



Kartlegging av privat og offentlig sektors kompetansebehov i teknologibyen Notodden

Øyvind Lexau og Anette Hagen
Rapport nr.04/2012 Telemarksforskning-Notodden

| | |
|---|---|
| <i>Prosjektnavn:</i> | Kartlegging av privat og offentlig sektors kompetansebehov i teknologibyen Notodden |
| <i>Rapportnummer:</i> | 04/2012 |
| <i>ISBN:</i> | 978-82-7463-158-8 |
| <i>Oppdragsgiver:</i> | NAV Notodden og Notodden Utvikling AS |
| <i>Kontaktpersoner:</i> | Geir Midtbø, Rune Kolstad og John Terje Veseth |
| <i>Dato:</i> | 31.08.2012 |
| <i>Prosjektleder:</i> | Forsker Øyvind Lexau |
| <i>Medarbeidere:</i> | Forsker Anette Hagen |
| <i>Prosjektansvarlig:</i> | Forskningsleder Åse Streitlien |
| <p><i>TELEMARKSFORSKING-NOTODDEN</i></p> <p><i>Senter for pedagogisk forskning og utviklingsarbeid</i></p> <p><i>Heddalsveien 11, 3674 Notodden</i></p> <p><i>Telefon: 40 63 01 11</i></p> <p>E-post: post@tfn.no Web: http://www.tfn.no</p> <p><i>Tiltaksnr.: 966 009 012</i></p> | |

INNHold

| | |
|---|----|
| Innledning | 6 |
| Om oppdraget | 6 |
| Begrepsbruk i rapporten | 6 |
| Kompetanse | 6 |
| Rekruttering | 7 |
| Undersøkellesdesign – metode og gjennomføring..... | 9 |
| Utvalg | 9 |
| Dokumentstudier | 10 |
| Spørreundersøkelse | 10 |
| Intervju | 11 |
| Fokusgruppe..... | 11 |
| Bakgrunn | 12 |
| Bakgrunn for undersøkelsen | 12 |
| Arbeidssøkerstatistikk | 13 |
| Største næringer og sektorfordeling..... | 16 |
| Sammenlikning med en nabokommune | 17 |
| Kjønnfordeling | 18 |
| Inn- og utpendling fra Notodden | 19 |
| Utviklingstrekk i arbeidsmarkedet framover | 20 |
| Nasjonale trender | 20 |
| Underdekning av teknologisk kompetanse..... | 22 |
| Subsea valley | 22 |
| Resultater | 24 |
| Resultater fra spørreundersøkelse (survey – breddeundersøkelse) | 24 |
| Helse- og sosialtjenester | 32 |
| Utdanning (barnehage, grunnskole, videregående skole, høyskole) | 36 |
| Industri (inkludert teknologibedrifter) | 40 |
| Varehandel | 46 |

3



| | |
|---|----|
| Bygg- og anleggsvirksomhet..... | 50 |
| Forretningsmessig tjenesteyting..... | 55 |
| Resultater fra kvalitative undersøkelser | 60 |
| Helsesektoren - Intervjuer | 60 |
| Teknologiske bedrifter – fokusgruppeintervju..... | 66 |
| Oppsummering av resultater | 73 |
| Helsesektoren – en oppsummering | 73 |
| Teknologiske bedrifter – en oppsummering | 75 |
| Veien videre | 77 |
| Referanser | 81 |
| Vedlegg | 83 |
| Tabelliste | 83 |
| Figurliste..... | 84 |
| Intervjuguide enkeltintervju | 88 |
| Intervjuguide fokusgruppeintervju | 89 |
| Spørsmål i spørreskjema | 90 |



Kompetanse

- Det å føle seg kompetent i en aktivitet, eller det å tro seg i stand til å oppnå ønskede resultater, og å erfare effektivitet i handlingen, er nødvendig for en bevisst og motivert atferd

(Deci og Ryan, 1991, vår oversettelse).



INNLEDNING

OM OPPDRAGET

Telemarksforskning – Notodden ble medio april 2012 tildelt oppdraget om å kartlegge kompetansebehovet ved private og offentlige virksomheter i Notodden. Oppdragsgiverne er NAV Notodden og Notodden Utvikling AS.

Vi vil i denne rapporten kartlegge hvilken kompetanse privat og offentlig sektor i Notodden-samfunnet har behov for i årene som kommer. Denne kunnskapen kan brukes i planleggingen av eventuelle tiltak. Kartleggingen skal klarlegge hvilken strategi arbeidsgivere har for rekruttering i framtiden, utover mer spesifikke og dagsaktuelle stillingsbeskrivelser.

Behovsanalysen spisses mot det kompetansebehovet som teknologiske bedrifter i kommunen har. Vi er i denne sammenhengen blitt bedt om å se på subsea-næringen spesielt. Det skal også rette et særlig fokus mot hvilket kompetansebehov kommunen som arbeidsgiver har innenfor pleie- og omsorgsområdet.

Vi vil i tillegg til å sette fokus på kompetansebehovet utrede eventuelle barrierer i rekrutteringsprosesser. Det være seg barrierer som arbeidsgivere måtte ha ved rekruttering av utenlandsk arbeidskraft, herunder språkbarrierer, kulturbarrierer og kjønnsbarrierer.

6



BEGREPSBRUK I RAPPORTEN

KOMPETANSE

De amerikanske motivasjonsforskerne og psykologene Deci og Ryan er opptatt av hvilken kontekst aktiviteter eller arbeidsoppgaver foregår i og definerer *kompetanse* på følgende måte:

Det å føle seg kompetent i en aktivitet, eller det å tro seg i stand til å oppnå ønskede resultater, og å erfare effektivitet i handlingen, er nødvendig for en bevisst og motivert atferd [...] I den utstrekning omstendighetene skaffer tilgjengelig kompetanserelevant informasjon og klarhet i forhold som medfører usikkerhet, jo mer sannsynlig vil dette promotere motivert og bevisst aktivitet. Motsatt vil en kontekst bli erfart som ikke-motiverende, hvis det forsikrer eller tilkjennegir at en ikke vil klare å oppnå ønskede resultater. (Deci og Ryan, 1991).

Andre forskere, bl.a. Seligman (1975), har funnet at omgivelser med såkalt inadekvat struktur, eller som innebærer uforutsigbarhet, kan virke ikke-motiverende for de aktiviteter (arbeidsoppgaver) som skal utføres.

Deci og Ryan vektlegger videre tre psykologiske behov som må oppfylles for at mennesker skal føle seg motivert for å ta fatt på en oppgave. Forskerne definerer disse behovene som helt grunnleggende menneskelige behov, og behovet for å oppleve *kompetanse* er ett av dem. De øvrige to er behovene for *sosial tilhørighet* og *autonome* behov. Utgangspunktet er at når disse tre behovene langt på vei er oppfylt, så utvikler individet lettere en sterkere (indre) motivasjon for arbeidsoppgavene som skal utføres. Det er et sentralt utgangspunkt i teorien at vi alle har et naturlig og medfødt behov for å lære, og at vi i en læringssituasjon ofte beveger oss i en prosess fra ytre motivasjon til indre motivasjon.

Opplevelse av indre motivasjon for en oppgave oppstår når vi er i den tilstanden at oppgaven blir så altoppslukende og interessant for oss, at vi glemmer både tid og omgivelsene rundt oss (Deci og Ryan, 1985).

Fra nyere forskning ser vi for øvrig at begrepet indre motivasjon ofte er erstattet med eller brukt synonymt med begrepet autonom motivasjon (bl.a. Moller m fl., 2006).

REKRUTTERING

Rapporten tar for seg hvilke kompetansebehov privat og offentlig sektor ser for seg at de har i årene som kommer. Både private bedrifter og offentlige virksomheter er spurt ved hjelp av nettbasert spørreskjema, personlige intervju og fokusgruppeintervju om hvilken kompetanse som trengs for å møte framtidige utfordringer.

Ut fra den definisjon vi benytter for kompetanse foran, ser vi at begrepet kan dekke to perspektiver. På den ene siden private og offentlige virksomheters ønskede tilgang på kvalifiserte personellressurser, og på den annen side hvilke miljøbetingelser (kontekst) som generelt kreves for at medarbeidere skal erfare gode kompetanseopplevelser. Hvis vi skal feste lit til forskning og studier som vi viser til, så bør private og offentlige virksomheter tenke gjennom hvilke kompetanseopplevelser de kan legge til rette for i sin virksomhet for å kunne rekruttere, motivere og ta vare på den arbeidskraften som de i første rekke ønsker seg.

Forskningsstudier i arbeidslivssammenheng har blant annet funnet samvariasjon (korrelasjon) mellom medarbeideres rapporterte tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske behov på arbeidsplassen, og opplevelse av selvspekt og generell helse (Ilardi m.fl., 1993). Andre forskere har funnet assosiasjoner mellom disse grunnleggende psykologiske behovene og opplevelsen av vitalitet (Baard m.fl., 2000). Og til slutt; flere studier har bekreftet at autonom motivasjon er assosiert med bedre læring, bedre utførelse og større grad av velværefølelse (Deci og Ryan, 2000).

I arbeidet med kompetansekartleggingen har vi fått innblikk i ulike sektorer, og blant annet erfarer vi at deler av privat og offentlig sektor har utfordringer knyttet til rekruttering. For eksempel ser vi at bedrifter som søker etter høy teknologisk



kompetanse, og til en viss grad også helsesektoren i offentlig sektor, deltar i en rekrutteringskonkurranse som både foregår regionalt og nasjonalt, men også internasjonalt.

I møtet med framtidens utfordringer, kan det således være relevant å peke på at medarbeideres opplevelse av kompetanse er et viktig behov som må oppfylles, men at også opplevelse av tilhørighet og tilfredsstillelse av autonome behov er viktige for å holde oppe en god og vedvarende motivasjon blant virksomhetens medarbeidere.



Vi har lagt opp til en undersøkelsesdesign som inkluderer både kvalitative og kvantitative metoder, herunder en nettbasert spørreundersøkelse, intervjuer og fokusgruppe. Hovedtyngden av undersøkelsen vil ligge på den kvantitative delen, altså spørreundersøkelsen.

I metodene som er benyttet, har vi trukket inn personer innenfor rekruttering av teknologisk kompetanse, prosjektlederkompetanse og kompetanse fra pleie- og omsorgsområdet. Nærmere opplysninger om dette framgår nedenfor.

UTVALG

Vi har valgt å inkludere alle bedrifter i tillegg til offentlig sektor i kommunen i spørreundersøkelsen. Imidlertid må vi ta forbehold om at våre databaser, på tross av grundig gjennomgang, kan inneholde en mindre feilprosent. Tabellen nedenfor viser metodebruk og informanter. På grunnlag av oppdragsgivers ønske om en spesiell tyngde på teknologibedrifter og helse- og sosialtjenester, har vi valgt å gjennomføre henholdsvis fokusgruppeintervju og enkeltintervjuer med disse næringene.

Tabell 1. Metodeoversikt

| Næringstyper | Næringsstørrelse | Survey | Intervju | Fokusgruppe | Dok. studier |
|---------------------------------------|------------------|--------|----------|-------------|--------------|
| | prosent | | | | |
| Primærnæringene | 2 | X | | | |
| Bergverksdrift og utvinning | 1.3 | X | | | |
| Industri | 12 | X | | | |
| o Høyteknologiske bedrifter | | X | | X | X |
| Elektrisitet, vann og renovasjon | 1.8 | X | | | |
| Bygge- og anleggsvirksomhet | 8,3 | X | | | |
| Varehandel, motorvognreparasjoner | 13.3 | X | | | |
| Transport og lagring | 4.4 | X | | | |
| Overnattings- og serveringsvirksomhet | 2.5 | X | | | |
| Informasjon og kommunikasjon | 2 | X | | | |
| Finansiering og forsikring | .5 | X | | | |
| Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift | 3.6 | X | | | |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 4.9 | X | | | |
| Off. administrasjon | 4.2 | X | | | |
| Undervisning | 9.6 | X | | | |
| Hele- og sosialtjenester | 25 | X | X X | | X |
| Personlig tjenesteyting | 3.3 | X | | | |



DOKUMENTSTUDIER

Hensikten med dokumentstudiene er å holde seg jevnlig orientert om kompetanserelaterte temaer, særlig knyttet til teknologiske bedrifter og helse- og omsorgsområdet så lenge prosjektperioden varer. I tillegg er studier av grunnlagsmateriale fra blant annet Statistisk sentralbyrå og NAV benyttet for å ha et bredt grunnlag for analysen. Dokumentstudier har vært et viktig grunnlag for utvikling av spørreskjema og intervjuguider og som supplement til spørreundersøkellesdata.

SPØRREUNDERSØKELSE

Vi har gjennomført en survey – breddeundersøkelse som retter seg mot privat og offentlig sektor, der hele spekteret av bedrifter og næringer er inkludert. En kvantitativ tilnærming har de egenskapene at den søker etter det typiske, eller generelle egenskaper ved gruppen som undersøkes, og videre at den har forklarende egenskaper, i det den eigner seg for å teste ut hypoteser. Imidlertid har metoden begrensninger f.eks. ved at det er generelt stor avstand mellom forskerne og respondentene (bl.a. Jacobsen, 2005).

I arbeidet med spørreundersøkelsen har vi benyttet én ressursgruppe som ble nedsatt av oppdragsgiver. Denne besto av representanter fra næringslivet og LO. I tillegg har vi etablert en egen ressursgruppe, bestående av representanter fra teknologiske bedrifter og helsesektoren. Denne gruppen har gjennomført testing av undersøkelsen.

Svarene i undersøkelsen er anonymisert og respondentene ble opplyst om dette på forhånd. Dette ble gjort fordi det er en generell oppfatning av at anonyme spørreundersøkelser fører til større deltakelse (konvensjon). Utgangspunktet her er at respondenter i større grad er motivert til å delta i en undersøkelse når en ikke trenger å bekymre seg for mulige konsekvenser. Videre antar vi at en generelt er tilbøyelig til å svare mer ærlig på spørsmålene når identiteten holdes skjult for omverdenen. At respondenten svarer ærlig på spørsmålene som stilles styrker videre validiteten (gyldigheten) ved undersøkelsen. Og ikke minst er anonymitet viktig med hensyn til å ivareta personvernet til informantene.

Undersøkelsen ble gjennomført digitalt, og ble sendt til aktuelle e-postadresser. Bedriftsregisteret som vi anskaffet var omfattende og inneholdt alle registrerte foretak som er tilknyttet Notodden. Denne type registre er ofte å anse som råmateriale, fordi det bl.a. ikke er noen plikt for foretakene å ajourføre e-postadressene. Utover dette er det utfordringer knyttet til hvilke foretak som faktisk er igangværende. Vi måtte således fortløpende foreta vurderinger om hvilke foretak som kunne gis denne statusen. For å gardere oss best mulig, valgte vi å sende ut heller for mange enn for få skjemaer.

Til de som ikke besvarte undersøkelsen, ble det sendt ut to purringer. Svarprosenten ble 34, noe som kan betraktes som helt akseptabelt på en epost-utsendt spørreundersøkelse. Fra faglitteraturen (bl.a. Jacobsen, 2005) framgår det at en kan forvente lavere deltakelse på epost-utsendte undersøkelser enn vanlig post-utsendte (papirbaserte) undersøkelser. I følge forfatteren kan en generelt forvente en svarprosent på ca. 10 til 20 prosent på denne type undersøkelser. Med bakgrunn i de forhold vi her trekker fram, vurderer vi svarprosenten på 34 som et utgangspunkt for å trekke meningsfulle konklusjoner.



INTERVJU

Vi har benyttet kvalitative intervju for å utdype spørsmål fra spørreskjemaet som trenger en grundigere utredning. Kvalitativ metode har egenskaper som gir rom for detaljer og nyanser og som er beskrivende, og som bringer nærhet mellom forskerne og informanter (bl.a. Jacobsen, 2011). Vi gjør bruk et kvalitativt forskningsintervju, et semistrukturert intervju (Kvale, 1979). Med kvalitativt forskningsintervju menes: *“Et intervju hvis formål er å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden med henblikk på kvalitativ tolkning av meningen i de beskrevne fenomener”* (Kvale, 1979:163).

Vi har gjennomført intervjuer på ledelsesnivå i kommunal og statlig helsesektor for å få en bedre forståelse av de utfordringer som helse- og omsorgstjenesten har lokalt med rekruttering av ønsket personell, jf. at helse- og sosialtjenester er største næring/kategori i kommunen uansett sektor (tabell 7 s. 16). Fra SSBs statistikk vet vi også at Notodden har en netto “import” av helsepersonell (figur 1 s. 19 og figur 2 s. 20), og at sektoren på landsbasis forventer økt rekruttering i årene som kommer (K. Jacobsen & Sørbø, 2011). Videre peker en undersøkelse på kommunenes utfordringer i å tiltrekke seg og holde på arbeidskraft, og at aldringen av befolkningen framover vil forsterke behovet for visse personellgrupper (EconPöyry, 2008).

FOKUSGRUPPE

Oppdragsgiver ønsker en nærmere analyse av kompetansebehovet til teknologiske bedrifter i Notodden. På bakgrunn av dette foreslo vi bruk av fokusgruppe, som er et strukturert gruppeintervju, hvor en eller to personer leder et intervju med fire til seks deltakere. En fokusgruppe bør ha en uformell form, med mulighet for at deltakerne kan komme med egne tema og innspill. Ved at deltakerne samtaler om sine erfaringer kan forskerne få fram mer informasjon enn ved å intervju et og ett gruppemedlem. Utover dette gis det mulighet for å observere interaksjonen mellom gruppemedlemmene. Ved å følge de diskusjonene som utvikler seg i gruppen, vil forskerne kunne få innblikk i kunnskapsområder som ellers vil være lite tilgjengelig og som ikke dekkes av andre metoder (Wibeck, 2011). Det er vanlig at fokusgrupper innledes med et tema som er valgt av forskerne, og at den eller de som leder gruppen følger en planlagt struktur i tråd med den målsetningen som er lagt.

Oppsummert vil en fokusgruppe kunne åpne opp perspektiver, samt å bidra til en generell åpenhet rundt problemstillingene som behandles. Utover det å få fram interessante “fortellinger”, kan en fokusgruppe også bidra til å skape dialog mellom gruppemedlemmene.

Følgende medlemmer ble invitert til å delta i vår fokusgruppe: Medlemmer fra ledelsen i fem teknologiske bedrifter, hvor av en deltaker meldte forfall samme dag. Avmeldingen kom så sent at det ikke var mulig for oss å rekruttere en ny deltaker til fokusgruppemøtet. Gruppestørrelsen på fire deltakere er imidlertid innenfor rammen av det som er akseptert, samt at kravet til homogenitet i gruppen ble godt ivaretatt (bl.a. Jarret, 1993 og Wibeck, 2011).

11



BAKGRUNN FOR UNDERSØKELSEN

Notodden er regionsentrum for Øst-Telemark og har en befolkningsstørrelse på 12 200 innbyggere (Notodden.kommune.no, 2012a). Notodden er kjent for sin hurtige framvekst som industriby i noen travle år rundt forrige århundreskifte. Særlig viktige industrietableringer i disse årene var Tinfos Papirfabrik, senere Tinfos Jernverk (1894), og Norsk Hydro (1905). Den første industrietableringen i Notodden skjedde imidlertid allerede i 1860-årene med etableringen av Tinfos Træsliberi, og det som senere skulle bli Tinfos Papirfabrik (Store Norske Leksikons nettutgave, 2012). Helt avgjørende for disse industrietableringene var kraftutnyttelsen av elven Tinnelva.

Store omstruktureringer og endringer i industrisektoren i siste halvdel av 1900-tallet førte imidlertid til utfasing av de fleste arbeidsplassene i begge disse hjørnesteinsbedriftene. Norsk Hydro regnes som den betydeligste av disse, og innstilte sin virksomhet i Notodden i 2001, riktig nok med en videreføring i bedriften Hydro Electrolysers AS på det gamle industriområdet til Norsk Hydro. Denne bedriften er senere overtatt av nye eiere, nå under navnet NEL Hydrogen AS.

Notodden har også lang tradisjon som utdanningssted med etablering av et såkalt friseminar (1885) som regnes som forløperen til den nåværende lærerutdanningen i Notodden, og som i dag er en del av Høgskolen i Telemark. Lærerutdanningen har i mange år satt sitt preg på byen, og har også gitt kulturelle og økonomiske ringvirkninger til regionen.

Notodden er også en godt utviklet region for handel, og dette avspeiles også i tabell 7 s. 16, hvor blant annet varehandel og motorvognreparasjoner og forretningsmessig tjenesteyting samlet utgjør vel 18 % av alle næringene.

Fra nyere tid er det kjent at Becromal Norway AS som produsent av aluminiumsfolie, for noen år siden valgte å legge ned virksomheten i byen. Med dette gikk et betydelig antall arbeidsplasser tapt. Dette var også utgangspunktet for ideen om å kartlegge kompetansebehovet på Notodden.

Et utviklingstrekk de senere årene, viser likevel at det er kommet mange bedrifter til i Notodden i de siste tiårene. Noen av disse har sitt utspring her, og andre er avdelinger av virksomheter som er lokalisert andre steder. Noen sentrale bedrifter som her kan nevnes er Sperre AS, Berget AS, Bandak Group AS, Ble Engineering AS, Bjørge NCT AS og Agility Group (Minox Technology AS). Det kan være naturlig å peke på Sperre AS som en bedrift med lokal forankring og som utgjør en drivkraft for den nye industrielle utviklingen i Notodden. Fellestrekk for disse bedriftene er at de er teknologibaserte, orientert mot subsea-markedet, eksportrelaterte og at de ofte etterspør arbeidskraft med teknologisk utdanning.



ARBEIDSSØKERSTATISTIKK

Over de siste fem år har antall arbeidssøkere i Notodden variert. I tabell 2 vises dette ved at ledigheten i november 2007 var på 1,6 %, mens den i januar 2012 er på 3,1 %. I mars 2010 var ledigheten imidlertid 3,6 %. Et hovedtrekk de siste fem årene er at Notodden har hatt en lavere arbeidsledighet enn gjennomsnittet for Telemark fylke. Det er videre en tendens de siste tre årene at landet som helhet har hatt lavere ledighet enn Notodden.

Tabell 2. Oversikt over arbeidsledigheten i Notodden, Telemark og landet som helhet i perioden 2007 – 2012. Kilde: NAV statistikk og analyse.

| Arbeidsledige | Jan 2012 | Apr 2011 | Mar 2010 | Juli 2009 | Okt 2008 | Nov 2007 |
|---------------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Notodden | 3,1 | 3,1 | 3,6 | 3,3 | 1,6 | 1,6 |
| Telemark | 3,8 | 3,2 | 3,7 | 3,5 | 1,9 | 1,9 |
| Landet | 2,8 | 2,8 | 3,1 | 3,9 | 1,7 | 1,7 |

Det er også verd å merke seg at bortfallet av bedriften Becromal Norway AS i 2010 – 2011 ikke etterlater seg nevneverdige utslag i tabellen. Videre ser vi at det er et stykke vei å gå for å nå den lave ledighetsprosenten som gjaldt i 2007 og 2008 i Notodden og i landet for øvrig. Vi viser her til den internasjonale finanskrisen som inntraff i 2008, og som førte til økt arbeidsledighet internasjonalt og i Norge fra 2009.



Tabell 3. Oversikt over helt arbeidsledige (arbeidssøkere) i Notodden pr. januar 2012, fordelt på alder og kjønn. Kilde: NAV statistikk og analyse.

| Arbeidssøkere, helt ledige i Notodden etter alder og kjønn, januar 2012 | Prosent (avrundet) | Antall kvinner | Antall menn |
|---|--------------------|----------------|-------------|
| 19 år og under | 4 % | 4 | 3 |
| 20 – 24 år | 18 % | 20 | 15 |
| 25 – 29 år | 14 % | 7 | 19 |
| 30 – 39 år | 26 % | 11 | 38 |
| 40 – 49 år | 23 % | 8 | 35 |
| 50 – 59 år | 11 % | 9 | 12 |
| 60 år og over | 4 % | 3 | 4 |
| Totalt | 100 % | 62 | 126 |

80 %

Tabell 3 viser at aldersgruppene 20 til 49 år samlet utgjør vel 80 % av arbeidssøkerne i januar 2012, og at av disse er 30 % kvinner og 70 % menn. Det er jo også i dette aldersspennet arbeidstakerne normalt befinner seg.

Tabell 4. Helt ledige arbeidssøkere i Notodden i januar 2012, fordelt etter utdanningsnivå. Kilde: NAV statistikk og analyse

| Arbeidssøkere i Notodden, helt ledige etter utdanningsnivå, januar 2012 | Prosent (avrundet) | Antall | |
|---|--------------------|--------|------|
| Grunnskole | 12 % | 23 | 77 % |
| Videregående, GK og V1 | 37 % | 69 | |
| Videregående fullført utdanning | 28 % | 52 | |
| Høyere utdanning, inntil fire år | 7 % | 13 | |
| Høyere utdanning, over fire år | 4 % | 8 | |
| Ukjent | 12 % | 23 | |
| Totalt | 100 % | 188 | |

NAV statistikk og analyse opplyser i e-post 18.2.11 at det er noe dårlig kvalitet på tallmaterialet knyttet til tabell 4. En kort kommentar må likevel være at utdanning utover grunnskole synes nødvendig i dagens arbeidsmarked og at dette er et trekk som også vil gjelde på landsbasis i årene som kommer. Dette tematiseres og tydeliggjøres bl.a. i rapporten - *Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft etter utdanning, 1986-2025* (Bjørnstad et. al., 2008).

Tabell 5. Arbeidssøkere i Notodden som er helt ledige i januar 2012, fordelt etter hovedyrke. Kilde: NAV statistikk og analyse.

| Arbeidssøkere i Notodden, helt ledige fordelt etter yrkesgruppe (hovedyrke), januar 2012 | Prosent | Antall | |
|--|---------|--------|--------|
| Ingen yrkesbakgrunn eller ikke oppgitt | 12,7 % | 24 | 45,2 % |
| Serviceyrker og annet arbeid | 7,5 % | 14 | |
| Butikk- og salgsarbeid | 11,2 % | 21 | |
| Reiseliv og transport | 9 % | 17 | |
| Kontorarbeid | 4,8 % | 9 | |
| Industriarbeid | 20,2 % | 38 | 41,4 % |
| Bygg og anlegg | 21,2 % | 40 | |
| Barne- og ungdomsarbeid | 2,7 % | 5 | 12,3 % |
| Meglere og konsulenter | 2,7 % | 5 | |
| Helse, pleie og omsorg | 3,2 % | 6 | |
| Ingeniør- og IKT-fag | 2,1 % | 4 | |
| Akademiske yrker | 1,6 % | 3 | |
| Annet | 1 % | | |
| Totalt | 100 % | | |

Tabell 5 tyder på at arbeidssøkere fra yrkesgrupper med lavere krav til formell utdanning er overrepresentert i forhold til yrker med høyere krav til formell utdanning. Eksempler på utsatte yrkesgrupper er: butikk- og salgsarbeid, reiseliv og transport, serviceyrker og annet arbeid, som samlet utgjør 45,2 % av arbeidssøkende. Også for bygg og anlegg og industriarbeid er det et stort antall arbeidssøkere (til sammen vel 41 %). Dette er bransjer som tradisjonelt er følsomme for konjunkturerendringer, men også her spiller trolig utdanningsnivå en rolle. Øvrige yrkesgrupper som barne- og ungdomsarbeid, helse, pleie og omsorg, ingeniør- og IKT-fag, akademiske yrker og konsulentvirksomhet utgjør en relativt lav andel av arbeidssøkerne (12,3 %).



Tabell 6. Arbeidssøkere i Notodden som er helt ledige i januar 2012, etter innvandrerbakgrunn. Kilder: NAV statistikk og analyse.

| Arbeidssøkere i Notodden, helt ledige etter innvandrerbakgrunn, januar 2012 | Prosent (avrundet) | Antall |
|---|--------------------|--------|
| Innvandrer ikke-OECD land | 11 % | 21 |
| Innvandrer OECD land | 21 % | 40 |
| Norge | 68 % | 127 |
| Totalt | 100 % | 188 |

Tabell 6 (foran) viser oversikt over arbeidssøkere som enten er norske eller om de er innvandrere fra – eller utenfor OECD-området.¹



¹ Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling, som er en organisasjon stort sett bestående av land fra den vestlige verden.

STØRSTE NÆRINGER OG SEKTORFORDELING

Tabell 7 viser oversikt over sysselsetting fordelt på næringstyper med utgangspunkt i personer som er bosatt i Notodden kommune (SSB, 2010). Dataene viser også kjønnsfordelingen i den enkelte næring. For å lette oversikten har vi uthevet de mest betydelige næringene / kategoriene. Uthevingene er også gjort fordi disse næringenes størrelser tilsier at de bør være gjenstand for fokus når det gjelder kartlegging av kommunens kompetansebehov, og for utvelgelse av målgrupper som det er naturlig å kommunisere med i en kartleggingsfase.

Tabell 7. Sysselsatte pr. 4. kvartal 2010, etter kjønn, alder og næring i alderen 15 – 74 år med bosted i Notodden kommune. Kilde: Statistisk sentralbyrå

| Næringstyper | Kvinner | | Menn | | Totalt Antall | Totalt Prosent |
|---------------------------------------|---------|---------|--------|---------|---------------|----------------|
| | Antall | Prosent | Antall | Prosent | | |
| Primærnæringene | 31 | 25 % | 91 | 75 % | 122 | 2 % |
| Bergverksdrift og utvinning | 11 | 15 % | 63 | 85 % | 74 | 1.3 % |
| Industri | 135 | 19 % | 591 | 81 % | 726 | 12 % |
| Elektrisitet, vann og renovasjon | 19 | 18 % | 89 | 82 % | 108 | 1.8 % |
| Bygge- og anleggsvirksomhet | 29 | 6 % | 456 | 94 % | 485 | 8,3 % |
| Varehandel, motorvognreparasjoner | 364 | 47 % | 413 | 53 % | 777 | 13.3 % |
| Transport og lagring | 45 | 18 % | 210 | 82 % | 255 | 4.4 % |
| Overnattings- og serveringsvirksomhet | 98 | 68 % | 47 | 32 % | 145 | 2.5 % |
| Informasjon og kommunikasjon | 37 | 32 % | 78 | 68 % | 115 | 2 % |
| Finansiering og forsikring | 20 | 51 % | 19 | 49 % | 39 | .5 % |
| Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift | 81 | 38 % | 132 | 62 % | 213 | 3.6 % |
| Forretningsmessig tjenesteyting | 128 | 45 % | 159 | 55 % | 287 | 4.9 % |
| Off. administrasjon | 113 | 46 % | 132 | 54 % | 245 | 4.2 % |
| Undervisning | 386 | 69 % | 176 | 31 % | 562 | 9.6 % |
| Hele- og sosialtjenester | 1 204 | 82 % | 271 | 18 % | 1475 | 25 % |
| Personlig tjenesteyting | 99 | 52 % | 92 | 48 % | 191 | 3.3 % |
| Uoppgitt | 22 | 58 % | 16 | 42 % | 38 | .7 % |
| Total prosent kvinner og menn | | 48 % | | 52 % | | |

Med utgangspunkt i tabell 7 har vi også prøvd å danne oss et bilde av hvordan næringstypene fordeler seg på privat og offentlig sektor, primært for å kunne få en forståelse av sektorenes innbyrdes styrkeforhold, men også for å kunne sammenlikne sektorenes størrelser med en av Notoddens nabokommuner. Ettersom tabellen i utgangspunktet ikke viser fordeling på privat og offentlig sektor, har vi bl.a. prøvd å



illustrere dette ved hjelp av ulike fargebruk. Beige rader i tabellen er *største* næringer i "privat sektor" og grønne rader *utgjør* "offentlig sektor". Det er selvsagt et faktum at mange som arbeider innenfor undervisning eller helse- og sosialtjenester arbeider innenfor privat sektor, selv om disse kategoriene gjerne assosieres med offentlig sektor. Vi tar derfor forbehold om at noen som arbeider i "privat sektor" egentlig er hjemmehørende i "offentlig sektor", og vice versa. Vi anser dette likevel som lite utslagsgivende for vårt formål om å belyse innbyrdes størrelser på sektorene, og i hvilken sektor næringene hovedsakelig er hjemmehørende.

Tabell 7 viser at industri og varehandel med motorvognreparasjoner er de to største næringene i privat sektor, og at bygge- og anleggsvirksomhet følger like bak. I "offentlig sektor" er alle kategorier tatt med og disse er: offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester. Vi ser av tabellen at helse- og sosialtjenester er størst uansett sektor (25 %). Med de forbehold vi har lagt inn utgjør de mest betydelige næringene i "privat sektor" 43 % av totalt antall næringer og "offentlig sektor" utgjør 39 % (tabell 8). Notodden kommune er for øvrig kommunens største arbeidsgiver med om lag 1.200 medarbeidere (Notodden.kommune.no, 2012b).

Tabell 8. Utdrag fra tabell 1 med prosentvisning av de største næringene som kan knyttes til "privat sektor", samt de kategorier som mest assosieres med offentlig sektor. Tabellen viser også kjønnsfordeling innenfor "sektorene". Kilde: Statistisk sentralbyrå.

| Sektorfordeling utvalgte næringer, bosted Notodden, 4. kvartal 2010 | Totalt | Kvinner | Menn |
|---|--------|---------|------|
| "Privat sektor" – utvalgte næringer | 43 % | 28 % | 72 % |
| "Offentlig sektor" – alle kategorier | 39 % | 75 % | 25 % |



SAMMENLIKNING MED EN NABOKOMMUNE

Notodden har historiske tradisjoner som industristed basert på to hjørnesteinsbedrifter og med vannkraft som innsatsfaktor. Nabokommunen Kongsberg har også lange tradisjoner som industristed, først som gruvesamfunn og senere med en betydelig våpenindustri. På åttitallet gikk hjørnesteinsbedriften Kongsberg Våpenfabrikk konkurs, men byen evnet likevel å revitalisere det teknologiske miljøet og framstår i dag igjen med en stor industriproduksjon, bygget på restene av den tidligere våpenfabrikken. I tillegg til våpenproduksjon utgjør subsea-miljøet en viktig del av dagens industrimiljø i Kongsberg. Notodden og Kongsberg er nabokommuner og deler altså noen fellestrekk som gamle industribyer. Med bakgrunn i dette har vi foretatt en sammenlikning av de to kommunene mht. hvordan næringene fordeler seg på privat og offentlig sektor.

