



Strategidokument for økt tilflytting til Lofoten

Sammendrag og artikler



Sammendrag av rapportene:

- ✦ Med håp og engasjement – en kunnskapsstatus om utfordringer og strategier ved rekruttering av arbeidskraft til distriktskommuner (Norut 2011)
- ✦ Bosettingsvirkninger av regionale trainee-program (Ideas2evidence 2011)
- ✦ Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet (NOU 2011:3)

Norut Tromsø
Rapport nr.: 6/2011
ISSN 1890-5226
ISBN 978-82-7492-246-4

MED HÅP OG ENGASJEMENT
EN KUNNSKAPSSTATUS OM UTFORDRINGER
OG STRATEGIER I REKRUTTERING AV
ARBEIDSKRAFT TIL DISTRIKTSKOMMUNER



Marit Aure, Heidi Nilsen, Eva Josefsen og Torill Ringholm

Norut Tromsø og Alta
2011

SAMMENDRAG

Metoder og datatilfang

Det er et svært begrenset tilfang av studier og evalueringer av rekrutteringsprosjekter. De fleste er enkle presentasjoner på hjemmesider og i brosjyrer, men det finnes også noen korte prosjektrapporter uten rapportering av resultater og noen få med rapportering og vurderinger av resultater. Enda færre, (nesten ingen) studier og rapporter vurderer hvorvidt rekruttering og tilflytting skyldes tiltak og virkemidler iverksatt i rekrutteringsprosjekter. En del kunnskap om problemstillingene foreligger i breiere studier om tematikken, de fleste av disse falt utenfor dette oppdraget.

Utfordringer

Det er behov for folk med høy, midlere og lite formell kompetanse, samt ufaglærte med erfaring og interesse for arbeidet i distriktsområdet. Ulike arbeidsgivere og områder opplever litt forskjellige utfordringer avhengig av lokalisering, særtrekk ved arbeidsmarkedet etc. Behov for ingeniører til kommunal sektor synes spesielt stort, mens det i mange bransjer ikke er så stort behov for formell kompetanse men fokus på arbeidstakere som har evne og vilje til å jobbe i næringa. Det er store variasjoner i stramheten i ulike lokale arbeidsmarkeder for ulike yrkesgrupper og bransjer. I mange distriktsområder er det likevel en generell mangel på arbeidskraft, en mismatch mellom arbeidskraftstilbud og – behov, samt spesielle mangler som henger sammen med befolkningens økende alder og nedgang i folketall. Mange aktører kopler behov for rekruttering av arbeidskraft til prosesser rettet mot å beholde eller rekruttere nye innflyttere eller tilbakeflyttere. Mange prosjekt fokuserer også på ”bolyst” og tiltak for ”blilyst” hos innbyggerne. Det brukes betydelige midler på slike prosjekt, den manglende tilgangen på evalueringer og studier synes derfor lite tilfredsstillende og hensiktsmessig.

Aktører, arbeidsdeling og ulike typer prosjekt

Mange kommuner er aktive aktører i dette feltet, andre virker *lite proaktive* med hensyn til å kontakte bedrifter og ta utgangspunkt i bedrifters kompetanse- og rekrutteringsbehov. Svært mange kommuner kanaliserer arbeidet gjennom engasjement og samarbeider med næringshager og utviklingsselskap. Aleine og i samarbeid med hverandre og med andre aktører ser kommunene ut til å initiere en stor del av prosjektene som er dokumentert. Bransjer og næringer har også finansiert og igangsatt viktige studier av behov og strategier i privat sektor, men disse viser i liten grad hva som er resultatene av de ulike rekrutteringsstrategiene fordi de fokuserer på fremtidige behov mer enn hva som gjøres i dag. Mange av disse tiltakene er også nasjonale kampanjer. NHO har iverksatt noen

dokumenterte og vellykkede prosjekter rettet mot innvandrere og kvinner som også dekker det distriktpolitiske virkeområdet.

Mange av prosjektene er breie tilnæringer som inkluderer rekruttering av arbeidskraft, men omfatter også mål og tiltak for å opprettholde folketallet generelt. Noen slike prosjekter er mer målrettet, konkrete og spisset enn andre, selv om de ikke nødvendigvis er knyttet direkte til rekruttering av arbeidskraft, mens andre er svært breie. Mange studier omhandler rekruttering til offentlig, og ofte kommunal sektor, men også disse mangler analyser av hvilke strategier og prosjekter som fungerer og hvordan de fungerer. De fleste studiene som dokumenterer tiltak og prosjekter i private enkeltbedrifter er direkte prosjekter mot rekruttering til bestemte stillinger. Også her er det en erfaring at rekruttering til en stilling også innebærer rekruttering til et sted og at betydningen av sted, muligheter for bolig, barnehage og fritid er viktig. Heller ikke disse analyserer sammenheng mellom tiltak og resultater.

Hva vet vi om hva som virker?

Det foreligger nesten ingen vitenskapelige studier som evaluerer prosjektene og analyserer sammenhengen mellom tiltak og virkemidler og deres resultat og effekt. Med disse forbeholdene, det manglende datatilfanget og begrensinger i studiene og evaluering av sammenhenger, peker vi likevel på en del tendenser – på tross av manglende studier antyder vi altså noen mulige relevante sammenhenger, tiltak og faktorer som kan bidra til suksess. Snarere enn kunnskapsbaserte resultater, er dette usikker kunnskap og hypoteser om sammenhenger.

- Trainee- og internshipprogrammene er målrettet, har tallfestede og ofte positive resultater.
- Virksomhetene som utarbeider oversikt over sine kompetanse- og rekrutteringsbehov og jobber planmessig for å nå disse ser ut til å ha færre rekrutteringsproblemer enn andre. Større bedrifter synes å ha mer kapasitet til dette enn mindre virksomheter.
- Bedriftsorganisert kurs- og opplæringsvirksomhet synes i mange tilfeller som gode strategier for å kvalifisere ansatte til nye stillinger i bedriften og bidra til å rekruttere og kvalifisere ny arbeidskraft. Dette kan være tiltak på individuelt, organisasjons og systemnivå.
- Også i direkte rekrutteringsarbeid ser det også ut til å være fruktbart å legge til rette for at den ansatte og evt. familie skal finne stedet attraktivt. Samarbeid mellom arbeidsgiver, kommune og andre kan bidra til resultat.
- Vertskapsprosjekter, fokus på kulturkompetanse og opplæring ved ansettelser av både utenlandsk og innenlandsk arbeidskraft kan være vellykket, men det er vanskelig å måle effekten av slike tiltak

- Samarbeid mellom arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner kan ha effekt.
- Bruk av media, utvikling av kommunikasjonsplattformer, styrking av synlighet rettet mot spesifikke grupper synes å være en faktor sammen med andre tiltak. Det synes viktig å ikke overselge jobber og steder.
- I lokale- og regionale arbeidsmarked er det sannsynligvis bedre å samarbeide om å tiltrekke seg og utvikle tilgjengelig arbeidskraftreserver enn å konkurrere om arbeidskraften.
- Nettverksrekruttering er en strategi som benyttes i stor grad.
- Direkte kontakt og oppfølging både i opplærings- og rekrutteringsprosesser s virker nødvendig.
- Arenabygging for inkludering som møteplasser og utgangspunkt for erfaringsutveksling, mobilisering og politikktutforming, kan ha betydning for fagmiljøer på steder og i bedrifter.
- Mobilisering og forpliktende involvering av samarbeidspartnere, samt helhetlig og strategisk arbeid er sannsynligvis suksesskriteria, som i andre typer prosjektarbeid. Prosjekter med mange involverte og stor involvering krever organisatoriske og strategiske grep for å sikre fremdrift, og forhindre byråkratisering.
- Lokal tilpassing: Modeller og metodikker, tiltak og innhold i prosjekter må sannsynligvis tilpasses lokale forhold. Prosjekter som er kunnskapsbaserte synes oftere å fremstå som relativt vellykket enn mer generelle prosjekt.
- Holdnings- og adferdendringer, endringer av identitet, fremtidsstro hos arbeidsgivere, etater, innbyggere, bedrifter og arbeidstakere er krevende, tar tid og er vanskelig å måle og vurdere.
- Mange virksomheter og kommuner synes å gjøre lite for å integrere arbeidsinnvandrere, medfølgende ektefeller, ekteskapsmigranter og flyktninger i arbeidsstyrken. Prosjekter rettet mot disse synes å vise måloppnåelse.
- Målgruppen må spesifiseres for å iverksette treffsikre tiltak

Identifisering av manglende kunnskap og aktuelle problemstillinger

- Det benyttes betydelige midler på rekruttering av arbeidskraft, både i direkte rekrutteringsprosjekter og breie tilflytting-, tilbakeflytting- og ”bolyst”prosjekter. Få av disse er evaluert og analysert, enda færre er evaluert av en uavhengig instans. Nesten ingen ser på sammenhengen mellom iverksatte tiltak og effekter.
- Vi fant ingen relevant informasjon om samiske prosjekter
- Det er et er lettest å måle de spisse, konkrete og avgrensede prosjektene selv om svært få av disse prosjektene vurderer om resultater som er målt faktisk er resultat av prosjektet og tiltakene som er gjennomført.
- Det at resultatet er målbart og har en dokumentert positiv effekt, betyr ikke nødvendigvis at dette prosjektet viser bedre resultat og er mer

vellykket, enn andre typer mindre målbare prosjekter. Likevel er det behov for å kunne dokumentere hva som virker!

- Mange tiltak er breie og kan synes relevante siden årsaker til flytting og bolyst er mangfoldige og komplekse. Det gjør at fokuset ofte blir på tilflytting generelt heller enn spesifikke rekrutteringsprosjekter. Denne typen prosjekter er tilsvarende vanskelig å evaluere. Det er derfor grunn til å diskutere i forkant av et prosjekt hva en vil evalueres på bakgrunn av, hvilke mål prosjektet har, og ikke minst hvordan måloppnåelsen kan vurderes. En viktig utfordring er derfor å finne ut hva slags kunnskap og dokumentasjon som er nyttig og mulig!



Bosettingsvirkninger av regionale trainee-program

Malin Dahle
Gro Marit Grimsrud
Ingrid Cecilia Holthe

ideas2evidence rapport 1/2011

Sammendrag

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

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

Resultatene viser at:

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

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

NOU

Norges offentlige utredninger 2011:3

Kompetansesarbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet



Kapittel 1

Mandat og sammendrag

1.1 Mandat og sammensetning

Ved kongelig resolusjon av den 22.januar 2010 fra Kommunal- og regionaldepartementet ble det nedsatt et utvalg med følgende mandat:

«Bakgrunn

- Bakgrunnen for å setje ned eit slikt utval er dei store strukturelle endringane i arbeidsmarknaden:
- Ein stor del av veksten i arbeidslivet kjem i spesialiserte, kunnskaps-intensive bransjar i arbeidsmarknaden rundt Oslo. Samstundes er sysselsettinga redusert i industri og primærnæringar utanfor dei større byregionane.
- Statlege verksemder har dei siste tiåra konsentrert fagmiljøa sine til færre stader. Mange område slit med å rekruttere til og halde på personar i spesialiserte og kunnskapsintensive stillingar.

