

Rapport nr. 4

Finn Ove Båtevik og Geir Tangen

Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal

Ei undersøking blant offentlege og private bedrifter hausten 2009



MØREFORSKING



HØGSKULEN I VOLDA

Finn Ove Båtevik
Geir Tangen

Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal

Ei undersøking blant offentlege og private bedrifter hausten 2009

Rapport nr. 4

Høgskulen i Volda Møreforskning Volda

2010

Prosjekttittel	Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal
Prosjektansvarleg	Møreforskning Volda
Prosjektleder	Finn Ove Båtevik
Finansiering	Møre og Romsdal fylke og NAV Møre og Romsdal
Medforfattar	Geir Tangen
Ansvarleg utgivar	Møreforskning Volda
ISBN	978-82-7692-301-8 (elektronisk utgåve)
ISSN	1891-5981
Distribusjon	http://www.moreforsk.no/volda.htm http://www.hivolda.no/rapport

© Forfattar/Møreforskning Volda

Føresegnene i åndsverklova gjeld for materialet i denne publikasjonen. Materialet er publisert for at du skal kunne lese det på skjermen eller framstille eksemplar til privat bruk. Utan særskild avtale med forfattar/Møreforskning Volda er all anna eksemplarframstilling og tilgjengeleggjing berre tillate så langt det har heimel i lov eller avtale med Kopinor, interesseorgan for rettshavarar til åndsverk.

Rapport

Vitskaplege og andre faglege arbeid på høgare nivå enn notat. Både forfattar og institusjon er fagleg ansvarlege for publikasjonen. Arbeida kan vere rapportar frå prosjekt/oppdragsverksemd eller reint teoretiske arbeid av eit visst omfang. Rapportane må vere godt gjennomarbeidde med omsyn til innhald, struktur og språk og innehalde referansar. Rapportane skal vere godkjende av prosjektleder og/eller avdelingsleder ved MFV. Kvalitetssikringa skal utførast av ein annan enn forfattar.

Forord

Ei av de største utfordringane for utviklinga av næringslivet i Møre og Romsdal er tilgang på kompetent arbeidskraft. Både i privat og offentleg sektor har ein gått nye vegar for å rekruttere arbeidskraft. Møre og Romsdal fylke ønskte derfor, i samarbeid med NAV, å skaffe seg eit betre bilete av situasjonen i fylke, både med tanke på kva som er situasjonen i dag og korleis den blir vurdert framover. Dette har resultert i rapporten *Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal*.

Rapporten er bygd opp med ein kort tekstdel, som for det første dreg opp nokre perspektiv med tanke på rekruttering av arbeidskraft i Møre og Romsdal. Vidare gir tekstdelen ein oversikt over funna i undersøkinga. Resten av rapporten er ein dokumentasjonsdel. Denne består av figurar som viser resultat frå undersøkinga, følgt opp med korte kommentarar. Desse er lagt opp for presentasjon i powerpoint.

Gjennomføringa av prosjektet har vore avhengig av at private og offentlege bedrifter har stilt opp for å svare på spørsmåla våre. Takk til alle dei bedriftsrepresentantane som velvillig let seg intervjuje. Vi håpar at informasjonen som er henta inn gjennom prosjektet skal vere til nytte i arbeidet rundt rekruttering av ny arbeidskraft til arbeidsplassar i Møre og Romsdal, både i privat og offentleg sektor.

Kjersti Hasselø har vore kontaktperson hos Møre og Romsdal fylkeskommune i gjennomføringa av prosjektet. Vi vil takke henne for eit godt og konstruktivt samarbeid! Takk også til andre frå fylkeskommunen, NAV og KS som stilt med hjelp i gjennomføringa av prosjektet.

Volda 5. mars 2010

Finn Ove Båtevik

Geir Tangen

Forord	3
Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal	5
Oppspel – nokre trekk ved arbeidsmarknaden i Møre og Romsdal	5
Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal - oppsummert	7
Om innsamlinga av datamaterialet	13
Oversikt over vedlagde lysbiletet	14

Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal

Denne rapporten presenterer ei undersøking om arbeidskraftbehovet blant 105 privat og offentlege bedrifter i Møre og Romsdal. Materialet er primært gjort tilgjengleg gjennom kommenterte ”lysbilete”, lagt opp som powerpoint-presentasjonar. Før denne presentasjonen, er det likevel er det lagt opp til ein tekstdel. Denne tekstdelen tener to føremål. Først blir nokre trekk ved arbeidsmarknaden kort drøfta. Deretter blir det gitt ei samla oversikt over dei viktigaste funna frå vår eiga undersøking presentert.

Oppspel – nokre trekk ved arbeidsmarknaden i Møre og Romsdal

Få akademikarar. Arbeidsmarknaden i Møre og Romsdal speglar i større grad enn mange andre fylke ein næringsstruktur prega av produksjonsnæringane. Fylket har eit næringsliv med mange arbeidsplassar i desse næringane, anten det er snakk om bønder og fiskarar, industriarbeidarar eller handverkarar. Utdanningsgruppene, og særleg akademikarar er langt dårlegare representert. Møre og Romsdal er det fylket der tettheita av akademikarar er minst i heile landet. Medan 12,9 prosent av befolkninga i landet arbeidde i akademiske yrke i 2008, var tilsvarande del i Møre og Romsdal 8,2 prosent. Eit fylke som Troms låg til dømes langt over nivået i Møre og Romsdal (5,7 prosentpoeng). Nærast nivået i Møre Romsdal er Østfold og Sogn og Fjordane. Møre og Romsdal er likevel det fylket som ligg absolutt nedst på statistikken. Også når det gjeld høgskuleyrke, det vil seie yrke som omfattar lærarar, sjukepleiarar, ingeniørar, skipsmaskinistar med fleire, ligg Møre og Romsdal under gjennomsnittet for landet. Jamført med andre fylke, er det likevel fleire som ligg under nivået for Møre og Romsdal. Fylket ligg om lag midt på lista om ein rangerer fylka, og kjem mellom anna høgere enn innlandsfylka på Austlandet, Sogn og Fjordane og fylka frå og med Nord-Trøndelag og nordover.¹

Kvifor eit slikt oppspel til ein gjennomgang av behovet for arbeidskraft i Møre og Romsdal? Fylket har på lik line med andre fylke både eit offentleg og privat næringsliv med eit samansett behov for arbeidskraft. Utdanningsgruppene, representert med akademikarar og andre universitets- og høgskuleutdanna, er ikkje blant dei gruppene som har vore strekast representert på arbeidsmarknaden i Møre og Romsdal. Det er likevel fleire grunnar til å stoppe litt ekstra ved utdanningsgruppene. Ein grunn er dei svara representantar frå 105 offentlege og privat bedrifter i fylket gav i den undersøkinga vi vil presentere på dei komande sidene. Ein annan grunn er meir allmenne utviklingstrekk på arbeidsmarknaden. Ein tredje grunn kan vere at Møre og Romsdal er eit industrifylke i eit land der det blir sagt konkurransefordelen til industrien nettopp ligg i at industrien er basert på høg kompetanse.²

Yrkesfelta som veks sterkast. Ser vi på det tiåret som ligg bak oss, er det dei yrkesfelta som rekrutterer arbeidskraft frå høgskular og universitet som har vakse sterkast for landet under eitt. Første året etter milleniumsskiftet var ein tredel av sysselsettinga i landet knytt til akademiske yrke og høgskuleyrke.³ I 2009 var denne delen auka med i overkant av 5 prosentpoeng, det vil seie at 38 prosent av dei sysselsette i Noreg arbeider i slike yrker. Berre eitt anna yrkesfelt hadde ein relativt

¹ Sysselsatte per 4. kvartal 2008, etter region, yrkesfelt, tid og statistikkvariabel.

<http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>

² Tormod Reiersen: Behov for arbeidkraft i framtiden. Fremtidens arbeidsmarked. Aetat. Rapport om arbeidsmarkedet • 1/2006. www.nav.no/_binary?download=true&id=1073746257

³ Sysselsatte (AKU), etter kjønn, yrke, tid og statistikkvariabel. 2000-2009.

<http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>

vekst som nærma seg veksten for dei yrkesfelta høgutdanningsgruppene tilhøyrer, nemleg sals- og serviceyrke.

Utfordringar i Møre og Romsdal. Vi kjenner ikkje korleis denne utviklinga er i Møre og Romsdal. Men næringslivet i Møre og Romsdal blir også meir og meir kunnskapsbasert. Spørsmålet er kor raskt dette skjer og kvar Møre og Romsdal er i denne utviklinga. Samtidig veit vi at ein del allmenne utviklingstrekk påverkar tilgangen på arbeidskraft i fylket. Sentraliseringa av befolkninga er ei utfordring også i Møre og Romsdal. Dette gjeld ikkje minst ved den tappinga av kompetanse sentraliseringa fører med seg. Dette gjer konkurransen om kompetansearbeidskraft til ei ekstra utfordring for distriktsfylke, sjølv om ein aukande del av befolkninga tek lange utdanningar. Eldrebølgja som kjem for fullt i løpet av komande tiår, gjer at mange vil gå ut av yrkesaktivitet. Samstundes vil det krevje stryking av offentleg sektor, ikkje minst innan pleie- og omsorgsyrke.

Import av arbeidskraft og folkevekst. Med den høgkonjunkturen som har prega store delar av det tiåret som ligg bak oss, har behovet for import av arbeidskraft vore stort. Det gjeld ikkje minst i Møre og Romsdal, noko som mellom anna har gitt seg utslag i ein sterk folkevekst på slutten av tiåret. Ein må til dømes tilbake til 1950-talet for å finne ein like sterk folkevekst i Møre og Romsdal som rekordåret 2009.⁴ Spørsmålet er i kva grad slik arbeidsinnvandring er tilstrekkeleg for å dekke behov i alle delar av arbeidsmarknaden. Erfaringar viser i alle høve at om vi ser Noreg under eitt, har landet svak evne til å trekke til seg høgkompetent arbeidskraft. Sjølv om mange i dei aktuelle målgruppene opplever Noreg som eit attraktivt land, er det relativt få med høg kompetanse som kjem til landet.⁵ Høge kostnader ved å bu i landet ser ut til å vere ein viktig grunn til at det er slik.

Finanskrise og mindre press på arbeidsmarknaden. Ved slutten av det første tiåret på 2000-talet, er situasjonen på arbeidsmarknaden endra samanlikna med dei føregåande åra. Veksten i sysselsetting er dempa, også i Møre og Romsdal. Den nyaste bedriftsundersøkinga til NAV, frå våren 2009, viser likevel at fleire bedrifter framleis har tru på vekst i sysselsettinga.⁶ Kvar femte bedrift venta auke i sysselsettinga, medan kvar tiande venta nedgang. Næringar som venta vekst var særleg kraft- og vassforsyning, bygg og anlegg og nærings- og nytingsmiddel. Sjølv om veksten i sysselsettinga er dempa og rekrutteringsproblema er mindre enn dei var dei føregåande åra, er det fleire næringar som har behov for rekruttering av arbeidskraft. Blant desse er næringar som helse og sosial, eigedom og forretningsmessig tenesteyting og undervisning. Fleire av desse næringane opplever også mangel på arbeidskraft, sjølv om det jamt over har var lettare å skaffe arbeidskraft i 2009 enn i åra før finanskrisa.

Størst rekrutteringsbehovet blant yrker som krev høgare utdanning. Om vi teiknar biletet med litt brei pensel, viser undersøkinga til NAV at det er tre område der bedriftene opplever at behovet for rekruttering av arbeidskraft er stort. Størst er behovet når det gjeld yrke som krev høgare utdanningar, anten frå høgskular eller universitet. Her var det kalkulerte behovet på knapt 2.500 personar. Etter dette kjem sals-, service- og omsorgsyrke med behov for i overkant av 2.100 personar. Som nummer tre kjem yrkesfelta som mellom anna dekkjer handverkarar, prosess- og maskinoperatørar og transportarbeidarar, der behovet for nyrekruttering vart stipulert til knapt 2.000 personar når bedriftene såg eit år fram i tida.

⁴ <http://www.smp.no/article/20100218/NYHETER/100219834/1001/nyheter>

⁵ Skaar, Mahncke, Espegren, Stiberg-Jamt og Brunk (2007). *Global Professionals. Få kommer, mange blir*. Kristiansand: Oxford Research AS

⁶ www.nav.no/_binary?download=true&id=336007

Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal - oppsummert

NAV gjennomfører si bedriftsundersøking kvart år. Denne seier noko om situasjonen til mange bedrifter og behovet desse har komande år. Vi har gått nærare inn situasjonen til eit utval bedrifter, både for å kunne gå meir i detalj på enkelte spørsmål og trekkje opp perspektiv på litt lenger sikt enn frå år til år. Vi vel å bruke nemninga bedrifter, anten det her er snakk om privat eller offentleg sektor. Ein vidaregåande skule er såleis ei bedrift på line med bank i denne samanhengen. I alt 105 bedrifter er intervjuet, 53 i privat sektor og 52 i offentleg sektor.

Undersøkinga dekkjer følgjande næringar:

- Energi
- Industri
- Hotell og restaurant
- Finans og forretningsmessig tenesteyting
- Helse- og sosial (kommunal sektor)
- Kommunal administrasjon mm
- Førskule og grunnskule (kommunal sektor)
- Vidaregåande og høgare utdanning

Nokre nøkkeltal:

- Bedriftene har i alt 13.920 tilsette, knapt 5.700 menn og vel 8.200 kvinner
- Bedriftene i offentleg sektor representerer 8.562 tilsette
- Bedriftene i privat sektor representerer 5.358 tilsette

Undersøkinga viser følgjande hovudtrekk (*kursiverte tal i parentes viser til nummer på "lysbilete" som ein finn i dokumentasjonsdelen av rapporten*):

- 1. Stort behov for folk med høg utdanning.** Bedriftene opplever at rekrutteringsbehovet er stort om ein ser ti år fram i tida, særleg med tanke på arbeidskraft med høgskule- og universitetsutdanningar. Behovet for å rekruttere akademikarar (yrke som krev minimum 4 år

utdanning på høgskule- eller universitet) og profesjonsutøvarar (yrke som krev kortare høgskule- og universitetsutdanningar) er eit framtrèdande trekk ved mange bedrifter⁷

- a. Mange bedrifter har stort rekrutteringsbehov det næraste tiåret (11, 56-57)
- b. Det er fleire bedrifter som har stort behov for å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning enn arbeidskraft med kortare utdanningar. Den einaste næringa som skil seg ut med noko mindre behov for høgare utdanna arbeidskraft enn andre, er hotell- og restaurantnæringa. Dei næringane (av dei som er med i denne undersøkinga) som har som har størst behov for arbeidskraft utan høgare utdanning er først og fremst hotell- og restaurantnæringa, helse- og sosial og industrien (11, 56-57)
- c. Det er fleire av bedriftene i offentleg sektor med stort rekrutteringsbehov for arbeidskraft med høg formell kompetanse (63 prosent), men også mange i privat sektor har slikt rekrutteringsbehov (55 prosent) – (11, 56-57)
- d. Behovet for profesjonsutøvarar er særleg stort. Det gjeld ikkje minst i offentleg sektor, der nesten halvparten av dei 52 bedriftene i stor grad opplever eit slikt behov – (15)
- e. Mange bedrifter, både i privat og offentleg sektor, opplever også at akademisk utdanna arbeidskraft og tilgang til arbeidskraft i ulike leiarposisjonar (i stor eller nokon grad) representerer viktige rekrutteringsbehov for eigen del i tida framover – (15)
- f. Rekrutteringsbehovet er likevel langt frå berre knytt til stillingar som set krav til formelle utdanningar. Relativt mange bedrifter, både i privat og ikkje minst offentleg sektor opplever også eit rekrutteringsbehov til andre yrke (ein kategori som mellom anna dekkjer ufaglært arbeidskraft – assistentar mm.) – (15)

2. Dei fleste næringane slit med å rekruttere høgt utdanna arbeidskraft - (17-19, 71-78)

- a. Det er bedrifter i alle dei utvalde næringar som opplever at det er vanskeleg å rekruttere leiarar
- b. Med unntak av hotell- og restaurantnæringa er det bedrifter i alle dei utvalde næringar som opplever at det er vanskeleg å rekruttere akademikarar
- c. Med unntak av hotell- og restaurantnæringa og energinæringa er det bedrifter i alle dei utvalde næringar som opplever at det er vanskeleg å rekruttere profesjonsutøvarar

3. Stort innslag av eldre arbeidstakarar. Rekrutteringsbehovet i mange bedrifter, ikkje minst i offentleg sektor, er prega av eit stort innslag av eldre i arbeidsstokken. Offentlege bedrifter er i

⁷ Nemninga refererer her til yrke som krev ei utdanning på minimum 4 år på høgskule- eller universitet og inkluderar yrke som sivilingeniørar, systemutviklarar, arkitektar, samfunnsvitarar, lektorar osv. Nemninga profesjonsutøvarar refererer til yrkesfeltet som omfattar kortare høgskule- universitetsutdanningar og teknikarar og inkluderer ingeniørar, sjukepleiarar, lærarar osv (Jf Standard for yrkesklassifisering www.ssb.no/emner/06/01/nos_c521/nos_c521.pdf)

særleg grad prega av at mange tilsette vil gå av med alderspensjon i løpet av neste tiår. Av dei offentlege bedriftene er dette mest tydeleg for undervisningsinstitusjonane (13, 60)

4. Framleis utfordrande å rekruttere arbeidskraft, særleg i offentlig sektor. Mange bedrifter opplever rekrutteringssituasjonen som uendra eller vanskelegare. Dette gjeld ikkje minst rekruttering av arbeidskraft med høgare utdanningar i offentlig sektor – (21-28, 79-118)

- a. Offentlege bedrifter ser i langt større grad enn private føre seg at det vert vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra
- b. Relativt mange private bedrifter ser derimot føre seg at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra

5. Rekrutteringsstrategiar nyttar. Når enkelte bedrifter opplever at rekrutteringssituasjonen har vorte lettare skuldast dette ikkje berre endringar på arbeidsmarknaden som følgje av finanskrisa, auka bruk av utanlandsk arbeidskraft eller at enkelte bedrifter opplever at fleire tek relevante utdanningar. Bedrifter som arbeider aktivt med rekrutteringsstrategiar, opplever også at rekrutteringssituasjonen har vorte lettare som følgje av (79-118)

- a. Samarbeid med utdanningsinstitusjonar, bransjeorganisasjonar ol
- b. Bruk av trainee-ordningar
- c. Målretta satsing på utdanning i samarbeid med vidaregåande
- d. Satsing på å legge til rette for eigne læreplassar
- e. Profilerings- og bedrifta
- f. Eigne rekrutterings- og kvalifiseringstiltak, med tilrettelegging for kvalifisering av ukvalifiserte
- g. Medvite arbeid med bygging av omdømme

6. Lite strategisk tenking rundt rekruttering av utanlandsk arbeidskraft. Mange bedrifter gjer seg nytte av utanlandsk arbeidskraft, men få har ein langsiktig strategi i botn for rekruttering av slik arbeidskraft – (41-48)

- a. I alt 66 av 105 av bedriftene (63 prosent) har tilsette som ikkje er norske statsborgarar
- b. Det er fleire bedrifter i offentlig sektor enn i privat sektor som har tilsette som er utanlandske statsborgarar
- c. Sjølv om det er fleire offentlege enn private bedrifter som har utanlandsk arbeidskraft, har privat sektor klart fleire tilsette i denne kategorien
- d. Det er få bedrifter som ser slik rekruttering som resultat av ein langsiktig strategi for å skaffe seg tilgang på arbeidskraft. Sett i forhold til at mange bedrifter uttrykkjer stort behov for

tilgang på høgt kvalifisert arbeidskraft, kunne ein kanskje forventa at bedriftene i større grad ville legge opp strategiar for kunne sikre seg tilgang på slik arbeidskraft frå utlandet

- e. I den grad det å rekruttere utanlandsk arbeidskraft er ein langsiktig strategi frå bedriftene si side, gjeld dette i større grad for dei private enn for dei offentlege bedriftene. Ein grunn til dette kan vere at ein del av dei plassane som skal fyllast i offentlig sektor set ekstra stor krav til norskkunnskapar, til dømes innan undervisningssektoren
- f. Samtidig brukar private bedrifter i større grad enn offentlege rekruttering av utanlandsk arbeidskraft som ein strategi for avhjelpe akutt mangel på arbeidskraft, særleg når det gjeld arbeidskraft utan høgskule- eller universitetsutdanning

7. Både offentlig og privat sektor opplever at dei kan gi folk faglege utfordringar, men for lite løn. Mange bedrifter i offentlig sektor opplever at deira styrke ved rekruttering av arbeidskraft ligg i at dei representerer arbeidsplassar som gir faglege utfordringar, utviklingsmulegheiter, interessante arbeidsoppgåver og eit godt arbeidsmiljø. Dei slit derimot meir når det gjeld lønsvilkår, at dei ofte representerer små fagmiljø samtidig som dei slit i konkurransen med andre næringar

a. Offentleg sektor – styrken til bedrifta ved rekruttering – (30):

- i. Faglege utfordringar, utviklingsmulegheiter, interessante arbeidsoppgåver
- ii. Godt arbeidsmiljø

b. Offentleg sektor – svake sider for bedrifta ved rekruttering (32):

- i. Lønsvilkår
- ii. Liten organisasjon, lite fagmiljø
- iii. Konkurranse frå andre bedrifter, næringar
- iv. Uheldig omdømme

Mange bedrifter i privat sektor opplever også at deira styrke ved rekruttering av arbeidskraft ligg i at dei representerer arbeidsplassar som gir faglege utfordringar, utviklingsmulegheiter, interessante arbeidsoppgåver, samtidig som dei gjennom ein solid økonomi representerer trygge arbeidsplassar. Mange private bedrifter opplever på lik line med dei offentlege at det er vanskeleg å rekruttere arbeidskraft på grunn av dei lønsvilkåra dei kan tilby. Dette blir nok særleg tydeleg for bedriftene når dei prøver å trekkje til seg høgt kvalifisert arbeidskraft frå andre fylke og andre land⁸

a. Privat sektor – styrken til bedrifta ved rekruttering – (30):

⁸ Det er rett nok også ein del av dei private bedriftene i fylket som opplever at dei har eit konkurransefordel med tanke på løn. Så bilete er meir samansett enn hovudoppslaget tilseier – (32).

