

Regionale traineeordninger:

Omfang, bruk og virkninger på rekruttering til bo- og arbeids- markeder i distriktene



Jarle Løvland
Therese Andrews
Merete Kvamme Fabritius
Arild Gjertsen



NORDLANDSFORSKNING
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

Regionale traineeordninger:

Omfang, bruk og virkninger på rekruttering til bo- og arbeidsmarkeder i distriktene

Jarle Løvland
Therese Andrews
Merete Kvamme Fabritius
Arild Gjertsen

NF rapport nr: 2/2021

ISBN nr: 978-82-7321-814-8 (trykt)

ISBN nr: 978-82-7321-815-5 (digital)

ISSN-nr: 0805-4460



NORDLANDSFORSKNING
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

Rapport

TITTEL: Regionale traineeordninger: Omfang, bruk og virkninger på rekruttering til bo- og arbeidsmarkeder i distriktene Delrapport	OFF.TILGJENGELIG: JA	NF-RAPPORT NR: 2/2021
FORFATTER(E): (alfabetisk) Jarle Løvland Therese Andrews Merete Kvamme Fabritius Arild Gjertsen	PROSJEKTANSVARLIG (SIGN): Jarle Løvland FORSKNINGSLEDER: Jarle Løvland	
PROSJEKT: Regionale traineeordninger; Omfang, bruk og virkninger på rekruttering til bo- og arbeidsmarked.	OPPDRAKSGIVER: Distriktssenteret OPPDRAKSGIVERS REFERANSE: Lillian Hatling	
SAMMENDRAG: Rapporten oppsummerer resultater fra en kartlegging av 13 regionale traineeordninger i Norge som Nordlandsforskning har utført på oppdrag for Distriktssentret. Undersøkelsen er basert på informasjon fra programmenes hjemmesider på Internett, intervjuer med prosjektledere, eller daglig leder for ordningene, og spørreskjemaundersøkelser til traineer og bedrifter/virksomheter som benytter eller har benyttet de regionale traineeordningene etter 2012. Det er også gjort et begrenset antall intervjuer med ledere i bedrifter/virksomheter. Resultater fra undersøkelsen drøftes opp mot momenter som trekkes frem i NOU (2020:15) om demografiutfordringer i norske distrikter, og NOU (2020:12) om distriktsnæringsutvikling.	EMNEORD: Regionale traineeordninger Arbeidsmarked Distrikt Kompetansebehov KEYWORDS: Trainee Labour market District Competence needs	
	ANTALL SIDER: 114	FORSIDEFOTO: Look North



FORORD

Rapporten oppsummerer funn og vurderinger i forbindelse med en kartlegging av de regionale traineeordningene i Norge som Nordlandsforskning har utført på oppdrag for Distriktssentret. Undersøkelsen er gjort i form av en kartlegging av ordningene gjennom innhenting av informasjon fra prosjektledere/koordinatorer, samt gjennomføring av spørreundersøkelser til et utvalg av kandidater og bedrifter som benytter eller har benyttet de regionale traineeordningene etter 2012. Det er også gjort et begrenset antall intervjuer med ledere i bedrifter/organisasjoner.

Resultater av gjennomgangen av ordningene er i rapporten oppsummert og nærmere vurdert i forhold til hovedformålet; en bedre forståelse av hvordan de regionale traineeordningene benyttes og bidrar til økt rekruttering av unge med høyere utdanning til stillinger i distriktsområder. Resultatene vurderes også opp mot resultater i analysen som ble gjort i 2011, med vekt på om det gjennom ordningene skapes grunnlag for langsiktig tilflytting og bosettingseffekter i de distriktskommunene som benytter ordningene. Det er også gjort en nærmere vurdering av motivasjon for deltakelse i og bruk av ordningene som bidrar til å kaste lys over på hvilken måte de er relevante i dag og kan utvikles videre.

Kartleggingen og vurderingen av omfang og effekter av de regionale traineeordningene vil videre benyttes som underlag for en vurdering av hvordan de kan videreutvikles for å kunne bidra til å styrke et kunnskapsintensivt arbeidsmarked i distriktene i tråd med problemstillinger som nylig er trukket opp gjennom utredningene fra Demografiutvalget og Distriktsnæringsutvalget.

Vi takker Distriktssentret for oppdraget, og takker prosjektlederne for de regionale traineeordningene og øvrige informanter for bistand i forbindelse med gjennomføringen og for materiell som er stilt til disposisjon. Dette har bidratt til et samlet og nødvendig underlag for vurderingene og formålet med oppdraget. Forfatterne står imidlertid ansvarlig for analyser og drøfting av funn og forslag til videreutvikling som er gjort.

Bodø, mai 2021

Forfatterne

INNHold

FORORD	1
FIGURLISTE	4
TABELLISTE	5
SAMMENDRAG	6
1 INNLEDNING	9
1.1 BAKGRUNN FOR STUDIEN.....	9
1.2 NÆRMERE OM REGIONALE TRAINEEORDNINGER	9
1.3 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER.....	11
1.4 KORT OM RAPPORTEN.....	13
2 DATAMATERIALE OG METODISK TILNÆRMING	14
2.1 EVALUERINGSMODELL.....	14
2.2 UTVALG AV TRAINEEORDNINGER	15
2.3 DATAKILDER	15
2.3.1 Spørreskjemaundersøkelser	15
2.3.2 Kvalitative intervjuer	16
2.3.3 Registerdata	16
2.3.4 Skriftlige kilder.....	16
2.4 ANALYSER AV DATAMATERIALET	17
3 DE REGIONALE TRAINEEPROGRAMMENE: OMFANG, ORGANISERING OG INNRETNING	19
3.1 INNLEDNING	19
3.2 EN SAMLET OVERSIKT.....	19
3.3 TRAINEE ARENA NORD-TROMS	20
3.4 LOOK NORTH TRAINEE.....	22
3.5 TRAINEE SALTEN.....	24
3.6 KANDIDAT HELGELAND	26
3.7 TRAINEE TRØNDELAG	29
3.7.1 Trainee Namdal.....	29
3.7.2 Intro Trainee	31
3.7.3 Fjelltrainee.....	35
3.7.4 KystTrainee.....	37
3.8 TRAINEE INNLANDET.....	40
3.9 TIM (TRAINEE INGENIØR MOLDEREREGIONEN)	42
3.10 KOM TRAINEE	44
3.11 FRAMTIDSFYLKET TRAINEE	47
3.12 TRAINEE SØR.....	49
4 TRAINEERES BAKGRUNN, MOTIVASJON OG ERFARINGER	52
4.1 INNLEDNING	52
4.2 TRAINEENES BAKGRUNN	52
4.3 TILKNYTNING TIL REGIONEN	52
4.4 GEOGRAFISK LOKALISERING AV TRAINEESTILLINGEN.....	53
4.5 MOTIVASJON FOR Å SØKE OG TA IMOT TRAINEESTILLINGEN.....	53
4.6 MOTIVASJON FOR Å SØKE OG TA IMOT TRAINEESTILLING I SMÅ DISTRIKTSKOMMUNER.....	55
4.7 ERFARINGER FRA TRAINEEPERIODEN	56
4.8 ARBEIDSTILBUD ETTER TRAINEEPERIODEN	59
4.9 ERFARINGER FRA TRAINEEPERIODEN I SMÅ DISTRIKTSKOMMUNER	60

5	BEDRIFTER OG VIRKSOMHETERS ERFARINGER OG VURDERING	63
5.1	INNLEDNING	63
5.2	BEDRIFTER OG VIRKSOMHETER: TYPE OG STØRRELSE	63
5.3	GRUNNER TIL Å DELTA I TRAINEEORDNINGEN	63
5.4	REKRUTTERING OG REKRUTTERINGSPROSESSER	65
5.5	TILBUD ETTER TRAINEEPERIODEN.....	69
5.6	VURDERINGER AV TRAINEEORDNINGEN	73
6	BOSETTINGSEFFEKTER.....	78
6.1	INNLEDNING	78
6.2	BOOMRÅDE I OG UTENFOR TRAINEEREGIONEN	78
6.3	VALG OM Å FLYTTE ETTER TRAINEEPERIODEN	79
6.4	PLANER FOR FREMTIDIG BO- OG ARBEIDSOMRÅDE	81
6.5	FORHOLD SOM HAR BETYDNING FOR VALG AV BOOMRÅDE	83
6.6	TRAINEEORDNINGENS BETYDNING FOR VALG AV BOOMRÅDE.....	87
6.7	VALG AV BO- OG ARBEIDSOMRÅDE I SMÅ DISTRIKTSKOMMUNER.....	89
6.8	«BOFASTHET», SENTRALITET, STØRRELSE OG ARBEIDSMARKEDSREGIONER.....	91
7	OMFANG, INNRETNING OG EFFEKTER: OPPSUMMERING OG DISKUSJON	95
7.1	INNLEDNING	95
7.2	TRAINEEPROGRAMMENES OMFANG, ORGANISERING OG INNRETNING.....	95
7.3	TRAINEEPROGRAMMENES BETYDNING FOR REKRUTTERING, BOSETTING OG ATTRAKTIVITET I REGIONENE.....	97
8	VIDEREUTVIKLING AV REGIONALE TRAINEEORDNINGER.....	100
8.1	RAMME FOR VURDERINGER.....	100
8.2	KUNNSKAPSGRUNNLAGET.....	100
8.3	TIDLIGERE ANALYSER OG UTREDNINGER	101
8.4	KONTEKSTANALYSER AV VARIASJON I BA-REGIONER OG DISTRIKTSKOMMUNER	103
8.5	HVA FORKLARER AT NOEN TRAINEER BOSETTER SEG OG ANDRE IKKE?.....	103
8.6	HVA SKAL TIL FOR AT TRAINEESTILLINGER I DISTRIKTENE BLIR MER ATTRAKTIVE FOR FLERE NYUTDANNEDE?	104
8.7	HVA ER POTENSIALET FOR ORGANISATORISK UTVIKLING I ORDNINGENE?	105
8.8	MULIGE TILTAK OG FORBEDRINGER.....	107
8.9	INDIKATORER OG MÅLING AV EFFEKTER OG KONSOLIDERING OVER TID	108
8.10	AVSLUTTENDE KOMMENTARER OG FORSLAG TIL VIDERE STUDIER.....	109
	REFERANSER	111
	VEDLEGG 1: FAKTORANALYSE BOSTEDSMOTIVASJON.....	112
	VEDLEGG 2: KOMMUNESTRUKTUR OG LOKALE ARBEIDSMARKEDER	113

FIGURLISTE

Figur 1: Evalueringsmodell for programevalueringer. Kilde: Volden & Samset, 2013.	14
Figur 2: Analysemodell.....	17
Figur 3: Trainees forhold til regionen før traineeperioden. Prosent. N=298.....	53
Figur 4: Trainees motivasjon for å søke traineestilling. Prosent. N=298.	54
Figur 5: Kilde til informasjon om traineeordningen. Prosent. N=298.	54
Figur 6: Grunner til å akseptere tilbud om traineestilling. Prosent. N=298.	55
Figur 7: Trainees tilfredshet med innhold i programmet. Prosent.	57
Figur 8: Trainees vurderinger av forhold i bedriftene og betydning av traineeordningen for videre karriere. Prosent.	58
Figur 9: Trainees generelle vurderinger av traineeordningen. Prosent.....	59
Figur 10: Grunner til å delta i traineeordningen. Prosent.	64
Figur 11: Årsaker til manglende rekruttering. Prosent. N=48.	66
Figur 12: Bedrift/virksomhetslederens vurderinger av rekrutteringsprosesser. Prosent.	67
Figur 13: Bedrift/virksomhetslederens vurderinger av rekrutteringskriterier. Prosent. N=68	68
Figur 14: Bedrift/virksomhetslederens vurderinger av hvilke bakgrunnsforhold som har betydning i rekrutteringsprosessen. Prosent.	69
Figur 15: Bedriftenes grunner for ikke å gi tilbud om jobb. Prosent. N=68.	70
Figur 16: Bedriftenes vurderinger av årsaker til kandidaters avslag på tilbud om stilling. Prosent. N=52.	71
Figur 17: Etterspurt kompetanse og -nivå hos kandidatene. Prosent.....	71
Figur 18: Tilrettelegging for nye traineer. Prosent. N=67.	72
Figur 19: Tiltak for å beholde traineen i regionen. Prosent. N=66.....	73
Figur 20: Bidrag fra traineeordningen for bedriftene. Prosent.	74
Figur 21: Regionale effekter av ordningene. Prosent. N=68.	75
Figur 22: Suksessfaktorer for de regionale traineeordningene. Prosent.	75
Figur 23: Vurdering av offentlig støtte for regionale traineeordninger. Prosent.....	76
Figur 24: Vurderingen av reduksjon og bortfall av offentlig støtte. Prosent. N=67.	77
Figur 25: Bosted etter traineeperioden. Prosent. N=290.....	78
Figur 26: Bosted etter traineeperioden fordelt etter kjønn. Prosent. $P < 0,5$	79
Figur 27: Trainees vurderinger av grunner til å flytte fra traineområdet. Prosent.....	80
Figur 28: Trainees vurderinger av grunner til å bli bodende midlertidig i traineområdet. Prosent.	80
Figur 29: Boperspektiv, etter kjønn. Prosent.	81
Figur 30: Boperspektiv etter sivilstand. Prosent. $P < 0,1$	82
Figur 31: Hvor sannsynlig er det at du flytter tilbake til traine-regionen? (Traineer som tidligere har bodd midlertidig i regionen). N=66. Prosent.....	83
Figur 32: Forhold som har betydning for trainees valg av bosted. Prosent.....	84
Figur 33: Trainees syn på viktigheten av bosted vurdert opp mot viktigheten av karriere. Prosent.	85
Figur 34: Trainees vurderinger av grunner til å bli boende permanent i traine-regionen. Prosent.	85
Figur 35: Traineeordningens betydning for å bli boende midlertidig i traine-regionen. Prosent. N=35.....	88
Figur 36: Traineeordningens betydning for permanent bosetting i traine-regionen. Prosent. N=211.	88
Figur 37: Traineeordningens betydning for valg av bosted. Prosent. N=80.....	89
Figur 38: Bofasthet etter kommunekategori. Tidligere traineer. Prosent.	92
Figur 39: Rapportert sannsynlighet for flytting blant aktive traineer etter kommunekategori. Prosent.	93
Figur 40: Respondentenes rapporterte bofasthet etter traine-regionens størrelse. Prosent. $P > 0,5$	93
Figur 41: Respondenter som rapporterer sterk bofasthet etter karriereforløp og regiontype. Prosent. N=143. * $p > 0,5$	94

TABELLISTE

Tabell 1: Fordeling kommuner etter sentralitet og fylke 2020. Kilde: SSB.....	13
Tabell 2: Traineeordninger som inngår i studien: Kilder: Programmenes websider og opplysninger fra prosjektledere	19
Tabell 3: Respondentenes utdanningsnivå.	52
Tabell 4: Traineer som har gjennomført perioden i kommuner innenfor kategori 5 og 6 i SSBs sentralitetsindeks.	53
Tabell 5: Søkte du andre jobber enn traineejobben?	55
Tabell 6: Hvor mange bedrifter/virksomheter har du jobbet, eller skal du jobbe i, som trainee?	58
Tabell 7: Har din deltakelse i traineeordningen bidratt til at du har endret ditt syn på bedriftene/virksomhetene i den regionen som ordningen er lokalisert i?	59
Tabell 8 Fikk du tilbud om jobb i en av bedriftene/virksomhetene etter endt traineeperiode?	60
Tabell 9: Fikk du tilbud om jobb i en annen bedrift/virksomhet på samme sted eller i nærheten?	60
Tabell 10: Hvilken betydning tror du din deltakelse i traineeordningen hadde for at du fikk tilbud om denne jobben?	60
Tabell 11: Tilhører bedriften/virksomheten offentlig eller privat sektor?	63
Tabell 12 Hvor mange ansatte er det i bedriften/virksomheten?	63
Tabell 13: Hvor mange år har bedriften/virksomheten vært medlem av den regionale traineeordningen?	65
Tabell 14: Hvor mange traineer har bedriften totalt tatt inn gjennom den regionale traineeordningen?	65
Tabell 15: Har bedriften/virksomheten tatt inn traineer hvert år siden dere ble med i ordningen?	66
Tabell 16: Hvor mange har tatt imot tilbudet?	70
Tabell 17: Er det kompetanse som bedriften/virksomheten har problemer med å rekruttere gjennom ordningen?	72
Tabell 18: Ønsker bedriften/virksomheten å fortsette med å være med i traineeordningen i framtiden?	77
Tabell 19: Traineer som flyttet eller pendlet i traineeperioden.....	78
Tabell 20: Omtrent hvor lenge ble du boende i samme område som traineeordningen etter at traineeperioden var over?	79
Tabell 21 Hvor lenge tror du at du kommer til å bli boende i denne regionen? (Tidligere traineer bosatt i traineeregionen)	81
Tabell 22: Dersom du blir tilbudt en fast stilling i en av traineebedriftene/virksomhetene, kommer du til å ta imot denne? (Aktive traineer)	82
Tabell 23: Er det sannsynlig at du blir boende i denne regionen etter at du er ferdig som trainee? (Aktive traineer)	82
Tabell 24: Dersom du tror du blir boende, hvor lenge tror du at du blir boende i traineeregionen før du eventuelt flytter videre? (Aktive traineer)	83
Tabell 25: Motivasjon for traineesøknad etter bostedsmotivasjon. Pearson-korrelasjon. **P<0,01. *p<0,05....	86
Tabell 26: Oppfatning av region og flytteperspektiver etter bostedsmotivasjon. Pearson-korrelasjon. *p<0,05.	87
Tabell 27: Framtidig bostedsvalg etter bostedsmotivasjon. Pearson-korrelasjon. **P<0,01. *p<0,05.	87
Tabell 28 Ville du ha flyttet til, eller blitt boende i kommunen, dersom du ikke hadde kommet inn på traineeprogrammet?	87
Tabell 29: Har din deltagelse i traineeordningen bidratt til at du har endret ditt syn på traineeregionen som bosted?	89
Tabell 30: Faktoranalyse bostedsmotivasjon. Principal component analysis. Varimax/Kaiser-metode.	112

SAMMENDRAG

Rapporten er basert på en studie av 13 regionale traineeordninger som Nordlandsforskning har gjennomført på oppdrag for Distriktssenteret. Oppdragsgiver ønsket å få belyst både omfang av og innretning på disse traineeordninger, og hvilke kortsiktige og langsiktige virkninger disse kan ha for valg av bo- og arbeidsområde, særlig i de minste distriktskommunene.

Rapporten åpner med en beskrivelse av bakgrunn og metodebruk i gjennomføringen av studien. Deretter følger en nærmere presentasjon av ordningene (kapittel 3) og en gjennomgang av traineenes bakgrunn, motivasjon for å søke traineestilling og erfaringer fra traineeperioden (kapittel 4). I kapittel 5 rettes oppmerksomheten mot bedrifters motivasjon for å delta i ordningen og deres vurderinger av og erfaringer med traineestillinger, mens ordningenes bosettingseffekter er tema i kapittel 6. Samlede vurderinger av ordningenes rammer, innretning og virkemåte oppsummeres og drøftes i kapittel 7. Avslutningsvis (kapittel 8) gjennomgås ordningenes utviklingsmuligheter i lys av både funn i studien og vurderinger av eksterne faktorer og forutsetninger for at ordningene skal kunne spille en mer systematisk rolle i rekrutteringen av unge med høyere utdanning til distriktskommuner.

Studien dreier seg i hovedsak om perioden etter 2012, og den kan sees som en forlengelse av den foregående gjennomgangen som ble gjort i 2011. Oppmerksomheten i denne studien er imidlertid mer spesifikt rettet mot erfaringer fra små distriktskommuner. De 13 ordningene som inngår i studien, har fartstid som spenner fra ett til 22 år. Omfang av og antall kandidater innenfor hver ordning varierer også. Interessen synes å være størst i de regioner hvor ordningene har vart lengst, men søkermassen generelt er både stor og økende i alle regionene. Tilknytning til regionen har utvilsomt betydning for rekrutteringen, og halvparten av traineene som deltok i studien, har dette. Bare en fjerdedel har til sammenligning tatt utdanning i regionen. Motivasjon for å søke utlyste stillinger, er i stor grad bestemt av stillingsinnhold, men 40 prosent av kandidatene vurderer stedets attraktivitet som et viktig moment i søkeprosessen.

Også når det gjelder kompetanseprofil og faglig innretning i traineeprogrammene, er det stor variasjon. Dette er imidlertid tilpasset behov og ønsker som medlemsbedrifter og virksomheter melder inn. I etterspørselen legges det gjennomgående vekt på teknisk kompetanse og IKT både i bransjer innenfor prosessindustri, bygg og anlegg, og i offentlig sektor. Det er relativt begrenset grad av rekruttering innenfor kommunal virksomhet. Alle ordningene, bortsett fra én, har BA-grad som minimumskrav for utdanningsnivå (én hadde krav om mastergrad). Blant traineene som deltok i studien, hadde vel halvparten utdanning på masternivå, 20 prosent på bachelornivå, mens resten hadde uspesifisert utdanningsbakgrunn.

Finansieringen av ordningene varierer også både når det gjelder format og omfang av medlemsfinansiering og bidrag fra offentlige aktører. Hovedfinansieringen stammer imidlertid fra medlemskontingenter med kombinasjoner av basisbidrag og betaling for rekrutteringsbistand, tilrettelegging og markedsføring av ordningene. Fylkeskommuner bidrar ofte finansielt i etableringen av ordningene, mens noen bidrar til ordningenes drift over et lengre tidsrom. Både strukturen i finansieringsordningene og formen for medlemsrekruttering og betaling fra næringslivet har betydning for prioriteringer og langsiktig innretning.

Knapphet på ressurser ser ut til å påvirke prosjektledernes prioriteringer og deres muligheter for å rekruttere et bredere spekter av bedrifter og virksomheter til ordningene. Særlig gjelder dette muligheten til å rette oppmerksomheten mot de mest perifere distriktskommunene. Bedriftenes størrelse, økonomi og kapasitet til oppfølging kan også virke som barrierer for en bredere deltakelse fra næringslivet innenfor ordningenes geografiske nedslagsfelt.

I ordningene som har vært inkludert i studien, er det mest vanlig med traineeopphold i én bedrift, men rotasjon mellom flere bedrifter praktiseres også. Erfaringer fra praksis med rullering er sammensatte både for kandidater og bedrifter. For kandidatene gir rullering på den ene siden mulighet for større bredde i arbeidserfaring, mens det på den andre siden begrenser muligheter for mer utdypende erfaring og forankring internt i hver enkelt bedrift eller virksomhet. Traineenes vurderinger ser ut til å henge sammen med deres motivering for å søke seg inn til ordningene, der rullering kan bidra til å sikre bredde i erfaringer, men ikke nødvendigvis styrke tilknytningen til en bedrift eller mulighet for tilbud om fast stilling der.

Markedet for rekruttering til traineestillinger ser ut til å være stort basert på antall søknader til hver av ordningene. Det er imidlertid bare en liten del av de som søker, som får tilbud om stilling. Den store interessen som vises for denne typen stillinger, er et potensial som bør utnyttes ved å mobilisere flere bedrifter fra lokalt næringsliv og flere virksomheter innenfor offentlig sektor i kommunene.

Med tanke på traineeordningenes betydning for rekruttering og bosetting, er stillingsinnhold et sentralt aspekt. Hvordan ordningene bidrar til å øke kommunens eller det regionale arbeidsmarkedets attraktivitet ser også ut til å henge sammen med både bredden i programmenes innretting og trekk som størrelse på og struktur i det lokale bo- og arbeidsmarkedet. Omfanget av ordningene målt i antall deltakere, kan også bidra til økt regional attraktivitet. Slike effekter avhenger også av hvor lenge ordningene har vært operative. Studien viser at det finnes arbeidsmuligheter etter traineeperioden, og at en stor del tilbys stilling i den bedriften eller de bedriftene hvor de har vært trainee. Det ser også ut til at det er flere kvinner som velger å bo i traineekommunen etter at perioden er over. Tre fjerdedeler av nåværende traineer vurderer arbeid i traineebedriften som attraktivt, mens to tredjedeler ser for seg langsiktig bosetting i traineeregionen.

Motivasjonen for å bli værende i kommunen, eller å flytte, etter traineeperioden, er sammensatt. Relevant arbeid eller tilbud om relevant arbeid er den viktigste motivasjonen, men også stedets attraktivitet, trivsel og fritidsinteresser spiller inn på valget. Det kan synes som lokal tilknytning har større betydning for rekruttering enn for langsiktig bosetting. Tilhørighet og familierelasjoner spiller en betydelig rolle, men ønske om å bo på et større sted er også et avgjørende flyttemotiv. Studien viser tre hovedtyper av motivasjonsfaktorer i valg av bo- og arbeidsområde; karriere, familie og lokalt servicetilbud. Kandidater med familieorientering og tilknytning vektlegger arbeidsstedets beliggenhet, mens dette oppfattes som mindre viktig av de som ser på traineeoppholdet som en praksis eller tidlig fase av et karriereløp. Sistnevnte gruppe vektlegger relevant innhold i stillingen framfor lokale forhold.

Andelen av deltakerne i studien som hadde vært trainee i de mest perifere kommunene, var relativt lav (15 prosent). Vi kan derfor ikke trekke slutninger om mulig sammenheng mellom bosettingsvalg og lokalt arbeidsmarked basert på det statistiske datamaterialet. Vi vet derfor ikke i hvor stor grad små distriktskommuner kan oppfattes som mer sårbare og usikre for langsiktig bosettingsvalg. Sivilstand

har imidlertid sterk innvirkning på valg av boområde, og begrensede muligheter for arbeid og utvikling for partner spiller inn på traineenes bosettingsvalg. Traineene er også opptatt av potensialet som er innebygget i ordningene med mulighet for å bygge faglige og sosiale nettverk. Her etterlyses imidlertid muligheten for å utvide en slik type nettverk ved å etablere fadderordninger som består av tidligere traineer.

Som del av studien, har vi også sett på trekk ved struktur og dynamikk i de lokale arbeidsmarkedene og hvordan dette har innvirkning på rekruttering og tilgang på kompetanse gjennom ordningene. Her kommer det frem indikasjoner som kan tyde på at oppmerksomheten med fordel kunne ha vært dreiet noe vekk fra de mest perifere kommunene og over mot tiltak som kan dekke distriktsnæringslivets behov for kompetanse som går ut over høyere profesjonsutdanninger. Bedrifter kan få dekket kompetansebehov gjennom mobilitet framfor bofasthet og gjennom tiltak som bidrar til at distriktskommuner blir best mulig integrert i lokale arbeidsmarkeder. Gjennomgangen av ordningene viser også at det i stor grad er mulig å beholde traineer og oppnå slike effekter over tid.

Våre analyser av bosettingseffekter og hva som kan forklare hvor traineene velger å bosette seg, antyder en klar sammenheng mellom arbeidsmarkedenes størrelse og struktur og tilbøyeligheten til å velge å bosette seg i regionen. Sosial tilknytning eller familietilknytning synes (som ventet) å ha en stor betydning for valg av arbeid og bosetting i traineeregionen, men en stor andel av traineene motiveres av relevant innhold i aktuelle stillinger eller av at stillingen er et viktig steg i egen karriereutvikling.

Når det gjelder spørsmålet om hva som skal til for at traineestillinger i distriktene blir mer attraktive for flere nyutdannede, kan det synes noe paradoksalt at det i langt de fleste ordningene er en betydelig større interesse og søking enn det er tilgang på stillinger gjennom ordningen og i medlemsbedriftene og virksomhetene. Det generelle bildet som tegnes av dette feltet, tyder på at det er et gjennomgående problem å rekruttere og skaffe tilstrekkelig relevant kompetanse. Vår studie tyder derimot på at det er en større utfordring for ordningene å utnytte og ta vare på potensialet og unges etterspørsel etter stillinger. Denne utfordringen kan møtes ved å utvide omfanget av medlemsbedrifter og den faglige innretningen i programmene.

Det bildet av traineenes motivasjon som pekes på i denne rapporten, er altså til en viss grad sammenfallende med Demografiutvalgets vurderinger av at sentrale arbeidsmarkeder har en sterk rekrutteringseffekt på nyutdannede med høyere utdanning. De regionale traineeordningene bidrar imidlertid til å skape viktige nettverk, faglig og sosialt. Rekrutteringseffekten av ordningene og den store overskuddsetterspørselen er i seg selv et stort potensial. Likevel kan det være krevende å skape langsiktige effekter i form av bosetting. Sosiale bånd og tilknytning er viktige forutsetninger for langsiktige rekruttering. For å oppnå dette, kan det være viktig å satse bevisst på aktiv partnerrekruttering særlig i de mer perifere distriktskommunene. Rekrutteringseffekter kan i tillegg oppnås ved å utvide ordningene til også å gjelde områder av offentlig sektor som har stort behov for kompetanse. Dette gjelder ikke minst helse- og omsorgssektoren og oppvekstsektoren. For at dette skal fungere hensiktsmessig må imidlertid programmene endre noe på det faglige innholdet og tilpasser dette til behov i offentlig sektor som skiller seg fra behov i næringslivsbedrifter. Om det kreves omfattende offentlig støtte i etableringsfasen for å få utvidet dagens tilbud, bør utforskes nærmere. En nærmere gjennomgang av hvordan ressurser benyttes innenfor hver av ordningene, kunne også ha vært nyttig.

1 INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN FOR STUDIEN

Formålet med prosjektet som ligger til grunn for denne rapporten, var å vurdere om regionale traineeordninger har effekt på rekruttering til stillinger i norske distrikter. Regionale traineeordninger skal være en brobygger mellom personer med høyere utdanning og næringsliv eller offentlig sektor i regionen, og de skal bidra til å motvirke kompetanseflukt fra, eller å trekke kompetanse til, distriktene. Studien bygger videre på Dahle, Grimsrud og Holthes evaluering fra 2011, og den gjelder spesifikt for perioden fra 2012 til og med 2020. Studien bidrar til å få frem virkninger over lengre tid sammenliknet med evalueringen fra 2011, og inkluderer langsiktig forankring og levedyktighet av programmene.

Målsettingen har vært å oppdatere kunnskap om hvilke virkninger disse regionale ordningene har på rekruttering av unge med høyere utdanning til bo- og arbeidsmarkeder i distriktene. Studien avgrenses til traineeordninger som inkluderer kommuner i sentralitetsklasse 5 og 6 i henhold til SSBs sentralitetsindeks. Den innbefatter en kartlegging av omfang (geografisk nedslagsfelt og størrelse), organisering og innhold i eksisterende ordninger. I studien rettes også oppmerksomheten mot i hvilken grad kommuner og bedrifter benytter seg av ordningene og hva insentivene er for å delta, hvilke typer av virksomheter som benytter ordningene, og virksomhetenes etterspørsel etter traineer og tilfredshet med ordningene.

I tillegg legger studien grunnlaget for en analyse av kort- og langsiktige virkninger for rekruttering og bosetting, både når det gjelder effekter på virksomhetenes evne til å drive rekruttering, deres utviklings- og innovasjonsevne, samarbeidsflater, omdømme og økonomi. Datamaterialet legger også grunnlag for en analyse av samfunns- og bosettingsvirkninger for bo- og arbeidsmarkedsregionene som inngår i nedslagsfeltet, og for kommuner i sentralitetsklasse 5 og 6 spesielt.

1.2 NÆRMERE OM REGIONALE TRAINEEORDNINGER

Trainee er en betegnelse som ofte blir brukt om en nyutdannet med høyere utdanning, og som i en tidsbestemt periode får en praksisperiode i en eller flere bedrifter. Det skilles mellom to ordninger: Regionale traineeordninger og konserntreineer. Et fellestrekk ved de regionale ordningene er at de forholder seg til lokale og regionale utfordringer med å rekruttere og å beholde unge med høyere utdanning gjennom sysselsetting og bosetting. Den regionale konteksten (arbeidsmarked, næringsstruktur og strukturen i bo- og arbeidsmarkeds-/BAregionen) utgjør ofte rammevilkårene for innretningen av ordningene, og hvor bredt eller smalt de er innrettet med tanke på hvilken kompetanse det er ønskelig å trekke til seg. Kommuner og fylkeskommuner bidrar ofte gjennom medfinansiering til drift.

Ordningene har vokst betydelig i antall i løpet av det siste tiåret. I Dahle, Grimsrud og Holthes (2011) evaluering av bosetningsvirkninger ble ni regionale programmer kartlagt og vurdert. Nettstedet Traineeguiden¹ har registrert til sammen 113 traineeprogram av ulik karakter og organisering. Store konsernbedrifter har ofte egne konserntreineer, både knyttet til rekruttering og kompetanseutvikling innenfor sine virksomhetsområder og som en arena for kobling til lokalsamfunn og næringsmiljø der

¹ Karrierestart.no/trainee

de er lokalisert. Noen av de større konsernbedriftene tar også inn traineer fra de regionale traineeprogrammene.

Dahle, Grimsrud og Holthes (2011) studie viste at ordningen har hatt positive bosettingseffekter. I alt 66 prosent av traineer som hadde fullført programmet, bodde innenfor det geografiske nedslagsfeltet til ordningen ett år etter avsluttet program. Et flertall av aktive traineer planla å bli boende i området etter at traineeperioden var over, og de oppga at deltakelsen i traineeprogrammet hadde betydning for valg av bosted. Studien viser videre at tilbud om arbeid etter traineeperioden er ordningens viktigste bidrag med tanke på å oppnå positive bosettingseffekter. Sannsynligheten for å bli værende i regionen ser imidlertid ut til å være størst for dem som er oppvokst i regionen. Blant dem som ikke hadde noen tilknytning til regionen, ble vel halvparten boende. Traineene uttrykte imidlertid noe større grad av tilfredshet med ordningen enn bedriftene eller virksomhetene gjorde. Vel halvparten av virksomhetene var fornøyd med at de hadde fått tilført kompetanse gjennom ordningen som de ellers ikke ville ha fått.

Rekruttering av ung arbeidskraft betraktes imidlertid av noen som viktigere enn spesifikk kompetansetilførsel. Det hevdes bant annet at ordningen gjorde det mindre risikofyllt å ansette nyutdannede. Omdømmebygging og lokal legitimitet var også en viktig motivasjon for både de private og de offentlige virksomhetene som deltok i traineordningene. Undersøkelsen viste imidlertid at det var variasjoner mellom de ulike programmene når det gjelder bosettingseffekt. En viktig variabel for å lykkes med å skape bolyst, var også måten nye traineer blir tatt imot, og integrert, både i arbeidsliv og i sosialt liv. Det antydes videre at traineeprogrammene i større grad burde ha utnyttet potensialet for å få tak i og holde på folk uten tidligere tilknytning til regionen. Distriktssenterets undersøkelse fra 2020 peker også i retning av at regionale traineordninger er et tiltak med god bosettingseffekt.

Små distriktskommuner har i særlig grad hatt utfordringer med å rekruttere og å beholde relevant arbeidskraft og kompetanse (Oslo Economics 2020). Dette kan svekke kommunenes grunnlag for utvikling og hemme bedrifters muligheter for vekst og omstilling. Som Demografiutvalget påpeker (NOU 2020:15), er det få aktiviteter som «tømmer» distriktene mer for unge enn utdanning, og dette vil kunne bidra til økt urbanisering dersom det ikke utvikles langsiktige og aktive strategier for desentralisering og distriktsutvikling. Ikke bare valget av høyere utdanning skaper grunnlaget for flytting hos unge, men arbeidsmarkedene i etterkant forsterker dette grunnlaget. For å få unge med høyere utdanning til å satse på å bosette seg og arbeide i distriktene, er mulighetene for arbeid til partner viktig dersom aktuelle stillinger skal være attraktive.

Regionale traineordninger har vært tenkt som et virkemiddel for å reversere eller bremse en utvikling med urbanisering. De første av disse programmene ble etablert for rundt 20 år siden. Utgangspunktet var nettopp kompetanseflukt, høy flytting fra og lav flytting til, distriktene. Opprettholdelse av produksjon, servicenivå og øvrige samfunnsinstitusjoner avhenger sterkt av et stabilt folketall, og unge voksne med høy utdanning, er å regne som den viktigste faktoren for regional vekst og utvikling. Denne demografien har imidlertid en tendens til å foretrekke urbane boplasser, og trekraften mellom de med høy utdanning og storbyene, er arbeidsmarkedet, fordi det i storbyene eksisterer en naturlig tilgang på kunnskapsintensive arbeidsplasser.

Motivasjonen og behovet for regionale traineeordninger er godt dokumentert i NOU (2011:3) «Kompetansearbeidsplasser for vekst i hele landet». Der pekes det på behovet for å skape vekst gjennom såkalte kompetansearbeidsplasser, hvor Norges fortrinn i form av høyere utdanning, blir koblet på og danner grunnlaget for vekst innenfor næringer og sektorer med regionale ressursfortrinn og forutsetninger for økt verdiskaping. Oppbyggingen av høyere utdanning, forskning og såkalte KIFT-næringer (tjenesteyting) ser ut til å skje i sentrale strøk og på avstand fra næringer og industri som er lokalisert nær naturressurser.

Distriktsmeldingen (Meld. St. 5 (2019-2020) «Levende lokalsamfunn for fremtiden» peker også på muligheten for vekst og utvikling av lønnsomme arbeidsplasser og verdiskaping som grunnlaget for lokalsamfunnsutvikling i distriktene. Økt samarbeid mellom bedrifter, for eksempel gjennom klyngesamarbeid, regnes som viktig. Samtidig skal fylkeskommunene få virkemidler for å bidra til regional næringsutvikling og tilpasning av utdanning og kvalifisering. Traineeordningenes betydning trekkes frem av Distriktsnæringsutvalget (NOU 2020: 12). Her viser utvalget til de regionale traineeordningene som et viktig virkemiddel for å motvirke de negative utviklingstrekkene i distriktene med økende sentralisering. Disse ordningene ser ut til å spille en viktig rolle i koblingen mellom rekrutterings- og kompetansebehov mot høyere utdanning i viktige sektorer og lokale arbeidsmarkeder i distriktene.

Utviklingen av næringsstruktur og regionale arbeidsmarkeder vil bli mer avgjørende for folks bosettingsvalg, og vekst i mer kunnskapsintensive næringer må skje ved at kompetansearbeidsplasser blir skapt og rekruttert til i hele landet. Sysselsettingsutviklingen de seinere årene tyder på at det har skjedd en vekst i kompetansearbeidsplasser over hele landet, men sterkest i byer og sentrale strøk. Variasjonen er også større i de minst sentrale kommunene og arbeidsmarkedene. Dette peker mot at regionale ordninger må rettes inn mot forutsetninger i lokale arbeidsmarkeder og næringsstrukturer for å forankre utviklingen i kompetansearbeidsplasser.

Etter inndelingen i bo- og arbeidsregioner (BA) består landet av totalt 159 BA-regioner. Disse er klassifisert etter beliggenhet med avstand til senterkommuner, reisetid mellom bo- og arbeidssted, inn- og utpendling, og de kan strekke seg over flere kommuner (Gundersen m. fl. 2019). De minst sentrale kommunene er preget av lange reiseavstander (målt i minutter og maks 90), og stor grad av utpendling. I tillegg til strukturelle forhold ved lokale arbeidsmarkeder, vil også infrastruktur for kommunikasjon kunne bidra til forstørring eller sette grenser som påvirker hvordan rekruttering og tilgang på relevant kompetanse blir. Differensiering og innhold i traineeordningene må også ta hensyn til ulike næringsstruktur, ujevn regional vekst i næringsliv, forskjeller i arbeidsstyrken med hensyn til utdanning og utdanningsvalg, yrkesdeltakelse og regionale inntektsforskjeller (NOU 2011:3, s 13). Derfor blir også koblingene mot forutsetninger for regionforstørring viktig for å gjøre regionale arbeidsmarkeder mer relevante for lokalisering og rekruttering til kompetansearbeidsplasser.

1.3 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER

Med dette oppdraget ønsket Distriktsenteret kunnskap både om de regionale traineeordningene og om virkninger av ordningene med tanke på rekruttering og bosetting av unge med høyere utdanning i distriktene i perioden fra 2012 og utover. Oppdragsgiver ønsket i tillegg spesifikk innsikt i virkninger av traineeordninger i kommuner i sentralitetsklasse 5 og 6 i henhold til SSBs sentralitetsindeks. I punktene

nedenfor, er hovedproblemstillinger for oppdraget med en rekke delproblemstillinger nærmere spesifisert.

1) Kartlegging av omfang og geografisk nedslagsfelt av regionale traineeordninger

- Hvilket omfang og geografisk nedslagsfelt, og hvilken størrelse har de regionale traineeordningene?
- I hvilken grad benytter kommuner og bedrifter seg av ordningene?
- Hva er insentivene for å delta?
- I hvilken grad deltar kommuner i sentralitetsklasse 5 og 6?
- I hvilke typer av offentlig sektor og i hvilke typer bedrifter og virksomheter benyttes ordningene?
- I hvilken grad er traineer etterspurt av bedrifter/virksomheter?
- Hvordan er ordningene organisert og innrettet?

2) Kartlegging av kortsiktige og langsiktige virkninger av ordningene

- Hvilke virkninger har ordningen for bedrifter og offentlige virksomheter med tanke på rekruttering, mulighet for utvikling og innovasjon, samarbeid, omdømme og økonomi?
- Hvilke virkninger har ordningen hatt for bosetting i bo- og arbeidsmarkedsregioner som inngår i nedslagsfeltet og for kommuner spesielt i sentralitetsklasse 5 og 6?
- Hvilke andre samfunnsvirkninger kan identifiseres, for eksempel med tanke på områdets attraktivitet, sikring/styrking eller nyetablering av arbeidsplasser, nyskaping og samskaping?

Oppdraget er i hovedsak av deskriptiv karakter med tanke på å gi et oppdatert bilde av ordningens omfang og rekrutterings- og bosettingsvirkninger. Kartleggingen og vurderingene for perioden fra 2012, bygger på og utvider evalueringen som ble gjennomført i 2010/2011 av Dahle, Grimsrud og Holthe (2011). Kartleggingen inkluderer organisering og administrasjon av ordningen, finansiering og ressursbruk, forankring i næringsliv og offentlig sektor, rekruttering og gjennomføring og utvikling i perioden fra 2012 og fram til i dag.

Deler av kartleggingen skal omfatte regionale traineeordninger som rettes inn mot kommuner i klasse 5 og 6 etter den SSBs sentralitetsindeksen. Fra januar 2020 utgjør dette 209 av i alt 356 kommuner. Tabell 1 viser hvordan disse kommunene fordeler seg fylkesvis med hensyn til sentralitetsklasser. Vi ser av tabellen at størstedelen av de minst sentrale kommunene befinner seg i Innlandet, Nordland, Vestland og Trøndelag. Til sammen utgjør disse kommunene 189 av 209 eller mer enn 90 prosent av kommunene i denne gruppen. Vi ser også at Nordland og Troms og Finnmark har den høyeste andelen av kommuner med lavest sentralitet (klasse 6). Med tanke på koblingen mellom kommunenivå og tilhørende BA-regioner, vil det i analysene være viktig å ta utgangspunkt i hvordan regionale traineeprogram fungerer i forhold til struktur og forutsetninger i lokale arbeidsmarkedsregioner. Dette må også sees i sammenheng med hvilke faktorer som samlet påvirker forutsetningene for å rekruttere og beholde flere unge og andre arbeidstaker med høyere utdanning. Utfall og grad av suksess vil antakelig også avhenge av strukturelle forutsetninger og hvorvidt de regionale ordningene er forankret i en langsiktig rolle og regionalt partnerskap. Utvikling av kommunikasjonsinfrastruktur (for regionforstørring) og næringsdynamikk vil også virke inn på mulighetene for rekruttering av kompetansesarbeidsplasser. Ut fra tidligere studier av forutsetninger for å skape vekst og flere

kompetansearbeidsplasser i distriktene, er det forventet at det innenfor gruppen av de minst sentrale kommunene vil være store forskjeller mellom programmene med tanke på hvilket geografisk område det rekrutteres fra og hvilken struktur og dynamikk som preger de lokale arbeidsmarkedene.

Tabell 1: Fordeling kommuner etter sentralitet og fylke 2020. Kilde: SSB

Sentralitetsklasse	Agder	Innlandet	Nordland	Oslo	Rogaland	Troms og Finnmark	Trøndelag	Telemark	Vestfold og Vestland	Viken	Totalsum
01				1						5	6
02		1			2		1	2	1	12	19
03	4	9	1		6	1	2	7	2	19	51
04	10	9	5		6	3	9	5	19	5	71
05	7	17	7		5	9	12	5	25	9	96
06	4	10	28		4	26	14	4	22	1	113
Totalsum	25	46	41	1	23	39	38	23	69	51	356

1.4 KORT OM RAPPORTEN

I kapittel 2 går vi gjennom den metodiske tilnærmingen og beskriver fremgangsmåter for innhenting av datamateriale som danner grunnlag for rapporten. Vi skisserer i tillegg et bilde av det samlede designet for studien. Analysene bygger både på sekundærdata i form av dokumenter som er knyttet til ordningene, rapporteringer og informasjon om den regionale konteksten som de opererer i, og primærdata som er samlet inn via kvantitative og kvalitative forskningsmetoder. Det er gjennomført to spørreskjemaundersøkelser som fanger opp kandidater og bedrifter vurderinger og erfaringer. Det er i tillegg gjennomført intervjuer med prosjektlederne for de regionale ordningene, med et utvalg av bedrifter og kommuner og et utvalg av traineer.

Traineeprogrammene som har inngått i undersøkelsen presenteres i kapittel 3. Kunnskapsgrunnlaget er informasjon fra ordningene i ulike former og kilder, blant annet nettbaserte kilder som hjemmesider og Karrierestart.no. Dette materialet er supplert med informasjon og vurderinger som er innhentet gjennom intervjuer med prosjektlederne.

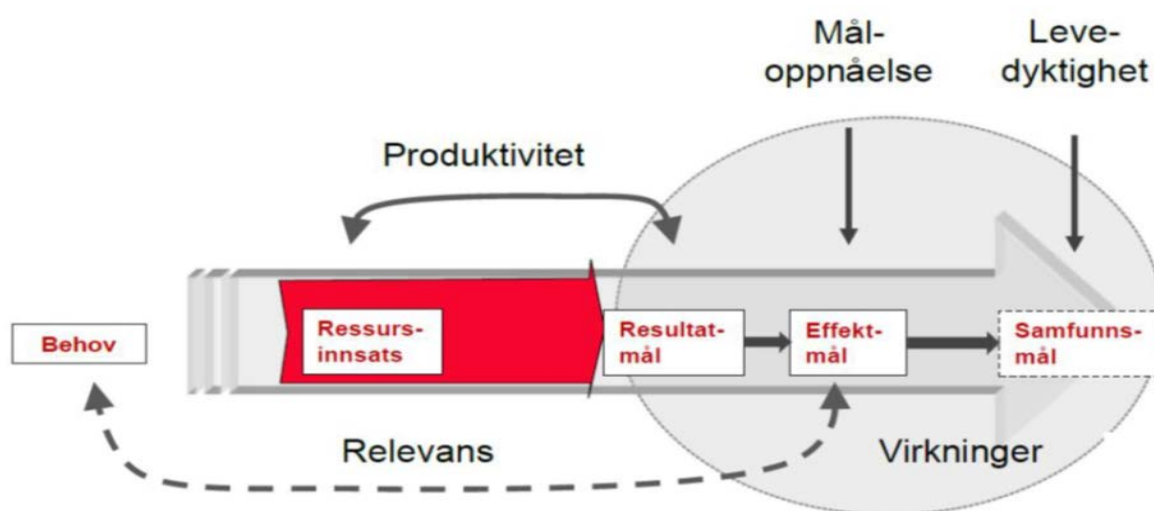
Hovedresultater fra kandidatundersøkelsen presenteres i kapittel 4, mens bedriftenes erfaringer følger i kapittel 5. Kapittel 6 inneholder en nærmere analyse av kandidatenes bosettingsvalg. Dette kapitlet danner noe av bakgrunnen for vurderingene av mulig videre utvikling som oppsummeres og diskuteres i kapitlene 7 og 8.

2 DATAMATERIALE OG METODISK TILNÆRMING

I denne undersøkelsen har vi kombinert kvantitative og kvalitative data og analysemetoder. Kvantitative data er brukt til å få et oversiktsbilde og identifisere eventuelle mønstre i materialet. Tallmaterialet er også brukt for å undersøke sammenhenger mellom virkninger og forhold som kan påvirke disse. Kvalitative metoder er brukt for å få dypere innsikt i hvordan traineeprogrammene fungerer, og for å få frem aktørenes egne vurderinger av forhold som har betydning for rekruttering og bosetting, både programinterne forhold og eksterne forhold. Detaljer i gjennomføringen med beskrivelser av utvalg og datakilder går frem av punktene nedenfor.

2.1 EVALUERINGSMODELL

Elementene i oppdraget har krevd ulik metodebruk og ulike datakilder i gjennomføringen. De to hovedproblemstillingene er av en slik karakter at et beskrivende design gir god innsikt. Dette gjelder også for vurderinger av ordninger som inkluderer de minst sentrale distriktskommunene. Satsingen på regionale traineeordninger kan også sees i lys av en generell modell for programevaluering som vist i figur 1.



Figur 1: Evalueringsmodell for programevalueringer. Kilde: Volden & Samset, 2013.

Modellen i figur 1 danner rammen for kartlegging og analyser. Ofte ligger det et behov til grunn for tiltaket eller satsinger som regionale traineeprogram. Disse organiseres for å oppnå samfunns mål som å 1) styrke grunnlaget for kompetansearbeidsplasser i distriktene gjennom rekruttering og 2) varige virkninger gjennom bosetting, arbeid og karriereutvikling. Innsatsen rettes mot å oppnå resultatmål (f.eks. i form av forbedret rekruttering av unge med relevant kompetanse) som bidrar til effektmål (gjør næringslivet og arbeidsmarkedet mer differensiert) som i sin tur bidrar til realisering av samfunns mål i regional- og distriktpolitikken i form av levende og sterke lokalsamfunn. I en evaluering av programmer eller tiltak, vil forholdet mellom ressursinnsats og resultatmål si noe om produktiviteten i bruken av ressursene, mens oppnåelsen av effektmål forteller hvordan måloppnåelsen har vært. Koblingen mellom oppnådde effektmål og behov viser hvilken relevans tiltaket har hatt. I denne

studien kan dette knyttes til vurderinger av regionale traineeprogram med tanke på om de bidrar til varige endringer i lokale arbeidsmarked og næringsstruktur. Over tid vil det også være spørsmål om effektmålene som oppnås gjennom innsatsen i regionale traineeprogram, bidrar til varige forbedringer og om disse virkningene kan opprettholdes (er levedyktige og skaper samfunnsmessige og samfunnsøkonomiske virkninger). Slike virkninger kan være vanskelige å kvantifisere eller måle, men de kan knyttes til indikatorer som forteller noe om hvilke endringer som kan spores i utvikling av struktur og verdiskaping i regionale/lokale arbeidsmarkeder og næringsstruktur.

2.2 UTVALG AV TRAINEEORDNINGER

I samarbeid med oppdragsgiver ble 19 regionale traineeordninger identifisert som aktuelle å inkludere i studien fordi de hadde et geografisk nedslagsfelt som dekker kommuner i sentralitetsklasse 5 og 6 etter SSBs gruppering (se tabell 1). Etter en nærmere gjennomgang av disse programmene, og etter kontakt med prosjektlederne, viste det seg at to av programmene for tiden var inaktive, to inkluderte ikke kommuner i de aktuelle kategoriene, mens for to andre lyktes vi ikke i å oppnå kontakt med prosjektlederne. Det endelige utvalget av traineeprogrammer ble dermed 13.

2.3 DATAKILDER

2.3.1 SPØRRESKJEMAUNDERSØKELSER

Traineer som har vært innrullert i de 13 programmene fra 2012 og utover, fikk tilsendt elektroniske spørreskjemaer utformet i Questback. Det samme gjorde bedrifter og andre virksomheter som har vært registrert som medlemmer i denne perioden. Av personvern hensyn fikk ikke forskerne tilgang til e-postadresser til aktuelle deltakere. Undersøkelsen måtte derfor distribueres som e-postlenke formidlet via prosjektlederne for hvert program. Utsending av spørreskjemaer var avtalt med prosjektledere i forkant. Prosjektlederne hadde imidlertid i varierende grad kontaktinformasjon til tidligere traineer.