Tabell 9 viser prosentvis sektorfordeling for Kongsberg kommune, etter samme mønster som for Notodden i tabell 8 (fordeling på kjønn er utelatt). Med de begrensninger som tabellene har, så ser vi likevel at privat sektor i Notodden *relativt sett* er mindre enn i nabokommunen Kongsberg (43 % vs. 53 %). Dette betyr igjen at offentlig sektor er *relativt sett* større i Notodden enn i Kongsberg (39 % vs. 30 %). Denne sammenlikningen bør kunne peke i retning av at en eventuell vekst i Notodden fortrinnsvis bør skje i privat sektor, og at dette rimeligvis bør skje i de næringene som anses for å ha størst vekstpotensial. Det er likevel viktig å være klar over de generelle

problemene som offentlig sektor opplever i forhold til rekruttering av helsepersonell til pleie- og omsorgssektoren (bl.a. Econ Pöyry, 2008). I rapporten til Econ Pöyry vektlegges særlig kommunenes utfordringer i å tiltrekke seg og holde på arbeidskraft, og at aldringen av befolkningen framover vil forsterke behovet for visse personellgrupper betydelig. Vi peker også her på Helse- og omsorgsdepartementets iverksettelse av Kompetanseløftet 2015 (regjeringen, 2007) som er et tiltak for å styrke rekrutteringen til omsorgsyrkene.

Tabell 9. Prosentvisninger for nabokommunen Kongsberg etter samme mønster som er vist for Notodden kommune i tabell 7. Kilde: Statistisk sentralbyrå.

| Sektorfordeling utvalgte næringer, bosted Kongsberg, 4. kvartal 2010 | Totalt |
|--|--------|
| "Privat sektor" – utvalgte næringer | 53 % |
| "Offentlig sektor" – alle kategorier | 30 % |

KJØNNSFORDELING

Av tabell 7 s. 16 kan vi også lese for Notoddens del at mannlig arbeidskraft samlet utgjør ca. 88 % for næringene industri og bygge- og anleggsvirksomhet (kvinner 12 %). For varehandel med motorvognreparasjoner er kjønnsfordelingen jevnere (53 % menn og 47 % kvinner). For alle de utvalgte næringene i "privat sektor" viser tabell 8 s. 17 en andel på 28 % kvinner og en andel på 72 % menn, og i næringene som typisk forbindes med offentlig sektor er kjønnsandelene hhv. 75 % kvinner og 25 % menn.

Når samme næringer legges til grunn (tabell 10 nedenfor) for landet som helhet er tallene mer "liberale" i den forstand at kvinner på landsbasis utgjør 33 % i "privat" sektor, og at andelen menn utgjør 28 % i "offentlig" sektor. Vi ser altså at kvinneandelen er større i tradisjonelt mannsdominerte yrker, og at andelen menn er større i tradisjonelt kvinneandelen er større i tradisjonelt mannsdominerte yrker.

Tabell 10. Kjønnsfordeling i prosent for landet som helhet iht. utvalgte næringer, jf. tabell 8. Kilde: Statistisk sentralbyrå.

| Sektorfordeling utvalgte næringer, landet som helhet, 4. kvartal 2010. (Notodden-tall i parentes) | Kvinner | Menn |
|---|-------------|-------------|
| "Privat sektor" – utvalgte næringer | 33 % (28 %) | 67 % (72 %) |
| "Offentlig sektor" – alle kategorier | 72 % (75 %) | 28 % (25 %) |

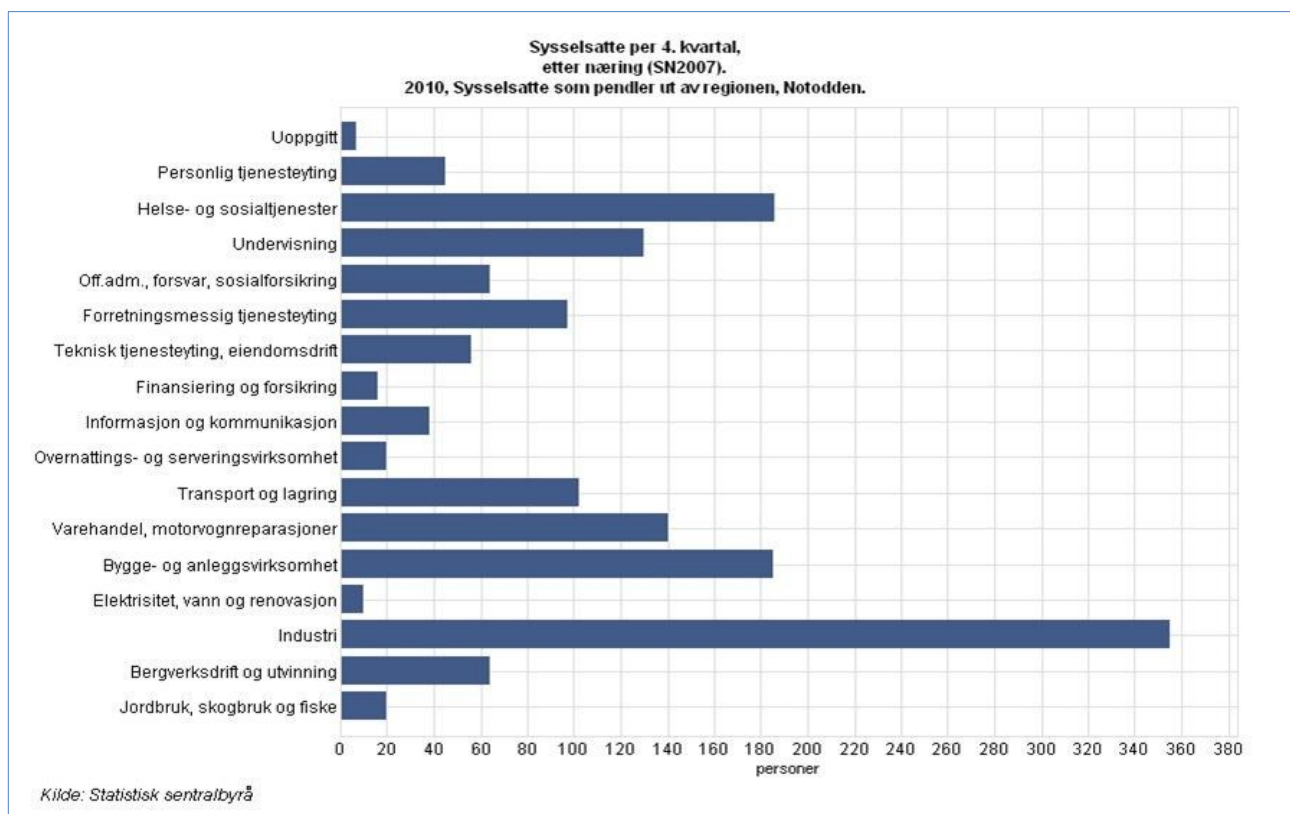
Vi presiserer at tall og prosenter som kan leses i tabellene 8, 9 og 10 kun er ment som indikasjoner som kan være til hjelp, bl.a. for å kunne peke på mulige barrierer i utdannings- og yrkesvalg og i rekrutteringsprosesser, og som kan være til hinder for en gunstig utvikling i arbeidsmarkedet. Tabellene er som nevnt beheftet med usikkerhet bl.a. med hensyn til kategorisering, og en må uansett være varsom med å generalisere



på bakgrunn av de forskjeller som framkommer. Tabell 10 er derfor kun ment som en antydning om mulige kulturelle forskjeller; i dette tilfellet at kvinner og menn i Notodden kanskje i større grad holder fram med "tradisjonelle" utdannings- og yrkesvalg, og at arbeidsgivere kanskje følger de samme mønstrene. Vi presiserer igjen, at tabellen er kun egnet til bruk innenfor denne aktuelle konteksten.

INN- OG UTPENDLING FRA NOTODDEN

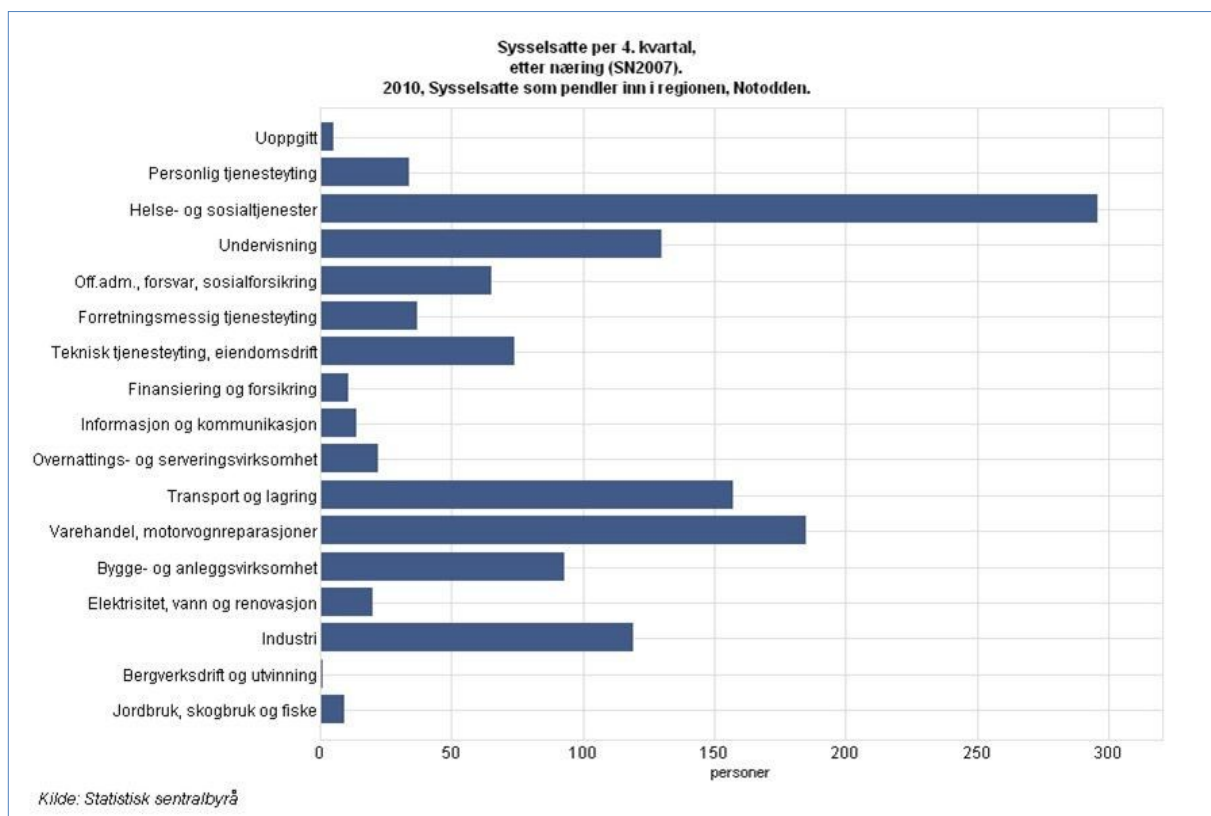
Figurene 1 og 2 viser henholdsvis inn- og utpendling fra og til Notodden fordelt etter næringstyper. Det er særlig noen næringer som peker seg ut. Figurene må derfor sees i sammenheng. Næringstyper som peker seg ut er: industrinæringen, helse- og sosialtjenester, varehandel og motorvognreparasjoner, samt bygge- og anleggsvirksomhet.



Figur 1. Sysselsatte etter næring og som pendler ut av Notodden kommune pr. 4. kvartal 2010. Kilde: Statistisk sentralbyrå

For industrinæringen gjelder det at det er flere som pendler ut enn dem som pendler inn til kommunen. Etersom figuren er delt inn etter næringstyper og ikke etter yrker, må vi anta at industrinæringen inneholder yrkestyper som bl.a. fagarbeidere, ingeniører, sivilingeniører og annen teknisk kompetanse samt merkantil kompetanse.

For helse- og sosialtjenester er situasjonen den motsatte. Her er det flere som pendler inn til kommunen enn dem som pendler ut.



Figur 2. Sysselsatte etter næring og som pendler inn til Notodden kommune pr. 4. kvartal 2010. Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det kan være flere årsaker til at kommunen har netto "eksport" av arbeidstakere som er hjemmehørende i industrinæringen, og at kommunen har netto "import" av helse- og sosialfaglig kompetanse. Nærmere kommentarer om dette følger i resultatdelen.

Fra figurene ser vi også at bygge- og anleggsvirksomheten er en næring som har netto "eksport" ut av regionen, om enn i mindre grad enn for industrinæringen. For varehandel og motorvognreparasjoner har situasjonen likhetstrekk med helse- og sosialtjenester, ved at det er netto "import" av arbeidskraft til kommunen.

UTVIKLINGSTREKK I ARBEIDSMARKEDET FRAMOVER

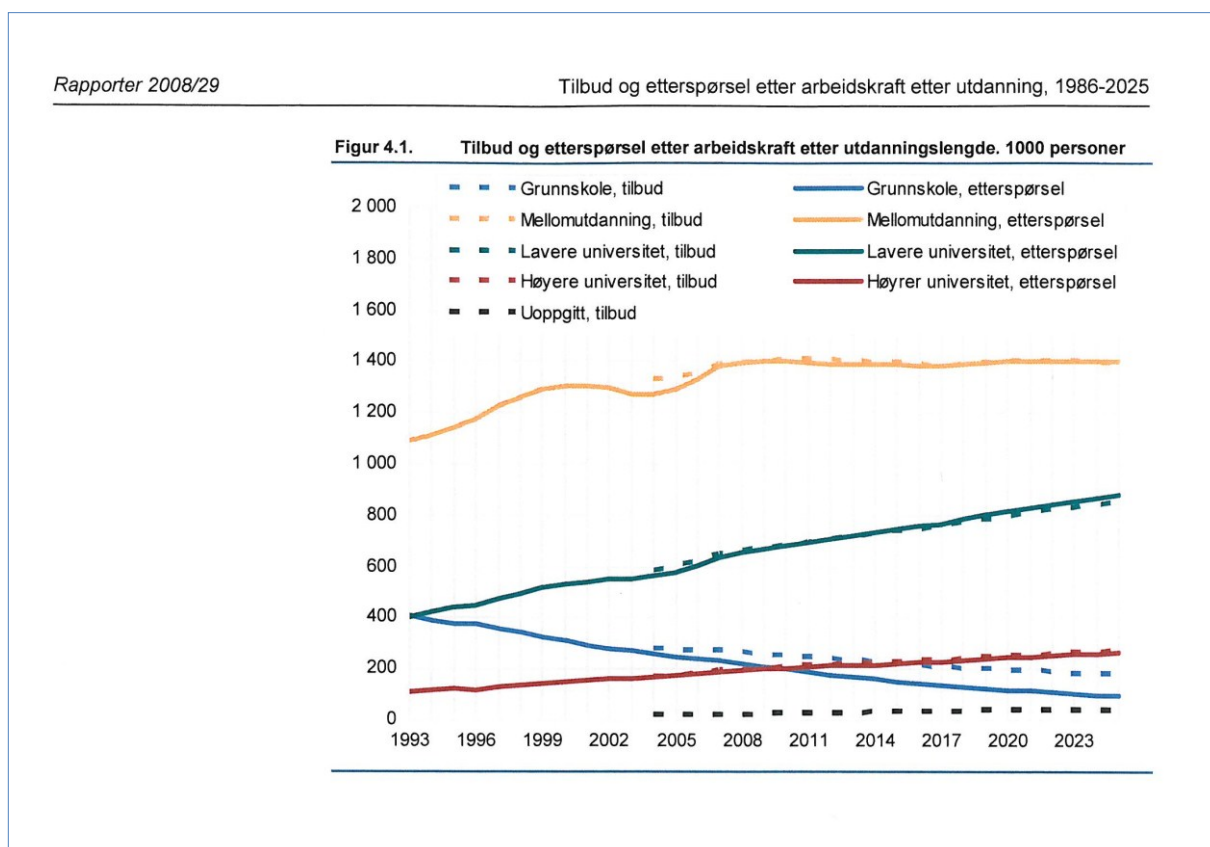
NASJONALE TRENDER

Figur 3 viser forventet sammenheng mellom tilbud og etterspørsel av ulike utdanningsnivåer, hvor laveste utdanningsnivå er grunnskole, og høyeste nivå er høyere universitetsutdanning. Tidsperioden strekker seg fra 1986 med framskrivning fram til



2025. Jmfør sammenhengen mellom blå stiplet og blå heltrukket linje i figuren, som viser mindre forventet etterspørsel etter kun grunnskoleutdanning. Figuren viser også at det forventes samsvar mellom tilbud og etterspørsel av mellomutdanning. Dette utdanningsnivået innebærer fullført videregående opplæring, bl.a. pleie- og omsorgsfag, bygg- og anleggsgfag, elektrofag, mekaniske fag og maskinfag. For lavere og høyere universitetsutdanning forventes det også samsvar mellom forventet tilbud og etterspørsel etter disse utdanningsnivåene.

I NAVs rapportserie om utviklingen i arbeidsmarkedet (NAV, 4. kvartal 2011), framholdes det at til tross for lav internasjonal vekst, så forventes det en moderat oppgangskonjunktur i Norge. Bakgrunnen for dette er forventet sterk innenlandsk vekst,



Figur 3. Forventet sammenheng mellom tilbud og etterspørsel av utdanning, fordelt etter grunnskole, mellomutdanning, lavere og høyere universitetsutdanning fra 1986 fram til 2025. Kilde: SSB, 2008.

med betydelige oljeinvesteringer, som vil slå positivt ut for leverandørindustrien de nærmeste par årene. I prognoseperioden har man tatt høyde for lav økonomisk vekst i Europa, og konkluderer med at arbeidsledigheten i Norge stort sett vil holde seg som nå.

I NAVs bedriftsundersøkelse høsten 2011 (K. Jacobsen & Sørbo, 2011) pekes det på økt optimisme i bygg og anlegg og i varehandel. For industrisektoren er forventningene imidlertid uendret fra i fjor. Da den internasjonale finanskrisen inntraff høsten 2008, resulterte dette i et klart fall for industriproduksjonen, men at halvparten av dette fallet nå er tatt inn igjen. Framtidsforventningene er imidlertid nyansert, i det en bl.a. forventer en økning i produksjon av elektronikk og andre industrivarer. I offentlig sektor er det generelt lav forventning til vekst, med unntak av helse- og sosialtjenester som forventes å få en økning i sysselsettingen. Når det gjelder behov for utenlandsk

arbeidskraft, rapporterer bedriftene en forventning om økning i dette behovet i forhold til de to foregående år, hvor av industrien og bygg og anlegg er to av næringene som forventer en slik utvikling.

UNDERDEKNING AV TEKNOLOGISK KOMPETANSE

I bedriftsundersøkelsen til Jacobsen & Sørbø (høsten, 2011) vises det til en vedvarende samt økende mangel på ingeniører og sivilingeniører, og at denne mangelen særlig kan knyttes til petroleumsteknologi / geofag og innen bygg og anlegg. Dette reflekterer at både oljerelatert industri og bygge- anleggsnæringen er inne i en periode med sterk vekst i produksjonen, og at også troen på en positiv utvikling framover er sterk. Når det gjelder mangelen på fagarbeidere i disse to næringene, estimeres denne til å være doblet fra 2010 til 2011.

I Eurostats oversikt (tabell 11) over andel studenter som velger ingeniørutdanning i de enkelte land, ser vi at Norge ligger et godt stykke bak gjennomsnittet for Europa, og at Finland, Tyskland og Portugal er ledende på å utdanne ingeniører på verdensbasis. Gjennomsnittet for Europa (27 land) er 24,5 %, mens Norges andel er 16,5 %.

Tabell 11. Prosentvis andel studenter som velger ingeniørutdanning på verdensbasis. Kilde: Eurostat.

| Oversikt over andel studenter som velger ingeniørutdanning på verdensbasis. Europeisk gjennomsnitt er 24,5 (2011) | | |
|---|-------------------------|------------------|
| 1. Finland 35,6 | 10. Sverige, 25,2 | 27. Danmark 18,3 |
| 2. Tyskland, 29,7 | 14. Italia, 23,7 | 28. USA 17,8 |
| 3. Portugal, 29,5 | 17. Storbritannia, 22,7 | 32. Norge 16,5 |
| 4. Spania, 28,1 | 22. Polen 21,4 | |
| 5. Irland, 26,2 | 24. Japan 20,1 | |

22



SUBSEA VALLEY

På nettsidene til Offshore.no refereres det til den første og nylig arrangerte oljekonferansen på Notodden (høsten 2011). Her framgår det at Subsea Valley er et relativt nystartet samarbeid mellom ulike aktører i subsea-markedet, og at man etter 17 måneders drift utgjør den nest største næringsklyngen i Norge (Offshore.no, 2012). Det framgår videre at det for øyeblikket er 76 medlemmer som representerer mer enn 20.000 arbeidsplasser og en omsetning på 40 milliarder kroner, og at det foreligger en målsetning om videre vekst i 2012. Det heter videre at oljekonferansen på Notodden var en tydelig markering av den geografiske profilen til Subsea Valley, som har mange medlemmer i distriktene rundt hovedaksen Fornebu – Kongsberg.

Offshore.no viser også til foredrag av direktør Bertelsen i Oljedirektoratet på samme konferanse, der han poengterer at oljeressursene i Nordsjøen ikke blir realisert av seg selv, og at forutsetningene for at satsingen skal lykkes er fortsatt teknologisk utvikling og tilgang på menneskelige ressurser og talent.

I bransjesjef i Norsk industri Runar Rugtvedts foredrag på Subsea Valleys medlemskonferanse i Drammen i februar 2012, framholdes det at nye funn i Nordsjøen i 2011 har gitt endrede og positive framtidsscenarioer for subsea-markedet. Også internasjonalt vises det til forventet økt vekst i perioden fram til 2020, og at veksten vil bli sterkest innenfor subsea og flytende installasjoner. Videre fokuseres det på betydningen av å utvikle gode leverandørkjeder.

Det framholdes også at leverandørbedriftenes personalressurser framover i hovedsak vil bestå av fagarbeidere, ingeniører / sivilingeniører, markedsførere samt IKT-, økonomi- og HMS – kompetanse. Når det gjelder dynamikken i rekrutteringen ønsker en å holde fokus bl.a. på skolesystemet, etter- og videreutdanning, rekruttering fra annen industri, rekruttering fra verdikjeden og arbeidsinnvandring (Rugtvedt, 2012).

På Subsea Valleys egne nettsider registrerer vi for øvrig at aktører som Aker Solutions og FMC Technologies er blant medlemmene, og lokalt og fra regionen er bl.a. Sperre AS, Ble Engineering AS, Berget AS, Grenland Group AS og Bandak AS representert (Subsea Valleys nettsider, 2012).

Med bakgrunn i de forhold vi berører ovenfor skulle en tro at det er et vekstpotensiale for den delen av industrinæringen i Notodden som er knyttet opp mot subsea-markedet. Viktige forutsetninger for å lykkes med dette lokalt, er imidlertid at bedriftene har eller kan framskaffe den rette kompetansen.

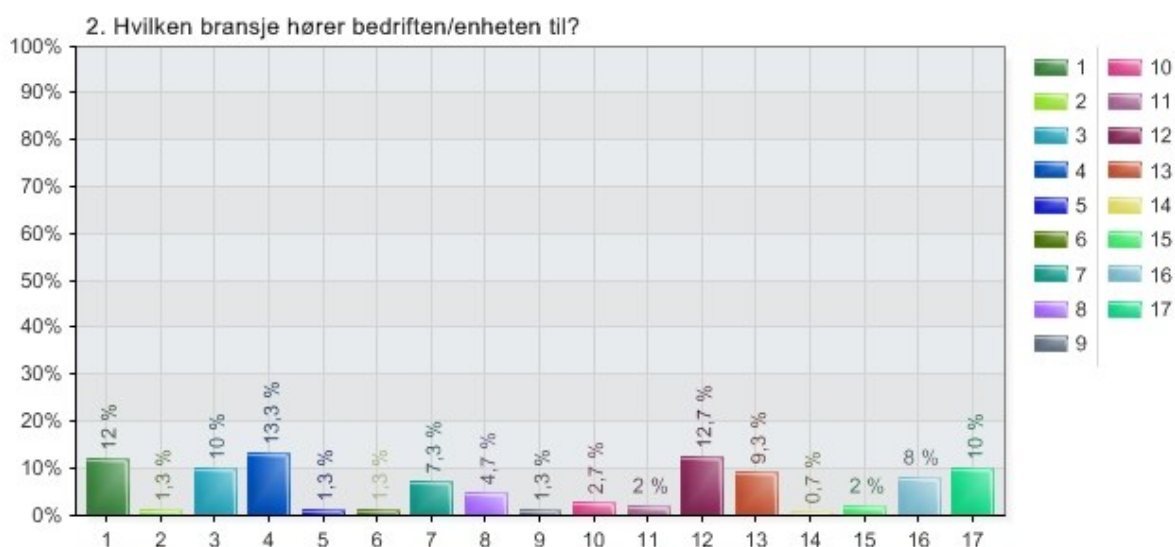


RESULTATER

I dette kapitlet presenterer vi resultatene fra undersøkelsen. Først behandles spørreundersøkelsen som har et bredt utgangspunkt. Deretter tar vi for oss resultatene fra intervjuene (helsesektoren) og fokusgruppeintervjuet (teknologiske bedrifter). For spørreundersøkelsen gjelder det også at helsesektoren og teknologiske bedrifter får en mer utførlig omtale enn øvrige bransjer.

RESULTATER FRA SPØRREUNDERSØKELSE (SURVEY – BREDDEUNDERSØKELSE)

Spørreundersøkelsen ble sendt ut den 14. mai 2012 til 441 epostadresser. Da undersøkelsen ble avsluttet 14 dager senere, var det kommet inn 150 svar, altså 34 prosent av alle utsendte e-poster. I løpet av de to ukene undersøkelsen var åpen, ble det gjennomført to purringer (per e-post) til de som ikke hadde svart på undersøkelsen. Undersøkelsen har gått ut til ledere for bedrifter og enheter i privat og offentlig sektor. Av alle som svarte på undersøkelsen, svarte 75 prosent at de tilhørte privat sektor (prosentangivelser i teksten er rundet av til nærmeste hele tall). Følgende figur² viser bransjetilhørigheten hos respondentene:



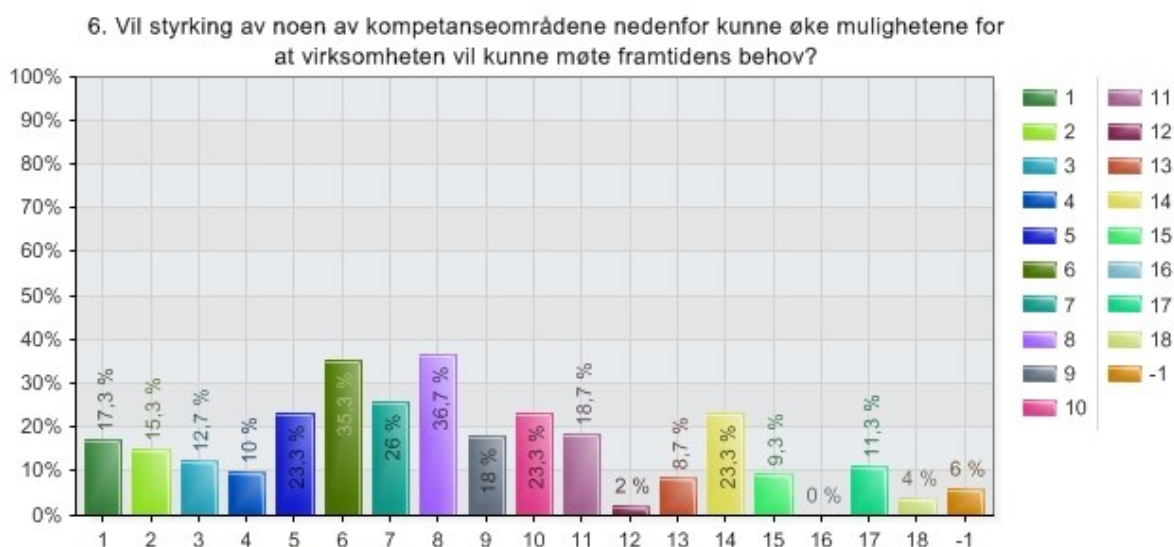
Figur 4: 1 Industri (inkludert teknologibedrifter), 2 Elektrisitet, vann og renovasjon, 3 Bygge- og anleggsvirksomhet, 4 Varehandel, 5 Salg og reparasjon av motorvogner, 6 Transport og lagring, 7 Overnattings- og serveringsvirksomhet (inkludert kultur, reise, opplevelser), 8 Informasjon og kommunikasjon (inkludert IKT, media, trykkeri), 9 Finansiering og forsikring, 10 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift, 11 Offentlig administrasjon, 12 Utdanning (barnehage, grunnskole, videregående skole, høyskole), 13 Helse- og sosialtjenester, 14 Skogbruk, jordbruk, bergverk, 15 Personlig tjenesteyting, 16 Forretningsmessig tjenesteyting, 17 Annet

² Tallet i overkant av figuren refererer til nummeret på spørsmålet



Flest har altså svart innen bransjene industri, bygg- og anleggsvirksomhet, varehandel, utdanning, forretningsmessig tjenesteyting og helse- og sosialtjenester. Undersøkelsen skal ta for seg teknologiske bedrifter (som er en del av industrinæringen) og den offentlige helse og omsorgstjenesten. I tillegg til disse vil vi beskrive svarene nærmere fra nevnte bransjer nedenfor.

Et hovedspørsmål i undersøkelsen gjelder hvilken type kompetanse respondentene trenger for å øke mulighetene for at virksomheten kan møte framtidens behov:



Figur 5: 1 Økt språkkompetanse, 2 Økt kompetanse innen industri og teknologi (bl.a. ingeniør- og fagarbeiderkompetanse), 3 Økt håndverkskompetanse (tradisjonelle håndverksyrker som rørlegger, mur, elektriker, maler, frisør, bilmekaniker osv.), 4 Økt helsefaglig/medisinsk kompetanse, 5 Økt økonomikompetanse, 6 Økt salgskompetanse, 7 Økt personallederkompetanse, HR, HMS, 8 Økt markedsføringskompetanse (inkludert omdømme-, kommunikasjons- og merkevarekompetanse), 9 Økt pedagogisk kompetanse, 10 Økt IKT-kompetanse, 11 Økt prosjektlederkompetanse, 12 Økt arkitektkompetanse, 13 Økt styrekompetanse, 14 Økt service og kundebehandlerkompetanse, 15 Økt innkjøpskompetanse (inkludert offentlige anskaffelser, materialadministrasjon m.m.), 16 Økt IPR-kompetanse (immaterielle rettigheter), 17 Økt annen kompetanse, 18 Økning av kompetanse har ingen betydning, -1 Vet ikke

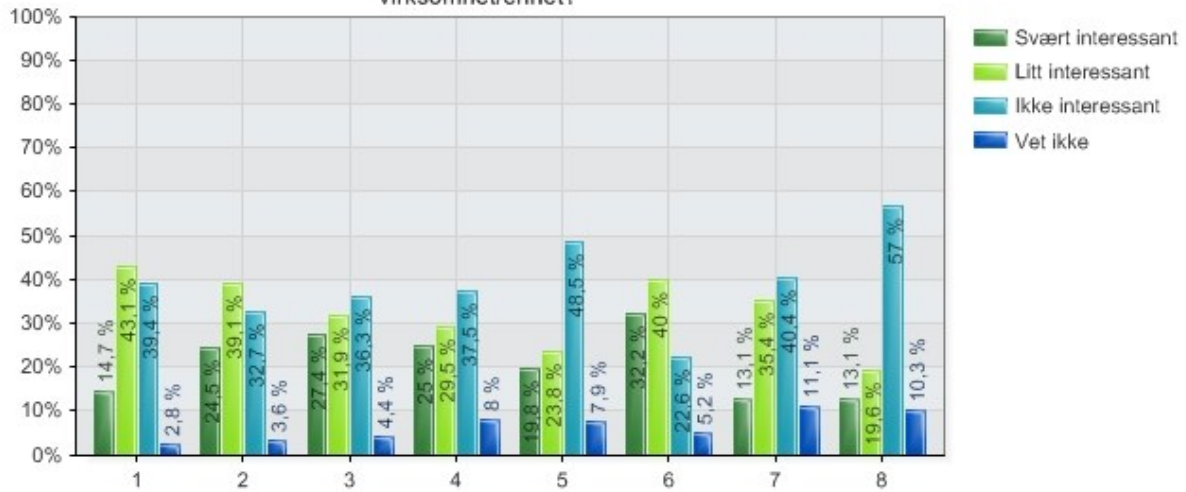
Samlet sett ønsker respondentene særlig økt markedsføringskompetanse (37 prosent), økt salgskompetanse, (35 prosent), og økt personallederkompetanse, HR, HMS (26 prosent), i tillegg til økt økonomikompetanse (23 prosent), økt IKT-kompetanse (23 prosent), og økt service- og kundebehandlingskompetanse (23 prosent). Dette har nær sammenheng med hvor mange som har svart fra hver bransje, noe vi kommer nærmere inn på senere. Når det gjelder de som har svart «økt annen kompetanse», er de blitt bedt om å spesifisere dette. Under dette punktet ble særlig juridisk kompetanse nevnt.

Alle som har svart på dette spørsmålet har fått et oppfølgingsspørsmål for hvert kompetanseområde de har krysset av hvilket utdanningsnivå de trenger kompetansen på, eller på annen måte spesifisere kompetansebehovet. På alle spørsmålene har 47 – 80 prosent av respondentene svart at de ønsker etter- eller videreutdanning av nåværende arbeidstakere. Altså ser behovet for etter- og videreutdanning ut til å være stort.

Vi spurte også om enkelte lokale kurs kunne være interessante for respondentene.



