



**Trøndelag Forskning og Utvikling**

Trøndelag R & D Institute

**FRAMTIDENS  
KOMPETANSEBEHOV I  
NAMDALEN:  
RESULTATER FRA  
KOMPETANSEKARTLEGGING**

**Roald Sand  
Håkon Sivertsen**

**TFoU-rapport 2018: 3**

Tittel : FRAMTIDENS KOMPETANSEBEHOV I NAMDALEN:  
RESULTATER FRA KOMPETANSEKARTLEGGING

Forfatter(e) : Roald Sand og Håkon Sivertsen

Rapport : 2018:3

ISBN : 978-82-7732-267-4

ISSN : 0809-9642

Prosjektnummer : 2859

Prosjektnavn : Kompetansekartlegging Namdal

Prosjektleder : Roald Sand

Prosjektrådgiver : Morten Stene

Medarbeider(e) : Håkon Sivertsen

Layout/redigering : Morten Stene

Referat : Rapporten går gjennom resultater fra kompetansekartlegginger i Namdalen, annen aktuell kunnskapsstatus og ser nærmere på hvordan man bør arbeide videre med lignende kartlegginger.

Sammendrag : Norsk

Emneord : Namdal, kompetansekartlegging, kompetansebehov, rekruttering, analyse, arbeidslivet, samfunnsvirkninger, offentlige tiltak

Dato : Februar 2018

Antall sider : 41

Pris : 150,-

Utgiver : Trøndelag Forskning og Utvikling AS  
Postboks 2501, 7729 STEINKJER  
Telefon 74 13 46 60  
Telefax 74 13 46 61

## FORORD

Dette er en sluttrapport for et oppdrag som TFoU har hatt i 2017 for Partnerskap Namdal (Region Namdal, Nord universitet og TFoU) der kontaktpersoner har vært Ragni Stene og Ragnar Prestvik.

Oppdraget har vært å bistå med utvikling av det metodemessige opplegget og analysere data i et kompetansekartleggingsprosjekt i småbedrifter og kommunal sektor i Namdalen. Gjennomføring av selve kartleggingen har ikke vært en del av oppdraget. Denne har de ansatte i Partnerskap Namdal hatt ansvar for å gjennomføre med hjelp fra kommunenes næringsmedarbeidere.

I rapporten går vi gjennom resultater fra kompetansekartleggingen, hva de kan brukes til og våre anbefalinger for videre arbeid innenfor temaet. Håkon Sivertsen har bidratt til å systematisere data innsamlet av Partnerskap Namdal. Øvrige deler av rapporten er skrevet av Roald Sand. Morten Stene og Håkon Sivertsen har lest gjennom og bidratt til kvalitetssikring av rapporten.

Første utgave av rapporten forelå i februar 2018, men den ble senere revidert med samling av metodediskusjon i et eget kapittel og fokus på resultater fra gjennomført kompetansekartlegging i et senere kapittel.

Vi takker for innspill og bidrag til rapporten, men understreker at innholdet i rapporten er forfatterens ansvar.

Steinkjer, 12. april.

Roald Sand  
prosjektleder



## INNHold

	side
FORORD	i
INNHold	iii
FIGURLISTE	iii
TABELLER	iv
1. INNLEDNING	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Formål og gjennomføring	3
1.3 Rapportens videre oppbygging	3
2. KUNNSKAPSSTATUS	5
2.1 Begrunnelse for offentlig satsing	5
2.2 Kompetansebehov i Norge	8
2.3 Statistikk og undersøkelser om behov i Namdalen	9
2.4 Metoder for lokal kompetansekartlegging	12
3. METODE I NAMDALSKARTLEGGINGENE	13
3.1 Gjennomføring av datainnsamling og analyser	13
3.2 Småbedriftene	14
3.3 Kommunenes kompetansebehov	15
3.4 Vurdering av begge kartlegginger	17
4. RESULTATER	19
4.1 Småbedrifters kompetansebehov	19
4.2 Kommunenes kompetansebehov	21
4.3 Bedrifts- og kommuneundersøkelsen	24
5. SENTRALE FUNN OG KONKLUSJON	33
5.1 Resultater fra kompetansekartlegging Namdal	33
5.2 Konklusjoner og anbefalinger for videre arbeid	34

