn traineer fra andre land med tanke på bedriftens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig
internasjonale arbeidsfelt			
Vi legger vekt på å få inn traineer med en annen kulturell bakgrunn fordi de representerer mangfold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med tanke på å rekruttere unge til regionen, er det best å ta inn folk uten tilknytning, ettersom de med tilknytning sannsynligvis ville flyttet hit uansett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Hvor mange traineer har fått tilbud om fast jobb i bedriften?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- Mer enn 15

### Hvilke av følgende forhold er som oftest grunnen til at noen av traineene ikke har fått tilbud om jobb?

- Traineene svarte ikke til våre forventninger
- Vi hadde ikke økonomi til å ansette
- Vi hadde ikke behov for mer arbeidskraft
- Vi ble ikke med i ordningen for å rekruttere faste ansatte
- Annet \_\_\_\_\_

### Hvor mange har tatt i mot tilbudet?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- Mer enn 15

**Hva tror du som regel er årsaken til at traineer ikke har tatt i mot tilbud om jobb fra bedriften?**

- Forhold som har med stillingen/bedriften å gjøre (lønn, arbeidsoppgaver, etc)
- Forhold knyttet til traineens privatliv
- Forhold som har med stedets eller regionens attraktivitet å gjøre
- Annet \_\_\_\_\_
- Vet ikke

**Hvilken type fagretning og hvilket utdanningsnivå ønsker dere å rekruttere fra gjennom trainee-ordningen?**

*Vennligst kryss av. Dersom du ønsker å spesifisere fagretning, bruk feltet under hver kompetanse.*

	Bachelornivå	Masternivå	Begge nivå	Ikke en rekruttert fagretning
Ingeniørfag eller naturvitenskapelige fag_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Økonomi og/eller ledelsesfag_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samfunnsfag_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juridiske fag_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet_____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Er det kompetanse dere har problemer med å rekruttere gjennom ordningen?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

**Hvilke kompetanser er dette?**



## Hvordan legges det til rette for traineene som kommer inn i bedriften?

*Du kan velge flere alternativ*

- Traineen får tildelt egne arbeidsoppgaver som han/hun har ansvaret for
- Traineene hjelper til der det til enhver tid er behov for dem
- Traineene får tildelt en veileder/mentor som har ansvar for den faglige oppfølgingen
- Traineen får ingen fast veileder eller mentor, men forholder seg til den nærmeste overordnede
- Vi sørger for at traineen får være innom flest mulig arbeidsoppgaver
- Vi legger til rette for at traineen skal få bruke sin kompetanse
- Traineen blir del av et prosjekt-team i bedriften
- Vi gir traineen mulighet til å arbeide selvstendig
- Annet \_\_\_\_\_

## Hvordan legges det til rette for at traineene skal bli i regionen etter trainee-perioden?

*Du kan velge flere alternativ.*

- Traineene er garantert jobb i en av trainee-bedriftene etter perioden
- Vi er behjelpelige med å finne jobb til samboer/ektefelle
- Vi hjelper traineen med å komme i kontakt med andre aktuelle arbeidsgivere
- Vi tilbyr gode lønns- og pensjonsbetingelser
- Vi organiserer sosiale arrangement
- Vi føler ikke noe ansvar for å tilrettelegge for dette
- Vi er behjelpelige med å skaffe bolig
- Annet \_\_\_\_\_

## Vi er interessert i å vite hvilken nytte bedriften har hatt av trainee-programmet. Hvor enig er du i følgende påstander?

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig	Ikke relevant
Ordningen har gitt oss tilgang på kompetanse vi ellers ikke ville fått	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ved å ta inn traineer får vi økt kapasitet til å løse oppgaver vi ellers ikke ville fått gjort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainee(e) har bidratt med nye ideer/innovasjon (gjennom nye produkter/prosjekter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainee-ordningen har ført til økt samarbeid med andre bedrifter utover det som er relatert til å dele trainee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainee-ordningen har gitt spin-off i form av etablering av nye bedrifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainee-ordningen har bidratt til å markedsføre bedriften som en attraktiv arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainee-ordningen har gjort at vi har tatt inn nyutdannede der vi ellers ville ha satset på folk med erfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig	Ikke relevant
Trainee(n)e har vært et ungt og friskt innslag i vår organisasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### På hvilken måte tror du trainee-ordningen kan ha en effekt for regionen?

	Stor effekt	Liten effekt	Ingen effekt
Bidra til å øke kompetansenivået i regionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra til å gjøre regionen mer attraktiv som arbeidssted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra til å gjøre regionen mer attraktiv som bosted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra positivt til regionens omdømme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra til å stimulere økt samarbeid mellom bedrifter i regionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra til å sette kompetanseheving på den politiske dagsorden i regionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bidra til å rette fokus på regionalt samarbeid, ved å vise at ordningen kan fungere på tvers av by-og kommunegrensene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Hvor viktig synes du følgende faktorer er for at en trainee-ordning skal fungere?

	Veldig viktig	Litt viktig	Ikke viktig
En godt organisert programledelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nok ressurser i programledelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At bedriftene som er med føler eierskap til ordningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At man får kvalifiserte søkere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offentlig støtte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At bedriftene setter av tid og penger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annet _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Mange av trainee-ordningene mottar offentlig støtte. Hva er din holdning til det?

	Mest enig	Verken enig eller uenig	Mest uenig
Offentlig støtte er på sin plass ettersom dette er en ordning som gagnar samfunnet like mye som den enkelte bedrift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offentlig støtte er nødvendig for at bedrifter i distriktene skal kunne ha råd til å være med i en slik ordning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er en fordel at ordningen ikke mottar offentlig støtte fordi det bidrar til at bedriftene selv tar større ansvar for ordningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis det er nødvendig med offentlig støtte er ikke ordningen god nok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å søke etter offentlig støtte tar for mye av koordinator/daglig leders tid. Trainee-ordningen burde få fast støtte, for eksempel over statsbudsjettet eller fylkeskommunens budsjett.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offentlig støtte er ok i en oppbyggingsfase, men etter noen år bør ordningen kunne finansieres av medlemsbedriftene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offentlig støtte gir trainee-ordningen legitimitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offentlig støtte gjør ordningen mindre attraktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Hadde din bedrift vært med i ordningen dersom ordningen ikke mottok offentlig støtte?

- Vi er med i en ordning som IKKE mottar offentlig støtte
- Ja
- Nei
- Vet ikke

### Ønsker dere å forsette med å være med i trainee-ordningen i framtiden?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

### Hvorfor ikke?

- Ordningen er for dårlig organisert
- Rekrutteringsprosessen av traineer tar for mye tid
- Ordningen har ikke hatt den ønskede effekten
- Det er for dyrt
- Traineene svarer ikke til våre forventinger
- Har ikke kapasitet til å følge opp taineen
- Har ikke behov
- Annet \_\_\_\_\_

**Har du forslag til hvordan ordningen kan videreutvikles?**