Utvalet skal fremje konkrete forslag til tiltak for å sikre at kompetansearbeidsplassar og nye statlege arbeidsplassar vert spreidd i heile landet. Tiltak for å sikre rekruttering til kompetansearbeidsplassar i distrikta skal også vurderast.

- Med kompetansearbeidsplassar meinast i denne samanhengen spesialiserte arbeidsplassa med krav til høgare utdanning.
- Utvalet skal vurdere tiltak som kan treffe både offentlege og private kompetansearbeidsplassar.
- Utvalet skal bygge forslaga på kunnskap om korleis slike arbeidsplassar vert lokaliserte i arbeidsmarknader av ulik storleik, viktige rammevilkår for slik lokalisering og korleis rekrutteringa til kompetansearbeidsplassar er i ulike typar arbeidsmarknader.
- Utvalet skal vurdere samfunnsøkonomiske konsekvensar av forslag til tiltak, og i denne samanhengen vurdere konsekvensar av tiltaka på funksjonsmåten til arbeidsmarknaden. Minst eitt av forslaga skal baserast på uendra ressursbruk.

Utvalet skal leggje fram sine tilrådingar i februar 2011.»

Utvalget ble oppnevnt med følgende sammensetning:

- Professor Karen Helene Ulltveit-Moe, Universitetet i Oslo (leder)
- Selvstendig næringsdrivende Åsa Elvik
- Seniorrådgiver Lillian Hatling, Kompetansesenter for distriktsutvikling
- Forskningsdirektør Torbjørn Hægeland, Statistisk Sentralbyrå
- Professor Kjell Gunnar Salvanes, Norges Handelshøyskole
- Regionaldirektør Jan Per Styve, Hordaland Fylkeskommune
- Direktør Roar Tobro, Møreforskning

Åsa Elvik gav 14. november 2010 melding om at hun trakk seg fra *utvalgets* arbeid. Årsaken var egen arbeidssituasjon.

Utvalgets sekretariat, som har vært ledet av Kommunal- og regionaldepartementet, har bestått av:

- Utredningsleder Robert Hval Straumann (sekretariatsleder)
- Seniorrådgiver Jo Egil Aalerud
- Seniorrådgiver Silje Ones
- Utredningsleder/seniorforsker Lasse Sigbjørn Stambøl
- Seniorrådgiver Camilla Bretteville Froyn

I tillegg har forskningsassistent ved Universitetet i Oslo, Esther Ann Nisja Bøler, deltatt i utredningsarbeidets siste fase.

Kommunal- og regionaldepartementet, ved Regionalpolitisk avdeling, har bistått både med tilrettelegging for arbeidet og gjennom utredninger for *utvalget*. *Utvalget* vil særlig trekke fram Mads Munkejord og Grethe Lunde, som har bistått med tallgrunnlag og figurer, og Anne Lise Lokreim og Sissel Nenseth, som har bistått med tilrettelegging for møter og øvrig arbeid.

Utvalget hadde sitt første møte 14. april 2010. *Utvalget* har gjennomført 12 møter i perioden.

På de fleste møtene har det vært eksterne innledere. Dette har vært aktører fra lokalpolitiske miljøer, virkemiddelapparatet, ulike organisasjoner, næringsliv og fagmiljøer:

- Sauda og Suldal kommuner: Stads- og avstandsuaavhengige arbeidsplasser til Indre Ryfylke
- Solørregionen: Utfordringer og muligheter i Solør
- Anne Viken: Om muligheter for høyere utdannede i distriktene
- Tor Dølvik (Agenda Kaupang): Presentasjon av evalueringen av Innovasjon Norge
- Harald Furre (Oxford Research): Presentasjon av evalueringen av SIVA
- Silje Aspheim Hole (SIVA): Om SIVAs virksomhet
- Rolf Wikborg: Egne erfaringer med å drive reiselivsbedrifter på mindre steder

Utvalget har mottatt skriftlige innspill fra IKT-Norge, Solund kommune, Eidfjord Utvikling, Jan Sandal og Knut Wold.

16. september 2010 arrangerte *utvalget* et større dialogseminar om kompetansearbeidsplasser på Kongsberg med rundt seksti deltakere fra hele landet. Seminaret hadde innledere fra lokalt næringsliv, representanter for kommuner som har hatt suksess med omstillingsarbeid og forskere som har arbeidet med disse problemstillingene. Seminaret gav *utvalget* mange nyttige innspill til sitt arbeid. Foredragene som ble holdt, var:

- *Moderne industriutvikling i Grenland*: Thor Oscar Bolstad, direktør Herøya Industripark
- *Regionale effekter av omstilling av norsk næringsliv*: Kjell Gunnar Salvanes, professor ved Norges Handelshøyskole og utvalgsmedlem
- *Gasellene – Norges viktigste bedrifter*: Amund Djuve, sjefredaktør i Dagens Næringsliv
- *Hvorfor er Kongsberg en suksess?*: Torkil Bjørnson, prosjektleder NCE Systems Engineering, Kongsberg
- *Vekst i kompetansearbeidsplasser – kva skal til?*: Rune Øygard, ordfører i Vågå kommune
- *Erfaringer fra Lovund*: Aino Olaisen, daglig leder Vigner Olaisen AS, Lovund

Utvalget har gjort bruk av en større utredning fra NIBR om kompetanseintensive næringer og tjenester som ble utarbeidet første halvår 2010 (se NIBR 2010). I tillegg har *utvalget* bestilt flere mindre eksterne utredninger. SSB har gjort analyser

av regionale arbeidsmarkeder og virkemiddelbruk, professor Inge Thorsen har levert en utredning om pendling og kompetansearbeidsplasser, professor Arild Hervik og forskerne Lasse Bræin og Mette Rye i Møreforskning Molde har utredet virkningen av regionalt differensiert arbeidsgiveravgift. Finn Ove Båtevik, forsker i Møreforskning Volda, har utarbeidet notatet «Eiksund – konturene av en ny region». I tillegg har *utvalget* fått levert separate datakjøringer fra NIBR, TØI og Oxford Research. Disse utredningene er tilgjengelige i elektronisk format på nettsidene til Kommunal- og regionaldepartementet tilknyttet den elektroniske utgaven av *utvalgets* utredning.

Tiden *utvalget* har hatt til disposisjon, har begrenset muligheten til å gjennomføre større egne utredninger. *Utvalget* har derfor i det vesentlige måttet basere seg på eksisterende kunnskap med de begrensninger det gir.

1.2 Avgrensning av arbeidet med utgangspunkt i mandatet

Utvalget har lagt mandatets definisjon av kompetansearbeidsplasser til grunn i sitt arbeid: «*Spesialiserte arbeidsplasser med krav til høyere utdanning*». *Utvalget* ønsker imidlertid å understreke at alle arbeidsplasser stiller krav til kompetanse. Dermed kan en slik definisjon bli både for snever og for generell. I mange yrker er realkompetansen en svært viktig del av arbeidstakernes human kapital. Dette fanges ikke opp av definisjonen i mandatet. Tilsvarende har *utvalget* i deler av analysene sett det som viktig å skille mellom kort (inntil 4 år) og lang høyere utdanning (over 4 år), blant annet for å analysere sammenhengene mellom endringer i næringsstruktur og utdanningsnivå.

Et viktig utgangspunkt for *utvalgets* arbeid er de store endringene i næringsstruktur som finner sted i Norge, ved at den største sysselsettingsveksten skjer i tjenesteytende næringer som gjerne kjennetegnes av at de ansatte har lang høyere utdanning. *Utvalget* mener derfor at definisjonen som er angitt i mandatet, er hensiktsmessig for analyse av problemstillingen som ligger til grunn for *utvalgets* arbeid.

Utvalget har gjennomgående i hele utredningen brukt en sentralitetsinndeling basert på bo- og arbeidsmarkedsregioner for å analysere ulike utviklingstrekk etter region typer, se NIBR (2010). Bo- og arbeidsmarkedsregionene er delt inn i sju region typer etter størrelsen på det største tettstedet i regionen, se tabell 1.1 (se oversikt over regi-

Tabell 1.1 Inndeling av bo- og arbeidsmarkedsregioner.

Regiontype	Inndelingskriterium	Antall BA-regioner
Hovedstadsregionen	Senter > 500 000 innbyggere	1
Storbyregioner kategori 1	Senter 200 000–500 000 innbyggere	3
Storbyregioner kategori 2	Senter 50 000–200 000 innbyggere	5
Mellomstore byregioner	Senter 15 000–50 000 innbyggere	16
Småbyregioner	Senter 5 000–15 000 innbyggere	27
Tettstedsregioner	Senter 1 000–5 000 innbyggere	57
Spredtbygde regioner	Senter 1 000 innbyggere	53

Kilde: NIBR 2010

oner i vedlegg 1). Dette samsvarer med andre regionale analyser som benyttes og utføres av Kommunal- og regionaldepartementet.

1.3 Sammendrag

I det følgende gis det et sammendrag av hovedpunktene i *utvalgets* rapport. Sammendraget følger disposisjonen for rapporten.

1.3.1 Innledning

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

Over tid har vi sett en jevn vekst i befolkningen i regionene rundt Oslofjorden. Dette henger sammen med innvandring fra utlandet og fødselsoverskudd. Samtidig skjer flytting i større grad internt i hovedstadsområdet enn fra hovedstadsområdet til andre deler av landet.

En sterkere geografisk spredning av kompetansearbeidsplasser vil være en viktig faktor for å legge til rette for at flere velger å flytte til og bli boende i andre deler av landet enn Oslofjordområdet og de andre større byene. Men vekst i kompetansearbeidsplasser i hele landet oppnår vi kun dersom for-

holdene ligger til rette for lønnsom verdiskaping som sysselsetter høyt utdannet arbeidskraft.

Over tid vil tilgangen på arbeidsplasser styre hvilke regioner som har befolkningsvekst og hvilke som ikke har det. Andre forhold har også betydning for folks bosettingsvalg, så som familietilknytning, god tilgang på kultur- og opplevelses-tilbud, tjenestetilbud og boligtilbud, fritidsinteresser, naturopplevelser og hva som oppleves som «det gode liv». Muligheten til å leve av egen arbeidsinnsats og en meningsfull jobb er likevel grunnleggende for de aller fleste. Det vil heller ikke være mulig å sikte mot et bosettingsmønster som avviker vesentlig fra arbeidsplassenes geografiske plassering. Velfungerende arbeidsmarkeder spiller derfor en avgjørende rolle for all lokal og regional samfunnsutvikling.

Vi vet at det flere steder er et misforhold mellom tilbud og etterspørsel på kompetansearbeidsplasser. Noen steder sliter private og offentlige virksomheter med rekrutteringen, mens andre steder er det mangel på arbeidsplasser for høyere utdannede.

Med dette som bakgrunn har *utvalget* valgt å legge stor vekt på å øke innsikten i, og forståelsen av, hvordan de regionale arbeidsmarkedene fungerer. *Utvalget* har videre vært opptatt av å analysere sammenhengene mellom utdanningstilbud, kompetansetilgang og endringer i næringsstruktur, og den betydning dette har for dynamikken i arbeidsmarkedene i ulike regioner. Dette er grunnlaget for våre anbefalinger om tiltak som kan bidra til spredning av kompetansearbeidsplasser samt rekruttering til slike kompetansearbeidsplasser i hele landet, slik mandatet ber om.