Spørreskjemaene ble sendt ut i midten av november 2020. E-postteksten var forsynt med fylldig informasjon om undersøkelsen og om hvordan datamaterialet og personvernreglement ble håndtert. En tilleggsundersøkelse ble sendt ut til traineer i begynnelsen av desember med spesifiseringer knyttet til kommuner i sentralitetsklasse 5 og 6. Det ble sendt én påminnelse til hver av respondentgruppene. Da undersøkelsen ble lukket i siste halvdel av desember 2020, hadde 314 traineer svart på den første undersøkelsen, mens 203 hadde respondert på supplerings-undersøkelsen. Innen svarfristen hadde 69 bedrifter/virksomheter respondert.

For å få et mest mulig sammenliknbart datamateriale, ble formulering av spørsmål i spørreskjemaene lagt tett opp til evalueringen som ble gjennomført av til Dahle, Grimsrud og Holthe (2011). I tillegg til opplysninger om egen bakgrunn, om grunner til å søke om traineestilling, om arbeidstilbud og om boområde før og etter traineeprosjektet, ble traineer bedt om å vurdere en rekke aspekter ved programmet og om hvilken betydning traineeprosjektet hadde hatt for arbeids- og boområde i etterkant. Representanter for medlemsbedrifter/-virksomheter ble bedt om å oppgi både grunner til å delta i programmet og generelle erfaringer med programmet.

2.3.2 KVALITATIVE INTERVJUER

Kvalitative data stammer fra intervjuer med sentrale aktører i traineeprogrammene. Alle prosjektlederne eller administrativt ansvarlige for de ulike programmene, ble invitert til å delta i studien. Som nevnt over, ble prosjektledere for 13 programmer inkludert. I tillegg er det gjennomført intervjuer med 1) fire ledere for medlemsbedrifter og offentlige virksomheter knyttet til tre forskjellige ordninger, geografisk spredt, og 2) syv traineer, tre menn og fire kvinner, fra fire regionale traineeprogrammer med nedslagsfelt i kystregioner og innland.

Prosjektlederne ble bedt om å beskrive hovedtrekk ved hvert enkelt program og hvordan dette har utviklet seg over tid med tanke på medlemsbedrifter og traineer. De ble også bedt om å beskrive erfaringer med ordningen, med utdypende eksempler, og skissere strategier, arbeidsmåter og utfordringer. Prosjektlederne formidlet også erfaringer som de har fanget opp fra medlemsbedrifter og traineer som har vært innrullert i ordningen.

Intervjuene ble gjennomført via telefon, Teams og Skype i november og desember 2020, og i mai 2021. De hadde en varighet på mellom 30 minutter og 1,5 time. Under intervjuet ble det tatt grundige notater og/eller gjort lydopptak.

2.3.3 REGISTERDATA

Spor av endringer i kommuner og regionale arbeidsmarkeder er fanget opp i aggregerte økonomiske data, statistikk og regionaløkonomiske analyser over tid. Her har vi sett på eventuelle økninger i innslag av kunnskapsbaserte virksomheter og arbeidsplasser, og på hvorvidt verdiskapingen per årsverk stiger.

Registerdata fra SSB er også brukt for å bygge opp kontekstuelle variabler knyttet til de såkalte klasse 5 og 6 kommunene og de BA-regionene de inngår i. Informasjon fra traineeprogrammene er koblet videre til organisasjonsnummer og foretaksdata som grunnlag for å identifisere bransjetilhørighet og bedrifts karakteristika, lokalisering av kommuner i sentralitetsklasse 5 og 6 og kobling mot lokale arbeidsmarkeder. (Utvikling av medlemskap og aktivitet i ordningene over tid er kartlagt som grunnlag for å kunne si noe nærmere om langtidsvirkninger).

Data fra SSB danner videre grunnlag for å få frem indikatorer på bedriftsnivå og kommunenivå som kan si noe kvantitativt om bedriftsutvikling og lokal utvikling av næringsstrukturen.

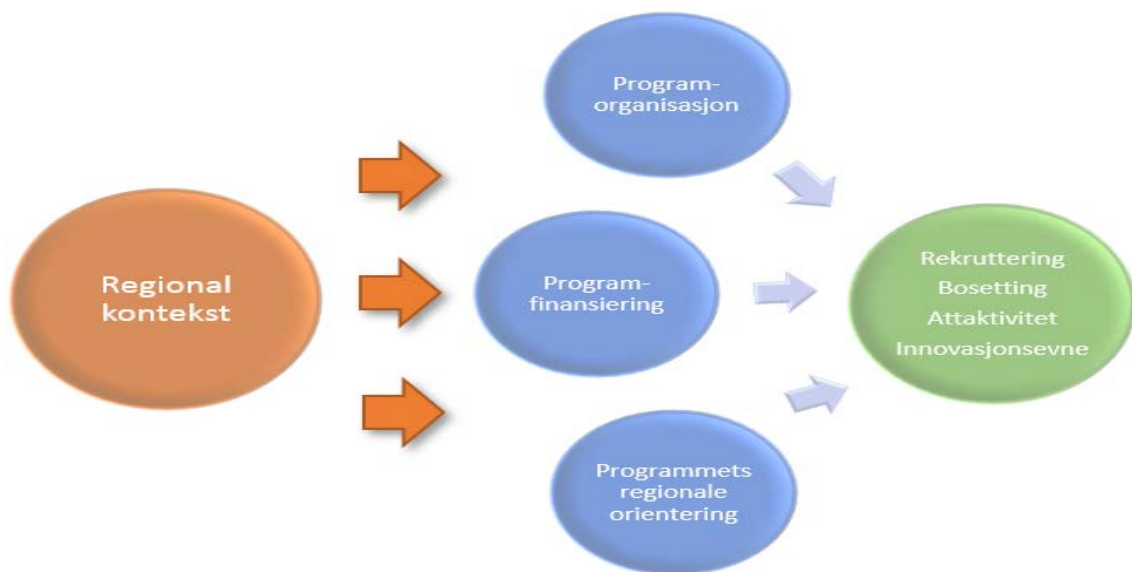
2.3.4 SKRIFTLIGE KILDER

Data fra intervjuer med nøkkelinformanter fra programmenes administrasjon og fra medlemsbedrifter er supplert med informasjon fra programmenes hjemmesider på Internett. Dette datamaterialet inneholder noe informasjon om de to hovedgruppene av medlemmer, næringsliv og offentlig sektor, blant annet med tanke på hvilke bransjer og kompetanseområder og kompetansetyper som etterspørres og legges til grunn for utviklingen av traineeprogrammene. Informasjon om innhold i programmene er også inkludert. I tillegg har vi fått tilgang til resultater fra programmenes egne undersøkelser og annet tallmateriale som viser utvikling over tid.

Resultater fra Distriktssenterets undersøkelse fra 2020 av erfaringer knyttet til traineeordningene, inngår også.

2.4 ANALYSER AV DATAMATERIALET

For å vurdere virkninger av traineeprogrammene, har vi analysert surveyrapporteringer fra traineer om egne erfaringer og valg, og fra ledere for medlemsbedrifter og virksomheter. Analysene er i tillegg basert på administrative data om programmene og kvalitative data fra ledere for medlemsbedrifter og virksomheter, fra traineer og fra prosjektledere. Registerdata benyttes til å gi innsikt i den regionspesifikke konteksten i form av næringsstruktur, arbeidsmarked, demografisk utvikling og flytteproblematikk. Vårt analytiske blikk har vært inspirert av modellen som er skissert i figur 2. Hvert av aspektene er utdypet nedenfor.



Figur 2: Analysemodell

- **Programorganisasjon og -profil** indikeres via innhold i traineeprogrammene, herunder størrelse (både antall involverte traineer, deltakerbedrifter og offentlige institusjoner), faglige profiler og virkemidler (hvorvidt det tilbys henholdsvis kurs, coaching, mentor- og fadderordninger, sosiale tiltak og annet).
- **Programfinansiering:** Finansieringskilder for hvert enkelt program belyses også deskriptivt. Søkelyset rettes blant annet mot i hvilken grad bidrar offentlige aktører med finansiell støtte, for eksempel fylkeskommuner, kommuner, NAV, Innovasjon Norge og såkalte DA-midler, og mot hvilke eventuelle konsekvenser de ulike finansieringsmodellene har for måloppnåelse.
- **Regional orientering** belyses blant annet gjennom hvor sterkt mål om å gjøre aktuelle regioner attraktive som bo- og arbeidsteder, fremheves sammenliknet med andre målsettinger som å rekruttere spesifikk kompetanse og høyt utdannede til regionen.
- **Regional kontekst** og betydningen av dette, trer særlig frem i forbindelse med vurderinger av program som inkluderer kommuner i sentralitetsklasse 5 og 6. Vi antok at disse kommunene hadde særskilte utfordringer med hensyn til næringsstruktur, arbeidsmarked og demografisk utvikling.

- **Spesifikke virkninger** er fanget opp gjennom følgende aspekter:
 - **Rekrutteringseffekter** spores i både kvantitative og kvalitative data om rekruttering av kandidater til ordningene og tilbud om stilling i medlemsbedrifter eller medlemsvirksomheter, og i lokal BA-region. Utviklingen av medlemsbedrifter/virksomheter over tid og varigheten sier også noe om rekruttering og relevans for lokalt arbeidsliv.
 - **Bosettingsmål** går frem av administrative data fra ordningene, og av opplysninger fra traineer som har deltatt i perioden etter 2012. Forhold som har betydning for bosettingsvalg i eller utenfor kommunene og hvordan dette henger sammen med innhold og aktiviteter som tilrettelegges gjennom ordningene, avdekkes også i opplysninger fra traineer, og suppleres med statistikk over utviklingen av lokale arbeidsmarked, sysselsetting og pendlingsadferd over tid.
 - Mulig økning i **attraktivitet** indikeres gjennom å sammenholde informasjon om ordningenes omfang og aktivitet med endringer i lokale arbeidsmarkeder og næringsstruktur innenfor kommuner og BA-regioner. Data om dette kombineres med indirekte strukturdata om utvikling av næringsfordelt sysselsettingsstatistikk (2-siffer næringsnivå) over tid og sammenligning etter bo- eller arbeidssted for å undersøke arbeidsmarkedsdynamikken mellom de minst sentrale kommunene i forhold til nærliggende omland og sentra innenfor tilhørende BA-region. Statistikk over nyetableringer og tilflytting av kompetansebedrifter til kommunene inngår også i vurdering av attraktivitet knyttet til bedrifter, bransjer og steder.
 - **Innovasjonsevne** på lokalt nivå spores gjennom surveydata fra medlemsbedriftene for utviklingen etter 2012. Deltakelse i nettverks- og klyngesamarbeid fanges også opp som en indikator på strategisk utvikling og omstilling i bedrifter og næringsmiljøer, og på endringer i bedriftenes kapabiliteter og innovasjonsadferd over tid.

Mulige sammenhenger mellom noen av aspektene som er nevnt over, er avdekket både via bivariate analyser (krystabulering) og faktoranalyser.

3 DE REGIONALE TRAINEEPROGRAMMENE: OMFANG, ORGANISERING OG INNRETNING

3.1 INNLEDNING

De 13 programmene som har vært gransket i denne studien, har både fellestrekk og særtrekk selv om de inngår i samme type ordning. I dette kapitlet trekker vi frem forhold ved hvert program enkeltvis med vekt på omfang, kompetanseprofil, programinnhold, medlemsbedrifter, finansieringsform, og attraktivitet indikert ved antall søkere til ordningen. Prosjektledernes vurderinger av eget program løftes også frem. Datamaterialet stammer fra november og desember i 2020, og det er hentet fra intervjuer med prosjektleder for programmene og fra programmenes hjemmesider på Internett, med tilhørende lenker. Hvert program presenteres i punktene fra 3.3 til 3.12, mens en skisse med informasjon om lokalisering, varighet av hver av ordningene og av hvert program vises i punkt 3.2. En samlet analyse med diskusjon av hovedtrekk ved programmene går frem av kapittel 8.

3.2 EN SAMLET OVERSIKT

Tabell 2: Traineeordninger som inngår i studien. Kilder: Programmenes websider og opplysninger fra prosjektledere

Traineeordning	Fylke	Prosjektleder lokalisering	Varighet av ordning (antall år)	Varighet av program (antall år)
Trainee Arena Nord-Troms	Troms og Finnmark	Storslett (Halti næringshage)	1	1
Look North Trainee	Nordland	Sortland (Egga Utvikling)	5	1
Trainee Salten	Nordland	Bodø (Kunnskapsparken Bodø)	14	2
Kandidat Helgeland	Nordland	Mo i Rana (Kunnskapsparken Helgeland)	11	1
Trainee Trøndelag:				
1) Trainee Namdal	Trøndelag	Namsos (INAM AS, Innovasjon Namdal)	14	2
2) Intro Trainee	Trøndelag	Steinkjer (Næringsstorget)	15	2
3) Fjelltrainee	Trøndelag	Røros (Rørosregionen næringshage)	11	2
4) KystTrainee	Trøndelag	Sistranda Frøya (Blått Kompetansesenter)	10	1-2
Trainee Innlandet	Innlandet	Hamar (The Assessment Company)	22	2
TIM (Trainee Ingeniør Molderegionen)	Møre og Romsdal	Molde (Molde Næringsforum)	13	
Kom Trainee	Møre og Romsdal	Kristiansund (Kristiansund og Nordmøre Næringsforum)	14	2
Framtidsfylket Trainee	Vestland	Førde (Framtidsfylket AS)	16	1
Trainee Sør	Agder	Kristiansand (Næringsforeningen Kristiansandregionen)	16	1,5

De 13 ordningene er, som det går frem av tabell 2, geografisk spredt over det meste av landet og lokalisert i til sammen 8 av landets 11 fylker, fra Agder i sør til Troms og Finnmark i nord. Nordland og

Trøndelag har imidlertid flest ordninger med henholdsvis tre og fire hver. Det er også stor spredning mellom programmene med tanke på varighet av ordningen. De fleste ble opprettet for mellom 10 og 15 år siden og befinner seg dermed omtrent midt mellom ytterpunktene på 22 år (Trainee Innlandet) og 1 år (Trainee Arena Nord-Troms). Det er omtrent lik fordeling mellom ettårige og toårige programmer. Ett program, Trainee Sør, har valgt ett og et halvt år som lengde på traineeperioden.

3.3 TRAINEE ARENA NORD-TROMS²

Prosjektleder er ansatt i **Halti Næringshage**³, Nordreisa, som har sekretariat for Arena Nord Troms⁴, og har bred kompetanse, blant annet i eksportmarkedsføring og master grad i økonomi. Andre ansatte i næringshagen bidrar i prosjektet, når det er nødvendig.

Prosjektet startet som et forprosjekt i 2019, med kartlegging av grunnlaget for et traineeprogram i Nord-Troms. En kartlegging som ble gjennomført av Distriktssenteret, ble også benyttet. I tillegg ble det tatt kontakt med ledere i flere andre regionale traineeprogram, særlig program i regioner som rent geografisk, har vært lik Nord-Troms. Forstudiet viste at flere bedrifter var interessert i å ta inn traineer.

Prosjektet drives i dag som et toårig pilotprosjekt, med midler fra fylkeskommunen og andre offentlige aktører. Det er avsatt 690 000 kroner per år til prosjektledelse (til personal og direktekostnader). Prosjektet skal legge grunnlag for et traineeprogram ved å teste ut og evaluere ulike aktiviteter faglig og sosialt. Det er imidlertid forventet at prosjektet skal utvikle en modell som kan baseres på finansiering fra medlemsbedrifter og virksomheter.

Formål

Synliggjøre arbeidsmuligheter i Nord-Troms, og bidra til rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Det er stor etterspørsel etter helsepersonell i Nord-Troms, og Nordreisa kommune har blant annet vurdert muligheten for å ansette en sykepleier gjennom programmet. Ifølge erfaringer fra Lofoten/Vesterålen er ansettelse av traineer i offentlig sektor, også innenfor helse og omsorg, uproblematisk, selv om turnusarbeid kan by på utfordringer med hensyn til deltagelse i faglige og sosiale arrangement for traineene. Prosjektleder peker på at det vil være en fordel med en mest mulig tverrfaglig gruppe av traineer, med ulik bakgrunn, ulike nettverk og dermed ulike perspektiver.

En videregående skole har brukt traineeprogrammet til å rekruttere etterspurt pedagogisk kompetanse og ressurser innen havbruk. Det er fortsatt store havbruksbedrifter hvor det er potensial for medlemskap og bruk av traineer. En av disse har konsern-traineer, og har derfor ikke vært interessert så langt, mens andre deltar i programmet selv om de inngår for eksempel i Seafood Trainee-programmet. Det finnes også et større energiselskap som har vært interessert, men som ikke fant aktuelle kandidater i denne runden. I Lyngen er det også potensial for flere større medlemsbedrifter.

² <https://traineenordtroms.no/>

³ <https://haltinh.no/>

⁴ <https://www.arenanordtroms.no/>

Programmets innhold

Det kjøres et kompetanseprogram sammen med Nordnorsk Lederutvikling, med fire samlinger à to dager, per år. Disse legges bevisst til ulike områder for også å formidle kunnskap om regionen på denne måten. I tillegg gjennomføres bedriftsbesøk og et besøk til NHO Brussel, så snart smittesituasjonen nasjonalt og internasjonalt tillater det. Blant sosiale arrangementer nevnes arrangerte turer med opplevelser i naturen i området og speedfriending.

Medlemmer er både fra privat og offentlig sektor. Medlemskontingent per i dag er 5000 kroner per år. Programmet opererer med tre nivåer eller faser av medlemskap:

1. Medlem – disse gir kun finansiell støtte, og har kanskje ikke behov for å ta inn traineer, men støtter dette initiativet. Per i dag er dette 10 private og offentlige aktører.
2. Medlemmer som ønsker å rekruttere traineer. (Per i dag seks bedrifter).
3. Medlemmer som har ansatt traineer. (Per i dag tre bedrifter).

Antall søkere og traineer

Programmet fikk på første forsøk 46 søkere med god geografisk spredning. Søkmassen var også godt kvalifisert. Tre traineer ble ansatt fra august 2020, hvorav to innen havbruk, og en til konsulenttjenester.

Prosjektleders betraktninger

Det gjenstår enda en del arbeid med informasjon og markedsføring av programmet, som vil bli prioritert i tiden fremover. Det er noe variert interesse, men det er fortsatt noen kommuner og mange bedrifter som ikke har fått programmet presentert. Regionen består av seks kommuner som strekker seg over store areal, noe som representerer en utfordring. Skjervøy og Nordreisa er de kommunene hvor det foreløpig har vært mest aktivitet.

I februar 2021 ble syv stillinger lyst ut fra syv forskjellige bedrifter. Skjervøy kommune er et eksempel på en kommune som vurderte muligheten for å ta inn trainee, men kommunestyret bevilget ikke midler til dette i 2021. Det er bedrifter som etterspør for eksempel kompetanse innen digital markedsføring, men kun i reduserte stillinger. Ifølge erfaringer fra andre traineeprogram, kan man kombinere opphold ved flere ulike bedrifter, i en traineepperiode, men dette er svært ressurskrevende for bedriftene. Så langt har dette programmet derfor sett bort fra slike kombinerte løp.

Programmet har hatt en bra start, derfor oppfattes også potensialet som stort. Nord-Troms regionen har slitt med å bli synlig som en region, med hensyn til bo- og arbeidsmuligheter. Omdømmebygging er derfor vurdert som viktig. Av søkerne våren 2020, var det flere som oppga at de ønsker å oppleve den nordlige delen av Norge.

Det har vært snakket om å samarbeide med andre program om presentasjoner og markedsføring for eksempel ved universitetene. Det ville vært en styrke dersom det var organiserte arenaer for erfaringsutveksling, og initiering av mulig samarbeid, for ledere av traineeprogrammene. Det ville ha vært en god støtteaktivitet for de som arbeider med traineeprogrammene, ikke minst i oppstartfasen.

3.4 LOOK NORTH TRAINEE

Look North Trainee (LNT) er en ordning for kommuner og næringsliv i Lofoten og Vesterålen som tilrettelegges av Egga Utvikling som overtok Fabrikken næringshage i 2019. Virkeområdet omfatter til sammen 11 kommuner. Ordningen startet opp i 2015, og har fra 2018 vært samlokalisert med næringshagen og senere Egga Utvikling. LNT er et samarbeid mellom Egga Utvikling, kommuner i regionen og Nordland fylkeskommune, og de markedsfører seg gjennom en nettportal.⁵

Formål

Traineeprogram for Lofoten og Vesterålen har til formål å rekruttere kandidater med bachelor og/eller mastergrad. Fra 2019 hadde man den første felles søknadsbehandlingen (på samme måte som Trainee Salten), mens det tidligere foregikk som en direkte formidling av tilbud og kandidater mot enkeltbedrifter. I profileringen mot nyutdannede vektlegges at LNT i tillegg til spennende jobb tilbyr utvikling av sosiale og profesjonelle nettverk og muligheter for personlig utvikling i en attraktiv region under mottoet «Full fart på karrieren – den råeste fritida». Ordningen spiller aktivt på den sterke opplevelsesmessige attraksjonen som Lofoten og Vesterålen har, og erfaringen er at dette bidrar til en økende synlighet og rekruttering utenfra av kandidater uten direkte tilknytning til regionen.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Ordningen retter seg mot rekruttering av unge med høyere utdanning og kompetanse, med faglig hovedvekt innenfor realfag til næringsliv og kommuner i Lofoten og Vesterålen. Rekrutteringen av unge retter seg mot viktige næringer i regionen som:

- Ingeniørkompetanse til bygg- og anleggsnæringen
- IKT/utvikling
- Sjømatnæringen (både havbruk og fiskeribasert virksomhet)
- Rådgivning og næringsutvikling

LNT rekrutterer nøkkelpersonell både til kommunesektoren og til næringer som har stor betydning i regionen som eksempelvis sjømatnæring med tilhørende leverandørindustri. Kommunene etterspør ingeniører så vel som kompetanse til de tekniske tjenestekområdene, mens bedriftene i stor grad etterspør økonomisk kompetanse og ingeniører. Kommunene deltar også i ordningen gjennom å fremheve eget næringsliv og tilby attraktive lokalsamfunn med kort avstand til regionsentre og gode kommunikasjonsmuligheter til resten av landet.

Programmets innhold

LNT tilbyr bedriftene bistand med rekruttering og markedsføring inn mot relevante utdanninger og studiesteder. Rekrutteringen av nye kandidater er rettet mot studiestedene i landsdelen i Bodø, Tromsø, Harstad Narvik og Trondheim. Gjennom ordningen tilbys kandidatene sosialt nettverk og spennende jobberfaring som gir viktig praksis og karriereutvikling i tillegg til nettverksbygging mot næringsliv og kommuner i regionen. De sosiale tilbudene utnytter regionens naturkvaliteter og opplevelsesmessige styrke gjennom tilbud om fjellturer, hvalsafari og surfing. Programmet i LNT tilbyr

⁵ <https://look-north.net/>

bistand til faglig utvikling av kandidatene og mentorvirksomhet gjennom faglige fellesaktiviteter og samlinger.

Finansiering

Nordland fylkeskommune støtter ordningen og bevilget i 2019 650 000 kroner basert på resultater som ordningene kan vise til, og betydningen som LNT har som rekrutteringsarena og tiltak for å skaffe næringslivet nødvendig kompetanse.

Virksomheten finansieres ellers gjennom medlemsbidrag knyttet til tilrettelegging for kandidatene, profilering og markedsføring inn mot studiestedene og deltakelse på karrieredager og på utdanningsmesser. Bedriftene betaler 30000 kroner for markedsføring og rekruttering av trainee per år. Dersom de ansetter en trainee, betaler de 45000 kroner for trainees deltakelse i programmet. Medlemsfinansiering kombinert med behovsavklaringer mot enkeltbedrifter bidrar til økonomiske utfordringer med tanke på langsiktighet og forutsigbarhet og hvordan man kan utvikle innholdet i ordningen. Støtten fra fylkeskommunen er et viktig element for mer langsiktig utvikling, samtidig som man orienterer seg mot mer samlet markedsføring av jobbtilbud for fremtiden. Dette synes også å ha størst virkning når det gjelder søkning og tilbud av relevante kandidater med riktig kompetanse og forventninger.

Antall søkere og traineer

I gjennomsnitt ligger det årlige antallet traineer rundt 10, og det totale antallet siden 2015 er 57 kandidater. For året 2020 deltar det 12 traineer, mens det var 8 i 2019 og 18 i 2018. Søkingen til de 12 plassene var totalt 181 personer; det vil si at bare vel 6,5 prosent får et tilbud, og et stort antall var i tillegg kvalifiserte til de stillingene som var tilgjengelige. Tilgangen på jobbtilbud er altså en stor flaskehals for LNT-ordningen – på linje med erfaringene fra andre ordninger.

Virkninger

På nettsiden vises det til at ordningen har hatt effekter ved at man har fått ut 45 traineer i regionen siden 2015. Så mye som 85-90 prosent av de som får jobb er tilflyttet regionen, mer enn to tredjedeler blir lenger enn to år. En fjerdedel har med samboer slik at rekrutteringseffekten for det lokale arbeidsmarkedet er betydelig. LNT har hatt en tett kobling mot fiskeri- og havbruksnæringen i Vesterålen, som har stått for et stabilt antall kandidater hvert år over tid. I sum ser man at dette gir et viktig bidrag til strukturen i det lokale arbeidsmarkedet og demografisk fornying i regionen.

Prosjektleders betraktninger

Prosjektleder har selv bakgrunn fra ordningen og fremhever videre at man ser klare behov for ordningen og gunstige virkninger over tid. Av utfordringer som trekkes frem, er tilgangen på langsiktig finansiering og kapasitet, samt større forutsigbarhet for virksomheten. Lokaliseringen i næringshage-systemet anses som gunstig og et viktig bidrag til å styrke kompetanseutvikling og rekruttering i regionen. Prosjektlederrollen består i hovedsak av innsalg og nettverksbygging i regionen og mot relevante kompetanse/utdanningsmiljøer. Personlige egenskaper og relevant kompetanse for næringsliv og region er i tillegg til stabilitet og langsiktighet viktig for effektene som kan oppnås. Dagens prosjektleder er den andre siden starten i 2015.

Generelt bidrar traineeordningen til å styrke omdømmet for Lofoten og Vesterålen som region, og gjerne i samspill med den opplevelsesmessige attraksjonskraften for unge. For bedriftene ytes det viktig bistand i rekrutteringsarbeidet og til at flere stillinger tilbys. En tendens er økende innslag av eksterne søkere som blir lenge, samtidig som kandidater med tilknytning synes å være mer motivert for lengre/permanent tilknytning. Ordningenes tilbud om sosiale nettverk fra starten var avgjørende for ønsket om å knytte seg til og bli i regionen. Når det gjelder ressursbruk er det utfordrende for LNT og andre regionale traineeordninger at deltakelsen og markedsføringen overfor utdanningsmiljøene er kostbar og trekker betydelige deler av de begrensede ressursene. Det fremheves som viktig at ordningene har tilstrekkelige og mer langsiktig finansieringsgrunnlag enn det som ofte er tilfellet nå. Omleggingen til mer samlet og regional og bred orientering mot næringslivet (i stedet for individuelle bedriftsbehov og avklaringer) synes å gi større rekrutteringseffekt overfor mulige kandidater. Det åpner også for å kunne drifte ordningene mer langsiktig orientert og bistå tidligere i rekrutteringsprosessene. Videreutvikling av ordningen gjøres ved at de fire regionale traineeordningene i Nordland samarbeider om en felles søknad til fylkeskommunen for mer langsiktig og generell medfinansiering av ordningen. Prosjektleder ser også muligheter for å ta ut synergier gjennom tettere samarbeid mellom ordningene som vil gjøre at man får fristilt kapasitet til direkte nettverks- og rekrutteringsinnsats.

3.5 TRAINEE SALTEN⁶

Dette traineeprogrammet ble etablert av Salten regionråd i 2006 som ett av flere prosjekter i «Innovasjonsprogrammet Salten». Nordland fylkeskommune bidro med startkapital. De første årene ble ordningen koordinert av Team Bodø, et kommunalt foretak som arbeidet med samfunns- og næringsutvikling i Bodøregionen. Fra 2008 har Kunnskapsparken i Bodø (KPB) hatt ansvar for driften av programmet og har arbeidsgiveransvar for traineene. Prosjektleder og prosjektmedarbeider for programmet bruker mellom 30 og 40 prosent av sin stilling ved KPB til ordningen. Prosjektlederen som er ansatt nå, har hatt stillingen i tre år. Vedkommende er siviløkonom og har selv vært trainee i denne regionen, i to bedrifter i to forskjellige kommuner.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Denne traineeordningen har i hovedsak vært rettet inn mot sivilingeniører og siviløkonomer. De siste årene har også ingeniører med bachelor grad, spesielt innenfor IT, vært inkludert i rekrutteringsprosessen. Det samme har kandidater innenfor andre fag med mastergrad, og i noen tilfeller bare bachelor grad. Til offentlig sektor har det vært rekruttert traineer med utdanning innenfor psykologi og samfunnsvitenskap, samt økonomer og ingeniører. En av de største kommunene hadde meldt inn ønske om en kandidat med helsefaglig bakgrunn, men trakk seg før rekrutteringsprosessen startet.

Programmets innhold

Programmet er toårig. Det varierer fra kull til kull hvorvidt traineene får være i mer enn en bedrift. Det beror på bedriftenes behov og traineens kompetanse. De fleste medlemsbedriftene ønsker nå å ha en trainee sammenhengende i to år, men traineene får da mulighet til å arbeide i flere avdelinger. I opplæringsprogrammet inngår til sammen åtte felles samlinger, fire for hvert år, og to dager til hver

⁶ <https://traineesalten.no/>

samling. Fagsamlingene holdes i medlemskommunene, på omgang. Hver trainee får dessuten tildelt en kontaktperson i hver enkelt bedrift og i KPB. I tillegg får de en fadder fra kullet over. I programperioden er traineene også på bedriftsbesøk hos hverandre. Ordningen dekker et kostnadskrevende kompetanse- og utviklingsprogram, i regi av Nordnorsk Lederutvikling, som er gratis. Kommunene har stilt med bolig der det har vært aktuelt.

KPB følger opp med evalueringer underveis. Det vil si etter en måned, etter seks måneder og etter ett år. I tillegg kommer sluttevaluering.

Medlemmer

Saltenregionen dekker et geografisk område i Nordland fylke hvor det inngår 10 kommuner, med Bodø som regionsenter. Alle kommunene er imidlertid ikke like involvert i traineeordningen. Høsten 2020 har ordningen til sammen 42 medlemsbedrifter, hvorav 18 er aktive. De fleste bedriftene, det vil si rundt 30, er i Bodø kommune. De andre er for tiden fordelt på syv kommuner. De fleste medlemsbedriftene i denne regionen er private, og dekker flere typer virksomheter, blant annet bank, boligbyggelag, kraft/energi, luftfart og hjelpemiddelproduksjon. Flere kommunale foretak, Nordland fylkeskommune og Nordlandsykehuset er imidlertid også involvert.

Styremedlemmer for ordningen velges blant medlemsbedriftene for to år av gangen. Representant for traineer deltar også. I tillegg til styremøter, arrangeres partnerskapsmøter og årsmøter. Alle bedriftene inviteres, men ifølge prosjektleder, er det for få som deltar.

Finansiering

Alle medlemsbedriftene betaler 15 000 kroner per år for å delta i traineeordningen. De passive medlemsbedriftene betaler også medlemskontingent, og de tar inn traineer når de har behov. De ønsker med dette, ifølge prosjektleder, å bidra til samfunnsutviklingen i egen kommune selv om de ikke har trainee hele tiden. Bedriftene gir tilbakemeldinger om at de får hjelp til markedsføring og en rekrutteringsprosess som de ellers ville ha hatt utfordringer med å få til på egen hånd (det utformes fire annonser for hvert år). I tillegg slipper de arbeidsgiveransvaret, inkludert ansvar ved eventuelle sykefravær og/eller permisjoner.

Antall søkere og traineer

Høsten 2020 er 17 traineer aktive. Kullstørrelsen har vært den samme de tre siste årene, mens hvert kull tidligere besto av mellom fire og seks traineer. Hittil har 88 personer vært innrullert i ordningen, inkludert de 17 som er i programmet nå. Av disse har 71 gjennomført. Antall søkere har vært høyt med rundt 250 for hver gang. Aktuelle kandidater velges ut basert på karaktersnitt, kompetanseområde og motivasjon for å være i Saltenregionen. Omtrent 40 prosent av traineene har blitt rekruttert utenfra, i hovedsak fra andre norske kommuner, men også fra utlandet. Andelen som rekrutteres utenfra har imidlertid, ifølge prosjektleder, økt over tid, og i det siste kullet hadde fem av seks sin opprinnelige tilhørighet utenfor regionens geografiske grenser eller utenfor landets grenser.

Bosettingseffekt

Av de 71 traineene som er ferdige i programmet, er 75 prosent fortsatt i Nordland. Av disse er alle bortsett fra en person, i Salten.

Prosjektleders betraktninger

Prosjektleder bemerker at to år er lang prøvetid, men ingen bedrifter er forpliktet til å ansette traineer i fast stilling. Programmet rekrutterer gode kandidater, og de utvikler seg. Flere traineer ser på bedriften med nye øyne og våger å utfordre bedriften. Ledere ved flere av bedriftene setter pris på det. De 88 traineene har, slik prosjektleder ser det, styrket det regionale arbeidsmarkedet og har styrket kompetansebasen. Inntrykket er at bedriftene mener det samme. Flere traineer har gått fra traineestilling til lederstilling i bedriften. Prosjektleder poengterer videre at det er klart flest traineer i Bodø, men understreker også at andre kommuner gir tilbakemelding om at de ikke ville ha fått aktuell kompetanse om de ikke hadde hatt trainee. I hovedsak har traineene uttrykt tilfredshet både med ordningen og med bedriftene hvor de har vært tilknyttet, og de har fått anledning til å inngå i et nettverk, som for flere har vart over flere år. Flere har imidlertid ønsket å få praksis i to bedrifter i stedet for en, for å finne ut av hva de ønsker videre. I noen få tilfeller har traineer formidlet at de har hatt for få arbeidsoppgaver. Totalt har syv personer sluttet underveis. Flere har sluttet for å studere videre, mens andre har flyttet nærmere familie og venner. Noen har også byttet bedrifter underveis.

Prosjektledelsen vil fremover stille klare krav til bedriftene om at traineer må få nok utfordrende oppgaver om de skal være i den samme bedriften i to år, og de må få tilstrekkelig kjennskap til bedriftskulturen. Prosjektledelsen arbeider også aktivt med å rekruttere flere bedrifter i flere kommuner, og flere typer virksomheter. Det legges også vekt på å opprettholde god dialog med hver enkelt bedrift. Bedrifter i de minste kommunene har imidlertid slitt økonomisk og har derfor ikke vært interessert i å delta i ordningen. Det samme gjelder for kommunal virksomhet i disse kommunene.

3.6 KANDIDAT HELGELAND⁷

Dette traineeprogrammet ble etablert i 2009, etter et initiativ fra privat næringsliv i en industritung region, og med utgangspunkt i utfordringer med å skaffe relevant kompetanse og arbeidskraft. Programmet ble etablert av Kunnskapsparken Helgeland⁸ (KpH) som er lokalisert i Mo i Rana. Programmet er organisert som et prosjekt og drives av et team som til sammen har ressurser tilsvarende rundt 75 prosent stilling. Disse prosjektressursene inngår også i andre prosjekter, som gjør at arbeidsfordelingen varierer fra år til år. De møter næringslivet på mange ulike arenaer, og kan derfor fange opp behov i mange sammenhenger.

Formål

Programmet skal bidra til at private og offentlige aktører får tilgang til relevant kompetanse, ved å synliggjøre spennende jobb – og karrieremuligheter for unge med høy utdanning.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

I oppstarten av programmet ble det vektlagt kompetanse i privat næringsliv, som bygg og anlegg og prosessindustri. Kompetansebehovet har imidlertid variert og utviklet seg over tid. Det er et stort behov for et bredt spekter av ingeniører, og i dag er det for eksempel et stort behov for IT - og digital kompetanse både hos private og offentlige aktører. Etter hvert har flere offentlige virksomheter koblet seg til programmet, og antallet kommuner øker for hvert år. Det er stor variasjon i kommunenes kompetansebehov (økonomer, ingeniører, IT, helse og omsorg).

⁷ <https://www.kandidathelgeland.no/>

⁸ <https://www.kph.no/>

Registrering av kompetansebehov og aktuelle traineestillinger i regionen, skjer på ulike måter. Aktører som kjenner programmet og har benyttet ordningen, melder ofte selv inn behov når søknadsfristen nærmer seg. Likevel går programmet aktivt ut og inviterer de som har vært med før, og også bedrifter som ansees som aktuelle. Dette er ressurskrevende, ikke minst med tanke på bedrifter og aktører som ikke kjenner programmet. Det krever egne møter, synliggjøring av programmets innhold, vise effekter og resultater, og bedriftene må følges opp.

Programmets innhold

Dette er et ettårig program, hvor traineen er ansatt i én bedrift. Målet er fast ansettelse. Alle traineer tar del i et felles kompetanseprogram, uavhengig av arbeidssted. I tillegg arrangerer programmet sosiale samlinger. I kompetanseprogrammet inngår et lederutviklingskurs, hvor det har variert hvem som har hatt det faglige ansvaret. Det tilrettelegges for bedriftsbesøk slik at kandidatene kan lære hverandre å kjenne og også hva regionen ellers kan by på. I tillegg arrangeres opplevelsesturer, for å vise områdets varierte muligheter til friluftsliv og annet, og en årlig studietur til NHO Brüssel i regi av NHO.

Finansiering

Programmet har mottatt finansiering fra Nordland fylkeskommune, siden oppstarten i 2009. Tidligere mottok programmet delfinansiering fra Helgeland Sparebank. I tillegg finansieres programmet av deltagende bedrifter og offentlige aktører. Det inngås fortløpende avtaler med aktører som har rekrutteringsbehov. Dette vil derfor variere fra år til år, og er avhengig av hvilke bedrifter og bransjer som er inne i programmet. Programmet har følgende modell for finansieringen fra bedriftene:

1. En sum for utlysnings- og rekrutteringsarbeidet
2. Dersom en trainee bli ansatt, betaler bedriften/organisasjonen en sum for hver trainee som deltar i kompetanseprogrammet.

Antall søkere og traineer

Kandidat Helgeland er det største traineeprogrammet i Nordland. Programmet har ikke oversikt over antall årlige søkere for hele perioden traineeprogrammet har vært i drift. Av personvern hensyn slettes søkerlistene fortløpende. Prosjektleder anslår at programmet har hatt mellom 175-250 søkere per år.

Noen sender inn åpne søknader, mens andre søker til spesifikke bedrifter. Programmet har i 2020 sitt 11. kull, som består av 15 traineer. Det startet med fire, fem traineer, og har siden bygget seg opp. De siste seks, syv årene har antallet ansatte traineer vært 15-17 årlig. I 2020 er det én kommune-trainee som er ansatt, og tre traineer hos andre offentlige instanser. De øvrige er i det private, hvorav ingeniører er i flertall. Totalt har programmet hatt 118 traineer i perioden 2012- 2020, 55 menn og 58 kvinner. Nærmere 40 prosent av disse har vært uten regional tilhørighet. Flere har blitt igjen i regionen etter trainee perioden, noen har etablert seg der.

I perioden 2011–2020 har traineene vært fordelt med 2 i Alstahaug, 1 i Brønnøy, 1 i Hemnes, 4 i Lurøy, 75 i Rana og 38 i Vefsn. I alt 97 av 106 kandidater fortsatte i virksomheten etter endt traineepriode (15 traineer er aktive).

Bedriftenes motivasjon

Gjennom programmet klarer bedriftene å få tak i ansatte de ellers ikke ville ha fått tak i. På universitetenes karrieredager er det ikke andre som representerer Helgeland. Få bedrifter har tid og ressurser til å reise rundt på karrieredager for å markedsføre egen virksomhet. Det kan koste opp mot 30 000 kr å delta på enkelte karrieredager. I tillegg tilkommer reisekostnader og tiden som går med. Traineeprogrammet kan markedsføre mange, har et bredere perspektiv og en større oversikt over behov i regionen, enn enkeltbedrifter. Det er også mange studenter som ikke kjenner mulighetene som ligger i regionen. Kunnskapsparkens erfaringer er at utflyttere blir svært begeistret for å se at Helgeland er representert.

I starten var bedriftene opptatt av at traineene hadde regional tilknytning. Dette har endret seg etter hvert, og bedriftene er ikke like opptatt av det i dag, men det varierer fra bedrift til bedrift. Mange bedrifter i regionen har høy gjennomsnittsalder blant ansatte, og trenger yngre arbeidskraft som blant annet ofte har en teknologisk innsikt og interesse som supplerer kompetansen de har fra før.

Det varierer hvordan bedriftene bruker programmet. Noen bruker det strategisk til rekruttering, andre bruker programmet med mer ujevne mellomrom. Det hender at bedrifter har som målsetting å ansette en trainee, men får tilgang til så mange gode søkere, at de velger å ansette flere.

Programmet blir markedsført på flere måter, blant annet på universitetenes karrieredager, tidlig på høsten. Da er ikke alltid alle stillinger som skal lyses ut, på plass. Men det hender at studenter spør om det kommer stillinger som er relevant for dem., og registrerer seg slik at programmet kan nå dem når stillingene er klare. For studenter med tydelig relevant kompetanse, *kan* de bli anmodet om å ta direkte kontakt med en bedrift og høre om bedriften planlegger traineestilling.

Det hender også at bedrifter som har fått gode kandidater gjennom tradisjonelle eller andre rekrutteringskanaler, ønsker at disse skal innlemmes i traineeprogrammet og få de tilbudene og mulighetene til nettverksbygging som ligger i det. Der har traineeprogrammet vært fleksibelt.

Bosettingseffekt

Prosjektleder anslår at rundt 75 prosent av de uten tidligere tilhørighet, fortsatt er bosatt i regionen, men bemerker at det er ingen garanti for alt alle finner seg til rette på lang sikt, og at det er mange faktorer som spiller inn.

Prosjektleders betraktninger

Programmet har bidratt til å senke terskelen for at bedriftene ansetter unge, nyutdannede personer, men også til at de i stadig større grad ansetter folk uten regional tilhørighet. Dersom kobling mellom trainee og bedrift ikke fungerer, er det en legitim «exit» mulighet, selv om det ofte ender opp med en fast ansettelse. I markedsføringen av regionen legges det først og fremst vekt på at Helgeland har et spennende næringsliv. Det er muligheten for interessante arbeidsoppgaver som trigger mange studenter. Uten offentlig støtte til etablering og drift av traineeprogrammet ville det blitt vanskelig å drifte ordningen på lang sikt.

Prosjektleder peker på at det har vært lagt ned mye arbeid for å skaffe finansiering, og at det er ressurskrevende å få med og forankre programmet hos bedriftene. Nordland fylkeskommune ser at

ordningen er et effektivt virkemiddel med hensyn til rekruttering, og er opptatt av å tiltrekke seg unge folk og gjøre Nordland synlig. Programmet må skaffe årlig finansiering, det er derfor et sterkt ønske om fast grunnfinansiering.

Det har vært et samarbeid med de andre programmene i Nordland i flere år, og det er nå muligheter for et felles Trainee Nordland, hvor programmene sammen kan markedsføre fylket som merkevare, på en mer effektiv måte. Det har vært 1577 søkere til traineestillinger i Nordland i de tre siste årene, hvorav 104 av disse fikk stilling. Det betyr at det er et betydelig potensial for arbeidskraft og tilflyttere til fylket, og at det er viktig at det lyses ut stillinger. Programmet ønsker derfor å nå ut til enda flere bedrifter og kommuner.

3.7 TRAINEE TRØNDELAG

Trainee Trøndelag er et produkt av fylkessammenslåingen hvor traineeprogrammene i Trøndelagsregionen (Namdal Trainee, Kyst Trainee, Intro Trainee og Fjelltrainee) inngår i et samarbeidsprosjekt om å utvikle merkevaren Trøndelag. Med unntak av Intro Trainee, er programmene tilknyttet utviklingsselskap eller næringshager. Samarbeidsprosjektet er finansiert av Trøndelag fylkeskommune.

3.7.1 TRAINEE NAMDAL

Dette er et toårig traineeprogram hos tidligere Namdalshagen AS, nå Innovasjon Namdal – iNam. Både private bedrifter og offentlige virksomheter inngår. Traineesatsingen har vært definert som en viktig aktivitet for næringshagen; det å jobbe med kompetanseutvikling i distriktene passer godt, særlig med tanke på små og mellomstore bedrifter. Det er tett kontakt med de øvrige traineeordningene i Trøndelag.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Programkoordinatorens rolle framstår som viktig for å avklare konkrete kompetansebehov, og for å koble bedrifter med komplementære behov. Dette oppleves også som viktig i et kostnadsperspektiv: det å dele på traineer (mellom bedrifter) innebærer også å dele på kostnader. Traineerekruttering skjer ellers på ulike måter; både gjennom programmet og gjennom bedriftene direkte. Traineeordninga er likevel viktig, som en støtte for manglende tid og ressurser i bedriftene til å drive kompetanserekruttering.

Finansiering

Trøndelag fylkeskommune er viktig som hovedsponsor for ordningen. Det er en utstrakt kommunikasjon med fylkeskommunen. Det legges ingen spesielle føringer på kompetanseprofilen, men «prosjektet blir fulgt med på», hevdes det. Industriparken i Overhalla nevnes for øvrig som viktig for den regionale næringslivsforankringen. Så langt beskrives situasjonen som preget av at den programansvarlige aktivt søker etter bedrifter som passer til traineenes kompetanse. Dette synes imidlertid å være i endring; bedrifter tar i større grad kontakt for å formidle sine kompetansebehov. Som en del av ordningen er det etablert et kurs i presentasjonsteknikk; traineene presenterer sin bedrift og sine erfaringer til nye rekrutter, og deltar på regionale næringskonferanser. Prosjektleder fungerer som mentor – etter behov, men det gis veiledning minimum to ganger i året.

Bedriftenes motivasjon

De bedriftene som deltar i ordninga i dag beskrives som «veldig fornøyd og motivert», men tidligere har bedriftene blitt fulgt opp «i varierende grad». 2019 beskrives i så måte som et dårlig år for traineeordninga. Fra bedriftenes perspektiv er det varierende hvorvidt det er snakk om å rekruttere *ny* kompetanse, eller om det er et fokus på å styrke *eksisterende* kompetanse i rekrutteringen. Kompetanseprofilen og behovet i lokalt/regionalt næringsliv oppleves dermed ikke som tydelig avklart hos næringsaktørene selv. Men maskiningeniører/sivilingeniører, miljørelatert kompetanse (sirkulærøkonomi) og biologer (Statskog) fremheves som viktig. «Blå sektor» framstår også som relevant i ytre Namdal, knyttet til marin teknologi.

Antall søkere og traineer

Programmet omfatter fem traineer per i dag (men det er 20 utlyste stillinger når TIN betraktes som en del av Trainee Trøndelag, og det er usikkert hvordan disse etter hvert vil fordeles regionalt). Alle kommunene i Namdalsregionen omfattes av ordningen, det er ikke bare snakk om indre Namdal, slik navnet antyder. I dette ligger det også noen geografiske utfordringer; hvis programaktiviteten skal økes ser man for seg at ordningen bygges ut med flere «distriktsnoder» eller samarbeidspartnere. Ambisjonen foreløpig er tre nye traineer i året. Sju bedrifter er involvert i programmet, men man baserer seg ikke på fast medlemskap i traineeordningen. Forholdet til andre traineeordninger i Trøndelag beskrives riktignok som en utfordring i så måte; man baserer seg på ulike forretningsmodeller, der noen opererer med en fast medlemskapsordning, andre ikke. Det legges nå opp til en ny søknadsform – alle skal sluses gjennom Trainee Trøndelag, noe som har vært et ønske fra fylkeskommunen.

Bosettingseffekt

Når det gjelder effektvurderinger for utvikling av den regionale kompetansebasen, hevdes det at det i alle fall er mulig å etterspore kortsiktige effekter – men det går et skille mellom de traineene som primært kommer på grunn av jobbmuligheten, og de som kommer «hjem» (20-25 prosent av traineene er uten lokal tilknytning). Langsiktige ringvirkninger krever imidlertid økning av innsatsen, hevdes det. Erfaringer med et økt trykk på å markedsføre traineeordningen viser lovende resultater (selv om det ikke har vært den nødvendige økonomiske dekningen for å gjøre dette). I så måte er det ønskelig med en større prosentstilling for prosjektleder (20 prosent i dag). Dette hevdes å kunne resultere i flere traineerekrutter til programmet – en realistisk målsetting for en koordinator i 100 prosent stilling ville vært åtte traineer i året, hevdes det. Prosjektleders rolle blir dermed litt for personavhengig – det blir litt sårbart med for liten stillingsstørrelse, men de prøver å involvere flere i næringshagen for å dekke opp for dette. Det pågår en dialog med fylkeskommunen om å styrke stillingsressursen.

Prosjektleders betraktninger

Markedsføring av *regionen* som sådan har ikke vært god nok tidligere, men det antas at dette skal lettere kunne la seg gjøre gjennom et felles opplegg via Trainee Trøndelag. Det jobbes med en kommunikasjonsstrategi overfor universitetene. Praktisk innebærer dette tilstedeværelse på karrieredager og bruk av sosiale medieplattformer. Når det gjelder samarbeidseffekter i det regionale næringslivet, beskrives traineeordningen å ha bidratt til en positiv utvikling generelt. Dette manifesterer seg i form av en oppfatning om en økt status knyttet til det å ha høyere utdanning. Perspektivet framover preges av en økt oppmerksomhet rundt digitalisering. «næringshagen har lært av pandemien», hevdes det.

Traineeprogrammet har i økende grad rettet seg mot offentlig sektor, og ønsker flere kommuner med i ordningen. Det legges inn en betydelig egeninnsats fra INAM i traineeprosjektet (inntil 70 prosent). En av utfordringene sett fra prosjektleders side, er at kommunal sektor i stor grad har lang beslutningstid, sammenlignet med privat næringsliv. Bedriftene har i større grad mulighet til å ta raske beslutninger når de møter attraktive kandidater gjennom traineeordningen. Av den grunn stiller kommunene svakere i kampen om de mest kompetente og aktuelle kandidatene.

3.7.2 INTRO TRAINEE

Intro Trainee programmet har én 100 prosent administrativ stilling. Nåværende prosjektleder startet i 2010, etter selv å ha vært trainee i ordningen. Programmet har eget styre som leder forholder seg til.

Intro Trainee, startet som Intro Innherred i 2005 etter initiativ fra næringslivet i regionen. Det ble etablert et regionalt traineeprogram etter modell fra et annet traineeprogram (Hamar) og organisert som en medlemsorganisasjon med åtte bedrifter, med en ansatt koordinator. Man observerte en tendens til at unge mennesker som dro til større byer og tok høyere utdanning, ikke kom tilbake. En undersøkelse i regi av Innherred Vekst og Steinkjer Næringssselskap den gang, viste at 75 prosent av de unge ble igjen i de større byene (tall for Nord-Trøndelag). Mange ungdommer var av den oppfatning, som nå, at mange av de spennende jobbene ikke ble lyst ut, og at det var en stor andel intern rekruttering.

I 2005 startet programmet i kommunene Levanger, Verdal, Steinkjer og Inderøy, men er etter hvert blitt utvidet til også å omfatte området til og med Stjørdal (fra 2013). Etter fylkessammenslåingen i 2018, ble det etablert et samarbeid med næringsforeningen i Trondheimsregionen, som etter innspill fra medlemmer, også ønsket en traineeordning. Trondheim, som er en relativt stor by, opplever også at studenter drar til enda større byer. I stedet for å etablere eget program, ønsket de å inngå i et samarbeid med Intro Trainee. Programmet har derfor noen traineer i Trondheim.