- i. Solid bedrift økonomisk, trygge arbeidsplassar
 - ii. Faglege utfordringar, utviklingsmulegheiter, interessante arbeidsoppgåver
 - iii. Godt omdømme
- b. Privat sektor – svake sider for bedrifta ved rekruttering – (32):
 - i. Lønsvilkår

8. Natur og gode forhold for å drive friluftsliv er den fremste allmenne kvaliteten ved eige lokalsamfunn og eigen region som bedriftene har når dei skal lokke til seg arbeidskraft. Lokalisering i utkant dreg andre vegen. Bedriftene ser sjølvsagt mange ulike kvalitetar ved eige lokalsamfunn og eigen region. Slike kvalitetar kan vere ein styrke for enkelte bedrifter i enkelte lokalsamfunn og ei utfordring for andre bedrifter i andre lokalsamfunn. Dette avheng mellom anna kvar i fylket bedriftene er lokaliserte. Det flest samla eg om som ein kvalitet ved eige lokalsamfunn og eigen region, var likevel natur og gode forhold for å drive friluftsliv. Dette er i høg grad i samsvar med dei svara nøkkelpersonar tilsette i private bedrifter i Møre og Romsdal, då dei fekk spørsmål om dei fremste kvalitetane ved å leve og bu i Møre og Romsdal⁹

- a. Offentleg sektor – styrken ved eige lokalsamfunn og region – (34) :
 - i. Natur, friluftsliv
 - ii. Gode kommunikasjonar
 - iii. Kulturtilbod
 - iv. Allmenne regionale og lokale kvalitetar
- b. Offentleg sektor – svake sider ved eige lokalsamfunn og region – (36):
 - i. Mangel på lokale kvalitetar
 - ii. Ulempe pga geografisk plassering
- c. Privat sektor – styrken ved eige lokalsamfunn og region – (34):
 - i. Natur, friluftsliv
 - ii. Allmenne regionale og lokale kvalitetar
 - iii. Næringsmiljø

⁹ Finn Ove Båtevik, Grethe Mattland Olsen, Barbro Vartdal (2003). *Jakta på det regionale mennesket : om bulyst og regionale tilpassingar i Møre og Romsdal*. Volda: Høgskulen i Volda Møreforskning Volda.

iv. Kulturtilbod

d. Privat sektor – svake sider ved eige lokalsamfunn og region – (36):

- i. Manglande kommunikasjonar
- ii. Ulempe pga geografisk plassering

9. Rekrutteringa av arbeidskraft er sterkt prega av innavl, ikkje minst i offentleg sektor

Mykje av rekrutteringa skjer frå eigen kommune eller nabokommunane. Sjølv om dette i størst grad er tilfelle ved rekruttering av arbeidskraft med kortare utdanningar, gjeld det også i stor grad arbeidskraft med høgare utdanningar – (9-10)

- a. Det er eit mønster der rekrutteringa er sterkt prega av at bedriftene i sterk grad hentar arbeidskraft frå eigen kommune eller nabokommunane.
- b. Bedriftene rekrutterer i noko større grad arbeidskraft med høgare utdanningar frå andre stader i landet enn lokalmarknaden, men også her har rekrutteringa primært eit lokalt preg. Dette er eit mønster som understrekar funn frå ein tidlegare studie blant nyrekrutterte nøkkelpersonar ved private bedrifter i Møre og Romsdal. Dei aller fleste nyrekrutterte nøkkelpersonane hadde gjennom eigen oppevekst eller oppveksten til partner ein tilknytning til fylket, gjerne også den regionen der han eller ho budde og arbeidde¹⁰
- c. Private bedrifter rekrutterer i litt større grad frå andre stader enn lokalmarknaden
- d. Det positive med eit slikt rekrutteringsmønster, er at det kan vere uttrykk for at bedriftene blir opplevde som attraktive for lokal og regional arbeidskraft. Det har vore sett inn fleire tiltak med slike målsetjingar lokalt. Utfordringane ligg i demografiske endringar og at ein mobiliteten i arbeidsstyrken aukar med aukande kvalifikasjonar. Dette krev etter alt å døme at ein vil vere avhengig av å vere attraktiv også for arbeidskraft som i utgangspunktet ikkje er knytt til regionen

10. Toinntektstilpassingar er ei utfordring for mange bedrifter – (39, 119)

- a. Rundt halvdelen av bedriftene opplever toinntektstilpassingar som ei utfordring når dei skal rekruttere arbeidskraft
- b. Utfordringane er noko større i offentleg enn i privat sektor

¹⁰ Finn Ove Båtevik, Grethe Mattland Olsen, Barbro Vartdal (2003). *Jakta på det regionale mennesket : om bulyst og regionale tilpassingar i Møre og Romsdal*. Volda: Høgskulen i Volda Møreforskning Volda.

Om innsamlinga av datamaterialet

Innsamlinga av datamaterialet er basert på telefonintervju med personalansvarlege i offentlege og privat bedrifter, gjerne leiar for bedrifta eller personar med stillingar tillagt personalansvar. I enkelte tilfelle var vi avhengig av å snakke med personar i ulike stillingar i bedriftene, for å sikre tilgang på opplysningane vi var ute etter.

Utvalet av bedrifter var gjort på følgjande måte:

1. Det var lagt opp til at alle kommunane i Møre og Romsdal skulle vere med i undersøkinga. KS Møre og Romsdal formidla ei eiga oppmoding til kommunane om å delta. Kommunane blei delt i tre grupper, der den enkelte kommune fekk spørsmål knytt til ein av tre ”sektorar”. I den første gruppa dreia spørsmåla seg utelukkande om arbeidskraftbehov i skule- og oppvekstsektoren. I den andre gruppa dreia spørsmåla seg utelukkande om arbeidskraftbehov i helse- og sosialsektoren. I den tredje gruppa dreia spørsmåla seg utelukkande om arbeidskraftbehov for dei områda utanom som ikkje kjem innunder dei to første sektorane, her kalla kommunal administrasjon mm. Denne inndeling vart gjort for at det skulle vere lettare å finne informantar med god oversikt over dei aktuelle områda. Personar med slik oversikt ville elles kunne vere vanskeleg å finne, særleg med tanke på dei store kommunane. Dei tre største kommunane i Møre og Romsdal vart plasserte i kvar si gruppe. På liknande måte blei kommunane fordelt i dei tre gruppene for å få ei jamn fordeling etter storleik og kvar i fylket kommunane ligg. Alle kommunane stilte til intervju, noko som gjer at vi har svar frå 36 kommunar.
2. I tillegg til kommunane utgjer vidaregåande skular og høgskulane offentleg sektor i vårt datamateriale. I alt 12 vidaregåande skular vart plukka ut til undersøkinga. Fylkeskommunen oppfordra som skuleeigar desse å ta del i undersøkinga, noko dei også gjorde. I tillegg fekk vi svar frå dei tre høgskulane i Møre og Romsdal.
3. Den største utfordringa var å få svar frå private bedrifter. Fire næringer vart valt ut. Gjennom NAV sine lister, kunne vi klassifisere bedriftene etter næring. Vi starta med ei liste på i overkant av 200 bedrifter, med mål om å gjennomføre intervju med rundt 12 intervju for kvar næring, med unntak av industrien. For industrien hadde vi som mål både å dekke noko av breidda i industrien i fylket, samstundes som vi hadde god representasjon av sentrale delar av industrien, særleg med tanke på marin og maritim næring. Målet var såleis å gjennomføre intervju med rundt 12 bedrifter både i marin og maritim næring. Dette synt seg vanskeleg å gjennomføre, i og med at fleire informantar ikkje såg seg tid til å gjennomføre eit slikt intervju eller var vanskeleg å få tak i. Til skilnad frå offentleg sektor, hadde vi ikkje noko ”kanal” der vi kunne nå ut til bedriftene med informasjon på førehand. Det var såleis lettare å gi legitimitet for undersøkinga i offentleg enn i privat sektor. Resultatet vart at vi enda opp med i alt 16 intervju med industribedrifter, der både noko av breidda og dei viktigaste delane av industrien er representert. Vi manglar derimot eit materiale som er stort nok til å sjå nærare på situasjonen til enkelt næringer innan industrien, slik målet opphavleg var.

Oversikt over vedlagde lysbiletet

1. Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal – allment om undersøkinga og arbeidstokken i bedriftene – lysbiletet 1 – 5
2. Bedrifter i privat og offentlig sektor – lysbiletet 6 – 53
3. Bedrifter fordelt etter næring – lysbiletet 55 – 120
4. Bedrifter: Sunnmøre vs Romsdal/Nordmøre – lysbiletet 121 – 140
5. Bedrifter i regionale senter vs andre kommunar – lysbiletet 142 – 160
6. Bedrifter etter andel tilsette med høgare utdanning – lysbiletet 162 – 181

Arbeidskraftbehov i Møre og Romsdal – ei undersøking blant bedrifter hausten 2009

Finn Ove Båtevik
Geir Tangen

Om undersøkinga

- Undersøkinga omfattar 105 bedrifter i Møre og Romsdal, private og offentlege
- Bedriftene har i alt 13.920 tilsette, knapt 5.700 menn og vel 8.200 kvinner
- Bedriftene i offentlig sektor representerer 8.562 tilsette
- Bedriftene i privat sektor representerer 5.358 tilsette

Om undersøkinga*

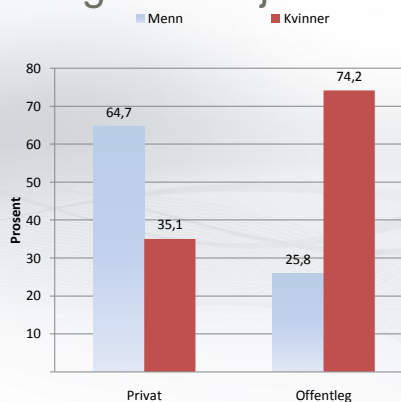
- Analysen går langs følgjande dimensjonar:
 - Privat og offentleg sektor
 - Næringsgrupper
 - Sunnmøre og Romsdal/Nordmøre
 - Regionale senter og andre kommunar
 - Andel tilsette med høgre utdanning

* For nærare omtale av det metodisk opplegget, jf tekstdelen lenger framme i dokumentet

3

Samansetting av arbeidstokken for bedriftene i undersøkinga etter kjønn

- Kvinnene dominerer offentleg sektor
- Mennene dominerer, om enn i mindre grad bedriftene i privat sektor
- Tala reflekterer ein klart kjønnsdelt arbeidsmarknad i Møre og Romsdal



4



Samansetting av arbeidstokken for bedriftene i undersøkinga etter utdanningsnivå

- Bedriftene i offentlig sektor har fleire tilsette med høgare utdanning enn i privat sektor (55 prosent mot 31 prosent)
- Det er ein større andel av mennene som har høgare utdanning, både i privat og offentlig sektor
- I bedriftene som er med i undersøkinga hadde
 - 74 prosent av mennene og 49 prosent av kvinnene i offentlig sektor høgare utdanning
 - 33 prosent av mennene og 28 prosent av kvinnene i privat sektor høgare utdanning

5



Bedrifter i privat og offentlig sektor

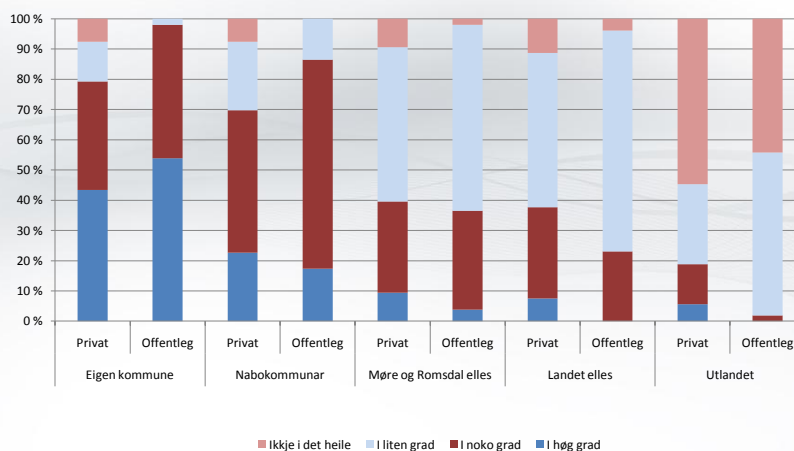
Første seksjon – lysbilette 7 – 53

Bedrifter i privat og offentlig sektor

- Privat sektor omfattar i dette tilfelle:
 - Energi
 - Industri
 - Hotell og restaurant
 - Finans og forretningsmessig tenesteyting
- Offentleg sektor omfattar i dette tilfelle:
 - Helse- og sosial (kommunal sektor)
 - Kommunal administrasjon mm
 - Førskule og grunnskule (kommunal sektor)
 - Vidaregåande og høgare utdanning

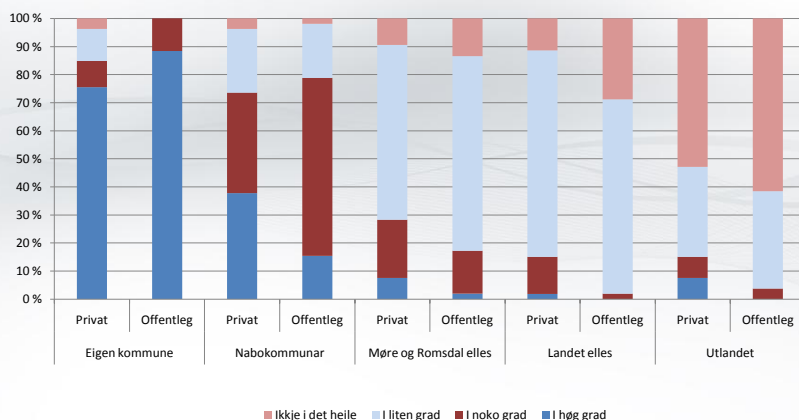
7

Kvar hentar bedriftene arbeidskraft med høgare utdanning?



8

Kvar hentar bedriftene arbeidskraft utan høgare utdanning?



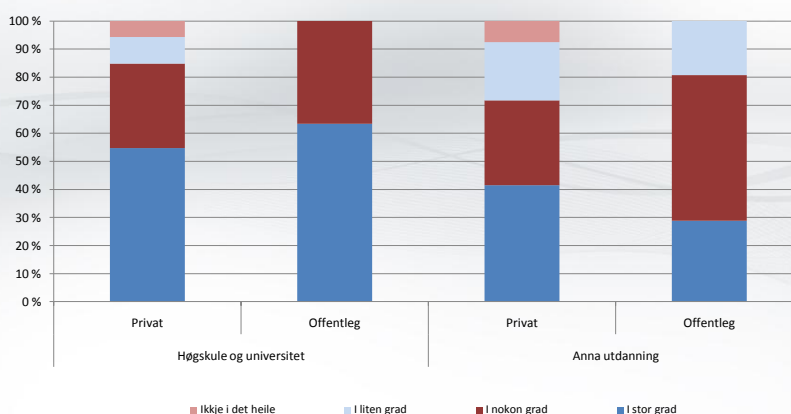
9

Kvar hentar bedriftene arbeidskraft med høgare utdanning?

- Når bedriftene rekrutterer nye medarbeidarar er dette:
 - I stor grad basert rekruttering frå eigen kommune eller nabokommunane
 - Bedriftene rekrutterer i noko større grad arbeidskraft med høgare utdanningar frå andre stader i landet enn lokalmarknaden, men også her har rekrutteringa primært eit lokalt preg
 - Private bedrifter rekrutterer i litt større grad enn offentlege frå andre stader enn lokalmarknaden
- Konklusjon: Rekruttering med sterkt preg lokalt preg. Dette er særleg tydeleg for offentlig sektor

10

Bedrifter som har stort rekrutteringsbehov næraste tiår



11

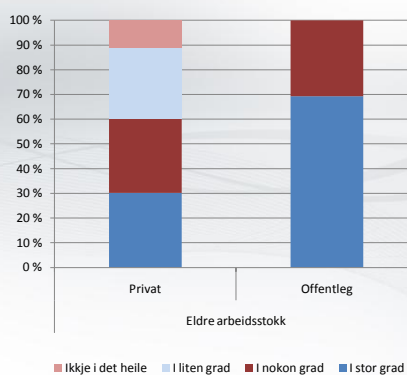
Rekrutteringsbehov næraste tiår

- Mange bedrifter har stort rekrutteringsbehov det næraste tiåret
- Det er fleire bedrifter som har stort behov for å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning enn arbeidskraft med kortare utdanningar
- Det er flest bedrifter i offentleg sektor som har stort rekrutteringsbehov (63 prosent), men også mange i privat sektor opplever dette (55 prosent)

12

Bedrifter der mange går av med alderspensjon neste tiår

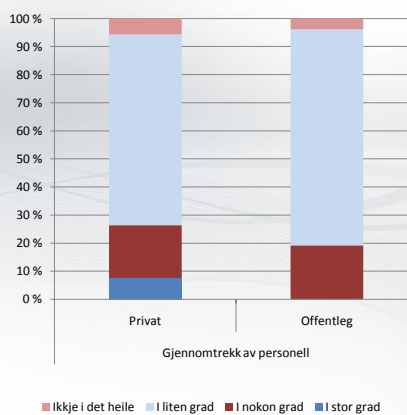
- Rekrutteringsbehovet er mellom anna prega av mange bedrifter med ein eldre arbeidsstokk
- Offentlege bedrifter er i særleg grad prega av at mange tilsette vil gå av med alderspensjon i løpet av neste tiår



13

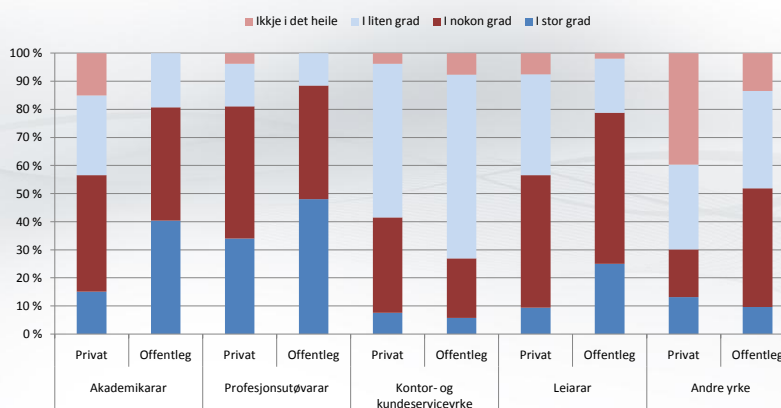
Bedrifter som opplever gjennomtrekk av personell

- Bedriftene er i relativt liten grad prega av gjennomtrekk av personell
- Bedriftene i privat sektor opplever i noko større grad gjennomtrekk enn bedriftene i offentlig sektor



14

Viktige rekrutteringsbehov – utvalde yrkesfelt



15

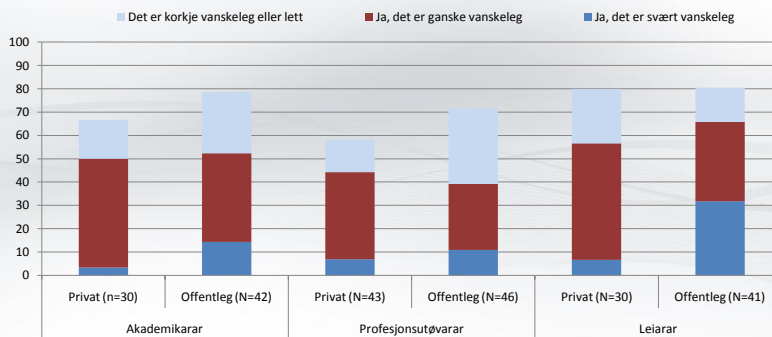
Viktige rekrutteringsbehov framover – lite næringsspesifikke yrkesfelt*

- Når bedriftene kommenterer kva yrkesfelt dei ser som viktige for eige rekrutteringsbehov, gjeld følgjande:
 - Behovet for profesjonsutøvarar er særleg stort blant bedriftene i undersøkinga. Det gjeld ikkje minst i offentleg sektor, der nesten halvparten av dei 52 bedriftene i stor grad opplever eit slikt behov
 - Mange bedrifter, både i privat og offentleg sektor, opplever også at akademisk utdanna arbeidskraft og tilgang til arbeidskraft i ulike leiarposisjonar (i stor eller nokon grad) representerer viktige rekrutteringsbehov for eigen del i tida framover
 - Rekrutteringsbehovet er likevel langt frå berre knytt til stillingar som set krav til formelle utdanningar. Relativt mange bedrifter, både i privat og ikkje minst offentleg sektor opplever også eit rekrutteringsbehov til andre yrke (ein kategori som mellom anna dekkjer ufaglært arbeidskraft – assistentar mm.)