1.3.2 Kapittel 2: Globalisering og regional utvikling

Globalisering betyr vekst og gir politikutfordringer. Globalisering innebærer bl.a. økt mobilitet, internasjonal utveksling av kunnskap, informasjon og ideer og tilnærmet fri flyt av varer, tjenester og kapital på tvers av landegrensene. Globalisering skaper rotløse bedrifter, kapital og mennesker. Teknologisk utvikling generelt, og nye kommunikasjonsformer spesielt, reduserer betydningen av geografisk distanse, endrer vår måte å arbeide og samarbeide på, og åpner for helt nye forretningsmodeller. Dette gir både muligheter og utfordringer for land så vel som regioner og bedrifter.

Vekst i kompetansearbeidsplasser krever i første rekke at Norge framstår som et attraktivt sted for kompetanseintensiv aktivitet. Samtidig har vi som nasjon et politisk mål om en balansert utvikling i ulike deler av landet. Utgangspunktet for *utvalgets* arbeid er at over det siste tiåret har sysselsettingsveksten vært klart størst i de kompetanseintensive næringene. Globalisering, ulike næringers kostnadsnivå og lønnssevne, økt utdanningstilbøyelighet, samt nordmenns evne til å nyttiggjøre seg ny kommunikasjonsteknologi sannsynliggjør at denne utviklingen vil fortsette. Samtidig ser vi at veksten i de kompetanseintensive næringene i første rekke kommer de store byene til gode. Mindre sentrale arbeidsmarkedsregioner tar ikke i like stor grad del i denne utviklingen.

I Norge har globaliseringen av verdensøkonomien ført til en gradvis nedbygging av tradisjonell industri og økt grad av norske bedriftsinvesteringer i utlandet. For arbeidsmarkedet betyr dette en nedgang i arbeidsplasser for ufaglærte i konkurranseutsatt sektor. Ideelt sett burde mye av den arbeidskraften som frigjøres, gå til ulike former for kunnskapsintensiv tjenesteproduksjon. Det viser seg imidlertid at omfanget av uføretrygging og førtidspensjonering har et urovekkende høyt nivå i nettopp de kommunene som har opplevd nedleggelse og nedbemanning innen privat- og offentlig sektor.

Globalisering, deregulering og omorganisering av offentlig sektor gir således fordelingspolitiske, næringspolitiske og regionalpolitiske utfordringer, som krever helhetlig politikktutforming. Det handler om å fremme omstilling til vekstnæringer, fremme en regional balansert inntektsutvikling og sikre full ressursutnyttelse. Hvis vi skal opprettholde den høye velferden vi har i Norge i dag, må vi utnytte ressursene våre effektivt og ta hele landet i bruk.

En utvikling som bidrar til økt sentralisering av kompetansearbeidsplasser, kan innebære store

samfunnsøkonomiske kostnader gjennom at andre tilgjengelige ressurser, som ikke er like mobile, ikke blir utnyttet fullt ut. Geografisk spredning av verdiskapende aktivitet vil være en *forutsetning* for full ressursutnyttelse og høyest mulig nasjonalinntekt.

Effektive tiltak som skaper vekst i kompetansearbeidsplasser i hele landet, krever innsikt i arbeidsmarkedenes virkemåte. Arbeidsmarkedene er i stadig endring som følge av overgangen til en kunnskapsbasert økonomi. Arbeidsplasser skapes og arbeidsplasser forsvinner. Prosessene som ligger bak omstillingen kan påvirkes.

Bedriftenes, institusjonenes og menneskenes lokaliseringvalg gjør at kompetansearbeidsplasser i stor grad vokser fram i større arbeidsmarkeder. Større fagmiljøer og et større mangfold av arbeidsgivere er attraktivt både for bedrifter som ønsker å ekspandere eller etablere ny virksomhet og for høyt utdannede arbeidstakere med behov for karrieremuligheter for seg selv og andre familiemedlemmer. Samtidig muliggjør utviklingen innen kommunikasjonsteknologi en større spredning av slike arbeidsplasser. Velfungerende regionale sentra kan være en avgjørende faktor for at et regionalt arbeidsmarked skal oppnå kritisk masse, og med det gi grobunn for vekst i kompetansearbeidsplasser. Teknologien kan også bidra til å binde sammen arbeidsmarkeder.

Endringene i næringsstruktur med nedbygging av tradisjonell industri på mindre steder og vekst i kompetansebaserte næringer i de største byene fører til at det blir vanskeligere å oppfylle målsettingen om at alle skal ha reell frihet til å bo der de vil. Dette krever en politikk som tar inn over seg bredden av de demografiske endringene, inkludert innvandring, og folks ulike preferanser for hvor de vil bo.

Den framtidige veksten i arbeidsplasser i Norge vil først og fremst skje i kunnskapsintensive næringer. En balansert regional vekst vil aldri kunne realiseres med mindre kompetansearbeidsplasser blir skapt, og rekruttert til, i hele landet.

1.3.3 Kapittel 3: Hodene blir stadig viktigere

Kompetanseintensive næringer og behovet for personer med høyere utdanning vokser i takt og er gjensidig forsterkende. Balanse mellom tilbud og etterspørsel etter mennesker med høyere utdanning er grunnleggende for nasjonal og regional utvikling av kompetansearbeidsplasser.

I 2009 hadde 27 prosent av befolkningen på 16 år og over fullført utdanning på universitets- og høgskolenivå. Andelen har vært økende over flere

år og gjelder begge kjønn, selv om flere kvinner enn menn nå tar høyere utdanning. Andelen med høyere utdanning er ventet å øke framover for å møte en større etterspørsel. Samtidig blir andelen eldre i befolkningen stadig større.

Norge er ikke alene i verden om å ha en høyt utdannet befolkning. De aller fleste OECD-land har opplevd en sterk vekst i andelen høyere utdannede, og vi ser også at flere framvoksende økonomier har økende utdanningsnivå. Denne utviklingen innebærer at bedriftene i flere nye økonomier i økende grad vil kunne konkurrere med bedrifter i vestlige land innenfor næringer med stor andel høyere utdannede arbeidstakere. Valget står ikke lenger mellom Oslo og Narvik, men snarere mellom Oslo, Narvik og Kina.

Men det er betydelige og økende regionale forskjeller i utdanningsnivå i Norge. Andelen av befolkningen med lang høyere utdanning øker klart med sentralitet. Mens disse utgjør nærmere 12 prosent av den yrkesaktive befolkningen i hovedstadsregionen, utgjør de kun rundt 2 prosent av arbeidsstyrken i de spredte regionene.

Det er også regionale forskjeller i studietilbøyelighet. Generelt er studietilbøyeligheten høyest blant ungdom fra sentrale regioner, mens ungdom fra distriktene har lavest tilbøyelighet. Men de regionale forskjellene i studietilbøyelighet er langt mindre enn de regionale forskjellene i utdanningsnivå.

1.3.4 Kapittel 4: Arbeidsmarkeder over hele landet

Utforming av tiltak som bidrar til vekst i kompetansearbeidsplasser i hele landet, krever forståelse av prosessene som driver etableringen av, og rekrutteringen til, denne typen arbeidsplasser.

Hvert år skapes det mellom 10–15 prosent nye jobber i norsk økonomi, og nesten like mange jobber legges ned. Nye jobber skapes både ved at det etableres nye bedrifter, og ved at etablerte bedrifter ekspanderer. Mens noen av de nye jobbene er av samme type som jobbene som forsvinner, er flertallet av en ganske annen karakter. Mange av de nye jobbene har høyere kompetansekrav enn de som blir lagt ned. De høyere kompetansekravene knytter seg til nye produkter, nye produksjonsteknologier og nye produksjonsprosesser. Som konsekvens vokser de kunnskapsintensive næringene på bekostning av mindre kunnskapsintensive næringer.

Reallokeringen av jobber mellom bedrifter og mellom sektorer bidrar til at tyngdepunktene i økonomien flyttes, både næringsmessig og geo-

grafisk. Nye og kompetanseintensive jobber etableres andre steder enn der mindre kompetanseintensive arbeidsplasser legges ned. Den regionale forflyttingen av mennesker og jobber gjen-speiler omstillingen til kunnskapsintensive arbeidsplasser.

Hvor folk velger å bosette seg, og hvor bedrifter velger å lokalisere seg avhenger av ulike faktorer og samspillet mellom disse. Tilgang til viktige naturressurser, topografi, transportmuligheter og nærhet til markeder er eksempler på slike faktorer. Historie er imidlertid den viktigste faktoren, ettersom de fleste bedrifter er forankret der de opprinnelig ble etablert. Nye bedrifter blir også lettere etablert der det allerede er annen virksomhet. Dette gir en stabilitet i bosettingsmønsteret, og innebærer at næringsvirksomhet gjerne klumper seg sammen i geografiske avgrensede områder: Folk bor i byer, butikker samles i kjøpesentre og virksomheter innenfor samme bransje samles ofte i samme region.

Utviklingen av regionale arbeidsmarkeder skjer i et samspill mellom jobber, mennesker og steder. Dette samspillet er vesentlig for å kunne forstå hvordan ulike regionale arbeidsmarkeder utvikler seg, og hvorfor de skiller seg fra hverandre. Dette avgjør i hvilken grad næringsvirksomhet blir spredt utover i landet eller konsentrert rundt storbyområder. Utviklingen i ulike regionale arbeidsmarkeder har også implikasjoner for individuell og samlet velferd. En sterk konsentrasjon av økonomisk aktivitet, vil kunne gi store forskjeller i verdiskaping og velferd mellom regioner. Mennesker i noen deler av landet kan stå uten arbeid, falle ut av arbeidsstyrken eller måtte flytte. Dette kan bety at det ut fra rene effektivitetsbetraktninger eller for å få en størst mulig samlet verdiskaping, kan være behov for offentlig inn gripen og en politikk som sørger for en regional balansert utvikling og at en størst mulig andel av landets ressurser blir tatt i bruk.

Jobbene

Vi er opptatt av kompetansearbeidsplasser, ut fra den betydning disse har både for omstillingen av norsk økonomi og for regional utvikling. Over de siste ti årene har veksten i kompetanseintensive næringer vært på 32 prosent, mot 15 prosent i andre næringer.¹

¹ NIBR-rapport 2010:20. En kompetanseintensiv næring defineres i henhold til NIBR som en næring med mer enn 39 prosent sysselsatte med høyere utdanning.

Sysselsettingen i privat og offentlig tjenesteyting har økt i alle landsdeler og i både sentrale og mindre sentrale regioner. Men ikke desto mindre er det klare regionale forskjeller. I vår sammenheng er det vesentlig å se nærmere på i hvilken grad skiftet fra industri til offentlig og privat tjenesteyting innebærer en omstilling til kompetanseintensive arbeidsplasser i de ulike regionale arbeidsmarkedene.

Alle regioner har opplevd vekst i kompetanseintensive arbeidsplasser, men storbyregionene, og særlig de største storbyene, har totalt opplevd den største veksten i kompetanseintensive arbeidsplasser over det siste tiåret.