25. Vil et eller flere av kursene nedenfor kunne være av interesse for din virksomhet/enhet?

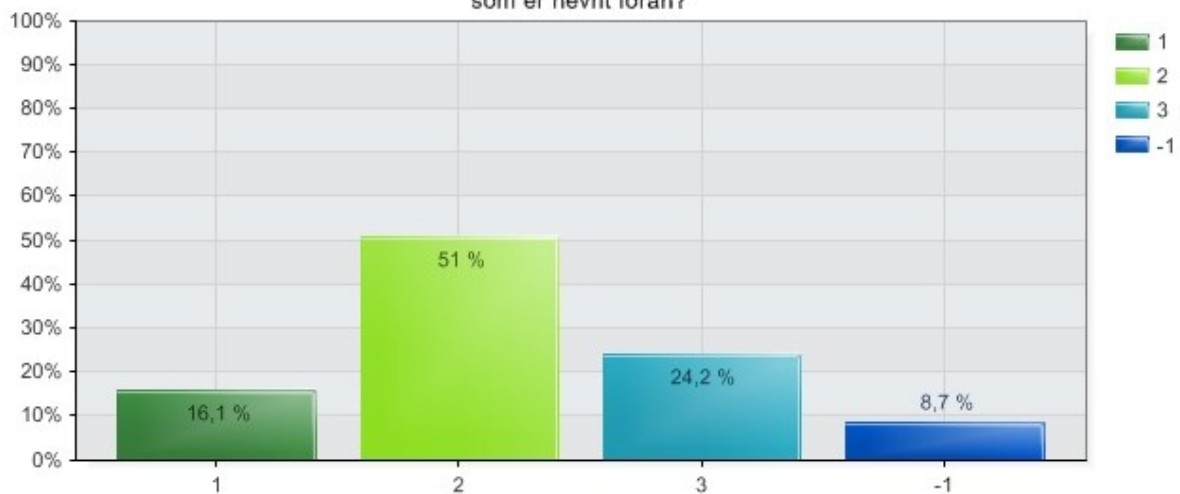


Figur 6: 1 Lokalt kurs i service og kundebehandling? 2 Lokalt kurs i økonomi- og regnskapsforståelse? 3 Lokalt kurs i bruk av IKT-verktøy? 4 Lokalt kurs i prosjektledelse? 5 Lokalt kurs i styredeltakelse og styreledelse? 6 Lokalt kurs i markedsføring (omdømme-, kommunikasjons- og merkevarebygging)? 7 Lokalt kurs i å finne fram til og benytte relevant ekstern kompetanse (som forskningsmiljøer o.l.)? 8 Lokalt kurs i språk?

Over halvparten av de som har svart er svært eller litt interessert i lokale kurs i markedsføring (72 prosent), økonomi- og regnskapsforståelse (63 prosent), bruk av IKT-verktøy (59 prosent), service og kundebehandling (58 prosent), og prosjektledelse (55 prosent).

Vi spurte også om virksomhetenes behov for etter- og videreutdanning ville kunne dekkes av de foreslåtte kursene:

27. Vil etter- eller videreutdanningsbehovet i din virksomhet kunne dekkes av kurstilbudene som er nevnt foran?

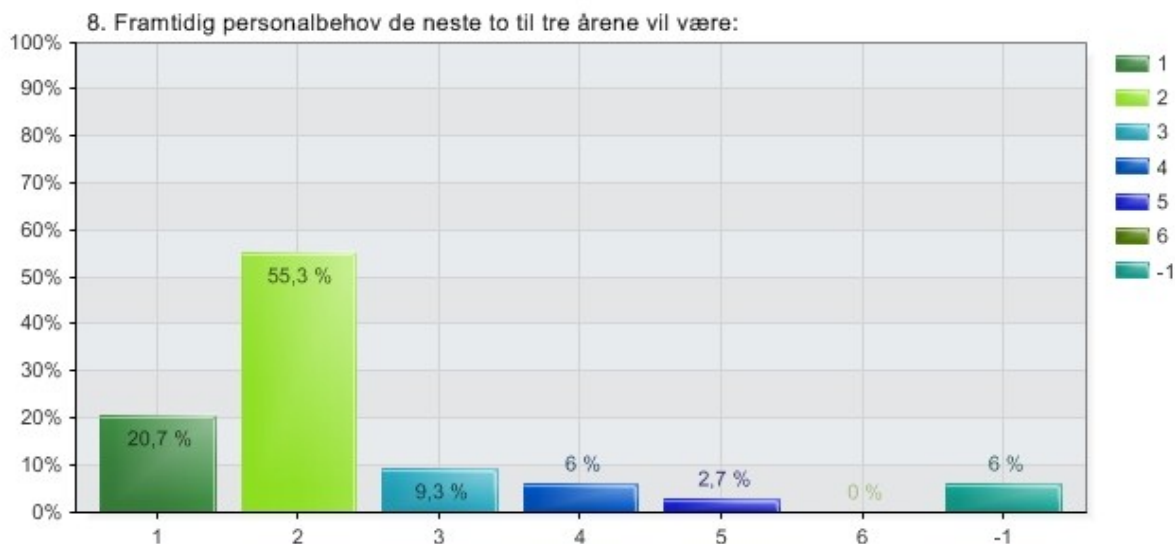


Figur 7: 1 Ja, i stor grad, 2 Ja, i noen grad, 3 Nei, i liten eller ingen grad, -1 Vet ikke



Vi ser altså at 66 prosent i stor eller i noen grad synes at etter- eller videreutdanningsbehovet i virksomheten vil kunne dekkes av forslagene til kurstilbud som ligger i spørsmål 25. Det er likevel mange (24 prosent) som mener sitt behov for etter eller videreutdanning i liten eller ingen grad kan dekkes av disse forslagene.

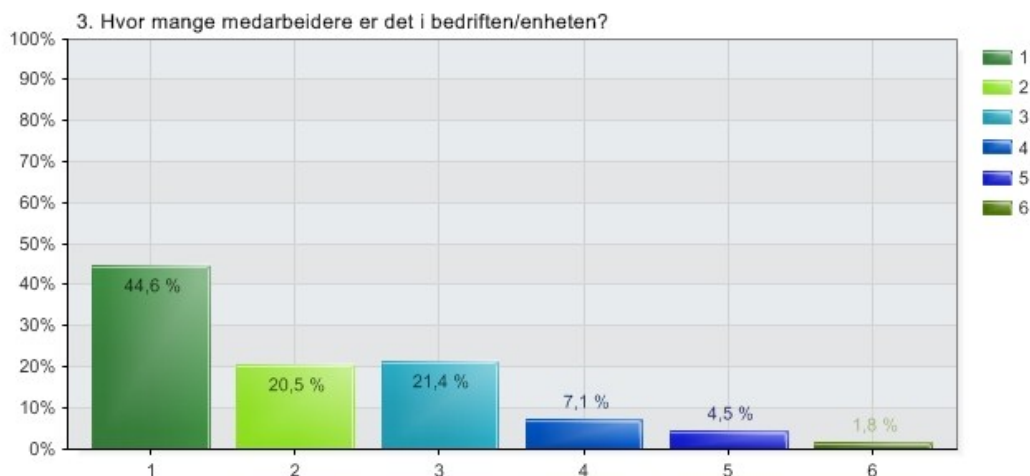
Vi spurte også om hvilket behov for personale virksomhetene vil ha de neste to-tre årene.



Figur 8: 1 Ingen nye medarbeidere, 2 1 - 3 nye medarbeidere, 3 4 - 7 nye medarbeidere, 4 8 - 20 nye medarbeidere, 5 Flere enn 20 nye medarbeidere, 6 Forventer nedgang i antall medarbeidere, -1 Vet ikke

Over halvparten ser for seg at de trenger en til tre nye medarbeidere. 21 prosent forventer ingen nye medarbeidere de neste ett til tre årene. Det er verdt å merke seg at ingen av respondentene mener de kan forvente en nedgang i antall medarbeidere. Personalbehov bør også ses i lys av hvor store virksomhetene som har svart på undersøkelsen er. Mange av svarene på undersøkelsen kommer fra representanter fra små arbeidsplasser. Blant alle bedriftene/enhetene som har svart, oppgir 36 prosent at virksomheten har mellom en og tre ansatte. Følgende figur viser fordelingen av antall ansatte i bedrifter i privat sektor som har svart, og vi kan se at hele 45 prosent representerer små bedrifter:





Figur 9: 1 1 – 3, 2 4 – 7, 3 8 – 20, 4 21 – 40, 5 41 – 70, 6 Over 70

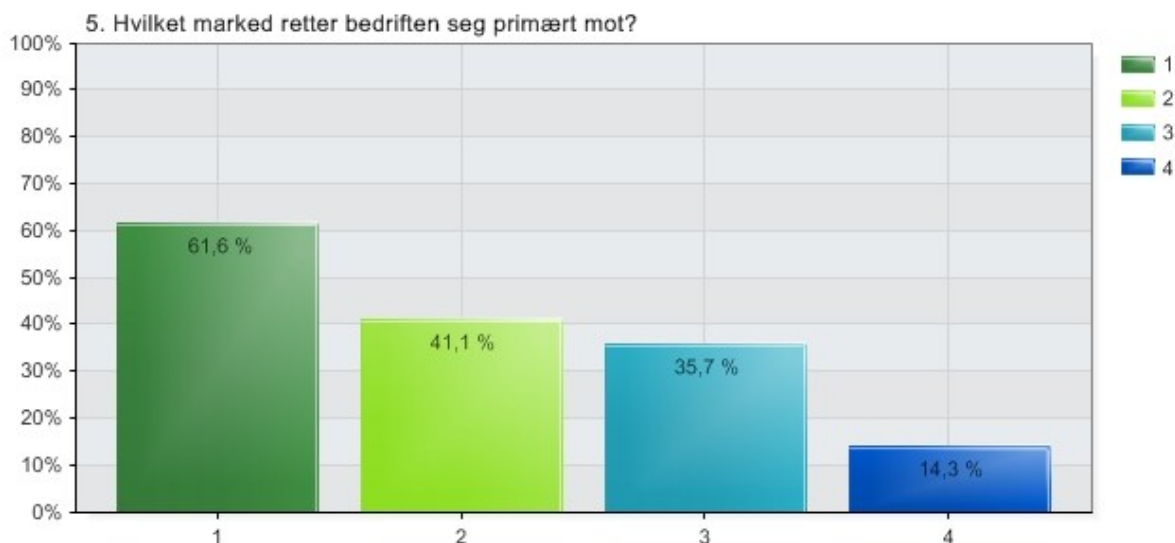
Når det gjelder et lenger tidsperspektiv, fire til seks år, fikk respondentene spørsmål om de forventer en positiv utvikling for virksomheten, noe 75 prosent svarte bekræftende på. 5 prosent forventer en negativ utvikling for sin virksomhet.



Figur 10: 1 Forventer en positiv utvikling, 2 Forventer ingen særlig utvikling, 3 Forventer en negativ utvikling, 4 Ikke relevant, -1 Vet ikke



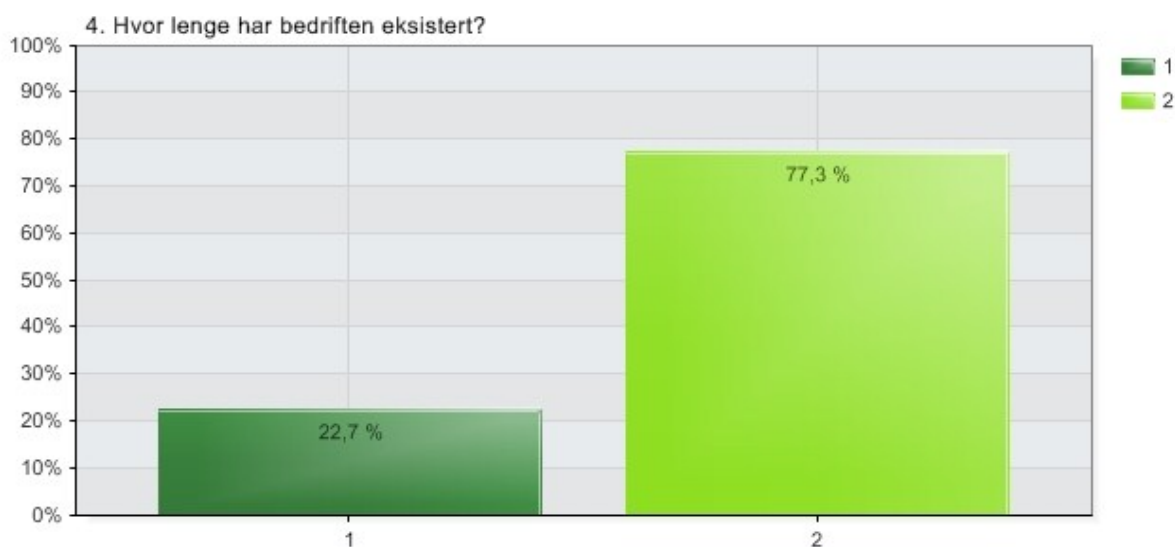
Enkelte spørsmål ble bare rettet mot privat sektor. Blant annet ville vi kartlegge hvilket marked bedriftene retter seg mot, for å få et inntrykk av hvor lokalt betinget næringslivet på Notodden er.



Figur 11:1 lokalt, 2 regionalt, 3 nasjonalt, 4 internasjonalt. Antall respondenter 112

De fleste bedriftene i privat sektor retter seg mot det lokale markedet, men så mange som 36 prosent anser (også) at de retter seg mot et nasjonalt marked. 14 prosent oppgir (også) at de retter seg mot et internasjonalt marked.

Et annet spørsmål som også ble forbeholdt respondenter fra privat sektor, var om bedriften har eksistert i mer enn fem år. Dette for å få et inntrykk av hvor etablerte bedriftene som svarte på undersøkelsen var.

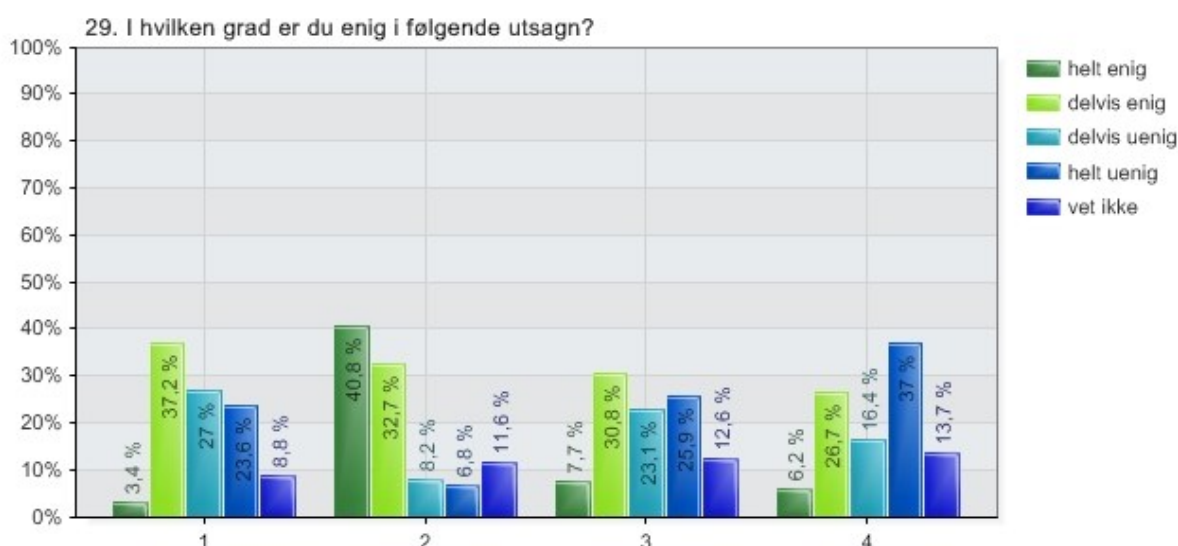


Figur 12: 1 under fem år, 2 over fem år



De fleste (77 prosent) av bedriftene som svarte har eksistert i over fem år, men en betydelig andel (23 prosent) kan betraktes som relativt nyetablerte.

Selv om flere virksomheter i kommunen trenger arbeidskraft, har NAV hatt vanskeligheter med å få dem med på rekrutteringsarrangementer i utlandet (vi viser her til informasjon vi mottok fra oppdragsgiver forut for prosjektet). Derfor var det ønskelig å vite mer om virksomhetene foretrekker å rekruttere medarbeidere fra Norge og Skandinavia. Halvparten av respondentene i undersøkelsen (51 prosent) er helt eller delvis uenige i at det er enkelt å få tak i kvalifisert arbeidskraft, altså ser det ut til at de har noen utfordringer i sammenheng med dette. Hele 74 prosent av respondentene er helt eller delvis enige i at de primært ønsker å rekruttere medarbeidere fra Norge og Skandinavia. 39 prosent er helt eller delvis enige i at de ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, mens prosentandelen som er helt eller delvis enige i at de ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden er enda lavere (33 prosent). Temaet blir ytterligere behandlet i den kvalitative delen av undersøkelsen.



Figur 13: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden

I undersøkelsen var det også innlemmet et spørsmål om videregående opplæring (figur 14). 45 prosent av respondentene er helt eller litt enig i at de godt kan ansette medarbeidere som har kompetansebevis, men ikke et vitnemål fra videregående skole.

Altså ser det ut til at en relativt stor del av arbeidsmarkedet er åpne for en slik løsning, jamfør frafallsproblematikken i videregående opplæring, der en høy andel elever særlig i yrkesfagene avbryter opplæringen. Innføring av kompetansebevis er et av flere incitament for å få flere til å fullføre videregående. Temaet er behandlet i flere rapporter, bl.a. av Senter for økonomisk forskning (Falch m. fl., 2010). Resultatet er optimistisk på vegne av de elever som fullfører videregående opplæring, men som nevnt uten fullt vitnemål. Vårt funn korresponderer også med funn gjort i andre undersøkelser, bl.a. viser NIFU-rapporten "Bortvalg og kompetanse" (Markussen m. fl., 2008) til liknende resultat i en studie blant bedrifter i Akershus i 2008.

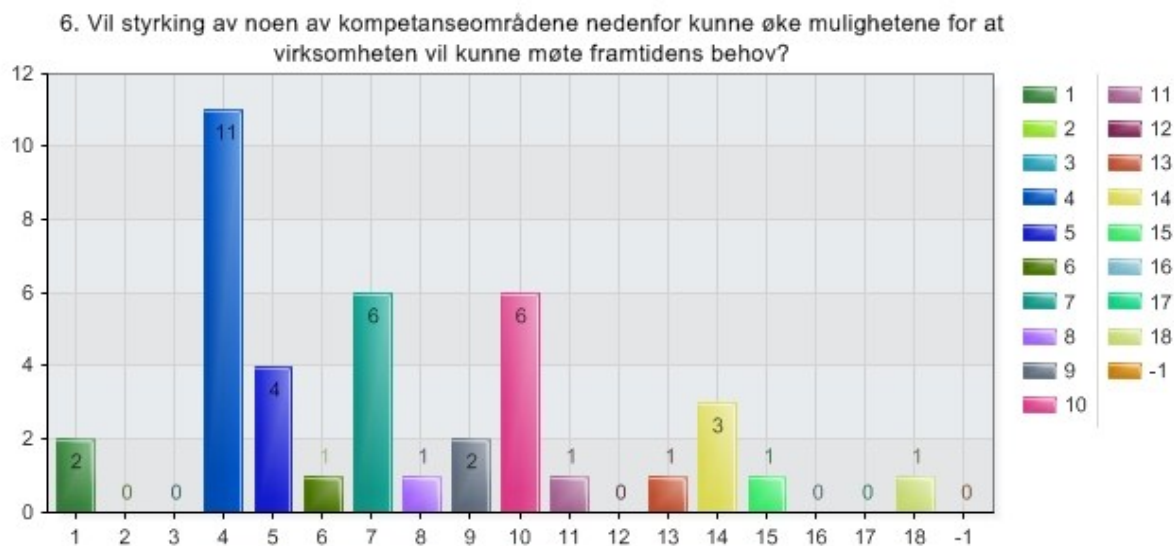
29 prosent av de som svarte er helt eller delvis enige i at det lokale opplæringstilbudet samsvarer med virksomhetens behov. Imidlertid er denne påstanden noe tvetydig, og det kan se ut for (i henhold til svar oppfølgings spørsmål) at enkelte har svart at opplæringstilbudet ikke samsvarer med virksomhetens behov på grunn av at arbeidsplassen trenger ansatte med høyere utdanning. På spørsmål om hvilke videregående opplæringstilbud som savnes på Notodden, ble særlig bygg- og anleggsteknikk trukket fram. To respondenter nevner også at de savner henholdsvis større praksisretting innen de yrkesfaglige studieprogrammene, og en bedre lærlingordning.



Figur 14:1 Det lokale videregående opplæringstilbudet samsvarer med vår bedrifts/enhets behov, 2 Vår bedrift/enhet kan godt rekruttere medarbeidere som har kompetansebevis, men ikke vitnemål, fra videregående opplæring



For nærmere å betrakte helsesektorens kompetansebehov, er det nyttig å se på hvilke kompetanseområder representantene for denne bransjen har krysset av for i spørsmålet under:

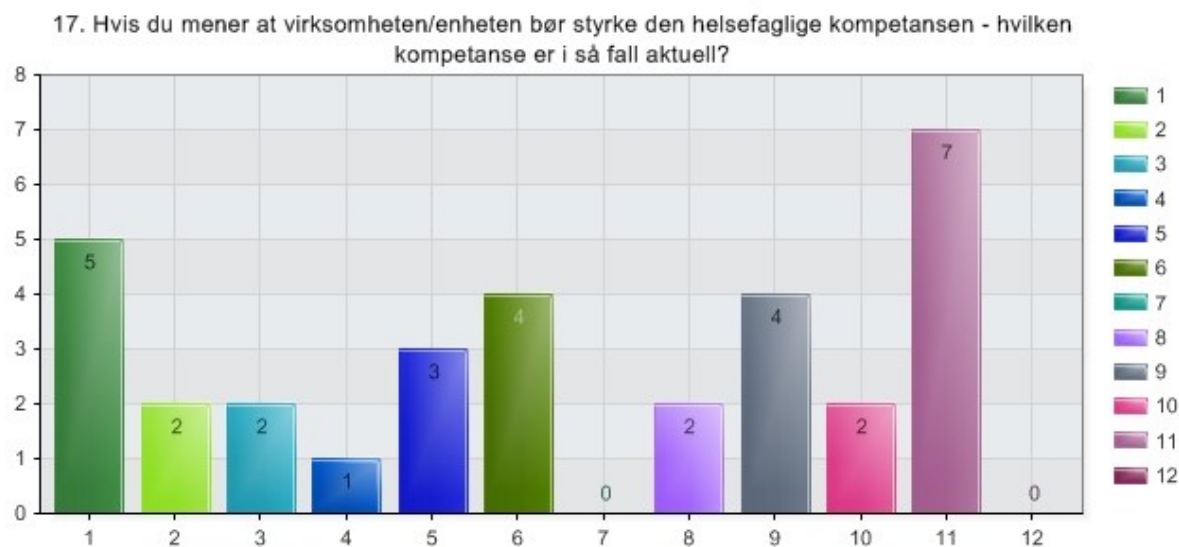


Figur 15: 1 Økt språkkompetanse, 2 Økt kompetanse innen industri og teknologi (bl.a. ingeniør- og fagarbeiderkompetanse), 3 Økt håndverkskompetanse (tradisjonelle håndverksyrker som rørlegger, mur, elektriker, maler, frisør, bilmekaniker osv.), 4 Økt helsefaglig/medisinsk kompetanse, 5 Økt økonomikompetanse, 6 Økt salgskompetanse, 7 Økt personallederkompetanse, HR, HMS, 8 Økt markedsføringskompetanse (inkludert omdømme-, kommunikasjons- og merkevarekompetanse), 9 Økt pedagogisk kompetanse, 10 Økt IKT-kompetanse, 11 Økt prosjektlederkompetanse, 12 Økt arkitektkompetanse, 13 Økt styrekompetanse, 14 Økt service og kundebehandlerkompetanse, 15 Økt innkjøpskompetanse (inkludert offentlige anskaffelser, materialadministrasjon m.m.), 16 Økt IPR-kompetanse (immaterielle rettigheter), 17 Økt annen kompetanse, 18 Økning av kompetanse har ingen betydning, -1 Vet ikke. Totalt: 14.

Ikke overraskende er det økt helsefaglig/medisinsk kompetanse som kommer høyest opp på behovsskalaen i denne bransjen (11 respondenter)³. Men det ser også ut til å være bruk for økt personallederkompetanse, HR, HMS (6 respondenter) og økt IKT-kompetanse (6 respondenter). Når det gjelder de to sistnevnte kompetanseområdene er det i all hovedsak etter- og videreutdanning av nåværende personale respondentene mener det er behov for. La oss derfor heller se nærmere på hvilken type medisinsk/helsefaglig kompetanse respondentene trenger:

³ I behandlingen av resultater benytter vi norsk rettskrivingsregel som innebærer at tall fra en til ti skrives med bokstaver og tall over ti skrives med tall.





Figur 16: 1 Helsefagarbeiderkompetanse fra videregående opplæring, 2 Sykepleierutdanning fra høyskole, 3 Fysioterapeut/ergoterapeut/manuell terapeut, 4 Bioingeniør, 5 Lege/spesialist, 6 Psykolog, 7 Farmasøyt/apotektekniker/reseptar, 8 Sosionom 9 Vernepleier, 10 Sykepleier med videreutdanning, 11 Etter- eller videreutdanning av nåværende medarbeidere, 12 Annet. Totalt: 11.

Også når det gjelder helsefaglig kompetanse er behovet for etter- og videreutdanning påfallende (sju av 11 respondenter på spørsmålet). Dessuten oppgir respondentene særlig at de trenger helsefagarbeiderkompetanse, psykologer og vernepleiere.

Når det gjelder hvor mange nye medarbeidere respondentene fra helsesektoren ser for seg at de trenger i de neste to til tre år, ser svarene slik ut:

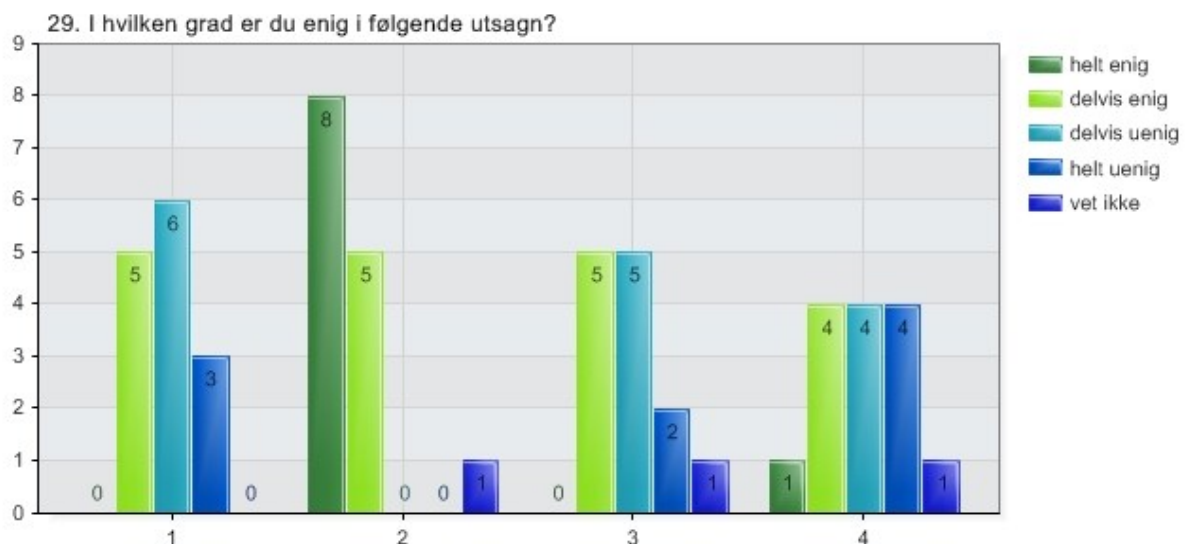


Figur 17: 1 Ingen nye medarbeidere, 2 1 - 3 nye medarbeidere, 3 4 - 7 nye medarbeidere, 4 8 - 20 nye medarbeidere, 5 Flere enn 20 nye medarbeidere, 6 Forventer nedgang i antall medarbeidere, -1 Vet ikke. Totalt:14.



De fleste respondentene (sju) ser altså for seg at de trenger en til tre nye medarbeidere. Det er likevel verdt å merke seg at fem respondenter mener de trenger mer enn tre nye ansatte, og at to av disse svarer at de trenger åtte – 20 nye medarbeidere. Det kan altså se ut som at helsesektoren trenger ny arbeidskraft i de nærmeste årene, kanskje så mange som om lag 50 nye medarbeidere ut fra hvordan respondentene har svart.

Vi ville også vite om det var vanskelig å skaffe den arbeidskraften bransjen trenger, og i hvilken grad den kan tenkte seg å rekruttere medarbeidere fra utlandet.



Figur 18: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden.

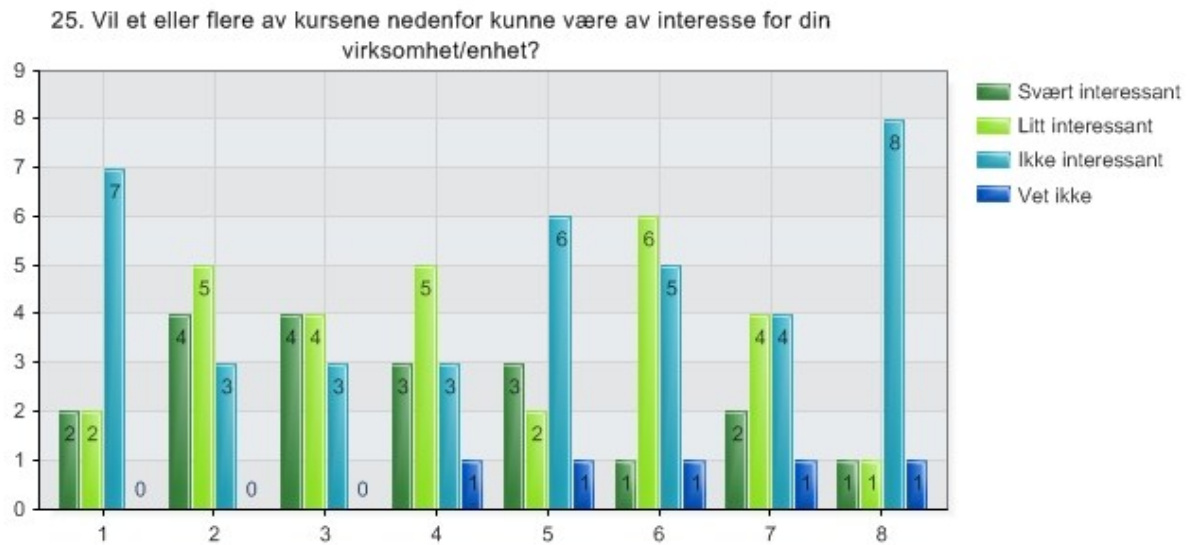
Ingen i helsesektoren er helt enige i at det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, og ni sier seg helt eller delvis uenige i dette utsagnet. Altså må det være noen utfordringer knyttet til å rekruttere nye medarbeidere i helsesektoren. Tretten av fjorten (en vet ikke) som har svart på dette spørsmålet innen helse og sosialtjenester er helt eller delvis enige i at de primært ønsker å rekruttere medarbeidere fra Norge og Skandinavia. Tilsvarende er sju respondenter helt eller delvis uenige i at de ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, og åtte er helt eller delvis uenige i at de ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden. Det ser altså ut til at denne bransjen klart foretrekker å rekruttere arbeidskraften innenfor Skandinavia.

Lokale kurs

Sektoren ble i spørreundersøkelsen også spurt om behovet for å styrke den mer uformelle kompetansen i form av lokale kurs. Konkret er dette kurs som normalt ikke gir studiepoeng, men som eksempelvis passer for avdelingslederen som vil ha økt innsikt i bruk av IKT-verktøy, bedre kjennskap til prosjektledelse osv. Spørreundersøkelsen synliggjorde følgende kurs som de mest interessante (figur 19):

- Kurs i økonomi- og regnskapsforståelse (ni av 12)
- Kurs i bruk av IKT-verktøy (åtte av 12)
- Kurs i prosjektledelse (åtte av 12)

- Kurs i markedsføring; herunder omdømme-, kommunikasjons- og merkevarebygging (syv av 13)



Figur 19 1 Kurs i service og kundebehandling. 2 Kurs i økonomi og regnskapsforståelse. 3 Kurs i bruk av IKT-verktøy. 4. Kurs i prosjektledelse. 5 Kurs i styredeltakelse og styreledelse. 6. Kurs i markedsføring (omdømme-, kommunikasjons- og merkevarebygging). 7 Kurs i å finne fram til og benytte relevant ekstern kompetanse (som forskningsmiljøer o.l.). 8 Kurs i språk

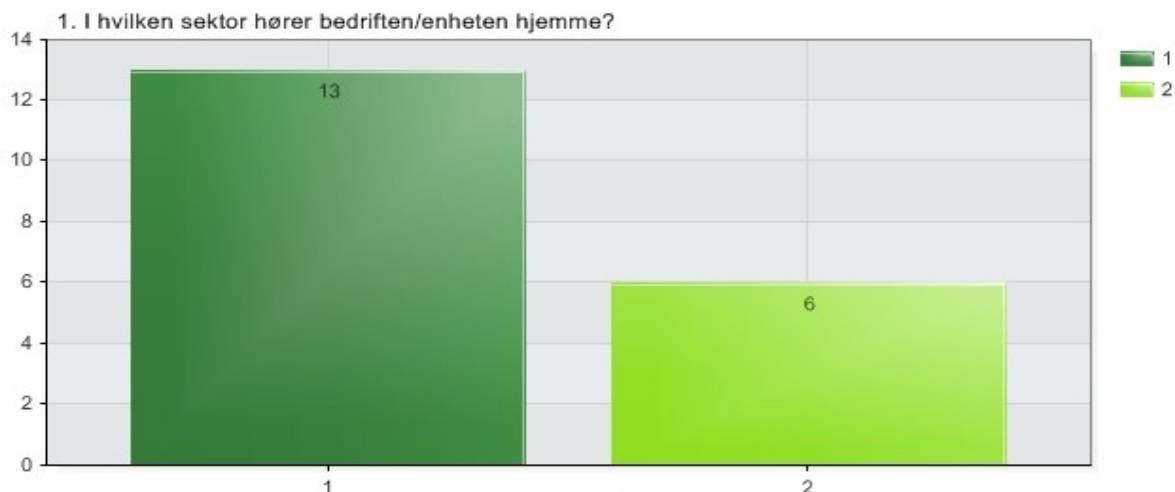


Figur 20: 1 Ja, i stor grad. 2 Ja, i noen grad. 3 Nei, i liten eller ingen grad

Figur 20 gir en pekepinn om i hvilken grad etter- eller videreutdanningsbehovet kan dekkes av lokale kurs. Åtte av 14 mener at lokale kurs i stor grad eller i noen grad vil kunne dekke dette behovet.