## FIGURLISTE

Figur	side
Figur 1.1: Illustrasjon av behov i dag og i framtiden for ulike typer kompetanse.	1
Figur 2.1: Illustrasjon av utvikling i kompetansebehov og hva man oppnår for ulike typer kompetanse.	7

## TABELLER

Tabell	side
Tabell 2.1:	Sysselsetting etter arbeidssted 4. kvartal 2016 (Kilde: <a href="http://www.ssb.no">www.ssb.no</a> og egne beregninger). 9
Tabell 2.2:	Sysselsetting etter bosted og arbeidssted i Namdalen (Kilde: <a href="http://www.ssb.no">www.ssb.no</a> og egne beregninger). 10
Tabell 2.3:	Andel sysselsatte i pensjonsalder innen 5 år etter arbeidssted i kommunene i Namdalen (Kilde: <a href="http://www.ssb.no">www.ssb.no</a> og egne beregninger). 11
Tabell 4.1:	Utdanningsnivå til daglig leder i bedriftene. 19
Tabell 4.2:	Antall ansatte og årsverk i bedriftene samt antall ansatte aktuelle for pensjon innen 5 år. 19
Tabell 4.3:	Antall ansatte i småbedriftene etter utdanningsnivå i dag og anslag på ansatte etter utdanningsnivå om 3-5 år. 20
Tabell 4.4:	Antall ansatte i småbedriftene etter fagkompetanse i dag, hva man mangler i dag samt hva man har behov for innen 3-5 år. 20
Tabell 4.5:	Utdanningsnivå til daglig leder i de kommunale virksomhetene. 21
Tabell 4.6:	Antall ansatte og årsverk i bedriftene samt antall ansatte aktuelle for pensjon innen 5 år. 22
Tabell 4.7:	Antall ansatte i kommunene etter utdanningsnivå i dag og anslag på ansatte etter utdanningsnivå om 3-5 år. 23
Tabell 4.8:	Antall ansatte i kommunene etter fagkompetanse i dag, hva man mangler i dag samt hva man har behov for innen 3-5 år. 23
Tabell 4.9:	Hva man samarbeider om med skoler/NAV/Næringshage m.m. 25
Tabell 4.10:	Hva er virksomhetens kortsiktige rekrutteringsbehov? Antall besvarelser 25
Tabell 4.11:	Konsekvenser dersom virksomheten ikke får tak i riktig kompetanse. 26
Tabell 4.12:	Virksomhetenes kompetanseprofil i dag og hva man anslår om 3-5 år fordelt på utdanningsnivå. 26
Tabell 4.13:	Virksomhetenes kompetanseprofil i dag og hva man anslår om 3-5 år fordelt på ulike typer yrke eller fagkompetanse. 27
Tabell 4.14:	Hvordan har virksomheten søkt etter medarbeidere det siste året (flere svar er mulig pr virksomhet). 27
Tabell 4.15:	Ønske om lærling 28
Tabell 4.16:	Hvorfor har virksomheten ikke hatt lærling? 28
Tabell 4.17:	Småbedrifter og kommunale virksomheter som i noen eller stor grad mener det er aktuelt å heve de ansattes kompetanse gjennom ulike tiltak. 29
Tabell 4.18:	Småbedrifter og kommunale virksomheter som av og til eller ofte samarbeider med andre virksomheter. 30
Tabell 4.19:	Småbedrifter og kommunale virksomheter som tror de påvirkes av ulike forhold, fordelt på disse forholdene. 31
Tabell 4.20:	Småbedrifter og kommunale virksomheter som i middels eller stor grad tror de påvirkes av digital utvikling. 32
Tabell 4.21:	Hva er de to-tre viktigste faktorene som må på plass for at din bedrift/virksomhet skal ha positiv utvikling de nærmeste 3-5 år? 32