Vi finner ikke klare forskjeller mellom sentrale og mindre sentrale regioner for dynamikken i arbeidsmarkedet generelt eller i arbeidsmarkedet for høyere utdannede. Forskjellene i dynamikk er imidlertid atskillig større blant de mindre sentrale enn blant de mer sentrale regionene.

Nye jobber skapes primært i allerede eksisterende bedrifter, mens et mindretall av jobbene skapes av nyetableringer. Dette gjelder for kompetansearbeidsplasser så vel som alle andre arbeidsplasser, og uavhengig av regioner og sentralitetsgrad. Samtidig er det grunn til å tro at nyetableringer på sikt kan gi vesentlige bidrag til dynamikken i omstillingen av regionale arbeidsmarkeder.

De regionene som opplever sysselsettingsnedgang totalt sett, er i det vesentlige mindre sentrale bo- og arbeidsmarkedsregioner, og den netto sysselsettingsnedgangen de opplever, drives i første rekke av at bedriftsnebbemanning overstiger bedriftsintern oppgang.

De fleste bo- og arbeidsmarkedsregionene i Norge opplever en netto økning i antall kompetanseintensive arbeidsplasser. De få som har nedgang, er alle blant de minst sentrale regionene. Den viktigste bidragsyteren til sysselsettingsvekst for høyere utdannede er bedriftsinterne endringer, og disse har større betydning for sysselsettingsveksten enn nyetableringer. Samtidig er sysselsettingsbidraget fra nyetableringer klart større enn sysselsettingstapet som følge av nedlegginger også for høyere utdannede.

Det mer positive bildet for arbeidsmarkedene for høyere utdannede, kan sannsynligvis forklares med at i mange regioner har tradisjonelle industribedrifter nebbemannet på arbeidsintensive områder, samtidig med at det har vært et større tilfang av arbeidsplasser for høyere utdannede. Omstillingsprosessen fra lavere til høyere utdannet arbeidskraft skjer med andre ord først og fremst internt i eksisterende bedrifter.

Menneskene

Forståelsen av utviklingen av kompetansearbeidsplasser i Norge krever også en forståelse av arbeidskraftens, menneskenes, atferd og flyttemønstre. Motivene for flytting og valg av bo- og arbeidssted kan være mange, og knytter seg ofte til ulike livsfaser.

Bedre jobbmuligheter gir mer flytting. I perioder med høykonjunktur flytter folk mest, og når konjunkturerne daler, flytter de mindre. Dette indikerer at folk i større grad flytter til en jobb de har fått, enn til et arbeidsmarked for å søke jobb. Siden flyttinger historisk sett gjennomgående har vært sentraliserende, ser vi også at sentraliseringen tiltar i gode tider.

Flyttinger er en viktig del av et velfungerende arbeidsmarked. Hvis folk er villige til å flytte for å få jobb, bidrar det isolert sett til en bedre utnyttelse av arbeidskraftsressursene. Endringer i spredningen av kompetansearbeidsplasser mellom regioner i Norge fordrer ikke bare en endring i lokaliseringsbeslutningene til virksomhetene, men også mobilitet hos arbeidstakerne.

Oslo og Akershus, de to mest folkerike fylkene, er fylkene med både flest innflyttinger og utflyttinger. Befolkningsveksten i begge de siste to tiårene har vært klart sterkere i de mer sentrale regionene rundt hovedstaden og andre store byer. De minst sentrale regionene har opplevd en klar nedgang i befolkningen.

Yngre mennesker driver flyttestrømmene som går fra mindre sentrale til sentrale strøk. Utflyttingen fra mindre sentrale regioner og innflyttingen til sentrale regioner er atskillig større for høyere utdannede enn for personer uten høyere utdanning.

Mens vi ser at netto innflytting øker systematisk med sentralitet, er mønsteret for bruttostrømmene, det vil si innflyttere og utflyttere, atskillig mer nyansert. Innflyttingsstrømmene varierer ikke særskilt sterkt fra region til region og i henhold til sentralitet. Utflyttingsraten er klart under landsgjennomsnittet for hovedstadsregionen og de største storbyregionene, men klart over for alle andre regioner, og stiger kraftig jo mindre sentral en region er.

Til tross for de sterke sentraliseringstendensene, ser vi at befolkningen med høyere utdanning har vokst i alle regioner, både i sentrale og i de mindre sentrale. Men andelen av de høyere utdannede i Norge som bor i mindre sentrale regioner, har ikke desto mindre gått ned de to siste tiårene.

Større arbeidsmarkeder har hatt den beste utviklingen både for netto innflytting og sysselsetningsvekst. De største arbeidsmarkedene skiller seg fra alle de andre bo- og arbeidsmarkedsregionene ved at de faktisk har positiv, ikke negativ, netto innflytting. Det er stor spredning blant de mindre sentrale regionene, men de fleste har netto utflytting til tross for netto vekst i sysselsettingen. Når vi kun ser på befolkningen med høyere utdanning, er det fortsatt de mest sentrale regionene med de største arbeidsmarkedene som opplever høyest sysselsetningsvekst og innflytting, men antallet mindre sentrale regioner med skrumpende arbeidsmarkeder og netto utflytting er færre.

Innvandrere med høy utdanning er i noe større grad enn norskfødte, bosatt utenfor sentrale strøk. De kan representere en viktig kompetanseressurs for mindre steder som har utfordringer når det gjelder å rekruttere til kompetansearbeidsplasser. I 2009 hadde 414 av landets 430 kommuner et innvandringsoverskudd. Over tid ser imidlertid innvandrernes sysselsetting og mobilitet ut til å bli mer lik nordmenns, både geografisk og næringsmessig. Det positive bidraget fra innvandring til en balansert regional sysselsetningsutvikling, ser således ut til i første rekke å være av midlertidig karakter.

Stedene

Framveksten av nye kompetansearbeidsplasser er skjevt geografisk fordelt. En viktig årsak er at de sentrale bo- og arbeidsmarkedsregionene har kjennetegn som gjør dem attraktive for kompetansebedrifter og personer med høyere utdanning. Det er grunn til å tro at lokaliseringsbetingelsene for kompetansebedrifter er forskjellige fra det som gjelder for annen industri.

Forhold som *utvalget* mener er avgjørende for et arbeidsmarkeds attraktivitet er blant annet fysisk og digital infrastruktur, kompetansetilgang, lokal kjøpekraft, dynamikk, omstillingsevne og bransjebredde. Vi finner ikke noen klar sammenheng mellom tilstedeværelse av universitet og høyskoler og vekst i kompetanseintensiv sysselsetting i forhold til annen sysselsetting.

Det er markante regionale forskjeller i andelen av arbeidsstyrken som ikke er arbeid, og det ser ut til å være en klar sammenheng mellom regionale omstillinger og uføretrygding. Videre ser vi en tendens til at mindre sentrale steder med et relativt stort antall høyere utdannede i arbeidsstyrken har færre på trygd enn hva andre mindre sentrale steder har.

1.3.5 Kapittel 5: Utvalgets vurderinger og forslag til tiltak

Veksten i kompetansearbeidsplasser er et av de primære kjennetegnene ved norsk økonomisk utvikling og omstilling anno 2011. Denne utviklingen har imidlertid noen klare fordelings effekter på ulike områder, og karakteriseres av:

- Ujevn regional vekst i kompetanseintensive arbeidsplasser – særlig i privat sektor
- Økte regionale forskjeller i arbeidsstyrkens utdanningsnivå
- Regionale inntektsforskjeller
- Regionale forskjeller i utdanningstilbøyelighet
- Regionale forskjeller i yrkesdeltakelse

Mønsteret er særlig tydelig hvis vi ser på forskjeller mellom de største byene og de minste tettstedene. Samtidig ser vi store variasjoner mellom ulike arbeidsmarkedsregioner av samme størrelse.

Utviklingen kan endres

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

Utvalget mener at det er mulig å påvirke de sterke sentraliseringskreftene, men at dette krever en betydelig virkemiddelinsats. Et høyt politisk ambisjonsnivå må med andre ord følges opp av en høy og målrettet virkemiddelinsats.

Forutsetningene ligger til rette

Utdanningsnivået er økende over hele landet. *Utvalget* vurderer derfor at forholdene ligger godt til rette både for å opprettholde og utvikle eksisterende kompetansearbeidsplasser og for å skape nye kompetansearbeidsplasser over hele landet. Men en viss kritisk masse er nødvendig for at et arbeidsmarked generelt skal virke attraktivt for nyetableringer av arbeidsplasser innenfor kompetanseintensive næringer og for arbeidstakere med høyere utdanning. *Utvalget* mener derfor det er avgjørende å legge til rette for regionforstørring og utviklingen av robuste arbeidsmarkeder.

Regionale sentra bidrar til å gjøre regioner i sin helhet attraktive for etablering av nye arbeidsplasser, både offentlig og privat. *Utvalget* mener derfor at det er viktig å styrke regionale sentra for å skape vekst og økt dynamikk i arbeidsmarke-

dene. *Utvalget* understreker at dette også vil gi positive effekter for omkringliggende kommuner.

Utvalgets forslag til innsatsområder

Det er svært få virkemidler som i dag er direkte rettet mot spredning av og rekrutteringen til kompetansearbeidsplasser. Generelle regional- eller distriktspolitiske virkemidler kan likevel ha en effekt også på dette området. Men for å møte utfordringene knyttet til kompetansearbeidsplasser trenger man en helhetlig innsats på mange politikkområder. Det er viktig at distrikts- og regionalpolitikken, samferdsels- og kommunikasjonspolitikken, nærings- og innovasjonspolitikken, arbeidsmarkeds- og velferdspolitikken, utdannings- og forskningspolitikken, helsepolitikken, samt mangfolds- og integreringspolitikken trekker i samme retning.

Utvalget mener at en helhetlig og koordinert politikktutforming er nødvendig for å skape, og rekruttere til, kompetansearbeidsplasser i hele landet.

Tilgang til jobb og regioners evne til å rekruttere arbeidskraft er avgjørende for å sikre likeverdige levekår og utnytte verdiskapingspotensialet i hele landet. *Utvalget* mener at noen innsatsområder er særlig viktige for at vi skal oppnå en balansert regional utvikling med høyest mulig ressursutnyttelse, og for at Norge skal være et attraktivt lokaliseringssvalg i fremtiden:

- Robuste arbeidsmarkeder
- Flere kompetansearbeidsplasser
- Styrket rekruttering til hele landet
- Regional kunnskapsinfrastruktur
- Omstilling av jobber, mennesker, bedrifter og steder

Robuste arbeidsmarkeder

Arbeidsmarkeder av en viss størrelse og bredde er avgjørende for å få til en mer balansert regional utvikling, jf. analysene av betydningen av disse forholdene i kapittel 4. Utvikling av robuste arbeidsmarkeder er særlig avgjørende for å oppnå bedre geografisk spredning av kompetansearbeidsplasser.

Utvalget mener at det må arbeides med tiltak for å skape større og mer robuste arbeidsmarkeder. Dette handler om utvikling av nye tiltak og innretningen av eksisterende tiltak.

