

Arbeidskraftsmobilisering

Helhetlig rekruttering for å sikre fremtidig vekst i distriktene i Sør-Trøndelag.

Et samarbeidsprosjekt mellom Kysten er klar og BliLyst



Studenter på workshop for Trøndersk bedrift

blilyst >>>



Kysten er klar

Innhold

Del 1 - Beskrivelse	3
1. Sammen drag – kort beskrivelse.....	3
2. Prosjektbeskrivelse	3
Lokal forankring	4
Fremgangsmåte – spissede tiltak rettet mot definerte tiltaksgrupper	5
Del 3 - Spesifikasjon.....	8
1. Bakgrunn og mål.....	8
Tilgang på riktig kompetanse	8
Gjennomføring av rekrutteringsprosjekter	9
2 Prosjekt mål	10
Målsetninger fordelt på overordnede prosjekt mål og tiltaksgrupper	10
Mål oppnåelse knyttet til Bolyst satsingen.....	12
3 Forankring.....	13
Næringsliv	13
Kommunalt nivå.....	14
Fylkeskommunalt nivå	14
4. Prosjekt organisering.....	14
Prosjekt organisering.....	14
Annen prosjekt kompetanse - Sør – Trøndelag Fylkeskommune.....	16
Samarbeidspartnere og samarbeidsprosjekter	17
5 Aktiviteter og målgrupper	20
Aktiviteter	20
Målgrupper	22
6 Resultater/effekter	22
Resultater	23
Effekter	24
Del 4 – Økonomi	26
1 Tids – milepælsplan.....	26
2 Kostnadsoverslag	26
3. Finansiering.....	27
Del 5 – Geografi.....	27
Kilder og litteratur.....	28
NOU 2011:3 – Kompetanse arbeidsplasser, drivkraft for vekst i hele landet ...	29

Del 1 - Beskrivelse

1. Sammendrag – kort beskrivelse

Prosjektet helhetlig rekruttering skal bidra til å sikre strategisk og fremtidsrettet arbeid for å sikre nødvendig kompetanse til arbeidsmarkedet i 17 distriktskommuner i Sør-Trøndelag. Det skal utvikles en verktøykasse med konkrete og målrettede tiltak som rettes mot ulike tiltaksgrupper. De fleste tiltak og tiltaksgrupper faller inn under ungdoms- og/eller tilflyttingssatsingsområdene til Bolyst utlysningen 2012.

Det er allerede gjennomført et forprosjekt for å sikre solid lokal forankring, og lokale forankring og deltakelse vil være helt avgjørende for suksess i prosjektet. Samtidig ser vi et udiskutabelt behov for å koordinere innsatsen på et mer overordnet nivå. Hver enkelt kommune blir for liten til å nå ut som en attraktiv arbeidsregion – en arbeidsregion i distriktet er rett og slett avhengig av å favne et større geografisk område enn for eksempel en kommune gjør. Et viktig poeng er for eksempel å kunne tilby en bredde i kompetansebehov – sånn at man kan markedsføre arbeidsplasser til en eventuelt tilflyttende familie med to arbeidstakere.

Vi mener satsingen på å tilby en verktøykasse med tiltak som skal settes inn lokalt og regionalt i tett samarbeid med lokale aktører er en nyskapende måte å jobbe med rekruttering på. Det store antallet kommuner involvert i prosjektet bidrar også til at vi blir nødt til å utvikle tiltak som kan fungere i en stor bredde av kommuner – og dette mener vi kommer til å sikre stor overføringsverdi til andre regioner. Til slutt vil vi helt fra oppstarten av prosjektet samarbeide med en forskningsinstitusjon for å ivareta dokumentering og evaluering av tiltakene som utvikles og settes inn. Effekt av prosjekter av denne typen er underdokumentert, og vår innfallsvinkel vil bidra til å styrke kunnskapen på dette området.

2. Prosjektbeskrivelse

Hovedmålet med prosjektet er å posisjonere distriktene i Sør-Trøndelag med tanke på rekruttering av nødvendig arbeidskraft med riktig kompetanse nå og i fremtiden. For å oppnå dette må vi jobbe sammen og helhetlig for å sikre at den arbeidskraft vi behøver for fremtidig vekst og utvikling velger å bo og arbeide hos oss.

Satsingen på å tilby en verktøykasse med tiltak som skal settes inn lokalt og regionalt i tett samarbeid med lokale aktører er en nyskapende måte å jobbe med rekruttering på. Det store antallet kommuner involvert i prosjektet bidrar også til at vi blir nødt til å utvikle tiltak som kan fungere i en stor bredde av kommuner – noe som vil sikre stor overføringsverdi til andre regioner. Vi vil helt fra oppstarten av prosjektet samarbeide med en forskningsinstitusjon for å ivareta dokumentering og evaluering av tiltakene som utvikles og settes inn. Effekt av prosjekter av denne typen er underdokumentert, og vår innfallsvinkel vil bidra til å styrke kunnskapen på dette området.

Gjennom tilstedeværelsen til NTNU, HiST og SINTEF i Trondheim er byen en av de viktige motorene for utdanning og kompetanseutvikling i Norge. Distriktet omkring Trondheim er ikke per i dag flinke nok til å utnytte potensialet i denne motoren, og gjennom dette prosjektet ønsker vi å bidra til at mer av denne kompetansen blir værende og tas i bruk i egen region.

For å sikre lokal forankring og helhetlig perspektiv i prosjektet har vi gjennomført et grundig forarbeid hvor vi har hatt arbeidsmøter og skriftlige intervjuer med i overkant av 100 involverte aktører i regionen. Hensikten med dette arbeidet var å undersøke på hvilke områder man mener rekruttering er mest viktig. Vi ønsket også å få kartlagt hvilke rekrutteringstiltak som allerede eksisterer i regionen. Resultatene fra denne undersøkelsen ble brukt til utviklingen av de målgrupper og tiltak som presenteres i denne søknaden.

Vi skal videreutvikle og lage nye tiltak som rettes inn mot ungdom, studenter og nyutdannede, tilbakeflyttere og tilflyttere. Det vil være en viktig suksessfaktor i prosjektet å gjennomføre tiltakene i tett samarbeid med lokale aktører, samtidig som vi i Kysten er klar og Blilyst vil være ansvarlig for at tiltakene gjennomføres i så store deler av de distriktene vi favner som mulig. Gjennom igangsetting og dokumentering av konkrete og målrettede tiltak vil en også lage et godt forskningsgrunnlag for å kunne vurdere hvilke av de ulike tiltakene som har størst effekt. På et tidlig stadium i prosjektet vil vi knytte til oss en forskningsinstitusjon i samarbeid med Distriktssenteret for å sikre en god dokumentasjon og evaluering av prosjektets forskjellige deler.

Lokal forankring

Det vil som nevnt legges stor vekt på lokal forankring og lokale bidrag til gjennomføring av de forskjellige tiltakene. Vi mener dette vil være med på å sikre at prosjektets tiltak kan videreføres utover prosjektperioden. Gjennom forarbeidet har vi registrert at rekruttering er et område «alle» er svært opptatte av. Grunnen til at arbeidet per i dag ikke er tilfredsstillende, er på den ene siden mangel på gode tiltak og tid til å utvikle disse selv, på den andre siden mangel på en sentral koordinering av tiltak som krever engasjement fra mer enn en kommune/aktør. I prosjektets avslutningsfase vil sikring av videreføring av det arbeidet som blir igangsatt gjennom prosjektet stå i fokus.

Gjennom prosjektet ønsker vi å bevisstgjøre lokale aktører på mulighetene i egen arbeidsregion og stimulere til fokus på rekruttering og markedsføring av de arbeidsplasser og interessante miljøer som allerede eksisterer. På lang sikt er det også et mål at økt tilgang på kompetanse bidrar til å styrke bredde og dybde i næringsstrukturen. Vi mener at vi med dette arbeidet retter oss inn mot flere av de innsatsområdene som utvalget bak NOU 2011:3 presenterer. Figur 1 i vedlegg 1 viser de mest relevante punktene i følge gruppen bak NOU 2011:3.



Figur 1 - Utvalget bak NOU 2011:3 sine forslag til innsatsområder - Lillian Hatling 13.04.2011

Fremgangsmåte – spissede tiltak rettet mot definerte tiltaksgrupper

Prosjektet har 3 hovedmålgrupper, 1. offentlig sektor i de 17 kommunene, 2 privat næringsliv i de 17 kommunene og 3. definerte tiltaksgrupper. Her kommer vi til å beskrive tiltaksgruppene og hvordan vi planlegger å nå disse. De to første målgruppene beskrives nærmere i delen som omhandler målgrupper.