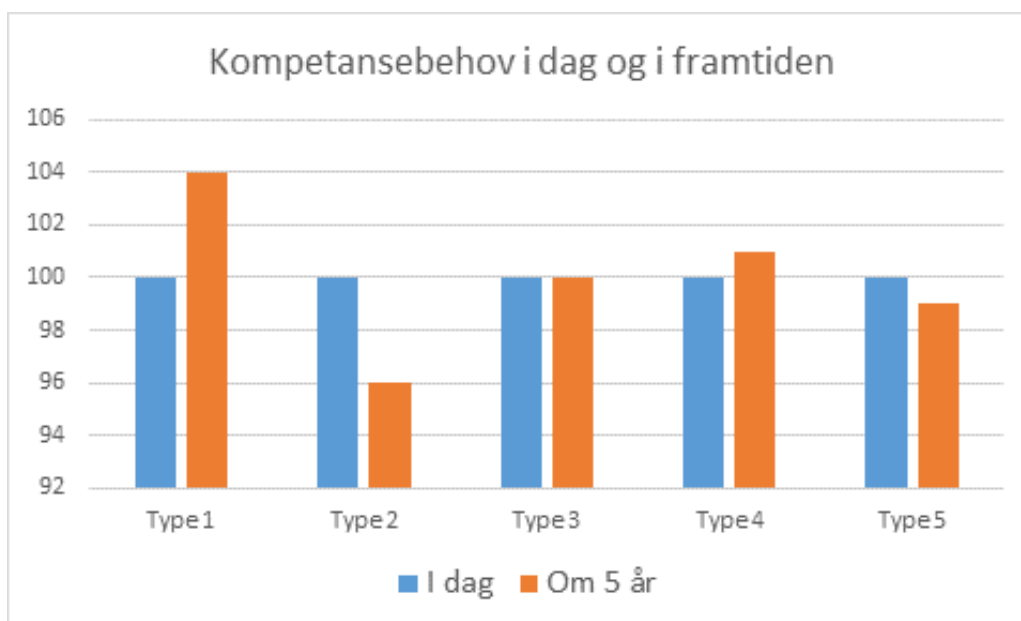
# 1. INNLEDNING

*I dette kapitlet beskrives bakgrunn og innhold, samt videre oppbygging av rapporten.*

## 1.1 Bakgrunn

Framtidens kompetansebehov er et tema som vies stadig større oppmerksomhet i en verden der kompetanse har tatt over som viktigste ressurs i økonomien. Spesielt ser vi sterke satsinger fra det offentlige, der alle de tre forvaltningsnivåene i Norge har økende fokus på rekruttering og kompetanse. Hvordan disse begrepene defineres og hva som begrunner offentlige tiltak er imidlertid ikke alltid like klart, jf. regjeringens kompetansepolitiske strategi for 2017-2021 hvor kompetanse ikke defineres. Vi begynner derfor med å gå gjennom hva man kan legge i disse begrepene når man snakker om framtidens kompetansebehov i samfunnet.

I figur 1.1 nedenfor illustrerer vi kompetansebehov i dag og i framtiden for fem ulike typer kompetanse. Type 1 er det økt behov for mens type 2 reduseres behovet for. De andre typene er det mindre endringer i.



*Figur 1.1: Illustrasjon av behov i dag og i framtiden for ulike typer kompetanse.*

Poenget med figuren er at framtidens kompetansebehov i arbeidslivet må relateres til hva behovet er i dag. Når man vet dette, blir det enklere å planlegge hvordan man kan klare å dekke behovene framover i tid.

Behovene kan være spesifikk kompetanse man vet er helt nødvendig for å få en virksomhet til å fungere eller utvikle seg. Det kan imidlertid også være kompetanse som utvikler virksomhetene i arbeidslivet på en ukjent måte for disse aktørene i dag.

Kartlegginger kan øke kunnskapen om begge disse typene kompetansebehov, men den sistnevnte handler mer om systemer for å være oppdatert og i front.