Attraktive regionale sentra bidrar til å gjøre regionale bo- og arbeidsmarkeder mer robuste. Med attraktivitet menes ofte evne til å tiltrekke seg bosetting, utover det som skyldes vekst i

arbeidsplasser. Det regionale senterets tilbud av tjenester, kulturelle opplevelser og aktiviteter er viktig for hele regionen.

Utvalget mener at det er viktig å styrke regionale sentra for å skape attraktive bo- og arbeidsmarkedsregioner og økt dynamikk i arbeidsmarkedet.

Infrastruktur

Arbeidsmarkedets størrelse blir direkte påvirket av kommunikasjonsmulighetene. Spredt bosetting sammen med et dårlig veinett gir små arbeidsmarkeder. Dynamiske arbeidsmarkeder forutsetter et godt transportnett i form av infrastruktur og transportsystemer.

Utvalget mener at prissettingspraksisen knyttet til infrastrukturtiltak i Norge bør vurderes nærmere med tanke på å høste de fulle samfunnsøkonomiske gevinstene av slike utbygginger. Utvalget viser til at det er satt ned et ekspertutvalg for å gjennomgå rammeverket for samfunnsøkonomiske analyser, hvor blant annet nyttevirkninger som i dag i liten grad er eksplisitt satt verdi på i nytte-kostnadsanalysene skal vurderes. Dette inkluderer produktivitetsvirkninger av økt geografisk tetthet og økt arbeidstilbud.

Utvalget mener at samferdselsinvesteringer som bidrar til regionforstørring er viktig for å utvikle robuste arbeidsmarkeder som har en større bredde og dybde i jobbtilbudet for høyere utdannede. Utvalget anbefaler derfor at det i Nasjonal transportplan for 2014–2023 blir inkludert et etappemål knyttet til denne problemstillingen.

Utvalget anbefaler å utrede om dagens flyplasstruktur er egnet til å tilfredsstille det kompetanseintensive arbeidslivets behov. God tilknytning til hovedflyplasser og direkte utenlandsavganger er her viktige elementer.

Offentlige arbeidsplassers bidrag til robuste arbeidsmarkeder

Utviklingen i offentlig sektor har stor betydning både for tilgangen på, og for den geografiske spredningen av, kompetansearbeidsplasser. Offentlige arbeidsplasser er i liten grad følsomme for konjunktursvingninger og en stor andel av arbeidsplassene, spesielt i kommunesektoren, krever nærhet til tjenestemottaker. Dette skaper større bredde og mer stabilitet i arbeidsmarkedene. For den enkelte arbeidstaker innebærer dette flere jobbmuligheter og for private virksomheter bedre rekrutteringsmuligheter.

Etablering av statlige arbeidsplasser kan ha en direkte positiv effekt på arbeidsmarkedet for kom-

petansearbeidsplasser der de blir plassert. I tillegg kan de også ha en indirekte positiv effekt ved at de øker attraktiviteten til dette arbeidsmarkedet for private aktører.

Som grunnlag for drøftingen av ulike virkemidler som kan ha betydning for lokaliseringen av statlige arbeidsplasser kan det være hensiktsmessig å skille mellom tre nivåer:

- *Etablering av nye eller flytting av eksisterende statlige etater eller virksomheter.* Eksempler på dette er utflyttingen av ulike statlige tilsyn som ble gjennomført for noen år tilbake.
- *Etablering, reorganisering eller relokalisering av enheter som utfører spesialiserte funksjoner innenfor eller på tvers av statlige virksomheter.* Se boks for eksempler
- *Fjernarbeid og stedsuavhengige arbeidsplasser.* Utviklingen av ny kommunikasjonsteknologi åpner for nye måter å organisere og lokalisere arbeidsoppgaver og arbeidsplasser på.

Etter utvalgets vurdering har staten som landets største enkeltarbeidsgiver et særlig ansvar for å sikre en god geografisk spredning av kompetansearbeidsplasser. Nye statlige arbeidsplasser kan ha en direkte positiv effekt på arbeidsmarkedet for kompetansearbeidsplasser der de blir plassert, i tillegg til å gi indirekte effekter ved å gjøre det regionale arbeidsmarkedet mer attraktivt og robust.

Utvalget mener det er et vesentlig potensial for å lokalisere ulike funksjoner innen statlige virksomheter utenfor hovedstatsregionen. Dette framstår både som et gjennomførbart og effektivt virkemiddel for å sikre en bedre spredning av statlige arbeidsplasser.

Utvalget anbefaler videre at det som ledd i statens organisasjonsutvikling og personalpolitikk legges mer systematisk til rette for fjernarbeid og stedsuavhengige arbeidsplasser. For å stimulere til denne typen løsninger er det avgjørende at statlige virksomheter blir belønnet for å velge slik fornyelse og omstilling. Utvalget foreslår at tiltakene og belønningssystemene utredes nærmere, samtidig som det etableres forsøksordninger og pilotprosjekter for å utvikle modeller og erfaringer.

Spesialisthelsetjenesten er organisert gjennom fire regionale helseforetak, som eies av staten. Helseforetakene har mer enn 120 000 årsverk fordelt over hele landet og har stor betydning for de arbeidsmarkedene der institusjonene er lokalisert.

Utvalgets vurdering er at spesialisthelsetjenesten sysselsetter viktige kompetansearbeidsplasser over hele landet. Samhandlingsreformen og andre tiltak for å få større og sterkere lokale kompetansemiljøer vil kunne bidra til bedre spredning av kompetanse-

arbeidsplasser. Samtidig gir Samhandlingsreformen også muligheter for å gi regional spesialisering og styrkede regionale fagmiljøer.

Kommunesektoren er av vesentlig betydning for kompetansearbeidsplasser fordi den yter tjenester som er viktige for næringsliv og befolkning, etterspør kompetanseintensive tjenester og er en betydelig arbeidsgiver. Kommunene etterspør arbeidskraft med ulike typer kompetanse og bidrar til å gjøre arbeidsmarkedet bredere.

Utvalget påpeker at kommunale funksjoner representerer viktige kompetansearbeidsplasser mange steder. Den regionale fordelingen av kompetansearbeidsplasser i kommunesektoren følger av befolknings sammensetningen. Sammenslåing av kommuner kan styrke kompetansen og kvaliteten på tjenesteproduksjonen gjennom større fagmiljøer, men vil sannsynligvis ikke tilføre flere kompetansearbeidsplasser. Større fagmiljøer er derimot mer attraktive for høyere utdannede personer og kan virke positivt for rekruttering. Ulike former for formalisert samarbeid mellom kommuner kan også gi den samme effekten gjennom at de åpner for større fagmiljøer.

Lokalisering av offentlige eide selskaper

Lokalisering av private og offentlig eide selskaper, og i særdeleshet deres hovedkontorer, kan spille en vesentlig rolle for dynamikken i regionale arbeidsmarkeder.

Utvalget mener at regional forankring av hovedkontor kan gi et viktig bidrag til utviklingen av regionale kompetansemiljøer og robuste arbeidsmarkeder. Utvalget anbefaler at man utreder muligheten for å innføre dette som en eksplisitt målsetting for heleide offentlige selskaper.

Utvalgets forslag til tiltak:

- a. Arbeide for en aksept for at virkemiddeltonene kan inndeles etter arbeidsmarkedsregioner for å fremme utviklingen av robuste bo- og arbeidsmarkedsregioner.
- b. Inkludere et etappemål knyttet til regionforsterking og robuste arbeidsmarkeder i Nasjonal transportplan for 2014–2023.
- c. Prioritere infrastrukturtiltak som utvider og/eller kobler sammen regionale arbeidsmarkeder.
- d. Flyplasstrukturen og flytilbudet må utredes for å se om dagens struktur og tilbud tilfredsstiller det kompetanseintensive arbeidslivets behov.
- e. Ved opprettelsen av nye statlige arbeidsplasser bør man velge lokalisering i regionale sentra

- som bidrar til å utvikle robuste arbeidsmarkeder.
- f. Tilrettelegge for, og gi incentiver til, at lokalisering av ulike funksjoner innen statlige virksomheter kan skje utenfor hovedstadsregionen.
 - g. Tilrettelegge systematisk for fjernarbeid og stedsuavhengige arbeidsplasser innen offentlig sektor.
 - h. Utrede muligheten for å innføre regional forankring av hovedkontor for heleide offentlige selskaper som en eksplisitt målsetting i eierskapspolitikken.

Flere kompetansearbeidsplasser

Utvalget mener at man må legge til rette for at arbeidslivet i alle deler av landet skal utvikle attraktive arbeidsplasser for arbeidstakere med høyere utdanning. Som vi har sett tidligere skjer den største delen av veksten av kompetansearbeidsplasser i privat sektor, og de regionale forskjellene i veksten av kompetansearbeidsplasser skyldes først og fremst at privat tjenesteyting har hatt en sterk økning i sysselsettingen i de største byene. Virkemidlene for å skape flere kompetansearbeidsplasser må tilpasses denne virkeligheten og ta utgangspunkt i behovene hos private kompetanseintensive bedrifter.

En effektiv og målrettet politikk for vekst i kompetansearbeidsplasser krever god kunnskap om effekter av dagens virkemiddelbruk. Ved jevne mellomrom gjennomføres det evalueringer av enkeltvirkemidler og av institusjonene som er satt til å forvalte dem. Denne typen evalueringer har imidlertid åpenbare svakheter. De mangler ofte en god kontrafaktisk analyse, har en rekke metodiske svakheter, og datamaterialet er ofte ikke egnet til å trekke generelle slutninger. I tillegg gir evalueringene ikke grunnlag for å sammenlikne eller sammenstille effekter på tvers av formål og institusjoner.

Utvalgets oppfatning er at det er behov for en forbedring av de metodiske verktøy og kravene til data og analyse som stilles til politikkevalueringer av virkemiddelbruken.

Digital infrastruktur

Velutviklet digital infrastruktur er en forutsetning for å utnytte potensialet i arbeidskraft med høyere utdanning uansett hvor den er lokalisert. Velutbygd digital infrastruktur med høy kapasitet er en forutsetning for at bedrifter har samme tilgang til

informasjon og digitale tjenester uavhengig av hvor de er lokalisert og legger til rette for stedsuavhengige arbeidsplasser.

Utvalgets vurdering er at tilgang på høyhastighetsbredbånd er en vesentlig forutsetning for lokalisering av kompetansearbeidsplasser og stedsuavhengige funksjoner, og bør prioriteres høyt som regionalpolitisk tiltak. Mye tyder på at samfunnsøkonomisk lønnsomme utbygginger av bredbånd i visse tilfeller ikke blir gjennomført i det omfang og med den hastighet som er nødvendig, og at statlige tilskudd er nødvendig for å realisere dette.

Bedrifts- og næringsrettede virkemidler

De næringsrettede virkemidlene er i hovedsak forvaltet eller administrert av Innovasjon Norge, SIVA (Selskapet for industrivekst SF), Norges Forskningsråd og fylkeskommunene.

Utvalget mener at det er et problem at Innovasjon Norge detaljstyres ved et stort antall virkemidler. Utvalget mener at ressursene til Innovasjon Norge i mindre grad må øremerkes på program- og sektornivå, og i større grad allokeres i henhold til mål for vekst i kompetanseintensive arbeidsplasser og regional utvikling. For vekst og spredning av kompetansearbeidsplasser kan det være særlig viktig å gjennomføre større målrettede satsinger, eksempelvis innenfor ordningen med forsknings- og utviklingskontrakter.