UTDANNING (BARNEHAGE, GRUNNSKOLE, VIDEREGÅENDE SKOLE, HØGSKOLE)

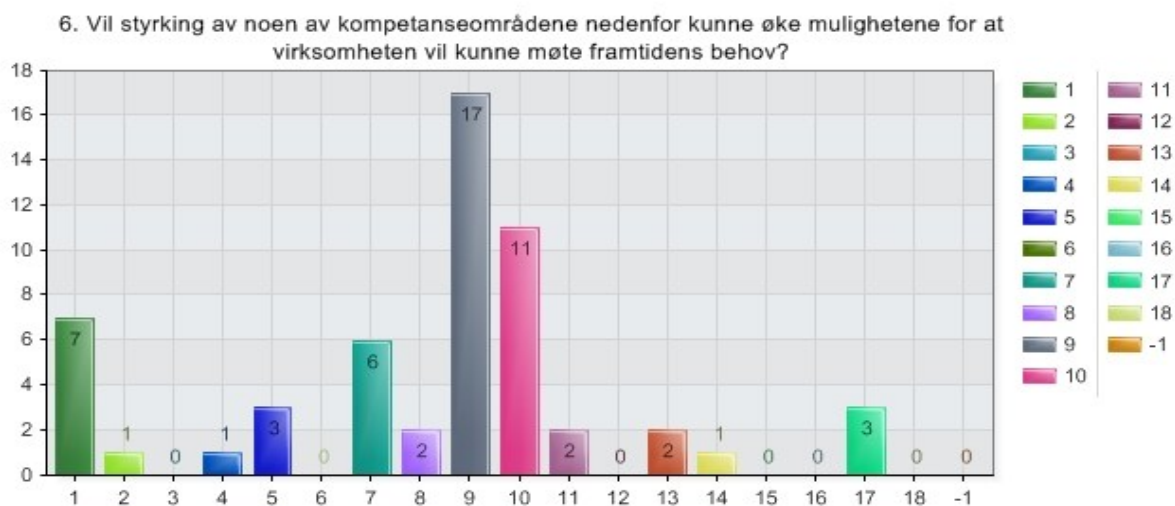
Til utdanningsbransjen har vi regnet barnehage, grunnskole, videregående skole og høyskole. Fordelingen mellom offentlig og privat sektor hos våre respondenter i utdanningssektoren ser slik ut:



Figur 21: 1 privat, 2 offentlig. Totalt: 19.

Representanter for 13 offentlige og seks private enheter har altså svart på undersøkelsen.

Områdene der utdanningsbransjen har krysset av for at de ønsker seg kompetanseheving, er følgende:



Figur 22: 1 Økt språkkompetanse, 2 Økt kompetanse innen industri og teknologi (bl.a. ingeniør- og fagarbeiderkompetanse), 3 Økt håndverkskompetanse (tradisjonelle håndverksyrker som rørlegger, mur, elektriker, maler, frisør, bilmekaniker osv.), 4 Økt helsefaglig/medisinsk kompetanse, 5 Økt økonomikompetanse, 6 Økt salgskompetanse, 7 Økt personallederkompetanse, HR, HMS, 8 Økt markedsføringskompetanse (inkludert omdømme-, kommunikasjons- og merkevarekompetanse), 9 Økt pedagogisk kompetanse, 10 Økt IKT-kompetanse, 11 Økt prosjektlederkompetanse, 12 Økt arkitektkompetanse, 13 Økt styrekompetanse, 14 Økt service og kundebehandlerkompetanse, 15 Økt innkjøpskompetanse (inkludert offentlige anskaffelser, materialadministrasjon m.m.), 16 Økt IPR-kompetanse (immaterielle rettigheter), 17 Økt annen kompetanse, 18 Økning av kompetanse har ingen betydning, -1 Vet ikke. Totalt: 19.



Økt pedagogisk kompetanse trenger de fleste respondentene innenfor utdanningsbransjen (17 respondenter). Mange trenger også økt IKT-kompetanse (11 respondenter), økt språkkompetanse (sju respondenter) og økt personallederkompetanse, HR, HMS (seks respondenter). Vi kan se nærmere på hva slags pedagogisk kompetanse som er ønskelig ved utdanningsenhetene i Notodden:

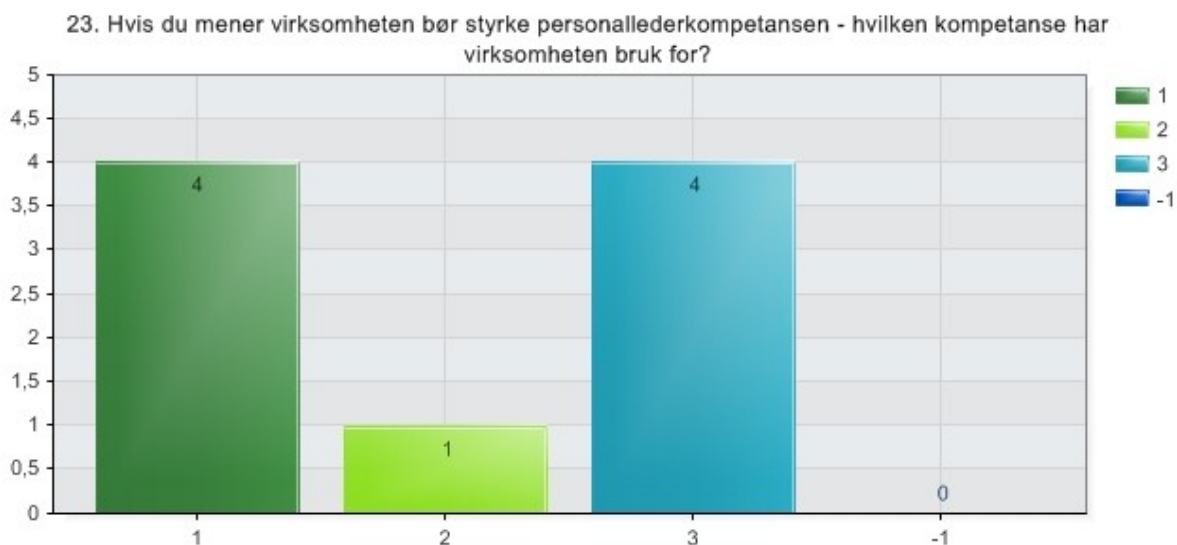


Figur 23: 1 Førskolelærer, 2 Adjunkt, 3 Lektor, 4 Faglærer, 5 Ph.D., 6 Assistent/lærerassistent, 7 Helsepedagogisk kompetanse, 8 Etter- eller videreutdanning av nåværende personale, 9 Annet. Totalt:17.

Enhetene som svart viser igjen et stort behov for etter- eller videreutdanning av nåværende personale. Dessuten trenger de førskolelærere (9 respondenter), adjunkter (6 respondenter) og assistenter/lærerassistenter (7 respondenter).

Når det gjelder IKT-kompetanse er det igjen etter- og videreutdanning av nåværende personale som skiller seg ut. Behovet ser imidlertid noe annerledes ut når det gjelder personallederkompetanse:





Figur 24: 1 Økonomisk- administrativ utdanning med personalfag (bachelor), 2 Økonomisk- administrativ utdanning med personalfag (master), 3 Etter- eller videreutdanning av nåværende medarbeider, -1 Vet ikke. Totalt: 6

Her sier altså fire respondenter at virksomheten har behov for ansatte med høyere utdanning (bachelor) innen økonomi og administrasjon. En respondent svarer at de har behov for ansatte med master innen disse fagene.

Når det gjelder hvilke språk utdanningsvirksomhetene i Notodden melder om at de trenger, kommer engelsk høyest opp. I tillegg svarer to respondenter norsk og én tysk. De som har svart annet språk ønsker begge kompetanse i somali, den ene ønsker i tillegg arabisk, tigrinja og persisk.



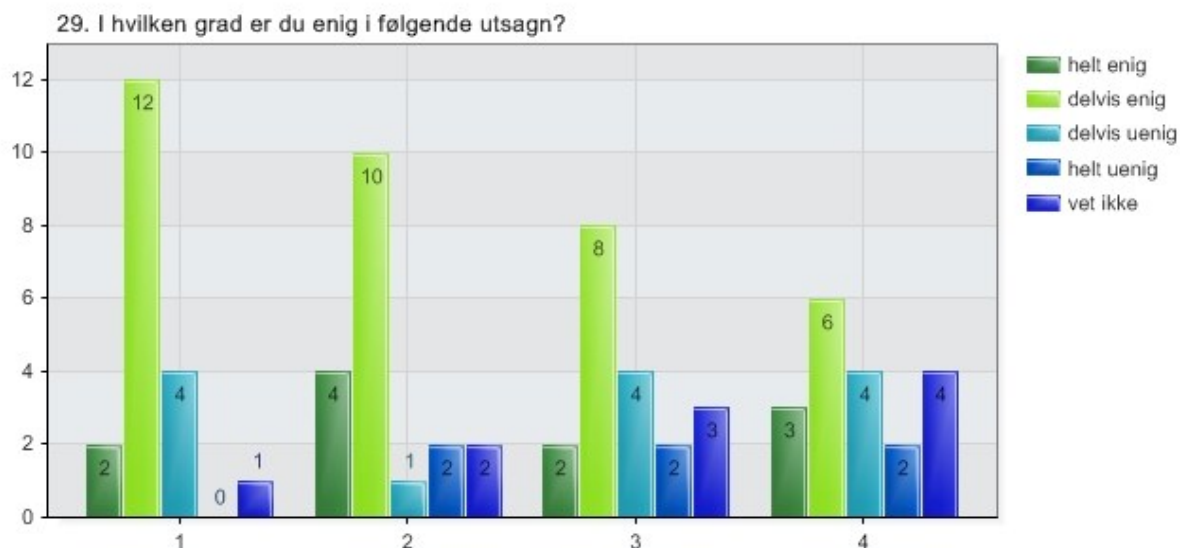
Figur 25: 1 Engelsk, 2 Tysk, 3 Fransk, 4 Spansk, 5 Norsk, 6 Annet språk. Totalt: 7.

Også i utdanningsbransjen ser de fleste for seg at de skal ansette medarbeidere de neste 1-3 årene:



Figur 26: 1 Ingen nye medarbeidere, 2 1 - 3 nye medarbeidere, 3 4 - 7 nye medarbeidere, 4 8 - 20 nye medarbeidere, 5 Flere enn 20 nye medarbeidere, 6 Forventer nedgang i antall medarbeidere, 7 Vet ikke. Totalt: 19.

De fleste er moderate i sitt anslag av hvor mange nye medarbeidere de trenger i nær framtid. 10 respondenter anslår at de trenger 1-3 nye medarbeidere. Fire svarer imidlertid 4-7 nye medarbeidere, og to respondenter har svart 8-20 medarbeidere. Til sammen vil dette utgjøre ganske mange arbeidsplasser i utdanningsbransjen de kommende årene.



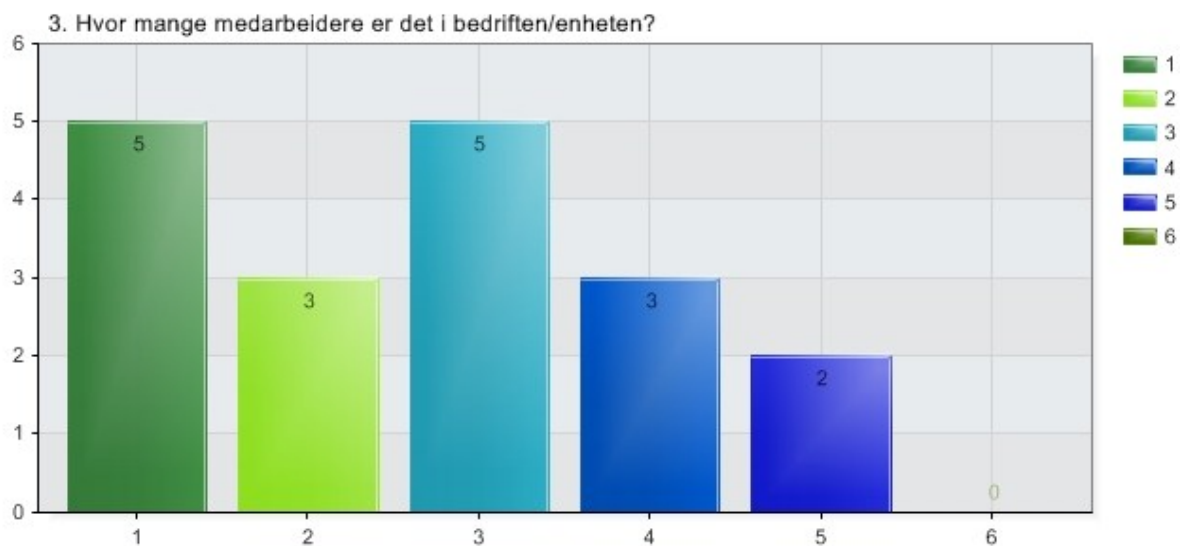
Figur 27:1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden.

I utdanningssektoren er de fleste helt eller delvis enige (til sammen 14 respondenter) i at det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere. Fire er delvis uenige, mens ingen er helt uenige i dette utsagnet. Det ser ut til at denne bransjen opplever det som enklere å rekruttere enn de andre bransjene vi viser til her. Også innen utdanning er det mange som primært ønsker å rekruttere nye medarbeidere fra Norge og resten av Skandinavia. Likevel ser det ut til å være større vilje i denne bransjen til å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Europa og verden, enn det vi kan se i de andre bransjene.

INDUSTRI (INKLUDERT TEKNOLOGIBEDRIFTER)

18 industri- og teknologibedrifter i Notodden svarte på spørreundersøkelsen. Fire av disse er nyetablerte og har eksistert i under fem år, resten (14) i over fem år.

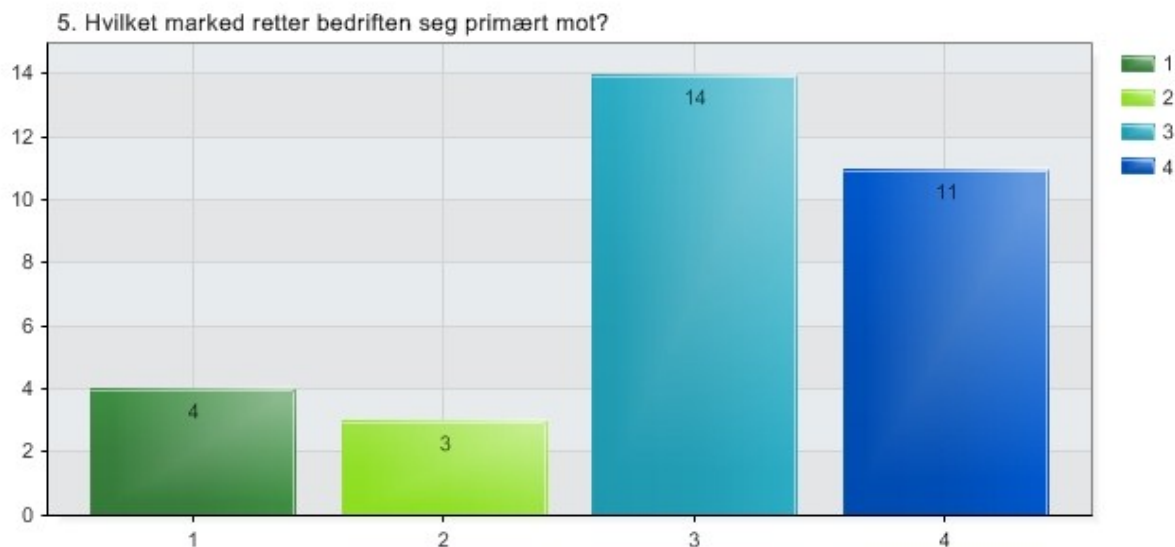
I industrisektoren fikk vi svar fra bedrifter i ulike størrelser:



Figur 28: 1 1-3, 2 3-7, 3 8-20, 4 21-40, 5 41-70, 6 over 70. Totalt: 18.

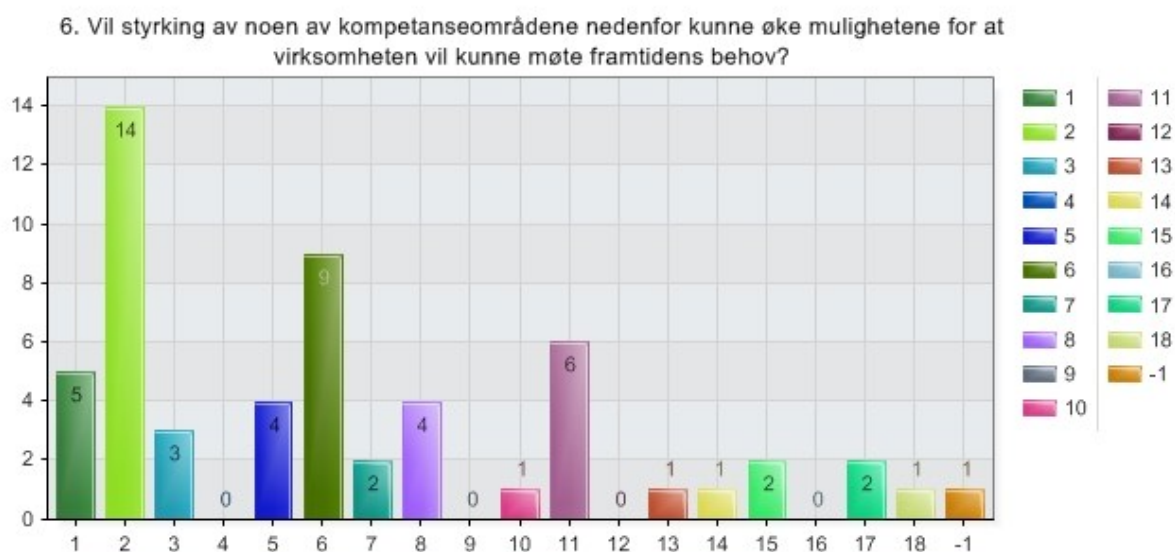
Her er det forholdsvis mange større arbeidsplasser i Notoddensammenheng representert (jæmfør figur 10, antall medarbeidere i bedrifter i privat sektor). Industrisektoren vender seg også i høyere grad enn de andre bransjene til et nasjonalt og internasjonalt marked. Faktisk retter denne bransjen seg i mindre grad mot det lokale og regionale markedet:





Figur 29: 1 lokalt, 2 regionalt, 3 nasjonalt, 4 internasjonalt. Totalt: 18

Her vil vi se nærmere på hvilken type kompetanse denne bransjen trenger:



Figur 30: 1 Økt språkkompetanse, 2 Økt kompetanse innen industri og teknologi (bl.a. ingeniør- og fagarbeiderkompetanse), 3 Økt håndverkskompetanse (tradisjonelle håndverksyrker som rørlegger, mur, elektriker, maler, frisør, bilmekaniker osv.), 4 Økt helsefaglig/medisinsk kompetanse, 5 Økt økonomikompetanse, 6 Økt salgskompetanse, 7 Økt personalleaderkompetanse, HR, HMS, 8 Økt markedsføringskompetanse (inkludert omdømme-, kommunikasjons- og merkevarekompetanse), 9 Økt pedagogisk kompetanse, 10 Økt IKT-kompetanse, 11 Økt prosjektlederkompetanse, 12 Økt arkitektkompetanse, 13 Økt styrekompetanse, 14 Økt service og kundebehandlerkompetanse, 15 Økt innkjøpskompetanse (inkludert offentlige anskaffelser, materialadministrasjon m.m.), 16 Økt IPR-kompetanse (immaterielle rettigheter), 17 Økt annen kompetanse, 18 Økning av kompetanse har ingen betydning, -1 Vet ikke. Totalt:18.

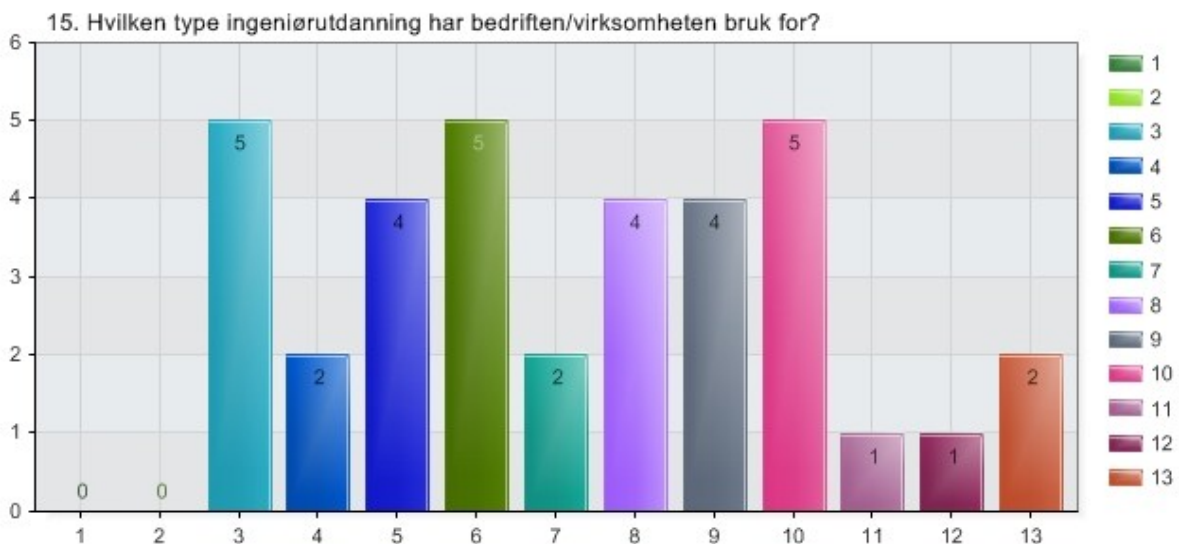
Flest (14 respondenter) krysser av for økt kompetanse innen industri og teknologi (bl.a. ingeniør- og fagarbeiderkompetanse). Mange (ni respondenter) krysser av for at de trenger økt salgskompetanse, seks krysser av for økt prosjektlederkompetanse og fem ønsker seg økt språkkompetanse (disse fem svarer på et senere spørsmål at de trenger økt kompetanse i engelsk).

Denne figuren viser nærmere hvilken type kompetanse innen industri og teknologi bedriftene trenger:



Figur 31: 1 Videregående opplæring – yrkesfag, 2 Høyere utdanning - bachelor (ingeniør), 3 Høyere utdanning - master (sivilingeniør), 4 Etter- eller videreutdanning av nåværende medarbeidere. Totalt:14.

Det ser ut til å være rom for både fagarbeidere og ingeniører i industribedriftene i Notodden. Respondentene som ønsket seg ingeniørkompetanse, ble også spurt om å spesifisere hvilken type ingeniør de har behov for:

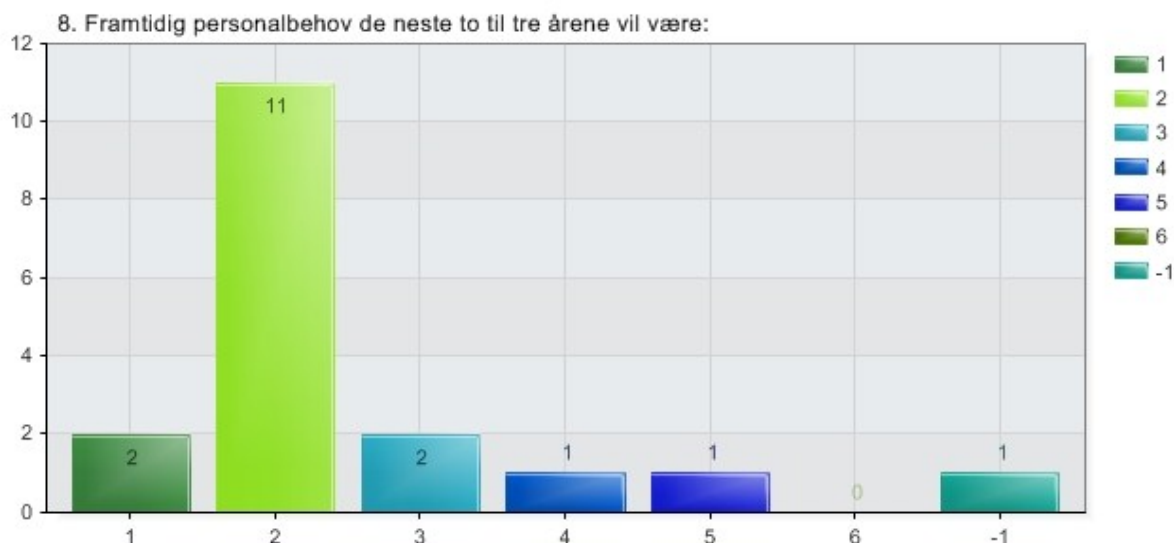


Figur 32: 1 Bygg, 2 Plan og infrastruktur, 3 Elektronikk, 4 Elkraft, 5 Subsea technology, 6 Maskin, 7 Data, 8 Systems engineering, 9 Prosess/automasjon, 10 Materialteknologi, 11 Struktur, 12 Teknisk sikkerhet, 13 Annet. Totalt: 10.

Det kan se ut til at det i industribransjen er særlig behov for ingeniører innen elektronikk (fem respondenter), maskin (fem respondenter), materialteknologi (fem respondenter), subsea technology (fire respondenter), systems engineering (fire respondenter) og prosess/automasjon (fire respondenter).



Her kan vi også få et innblikk i hvor mange ansatte industribransjen har behov for:



Figur 33: 1 Ingen nye medarbeidere, 2 1 - 3 nye medarbeidere, 3 4 - 7 nye medarbeidere, 4 8 - 20 nye medarbeidere, 5 Flere enn 20 nye medarbeidere, 6 Forventer nedgang i antall medarbeidere, -1 Vet ikke

Vi ser at det også i denne bransjen er flest som krysser av for et behov for en til tre nye medarbeidere de neste to til tre årene. Imidlertid svarer en av respondentene åtte – 20 nye medarbeidere, og en annen mener at han/hun trenger over 20 nye medarbeidere de nærmeste to til tre årene.

Ser vi situasjonen i et videre tidsperspektiv, 4-6 år, ser bransjen lyst på det:

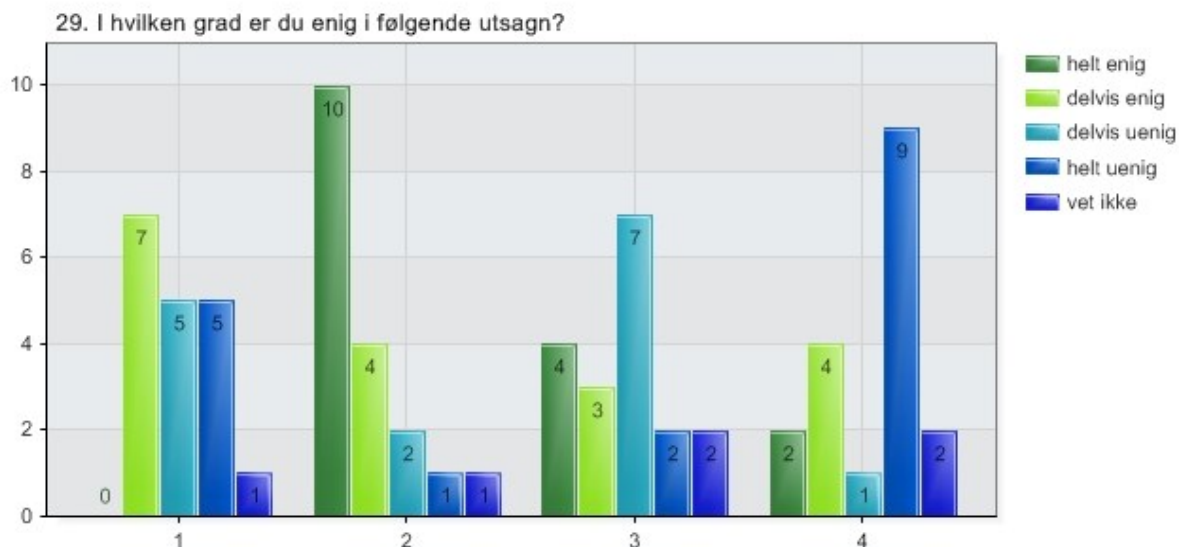


Figur 34: 1 Forventer en positiv utvikling, 2 Forventer ingen særlig utvikling, 3 Forventer en negativ utvikling, 4 Ikke relevant, -1 Vet ikke. Totalt: 18.

17 av 18 respondenter forventer altså en positiv utvikling i framtiden, og en forventer ingen særlig utvikling. Ingen forventer en negativ utvikling for sin bedrift.

Vi kan også se nærmere hvordan bransjen ser på rekruttering:





Figur 35: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden.

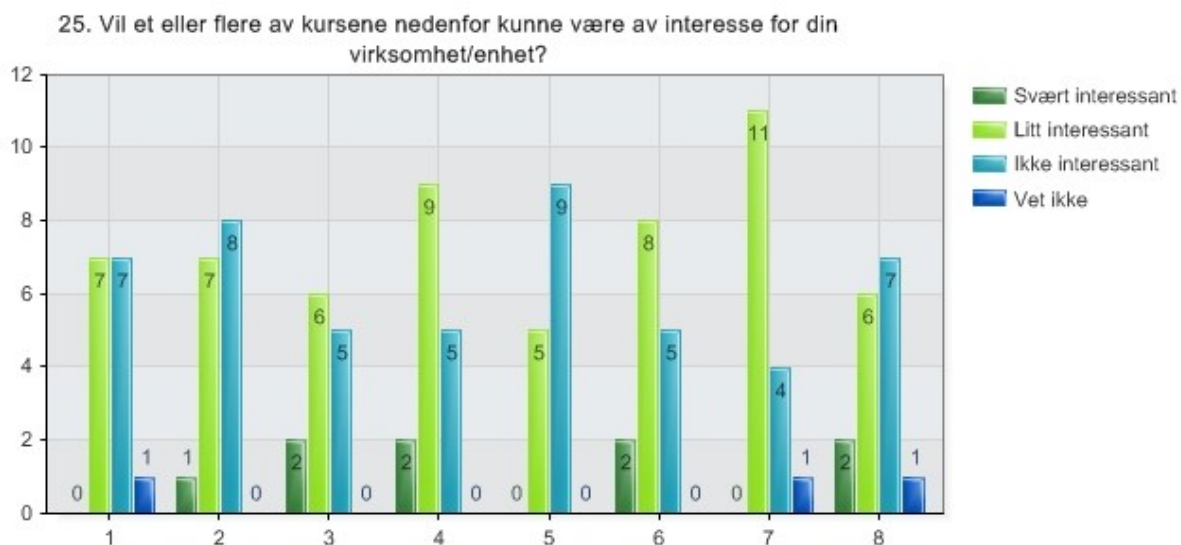
I denne bransjen er det faktisk ingen som er helt enige i at det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere. 10 respondenter er helt eller delvis uenige i denne påstanden. Dermed må vi kunne anta at det finnes utfordringer i henhold til rekruttering til industribransjen i kommunen. 14 respondenter er helt eller delvis enige i at de primært ønsker å rekruttere medarbeidere fra Norge og Skandinavia. Det er også påfallende at ni respondenter er helt uenige i at de ønsker å rekruttere medarbeidere fra hele verden. Denne problemstillingen kommer vi tilbake til i den kvalitative delen av undersøkelsen.



Lokale kurs

I spørreundersøkelsen ble respondentene også spurt om behovet for å styrke annen kompetanse i form av lokale kurs. Konkret dreier dette seg om behovet for ulike typer av tilleggskompetanse, og som ligger utenfor den enkelte medarbeiders primærkompetanse. For teknologiske bedrifter vil dette eksempelvis være fagarbeideren som har behov for økt prosjektlederkompetanse og bedriftslederen eller ingeniøren som ønsker økt kompetanse i økonomi- og regnskapsforståelse. I følge industribransjen er følgende kurs mest interessante (figur 36):

- kurs i prosjektledelse (11 av 16)
- kurs i å finne fram til og benytte relevant ekstern kompetanse (som forskningsmiljøer o.l.) (11 av 16)
- kurs i markedsføring; herunder omdømme-, kommunikasjons- og merkevarebygging (ti av 15)
- kurs i økonomi- og regnskapsforståelse (åtte av 16)
- kurs i språk (åtte av 16)



Figur 36: 1 Kurs i service og kundebehandling. 2 Kurs i økonomi og regnskapsforståelse. 3 Kurs i bruk av IKT-verktøy. 4. Kurs i prosjektledelse. 5 Kurs i styredeltakelse og styreledelse. 6. Kurs i markedsføring (omdømme-, kommunikasjons- og merkevarebygging). 7 Kurs i å finne fram til og benytte relevant ekstern kompetanse (som forskningsmiljøer o.l.). 8 Kurs i språk

Figur 36 viser at i industribransjen mener 14 av 18 at de lokale kurstilbudene i stor eller i noen grad vil dekke virksomhetenes etter- eller videreutdanningsbehov.

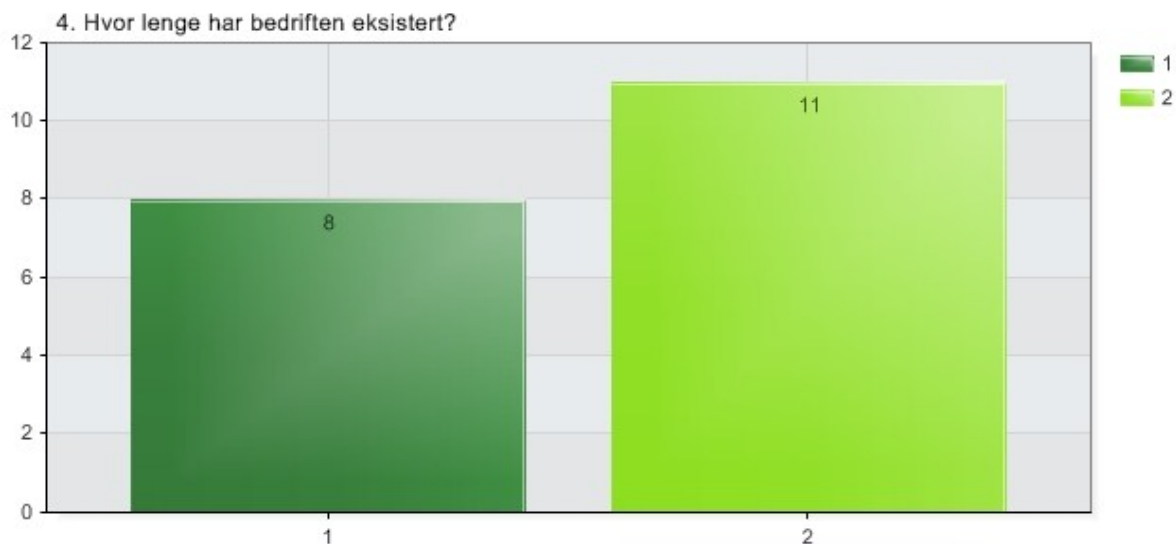
Vi viser for øvrig til en samlet oversikt over interessen for lokale kurs for både privat og offentlig sektor foran i rapporten (figur 6 s. 26).