I tidligere Nord-Trøndelag har programmene mottatt regionale utviklingsmidler fra fylkeskommunen, fordi de har vært opptatt av å støtte opp om kompetanseheving og næringsutvikling. Traineeordningen har vært ansett som et godt verktøy i den sammenhengen. I Sør-Trøndelag, har programmene ikke mottatt økonomisk støtte fra fylkeskommunen, annet enn i oppstartfasen. Her har programmene vært selvfinansiert. I forbindelse med fylkessammenslåingen ble det bevilget midler til et toårig prosjekt, hvor målet er å få mere enhetlige og effektive traineeordninger i Trøndelag som skal være likt for hele fylket. Trainee Trøndelag ble derfor opprettet. Her samkjøres rekrutteringsverktøy, søknadsfrister og prosesser, og det arbeides sammen om utvikling, på flere ulike måter. I dag markedsføres dette som Trainee Trøndelag, og det skal være mest mulig likt, enten traineer havner på Røros eller andre steder. Prosjektperioden ble avsluttet i mai 2020, men fylkeskommunen ønsker å bidra videre. Prosjektet har fortsatt midler, men må søke årlig.

Prosjektleder for programmet bruker mye tid på karrieredager, og i samtale med studentene er det et klart inntrykk at mange søker etter en spennende jobb, og de er villig til å flytte på seg for å få det.

Formål

Det er et sentralt mål i programmet å få synliggjort jobbmulighetene i regionen.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Kompetansebehovet er bredt, og prosjektleder erfarer at bedriftene foretar nyansettelser hvert år. Bedriftssammensetningen kan imidlertid bety at det enkelte år er spesiell kompetanse som etterspørres, for eksempel ingeniører. Men spennet er stort. Noen bedrifter bruker programmet strategisk for å teste ut nye typer kompetanse, selv om det ikke alltid medfører videre ansettelse. Tverrfaglighet er noe som for tiden vektlegges. Det er en oppfatning at traineene, uansett, lett finner arbeid etterpå. Prosjektleder bemerker at det hender traineene blir overrasket over hvilke bedrifter som ønsker å intervju dem. Det kan være bedrifter som de selv ikke ser kan være mulige arbeidsplasser, og hvor de ikke ville ha søkt på egen hånd på grunn av mangel på kjennskap til bedriftene. Det at traineen har en lokal forankring, har en viss betydning i rekrutteringen, men det er ikke det bedriftene er mest opptatt av. Programmet har gode erfaringer med at tilflyttere har blitt værende etter at traineeprosjekten er over. Bedriftene leter ikke etter «heimflyttere» nødvendigvis. Det er ikke et kriterium.

Behovet for kompetanse i kommunene er veldig varierende. Ofte ser det ut til at kommunene trenger folk med teknisk kompetanse, med det er sjelden *programmet* får henvendelser om det. Derimot får programmet henvendelser om all mulig annen kompetanse. Ofte er det henvendelser om kompetanse som skal inn i prosjekter/prosjektledelse. I den sammenhengen kan derfor kompetansen være svært ulik. Prosjektleder har erfart at bedrifter eller virksomheter ofte er ut etter riktig person, mer enn riktig kompetanse, så lenge personen har høyere utdanning.

Programmet har forsøkt nye løsninger når det gjelder sykepleiere. Dette er noe kommunene har etterspurt i mange år. Det er også en kjensgjerning at det er et økende behov for helsepersonell, ikke minst med tanke på den demografiske utviklingen. I 2019 ble det lyst ut sykepleie-traineer for første gang, etter at dette hadde vært på agendaen over lengre tid. Programmet fikk med to kommuner og Helse Nord-Trøndelag, med sykehuset i Levanger. Tanken var å ansette flere sykepleiere. Noen skulle arbeide i sykehus og andre i kommunene. Sykepleierne skulle med dette få varierte erfaringer, med opphold forskjellige steder i løpet av traineeprosjekten.

Tilbudet fikk svært gode søkere, men mislyktes med rekrutteringen, da det var planlagt en større intervjurunde 13. mars 2020. Som kjent ble det da nedstenging og kommunene ble opptatt med tiltakene knyttet til koronapandemien. Fire personer fikk likevel tilbud, og en takket ja. Programmet er opptatt av å ha gode rekrutteringsrunder, der alle inviteres, og prosjektleder håper på at helsesektoren blir med i neste runde.

Noen kommuner ønsker å teste ut sykepleie-traineer selv. Programmet har vært i dialog med Trondheim kommune, men de ønsker ikke å knytte dette opp imot programmet. Det har også vært forsøkt i andre mindre kommuner, som for eksempel Overhalla og Steinkjer.

Programmets innhold

Alle kan søke på traineordningen. Leder er i dialog med bedrifter gjennom hele året, men det er en søknadsfrist. Traineløpet er toårig, men noen bedrifter vil bare ha ettårige traineer, og da kombineres dette med en annen bedrift. Opprinnelig startet ordningen med at traineen var 3 x 8 måneder i tre ulike bedrifter. Men det har de gått bort i fra, da dette oppleves å være for kort tid, for begge parter. I dag er det opp til bedriftene, hvorvidt de ønsker to-årig løp, og traineen kan få bredde i bedriften.

Programmet har et fast opplegg. Etter at søknadene har kommet inn, er det leder for programmet som organiserer og gjør nødvendig forhåndsarbeid. Intervjuene foretas av representanter for bedriftene. Det arrangeres et oppstartmøte mellom bedrift og trainee noen uker før oppstart, hvor forventninger og roller diskuteres og avklares. Videre følges traineene fast opp med samtaler 3-4 ganger i året. Leder for programmet er åpen for kontakt og kan være en sparringspartner ut over det. Det er stor variasjon i hvilken grad traineene har behov for det, I tillegg arrangeres 10 treffpunkt årlig. Av disse er 40 prosent bedriftsbesøk, hvor alle traineene møtes, mens 60 prosent av treffpunktene er kurs som i stor grad arrangeres etter ønske fra traineene. Alt dette oppfattes som viktige treffpunkt og bidrar til nettverksbygging. Ofte opplever traineer de samme utfordringene. Deltagelsen på treffpunktene er ønsket og bedriftene oppfordres i tillegg til at traineene skal kunne være med på andre bedriftsinterne aktiviteter, møter og liknende som de finner nyttige og interessante.

Noen bedrifter samarbeider om et løp for traineer. De intervjuer og innstiller, og lager en plan for løpet i fellesskap. To bedrifter samarbeider årlig, per i dag. Programmet har ingen tilbud til bedriftene ut over det å ta inn traineer.

Medlemmer

Medlemsmassen består av både store og små bedrifter, med totalt 23 medlemmer. I prinsippet kan alle som vil, bli medlemmer. Medlemsmassen omfatter også kommuner, fylkeskommune og Fylkesmannen. Det finnes store bedrifter som har traineer jevnlig og noen av de aller største lyser også ut egne konserntreineer. De vil likevel være med i traineeordningen og anser at de har et samfunnsansvar. Eksempelvis Nord-Trøndelag Energi – bruker dette strategisk forskjellig. De ansetter en konserntreinee årlig oftest er det snakk om sivilingeniører, men de bruker traineeordningen til andre typer ansettelser, eksempelvis innen markedsføring og organisasjonspsykologi.

Finansiering

Ordningen er organisert som en medlemsorganisasjon med private bedrifter og offentlige aktører. Medlemmene betaler årlig kontingent som er regulert etter bedriftsstørrelse:

< 150 ansatte 24 000 kroner

> 150 ansatte 48 000 kroner

Medlemskontingenten betales uavhengig av om bedriften har trainee eller ikke. Dette er programmets hovedfinansiering og utgjør rundt 700 000 kroner per år. I tillegg mottar programmet i dag prosjektmidler fra fylkeskommunen.

Bedriftenes motivasjon

Prosjektleder peker på at mange små og mellomstore bedrifter i distriktene ikke klarer å presentere seg for massen av studenter og nyutdannede på samme måte som store bedrifter i større byer kan. De ser derfor at hvis de står samlet og markedsfører seg i fellesskap, øker dette sjansen for å trekke til seg attraktive kandidater. Allerede fra første året programmet var virksomt, erfarte de at et mye høyere antall søkere, også attraktive søkere, var villig til å flytte på seg, dersom de kunne få en spennende stilling.

Programmet bidrar til å synliggjøre regionen. De som kommer i kontakt med programmet får kjennskap til regionen, selv om de ikke blir tatt opp i programmet. På den måten kan det skape

ringvirkninger. Dette er ikke lett å måle, men det bidrar til å styrke regionen omdømmemessig. Programmet får henvendelser hele året selv om de har satt en søknadsfrist, og mange av disse kobles opp mot bedrifter i programmet.

Antall søkere og traineer

I perioden 2012–2020 har Intro Trainee hatt 1618 søkere, med 280 og 273 i henholdsvis 2017 og 2018. I samme periode er det ansatt totalt 41 traineer, med et gjennomsnitt på rundt fem traineer i året.

Når det gjelder kjønnsfordeling i søkermassen, opplyses det at det er tilnærmet lik fordeling mellom kvinner og menn. Det samme gjelder for ansettelser av traineer, uten at dette er tatt bevisst hensyn til. Programmet har hatt syv traineer i kommunale virksomheter i løpet av denne perioden, hvorav fem er kvinner.

Bosettingseffekt

Hvorvidt traineene fortsetter i bedriften, vurderes ikke alltid som grunnlag for «grad av suksess». Programmet har hatt noen bedrifter som er med i traineeprogrammet utelukkende for å få nytte av unge og fersk kompetanse i en begrenset periode, og har ikke som mål å rekruttere etter endt periode, mens andre medlemmer har et langsiktig mål om å rekruttere. Prosjektleder anslår at rundt 70 prosent av traineene fortsetter i bedriften.

Fram til 2018 og før fylkessammenslåingen lå prosentandelen av de som ble igjen i regionen, i underkant av 70 prosent for Nord-Trøndelag. I dag blir over 90 prosent værende i Trøndelag etter endt trainee periode, ifølge prosjektleder. Årsaker til at noen ikke ble igjen, varierer, men i noen tilfeller gjaldt det en partner som hadde arbeid et annet sted (Trondheim). Selv om det er et mål at folk skal bli igjen i regionen, sees det også på som en verdi i at arbeidstakere blir i regionen i to år. Dette handler også om tilflytting ikke bare tilbakeflytting, to av fem er tilflyttere.

Prosjektleders betraktninger

Det er en stor fordel at ordningen kan motta offentlige midler. Det gjør at programmet kan arbeide mer med omdømmebygging, og gjøre en bedre jobb for fylket. Likevel vil det være nødvendig å videreføre arbeidet mot politikere og fylkeskommune. Det er et ønske at arbeidet med ordningen blir mer forutsigbar, og at det ikke er nødvendig å bruke så mye tid på søknader om finansiering. Optimalt hadde alle bedriftene i Trøndelag vært med i programmet. Prosjektleder antyder at de likevel klarer å få til mye gjennom programmet. Det er også noe personavhengig hvordan samarbeidet med bedriftene fungerer, det vurderes derfor som viktig å ha gode kontakter i bedriftene.

Programmene i Trøndelag har ulik grad av ressurser til å gjennomføre arbeidet. Dette påvirker også effekten av programmene. For å kunne gjøre en god jobb, trengs det i flere programmer større stillingsandeler knyttet til ordningen. Det vurderes også som viktig at programmet ledes av en egnet person som har ressurser og som har tid til å prioritere å arbeide med programmet. Det kreves en viss pågåenhet både når det gjelder private og offentlige virksomheter. Kontakten med bedrifter/kommuner handler ofte om personlige relasjoner, som må etableres på nytt, når nye ledere for programmet blir ansatt. Kontinuitet i ledelse av programmet er derfor positivt. Dersom det er hyppige utskiftninger, bør det kanskje ses nærmere på hva som er årsaken til det. Hyppig skifte vil kunne være skadelig for programmet omdømmemessig.

Prosjektleder har videre erfart at selv i dag, 15 år etter oppstart av programmet, er det mange unge som ikke kjenner til mangfoldet av spennende stillinger som befinner seg i regionen, utenfor de store byene.

3.7.3 FJELLTRAINEE

Fjelltrainee er et ett- eller toårig traineeprogram for Rørosregionen og Nord-Østerdalen, som ble etablert 2009/2010 etter initiativ fra næringslivet i regionen. Rørosregionen Næringshage⁹ har hatt ansvar for drift av Fjelltrainee siden 2015 (tidligere Kommunike AS). Fra 2015 har det vært tre prosjektledere for programmet. Den sist ansatte prosjektlederen tok over ansvaret høsten 2019, men har vært involvert i programmet i tre år, og har selv vært trainee. Prosjektlederarbeidet er en del av en stilling i denne næringshagen som også omfatter andre oppgaver.

Formål

Programmet skal løfte Midt-Norge som et attraktivt arbeidsmarked, og skal synliggjøre arbeidsmuligheter i regionen og bidra til tilflytting. Programmet arbeider ikke primært med tilbakeflytting, og har derfor ikke søkelys på kandidater med regional tilhørighet. Programmet markedsfører seg imidlertid i lokalsamfunnet, da slekt, venner og bekjente kan bidra til å spre informasjon om arbeidsmuligheter, til alle deler av landet. Traineeordningen er planlagt å være behovsbasert, og har svært åpne utlysninger, i samarbeid med de andre traineeordningene i Trøndelag. Parallelt med utlysningene arbeides det med å identifisere bedriftenes kompetansebehov. Det er en stor søkermasse å ta tak i og for å kunne koble konkret, er programmet avhengig av at bedriftene/kommunene presenterer konkrete behov for kompetanse.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Det er behov for ulike typer sivilingeniører knyttet til en relativt stor andel av produksjons- og entreprenørindustri i regionen. Arkivverket har etablert Norsk Helsearkiv på Tynset, hvor det er behov for digital kompetanse. I regionen er det også en betydelig industriell matproduksjon som krever ulike typer kompetanse fra høyere utdanning. I tillegg er det en betydelig andel av masseprodusert skreddersøm - **Norwegian Mass Customization Cluster (NMCC)**. Behovet for kompetanse knyttet til robotisering, automasjon og annet er økende.

Det er også store rekrutteringsbehov innen helse og omsorg, og innen skole- og oppvekstsektoren i regionen. Til tross for flere forsøk har det bare vært rekruttert én sykepleier gjennom ordningen. Flere faktorer synes å ha betydning her, blant annet er det store forskjeller mellom de ulike kommunene, blant annet når det gjelder hvilke insentiv de benytter for å skaffe den type personell som de trenger. I samarbeidsprosjektet Trøndelag Trainee er helse- og omsorgsfeltet under drøfting, og det er per i dag Intro Trainee som har mest erfaring med denne sektoren. Dette feltet er vanskelig å arbeide med, og programmet mangler kompetanse til å rekruttere til lederstillinger, eller stillinger «høyere opp i systemet». Programmet har hittil ikke arbeidet systematisk med kommunene, men har sett at det finnes et potensial der. Prosjektleder poengterer at noen bedrifter/virksomheter ansetter litt ad hoc, andre planlegger og budsjetterer mer frem i tid. Regionene har i tillegg et betydelig reiseliv som har

⁹ <https://roroshagen.no/>

behov for ansatte, men det er ikke ansatt mange med høyere utdanning i denne sektoren, der er det også behov for ansatte med «fagskoleutdanning».

Programmets innhold

Programmet har hatt begrensede ressurser, men tilbyr en faglig del (grunnpakke) og en sosial del. Når det gjelder programmets sosiale tilbud, har de sett at traineer med regional tilknytning lettere svarer nei på invitasjon til å delta på slike sosial- og nettverksbyggende arrangement. Tilflyttere er mer søkende og deltar i mye større grad. Den faglige delen består i hovedsak av at traineene får tilgang til kurs som Næringshagen arrangerer. I dette programmet har ikke oppmerksomheten i samme grad vært rettet mot faglig utvikling, på grunn av begrensede ressurser. Målet er å utvikle programmets innhold, slik at konkurransekraften kan økes sammenliknet med andre traineeprogram og konserntreineer.

Medlemmer

Fjelltrainee har per i dag 15 medlemmer, hvorav 10 er private bedrifter og 5 er kommunale virksomheter. Antallet medlemmer varierer. Noen medlemmer karakteriseres som sovende medlemmer, andre inngår medlemskap når de har ansatt trainee. Programmet har mellom 60 og 100 søkere årlig og ansetter fra ingen til åtte per år.

Finansiering

Medlemmene betaler en medlemskontingent, som per i dag er flat, det vil si at alle betaler samme sum. Programmet mottar foreløpig prosjektstøtte fra Trøndelag fylkeskommune i forbindelse med samarbeidsprosjektet Trøndelag Trainee, men dette henger også sammen med at Nord-Trøndelag fylkeskommune tidligere har tatt del i finansieringen av traineeprogrammene der. Fjelltrainee har tidligere gjennomført et inntektsgivende utviklingsprosjekt for Innlandet fylkeskommune. Fjelltrainee har lagt seg på et lavt nivå når det gjelder medlemskontingent, og målet er derfor å endre dette, ved å tilby ulike typer av medlemskaps- og kontingentordninger.

Bedriftenes motivasjon

Bedriftene får tilgang til ny kompetanse og yngre medarbeidere som bringer inn nye perspektiver. Mange bedrifter har høy gjennomsnittsalder, og det samme gjelder for regionen generelt. Bedriftene opplever at de får en bredere søkermasse enn ved tradisjonelle utlysninger og rekrutteringskanaler. En del større bedrifter, med mer enn 15 ansatte har bevisst brukt traineeperioden som en slags prøvetid. Traineeprogrammet bidrar til å synliggjøre at dette er et arbeidsmarked som strekker seg fra sør til nord. Selv om det er overvekt av bedrifter på Røros, er det et fortsatt et mål å få inn bedrifter fra hele regionen.

Antall søkere og traineer

Per desember 2020 er det ingen ansatte. Programmet benyttes mest av private bedrifter, som først og fremst er produksjons- og entreprenørskapsbedrifter. De fleste traineer har derfor vært sivilingeniører. Programmet har også bidratt til ansettelse i et par av kommunene. I ett tilfelle resulterte dette i opprettelse av en ny stilling innen kommunikasjon, som kommunen ikke hadde hatt tidligere.

Bosettingseffekt

Det er blitt ansatt rundt 40 personer med høyere utdanning i regionene i en ett til toårsperiode over 10 år. Av disse hadde 13 lokal forankring. Av de 40 ansatte, var rundt 60 prosent igjen i regionen etter endt traineeperiode. De arbeidet ikke nødvendigvis i traineebedriften, men hadde fått arbeid i regionen. Rundt halvparten av disse bor fortsatt i regionen. Noen bor i en kommune, men arbeider i en annen.

Prosjektleders betraktninger

Fjelltrainee er i en strategi- og samarbeidsprosess med de andre traineeordningene. De ulike programmene lærer av hverandre, blant annet om hvordan de kan arbeide innad i egen organisasjon og opp mot eget styre. Et styre bør være med å sette en retning for arbeidet med programmet. Næringshager, arbeider opp imot bedrifter som sine kunder, og det er et mål at flere kan arbeide med å identifisere kompetansebehov i næringslivet, og kan bruke traineeordningen som en mulighet i dialogen med sine kunder. Dialog og samarbeid mellom Fjelltrainee programmet og bedrifter/kommuner er styrt av tilgjengelige ressurser. Prosjektleder for programmet har også en rekke andre oppgaver i næringshagen, som til tider gjør prioriteringer vanskelig. Dette har til dels rammet arbeidet med traineeprogrammet i 2020. Intro trainee har en tettere kobling til sine medlemmer. Nå har mange etterspurt arbeid, og det er viktig å få frem det som finnes i regionen. Når det gjelder næringslivets behov er det derfor viktig «å være på ballen», og i større grad være fleksible med hensyn til kontakt. Medlemspleie er viktig, og kan bidra til å sette retning.

Prosjektleder gjør en del forarbeid, sorterer kandidatene, og bidrar ofte i gjennomføring av intervjuer. Søkerne søker gjennom en såkalt Karriereportal, hvor de sorteres etter ulike fagområder. Likevel har alle bedrifter/medlemmer i utgangspunktet tilgang til alle søkerne og har tilgang til relevante kandidater og kan plukke ut selv. Samlet sett har 2020 vært et vanskelig år. Traineer har derfor hatt lav prioritering hos mange av bedriftene. En oppgave for programmet er å finne kandidater som bedriftene ikke har tenkt på selv, dette krever at de setter seg godt inn i søkermassen.

I tiden fremover vil programmet prioriterer å arbeide opp mot medlemsbedrifter, slik at de unngår å få «sovende bedrifter».

Det har ikke vært identifisert noen spesiell effekt på samarbeid. Tidligere hadde de en tredelt ordning, med opphold i tre ulike bedrifter. Dette har de gått bort i fra, etter ønske fra bedriftene. De ønsker 1-2 års opphold, og ønsker å prøve traineen som en mulig fast ansatt. Programmet har hatt traineer som har hoppet av etter åtte, ni måneder og har begynt direkte i en bedrift, noe som har rammet andre bedrifter som også skulle hatt denne traineen. Prosjektleder bemerker at ett år er en håndterbar periode.

3.7.4 KYSTTRAINEE

Kysttrainee (KT) er et ett eller toårig traineeprogram for Frøya og Hitra som drives av Blått kompetansesenter AS som er et rådgivnings-/innovasjonsselskap med innretning mot næringene på kysten av Trøndelag og Nord-Østerdalen, og da særlig sjømatnæringen og tilhørende utstyrsleverandører. Blått kompetansesenter fusjonerte med tidligere Trøndersk kystkompetanse i 2017. Ordningen er en del av det samlede traineetilbudet i Trøndelag (Fjelltrainee, Intro Trainee og Trøndelag Trainee). Prosjektlederen for Kysttrainee har vært i stillingen siden desember 2019.

Formål

Hovedformålet er å kunne rekruttere og knytte til seg unge med relevant høyere utdanning på bachelor- eller masternivå som kan styrke næringsutviklingen på kysten av Trøndelag. Tilbudet tilrettelegges både gjennom ett- og toårige programtilbud med fleksible oppstartmuligheter over året.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

KT-ordningen har vært bransje- og bedriftsrettet til nå, men de ser ut fra erfaringer og den pågående innsatsen for bredere koordinering av ordningene i Trøndelag, at det både skaper større attraktivitet og robusthet ved å orientere seg bredere regionalt og næringsmessig. Det øker også forutsigbarheten og langsiktigheten som grunnlag for ordningene.

Som for mange av de andre RT-ordningene, er karrieredager ved utdanninger i Trøndelag og utenfor en viktig del av aktiviteten, og dette krever betydelige ressurser med tanke på finansieringen som de har hatt.

Programmets innhold

Programmet inneholder besøk til bedrifter og kommuner, kurstilbud knyttet til karriereutvikling innen nettverksbygging, prosjektledelse, sosiale media, arbeidsliv, faglige tema, kommunikasjon og samarbeid. Det gis kompetansebevis etter fullført programperiode. Ordningen tilrettelegger for støtte til sosial nettverksbygging og opplevelser i regionen i tillegg til de jobbrelaterte områdene.

Medlemmer

Aktiviteten i KT har vært varierende. Den lå brakk i forbindelse med reorganisering av driften fra 2017. Utfordringer er knyttet til langvarig interesse og ressursgrunnlaget for drift. Ordningen startet opp på nytt i 2019, og det ble da gjort et godt grunnlagsarbeid. Behov fra starten er fortsatt til stede, og støtten fra Trøndelag fylkeskommune er viktig for den fasen de er i nå. Havbruksnæringen på Hitra og Frøya er stor og i vekst, men den har i stor grad vært selvhjulpen og etterspurt få traineer de siste årene.

Av kommuner er Hitra og Frøya sentrale, samt store sjømatbedrifter som MOWI og Lerøy. SalMar deltar ikke, men har en egen ordning. Energisektoren deltar også (Trønderenergi).

Koronasituasjonen har vært en ytterlig kompliserende faktor i re-etableringen av ordningen i form av økt usikkerhet både i sjømatnæringen og i opplevelsesnæringer/reiseliv.

Finansiering

Kysttrainee har i stor grad vært medlemsfinansiert, men man ser nå i samarbeid med Trøndelag fylkeskommune på mulighetene for å omstrukturere traineeordningene i fylket. Prosjektleder legger vekt på betydningen av støtten fra fylkeskommunen og at man finner fram til bedre samarbeids- og finansieringsordninger. Kombinasjonen av medlems- og prosjektfinsiering er skjør, og man har forventninger til utvikling av den eksterne finansieringen av innsatsen i fylkene. Dette krever mer langsiktig utvikling av traineetilbudet i Trøndelag.

Effekter

Prosjektleder forteller at ordningene har effekt både i form av profileringen av regionalt næringsliv og spennende stillinger utenfor sentra. Søkningen er økende utenfra, noe som viser at mulighetene vurderes som interessante og attraktive.

For søkere er det mange ulike motiver for å bruke ordningene. Noen er «på gjennomreise» mens en stor del også blir i regionen over lenger tid. En viktig forutsetning er også mulighetene for å gi jobbtillbud til partner.

Også i KT ser de at søkerne ofte er ressurssterke personer med gode jobber i sentrale strøk som ut fra livsstil vurderinger velger å flytte på seg og oppsøke nye muligheter i distriktene. Denne effekten er økende, i kombinasjon med at tilbudene kan organiseres fleksibelt og at det er gode kommunikasjonsforhold som gjør at man får utnyttet bredden av mulighetene i regionen og bevarer andre tilknytninger underveis.

Prosjektleder har også sett positive erfaringer ved at KT-ordningen kunne knytte sammen Hitra kommune med partnere i energisektoren som grunnlag for at man har videreutviklet ideer og kompetansesatsing for å utvikle ny industri og tilrettelegging av næringsarealer fra kommunens side.

Prosjektleders betraktninger

Prosjektlederen peker på at egen rolle er viktig som koblingspunkt og langsiktighet med tanke på å drive nettverksbygging over tid. Prosjektlederen må også være bindeledd mellom politikk/kommuner og næringsliv.

Sett på bakgrunn av hvor KT nå befinner seg, blir det viktig å få til en felles prosjektledelse og struktur i RT-ordningene i Trøndelag. Finansiering og ressursmessige begrensninger påvirker omfanget av prosjektlederjobben og mulighetene til å forankre den utover prosjekt-/vertsorganisasjonen over tid. De har opplevd et dilemma i forbindelse med at nødvendig dimensjonering og krav til finansiering lett skremmer bort medlemmene. En samlet organisering av de fire ordningene vil kunne gjøre at kostnadene per medlem kan reduseres og man kan velge i hvilken retning man vil innrette rekrutteringen.

Prosjektleder ser det som viktig at fylke/region kommer inn på banen for å koble rekruttering og kompetanseutvikling tettere sammen med regional næringsutvikling. Det er også viktig å skape bedre koblinger mot øvrig virkemiddelapparat og roller i dette arbeidet. Dette blir forsterket med Regionreformen og er allerede tatt inn i måten man jobber nå, med større vekt på bred samordning av ressurser og roller.

Ønskene for utvikling framover, går i retning av å ha en større bredde regionalt med et bredere omfang kompetansemessig. Det er viktigere å bygge et nettverk og en mer varig struktur enn ordningene i seg selv.

3.8 TRAINEE INNLANDET¹⁰

Trainee Innlandet er den regionale traineeordningen som har vært lengst i drift. Ordningen startet i 1998 som et samarbeid mellom bedrifter og næringsklynger i Hedmark og Oppland. Initiativet ble tatt av administrerende direktører i de største bedriftene i Mjøsregionen. De hadde et ønske om å utnytte et mulig momentum for næringsutvikling i regionen etter at Lillehammer arrangerte Olympiske leker i 1994. Fra 2017 har programmet blitt driftet av The Assessment Companys avdeling på Hamar. Dette er et nordisk konsulentfirma som blant annet bistår bedrifter med rekruttering til stillinger som leder, spesialister, rådgivere, eller til salgsvirksomhet innen teknologi eller IT. Totalt går det med rundt ett årsverk til traineeordningen. Prosjektlederen bruker rundt 50 prosent av sin stilling til programmet. Andre ansatte bidrar i gjennomføringen av deler av programmet. Prosjektleder har vært i stillingen i nesten tre år, og var selv trainee like etter avsluttet utdanning som siviløkonom med spesialisering innenfor strategi og innovasjon.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Bedriftene representerer betydelig bredde, og dette gjenspeiles i rekrutteringsprosessen. Stillingene lyses ut åpent med krav om minimum fire års utdanning. Søkernes bakgrunn domineres imidlertid av kompetanse innenfor innovasjon og utvikling, og av sivilingeniører innenfor «industri» og «maskin».

Innhold i programmet

Programmet er toårig, med mulighet til å arbeide i fra én til tre bedrifter. I kompetanseprogrammet inngår fire fellessamling og flere samlinger i mindre grupper gjennom året, totalt ni dager per trainee per år. På grunn av at antall traineer har økt, har samlinger blitt splittet opp i flere mindre grupper.

Medlemmer

Høsten 2020 har traineeordningen 48 medlemsbedrifter fordelt på åtte til ti kommuner i Mjøsbyområdet. Av disse er 45 aktive. Antall medlemsbedrifter har økt jevnt, blant annet fra 30 til 45 over de tre siste årene. Få har falt fra i løpet av perioden som ordningen har eksistert. De fleste bedriftene er imidlertid lokalisert i byene rundt Mjøsa, det vil si Gjøvik, Hamar og Lillehammer med Hamar som det største nedslagsfeltet. De minste kommunene i regionen er lite involvert, men medlemsbedrifter finnes også i Elverum, Ringsaker, med Brumunddal og Moelv, og Stange. Bedrifter fra Gudbrandsdalen og Valdres er nylig inkludert. Blant virksomhetene finnes både private bedrifter og offentlig sektor, men privat sektor dominerer. Virksomheter fra offentlig sektor har hatt traineer blant annet i stillinger innenfor personal/HR og IT. Hver bedrift er arbeidsgiver.

Finansiering

Denne traineeordningen finansieres utelukkende av medlemsbedriftene. Ordningen har hittil ikke mottatt noen form for offentlig økonomisk støtte, med unntak av midler til et sideprosjekt som ikke er knyttet til ordningens daglige drift. Hver medlemsbedrift betaler en årlig avgift på rundt 20 000 kroner og tre, fire ganger mer i perioder med trainee. I dette inngår dekning av hele rekrutteringsprosessen, markedsføring, og et kompetanseprogram som har en markedsverdi på 50-60 000 kroner per trainee

¹⁰ <https://traineeinnlandet.no/>

per år. Prosjektleder bemerker at bedrifter som ikke er medlemmer, kan reagere på størrelsen på medlemskontingenten.

Antall søkere og traineer

Det totale antallet traineer ligger på rundt 220 inkludert de som nå er aktive. Det årlige volumet har vokst fra tre til fem for hvert kull til rundt 20 de siste årene. Enkeltrekrutteringer foretas utenom faste opptak om en medlemsbedrift ønsker det. Antall søkere har også økt jevnlig og ganske betydelig de siste årene, fra 150 for få år siden til 350 for de siste kullene. Kandidater rekrutteres fra hele landet, med en overvekt fra Mjøsregionen. Kandidater kan ha utenlandsk bakgrunn, men må være norsktalende.

Bosettingseffekt

Samlet sett har rundt 60 prosent av traineene bosatt seg i regionen. Andelen har økt til mellom 70 og 90 prosent forrige år. På grunn av koronasituasjonen var tilbud om stilling begrenset for det siste kullet som avsluttet traineeprosessen. Prosjektleder bemerker at rekruttering til Mjøsregionen regnes som rekruttering til utkantdistrikt, selv om kommunene er relativt store, i og med at dette området konkurrerer med Osloregionen om personell med høy kompetanse.

Prosjektleders betraktninger

Prosjektleder forteller at styret har diskutert hvordan ordningen kan spres til flere kommuner og til flere virksomheter. Traineer har vært rekruttert til områder utenfor kjerneområdet, men: «det kan «lett bli ensomt. Det bør helst være flere traineer i nærheten som kan inngå i et nettverk». Programledelsen forsøker nå å få til et samarbeid med bedrifter i Gudbrandsdalen, men «det blir lange avstander». Det er også nylig ansatt en trainee i Valdres via en individuell prosess. Ifølge prosjektleder, kan det være ugunstig for traineen i den forstand at vedkommende sosialt sett vil havne utenfor kjernen av traineegruppen i Hamar i og med at avstanden er 1,5 times kjøretur med bil. Traineen som fikk stilling i Valdres, hadde tilknytning til området og er dermed ikke avhengig av Hamarmiljøet. Prosjektleder uttrykker bekymring for at det kan skje en utvanning av programmet om for mange småkommuner er med, fordi det er tilbud i byområdene som bidrar til å øke attraktiviteten til programmet.

Programmets egne undersøkelser tyder på at både bedrifter og traineer er fornøyd med ordningen. Gjennomsnittsskåre har ligget mellom 4,0 og 4,8 av en total skåre på 5,0. Etter prosjektleders vurderinger, kunne enkelte forhold ha fungert bedre i et par tilfeller i året.

Prosjektleder har ikke full oversikt over virkning på rekruttering og bosetting, men har erfart at ordningen er en viktig rekrutteringskanal og kompetansekanal i den forstand at bedrifter får tilgang til kandidater som de ellers ikke ville ha fått tak i. Bedrifter får også inspirasjon fra unge, og større dynamikk i organisasjonen. Traineer, på den andre siden, får tilgang til et stort nettverk, profesjonelt og sosialt. De får også mye ansvar ved å arbeide på mindre steder og i mindre bedrifter. For prosjektleder selv var nettverksbygging i traineeprosessen spesielt positivt. Traineer fra samme kull holder kontakt med andre som ble boende i regionen. Traineeordningen har bidratt til å skape en sosial arena, men kontakten blir ikke like tett når antall traineer har økt.

Et positivt trekk ved ordningen, sett fra prosjektleders side, er at de har klart å bygge opp en ordning med god økonomi til tross for at den er selvfinansiert. Prosjektleder reiser rundt til bedrifter. Der kartlegges kompetansebehov. Samtidig formidles informasjon om hvordan traineer kan brukes. Det arbeides nå med å aktivisere medlemsbedrifter og å forankre ordningen både i toppen og i bredden av hver bedrift: «bestilling må komme fra ledere på flere nivå». Prosjektleder har erfart at grad av forankring har betydning for oppfølgingen av hver enkelt trainee. Om forankringen er svak, kan bedriftene streve litt med å få til en tett oppfølging. Prosjektleder ønsker å få til et tett samarbeid mellom bedrifter. Noen bedrifter samarbeider godt, blant annet ved å dele på traineer, mens andre ønsker mer samarbeid. Prosjektledelsen prøver også å få til en bedre relasjon til fylkeskommunen: «Fylket ser at dette fungerer, men det ville ha krevd mye administrativt og finansielt om dette skulle ha fungert i små kommuner, og da tror jeg behovet for finansiering fra fylket også vil ha vært sterkere».

3.9 TIM (TRAINEE INGENIØR MOLDEREREGIONEN)¹¹

Prosjektleder ble ansatt i Molde Næringsforum for fem år siden, og begynte å arbeide med TIM Trainee som ett av flere prosjekter. Programmet TIM er ikke lenger aktivt, men tidligere erfaringer tilsier at dette er en ordning som har fungert godt, og har bidratt til å skaffe regionen ingeniørkompetanse. Det er en pågående diskusjon om ordningen skal starte opp igjen. Programmet har hatt noe samarbeid med KOM Trainee og det som nå er Trainee Fremtidsfylket.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Ordningen startet med utfordringer knyttet til sterk konkurranse mellom bedrifter om viktig kompetanse, i et lite kompetansemiljø. Resultatet ble hyppige jobbskifter. Bedriftene begynte derfor å samarbeide om å få innhentet kompetanse, fremfor å konkurrere. I Molde har Tim Trainee blant annet vært forløper til industriklyngen iKuben.¹²

Prosjektleder vurderer traineeordninger som en god måte å rekruttere nye ansatte på. Trainee Ingeniør Molde ble endret til Trainee i Molde, på et tidspunkt, for også å kunne rekruttere annen kompetanse. Omtrent på samme tid endret kompetansebehovet seg i privat sektor. Det ble lettere å få tak i «ung kompetanse», mens en del bedrifter fikk et større behov for «erfaren kompetanse». Det har vært en aktiv styreleder i TIM som har ønsket at ordningen skulle fortsette, men på et tidspunkt hadde de ikke lenger nok bedrifter med, til at de kunne forsvare bruken av ressurser på ordningen. I dag er det innen IT/digital kompetanse behovet er størst og som etterspørres over hele landet.

Bedriftene har ikke vært opptatt av om kandidatene har hatt lokal tilhørighet når de har ansatt traineer. Det er først og fremst relevant kompetanse bedriftene har vært opptatt av å rekruttere. TIM programmet har hatt oppgaven med å skape et godt miljø, slik at traineene skulle trives og ønske å bli værende i regionen.

¹¹ <https://www.timtrainee.no/>

¹² <https://ikuben.no/aktuelt/ikuben-lfter-innovasjonskompetansen-nasjonalt>

Programmets innhold

Traineeene arbeidet i to til tre bedrifter i løpet av en toårig traineeperiode. Det har vært vurdert ettårige løp, hvor traineen forholder seg til kun én bedrift. Bedriftene legger ned mye arbeid i traineen. Med en ordning hvor traineen er i løp med flere bedrifter, opplevde bedriftene at det fortsatt var konkurranse mellom bedriftene om en ansettelse. Traineeene går oftest utenpå den faste staben i bedriften. Programmet har hatt et faglig tilbud i form av kurs et par ganger per år. I tillegg har det vært ulike sosiale arrangement, og traineeene har vært fulgt opp individuelt med rundt fem møter per år. Traineeene har blant annet deltatt på karrieredager på NTNU i Trondheim og Ålesund, samt ulike bedriftspresentasjoner og annen aktivitet som har bidratt til å markedsføre Molderegionen.

Medlemmer

Traineeprogrammet har hatt medlemmer både innen privat og offentlig sektor, men det har først og fremst vært ansettelser i privat sektor. Programmet har ikke vært koblet opp mot helse- og omsorgssektoren. Dersom helse- og omsorgssektorer hadde meldt inn et kompetansebehov, ville det vært naturlig for programmet å se på det. Som del av Molde Næringsforum, har TIM basert sin virksomhet på at bedriftene/organisasjonene selv tar initiativ og melder inn behov, og deretter har programmet fulgt opp. TIM har ikke aktivt arbeidet med bedriftene for at de skal opprette traineestillinger.

Finansiering

I starten mottok programmet midler fra flere bedrifter som registrerte seg som medlem i programmet. Etter hvert endret dette seg til at bedriftene betalte medlemsavgift kun når de hadde ansatt en eller flere traineer. Interessen for å delta i programmet avtok, og flere bedrifter meldte inn at de ikke hadde det samme behovet for kompetanse som tidligere. I tillegg til medlemsavgift har også fylkeskommunen bevilget midler til ordningen. GasROR IKS,¹³ som støtter ulike tiltak i regionen, også bidratt med midler.

Antall søkere og traineer

Programmet omfatter bedrifter i Molderegionen, og de fleste traineer er ansatt i bedrifter i Molde. Men det har også vært ansatt traineer i bedrifter i kommunene Rauma og Fræna. Ifølge registreringer gjort av programmet, var det fra 2012 til og med 2016 totalt 407 søkere til traineestillinger i regionen, med en topp på 122 søkere i 2015. I perioden 2007 – 2016 ble det ansatt 34 traineer, hvorav seks er kvinner, og av disse ble 13 ansatt i perioden 2012 - 2016 (1 kvinne). De fleste er rekruttert fra NTNU i Trondheim og Ålesund.¹⁴ De fleste kandidatene har gjennomført hele traineeperioden, men av ulike grunner har seks traineer sluttet før endt løp, tre menn og tre kvinner.

Bosettingseffekt

Prosjektleder kjenner til at 24 tidligere traineer har bosatt seg i regionen. Det er flere uten lokal tilknytning som fortsatt er i regionen, og det eksisterer fortsatt et nettverk av tidligere deltagere.

Prosjektleders betraktninger

Det har vært mange diskusjoner og det er hele tiden en vurdering av hva er det beste traineeløpet. Både trainee og bedrift/organisasjon skal ha utbytte av ordningen. Bedriftene har blant annet peket

¹³ <http://www.gassror.no/>

¹⁴ <https://www.ntnu.no/alesund>

på at det er en utfordring å få traineene til å trives på fritiden, derfor er for eksempel nettverket /gruppen av tidligere traineer viktig.

Molde Næringsforum inngår i et partnerskap med Høgskolen i Molde, hvor det nå er etablert studietilbud relatert til IT og digitalisering,¹⁵ samt 20 bedrifter, som er IT bedrifter eller har egen IT avdeling, og hvor det er behov for denne kompetansen. Molde Næringsforum har pekt på at TIM kan være en mulighet for å løse rekrutteringsbehovet. Så langt har bedriftene signalisert at de ønsker å få partnerskapet til å fungere før de iverksetter nye tiltak. Det er et åpent spørsmål hvordan dette utvikler seg fremover. Når programmet har ligget nede for lenge, kan det være vanskelig å starte opp igjen.

Markedsføringen av traineeprogrammet på for eksempel karrieredager, er blitt en utfordring på grunn av kostnadsnivået. Molde Næringsforum ga tilbakemeldinger til blant annet NTNU om at kostnadsnivået er for høyt både for bedrifter og for programmet. Det er en erfaring at den beste effekten oppnås når bedriftene selv markedsfører seg direkte mot studentene. Det er en fordel for de traineeprogrammene som har større stillingsandeler til å arbeide med dette.

3.10 KOM TRAINEE¹⁶

Prosjektleder er ansatt i Kristiansund og Nordmøre Næringsforum¹⁷ og ble utleid til å være daglig leder for KOM trainee fra 2018. I tillegg er det ytterligere en ansatt som kan inngå i arbeide med programmet. Stillingsandelen er for tiden rundt 30 prosent, men det arbeides for økning til 50 prosent fra 2021. KOM Trainee startet i 2006, og har ansatt traineer årlig siden den gang.

I 2013 ble KOM Kultur opprettet, for å se om samme modell kunne benyttes i kulturnæringene. Parallelt med dette ble det gjennomført et toårig prosjekt i KOM Trainee, rettet mot helse- og omsorgssektoren.

I 2017 stod kom trainee foran noen veivalg, og Kom kultur skulle over fra prosjekt til driftsfase. Da tok de største aktørene til orde for at de to ordningene skulle slå seg sammen. Dette ble vedtatt i desember 2017 og tredde i kraft fra januar 2018 med det beste fra de to ordningene. Administrasjonen ble da lagt til næringsforumet.

I dag lyses det ut etter traineer med en generell utlysningstekst en gang i året. Dette med utgangspunkt i bedriftenes behov. 20–30 kandidater blir invitert til en intervjudag, hvor representantene fra bedriftene deltar. Der skal de vise seg frem individuelt og gjennom et gruppearbeid. Det er ikke på forhånd bestemt hvor mange traineeløp ordningen ender opp med, det avhenger av en match mellom kandidat og bedrifter.

Programmet har toårige løp med ulike modeller: a) to år i en bedrift, b) ett år i to bedrifter, eller C) åtte måneder i tre bedrifter. Det er søkere innenfor et bredt faglig spekter. Noen typer kompetanse er vanskelig å rekruttere. Programmet arbeider med å kunne lyse ut mer spesifikke stillinger, men likevel traineestillinger.

¹⁵ <https://www.himolde.no/studier/program/it-og-digitalisering/index.html>

¹⁶ <https://www.komtrainee.no/>

¹⁷ <https://www.knn.no/om-knn>

Formål

Traineeprogrammet skal trekke kandidater med høy kompetanse til regionen, og bidra til å bygge sterke nettverk, både mellom traineer, og mellom bedriftsledere i regionen.

Kompetansebehov:

Kompetansebehov i regionen kartlegges ved at programmet gjør en undersøkelse, og deretter følges bedriftene opp. Kompetansebehovet fremstår grovt sett todelt. På den ene siden er det kompetanse knyttet til økonomi og administrasjon, og på den andre side er det ingeniører, og da særlig knyttet til digital kompetanse, som etterspørres over hele Norge. Regional tilknytning er ikke avgjørende ved ansettelser. Kompetanse og motivasjon for å søke traineestilling er mer avgjørende.

Programmets innhold

Programmet har arrangert sosial workshop og et fagprogram som går over åtte dager. Dette er endret til et utviklingsprogram knyttet til endringsprosesser og som går på individnivå, og tilbys fra 2021. De siste to årene har vært en utprøvningsperiode, for å finne noe som passer både for bedrift og trainee. Det å utvikle et relevant fagprogram som passer tverrfaglige traineer, har vært krevende. Ellers tilbys traineene deltagelse i ulike arrangement, slik at de får kunnskap om regionens næringsliv og markedsført egen kompetanse. De arbeider også med felles prosjekt, eksempelvis rekrutteringsdag for næringslivet i regionen. I tillegg arrangeres det sosiale sammenkomster jevnlig, som er viktig for å skape en god gruppe. Å delta i sosiale aktiviteter er sterkt vektlagt, også for de med lokal tilknytning.

Medlemmer

KOM trainee er organisert som en medlemsorganisasjon. Næringslivet i regionen brenner for denne ordningen, og fremsnakker den.

Finansiering

Medlemmene betaler 25000 kroner, 45000 kroner eller 75000 kroner per år, avhengig av bedriftens omsetning. Per i dag er det 27 private bedrifter og 2 kommuner og fylkeskommunen som er medlemmer i programmet. I forbindelse med sammenslåingen av de ulike programmene fra 2018, bevilget fylkeskommunen midler til et toårig prosjekt. Fra 2020 har programmet bare hatt medlemskontingent.

Bedriftenes motivasjon

Programmet har nylig gjennomført en undersøkelse om bedriftenes motivasjon for å delta i programmet. Hovedtrenden er at de fleste begrunner dette med at de får bedre tilgang *til høy kompetanse*, enn de ellers ville ha fått, eller at de ser deltagelsen som en del av sitt *samfunnsansvar*. Det er imidlertid også noen som oppgir *nettverket* med de andre

Antall traineer

Programmet har de senere år hatt en stabil søkermasse på 100–130 relevante søkere. I 2020 ble 30 innkalt til intervju, og det ble ansatt fire traineer (kultur, kommunikasjon, markedsføring og bærekraft).

Det har også vært traineer utplassert i kommunene innen fagområder som sykepleie, vernepleie og psykologi, og helseinnovasjon. Noen av disse traineene går fort inn i drift, og inngår da ofte i en

vaktordning. Det gjør det vanskelig å få fri til å delta i programmets aktiviteter, og i traineenettverket. Dette fungerer bedre dersom traineen er knyttet til prosjektarbeid.

Bosettingseffekt

I regionen arbeider det fortsatt en tredjedel mer enn fem år etter at de er ferdig med programmet. Andelen inntil fem år, er mye høyere. Bedriftene gir uttrykk for at de også er fornøyd, om de får beholde arbeidskraften i noen år. Av de første traineekullene som gikk ut, hvor tre hadde regional tilknytning, er det fortsatt seks av ti som fortsatt bor i regionen 14 år etterpå. I Kristiansund kommune er det mange ledere som tidligere har vært traineer.

Daglig leders betraktninger

På grunn av at traineeprogrammet er tverrfaglig, markedsføres *Kristiansundsregionen*, fremfor bransjer, når KOM Trainee presenteres. Traineeordningen har bidratt til å styrke regionens attraktivitet. I forbindelse med rekruttering, vektlegges det at selv de som deltar på intervjuer, men ikke får tilbud om stilling, skal få god kjennskap til regionens muligheter, og generelt få en god opplevelse. Det vurderes også som viktig at ledelsen av programmet er aktiv, samlende og inkluderende, og evner å få bedriftene til å samarbeide med programmet. Oppfølgingen av traineene er også en viktig faktor for at rekrutteringen skal nå programmets målsettinger. Dette gjelder særlig nye, uten lokal tilhørighet som i startfasen kan ha ulike behov.

Det arbeides med å få til større stillingsandel for prosjektleder, men det kommer an på hva styret for programmet ønsker av aktivitet og videre rekruttering av nye medlemmer. I dag er det største trykket i rekrutteringsfasen, fra januar til mars/april. I den perioden er det greit å være to ansatte, som kan fordele oppgaver. Styret for programmet er aktivt, og har god HR kompetanse, og sitter som HR kompetanse i medlemsfirmaene, og bidrar i gjennomføring av intervjuene. Det er en dugnadsånd i næringslivet i lokalsamfunnet, for å opprettholde KOM Trainee. Det er ikke bare administrasjonen som arbeider med det.

Programmet er i en strategiprosess, som har startet i desember i 2020 hvor det skal vurderes veien videre. Det vil blant annet bli lagt større vekt på arbeid med å beholde kompetansen i regionen. Det skal også utvikles et kompetanseprogram som andre ansatte i bedriftene kan delta på, dette for å bedre kjennskapet til ordningen og at traineene skal få utvidet sitt nettverk.

Det er flere kommuner som ønsker å delta i ordningen, men erfaringen tilsier at avstander er en utfordring med hensyn til nettverksbygging og det å delta i de ulike aktivitetene i programmet. Traineene må gå i løp, som er i pendleravstand dersom det skal oppnås suksess.

Markedsføring av programmet og regionen er vanskelig. Det vurderes også som vanskelig å nå ut til bedrifter fordi deltakelse på karrieredager er blitt dyrt og kan ligge på mellom 30 000 og 50 000 kroner. Programmet har ikke markedsføringsmidler i den størrelsesorden. Det er derfor vanskelig å få innpass på høyskoler og universitet. Derimot virker det å være enklere for enkeltbedrifter å få innpass, og programmet har noen bedrifter som har fungert som døråpnere i den sammenhengen.

3.11 FRAMTIDSFYLKET TRAINEE¹⁸

Programmet ledes av Fremtidsfylket AS (etablert 2009),¹⁹ og ansvarlig for programmet har arbeidet med dette i tre år. Dette programmet startet i 2004/2005 etter initiativ fra fem, seks bedrifter (innen kraft, reiseliv, fiskeri etc.) i Sogn og Fjordane, som slet med å få tilstrekkelig kompetanse på høyere nivå, til sine bedrifter. De erfarte etter hvert at programmet fungerte godt, de fikk kandidater og de fleste ble værende, og er fortsatt der i dag. De slet imidlertid med å få et større antall søkere. Fremtidsfylket AS begynte derfor å arbeide med markedsføring av regionen og merkevaren Sogn og Fjordane. Dette har så utviklet seg over tid. Programmet har rekruttert totalt 248 traineer i løpet av de 16 årene programmet har bestått.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Programmet går aktivt ut til bedriftene og markedsfører programmet, og ser blant annet på hvilke regioner som ikke er med, eller hvor det er ønskelig med større deltagelse. Ordningen har imidlertid vært attraktiv for arbeidsgiverne, noe av dette går derfor av seg selv, ved at bedriftene melder inn behov.

Bedriftene har bredt behov for kompetanse. Det er vanskelig å rekruttere utviklere, hovedsakelig innen fagområder som økonomi, markedsføring, kraft(ingeniører), IT, bygg og anlegg, prosessindustri og maritim industri. Det har også vært vanskelig å rekruttere sykepleiere og helsefagarbeidere i kommunene i fylket, og dette er etterspurt kompetanse. Det vurderes som noe usikkert om traineeordningen er den beste måten å rekruttere sykepleiere på. Det har vært lyst ut noen stillinger de tre siste årene, men det har vært få søkere. Noen bedrifter eller organisasjoner har egne traineeprogram. Eksempelvis har fiskeri og sjømatnæringen egne program, mens Helse Førde har eget program innen utvikling og innovasjon. Det finnes også et toårig traineeprogram som er et samarbeid mellom Helse Florø og Helse Førde rettet mot sykepleiere.²⁰ Noen bedrifter kombinerer egne traineer og traineer fra bransjeprogram, uten at det oppstår konkurranse.