Utvalget mener at bedrifts- og næringsrettede virkemidler kan gi viktige bidrag til utvikling av sterke bo- og arbeidsmarkedsregioner og vekst i kompetansearbeidsplasser. Utvalget mener videre at virkemidler som kan bidra til å utvikle sterke næringsklynger og kompetansemiljøer bør prioriteres. Dette gjelder også virkemidler som bidrar til omstilling av bedrifter og næringsmiljøer i retning av kompetanseintensiv aktivitet.

Utvalget vurderer imidlertid at det i dag er for mange og overlappende bedrifts- og næringsrettede virkemidler. Eksisterende evalueringer av disse gir ikke et tilstrekkelig grunnlag for å vurdere hvilke effekter virkemidlene har på regional næringsutvikling herunder å stimulere til vekst og mer effektiv fordeling av kompetanseintensive arbeidsplasser. Utvalget anbefaler derfor en helhetlig gjennomgang av disse virkemidlene.

I påvente av en slik gjennomgang anbefaler utvalget å prioritere virkemidler som har som mål å utvikle næringsklynger og kompetansemiljøer, og bidra til omstilling i retning av kompetanseintensiv aktivitet.

Differensiert arbeidsgiveravgift

Målet med differensiert arbeidsgiveravgift er sysselsetting og bosetting i distriktene, gjennom at prisen på arbeidskraft reduseres med en gitt prosent for all virksomhet i samme kommune.

Utvalgets vurdering er at differensiert arbeidsgiveravgift er et generelt virkemiddel i den forstand at den gjelder for alle typer arbeidskraft, og ikke et målrettet virkemiddel overfor kompetansearbeidskraft.

Utvalgets forslag til tiltak:

- i. Innføre særskilte retningslinjer og krav til metode, data og analyse som benyttes ved evalueringer av virkemiddelbruken
- j. Prioritere og øke satsingen på utbygging av høyhastighets bredbånd over hele landet.
- k. Forenkle målstrukturen og styringen av Innovasjon Norge, for å legge til rette for større og mer målrettede satsinger.
- l. Prioritere virkemidler som kan bidra til å utvikle sterke næringsklynger og kompetansemiljøer. Dette gjelder også virkemidler som bidrar til omstilling av bedrifter og næringsmiljøer i retning av kompetanseintensiv aktivitet.

Styrke rekrutteringen

Tilgangen til kompetent arbeidskraft er blitt stadig viktigere, og de siste tiårene har kravene til utdanningsnivå økt. Det har økt i alle deler av landet – på tvers av landsdeler og uavhengig av sentralitet, men i ulik grad.

Personrettede virkemidler

Utvalget mener at i takt med et økt velstandsnivå vil økonomiske personrettede virkemidler bety stadig mindre for folks bosettingsvalg.

Utvalget vurderer at tidsbesparende tiltak, det vil si i første rekke infrastrukturtiltak, jf. diskusjonen i 5.1, vil ha en sterkere effekt på rekrutteringen til kompetansearbeidsplasser i hele landet enn økonomiske personrettede tiltak.

Utvalgets vurdering er således at pendlerfradraget ikke er et målrettet virkemiddel for å oppnå en bedre spredning av kompetansearbeidsplasser i hele landet. Det kan tvert imot ha en sentraliserende effekt, og i tillegg viser tallene at tiltaket i første rekke tilgodeser pendling i hovedstatsregionen.

Utvalget mener at ordningen med nedskrivning av studielån, slik ordningen er utformet i tiltakssoenen, er så målrettet og kraftfull at det gir effekt på rekrutteringen til kompetansearbeidsplasser. Tiltaket

treffer dessuten i den livsfasen hvor økonomi betyr relativt mer. Dette tilsier at tiltaket bør brukes selektivt mot utvalgte geografiske områder med særlig rekrutteringsutfordringer.

Regionale trainee-ordninger

En del regioner har i løpet av de siste årene utviklet og igangsatt regionale traineeprogram som virkemiddel for å rekruttere og beholde unge voksne med høy utdanning. De regionale traineeprogrammene er ofte tverrfaglige, dvs. de rekrutterer både fra og til et bredt spekter av utdanningsbakgrunner og fagfelt, men noen er mer spisset mot f.eks. ingeniører.

Utvalget vurderer at regionale trainee-ordninger er et virkemiddel som har positiv effekt på rekruttering av kompetanse og bidrar til å øke attraktiviteten til regionale arbeidsmarkeder for høyere utdannede. Utvalget anbefaler at det iverksettes en evaluering av de samfunnsøkonomiske gevinstene ved slike ordninger, som grunnlag for en utvikling og eventuell utvidelse av ordningene til flere regioner.

Innvandrere som ressurs

Innvandrere med høy utdanning representerer en viktig kompetanseressurs, særlig for mindre steder som har utfordringer med å rekruttere til kompetansearbeidsplasser.

Utvalget mener innvandrere representerer en vesentlig kompetanseressurs. For å bruke denne kompetansen best mulig, må denne gruppen ha tilgang til god opplæring i norsk og på en rask og effektiv måte få godkjent sin eksisterende utdanning. I de tilfeller hvor utdanningsbakgrunnen ikke er sammenfallende med norske utdanningsløp, må det legges til rette for at innvandrere kan ta nødvendig tilleggsutdanning, eventuelt som et desentralisert utdanningstilbud.

Kommunale utleieboliger

Tilgang til boliger kan være en begrensende faktor for rekruttering til arbeidsmarkeder i mindre sentrale regioner basert på tilflytting. Utleiemarkedene kan være små og investering i boliger kan framstå som risikabelt, siden boliger på mindre steder kan være vanskeligere å omsette i annenhåndsmarkedet, sammenliknet med hva som er tilfelle i større byer.

Utvalgets vurdering er at kommunale utleieboliger kan være et treffsikkert rekrutteringsvirkemiddel for tilflyttere med høyere utdanning. Det bør opprettes en ordning gjennom Husbanken som avlaster

kommunen for risikoen knyttet til bygging av slike boliger, forutsatt at kommunene selv tar initiativ til og legger til rette for en slik satsing.

Internasjonale skoler

Familier i etableringsfasen er opptatt av at stedet de bor har et godt oppvekstmiljø. Gode skoler er en vesentlig del av dette, og det har vært en økende interesse for utdanningskvalitet i grunnskolen de siste årene.

Utvalget mener at etablering av internasjonale skoler kan være med på å styrke attraktiviteten til de regionale arbeidsmarkedene og legge til rette for bredere rekruttering.

Næringstilknyttet spesialisert videregående utdanning

Tekniske og allmenne fag (TAF) er et utdannings-tilbud i samarbeid mellom den videregående skolen og lokalt næringsliv, både privat og offentlig. Etter 4 år oppnår eleven både fagbrev og studiekompetanse, vanligvis med fordypning i matematikk og fysikk. Den teoretiske opplæringen skjer ved en videregående skole og den praktiske opplæringen skjer ved en av samarbeidsbedriftene.

Utvalget mener det kan være grunnlag for å se om TAF-ordningen kan styrkes, blant annet ved å stimulere til at flere bedrifter deltar i ordningen og ved at universiteter og høyskoler trekkes sterkere inn i samarbeidet blant annet for å sikre et mer sammenhengende utdanningsløp.

Utvalgets forslag til tiltak:

- m. Prioritering av infrastrukturtiltak som gir tidsbesparelse og bedret tilgjengelighet framfor personrettede virkemidler, herunder fjerning av pendlerfradraget.
- n. Vurdere om ordningen med avskrivning av studielån kan utvides for å styrke tilgangen på arbeidskraft med høyere utdanning i utvalgte geografiske områder.
- o. Gjennomføre en evaluering av de samfunnsøkonomiske gevinstene ved regionale traineeordninger, som grunnlag for en eventuell utvikling og utvidelse av ordningen.
- p. Legge til rette for god norskopplæring og mer effektiv godkjenning av eksisterende utdanning for innvandrere.
- q. Fremme kommunale utleieboliger som rekrutteringsvirkemiddel, gjennom å opprette en ordning gjennom Husbanken som avlaster kommunene for risikoen knyttet til bygging av slike

boliger, forutsatt at kommunene selv tar initiativ til og legger til rette for en slik satsing.

- r. Oppmuntre til etablering av internasjonale skoler for å styrke regionale arbeidsmarkeders attraktivitet.
- s. Legge til rette for, og oppmuntre til, opprettelsen av *næringstilknyttet spesialisert videregående utdanning* (TAF-tilbud) i flere regioner enn i dag.

Regional kunnskapsstruktur for samarbeid og livslang læring

Hensikten med å etablere og utvikle høyere undervisningsinstitusjoner rundt om i hele landet har vært å jevne ut de geografiske forskjellene i rekrutteringen til høyere utdanning og sikre tilgang til kompetent arbeidskraft til de regionale arbeidsmarkedene. Dette har resultert i at flere tar høyere utdanning, og det er grunn til å tro at dette har gitt et høyere utdanningsnivå i hele landet.

Utvalget har innenfor den knappe tidsrammen for sitt arbeid ikke hatt anledning til å gå nærmere inn på spørsmål knyttet til hvordan kapasiteten i det norske utdanningssystemet og den regionale fordelingen av studieplasser best kan utformes for å sikre en vekst i kompetansearbeidsplasser, og rekruttering til disse, i hele landet.

Etter- og videreutdanning

Utvalget mener at desentralisert utdanning kan gi viktige bidrag til omstilling av den regionale arbeidsstyrken i samsvar med et kompetanseintensivt arbeidslivs behov. Det er viktig at det desentraliserte studietilbudet svarer på de regionale arbeidsmarkedenes utfordringer.

Utvalget oppfordrer til økt samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner på den ene siden og offentlige og private arbeidsgivere samt NAV på den andre siden, for å sikre relevansen og finansieringen av et desentralisert etter- og videreutdannings-tilbud.

Regionalt samarbeid

Universiteter og høyskoler har som nevnt flere roller, både som utdanningsinstitusjon, forskningsmiljø og kunnskapsformidler. Kunnskapsformidling til offentlig sektor og næringslivet er en sentral oppgave. En forutsetning for at denne interaksjonen skal være vellykket er at universitetet eller høyskolen har et sterkt kunnskapsmiljø

innenfor de fagområdene som er relevante for lokalt nærings- og arbeidsliv.

Utvalget mener at universiteter, høyskoler og instituttsektoren kan spille en vesentlig rolle knyttet til lokal kunnskapsformidling og innovasjon, men dette fordrer en innretning og spesialisering tilpasset behovet til nærings- og arbeidslivet i regionen. Finansieringssystemet, herunder midler knyttet til satsingen på «Samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon», må utformes slik at det gir sterkere og langsiktige insentiver i denne retningen. Institusjonene må også stimuleres til å bidra sterkere inn mot satsinger i regi av det nærings- og bedriftsrettede virkemiddelapparatet.