45



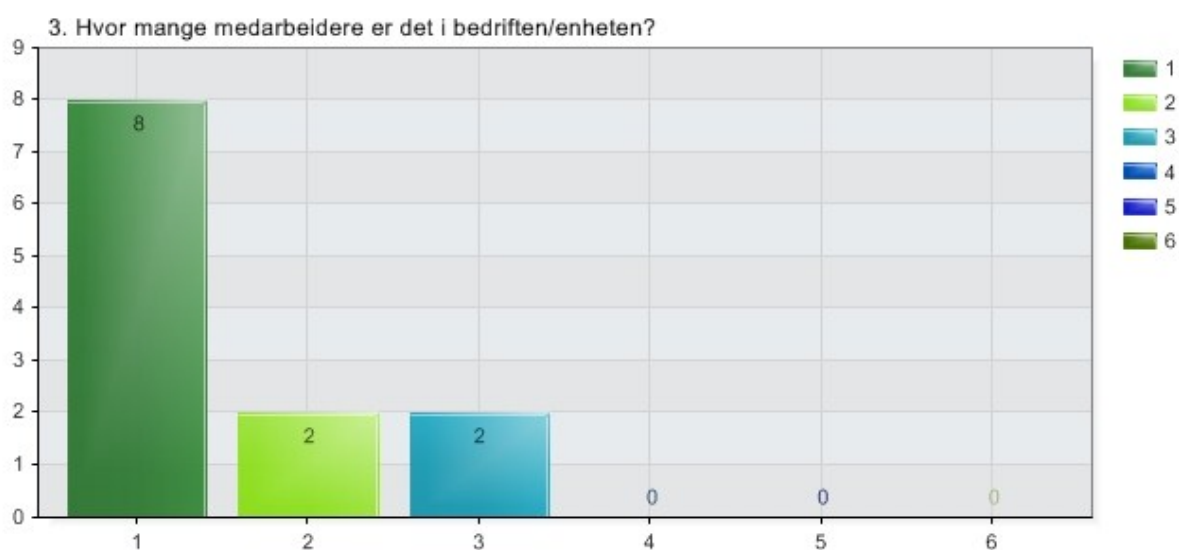
Figur 37: 1 Ja, i stor grad. 2 Ja, i noen grad. 3 Nei, i liten eller ingen grad -1 Vet ikke

I motsetning til i industribransjen, var det i varehandelsbransjen en ganske stor andel nyetablerte virksomheter (har eksistert i mindre enn fem år).



Figur 38: 1 under fem år, 2 over fem år. Total: 19

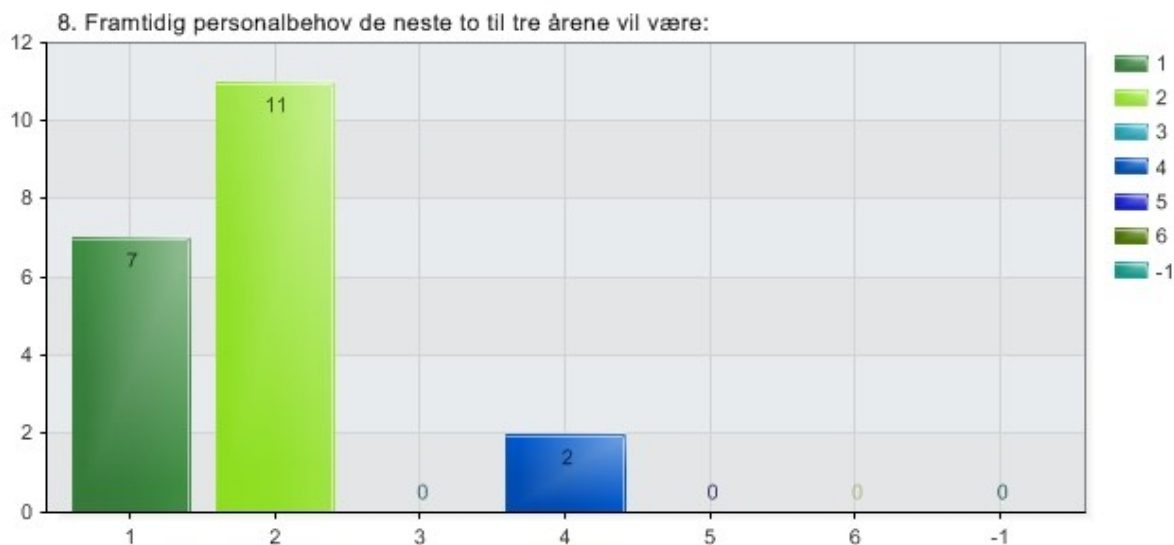
Mange av bedriftene i denne bransjen var også små (en til tre medarbeidere). Åtte av 12 respondenter oppgir på dette spørsmålet at det er en til tre medarbeidere i bedriften (se figur nedenfor). Også her ser man en klar forskjell fra industribransjen, som for en stor del består av litt større bedrifter.



Figur 39: 1 1 – 3, 2 4 – 7, 3 8 – 20, 4 21 – 40, 5 41 – 70, 6 Over 70. Total: 12

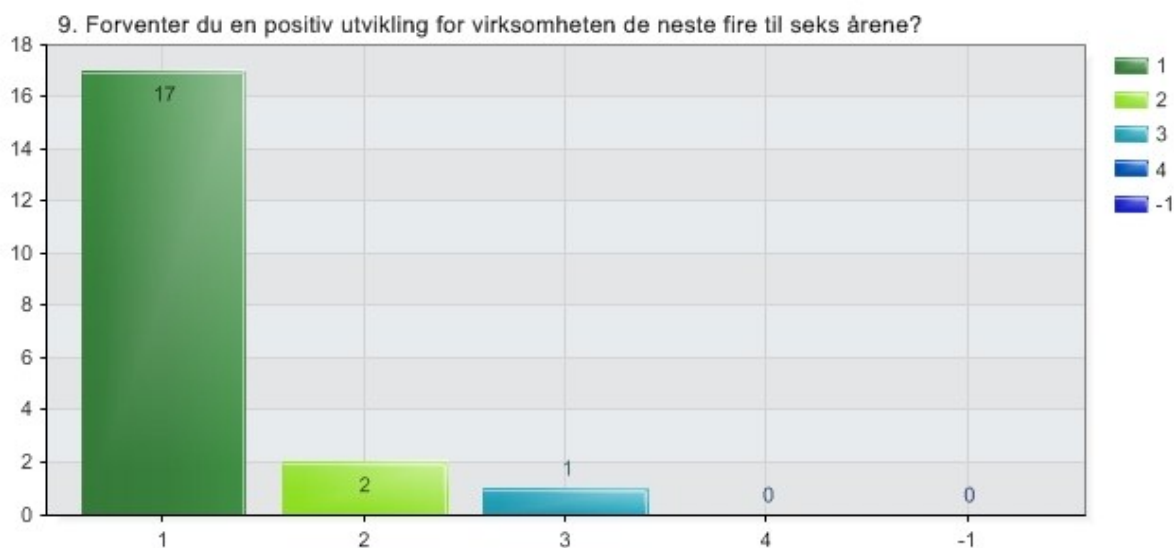


Vi må også se behovet for nyansettelser i denne bransjen i lys av at det er mange små bedrifter som har svart:



Figur 40: 1 Ingen nye medarbeidere, 2 1 - 3 nye medarbeidere, 3 4 - 7 nye medarbeidere, 4 8 - 20 nye medarbeidere, 5 Flere enn 20 nye medarbeidere, 6 Forventer nedgang i antall medarbeidere, -1 Vet ikke. Total: 20.

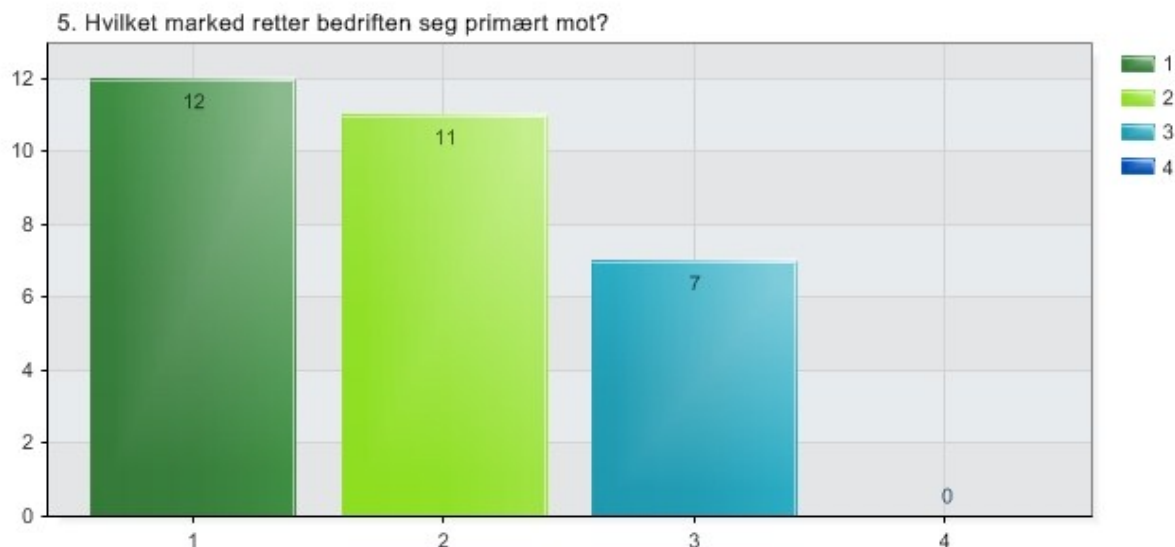
Resultatene her skiller seg ut fra de andre bransjene ved at så mange som sju ser for seg at de ikke har behov for nye ansatte de neste to til tre årene, og at de fleste (11 respondenter) som trenger nye medarbeidere oppgir at de har behov for en til tre nye medarbeidere. Likevel forventer de aller fleste (17 respondenter) en positiv utvikling for sin virksomhet.



Figur 41: 1 Forventer en positiv utvikling, 2 Forventer ingen særlig utvikling, 3 Forventer en negativ utvikling, 4 Ikke relevant, -1 Vet ikke. Total: 20.

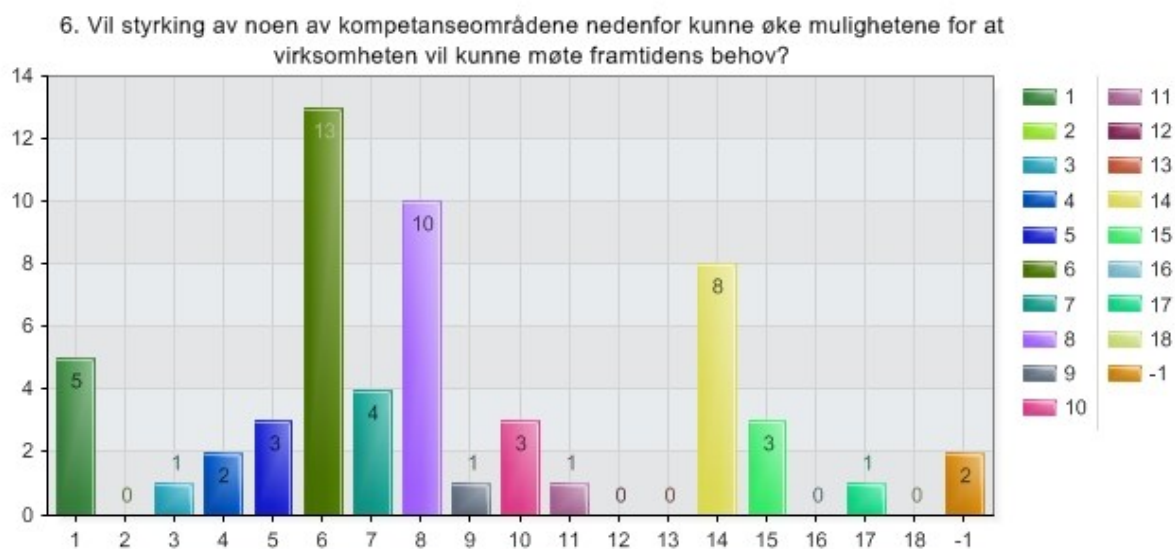


Varehandelsbransjen retter seg i hovedsak mot det lokale og regionale markedet, som vi kan lese av figuren under:



Figur 42: 1 lokalt, 2 regionalt, 3 nasjonalt, 4 internasjonalt. Total: 19

Også varehandelsbransjen ser et behov for kompetanseheving. Fordelingen av hvilke kompetanseområder der behovet er størst i denne bransjen ser slik ut:



Figur 43: 1 Økt språkkompetanse, 2 Økt kompetanse innen industri og teknologi (bl.a. ingeniør- og fagarbeiderkompetanse), 3 Økt håndverkskompetanse (tradisjonelle håndverksyrker som rørlegger, mur, elektriker, maler, frisør, bilmekaniker osv.), 4 Økt helsefaglig/medisinsk kompetanse, 5 Økt økonomikompetanse, 6 Økt salgskompetanse, 7 Økt personallederkompetanse, HR, HMS, 8 Økt markedsføringskompetanse (inkludert omdømme-, kommunikasjons- og merkevarekompetanse), 9 Økt pedagogisk kompetanse, 10 Økt IKT-kompetanse, 11 Økt prosjektlederkompetanse, 12 Økt arkitektkompetanse, 13 Økt styrekompetanse, 14 Økt service og kundebehandlerkompetanse, 15 Økt innkjøpskompetanse (inkludert offentlige anskaffelser, materialadministrasjon m.m.), 16 Økt IPR-kompetanse (immaterielle rettigheter), 17 Økt annen kompetanse, 18 Økning av kompetanse har ingen betydning, -1 Vet ikke. Total: 20.



Ikke overraskende trenger varehandelsbransjen særlig økt salgskompetanse (13 respondenter), men også økt markedsføringskompetanse (ti respondenter), økt service- og kundebehandlerkompetanse (åtte respondenter) og økt språkkompetanse (fem respondenter) kommer høyt opp. La oss se nærmere på hvilket utdanningsnivå som er ønskelig for salgskompetansen:

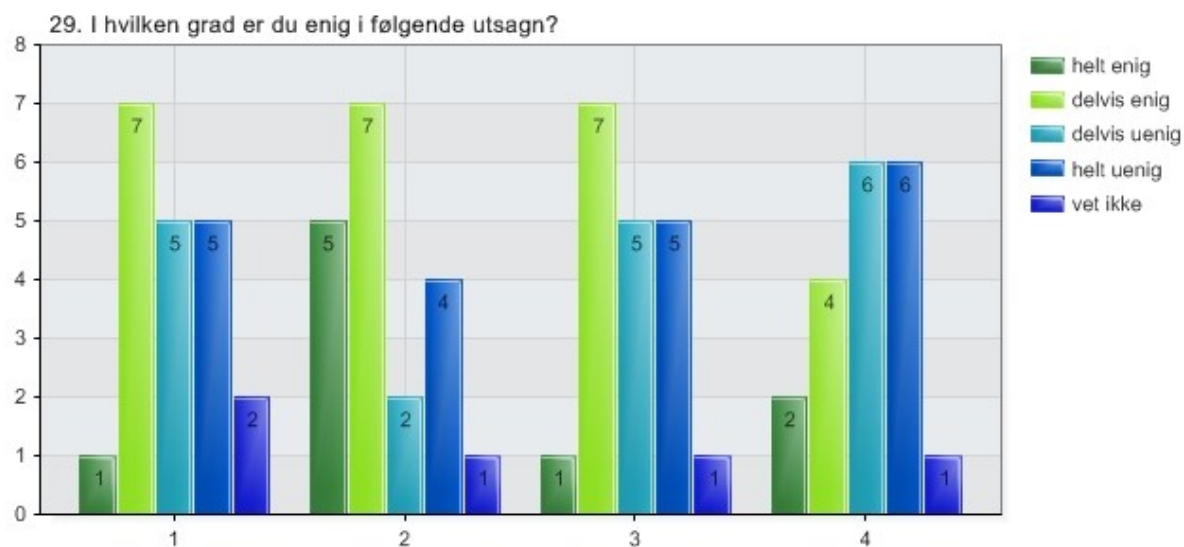


Figur 44: 1 Videregående opplæring med relevante fag, 2 Høyere utdanning (bachelor i relevante fag), 3 Høyere utdanning (master i relevante fag), 4 Etter- eller videreutdanning av nåværende medarbeidere, -1 Vet ikke. Total: 13.

Noen respondenter har bruk for videregående opplæring med relevante fag, men det er særlig behov for etter- eller videreutdanning av nåværende medarbeidere (ni respondenter). Også når det gjelder økt markedsføringskompetanse er det etter- og videreutdanningsbehovet som er desidert størst. Når det gjelder språkkompetanse, er det særlig engelsk varehandelsbransjen ønsker å heve kompetansen i.

Vi har allerede sett at det er få av respondentene innen varehandel som ønsker å ansette mange nye medarbeidere de neste to til tre årene. Følgende tabell viser likevel informasjon om bransjens syn på rekruttering av nye medarbeidere:



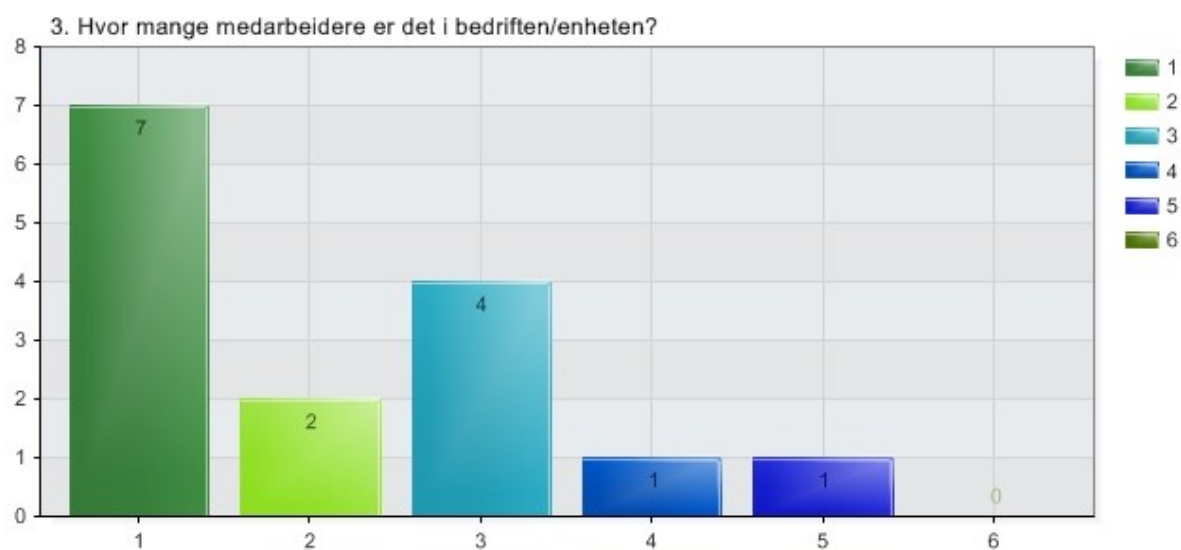


Figur 45: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden.

Åtte respondenter er helt eller delvis enige i at det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, mens ti er helt eller delvis uenige i dette. Med andre ord må noen også i denne bransjen ha utfordringer når det gjelder rekruttering. Også i denne bransjen er det fleste (12) helt eller delvis enige om at de helst vil rekruttere medarbeidere fra Norge og Skandinavia. Det er likevel verdt å merke seg at fire er helt uenige i denne påstanden.

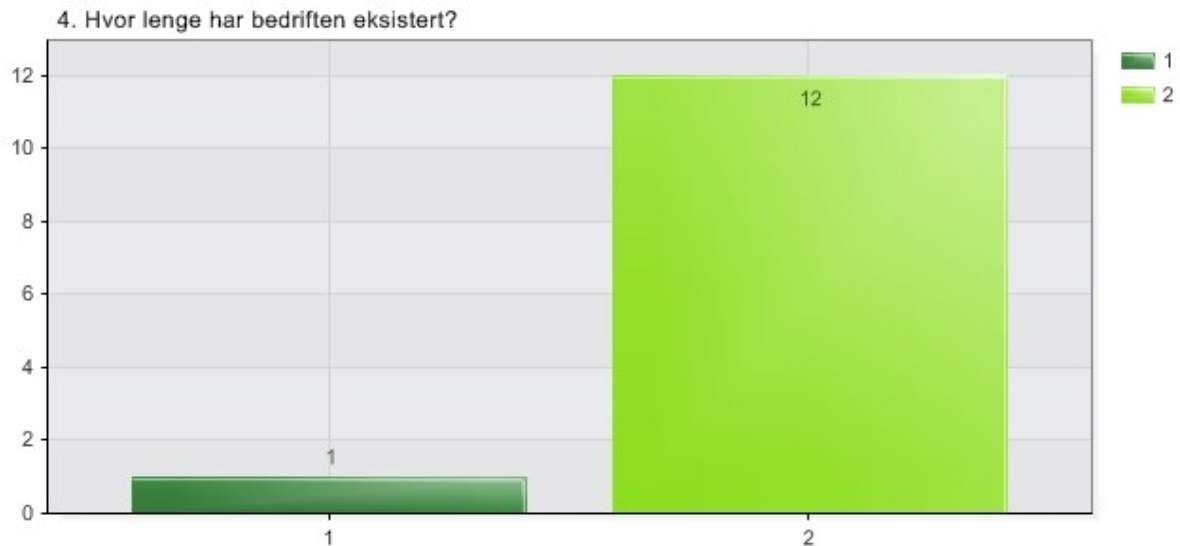


BYGG- OG ANLEGGSVIRKSOMHET



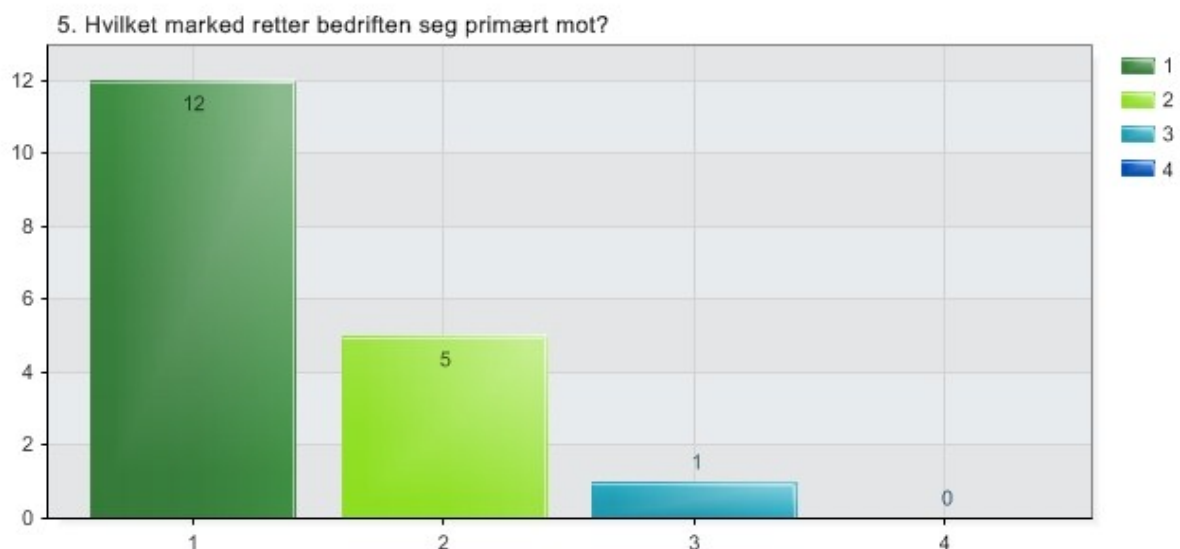
Figur 46: 1 1 – 3, 2 4 – 7, 3 8 – 20, 4 21 – 40, 5 41 – 70, 6 Over 70. Total:15

Også respondentene innen bygg- og anleggsvirksomhet representerer for en stor del små bedrifter (1-3 ansatte), men bildet er mer variert i denne bransjen enn i varehandelsbransjen. Bedriftene som har svart er i all hovedsak etablerte bedrifter som har holdt på i over fem år.



Figur 47: 1 under fem år, 2 over fem år. Total: 13.

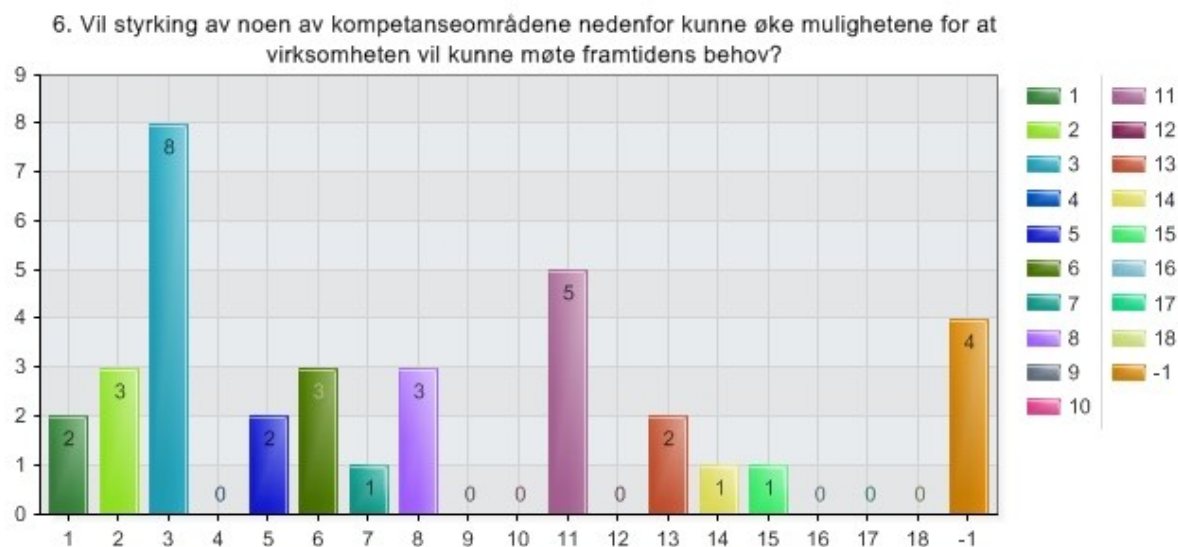
Bygg- og anleggsbransjen retter seg særlig mot det lokale og regionale markedet:



Figur 48: 1 lokalt, 2 regionalt, 3 nasjonalt, 4 internasjonalt. Total: 14

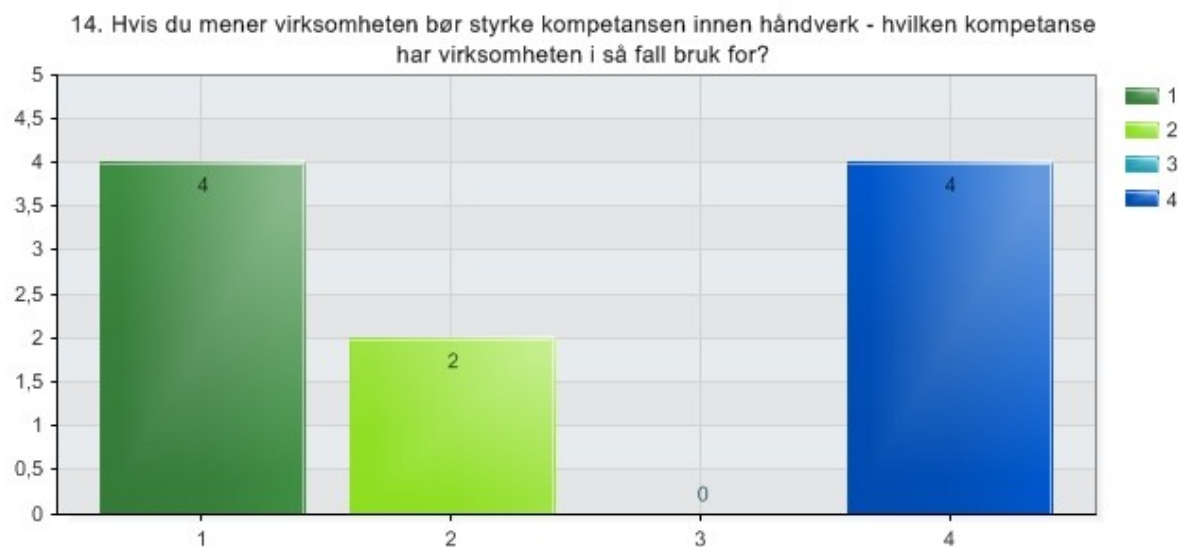
Den kompetansen som er mest etterspurt i denne bransjen, er den vi har kalt økt håndverkskompetanse (tradisjonelle håndverksyrker som rørlegger, murer, elektriker, maler, frisør, bilmekaniker osv.). Det kan vi lese av følgende figur:





Figur 49: 1 Økt språkkompetanse, 2 Økt kompetanse innen industri og teknologi (bl.a. ingeniør- og fagarbeiderkompetanse), 3 Økt håndverkskompetanse (tradisjonelle håndverksyrker som rørlegger, mur, elektriker, maler, frisør, bilmekaniker osv.), 4 Økt helsefaglig/medisinsk kompetanse, 5 Økt økonomikompetanse, 6 Økt salgskompetanse, 7 Økt personalleiderkompetanse, HR, HMS, 8 Økt markedsføringskompetanse (inkludert omdømme-, kommunikasjons- og merkevarekompetanse), 9 Økt pedagogisk kompetanse, 10 Økt IKT-kompetanse, 11 Økt prosjektlederkompetanse, 12 Økt arkitektkompetanse, 13 Økt styrekompetanse, 14 Økt service og kundebehandlerkompetanse, 15 Økt innkjøpskompetanse (inkludert offentlige anskaffelser, materialadministrasjon m.m.), 16 Økt IPR-kompetanse (immaterielle rettigheter), 17 Økt annen kompetanse, 18 Økning av kompetanse har ingen betydning, -1 Vet ikke. Total: 15.

I tillegg utmerker økt prosjektlederkompetanse (fem respondenter) seg. Hovedsakelig ønskes prosjektlederkompetansen gjennom etter- og videreutdanning. Figuren nedenfor viser at det særlig er kompetanse fra videregående utdanning (yrkesfag) og etter- eller videreutdanning av nåværende medarbeidere det er størst behov for innen håndverk.



Figur 50:1 Videregående opplæring – yrkesfag, 2 Høyere utdanning - bachelor (ingeniør), 3 Høyere utdanning - master (sivilingeniør), 4 Etter- eller videreutdanning av nåværende medarbeidere. Total: 8

Også i bygg- og anleggsbransjen ser mange (åtte respondenter) for seg at de vil ansette mellom en og tre ansatte i løpet av de neste to til tre årene. Det er kanskje også verdt å



merke seg at to av respondentene tror de vil ha behov for 4-7 nye medarbeidere, mens én respondent melder om at han/hun kommer til å behøve 8-20 nye medarbeidere.



Figur 51: 1 Ingen nye medarbeidere, 2 1 - 3 nye medarbeidere, 3 4 - 7 nye medarbeidere, 4 8 - 20 nye medarbeidere, 5 Flere enn 20 nye medarbeidere, 6 Forventer nedgang i antall medarbeidere, -1 Vet ikke. Total: 15.

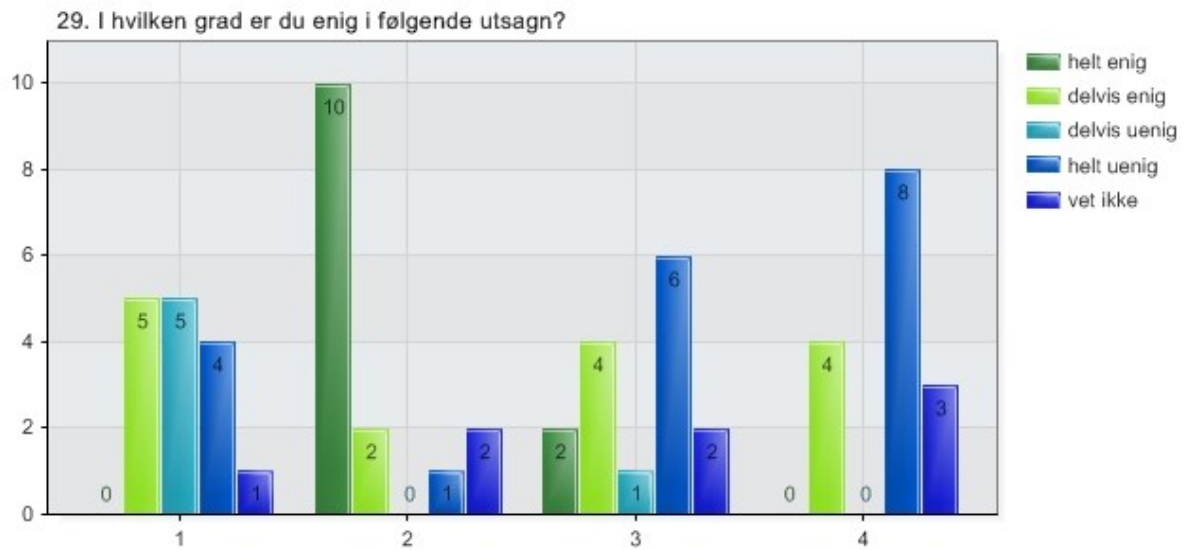
Også i bygg- og anleggsbransjen er det mange som ser lyst på framtiden:



Figur 52: 1 Forventer en positiv utvikling, 2 Forventer ingen særlig utvikling, 3 Forventer en negativ utvikling, 4 Ikke relevant, -1 Vet ikke. Total: 15.



Ingen forventer en negativ utvikling, men tre av 15 sier at ingen særlig utvikling er forventet.