Hva som er aktuelle definisjoner av kompetanse kan variere etter hva som er fokus. I et arbeid for å utvikle kompetanse i tråd med næringslivets og samfunnets endrede behov, kan kompetanse defineres til å handle om kunnskaper, ferdigheter og holdninger som kan utvikles og læres og som kommer til uttrykk gjennom handlinger personer gjør i ulike situasjoner (NOU 2015:2). Utdanning går her på deltakelse, læring og kompetanseutvikling gjennom skoleverket, alt fra barneskole til doktorgradsutdanning, inkl. kortere studier av ulike slag. Kompetanse kan utvikles gjennom deltakelse i næringslivet, andre deler av arbeidslivet og i privat sammenheng.

Rekruttering betyr å skape tilgang eller fornyelse i en virksomhet eller et geografisk område, og kan brukes både om hvordan skaffe kvalifisert eller kompetent arbeidskraft til ulike arbeidsplasser og hvordan man kan øke innbyggertallet i en region. Når man snakker om rekruttering og kompetanse knytter man gjerne kompetansebegrepet sterkt til hvordan ulike organisasjoner kan oppnå ønsket nivå på kompetansen hos sine ansatte gjennom spesielt ansettelsesprosesser. Etterutdanning av ansatte kan også tas med under rekruttering siden dette handler om fornyelse. Dette gir imidlertid en begrepsbetydning på siden av vanlig språkbruk som man i så fall må være tydelig på.

Slik vi kommer tilbake til, bør argumentene for offentlig engasjement i kompetanse knyttes til samfunnsvirkninger av engasjementet, ikke kompetansebehov i seg selv. Samfunnsvirkningene vil variere med behovene i samfunnene man fokuserer på. Disse variasjonene i behov gir slik sett et argument for det økende fokus på rekruttering og kompetanse i fylker og kommuner sine strategier for å utvikle det geografiske området de har ansvar for. Slik er det også i Namdalen både på kommunalt og regionalt nivå.

På regionalt nivå har Partnerskap Namdal engasjert seg i å kartlegge kompetansebehovet i småbedrifter og kommunal sektor i regionen, basert på et nasjonalt og regionalt forsøk i Sør-Trøndelag med kompetansekartlegging i arbeidslivet som tema. Dette forsøket har finansiering fra Kunnskapsdepartementet og har bl.a. bidratt til gjennomføring av kartlegginger i Oppland/Rennebu (Nasjonalparks Næringshage 2016) og Frøya/Hitra (Guri Kunna Ressurssenter 2016) etter inspirasjon fra en tidligere kartlegging i Rørosregionen (Rørosregionen Næringshage 2015). SINTEF bistod i å utvikle kartleggingsverktøyene som ble brukt i Sør-Trøndelag videre (Aasen et al. 2016), og det foreligger også en sluttrapport fra forsøket fra Sør-Trøndelag fylkeskommune (2016).

Kartleggingene i Sør-Trøndelag tok utgangspunkt i en uttrykt manglende kunnskap om lokale variasjoner i kompetansebehov både lokalt og nasjonalt. Formålet var å gi oppdatert kunnskap om kompetansesituasjonen og behovet framover for næringsliv og offentlig sektor i de aktuelle regionene, samt å bevisstgjøre virksomheter til å arbeide mer aktivt med rekruttering og kompetanse (Aasen et al. 2016). Virksomhetene som fikk tilbud om å delta i de refererte undersøkelsene over, hadde over 3 ansatte og ble for øvrig strategisk valgt ut som representanter for sentrale arbeidsplasser i de berørte samfunnene eller det vi kan kalle lokale arbeidsmarkeder.



Partnerskap Namdal hadde på sin side fokus på å utvikle et opplegg for småbedrifter (under 3 ansatte) samtidig som man ville kartlegge situasjonen i kommunal sektor i et større geografisk område. Målet med arbeidet ble uttrykt å handle om å utvikle kunnskap som kan brukes i en helhetlig satsing på kompetanseheving, rekruttering og tilflytting til Namdalen, hvor man også hensyntar ulike behov i ulike kommuner og bransjer. I forbindelse med oppstart av arbeidet ble TFoU forespurt om å bistå med innspill til det metodemessige opplegget samt analysere data i kompetansekartleggingen som Partnerskap Namdalen har gjennomført i Namdalen.