Definerte tiltaksgrupper

- a. Ungdom
 - i. Avgangselever i ungdomsskolen
 - ii. Elever i videregående skole
- b. Studenter og nyutdannede
- c. Tilbakeflyttere
- d. Tilflyttere
 - i. Utenlandsk arbeidskraft
 - ii. Barnefamilier

Det skal altså rettes tiltak inn mot potensielt tilgjengelig arbeidskraft, reelt tilgjengelig arbeidskraft. Når det gjelder den potensielle arbeidskraften handler prosjektet om behovet for å informere om mulighetene i regionen, og aktualisere regionen som et område man kan gjøre en fremtidig karriere i. For den reelt tilgjengelige arbeidskraften vil tiltakene dreie seg om å spre kunnskap om eksisterende muligheter på arbeidsmarkedet.

Gjennom forarbeidet til prosjektet har vi allerede avdekket og definert noen tiltak som skal settes i gang. I tillegg til de tiltak som allerede er definert vil det i oppstartsfasen være viktig å søke etter flere relevante tiltak å sette i gang. Tiltakene som allerede er definert er presentert i figur 2 i vedlegg 1. Det som vil ligge til grunn for resten av tiltakene vi velger å legge inn i verktøykassen er at de skal ha stort sammenfall med de punktene rapporten «Med håp om engasjement» nevner som suksessfaktorer for rekrutteringstiltak, se figur 2 i vedlegg 1. Disse, og øvrige tiltak skal fortelle historien om distriktene i Sør-Trøndelag som en attraktiv

karriereregion. Dette innebærer uttesting og gjennomføring av ulike metoder og verktøy under ulike forhold og rammebetingelser.

Det er av avgjørende betydning at tiltakene gjennomføres i tett samarbeid mellom ansvarlige i rekrutteringsprosjektet, kommuner og næringsliv. En viktig rolle for rekrutteringsprosjektet vil være å koordinere og styrke den aktivitet de lokale deltakerne ser det hensiktsmessig å gjennomføre i sitt område. Det er også viktig at noen av tiltakene skal ha et lokalt nedslagsfelt, noen skal være interkommunale med 2-3 involverte kommuner, mens andre igjen skal gjelde for hele prosjektregionen. Vurdering av hensiktsmessig nedslagsfelt må i alle tilfeller vurderes før tiltak settes i gang. Hensyntakelse av eksisterende, lokale samarbeidskonstellasjoner vil være sentralt i gjennomføringen av prosjektet.

Prosjektet skal gjennom dette arbeidet etablere en varig helhetlig metodikk for å sikre attraktivitet og god tilgang på kompetanse for både privat og offentlig sektor i fremtiden. Et mulig utfall kan for eksempel være at det etableres faste, regionale rekrutteringskontor som tar ansvar for videreføringen av de mest sentrale tiltakene.

Suksessfaktorer for rekrutteringstiltak

1. Kompetanseheving hos eksisterende arbeidskraft
2. Helhetlig tilnærming til tilflyttende familier
3. Samarbeid mellom arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner
4. Samarbeid regionalt mellom private virksomheter og offentlig sektor for å øke sin attraktivitet på arbeidsmarkedet
5. Nettverksrekruttering
6. Direkte kontakt og oppfølging, både i opplærings- og rekrutteringsprosesser
7. Bygging av faglige arenaer på tvers av virksomheter og kommuner
8. Lokal tilpasning av tiltak
9. Spesifisering av målgruppe for å iverksette treffsikre tiltak

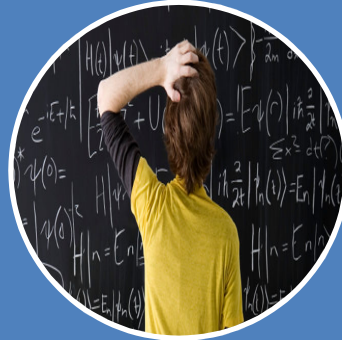
NORUT rapport 6/2011, *Med håp og engasjement – en kunnskapsstatus om utfordringer og strategier i rekruttering av arbeidskraft til distriktskommuner*

Figur 2 - Suksesskriterier for rekrutteringstiltak



Ungdom

- Informasjonsmøter om fremtidig kompetansebehov, spesielt rettet mot elever på studiespesialisering
- Frokostmøter med næringsliv
- Yrkesfagmesser / studiemesser, spesielt i forhold til studiespesialisering
- Registrering av ungdom som reiser ut
- Vurdering av Teknisk allmennfag som tilbud
- Samarbeidsprosjekt mellom rådgivere i VGS og ungdomsskole



Studenter og nyutdannede

- **Trøndelagsdagen - karrieredag med trøndersk næringsliv**
- Studentoppgaver
- Samarbeid med EIT og professorer
- Bidrag til praksistilbud og sommerjobber
- Regions-/ bedriftsbesøk
- Samling studenter med tilhørighet til regionen
- Traineordninger



Tilbakeflyttere

- Jobb til 2 - mulighetskartleggingsprogram
- Nettside: ledige jobber i regionen
- Innflytterforeninger som skal fungere som informasjonssentraler og sosiale møtepunkter



Tilflyttere

- Jobb til 2 - mulighetskartleggingsprogram
- Innflytterforeninger som skal fungere som informasjonssentraler og sosiale møtepunkter
- Undersøkelse og utvikling av metoder for rekruttering i naboland



Figur 3 - Tiltak fordelt på grupper

Del 3 - Spesifikasjon

1. Bakgrunn og mål

Frem til nå har vi levd i et samfunn hvor det har vært overskudd på arbeidskraft og underskudd på arbeidsplasser. Som en følge av lavere barnekull og fortsatt vekst i Norge vil vi i fremtiden oppleve en situasjon hvor det er overskutt på arbeidsplasser og underskudd på arbeidskraft. De som klarer å rekruttere og beholde sine arbeidstakere vil være dem som lykkes (Bjarne Håkon Hanssen – First House på KS sin Arbeidslivskonferanse 27.9.2011).

Mens en tidligere ofte pekte på at folk flyttet fra distriktene fordi de ikke kunne tilby nok eller relevante arbeidsplasser, opplever vi i dag at mange distriktsarbeidsmarked preges av begrenset tilgang på arbeidskraft og en ”mismatch” mellom behovet for og tilgangen på kompetanse og arbeidskraft (Myklebø 2010).

Situasjonen i mange av distriktskommunene i Norge er derfor at mangel på arbeidskraft utgjør en alvorlig flaskehals for utvikling av gode tjenester, hindrer vekst på mange steder og i mange næringer. Både offentlige og private virksomheter har problemer med å rekruttere nok arbeidskraft, og arbeidskraft med den rette kompetanse. Dette er en av distriktenes sentrale utfordringer fremover (Aure, Nilsen, Josefsen og Ringholm 2011).

I forarbeidet til denne søknaden har Kysten er klar og Bliylst avdekket at utfordringene med tilgang på kompetanse dreier seg om behov for rekruttering fra flere grupper. To av de viktigste områdene er imidlertid på den ene siden å sikre tilgang på riktig kompetanse fra universitet og høyskole, og på den andre siden å sikre at regionale utdanningstilbud i videregående skoler har en retning som stemmer overens med et næringsliv i endring.

Tilgang på riktig kompetanse

I NOU 2011:3 «Kompetansesarbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet» slås det fast at kompetansesarbeidsplasser kan spres, men at dette krever en betydelig målrettet og koordinert innsats. I 2030 vil 40 % av arbeidsstokken ha en grad fra universitet eller høyskole (SSB 2010), dette innebærer at man uavhengig av spesifikke kompetansebehov er avhengig av å øke andelen med høyere utdanning i distriktene for å sikre fremtidig bosetting utenfor de store byene. Distriktet i Kysten er klar- og Bliylst-kommunene har per i dag en gjennomsnittlig innbyggerandel med høyere utdanning på under 16 %. For hele befolkningen er tilsvarende tall 21,1 % og for Sør-Trøndelag 21,4 % (SSB 2011). Når man i tillegg tar i betraktning av næringslivet også i distriktene krever stadig større andel av personer med høyere utdanning ser vi at dette er et viktig satsingsområde for fremtiden.



Figur 4 - Næringsliv i endring (Presentasjon i Fylkestinget i Sør Trøndelag Fylkeskommune 07.06.2011 v/Roar Tobro)

Figur 4, vedlegg 1. viser et næringsliv i endring. Distriktene preges av dette på to måter. På den ene siden vokser det frem nye næringer – om enn i mindre grad enn i sentrale strøk. På den andre siden foregår det også en tydelig endring av kompetansebehovet i de eksisterende næringene. De ressursbaserte næringene og den industrielle produksjonen krever stadig flere kandidater med en FoU-basert kunnskap og høy formalkompetanse. Moderne tilvirkningsmetoder og offentlige krav krever stadig høyere kompetanse blant ansatte også i disse næringene. Et eksempel er større behov for kandidater med god kunnskap innen automasjon i fiskenæringene. Denne endringen stiller krav både til de videregående skolene og til distriktenes evne til å rekruttere relevant kompetanse.