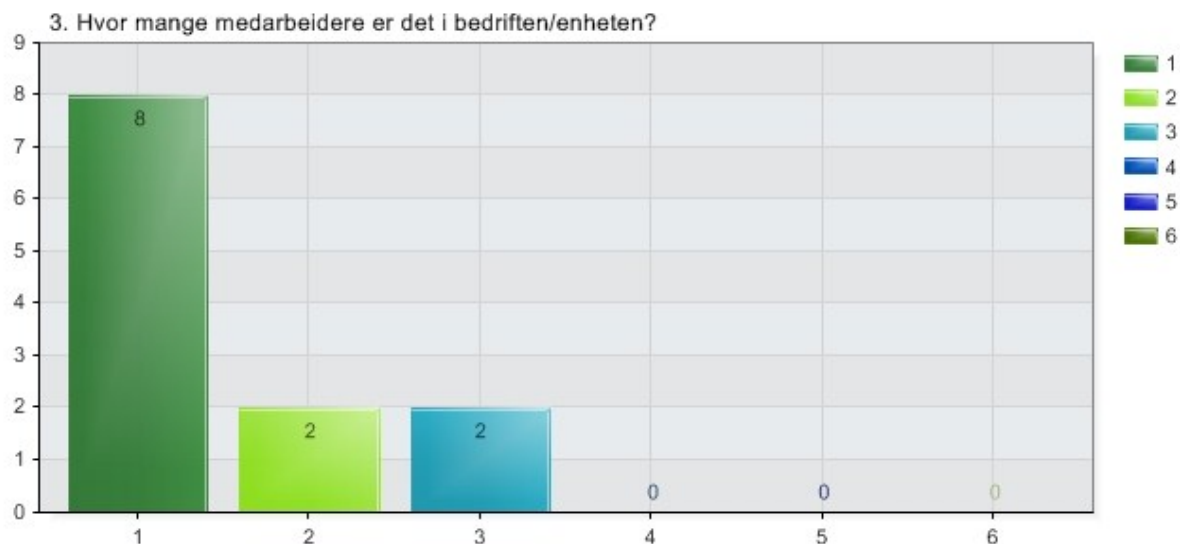
Figur 53: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden

Når det gjelder rekruttering, er det ingen i denne bransjen som er helt enige i at det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere. Ni respondenter er helt eller delvis uenige i denne påstanden, altså må det være noen utfordringer i forbindelse med rekruttering av kvalifisert arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen. Dette stemmer også med at flere skriver at de savner en linje på videregående innen bygg og anlegg på Notodden.

De aller fleste er enige i at de helst vil rekruttere nye medarbeidere fra Norge og Skandinavia. Så mange som åtte av femten er helt uenige i at de ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden.

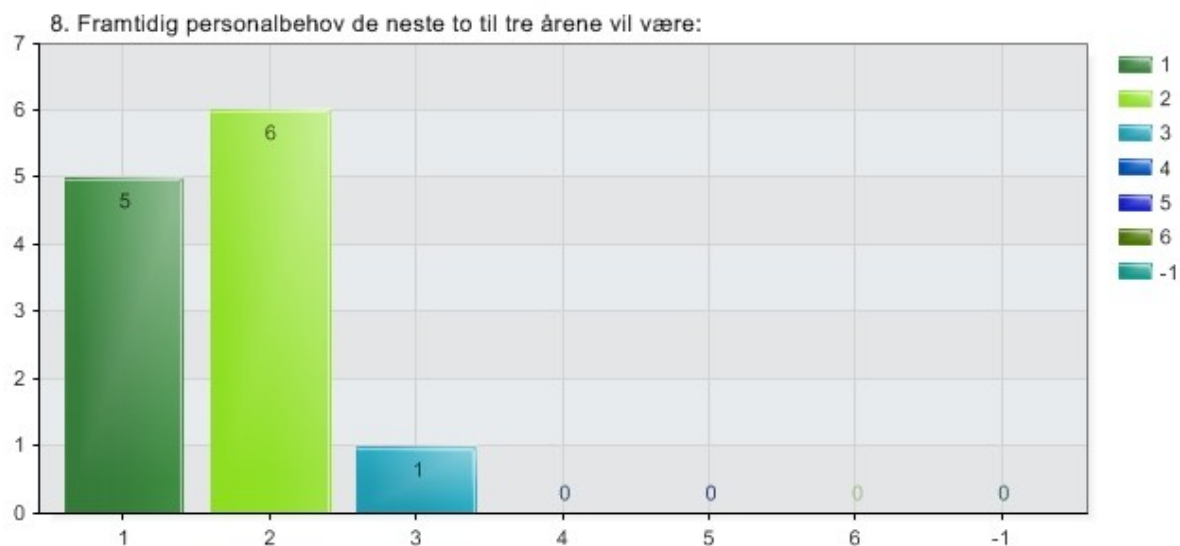
FORRETNINGSMESSIG TJENESTEYTING

Også innen forretningsmessig tjenesteyting har mange små bedrifter svart på undersøkelsen. Som vist nedenfor, svarer åtte av 12 respondenter at virksomheten har en til tre ansatte.



Figur 54: 1 1 – 3, 2 4 – 7, 3 8 – 20, 4 21 – 40, 5 41 – 70, 6 Over 70. Total: 12.

Dette har igjen innvirkning på hvor mange nyansettelser respondentene ser for seg:



Figur 55: 1 Ingen nye medarbeidere, 2 1 - 3 nye medarbeidere, 3 4 - 7 nye medarbeidere, 4 8 - 20 nye medarbeidere, 5 Flere enn 20 nye medarbeidere, 6 Forventer nedgang i antall medarbeidere, -1 Vet ikke. Total: 12.

Vi ser at fem av 12 respondenter mener de ikke kommer til å trenge noen nye medarbeidere de neste to til tre årene, mens halvparten av de som har svart svarer at de



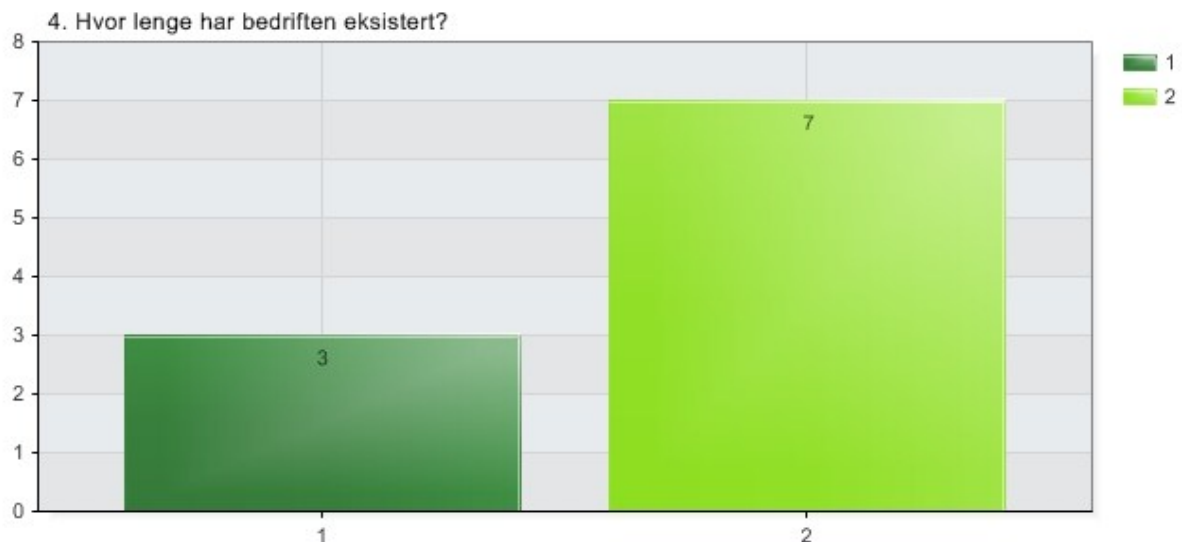
kommer til å trenge mellom en og tre nye medarbeidere. Nedenfor kan man lese om bedriftene forventer en positiv utvikling de neste fire til seks årene.



Figur 56: 1 Forventer en positiv utvikling, 2 Forventer ingen særlig utvikling, 3 Forventer en negativ utvikling, 4 Ikke relevant, -1 Vet ikke. Total: 12.

Også i denne bransjen forventer de fleste (åtte) en positiv utvikling også de neste fire til seks årene, men tre forventer ingen særlig utvikling og én respondent melder om en forventet negativ utvikling for sin bedrift.

Virksomhetene som har svart innen forretningsmessig tjenesteyting fordeler seg slik når det gjelder nyetablerte og mer etablerte arbeidsplasser:



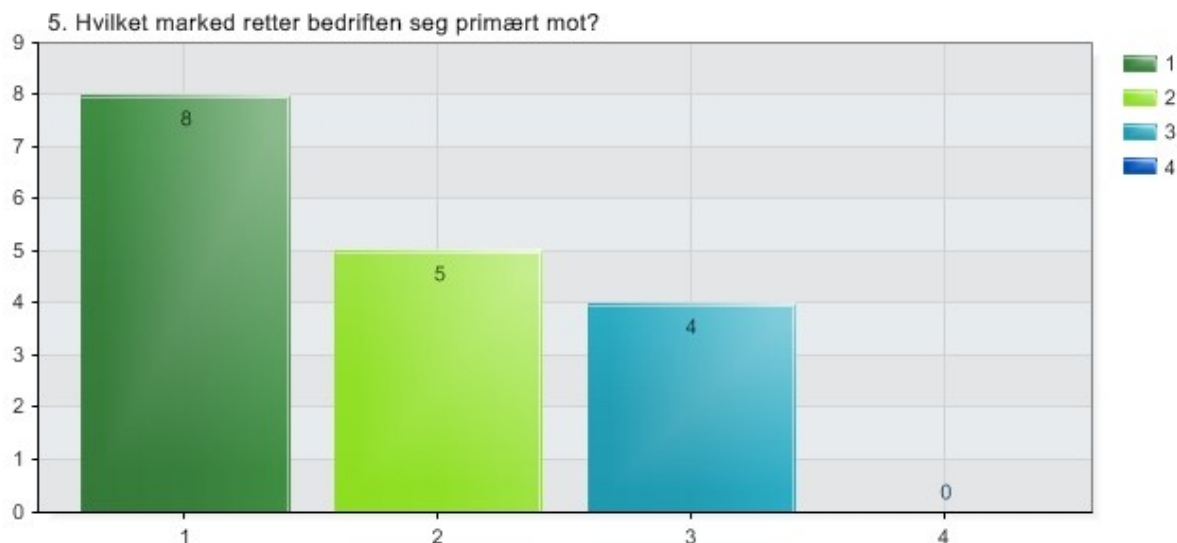
Figur 57: 1 under fem år, 2 over fem år. Total: 10.

Sju av ti virksomheter som har svart på spørsmålet har altså eksistert i over fem år.

Som vi ser av figuren nedenfor, retter denne bransjen, i likhet med varehandels- og bygg- og anleggsbransjen, seg hovedsakelig mot det lokale og regionale markedet. Man

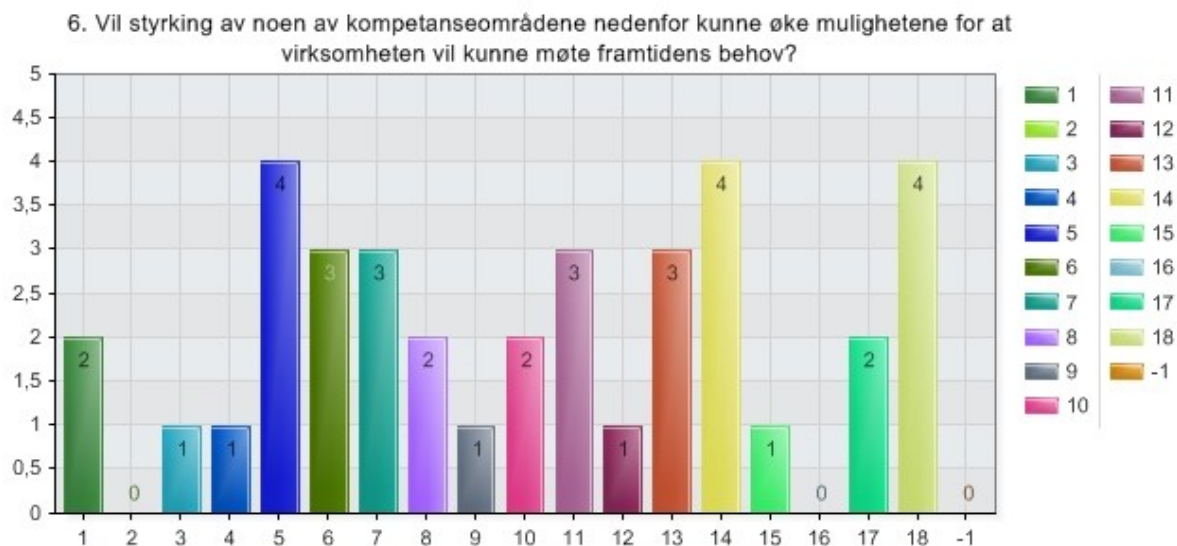


kan likevel legge merke til at fire av 12 respondenter (også) henvender seg til det nasjonale markedet.



Figur 58: 1 lokalt, 2 regionalt, 3 nasjonalt, 4 internasjonalt. Total: 12.

Kompetanseområdene denne bransjen ser for seg å kunne dra nytte av i årene framover fordeler seg slik:



Figur 59: 1 Økt språkkompetanse, 2 Økt kompetanse innen industri og teknologi (bl.a. ingeniør- og fagarbeiderkompetanse), 3 Økt håndverkskompetanse (tradisjonelle håndverksyrker som rørlegger, mur, elektriker, maler, frisør, bilmekaniker osv.), 4 Økt helsefaglig/medisinsk kompetanse, 5 Økt økonomikompetanse, 6 Økt salgskompetanse, 7 Økt personalleiderkompetanse, HR, HMS, 8 Økt markedsføringskompetanse (inkludert omdømme-, kommunikasjons- og merkevarekompetanse), 9 Økt pedagogisk kompetanse, 10 Økt IKT-kompetanse, 11 Økt prosjektlederkompetanse, 12 Økt arkitektkompetanse, 13 Økt styrekompetanse, 14 Økt service og kundebehandlerkompetanse, 15 Økt innkjøpskompetanse (inkludert offentlige anskaffelser, materialadministrasjon m.m.), 16 Økt IPR-kompetanse (immaterielle rettigheter), 17 Økt annen kompetanse, 18 Økning av kompetanse har ingen betydning, -1 Vet ikke. Total: 12.

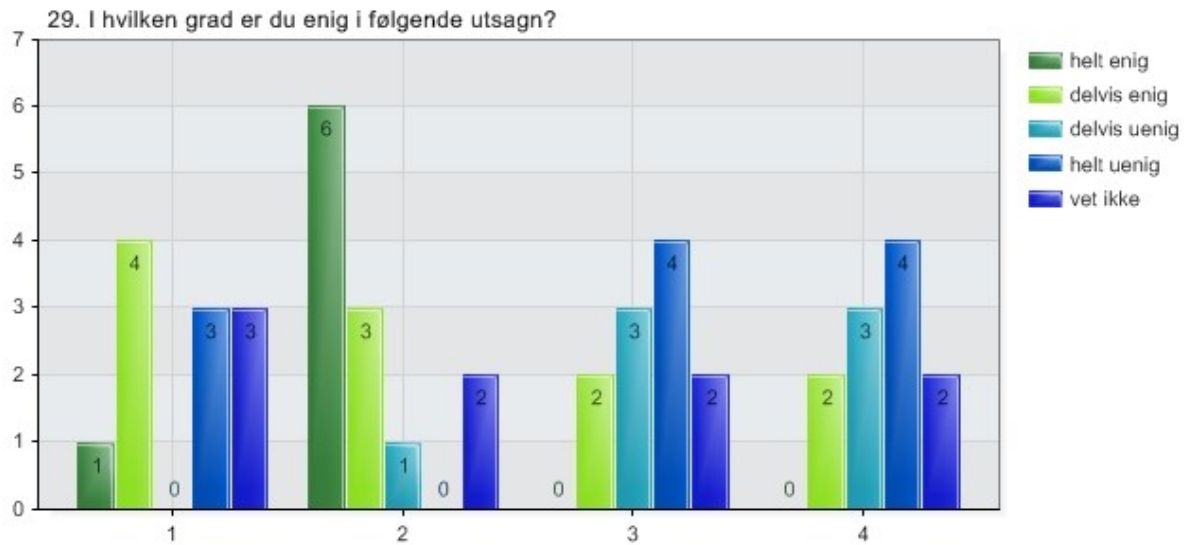
I utgangspunktet ser bildet ut til å være svært variert når det gjelder kompetanseområder det er bruk for i denne bransjen. Noen områder skiller seg litt ut: Økt økonomikompetanse (fire respondenter) og økt service- og kundebehandlerkompetanse (fire respondenter). Det er også tre respondenter som krysser av for henholdsvis økt salgskompetanse, økt personallederkompetanse, HR, HMS, økt prosjektlederkompetanse og økt styrekompetanse. Fire respondenter melder om at de mener at økning av kompetanse ikke har noen betydning for deres bedrift.



Figur 60:1 Videregående opplæring med relevante fag, 2 Høyere utdanning (bachelor i økonomi og administrasjon), 3 Høyere utdanning (siviløkonom/master), 4 Etter- eller videreutdanning av nåværende medarbeidere, -1 Vet ikke. Total:4.

Figuren over viser hvilket nivå av økonomisk kompetanse bedriftene innen bransjen forretningsmessig tjenesteyting mener at de trenger. Av de fire respondenter som har svart på spørsmålet, kan vi lese at disse kan trenge både etter- eller videreutdanning av nåværende medarbeidere og økonomikompetanse på høyere utdanningsnivå (bachelor og master).





Figur 61: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden.

Fem respondenter er helt eller delvis enige i at det er enkelt å rekruttere nye medarbeidere i denne bransjen, mens tre er helt uenige. Som i de andre bransjene, foretrekker bedriftene innen forretningsmessig tjenesteyting å rekruttere medarbeidere fra Norge og resten av Skandinavia. Ingen er helt enige i at de ønsker å rekruttere medarbeidere fra Europa eller hele verden, og bare to er delvis enige i dette. Vi må i denne sammenheng igjen se resultatene i lys av bransjestørrelse (det er 12 innen bransjen som har svart på undersøkelsen), og i lys av at det er mange små bedrifter som har svart.

Den kvalitative delen inneholder tre tilnærminger: intervjuer, fokusgruppeintervju og dokumentstudier. Undersøkelsen skal etter avtale med oppdragsgiver spisses mot helsesektoren i offentlig sektor, og mot teknologiske bedrifter i privat sektor. I helsesektoren har vi foretatt personlige intervjuer, og blant teknologiske bedrifter har vi gjennomført fokusgruppeintervju. Dokumentstudiene retter seg mot både helsesektoren og teknologiske bedrifter. Spørreundersøkelsen, som behandles foran, dekker som kjent alle virksomheter i privat og offentlig sektor, inkludert teknologiske bedrifter og helse- og omsorgstjenester.

HELSESEKTOREN - INTERVJUER

Helse- og omsorgstjenester i Notodden kommune består av en kommunal del og en statlig del. Den ene delen består av Notodden kommunes helse- og omsorgstjeneste, og den andre er Notodden sykehus som er en del av sykehuset Telemark. Våre intervjuer er foretatt på ledernivå både i den kommunale delen og i den statlige delen.

Spørsmålene til informantene har vært overveiende like for at vi best mulig skal kunne sammenligne svarene, jf. intervjuguider (vedlegg). Vi har kun gjort tilpasninger i spørsmålene der dette har vært helt nødvendig, og da ut fra hensynet til at informantene har noe ulike ansvarsområder. Spørsmålene som er stilt omhandler utfordringer knyttet til framtidig kompetansebehov, herunder rekruttering lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Videre berøres behovet for eventuelt å øke kompetansen hos eksisterende personell, samt eventuelle barrierer knyttet til rekruttering (kjønn, språk og kultur). Det generelle bakteppet for rekrutteringsutfordringer innenfor sektoren er godt dokumentert (bl.a. regjeringen, 2007 og Econ Pöyry, 2008) og også kommentert fra vår side i bakgrunnsdelen (se foran). På bakgrunn av dette har vi også holdt fokus på de to hovedtemaene; konsekvenser knyttet til den kommende eldrebølgen, samt virkninger forbundet med innføring av samhandlingsreformen (regjeringen, 2008-2009)⁴.

Generelt om tilgangen på arbeidskraft

Informantene i kommunal sektor opplyser at man anser seg godt forberedt på den forventede eldrebølgen, fordi man allerede er inne i det man beskriver som "den første eldrebølgen". Informantene mener at man gjennom denne erfaringen har forberedt seg på de virkninger man antar vil komme om ca. ti år. Informantene opplyser at sektoren har styrket sin konkurransevne når det gjelder rekruttering av helsepersonell. Som en av informantene påpeker: "I vår virksomhet har vi fokusert på utvikling av intern ledelseskompetanse, og vi har brukt virkemidler som bl.a. lønn for å hevde oss bedre i rekrutteringskonkurransen – og så langt har dette gitt ønskede resultater".

Informantene er også samstemte i at rekrutteringstilgangen når det gjelder helsefagarbeidere (fagbrevutdanning fra videregående opplæring) er god. En av dem

⁴ Samhandlingsreformen setter bl.a. et større fokus på pasienten, og vil gjennom sin økte vektlegging av forebyggende arbeid overføre større ansvar og oppgaver til den enkelte kommune. Videre vil det skje en ytterligere spesialisering av spesialhelsetjenesten (sykehusene) (regjeringen, 2008-2009)



påpeker at dette kan ha sammenheng med at det lokale videregående opplæringstilbudet tilbyr denne utdanningsretningen, og at dette styrker kommunens rekrutteringsmuligheter.

Den kommunale delen av helsesektoren er klar på at sektoren framover likevel vil ha et stort behov for kompetanse, og særlig gjelder dette fagpersonale med høyskoleutdanning. En av informantene forteller oss: "Ved å ansette personell med høyere utdanning, så fører dette i regelen til høyere kvalitet på tjenestene - samt at også kostnadene generelt blir lavere innenfor sektoren". Og videre: "Hvis allerede eksisterende bemanning har høy kompetanse, så er det også generelt enklere å rekruttere ny arbeidskraft med høy kompetanse".

I den kommunale delen kommenteres det også fra en informant at deler av helsepersonellet rekrutteres fra statlig sektor. Et inntrykk som en annen formidler er at deler av personellet opplever kommunen som en sikrere arbeidsgiver enn statlig sektor. Informanten viser videre til at lønnsbetingelsene generelt er bedre i den kommunale delen enn i den statlige. Informanten opplyser også at stabiliteten i arbeidskraften er god, og at fokuset på lederutvikling kan være en medvirkende årsak til dette.

En annen informant ordlegger seg slik:

"Vi vurderer konkurransen om helsepersonell som mer markant og følbart mellom kommunal og statlig del lokalt, enn den er for den generelle rekrutteringen av helsepersonell". Denne informanten er også klar på at det er konkurransen om høyere kvalifisert personell som er mest følbart.

Med bakgrunn i informantenes uttalelser, virker det å være konsensus om at kommunal del av helsesektoren i dag rekrutterer en merkbar andel av helsepersonellet fra statlig del (sykehuset).

Inn- og utpendling fra kommunen

Vi spurte informantene om årsaker til at så mange med helsefaglig utdanning pendler ut fra kommunen, og hvorfor så mange pendler inn til kommunen. I følge data fra SSB er det pr. 4. kvartal 2010 ca. 180 personer med helsefaglig bakgrunn som pendler ut av kommunen, og nær 300 personer med samme bakgrunn som pendler inn til kommunen. Dette betyr at det er en relativt stor netto "import" av helsefaglig personell inn til Notodden kommune (se figur 1 s. 19 og figur 2 s. 20).

En av informantene peker på muligheten for at en del personell søker seg mot miljøer hvor det eksisterer en samlet faglig ekspertise, og at disse miljøene gjerne finnes på institusjoner som har sentralfunksjoner. Den samme informanten sier videre: "Vi betrakter Notodden med nabokommuner som en naturlig region for rekruttering, og da blir det vel gjerne en del innpendling til kommunen".

To informanter heller til den oppfatning at helsepersonell ønsker en viss distanse til brukerne, og at dette lett kan påvirke valg av arbeidssted. Informantene mener således at helsepersonell i en viss utstrekning foretrekker å være bosatt i en annen kommune, for å unngå et for nært forhold til brukerne. Som en informant sier: "Jeg er selv bosatt i en annen kommune, og tror at avstand til brukerne er en viktig årsak til at situasjonen er slik".



Dette er et trekk som også er kjent fra utdanningssektoren, der undervisningspersonale i et visst omfang foretrekker å undervise i en annen kommune enn der de er bosatt. Jamfør figur 1 s. 19 og figur 2 s. 20 som viser at om lag det samme antall personer (130) pendler inn til, som pendler ut fra kommunen innen undervisningssektoren. Sammenliknet med helsesektoren er forskjellen imidlertid stor – ved at det er nær 120 flere i helsesektoren som pendler inn til kommunen.

En informant mener at tendensen til utpendling blant helsepersonell var sterkere før, men at dette kan ha avtatt i de senere årene. Informanten ordlegger seg slik: "Fokus på arbeidsmiljø og lederutvikling kan bidra til at færre søker seg til andre kommuner".

Videre vises det til at blant annet lønnsvilkårene i den kommunale delen har økt de siste årene, og at dette trolig betyr noe for innpendling.

Etter- og videreutdanning

En informant i den kommunale delen viste til at man lokalt var blant de første i landet til å satse på et etterutdanningsprosjekt i regi av sentrale helsemyndigheter. En annen informant opplyste at etter- og videreutdanning er et sentralt tema, og at deler av personellet i spesialhelsetjenesten etter gjeldende regelverk, også er pålagt å ta slik utdanning. Som én uttrykker det: «Spesialhelsetjenesten vil ytterligere spisses i årene som kommer, og dette vil igjen øke behovet for etter- og videreutdanning.»

Det virker videre som om informantene er enige om at etter- og videreutdanning er nøye fagtilknyttet, og at det fra mer sentralt hold gis tilbud om slik kompetanseheving.

Deltidsstillinger som barriere?

I FAFO-rapporten "Hva gjør norske kommuner med deltid?" (Moland & Andersen, 2007), framgår det at det generelt er for få heltidsstillinger i helse- og omsorgstjenesten i kommune-Norge. Det er et sentralt poeng i rapporten at nyere utdannet helsepersonell i stor grad ønsker seg heltidsstillinger, men at mangelen på hele stillinger hindrer eller svekker rekruttering til sektoren.

En av våre informanter er godt kjent med problemstillingen, men presiserer at det er et viktig skille mellom ønsket og uønsket deltid, fordi deler av personellet har et ønske om å arbeide deltid. For den delen av personellet som ønsker seg større stillinger, arbeides det med å få dette til. Informanten forklarer at:

Tiltak er satt i verk, men dette krever medvirkning og fleksibilitet fra arbeidstakers side. Den det gjelder må akseptere en større andel helgevakter og fleksibilitet i forhold til typer av arbeidsoppgaver, men også i forhold til hvor i virksomheten arbeidsoppgavene utføres.

En annen informant sier seg enig i at et høyt antall deltidstillinger generelt kan være til hinder for rekruttering, og at for få heltidsstillinger er en barriere for rekruttering av særlig unge medarbeidere. Informanten viser til at det er et iboende motsetningsforhold mellom det å kunne tilby mange heltidsstillinger, samtidig som en skal minimalisere innslaget av helgeturnuser. Samme informant uttaler at kreative grep gjøres og utprøves, og at dette krever medvirkning fra arbeidstaker, og at også dispensasjon fra



sentralt fagforeningshold er nødvendig. Informanten signaliserer at det trengs både kreativitet for å løse utfordringene med å øke antall heltidsstillinger, men at også sentrale myndigheter og fagforeninger har et stort ansvar for å få til flere hele stillinger i helse- og omsorgstjenesten. Hvor på det tilføyes: "Jeg kan godt forstå at unge i etableringsfasen ønsker hele stillinger med de prisene som i dag gjelder på boligmarkedet".

Det virker å være konsensus blant våre informanter om at antall heltidsstillinger i framtiden må økes for å sikre en god nok rekruttering. Ut fra informantenes uttalelser, synes utfordringene imidlertid å være størst i den kommunale delen av sektoren. Uttalelsene korresponderer også med det våre dokumentstudier tyder på, at en blant flere virkemidler også må intensivere arbeidet med å øke antall heltidsstillinger, slik at flere unge søker seg til sektoren (regjeringen, 2005-2006) og (NIFU, 2012).

Språk som barriere?

Informantene er i store trekk enige om at bruk av utenlandsk personell er en akseptabel vei å gå for å få til ønsket rekruttering. Imidlertid er man nøye med å presisere at det språklige nivået hos personalet bør være på plass før ansettelse finner sted. Det er altså konsensus blant informantene om at den språklige kommunikasjonen med brukerne må være presis og god for at tjenesten som leveres skal holde nødvendig og ønsket kvalitet. En informant gir uttrykk for at utenlandsk personale som har bruk for norskopplæring, i regelen får dette gjennom undervisningstilbud fra Voksenopplæringen.

Samlet gir informantene altså et inntrykk av at språk er en reell barriere, og at språket må holde et akseptabelt nivå før ansettelse skjer. Med bakgrunn i dette, ser det ut for at sektoren foretrekker å rekruttere fra Skandinavia. En informant sier det likevel slik: "Det kan forekomme unntak fra normen med å beherske norsk på en god måte, dersom den det gjelder innehar en spesielt ønsket kompetanse, men i slike tilfeller er det en forutsetning at språket kommer på plass innen rimelig tid".

En informant viser til god erfaring med to sykepleiere fra tidligere Øst-Europa som på eget initiativ gjorde en jobbsøkerhenvendelse. Disse ble tilsatt, og viste god motivasjon for å lære seg norsk. På generelt grunnlag er informanten mer skeptisk til å rekruttere personell via utenlandske jobbmesser, fordi dette oppleves som for risikabelt. Informanten utdyper: "Risikoen knytter seg til den manglende kunnskapen en generelt har om disse jobbsøkerkandidatene".

En informant kan vise til rekruttering av to medarbeidere via jobbmesse i Tyskland. Her fulgte kandidatene norskkurs i Tyskland. I tilsettingsprosessen ble det benyttet et anerkjent rekrutteringsbyrå som kvalitetssikret kandidatenes utdanningsbakgrunn. Informanten legger til: "Denne type tilsettingsprosesser er svært kostbare, og det er bare unntaksvis at dette skjer".

Kultur som barriere?

Fra en informant ble det uttalt at rekruttering fra Skandinavia ofte er enkelt, fordi utdanningstypene i andre skandinaviske land i regelen har stor likhet med tilsvarende norske utdanningstyper. Og mer ordrett: "Dette gir større grad av trygghet i forhold til å rekruttere fra land utenfor Skandinavia".



Når det gjelder øvrige kulturelle barrierer, så uttaler en informant at personell fra visse muslimske land kan ha problemer med blant annet å forholde seg til kvinnelige ledere, og at dette er lite forenlig med norske arbeidslivsforhold. Informanten viser til at visse religiøse tilknytninger utgjør en reell kulturell barriere innenfor sektoren.

På den annen siden forteller en oss: "Hvis utdanningen er gjennomført i Norge, så er det ingen større skepsis mot tilsetning av medarbeidere som kommer fra land utenfor Skandinavia". Vi tolker det altså slik at det generelt er større skepsis til språk som barriere enn til den kulturelle barrieren.

En informant gir uttrykk for at en opplever at rekruttering fra land utenfor Skandinavia er økende, og at det foregår en gradvis liberalisering når det gjelder å rekruttere personell fra mer fjerntliggende land.

Kjønn som barriere?

I bakgrunnsdelen legger vi fram data fra Statistisk sentralbyrå (SSB) som viser en skjev kjønnsfordeling i helse- og omsorgstjenesten (tabell 7 s. 16). Datagrunnlaget viser at det i sektoren arbeider 82 prosent kvinner og 18 prosent menn. Vi spurte informantene om denne skjevfordelingen kan være en hindring for god rekruttering, og om noe eventuelt gjøres for å bedre kjønnsbalansen?

En informant gir uttrykk for at en jevnere kjønnsfordeling vil kunne styrke arbeidsmiljøet i virksomheten. Informanten legger til at det relativt lave antallet heltidsstillinger i sektoren er en av årsakene til den høye kvinneandelen, og uttaler videre at menn i større grad enn kvinner er interessert i heltidsstillinger.

En annen sier det likevel slik: "Den skjeve kjønnsfordelingen kan være en mulig barriere for rekruttering til sektoren, men dette er ikke noe vi har tematisert." Og tilføyer: "En bedre kjønnsbalanse vil sannsynligvis ha en positiv virkning på arbeidsmiljøet".

Fra en annen informant påpekes det at det er kandidatens kvalifikasjoner som er i fokus ved nye tilsetninger, og at virksomheten ikke praktiserer noe regelverk som åpner for å påvirke en utvikling i retning av en bedre kjønnsbalanse.

Samhandlingsreformen

Som vist til ovenfor, er samhandlingsreformen et tiltak satt i verk av sentrale myndigheter for blant annet å øke pasientfokus og fokus på forebyggende helsearbeid. Kort gjengitt innebærer dette en overføring av ansvar og oppgaver fra statlig helsetjeneste (spesialhelsetjenesten) til den kommunale helse- og omsorgstjenesten.

Informantene våre har en nokså lik oppfatning av at denne prosessen er i gang, og at deler av helsepersonellet som kan vurdere enten kommunal eller statlig sektor, ser den kommunale delen som en mer framtidsrettet arbeidsplass enn den statlige delen.

Mens den statlige delen til en viss grad avskalles ressurser, så er det altså motsatt for den kommunale delen av helsesektoren som nå ser for seg en vekst i ansvars- og arbeidsoppgaver og følgelig en vekst i personellstyrken. Slik ordlegger en fra kommunal sektor seg: "Den nye reformen får oss til å føle oss mer verdsatt, fordi den gir oss et



større ansvar”, og legger til at “det er klart det er motiverende for oss å kunne konsentrere oss mer om forebyggende arbeid”.

Informanten oppsummerer til slutt situasjonen slik: “Hovedutfordringen vil være å sørge for at vi har den rette kompetansen til å møte den økte oppdrags- og arbeidsmengden som den nye reformen medfører”.