* Generell kommentar: Enkelte yrkesfelt er klart næringsspesifikke, andre i mindre grad. Det som Statistisk sentralbyrå definerer som omsorgsyrke (barne- og ungdomsarbeidar, heimhjelparar, legesekretærer m.fl.) er for eksempel i stor grad knytt til knytt opp til offentleg sektor. Derfor ser vi her på yrkesfelt som i mindre grad er næringsspesifikke. Meir næringsspesifikke yrkesfelt blir nærare omtala i den delen av analysen som tek opp situasjonen for enkeltnæringer.

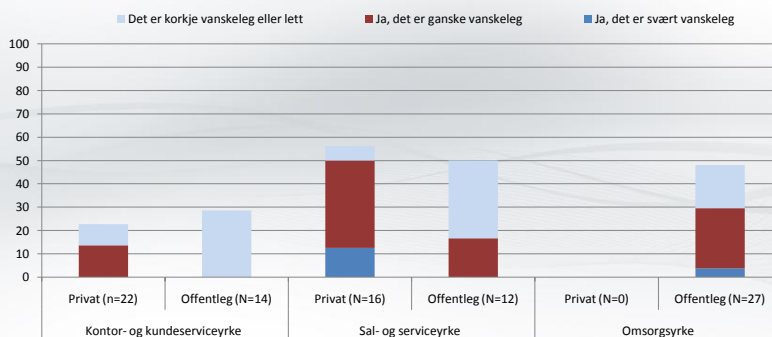
16

Er det vanskeleg å rekruttere arbeidskraft innan yrkesfeltet?



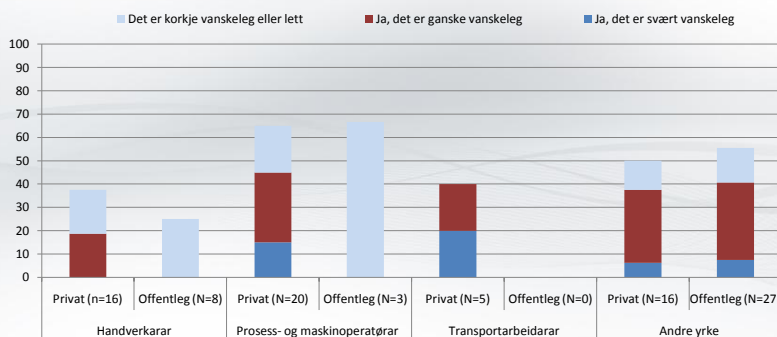
17

Er det vanskeleg å rekruttere arbeidskraft innan yrkesfeltet?



18

Er det vanskeleg å rekruttere arbeidskraft innan yrkesfeltet?



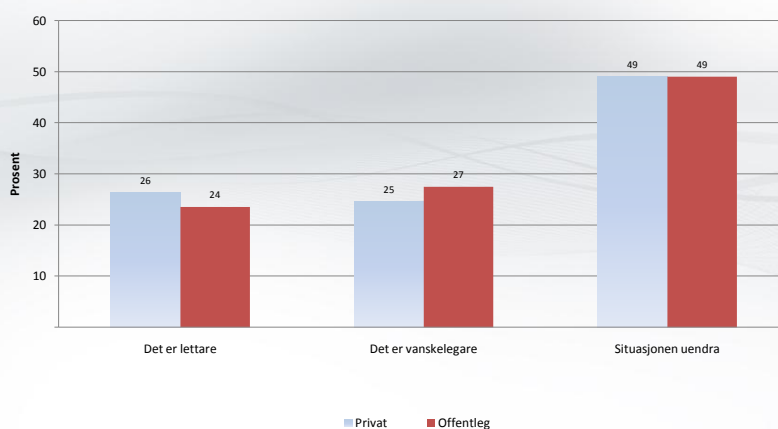
19

Yrkesfelt der det er vanskeleg å rekruttere arbeidskraft

- **Offentleg sektor** (rangert etter kor mange bedrifter som synest det er vanskeleg):
 - Leiarar
 - Akademikarar
 - Profesjonsutøvarar
 - Andre yrke (primært ikkje-faglært personale; assistentar, reinhaldarar ol)
 - Omsorgsykke
- **Privat sektor** (rangert etter kor mange bedrifter som synest det er vanskeleg):
 - Leiarar
 - Akademikarar
 - Profesjonsutøvarar
 - Sal og serviceyrke
 - Prosess- og maskinoperatørar
 - Transportarbeidarar
 - Andre yrke (primært ikkje-faglært personale; assistentar, reinhaldarar ol)

20

Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - høgare utdanningar



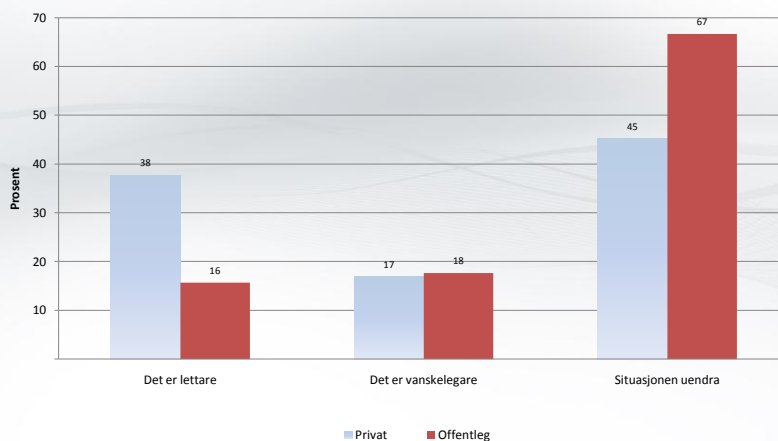
21

Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - høgare utdanningar

- Halvdelen av bedriftene opplever dagens situasjonen som nokså lik det den var femårsperioden før med tanke på rekruttering av arbeidskraft med høgare utdanning
- Det er om lag like mange som opplever rekrutteringssituasjonen som vanskelegare som dei som opplever det lettare enn tidlegare
- Det er liten forskjell i vurderingane mellom privat og offentlig sektor

22

Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - kortare utdanningar



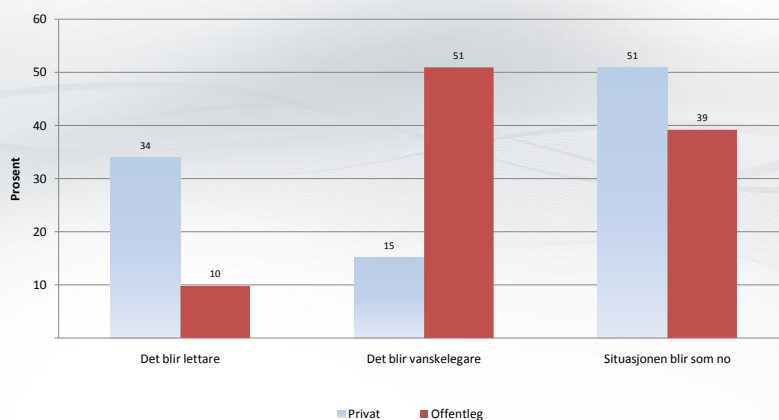
23

Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - kortare utdanningar

- Rundt halvdelen av bedriftene opplever dagens situasjonen som nokså lik det den var femårsperioden før med tanke på rekruttering av arbeidskraft med kortare utdanningar
- Fleire offentlege bedrifter enn private opplever rekrutteringssituasjonen som uendra
- Klart fleire private enn offentlege opplever rekrutteringssituasjonen som lettare no enn dei fem føregåande åra

24

Rekruttering dei neste fem åra - høgare utdanningar



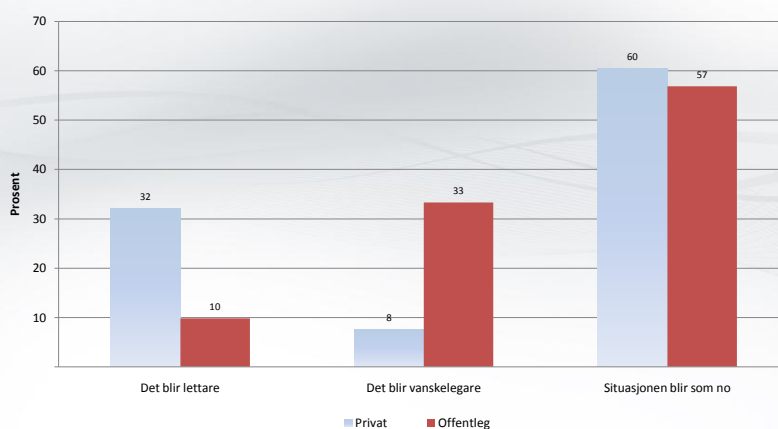
25

Rekruttering dei fem neste åra - høgare utdanningar

- Offentlege bedrifter ser i langt større grad enn private føre seg at det vert vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra
- Relativt mange private bedrifter ser føre seg at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra

26

Rekruttering dei fem neste åra - kortare utdanningar



27

Rekruttering dei fem neste åra - kortare utdanningar

- Over halvdelen av bedriftene reknar med små endringar i rekrutteringssituasjonen i komande femårsperiode med tanke på rekruttering av arbeidskraft med kortare utdanningar
- Klart fleire offentlege enn private bedrifter reknar med å få ein vanskelegare rekrutteringssituasjonen i femårsperioden som kjem
- Klart fleire private enn offentlege reknar med å få ein lettare rekrutteringssituasjonen i femårsperioden som kjem

28



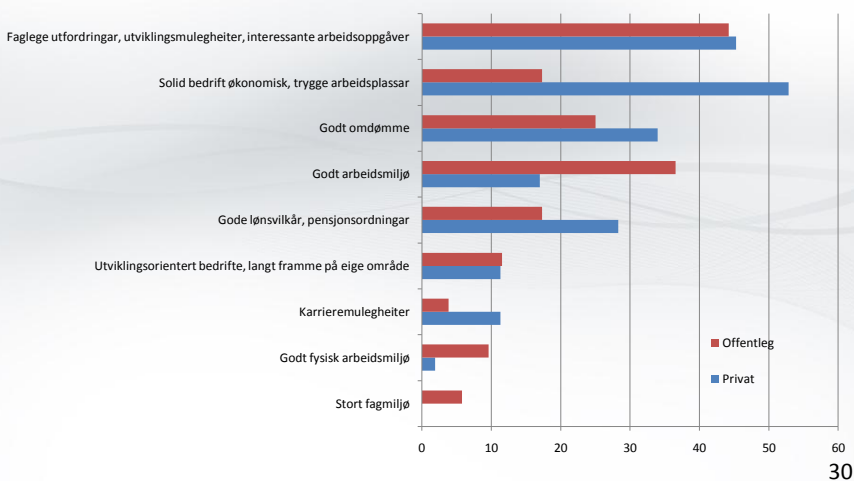
Kor stiller bedrifta sterkt og kor stiller bedrifta svakt i ved rekruttering av arbeidskraft?

- Bedriftene blei her utfordra til å konkretisere inntil tre forhold:
 - Først knytt til sjølve bedrifta
 - Deretter til forhold ved lokalsamfunnet eller regionen
 - Forholda som blei trekt fram er i etterkant grupperte og kvantifiserte

29



Styrken til bedrifta ved rekruttering av arbeidskraft

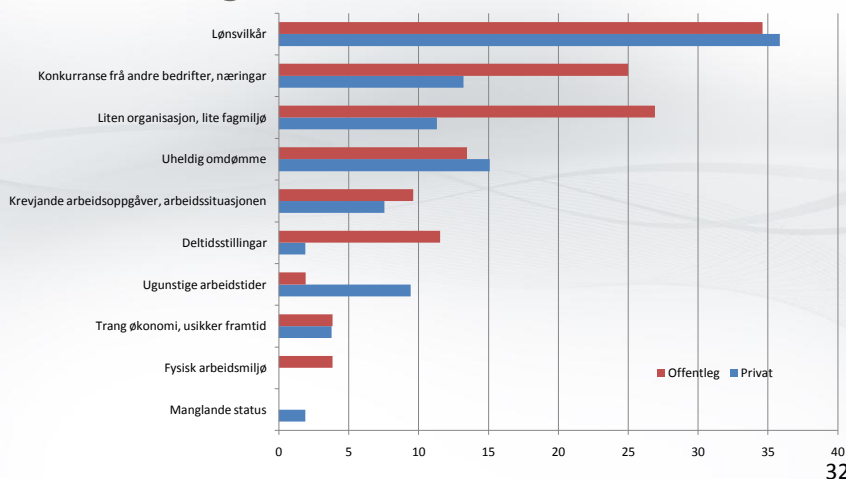


Styrken til bedrifta ved rekruttering av arbeidskraft

- **Offentleg sektor** (rangert etter kor mange som nemner momentet):
 - Faglege utfordringar, utviklingsmulegheiter, interessante arbeidsoppgåver
 - Godt arbeidsmiljø
- **Privat sektor** (rangert etter kor mange som nemner momentet):
 - Solid bedrift økonomisk, trygge arbeidsplassar
 - Faglege utfordringar, utviklingsmulegheiter, interessante arbeidsoppgåver
 - Godt omdømme

31

Forhold ved bedrifta som gjer det vanskeleg å rekruttere arbeidskraft



32



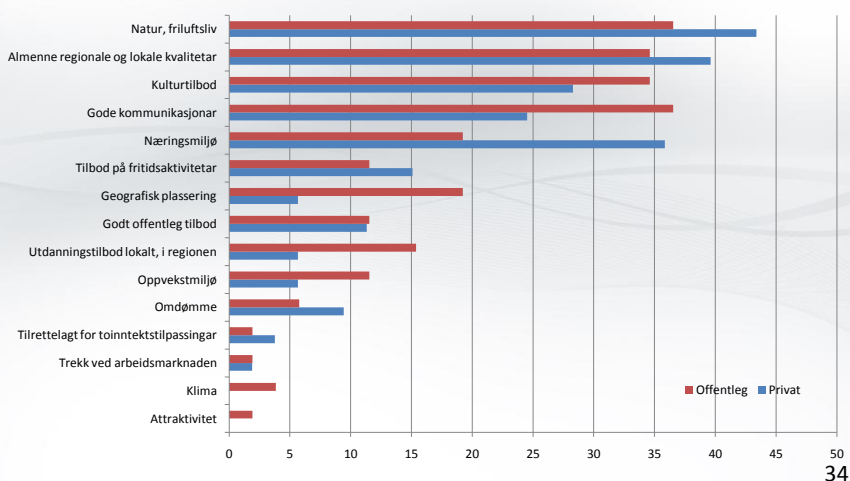
Forhold ved bedrifta som gjer det vanskeleg å rekruttere arbeidskraft

- Offentleg sektor (rangert etter kor mange som nemner momentet) :
 - Lønsvilkår
 - Liten organisasjon, lite fagmiljø
 - Konkurrans fra andre bedrifter, næringar
- Privat sektor:
 - Lønsvilkår
- Kommentar: Momenta er delvis prega av kor bedriftene ligg (lite fagmiljø) delvis av meir allmenne forhold (lønsvilkår) – merk at både offentlig og privat sektor opplever at det er vanskeleg å konkurrere med tanke på lønsvilkår

33



Forhold ved lokalsamfunnet/regionen som gjer at bedrifta stiller sterkt ved rekruttering av arbeidskraft



34



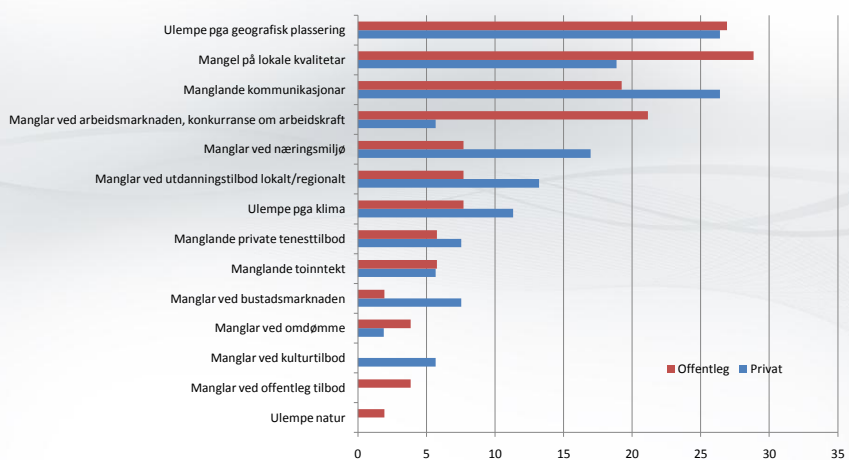
Forhold ved lokalsamfunnet/regionen som gjør at bedrifta stiller sterkt ved rekruttering av arbeidskraft

- Offentleg sektor:
 - Natur, friluftsliv
 - Gode kommunikasjonar
 - Kulturtilbod
 - Allmenne regionale og lokale kvalitetar
- Privat sektor:
 - Natur, friluftsliv
 - Allmenne regionale og lokale kvalitetar
 - Næringsmiljø
 - Kulturtilbod

35



Forhold ved lokalsamfunn/region som gjør det vanskeleg å rekruttere arbeidskraft



36



Forhold ved lokalsamfunn/region som gjer det vanskeleg å rekruttere arbeidskraft

- Offentleg sektor:
 - Mangel på lokale kvalitetar
 - Ulempe pga geografisk plassering
- Privat sektor:
 - Manglande kommunikasjonar
 - Ulempe pga geografisk plassering
- Kommentar: Det enkelte bedrifter opplever som ein styrke, opplever andre som ei ulempe. Dette heng primært saman med kor i fylket bedriftene ligg

37



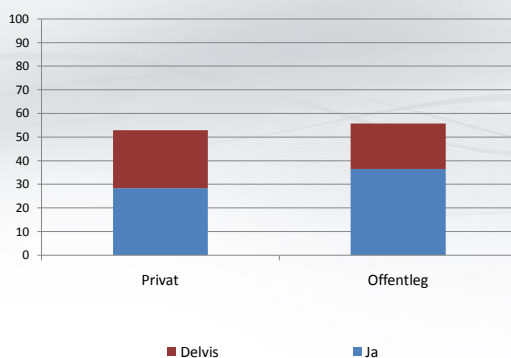
Små fagmiljø og konkurranse om arbeidskraft

- Det er nokre få av dei offentlege bedriftene som opplever at dei har eit stort fagmiljø, som gjer at dei stiller strekt ved rekruttering av arbeidskraft. Ingen av dei private bedriftene trekkjer fram dette som ein styrke. Samtidig er det fleire, ikkje minst blant dei offentlege bedriftene som opplever at det at dei representerer ein liten organisasjon/eit lite fagmiljø, gjer det vanskeleg å rekruttere arbeidskraft
- Samspelet mellom små fagmiljø og konkurranse om arbeidskrafta er med å prege rekrutteringssituasjonen for bedriftene
- Unntaket er ein del bedrifter, særleg i privat sektor, som opplever at det næringsmiljøet dei er ein del av, styrkar deira posisjon ved rekruttering av arbeidskraft. Dette gjeld blant andre ein del av industribedriftene, men også fleire bedrifter som jobbar tett opp mot desse innan finans- og forretningsmessig tenesteyting. Her kan ein til ein viss grad spore effektar av den maritime klynga, men det er også bedrifter utanfor klynga blant dei som opplever næringsmiljøet som positivt

38



Når bedriftene får direkte om spørsmålet om
toinntektstilpassingar – opplever dei at dette
vanskar skaper for rekruttering?