I distriktene sammenfaller dette med utfordringene knyttet til å opprettholde folketallet og hindre fraflytting. Rekruttering av arbeidskraft handler derfor ikke bare om å finne de rette arbeidstakerne, men også å få dem til å bosette seg. Trondheim, med de store utdanningsinstitusjonene og bred FoU virksomhet representerer for distriktskommunene en stor mulighet til å sikre seg behøvd kompetanse for fremtiden. Et viktig satsingsområde for aktører fra distriktet bør derfor for fremtiden være å knytte sterke og varige bånd til disse institusjonene.

Gjennomføring av rekrutteringsprosjekter

I NORUT rapport 6/2011, «Med håp om engasjement» (Aure, Nilsen, Josefsen og Ringholm 2011) heter det: *”Det er et svært begrenset tilfang av studier og evalueringer av rekrutteringsprosjekter. De fleste er enkle presentasjoner på hjemmesider og i brosjyrer, men det finnes også noen korte prosjektrapporter uten rapportering av resultater, og noen få med rapportering og vurderinger av resultater. Enda færre (nesten ingen) studier og rapporter vurderer hvorvidt rekruttering og tilflytting skyldes tiltak og virkemidler iverksatt i rekrutteringsprosjekter. Det foreligger derfor nesten ingen vitenskapelige studier som evaluerer prosjektene og analyserer sammenhengen mellom tiltak og virkemidler, og deres resultat og effekt.”*

Det er behov for å utvikle nye og konkrete verktøy for rekruttering av arbeidskraft med den kompetansen som behøves og som kan gi grunnlag for bosetting og næringsutvikling. Sammen ønsker derfor Kysten er klar og Blilyst å lage et prosjekt som fungerer som en felles tiltakspakke for kommunene som deltar i programmene. Tiltakene skal være spesifikke og målrettede og vi ønsker å få etablert en følgeforskning for å sikre en ekstern vurdering av hvilke av tiltakene som har en reell effekt. Vår spesielle innfallsvinkel hvor vi definerer spesifikke tiltaksgrupper og utvikler ulike tiltak som rettes direkte mot disse er så vidt oss bekjent ikke tidligere utprøvd.

2 Prosjekt mål

Overordnet sett skal prosjektet bidra til å sikre tilgang på behøvd kompetanse til de gjeldende distriktene på kort og lang sikt.

Det skal utvikles en verktøykasse med tiltak som skal kunne settes i gang i samarbeid med lokale aktører i medlemskommunene til Kysten er klar og Blilyst. Tiltakene skal alle bidra til å tydeliggjøre regionene som attraktive arbeidsregioner både for lokale representanter og potensielle tilflyttere.

Tiltakene skal utvikles med utgangspunkt i definerte tiltaksgrupper. Både tiltakene og gruppene defineres med utgangspunkt i et forarbeid gjennomført i samarbeid med lokale aktører vinteren 2012. Arbeidet med utvikling og spissing av tiltak vil videreføres i de første to kvartalene av prosjektperioden.

Målsetninger fordelt på overordnede prosjekt mål og tiltaksgrupper

Vi har definert mål for det overordnede prosjektet. I tillegg har vi definert målsetninger knyttet til de ulike målgruppene. For målgruppene har vi valgt å fordele målsetningene i to kategorier – samfunnsmessige, som gjerne vil være vanskelige å måle og etterprøve og tiltaks mål som er preget av at de er lettere å kvantifisere og dermed etterprøve.

Overordnede mål

- Utarbeide tiltakspakke med tiltak som kan rettes inn mot de forskjellige tiltaksgruppene
- Etablere et kontaktnettverk mellom alle næringsutviklere og andre relevante samarbeidspartnere i kommunene
- Gjennomføre årlige regionale samlinger hvor det settes fokus på ulike sider ved rekruttering og gjennomførte tiltak evalueres og videreutvikles
- Sikre solid lokal forankring for prosjektet og tiltakene, samt gode «oppskrifter» for gjennomføring av tiltak sånn at tiltakene kan videreføres også etter prosjektet er avsluttet
- Stille opp på aktuelle konferanser og seminar for å dele erfaringer med prosjektet
- Utvikle en «erfaringspakke» som inkluderer de tiltak og overordnede erfaringer som prosjektet har generert, denne skal kunne tas i bruk i andre regioner som ønsker å gjennomføre lignende arbeid

- Etablere samarbeid med en forskningsinstitusjon som kan dokumentere og evaluere aktiviteten i prosjektet fortløpende

Målgruppe 1: Næringsliv og offentlig sektor

Samfunnsmessige mål

- Næringslivet i de 17 kommunene skal ha lønnsomhetsutvikling på samme nivå som Trondheimsregionen
- Mer helhetlig og strategisk arbeid med rekruttering gjennom konkrete tiltak
- Økt bevissthet omkring arbeidsmarkedet i regionene – utover grensene for kommunen man selv tilhører
- Bedret tilgang på den kompetanse som behøves
- Tettere samarbeid med universitet og høyskoler, spesielt i Trøndelag
- Bedre oversikt over nåværende og fremtidig kompetansebehov i hele regionen
- Målrettet arbeid mot tilflyttere, og spesielt partnere til personer som har fått jobbmulighet i egen region
- Det skal vurderes hvorvidt etablering av TAF utdanning i noen av de videregående skolene i distriktet er hensiktsmessig

Tiltaksorienterte mål

- Det skal gjennomføres tiltak i alle de 17 kommunene
- Alle de 10 videregående skolene skal inkluderes i tiltak
- 50 % av bedriftene med over 25 ansatte i regionen skal involveres i tiltak
- Alle næringsutviklere, næringshager og andre som har ansvar for næring i offentlig sektor skal delta i gjennomføring av tiltak
- Alle bedrifter med over 25 ansatte og kommuner skal inviteres til å delta på seminar hvor gjennomføring av tiltak diskuteres og evalueres minst en gang i året

Tiltaksgrupper: Ungdom, studenter og nyutdannede, tilbakeflyttere og tilflyttere

Samfunnsmessige mål

- Markedsføring av regionen skal bidra til at langt flere innen alle tiltaksgruppene blir bevisste mulighetene i arbeidsmarkedet i distriktene
- Det skal være lett tilgang på informasjon om muligheter på arbeidsmarked i de 17 kommunene, både per i dag og fremover i tid
- Det skal finnes konkrete tiltak som hjelper personer som er nysgjerrige på distriktskommunene til å avgjøre om de skal velge å begynne å jobbe et av stedene

Tiltaksorienterte mål

- Alle elever i videregående skole skal ha tilgang til arbeidslivsmesser på sin videregående skole

- Alle elever på studieforberedende linje og allmennfaglig påbygning skal i tillegg få tilbud om en orientering om kompetansebehov innen høyere utdanning i deres region
- Alle unge som flytter ut fra de 17 kommunene skal ha mulighet til å delta på minst ett årlig arrangement hvor de får møte offentlige og private næringsaktører fra sin hjem-region
- Offentlige og private representanter fra de 17 kommunene skal være fysisk tilstede på lærestedene i Trondheim årlig
- Det skal være deltakelse fra de flere av de 17 kommunenes private og offentlige aktører på alle relevante karrieredager og arbeidslivsmesser i Trondheim
- Traineeordningene i distriktene skal ha søkertall som kan konkurrere med andre sammenlignbare regionale traineeordninger
- Jobb til 2 – mulighetskartleggingsprogram (se vedlegg 2) skal gjennomføres i minst to regioner årlig
- Det skal etableres innflytterforeninger/organisert vertskapsarbeid i alle kommuner som selv ønsker å bidra til dette arbeidet
- Næringsliv og offentlig sektor i hele regionen skal få bistand og støtte til rekruttering av utenlandsk arbeidskraft med høyere utdanning, gjennom tiltak utviklet i forhold til denne målgruppen spesielt
- Det skal kartlegges hvordan en nettressurs hvor behov for kompetanse kan registreres kan utvikles*

*Vi har observert at nettopp dette er gjort mange ganger og at det gjøres et godt arbeid i oppstartsfasen, men at den innsamlede informasjonen blir liggende ubrukt. I den grad det skal utvikles en nettressurs vil varig drift være essensielt og foreløpig er planen å se på dette i samarbeid med NAV.