En annen informant sier seg enig med intensjonen i reformen om at laveste tjenestenivå bør håndtere tjenester som nivået er kapable til å løse, og viser i den forbindelse til fagterminologibegrepet LEON (laveste effektive omsorgsnivå). Informanten sier det slik: “Jeg tror at den kommunale delen vil kunne løse en del oppgaver mer kostnadseffektivt enn den statlige delen”. Og føyer til: “Mer komplekse oppgaver vil bli en realitet for den kommunale delen av helse- og omsorgstjenesten, og dette vil stille større krav til både fleksibilitet og kompetanse”.

Fra en informant blir det poengtert, at statlig og kommunal del over tid har utviklet samarbeidsrelasjoner som muliggjør en smidig implementering av samhandlingsreformen. Samme informant viser til at denne relasjonen gradvis har endret seg: “Før var det gjerne slik at sykehuset hadde en “viktigere” rolle – litt sånn ovenfra-ned relasjon, men forholdene er blitt mer likeverdige nå”.

Den kommunale delen har altså fått en høyere status enn hva som var tilfellet tidligere. Informanten er videre av den oppfatning at det relativt gode forholdet mellom partene, bør være et godt grunnlag for gjennomføring av reformen.

Når det gjelder økonomiske virkninger av innføring av reformen, sier en informant at tiltaket trolig ikke er fullfinansiert for de kommende årene. Informanten legger til: “Dette er i så fall noe regjeringen fortsatt kan gjøre noe med”.

Samtidig pekes det på at kostnader til kompetanseheving og omstilling ikke vil bli dekket av staten, og oppsummerer at reformen trolig er underfinansiert. Informanten legger også til: “De samfunnsøkonomiske gevinstene av det forebyggende arbeidet vil ikke bli synliggjort før etter ca. 10 års tid – derfor er jeg mest skeptisk til de økonomiske konsekvensene av reformen på mellomlang sikt”.

Omdømme

I intervjuene åpnet vi også for andre forhold som har betydning for rekruttering, som eventuelt ikke var dekket godt nok av våre spørsmål.

Betydningen av å ha et godt omdømme for å kunne stå styrket i konkurransen om å få tak i den mest attraktive arbeidskraften ble vektlagt av alle. Utsagnene nedenfor viser at begrepet omdømme kan ha en både snever og en mer vid betydning.

Et av utsagnene som vi noterte oss var slik: “Virksomheten må ha et godt omdømme, for at vi skal nå opp i konkurransen om den gode arbeidskraften”. En annen informant trakk omdømmeperspektivet lengre: “Byen Notodden bør arbeide nøye med sitt omdømme”. Og videre: “Den oppfatning utenforstående har av Notodden, vil bety svært mye for rekruttering av ønsket arbeidskraft”.

En informant vektla at en videre satsing på utvikling av byens industri- og næringsvirksomhet, vil bety svært mye for innbyggernes helsetilbud i årene som



kommer. Ut fra samme perspektiv vektla en annen informant behovet for en mer eksportrettet og internasjonal holdning blant bedriftsetablerere allerede i oppstartingsfasen.

TEKNOLOGISKE BEDRIFTER – FOKUSGRUPPEINTERVJU

De kvalitative metodene er som tidligere nevnt enkeltintervjuer, fokusgruppeintervju og dokumentstudier. Mens enkeltintervjuer er benyttet for å belyse utfordringer ved rekruttering til helse- og omsorgstjenester (se foran), så er det benyttet fokusgruppeintervju i tilnærmingen mot teknologiske bedrifter. Fokusgruppeintervju består gjerne av fire til seks deltakere, Dunbar (1997) og Wibeck (2011), og har bl.a. det fortrinn at deltakerne innbys til interaksjon om et særlig utvalgt emne, som i vårt tilfelle er: *Utfordringer knyttet til rekruttering*. Det er altså interaksjonen eller debattene som utvikler seg i gruppen som utgjør datagrunnlaget i rapporten. Selve interaksjonen har gjerne den fordel at den bringer fram en type data som ellers ikke vil bli gjort tilgjengelig i en serie av enkeltintervjuer, Morgan (1997) og Litosseliti (2003). Ved sammensetning av fokusgruppen har vi videre lagt vekt på en stor grad av homogenitet, fordi deltakere som til en viss grad har like erfaringer og interesseområder, ofte er mer villige til å dele sine meninger med hverandre (Jarret, 1993). Videre har vi valgt å benytte ustrukturert fokusgruppeintervju, fordi denne tilnærmingen i større grad bidrar til at deltakerne selv viser initiativ og velger retning på diskusjonen. Deltakere i et ustrukturert intervju kan eventuelt også velge å ta opp mer kontroversielle temaer. Av samme årsaker er ustrukturerte intervjuer oftest benyttet innenfor samfunnsvitenskapene (Morgan, 1996).

Materialet som presenteres nedenfor er prøvd kategorisert etter at intervjuet fant sted (se for øvrig intervjuguide som følger som vedlegg). Dette betyr likevel ikke at det er skarpe overganger mellom temaene, snarere er det slik at flere av utsagnene gjerne kunne vært ført opp under et annet avsnitt enn det vi har valgt. Kategoriene er således kun ment å være veiledende og til hjelp i analysearbeidet. Kategoriene vi har valgt å inndelegge datagrunnlaget i er: *Kortsiktige og langsiktige perspektiver ved rekruttering*, barrierer som *språk*, *kultur* og *kjønn*, samt *vekstmuligheter* og *omdømme*.

Diskusjonen som vi gjengir utdrag av nedenfor, må sees på bakgrunn av de til dels store utfordringene som teknologiske bedrifter i Norge, Europa og verden for øvrig erfarer ved rekruttering av høyere utdannet teknologisk arbeidskraft. For mer detaljer om dette, se bakgrunns materialet foran i rapporten. I begrepsbruken nedenfor benytter vi ordene "informant" og "deltaker" synonymt.

Kortsiktige perspektiver på rekruttering

Kortsiktige perspektiver på rekruttering innebærer en «her - og nå» -tankegang. Hva gjør vi? Hva ville man gjort dersom man skulle ansette noen i dag?

Ved rekruttering av ønsket arbeidskraft, kunne en av informantene vise til bruk av sosiale medier og bruk av venner som en av framgangsmåtene. Det ble forklart at denne tilnærmingen blant annet ga en viktig trykksfølelse. En annen informant supplerte med å si at en gjerne "fisket" blant kjente, samt forhørte seg lokalt ved nyrekruttering fra den lokale regionen. Også denne informanten la vekt på trykksbehovet i en rekrutteringsprosess. En informant la vekt på at bruk av



lokalmedia og fagtidsskrifter var viktig ved rekruttering. En annen igjen mente mer humoristisk at kanskje et skilt på Meheia med informasjon om ledige ingeniørstillinger på Notodden, ville kunne få noen pendlere til å vurdere Notodden som arbeidssted framfor Kongsberg. Vi legger her til at i følge våre data fra SSB (figur 1 s. 19), så er det vel 350 industritilsatte som pendler ut av kommunen. Det er sannsynlig at mange av disse har sitt arbeidssted i Kongsberg.

Fra en annen deltaker ble det vist til at nyheter fra bransjen bør en arbeide for å få fram i lokale media og dermed oppnå positiv oppmerksomhet rundt både bransje og enkeltbedrifter. En annen mente at oljebransjen er godt dekket av sentrale medier og at dette viser seg å være interessedskapende.

En av informantene dreide samtalen over på lønnsnivået i bransjen og viste til at i Notodden er nivået noe lavere enn i Kongsberg, og at på bakgrunn av dette mister den teknologiske bransjen arbeidskraft til Kongsberg. En annen deltaker forteller at når en medarbeider som er verd å beholde har fått tilbud om bedre lønn et annet sted, vel så må en som regel øke lønnen tilsvarende. Dette utsagnet følges opp av enda en deltaker som sier at "et nei" til høyere lønn, også kan benyttes som et virkemiddel til å bli kvitt uønsket arbeidskraft. Utsagnet balanseres ved tilføyelsen: "Jeg lot en gå, men han ville nok helst ha blitt. Men de aller fleste blir man lei seg for at sier opp". En annen deltaker tilføyer at en generelt må betale det en ingeniør koster, men å matche Oslo-nivået anser deltakeren som lite realistisk.

Langsiktige perspektiver på rekruttering

Langsiktige perspektiver på rekruttering ble også tatt opp i samtalen. Hva er grunnen til at en mister arbeidskraft? Og hvordan skal man få unge til å velge teknologisk utdanning?

Pendling til arbeidsstedet blir blant annet tematisert som årsak til at en mister arbeidskraft. Her er erfaringene delte. Som en deltaker ordlegger seg: "Det er ulike holdninger i forhold til pendling. Noen pendler en time og er fornøyd, og noen synes det er langt med en halvtime". Vi tolker det likevel dit hen at personell med lang reisetid til Notodden, kan betraktes som usikker arbeidskraft.

En annen informant dreier diskusjonen i retning av fokus på barn og unge, og vektlegger at bedriftene må framstå som imøtekommende og gjennom dette skape både interesse for bransje og bedrifter. Informanten viser til besøk fra avgangselever ved videregående, og forklarer at de gjerne bruker slike anledninger til å spre budskapet om at teknologiske bedrifter trenger allsidig kompetanse (ikke bare ingeniører). Som eksempler på dette nevner deltakeren salgskompetanse, markedsføringskompetanse og innkjøpskompetanse. Temaet følges opp av en annen informant, som understreker betydningen av å tenke aktivt i forhold til ungdommer: "Noen sa de skulle ikke bo på Notodden, men noen innrømte at de godt kunne tenke seg tilbake".

En av informantene benytter anledningen til å belyse sin egen erfaring med ønsket om en mer målrettet kommunikasjon inn mot videregående opplæring. Deltakeren viste til at det er vanskelig å få innpass i undervisningssammenheng, med informasjon og markedsføring om hva bedriften driver med. Deltakeren mente at videregående som regel sterkt kommuniserer behovet for lærlingplasser ut til bedriftene, men at de er lite lydhøre når bedrifter på sin side ønsker å presentere seg overfor elevgrupper som er i



gang med en studiekvalifiserende utdanning: "Det blir litt sånn: de skoleflinke klarer seg godt likevel".

Deltakeren viser også til en ingeniørstudent som for tiden er tilsatt som sommervikar, og som ikke ante at det eksisterte denne type arbeidsplasser her. Deltakeren har prøvd å nå ungdommen gjennom kontakt med videregående skole:

Jeg sier til videregående: jeg kan godt komme og snakke med realfagselevne dine! For lærlingene vil de ha jobb til, men vi må jo få fortalt dem at det er jobber her til ingeniørene også. Jeg har ikke fått noen invitasjon, det synes jeg er dårlig. Alle vi burde vært innom og fått presentere oss.

Den årlige yrkesmessen som arrangeres for elever i videregående skole dekker ikke de interesserte bedriftenes informasjonsbehov rettet mot skolemotivert ungdom. Og nærmere om den årlige yrkesmessen: "Det er sånn: fort ut og fort inn igjen". Det ser altså ut til at tiden og anledningen ved en slik messe ikke strekker til for å oppnå god kommunikasjon.

Vi forstår det slik at bransjen ønsker seg en mer toveis dialog med elevgruppene og hvor det er satt av nødvendig tid til å kunne gjøre klarere rede for hva bransjen og den enkelte bedrift står for, hvilke jobbmuligheter som finnes og hvilke typer utdanninger som kreves og hvilke krav som stilles til en framtidig medarbeider.

En annen fulgte opp: "Men de må vite at vi finnes! Hvis de ser at vi er på Notodden, så kanskje de ser det når de skal søke jobb også".

Etter hvert dreide diskusjonen seg over på rekruttering av høyere utdannede medarbeidere fra utlandet: "Å hente inn folk som ikke er her fra før, er veldig tungt. Det er lett for at de drar herfra igjen". Deltakeren fortsatte med å si at det uansett ikke er enkelt for en liten bedrift å håndtere utenlandsk rekruttering: "Hvis vi skal ta noen inn til intervju og de er nærmere enn Portugal, så tar vi heller dem inn".

Fra diskusjonen ellers får vi med oss at rekruttering fra Europa er enklere hvis ingeniøren har en tilknytning til Norge – spesielt når ektefellen er norsk. Det virker uansett slik at rekruttering fra utlandet fort kan bli kostbart, særlig hvis medarbeideren ikke trives og forlater bedriften etter kort tid. I diskusjonen framkommer det også at det oppleves som en betydelig større risiko å hente arbeidskraft fra utlandet. Nærmere svar på hvorfor det er slik får vi nedenfor:

Det er komplisert for en liten bedrift å hente personer fra utlandet hit. Det er en stor operasjon, det er forbundet med betydelig risiko og store utgifter. Man må enten være store konsern, ellers må man bruke et rekrutteringsbyrå for å få de rette personene inn.

Deltakeren fortsetter:

Man må gå gjennom et rekrutteringsbyrå. Man må ha en annen jobb gjort i forkant, de må plukke ut kandidater for oss. Vi kan ikke reise en fra hver bedrift til utlandet og prøve å finne folk, liksom. Det holder ikke det der som NAV driver med (får oppslutning fra to andre).

Også fra annet hold sies det at en god rekrutterer er gull verd – fordi vedkommende både har god kompetanse og et nødvendig nettverk.



En annen forteller at ingeniøravdelingen mer eller mindre er flyttet fra Notodden fordi rekrutteringen ikke har lyktes her. Deltakeren legger til at den nye lokaliseringen for avdelingen i stor grad løste disse rekrutteringsproblemene.

Vi spurte om et samarbeid bedriftene mellom om rekruttering kan bidra til å sikre bransjen bedre tilgang på høyere utdannede medarbeidere. En deltaker svarte: "Vi har skrevet 19 kontrakter siden juni. En liten bedrift hadde ikke hatt sjans. Hvis vi skulle gå inn i et slikt samarbeid, er fagsamarbeid viktig. Rekrutteringsfirma er veldig viktig i denne sammenhengen".

Det er nærliggende å tenke seg at særlig i sammenheng med rekruttering fra utlandet bør en fellesskapsløsning utredes nærmere, fordi dette i stor grad bør kunne redusere kostnader og risiko for den enkelte bedrift.

Språk, kultur og kjønn som barrierer?

Hvilken innvirkning språk, kultur og kjønn har for rekruttering til teknologiske miljøer i Notodden, prøver gruppen å gi noen svar på nedenfor.

En deltaker trekker fram språk som en potensiell barriere: "Så er det språk. Ikke kan dem flytende norsk eller engelsk. Da har du et problem". Fra samtalen oppfatter vi at det er viktig at en utenlandsk medarbeider i hvert fall behersker engelsk på en tilstrekkelig måte for at kommunikasjonen skal gå greit.

Samme deltaker legger til at: "sarkasme, humor og kommentarer vi slenger til hverandre... jeg tenker på både språk og kultur også. Du må jobbe mer for å få dem inn i miljøet". Med dette fører han kultur som barriere inn i diskusjonen.

Dette følges opp av en annen: "Vi har en [oppgir nasjonalitet], han er helt utenfor i lunsjen. Sitter bare og ser ut i lufta. Han snakker ikke norsk". Og en annen legger til: "Hvis de er utenfor i lunsjen og sånt, så er det vel stor sjanse for at de reiser igjen".

Men manglende språkkapasitet kan vise seg å ha to sider i følge en deltaker: "Han ene nede hos oss vil ikke ta telefonen når noen snakker engelsk".

Vi ser altså at språkkompetansen hos norsk personell er viktig i internasjonalisering generelt (kunde- og leverandørkontakt), men vi antar at det er viktig også i den daglige kommunikasjonen i virksomheten. En deltaker har en litt annen oppfatning av språk og kultur som barrierer, det vil si at han ikke oppfatter dette som noen stor sak:

Jeg opplever dette som et lite problem. Vi er vant med å jobbe i hele verden. Vi har engelsk som arbeidsspråk, og dette er ikke et problem. Jeg ser i lunsjen, de fleste som ikke kan norsk i det hele tatt, det blir engelsk rundt disse. Andre tilpasser seg det. Jeg synes ikke kultur er noe problem, vi tilpasser oss det. [...] Vi hadde en psykolog med kulturforståelse inne en gang, for å snakke om hvordan det er på en arbeidsplass. Vi har folk fra 14 forskjellige land, ikke sant, 17 med de innleide. Men etter å ha diskutert det, kom mange fram til at så lenge du har en faglig base som er lik, så betyr det mer. Det er viktigere at en ingeniør har en ingeniørbakgrunn enn at han kommer fra samme kultur. Kanskje utdanningsbakgrunn former oss mer? Problemer med kulturkrasj er små. Folk krasjer, men det har ikke med kultur å gjøre.



En annen deltaker kan fortelle at det er helt greit med utelandskklingende navn, så lenge søkeren har adresse i nærheten, og mener at "det har nesten alltid vært mislykka å hente inn folk fra utlandet". Vedkommende forteller imidlertid at firmaet har gjort en god erfaring med å rekruttere en gruppe på fem ingeniører fra samme land. Disse personene ble værende.

Det kan se ut til at språk generelt er en større barriere enn kultur, og for egen del legger vi til at *hvor i internasjonaliseringsprosessen* bedriften befinner seg, trolig kan bety noe for både språk og kultur som eventuelle barrierer. Deltakeren som nevner suksesshistorien med de fem utenlandske ingeniørene som ble værende i Norge, kan kanskje sees i sammenheng med menneskers generelle behov for å føle tilhørighet, jf. motivasjonsteorien som vi berører innledningsvis (ss. 6,7 og 8).

Vi stilte spørsmål om de representerte selskapene hadde mange kvinnelige ansatte, for å dreie samtalen over på diskusjonen om kjønn som barriere. "Selv om det er kommet flere kvinner inn, så er det veldig mannsdominert her", kan en fortelle. En annen svarer "Du kan sjekke på nettet, det står i årsrapporten [ler]. Det er ikke helt borti natta. Vi er rundt noenogtjue prosent kvinner. Også sivilingeniører og ingeniører". De andre kan fortelle at selskapet ikke har noen kvinnelige ingeniører. En kan fortelle at to kvinner er ansatt (en ingeniør og en dokumentkontroller), og at ytterligere to kvinner snart skal ansettes.

En deltaker vektlegger betydningen av *mangfold*, og at dette gjelder både kjønn, kultur og andre forhold. Deltakeren mener at "mangfold på mange områder gir et spennende og dynamisk arbeidsmiljø. Det får du igjen for i bunnlinja".

Deltakeren er med andre ord klar på at mangfold er en verdi i seg selv, og har tro på at dette mangfoldet kan være med å bidra til positive resultater på bunnlinjen. Deltakeren legger videre til at det fort blir uinteressant å koble mangfold ene og alene mot kjønn. Det er heller ikke noe vedkommende ønsker for enhver pris:

For oss er det viktig å finne gode fagfolk. Jeg kan gi beskjed om at jeg ønsker mangfold, også opprinnelsesmessig, jeg ser ikke på kultur som en konflikt, men noe positivt akkurat som kjønn. Men vi får ta det vi får.

Diskusjonen i etterkant viser at det er ulike oppfatninger av i hvilken grad kjønn er en barriere. Ingen har noe imot å ansette kvinner i ulike posisjoner, men det er ikke mange kvinnelige ingeniører å ta av. Flertallet ser også ut til å helle i retning av at kjønnstypiske trekk ikke er så iøynefallende lengre.

Vekstmuligheter

En av deltakerne mener at behovet for ingeniører vil vedvare i mange år framover. Deltakeren sier: «Jeg tror ikke behovet forsvinner med det første. Det er fortsatt ledige plasser på ingeniørutdanningene i Norge, selv om det skrives om hver dag i avisene.»

Ikke alle mener at det er et stort behov for nyansettelser: "Vi vokser ikke med altfor mange hvert år. Vi er stabile. Et par stykker i året". En annen vektlegger at selv om vekstbehovet er der, så er det ikke aktuell kutyme "å stjele" medarbeidere fra andre lokale bedrifter. Å tilsette en medarbeider fra en annen lokal bedrift er likevel greit, hvis medarbeideren selv melder seg som søker på en stilling.

70



Selv om konkurransen om teknologisk arbeidskraft er stor også lokalt, noterer vi oss at en type "gentlemens agreement" fortsatt har gyldighet.

Også samlokalisering kan være et utgangspunkt for at firmaer kan vokse: "Det å bo under samme tak betyr at vi anbefaler hverandre. Når vi bor såpass tett vet vi hva de andre driver på med, og vi har noen felles prosjekter".

Oljebransjen ble også et tema. En nevner at de får drahjelp av at det står om «all time high» i bransjen i avisene. En deltaker, som selv er representant for en høyteknologisk bransje som ikke er en del av oljeindustrien, responderer: "Ja, dessverre. Det er ikke produktet mitt, men kampen om arbeidskrafta jeg er redd for. Oljebransjen betaler godt". Konkurransen om kvalifisert arbeidskraft foregår altså ikke bare mellom bedrifter, men også mellom bransjer.

Store bedrifter kan få flere søkere fra utlandet enn fra Norge når stillinger blir utlyst: "FMC får flere utenlandske enn norske søkere når de utlyser". Flere av de lokale har likevel et høyt antall søkere på de stillingene de utlyser, avhengig av hvilken type stilling det er snakk om. Flere mener at de har fått god respons på stillingsannonse de har hatt ute. Imidlertid er det enighet i gruppa om at senioringeniører er vanskelige å få tak i. Som en deltaker sier det: "Vi har fått god respons når vi har søkt etter folk. Vi har stort sett klart det. Problemet er senioringeniører. Vi kan tilby interessante arbeidsplasser for mange". Andre typer stillinger kan det være rift om: "Jeg skal ansette to til nå. Den ene er dokumentkontroller. Da hadde vi 37 søknader på en stilling. Det er ikke verst!"

Det er vanskelig å tolke diskusjonen annerledes enn at det eksisterer et reelt vekstpotensiale for de høyteknologiske bedriftene som inngår i fokusgruppen, og at disse synspunktene også har overføringsverdi til andre teknologiske bedrifter i Notodden. Det virker også sannsynlig at mangel på høyere utdannet teknologisk arbeidskraft kan hemme denne utviklingen. Den siste uttalelsen som det refereres til i avsnittet ovenfor tyder på at det er god tilgang på søkere med lavere formell utdanning.

Omdømme

Alle informantene syntes enige om at byens omdømme hadde stor betydning for rekruttering av arbeidskraft til Notodden. Blant annet berørte diskusjonen rånermiljøet og byens rykte som trygdeby. Én mener at tilbakevendende mediedekning om slike forhold er svært negativt og at dette skader byen og virksomhetenes omdømme. Andre igjen mener at avisene ikke lenger skriver så mye om råning og trygd lengre. En forklarer at "Jeg tror det er viktig å få markedsført Notodden som noe positivt. Disse avisartiklene tjener ikke Notodden. Vi må spre det glade budskap i større grad enn nå".

Også tilgangen på gode boliger ble tatt opp som en viktig forutsetning for å sikre god rekruttering. Det var imidlertid ikke alle som uten forbehold var enige i at bedre boliger var det som trengtes for å få ny arbeidskraft til byen. En uttaler, etter tidligere å ha forklart at Notodden har et rykte på seg for å være traust og «usexy»:

Relativt rimelige boliger er det jo her, hvis du vil kjøpe, og jeg hadde ikke problemer med å leie. Du klarer ikke lokke folk til en kommune fordi boligprisene er bra. Imaget må være bra. Og tilbudet må være der, for barna og hele familien. Hvis du opplever at byen er død på kveldstid, så... Hvis imaget og tilbudet er der, så er området rundt her helt fantastisk. Det må være et godt sted å bo.



Altså er det, ifølge denne deltakeren, tilbudet til barn, unge og voksne utenom arbeidsplassen også viktig for å få tilflytning. En annen viser også til forskning som tyder på at kafeer og denne type møteplasser ofte betyr mer enn mer formelle kulturtilbud.

Debatten viser også at bedriftene oppfatter seg å tilhøre et high-tech miljø, men at kanskje for få av virksomhetene framstår med en slik profil. I konkurransen om arbeidskraft er det enighet om at teknologiske bedrifter bør framstå med en moderne high-tech profil. For vår del kan vi legge til at dette antakelig bør være en felles strategi, som bør komme til uttrykk både i intern og ekstern kommunikasjon.

Omdømme kan også bety noe for holdninger og innstilling hos personer en ønsker å knytte til seg. Som en informant sier:

[...] jeg vet hva jeg har nå – en utrolig spennende jobb. Jeg kan være med på å bygge opp noe, utvikle noe, og vi kan ta avgjørelser. Og så er jeg slik at jeg vil ha noe som skjer hele tiden. Det finnes veldig spennende jobber i mindre bedrifter. Du skaper din egen arbeidsplass og kan påvirke.

Dette ble trukket fram som en fordel ved arbeid hos et mindre firma. En annen kommer med en forklaring på hvorfor noen foretrekker å jobbe på større arbeidsplasser:

Samtidig så er det mange som liker å jobbe i et stort system. Vi ser jo på FMC, de vokser hvis de vil og får tak i så mange folk de vil. Jeg vet ikke hvordan vi skal selge det inn. Det er jo spennende, men hvordan skal vi selge inn at du ikke kan gå hjem klokka fire? Du kan gå når jobben er ferdig!

Sammenlikner en det teknologiske miljøet i Notodden med større industristeder som Kongsberg og gjerne videre langs Subsea Valley akse mot Oslo, så framstår Notoddenmiljøet trolig som mindre, men kanskje også mer gründerorientert og nyskapende? De to siste utsagnene illustrerer noe av det vi oppfatter som en "we try harder" – innstilling.

Strategien med å kommunisere til markedet at en *anstrenger seg mer enn andre* er i en del tilfeller benyttet med hell av ulike virksomheter som har hatt en typisk nummer to posisjon i markedet (Kotler & Keller, 2012).

Det blir kanskje viktig i årene som kommer å kommunisere dette budskapet ut – både internt og ut til omverdenen?

72



I denne delen trekker vi fram sentrale trekk fra spørreundersøkelsen og intervjuene, og sammenlikner noen relevante svar som de to metodene har brakt fram.

HELSESEKTOREN – EN OPPSUMMERING

Kompetansebehovet

I spørreundersøkelsen (skiller ikke mellom kommunal og statlig del) framkommer det blant virksomhetsledere at kompetansebehovet de nærmeste årene vil bestå av helsefaglig/medisinsk kompetanse. 11 av 14 virksomhetsledere mener dette. Deretter følger behovene for kompetanse i personalledelse og økt IKT-kompetanse (seks av 14 ledere uttrykker det slik). I et mindre omfang etterspørres det også kompetanse i økonomi (fire av 14) og service og kundebehandling (tre av 14).

Når virksomhetslederne blir spurt om *hvilken* type helsefaglig kompetanse de ønsker seg, så svarer flest (syv av 11) at de etterspør etter- og videreutdanning av eksisterende medarbeidere.

Deretter etterspørres flere helsefagarbeidere. Dette er medarbeidere som har sin utdanning fra videregående opplæring, med to års skolegang og to års læretid i bedrift. Ser vi bort fra etter- og videreutdanning er dette den enkeltutdanningen virksomhetsledere i helsesektoren mest ønsker seg de kommende årene (fem av 11 mener dette).

De neste enkeltutdanningene som peker seg ut er psykologkompetanse og vernepleierkompetanse. Fire av 11 ledere framhever dette. Til sammenlikning er det to av 11 som etterspør vanlig sykepleierkompetanse. Ut fra hvordan respondentene i spørreundersøkelsen har svart, er vårt anslag at helsesektoren har bruk for om lag 50 nye medarbeidere de kommende årene. Behovene som signaliseres i spørreundersøkelsen kan sies å korrespondere med de vurderinger sentrale helsemyndigheter gjør, der det forventes et særlig økt rekrutteringsbehov for helsefagarbeidere, jf. Kompetanseløftet 2015 (regjeringen, 2007). Det er her nærliggende også å trekke inn virkningen av samhandlingsreformen, som vil føre til et større kompetansebehov i kommunal sektor. Jf. også LEON-prinsippet – laveste effektive omsorgsnivå (se s. 65), som bør bety et økende behov for helsefagarbeiderkompetanse. Vi viser for øvrig til at prosessen med ressurovergang (personell) fra statlig til kommunal sektor er en realitet i Notodden.

Sammenlikner vi resultatene fra spørreundersøkelsen med resultatene fra intervjuene i helsesektoren, ser vi at det synes å være noe divergerende oppfatninger på to områder – dette gjelder hvilken (ny) kompetanse sektoren i første rekke ønsker seg, og det andre er behovet for kompetanse i personalledelse.

Intervjuene er foretatt på nivåene over virksomhetsnivå. At det framkommer ulikheter i prioriteringer mellom de forskjellige nivåene vil vi tro er naturlig, bl.a. ut fra hvilket ståsted en har i organisasjonen, hvor en ser at skoen trykker, hvilke preferanser den



enkelte har osv. Det er likevel verd å merke seg at det synes som de øverste nivåene i den kommunale delen av sektoren mer ønsker å prioritere tilsetting av høyere utdannet personell, mens man på virksomhetsnivå mer framhever behovet for lavere utdannet personell. Begge nivåer etterspør personell med høyere utdanning, som f.eks. psykolog-, vernepleier- og sykepleierkompetanse, men det synes som om virksomhetsledere mer framhever behovet for helsefagarbeiderkompetanse i årene som kommer.

I intervjudelen registrerte vi at det satses på å øke lederkompetansen innenfor sektoren. Når vi tolker resultatene fra spørreundersøkelsen, så er det også nettopp ledelseskompentanse som uthever seg som en kompetanse som bør styrkes, når vi ser bort i fra de mer faglige behovene for etterutdanning. I henhold til dette, så tolker vi det som at man på virksomhetsnivå mener at ledelseskompentansen i sektoren bør styrkes ytterligere.

Rekruttering

I følge spørreundersøkelsen så opplever bransjen tydeligvis utfordringer knyttet til rekruttering. Det er altså ingen respondenter som sier seg helt enig i at det er enkelt å rekruttere nye medarbeidere, og såpass mange som ni av 14 er uenige i at dette er enkelt. Vi ser heller ingen særlig divergens mellom spørreundersøkelse, intervjuer og dokumentstudier med hensyn til denne problemstillingen. Sammenlikner vi med undervisningssektoren så ser vi at 14 av 19 er enten helt eller delvis enige i at det er enkelt å rekruttere til sektoren. Studien tyder altså på at det er merkbart større utfordringer i helsesektoren enn i undervisningssektoren. Sammenlikner vi med industrisektoren finner vi imidlertid et liknende mønster med helsesektoren – her er det heller ingen som er helt enige i at rekruttering er enkelt.

Barrierer

Barrierer eller hindringer for rekruttering av helsefaglig personell knytter seg i vår studie i første rekke til språk og kultur. Av figur 18 foran ser vi at 13 av 14 ønsker å rekruttere innenfor Skandinavia. Av samme figur ser vi at denne preferansen tiltar jo lengre utenfor Skandinavia vi kommer. Sammenlikner vi med utdanningssektoren, ser vi at innstillingen her er noe annerledes, ved at det "bare" er fire av 19 som er helt enige i at rekruttering primært bør skje fra Skandinavia. For helsesektoren er tilsvarende tall åtte av 14. Det samme trekket ser vi utenfor Skandinavia, ved at utdanningssektoren har noe større preferanse for å rekruttere fra Europa og verden for øvrig.

Sammenlikner vi med industrisektoren, ser vi imidlertid at det også i denne bransjen er mindre ønskelig å rekruttere fra land utenfor Skandinavia – svarene er ganske like med helsesektoren. Dette er størrelsesmessig to betydelige bransjer, og som hver på sin side opplever følbare utfordringer med rekruttering generelt.

I den kvalitative delen (intervjuene med helsesektoren) framkommer det at det i første rekke er språket som er en utfordring ved rekruttering fra land utenfor Skandinavia. Selv om kulturelle forhold også kan spille en rolle her, er det vårt inntrykk at slike forhold tillegges mindre betydning. Bransjen selv opplyser at "språket må på plass" for å sikre at det er en tilstrekkelig presis kommunikasjon både i forholdet til brukere, kollegaer og overordnede. Det er lett å forstå at det er slik, for hverdagen handler om å forstå brukernes behov, og å kunne håndtere og videreformidle informasjon knyttet til dette.



På den annen side, med referanse bl.a. til utdanningssektoren hvor en skulle tro betydningen av å kunne beherske norsk språk er tilnærmet like viktig, så kan en selvsagt spørre seg om terskelen for å tilsette personale fra land utenfor Skandinavia er for stor.

I intervjudelen registrerte vi en viss skepsis mot å rekruttere fra land utenfor Skandinavia, i forhold til bl.a. risiko (verifisering av utdanning og dokumentasjon). Kanskje er dette en psykologisk barriere mer enn det er en reell barriere? Erfaring viste at to med helsefaglig utdanning fra tidligere Øst-Europa viste god motivasjon både for å lære seg norsk og i forhold til arbeidsoppgavene ellers. Det kom heller ikke fram i intervjuene at verifisering av dokumentasjon var et problem.

I rapporten til Norsk institutt for by- og regionsforskning (NIBR, 2012) som er en sluttevaluering av Kompetanseløftet 2015, framgår det at andelen innvandrere som arbeider i helse- og omsorgssektoren er økende, og at den fortsatt vil øke i årene som kommer. Dette dreier seg både om sysselsetting av bosatte i Norge med innvandrerbakgrunn og utenlandsk arbeidskraft som har kommet til Norge, både på individuell basis og organisert av bemanningsselskaper. I rapporten heter det videre at spesielt i de store byene har rekruttering av innvandrere vært helt nødvendig for å øke bemanningen. Med bakgrunn i dette, er det grunn til å reflektere over om innstillingen til rekruttering av utenlandsk arbeidskraft i helsesektoren i Notodden bør justeres.

Videre bør en trolig utrede nærmere om tilbudet om norskopplæring i regionen har tilstrekkelig kapasitet til å håndtere en eventuell økt arbeidsinnvandring.

Til slutt peker vi på utenlandsk arbeidskrafts behov for å oppleve tilhørighet både til arbeidsplass og til lokalsamfunnet for øvrig. Utenlandsk personell som kommer alene til Notodden, vil antakelig ha et enda større behov for bistand til å integrere seg og få til en god tilknytning til arbeidssted og lokalsamfunn (Ilardi, et al., 1993).