Programmet er vurdert som viktig for å markedsføre regionen i bred forstand, og å synliggjøre arbeidsmarkedet i hele fylket, og ikke bare med hensyn til traineer. Dette gjøres kontinuerlig. I 2019 hadde de for eksempel fire millioner visninger i det nasjonale arbeidsmarkedet i ulike kanaler, bare under en kampanje. De kjører også egne karrierearrangement i studentbyene og var i Bergen, Trondheim og Oslo i 2020. De fysiske møteplassene faller ut i 2021, og vil erstattes av digitale løsninger.

Programmets innhold

Traineeene har et ettårig opphold i samme bedrift. Hovedinnholdet er faglig- og personlig utvikling med fokus på overgang fra student til arbeidsliv, nettverk og kjennskap til arbeidsmarkedet i fylket og bokvalitetene her. Traineeene må også gjennomføre og skrive prosjektoppgaver. I 2020 omhandler disse ansvarlighet, for eksempel knyttet til bærekraft, og om hvordan bedriften håndterer dette, og hvordan bedriften kommuniserer dette ut i arbeidsmarkedet. Kompetanse knyttet til ansvarlighet, er etterspurt. Til programmet hentes det inn kompetanse i tett samarbeid med Høgskolen på Vestlandet, som etter hvert har kommet ganske tett på næringslivet i regionen.

¹⁸ <https://www.framtidsfylket.no/sider/bli-trainee>

¹⁹ <https://www.framtidsfylket.no/sider/om-framtidsfylket>

²⁰ <https://helse-forde.no/utdanning-og-kompetanse/traineeprogram-for-nyutdanna-sjukepleiarar>

Partnere og finansiering

Dette programmet har ikke medlemmer, men er basert på partnerskap hvor det inngås årlige avtaler. I 2019 var det totalt 60 private bedrifter og offentlige organisasjoner som inngikk avtaler med programmet. Det er noe variasjon i kontinuiteten i partnerskapene, og det er til dels avhengig av behovet for kompetanse. Bedriftene betaler for sin deltagelse. Programmet opererer med en fast årlig pris, avhengig av om bedriften har over eller under 10 ansatte. Dette finansierer driften av programmet. I tillegg mottar programmet midler fra fylkeskommunen som utgjør rundt 20 prosent av budsjettet.

Bedriftenes motivasjon

Prosjektleder peker på at bedriftene får tilgang til gode kandidater og relevant kompetanse. Det kan bety at det bringes inn nye perspektiver som kan bidra til at det skapes innovasjon. Det skapes faglige nettverk gjennom erfaringsutveksling og samarbeid blant traineene. Bedriftene får også en bred markedsføring gjennom det arbeidet som gjøres i programmet, og som bidrar til å gjøre dem mer synlig i arbeidsmarkedet. Prosjektleder har ikke kjennskap til hvordan programmet bidrar til rekruttering sammenlignet med tradisjonelle rekrutteringskanaler.

Antall søkere og traineer

I 2020 var det rundt 34 traineestillinger lyst ut til oppstart, samme høst. Av disse ble 23 besatt, 10 ble ubesatt og av disse ble halvparten ubesatt på grunn av koronapandemien. Programmet har søknadsfrist 1. mars. Nedstengingen av landet kom en drøy uke senere, og la en rekke føringer som fikk konsekvenser for arbeidslivet. Det ble arrangert en ny søknadsrunde, med frist noe senere. Omstendighetene tatt i betraktning, er programmet fornøyd med at de fikk så mange ansettelses som de fikk. For 2021 er det utlyst 35 stillinger.

Bosettingseffekt

Prosjektleder er litt usikker på dette, men programmets egen evaluering i 2018 tyder på at ca. 50% av traineene fortsatt i fylket. Prosjektleder bemerker også at det er mange faktorer som spiller inn på bosetting. Oppmerksomheten har vært rettet mot å få tak i relevant kompetanse. Bosettingseffekten har ikke vært vektlagt. Dette vil imidlertid også styres av arbeidsmarkedssituasjonen og i hvilken grad arbeidsgivere legger vekt på å legge til rette for at ansatte skal trives på arbeidsplassen. Noen bedrifter er behjelpelig med å skaffe bolig, uten at boligsituasjonen er definert som en utfordring.

For kullet som søkte i 2020, bodde 90 prosent utenfor fylket på søketidspunktet, men halvparten kom opprinnelig fra fylket. Fylkene Sogn og Fjordane og Hordaland ble sammenslått i 2020. Før sammenslåingen var 70 prosent av søkerne fra områder utenfor fylkets grenser. Dette måles hvert år. Programmet vil gjerne ha «heimflyttere», men det settes ekstra stor pris på tilflyttere.

Prosjektleders betraktninger

Prosjektleder peker på at ledelsen i bedriftene må legge ressurser i oppfølgingen av traineene. Det må til for at de skal lykkes med rekrutteringen. Planen er å utvikle dette programmet videre, og sikre at det til enhver tid er relevant. I deler av arbeidslivet må det hentes inn internasjonal kompetanse. Programmet må kanskje se på muligheter for å kunne bidra i innhenting av denne kompetansen. Det er ikke sikkert traineordningen er svaret her, kanskje må det utvikles andre ordninger. Dette gjelder først og fremst teknologibedrifter som ettløyer IT/digital kompetanse. Sammenslåingen av fylkene

gjøre at programmet har fått et adskillig større virkeområde. Dette vil kreve strukturendringer, ikke minst på grunn av den geografiske avstanden. Per i dag er det opptil åtte timer i kjøretur mellom noen av stedene hvor det er traineer, og dette får betydning for samhandlingen og nettverksbyggingen mellom de dem. Prosjektleder ser det også som viktig å kjenne næringslivet i hele det nye nedslagsfeltet, og det må fortsatt vurderes hva slags kompetanse som skal inn i programmet.

3.12 TRAINEE SØR

Trainee Sør er et regionalt traineeprogram som omfatter om lag 40 virksomheter på Sørlandet både i offentlig og private næringer. Programmet varer i 18 måneder, fordelt på tre perioder. Programmet har en mentorordning og tilbyr både faglige og sosiale aktiviteter.

Formål

Trainee Sør har som formål å styrke Sørlandets konkurranseevne nasjonalt og internasjonalt. Ambisjonen er å tiltrekke seg den mest ambisiøse og kompetente arbeidskraften. Trainee Sør skal gi deltagervirksomhetene tilgang til høyt kvalifisert arbeidskraft som tilfører verdifull kunnskap og nye impulser. I tillegg er nettverksbygging både for traineer og virksomheter et viktig formål.

Kompetansebehov og kompetanseprofil

Arbeidet med å rekruttere bedrifter og virksomheter til ordningen – og å matche tilbud og etterspørsel av kompetanse – krever mye oppmerksomhet fra daglig leder. Noen virksomheter er selv aktive og har spesifikke ønsker når det gjelder kandidater og kompetanseprofiler. Men siden traineene i utgangspunktet er tilknyttet en bedrift eller virksomheter kun for seks måneder, blir det viktig at traineenes kompetanse også treffer andre virksomheters behov. En del traineer melder også inn preferanser for hvilke virksomheter man ønsker å være knyttet til.

Programmets innhold

For traineene innebærer ordningen at man fungerer som trainee i tre ulike virksomheter i seks måneder av gangen. Fortrinnsvis ønsker man en kombinasjon av ansettelse både i offentlig og privat sektor i løpet av perioden. I noen tilfeller vil traineene være ansatt i samme bedrift i to av de tre delperiodene, men man unngår at traineen bare knyttes til én bedrift. De offentlige traineevirksomhetene er primært knyttet til kommuner (Kristiansand, Grimstad og Arendal nevnes spesielt), men det er også traineestillinger knyttet til fylkeskommunen (Agder) og andre offentlige selskaper (Nye Veier AS), Sørlandet sykehus og interkommunale selskaper. Traineenes faglige profil er svært variert; dette gjenspeiles også av traineeprogrammets sammensetting på virksomhetssiden. Traineenes oppgaver varierer mellom virksomheter til bedrift, og vil kunne variere innenfor hver av de tre 6 måneders-periodene.

Trainee Sør opererer med et parallelt kurs- og kompetanseløp som er integrert med traineenes arbeidsforhold i den enkelte virksomheten. Dette er aktiviteter som både skjer på «kullbasis» - der traineer i samme 6-månedersperiode samles – men også på tvers av disse. Programmet omfatter også en mentorordning, der representanter fra medlemsbedrifter eller andre virksomheter stiller frivillig opp som mentorer. I tillegg har programmet fokus på sosiale aktiviteter hvor ansvaret delegeres til traineene selv, men med mindre økonomiske bidrag fra traineeprogrammet. Dette inkluderer gjerne traineenes familiemedlemmer og betraktes som en viktig komponent for å fremme trivsel og – på sikt – programmets evne til å skape regionale rekrutteringseffekter.

Medlemmer

Trainee Sør beskrives som en *forening* hvor bedriftene/virksomhetene er medlemmer og eier Trainee Sør AS. Traineeene tas inn for en periode på ett og et halvt år, og ansettes i AS'et. Bedriftenes medlemskap er i så måte å betrakte som «fast», selv om den enkelte bedrift har muligheten til å melde seg ut etter ett år. Ifølge vedtektene skal det være en intensjon for den enkelte bedrift å ta inn en trainee i minimum seks måneder i løpet av en fireårsperiode, slik at bedriftene forplikter seg til et aktivt medlemskap. Daglig leder i Trainee Sør AS rapporterer til et styre bestående av ni representanter for de deltagende bedriftene i tillegg til en tillitsvalgt traineerepresentant.

Finansiering

Virksomhetene betaler en kontingent for deltakelse i traineeprogrammet, uavhengig om den enkelte virksomhet har ansatt traineer. Denne er lik for alle, uavhengig av størrelse. Ved ansettelse finansierer virksomheten selv traineen, i tillegg til at det betales en administrasjonsavgift. Traineeenes lønn fastsettes av styret en gang i året. I de fem første årene mottok traineeprogrammet også støtte fra Sørlandets kompetansecfond, men denne har blitt trappet ned og eksisterer ikke i dag. Traineer er midlertidig ansatt i Trainee Sør for en periode på 18 måneder, og lønn fastsettes årlig per 1. september. Per 01.09.21 er årslønn 510.000 kroner.

Bedriftenes motivasjon

Virksomhetene etterspør både forsterking av eksisterende kompetanse og ny kompetanse som ikke eksisterer i virksomheten fra før. På grunn av seksmåneders-perspektivet vil traineeene ofte knyttes til spesifikke prosjekter som gjerne er relatert til pågående endringsprosesser i virksomhetene. Det meste av den etterspurte kompetansen (anslagsvis 70%-80%) er likevel kompetanse som virksomhetene har, eller er kjent med fra før. Men når «ny» kompetanse etterspørres er det typisk noe som virksomhetene ikke har mulighet til å rekruttere på permanent basis – da er det en avveining om bedriften skal leie inn en konsulent eller gå for en trainee. Innovasjonsstudier, bioteknologi og fornybar energi er eksempler på slike «nye» kompetanseområder som er i fremvekst. Trainee Sør har også en strategi for å kunne tilby dette i større grad – og å påvirke bedrifter og virksomheter til å satse på slik kompetanse.

Antall søkere og traineer

Ordningen omfatter totalt rundt 25 traineer. Tilgangen på kandidater har vært ganske jevn; det foretas opptak to ganger i året. Antallet søkere ligger på om lag 300 i året, fordelt på to opptaksrunder. I utgangspunktet er det et alderstak på 30 år. Totalt har over 200 traineer vært igjennom programmet; av disse er omtrent halvparten rekruttert fra Universitetet i Agder (UiA). 65 prosent av traineeene er vokst opp på Sørlandet, selv om dette synes å ha relativt liten betydning i rekrutteringssammenheng sett fra virksomhetenes side. I praksis markedsføres også traineeordningen i all hovedsak regionalt og mot UiA, selv om det også er markedsføring gjennom både tradisjonelle og sosiale medier som har et videre nedslagsfelt. Søkerne må ha utdanning på mastergradsnivå og har favner bredt faglig; kandidater har bakgrunn fra både teknologi, økonomi, IKT, offentlig politikk og ledelse, pedagogikk, jus, markedsføring og kommunikasjon. Det forutsettes at kandidatene har, eller ønsker å ha, en tilknytning til Sørlandet.

Bosettingseffekt

Når det gjelder regionale rekrutteringseffekter av traineeordningen vises det til at rundt 70 prosent av alle som har vært igjennom programmet, fortsatt er bosatt på Sørlandet, noe som vurderes som svært

tilfredsstillende. Riktignok har ikke alle av disse vært bosatt i regionen hele tiden etter endt traineeperiode. 90 prosent av traineene får tilbud om jobb på Sørlandet etter å ha vært gjennom programmet, og takker ja til dette. Den geografiske spredningen av kompetansen vurderes derimot som mer mangelfull; medlemsbedriftene befinner seg først og fremst langs kysten og mindre i innlandet og i de vestlige delene av fylket. Traineene ønsker også å etablere seg i områder med urbane kvaliteter og tilbud. Konsekvensen er at mye konsentres rundt Kristiansand, Grimstad og Arendal i traineeperioden.

Prosjektleders betraktninger

I arbeidet videre er det viktigste å satse på å beholde kvaliteten i programmet, snarere enn å ha ambisjoner om å øke omfanget av ordningen, for eksempel ved å fire på kompetansekravene til kandidatene. Man frykter at dette i så fall vil kunne redusere attraktiviteten i programmet.

4 TRINEERES BAKGRUNN, MOTIVASJON OG ERFARINGER

4.1 INNLEDNING

Dette kapitlet viser resultater fra traineenes svar på spørreskjemaundersøkelsen med kvalitativ utdyping fra traineer som hadde vært eller var trainee i kommuner i sentralitetsklasse 5 eller 6 i SSBs indeks. Kapitlet åpner med en oversikt over traineenes bakgrunn, deres tilknytning til regionen hvor de er eller har vært trainee, og deres motivasjon både for å søke og å ta imot stillingen. Geografisk lokalisering av stillingen går frem av punkt 4.5. I den seksjonen er det løftet spesielt frem hvor stor andel av utvalget som har deltatt i denne ordningen i kommuner som faller inn under sentralitetsklasse 5 og 6 i SSBs indeks. Traineene har også svart på spørsmål om egne erfaringer fra perioden som trainee, og om de etter at perioden var over, fikk tilbud om stilling i eller utenom bedrifter eller virksomheter hvor traineestillingen var tilknyttet. Svarfordelingen på disse spørsmålene vises til slutt i kapitlet.

4.2 TRINEENES BAKGRUNN

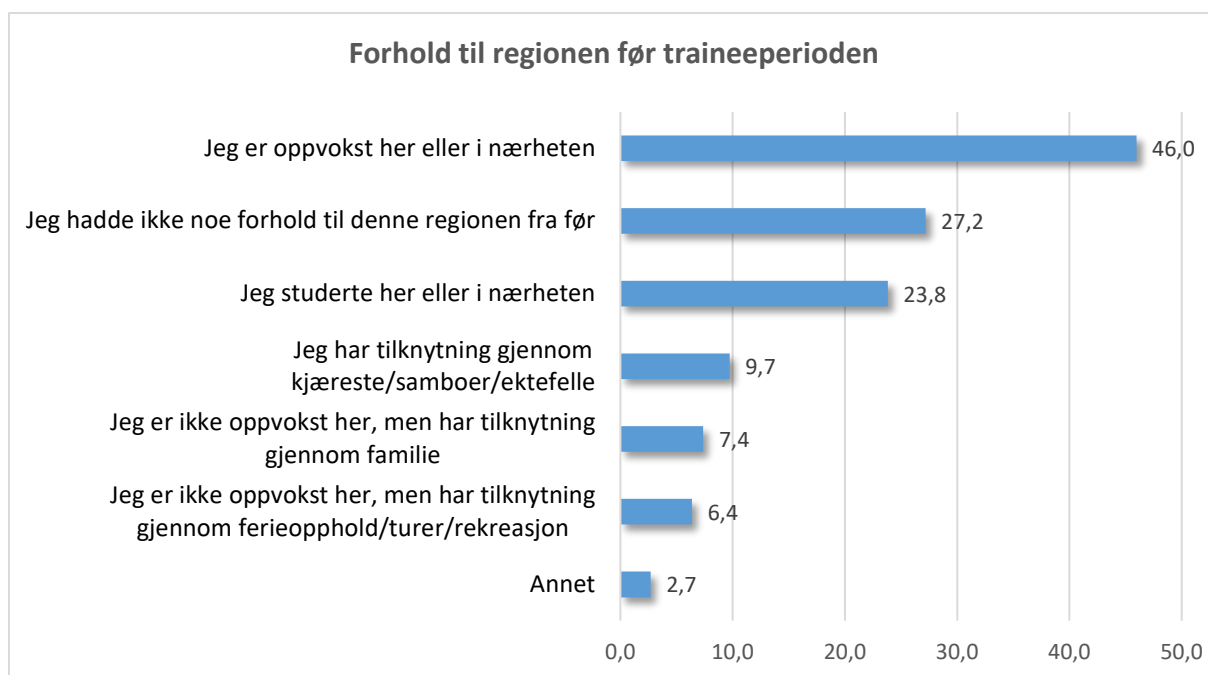
Traineene som deltok i spørreskjemaundersøkelsen, har varierende bakgrunn. Det store flertallet (82 prosent) befinner seg i alderen mellom 25 og 35 år, og en liten overvekt er kvinner (57 prosent). Tre fjerdedeler oppgir at de er gifte, samboere eller i et forhold, mens en tredjedel har barn. Majoriteten av deltakerne (70 prosent) har fullført traineeprosjektet, mens noen få har avsluttet uten å fullføre (3,5 prosent). De fleste har utdanning på masternivå, men det er grunn til å anta at denne andelen er høyere enn det som framgår av tabellen under. Av de som ikke har oppgitt utdanningsnivå direkte («uspesifisert» i tabell 3), vil de fleste sannsynligvis befinne seg på masternivå ut fra den oppgitte beskrivelsen. Utdanningene dekker et bredt spekter av fagområder.

Tabell 3: Respondentenes utdanningsnivå.

Utdanningsnivå	Antall	Prosent
Bachelorgrad	57	18,2
Mastergrad	176	56,1
PhD	2	0,6
Uspesifisert	70	22,3
Totalt	314	100

4.3 TILKNYTNING TIL REGIONEN

Forholdet til regionen hvor de har vært trainee, varierer innad i gruppen som har deltatt i undersøkelsen. Samlet sett har nesten tre av fire hatt en eller annen form for tilknytning (figur 3). Noe i underkant av halvparten har vokst opp i eller i nærheten av der de har hatt traineestilling, mens nesten en av fire har studert innenfor regionen eller i nærheten. Det kan imidlertid være noe overlap mellom gruppen som har vokst opp i området, og gruppen som har studert der, i og med at det var mulig å krysse av for flere svaralternativer. Nesten en av ti oppga tilknytning til området via partner eller andre former for familierelasjoner. En litt mindre andel hadde besøkt området i forbindelse med ferie eller annet.



Figur 3: Trainees forhold til regionen før traineeperioden. Prosent. N=298.

4.4 GEOGRAFISK LOKALISERING AV TRAINEESTILLINGEN

Tabell 4 viser at en begrenset andel av utvalget har vært ansatt som trainee i en bedrift eller annen virksomhet lokalisert i kommuner som inngår i kategori 5 og 6 i SSBs sentralitetsindeks som er beskrevet i punkt 1.3. Majoriteten, det vil si godt og vel åtte av ti, har hatt traineestilling i større og mer sentralt plasserte kommuner.

Tabell 4: Traineer som har gjennomført perioden i kommuner innenfor kategori 5 og 6 i SSBs sentralitetsindeks.

	Antall	Prosent
Kategori 5	12	5,9
Kategori 6	17	8,4
Totalt	29	14,3
Andre	174	85,7
Sum	203	100

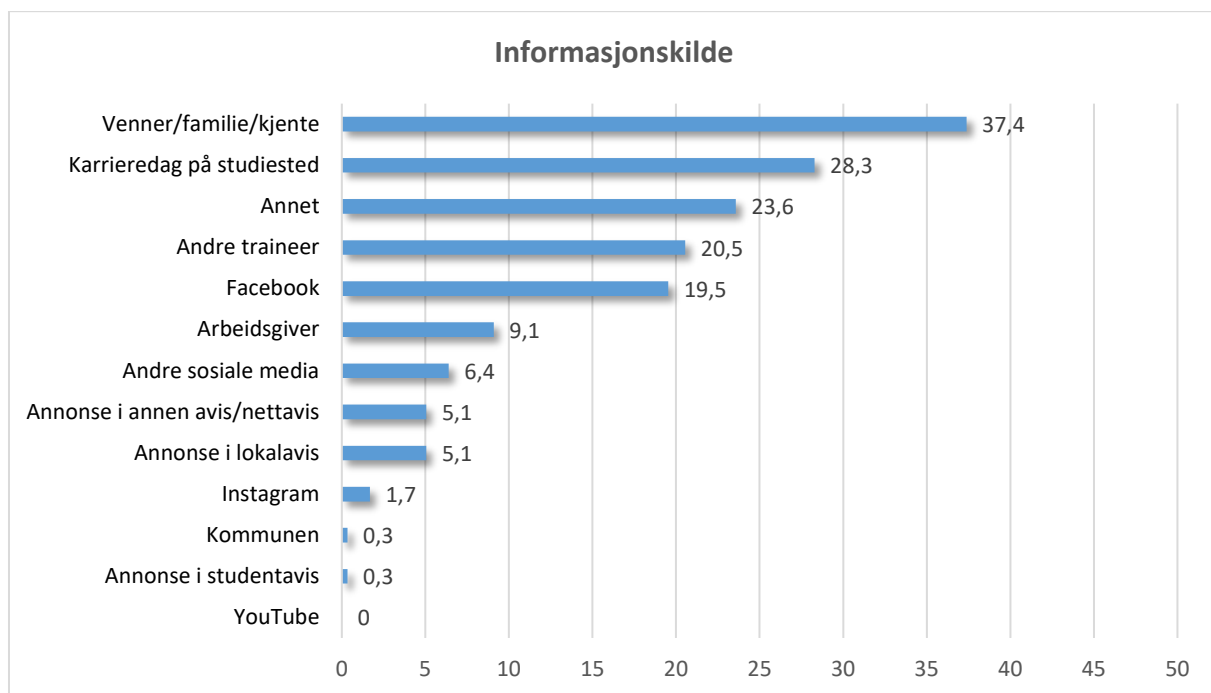
4.5 MOTIVASJON FOR Å SØKE OG TA IMOT TRAINEESTILLINGEN

På spørsmål om grunner til å søke traineestilling, valgte de fleste (61 prosent) svarkategorien «relevant jobb» (figur 4). Stedet var også viktig for i underkant av 40 prosent, mens for en fjerdedel ser det ut til å ha hatt betydning at stillingen nettopp var en traineestilling.

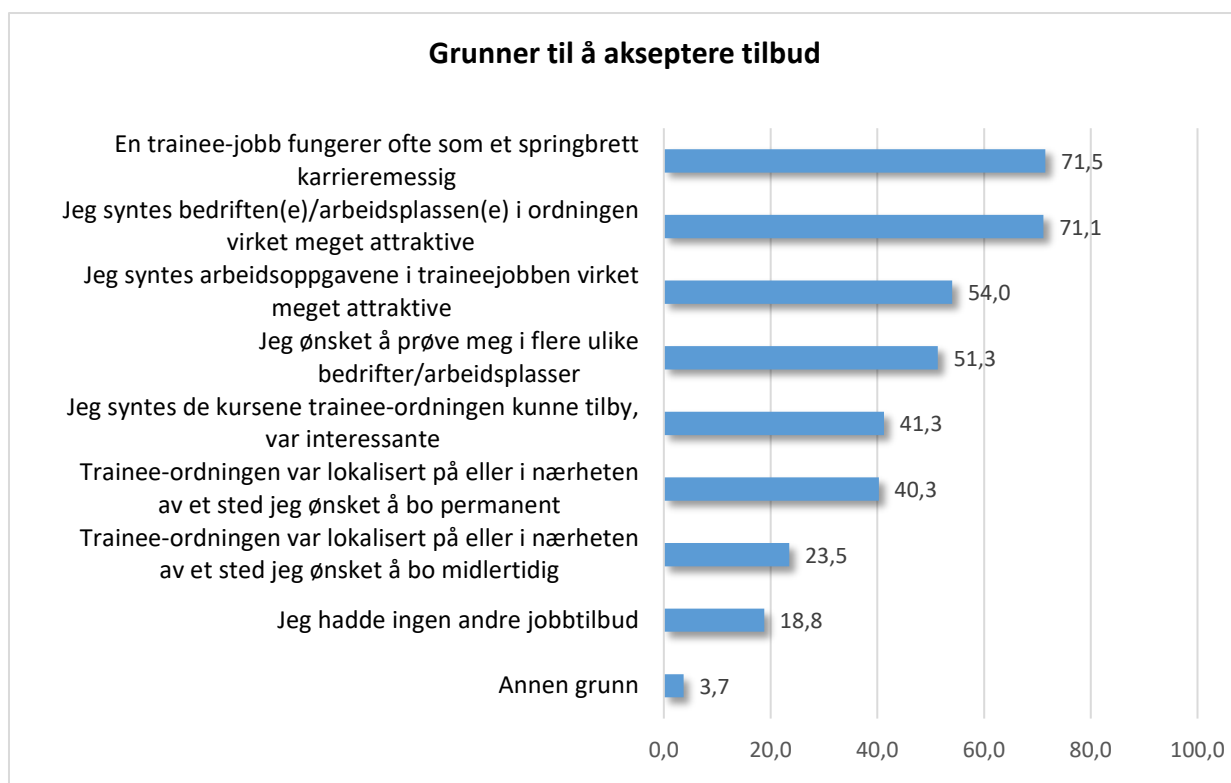


Figur 4: Traineers motivasjon for å søke traineestilling. Prosent. N=298.

Den viktigste kilden til informasjon om ordningen, ser ut til å være private, nære relasjoner. Nesten fire av ti har krysset av for «venner, familie, kjente» som svaralternativ (figur 5). Karrieredager ved studiested har vært kilde for tre av ti, andre traineer for to av ti, mens én av ti oppga arbeidsgiver. Bortsett fra Facebook, ser ikke sosiale medier ut til å være noen betydningsfull informasjonskanal.



Figur 5: Kilde til informasjon om traineeordningen. Prosent. N=298.



Figur 6: Grunner til å akseptere tilbud om traineestilling. Prosent. N=298.

Figur 6 viser hvordan ulike grunner til å akseptere tilbud om traineestilling ble vurdert av deltakerne i undersøkelsen. Attraktive bedrifter og en stilling som kan fungere som et springbrett karrieremessig, ser ut til å ha vært de viktigste grunnene. Rundt syv av ti har krysset av for disse svaralternativene. For rundt halvparten har arbeidsoppgaver og muligheten for å få erfaring fra flere arbeidsplasser hatt betydning, mens fire av ti oppga kurstilbud og geografisk lokalisering av arbeidsplassen med tanke på permanent bosted, som grunner. Lokalisering av arbeidsplassen et sted hvor traineen kunne tenke seg å bo midlertidig, var viktig for godt og vel to av ti, mens en noe mindre andel oppga at de ikke hadde noe annet tilbud om arbeid.

I alt tre av fire hadde søkt andre stillinger. De fleste hadde også søkt om arbeid flere steder (tabell 5). På spørsmål om de fikk tilbud om andre stillinger enn traineestillingen, svarte to av fem ja (ikke vist i tabellen).

Tabell 5: Søkte du andre jobber enn traineejobben?

	Antall	Prosent
Ja, men bare i denne regionen	49	16,5
Ja, flere steder	171	57,6
Nei	77	25,9
Totalt	297	100

4.6 MOTIVASJON FOR Å SØKE OG TA IMOT TRINEESTILLING I SMÅ DISTRIKTSKOMMUNER

Traineeene som ble intervjuet, var ansatt i syv virksomheter i seks kommuner og hadde vært eller var knyttet til fire forskjellige traineeordninger. Stillingene var både i offentlig og i privat sektor. De

offentlige stillingene var innenfor kommunal administrasjon og helse- og omsorg, mens de private var knyttet til virksomhet som energi, prosessindustri og havbruk. Informantene hadde utdanning fra Trondheim, Oslo, flere institusjoner på vestlandet og et utenlandsk universitet. De fortalte om varierende motivasjon for å søke og ta imot traineestilling i en liten distriktskommune. En av dem hadde en etterspurt utdanning og ble av den grunn rekruttert uten utlysning, til en bedrift på hjemstedet. Stillingen ble deretter koblet til traineeprogrammet i regionen fordi bedriften var medlem i ordningen. Også en annen ønsket å flytte tilbake til hjemstedet og fikk tilbud om den aktuelle traineestillingen etter å ha søkt på utallige andre stillinger. Den ene informanten som ble ansatt i helse- og omsorgssektoren, kunne velge mellom flere tilbud, og valgte da stilling i en liten distriktskommune foran en tilsvarende stilling i en større by, som er et regionsenter. Denne informanten ble svært begeistret for distriktskommunens utlysning av den ledige stillingen via den regionale traineordningen, og tolket dette som en indikasjon på at kommunen var villig til å gå nye veier for å skaffe nødvendig kompetanse. Dette, igjen, ble oppfattet som et uttrykk for at kommunen var fremoverlent og villig til å tenke utenfor boksen også i andre sammenhenger, og dermed en attraktiv kommune.

De andre informantene hadde søkt over store deler av landet, både traineestillinger og andre stillinger, og de tok imot det ene tilbudet som de fikk. Det var ikke spesielt viktig for noen av dem at stillingen var del av en traineordning, selv om i alle fall et par fortalte at de ville ha foretrukket en traineestilling om det hadde vært en valgmulighet. En av informantene kjente godt til ordningen via reklameplakater blant annet på kollektivtrafikk, ferger og båter og andre offentlige steder i hjemkommunen, og søkte derfor aktivt etter denne typen stillinger i spesifikke deler av landet, mens andre mer eller mindre tilfeldig ble oppmerksom på den ledige stillingen. Noen erfarte at utlysninger via denne ordningen gjorde det enklere å spisse søknaden, og de poengterte at de neppe ville ha funnet frem til den aktuelle bedriften selv, uten traineeprogrammet.

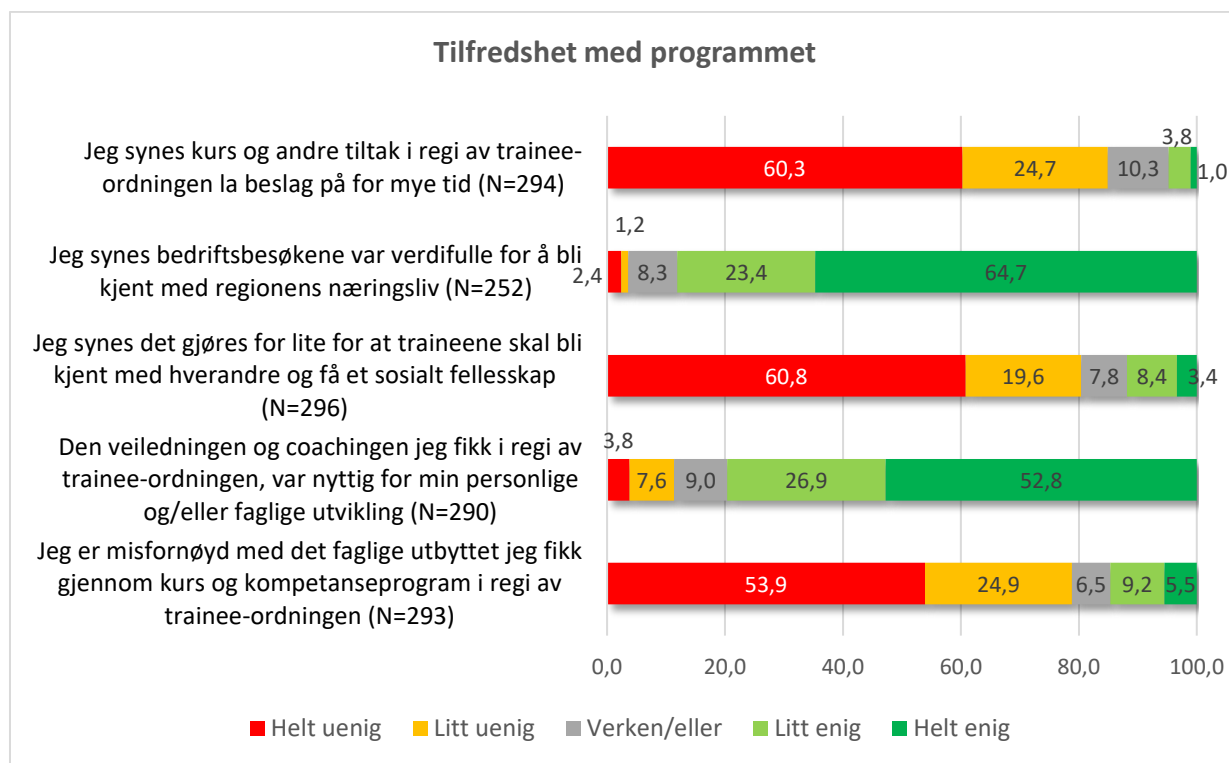
Ingen av tilflytterne hadde tilknytning til kommunen hvor de ble ansatt. Fire hadde imidlertid vokst opp enten i det aktuelle fylket eller i nabofylket, mens én hadde familiemedlemmer i regionen. Disse informantene var åpne nye erfaringer, eller på «jakt etter eventyr» som én sa, men de var også opptatt av geografiske områder hvor de kunne dyrke fritidsinteresser og ha et aktivt friluftsliv. For noen av dem var det spesielt viktig å komme seg bort fra byliv, men andre geografiske områder enn traineeregionen, kunne ha vært aktuelle.

4.7 ERFARINGER FRA TRAINEEPERIODEN

Som vist i kapittel 3, er traineeprogrammene organisert og innrettet på litt ulike måter. Denne variasjonen kommer også til uttrykk i traineers svar på spørsmål om erfaringer med programmet. Blant annet varierer bruken av mentor internt i bedriftene. Vel syv av ti oppga at de har hatt en kontaktperson i rolle som mentor i en eller flere av virksomhetene som de har arbeidet i.

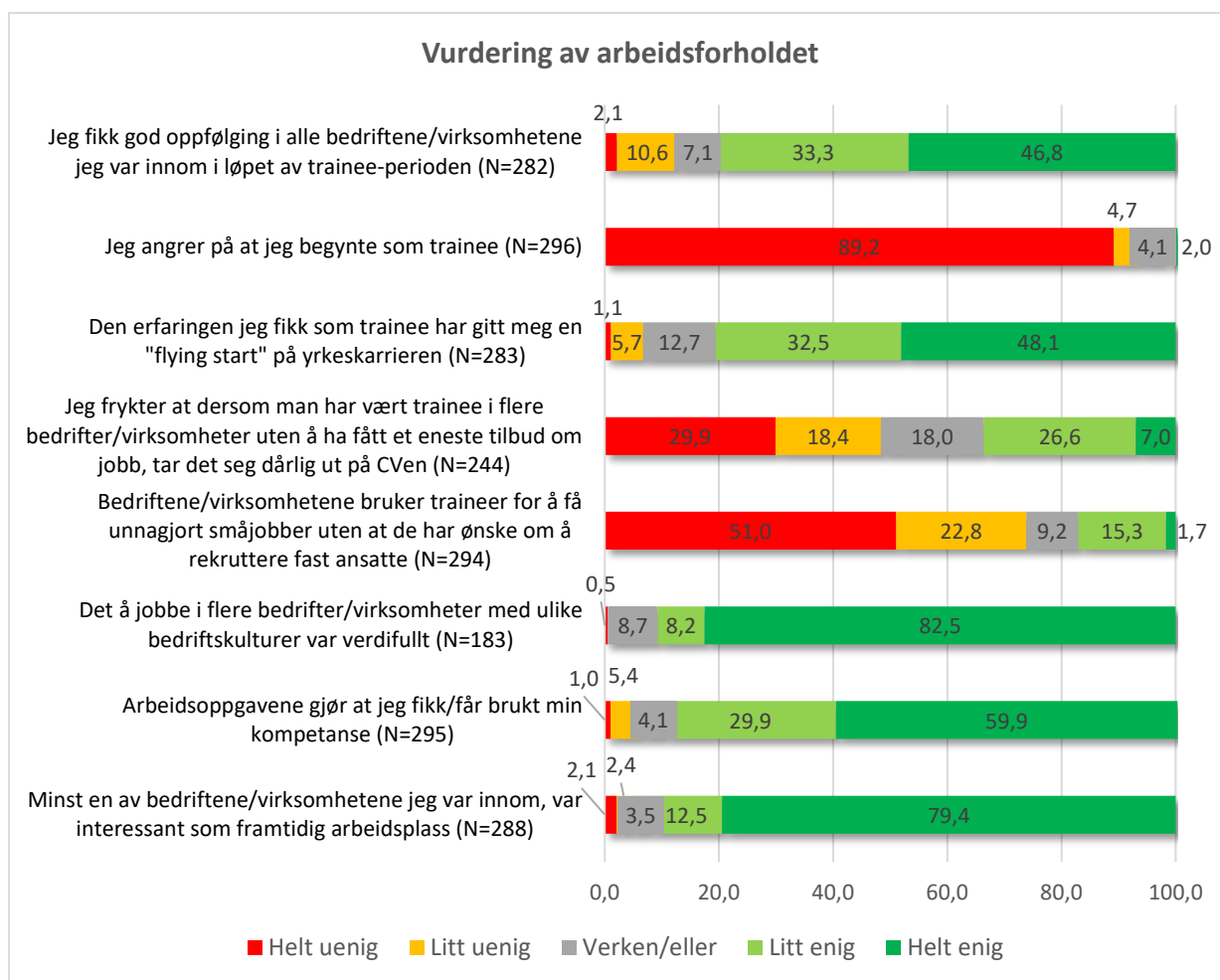
Svar på et spørsmålsbatteri om erfaringer med enkelte aspekter ved programmet går frem av figur 7. Spørsmålene ble formulert som påstander med en femdelt svars skala fra «helt enig» til «helt uenig». Svarfordelingen tyder på at traineene i hovedsak har positive erfaringer. Godt og vel åtte av ti ga uttrykk for at omfanget av kurs og andre tiltak var tilfredsstillende, mens en noe mindre andel ga uttrykk for at de var tilfreds mulighet for å bygge sosiale nettverk, med veiledning og med faglig

utbytte. Aller flest, det vil si nesten ni av ti, ga uttrykk for at bedriftsbesøk hadde vært verdifulle med tanke på å bli kjent med regionens næringsliv. Det var imidlertid noen færre i utvalget som tok stilling til denne påstanden, noe som kan tyde på at ikke alle ordningene har lagt bedriftsbesøk inn som rutine i programmet.



Figur 7: Trainees tilfredshet med innhold i programmet. Prosent.

Samlet sett er det svært få som angrer på at de begynte i traineestillingen. Andelen som har gitt uttrykk for noe som kan tolkes i den retningen, utgjør mindre enn én av ti (figur 8). Påstander om at traineeordningen gjør det mulig å bli kjent med flere bedrifter, der det var aktuelt, og mulighet for å bruke kompetanse, får tilslutning fra rundt ni av ti. En like høy andel vurderte minst én av bedriftene som aktuell fremtidig arbeidsplass. Åtte av ti ga uttrykk for at de har vært fornøyd med oppfølgingen som de har fått internt i virksomhetene, og vurderte traineestillingen som en «flying start» på karrieren. Traineene gir imidlertid uttrykk for svært ulike oppfatninger når det gjelder vurderinger av hvilken betydning det kan ha for egen CV om de ikke får tilbud om stilling etter at traineeperioden er over. Vel en fjerdedel ser ut til å ha erfart at bedrifter eller virksomheter utnytter traineeordningen uten å ha til hensikt å ansette noen i fast stilling.

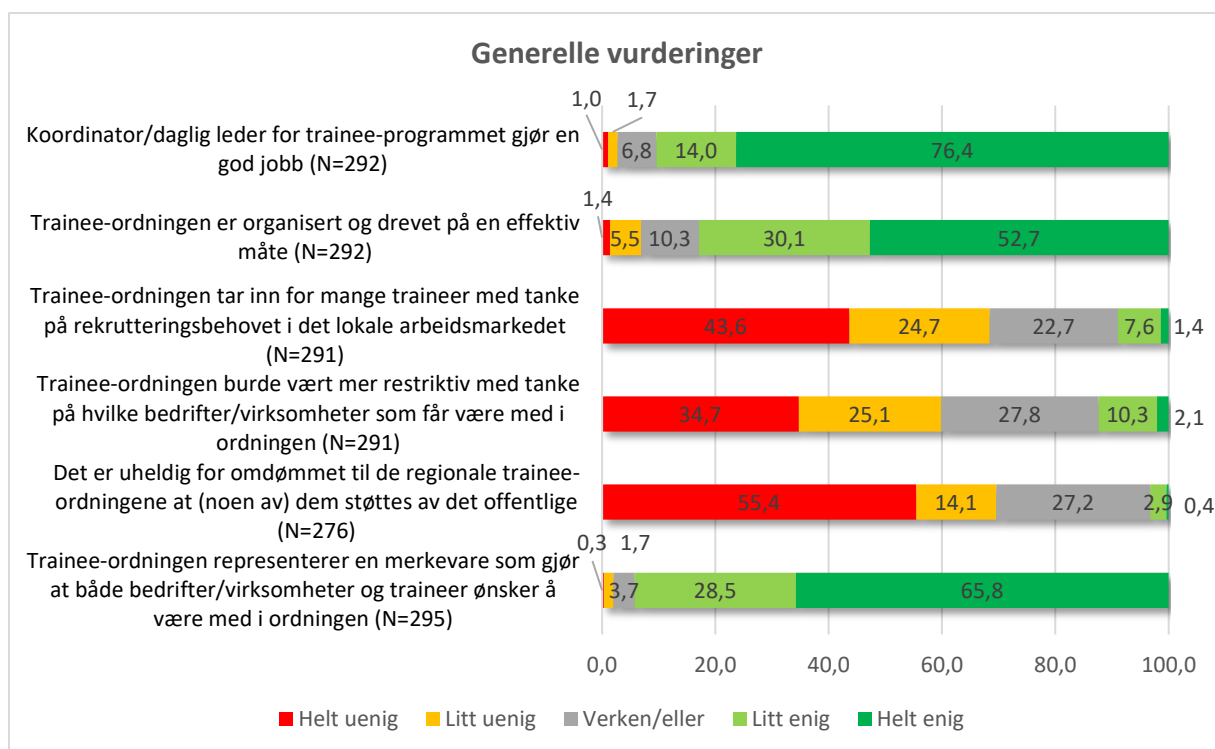


Figur 8: Trainees vurderinger av forhold i bedriftene og betydning av traineeordningen for videre karriere. Prosent.

Hvorvidt traineeordningen tilbyr rotering mellom flere arbeidsplasser, varierer også mellom programmene. For traineer som har svart på spørreskjemaet, ser det ut til at én bedrift har vært eller er mest vanlig (tabell 6). Nesten halvparten av utvalget har oppgitt dette. Rundt en fjerdedel har oppgitt to eller tre bedrifter, mens vel en håndfull har hatt praksis i mer enn tre bedrifter.

Tabell 6: Hvor mange bedrifter/virksomheter har du jobbet, eller skal du jobbe i, som trainee?

	Antall	Prosent
Kun én	143	48,0
2	69	23,2
3	79	26,5
Mer enn 3	7	2,3
Totalt	298	100



Figur 9: Traineeers generelle vurderinger av traineeordningen. Prosent.

Traineer som har deltatt i undersøkelsen, gir uttrykk for positive erfaringer når det gjelder arbeidet som leder for traineeordningen utfører (figur 9), og om ordningen er organisert på en effektiv måte. De gir også uttrykk for at ordningen er en merkevare som gjør det attraktivt for både traineer og bedrifter å delta. Synet på om ordningen tar inn for mange traineer med tanke på det lokale arbeidsmarkedet, og om ordningen burde være mer restriktiv med tanke på hvilke bedrifter eller virksomheter som inkluderes, ser imidlertid ut til å være delt. En viss uenighet kommer dessuten til uttrykk i traineernes vurderinger av offentlige støtte, om det er heldig eller uheldig for ordningen. Nesten åtte av ti oppga imidlertid at traineeordningen har bidratt til at de har fått et mer positivt inntrykk av bedriftene/virksomhetene i regionen (tabell 7).

Tabell 7: Har din deltakelse i traineeordningen bidratt til at du har endret ditt syn på bedriftene/virksomhetene i den regionen som ordningen er lokalisert i?

	Antall	Prosent
Jeg har fått et mer positivt inntrykk av bedriftene/virksomhetene	233	78,5
Jeg har omtrent det samme inntrykket som før	54	18,2
Jeg har fått et mer negativt inntrykk	1	0,3
Vet ikke	9	3,0
Totalt	297	100

4.8 ARBEIDSTILBUD ETTER TRAINEEPERIODEN

Tabell 8 viser at etter traineeperioden fikk nesten fire av fem tilbud om arbeid i en av bedriftene eller virksomhetene hvor de hadde vært trainee. En av fem som fikk tilbud om stilling, takket imidlertid nei (ikke vist i tabellen).

Tabell 8 Fikk du tilbud om jobb i en av bedriftene/virksomhetene etter endt traineeperiode?

	Antall	Prosent
Ja	218	78,7
Nei	59	21,3
Totalt	277	100

Tabell 9: Fikk du tilbud om jobb i en annen bedrift/virksomhet på samme sted eller i nærheten?

	Antall	Prosent
Ja	75	27,1
Nei	202	72,9
Totalt	277	100

Traineeene fikk også spørsmål om de hadde fått tilbud om stilling i en annen bedrift eller virksomhet på samme sted eller i nærheten. Noe i underkant av 30 prosent svarte bekreftende på det (tabell 9). De som svarte «ja» på dette spørsmålet, ble bedt om å svare på et tilleggsspørsmål om hvilken betydning de trodde at deres deltakelse i traineeprogrammet hadde hatt for at de fikk dette tilbudet. Godt og vel en tredjedel oppga at de trodde dette hadde en viss betydning i og med at de ikke ville ha kommet i kontakt med den aktuelle arbeidsgiveren om de ikke hadde deltatt i programmet (tabell 10). En noe større andel valgte imidlertid svarkategorien «annet».

Tabell 10:Hvilken betydning tror du din deltakelse i traineeordningen hadde for at du fikk tilbud om denne jobben?

	Antall	Prosent
Overhodet ingen betydning	3	4,0
Ingen betydning utover det at jeg har fått mer arbeidserfaring og hadde relevant kompetanse	10	13,3
Av en viss betydning, siden jeg ikke ville ha kommet i kontakt med denne arbeidsgiveren dersom det ikke hadde vært for traineeprogrammet	26	34,7
Vet ikke	3	4,0
Av stor betydning på følgende måte:	33	44,0
Totalt	75	100

Av dem som fikk tilbud om stilling i en annen bedrift eller virksomhet enn der de hadde vært trainee, hadde fire av fem takket ja.

4.9 ERFARINGER FRA TRAINEEPERIODEN I SMÅ DISTRIKTSKOMMUNER

Bortsett fra én informant som er i et pågående traineeløp, fikk alle som deltok i intervjuundersøkelsen, tilbud om stilling i samme virksomhet etter traineeperioden. En ble fast ansatt vel et halvår etter at programmet startet, men fikk anledning til å fortsette i traineestillingen frem til perioden var over. En annen fikk en prosjektstilling med varighet i tre år, med en viss mulighet for videre engasjement. På grunn av utdanningsbakgrunn, ville to av informantene mest sannsynlig ha blitt ansatt i virksomheten uavhengig av traineeprogrammet. De andre som enten fikk fast eller midlertidig stilling, antok at perioden som trainee hadde betydning for ansettelsen. I alle fall hadde dette betydning for dem selv i den forstand at de ellers neppe ville ha søkt den aktuelle stillingen. Et aspekt som hadde betydning for informanter som var i parforhold, var at også samboeren hadde arbeid. To hadde en type stilling hvor arbeidet kan utføres hjemmefra, mens to andre fikk attraktive stillinger innen et halvår etter at de hadde flyttet til regionen. Den ene stillingen var i samme kommune, den andre var i nabokommunen.

Beskrivelser i intervjuene tyder på at denne gruppen av informanter har forskjellige erfaringer fra perioden som trainee. Erfaringene varierte både innenfor samme program og mellom programmene. Variasjonen som kom til uttrykk, gjelder programinnholdet, både det faglige og det sosiale, og forhold knyttet til den aktuelle stillingen i hver enkelt virksomhet. Noen fremhevet at ansettelse som trainee i seg selv var positivt fordi dette innebar en myk overgang til arbeidslivet, til tross for at læringskurven var bratt, om enn ikke fullt så bratt og krevende som den faste ansettelsen i bedriften i ettertid. De kompetansehevende tiltakene ble stort sett vurdert som nyttige, særlig innhold knyttet til ledelse, selv om akkurat kvaliteten på og omfanget av dette temaet varierte mellom programmene. En av informantene formulerte sin begeistring på følgende måte:

De som sto for det faglige fra [navn på virksomhet], var ekstremt dyktige. Ett år med det opplegget der var fantastisk. Det vill ha tatt fem år om jeg skulle ha lært dette fra erfaring. Selv bare med ett år [som trainee] sitter jeg igjen som godt rustet for arbeidslivet. Jeg føler at jeg har tatt en snarvei i arbeidslivet. Jeg har også lært ting som jeg ellers måtte ha lært ved prøving og feiling.

Noen poengterte imidlertid at de kunne tenke seg at mer av oppmerksomheten var rettet mot prosjektlederkompetanse. Bedriftsbesøk ble derimot jevnt over omtalt som positive blant annet fordi dette bidro til å gi innsikt i regionens næringsliv og arbeidsmuligheter. Om noe ble fremhevet som negativt ved bedriftsbesøk, handlet dette om at disse besøkene var for få, eller at bedriftene var plassert med for stor geografisk avstand.

På minussiden ble det av enkelte informanter pekt på at det aktuelle programmet ikke klarte å levere det som både bedrift og trainee var forespeilet. Dette var hovedsakelig knyttet til usikkerhet rundt finansiering av programmet. Traineeene var blant annet forespeilet en studietur som det ikke ble noe av. Uklarheter rundt arbeidsoppgaver knyttet til stillingen, ble også nevnt. Enkelte hadde erfart å «få lempet over oppgaver som andre kollegaer ikke ønsket å utføre». Dette ble tolket som et uttrykk for at ansatte i bedriften var ukjent med stillingskategorien. En av bedriftene hadde nylig meldt seg inn i ordningen fordi de ønsket å rekruttere en yngre ansatt til en ledig stilling.

Det var ikke bare innholdet i programmene som ble ulikt vurdert, men også betydningen og omfanget av samlingene og samlingenes del av programmet. Programmets potensial innenfor nettverksbygging var udiskutabel i denne gruppen. Likevel ga ikke alle uttrykk for udelte positive erfaringer. Mens noen fremhevet det verdifulle samholdet som hadde etablert seg mellom traineeene fra og med første samling, med det til følge at «ingen føler seg utenfor», eller «om man flytter alene, får man en trygg ramme», ga andre uttrykk for at det hadde vært utfordrende å opprettholde kontakten på grunn av at det geografisk nedslagsfelt for ordningen etter deres oppfatning var for stort. Informanter som selv hadde vært ansatt i en bedrift langt fra der traineeprogrammet hadde sin hovedbase, poengterte imidlertid at to timers kjøretur mellom lokasjoner for traineeene ikke var til hinder for samhold i gruppen. I noen av programmene ble samlinger arrangert på omgang i de forskjellige kommunene hvor det var medlemsbedrifter med aktive traineer. Flere traineeene møttes også privat i forbindelse med felles fritidsinteresser. Også den ene av de to informantene som fikk traineestilling i hjemkommunen, hadde hatt nytte av det sosiale nettverket via programmet, blant annet fordi egne venner hadde flyttet fra stedet.