Undersøkelse av måloppnåelse og sikring av varig effekt

Styringsgruppen til prosjektet og prosjektledelsen vil tidlig i prosjektperioden legge en plan for oppfølging av de ulike mål for å sikre at alle mål nås. Det legges i tillegg opp til at det skal gjennomføres følgeforskning på prosjektet. Dette, kombinert med årlige seminarer hvor rekrutteringsarbeidet settes i fokus, vil fungere som vår kvalitetssikring av gjennomføringen av prosjektet.

Tett samarbeid med næringsansvarlige i kommunene skal bidra til å sikre at de suksessfulle tiltakene videreføres også etter at prosjektperioden er avsluttet. Enkelte av tiltakene må muligens videreføres av et sentralt organ, for eksempel fylkeskommunen. En vurdering av hvem som skal ha ansvar for overføring av hvilke tiltak vil være sentralt i siste prosjektår.

Måloppnåelse knyttet til Bolystsatsingen

Vi mener innfallsvinkelen til prosjektet er uprøvd. Vi vil gjennom en bred pakke med konkrete og målrettede tiltak med lokalt fokus jobbe for at den overordnede satsingen på rekruttering i hele regionen får et mer strategisk og helhetlig preg.

Prosjektet er spesielt rettet mot ungdom og tilflytting, noe tiltaksgruppene vi har definert understreker.

Vi ønsker imidlertid å påpeke at det også er planlagt et bredt samarbeid med prosjektet «Inkludering av utenlandsk arbeidskraft» som Kysten er klar allerede har fått tildelt Bolystmidler til å gjennomføre. Det nye prosjektet vil fokusere på selve rekrutteringsprosessen med tanke på utenlandsk arbeidskraft, blant kandidater utenfor Norge og blant kandidater som allerede er bosatt i Norge. Prosjektet som allerede er i gang vil ha fokus på inkludering av disse kandidatene når de har kommet inn på det norske arbeidsmarkedet.

Arbeidet vi skal gjøre kommer til dels til å bryte med den tradisjonelle innfallsvinkelen til rekruttering i vår region som er preget av mye fokus på intern rekruttering og en uttalt skepsis til kandidater fra andre deler av Norge. Derfor mener vi at arbeidet kommer til å bidra til å tilgjengeliggjøre og synliggjøre en allerede spennende arbeidsmarkedsregion for unge som ønsker å flytte ut av storbyene. Samtidig ønsker vi å påvirke de lokale aktørene til vekst og utvikling og det å våge å satse på unge nyutdannede kandidater.

Det regionale perspektivet på rekruttering vil også gjøre det lettere for personer som ønsker å flytte til distriktet å finne jobbmuligheter for begge parter i et forhold. Vi ser at manglende instanser for informasjon om det regionale arbeidsmarkedet fungerer som en betydelig hindring for tilflytting for eksempel blant personer som i dag er pendlere.

Det vil variere hvor krevende tiltakene som utvikles vil være å sette i gang både kompetansemessig og ressursmessig. Likevel vil vi, gjennom egen dokumentasjon og planlagt følgeforskning, sikre at det skal være mulig å videreføre tiltakene i våre regioner. Vi vil også hevde at overføringsverdien er stor, ettersom tiltakene i verktøykassen skal være aktuelle for 17 kommuner med forskjellig struktur næringsmessig og bosettingsmessig. Den varierte sammensetningen av kommuner vil således medføre at tiltakene som utvikles kan tilpasses de fleste av små og mellomstore kommuner i Norge. Følgeforskningen skal også bidra til å evaluere hvilke av tiltakene som har en god og reell effekt på tilgangen på kompetanse. Vi vil hevde at dette vil bidra til å kvalitetssikre metoder/tiltak som kan bidra til god bruk av ressurser på dette området i fremtiden.

3 Forankring

Næringsliv

Det finnes ingen helhetlig organisasjon som favner alt næringsliv i de 17 kommunene prosjektet favner. Vi har i forprosjektet lagt vekt på å involvere næringslivet i så stor grad som mulig, blant annet gjennom å etablere et samarbeid med næringshager, utviklingsmiljø og næringsforeninger. Dette arbeidet vil fortsette i det videre arbeidet med prosjektet.

Kommunalt nivå

Prosjektet er vedtatt gjennomført av de strategiske og operative styrene til Kysten er klar og BliLyst. Disse styrene inkluderer alle ordførere i alle kommunene, i tillegg til en rekke av rådmennene og en del næringsliv i regionene.

Prosjektet har mottatt bred støtte fra alle deltakere på alle møter, og det finnes ingen uenighet om hvorvidt prosjektet bør igangsettes.

Fylkeskommunalt nivå

Innsatsområdet rekruttering som faller inn under arbeidskraftmobilisering er forankret i felles fylkesplan for Trøndelag 2009-2012, kapittel 4. Arbeidet vi planlegger passer spesielt godt inn i følgende 3 av 5 strategier:

Strategi 1: Mobilisering av arbeidskraftressursene i regionen

Strategi 2: Trekke arbeidskraftressurser til regionen

Strategi 5: Knytte elever og studenter til regionen gjennom praksisnær læring og annen kontakt med arbeidslivet

Felles fylkesplan for Trøndelag kan finnes her:

<http://www.stfk.no/upload/Inform/Dokumenter/Felles%20fylkesplan%20web.pdf>

Arbeidet med ny fylkesplan er for øvrig i gang, og vi har fått sterke signaler på at et fortsatt fokus på arbeidskraftmobilisering vil være sentralt. Dette understrekes blant annet av tema valgt på Trøndelagsmøtet 2012, som handlet om arbeidskraft og attraktivitet.

4. Prosjektorganisering

Prosjektorganisering

Prosjektet foreslås organisert med egen styringsgruppe som prosjekteiere Kysten er klar og BliLyst etablerer og setter sammen med riktig kompetanse. Det er viktig at næringsliv og offentlig sektor er representert i styringsgruppen.

Gjennomføring av prosjektet gjøres ved at det ansettes to personer med overordnet ansvar for prosjektet i Kysten er klar og BliLyst. Disse personene får som hovedoppgave å sikre gode relasjoner til eksterne organisasjoner, utvikling av tiltak og gjennomføring av tiltak. Det bør undersøkes om en av disse stillingene kan tilfalle en trainee knyttet til en av traineeordningene.

Videre skal det etableres et tett samarbeid med utviklingsapparatene i de involverte kommunene, og utviklingsapparatene vil i tillegg til kommunens øverste ledelse være det viktigste koblingspunktet mellom prosjektet og det lokale næringslivet.

Prosjektleder og annen kompetanse i prosjektorganisasjonen

Prosjektleder Elin Altø har de siste 6 årene har hun jobbet med rekrutteringsspmåål i ulike sammenhenger. Først gjennom egen bedrift i 4 år ved siden av studier. De siste 2 årene har hun hatt ansvaret for etablering og utvikling av traineeordningen KystTrainee på kysten av Sør-Trøndelag. Gjennom

dette arbeidet har hun tilegnet seg et bredt og relevant nettverk i de fleste av distriktskommunene prosjektet favner.

I juni 2010 avsluttet hun sin andre mastergrad. Med det har hun en mastergrad i sosiologi og en i industriell økonomi og teknologiledelse. Innen sosiologi har hun fordypning i velferdsstat, medborgerskap og etniske relasjoner, mens hun i den andre mastergraden har fordypet seg i datateknikk og prosjektledelse. Masteroppgaven hun skrev i 2010 tok utgangspunkt i prosjektledelse i distriktsutviklingsprosjekter og hentet data fra prosjekter på kysten av Sør-Trøndelag.

Kombinasjonen av en samfunnsvitenskapelig og en teknisk utdanning har gitt henne et godt utgangspunkt for å samarbeide med en tverrfaglig sammensatt gruppe.

I tillegg til prosjektleder skal det rekrutteres en medarbeider til prosjektet. Vi ønsker å se på muligheten for at denne personen kan være en trainee knyttet til en traineeordning i regionen. Viktig kompetanse denne kandidaten må inneha vil være erfaring fra studentrettet arbeid og god kjennskap til lærestedene i Trøndelag. I tillegg kjennskap til distriktene, spesielt innlandet og stor gjennomføringsevne være sentralt. Faglig sett vil det være relevant med utdanning innen samfunnsvitenskap, prosjektledelse eller ledelse og økonomi.

Om Kysten er klar

Kysten er Klar er et samarbeidsprosjekt i Sør-Trøndelag, som involverer 11 kystkommuner sammen med Sør-Trøndelag Fylkeskommune. Vår ambisjon er å være den mest spennende kystregionen i Europa basert på de ressurser, fortrinn og kvaliteter som regionen har. Les mer om prosjektet på www.kystenerklar.no

Utgangspunktet er at kommunene i kystregionen står sterkere sammen enn hver for seg. Satsningsområdene i den første perioden var:

- Omdømmebygging og gode bolystiltak.
- Kompetanseutvikling.
- Helhetlig arealforvaltning.