39



Når bedriftene får direkte om spørsmålet om
toinntektstilpassingar – opplever dei at dette
vanskar skaper for rekruttering?

- Rundt halvdelen av bedriftene opplever toinntektstilpassingar som ei utfordring når dei skal rekruttere arbeidskraft
- Utfordringane er noko større i offentleg enn i privat sektor

40

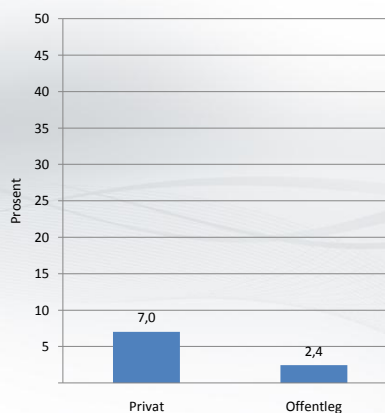
Bruk av utanlandsk arbeidskraft

- I alt 66 av 105 av bedriftene (63 prosent) har tilsette som ikkje er norske statsborgarar
- Det er fleire bedrifter i offentleg sektor som i privat sektor som har utanlandsk arbeidskraft
 - 78 prosent av dei offentlege bedriftene har tilsette som var utanlandske statsborgarar (mange bedrifter, men få tilsette kvar)
 - 57 prosent av dei private bedriftene har tilsette som var utanlandske statsborgarar (færre bedrifter, men fleire tilsette kvar)

41

Samansetting av arbeidstokken for bedriftene i undersøkinga – innslag av utanlandske statsborgarar

- Dei 105 bedriftene har i alt 585 utanlandske statsborgarar blant sine tilsette
- Sjølv om det er fleire offentlege enn private bedrifter som har utanlandsk arbeidskraft, har privat sektor klart fleire tilsette i denne kategorien:
 - I privat sektor utgjer utanlandsk arbeidskraft 7 prosent av arbeidstokk i sektoren
 - I offentleg sektor utgjer utanlandsk arbeidskraft 2,4 prosent av samla arbeidstokk i sektoren

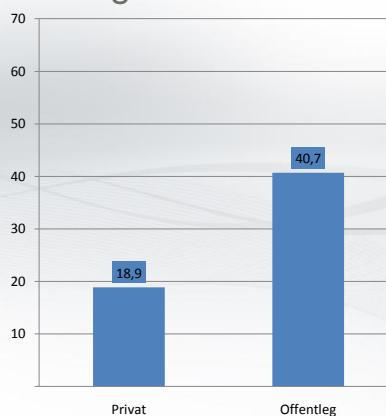


42



Samansetting av arbeidstokken for bedriftene i undersøkinga – høgare utdanning blant utanlandske statsborgarar

- Offentleg sektor brukar i langt større grad enn privat sektor utanlandsk arbeidskraft med høgare utdanning
 - Vel 40 prosent av alle utanlandske statsborgarar i offentlig sektor har høgare utdanning
 - I privat sektor er tilsvarande tal i underkant av 20 prosent

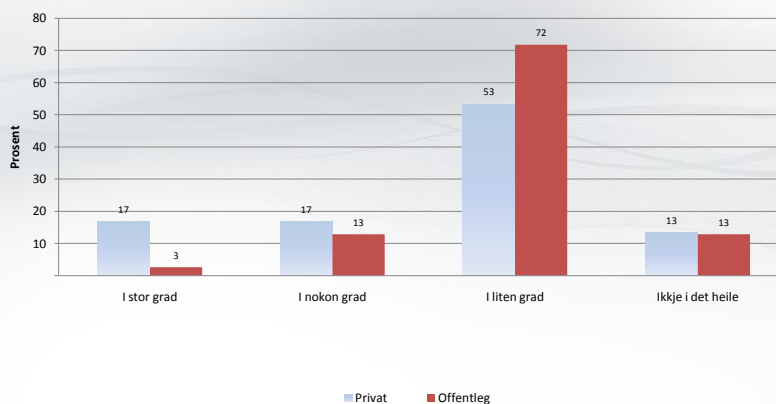


43



Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

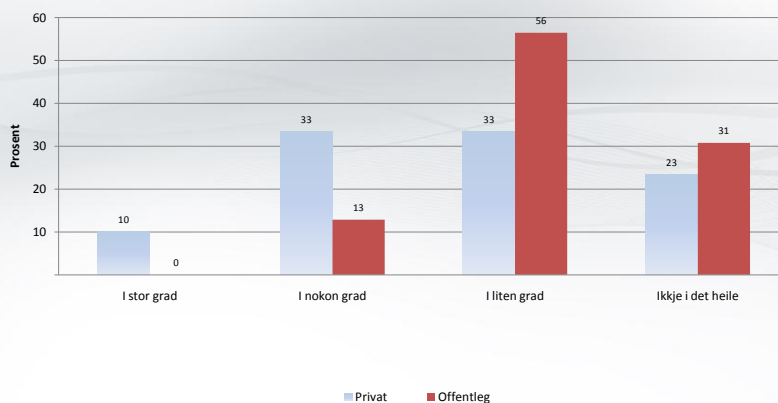
Langsiktig strategi - høgare utdanningar



44

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

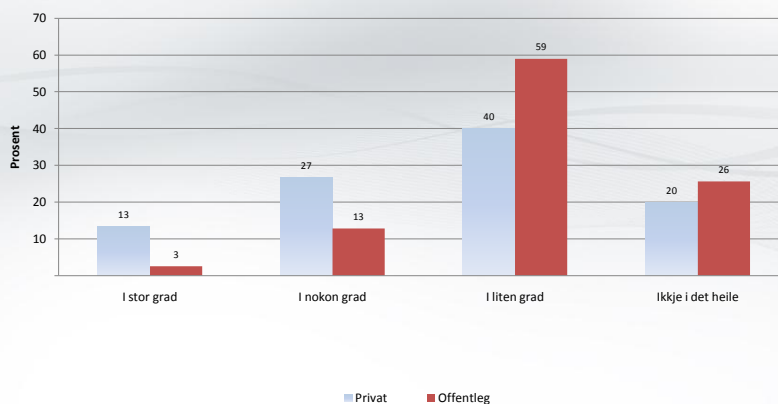
Langsiktig strategi - kortare utdanningar



45

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

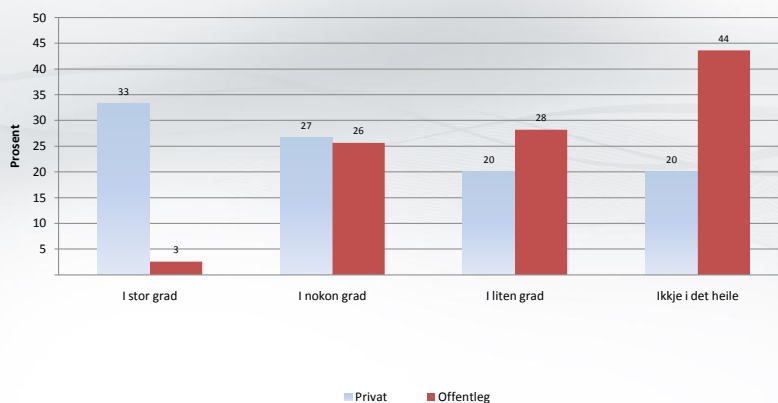
Avhjelpje akutt mangel på arbeidskraft - høgare utdanningar



46

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

Avhjelpe akutt mangel på arbeidskraft - kortare utdanningar



47

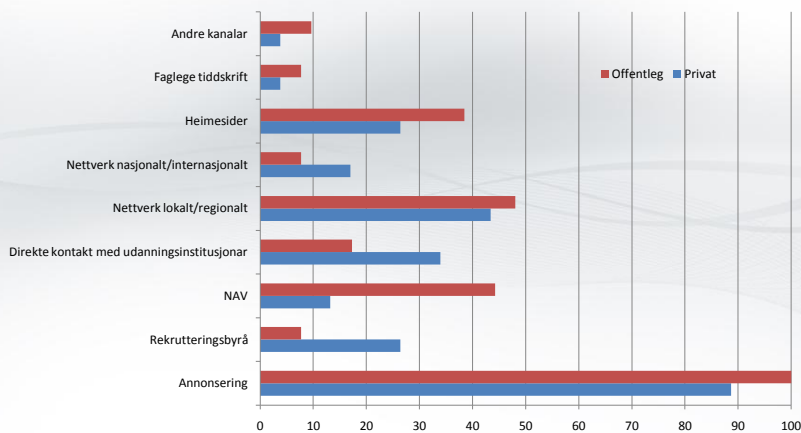
Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft*

- I forhold til rekrutteringa av utanlandsk arbeidskraft gir bedriftene uttrykk for følgjande vurderingar:
 - Det er få bedrifter som ser slik rekruttering som resultat av ein langsiktig strategi for å skaffe seg tilgang på arbeidskraft
 - I den grad det er ein langsiktig strategi frå bedriftene si side, gjeld dette i større grad for dei private enn for dei offentlege bedriftene
 - Samtidig brukar private bedrifter i større grad enn offentlege rekruttering av utanlandsk arbeidskraft som ein strategi for avhjelpe akutt mangel på arbeidskraft, særleg når det gjeld arbeidskraft utan høgskule- eller universitetsutdanning

* Det var berre bedrifter som har tilsett utanlandsk arbeidskraft som skulle svare på desse spørsmåla

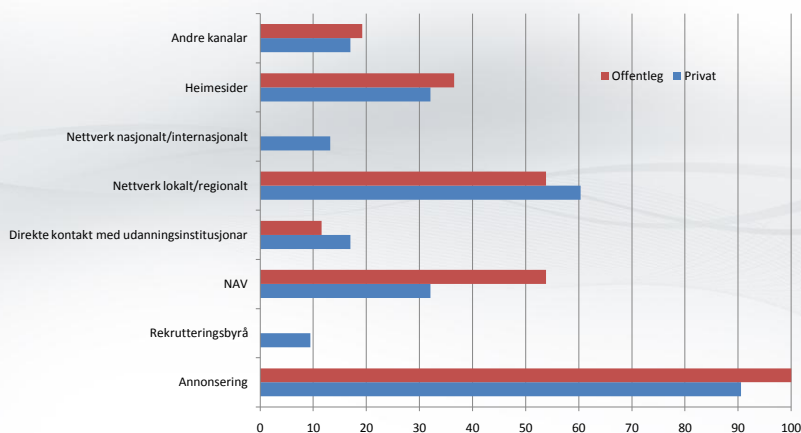
48

Viktigaste kanalar for rekruttering av arbeidskraft med høgre utdanningar



49

Viktigaste kanalar for rekruttering av arbeidskraft med korte utdanningar



50



Viktigaste kanalar for rekruttering av arbeidskraft – høgare utdanningar

- Dei viktigaste rekrutteringskanalane er:
 - Offentleg sektor:
 - Annonsering
 - Lokale og regionale nettverk
 - NAV
 - Heimesider
 - Privat sektor:
 - Annonsering
 - Lokale og regionale nettverk
 - Direkte kontakt med utdanningsinstitusjonar
 - Heimesider og rekrutteringsbyrå

51



Viktigaste kanalar for rekruttering av arbeidskraft – kortare utdanningar

- Dei viktigaste rekrutteringskanalane er:
 - Offentleg sektor:
 - Annonsering
 - NAV og lokale og regionale nettverk
 - Heimesider
 - Privat sektor:
 - Annonsering
 - Lokale og regionale nettverk
 - Heimesider
 - NAV

52

Viktigaste kanalar for rekruttering av arbeidskraft

- I hovudsak bruker både offentlege og private bedrifter dei same kanalane for rekruttering av arbeidskraft
- Det offentlege skil seg først og fremst ut ved at NAV er viktigare, men også at egne heimesider fungerer som ein viktig rekrutteringskanal
- Det private skil seg først og fremst ut ved at dei er meir i direkte kontakt med utdanningsinstitusjonar og at rekrutteringsbyrå er ein viktig rekrutteringskanal

53

Bedrifter fordelt etter næring

Lysbilette 55 – 120

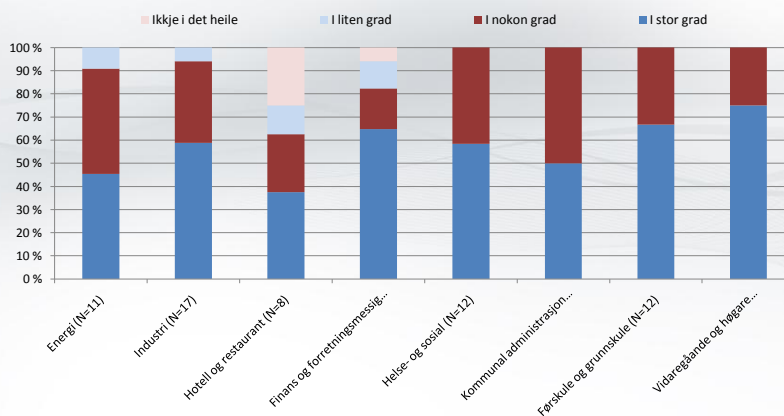
Om undersøkinga

- Følgjande næringer er representerte:

- Energi (11 bedrifter)
- Industri (17 bedrifter)
- Hotell og restaurant (8 bedrifter)
- Finans og forretningsmessig tenesteyting (17 bedrifter)
- Helse- og sosial (kommunal sektor) (12 bedrifter)
- Kommunal administrasjon = sentraladministrasjonen, ulike driftsfunksjonar – ”dei på rådhuset” (12 bedrifter)
- Førskule og grunnskule (kommunal sektor) (12 bedrifter)
- Vidaregåande og høgare utdanning (16 bedrifter)

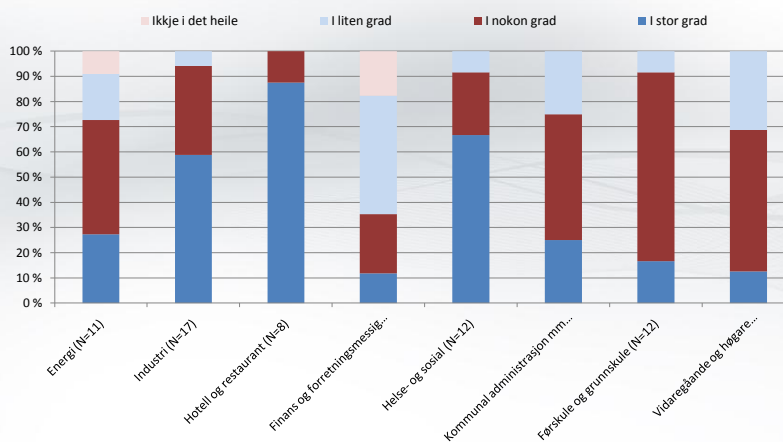
55

Bedrifter som har stort rekrutteringsbehov næraste tiår – arbeidskraft med høgskule- og universitetsutdanningar



56

Bedrifter som har stort rekrutteringsbehov næraste tiår – arbeidskraft med kortare utdanningar



57

Bedrifter som har stort rekrutteringsbehov næraste tiår

- Tidlegare er det slått fast at bedriftene har stort rekrutteringsbehov neste tiår (jf lysbilette 11)
- I forhold til høgere utdanningar, gjeld dette alle sektorar, men med litt variasjonar:
 - Behovet er størst i utdanningssektoren
 - Behovet er minst blant bedriftene i hotell- og restaurantnæringa

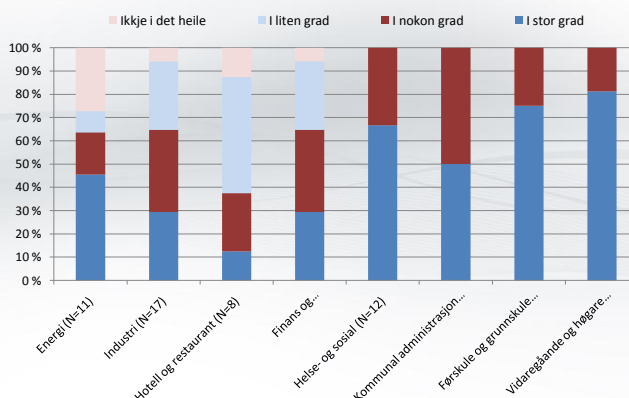
58

Bedrifter som har stort rekrutteringsbehov næraste tiår

- Behovet for rekruttering av arbeidskraft med kortare utdanningar varierer på følgjande måte mellom næringane
 - Det er særleg mange av bedriftene i hotell- og restaurantnæringane som vurderer behovet som stort
 - Også i helse- og sosial (kommunal sektor) og i industrien er det mange bedrifter som ser føre seg at behovet for arbeidskraft med kortare utdanningar er stort

59

Bedrifter der mange går av med alderspensjon neste tiår



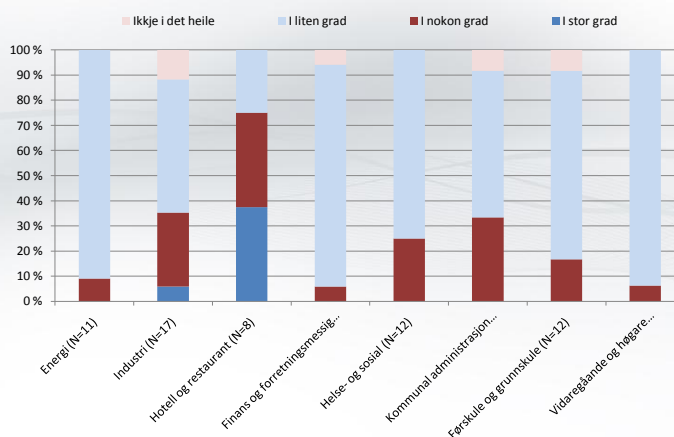
60

Bedrifter der mange går av med alderspensjon neste tiår

- Rekrutteringsbehovet er prega av mange bedrifter med ein eldre arbeidsstokk
- Offentlege bedrifter er i særleg grad prega av at mange tilsette vil gå av med alderspensjon i løpet av tiåret som kjem. Sjølv om det er tydelegast i utdanningssektoren, gjeld det også i stor grad resten av offentlig sektor
- Det er bedriftene i hotell og restaurant som i minst grad har ein arbeidsstokk prega av mange eldre arbeidstakarar