## 1.2 Formål og gjennomføring

**Formålet** med prosjektet er å analysere innsamlede data i Namdalen og bidra til å utvikle kompetansekartlegginger som metode i lokale og regionale utviklingsprosesser.

TFoUs arbeidsoppgaver har vært avgrenset til følgende:

- Gi innspill på spørreskjema og gjennomføring av kartleggingen, herunder gå gjennom metoden, delta på innledende møter, foreslå endringer og gå gjennom praktisk gjennomføring av kartleggingen med de ansvarlige for dette.
- Bearbeiding og analyse av innsamlede data.
- Gjennomgang av resultatene opp mot andre undersøkelser og kunnskapsstatus.
- Utvikle kunnskap om hva resultatene viser, hva de kan brukes til og hva man bør arbeide med videre i denne type kartlegginger.
- Skrivning av faglig sluttrapport.
- Formidling av resultater med presentasjoner i ulike aktuelle sammenhenger

## 1.3 Rapportens videre oppbygging

I kapittel 2 går vi kort gjennom kunnskapsstatus om samfunnsvirkninger av kompetansetiltak og resultater om kompetansebehov ut fra andre undersøkelser og rapporter.

I kapittel 3 går vi gjennom metode og gjennomføring av kompetansekartlegginger i småbedrifter og kommunale virksomheter i Namdal.

I kapittel 4 går vi gjennom resultater fra kompetansekartleggingene i småbedrifter og kommunale virksomheter i Namdal.

I kapittel 5 diskuterer vi resultater, før vi avslutter med å gi våre anbefalinger for videre arbeid på temaet.



## 2. KUNNSKAPSSTATUS

*I dette kapitlet beskrives begrunnelser for offentlig satsing på kompetanse, hva ulike rapporter og undersøkelser viser om nasjonale og lokale kompetansebehov, samt hva som har vært anbefalt metode for lokale kompetansekartlegginger.*

### 2.1 Begrunnelse for offentlig satsing

Vanlige begrunnelser for offentlige kompetansesatsinger går gjerne på enkeltpersoners behov sett opp mot arbeidslivets og samfunnets framtidige behov for å få den kompetanse man trenger. Dette ser vi også i forbindelse med de gjennomførte kompetansekartleggingene, hvor man i stor grad har nøydt seg med å konstatere at det trengs mer kunnskap om lokale behov og utfordringer for målrettede tiltak.

Fra et faglig ståsted bør offentlige tiltak begrunnes spesifikt når det gjelder hvordan man kommer fra økt kunnskap om behov til ønskede virkninger for personer, virksomheter og samfunn. I samfunnsøkonomisk forstand handler dette om at ønskede virkninger (nyttene) må være høyere enn kostnadene med et tiltak. Generelt vet vi her at bl.a. positive eksternaliteter, risiko og manglende tilgang på både kapital og informasjon, gjør at enkeltaktører investerer mindre i kompetanseutvikling enn det som er samfunnsøkonomisk optimalt. Positive eksternaliteter betyr at den som investerer i utdanning ikke beholder alle tilknyttede gevinster. Dette kan f.eks. være i form av stimuli til bedre produktivitet hos kolleger eller en mer generell stimulering av innovasjon og verdiskaping i samfunnet. Enkeltaktører kan også investere i feil type utdanning, slik som bl.a. OECD (2014) fokuserer på i sin Skills Strategy Diagnostic Report Norway, hvor det påpekes manglende samsvar mellom utdanningsvalg og behov i arbeidslivet.

En sentral ønsket virkning av kompetansesatsinger er virkninger på regional utvikling, dvs. utvikling i folketall og velferd med arbeidsplasser og verdiskapende aktivitet som det mest sentrale grunnlag (Sand et al. 2017a). Dette understøttes bl.a. av analyser av arbeidsmarkedsregioner hvor det er sterk sammenheng mellom utvikling over tid i arbeidsplasser og folketall. Sammenhengene blir sterkest om vi analyserer utviklingen i arbeidsplasser og yrkesaktive. På kommunalt eller lokalt nivå, trenger ikke sammenhengene å være så entydige. Pendlingsmuligheter kan forstyrre den sistnevnte sammenhengen, mens skjev fordeling mellom aldersgrupper og endring i yrkesaktivitet kan forstyrre den første (sammenhengen mellom arbeidsplasser og folketall). Dette betyr f.eks. at bolystsatsinger først og fremst har betydning for hvor i arbeidsmarkedsregionen man bosetter seg, mens det er inntekts- og arbeidsplassmulighetene som avgjør den samlede folketallsutviklingen i arbeidsmarkedsregionen.