Programmet ble evaluert i 2011, og har etter evaluering forlenget virksomhetsperioden til og med 2014.

Kysten er Klar arbeider for at så mange som mulig skal få innblikk i hvilke muligheter trøndelagskysten representerer, både for innbyggere, tilflyttere, etablerere, investorer og andre grupper. Kysten er Klar har derfor tatt initiativ til en rekke utviklingsprosjekter i regionen.

Sentrale prosjekter i perioden 2012-2014 vil være:

- Arbeidskraftsmobilisering
- Inkludering av arbeidsinnvandrere som grunnlag for bosetting og næringsutvikling
- Boligutfordringer i distriktene

- Kompetanseutvikling
- Økt kunnskap om kystsonen som grunnlag for arealplanlegging

Blilyst

Blilyst er et samarbeidsprosjekt mellom 6 kommuner og Sør-Trøndelag fylkeskommune fra 1.1. 2011 til 31.12.14.

Satsingsområdene for prosjektperioden er følgende:

Stedsutvikling / Omdømmebygging
 Kompetanseutvikling / Næringsutvikling
 Naturbasert reiselivsutvikling

Overordnede mål for Blilyst er at

- *Flere skal arbeide og bo i blilystkommunene.*
- *Etablere kultur for nyskaping, lyst og tro på positiv utvikling i "blilystland"*

Grunnverdiene i Blilyst er

VILLE – VÅGE – VOKSE

Annen prosjektkompetanse - Sør – Trøndelag Fylkeskommune

Det vil i prosjektet være naturlig å samarbeide med ulike fagmiljøer i Sør-Trøndelag Fylkeskommune.

Disse kan være:

- Regional utviklingsenhet i tilknytning til distriktperspektivet
- VRI-programmet
- Veiledningstjenesten ved opplæringsavdelingen
- Ungdomsfondet
- Elev og lærlingeombudet
- Ungt entreprenørskap

Konkrete samarbeidsformer og områder vil vurderes i de to første kvartalene av prosjektets arbeidsperiode.

Samarbeidspartnere og samarbeidsprosjekter

Nedenfor gis en kort beskrivelse av samarbeidspartene som deltar i prosjektet:

Tabell 1 - Samarbeidspartnere

DELTAKER	KORT BESKRIVELSE	ROLLE
11 kommuner i kystregionen og 6 kommuner i innlandskommunen	17 kommuner med svært variert næringsliv og størrelse. De har til felles at de mangler stabil tilgang på behøvd kompetanse, og ønsker utvikling og vekst i egen kommune. Det er også stadig større aksept for at en del arbeid gjøres best om det gjøres sammen – noe Kysten er klar og Blilyst er med på å underbygge.	Kommunene vil være helt sentrale aktører. All gjennomføring av tiltak og aktivitet skal forankres i minst en kommune. Kommunene vil også få stor mulighet til å påvirke design og spissing av de tiltakene som skal utvikles
Næringshager, utviklingsmiljø og kompetansesentre	I regionen er det flere næringshager, utviklingsmiljø og kompetansesentre. Disse har til felles at de jobber målrettet for utvikling i næringslivet. Gjennom sin lokale forankring og tilstedeværelse har disse miljøene førstehåndskjennskap til næringslivet i de 17 kommunene.	Vil fungere som forlenget arm inn i næringslivet og hjelpe prosjektledelsen med å sikre lokal forankring i private virksomheter
Næringsforeninger og tilsvarende nettverk	Næringsforeningene i regionen er medlemsorganisasjoner som dekker store deler av næringslivet.	Omtrent samme rolle som næringshager og lignende miljøer
Distriktssenteret	Er et nasjonalt kompetansesenter for distriktutvikling og arbeider hovedsakelig med å hente inn, systematisere og formidle kunnskap og erfaringer om lokale utviklingstiltak	Vil ha en løpende dialog i forhold til følgeforskning. De skal også følge et rekrutteringsprosjekt i Nord-Trøndelag som vi vil etablere et samarbeid med
NAV	NAVkontorene i regionene har tradisjonelt sett hatt bredt ansvar for rekruttering og arbeidssøkere.	Vurdering av nye måter å se NAVs rolle i forhold til arbeidskraft behov på
Forskningsinstitusjon	Det skal legges opp til følgeforskning av prosjektet. For å sikre dokumentasjon og evaluering av tiltak som settes i gang.	Gjennomføring og kvalitetssikring av forskning knyttet til prosjektet
Frivilligsentralene	Viktig bidragsyter for lokal forankring	
Trondheimsregionen	Gjennom tett samarbeid skal vi styrke Trondheimsregionens	Et samarbeid med Trondheimsregionen

	utvikling i en nasjonal og internasjonal konkurransesituasjon. Regionen skal i framtiden hevde seg i toppen innen forskning, utdanning, næringsliv og kultur, og innen tjenester til befolkningen.	vil være sentralt ettersom vi har definert Trondheim som en viktig motor for kompetanseutvikling i Trøndelag. Noen av tiltakene vi ønsker å sette i gang vil dermed være viktig å etablere
Rekrutteringsprosjekt i Nord-Trøndelag	En av de største utfordringene til privat næringsliv og offentlig sektor i norske distriktskommuner er å rekruttere tilstrekkelig med arbeidskraft og arbeidstakere med rett kompetanse. I Nord-Trøndelag er dette en stor utfordring.	Prosjektet i Nord-Trøndelag har fokus på lignende utfordringer som dette prosjektet. Vi ser det naturlig å etablere en arena for erfaringsutveksling. I tillegg vil vi vurdere om det finnes områder for igangsettelse av regionale tiltak

Relevante samarbeidsprosjekter

Kysten er klar og Blilyst har allerede flere store prosjekter som grenser til dette prosjektets aktivitetsområde. Vi vil fortløpende vurdere hvordan vi skal se prosjektene i forhold til hverandre for å sikre synergieffekter av aktiviteten som settes i gang. Under følger en oversikt over de prosjektene vi per i dag ser det naturlig å koble sammen. På hvilke områder og hva man skal samarbeide om vil være en viktig del å avklare i prosjektets første fase i forbindelse med utvikling av en detaljert prosjektplan.

KystTrainee

KystTrainee er en regional traineeordning som ble startet høsten 2010. Ordningen skal bidra til å eksponere behov, og skaffe oppdatert og ny kunnskap hos bedrifter og kommuner på kysten av Sør-Trøndelag.

Traineeordningen er satt i gang for å bidra til å mette et stadig større behov for unge personer med høyere utdanning på kysten. Alt for få velger å flytte til kysten etter endt utdanning, og traineeordningen skal bidra til å eksponere kystens kompetansebehov for nyutdannede arbeidstakere ved å tilby spennende arbeidsplasser og et rikt liv i distriktet.

FjellTrainee

Fjelltrainee, som er lokalisert på Røros, er organisert som en medlemsorganisasjon hvor medlemmene betaler ei årlig avgift på 75 000.- og er en regional og tverrfaglig traineeordning.

Fjelltrainee drifter Blilysttraineeordningen på samme måte som i fjellregionen. Ordningen er etablert med utgangspunkt i bedriftenes behov for høykompetent arbeidskraft. En suksessfaktor er at medlemmene har et eierforhold til organisasjonen.

Boligutfordringer i distriktet – Kysten er klar og Blilyst

I tillegg til behov for arbeidskraft er det også behov for nye boliger i distriktene, som sliter med dysfunksjonelle boligmarkeder. Byggekostnadene er høyere enn markedsverdien og risikoen stor.

For å øke boligetableringene og skaffe til veie utleieboliger for «prøveboere» har Kysten er klar og Blilyst inngått samarbeid om iverksetting av forskjellige tiltak. Samarbeidet starter med å arrangere et seminar om boligpolitikk. Det er viktig at kommunene etablerer en offensiv boligpolitikk, som integreres i kommuneplanens arealdel, avvikler subsidiering av kommunale boliger (med unntak av de til vanskeligstilte) og inngår samarbeid – både med lokalt næringsliv og investorer. (OPS)

Boligutfordringene varierer i forhold til hvilket næringsliv kommunene har. Noen kommuner har store bedrifter, som trenger boliger til mange. Andre har sesongutfordringer og atter andre har behov for fleksible boløsinger. Etterspørselen etter «prøveboliger» er økende.

Inkludering av utenlandsk arbeidskraft – Bolyst-prosjekt i Kysten er klar

Det er behov for å utvikle nye verktøy for rekruttering av arbeidskraft som samtidig kan gi grunnlag for bosetting og næringsutvikling. Sammen med Kysten er klar og HIST ønsker derfor 5 kystkommuner i Sør-Trøndelag å gjennomføre et pilotprosjekt. De 5 kommunene er Frøya, Hitra, Hemne, Ørland og Bjugn.