61

Bedrifter som opplever gjennomtrekk av personell



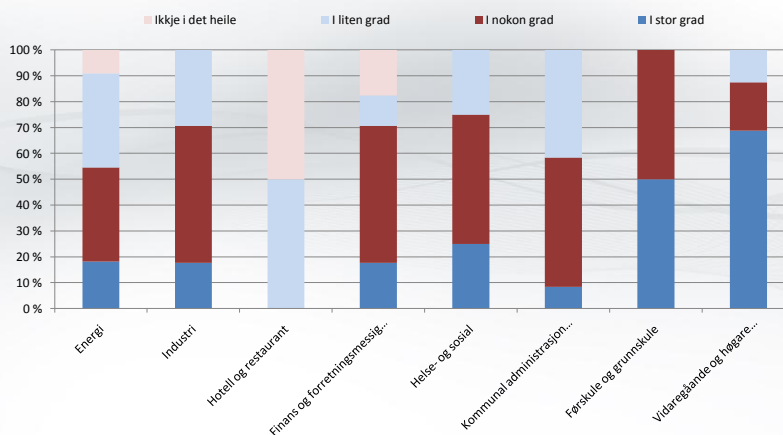
62

Bedrifter som opplever gjennomtrekk av personell

- Bedriftene er jamt over i liten grad prega av gjennomtrekk av personell
- Bedriftene i hotell- og restaurantnæringane skil seg ut, med langt større gjennomtrekk av personell enn andre næringar
- Fleire bedrifter i industrien opplever også i større grad gjennomtrekk enn for eksempel offentleg sektor

63

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover - Akademikarar



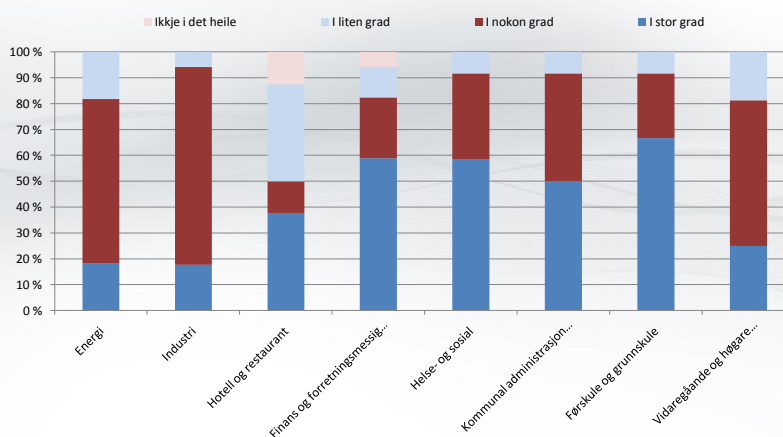
64

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover - Akademikarar

- Relativt mange bedrifter signaliserer at dei har behov for akademisk utdanna arbeidskraft i tida framover
- Det er klare forskjellar mellom næringsgruppene, der flest bedrifter i skulesektoren signaliserer eit slikt behov
- Det er likevel ein del bedrifter innan dei andre næringsgruppene som også har behov for akademikarar, med unntak av hotell- og restaurantnæringa, der behov for slik arbeidskraft er så godt som fråverande

65

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover - Profesjonsutøvarar



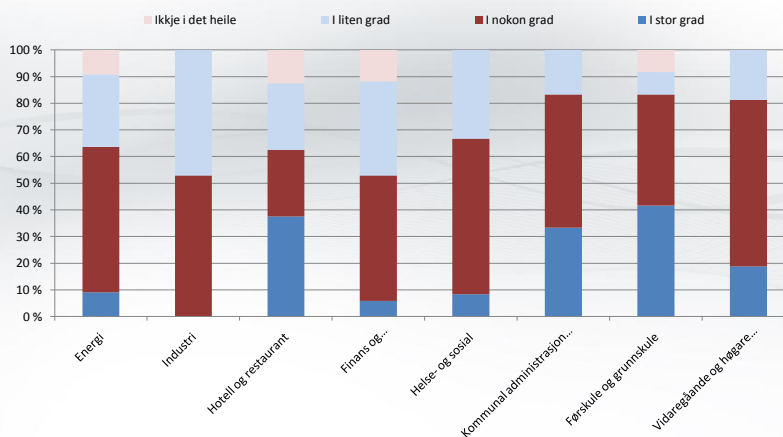
66

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover - Profesjonsutøvarar

- Når det gjeld profesjonsutøvarar (som ingeniørar, sjukepleiarar, lærarar osv) er det mange bedrifter som definerer rekrutteringsbehovet som viktig
- Offentleg, særleg kommunal sektor, gir tydlegast uttrykk for dette
- I privat sektor er rekrutteringsbehovet av profesjonsutøvarar noko dei fleste opplever som i stor eller nokon grad. Finans og forretningsmessig tenesteyting skil seg ut som den næringa der flest bedrifter har eit stort rekrutteringsbehov

67

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover - Leiarar



68



Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover - Leiarar

- Leiarrekruttering er også eit spørsmål som er på agendaen for mange av bedriftene, sjølv mange vel svaralternativet "i nokon grad" her
- Forskjellen mellom næringane er moderat, men kommunal sektor skil seg noko ut på områda kommunal administrasjon og skule

69



Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover

- Rekrutteringsbehova utover dette er i stor grad prega av kva næring bedriftene tilhøyrer. Helse- og sosialsektoren har behov for omsorgsarbeidarar, osb
- Relativt mange bedrifter opplever også eit behov for nyrekruttering i kategorien andre yrke (assistentar, hjelpearbeidarar ol). Signala om dette særleg sterke frå hotell- og restaurantnæringa og helse- og sosialsektoren i kommunane

70



Konkrete yrke der det er vanskeleg å rekruttere folk:

- **Energi:**

- Akademikarar = sivilingeniørar (elkraftingeniør, energi/miljø, kraftanlegg)
- Sal- og service = ei bedrift med behov for seljar
- Leiarar = ingeniørar, særleg sivilingeniørar med leiarkompetanse
- Handverkarar/prosess- og maskinoperatørar = ulike former for montørar/operatørar (energi, tele, maskin, automasjon)

71



Konkrete yrke der det er vanskeleg å rekruttere folk:

- **Industri**

- Akademikarar = primært sivilingeniørar, eitt tilfelle siviløkonom
- Profesjonsutøvarar = ingeniør og anna teknisk personell, ei bedrift nemner økonomiarbeidar
- Leiarar = Ikkje nærare spesifisert: ”generelt vanskeleg å finne god leiarar”
- Handverkarar/prosess- og maskinoperatørar = automasjonsarbeidar, operatørar til montering av avansert utstyr
- Transportarbeidar = sjåførar og lagerarbeidarar (ei bedrift)

72



Konkrete yrke der det er vanskeleg å rekruttere folk:

– Hotell- og restaurant

- Leiarar = mellomleiarar, dagleg leiar, restaurantsjef, kjøkkensjef, salssjef, teknisk sjef
- Sal- og service = kokkar, servitørar
- Andre yrke = ufaglært personale/ekstrapersonale

– Finans- og forretningsmessig tenesteyting

- Akademikarar = siviløkonomar, juristar, sivilingeniørar, veterinær
- Profesjonsutøvarar = økonomar
- Leiarar = leiarar med næringslivskompetanse/praksis, prosjektleiar, dagleg leiar

73



Konkrete yrke der det er vanskeleg å rekruttere folk:

• Helse- og sosial (kommunal sektor)

- Akademikarar = legar, psykologar
- Profesjonsutøvarar = sjukepleiarar
- Leiarar = leiarar (einingsleiarar, avdelingsleiar, fagleiarar) med helsefagleg bakgrunn, t.d. sjukepleiarar
- Omsorgsarbeidarar = helsefagarbeidarar, hjelpepleiarar
- Andre yrke = heimehjelp, assistentar, reinhaldarar

74



Konkrete yrke der det er vanskeleg å rekruttere folk:

- Kommunal administrasjon mm
 - Akademikarar = realistar, sivilingeniørar, økonomar, samfunnsfagleg utdanna
 - Profesjonsutøvarar = ingeniørar, økonomar, pedagogar i stabsfunksjonar, kommuneplanleggar
 - Leiarar = toppleiarar og mellomleiarar både med teknisk økonomisk og samfunnsfagleg bakgrunn
 - Service/andre yrke = både faglærte og ufaglærte reinhaldarar

75



Konkrete yrke der det er vanskeleg å rekruttere folk:

- Førskule og grunnskule (kommunal sektor)
 - Akademikarar = lærarar med spesialkompetane i realfag og spesialpedagogikk
 - Profesjonsutøvarar = særleg førskulelærar, i noko grad lærar
 - Leiarar = rektorar, inspektørar, avdelingsleiar
 - Omsorgsyrke = barne- og ungdomsarbeidar
 - Andre yrke = assistentar i barnehage /SFO (ein kommune)

76



Konkrete yrke der det er vanskeleg å rekruttere folk:

- Førskule og grunnskule (kommunal sektor)
 - Akademikarar = lærarar med spesialkompetane i realfag og spesialpedagogikk
 - Profesjonsutøvarar = særleg førskulelærar, i noko grad lærar
 - Leiarar = rektorar, inspektørar, avdelingsleiar
 - Omsorgsyrke = barne- og ungdomsarbeidar
 - Andre yrke = assistentar i barnehage /SFO (ein kommune)

77

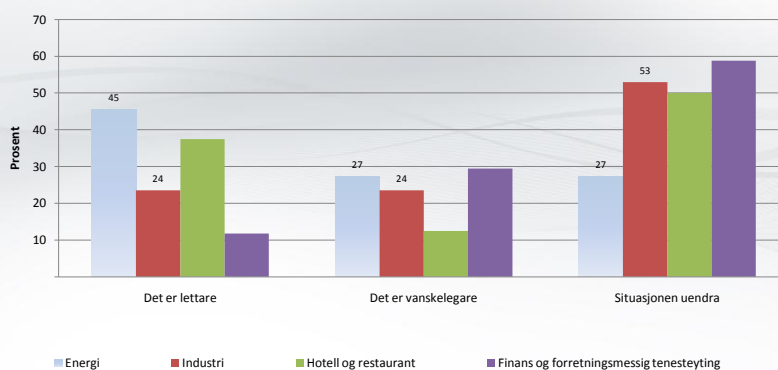


Konkrete yrke der det er vanskeleg å rekruttere folk:

- Vidaregåande og høgare utdanning
 - Akademikarar = fagstillingar (med doktorgrad for høgskulane), særleg innan realfag, teknologifag, men også andre
 - Profesjonsutøvarar = yrkesfaglærar
 - Leiarar = rektorar, inspektørar, avdelingsleiar
 - Andre yrke = reinhaldarar (ein skule)

78

Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - høgare utdanningar



79

Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning?

- Energi
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Bruk av trainee-ordningar
 - Tilgang på utanlandsk arbeidskraft
- Industri
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Samarbeid med utdanningsinstitusjonar, bransjeorganisjonar ol

80



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning?

- Hotell og restaurant
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
- Finans og forretningsmessig tenesteyting
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa

81



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning?

- Energi
 - Vanskeleg å konkurrere pga lønsnivå
 - Mange eldre, mange å erstatte
 - For få som tek relevant utdanning
- Industri
 - Konkurransen med andre næringar/bedrifter
 - Omdømme blant ungdommen

82



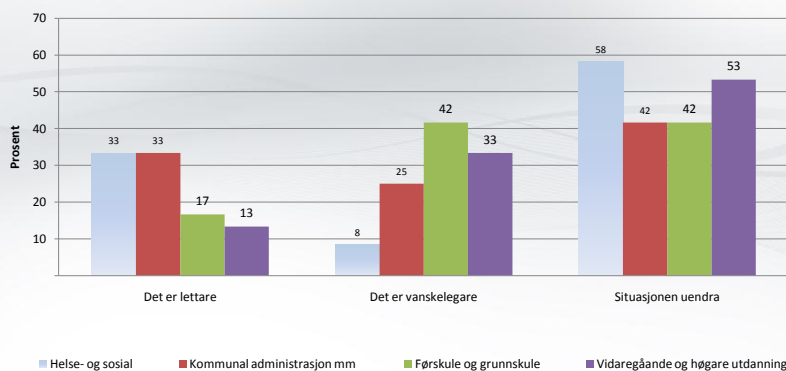
Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning?

- Hotell og restaurant
 - Ugunstig å vere lokalisert usentralt
- Finans og forretningsmessig tenesteyting
 - Konkurransen mellom bedriftene
 - Vanskeleg å konkurrere pga lønsnivå
 - Arbeidskrafta mindre mobil – blir verande i noverande jobbar

83



Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - høgare utdanningar



84



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning?

- **Helse og sosial (kommunal sektor)**
 - Fleire tek vidareutdanning
 - Omdømmet til den konkrete kommunen er styrka
- **Kommunal administrasjon mm**
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Sektoren har styrka omdømme
 - Betra lønsvilkår
 - Fleire tek relevante utdanningar

85



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning?

- **Førskule og grunnskule(kommunal sektor)**
 - Ikkje svar
- **Vidaregåande og høgare utdanning**
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Fleire med relevante utdanningar

86



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning?

- **Helse og sosial (kommunal sektor)**
 - Vanskelegare å rekruttere arbeidskraft til små kommunar

- **Kommunal administrasjon mm**
 - Konkurransen med privat sektor
 - Omdømme (NB! Opplevd ulikt blant kommunane)
 - Lønsnivå (NB! Opplevd ulikt blant kommunane)

87



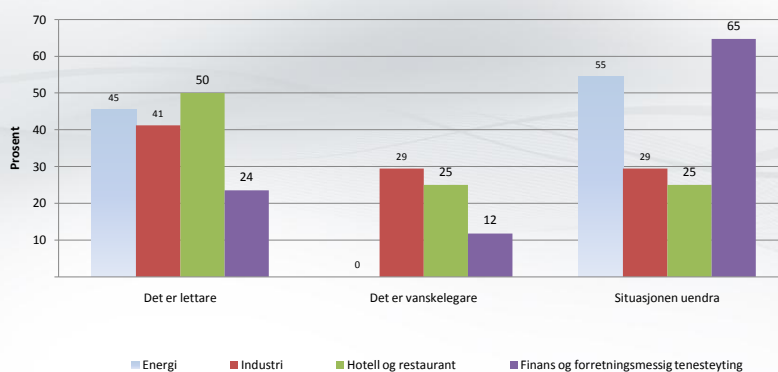
Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning?

- **Førskule og grunnskule(kommunal sektor)**
 - Behovet for pedagogar er aukande
 - Konkurransen med andre kommunar
 - Lønsnivå
 - Omdømme

- **Vidaregåande og høgare utdanning**
 - Konkurransen med privat sektor
 - Konkurransen mellom skulane
 - Lønsnivå

88

Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - kortare utdanningar



89

Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte lettare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar?

- **Energj**
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Opplevd som trygge arbeidsplassar
 - Stillingar som gir grunnlag for å bygge karriere i bedrifta
- **Industri**
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Profilering av bedrifta
 - Samarbeid med utdanningsinstitusjonar, bransjeorganisjonar ol

90



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte lettare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar?

- **Hotell og restaurant**
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Omdømmet til bedrifta
- **Finans og forretningsmessig tenesteyting**
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Trygge arbeidsplassar

91



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar?

- **Energi**
 - Ikkje grunnleggjande
- **Industri**
 - Konkurransen med andre næringer

92



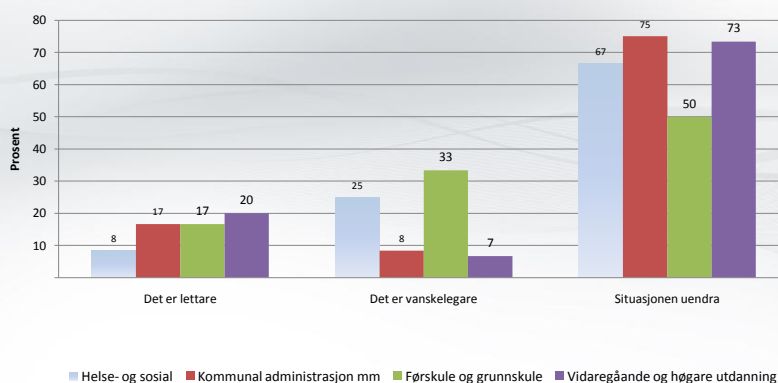
Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar?

- Hotell og restaurant
 - For få tek relevante utdanningar
 - Konkurransen med andre næringar
 - Stram lokal arbeidsmarknad
- Finans og forretningsmessig tenesteyting
 - For få tek relevante utdanningar

93



Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - kortare utdanningar



94



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte lettare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar?

- Helse og sosial (kommunal sektor)
 - Tilrettelegging for kvalifisering av ukvalifiserte
- Kommunal administrasjon mm
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa

95



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte lettare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar?

- Førskule og grunnskule(kommunal sektor)
 - Nedbemanning i kommunen
- Vidaregåande og høgare utdanning
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Opplevd som trygge arbeidsplassar

96



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar?

- Helse og sosial (kommunal sektor)
 - For få tek relevante utdanningar
- Kommunal administrasjon mm
 - For få tek relevante utdanningar

97

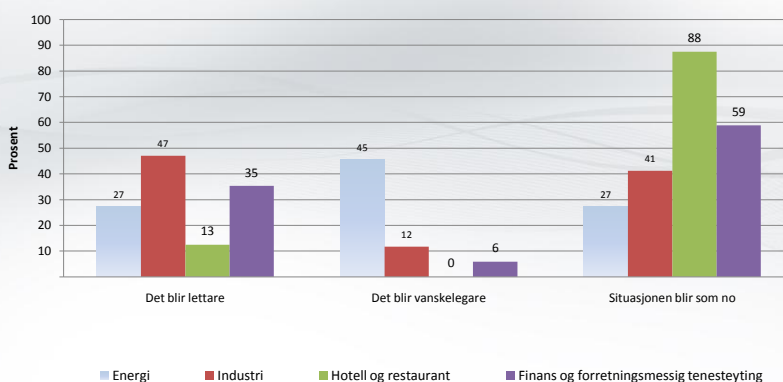


Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det har vorte vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar?

- Førskule og grunnskule(kommunal sektor)
 - Stramt lokalt arbeidsmarknad
- Vidaregåande og høgare utdanning
 - Ikkje grunngitt

98

Rekruttering dei neste fem åra - høgare utdanningar



99

Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra?

- Energi
 - Omdømme (miljø)
 - Aktiv rekruttering frå bedrifta
 - Andre næringar nedbemannar
 - Trygge arbeidsplassar
- Industri
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Aktive bransjeforeiningar

100



Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra?

- Hotell og restaurant
 - Fleire tek relevante utdanningar
- Finans og forretningsmessig tenesteyting
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Fleire tek relevante utdanningar
 - Omdømme

101



Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra?

- Energi
 - Mange eldre, mange å erstatte
 - For få som tek relevant utdanning
- Industri
 - Konkurransen med andre næringer/bedrifter
 - For få tek relevante utdanningar

102



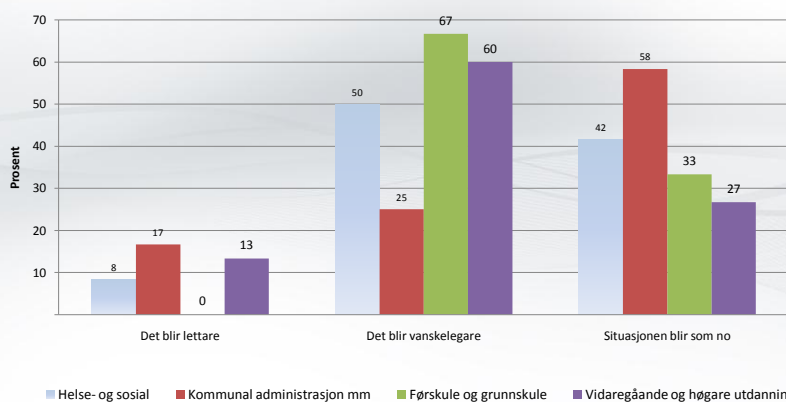
Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei neste fem åra?