Kompetansetilgang er viktig for utviklingen i ulike typer arbeidsplasser, men slik det formuleres i Sand et al. (2017a), handler den lokale og regionale utvikling av arbeidsplasser om hvordan man utnytter de ressursene man har, i bred forstand, og hvordan man lokalt/regionalt responderer på sterke drivkrefter som:

- Ny teknologi med digitalisering/robotisering og nye anvendelser.

- Forbedringer i samferdsel, infrastruktur og kommunikasjonsmuligheter.
- Økt globalisering og økonomisk vekst pga. økt mobilitet, produksjon og handel.
- Utdanning og økt fokus på kunnskap.
- Global befolkningsvekst og demografiske endringer i spesielt vestlige land.
- Klima- og ressursproblemer med fokus på et grønt skifte.
- Annen internasjonal og nasjonal politikk.

I en verden med stadig lavere transport- og kommunikasjonskostnader, er det sterke krefter som påvirker den regionale utviklingen, inkludert redusert betydning av hvor naturressursene befinner seg samtidig som verdiskapingsmulighetene øker. Ny teknologi og økt handel gir her enorme muligheter for bedrifter med konkurransefortrinn samt evne til vekst ut fra tilgang på infrastruktur, kunnskap og kapital. Teknologiseringen har ulike utslag, bl.a. slik at arbeidsbehovet i Trøndelag reduseres i mange tradisjonelle næringer mens det øker innen f.eks. teknologisert vareproduksjon, varedistribusjon og tjenesteytende næringer. Dette beskrives og diskuteres nærmere i Sand et al. (2017a).

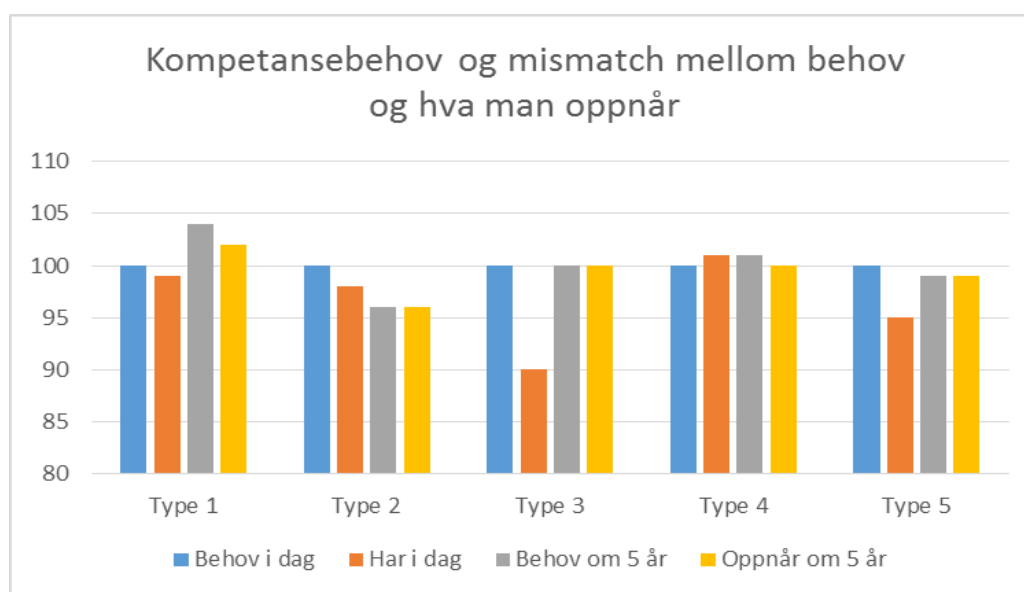
Næringsutvikling i en region handler mest om hvordan det private næringslivet i regionen tar tak i mulighetene på kommersielt grunnlag. Kunnskapslekkasjer, transaksjonskostnader, usikkerhet og andre former for markeds- og systemsvikt, bidrar imidlertid til at enkeltaktører gjerne investerer for lite i innovasjon og utvikling sett fra et regional- eller samfunnsøkonomisk synspunkt. Kommuner, fylkeskommuner og stat har derfor en viktig rolle i det å stimulere til nærings- og samfunnsutvikling. Dette kan være å hjelpe personer og virksomheter med infrastruktur, kapital eller kunnskap og nettverk, slik at de utvikler sin verdiskapingssevne, jf. evalueringer av kommunale satsinger på nærings- og samfunnsutvikling, se f.eks. Sand og Carlsson (2016).