Målsettingen er å utvikle en ”beste praksis” for rekruttering, mottak, bosetting og integrering av arbeidskraft. På den måten ønsker kommunene å møte framtidens utfordringer mht. tilgang til arbeidskraft med riktig kompetanse både til næringslivet og innen den offentlige tjenesteproduksjonen. Samtidig kan dette bidra til å styrke befolkningsutvikling og bidra til ny næringsvirksomhet.

Stedsuavhengige arbeidsplasser – Blilyst prosjekt

I 2011 bestemte Blilyst at fjernarbeidsplasser skulle løftes opp som et strategisk verktøy for økt bolyst. En prosjektgruppe ble satt ned – og et forprosjekt definert. Prosjektgruppen dro høsten 2011 på studietur til Dyrøy. Prosjektgruppen fikk en god dialog med Dyrøy og ønsker å følge Dyrøy i forhold til fjernarbeidsplasser og hvilke erfaringer som gjøres der. Høsten 2011 ble det

tatt initiativ til å få kartlagt hvor mange som pendler ut av Blilystkommunene, samt å få til en dialog med næringslivet i Trondheim. Gjennom et seminar som skal avholdes med næringslivet i Trondheim i mai, ønsker Blilyst økt fokus på fjernarbeid. Møtet på Dyrøy ga inspirasjon til å se på Trondheim som kunnskapsmotor i regionen, på lik linje som Tromsø er for Dyrøy. Regionen er avhengig av Trondheim og Trondheim er avhengig av en sterk region.

5 Aktiviteter og målgrupper

Aktiviteter

For å kunne nå målsettingen i prosjektet foreslås en gjennomføring som deles inn i 4 faser og med 4 ulike arbeidspakker eller tiltaksområder jf. matrisen i figur 4.

De 4 fasene er:

- | | |
|--------|--|
| Fase 1 | Oppstart med etablering av prosjektorganisasjon, styringssystemer, kick-off med etablering av detaljert prosjektplan |
| Fase 2 | Videreutvikling av verktøykasse, basert på ytterligere lokale forankringsprosesser |
| Fase 3 | Gjennomføring av tiltak lokalt og regionalt |
| Fase 4 | Deling og spredning av modeller og verktøy slik at de kan tas i bruk i kommuner i andre deler av landet som har disse behovene |

En gjennomgående aktivitet i prosjektet vil være jevnlig erfaringsutveksling og læringsprosesser mellom de involverte aktørene.

Hovedaktivitetene i prosjektet er i grove trekk beskrevet nedenfor. En mer detaljert prosjektplan vil bli utarbeidet i forbindelse med fase 1 i prosjektet. Styringsgruppen behandler og vedtar denne.

Nr.	INNHold	HENSIKT
FASE 1	Oppstart med etablering av prosjektorganisasjon og kick-off	
HA 1	Rekruttering av prosjektleder, etablering av prosjektorganisasjonen - oppstartmøte	Skaffe riktig kompetanse
HA 2	Styringsgruppen vedtar prosjektplan inkludert organisering, aktiviteter og budsjett	Eierskap til mål og innhold i prosjektet
HA 3	Etablering av styringssystemer, bruk av digitale verktøy	Deling og informasjon blant de involverte
HA 4	Kick-off som samler involverte parter i prosjektet og som markerer oppstart	Utvikle relasjoner mellom de involverte
HA 5	Etablere avtale om forskning på arbeidsprosessene som gjennomføres	Sikre godt grunnlag for dokumentasjon og evaluering
HA 6	Etablere forum for kunnskapsdeling mellom de ulike rekrutteringsprosjektene i Sør- og Nord-Trøndelag	Sikre ivaretagelse av helhetlig perspektiv også utover egen region
FASE 2	Utvikling av verktøykasse basert på forankringsprosesser lokalt	
HA7	Kartlegging av tiltak som allerede er satt i gang	Sikre god basis for videre arbeid
HA8	Gjennomføre forankringsmøter/samlinger i regionene – utvikle lokale situasjonsbeskrivelser	Sikre godt grunnlag for lokal deltakelse
HA 9	Gjennomgang og vurdering av situasjonsbeskrivelsene; lokale samlinger – felles bilde	Felles situasjonsforståelse
HA 10	Ferdigstilling av design av tiltak som kan settes inn på de forskjellige områdene	Sikre gode og målrettede tiltak
FASE 3	Gjennomføring av tiltak lokalt og regionalt	
HA 11	Operasjonalisering av innhold og aktiviteter i de ulike tiltakene og etablering av partnerskap for gjennomføring	Forberedelse og lokal deltakelse
HA 12	Gjennomføring av tiltak	
HA 13	Sammenligning, erfaringsutveksling og prosesser for læring på tvers av aktørene som er involvert	Læringsløyfe; utprøving, refleksjon og korrigerings
FASE 4	Deling og spredning av modeller og verktøy	
HA 14	Testing og erfaringsutveksling mellom deltakere og evaluering av effekten til tiltakene	Uttesting i praksis Lære av hverandre
HA 15	Videreføring av de tiltakene som har best effekt	Etablere som varig ordning
HA 16	Oppsummeringer og faglig rapportering- eks studentoppgaver, papers og presentasjoner	Sikre mulighet for spredning av tiltak utover eget område

Målgrupper

Prosjektet har overordnet sett 3 målgrupper.

2. De 17 kommunene
3. Privat næringsliv
4. Definerte tiltaksgrupper
 - a. Ungdom
 - i. Avgangselever i ungdomsskolen
 - ii. Elever i videregående skole
 - b. Studenter og nyutdannede
 - c. Tilbakeflyttere
 - d. Tilflyttere
 - i. Utenlandsk arbeidskraft
 - ii. Barnefamilier

Totalt sett er prosjektet avhengig av godt samarbeid og god kommunikasjon med svært forskjellige aktører for å nå sine målgrupper. Når det gjelder de to første gruppene, kommunene og privat næringsliv er arbeidet med forankring av prosjektet allerede godt i gang. I det gjennomførte forprosjektet har vi engasjert og utfordret en rekke aktører til å komme med sine meninger og ønsker i forhold til denne satsingen. Oppslutningen om arbeidsmøtene og spørreundersøkelsen vi har gjennomført har vært over all forventning – og det tydeligste svaret vi har fått er at dette er et prioritert område for omtrent alle aktørene.

I det videre arbeidet vil det vektlegges å bruke det nettverket Kysten er klar og Blilyst allerede har i de aktuelle regionene – i tillegg vil næringshagene og utviklingsmiljøene fungere som sentrale aktører for videre forankring. Tiltakene som utvikles vil etter hvert tilbys gjennomført i de ulike regionene i samarbeid med kommune og næringsliv. Det vil vektlegges å kunne bidra med noe økonomisk støtte knyttet til gjennomføring av tiltak, derav relativt stor post til gjennomføring av tiltak i kostnadsoversikten. Denne er måten å arbeide på har tidligere fungert godt både for Kysten er klar og Blilyst. I gjennomføringen av tiltakene vil både de enkelte kommunene og privat næringsliv være engasjert som arrangører, og dette

Den siste målgruppen, tiltaksgruppene skal nås gjennom de konkrete tiltak som settes i gang. Tiltakene vil i stor grad fungere som tilbud som enkeltpersoner, grupper eller skoleklasser kan delta på. Hvordan gruppene nås vil variere fra gruppe til gruppe – hovedpoenget er nettopp dette at det utvikles målrettede tiltak som skal favne enkeltdele av den hovedgruppen vi ønsker å nå. Dette vil gjøre aktivitetene relevante og matnyttige for de forskjellige grupperingene i tiltaksgruppene.

6 Resultater/effekter

Innsatsfaktorene og de innledende aktivitetene i prosjektet (Fase 1 og 2) vil lede til utvikling av forskjellige tiltak (produkter/tjenester). Vi velger her å beskrive resultater vi ønsker å oppnå gjennom etablering og gjennomføring av tiltak

fordelt på de 3 målgruppene (brukereffekter). I tillegg ønsker vi å trekke frem resultater og effekter på et mer overordnet nivå (samfunnsnivå)

Resultater

Samfunnsnivå

Først og fremst vil man etter endt prosjektperiode ha en tilgjengelig, utprøvd og evaluert verktøykasse med målrettede tiltak som kan benyttes for å sikre helhetlig rekruttering i en region. Tiltakene vil i stor grad være overførbare til andre regioner.

Alle tiltakene skal ha gode beskrivelser av gjennomføringsmåte og hva som kreves av ressurser for å gjennomføre dem

Etter tre år med prosjektet skal det også være etablert et nettverk for de mest sentrale aktørene som er opptatte av rekruttering. Dette nettverket skal eksistere videre og sikre fremtidig fokus på helhetlig rekruttering i Kysten er klar og Blilyst kommunene.