Selv om ikke alle informantene var like fornøyd med alle deler av traineeordningen, ga de i hovedsak uttrykk for at ordningen er svært godt egnet for små distriktskommuner som ønsker å trekke til seg unge med høyere utdanning. Innenfor ett program hadde for eksempel alle av et kull på åtte bosatt seg i regionen etter traineeperioden. Syv av de åtte var tilflyttere. Informantene pekte samtidig på mulige forbedring av ordningene som kan bidra til at flere traineer blir værende i regionen. Et gjennomgangstema var at hver enkelt traineeordning med fordel kunne rekruttere flere bedrifter på små steder, selv om den geografiske avstanden mellom bedriftene kan bli stor i visse regioner. Et annet klart uttalt ønske handlet om muligheten for å rullere mellom flere bedrifter. Ingen av informantene i denne gruppen hadde hatt praksis i mer enn én virksomhet. Noen kunne også ha tenkt seg et toårig traineeløp i stedet for ett år, det vil si en ordning som blant annet én informant hadde erfart at bedriftens egne konserntreinee har hatt nytte av.

Ingen av programmene som disse informantene var knyttet til, hadde etablert fadderordning mellom traineekullene. I intervjuene ble savnet av en slik ordning poengtert gjentatte ganger. Muligheten for å etablere større sosiale nettverk ble omtalt som alfa og omega i forbindelse med traineestillinger i små distriktskommuner, ikke bare sosialt, men også faglig:

Jeg skulle gjerne ha visst hvem som var her [som trainee] på forhånd for å få et større nettverk og for å få bedre innsikt i jobben. En fadderordning ville ha dekket mye – særlig i et så stort geografisk område.

Et annet aspekt som kom opp i intervjuene, var at innholdet i programmet først og fremst er tilpasset visse typer virksomheter. Med dette ble det siktet til at traineestillinger i offentlig sektor ikke alltid passer inn i programmene slik de er lagt opp i dag, særlig ikke stillinger innenfor helse- og omsorgssektoren. Det ble derfor foreslått at det faglige programmet burde utvikles videre for å gjøre dette relevant og attraktivt for andre grupper enn de tradisjonelle, som ingeniører og kandidater med utdanning innenfor økonomi og administrasjon. Den ene informanten som hadde vært trainee i helse- og omsorgssektoren hadde vært «fornøyd med opplegget», men nytten hadde mest vært på det personlige planet, det vil si personlig utviklende, mer enn utviklende for egen arbeidssituasjon eller for egen karriere. Dette ble blant annet utdypet på følgende måte:

Turen til Brussel var et hyggelig sosialt påfyll. Det var et artig bonustilskudd, men dette var vinklet mot næringslivet i regionen, ikke mot offentlig sektor ... Det kunne ha vært laget et opplegg myntet på andre stillinger, for eksempel sykepleiere. De kunne ha reist på studietur og besøkt demenslandsbyer i Nederland. ... Det er viktig å tenke fagutvikling for ansatte i helse- og omsorgssektoren, at de for eksempel kan besøke andre tjenester slik som de gjør for stillinger i næringslivet. Men de må vite at de kan få fri. Det vil være et nyttig pusterom for dem å kunne dra et sted og være sammen med andre.

5 BEDRIFTER OG VIRKSOMHETERS ERFARINGER OG VURDERING

5.1 INNLEDNING

Dette kapitlet viser resultater både fra spørreskjemaundersøkelsen som ble sendt ut til bedrifter og offentlige virksomheter som har deltatt i ordningene, og fra intervjuer som ble gjennomført blant bedrifts- og virksomhetsledere. Det gis en oversikt over trekk ved deltakerbedriftene langs de samme dimensjoner som er beskrevet i foregående kapittel, med vekt på motivasjon for å delta, omfang av deltakelse eller bruk av ordningene og hvordan bedriftene vurderer erfaringene fra kandidatperioden i forhold til øvrig rekruttering og tilbud om stilling etterpå.

5.2 BEDRIFTER OG VIRKSOMHETER: TYPE OG STØRRELSE

Tabell 11: Tilhører bedriften/virksomheten offentlig eller privat sektor?

	Antall	Prosent
Offentlig	22	33,8
Privat	35	53,8
Delvis privat	8	12,3
Total	65	100,0

Tabell 11 viser at nesten to tredjedeler av bedriftene/virksomhetene som har deltatt i undersøkelsen, er private eller delvis private.

Tabell 12 Hvor mange ansatte er det i bedriften/virksomheten?

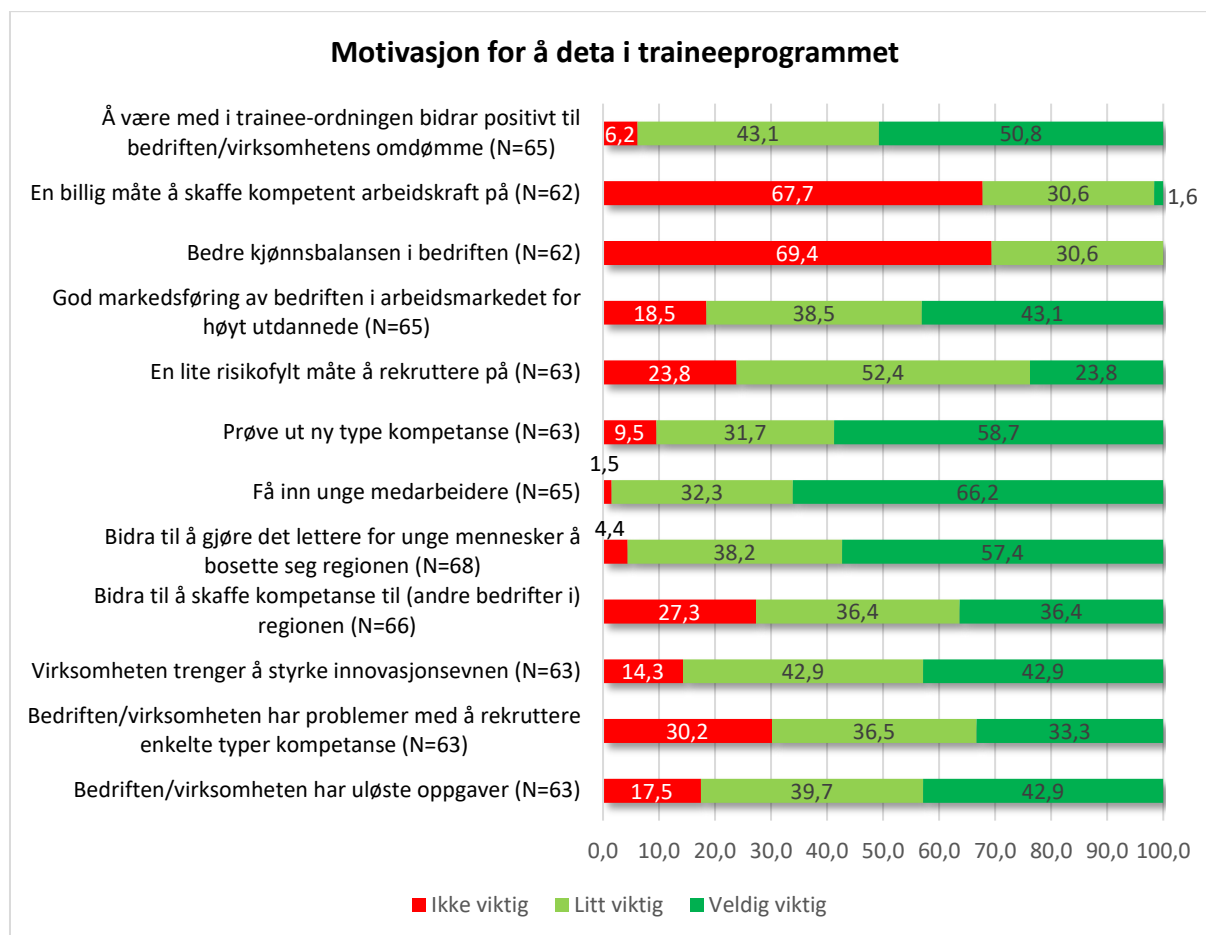
	Antall	Prosent
1-4 ansatte	3	4,4
5-9 ansatte	4	5,9
10-19 ansatte	4	5,9
20-49 ansatte	12	17,6
50-99 ansatte	16	23,5
100-250 ansatte	7	10,3
Over 250 ansatte	22	32,4
Total	68	100,0

Bedrifter og virksomheter som har deltatt i undersøkelsen, er av ulike størrelse, og bedrifter med mer enn 250 ansatte utgjør mer enn en fjerdedel av virksomhetene (tabell 12). Mer enn tre fjerdedeler av bedriftene har 20 ansatte eller mer.

5.3 GRUNNER TIL Å DELTA I TRAINEEORDNINGEN

Figur 10 viser at det er ulike grunner til at bedriftene er med i programmet. Nesten ni av ti peker på at programmets betydning for bedriftenes omdømme er viktig, og for åtte av ti virksomheter er det en viktig motivasjon at programmet markedsfører bedriftene i arbeidsmarkedet for høyt utdannede. I intervjuer har det for eksempel kommet frem at nettopp markedsføringen og synligheten bedriften får gjennom programmet, oppfattes å være av stor verdi, særlig for de bedrifter eller virksomheter som ikke har egen markedsføringsavdeling eller har ingen/begrensede budsjetter til dette. I tillegg oppgir bedriftene at de får tilgang til mange flere kandidater enn gjennom de tradisjonelle rekrutteringskanaler.

Nesten syv av ti bedrifter svare at de oppfatter det som viktig at programmet rekrutterer unge personer, og intervjuene viser at dette særlig anses som viktig i bedrifter som har høy gjennomsnittsalder og bedrifter som ønsker større aldersspredning i bedriften. I tillegg kommer det frem i intervjuer at unge mennesker ofte har bedre IT og digital kompetanse, noe som bedriftene verdsetter høyt. Åtte av ti bedrifter oppgir også at bruk av ordningen styrker bedriftens innovasjonsevne. I intervjuer er ikke innovasjonsevne vektlagt, men det pekes på at ny kompetanse har ført til endringer i minst en av bedriftene.



Figur 10: Grunner til å delta i traineeordningen. Prosent.

Figur 10 viser videre at nesten åtte av ti bedrifter oppgir at de er motivert til å delta fordi dette er en lite risikofylt måte å rekruttere ansatte på. I intervjuer kommer det frem at bedriftene er bevisste på at en ansettelse kan avsluttes etter en traineeperiode, dersom arbeidsforholdet ikke fungerer, og at dette er fullt ut legitimt for begge parter. Noen bedrifter har heller ikke som målsetting å ansette alle traineer, etter endt løp.

Ni av ti bedrifter oppgir at de gjør dette for å gjøre det lettere for yngre mennesker å bosette seg i regionen, og intervjuer viser at bedriftene oppfatter det dithen at mange av de som blir ansatt, bosetter seg i regionen, både de som er tilflyttere, og de som er tilbakeflyttere.

Åtte av ti bedrifter i spørreundersøkelsen har svart at deres motivasjon for programmet er relatert til uløste oppgaver i bedriften. I intervjuer kommer det frem at det er noe ulik praksis i bedriftene, med

hensyn til ansettelser av traineer. Noen virksomheter har for eksempel ubesatte stillinger, andre har prosjekter som traineene går inn i.

Syv av ti bedrifter oppgir at de ikke er motivert av å delta i traineeordninger fordi dette ansees som en billig løsning. I intervjuer peker bedriftene på at dette er en ordning som krever bruk av relativt mye interne ressurser fra bedriftens side. Det er få som oppgir at de deltar i ordningen fordi de ser på dette som en billig måte å skaffe kompetent arbeidskraft på.

Syv av ti bedrifter oppgir at de heller ikke er motivert av å skulle bedre kjønnsbalansen i bedriften, derimot oppgir nesten syv av ti at de er med ordningen på grunn av problemer med å rekruttere relevant kompetanse, noe som også blir nevnt i intervjuene.

5.4 REKRUTTERING OG REKRUTTERINGSPROSESSER

Tabell 13: Hvor mange år har bedriften/virksomheten vært medlem av den regionale traineeordningen?

	Antall	Prosent
1 år eller mindre	13	19,1
2 år	1	1,5
3 år	10	14,7
4 år	7	10,3
5 år	3	4,4
6 år	2	2,9
7 år	1	1,5
8 år	4	5,9
10 år	4	5,9
Mer enn 10 år	23	33,8
Total	68	100,0

Tabell 13 viser at en tredjedel av bedriftene i undersøkelsen svarer at de har vært med i et traineeprogram i mer enn 10 år. Tabellen viser også at det de siste årene har vært en vekst i antall bedrifter som deltar i ordningen.

Tabell 14: Hvor mange traineer har bedriften totalt tatt inn gjennom den regionale traineeordningen?

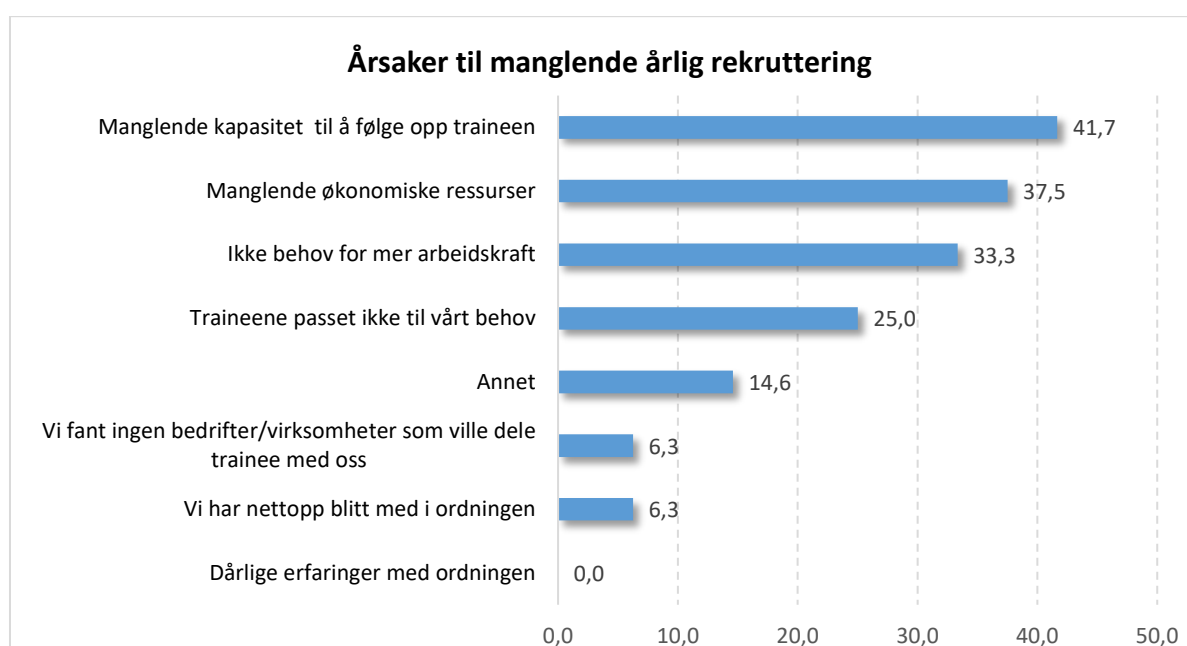
	Antall	Prosent
0	1	1,5
1 - 3	39	57,4
4 - 6	7	10,3
7 - 10	11	16,2
11 -15	3	4,4
Mer enn 15	5	7,4
Vet ikke	2	2,9
Total	68	100,0

Tabell 14 viser at opp imot to tredjedeler av bedriftene i undersøkelsen har ansatt fra en og tre traineer, mens bare 5 av 68 bedrifter svarer at de har ansatt mer enn 15 traineer i perioden 2012 - 2020.

Tabell 15: Har bedriften/virksomheten tatt inn traineer hvert år siden dere ble med i ordningen?

	Antall	Prosent
Ja	18	26,5
Nei	48	70,6
Vet ikke	2	2,9
Total	68	100,0

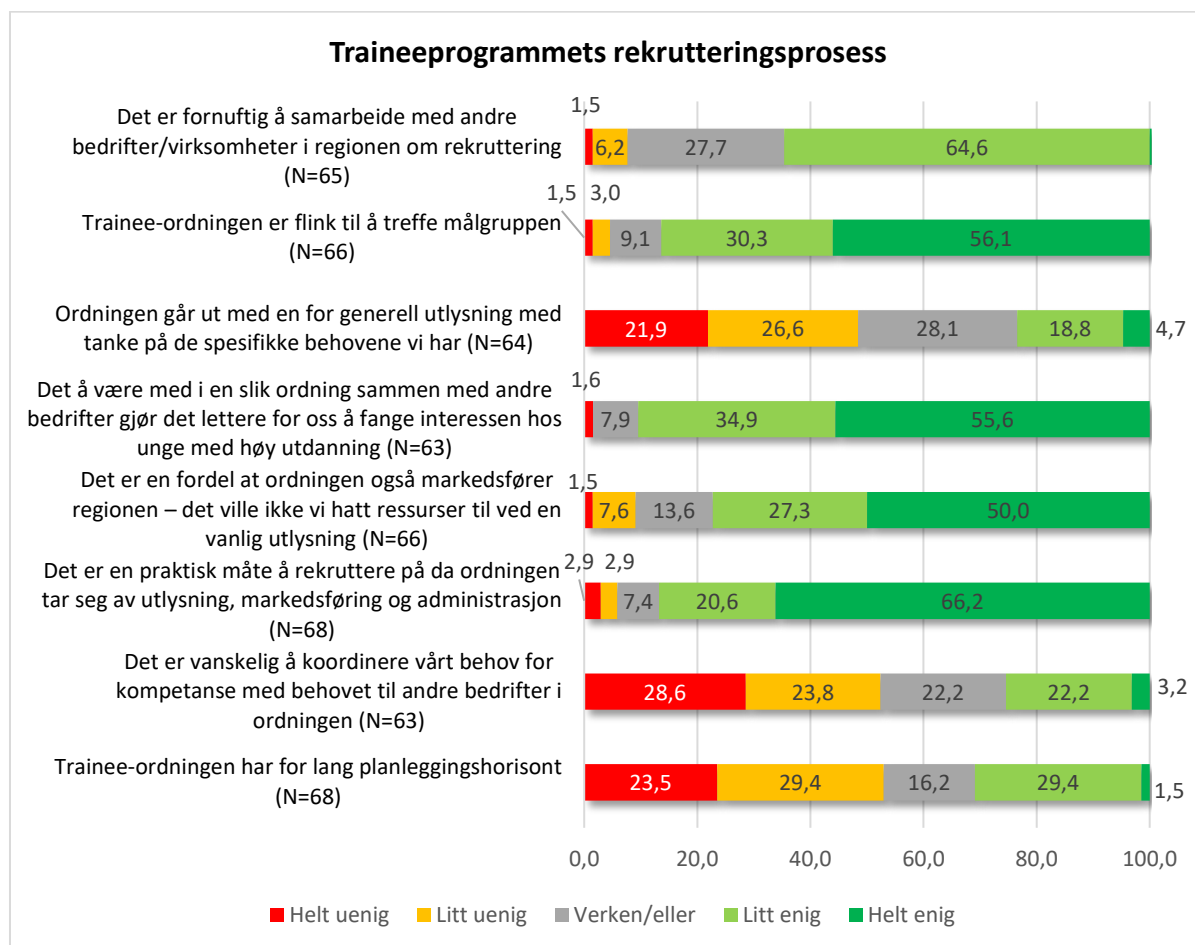
Tabell 15 viser at litt i overkant av en fjerdedel av bedriftene som har svart på undersøkelsen, har ansatt traineer årlig, siden de ble med i ordningen. De fleste, nesten tre fjerdedeler, svarer at de ikke har hatt årlige ansettelser. Intervjuene viser at noen bedrifter, i hovedsak større konsern, i større grad ansetter årlige traineer, både på grunn av kompetansebehov, men også fordi de har mulighet og kapasitet til å teste ut nye kompetanser i bedriften. Mindre bedrifter har av ulike årsaker, mindre kapasitet, og vil først og fremst ansette på bakgrunn av reelle kompetansebehov.



Figur 11: Årsaker til manglende rekruttering. Prosent. N=48.

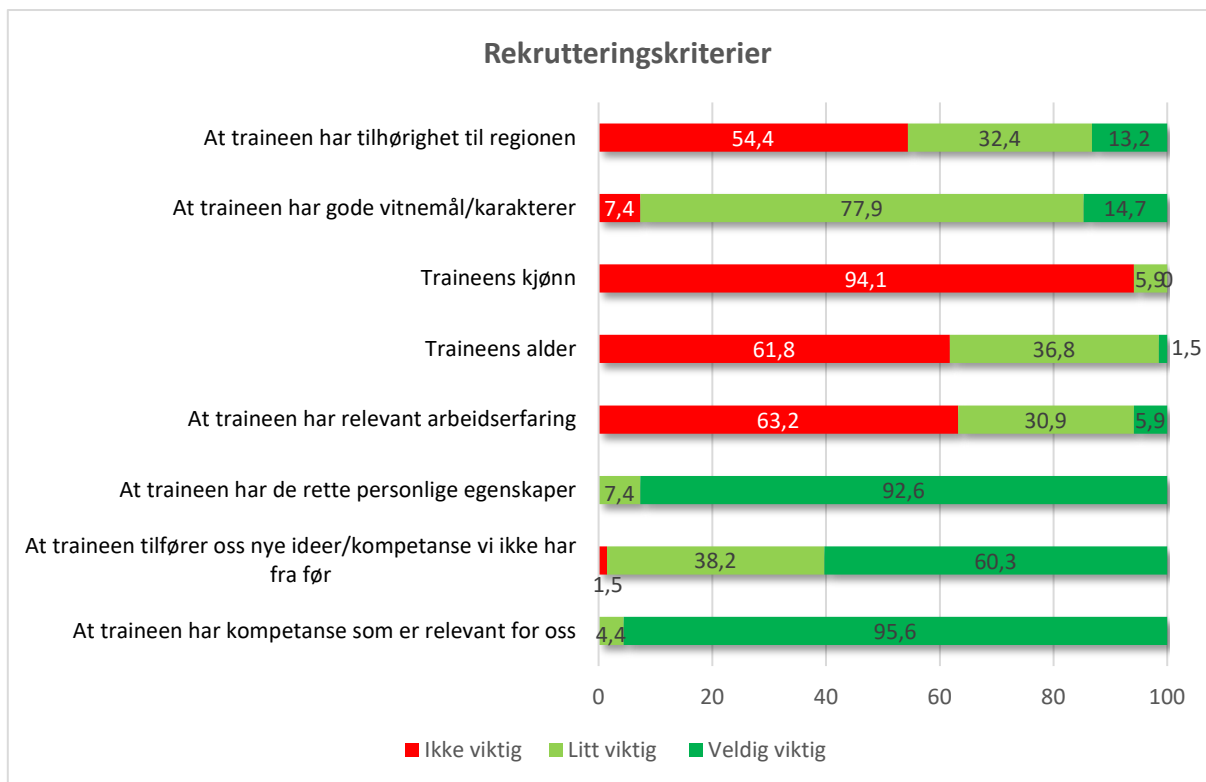
Av figur 11 kommer det frem at vel fire av ti bedrifter oppgir manglende *kapasitet* til å følge opp traineer, som årsak til at bedriften ikke ansetter traineer hvert år. Det kommer frem i intervjuene at bedriftene opplever at ansettelse av en trainee krever mye interne ressurser, og at det hvert år derfor gjøres nøye vurderinger av hvorvidt det er kapasitet til oppfølging av traineeene. Som figuren viser, så er mangel på kapasitet en større årsak til at bedriften ikke ansetter traineer, enn mangel på økonomiske ressurser. En tredjedel av bedriftene oppgir at mangel på årlige ansettelser kan ha sin årsak i at bedriften ikke har behov for kompetanse. I intervjuene kom det frem at behovet for kompetanse/arbeidskraft i bedriften kan variere noe over tid, og kan for eksempel være avhengig av hvorvidt bedriften har tilstrekkelig med oppdrag, vunnet kontrakter etc. En fjerdedel av bedriftene har svart at traineeenes kompetanse ikke passer deres behov. Eksempelvis sier bedriftene i intervjuene at det er stor etterspørsel etter IT og digital kompetanse, og derfor stor konkurranse.

Figuren viser at nesten en av ti bedrifter oppgir at manglende ansettelse skyldes mangel på noen å dele traineen med. Ingen av bedriften forklarer mangel på årlige ansettelser med dårlige erfaringer med programmet.



Figur 12: Bedrift/virksomhetslederens vurderinger av rekrutteringsprosesser. Prosent.

Figur 12 viser at seks av ti bedrifter er til dels enige i at det er fornuftig av bedrifter å samarbeide om rekruttering. Intervjuer av bedriftene peker i samme retning, men det påpekes også at det ikke er lett å skape dette samarbeidet. Åtte av ti bedrifter er enig/litt enig i at traineeordningen treffer målgruppen. I intervjuene kommer det frem at bedriftene opplever at de får langt flere kandidater å velge mellom gjennom traineeprogrammets utlysninger, enn ved bruk av mer tradisjonelle rekrutteringskanaler. Videre ser vi i figuren at ni av ti bedrifter er enig i at en slik ordning sammen med andre bedrifter bidrar til øker interessen for regionen. Nesten ni av ti bedrifter er også fornøyd med at ordningen tar seg av og bidrar til å markedsføre regionen. Det sammenfaller med det som kommer frem i intervjuene, hvor ikke alle bedrifter har muligheter og midler til markedsføring.

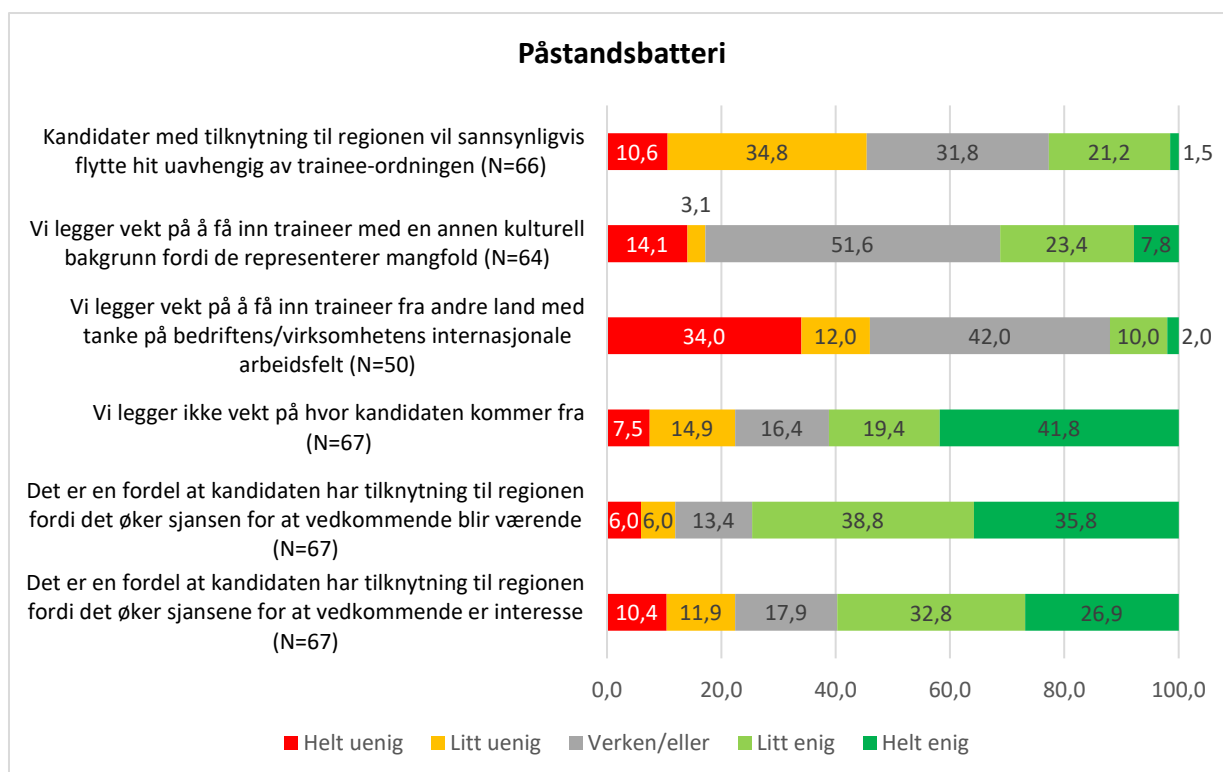


Figur 13: Bedrift/virksomhetslederes vurderinger av rekrutteringskriterier. Prosent. N=68

I figur 13 går det frem at nesten alle bedriftene i undersøkelsen oppgir at relevant kompetanse er et viktig rekrutteringskriterium, mens litt i overkant av halvparten av bedriftene i undersøkelsen *ikke* legger vekt på om kandidaten har lokal tilknytning. Intervjuer av bedrifter peker i retning av at man ved oppstart av programmene hadde søkelys på lokal tilhørighet, men at dette er noe man til dels har gått bort fra, til fordel for kompetanse, samt motivasjon og egnethet. Likevel er det bedrifter som er nye i programmet, som opplyser at de i stor grad vektlegger lokal tilhørighet. I forhold til ansettelser gir bedrifter også uttrykk for at man bruker normale stillingsvurderinger når man gjennomfører eventuelle ansettelser.

Figuren viser også at mer enn ni av ti bedrifter ikke vektlegger kjønn som rekrutteringskriterium. I intervjuene som er gjort kommer det frem at noen bedrifter har overvekt av kvinner, mens andre har overvekt av menn. Ingen av dem oppgir at kjønn er et rekrutteringskriterium.

Seks av ti bedrifter har svart at de ikke vektlegger alder eller arbeidserfaring. Ni av ti bedrifter vektlegger at kandidaten har de rette personlige egenskaper, og også kan tilføre bedriften nye ideer og kompetanse. Dette kommer også frem i intervjuene med bedriftene. Foruten høy kompetanse, oppgir bedriftene at de leter etter kandidater som har sterk motivasjon, og som de anser kan passe inn i og bringe nytt inn i organisasjonen.

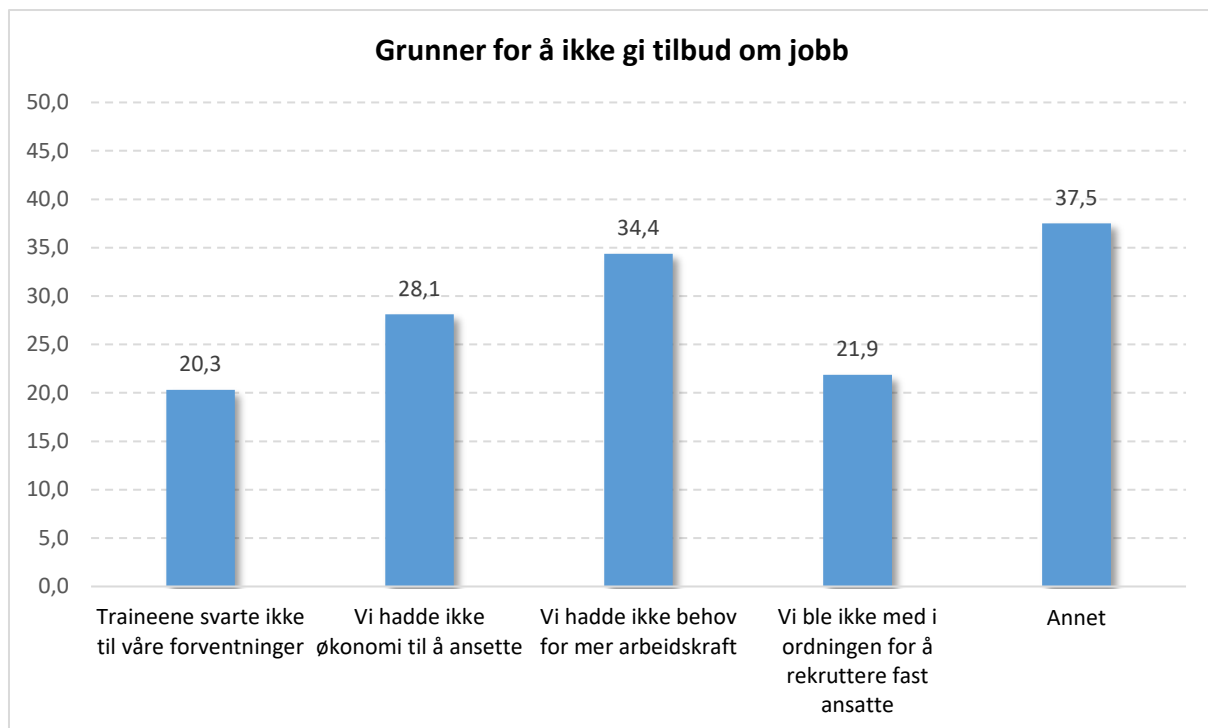


Figur 14: Bedrift/virksomhetslederes vurderinger av hvilke bakgrunnsforhold som har betydning i rekrutteringsprosessen. Prosent.

Figur 14 viser at nesten halvparten av bedriftene er uenige i at kandidater fra regionen flytter tilbake til regionen uavhengig av traineeordningen. En fjerdedel av bedriftene oppgir at de legger vekt på annen kulturell bakgrunn når de ansetter traineer, mens bedriftene ikke knytter traineeordningen til rekruttering av utenlandske kandidater i særlig grad. I intervjuene fremkommer det imidlertid at bedrifter har god erfaring med rekruttering av utenlandske kandidater, eller kandidater med annen kulturell bakgrunn. Mer enn halvparten av bedriftene oppgir at de ikke vektlegger hvor kandidaten kommer fra. Nesten tre fjerdedeler av bedriftene svarer at de er enige i det er en fordel at kandidaten har regional tilhørighet fordi det øker sjansen for at kandidaten blir værende. Noe mer enn halvparten av bedriftene er enige i at regional tilhørighet øker sjansen for at kandidaten er interessert.

5.5 TILBUD ETTER TRAINEEPERIODEN

Bedriftene oppgir ulike grunner til at de ikke gir tilbud om stilling til kandidater etter traineeperioden. Vel en av fem oppgir at de ikke har hatt til hensikt å gi fast ansettelse av kandidatene, selv om de deltar i ordningen, mens vel en tredjedel av bedriftene oppgir at de ikke har behov for mer arbeidskraft (figur 15). Svarfordelingene kan indikere at disse bedriftene ser traineeløsningene som midlertidige i seg selv eller velger å knytte etterspørselen til bestemte oppgaver og prosjekter som man kan få kompetanse og kapasitet til å løse. Nesten tre av ti oppgir at økonomiske forhold begrenser deres mulighet for ansettelse.

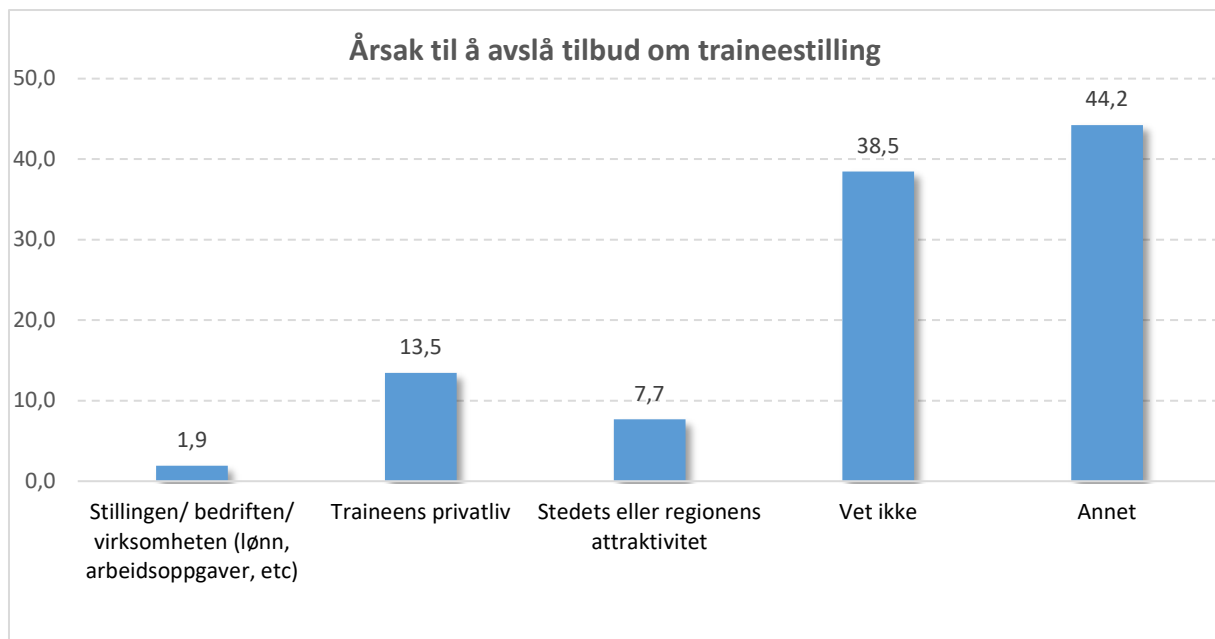


Figur 15 Bedriftenes grunner for ikke å gi tilbud om jobb. Prosent. N=68.

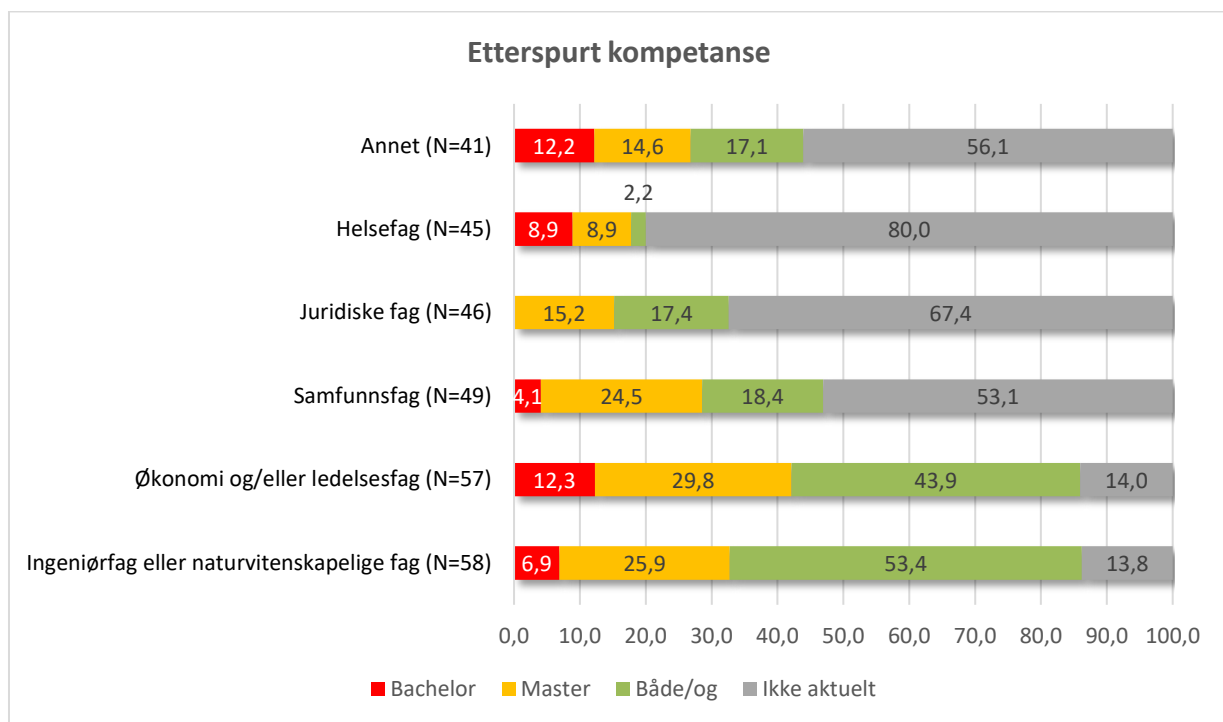
Tabell 16: Hvor mange har tatt imot tilbudet?

	Antall	Prosent
0	17	30,9
1	11	20,0
2	4	7,3
3	7	12,7
4	6	10,9
5	2	3,6
6	3	5,5
7	2	3,6
8	1	1,8
10	1	1,8
18	1	1,8
Total	55	100,0

Tabell 16 viser at ikke alle traineeene som har fått tilbud om stilling i bedriften, har tatt imot tilbudet. Svarfordelingen i figur 16 viser at bedriftene ikke alltid har kjennskap til begrunnelser som kandidatene har for å avslå tilbud om stilling. Årsaker som oppgis, handler om private forhold, stedets eller regionens attraktivitet, og forhold som angår bedriften, som lønn og arbeidsoppgaver eller annet. Det skal bemerkes at «annet»-kategorien i stor grad omfatter tilfeller der stillingsforholdet ikke er avklart på undersøkelsestidspunktet, eller der virksomhetene ikke har relevante ansettelsesprosesser å vise til.



Figur 16 Bedriftenes vurderinger av årsaker til kandidaters avslag på tilbud om stilling. Prosent. N=52.



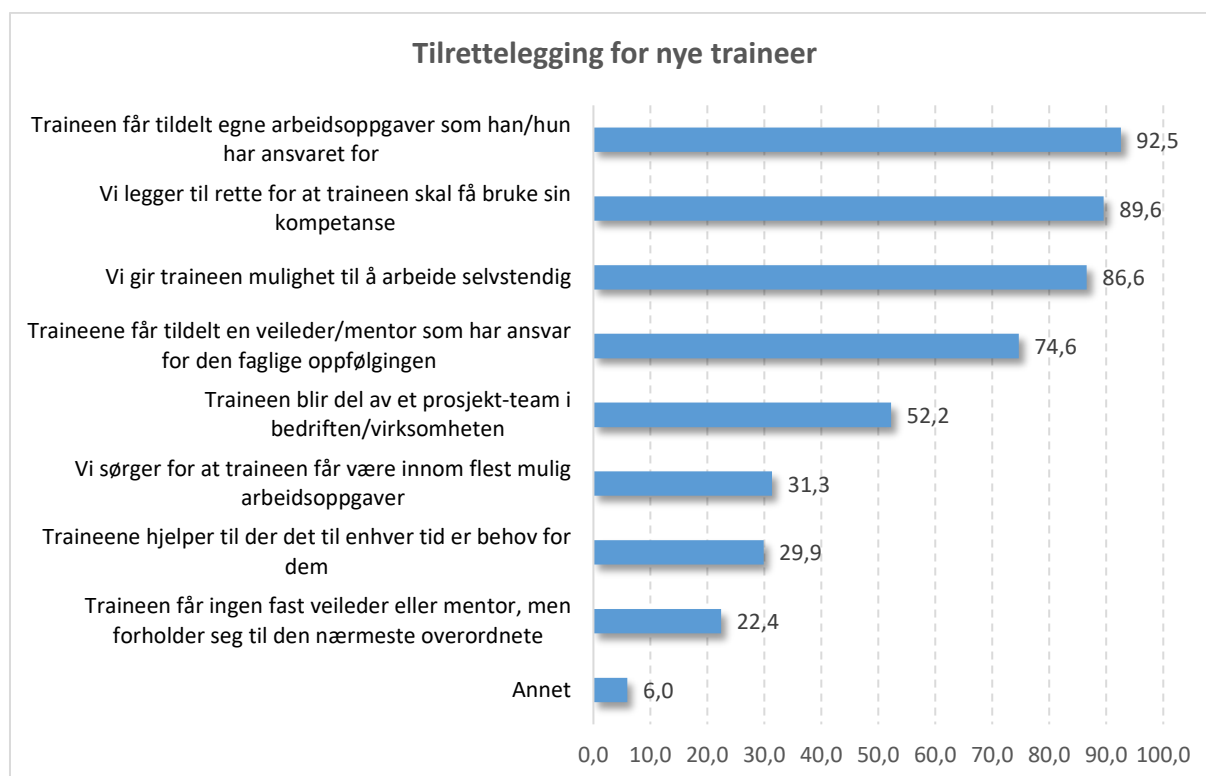
Figur 17 Etterspurt kompetanse og -nivå hos kandidatene. Prosent.

Vi legger merke til at bedriftene i stor grad etterspør administrativ og/eller teknisk fagkompetanse gjennom traineeordningene. Dette er i tråd med at det vil være størst omfang og sysselsetting innenfor bedriftenes primæraktiviteter som produksjon og administrative støtteaktiviteter (ledelse, økonomi og administrasjon). Nesten en tredjedel av bedriftene har behov for å rekruttere juridisk kompetanse.

Tabell 17: Er det kompetanse som bedriften/virksomheten har problemer med å rekruttere gjennom ordningen?

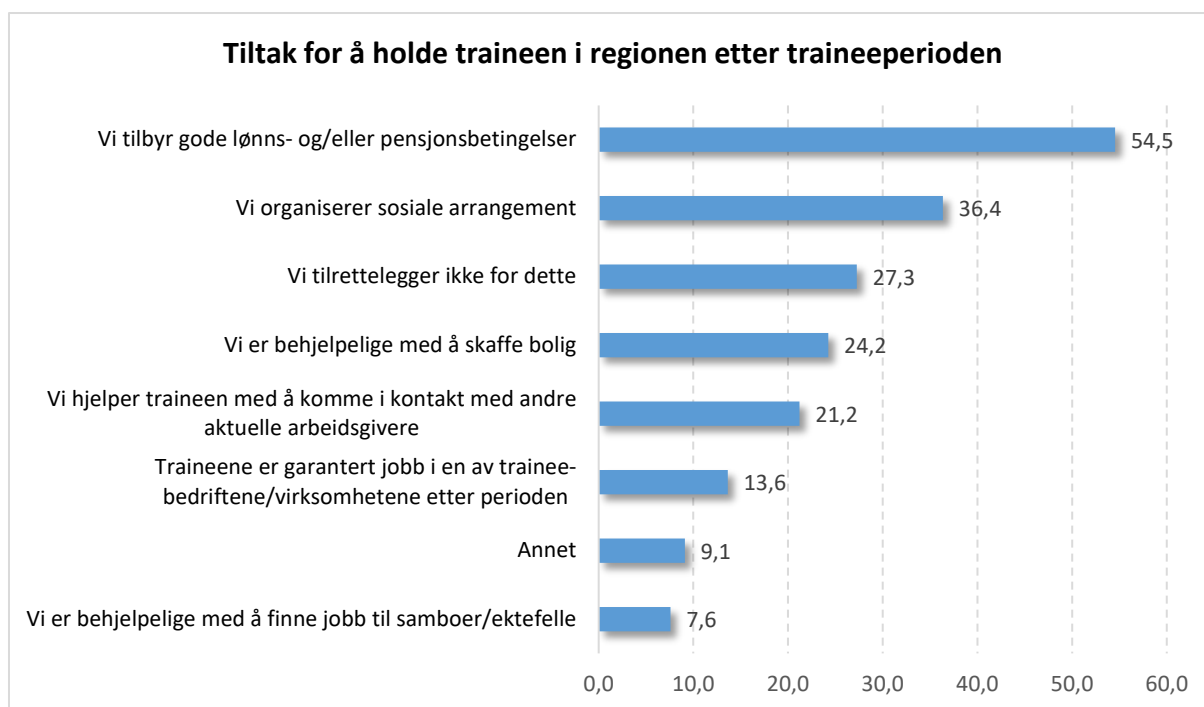
	Antall	Prosent
Ja	18	26,5
Nei	33	48,5
Vet ikke	17	25,0
Total	68	100,0

Halvparten av bedriftene oppgir at de ikke har problemer med å rekruttere den kompetansen man får tilgang på gjennom ordningene. Dette kan tyde på at bedriftene ser seg godt tjent med ordningene som et redskap for å rekruttere unge med høyere utdanning.



Figur 18 Tilrettelegging for nye traineer. Prosent. N=67.

Vi ser at de aller fleste av bedriftene gir traineeene dedikerte oppgaver/prosjekter som de har ansvaret for og får utvikle sin praksis gjennom. Nesten like mange (ni av ti) understreker at de legger til rette med sikte på å utnytte kandidatenes kompetanse så godt som mulig, og at de oppfordrer traineeene til å arbeide selvstendig. Tre fjerdedeler oppgir at de har veileder eller mentor som følger kandidaten gjennom den faglige virksomheten og arbeidsoppgavene, mens en av fem tilordner kandidaten til linjeorganisasjonen. I vel halvparten av tilfellene blir kandidatene knyttet til prosjekt, gruppe eller team i bedriften. En tredjedel lar kandidatene rullere innenfor bedriftens arbeidsområder og om lag like mange bruker kandidatene der det er behov.



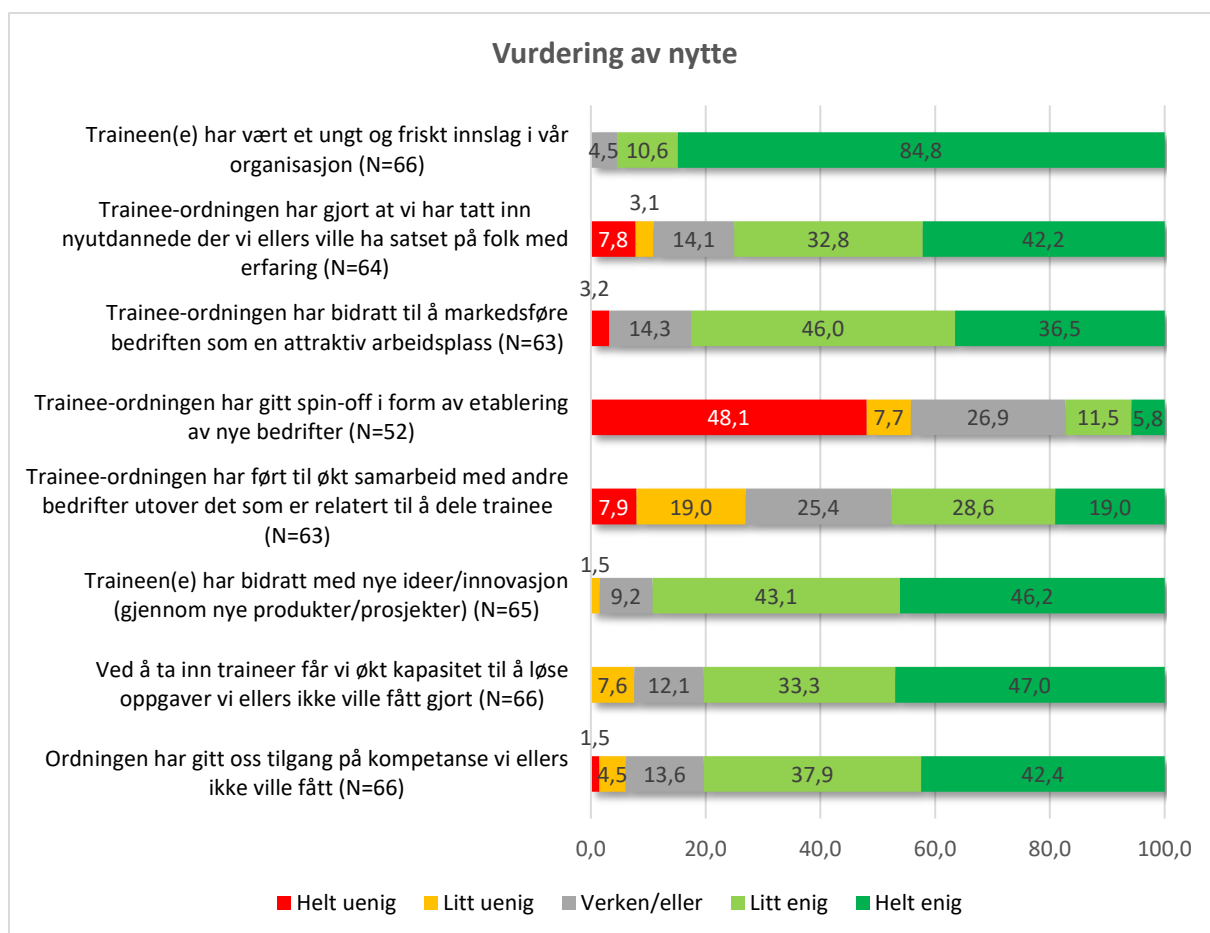
Figur 19 Tiltak for å beholde traineen i regionen. Prosent. N=66

De viktigste tiltak som bedriftene påvirker er lønns- og arbeidsbetingelser og over halvparten gjør dette, mens vel en tredjedel støtter opp om dere sosiale aktiviteter i form av arrangement. Dette er jo også noe som ordningene og prosjektledelsen legger stor vekt på i markedsføringen overfor kandidaten og oppfølgingen underveis. Boligtilbud er også et viktig tiltak og en fjerdedel hjelper kandidatene med å skaffe seg bolig. En av fem setter også kandidatene i forbindelse med andre mulige arbeidsgivere om de selv ikke velger å gi tilbud. Litt mer enn en fjerdedel av bedriftene opplyser at de ikke legger til rette for å beholde traineeene i regionen.