Innen kunnskapsområdet er det ofte fokus på tiltak innen rekruttering, både for å få tak i kvalifisert arbeidskraft til næringslivet men også for å få tak i personer med vilje og evne til å skape noe selv. Dette er på den ene siden utfordringer man sliter med over hele verden. På den andre siden kan det være store lokale variasjoner i behov og utfordringer. Et sentralt funn i en studie av rekrutteringsprosesser på Steinkjer, er f.eks. at tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er stor innen en rekke yrker som krever utdanning på mastergradsnivå (Sand et al. 2017b). Det betyr imidlertid ikke at alt går problemfritt. Kommunereformutredninger i Trøndelag antyder her at utfordringene er relativt store på mindre steder i Namdalen som Flatanger og Namdalseid (Sand et al. 2016a b).

Innen en rekke typer rutinejobber er det blitt mer og mer vanlig med arbeidsinnvandrere for å løse oppgavene. Tradisjonelt har man ikke ønsket en slik situasjon av grunner som ustabil arbeidskraft, språkproblemer og manglende ferdigheter til utviklingsarbeid i virksomheter og lokalsamfunn. I Ytre Namdal satte man derfor i gang tiltak for å styrke lokal utdanning og rekruttering til havbrukssektoren i forbindelse med omstillingsprogrammet. Ifølge Sand og Carlsson (2016), oppnådde man betydelige effekter på lokal rekruttering av disse tiltakene.

En ønsket virkning i samfunnet bør imidlertid begrunnes ytterligere utover å peke på nevnte behov. Her kan en f.eks. argumentere for en offentlige satsing på

kompetanseutvikling og rekruttering ut fra at det private markedet ikke løser dette på en samfunnsøkonomisk optimal måte. Innen samfunnsøkonomien kan offentlig sektor sies å ha sitt samfunnsøkonomiske grunnlag i ulike former for markeds- og systemsvikt som produksjon av fellesgoder, eksterne virkninger, asymmetrisk informasjon og ufullkommen konkurranse. Om dette er det mye litteratur som begrunner at det offentlige har en klar rolle med ansvar for grunnleggende oppgaver i et samfunn som forsvar, politi/orden, infrastruktur, helsetjenester og utdanning. I tillegg kommer andre oppgaver som nærings- og samfunnsutvikling, utfra samme samfunnsøkonomiske argument om å påvirke private aktørers tilpasning i retning ønsket utvikling i det aktuelle samfunnet. Innen kompetanse vil dette handle om tiltak som bidrar til bedre match mellom virksomhetenes kompetansebehov og hva de faktisk klarer å oppnå på kortere eller lengre sikt, slik vi illustrerer i figuren nedenfor.



*Figur 2.1: Illustrasjon av utvikling i kompetansebehov og hva man oppnår for ulike typer kompetanse.*

Slik figuren illustrerer kan det være mismatch mellom hva man oppnår både i dag og i framtiden. Enkelte typer kompetanse mangler, mens noe kan man ha for mye av. Tiltak som bidrar til bedre match totalt sett, vil derfor være til fordel for samfunnene man fokuserer på om ikke kostnadene med tiltakene er for høye.