- Hotell og restaurant
 - Ikkje oppgitt
- Finans og forretningsmessig tenesteyting
 - Arbeidskrafta mindre mobil – blir verande i noverande jobbar

103



Rekruttering dei neste fem åra - høgare utdanningar



104



Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra?

- **Helse og sosial (kommunal sektor)**
 - Fleire tek vidareutdanning
- **Kommunal administrasjon mm**
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Eigne rekrutterings- og kvalifiseringstiltak

105



Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra?

- **Førskule og grunnskule(kommunal sektor)**
 - Ikkje slike svar
- **Vidaregåande og høgare utdanning**
 - Fleire med relevante utdanningar

106



Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra?

- **Helse og sosial (kommunal sektor)**
 - For få i relevante utdanningar i forhold til behov
 - Stor konkurranse nasjonalt
 - Dårlig kommuneøkonomi gjer leiarstillingar lite attraktive
 - For mange deltidsstillingar
 - Krav til meir spesialkompetanse i stillingane
- **Kommunal administrasjon mm**
 - Krav til meir spesialkompetanse i stillingane
 - Omdømme til sektoren
 - Lønsnivå
 - Rekruttering av arbeidskraft til distriktskommunar

107

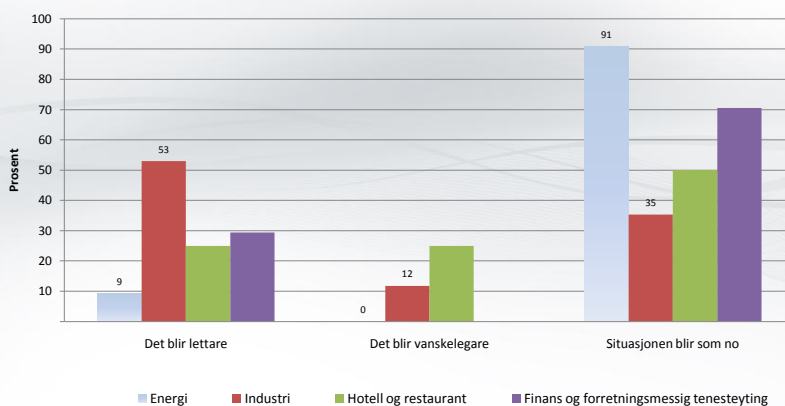


Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med høgare utdanning dei fem neste åra?

- **Førskule og grunnskule(kommunal sektor)**
 - Konkurranse med andre kommunar og privat sektor
 - Generasjonsskifte
 - Omdømmet til sektoren
 - Rekruttering til distrikta
- **Vidaregåande og høgare utdanning**
 - Generasjonsskifte
 - Omdømmet til sektoren
 - Konkurranse om arbeidskrafta nasjonalt
 - Løns- og arbeidsvilkår

108

Rekruttering dei komande fem åra - kortare utdanningar



109

Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar dei fem neste åra?

- Energi
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrise
- Industri
 - Fleire tek relevante utdanningar
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrise
 - Samarbeid med utdanningsinstitusjonar, bransjeorganisasjonar ol
 - Rekruttering frå utlandet
 - Opplevd som trygg arbeidsplass

110



Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar dei fem neste åra?

- **Hotell og restaurant**
 - Ikkje oppgitt
- **Finans og forretningsmessig tenesteyting**
 - Situasjonen på arbeidsmarknaden/finanskrisa
 - Næringa vil totalt sett blir slanka

111



Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar dei fem neste åra?

- **Energi**
 - Ikkje grunnigitt
- **Industri**
 - Konkurransen med lønsleiarnde bedrifter

112



Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar dei neste fem åra?

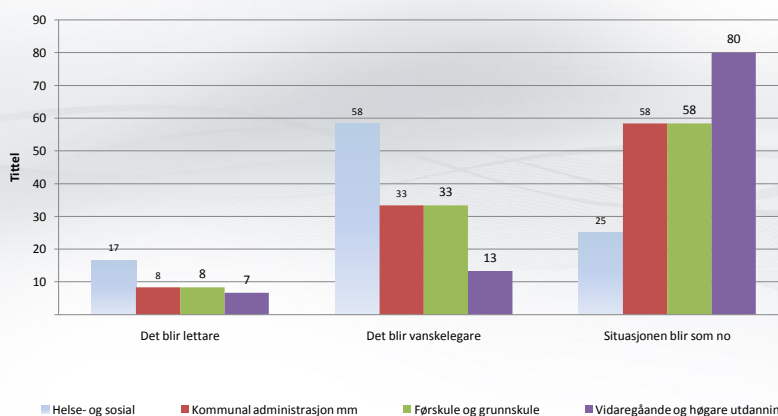
- Hotell og restaurant
 - For få søker til relevante utdanningar lokalt
 - For få tek fagbrev

- Finans og forretningsmessig tenesteyting
 - Ikkje oppgitt

113



Rekruttering dei komande fem åra - kortare utdanningar



114



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar dei neste fem åra?

- **Helse og sosial (kommunal sektor)**
 - Tilrettelegging for kvalifisering av eigne tilsette
 - Målretta satsing på utdanning i samarbeid med vidaregåande
- **Kommunal administrasjon mm**
 - Satsing på å legge til rette for eigne læreplassar

115



Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det blir lettare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar dei neste fem åra?

- **Førskule og grunnskule(kommunal sektor)**
 - Mindre press på arbeidsmarknaden
- **Vidaregåande og høgare utdanning**
 - Fleire tek relevante utdanningar

116



Kva ligg til grunn for at bedrifter vurderer at det blir vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar dei fem neste åra?

- **Helse og sosial (kommunal sektor)**
 - For få tek relevante utdanningar
 - Omdømmet til sektoren
- **Kommunal administrasjon mm**
 - For få tek relevante utdanningar
 - Lønsnivå
 - Omdømmet til sektoren

117

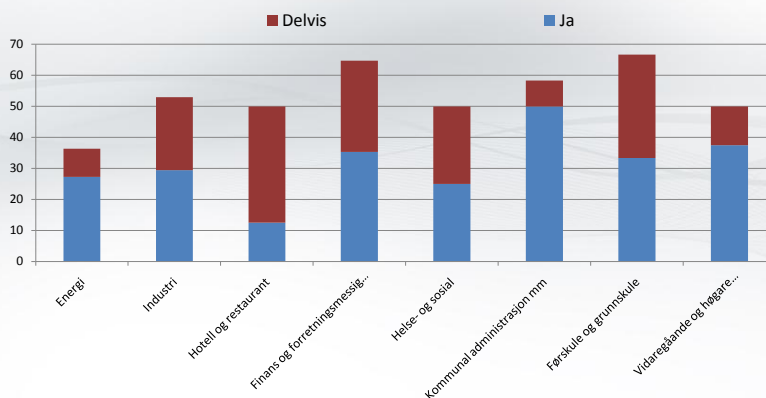


Kva ligg til grunn for at bedrifter opplever at det blir vanskelegare å rekruttere arbeidskraft med kortare utdanningar dei fem neste åra?

- **Førskule og grunnskule(kommunal sektor)**
 - Konkurransen mellom kommunar og mellom privat og offentleg
 - For få tek relevante utdanningar
 - Lønsnivå
- **Vidaregåande og høgare utdanning**
 - For få tek relevante utdanningar

118

Når bedriftene får direkte spørsmål om toinntektstilpassingar – opplever dei at dette vanskar skaper for rekruttering?



119

Når bedriftene får direkte spørsmål om toinntektstilpassingar – opplever dei at dette vanskar skaper for rekruttering?

- Spørsmålet om toinntektstilpassingar har særleg relevans når kommunane skal rekruttere til kommunal administrasjon, og når vidaregåande skular, høgskular og bedrifter innan finans- og forretningsmessig tenesteyting skal rekruttere arbeidskraft

120

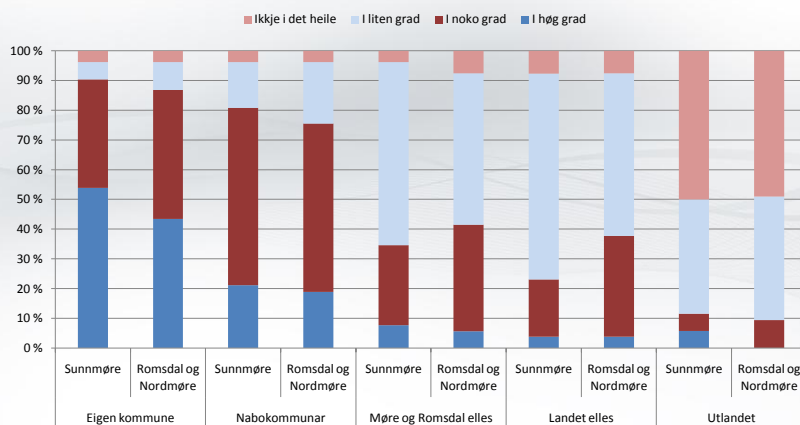
Bedrifter: Sunnmøre vs Romsdal/Nordmøre

Lysbilete 122 – 140

Sunnmøre vs Romsdal/Nordmøre

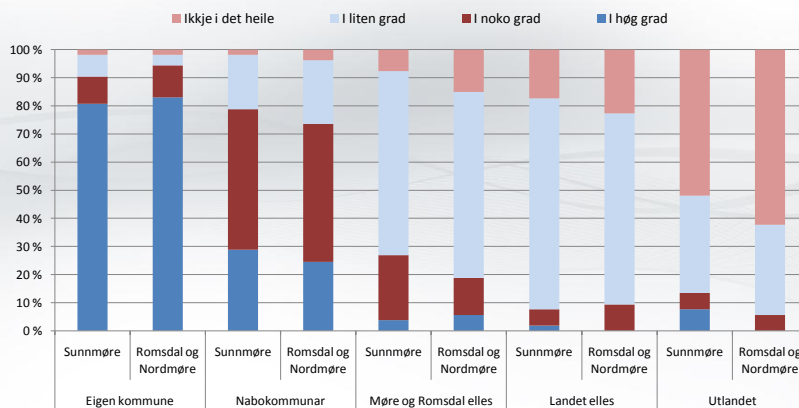
- Undersøkinga omfattar:
 - 52 bedrifter lokalisert på Sunnmøre
 - 53 bedrifter lokalisert i Romsdal og på Nordmøre
 - I alle figurar der anna ikkje er oppgitt, er N for Sunnmøre 52 og N for Romsdal/Nordmøre 53

Kvar hentar bedriftene arbeidskraft med høgare utdanning?



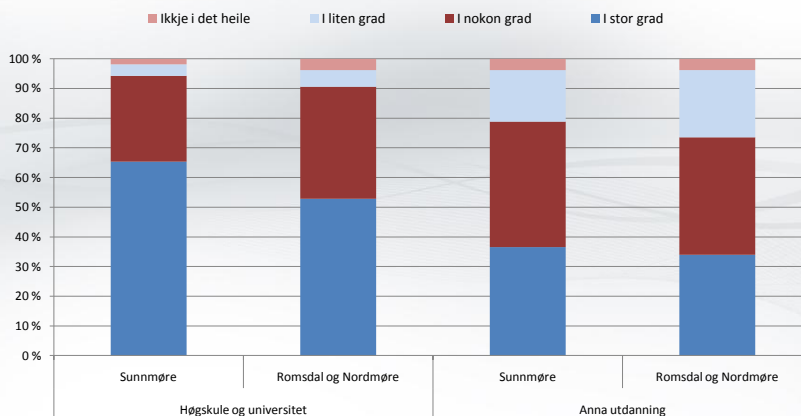
123

Kvar hentar bedriftene arbeidskraft utan høgare utdanning?



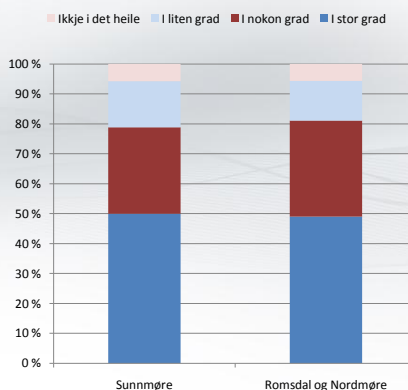
124

Bedrifter som har stort rekrutteringsbehov næraste tiår



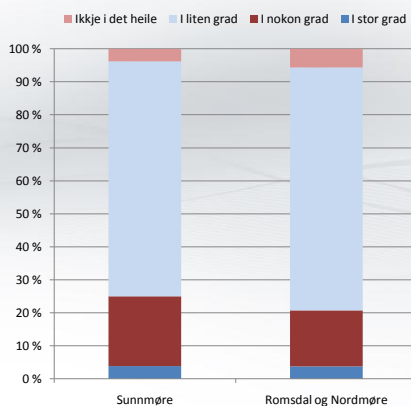
125

Bedrifter der mange går av med alderspensjon neste tiår



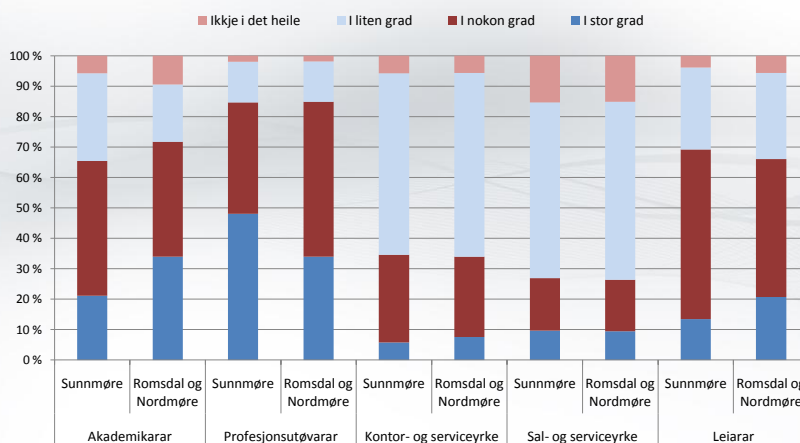
126

Bedrifter som opplever gjennomtrekk av personell



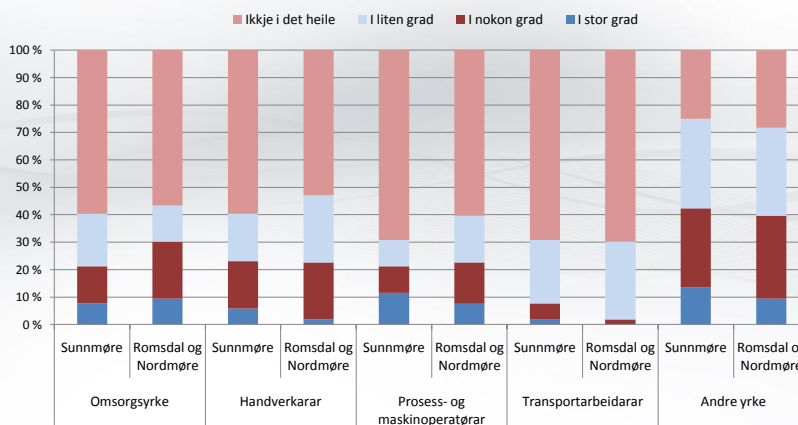
127

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover - yrkesfelt



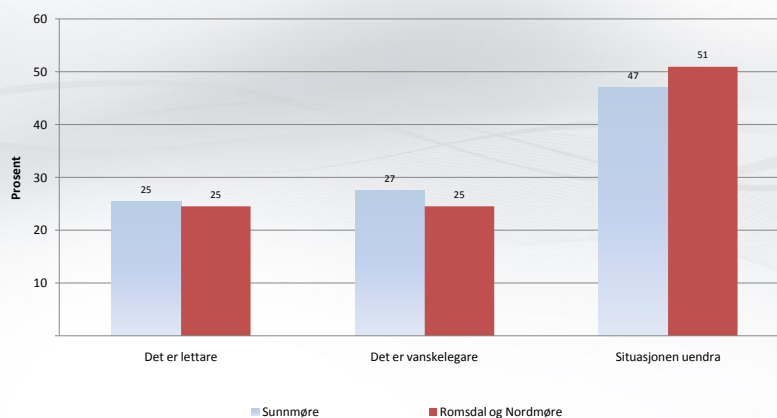
128

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover- yrkesfelt



129

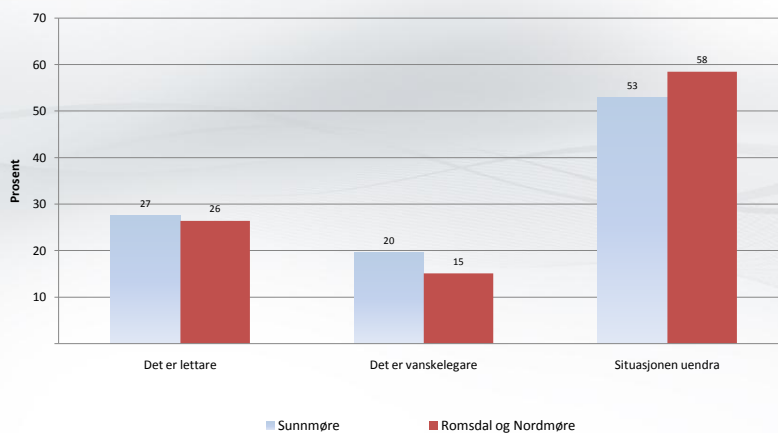
Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - høgare utdanningar



130



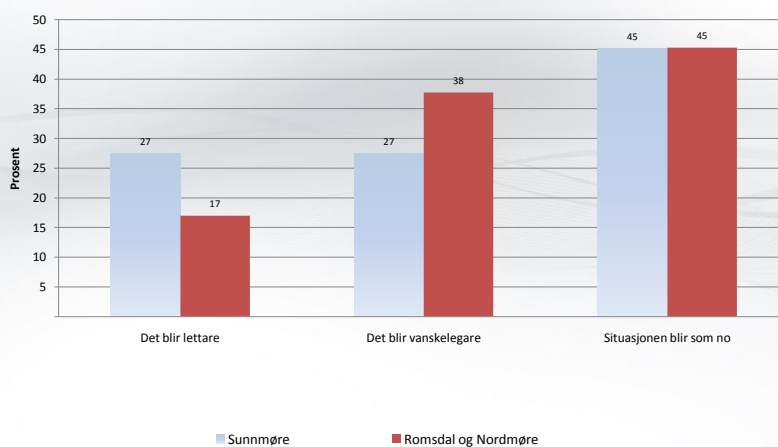
Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - kortare utdanningar



131



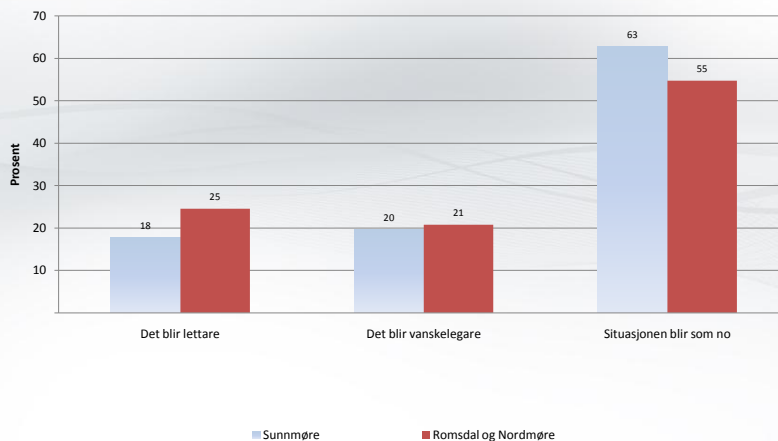
Rekruttering dei neste fem åra - høgare utdanningar



132



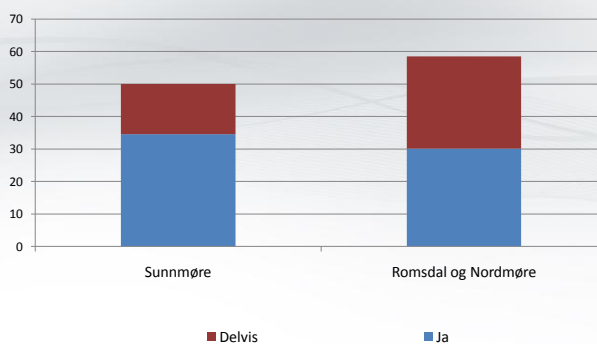
Rekruttering dei komande fem åra - kortare utdanningar



133



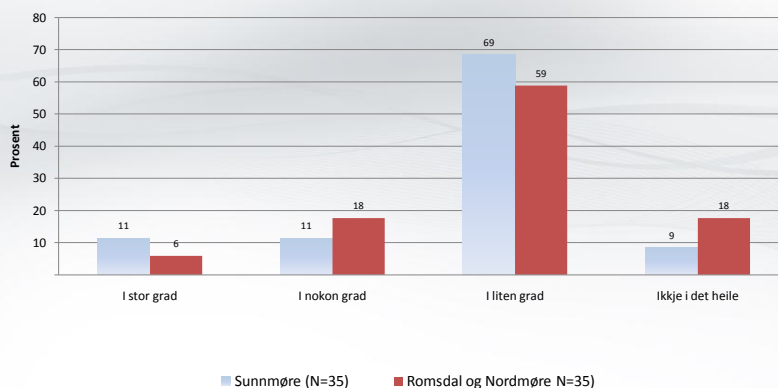
Når bedriftene får direkte om spørsmålet om toinntektstilpassingar – opplever dei at dette vanskar skaper for rekruttering?