5.6 VURDERINGER AV TRAINEEORDNINGEN

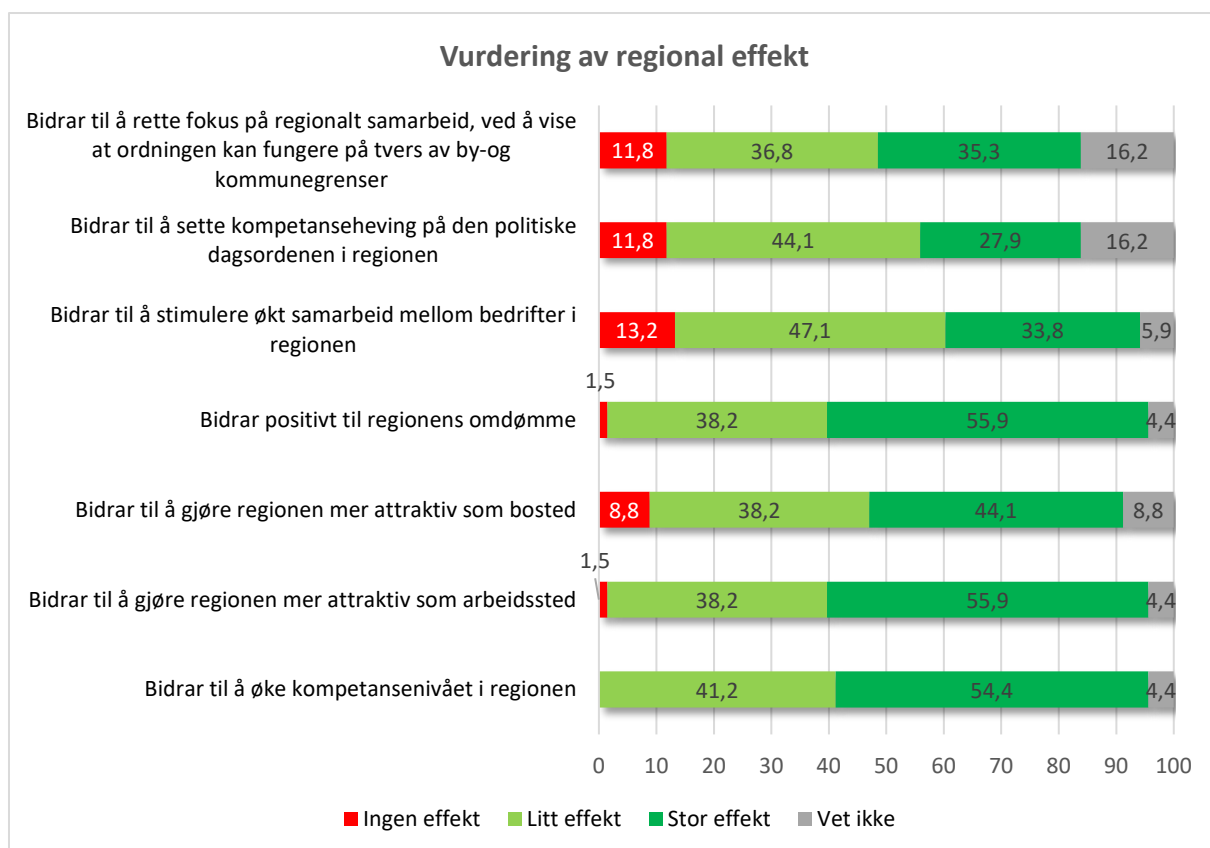
Vi ser av figur 20 at et overveldende flertall av bedriftene (i gjennomsnitt nærmere ni av ti) opplyser at traineeene bidrar til å fornye bedriftene både i form av unge arbeidstakere, nye ideer og nyskaping og relevant kompetanse som bedriftene ellers ikke ville ha fått eller tatt i bruk. Derimot bidrar traineeordningene i litt mindre grad til at bedriftene samarbeider mer (til tross for at traineeene følges opp gjennom felles programmer og nettverk).

Det er ikke noe som tyder på at erfaringer med traineeordningen fører til at det skapes spin-off for bedriftene i stor utstrekning, men det finnes unntak.

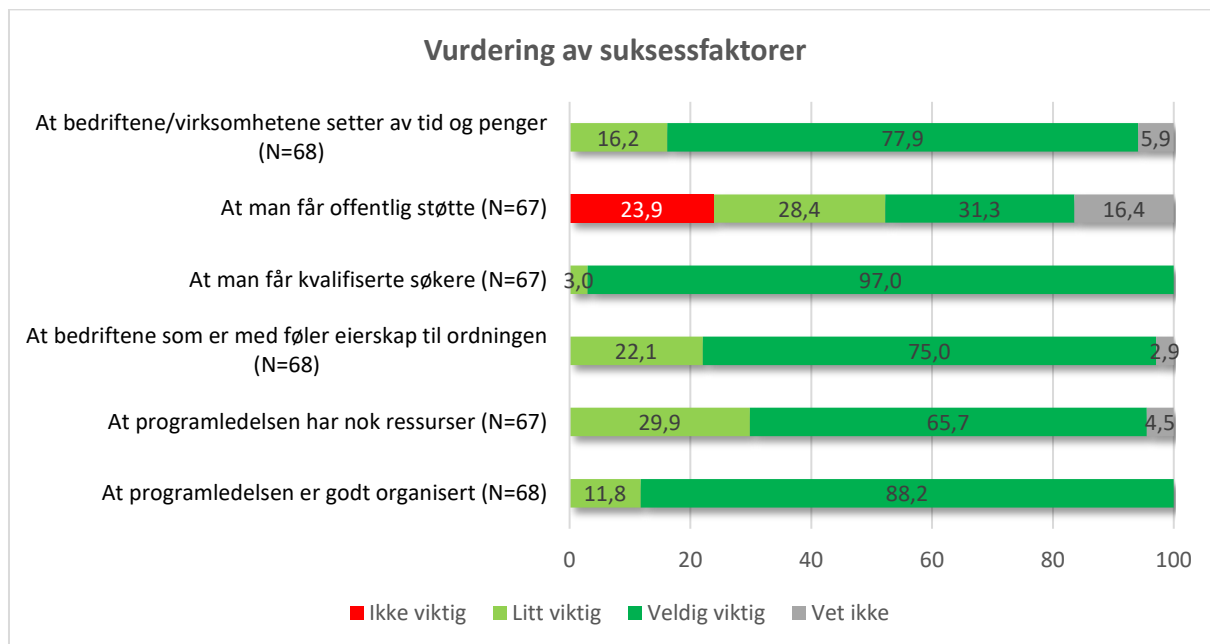


Figur 20 Bidrag fra traineeordningen for bedriftene. Prosent.

Svarfordelingen i figur 21 tyder på at de aller fleste av bedriftene vurderer at traineeordningen bidrar til å utvikle og forbedre omdømmet til regionen og attraktiviteten i det lokale arbeidsmarkedet. Til sammen rundt en fjerdedel av respondentene mener at ordningene ikke har noen effekt eller at de ikke vet noe om det. Ordningene bidrar også til en tydelig styrking av kompetansenivået i regionen, og fører også til et økt samarbeid mellom bedriftene.

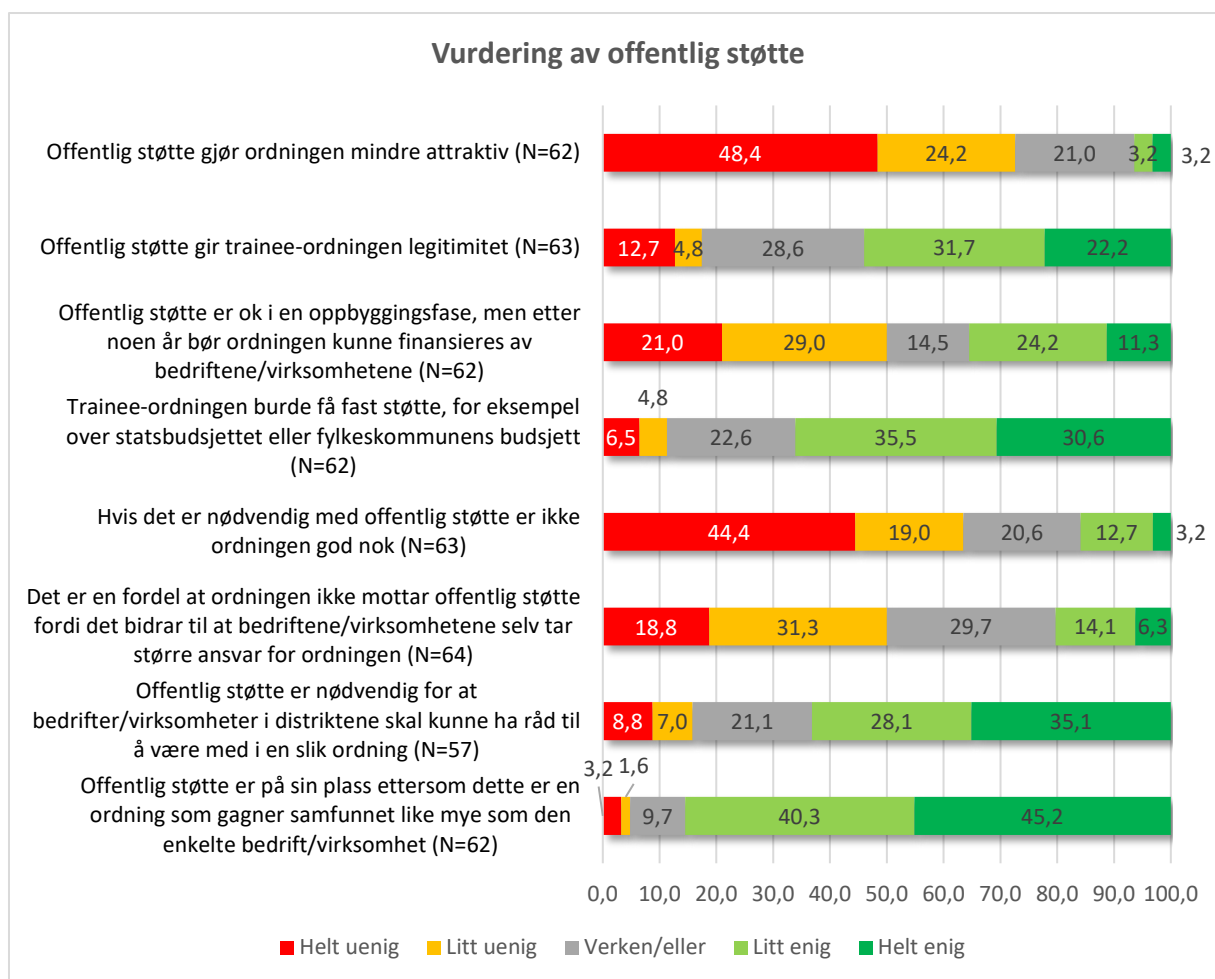


Figur 21 Regionale effekter av ordningene. Prosent. N=68.



Figur 22 Suksessfaktorer for de regionale traineeordningene. Prosent.

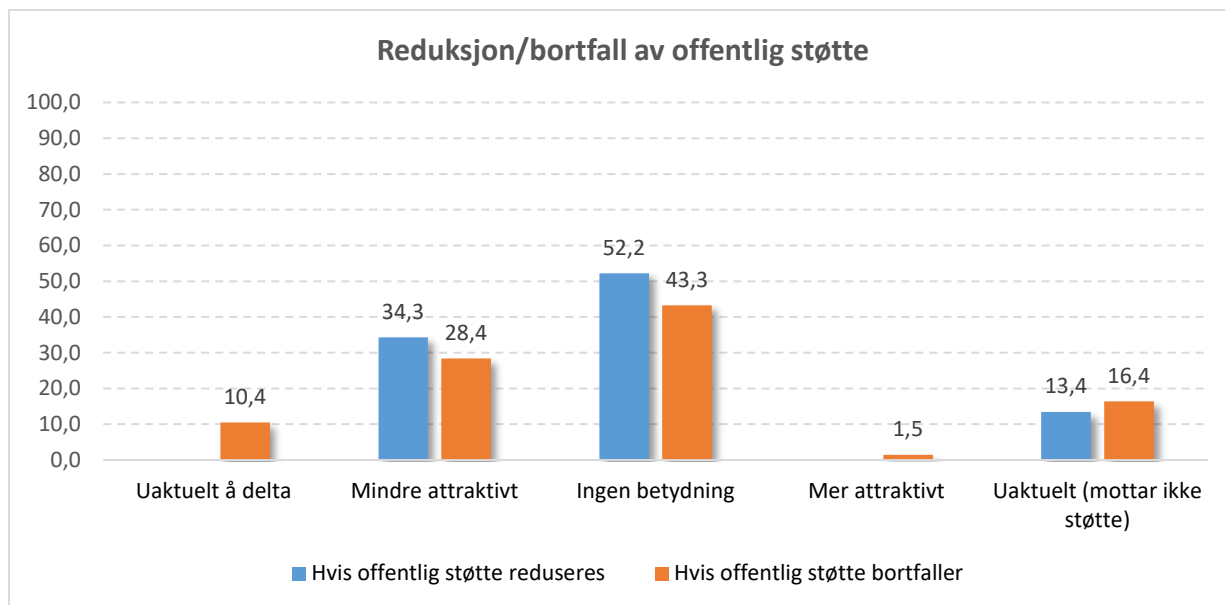
De største enkeltfaktorene som vektlegges, er at søkerne som rekrutteres er kvalifisert og har rett kompetanse (97 prosent), og at programmene er godt organisert og ledet. Hos bedriftene er det vurdert som avgjørende hos nesten fire av fem at bruken av ordningen og deltakelsen er godt forankret i bedriften. Når det gjelder drift og finansiering oppgir seks av ti at offentlig medfinansiering er en viktig suksessfaktor.



Figur 23 Vurdering av offentlig støtte for regionale traineeordninger. Prosent.

De mest positive virkningene av offentlig medfinansiering er knyttet til at dette er med på å legitimere ordningens relevans for regionen. Det er også slik at offentlig medvirkning sees som viktig for å bidra til å avlaste bedriftenes kostnader, eller fordi økt rekruttering av unge med høyere kompetanse gir store samfunnsmessige positive virkninger for regionen. Dette indikerer at man mener at motivasjonen for ordningene og for driften av disse også bør være en offentlig oppgave.

Det er også en relativt stor andel av bedriftene som er uenig i at den offentlige støtten bør være tidsbegrenset eller bare knyttet til en oppbyggingsfase. Vi ser også at det i liten grad er enighet om at offentlig finansiering indikerer at ordningene ikke er god nok.



Figur 24 Vurderingen av reduksjon og bortfall av offentlig støtte. Prosent. N=67.

Vi ser at en tredjedel av bedriftene vurderer deltakelse i ordningene som mindre attraktivt dersom den offentlige støtten reduseres, mens over halvparten mener at dette ikke har noen betydning (figur 24). En mindre andel (10 prosent) vurderer fortsatt deltakelse som uaktuelt dersom offentlig støtte faller bort.

Tabell 18: Ønsker bedriften/virksomheten å fortsette med å være med i traineeordningen i framtiden?

	Antall	Prosent
Ja	61	89,7
Nei	3	4,4
Vet ikke	4	5,9
Total	68	100,0

Tabell 18 viser at ni av ti bedrifter som har besvart undersøkelsen, ønsker å fortsette i denne ordningen. Dette sammenfaller også med det som kommer frem i intervjuene, men uten at dette nødvendigvis innebærer årlige ansettelser. Sett i sammenheng med at en betydelig andel av bedriftene har deltatt over lang tid er dette en god indikasjon på at ordningene fyller en viktig funksjon for bedriftenes utvikling av sin kompetanse og hvordan man orienterer seg inn mot relevante utdanninger og kompetanseområder.

6 BOSETTINGSEFFEKTER

6.1 INNLEDNING

I spørreskjemaundersøkelsen til traineene er virkninger av programmet for bosetting i bo- og arbeidsmarkedsregionen i nedslagsfeltet til hver enkelt ordning, målt på flere måter og ved flere typer spørsmål. Første del av dette kapitlet viser hvor stor andel av traineene som har blitt boende i regionen, hvor lenge de bodde eller har bodd i regionen og hvilket fremtidsperspektiv de har når det gjelder bo- og arbeidsområde. Traineene har også svart på spørsmål om hva de selv legger vekt på i valg mellom ulike boområder. Basert på svarfordelingen på ett av disse spørsmålene, ble det utført en faktoranalyse for å avdekke mulige underliggende dimensjoner på tvers av forhold som traineene oppgir som viktig i valg av bosted. Resultater fra faktoranalysen vises i punkt 6.5. Forhold som har betydning for å velge små distriktskommuner som bo- og arbeidssted, tas opp i punkt 6.7. Analysen i denne delen bygger på kvalitative data. I punkt 6.8 ser vi nærmere på sammenhenger mellom «bofasthet» og sentralitet og egenskaper ved de arbeidsmarkedsregionene som traineestillingene er en del av.

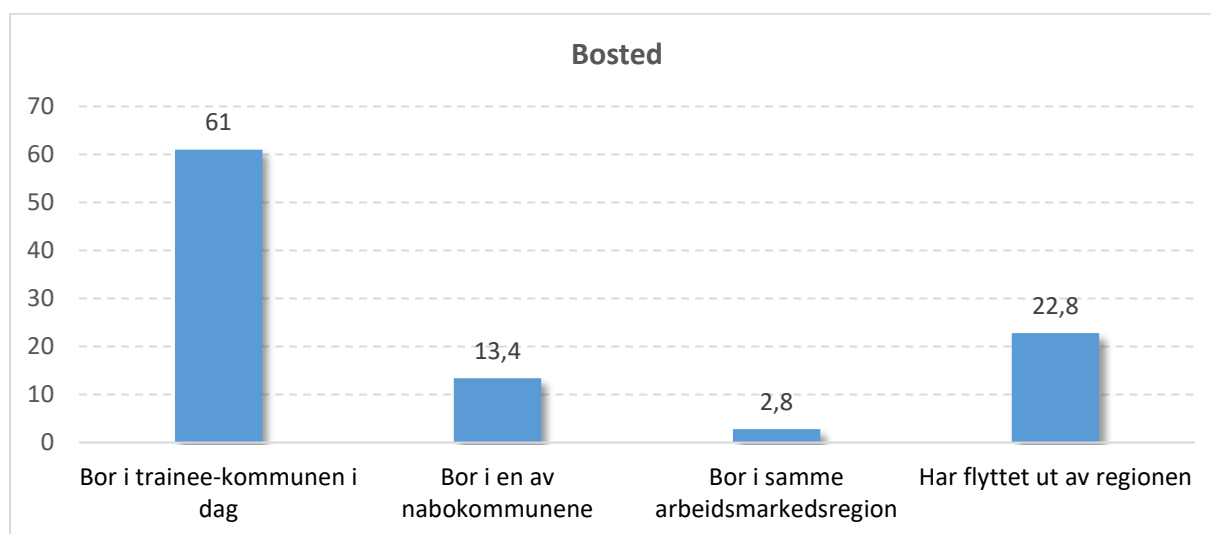
6.2 BOOMRÅDE I OG UTENFOR TRINEEREGIONEN

Av traineer som har svart på spørreskjemaet, måtte to av tre flytte for å begynne i traineestillingen, mens noe i underkant av én av tre hadde pendlet (tabell 19).

Tabell 19: Traineer som flyttet eller pendlet i traineperioden.

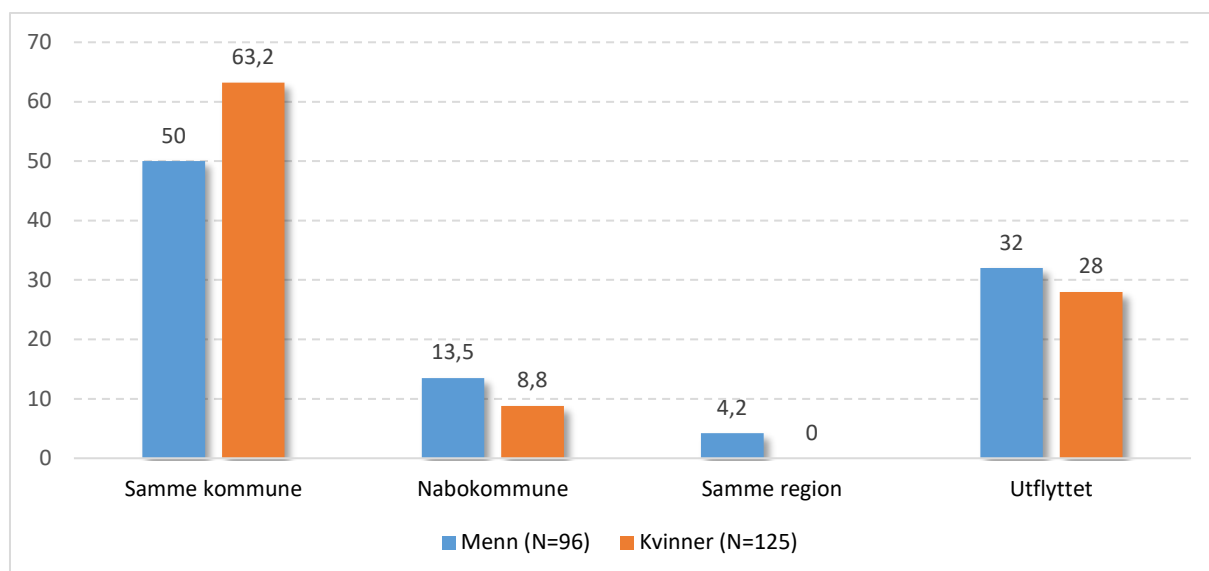
	Nødvendig å flytte		Nødvendig å pendle	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	197	66,3	87	29,2
Nei	100	33,7	211	70,8
Totalt	297	100,0	298	100,0

Da undersøkelsen ble gjennomført, bodde vel tre av fire i eller i nærheten av traineekommunen, med en betydelig andel innenfor traineekommunens grenser (figur 25).



Figur 25: Bosted etter traineperioden. Prosent. N=290.

Det er liten variasjon i bosted mellom ulike kategorier av respondenter. Samlet sett er det ikke signifikante sammenhenger med familiesituasjon eller sivilstand. Vi ser imidlertid en statistisk signifikant sammenheng med kjønn; i dette materialet er kvinner i større grad tilbøyelig til å være bosatt i traineekommunen etter endt traineeperiode enn det menn er (figur 26).



Figur 26: Bosted etter traineeperioden fordelt etter kjønn. Prosent. $P < 0,5$.

6.3 VALG OM Å FLYTTE ETTER TRINEEPERIODEN

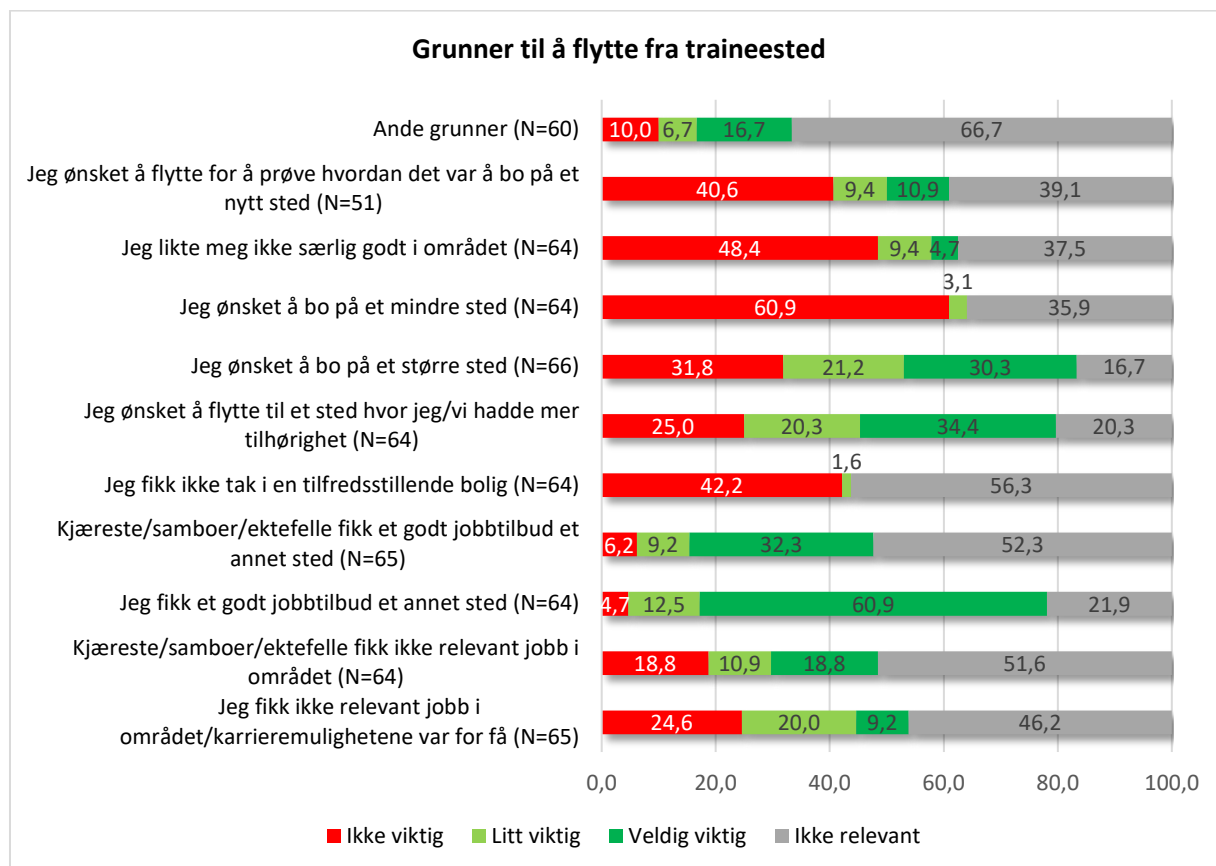
Blant traineer som i dag ikke bor i traineeordningens geografiske nedslagsfelt, hadde nesten halvparten flyttet like etter at traineeperioden var over. En femtedel, eller vel det, flyttet innen ett år (tabell 20).

Tabell 20: Omtrent hvor lenge ble du boende i samme område som traineeordningen etter at traineeperioden var over?

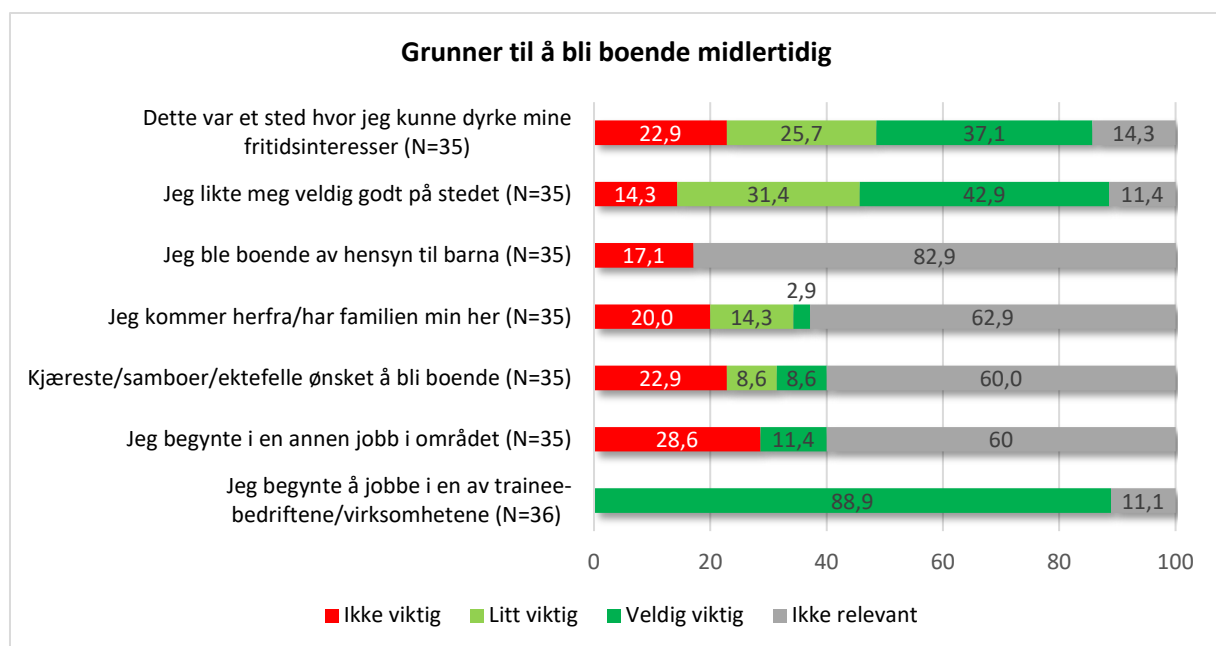
	Antall	Prosent
Jeg flyttet omtrent med en gang	30	45,5
6 måneder	6	9,1
1 år	8	12,1
1,5 år	4	6,1
2 år	4	6,1
2,5 år	4	6,1
3 år	3	4,5
4 år	2	3,0
5 år	3	4,5
Mer enn 5 år	2	3,0
Total	66	100,0

Traineene har flyttet fra området av varierende grunner. Aller viktigst var et godt arbeidstilbud et annet sted (figur 27). Nesten tre av fire har oppgitt dette som «litt viktig» eller «veldig viktig». For rundt halvparten av utvalget hadde ønsket om å flytte til et sted hvor den enkelte og/eller familien hadde sterkere tilhørighet, stor betydning. Det samme hadde ønsket om å bo på et større sted. Regionens arbeidsmarked, generelt sett, trer også frem som avgjørende. Fire av ti oppga som viktig

grunn til å flytte, at partner hadde fått arbeid et annet sted, mens tre av ti oppga at enten de selv eller partner ikke hadde fått relevant arbeid i området.



Figur 27: Traineers vurderinger av grunner til å flytte fra traineeområdet. Prosent.



Figur 28: Traineers vurderinger av grunner til å bli bodende midlertidig i traineeområdet. Prosent.

Blant andelen i utvalget som hadde blitt boende i traineeområdet midlertidig, hadde omtrent ni av ti fått stilling i en av traineebedriftene eller virksomhetene, mens én av ti hadde fått stilling i en annen

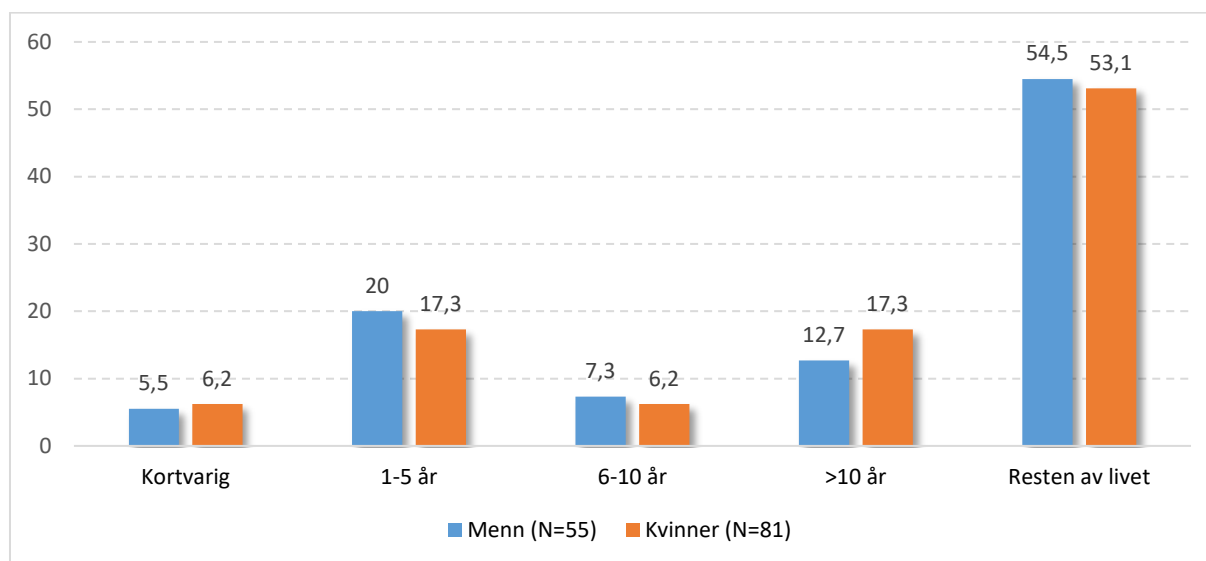
bedrift eller virksomhet i området (figur 28). En betydelig andel ga uttrykk for at muligheten for å dyrke fritidsinteresser og generell trivsel på stedet, hadde betydning. Godt og vel seks av ti og syv av ti har krysset av for at disse aspektene har vært «veldig viktig» eller «litt viktig». Familie på stedet, eller partners ønske om å bli boende, har hatt betydning for en mindre andel.

6.4 PLANER FOR FREMTIDIG BO- OG ARBEIDSOMRÅDE

Deltakere i undersøkelsen som har blitt boende i regionen etter at traineeperioden var over, gir uttrykk for et litt ulikt fremtidsperspektiv. Nesten halvparten ser for seg at de kommer til å bli boende resten av livet eller i alle fall mer enn ti år. En fjerdedel har et perspektiv som strekker seg over en periode på inntil fem år, om vi inkluderer de som antyder planer om å flytte relativt snart.

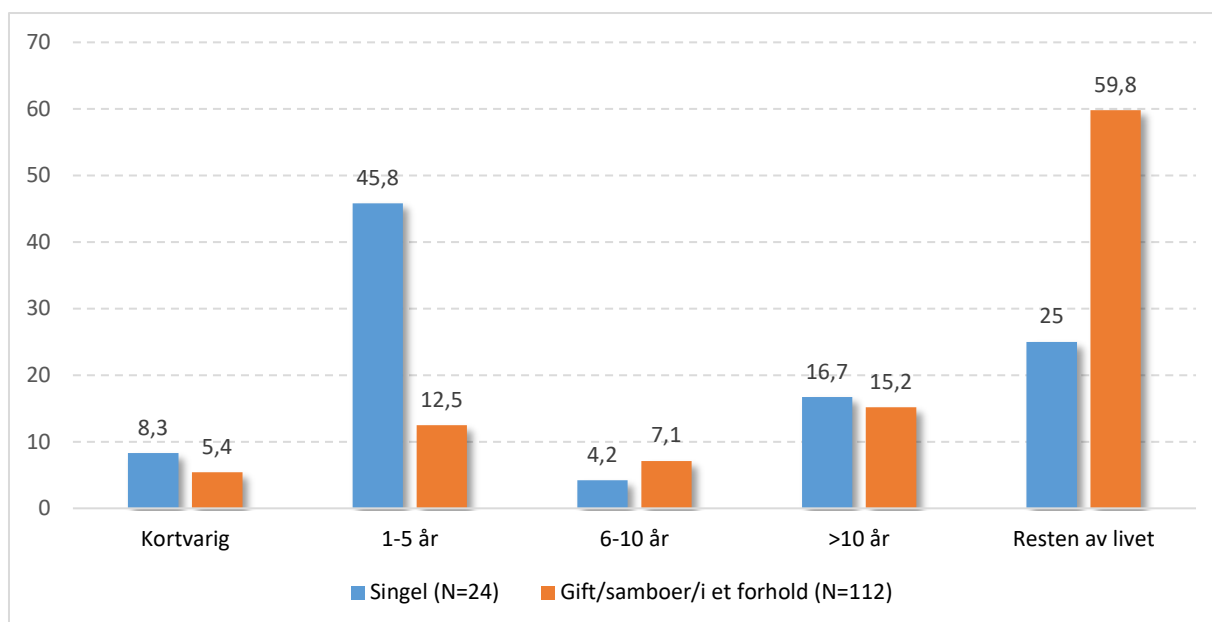
Tabell 21 Hvor lenge tror du at du kommer til å bli boende i denne regionen? (Tidligere traineer bosatt i traineeregionen)

	Antall	Prosent
Jeg kommer til å flytte ganske snart	13	5,8
1-5 år	45	20,2
6-10 år	16	7,2
Mer enn 10 år	21	9,4
Resten av livet	86	38,6
Vet ikke	42	18,8
Total	223	100,0



Figur 29: Boperspektiv, etter kjønn. Prosent.

Det er ingen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder bo-perspektiv (figur 29). Siviltilstand ser derimot ut til å ha betydelig innvirkning på planer for fremtidig boområde. Deltakere i utvalget som er singel, ser for seg et langt kortere opphold i regionen enn dem som har en partner (figur 30).



Figur 30: Boperspektiv etter sivilstand. Prosent. $P < 0,1$.

Fremtidsvisjoner blant traineer som er aktive, varierer også. På spørsmål om det er aktuelt å ta imot fast stilling i en av traineebedriftene eller virksomhetene, dersom de skulle få tilbud, svarer tre av fire samlet enten helt sikkert eller mest sannsynlig (tabell 22). En av fire antyder imidlertid at de er usikre ved at de har valgt svarkategoriene «vet ikke» eller «lite sannsynlig».

Tabell 22: Dersom du blir tilbudt en fast stilling i en av traineebedriftene/virksomhetene, kommer du til å ta imot denne? (Aktive traineer)

	Antall	Prosent
Helt sikkert	28	34,6
Mest sannsynlig	32	39,5
Lite sannsynlig	9	11,1
Vet ikke	12	14,8
Total	81	100,0

Svar på spørsmål om hvor sannsynlig det er å bli boende i regionen etter at traineeperioden er over, viser omtrent tilsvarende mønster som for svar på spørsmål om å ta imot stilling i traineebedriften eller virksomheten. To av tre ser for seg at de blir boende, mens en av tre er usikker eller ser dette som lite eller ikke sannsynlig (tabell 23).

Tabell 23: Er det sannsynlig at du blir boende i denne regionen etter at du er ferdig som trainee? (Aktive traineer)

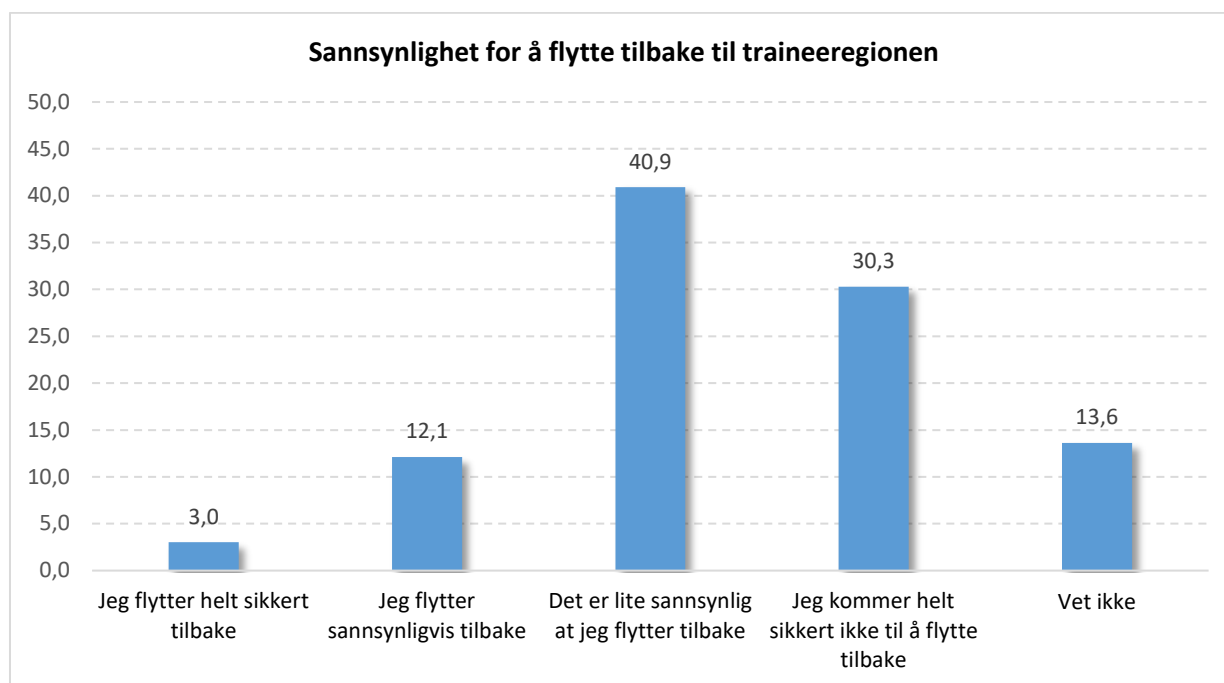
	Antall	Prosent
Ikke sannsynlig	3	3,7
Lite sannsynlig	11	13,6
Ganske sannsynlig	34	42,0
Helt sannsynlig	21	25,9
Vet ikke	12	14,8
Total	81	100,0

En liten andel, eller noe i underkant av én av ti, ser for seg at de blir boende i området i mindre enn ett år. Tre av ti indikerer et mer langsiktig perspektiv ved at de har krysset av for svaralternativene «mer enn 10 år» eller «resten av livet», mens vel to av ti «vet ikke».

Tabell 24: Dersom du tror du blir boende, hvor lenge tror du at du blir boende i traineeregionen før du eventuelt flytter videre? (Aktive traineer)

	Antall	Prosent
Mindre enn 1 år	6	7,6
1-5 år	28	35,4
6-10 år	5	6,3
Mer enn 10 år	8	10,1
Resten av livet	15	19,0
Vet ikke	17	21,5
Total	79	100,0

Flertallet blant dem som hadde bodd midlertidig i traineeregionen, har flyttet fra regionen uten planer om å returnere. Vel syv av ti oppga enten at de helt sikkert ikke, eller mest sannsynlig ikke, flytter tilbake (figur 31).

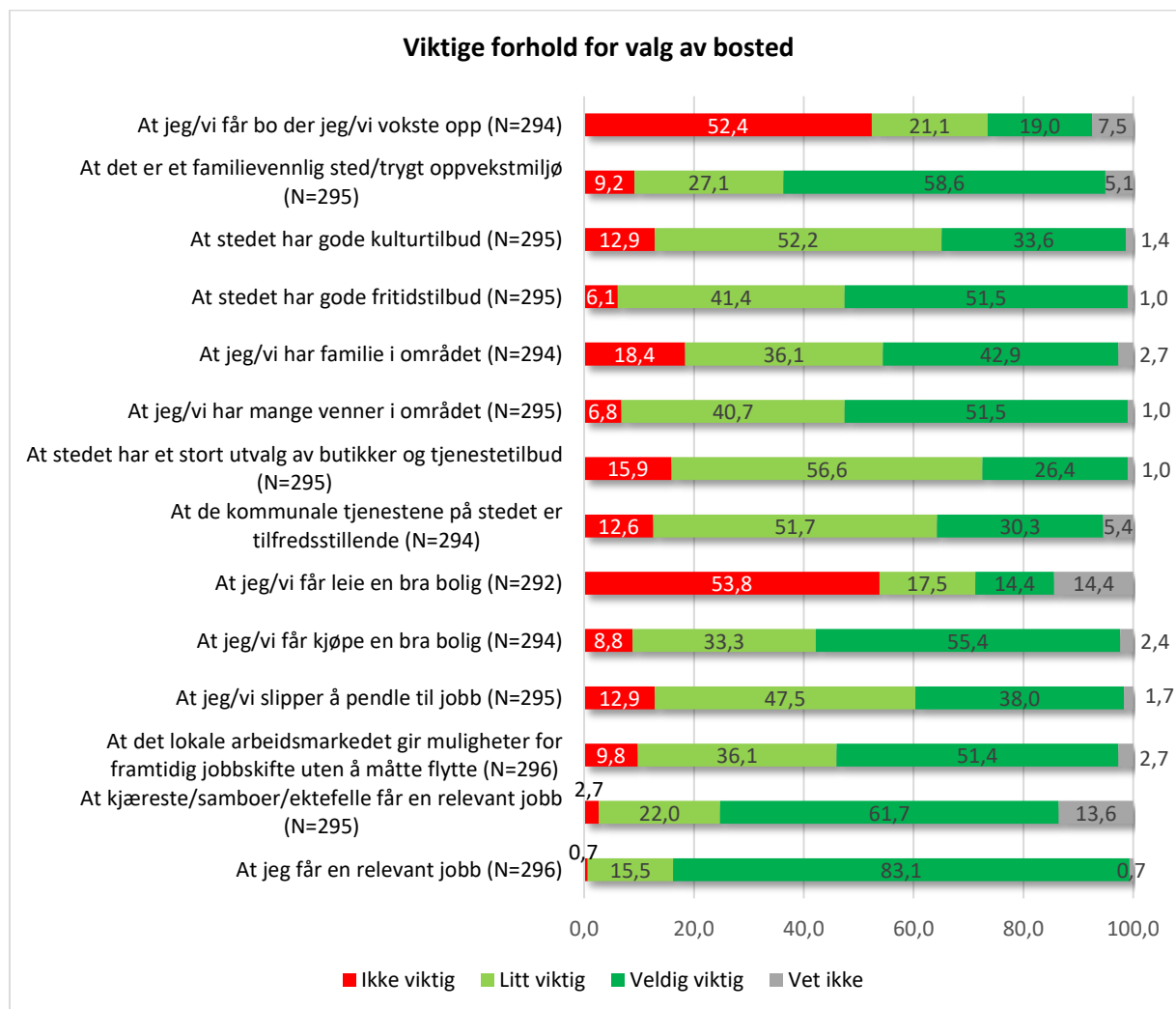


Figur 31: Hvor sannsynlig er det at du flytter tilbake til traineeregionen? (Traineer som tidligere har bodd midlertidig i regionen). N=66. Prosent.

6.5 FORHOLD SOM HAR BETYDNING FOR VALG AV BOOMRÅDE

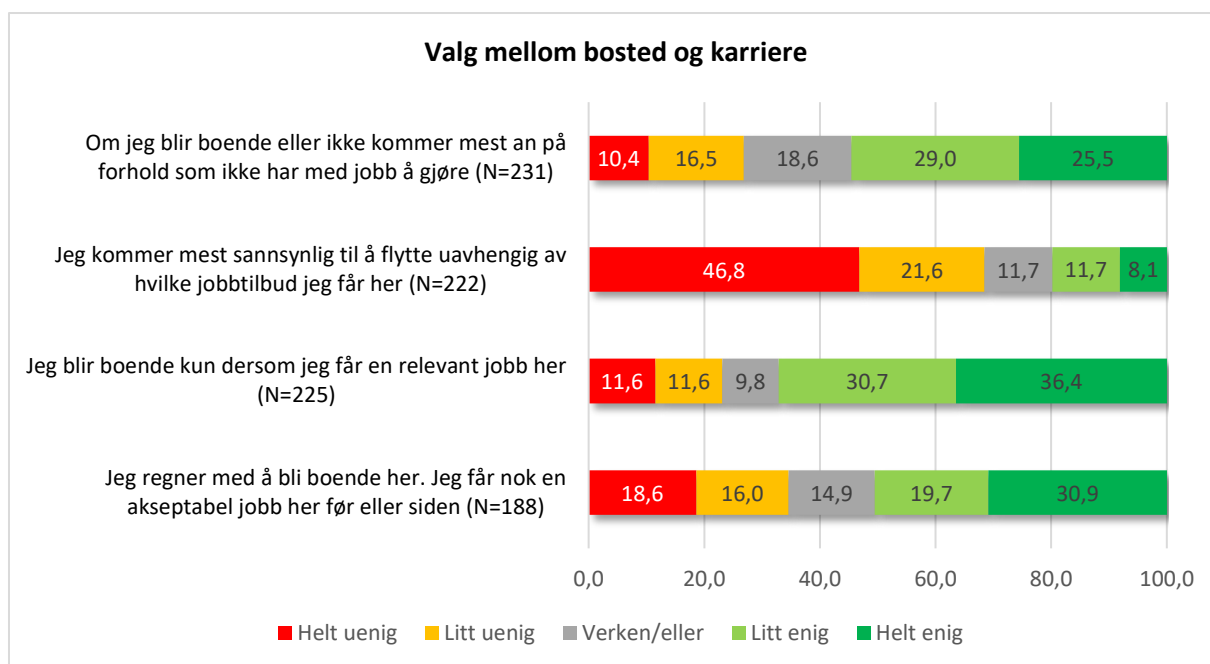
I spørreskjemaet ble det tatt med et spørsmål om hvilke forhold generelt sett som har betydning for valg av bosted. Spørsmålet ble formulert som et sett av påstander som deltakerne i undersøkelsen ble bedt om å vurdere langs en tredelt skala fra «ikke viktig» til «veldig viktig», og med mulighet for å svare «vet ikke». Figur 32 viser at det absolutt viktigste, er muligheten for å få relevant arbeid. Så godt som alle har oppgitt dette som «veldig viktig» eller «litt viktig». Et arbeidsmarked som gir mulighet til å skifte arbeid uten å måtte flytte er også viktig, det samme er mulighet for å kjøpe bra bolig, at stedet er familievennlig og at partner har mulighet for å få relevant arbeid (oppgitt av mellom åtte og ni av ti). Når det gjelder betydningen av et stort utvalg av butikker, kulturtilbud og et godt tjenestetilbud, er tyngdepunktet i vurderingen flyttet fra «veldig viktig» til «litt viktig». Det har ikke spesielt stor

betydning å ha vokst opp i området. Venner og fritidstilbud ser ut til å ha litt større betydning enn familie.



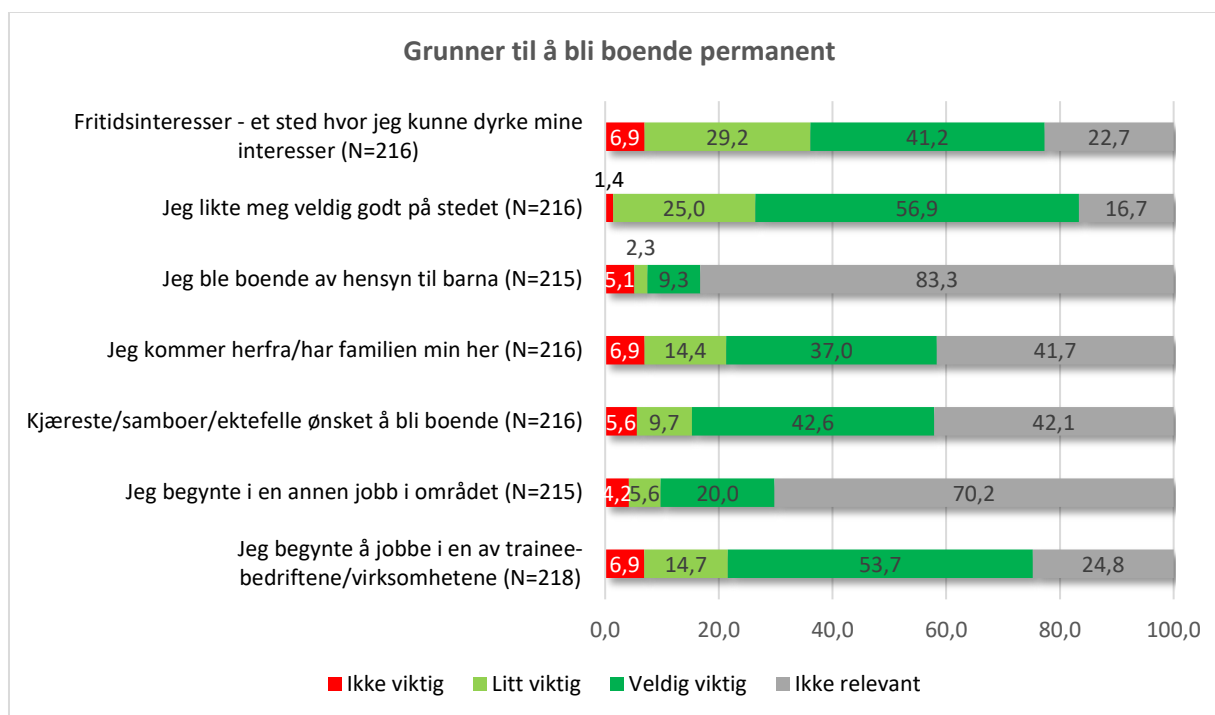
Figur 32: Forhold som har betydning for traineers valg av bosted. Prosent.