På overordnet nivå vil også 3 år med fokus på dette arbeidet i regionen føre til økt bevissthet omkring temaet og en mer strategisk og helhetlig satsing i fremtidig rekrutteringsarbeid. Helst på tvers av kommuner.

Resultater knyttet til offentlig sektor og næringsliv

Alle de 17 kommunene skal ha vært med på å gjennomføre og evaluere tiltak knyttet til sin kommune og sin region og gjennom dette skal de ha klart hvilke tiltak de ønsker å videreføre og personer som har erfaring i å gjennomføre disse tiltakene tilgjengelige i egen organisasjon.

Utprøvde og langsiktige samarbeidsrutiner mellom flere av næringslivsaktørene og lærestedene i Trondheim.

Faste rutinger og god tilgang på hjelp til å kartlegge jobbmuligheter for partnere til de kandidater som er aktuelle for utlyste stillinger

Årlig arena for informasjonsutveksling mellom næringsliv og ungdom knyttet til alle de 10 videregående skolene i regionen

Spesielle tiltak rettet mot studieforberevende fag, hvor elevene får god innsikt i fremtidig behovd kompetanse i regionen

Eksisterende metoder for å nå utflyttet ungdom

Resultater knyttet til tiltaksgruppene

Større bevissthet omkring arbeidsmarked i hjemregionen blant unge

Årlige arrangement rettet direkte mot studenter som er interesserte i å flytte til distriktet

Lett tilgang på informasjon om nåværende og fremtidig kompetansebehov i de forskjellige regionene knyttet til Kysten er klar og BliLyst og et tilgang til personer som kan hjelpe til med å kartlegge jobbmuligheter for partnere, og dermed økt tilflytting blant personer som per i dag velger å pendle til jobb fra mer sentrale strøk

Videreutvikling av KystTrainee og FjellTrainee (BliLysttrainee) som rekrutteringsorgan og kompetansebygger på kysten

Fungerende innflytterforeninger/vertskapsordninger som bidrar til økt bolyst og raskere inkludering i lokalsamfunnet

Effekter

Det er mange konkrete mål i dette prosjektet og disse vil føre til effekter på et aggregert samfunnsnivå. I vurderingen av effekter og risiko velger vi å fokusere på effekter for alle de 17 kommunene som helhet.

Prosjektet skal føre til økt bevissthet og forståelse for moderne arbeidskraftsmarked og rekrutteringsmetoder i privat og offentlig sektor lokalt. Dette vil igjen bidra til et bedre og mer målrettet arbeid for å sikre tilgang på den kompetanse som behøves i fremtiden. I løpet av de 3 årene prosjektet løper vil nok effekten være størst lokalt. På sikt mener vi en sentral effekt også kan være en endring i oppfattelsen av arbeidsmarkedet i regionene omkring Trondheim. Denne endringen vil ta tid å oppnå, men effekten av den vil være varig lettere tilgang på kompetanse.

Gjennom de målrettede tiltakene vil virksomhetene i regionen få bedret og mer stabil tilgang på den kompetanse de behøver til enhver tid. Det økte fokuset på kompetansebehov vil også føre til en mer langsiktig og bevisst holdning til rekruttering, noe som kan ha positive synergier med tanke på å kunne gi personer som er interessert i å flytte til en kommune eller region informasjon om jobbmuligheter også fremover i tid.

Tettere kontakt mellom unge og næringsliv vil føre til at de unge har større kunnskap om arbeidsmarkedet i egen hjemregion. For noen kan dette påvirke utdanningsvalg. Kunnskapen vil også være viktig med tanke på beslutninger om fremtidig bosted når ungdommene skal etablere seg mer permanent.

Bedret tilgang til informasjon om kompetansebehov i regionen vil også bidra til senket terskel for tilbakeflytting og mer generell tilflytting.

På lang sikt mener vi også denne regionen vil dra nytte av økt andel personer med høyere utdanning gjennom økt næringsutvikling. Det er et spesielt behov for utvikling av mer teknologibasert leverandørvirksomhet til de store motorene i distriktet, og etablering av sånne virksomheter krever både tette bånd til FOU institusjoner og personer med riktig kompetanse.

Risiko

Overordnet sett er det størst fare for at de overordnede målene i prosjektet ikke nås i løpet av en så kort tidsperiode som 3 år. Videre arbeid med tiltakene står i fare for å bli mer fragmenterte enn gjennomføringen av hovedprosjektet, noe som igjen kan føre til at de mer samfunnsmessige effektene ved prosjektet ikke nås.

Sikring av en organisering av videre helhetlig fokus på tvers av enkeltkommunene vil derfor være vitalt for suksessen til prosjektet på lang sikt.

Utover dette er de viktigste risikofaktorene vi har identifisert:

- Faren for å ikke lykkes med lokal forankring
- Fragmentert næringsliv
- Varigheten av prosjektet

Det helt avgjørende for prosjektets suksess med tanke på mål og resultater at den lokale forankringen lykkes. Det legges opp til bred inkludering av offentlig og privat sektor og for å klare dette må aktørene selv ønske å bruke tid på arbeidet. Det fragmenterte næringslivet gjør det arbeidskrevende å nå ut til enkeltbedrifter. Dette er også en betydelig utfordring med tanke på å sikre lokal forankring i prosjektet. Sist mener vi at prosjektet er ambisiøst med tanke på varigheten. Mange av effektene av arbeidet som settes i gang vil ikke være synlige før flere år etter prosjektetsoppstart.

For å håndtere disse kildene til risiko er det i prosjektbeskrivelsen lagt vekt på flere momenter. For det første er arbeidet med lokalforankring godt i gang, og det vil være det viktigste fokusområdet i oppstartsfasen av prosjektet. Gjennom den lokale forankringen fokuseres det spesielt på å engasjere næringshager og utviklingsmiljøer. Dette er samlingspunkter for lokalt næringsliv, og vi anser sjansen for suksess for å øke betraktelig dersom vi lykkes med å engasjere disse miljøene. Når det gjelder prosjektets varighet vil det mest sentrale arbeidet for å håndtere dette å utvikle strategier for videreføring av arbeidet gjennom prosjektperioden – og hovedsakelig i prosjektets siste leveår. Samtidig er det også sann at dersom vi lykkes med den lokale forankringen, øker også sjansene for å unngå problemer med at prosjektet avsluttes etter tre år – da videreføring av tiltak vil være avhengig av lokale aktørers interesse.

Del 4 – Økonomi

1 Tids - milepælsplan

Aktivitet	Kvartal 3 2012	Kvartal 4 2012	Kvartal 1 2013	Kvartal 2 2013	Kvartal 3 2013	Kvartal 4 2013	Kvartal 1 2014	Kvartal 2 2014	År 3
HA1									
HA 2									
HA 3									
HA 4									
HA 5									
HA 6									
HA 7									
HA 8									
HA 9									
HA10									
HA11									
HA12									
HA13									
HA14									
HA 15									
HA 16									

2 Kostnadsoverslag

Gjennomføring av prosjektet slik som beskrevet i kapittel 8-12 gir følgende årlige kostnader:

Budsjettpost	2012	2013	2014	2015	SUM
FoU-arbeid - partnerskap	100 000	200 000	200 000	100 000	600 000
FoU-arbeid egeninnsats	100 000	200 000	200 000	100 000	600 000
Gjennomføring av tiltak lokalt	325 000	1 125 000	1 125 000	750 000	3 325 000
Gjennomføring av tiltak lokalt - ege	425 000	850 000	850 000	425 000	2 550 000
Gjennomføring av tiltak regionalt	50 000	200 000	200 000	100 000	550 000
Kysten er klar og Blilyst - egeninnsa	100 000	200 000	200 000	100 000	600 000
Lokalt prosjektlederbidrag - egenin	425 000	850 000	850 000	425 000	2 550 000
Lokalt prosjektlederbidrag (nærings	425 000	850 000	850 000	425 000	2 550 000
Møtevirksomhet, reiser og andre dr	75 000	300 000	300 000	100 000	775 000
Næringsliv - egeninnsats	250 000	500 000	500 000	250 000	1 500 000
Prosjektleder og trainee	625 000	1 250 000	1 250 000	625 000	3 750 000
Sum kostnad	2 900 000	6 525 000	6 525 000	3 400 000	19 350 000

Basert på 17 deltakende kommuner. Steder hvor det er anslått kostnader lokalt er enkelt summen multiplisert med 17.