134

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

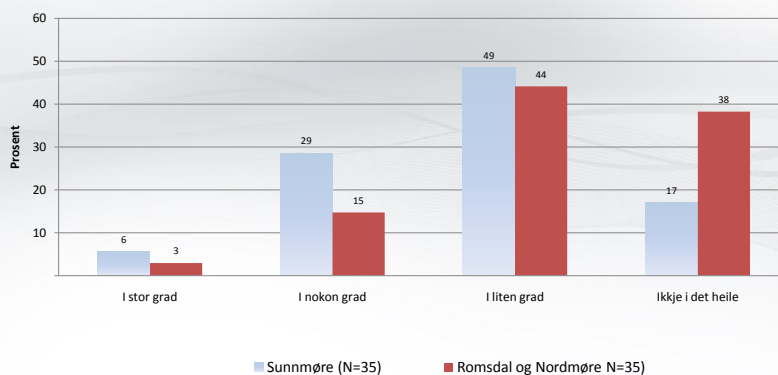
Langsiktig strategi - høgare utdanningar



135

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

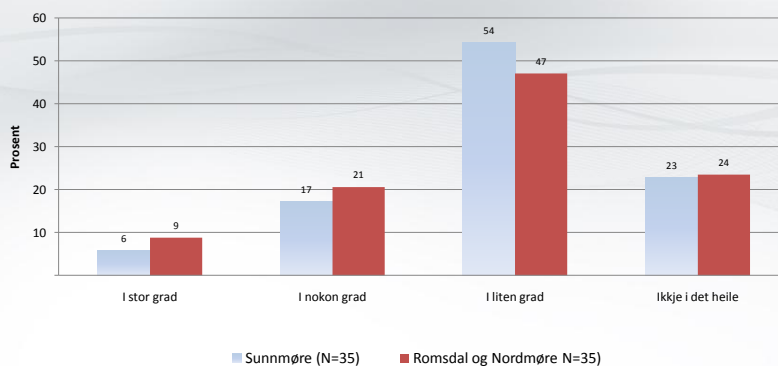
Langsiktig strategi - kortare utdanningar



136

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

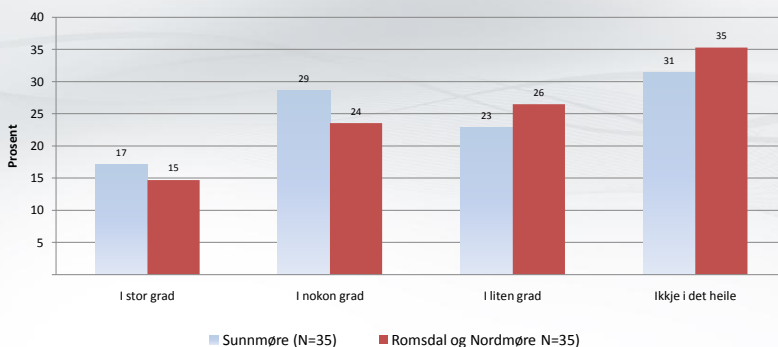
Avhjelp akutt mangel på arbeidskraft - høgare utdanningar



137

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

Avhjelp akutt mangel på arbeidskraft - kortare utdanningar



138

Kommentarar: Sunnmøre vs Romsdal/Nordmøre

- Fleire av bedriftene på Sunnmøre enn i dei to nordlegaste fogderia i fylket signaliserer stort rekrutteringsbehov for høgare utdanna arbeidskraft det næraste tiåret
- Bedriftene sør i fylket signaliserer i enno større grad enn bedriftene lenger nord i fylket behovet for profesjonsutdanna arbeidskraft, medan behovet for akademisk utdanna arbeidskraft blir signalisert av fleire bedrifter i nord enn i sør

139

Kommentarar: Sunnmøre vs Romsdal/Nordmøre

- Den framtidige rekrutteringssituasjonen blir vurdert som vanskeleg av ein del fleire bedrifter nord enn sør i fylket
- Bedriftene på Sunnmøre skil seg noko frå bedriftene nord i fylket ved at fleire har ein langsiktig strategi rundt rekruttering av utanlandsk arbeidskraft, i alle fall når det gjeld arbeidskraft utan høgare utdanning

140

Bedrifter i regionale senter vs andre kommunar

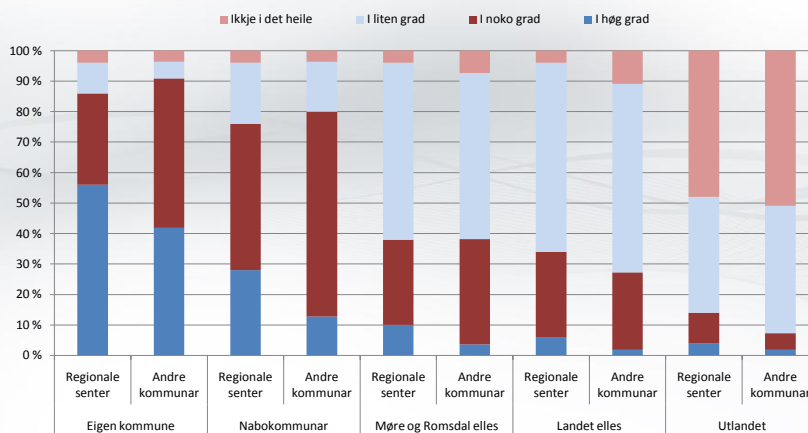
Lysbilete 142 – 160

Regionale senter vs andre kommunar*

- Basert på sentralitetsindeksen til Statistisk sentralbyrå har vi skilt ut seks kommunar i Møre og Romsdal med regionale senterfunksjonar:
 - Ålesund, Molde, Kristiansund, Ulstein, Volda og Ørsta – I alt 50 av bedriftene som er med i undersøkinga ligg i ein av desse kommunane
 - I alt 55 av bedriftene i undersøkinga ligg i ein av dei andre kommunane i Møre og Romsdal
- ”Andre kommunar” utgjer såleis alt frå bynære omlandskommunar til små kommunar med lang avstand til regionale senter

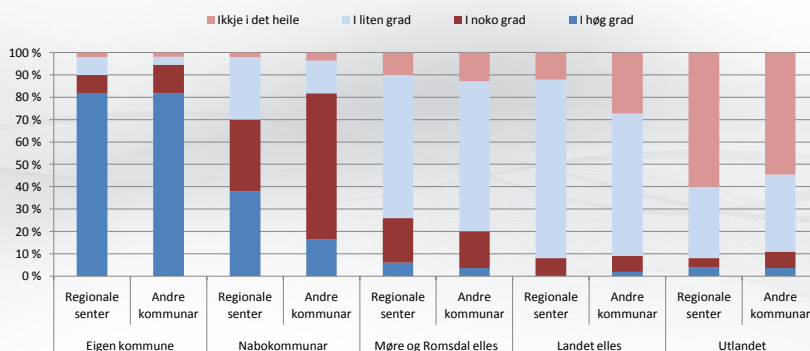
**I prinsippet kunne vi også skilt ut omlands- og utkantkommunar som ei eiga gruppe. Dette vart ikkje gjort. For å kunne gjort dette måtte vi hatt langt større volum på undersøkinga. Om utkantkommunane (sentralitetsnivå 0) var skilt ut som eiga gruppe, ville vi i praksis ha ei gruppe kommunar der bedriftsintervjua var langt meir prega av offentleg sektor enn for dei to andre kommunegruppene*

Kvar hentar bedriftene arbeidskraft med høgare utdanning?



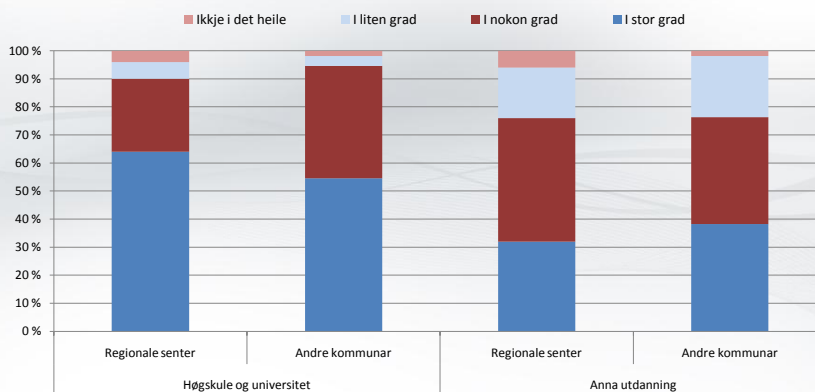
143

Kvar hentar bedriftene arbeidskraft utan høgare utdanning?



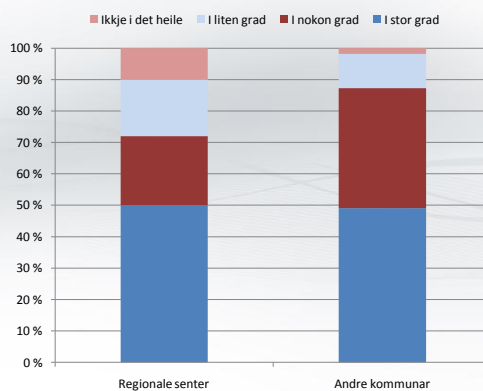
144

Bedrifter som har stort rekrutteringsbehov næraste tiår



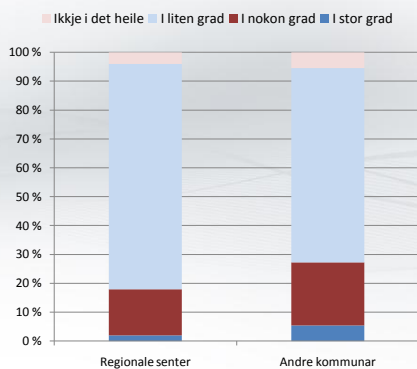
145

Bedrifter der mange går av med alderspensjon neste tiår



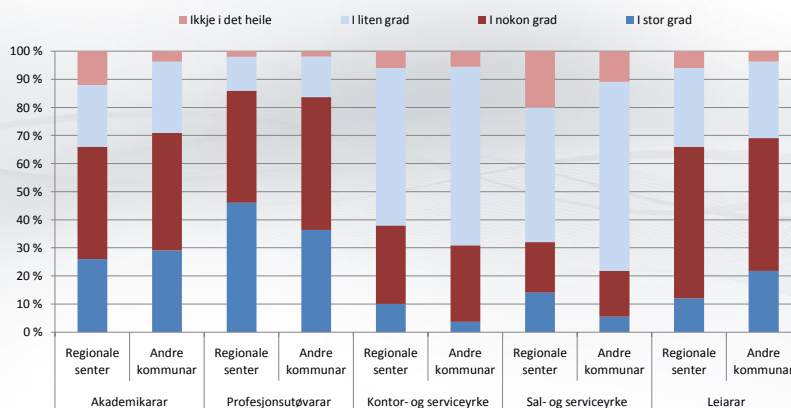
146

Bedrifter som opplever gjennomtrekk av personell



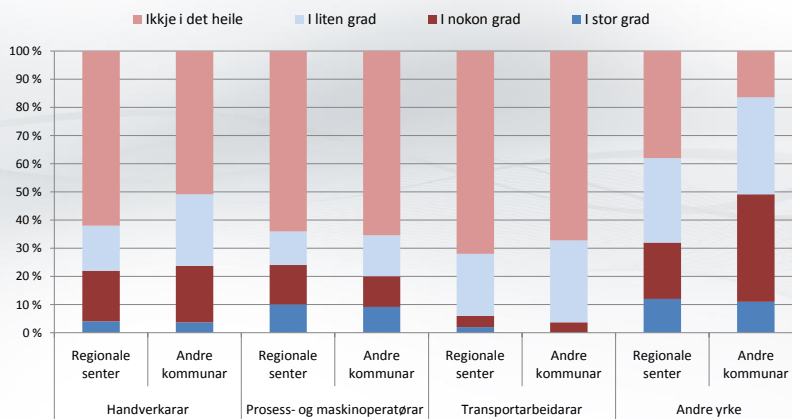
147

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover - yrkesfelt



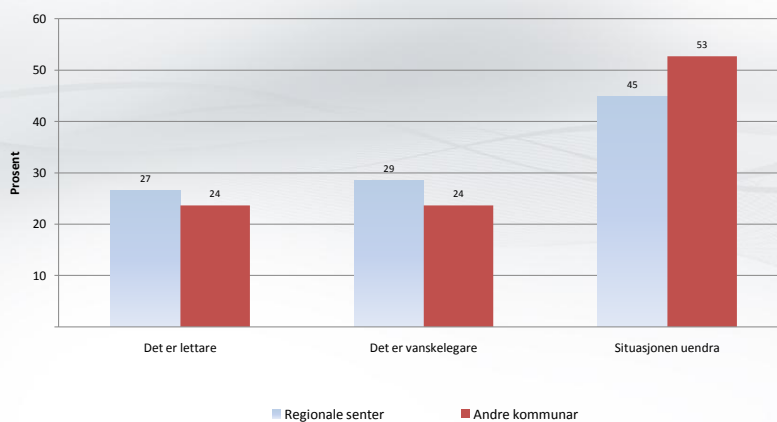
148

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover- yrkesfelt



149

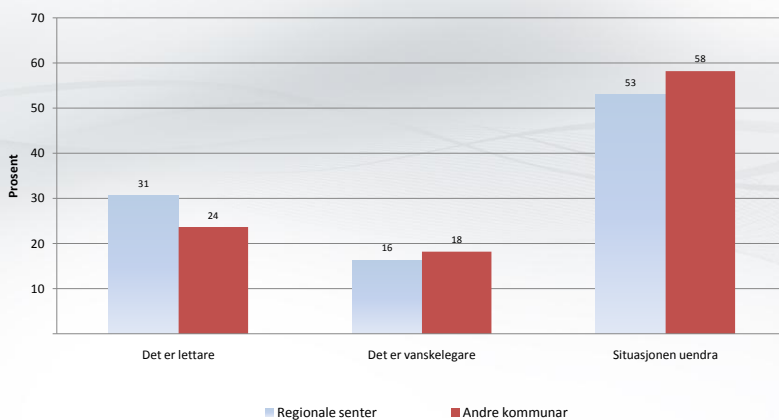
Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - høgare utdanningar



150



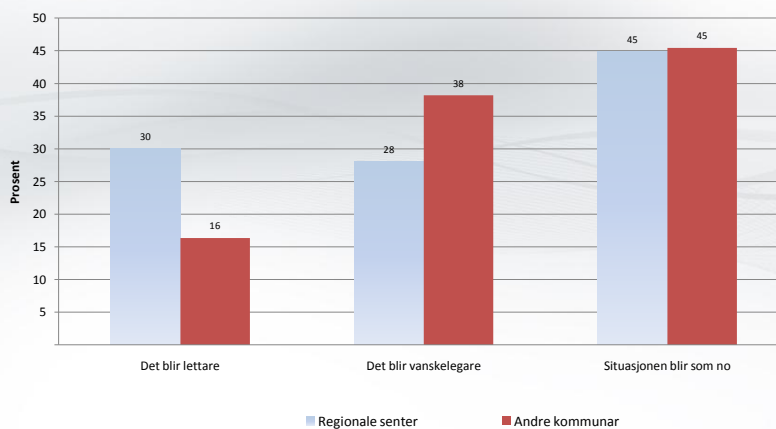
Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - kortare utdanningar



151

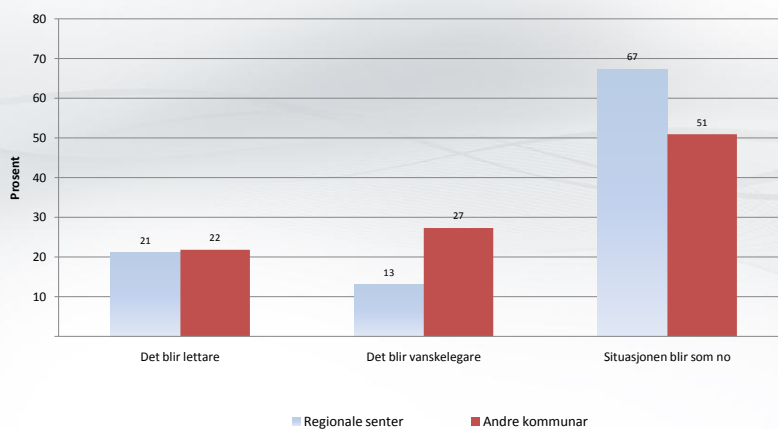


Rekruttering dei neste fem åra - høgare utdanningar



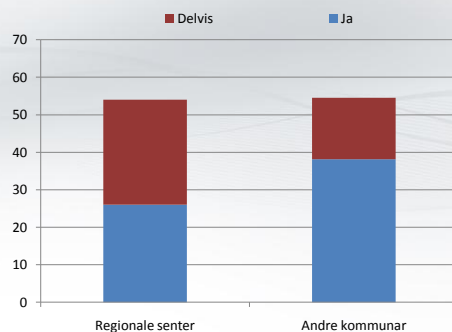
152

Rekruttering dei komande fem åra - kortare utdanningar



153

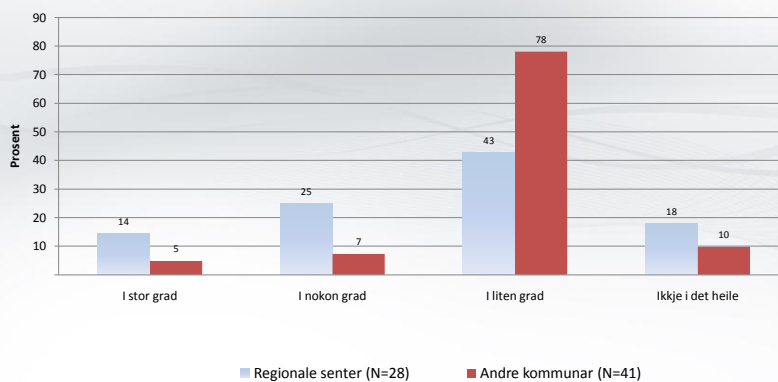
Når bedriftene får direkte om spørsmålet om toinntektstilpassingar – opplever dei at dette vanskar skapar for rekruttering?