Om bosted i regionen hvor traineestillingen har vært, vurderes utelukkende opp mot arbeidsmuligheter, trer det frem et litt tvetydig mønster. To av tre gir uttrykk for at de blir boende kun dersom de får relevant arbeid, mens halvparten tar for gitt at de får relevant arbeid før eller siden, om de ikke allerede har det (figur 33). Vel halvparten oppgir også at forhold som ikke er knyttet til arbeid, vil ha mest å si med tanke på å bli boende i området. En av fem planlegger imidlertid å flytte uavhengig av arbeidstilbud.



Figur 33: Trainees syn på viktigheten av bosted vurdert opp mot viktigheten av karriere. Prosent.

Mer finmaskete grunner til å bli boende i traineeregionen, går frem av figur 34. Her ser det ut til at generell trivsel i form av å like seg godt på stedet, har vært mest utslagsgivende. Stilling i en av traineebedriftene eller virksomhetene og muligheten for å dyrke fritidsinteresser, har også hatt betydning, selv om disse grunnene ikke ble oppgitt som fullt så viktige som stedets attraktivitet (nesten syv av ti mot åtte av ti). Familie på stedet og partners ønske om å bli boende, hadde betydning bare for halvparten av dem som deltok i studien, mens en fjerdedel hadde fått stilling i en annen bedrift eller virksomhet i området.



Figur 34: Trainees vurderinger av grunner til å bli boende permanent i traineeregionen. Prosent.

En faktoranalyse av påstandsbatteriet om hvilke forhold som i generelt sett er viktige for valg av bosted (figur 32), antyder at det er *fire hoveddimensjoner* i materialet. Den ene dimensjonen kan fortolkes som *serviceorientering*; dette inkluderer betydningen av kommunale tjenester, utvalget av butikker og tjenestetilbud, fritidstilbud og kulturtilbud. En annen dimensjon kan forstås som *familieorientering*; det at traineen har familie i området, at bostedet er familievennlig og er respondentens oppvekststed. Den tredje dimensjonen er tydelig knyttet til *karriereorientering*; det at bostedet gir mulighet for en relevant jobb for traineen og/eller partner. Den fjerde dimensjonen er vanskeligere å fortolke, men kan betegnes som «*bofastorientering*» og er knyttet til boforhold og at man slipper å pendle eller flytte ved et eventuelt framtidig jobbskifte. Vi har tatt utgangspunkt i de tre første dimensjonene. Disse er gjort om til tre variabler som alle respondentene scorer ulikt på.²¹ Hensikten med dette er å undersøke om disse dimensjonene har betydning for de bostedsvalg traineene har gjort etter traineeprosessen, og for motivasjonen for traineesøknaden.

Hvis vi først ser på motivasjon for å søke en traineestilling – og hvor viktig traineejobbens lokalisering ble vurdert å være, er det klare forskjeller mellom de ulike motivasjonskategoriene. Som tabellen under viser, er det en tendens til at de som skårer høyt på en familierelatert motivasjon for valg av bosted også tilskriver traineejobbens lokalisering større betydning. I motsetning ser vi at en høyere skåre på karriereorientering i bostedsvalg tilskriver traineejobbens lokalisering mindre betydning. Vi ser at det samme gjelder for de av deltakerne i studien som skårer høyt på betydningen av lokale tjenestetilbud for bostedsvalg:

Tabell 25: Motivasjon for traineesøknad etter bostedsmotivasjon. Pearson-korrelasjon. ** $P < 0,01$. * $p < 0,05$

Bostedsmotivasjon	Motivasjon for traineesøknad		
	Relevant jobb – lokalisering underordnet	Viktig at det var en traineejobb og ikke en vanlig jobb	Stedet var viktig for meg
Serviceorientering (N=293)	,017	-,048	-,119*
Familieorientering (N=277)	-,135*	-,061	,156**
Karriereorientering (N=268)	,052	,083	-,164**

Når vi ser på oppfatningen av traineeregionen, er det også en signifikant sammenheng med serviceorientering i bostedsvalget. De som skårer høyt på denne dimensjonen er tilbøyelig til å ha endret sin oppfatning av traineeregionen i positiv retning. For de andre motivasjonskategoriene er det derimot ikke statistisk signifikante utslag. Respondentenes tidsperspektiv på bosetting i regionen varierer også betydelig etter bostedsmotivasjon; de familieorienterte har et tydelig mer langsiktig perspektiv sammenlignet med de som skårer høyt på en karriereorientert bostedsmotivasjon. Dette framgår av tabellen under:

²¹ Variablene er konstruert som additive indekser basert på den nevnte faktoranalysen, jf. tabell 30 i vedlegg. De komponentene som inngår i de fire variablene, er uthevet i tabellen.

Tabell 26: Oppfatning av region og flytteperspektiver etter bostedsmotivasjon. Pearson-korrelasjon. * $p < 0,05$.

Bostedsmotivasjon	Oppfatning av region og flytteperspektiver		
	Endret syn på traineeregionen	Sannsynlighet for tilbakeflytting	Tidsperspektiv på bosetting i regionen
Serviceorientering	,163* (N=290)	,072 (N=51)	-,031 (N=187)
Familieorientering	,038 (N=274)	-,040 (N=54)	,405* (N=177)
Karriereorientering	,108 (N=267)	-,072 (N=57)	-,176* (N=167)

Når det gjelder traineenes antatte framtidige bostedsvalg, er det også klare forskjeller mellom motivasjonskategoriene. Som i tabellen over er de med en høy score på familieorientering ikke overraskende mer tilbøyelig til å bli boende på nåværende bosted, samtidig som betydningen av en relevant jobb i mindre grad vektlegges. De med en typisk karriereorientert bostedsmotivasjon knytter heller ikke overraskende sitt framtidige bosted til en relevant jobb på stedet:

Tabell 27: Framtidig bostedsvalg etter bostedsmotivasjon. Pearson-korrelasjon. ** $P < 0,01$. * $p < 0,05$.

Bostedsmotivasjon	Framtidig bostedsvalg			
	Regner med å bli boende	Blir boende kun hvis relevant jobb	Vil mest sannsynlig flytte uansett	Bostedsvalg vil ikke avgjøres av jobb
Serviceorientering	-,125 (N=185)	-,130 (N=218)	-,119 (N=218)	-,016 (N=228)
Familieorientering	,217** (N=179)	-,312** (N=209)	-,097 (N=211)	,123 (N=220)
Karriereorientering	-,146 (N=168)	,336** (N=198)	,137 (N=195)	-,102 (N=206)

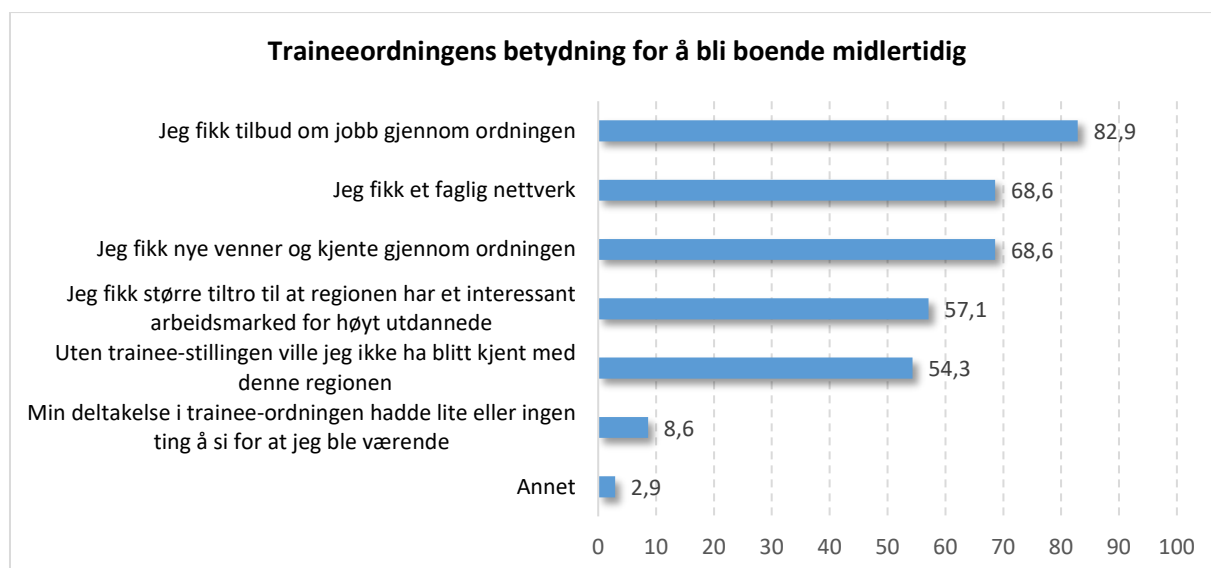
6.6 TRAINEEORDNINGENS BETYDNING FOR VALG AV BOOMRÅDE

Traineeordningen ser ikke bare ut til å ha hatt betydning for tilflytting til regionen i forbindelse med traineeprogrammet, men også for så vel midlertidig som for permanent bosetting. På spørsmål i spørreskjemaet om hvor sannsynlig det ville ha vært å flytte til regionen dersom traineen ikke hadde kommet inn på programmet, ga seks av ti uttrykk for at dette var lite sannsynlig eller høyst usikkert.

Tabell 28 Ville du ha flyttet til, eller blitt boende i kommunen, dersom du ikke hadde kommet inn på traineeprogrammet?

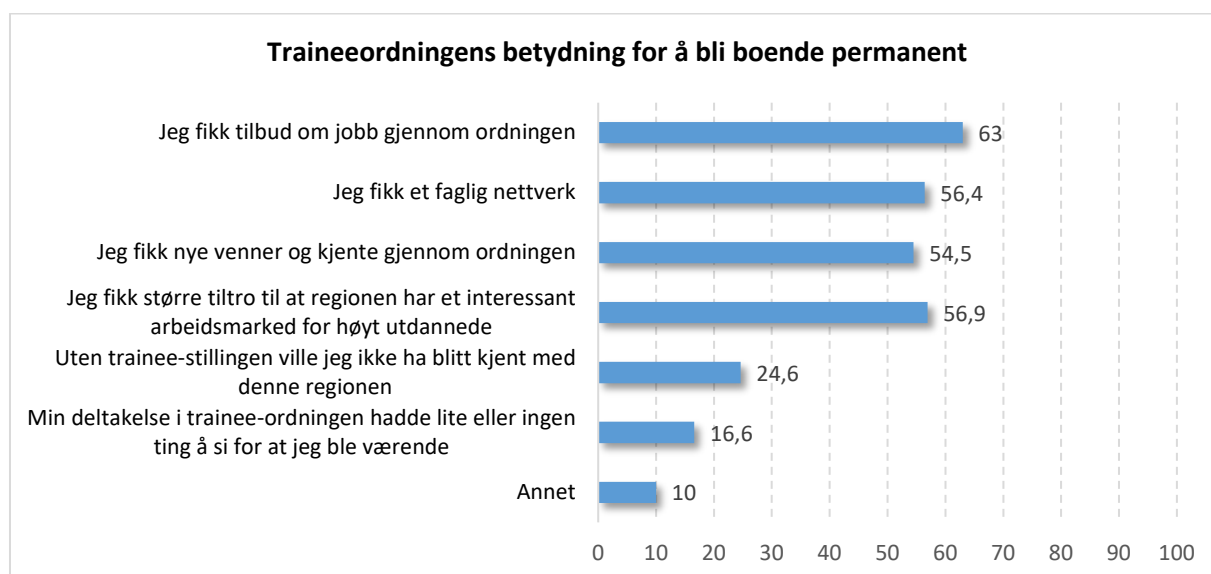
	Antall	Prosent
Helt sikkert	28	9,4
Mest sannsynlig	87	29,2
Lite sannsynlig	67	22,5
Helt sikkert ikke	77	25,8
Vet ikke	39	13,1
Total	298	100,0

Figur 35 viser at traineeordningen hadde stor betydning for deltakerne i undersøkelsen i deres valg om å bli boende midlertidig i området. En betydelig andel hadde fått tilbud om arbeid (åtte av ti), faglig nettverk (syv av ti) og nye venner og kjente (syv av ti). Godt og vel halvparten hadde også fått større tiltro til at regionen har et interessant arbeidsmarked for personer med høy utdanning, og de har blitt kjent med regionen.



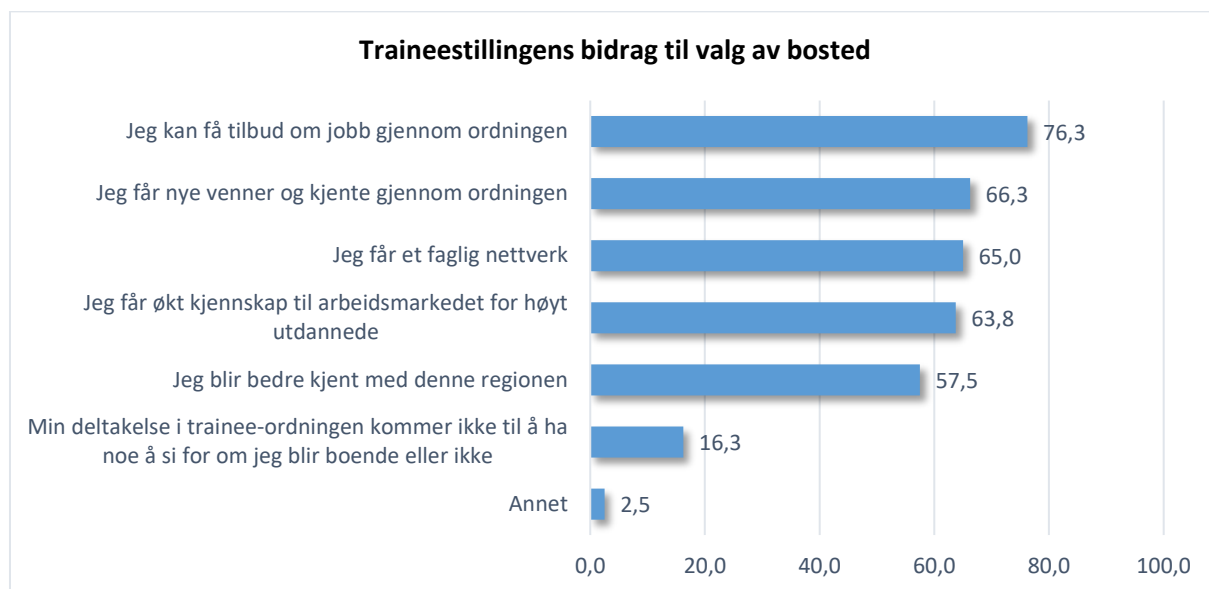
Figur 35: Traineeordningens betydning for å bli boende midlertidig i traineeregionen. Prosent. N=35.

Den viktigste grunnen til å bli boende permanent, er også arbeidstilbud gjennom traineeordningen (figur 36), men dette har hatt betydning for en litt lavere andel for dem som ble boende permanent enn for dem som ble boende midlertidig (seks av ti mot åtte av ti). Vel halvparten av utvalget oppga at de hadde fått faglig nettverk, venner og kjente gjennom ordningen, og at de hadde fått større tiltro til at regionen hadde et interessant arbeidsmarked for personer med høy utdanning.



Figur 36: Traineeordningens betydning for permanent bosetting i traineeregionen. Prosent. N=211.

Traineer som er aktive nå, ble spurt om de tror traineeordningen kan bidra til at de blir værende i regionen etter at perioden er over. Det var mulig å krysse av for flere svaralternativer. Vel tre av fire antar at de kan få tilbud om stilling, og bli værende av den grunn, mens en litt lavere andel oppga at nye venner, et faglig nettverk og økt kjennskap til arbeidsmarkedet for høyt utdannede i regionen, vil ha betydning. Bort imot seks av ti oppga bedre kjennskap til regionen som medvirkende grunn til å bli boende i regionen.



Figur 37: Traineeordningens betydning for valg av bosted. Prosent. N=80.

Vel seks av ti av dem som har svart på spørreskjemaet, har fått et mer positivt inntrykk av regionen som følge av at de har deltatt i traineeordningen (tabell 29).

Tabell 29: Har din deltakelse i traineeordningen bidratt til at du har endret ditt syn på traineeregionen som bosted?

	Antall	Prosent
Jeg har fått et mer positivt inntrykk av regionen	183	61,4
Jeg har omtrent det samme inntrykket som før	107	35,9
Jeg har fått et mer negativt inntrykk av regionen	2	0,7
Vet ikke	6	2,0
Total	298	100,0

6.7 VALG AV BO- OG ARBEIDSOMRÅDE I SMÅ DISTRIKTSKOMMUNER

Deltakerne i intervjuundersøkelsen ga også uttrykk for varierende planer for fremtidig bo- og arbeidsområde og for varierende syn på hva som har betydning for slike valg. Deres beskrivelser illustrerer både kompleksiteten innenfor dette feltet og hvordan ulike aspekter er vevd sammen. Alle ble værende i kommunen etter at traineeperioden var over fordi de fikk tilbud om relevant arbeid. Da intervjuene ble gjennomført, hadde imidlertid én av informantene tatt imot tilbud om stilling i en større by i regionen, og flytter etter to år i den samme bedriften. En annen, som har vært ett år i en bedrift, følger med på utlysninger, men har ingen umiddelbare planer om å søke ny stilling. Begge disse informantene ønsket å bo nærmere egen familie. I intervjuet poengterte de at koronapandemien med restriksjoner både på sosialt liv og på reisemuligheter har hatt en viss betydning for deres behov for å flytte.

De andre informantene har planer om å bli der de er, i alle fall inntil videre eller på «ubestemt tid», både de som ble rekruttert til traineestilling i hjemkommunen, og de som var tilflyttere til kommunen. Samboeren til en av tilflytterne hadde imidlertid gitt uttrykk for et ønske om «med tiden» å kunne være litt nærmere familien som bor på en annen kant av landet. Alle tilflytterne hadde investert i egen bolig. De hadde vurdert boligmarkedet og kommet frem til at det ville være uproblematisk å selge igjen, også uten tap, om det skulle bli nødvendig. Den ene av dem har valgt å bo i nabokommunen, hvor også mange av kollegaene bor. Denne kommunen er større, men den viktigste grunnen til å bo der var at samboeren fikk stilling i en privat bedrift. En av dem måtte derfor ha pendlet. Informanten trakk også frem at denne kommunen har et bedre fritidstilbud, men la til:

Det er viktig hvordan hverdagen går opp. Kort vei til arbeidsplass har betydning. Jeg ville primært ha valgt kortere vei til arbeid og heller lengre distanse til fritidstilbud, om det hadde vært mulig.

Tilflytterne som har bestemt seg for å bli i den aktuelle regionen inntil videre, peker på flere forhold som gjør området attraktivt å bo i. Alle var opptatt av nærhet til naturen. De ønsket ikke byliv. De hadde fått nok av, eller var uinteressert i, det. Visse verdsett og sosiale aspekter har også betydning, som det går frem av intervjuutdraget nedenfor:

Unge fra større byer er sikkert ikke mulig å flytte på. For folk som selv er oppvokst i distriktet, er det annerledes. Distrikts-Norge er ganske aktuelt for unge med et bestemt verdsett og bestemte holdninger. Det er ikke aktuelt å bo i by. Jeg liker ikke asfalt og mange mennesker. Å kjenne folk du treffer på butikken og kunne si hei til dem, er viktig. Det kommer også an på hvordan man ser på det å ha hage og innsyn fra andre. ... Det har også vært deilig å bo i [navn på distrikt] under pandemien. Vi har hatt et tilnærmet normalt liv. Det har ikke kjente i Oslo, på sine hjemmekontor – som de har hatt lenge. De synes det ser fristende ut her på bilder, men det er uaktuelt for dem å flytte ut av byen.

De av traineene som var uten lokal tilknytning, fortalte også at de hadde blitt tatt godt imot både på arbeidsplassen og i lokalsamfunnet. De ble kjent med andre via fritidsinteresser og via nettverk gjennom traineordningen:

Her har vi etablert et godt nettverk, med både tilflyttere og lokale. Det har vært lav terskel for å komme i kontakt med folk. Man blir også kjent gjennom fritidsinteresser og på jobb.

Noen [fra traineordningen] er blitt private venner allerede. Det er lett å ta kontakt for å spørre om de vil finne på noe. ... Folk her er åpne og lett å komme i kontakt med. Vi traff folk gjennom jobben, men de vi har hengt mest med, har vi truffet via [samboers fritidsinteresse]. Vi har laget middagsklubb, og ... Folk er med på alt mulig, og det som mangler, kan vi starte opp med selv. ... Det er et samhold her som er fint – på tvers av sosiale skillelinjer.

Selv om informantene har erfart at lokalsamfunnet har vært inkluderende, har enkelte også erfart at inkludering forutsetter et visst engasjement fra den enkelte selv med tanke på å delta i lokale aktiviteter. Samtidig ble det poengtert at i en liten kommune er det mulig å engasjere seg i mye mer enn i en større by, både i lokalsamfunnet og i hver enkelt virksomhet, inkludert i stillinger innenfor

helse- og omsorgssektoren hvor det som én hadde erfart; «var anledning til å legge fingrene opp i litt forskjellig». Andre fortalte at de hadde fått anledning til å utvikle den stillingen de er ansatt i, noe de tvilte på at de hadde fått anledning til i en større bedrift eller i en større kommune.

En av tilflytterne la vekt på at stillingens art, i dette tilfellet næringsutvikling, var viktigere enn geografisk lokalisering av virksomheten. Denne informanten hadde flyttet med samboer til et helt ukjent sted, fordi dette var det eneste jobbtilbudet som vedkommende fikk. De ble overrasket over hvor godt de trivdes i et område som de neppe ville ha vurdert å flytte til om de hadde hatt valgmuligheter. Med tanke på fremtiden, ga denne informanten uttrykk for at ulike hensyn må veies opp mot hverandre. Blant annet vurderes karrieremessige utfordringer opp mot nærhet til egen familie og etablerte vennenettverk:

Om stillingen ikke hadde vært avgrenset, er det vanskelig å si om vi ville ha tenkt at her skal vi bo for evig og alltid – et sted hvor vi i utgangspunktet ikke kjente noen eller har familie. Jeg visste ingenting om regionen og knapt nok hvor det var. ... Vi har hjemsted to forskjellige steder. Det spiller ingen rolle nå, men når man bor langt fra slekt og familie er det viktig at det ikke koster for mye i tid og penger å møte dem. ... Vi ser at det er mye som skjer her. Vi har møtt folk på vår egen alder og er med på mye. ... De første månedene eller det første halvåret er det ikke så lett å treffe folk - det er litt få sosiale møteplasser eller arenaer for å treffe andre, men her er det stort nok til at de har alt vi trenger. ... Det er viktig å bo nært til naturen og friluftsliv. ... Etter hvert må jeg kanskje tenke på om vi må til mer sentrale områder [navn på litt større steder i regionen] for å havne i et større kompetansemiljø.

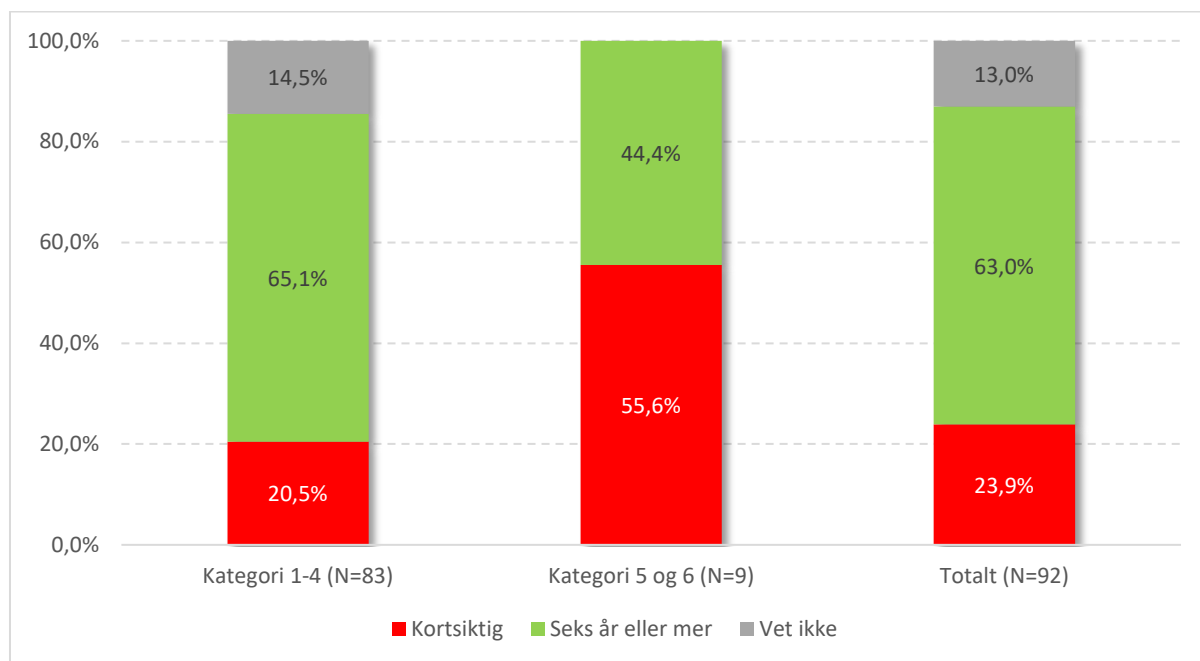
Ingen av informantene hadde barn. De beskrev imidlertid boområdet som ideelt å vokse opp i, særlig med tanke på nærhet til skoler, barnehager, helsestasjon og legekantor, som alt befinner seg omtrent i gangavstand. Den geografiske distansen til nærmeste fødeinstitusjon, og for noen også til nærmeste legevakt, ble per i dag ikke vurdert som en stor utfordring, eller som grunn til å flytte til et annet område. Heller ikke en viss underdimensjonering i helse- og omsorgstjenester enkelte steder, ble sett på som spesielt utfordrende, i alle fall ikke på nåværende tidspunkt.

I intervjuene beskrev denne gruppen av informanter at friluftsliv og nærheten til natur var viktigere enn kulturtilbud, selv om grunnleggende tilbud, som nærheten til en god restaurant og en pub ble omtalt som vesentlig uavhengig av hvor ofte dette ble brukt. Alle hadde imidlertid tilgang til mer omfattende kulturtilbud innen omtrent en time med bil, om de skulle ha behov for det. Et omfattende butikktilbud var heller ikke spesielt viktig. De hadde tilgang til det mest grunnleggende - «resten kan kjøpes på nett». En positiv atmosfære og en viss optimisme i lokalsamfunnet var viktigere. Det samme var begrenset avstand til en flyplass.

6.8 «BOFASTHET», SENTRALITET, STØRRELSE OG ARBEIDSMARKEDSREGIONER

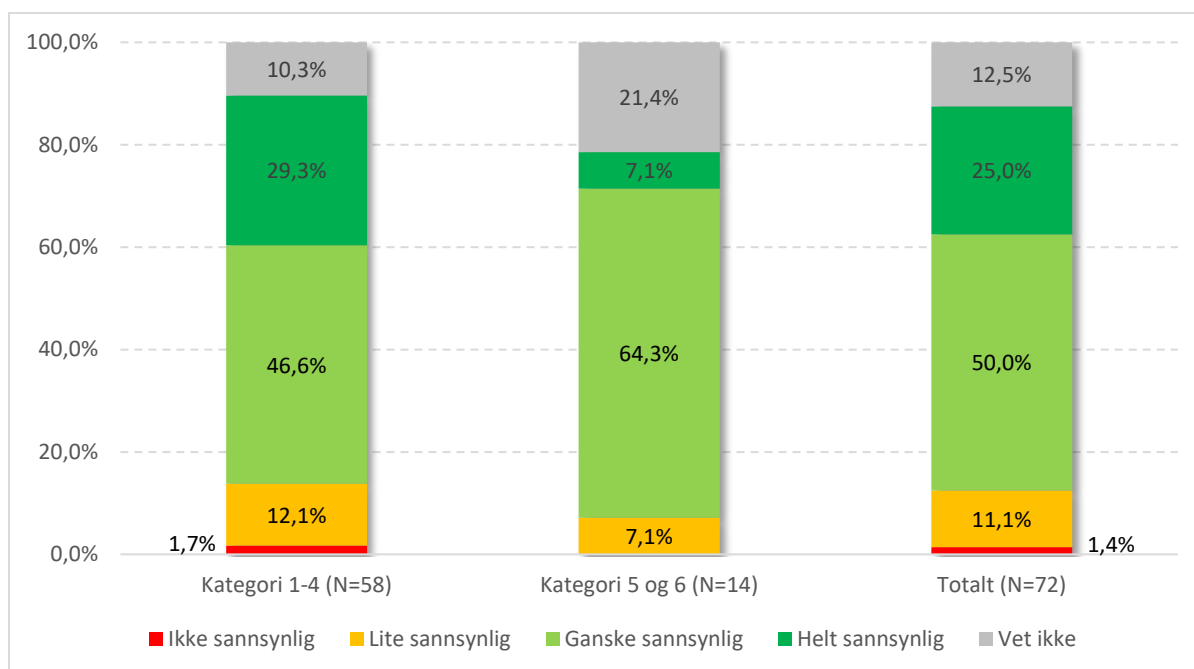
Som tidligere nevnt (2.4) er det viktig å se traineeordningenes bosettingseffekt i lys av regionspesifikke kontekster som eksempelvis arbeidsmarked, demografisk utvikling og flytteproblematikk. Når vi sammenligner hva traineer som har, eller har hatt sitt virke i de minst sentrale kommunene (kategori 5 og 6) med traineer i mer sentrale kommuner (kategori 1-4), er det generelt vanskelig å trekke sikre konklusjoner ut fra surveydataene. Dette handler om at det er relativt få traineer som har virket i

kategori 5 og 6-kommuner. Skillet mellom kommunekategoriene er dermed ikke statistisk signifikant og beheftet med usikkerhet. Som figurene under viser, er det en tendens til at tidligere traineer i de minst sentrale kommunene rapporterer en mer kortsiktig «bofasthet»,²² mens det for aktive traineer er en relativt høy flyttesannsynlighet uavhengig av traineekommunens sentralitet. Men sammenhengen kan altså være et utslag av statistiske tilfeldigheter. Vi kan imidlertid slå fast at et flertall av de tidligere traineene har et relativt langsiktig (seks år eller mer) perspektiv på bosetting i traineeregionen, og at den rapporterte flyttetilbøyeligheten ut av traineeregionen er forholdsvis stor hos aktive traineer:



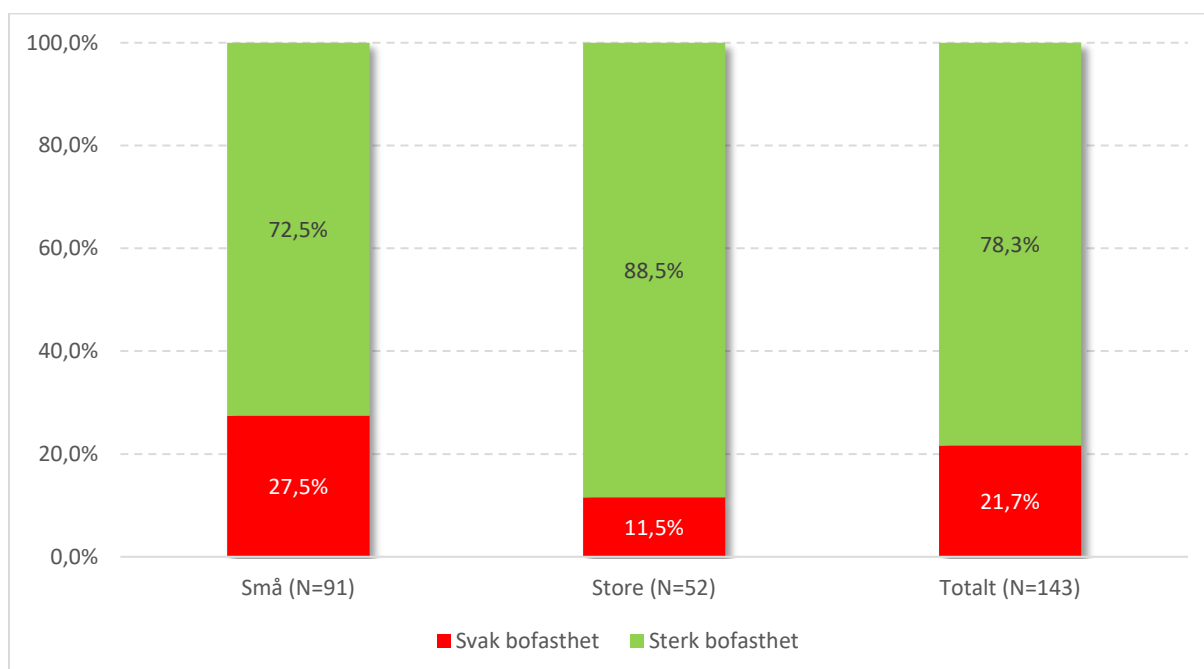
Figur 38: Bofasthet etter kommunekategori. Tidligere traineer. Prosent.

²² «Bofasthet» tar her utgangspunkt i spørsmålet «Hvor lenge tror du at du kommer til å bli boende i traineeregionen?», jf. spørreskjema.



Figur 39: Rapportert sannsynlighet for flytting blant aktive traineer etter kommunkategori. Prosent.

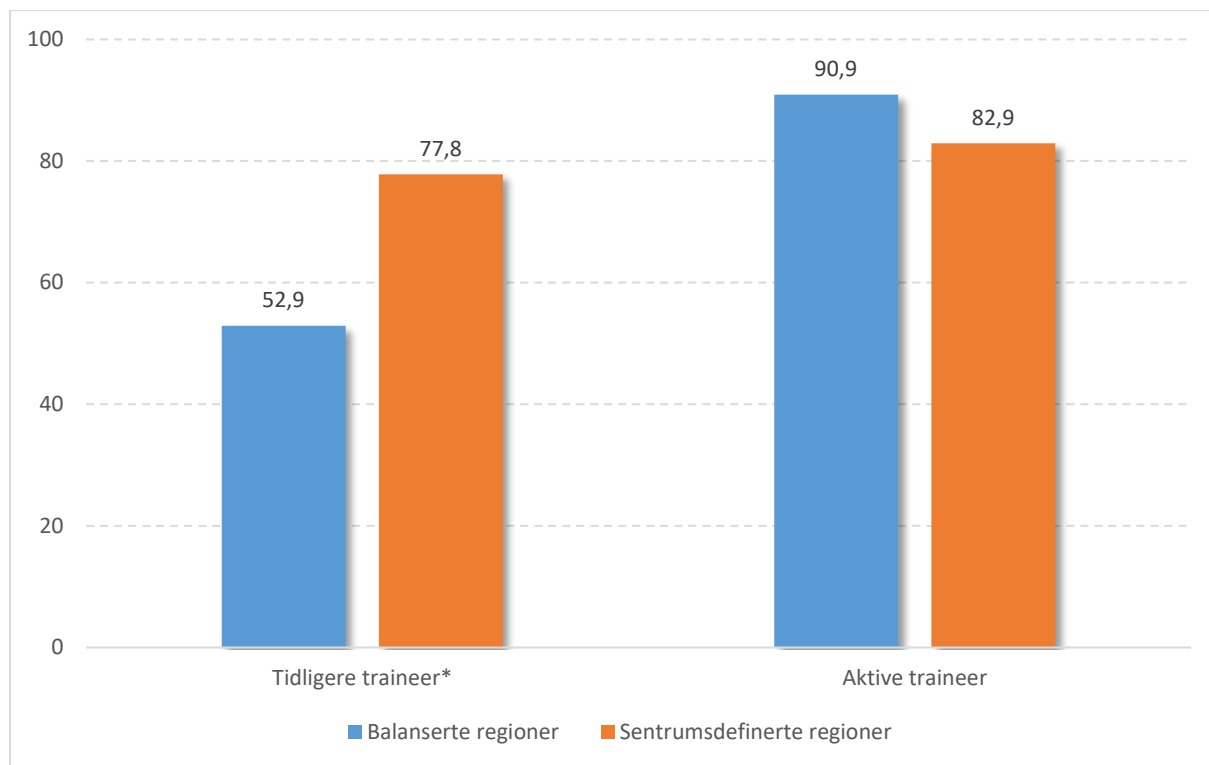
Det er imidlertid en statistisk signifikant sammenheng mellom traineeregionens størrelse og den rapporterte «bofasthet» hos både tidligere og aktive traineer. En større andel av alle traineer i dette materialet rapporterer svakere bofasthet i små regioner enn i store:



Figur 40: Respondentenes rapporterte bofasthet etter traineeregionens størrelse²³. Prosent. $P > 0,5$.

²³ Grunnlaget for inndelingen i «store» og «små» regioner er folketallet i traineekommunens tilhørende arbeidsmarkedsregion. Regioner med et folketall over gjennomsnittet av alle relevante arbeidsmarkedsregioner er definert som «store», mens de under gjennomsnittet er definert som «små».

Et beslektet bilde framkommer når vi ser på befolkningsfordelingen i de aktuelle arbeidsmarkedsregionene. Her skiller vi mellom henholdsvis *balanserte* og *sentrumsdefinerte* arbeidsmarkedsregioner.²⁴ Blant tidligere traineer er andelen som rapporterer sterk bofasthet signifikant større i sentrumsdefinerte arbeidsmarkedsregioner. For aktive traineer er det imidlertid ikke statistisk signifikante forskjeller i rapportert bofasthet mellom respondenter i ulike regiontyper. Dette framgår av figuren under:



Figur 41: Respondenter som rapporterer **sterk bofasthet** etter karriereforløp og regiontype. Prosent. N=143. * $p>0,5$.

En samlet tolkning av dette peker i retning av at bofastheten – i alle fall for de respondentene i undersøkelsen som har avsluttet sin traineep periode – er sterkere uttalt i større arbeidsmarkedsregioner (befolkningmessig sett) og i regioner med et tydeligere definert sentrum. Det vil være rimelig å anta at dette mønstret er knyttet til det regionale utbudet av jobb- og karrieremuligheter etter endt traineep periode. Trolig må dette også sees i sammenheng med tilsvarende muligheter for partnere eller ektefeller for de tidligere traineene som er i en mer etablert livsfase.

²⁴ Definisjonen av balanserte og sentrumsdefinerte arbeidsmarkedsregioner tar utgangspunkt i den største kommunens andel av regionens innbyggertall. «Balanserte» arbeidsmarkedsregioner ligger under gjennomsnittet for alle aktuelle arbeidsmarkedsregioner i undersøkelsen, mens «sentrumsdefinerte» regioner ligger over gjennomsnittet.

7 OMFANG, INNRETNING OG EFFEKTER: OPPSUMMERING OG DISKUSJON

7.1 INNLEDNING

I denne studien av regionale traineeordninger har vi bygget videre på problemstillinger, metoder og resultater fra Dahle, Grimsrud og Holthes evaluering fra 2011. Studien gjelder perioden fra 2012 til og med 2020. Den bidrar til å få frem virkninger over lengre tid sammenliknet med Dahle, Grimsrud og Holthe (2011), og inkluderer langsiktig forankring og levedyktighet av programmene.

Innenfor rammen av dette oppdraget har det ikke vært mulig å isolere virkninger av ordningene med tanke på hvilken betydning strukturelle endringer i arbeidsmarked og lokal næringsutvikling har hatt for bo- og arbeidssted for nyutdannede med høyere utdanning, i og med at vi ikke har hatt kontrollgrupper. Det har altså ikke vært mulig å måle spesifikke bosettingseffekter som ulike nærings- og regionalpolitiske virkemidler har. Det kan derfor være forhold som ikke er knyttet til innrettingen av virkemidlene som forklarer regionspesifikke utfall og resultater. Studien gir likevel et godt innblikk i vesentlige aspekter ved traineeordningene.

I studien inngår 13 regionale traineeordninger. Traineer som har vært eller er knyttet til disse ordningene har svart på spørreskjemaer. Det samme har bedrifter og virksomheter som deltar i ordningen. Vi har i tillegg intervjuet prosjektleder for hvert av programmene og et utvalg av ledere i medlemsbedrifter og -virksomheter. Registerdata og skriftlig informasjon om hvert av programmene, inngår også i det samlede datamaterialet.

7.2 TRAINEEPROGRAMMENES OMFANG, ORGANISERING OG INNRETNING

Kapittel 3 viser at det er relativt stor variasjon mellom programmene når det gjelder så vel varighet, som omfang, organisering, kompetanseprofil og finansiering. Periode for drift spenner fra 1 år til 22 år, med Trainee Arena Nord-Troms som den sist etablerte ordningen, og Trainee Innlandet som den eldste. Omfang målt i form av antall deltakerbedrifter og virksomheter, varierer fra tre aktive i Trainee Arena Nord-Troms, til et sted mellom 40 og 50 som i Trainee Innlandet, Trainee Sør og Trainee Salten. Framtidsfylket Trainee har, som den eneste ordningen, ikke faste medlemsbedrifter eller virksomheter, men inngår nye avtaler for hvert år, og har på det meste, som i 2019, hatt rundt 60 bedrifter eller offentlige virksomheter inkludert i ordningen. Privat sektor dominerer innenfor alle ordningene, men offentlig sektor er også representert.

Det er også relativt stor variasjon mellom ordningene når det gjelder antall traineer. Fjelltrainee hadde, av forskjellige grunner, ingen i 2020. Det øvrige spennet for hvert traineekull strekker seg fra 3 i Trainee Arena Nord-Troms til rundt 30 i Framtidsfylket Trainee. Det sistnevnte programmet har også hatt flest traineer totalt sett med 248 til sammen i løpet av de 17 årene som ordningen har vært i drift. Trainee Innlandet som er den ordningen som har vart lengst i antall år, har hatt 220 traineer totalt.

Interessen for ordningene ser ut til å være høy og har økt til dels betydelig særlig i de ordningene som har vart lengst. Trainee Innlandet, som ble etablert i 1998, har erfart mer enn en dobling i antall søkere i løpet av få år, og har hatt en respons på rundt 350 søkere på de siste utlysningene. Trainee Sør og

Intro Trainee i Trøndelag har også hatt en søkermasse på rundt 300 per år på det meste. Programmet lengst nord i landet, Trainee Arena Nord-Troms, trekker også til seg et betydelig antall kompetente søkere. Til det programmet kom det inn 46 søknader til tre stillinger etter den første utlysningen. I det samme tidsrommet kom det inn godt og vel 180 søknader til 12 stillinger under paraplyen til Look North. Nesten halvparten av traineene som deltok i spørreskjemaundersøkelsen, hadde tilknytning til regionen hvor traineestillingen hadde vært, mens i underkant av en fjerdedel hadde tatt utdanning i regionen.

Blant dem som selv har vært trainee, varierte motivasjonen for å søke stillingen. I spørreskjemaundersøkelsen oppga vel seks av ti at type arbeid eller type stilling er viktigst, mens nesten fire av ti la vekt på stedet, og stedets attraktivitet. En fjerdedel hadde bevisst søkt en traineestilling etter endt utdanning, noe som kan tyde på at en slik praksis vurderes som viktig tidlig i karrieren, og som et mulig springbrett for andre typer stillinger.

Om vi ser alle ordningene under ett, er kompetanseprofilen samlet sett relativt bred. Det vil si at de fleste ordningene rekrutterer kandidater med variert bakgrunn, alt etter hvilket kompetansebehov medlemsbedriftene eller virksomhetene har meldt inn. Ingeniørkompetanse innenfor bygg, anlegg, prosessindustri og IT går imidlertid igjen på tvers av programmene. Ett program (TIM) rekrutterer kun kandidater med ingeniørutdanning. Også innenfor offentlig sektor dominerer etterspørselen etter teknisk kompetanse på forskjellig nivå. Utdanning innenfor økonomi og ledelse er også etterspurt, mens få ordninger har rekruttert kandidater til helse- og omsorgssektoren eller utdanningssektoren. Utdanningsnivået blant traineene som deltok i spørreskjemaundersøkelsen, ser ut til å være høyt. Vel halvparten hadde mastergrad, en femtedel oppga utdanning på bachelornivå, mens for en like stor andel var utdanningsnivået uspesifisert. Trainee Sør krever imidlertid utdanning på mastergradsnivå for sine traineer.

For finansiering opererer programmene med forskjellige løsninger. Flere har hatt noe offentlig støtte, spesielt fra fylkeskommunen som dekker regionen. Mens noen har fått offentlig støtte bare i oppstartsfasen, har andre, som traineeordningene i tidligere Nord- Trøndelag, fått økonomisk bistand fra fylkeskommunen i flere år. Trøndelag fylkeskommune var imidlertid nå i ferd med å trekke seg ut av ordningen på finansieringssiden. Enkelte som Trainee Innlandet, var fullfinansiert av medlemsbedriftene. Årlig medlemskontingent varierte fra flat rate til en liten sum for «sovende» bedrifter til ganske høy kontingent for bedrifter i perioder hvor de har traineer. Noen ordninger differensierte medlemskontingenten etter størrelse på bedriften. Den årlige kontingenten dekker blant annet rekrutteringsprosesser, faglige utviklingskurs, sosiale arrangementer og oppfølging fra prosjektledelsen. Flere av ordningene hadde imidlertid lagt opp til det som ble omtalt som kostnadskrevenne tilbud i programmet. Blant annet ble markedsføringsstrategier beskrevet som svært kostnadskrevenne. Innslag på karrieredager ved universiteter og høyskoler beløp seg noen steder opp til 50 000 kroner eller mer enn det, per gang.

Det ser ut til at de ordningene som har vært gransket, først og fremst trekker kandidater med høyere utdanning til regionsentre eller større bykommuner som byer langs Sørlandskysten, nord i Trøndelag, og i Mjølsbyregionen, eller til andre byer som Molde, Kristiansund, Mo i Rana og Bodø. Ordninger som for eksempel Kysttrainee, Framtidsfylket, Kandidat Helgeland og Look North har imidlertid en tydeligere distriktsprofil enn flere av de andre. Det kan se ut til at prosjektledelsen for de forskjellige

ordningene i varierende grad arbeider aktivt med å øke volumet på ordningene både generelt sett og med tanke på å inkludere små distriktskommuner. Noen prosjektledere bemerket at knapphet på ressurser hindrer arbeid med å utvide omfanget på ordningen, mens argumenter for ikke å inkludere flere mindre distriktskommuner, handlet både om økonomi og faglige utfordringer. Det ble blant annet pekt på at for stor geografisk spredning mellom bedrifter eller virksomheter som inngår i ordningen, kunne ha en ugunstig effekt for traineene i den forstand at de ville være hindret fra å delta i det sosiale nettverket og i sosiale aktiviteter som arrangeres, og som av mange vurderes som et attraktivt trekk ved ordningen. Det ble også pekt på at svak økonomi i bedrifter og virksomheter i små kommuner kan fungere som en barriere mot å delta i ordningen. Ledere for medlemsbedrifter og virksomheter som deltok i spørreskjemaundersøkelsen, oppga imidlertid at en viktig grunn til at de i perioder ikke har traineer, er begrenset kapasitet til å følge opp kandidatene.

Hvorvidt traineeordningen tilbyr rotering mellom flere arbeidsplasser, varierer også mellom programmene. For traineer som har svart på spørreskjemaet, ser det ut til at praksis i én bedrift har vært eller er mest vanlig. Både innad i bedriftene og blant traineene kan det virke som om praksis med rulling mellom bedrifter er omstridt i den forstand at noen ser på dette som en styrke, mens andre vurderer dette som en svakhet. Enigheten i vurderingene, i positiv retning, var derimot stor når det gjelder forhold som mentorordningen, oppfølging i perioden og bedriftsbesøk i regionen.

Samlet sett viser studien at det finnes et betydelig marked for kandidater til denne typen stillinger. Mens et høyt antall velkvalifiserte søkere viser interesse ved å respondere på årlige utlysninger, er det bare en liten andel får tilbud. Dette tyder på at det finnes et potensial for å utvide hver enkelt ordning ved å øke antallet medlemsbedrifter og for å opprette flere regionale traineeordninger. Potensialet for å inkludere flere bedrifter og virksomheter i mindre distriktskommuner, er også til stede. Her bør det imidlertid vurderes om offentlig økonomisk støtte må til for at dette kan realiseres. I tillegg må det foretas en avveining med hensyn til om nettverksbygging, som er en sentral del av ordningen, er forenlig med geografisk spredte traineestillinger. Traineer som ble intervjuet savnet imidlertid et nettverk av faddere fra tidligere kull for å kunne dra nytte av dette både faglig og sosialt. Et annet uutnyttet potensial, synes å være rekruttering av kandidater til offentlig virksomhet innenfor helse- og omsorgssektoren og undervisningssektoren.

7.3 TRAINEEPROGRAMMENES BETYDNING FOR REKRUTTERING, BOSETTING OG ATTRAKTIVITET I REGIONENE

Målet om å gjøre de aktuelle regionene attraktive som bo- og arbeidststeder er ikke like sterkt fremtredende innenfor alle ordningene. Det er også en viss forskjell på hvor sterkt dette målet framheves sammenliknet med øvrige målsettinger. De som er mest opptatt av den regionale dimensjonen, har i noen grad den bredeste fagprofilen. Det kan likevel se ut til at flere bedrifter eller virksomheter (naturlig nok) legger mer vekt på en spesifikk kompetanse enn å trekke høyt utdannede til regionen. Likevel vektlegges positive effekter både for egen bedrift og lokalt næringsmiljø som viktig i bedriftenes vurderinger.

Noen av programmene inkluderer enkeltkommuner i sentralitetsklasse 5 og 6. Dette gjelder blant annet Arena Nord-Troms, Look North, Trainee Salten, Kandidat Helgeland og Framtidsfylket. Som pekt på over, bemerket prosjektlederne for noen av disse ordningene at det var utfordrende å få med

bedrifter og offentlige instanser i ordningen på grunn av at medlemskontingenten var relativt høy. For andre var forhold knyttet til traineene og deres mulighet til å inngå i sosiale og faglige nettverk en grunn til ikke å arbeide aktivt for å inkludere små distriktskommuner i ordningen. Av traineene som deltok i spørreskjemaundersøkelsen, hadde rundt 15 prosent hatt traineestilling i en kommune enten i kategori 5 eller kategori 6 innenfor SSBs sentralitetsindeks.

Arbeidsmuligheter etter traineeperioden ser samlet sett ut til å være relativt gode. For perioden fra 2011 til 2020 kan Kandidat Helgeland, for eksempel, skilte med at 97 av i alt 106 kandidater (92 prosent) fortsatte i virksomheten etter endt traineeperiode. Blant traineene som deltok i spørreskjemaundersøkelsen, fikk nesten åtte av ti tilbud om stilling i en av bedriftene eller virksomhetene hvor de hadde vært ansatt. En nesten like stor andel bor fortsatt i eller i nærheten av traineekommunen. Det ser imidlertid ut til at traineenes kjønn spiller en viss rolle her; i dette materialet er kvinner i større grad tilbøyelig til å være bosatt i traineekommunen etter endt traineeperiode enn det menn er. Det er likevel ingen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder utsiktene til å bli boende på stedet. Kanskje ikke så overraskende ser siviltilstand ut til å ha betydelig innvirkning på planer for fremtidig boområde. Deltakere i utvalget som er singel, ser for seg et langt kortere opphold i regionen enn dem som har en partner. Tre av fire aktive traineer oppgir at det er aktuelt å ta imot fast stilling i en av traineebedriftene eller virksomhetene, og to tredjedeler ser for seg at de blir boende i regionen. Tre av ti indikerer et langsiktig perspektiv på dette.