3. Finansiering

<input type="checkbox"/> Tittel	2012	2013	2014	2015	SUM
<input type="checkbox"/> Bliilyst	150 000	300 000	300 000	150 000	900 000
<input type="checkbox"/> Egeninnsats fra involverte parter	1 300 000	2 600 000	2 600 000	1 300 000	7 800 000
<input type="checkbox"/> Kommunal- og regionaldepartemen	4 500 000				4 500 000
<input type="checkbox"/> Kommunene	425 000	850 000	850 000	425 000	2 550 000
<input type="checkbox"/> Kysten er klar	250 000	500 000	500 000	250 000	1 500 000
<input type="checkbox"/> Næringsliv	50 000	150 000	150 000	100 000	450 000
<input type="checkbox"/> Sør-Trøndelag Fylkeskommune	275 000	550 000	550 000	275 000	1 650 000
Sum finansiering	6 950 000	4 950 000	4 950 000	2 500 000	19 350 000
Sum kostnad	2 900 000	6 525 000	6 525 000	3 400 000	19 350 000

Del 5 – Geografi

Kystkommunene

Osen
Roan
Åfjord
Rissa
Bjugn
Ørland
Hitra
Frøya
Snillfjord
Agdenes
Hemne

Innlandskommunene

Holtålen
Midtre-Gauldal
Oppdal
Rennebu
Røros
Selbu

Kilder og litteratur

Aure, Nilsen, Josefsen og Ringholm 2011; NORUT rapport 6/2011, *Med håp og engasjement – en kunnskapsstatus om utfordringer og strategier i rekruttering av arbeidskraft til distriktskommuner*

Dahle, Grimsrud og Holthe 2001, Ideas2evidence, *Bosettingsvirkninger av regionale trainee-program*

Myklebø (2010): ”NAVs Bedriftsundersøkelsen”, i *Arbeid og Velferd Rapport Nr 2//2010*

NOU 2011:3 – *Kompetansearbeidsplasser, drivkraft for vekst i hele landet*

Foredrag av Lillian Hatling, holdt på Dialogseminar om rekruttering på Værnes 13.04.2011

Foredrag av Roar Tobro, holdt på Fylkestinget i Sør-Trøndelag 07.06.2011

Vedlegg 1 – Bakgrunns litteratur – faglige utredninger og rapporter

NOU 2011:3 – Kompetansearbeidsplasser, drivkraft for vekst i hele landet

I sammendraget fra NOU 2011:3 om spredning av kompetansearbeidsplasser slås følgende fast:

“Norge har en høyt utdannet befolkning. Dette gir oss et relativt konkurransefortrinn i kunnskapsintensive næringer. Det innebærer også at det er sannsynlig – og ønskelig fra et ressursperspektiv – at veksten i norsk næringsliv hovedsaklig skjer innenfor næringer som nyttiggjør seg av arbeidskraft med høyere utdanning. Et viktig kjennetegn ved utviklingen de siste tiårene er imidlertid at veksten i kompetansearbeidsplasser er ujevnt fordelt mellom sentrale strøk og andre regioner.” (NOU 2011:3 s 9).

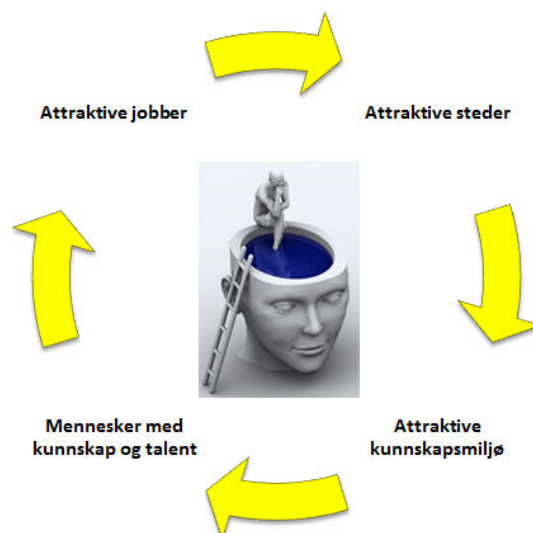
Utvalget bak NOUen slår fast at de mener denne utviklingen er mulig å påvirke, og at en mer jevn fordeling av kompetansearbeidsplasser vil være samfunnsøkonomisk riktig.

“*Utvalget* mener at en jevnere geografisk fordeling av veksten i kompetansearbeidsplasser kan gi samfunnsøkonomisk gevinst ved økt ressursutnyttelse og høyere verdiskaping. Alternativet kan lett bli en sløsing med den viktigste ressursen vi har; menneskene.

Utvalget mener at det er mulig å påvirke de sterke sentraliseringskreftene, men at dette krever en betydelig virkemiddelinnsett. Et høyt politisk ambisjonsnivå må med andre ord følges opp av en høy og målrettet virkemiddelinnsett.” (NOU 2011:3 s 13).

Figuren under viser hvordan utvalget bak NOUen mener vekst og utvikling i arbeidsmarkedene i regionene kan fungere. Tobro la i sin presentasjon vekt på at et samspill mellom følgende faktorer kan være med å styrke de regionale arbeidsmarkedene (Tobro 07.06.2011):

- Næringsstruktur
- Infrastruktur
- Utdanningsinstitusjoner
- Omstillingsevne
- Kkapitaltilgang
- Kapitaltilgang
- Kritisk masse og mangfold
- Bransjebredde
- Bransjedybde
- Innvandring
- Befolkningsgrunnlag



Figur 5 - Dynamiske regionale arbeidsmarkeder (Presentasjon i Fylkestinget i Sør Trøndelag Fylkeskommune 07.06.2011 v/Roar Tobro)

Videre påpeker utvalget at det per i dag er for få spesifikke tiltak rettet mot spredning av kompetansearbeidsplasser og spredning av kompetanse. Under overskriften “Styrke rekrutteringen” nevner utvalget følgende satsningsområder: Personrettede tiltak, regionale traineeordninger, innvandrere som ressurs, kommunale utleieboliger, internasjonale skoler og næringstilknyttet spesialisert videregående opplæring. I en presentasjon av NOUen på et dialogseminar arrangert av Distrikssenteret 13.04.2011 presenterte utvalgsmedlem Lillian Hatling denne oversikten over innsatsområder:



Figur 6 - Utvalget bak NOU 2011:3 sine forslag til innsatsområder – Lillian Hatling 13.04.2011

Det påpekes videre at tilrettelegging for etter- og videreutdanning og regionalt samarbeid vil være sentrale suksessfaktorer i dette arbeidet.

Med håp om engasjement – en kunnskapsstatus om utfordringer og strategier i rekruttering av arbeidskraft til distriktskommuner (Norut Tromsø 06/2011)

«Mens en tidligere ofte pekte på at folk flyttet fra distriktene fordi de ikke kunne tilby nok eller relevante arbeidsplasser, opplever vi i dag at mange distriktsarbeidsmarked preges av begrenset tilgang på arbeidskraft og en

«mismatch» mellom behovet for og tilgangen på kompetanse og arbeidskraft (Myklebø 2010). Mangel på arbeidskraft utgjør en alvorlig flaskehals for utvikling av gode tjenester, hindrer vekst på mange steder og i mange næringer også i det distriktpolitiske virkeområdet. Både offentlige og private virksomheter har problemer med å rekruttere nok arbeidskraft, og arbeidskraft med den rette kompetansen. Dette er en av distriktenes sentrale utfordringer fremover (...) Rekruttering av arbeidskraft handler ikke bare om å finne de rette arbeidstakerne, men også å få dem til å bli værende i en distriktskommune, flytte til, eller tilbake til, en distriktskommune.» (Aure, Nilsen, Josefsen og Ringholm 2011)

Rapporten slår fast at det generelt sett er vanlig å se rekruttering av kompetanse i sammenheng med mer generelle tilflyttingsprosjekter. Tradisjonelt settes derfor den økonomiske innsatsen i forhold til kompetanserekruttering ofte inn i bolyst-tiltak. Mange av prosjektene har bred tilnærming, med hovedmål å opprettholde folketallet.

Det viser seg at målrettede og konkrete tiltak har større effekt enn dem med en bredere målsetning. Rapporten peker på noen innretninger på prosjekter som de mener i større grad kan synes å være effektive enn andre. Eksempler på innretninger som blir trukket frem er:

- Trainee- og internship-programmer
- Kompetanseheving hos eksisterende arbeidskraft
- Helhetlig tilnærming til tilflyttende familier
- Samarbeid mellom arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner
- Samarbeid regionalt mellom private virksomheter og offentlig sektor for å øke sin attraktivitet på arbeidsmarkedet
- Nettverksrekruttering
- Direkte kontakt og oppfølging, både i opplærings- og rekrutteringsprosesser
- Bygging av faglige arenaer på tvers av virksomheter og kommuner
- Lokal tilpasning av tiltak
- Spesifisering av målgruppe for å iverksette treffsikre tiltak