154

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

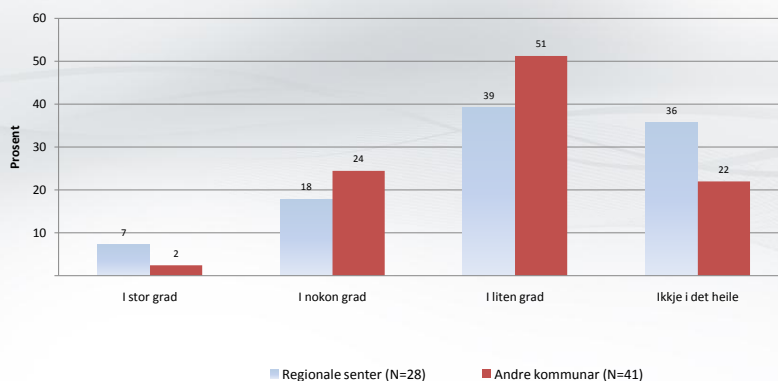
Langsiktig strategi - høgare utdanningar



155

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

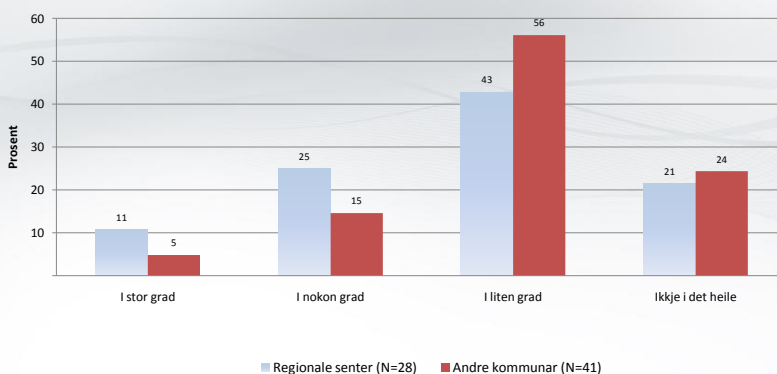
Langsiktig strategi - kortare utdanningar



156

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

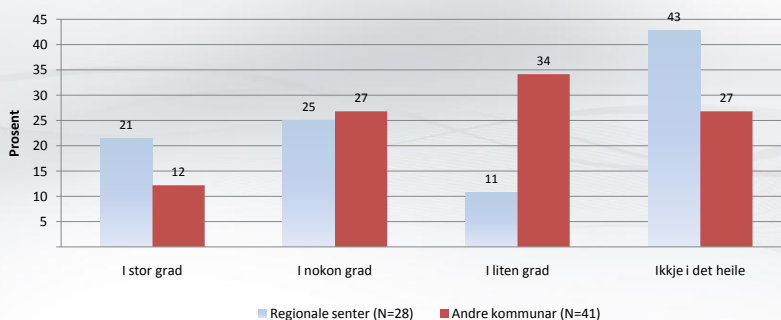
Avhjelpe akutt mangel på arbeidskraft - høgare utdanningar



157

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

Avhjelpe akutt mangel på arbeidskraft - kortare utdanningar



158

Kommentarar: Regionale senter vs andre kommunar

- Det er ein geografisk dimensjon i rekrutteringsbehovet:
 - Fleire av bedriftene i dei regionale sentra enn i andre kommunar i fylket har behov for høgare utdanna arbeidskraft
 - Behovet for profesjonsutdanna arbeidskraft blir sterkast signalisert frå bedrifter i regionale sentra
 - Sjølv om det er relativt få bedrifter som opplever gjennomtrekk av arbeidskraft som ei stor utfordring, er dette fenomenet noko meir utbreidd for bedriftene som ligg utanfor dei regionale sentra enn dei med ei meir sentral lokalisering

159

Kommentarar: Regionale senter vs andre kommunar

- Bedriftene i regionale sentra forventar i mindre grad enn i andre kommunar at rekrutteringssituasjonen skal bli vanskelegare i åra som kjem – dette gjeld både arbeidskraft med høgare og kortare utdanningar
- Det er klart fleire bedrifter utanfor dei regionale sentra som opplever at spørsmålet om toinntektstilpassingar skapar vanskar for rekrutteringa

160

Bedrifter etter andel tilsette med høgare utdanning

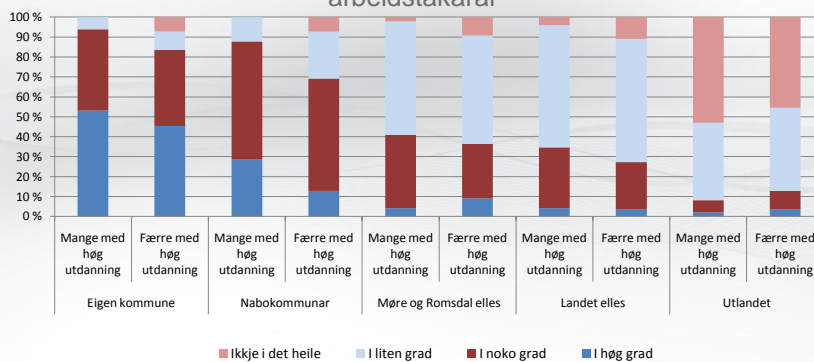
Lysbilette 162 – 181

Andel tilsette med høgare utdanning

- Bedriftene er i det følgjande inndelte etter kor stor andel tilsette med høgare bedriftene har:
 - I 49 av bedriftene i utvalet har minimum halvdelen av dei tilsette høgare utdanning
 - I 55 av bedriftene har mindre enn halvdelen av dei tilsette høgare utdanning
- *Ei av bedriftene svara ikkje på spørsmålet om kor stor del av dei tilsette som hadde høgare utdanning, og er difor ikkje med i denne delen av analysen*

Kvar hentar bedriftene arbeidskraft med høgare utdanning?

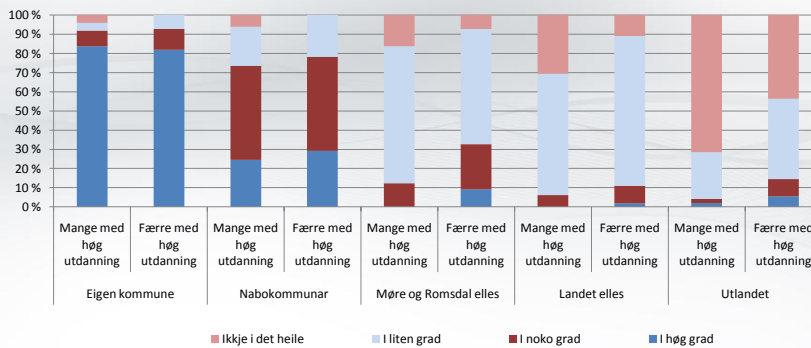
- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar



163

Kvar hentar bedriftene arbeidskraft utan høgare utdanning?

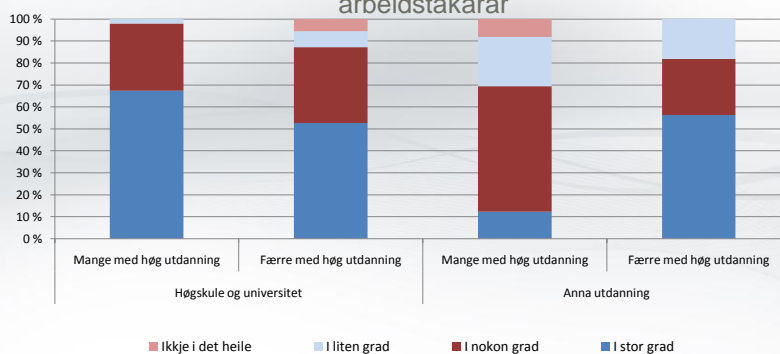
- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar



164

Bedrifter som har stort rekrutteringsbehov næraste tiår

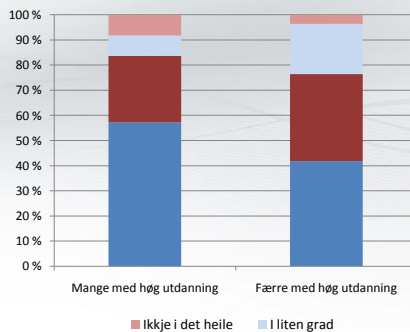
- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna
arbeidstakarar



165

Bedrifter der mange går av med alderspensjon neste tiår

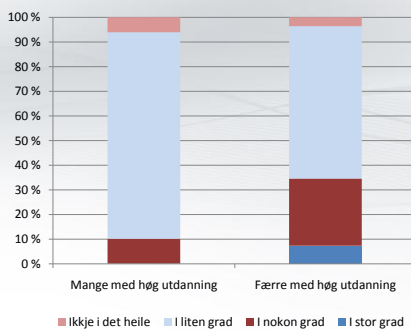
- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna
arbeidstakarar



166

Bedrifter som opplever gjennomtrekk av personell

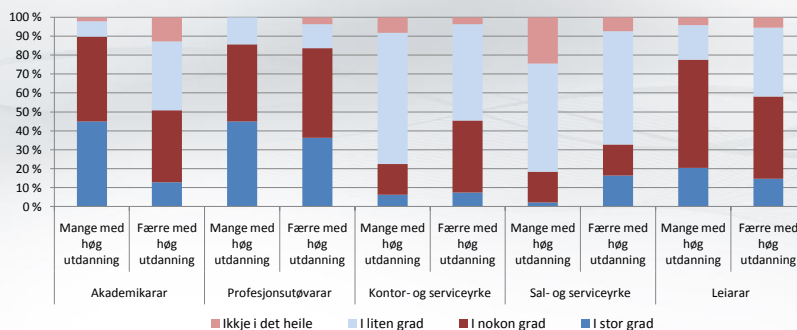
- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar



167

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover etter yrkesfelt

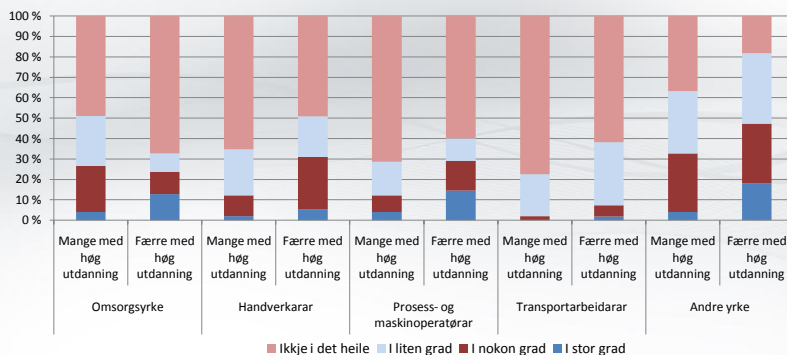
- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar



168

Viktige rekrutteringsbehov for bedrifta framover etter yrkesfelt

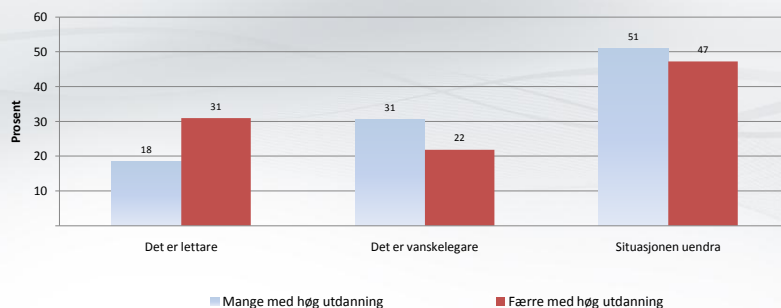
- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar



169

Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - høgare utdanningar

- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar

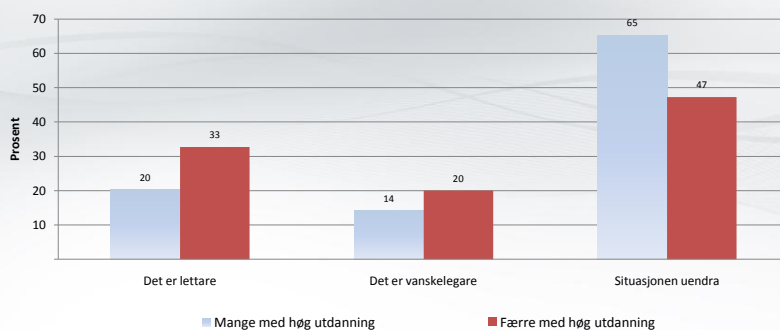


170



Rekruttering no, jamført med dei fem føregåande åra - kortare utdanningar

- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar

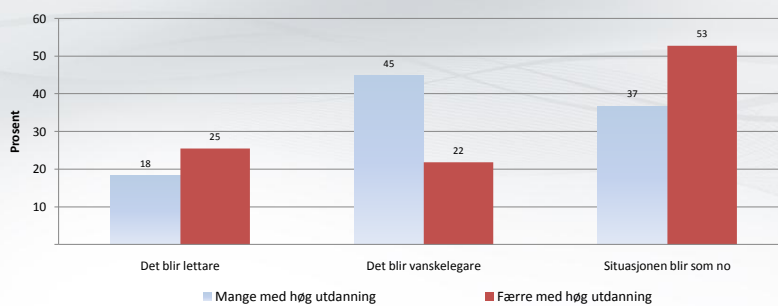


171



Forventa rekrutteringssituasjon dei neste fem åra m.o.t arbeidskraft med høgare utdanningar

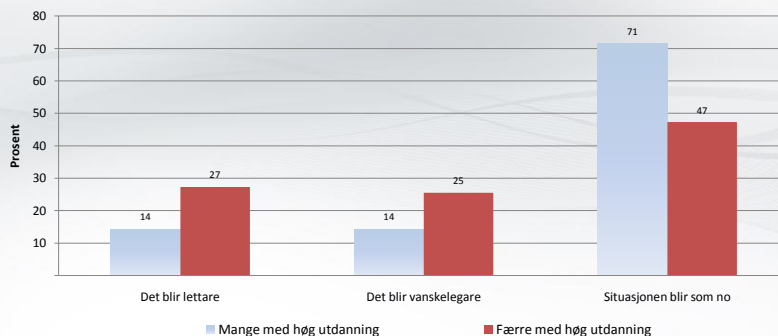
- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar



172

Rekruttering dei komande fem åra - kortare utdanningar

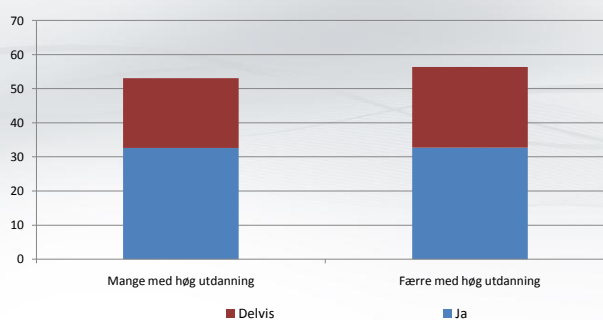
- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar



173

Når bedriftene får direkte om spørsmålet om toinntektstilpassingar – opplever dei at dette skaper vanskar for rekrutteringa?

- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar

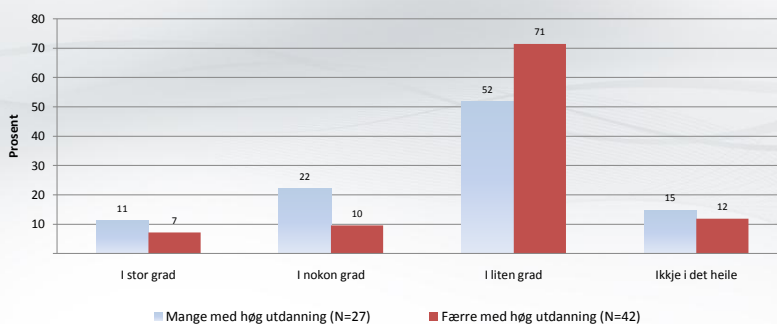


174

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar

Langsiktig strategi - høgare utdanningar

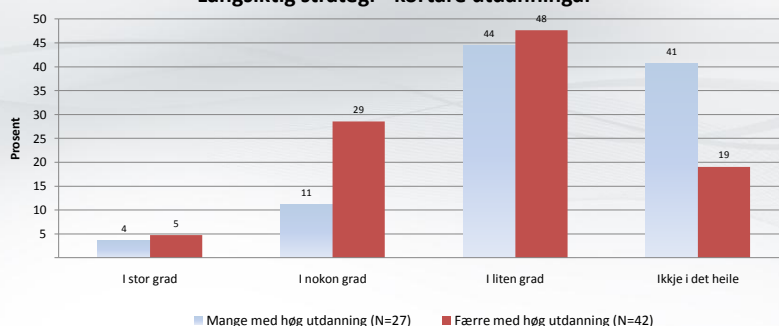


175

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar

Langsiktig strategi - kortare utdanningar

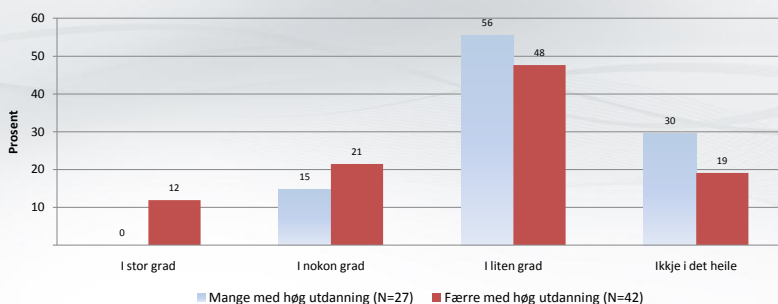


176

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar

Avhjelpe akutt mangel på arbeidskraft - høgare utdanningar

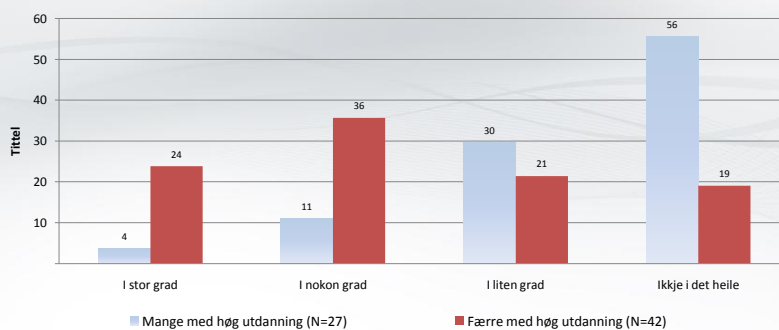


177

Tenking rundt bruk av utanlandsk arbeidskraft

- bedrifter med mange og bedrifter med færre høgt utdanna arbeidstakarar

Avhjelpe akutt mangel på arbeidskraft - kortare utdanningar



178



Kommentarar: Bedrifter etter andel tilsette med høgare utdanning

- Dei mest kompetanseintensive bedriftene har naturleg nok i større grad enn andre bedrifter stort rekrutteringsbehov for personar med høgare utdanning
- Ut over dette uttrykkjer også meir enn halvdelen av dei andre bedriftene stort rekrutteringsbehov når det gjeld personar med høgare utdanning
- Mange av dei minst kompetanseintensive bedriftene signaliserer i praksis stort behov for både personar med og utan høgare utdanning
- *Det må takast høgde for samvariasjon mellom fleire variablar. Offentlege bedrifter er meir kompetanseintensive enn private. Skilje mellom bedrifter med mange og færre med høg utdanning er likevel tydelegare enn tilsvarande skilje mellom private og offentlege bedrifter nemnt under første kulepunkt.*

179



Kommentarar: Bedrifter etter andel tilsette med høgare utdanning

- Dei kompetanseintensive bedriftene har også:
 - Mange tilsette som går av med alderspensjon dei neste ti åra (merk at det er mange bedrifter i offentlig sektor som er kompetanseintensive)
 - Stort behov for rekruttering av arbeidskraft med høg utdanning
 - Forventningar om at rekrutteringssituasjonen når det gjeld høgare utdanning blir vanskelegare dei næraste åra
- Dei mest kompetanseintensive bedriftene opplever derimot mindre gjennomtrekk av arbeidskraft enn andre bedrifter

180



Kommentarar: Bedrifter etter andel tilsette med høgare utdanning

- **Dei kompetanseintensive bedriftene skil seg ut:**
 - Ved at dei i klart større grad enn dei andre bedriftene vurderer behovet for akademikarar som viktig. Men – når det gjeld behovet for profesjonsutdanna arbeidskraft er det også mange av dei andre bedriftene som vurderer dette som viktig
 - Ved at relativt mange ser føre seg at det blir vanskelegare å rekruttere arbeidskraft dei komande fem åra
 - Ved at nokre fleire av dei bedriftene i denne gruppa, har ei langsiktig strategisk tenking bak rekruttering av slik arbeidskraft