De som *flytter fra* området etter traineeperioden, gjør dette av ulike grunner, men tilbud om arbeid et annet sted er ikke overraskende den viktigste forklaringen. Men lokal tilhørighet – eller mangel på sådan – har også betydning; nærmere halvparten av respondentene i spørreskjemaundersøkelsen oppgir at et bosted der en selv eller familien hadde sterkere tilhørighet, er av stor betydning. Samtidig har også ønsket om å bo på et «større sted» omtrent like stor betydning, noe som også støttes av vår analyse av sammenhengen mellom sentrumsdefinerte arbeidsmarkedsregioner og respondentenes «bofasthet». Dette peker på at lokal tilknytning kan være en viktig rekrutteringsfaktor sett i et regionalt bosettingsperspektiv, men dette gir neppe noen garanti for å oppnå gode bosettingseffekter. Dette vil åpenbart være særlig relevant når vi snakker om rekruttering til de minst sentrale kommunene.

Evalueringen fra 2011 (Dahle m.fl. 2011) viste at tre programmer pekte seg ut med høy lokal sysselsettingseffekt, høy bosettingseffekt, mange jobbtilbud og høy grad av tilfredshet både blant medlemsorganisasjoner og traineer: To av ordningene inngår i denne studien, Trainee Salten og KOM Trainee. Dette er programmer som er nokså ulike med hensyn til omfang, organisering, finansiering og rekrutteringsprofil. Trainee Salten, for eksempel, kan vise til at tre av fire av traineene som har fullført programmet, fortsatt bor i regionen.

Dahle, Grimsrud og Holthe (2011) illustrerte et noe uklart bilde i den forstand at programmer som har ulikt omfang, ulik organisering, finansiering og rekrutteringsprofil kan oppnå samme positive bosettingseffekter. Det betyr likevel ikke at måten traineeprogrammene er organisert og innrettet på, ikke vil ha betydning for bo- og rekrutteringsmålsettingene. Eksempelvis ser vi at Trainee Salten er innrettet mot Salten-regionen som helhet, men blir sterkt påvirket av arbeidsmarkedsdynamikk og nærheten mellom sentra, som Bodø, og omlandet av mindre sentrale kommuner.

Generelt sett er den viktigste bostedsmotivasjonen muligheten for å få relevant arbeid. I spørreskjemaundersøkelsen gir riktignok mange uttrykk for at også muligheten for å dyrke fritidsinteresser og generell trivsel på stedet, har betydning. Familie på stedet, eller partners ønske om å bli boende, har hatt betydning for en mindre andel. Når det gjelder bostedsmotivasjon er det imidlertid mulig å se tre hoveddimensjoner hos traineene i spørreskjemaundersøkelsen. Motivasjonen kan knyttes opp mot henholdsvis karriere, familie og lokalt servicetilbud. Her viser vår analyse at de som skårer høyt på en familierelatert motivasjon for valg av bosted, også tilskriver traineejobbens lokalisering større betydning, mens dette er av mindre betydning for de med en høyere skåre på karriereorientering og betydningen av lokale tjenestetilbud.

Disse dimensjonene har også en viss betydning for hvordan traineeregionen oppfattes. De som skårer høyt på betydningen av lokale tjenestetilbud, er tilbøyelig til å ha endret sin oppfatning av traineeregionen i positiv retning. Vi ser også at de familieorienterte har et tydelig mer langsiktig perspektiv sammenlignet med de som skårer høyt på en karriereorientert bostedsmotivasjon. De med en høy score på familieorientering oppgir også at de er mer tilbøyelig til å bli boende på nåværende bosted, samtidig som betydningen av en relevant jobb i mindre grad vektlegges – i motsetning til de mer karriereorienterte.

Den umiddelbare regionale rekrutteringseffekten knyttet til traineeperioden er åpenbar; de fleste av traineene i undersøkelsen ville sannsynligvis ikke vurdert å flytte til den aktuelle regionen hvis det ikke hadde vært for traineeprogrammet. Den kortsiktige rekrutteringseffekten av traineeordningene for de som har valgt å bli boende midlertidig i området etter traineeperioden, ser også ut til å være betydelig. Mange har fått tilbud om arbeid (åtte av ti), faglig nettverk (syv av ti) og nye venner og kjente (syv av ti). Når det gjelder den mer langsiktige rekrutteringseffekten – beslutninger om å bli boende permanent – spiller også arbeidstilbud gjennom traineeordningen en rolle, men dette har hatt betydning for en litt lavere andel enn for dem som ble boende midlertidig etter traineeperioden.

I sum peker disse funnene på at rekrutteringseffekten av traineeordningene kan ha et betydelig potensial, men at det er en relativt sett større utfordring å etablere langsiktige og permanente effekter. Når vi samtidig ser at traineenes *familieorientering* har betydning for langsiktigheten i bostedsvalget, antyder det to ting. For det første har *den lokale tilknytningen* til regionen/stedet gjennom familiebandtrolig stor betydning for langsiktige rekrutteringseffekter. For det andre er *partnerrekruttering* sannsynligvis viktig som en strategi for traineeprogrammene – hvis eventuelle målsettinger om langsiktige regionale rekrutteringseffekter skal nås.

8 VIDEREUTVIKLING AV REGIONALE TRAINEEORDNINGER

I dette kapitlet oppsummerer vi den tredje delen av analysen av de regionale traineeordningene. Ifølge oppdragsbeskrivelsen omfatter analysen en nærmere vurdering av utviklingspotensialet i RT-ordningene på bakgrunn av de funn som er avdekket gjennom kartlegging og vurderinger basert på dokumentanalyser, intervjuer og surveydata.

Oppdraget har vært å gi en kunnskapsbasert vurdering av utviklingspotensialet for regionale traineeordninger med sikte på å kunne si noe nærmere om hva som forklarer at traineer velger å bosette seg i forbindelse med traineeopphold. Dette er også interessant å se i sammenheng med funnene ved den tidligere evalueringen man gjorde fram til 2011, og hvorvidt dette bildet har endret seg. I oppdragsbeskrivelsen ønskes det også vurderinger av hva som skal til for at flere bedrifter og offentlig sektor benytter seg av ordningene, og hva som skal til for at traineestillinger i distriktene skal bli mer attraktive. Med tanke på utvikling av ordningene ønskes også mer kunnskap om hvordan ordningene kan videreutvikles og generelt hvilke tiltak som vil bidra til å styrke rekrutteringsgrunnlaget for kompetansearbeidsplasser i distriktene.

8.1 RAMME FOR VURDERINGER

Vurderingen dekker både de forhold og sammenhenger som bli belyst gjennom erfaringer fra drift og gjennomføring av ordningene, men vil også ta inn trekk og forutsetninger ved de regionale omgivelsene som de virker i – jf. kapittel 6.8. Potensialet for videreutvikling vil etter vår vurdering ligge i en kombinasjon av utvikling og justeringer av ordningene internt, og mulige tiltak og forankringer som bedre sikrer at de kan virke etter sin hensikt i distriktene.

I oppdraget er oppmerksomheten rettet mot virkninger av de regionale traineeordningene for de mest perifere distriktskommunene (kategori 5 og 6). Gjennomgangen av ordningene viser tydelig at dette ikke gir noen entydig dimensjon som grunnlag for å prioritere og innrette ordningene etter. I tillegg til sentralitet vil trekk ved lokale og regionale arbeidsmarkeder og næringsstruktur kunne variere mye og gi grunnlag for ulike virkninger og relevans av ordningen. Satt på spissen vil måten lokale arbeidsmarkeder ser ut og fungerer over kommunegrensene antakelig være viktige forutsetninger for valg av jobb og langsiktige bosetningsvirkninger. Det har derfor vært viktig å fokusere på hvordan denne variasjonen ser ut i de geografiske områdene som ordningene dekker. I dette bildet hører også at langt fra alle kommuner som inngår i slike perifere arbeidsmarkeder er deltakere i de regionale traineeordningene som finnes.

Vår konseptuelle analysemodell omfatter de faktorer og sammenhenger som er illustrert i figuren i kapittel 2.4. Som modellen viser forventer vi at variasjoner i lokale og regionale omgivelser har en virkning på de regionale traineeordningene, og hvor relevante og effektive disse kan bli for å skape samfunnsmessige virkninger i form av økt rekruttering, bosetting, attraktivitet og innovasjonsevne.

8.2 KUNNSKAPSGRUNNLAGET

Kunnskapsgrunnlaget for denne delen av analysen utvider og bygger videre på vår dataanalyse av surveyene til traineer, og dekker også sammenhenger omkring regionale og variasjoner i kommuner

og lokale arbeidsmarkeder. Vi trekker derfor også på kunnskap i form av utredninger og analyser som omhandler utvikling i distriktskommuner generelt (som Demografiutvalget og Distriktsnæringsutvalgets utredninger), samt forskning og analyser som omhandler sammenhenger som må forventes å ha innvirkning på de øvrige effekter som de regionale traineeordningene er opptatt av i form av bosetting, attraktivitet og innovasjonsevne. Regionreformen, som har som formål å styrke regionenes evne til å drive langsiktig samfunnsutvikling, gir sammen med KMDs satsing på smart spesialisering som prinsipp for å styrke regional vekst, vil kunne gi rammer som understøtter styrking av næringsinnovasjon og lokale arbeidsmarkeder i distriktene. Smart spesialisering innebærer å utnytte lokale og regionale ressursfortrinn til å skape økt og mer bærekraftig vekst med relevant utdanning og forskningsstøtte. For å oppnå dette blir regionale og helhetlige (kompetanse)strategier som er knyttet til næringsstruktur og lokale arbeidsmarkedsbehov, og som ikke utdanner unge bort fra distriktene viktig. De regionale traineeordningene kan også spille en viktig rolle her ettersom de både retter seg mot kommuner og lokalt næringsliv, som til sammen skaper grunnlaget for gode og kompetanseintensive arbeidsplasser i distriktene.

Det var få traineer fra distriktskommuner som deltok i spørreskjemaundersøkelsen. Vi har derfor gjennomført kvalitative intervjuer av traineer i de minst sentrale distriktskommunene, for å nærmere innsikt i hvorfor de har søkt traineestillinger i regionen og blitt boende der.

Det er også varierende koblinger mellom kommunenes sentralitet og hvordan de lokale arbeidsmarkedene ser ut og fungerer. Dette har betydning for graden av bredde og variasjon som finnes og hvilke muligheter for rekruttering, bosetting og karriereutvikling som finnes her. For å undersøke dette har vi sett nærmere på registerdata som beskriver strukturen i næringsliv på kommunenivå og i relasjon til hvilke bo- og arbeidsmarkedsregioner disse inngår i. Relevante mål her vil være næringsstrukturen etter hovedgrupper og hvordan sysselsetting etter bo- og arbeidssted varierer gjennom pendling.

8.3 TIDLIGERE ANALYSER OG UTREDNINGER

Demografiutvalget (NOU 2020:15) tegner imidlertid et fremtidsbilde som viser at de gamle virkemidlene ikke lenger virker og at det må satses langsiktig og helhetlig for å kunne snu trenden. Det betyr at desentralisering må være en langsiktig strategi for politikkutvikling dersom man skal kunne motvirke tendensen til at veksten kanaliseres til de sentrale strøk, der markedsdynamikken i større grad ivaretar vekst og differensiering av næringsutviklingen. Utdanninger og studiesteder er under press i forhold til strukturering og sammenslåinger som i seg selv forsterker sentralisering dersom ikke tilbudene organiseres på en mer distribuert måte enn tidligere, og dermed gjør det mulig å velge høyere utdanning uten å måtte flytte fra distriktene i samme grad som nå.

Distriktsnæringsutvalget (NOU: 2020:12) peker nettopp på de regionale traineeordningene som et viktig virkemiddel for å motvirke de negative utviklingstrekkene i distriktene og økende sentralisering. Disse ordningene ser ut til å spille en viktig rolle i koblingen mellom rekrutterings- og kompetansebehov mot høyere utdanning i viktige sektorer og lokale arbeidsmarkeder i distriktene. Samtidig understreker man at det er en mangel på kunnskap om motivene for valg av flytting og bosetting i distriktene, og at det derfor vil være behov for å oppdatere denne kunnskapen med en ny flyttemotivundersøkelse. Videre utvikling av regionreformen åpner for en større grad av differensiering

av næringsstruktur og grunnlaget for samfunnsutvikling i regionene, og dette vil i seg selv nødvendiggjøre økt innsikt i både flyttemotiver og på hvilken måte høyere utdanningstilbud blir relevante for næringsutvikling og sysselsetting som arbeidsmarkedene i regionene har forutsetninger for å utvikle.

Distriktssentret har også utført en rekke utredninger, notater og rapporter med relevans for de regionale traineeordningene og forutsetninger for effekter og videre utvikling av disse. I et nyere notat er forskjeller i utdanningsløpene for videregående skole og høyere utdanning for ungdom i distriktene og mer sentrale strøk undersøkt²⁵. Et hovedtrekk er at distriktungdom i større grad gjør yrkesfaglige valg eller kortere utdanningsløp og profesjonsutdanninger som lærer og sykepleie. Jenter i distriktene velger i større grad studiespesialisering enn gutter, noe som er i tråd med mønstre vi også finner ellers i landet. Lokale arbeidsmarked er med og påvirker utdanningsvalgene både ift. studievalg og fullføring/fracfall. Generelt synes det som unge i distriktene får mindre ut av utdanningstilbud og har en høyere risiko for fracfall. Dette indikerer at utdanningsløpene tidlig skaper større negative «silo-effekter» i distriktene enn i sentrale strøk, der bredde i lokale arbeidsmarked og utdanningstilbud. Lokalisering av tilbud medfører også behov for flytting og økt risiko for fracfall tidlig i utdanningsløpet for distriktene, noe som også er dokumentert gjennom Demografiutvalgets utredning.

NHOs årlige kartlegginger av hvordan bedriftenes kompetansebehov utvikler seg og dekkes (utført av NIFU)²⁶, peker mot økende behov og karrieremuligheter for fagarbeidere, håndverksfag, ingeniører, teknologer, samfunnsfag, juss og økonomisk/administrative fag. Særlig pekes det på økt behov for kompetanse fra yrkesfag og fagskoler. Ifølge undersøkelsen for 2020 har nesten 60 prosent av bedriftene udekket kompetansebehov, og denne utviklingen har vært stabil de siste årene. Selv om det er særlig de større bedriftene som melder udekkede behov, sies det at konsekvensene av dette er stor også for mindre bedrifter. Økende krav til større bærekraft og ansvarlig produksjon for å oppnå klimamål mot 2030 driver også økte behov for ny kompetanse av både yrkesfaglig og samfunnsfaglig karakter. Endret virksomhet under og etter pandemien peker mot et nødvendig og bredt digitalt kompetanseløft for å kunne utnytte muligheter, og utvikle nye virksomheter og arbeidsformer.

Nye momenter etter pandemien?

Det siste årets erfaringer med koronakrisen har gitt omfattende og bransjevis ulike konsekvenser som følge av redusert mobilitet og sosial distansering. Bransjevis er det store forskjeller i omfanget av konsekvenser, der distriktsnæringer som reiseliv har vært hardt rammet av nedstengingen, mens andre bransjer har fungert tilnærmet som vanlig. I forhold til arbeidslivet har hjemmekontor og fjernarbeid blitt «den nye normalen», og gir mulighet for tilknytninger og arbeidsforhold over avstand i større grad enn tidligere. Også for utdanningssektoren har nedstenging hatt stor betydning i å styrke nettbaserte fagtilbud og utdanninger som kan brukes til å distribuere både utdanning og forskningsstøtte. Samlet har den omfattende endringen i arbeidsmarkedet åpnet for nye og mer distribuerte/desentraliserte utdanningstilbud og kompetansesatsinger enn tidligere. Framover er det grunn til å forvente at fjernarbeid «er kommet for å bli» og at næringslivets behov for reising blir permanent lavere enn før. Økt utnyttelse av digitalisering til å bygge nettverk og redusere avstand

²⁵ Distriktungdom i utdanning: Studievalg, forløp og arbeidsmarkeder. Notat NTNU på oppdrag fra Distriktssentret.

²⁶ NHO's kompetansebarometer 2020. NIFU-rapport 2021:4

representerer også nye muligheter for distriktene til å styrke kompetanseintensive bedrifter og arbeidsmarkeder i distriktene.

8.4 KONTEKSTANALYSER AV VARIASJON I BA-REGIONER OG DISTRIKTSKOMMUNER

Vi har også vurdert disse sammenhengene i lys av de analyser og utredninger som tidligere er gjort gjennom Distriktssentret og av Demografiutvalget og Distriktsnæringsutvalget. Her er det gjort omfattende analyser av næringsstruktur og hvilke verdikjeder som preger distriktskommunene. Vår analyse av forholdet mellom kommuner og lokale arbeidsmarked er i stor grad basert på registerdata og sekundærdata, som videre er tilrettelagt med bruk av dataverktøyet Power BI for å gjøre disse mer tilgjengelig for videre vurdering og bruk.

Grunnlaget gir en oversikt over alle norske traineeordninger som finnes på portalen karrierestart.no og dekker alle norske kommuner og BA-regioner. Ved hjelp av utvalgskriterier kan man velge ut kombinasjoner av kommunetyper, traineeordninger og trekk ved BA-regioner som grunnlag for å se sammenhenger og variasjon. Nærmere oversikt over datagrunnlag og muligheter finnes på følgende lenke (og er nærmere beskrevet i vedlegg 2).

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYmY5NDVINDEtNGVIYi00MDFmLWI4NTYtZTA0ODVIYzlmYTZhliwidCI6IjZjBlZTUwLTExODItNDJjYS1iNGY2LTViNzViNjcwMTEyMiIsImMiOiI9&pageName=ReportSection953cc53561afb443c792>

Variasjonene vi finner i struktur og pendlingsmønstre på kommune og BA-regionnivå kan indikere at de regionale traineeordningene i større grad bør tilpasses og forankres mer systematisk i kompetanse om lokale arbeidsmarkeder, næringsstrukturen og de behov for kompetanse dette gir. Også analysen av traineenes motivasjon i forhold til bosetting eller flytting også ser ut til å henge sammen størrelsen og dynamikken i de lokale arbeidsmarkedene.

8.5 HVA FORKLARER AT NOEN TRAINEER BOSETTER SEG OG ANDRE IKKE?

Den forangående drøftingen av traineeordningenes bosettingseffekt viser som nevnt at ordningene kan ha et betydelig potensial, selv om det å etablere langsiktige og permanente effekter er en større utfordring. I tillegg er partnerrekruttering en dimensjon som trolig er viktig for å kunne utnytte dette potensialet. Ordningenes mulige effekt overfor de minste og mest perifere kommunene (kategori 5 og 6) er likevel mer uklar. Dette handler et godt stykke på vei om de begrensningene som ligger i datamaterialet; det er et fåtall traineer som har eller har hatt sitt virke her. Men like fullt antyder vår analyse at et isolert blikk på denne kommunekategorien uansett gir begrenset mening. Det er grunn til å understreke poenget om at også disse kommunene inngår i regionale arbeidsmarkeder. I så måte ser vi altså at det er en sammenheng mellom både størrelsen og senterstrukturen i disse regionene, og traineenes rapporterte «bofasthet». En større andel rapporterer svakere bofasthet i små regioner enn i store, og i arbeidsmarkedsregioner uten tydelig definerte sentra.

Ved første øyekast fremstår ikke dette som fordelaktig sett fra ståstedet til de mest perifere kommunene. Men likevel finnes det muligheter ut fra et perspektiv som tar også disse kommunenes kobling til de regionale arbeidsmarkedene i betraktning. Trolig er dette helt nødvendig, ikke minst gitt at traineenes bofasthet er nært knyttet til nettopp det regionale utbudet av jobb- og

karrieremuligheter – og at spørsmålet om jobbmuligheter for partnere er nært forbundet med dette. På denne måten kan traineeordningene ha positive effekter også for de minst perifere kommunene, selv om det ikke nødvendigvis gir seg utslag på befolkningsstatistikken i direkte og langsiktig forstand.

Det er åpenbart ingen ny utfordring for kommuner i denne kategorien, men slike effekter kan finnes i utnyttelsen av pendlingsmuligheter til eller fra andre kommuner innenfor rammen av det regionale arbeidsmarkedet. Et annet perspektiv er å leve med midlertidighet i rekruttering av kompetansearbeidskraft, noe som langt på vei beskriver dagens realiteter i de mest perifere kommunene. Sann sett vil ikke en sterkere satsing på regionale traineeordninger nødvendigvis representere store utslag verken på bosetting eller sysselsettingsmessig permanens i periferikommunene, men det kan bidra til et bredere tilbud av kompetansearbeidskraft. Spørsmålet er om denne flyktigheten og midlertidigheten er en akseptabel pris å betale for nødvendig tilgang til kompetanse.

8.6 HVA SKAL TIL FOR AT TRAINEESTILLINGER I DISTRIKTENE BLIR MER ATTRAKTIVE FOR FLERE NYUTDANNEDE?

En problemstilling for videreutvikling av de regionale traineeordningene og deres stillingstilbud kan være hvordan de blir mer attraktive for nyutdannede kandidater når de vurderer jobbtilbud og karrieremuligheter. Vi bygger denne vurderingen på de funn som er kommet frem gjennom kartleggingen av erfaringer hos traineene, og bedrifter, samt gjennomføringen av dybdeintervjuer med et antall traineer og prosjektlederne. Mulige forbedringsområder kan være knyttet til interne faktorer som erfaringene med ordningenes organisering, prosjektledelse, tilrettelegging, drift og rekrutteringsstøtte, men også til hvordan ordningene og de regionale omgivelsene er i utvikling og samlet påvirker rekrutteringen til kompetansearbeidsplasser i distriktene. I et slikt perspektiv vil forbedringer kunne skapes både gjennom intern utvikling og forbedring, og gjennom bedre ekstern tilpasning og strategisk forankring tilpasset de regionene de opererer i. Som bakgrunn for slike vurderinger har vi vurdert våre funn i kartleggingen og vurderinger opp mot det utfordringsbildet som kompetanseutvikling og rekruttering i distriktene møter, og som er godt beskrevet gjennom utredningene fra både Demografiutvalget og Distriktsnæringsutvalget. I denne konteksten vil styrking av rekruttering av unge med høyere kompetanse til distriktskommuner kunne oppnås gjennom mer systematisk og helhetlig bruk av tiltak og virkemidler som får fram attraktivitet og egenverdien for bosetting som distriktskommunene og deres arbeidsmarked representerer. Et hovedtrekk som også er drøftet i forbindelse med kandidatenes motivasjon for å velge å bosette seg i distriktene, er at denne synes å være knyttet til to ulike sett av premisser som trekker i ulik retning: På den ene siden vil familiær/sosial tilknytning til kommunen ha betydning for ønsket om langsiktig bosetning. På den andre siden vil trekk ved de lokale arbeidsmarkedenes størrelse gi viktige premisser for framtidig karriereutvikling både før og etter at man har valgt å satse på en stilling i distriktene.

Hvis vi ser på bildet fra NHOs kompetansebarometer de siste 10 årene, viser de at det faktisk er et generelt problem med å skaffe relevant kompetanse, der nesten to tredjedeler av bedriftene melder udekkede kompetansebehov. Mer enn en tredjedel av bedriftene rapporterer at de ikke greiere å rekruttere den kompetansen de har behov, og størst er problemene i Møre og Romsdal, Vestfold og Telemark, og det anslås et rekrutteringsbehov på vel 22000 personer med stor vekt på yrkesfag, ingeniørfag og tekniske fag og jobber innenfor bygg, industri, service og handel. Dette viser at det ikke

bare er et distriktsproblem å rekruttere relevant kompetanse, men en generell utfordring også i mer sentrale områder.

Sett i forhold til kjennetegnene ved utdanningsvalg og -løp i distriktene viser dette at det kanskje ligger betydelige forbedringsmuligheter ved å kunne rigge utdanningsløp fra videregående via fagskole til høyere profesjonsutdanninger på en måte som gjør at man i større grad treffer næringslivets kompetanse- og rekrutteringsbehov? Mao behøver ikke forskjellene på utdanningsvalg mellom distrikter og sentrale strøk å være problematiske dersom man greier å etterspørre og nyttiggjøre seg denne kompetansen bedre enn i dag. Kanskje ligger det også lite utnyttede muligheter for å redusere kompetansegapet ved å se at bidraget som skapes gjennom de regionale traineeordningene i stor grad vil kunne utnyttes av det langt bredere næringsliv enn de som til nå har deltatt i ordningene?

Regional og lokal utvikling i kommunene vil som sagt være nært knyttet til næringsutvikling og hvilket potensial for nyskaping og vekst som også er mer kompetanseintensivt og attraktivt for å rekruttere høyere utdanning. Dette vil ikke bare handle om å kunne rekruttere personer med relevant høyere utdanning til lokalt næringsliv i distriktene, men også om hvordan samspillet mellom næringslivets behov kan danne grunnlag for synliggjøring av muligheter og karrieremuligheter tidlig i utdanningsløpet fra grunnskole over mot yrkesutdanning og relevante profesjonsutdanninger.

Et viktig funn fra gjennomgangen av ordningene er at de faktisk fremtrer som en viktig og relevant tilleggs kanal for rekruttering til det arbeidet som bedrifter og distriktskommuner gjør på egen hånd. Jobbtilbudene gjennom traineeordningene fremstår også som svært attraktive i rekruttering, noe vi ser i form av en stor grad av oversøking/overskuddsetterspørsel på de stillinger som tilbys. Erfaringene fra flere av ordningenes siste utlysinger peker på at man har en oversøking på 10-20 ganger det antall stillinger man kan tilby. Dette representerer en viktig og reell synlighet og interesse som bør utnyttes bedre og bredere ved at man styrker koblingene bredt til næringslivet i regionen, og mer systematisk med å formidle interesserte kandidater til lignende jobbmuligheter. Det tyder på at ordningene i utgangspunktet er tilstrekkelig attraktive, og at forbedringsmulighetene ligger i hvordan man mer systematisk kan utnytte den synlighet og attraktivitet som jobbtilbudene i ordningene skaper. Dette innebærer at det ikke bare må være god forankring hos enkeltbedrifter og medlemmer, men også en aktiv mobilisering og nettverksbygging mot øvrig næringsliv i lokale arbeidsmarkeder. Å få til en slik utvikling vil også kunne ha konsekvenser for ressursbruk og finansiering.

8.7 HVA ER POTENSIALET FOR ORGANISATORISK UTVIKLING I ORDNINGENE?

Kartlegging av de regionale traineeordningene viser at ordningene i stor grad er påvirket av deres utvikling over tid, ressursgrunnlag og finansiering, prosjektlederens kunnskap og erfaring, samt hvordan de er forankret i forhold til lokalt næringsliv, kommuner og faglig innretning. Variasjonen i forutsetninger for å skape effekter er i seg selv viktig for å kunne dekke lokale behov og variasjoner for rekruttering og etterspørsel av høyere kompetanse. Det kan også danne grunnlag for å lete etter mulige langsiktige forbedringer av mer strukturell karakter som gjør at de er regionalt forankret og spiller en rolle i å styrke forutsetninger for kompetansebasert næringsutvikling og samfunnsutvikling i distriktene.

Med bakgrunn i erfaringene som er kommet frem gjennom survey og intervjuer med prosjektledere, traineer og bedrifter/kommuner, ser vi at det allerede er på gang en betydelig nettverksaktivitet

mellom ordninger for å kunne utvikle tettere samarbeid, nettverksbygging og mer felles innhold og forbedring i arbeidsmetoder og driften av ordningene. Både i Trøndelag og Nordland er det etablert et betydelig samarbeid mellom de eksisterende ordningene med sikte på å skape felles og bedre rammebetingelser som øker effekten av ordningene.

Ut fra formatet i den informasjon vi har fått innsikt i fra ordningene kan det tyde på at en noe større grad av standardisering av felles administrative systemer og innhold på tvers av ordningene vil gjøre det lettere å utnytte samarbeidsmuligheter og felles initiativ. Mer homogene administrative strukturer og prosesser vil også bidra til at ordningene får en mer tydelig regional synlighet og gi et bedre grunnlag for å knytte de regionale traineeordningen mer systematisk til utviklingsaktører og partnerskap i sine respektive regioner. Det kan også bidra til at det blir lettere å få fram både konkrete og aggregerte effekter av ordningene og bidra til å gjøre ordningene mer levedyktige (jf vår generelle evalueringsmodell i figur 1).

Vi har også sett at fylkeskommunene har vært betydelig involvert i etableringen av ordningene og noen også i utviklingen over tid, men at ordningene i dag generelt er preget av et manglende/usikkert driftsgrunnlag og finansiering av en langsiktig og mer forutsigbar aktivitet. Fylkeskommunene i de nye regionene har gjennom regionreformen fått en tydeligere og utvidet regional utviklerrolle i samfunns- og næringsutvikling. Grunnlaget for regional utvikling vil være påvirket av hvordan man skaper næringsutvikling og innovasjon som videreutvikler regionale fortrinn, og kobler/tilrettelegger for økt kompetansestøtte ut fra dette. De regionale traineeordningene er i utgangspunktet godt egnet for å kunne spille en mer avklart rolle i lokale næringsmiljøer som dekker både perifere distriktskommuner og styrke deres integrering i regionale arbeidsmarkeder. Prosjektledelse og koordinering er fra starten søkt samlokalisert med SIVA-strukturen av næringshager og kunnskapsparker, og dette gir et potensial for å jobbe bredere med mobilisering til innovasjon og kompetansebehov og rekruttering enn det dagens modell for finansiering og drift av ordningene tillater.

Fylkeskommunenes overtakelse fra 2020 av de næringspolitiske virkemidlene som har vært forvaltet av Innovasjon Norge og SIVA omfatter både næringshageprogrammet, inkubatorprogrammet, mentorprogram, bedriftsnettverk og etablerertilskudd. Overføringen av ordningene bør gjøre det mer aktuelt å se de regionale traineeordningene som et redskap som både vil understøtte fylkeskommunenes utvidete rolle for samfunnsutvikling, og sikre mer standardiserte rammevilkår og forankring framover. Det bør også gi grunnlag for å se mer helhetlig på hvordan man regionalt rigger ut utvikler utdanningssystem i forkant av og gjennom høyere utdanning som i større grad gjør det mulig å gjennomføre relevante utdanningsløp og etterutdanning i distriktene. På denne måten kan man kanskje stimulere til utdanningsvalg som både gir mer relevant kompetanse i arbeidslivet i distriktene og som motvirker siloeffektene av at høyere utdanninger innebærer flytting og forsterkes av mer varierte kompetansearbeidsplasser i sentra.

Gitt de utfordringer som vi ser at de regionale traineeordningene sliter med i form av begrenset ressursgrunnlag og forutsetninger for langsiktig utvikling av kompetansebasert næringsutvikling i sine regioner, vil vi anta at en tydeligere forankring i fylkenes strategier for næringsinnovasjon og regional utvikling kan danne basis for økt rekruttering av kompetanse fra høyere utdanning. Regionale kompetansestrategier blir ofte avgjørende for å kunne få til økt etterspørsel og bruk av kompetanse gjennom relevante utdanningstilbud og utvikling av mer kompetanseintensive lokale arbeidsmarkeder. Ut fra erfaringer som er høstet i forbindelse med utvikling av såkalt smart spesialisering i Nordland og andre regioner, ser vi at klyngesamarbeid er en viktig faktor for å lykkes med tettere koblinger mot

utdanning og forskning. I forbindelse med traineeordningene vil vi anta at de vil ha fordel av et tett samarbeid med klynger og bedriftsnettverk, ettersom slike samarbeid bidrar til en bedre strukturering av tettere bedriftssamarbeid og tydeliggjøring av kompetansebehov for å kunne omstille og utvikle ny virksomhet. Sammen med en forbedring av det langsiktige finansieringsgrunnlaget for ordningenes drift vil tettere klyngeorientering gi traineeordningene en mer strategisk rolle i rekruttering og tilgang på kompetanse som kan økte næringslivets innovasjonsevne.

For å styrke forutsetningene for å utvikle relevante utdanninger og kompetansestøtte til næringsliv og kommuner bør ordningen forankres tettere i forhold til regional og lokal næringsstruktur, og hvilke kompetansebehov dette gir ikke bare for høyere utdanning, men for hele bredden av relevante kompetanser. Som vist i analysen av variasjonen i utdanningsløp mellom distrikter og sentrale områder er det betydelig variasjon både i utdanningsvalg og gjennomføring, der unge i distriktene i større grad velger yrkesfaglige/fagskolerettede utdanninger enn i sentra. Et potensial for ordningene kan være å få til tettere integrasjon med fylkeskommunenes kompetansestrategier og grunnlaget for dimensjonering av videregående utdanningstilbud.

Ordningenes basis i omfattende egenfinansiering fra medlemmene skaper utfordringer både i forhold til hvor kostbar aktiv deltakelse blir og hvordan ressursene blir brukt. Deltakelsen på utdanningsstedenes karrieredager er viktig for synliggjøring av behov og muligheter i deres regioner på utdanningsstedene, men binder samtidig opp en betydelig del av ressursgrunnlaget og reduserer rammene for annen aktivitet uten at dette medfører økt egenfinansiering som igjen reduserer bredden i deltakelse. Samtidig ser det ut som at deltakelsen på karrieredager på utdanningssteder gir begrenset bidrag til traineenes valg om å søke (bare tre av 10). Erfaringene fra koronakrisen viser også at digitalisering raskt kan understøtte mer distribuerte arbeidsformer og utdanningstilbud, noe som vil kunne styrke tilgangen på primære utdanningsløp i distriktene, samt mulighetene for å øke nødvendige satsinger på etter- og videreutdanninger som styrker bosettingsgrunnlaget i distriktene også. Mer nettbaserte samarbeidsmodeller bør kunne bidra til å senke kostnadene i ordningen og øke bredden i hvilke utdanninger og kompetansemiljøer som er relevante for behovene i det regionale næringslivet. Dette gir også muligheter for å styrke de regionale traineeordningenes innhold, og koble seg tidligere til tidlige utdanningsvalg inn mot høyere utdanning.

8.8 MULIGE TILTAK OG FORBEDRINGER

I tillegg til de systematiske og mer strukturelle utviklingsmulighetene vi har pekt på ovenfor gir gjennomgangen også grunnlag for en rekke konkrete anbefalinger og forslag. Et slikt forslag er hvordan man kan få til utvidelser og tilpasninger av ordningene slik at de i større grad treffer behovene hos kommuner innenfor helse- og omsorgssektoren. Erfaringer fra traineer viser at ordningene bidrar til viktige nettverkserfaringer for nyansatte kandidater, men at det ville vært enda mer hensiktsmessig og nyttig om man greide å utvikle både rekruttering, innhold og nettverk som var mer direkte relevant for deres arbeidsområder i kommunene. Som grunnlag for dette er det nødvendig å anerkjenne at sysselsetting og god kompetanse i kommunesektoren er et viktig element i å tilby og utvikle et miljø for kompetansearbeidsplasser i distriktene.

Den store graden av oversøking til de regionale traineeordningene bør utnyttes i større grad til økt mobilisering og bredde i arbeidet med å skaffe kompetanse til bedriftene i distriktnæringslivet. Begrensninger i intern finansiering og varierende/usikre behov hos enkeltbedrifter bidrar til at man ofte har en reserve av interesse for jobber som også bør være interessant for et større arbeidsmarked

utover medlemsbedriftene. Dette bør også sees i sammenheng med det grunnleggende bildet at norsk næringsliv og bedrifter generelt sliter med rekruttering og udekkede kompetansebehov. Dette bør gi grunnlag for at man kan etablere mer avklarte forventninger og finansieringsmodeller for ordningene som setter de i stand til å operere mer langsiktig. Dersom ordningene skal gjøres mer systemorienterte og robuste ut fra regionale forutsetninger vil det være rimelig å peke på et større ansvar hos offentlig sektor i fylkeskommuner og stat for å sikre et tilstrekkelig og langsiktig driftsgrunnlag. Dette vil både kunne skje gjennom finansieringsmodell og hvordan de regionale traineeordningene blir integrert i regionale strategier og virkemiddelorganisering.

Erfaringene viser også at traineene verdsetter erfaringen med fadder- og mentorordninger som viktig for opplevelsen av traineeperioden og ønsket om videre forankring og bosetting. Fadderordninger bør sikres som et sentralt element i å styrke traineenes nettverksbygging og bidra til motivasjon for å kunne bli lenger utover de som har sosial tilknytning til regionen fra tidligere. Profesjonalisering av prosjektledelse ser også ut til å kunne være et viktig bidrag til å gjøre ordningene enda bedre og at gode erfaringer formidles og kan påvirke fremtidige kandidater til å søke. Dette blir viktig siden søkerens nettverk er viktig for valget om å søke ordningene.

8.9 INDIKATORER OG MÅLING AV EFFEKTER OG KONSOLIDERING OVER TID

Evalueringsmodellen vi legger til grunn for vurdering av effekter av de regionale traineeordningene (figur 1) inneholder en rekke trinn og effektsammenhenger som bør legge ramme for hva som er interessant å utvikle gode indikatorer for og måling av. Dette vil omfatte en systematisk overvåking og dokumentasjon av hvilke behov som ligger til grunn for ordningenes aktivitet, ressursinnsats og hvilke resultater denne skaper. Forholdet mellom ressursinnsats og resultater (antall stillinger i og etter programperioden) forteller noe om hvor produktivt ressursene utnyttes og vil kunne sammenlignes med andre former for rekrutteringsprosesser og nettverksprogram. For de regionale traineeprogrammene vil effektmålet (måloppnåelsen) både kunne knyttes til hvor mange stillinger som blir besatt med kandidater fra programmene, men som vi har vist kan effekten økes betydelig om den betydelige etterspørselen blir nyttiggjort av flere/og andre bedrifter i regionen. Om man på denne måten makter å rekruttere og beholde unge med høyere utdanning i større omfang over lengre tid, bidrar ordningene til målene for samfunnsutvikling og konsolidering i distriktene, noe som også gjør ordningene mer levedyktige over tid.

Som nevnt under gjennomgangen av potensialet for utvikling av ordningen, vil en noe økt standardisering kunne bidra til at man mer systematisk får fram relevant informasjon og indikatorer over tid. Vi har også pekt på behovene for utvikling og innretting av ordningene i forhold til en bedre forståelse av hvordan strukturen i regionale og lokale arbeidsmarkeder er.

Felles alumni-systemer, fadderordninger og en mer nettverksbasert koordinering og samarbeid geografisk på tvers av ordningene, bidrar til å kunne dokumentere kompetansetilgang, søking og etterspørsel/behov i næringsliv og kommuner. Dette kan kobles tettere mot regionale strategier for næringsutvikling, innovasjon og relaterte kompetansestrategier basert på videreutvikling av eksisterende struktur og bevisst regional kompetansestøtte fra i hele utdanningsløpet fra videregående nivå til høyere utdanning. Dette vil over tid også kunne gi bedre innsikt i utviklingen av motivasjon som styrer kandidatens søking mot ordningene og valg i forhold til stillingstilbud og mer langsiktige valg av bosted. Her trenges også en bredere og mer systematisk innsikt i unges motivasjon i forhold til flytting og bostedsvalg, slik også Demografi-utvalget etterlyser.

En tydeligere forankring av de regionale traineeordningene i de regionale partnerskapene og innovasjonsstøttesystemene (fylkeskommune, regionalt virkemiddelapparat og kommunesektorens organisering vil etter vår vurdering kunne bidra til å gi større effekt til rekruttering av kompetanse som er relevant for å understøtte næringsinnovasjon og behovene for økt kompetansetilførsel til næringsliv og arbeidsmarked. Relevante indikatorer som kan utvikles innen en slik ramme vil kunne systematisere og få fram mål på addisjonalitet både knyttet til endringer i tilbud og rekruttering av relevante utdanninger og kompetanse i regioner og BA-regioner. Sammen med overvåking av utviklingen av sysselsetting, flytting og pendlingsatferd vil man i større grad kunne følge opp og målstyre aktivitetene i traineeordningene og vise om man greier å konsolidere rekruttering og skape økt tilgang på kompetanse i distriktene. Herunder også hvordan man greier å utnytte den store oversøkingen til utlyste stillinger i ordningene til alternative muligheter i lokalt næringsliv og arbeidsmarkeder. Hvilke effekter. kompetanse og innpendling av kompetanse mer enn bosetting.

8.10 AVSLUTTENDE KOMMENTARER OG FORSLAG TIL VIDERE STUDIER

Det er en viktig forutsetning for utvikling i distriktene at man greier å styrke et kunnskapsintensivt næringsliv framover, selv om også Demografiutvalgets utredning peker på at det må en bred og sammensatt bruk av virkemidler til for å snu den negative utviklingen. Påkobling av kunnskap blir også nødvendig for å sikre at de lokaliseringssmessige og mange naturgitte fortrinnene som har ført til etableringer av hjørnesteinsbedrifter og relaterte næringsmiljø i distriktene, blir opprettholdt og videreutviklet over tid. Forskning og utvikling i virksomheter vil ofte kunne bli sentralisert og resultere i et lokalt næringsliv og arbeidsmarked som blir ensidig, sårbart og lite utviklingsdyktig. For å motvirke en slik filialisering av næringsstrukturen i distriktene, er det avgjørende å kunne styrke kunnskapsintensiteten i distriktnæringslivet både gjennom rekruttering av arbeidstakere med høy kompetanse og innovasjon.

Funn fra denne kartleggingen støtter Distriktnæringsutvalgets perspektiv på de regionale traineeordningene, selv om det, som nevnt, er grunn til å peke på de utfordringer som er knyttet til å realisere langsiktige rekrutteringseffekter av ordningene. Studien viser også at det trolig er et stort marked for traineestillinger og et potensial for både å utvide eksisterende ordninger og å opprette flere. Likevel vil det være en avveining mellom hensynet til nettverksbygging mellom traineekandidater og mellom involverte virksomheter, og målsettinger om geografisk spredning av traineestillinger.

Når langsiktighet og permanens i traineeordningenes regionale rekrutteringseffekt ser ut til å være forbundet både med traineenes lokale forankring og familiesituasjon, peker denne kartleggingen mot en annen sentral forutsetning for å lykkes med kompetanserekuttering til distriktene, nemlig den regionale distribusjonen av høyere utdanningstilbud. Som Demografiutvalget peker på, har struktursaneringen i utdanningssektoren ført til mer enn halvering av antallet høyere utdanningssteder og en sterk sentralisering. Koblingen til traineeordningenes evne til å utløse langsiktige rekrutteringseffekter synes åpenbar. Uten et tilfang av kandidater som har den nødvendige lokale tilknytningen som en desentral utdanningsstruktur kan gi eller understøtte, vil slike effekter trolig være vanskelig å forsterke. Som Distriktnæringsutvalget peker på, handler dette i praksis om å etablere distribuerte og næringsrelevante utdanningstilbud både overfor unge og for etter- og videreutdanning i distriktene. Likevel er det viktig å ha en vid forståelse av hvordan et begrep som «næringsrelevans» skal oppfattes; de økende utfordringene som aldri stiller mange distriktssamfunn

overfor, gir også et langsiktig økt behov for å rekruttere personell med høyere utdanning innenfor helse- og omsorgssektoren i distriktene (Bliksvær m.fl. 2020). Traineeprogrammenes profil bør også sees i sammenheng med disse utviklingstrekkene.

Det som imidlertid verken den tidligere studien (Dahle, Grimsrud og Holthe 2011) eller denne undersøkelsen gir systematisk innsikt i, er hvorfor mønstret som avdekkes, er slik som det er, altså hva som *forklarer* variasjon (eller mangel på sådan). Dette kan og bør utdypes i en videre studie av hvilke forutsetninger som ligger til grunn for å kunne nå mål om større innslag av kompetansearbeidsplasser og omstilling i næringsliv og lokalsamfunn.

REFERANSER

Arbeids- og sosialdepartementet (2014) OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Norway
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/oecd-skills-strategy-diagnostic-report-n/id751344/>

Bliksvær, T., Andrews, T., Bardal, K. G. og Waldahl, R.H. (2020): Et godt sted å bli gammel. En studie av aldring i rurale strøk. NF-rapport 11/2020. Bodø: Nordlandsforskning.

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

Fabritius, Merete Kvamme; Vestrum, Ingebjørg; Magnussen, Tone (2014) Trainee i landbruket. En evaluering av forprosjekt i regi av Fylkesmannen i Finnmark.. Bodø, Norway: Nordlandsforskning

Gundersen, F., Holmen, R. B., Hansen, W. (2019) Inndeling i BA-regioner 2020. TØI rapport 1713/2019

Hagen, S.E. (2000). Distriktsarbeidsmarkedet – segmentert og fleksibelt. ØF-rapport 2000/12

Kunnskapsdepartementet (2017) Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nkps/id2527271/>

Mariussen, Å. Knudsen, J.P., Gjertsen, A., Løvland, J., Lindeløv. B., Smart 4H, (2013) Forslag til Smart spesialisering for Nordland. *NF-rapport 4/2013*. Bodø: Nordlandsforskning AS

Meld. St. 14 (2019-2020) Kompetansereformen – lære hele livet. Kunnskapsdepartementet

Meld. St. 5 (2019-2020) Levende lokalsamfunn for fremtiden — Distriktsmeldingen, Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Nasjonal kompetansepolitisk strategi (2017-2021)

NOU (2011:3) «Kompetansearbeidsplasser for vekst i hele landet»

NOU (2016:7) «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn»

NOU (2020: 12) «Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn»

NOU (2020:15) «Det handler om Norge — Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene»

NHOs kompetansebarometer 2020. NIFU rapport nr 4:2021.

OECD (2014): Skills Strategy Diagnostic Report Norway 2014

VEDLEGG 1: FAKTORANALYSE BOSTEDSMOTIVASJON

Tabell 30: Faktoranalyse bostedsmotivasjon. Principal component analysis. Varimax/Kaiser-metode.

	Komponenter			
	1	2	3	4
At jeg får en relevant jobb	,070	-,182	,826	,114
At kjæreste/samboer/ektefelle får en relevant jobb	-,036	,111	,883	-,007
At det lokale arbeidsmarkedet gir muligheter for framtidig jobbskifte uten å måtte flytte	,241	,197	,270	,406
At jeg/vi slipper å pendle til jobb	,046	-,062	-,208	,778
At jeg/vi får kjøpe en bra bolig	,009	,085	,198	,736
At jeg/vi får leie en bra bolig	,351	-,394	,180	,347
At de kommunale tjenestene på stedet er tilfredsstillende	,474	,120	,332	,377
At stedet har et stort utvalg av butikker og tjenestetilbud	,747	,070	,105	,222
At jeg/vi har mange venner i området	,443	,363	-,025	-,018
At jeg/vi har familie i området	,139	,824	,002	,009
At stedet har gode fritidstilbud	,756	,056	-,064	,036
At stedet har gode kulturtilbud	,791	,095	,012	-,026
At det er et familievennlig sted/trygt oppvekstmiljø	,039	,605	,260	,233
At jeg/vi får bo der jeg/vi vokste opp	,176	,761	-,149	-,003

VEDLEGG 2: KOMMUNESTRUKTUR OG LOKALE ARBEIDSMARKEDER

Her finnes data og rapporter om følgende forhold:

- Alle norske traineeordninger (regionale og andre, til sammen 112)
- Alle bo- og arbeidsmarkedsregioner med tilhørende traineeordninger og folketall
- Kommuner med folketall fordelt etter BA-regioner, sentralitetsklasser og tilhørende ordninger
- Næringsstruktur i norske BA-regioner
- Pendling til kommuner innenfor og utenfor BA-region der kommuner ligger
- Oversikt over datakilder som er benyttet

Nærmere oversikt over datagrunnlag og muligheter finnes på lenken

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieYmY5NDVINDEtNGVlYi00MDFmLWI4NTYtZTA0ODVlYzlmYTZhliwidCI6IjZzZjBIZTUwLTExODItNDJjYS1iNGY2LTVlNzViNjcwMTEyMjI0Ij9&pageName=ReportSection953cc53561afb443c792>

Oversikt over traineeordninger

Vårt datagrunnlag gir en oversikt over alle traineeordningene som finnes i Norge med lenker til karrierestart.no-portalen i forhold til hvilken (om noen) bransjeinnretning de prioriterer, geografisk område, hvilke fagområder som dekkes og aktuelle yrker de er rettet mot. De regionale traineeordningene kan velges ut fra disse som en gruppe, men grunnlaget gir også en bredere oversikt over tilbudet av traineeordninger som finnes i et område.

Videre er det gjort koblinger mellom traineeordningene og hvilke kommuner, sentralitetsklasse og BA-regioner og befolkningstall pr kommune de dekker. Målt etter befolkningstall dekker de undersøkte regionale traineeordningene til sammen 47 kommuner med ca 634500 innbyggere. Av disse er 15 kommuner i kategori 5 med en befolkning på 72000, samt 9 kommuner med til sammen vel 15000 innbyggere. De mest perifere distriktskommunene utgjør til sammen knapt 14% av befolkningsgrunnlaget i de områder som ordningene dekker samlet.

Næringsstruktur

Basert på sysselsettingstall etter arbeidssted er næringsstrukturen på kommunenivå beskrevet for alle norske kommuner, med kobling til hvilke traineeordninger som dekkes av ordningen. I datagrunnlaget er dette visualisert i form av tabellariske oversikter der sysselsettingsandeler over 25% av landsgjennomsnittet er indikert med farge. Dette kan fungere som en grov form for representasjon av lokaliseringsfaktorer som indikerer hvilke næringer som er dominerende/fremtredende i de lokale arbeidsmarkedene man ønsker å rekruttere unge med høyere utdanning til. Slike områder vil normalt spille en viktig rolle både med tanke på etterspørsel etter økt kompetanse og muligheter for omstilling og vekst til nye næringer og bedrifter. Det kan også gi de som skal drive og utvikle ordningene et bedre grunnlag for innretning og mobilisering.

Lokale pendlings- og sysselsettingsmønstre

I analysen er graden av pendling undersøkt og det er beregnet en koeffisient som viser i hvor stor grad de mest perifere kommunene er avhengig av pendling til mer sentrale kommuner i sin BA-

region. En høy koeffisient indikerer at kommunens arbeidsliv i stor grad er knyttet til andre kommuner i samme region. For landet og alle kommuner som helhet viser pendlingsanalysen at over 50% av pendlingen skjer til kommuner utenfor den BA-regionen som kommunen tilhører. Hvis vi videre bryter ned bildet etter sentralitetsklasse ser vi andelen av pendling utenfor egen BA-region er i snitt 55%, mens tilsvarende tall for kategori 4 er knapt 30%. I kategori 3 pendler vel 61% utenfor egen region, mens snittet for kategori 2 er ca. 54%. Variasjonen i andelen av pendling utenfor egen BA-region synes å vise et mønster der de mest perifere distriktskommunene (kategori 5) inngår i mer begrensede og fragmenterte arbeidsmarkeder som krever utstrakt pendling utenfor egen BA-region, mens regionsentra i kategori 4 har den laveste andelen av slik pendling. Dette er neppe overraskende ut fra at større arbeidsmarkeder i regionsentra er mer sammensatte og dermed skaper større grad av sysselsetting som kan nås innenfor BA-regionen. Dette må også antas å ha en betydelig effekt på hvilken bredde som finnes i jobbtilbud og som motivasjon for å søke jobb og flytte hit.

I datagrunnlaget kan man sortere kommuner etter graden av pendling mellom periferi og sentrum i de BA-regionene som kommunene er en del av. For de regionale traineeordningene som vi har undersøkt varierer dette betydelig. For kommunene i Trainee Sør er den koeffisienten for mange av kommunene relativt høy (Grimstad, Arendal, Vegårshei, Tvedestrand og Froland; 0.62), mens tilsvarende tall for Bodø og Trainee Salten er svært lav (0.17). Dette reflekterer variasjon i strukturen i lokalt og regionalt arbeidsmarked, der Bodø dominerer og består av et bredt sammensatt arbeidsmarked der sysselsatte i stor grad er bosatt og ansatt i kommunen.



NORDLANDSFORSKNING
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

Postboks 1490
N-8049 Bodø
Norge

Tlf: +47 75 41 18 10
nf@nforsk.no
www.nordlandsforskning.no

ISBN:
978-82-7321-825-4 (trykt)
978-82-7321-824-7 (digital)
ISSN-nr: 0805-4460