TEKNOLOGISKE BEDRIFTER – EN OPPSUMMERING

Også denne analysedelen bygger på kvantitative studier (spørreundersøkelse), intervjuer (fokusgruppeintervju) og dokumentstudier.

Konkurrerer nasjonalt og internasjonalt

Spørreundersøkelsen forteller oss at industribransjen i Notodden er godt eksponert mot det nasjonale og internasjonale markedet, og det framgår også at det er flere bedrifter som har sine kunder utenfor enn innenfor regionen.

Kompetansebehovet

Ikke overraskende er det behovet for teknologisk kompetanse, herunder ingeniør- og fagarbeiderkompetanse som i første rekke påpekes i spørreundersøkelsen.

Undersøkelsen viser at følgende ingeniørutdanninger er mest etterspurt i Notodden (i fallende rekkefølge): *elektronikk, maskin og materialteknologi* (fem respondenter), *subsea technology, systems engineering* og *prosess/automasjon* (fire respondenter).

Fra fokusgruppeintervjuene vet vi at det er et stort behov for senioringeniørkompetanse innenfor de ovennevnte områdene.

Vi merker oss videre at det er et klart behov for salgskompetanse, og at også behovet for økt prosjektlederkompetanse framheves. Utover dette framheves særlig behovene for språk-, økonomi- og markedsføringskompetanse. Som nevnt foran vet vi også at industrisektoren i Notodden er mer eksport- og internasjonalt orientert enn andre bransjer. Med bakgrunn i dette er det grunn til å anta at en styrking av salgs- og markedsføringskompetansen er svært viktig for å få til en ytterligere positiv utvikling i sektoren.

Optimisme

Spørreundersøkelsen forteller oss også at det er ingen av bedriftene som innenfor et to til tre års perspektiv som forventer nedgang i antall medarbeidere. Imidlertid er det hele 15 av 18 respondenter som ser for seg en økning i bemanningen i det samme tidsperspektivet. Ut fra de data som framkommer i spørreundersøkelsen, vil et forsiktig anslag av bemanningsbehovet de nærmeste årene utgjøre om lag 50 personer for industribransjen som sådan. Det er viktig her å påpeke at det ikke alltid er slik at planer går i oppfyllelse, samt at hard konkurranse om den rette kompetansen kan legge begrensninger på en ønsket utvikling.

Når vi løfter blikket framover til et fire til seks års perspektiv, ser vi at 17 av 18 respondenter forventer en positiv utvikling for sin virksomhet. Ingen av respondentene forventer en negativ utvikling i dette tidsperspektivet.

Barrierer

I spørreundersøkelsen synliggjøres en viss barriere mot rekruttering fra utlandet. Barrieren virker å være økende jo lengre ut fra Norge en beveger seg. Spørreundersøkelsen viser oss at to av 18 er helt uenig i å rekruttere medarbeidere fra hele Europa og at tallet øker til ni når påstanden dreier seg om å rekruttere fra hele verden.

I fokusgruppeintervjuene med høyteknologiske bedrifter ble temaet også belyst, og noen av respondentenes preferanser på dette området nyanseres. Ut fra dette erfarer vi at i deler av bransjen benyttes engelsk som arbeidsspråk og i andre deler er det norsk i kombinasjon med engelsk som er arbeidsspråket. Vår oppfatning er at i en bedrift som i stor grad benytter engelsk som arbeidsspråk, så er kanskje også barrieren mot å rekruttere personell fra utlandet mindre. I en stadig mer internasjonalisert bransje tror vi at styrking av engelskkompetansen vil tjene virksomheter som ønsker å rekruttere høyere utdannet personell fra utlandet. For bedrifter i industrisektoren som ikke konkurrerer internasjonalt, antar vi at språkkompetansen i engelsk er av mindre betydning, i hvert fall i et kortere tidsperspektiv.

Språk er for øvrig den tredje mest etterspurte "sekundærkompetansen" som industribransjen etterspør. Fem av 18 ledere av industribedrifter mener dette og alle fem mener at bedriften bør styrke kompetansen i engelsk.



I dette kapitlet oppsummerer vi våre anbefalinger. Begrunnelser for anbefalingene framgår av resultatkapitlet foran. I overensstemmelse med oppdragsformuleringen holder vi oss i store trekk til betraktninger omkring helsesektoren og teknologiske bedrifter. Lesere som ønsker å fordype seg i bransjer som handelsnæringen, utdanningssektoren og andre næringer vil kunne finne interessante opplysninger om dette på sidene 24 til 59.

- **Omdømme**

Vi erfarer at flere informanter i forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere er opptatt av at virksomhetene og byen har et godt omdømme. Både informanter fra privat og offentlig sektor viste stor interesse for omdømmeperspektivet.

Intervjudata tolker vi slik at jevnlig negativ omtale i ulike medier av Notodden som trygde- og råneby skaper problemer for ønsket rekruttering. En virksomhet har flyttet en ingeniøravdeling fra Notodden fordi rekrutteringen ikke har lyktes. De gode fortellingene om Notodden er tydeligvis for få. Det er svært sensitivt for en kommune å tape terreng i en konkurranse om kvalifisert personell fordi omdømmet ikke er godt nok.

Vi anbefaler at det utarbeides forslag på hvordan flere gode fortellinger om Notodden kan formidles og at en på en systematisk måte prøver å få til en omdømmeforbedring.

- **Fellesløsning ved rekruttering internasjonalt**

Intervjudata synliggjør behov for å redusere risikoen ved rekruttering av utenlandsk personell. Informantene opplyser at det er forbundet med høye kostnader å knytte til seg eksterne rekrutteringsbyråer for å redusere denne risikoen. Våre data tyder på at kommunens bedrifter i regelen er for små til å håndtere rekruttering fra utlandet på egen hånd.

Vi foreslår at det utredes muligheter for eventuelt å kunne opptre som en gruppe eller sammenslutning i denne type rekrutteringsprosesser. En fellesskapsløsning for teknologiske bedrifter bør utredes nærmere, og en kan forestille seg at også helsesektoren kan inngå i et slikt samarbeid.

Ved rekruttering generelt bør arbeidsgiver legge til rette for kompetanseopplevelser og ellers skape en kontekst som gir medarbeideren god motivasjon (se sidene 6, 7 og 8). Når en rekrutterer utenlandsk personell bør en være ekstra påpasselig med at helheten rundt tilsetningen er god. Og vi understreker betydningen av at de sosiale relasjonene til kollegaer, ledelse og lokalsamfunn må prioriteres.



• We try harder

Teknologiske bedrifter i Notodden er på mange måter i en nummer to posisjon i markedet. I konkurransen om høyt utdannet arbeidskraft er det ofte store og noen ganger globale aktører Notodden-bedriftene konkurrerer mot.

De store bedriftene kan som regel tilby arbeidsbetingelser som mer regulær arbeidstid, større fagmiljø m.m. Bedriftene i Notodden på sin side byr på litt andre betingelser som bl.a. perioder med lengre arbeidstid, men gjerne også i en kontekst med større faglig og personlig frihet. Vi anbefaler at dette på en ærlig måte kommuniseres ut, både i forbindelse med rekruttering, men også ut mot markedene.

Forskere innenfor markedsføring anbefaler ofte aktører som er i en nummer to posisjon å velge *vi anstrenger oss mer* som strategi for markedskommunikasjon. Historien har vist at flere bedrifter har hatt hell med en slik strategi (jf. s. 72).

• Lokale kurs

Undersøkelsen avdekker interesse for å delta på lokale kurs både i næringslivet og i offentlig virksomhet. Skal de kursene som samler mest oppslutning realiseres, bør dette gjøres i nært samarbeid med bedrifter i privat sektor og med virksomheter i offentlig sektor. Vi antar at det må tilrettelegges på en måte som gjør at kursene blir så tilgjengelige som mulig for de virksomheter og bedrifter som ønsker å delta.

På generell basis og etter rangering samler følgende kurs størst oppslutning:

- Markedsføring med bl.a. omdømme- og merkevarebygging
- Økonomi- og regnskapsforståelse
- Bruk av IKT-verktøy
- Service og kundebehandling

Undersøkelsen viser også at det er bransjeforskjeller. Høyteknologiske bedrifter er den næringen som er spådd størst potensiale for vekst de kommende årene. Vår vurdering er at kompetansebehovene for denne næringen bør prioriteres fordi nytteeffekten her kan bli merkbar og gi viktige ringvirkninger. Industribransjen inkludert teknologiske bedrifter ønsker seg denne tilleggskompetansen i rangert rekkefølge:

- Prosjektledelse
- Kunnskap i å benytte ekstern kompetanse som forskningsmiljøer o.l.
- Markedsføring med bl.a. omdømme- og merkevarebygging

Språkkurs, og da dreier det seg i hovedsak om engelsk, ble rangert som nr. åtte i forhold til målt interesse blant alle respondentene. I industribransjen er likevel såpass mange som halvparten av respondentene interessert i språkkurs. Når det gjelder rekruttering fra utlandet ser vi verdien av at så mange som mulig blir fortrolig med å bruke engelsk i hverdagen. Vi tror at et økt kompetansenivå i engelsk i en del bedrifter vil redusere noe av barrieren ved denne type rekruttering.



Det er flere gode grunner for at lokale kurs bør bli prioritert i en forlengelse av dette prosjektet. En årsak er at et flertall av respondentene mener at flere av kursene i stor eller noen grad vil dekke bedriftens eller virksomhetens etterutdanningsbehov. En annen årsak er at respondentene trolig knytter visse forventninger til at noen av de lokale kursene skal bli en realitet.

- **Styrket kontakt mellom yrkesliv og utdanning**

Teknologiske bedrifter som vi har vært i kontakt med, er opptatt av at positive sider ved virksomhetene oftere bør komme fram i lyset og at kommunikasjonen mellom bedrifter og skoler/skoleungdom styrkes. Flere bedrifter ønsker å bevisstgjøre skolemotivert ungdom om at framtidsrettede arbeidsplasser eksisterer i kommunen.

Vi vurderer det slik at for elever i videregående opplæring er dette særlig aktuelt, men også elever i grunnskolen kan ha nytte av bedriftsbesøk hos teknologiske bedrifter og andre bedrifter som ønsker kontakt med skoleungdom. Også offentlig sektor bør vise seg fram for elever i grunnskole og videregående opplæring.

Kontakten mellom arbeidsliv og skole bør formaliseres og forankres både hos lokale utdanningsmyndigheter, men også i næringslivet og i offentlig sektor. Flere bedriftsledere ønsker å presentere seg for avgangselever. Formalisering av denne type kontakt vil også bidra til å dempe noe av den økte adskiltheten som generelt utvikler seg mellom skole og arbeidsliv. Vi antar at dette vil kunne lette framtidsorienteringen for en del elever.

Datagrunnlaget vårt tyder på at en styrket dialog mellom næringslivet og videregående skole mest sannsynlig vil påvirke utformingen av det yrkesfaglige studietilbudet.

- **Kompetansebevis**

Det er en kjent problemstilling at en del elever får problemer med den teoretiske hverdagen de møter i videregående opplæring og mange av disse elevene er i faresonen for å avbryte utdanningen. Skjer dette er veien ut i arbeidsledighet som regel kort. Som et incitament for å få flere av disse elevene til å fullføre videregående har myndighetene tatt i bruk kompetansebevis. Dette er et bevis på at eleven har gjennomført videregående opplæring, men uten fullt vitnemål.

Fra spørreundersøkelsen ser vi at noe over halvparten av ledere i privat sektor sier: "Vår bedrift kan godt rekruttere medarbeidere som har kompetansebevis, men ikke vitnemål, fra videregående opplæring". Dette resultatet korresponderer med andre studier om det samme temaet og er kommentert mer utdypende i resultatkapittelet.

Resultatet er oppløftende i den forstand at elevgrupper som strever med teoridelen i videregående opplæring, men som avlegger kompetansebevis, bør ha visse muligheter til å skaffe seg arbeid på det lokale arbeidsmarkedet. Interessen for å rekruttere denne ungdomsgruppen er størst i bygge- og anleggsbransjen. Nest størst interesse finner vi hos industribedriftene. Vårt råd er at flere bedrifter slipper disse ungdommene til.



- **Ingeniørutdanning**

Det har ligget utenfor dette prosjektet å vurdere et eventuelt behov for eller marked for en ingeniørutdanning i Notodden. Problemstillingen reises likevel nå og da i lokalpressen og da gjerne på bakgrunn av uttalelser fra politikere eller administrasjon i kommunen.

Arbeidet med kompetanseprosjektet har ført oss i kontakt med miljøer i forskjellige deler av privat og offentlig sektor og hvor vi erfarer at temaet ingeniørutdanning ofte blir nevnt. Med bakgrunn i dette anbefaler vi at det gjøres en nærmere utredning om hvilke reelle muligheter som finnes for å etablere en slik høgskoleutdanning.

Det er nærliggende å tenke at Høgskolen i Telemark kan være en samarbeidspartner som kan få til et slikt tilbud. Videre kan også Høgskolen i Buskerud være en relevant samarbeidspartner. Utover dette kan en utredning også prøve å belyse mulighetene for en eventuell ingeniørutdanning i privat regi, f.eks. etter mønster fra private økonomiske høgskoler som det finnes noen av i Norge. Det er nærliggende å tro at en teknologisk høgskoleutdanning vil være et incitament for en ytterligere vekst i industri- og teknologibransjen i Notodden.



REFERANSER

- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Intrinsic need satisfaction as a motivational basis of performance and well-being at work: An application of cognitive evaluation theory*. New York: Fordham University.
- Bjørnstad, R., Fredriksen, D., Gjelsvik, M. L., & Martin, S. N. (2008). *Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft etter utdanning, 1986-2025*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York ; London: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. I R. Dienstbier (Red.), *Nebraska symposium on motivation: (Bind Vol. 38. Perspectives on motivation. 237-288)*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, Vol. 11 (No 4)*, 227-268.
- Dunbar, R. (1997). *Samvaro, skvaller och språkets uppkomst*. Stockholm: Norstedts.
- EconPöyry (2008). *Rekruttering og arbeidskraft i kommunene – en kunnskapsstatus*: KS.
- Falch, T., Borge, L., Lujala, P., Nyhus, O., & Strøm, B. (2010). *Årsaker til og konsekvenser av manglende fullføring av videregående opplæring*. Trondheim: Senter for Økonomisk Forskning AS.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 1789-1805.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Jacobsen, K., & Sørbø, J. (2011). *NAVs bedriftsundersøkelse høsten 2011*: NAV Arbeid og velferd nr. 4, 2011.
- Jarret, R. (1993). Focus Group Interviewing With Low-Income Minority Populations. I D. Morgan (Red.), *Successful Focus Groups. Advancing the State of the Art*. Newbury Park: Sage.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Marketing management*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Kvale, S. (1979). Det kvalitative forskningsinterview ansatser til en fænomenologiskhermeneutisk forståelsesform. I T. Broch (Red.), *Kvalitative metoder i dansk samfunnsforskning*. København: J. J. Trykkekunsten AS.
- Litosseliti, L. (2003). *Using focus groups in research*. London: Continuum.
- Markussen, E., Frøseth, W. M., Lødding, B., & Sandberg, N. (2008). *Bortvalg og kompetanse (Nr. 13)*: NIFU STEP.
- Moland, L. E., & Andersen, R. K. (2007). *Hva gjør norske kommuner med deltid? : Fafo*.
- Moller, A. C., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2006). Choice and ego-depletion: The moderating role of autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin, 32*, 1024-1036.
- Morgan, D. (1996). Focus Groups. *Annual Review of Sociology, 22*, pp. 129-152.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research (2nd ed. utg.)*. Thousand Oaks ; London: SAGE.
- NAV (2011). *Utviklingen på arbeidsmarkedet*: NAV, 4. kvartal 2011.



- NIBR (2012). *Bemanning av pleie- og omsorgssektoren: handlingsplan og iversetting. Sluttrapport fra evaluering av Kompetanseløftet 2015.*
- NIFU (2012). *Får vi nok personell til omsorgstjenestene? Sammendrag av Evalueringen av Kompetanseløftet 2015.*
- Notodden.kommune.no (2012a). Om Notodden. Hentet 10.2, 2012, fra <http://www.notodden.kommune.no/Om-Notodden/>
- Notodden.kommune.no (2012b). Organisasjon. Hentet 17.2, 2012, fra <http://www.notodden.kommune.no/Organisasjon/>
- Offshore.no (2012). Historiens første på Notodden Hentet 9.2, 2012, fra http://www.offshore.no/sak/33900_historiens_foerste_paa_notodden
- regjeringen (2005-2006). *St.meld. nr 25.* fra <http://www.regjeringen.no/Rpub/STM/20052006/025/PDFS/STM200520060025000DDDPDFS.pdf>.
- regjeringen (2007). Kompetanseløftet 2015 Hentet 29.2, 2012, fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/kampanjer/omsorg/kompetanseloftet-2015.html?id=439259>
- regjeringen (2008-2009). *samhandlingsreformen.* fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-47-2008-2009-2.html?id=567203>.
- Rugtvedt, R. (2012). *Ressurs og kompetansebehov 2020: Leverandørindustrien Olje & Gass.* Paper presentert på Subsea Valley - medlemskonferanse 1. febr. 2012. Norsk industri.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness.* San Francisco: Freeman.
- SNL.no (2012). Store Norske Leksikons nettutgave. Hentet 17.2, 2012, fra <http://snl.no/Notodden>
- SSB (2010). Sysselsatte pr. 4. kvartal 2010, etter kjønn, alder og næring i alderen 15 – 74 år med bosted i Notodden kommune Hentet 15.2, 2012, fra <http://statbank.ssb.no/statistikbanken/Default.FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=regsys>
- Subsea.valley (2012). Homesite Hentet 22.2., 2012, fra <http://www.subseavalley.com/>
- Wibeck, V. (2011). *Fokusgrupper : om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod* (2. utg.). Lund: Studentlitteratur.



TABELLISTE

Tabell 1 side 1: Metodeoversikt.

Tabell 2 side 13: Oversikt over arbeidsledigheten i Notodden, Telemark og landet som helhet i perioden 2007 – 2012.

Tabell 3 side 13: Oversikt over helt arbeidsledige i Notodden pr. januar 2012, fordelt på alder og kjønn.

Tabell 4 side 14: Helt ledige arbeidssøkere i Notodden i januar 2012, fordelt etter utdanningsnivå.

Tabell 5 side 14: Arbeidssøkere i Notodden som er helt ledige i januar 2012, fordelt etter hovedyrke.

Tabell 6 side 15: Arbeidssøkere i Notodden som er helt ledige i januar 2012, etter innvandrerbakgrunn.

Tabell 7 side 16: Sysselsatte pr. 4. kvartal 2010 etter kjønn, alder og næring i alderen 15 – 74 år med bosted i Notodden kommune.

Tabell 8 side 17: Utdrag fra tabell 1 med prosentvisning av de største næringene som kan knyttes til "privat sektor", samt de kategorier som mest assosieres med offentlig sektor. Tabellen viser også kjønnsfordeling innenfor "sektorene". *Kilde: Statistisk sentralbyrå.*

Tabell 9 side 18: Prosentvisninger for nabokommunen Kongsberg etter samme mønster som er vist for Notodden kommune i tabell 7. *Kilde: Statistisk sentralbyrå.*

Tabell 10 side 18: Kjønnsfordeling i prosent for landet som helhet iht. utvalgte næringer, jf. tabell 8. *Kilde: Statistisk sentralbyrå.*

Tabell 11 side 22: Prosentvis andel studenter som velger ingeniørutdanning på verdensbasis. *Kilde: Eurostat.*



FIGURLISTE

Figur 1 side 19: Sysselsatte etter næring og som pendler ut av Notodden kommune pr. 4. kvartal 2010. *Kilde: Statistisk sentralbyrå.*

Figur 2 side 20: Sysselsatte etter næring og som pendler inn til Notodden kommune pr. 4. kvartal 2010. *Kilde: Statistisk sentralbyrå.*

Figur 3 side 21: Forventet sammenheng mellom tilbud og etterspørsel av utdanning, fordelt etter grunnskole, mellomutdanning, lavere og høyere universitetsutdanning fra 1986 fram til 2025. *Kilde: SSB, 2008.*

Figur 4 side 24: Spørsmål 2. Hvilken bransje hører bedriften/enheten til?

Figur 5 side 25: Spørsmål 6. Vil styrking av noen av kompetanseområdene nedenfor kunne øke mulighetene for at virksomheten vil kunne møte framtidens behov?

Figur 6 side 26: Spørsmål 25. Vil et eller flere av kursene nedenfor kunne være av interesse for din virksomhet/enhet?

Figur 7 side 26: Spørsmål 27. Vil etter- eller videreutdanningsbehovet i din virksomhet kunne dekkes av kurstilbudene som er nevnt foran?

Figur 8 side 27: Spørsmål 8. Framtidig personalbehov de neste to til tre årene vil være:

Figur 9 side 28: Spørsmål 3. Hvor mange medarbeidere er det i bedriften/enheten?

Figur 10 side 28: Spørsmål 9. Forventer du en positiv utvikling for virksomheten de neste fire til seks årene?

Figur 11 side 29: Spørsmål 5. Hvilket marked retter bedriften seg primært mot?

Figur 12 side 29: Spørsmål 4. Hvor lenge har bedriften eksistert?

Figur 13 side 30: Spørsmål 29: I hvilken grad er du enig i følgende utsagn? (Svaralternativene: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden).

Figur 14 side 31: Spørsmål 30: Ved eventuell rekruttering av medarbeider direkte fra videregående opplæring (uten høyere utdanning) – i hvilken grad er du enig i følgende utsagn? (Svaralternativene: 1 Det lokale videregående opplæringstilbudet samsvarer med vår bedrifts/enhets behov, 2 Vår bedrift/enhet kan godt rekruttere medarbeidere som har kompetansebevis, men ikke vitnemål, fra videregående opplæring).

KATEGORI HELSE- OG SOSIALTJENESTER

Figur 15 side 32: Spørsmål 6. Vil styrking av noen av kompetanseområdene nedenfor kunne øke mulighetene for at virksomheten vil kunne møte framtidens behov?

Figur 16 side 33: Spørsmål 17. Hvis du mener st virksomheten/enheten bør styrke den helsefaglige kompetansen – hvilken kompetanse er i så fall aktuell?

Figur 17 side 33: Spørsmål 8. Framtidig personalbehov de neste to til tre årene vil være:

Figur 18 side 34: Spørsmål 29. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn? (Svaralternativene: Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og



Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden).

Figur 19 side 35: Spørsmål 25. Vil et eller flere av kursene nedenfor kunne ære av interesse for din virksomhet/enhet?

Figur 20 side 35: Spørsmål 27. Vil etter- eller videreutdanningsbehovet i din virksomhet kunne dekkes av kurstilbudene som er nevnt foran?

KATEGORI UTDANNING (BARNEHAGE, GRUNNSKOLE, VIDEREGÅENDE SKOLE, HØGSKOLE)

Figur 21 side 36: Spørsmål 1. I hvilken sektor hører bedriften/enheten hjemme?

Figur 22 side 36: Spørsmål 6. Vil styrking av noen av kompetanseområdene nedenfor kunne øke mulighetene for at virksomheten vil kunne møte framtidens behov?

Figur 23 side 37: Spørsmål 10. Hvis du mener at virksomheten bør styrke den pedagogiske kompetansen – hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

Figur 24 side 38: Spørsmål 23. Hvis du mener virksomheten bør styrke personallederkompetansen – hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

Figur 25 side 38: Spørsmål 11. Hvilket eller hvilke språk mener du bedriften/enheten bør styrke kompetansen i?

Figur 26 side 39: Spørsmål 8. Framtidig personalbehov de neste to til tre årene vil være:

Figur 27 side 39: Spørsmål 29. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn? (Svaralternativene: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden).

KATEGORI INDUSTRI (INKLUDERTE TEKNOLOGIBEDRIFTER)

Figur 28 side 40: Spørsmål 3. Hvor mange medarbeidere er det i bedriften/enheten?

Figur 29 side 41: Spørsmål 5. Hvilket marked retter bedriften seg primært mot?

Figur 30 side 41: Spørsmål 6. Vil styrking av noen av kompetanseområdene nedenfor kunne øke mulighetene for at virksomheten vil kunne møte framtidens behov?

Figur 31 side 42: Spørsmål 13. Hvis du mener at virksomheten bør styrke kompetansen innen industri eller teknologi – hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

Figur 32 side 42: Spørsmål 15. Hvilken type ingeniørutdanning har bedriften/virksomheten bruk for?

Figur 33 side 43: Spørsmål 8. Framtidig personalbehov de neste to til tre årene vil være:

Figur 34 side 43: Spørsmål 9. Forventer du en positiv utvikling for virksomheten de neste fire til seks årene?

Figur 35 side 44: Spørsmål 29. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn? (Svaralternativene: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden).



Figur 36 side 45: Spørsmål 25. Vil et eller flere av kursene nedenfor kunne ære av interesse for din virksomhet/enhet?

Figur 37 side 45: Spørsmål 27. Vil etter- eller videreutdanningsbehovet i din virksomhet kunne dekkes av kurstilbudene som er nevnt foran?

KATEGORI VAREHANDEL

Figur 38 side 46: Spørsmål 4. Hvor lenge har bedriften eksistert?

Figur 39 side 46: Spørsmål 3. Hvor mange medarbeidere er det i bedriften/enheten?

Figur 40 side 47: Spørsmål 8. Framtidig personalbehov de neste to til tre årene vil være:

Figur 41 side 47: Spørsmål 9. Forventer du en positiv utvikling for virksomheten de neste fire til seks årene?

Figur 42 side 48: Spørsmål 5. Hvilket marked retter bedriften seg primært mot?

Figur 43 side 48: Spørsmål 6. Vil styrking av noen av kompetanseområdene nedenfor kunne øke mulighetene for at virksomheten vil kunne møte framtidens behov?

Figur 44 side 49: Spørsmål 19. Hvis du mener virksomheten bør styrke salgskompetansen – hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

Figur 45 side 50: Spørsmål 29. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn? (Svaralternativene: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden).

KATEGORI BYGG- OG ANLEGGSVIRKSOMHET

Figur 46 side 50: Spørsmål 3. Hvor mange medarbeidere er det i bedriften/enheten?

Figur 47 side 51: Spørsmål 4. Hvor lenge har bedriften eksistert?

Figur 48 side 51: Spørsmål 5. Hvilket marked retter bedriften seg primært mot?

Figur 49 side 52: Spørsmål 6. Vil styrking av noen av kompetanseområdene nedenfor kunne øke mulighetene for at virksomheten vil kunne møte framtidens behov?

Figur 50 side 52: Spørsmål 14. Hvis du mener virksomheten bør styrke kompetansen innen håndverk – hvilken kompetanse har virksomheten i så fall bruk for?

Figur 51 side 53: Spørsmål 8. Framtidig personalbehov de neste to til tre årene vil være:

Figur 52 side 53: Spørsmål 9. Forventer du en positiv utvikling for virksomheten de neste fire til seks årene?

Figur 53 side 54: Spørsmål 29. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn? (Svaralternativene: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden).

KATEGORI FORRETNINGSMESSIG TJENESTEYTING

Figur 54 side 55: Spørsmål 3. Hvor mange medarbeidere er det i bedriften/enheten?



Figur 55 side 55: Spørsmål 8. Framtidig personalbehov de neste to til tre årene vil være:

Figur 56 side 56: Spørsmål 9. Forventer du en positiv utvikling for virksomheten de neste fire til seks årene?

Figur 57 side 56: Spørsmål 4. Hvor lenge har bedriften eksistert?

Figur 58 side 57: Spørsmål 5. Hvilket marked retter bedriften seg primært mot?

Figur 59 side 57: Spørsmål 6. Vil styrking av noen av kompetanseområdene nedenfor kunne øke mulighetene for at virksomheten vil kunne møte framtidens behov?

Figur 60 side 58: Spørsmål 16. Hvis du mener virksomheten bør styrke den økonomiske kompetansen – hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

Figur 61 side 59: Spørsmål 29. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn? (Svaralternativene: 1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere, 2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia, 3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa, 4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden).



Enkeltintervjuene ble gjort med ansatte i helsesektoren både i statlig og kommunal del.

1. Mangel på kvalifisert arbeidskraft?

Fra flere hold, bl.a. Helse- og omsorgsdepartementet pekes det på behovet for å styrke rekrutteringen til helse- og omsorgssektoren, jf. bl.a. den varslede "eldrebølgen" og tiltaket Kompetanseløftet 2015 igangsatt av departementet. Deler du myndighetenes bekymring for at ikke det framtidige personellbehovet vil bli dekket?

2. Ut- og innpendling.

Helse- og sosialtjenester er nest største bransje mht. utpendling fra kommunen (industri foran). Samtidig er H/O største importør av arbeidskraft inn til kommunen (SSB).
- Hva kan årsakene være? Hva skal til for å endre på dette mønsteret?

3. Etter- og videreutdanning.

Hvordan vurderer du behovet for etter- og videreutdanning av personalet? Er det noen yrkesgrupper som særlig peker seg ut? Er det noen typer av etterutdanning som uthever seg?

4. Språk og kultur.

Spørreundersøkelsen antyder en viss skepsis mot å tilsette arbeidskraft som kommer utenfra Skandinavia?

5. Språkkurs.

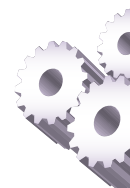
I flg. spørreundersøkelsen indikeres det et mulig behov for norskkurs. Virker dette reelt? Dekkes i så fall behovet av eksisterende kurs?

6. Kjønn.

Vel 80 % av arbeidskraften innenfor H/O er kvinner. Er den skjeve kjønnsfordelingen et hinder for rekrutteringen? Hva kan eventuelt gjøres for å bedre kjønnsbalansen?

7. Deltidsstillinger.

Bl.a. KS har problematisert at det er for få heltidsstillinger innenfor H/O sektoren, og at dette utgjør et hinder for rekruttering. Deler du KS oppfatning? Planlegges det i så fall tiltak for å bøte på dette?



8. Samhandlingsreformen.

- Fortrinn og utfordringer for sektoren?

9. Annet.

- Er det andre forhold som bør belyses i fht. rekruttering?

INTERVJUGUIDE FOKUSGRUPPEINTERVJU

Fokusgruppeintervjuet ble lagt opp som et ustrukturert intervju (se s. 66) med deltakere fra teknologiske bedrifter. Til forskjell fra strukturerte intervju av denne type, utformer forskerne i stedet et tema som skal være gjenstand for diskusjon i gruppen. Det utvalgte tema for fokusgruppen var:

- Felles utfordringer ved rekruttering av teknologisk personell?



SPØRSMÅL I SPØRRESKJEMA

1

I hvilken sektor hører bedriften/enheten hjemme?

2

Hvilken bransje hører bedriften/enheten til?

3

Hvor mange medarbeidere er det i bedriften/enheten?

4

Hvor lenge har bedriften eksistert?

5

Hvilket marked retter bedriften seg primært mot?

6

Vil styrking av noen av kompetanseområdene nedenfor kunne øke mulighetene for at virksomheten vil kunne møte framtidens behov?

7

Hvilken annen type kompetanse trenger bedriften/enheten?

8

Framtidig personalbehov de neste to til tre årene vil være:

9

Forventer du en positiv utvikling for virksomheten de neste fire til seks årene?

10

Hvis du mener at virksomheten bør styrke den pedagogiske kompetansen - hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

11

Hvilket eller hvilke språk mener du bedriften/enheten bør styrke kompetansen i?

12

Spesifiser hvilket annet språk:

13

Hvis du mener at virksomheten bør styrke kompetansen innen industri eller teknologi - hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

14

Hvis du mener virksomheten bør styrke kompetansen innen håndverk - hvilken kompetanse har virksomheten i så fall bruk for?

90



15

Hvilken type ingeniørutdanning har bedriften/virksomheten bruk for?

16

Hvis du mener at virksomheten bør styrke den økonomiske kompetansen - hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

17

Hvis du mener at virksomheten/enheten bør styrke den helsefaglige kompetansen - hvilken kompetanse er i så fall aktuell?

18

Hvilken annen type helsefagkompetanse har virksomheten bruk for?

19

Hvis du mener virksomheten bør styrke salgskompetansen - hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

20

Hvis du mener virksomheten bør styrke markedsføringskompetansen, herunder omdømme-, kommunikasjon- og merkevarekompetansen - hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

21

Hvis du mener at virksomheten bør styrke IKT-kompetansen - hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

22

Hvis du mener at virksomheten bør styrke prosjektlederkompetansen - hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

23

Hvis du mener virksomheten bør styrke personallederkompetansen - hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

24

Hvis du mener virksomheten bør styrke innkjøpskompetansen - hvilken kompetanse har virksomheten bruk for?

25

Vil et eller flere av kursene nedenfor kunne være av interesse for din virksomhet/enhet?

25.1 Lokalt kurs i service og kundebehandling?

25.2 Lokalt kurs i økonomi- og regnskapsforståelse?

25.3 Lokalt kurs i bruk av IKT-verktøy?

25.4 Lokalt kurs i prosjektledelse?

25.5 Lokalt kurs i styredeltakelse og styreledelse?

25.6 Lokalt kurs i markedsføring (omdømme-, kommunikasjons- og merkevarebygging)?

25.7 Lokalt kurs i å finne fram til og benytte relevant ekstern kompetanse (som forskningsmiljøer o.l.)?

25.8 Lokalt kurs i språk?

26

Hvilket eller hvilke språkkurs vil i så fall kunne være aktuelle for din virksomhet?

91



27

Vil etter- eller videreutdanningsbehovet i din virksomhet kunne dekkes av kurstilbudene som er nevnt foran?

28

Her vil vi gjerne at du spesifiserer hvilket etter- eller videreutdanningsbehov din virksomhet har bruk for:

29

I hvilken grad er du enig i følgende utsagn?

29.1 Det er enkelt å rekruttere kvalifiserte medarbeidere

29.2 Vi ønsker primært å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra Norge og Skandinavia

29.3 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele Europa

29.4 Vi ønsker å rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra hele verden

30

Ved eventuell rekruttering av medarbeidere direkte fra videregående opplæring (uten høyere utdanning) - i hvilken grad er du enig i følgende utsagn?

30.1 Det lokale videregående opplæringstilbudet samsvarer med vår bedrifts/enhets behov

30.2 Vår bedrift/enhet kan godt rekruttere medarbeidere som har kompetansebevis, men ikke vitnemål, fra videregående opplæring

31

Hvilke videregående opplæringstilbud savner du på Notodden?

32

Hvis du har kommentarer til spørreundersøkelsen, er det fint om du skriver noen linjer om det nedenfor.

92