Utvalgets forslag til tiltak:

- t. Økt samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, arbeidsliv og NAV, for å sikre relevansen og finansieringen av et desentralisert etter- og videreutdanningstilbud.
- u. Studielåns- og stipendordninger for etter- og videreutdanning bør styrkes og gjøres betinget av gjennomføring.
- v. Gi universiteter og høyskoler sterkere insentiver til å samarbeide med lokalt næringsliv om innretning og spesialisering av utdanningstilbudet tilpasset lokalt arbeidslivs behov.
- w. Finansieringssystemet, herunder midler knyttet til satsingen på «Samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon», må utformes slik at universiteter, høyskoler og instituttsektoren kan spille en sterkere rolle i lokal kunnskapsformidling, innovasjon og omstilling til kunnskapsintensivt næringsliv.

Omstilling av jobber, mennesker og steder

I en globalisert verden er økonomiens evne til omstilling avgjørende for økonomisk vekst. At jobber skapes og forsvinner er nødvendig for å oppnå naturlige og nødvendige endringer i næringsstrukturen. På dette området har Norge høy omstillingsgrad.

Omstilling, være seg både i privat og offentlig sektor, fordrer også at menneskene flytter til de næringene og stedene hvor jobbene skapes. I Norge er det høy grad av mobilitet blant arbeidstakere med høyere utdanning, men mobiliteten er mindre blant arbeidstakere uten høyere utdanning.

Slik omstilling av jobber og mennesker fører også til omstilling av lokalsamfunn og at økonomiske tyngdepunkt forflytter seg geografisk.

Individrettede omstillingstiltak

Utvalget mener at arbeidsformidling og arbeidsmarkedstiltak kan ha særlig viktige funksjoner for den enkelte arbeidstaker og for samfunnet i forbindelse med omstillingsprosesser.

Utvalget mener at effektiv formidling er særskilt viktig i små og smale regionale arbeidsmarkeder. Her har NAV en viktig rolle å spille.

Utvalget mener dagens arbeidsmarkedstiltak i for liten grad stimulerer til relevant omskolering og omstilling tilpasset veksten i kompetanseintensive næringer.

Utvalget mener at støtte til etter- og videreutdanning er et tiltak som bør utnyttes bedre for at arbeidstakere skal komme i nytt produktivt arbeid.

Virkemidler for omstilling av bedrifter og steder

Den samlede virkemiddelbruken i nærings- og regionalpolitikken må innrettes slik at den bidrar til fornyelse og omstilling i eksisterende næringsliv, og etablering av ny virksomhet.

Utvalget mener det er viktig at omstillingen skjer slik at lokale arbeidskraftressurser blir utnyttet på en best mulig måte, og gjennom en koordinert innsats på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Det bør legges til rette for at omstillingsinnsatsen kan skje så tidlig som mulig, og til kompetanseintensiv virksomhet som er levedyktig på sikt.

Utvalgets forslag til tiltak:

- x. Målretting av arbeidsmarkedstiltak mot omstillingsbehovene i de regionale arbeidsmarkedene
- y. Adgangen til å gi støtte til etter- og videreutdanning bør utvides for å bidra til at arbeidstakere skal komme i nytt produktivt arbeid.
- z. Virkemiddelbruken på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer bør koordineres bedre med sikte på tidlig innsats for omstilling til kompetanseintensiv virksomhet.

1.3.6 Kapittel 6: Økonomiske og administrative konsekvenser

Utvalget har vurdert tiltak innenfor flere politikk-områder, både innenfor det vi vanligvis tenker på som distrikts- og regionalpolitikk og innenfor et bredere sett av virkemidler. Utvalget mener at en satsing på større spredning og vekst må være helhetlig i den forstand at virkemidlene antagelig har større effekt sammen enn hver for seg.

Målet med en slik satsing må være å gjøre hele Norge mer attraktivt for etablering av og rekruttering til kompetansecarbidsplasser. *Utvalget* mener derfor ikke at man skal treffe tiltak som hindrer veksten i kompetansecarbidsplasser i større byer til fordel for mindre steder. En slik politikk ville kunne virke mot sin hensikt, siden det ikke er noen automatikk i at disse arbeidsplassene vil etableres andre steder i landet. *Utvalget* har lagt til grunn at gevinsten for samfunnet blir størst hvis politikken bidrar til å bygge opp under fortrinn snarere enn å kompensere for svakheter. Dette er en av grunnene til at *utvalget* mener at regionale sentra har en viktig funksjon i å bygge robuste arbeidsmarkeder hvor kompetansecarbidsplasser kan vokse fram.

På bakgrunn av den korte tiden *utvalget* har hatt til rådighet, har *utvalget* valgt å konsentrere seg om å peke på hvilke områder det er nødvendig å prioritere sterkere hvis man ønsker å oppnå målsettingen som er formulert i *utvalgets* mandat. Dagens virkemiddelbruk er sannsynligvis verken

tilstrekkelig målrettet eller tilstrekkelig dimensjonert til å snu utviklingen vi har sett de siste årene. Økt innsats på fysisk og digital infrastruktur, i henhold til retningslinjene *utvalget* foreslår, vil kunne gi betydelige bidrag til utvikling av, og rekruttering til, kompetansecarbidsplasser i hele landet.

Utvalget er bedt om å utrede minst ett forslag som er basert på uendret ressursbruk. Hvor omfattende et forslag basert på uendret ressursbruk kan være, avhenger av hvilke rammer man legger til grunn. *Utvalget* legger til grunn to ulike rammer knyttet til uendret ressursbruk, henholdsvis ressursbruken innenfor den smale og innenfor den brede distrikts- og regionalpolitikken, jf. kapittel 5. I tillegg kommer frigjorte midler knyttet til *utvalgets* forslag om å fjerne pendlerfradraget. Innenfor disse to rammene diskuterer *utvalget* hvilke innretninger og prioriteringer de anser som hensiktsmessige for å nå målsettingen i mandatet.

Sats på regionale sentra!

Veksten i kompetansearbeidsplassar skjer først og fremst i sentrale strøk. Dette skapar **REGIONAL UBALANSE**. Det er på tide med tiltak for å snu utviklinga!



Jan Per Styve@post.ifi.k.no

(NOU 2011:3). Eg var så heldig å få vere med i dette utvalet.

Det er ei dramatisk utvikling som dannar bakgrunnen for arbeidet. Det er kompetanseintensive næringer som veks i Norge - dobbelt så mykje som andre næringar siste ti åra (32% vs. 15%). Men derne veksten har først og fremst komit byane til gode. Mindre sentrale regionar har ikkje fått tatt del i utviklinga anna enn ved at ungdomane med høgare utdanning flyr frå distriktet og inn til byane. Det er nemleg dei unge med høgare utdanning som først og fremst flyttar og dei flyttar dit kompetansearbeidsplassane veks. Slik oppstår det ein farleg ubalanse i heile landet. I løpet av dei siste 20 åra har hovudstadsregionen og storbyregionane hatt ein folketalsvekst på over 25 prosent, medan tettstadregionar og spreiddbygde regionar har hatt ein nedgang på 5 og 13 prosent.

Derfor kan vi ikkje la veksttrøns-teret for kompetansearbeidsplassar fortsette som no!

Kompetansearbeidsplassar er ei dominerande drivkraft for vekst. Ein balansert regional vekst kan aldri kunne realiserast med mindre kompetansearbeidsplassar blir skapt og rekruttert til over heile landet. Kompetansearbeidsplassutvalet meiner bestemt at denne utviklinga kan endrast, og at ei meir regional balanse og utvikling vil gi vesentlege samfunnsøkonomiske gevinstar. Men det krev ein betydeleg og målretta innsats.

Nettopp fordi kompetansearbeids-

plassar er ei så sterk drivkraft, må tiltaka vere kraftfulle. Dette blir det viktigaste innsatsområdet i distrikt- og regionalpolitikken i åra framover. Utan sterke tiltak, vil den regionale ubalansen auke kraftig.

Det er ikkje realistisk å satse på kompetansearbeidsplassar i kvar bygd. For å kunne rekruttere til og utvikle nye kompetansearbeidsplassar, krevst det attraktive bu- og arbeidstegionar av ein viss storleik. Derfor ønskjer utvalet å satse på regionale sentra. Her er føresetnadene best for å lykkast.

Kompetansearbeidsplassar i regionale sentra vil også gi positive effektar for omkringliggjande kommunar. Eit godt døme på det finn ein i Sogndalsregionen. Regionsenteret Sogndal og nabokommunen Leikanger har mange kompetansearbeidsplassar. Mange av dei som fyller desse jobbane bur i nabokommunane Fjellstrand, Vik, Lærdal og Årstad. Samla skapar dette ein dynamisk bu- og arbeidsregion og gir tilflytting og tilbakeflytting av personar med høgare utdanning til både tettstader og utkantbygder i regionen. Og det gar eit godt grunnlag for rekruttering til kompetansearbeidsplassane.

Kompetansearbeidsplassutvalet foreslår 23 tiltak fordelt på ulike innsatsområde. Eit av desse er infrastruktur. God infrastruktur er viktig for å oppnå regionforsterking og skape dynamiske bu- og arbeidsregionar. Derfor foreslår utvalet tung satsing på utbygging av infrastruktur som nettopp har dette som målset-

ting. Alt i Nasjonal Transportplan for 2014-2023 bør det etablerast konkrete etappemål for å fremje slik utvikling av robuste bu- og arbeidsregionar. Samtidig må satsinga på utbygging av høghastighets breiband over heile landet styrkast kraftig.

Nye, statlege arbeidsplassar vil vere eit viktig bidrag til å styrke utvikling av robuste og meir mangfaldige arbeidstærknader. Staten har eit særleg ansvar for å sikre ei betre spreiding av kompetansearbeidsplassar, og må no vise vilje til å bidra.

Det er også eit stort potensial for å utfokalisere ulike funksjonar innan eksisterande statleg verksemd. Derfor må det tilretteleggast for slik utlokalisering og etablerast insentivar som stimulerer til dette. Det må også tilretteleggast for fjerntarbeid og stadsuavhengige statlege arbeidsplassar.

For di utviklinga av kompetansearbeidsplassar er så avgjerande for den regionale utviklinga, foreslår utvalet at vesentlege delar av ressursane innan distrikt- og regionalpolitikk må spissast inn mot dette innsatsområdet og realisering av dei 23 tiltaka. Men det er ikkje nok. For di dette er så viktig, foreslår utvalet også å omprioritere noko av midlane som i dag går til pendlarfrådrag, differensierte arbeidsgjevaravgift og landbruksstøtte. Slikt blir det nok debatt av. Men det er ein viktig debatt: Skal vi la kompetansearbeidsplassar vere drivkraft for aukande regional ubalanse eller drivkraft for vekst i heile landet?

Kommunal styvst
31. Mars 2011

Det er ikkje realistisk å satse på kompetansearbeidsplassar i kvar bygd.

Jan Per Styve er regionaldirektør i Hordaland fylkeskommune

- Næringsstøttingen i Lofoten, 450.000
- Fellesgoder innen reiselivet, 315.000
- Matrelaterte prosjekter LofotenMat, 777.500
- Utviklingsforum for regionale organisasjoner, 100.000
- Ledernetverk Lofotleder, 300.000
- Reiselivsstatistikk Destinasjon Lofoten 12.500
- Landbruksprosjekter Lofotenforsøking, 300.000
- Lofoten Cruise Nettverk, 240.000
- Kvinnesatsing Lofoten næringshage, 60.000
- Kulturlandskap på Røst, 400.000
- På egen kjøp Lofoten folkehøgskole, 100.000
- Veiviser til Lofotens historie Museum Lofoten, 115.000
- Vågan kunstsenner, 104.500
- Utvikling av Lofoten lufthavn Vestvågøy kommune, 110.000
- Kvinnoasjon Lofoten næringshage, 148.000
- Pilot Lofoten Vest-Lofoten videregående skole, 150.000
- Fagskoletilbud innen reiseliv Aust-Lofoten videregående skole, 75.000
- Reine Ord c/o Reine Opplevelser, 200.000

Partnerskap Lofoten skal vie ungdom større oppmerksomhet, lover styretleder, Vestvågøy-ordfører Jonny Finstad.

Foto: Magnar Johansen

Målet er 4700 flere lofotinger

«Antall innbyggere i regionen skal økes med 20 prosent fram til 2020».

Magnar Johansen
magnar.johansen@lofotposten.no

Det mildt sagt ambisiøse målet om 4700 flere innbyggere i løpet av ti år stammer fra handlingsplanen 2010 til Regionalt partnerskap i Lofoten. Ifølge planen er målet videre en ytterligere økning på 20 prosent fram til 2040.

Partnerskap Lofoten er et samarbeid som startet i 2009 mellom regionen og Nordland fylkeskommune. Vel tre millioner kroner skal årlig brukes til å styrke kompetanse, kulturlivet og næring generelt. Hittil er vel ni millioner kroner fordelt.

– Utgangspunktet vårt er at Lofoten har muligheter til å vokse hvis vi utnytter mulighetene. Når det gjelder målet om befolkningsøkning skal jeg ikke si noe om realiteten. Tallene, 20 prosent, 2020 og 2040, spiller også på at aldersgruppen 20-40 år er viktig å rekruttere. Men målet til partnerskapet er selv-

sagt å skaffe regionen flere innbyggere, sier leder i programstyret for Partnerskap Lofoten, Vestvågøy-ordfører Jonny Finstad.

De siste ti årene har Lofoten mistet 778 innbyggere. 2009 - 2010 økte innbyggertallet med netto åtte. Vågan hadde størst økning med 47. Flakstad størst tilbakegang med 50.

– Er det ikke bedre å sette et realistisk mål om økning, basert på befolkningsutviklingen?

– Vi bør ikke bli så opphengt i tallene. De uttrykker like mye at Lofoten setter seg mål, hvem som er en viktig målgruppe og at kommuner og næringsliv skal jobbe for å styrke næringsgrunnlaget og skape nye arbeidsplasser. Pengene fra partnerskapet skal være et bidrag, sier Finstad.

Partnerskapet har blant annet blinket ut regionbygging, profilering av Lofoten, rekruttering og mer aktivt arbeid overfor ungdom til å velge utdanning som det er behov for lokalt, som mål.

– Vi har en utrolig god basis i Lofoten og de som har flyttet. Næringsliv og kommuner skal bli flinkere til å fortelle unge tidlig om hvilke jobbmuligheter som finnes. Det er ikke nødvendigvis slik

at Lofoten mangler såkalte kompetansearbeidsplasser. Disse bedriftene sliter også med å skaffe folk. Vi må umgåt nesten all ungdom utdanner seg vekke fra næringslivet i Lofoten, forteller Finstad.

En del av pengene brukes til å utrede veipakke Lofoten for å styrke kommunikasjonen i Lofoten. Partnerskapsstyret består av alle seks kommunene. Skal Lofoten øke innbyggertallet, er også de minste som opplever størst fraflytting, viktig å dra med, sier Finstad.

– Flakstad og Moskenes er på mange måter det genuine Lofoten, tuftet på fiskeri. Det samme er Værøy og Røst. Derfor er det viktig at hele regionen inkluderes, sier Finstad.

Innvandring

– Dæven! Det var ambisiøst. Målet høres helt urealistisk ut.

Førstamanuensis Erlend Bullvåg kjenner Nordland godt som leder for arbeidet med den årlige tilstandsrapporten i næringslivet, Index Nordland.

– Mange regioner vil oppleve befolkningsvekst gjennom økt arbeidsinnvandring. Nordland er et

av fylkene med lavest andel utenlandske innbyggere. Nøkkeleien til flere innbyggere ligger i å skaffe arbeidsplasser. Når eksempelvis en viktig fiskeriregion som Lofoten eksporterer mye fisk ubearbeidet til Vestlandet, er det behov for å tenke nytt, sier Bullvåg.

Selv om han mener Partnerskap Lofoten har satt seg et nærmest utrealistisk mål, roser han regionen for å gripe tak i utfordringene.

– Det er selvsagt det eneste fornuftige å gjøre. I motsatt fall fortsetter tilbakegangen.

FAKTA

- Styret i Partnerskap Lofoten består av: Jonny Finstad (leder, Vestvågøy), Liv Skjonnås (Vågan), Geir Wuilff-Nilsen (Flakstad og Moskenes), Susan Berg Kristiansen (Værøy og Røst), Jens-Henrik Andersen (kultur, Lofoten Kulturfhus), Anne Karine Statle (næringsliv, Lofoten Mat) og Erling Sandnes (kompetanse, Vest-Lofoten videregående skole).
- Hittil er 9,3 millioner kroner delt ut i Lofoten.



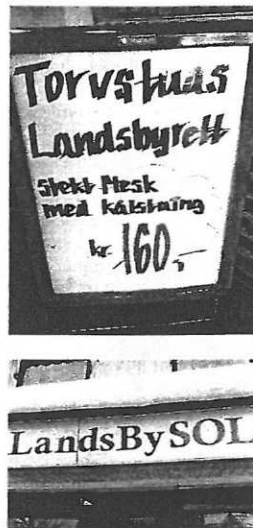
Urbane innslag i landsbyen. Dokka har fått kaffebar, og det er ordfører Liv Solveig Alfstad (Ap) fornøyd med. Næringslivet følger opp landsbytanken, både på solariet og på kafeen.

FOTO: TONE HOLMQUIST

LANDSBYLIV

Trenden er at også folk på landet vil ha et allsidig kulturtilbud, gode servicetilbud og trivelige møteplasser

Liv Solveig Alfstad (Ap), ordfører



Landsby - ny trend

Landsbyen **DOKKA** har startet en ny trend. Nå vil flere småsteder bli landsby.

DOKKA

Å være by, er ikke helt riktig for alle. Og tettsted er det ingen som vil være. Derfor kom innbyggerne i Nordre Land på at deres sentrum, Dokka, skulle kalles landsby.

En norsk landsby er altså ikke det samme som en europeisk landsby, hvor folk bor i en liten by omgitt av jorder. En norsk landsby er større enn et tettsted og mindre enn en by.

Landsbyen har som mål å kombinere det beste fra bygda med det beste fra byen. På Dokka er sentrum en handlegate hvor alt fra rådhus til solarium og shoppingssenter ligger. Kommunen har kjøpt det gamle stasjonsområdet, som ligger i en sidegate. Her skal det bli boliger, kultur og næringsvirksomhet.

Bygdekvalitetene har vi. Det vi jobber med, er å utvikle et attraktivt sentrum, sier ordfører Liv Solveig Alfstad (Ap).

Målet er å vokse og tiltrekke seg ny næringsvirksomhet og nye innbyggere. Ordføreren lar seg mer enn gjerne fotografere foran Kaffe-koppen kaffebar, startet av mennesker som har flyttet fra Oslo til Dokka for å gi landsbyboerne urban kaffe, men rett rundt hjørnet kan du få kjøpt lokalprodusert mat og hjembakt

brød - altså det beste fra både by og land.

Landsbynettverket

Det er halvannet år siden Dokka erklærte seg som landsby. Daværende kommunalminister Magnhild Meltveit Kleppa (Sp) klypte snora, og siden har det vært jobbet jevnt og trutt.

I forrige uke ble landsbykonferansen nummer to arrangert, i regi av kommunen og landsbylauget, som handelsstanden heter her, næringsshagen, frivilligsentralen og lokalavisa. Lokal mat og kultur samt innlegg fra statsråd, ordfører og andre distriktutviklingseksperter sto på programmet. Flere små kommuner fra hele landet var til stede for å hente inspirasjon til sin egen stedsutvikling.

Landsbytanken har spredt seg. Ringebu har erklært seg som landsby. Rakkestad i Østfold og Tuddal i Hjørdal kommune i Telemark jobber mot slik status. Det samme gjør bygda Bleik i Andøy kommune. Noen av disse bygdene kunne tatt bystatus, men ikke alle mener det er riktig å kalle seg by, selv om kommunen har 5.000 innbyggere og et veikryss.

Det er ikke alltid du får en byfølelse når du besøker en av disse



Landsbykonferansen fristet med utelunsj i minus 13 kuldegrader. Kommunalminister Liv Signe Navarsete er svært begeistret for landsbyideen.

nye byene. Det har gått litt inflasjon i bystatusen, mener Alfstad.

Nå etableres det et nettverk av landsbyer og steder som vil bli landsby. De skal utveksle ideer om stedsutvikling på landet og møtes til konferanser.

Trenden er at også folk på landet vil ha et allsidig kulturtilbud, gode servicetilbud og trivelige møteplasser. Derfor skal vi utvikle sentrum og gjøre det kjent, sier Alfstad.

Penger til landsbyer

Kommunalminister Liv Signe Navarsete (Sp) er svært begeistret for landsbyideen. Da hun stakk innom landsbykonferansen på

Dokka, la hun ikke skjul på at det brenner hun for.

Det er helt klart at dere treffer tidsånden med landsbysatsingen. Folk ønsker det gode liv på landet. De vil ha mindre stress og nærhet til naturen, kombinert med et sentrum med gode tjenester.

Jeg har akkurat vært i Sveits hvor vi ser det samme engasjementet for distriktene, sa Navarsete til konferansedeltakerne.

Hun hadde også med seg penger. Såkalt bolyst-midler ble delt ut for første gang i fjor. Dokka fikk 1,65 millioner kroner av de 32 millionene i potten. I år er kvoten økt til 47 millioner, og



LANDSBYEN DOKKA

Nordre Land kommune har 6.700 innbyggere, og Dokka 3.000. Fire delprosjekter skal bidra til godt landsbyliv:

Merkevarebygging

Ny logo skal brukes i profilering og omdømmebygging.

Arrangementsutvikling

Festivaler, konferanser og markeder er viktig for å markere seg. Landsbymarked er et slikt nytt arrangement.

Sosial og kulturell landsbyutvikling

Matnettverket «Mat i Land» etableres. Ungdomsklubb åpnes. Landsbyutgravnad for å holde sentrum rent arrangeres.

Landsbyutforming

Fysisk utforming av sentrum, samt grendeutviklingsprosjekter for å dra med utkantene.

landsbyprosjekter vil garantert ligge godt an til å få penger.

Navarsete er også opptatt av at innflyttere og innvandrere skal inkluderes på landsbygda.

Kommuner som lykkes med å inkludere innvandrere og innflyttere, er de som vil vokse i fremtiden, sa hun.

TONE HOLMQUIST, 930 20 260
tone@kommunal-rapport.no