Det offentliges fokus på å legge til rette for økt utdanning og kompetanseutvikling kan begrunnes med høy avkastning i samfunnet av å investere i utdanning/kompetanse men at det oppstår ulike former for markedssvikt. Manglende informasjon og kapitaltilgang samt individuell risiko er her blant flere faktorer som medfører at enkeltaktører investerer mindre i kompetanseutvikling enn hva samfunnet er tjent med. Avkastning av offentlig tilrettelegging og tiltak kan derfor være stor, om ikke personene det investeres i flytter ut av området i fokus. I et land er normalt flyttetilbøyeligheten høyere innenlands enn ut av landet. Regionale lekkasjer betyr derfor at avkastning av en aktiv utdannings- og kompetansepolitikk er høyest på det nasjonale nivået.

Rekruttering i betydningen å arbeide med ansettelsesprosesser har tradisjonelt vært en oppgave for markedsaktørene, dvs. arbeidsgivere som etterspørrere og arbeidstakere som tilbydere. Informasjonsproblemer, stordriftsfordeler i markedsføring av en region og variabel flyttetilbøyelighet mellom geografiske områder, er her blant flere faktorer som bidrar til at det offentlige lenge har prøvd å koordinere og få bedre samsvar mellom etterspørsel og tilbud i arbeidsmarkedet på ulike geografiske nivå. I tillegg har vi de generelle fordelene for et geografisk område av å få utviklet nærings- og samfunnslivet. Slike fordeler kan være mye større enn de fordeler enkeltaktører opplever, f.eks. når de ikke trenger mer penger.

Argumentene for offentlig engasjement i rekruttering og kompetanse kan med andre ord være sterke, men kan variere både ut fra behovene i samfunnene man fokuserer på og hva man kan få igjen for engasjementet. Eksterne virkninger, f.eks. i form av at de man har investert mye, flytter ut av samfunnet man fokuserer på, er et argument for at flere kommuner bør jobbe sammen om temaet og at fylke og stat bør ha en sterk rolle. Variasjonene i behov er imidlertid et selvstendig argument for det økende fokus på rekruttering og kompetanse i fylker og kommuner sine strategier for å utvikle det geografiske området de har ansvar for.

## 2.2 Kompetansebehov i Norge

Kompetanse Norge gir gode oversikter for kompetansebehov og hva som foregår innen offentlige kompetansesatsinger i Norge, se kompetansenorge.no. På disse hjemmesidene presenteres en rekke sentrale ambisjoner samtidig som man er klar på at det trengs mer kunnskap om kompetansebehov og hva som gir gode resultater. I den forbindelse er det satt ned et eget kompetansebehovsutvalg og satt i gang flere forsøk på å avdekke kompetansebehov. 1. februar 2018 kom utvalgets første rapport med et oppdatert kunnskapsgrunnlag om kompetansebehov og anbefalinger for videre arbeid om temaet. Fra rapporten kan vi trekke fram følgende sentrale resultater om virksomheter og enkeltindivid med kompetansebehov i Norge (NOU 2018:2):

- Grunnleggende ferdigheter blir stadig mer viktig for å håndtere egne liv og kunne fungere som samfunnsborgere.
- Det er betydelige rekrutteringsproblemer for noen yrker som sykepleiere, helsefagarbeidere, tømrere og snekkere samt programvareutviklere.
- Rekrutteringsproblemene varierer mellom regionene, med større rekrutteringsproblemer i de nordlige fylkene enn i resten av landet.
- Tilgangen på kompetent arbeidskraft følger bare delvis etterspørselen på grunn av individers frihet til å velge utdanning og yrke i et system der arbeidsmarkedshensyn virker å være lite styrende.
- Kompetansebehov er vanskelig å forutse på lang sikt pga. automatisering og en rekke andre forhold som påvirker utviklingen.

Disse funnene på nasjonalt nivå kommer fra ulike landsdekkende undersøkelser som NHOs kompetansebarometer og NAVs bedriftsundersøkelse. Disse undersøkelsene har

brukbar dekning på fylkesnivå, men dekker for få arbeidsplasser til å gi sikker kunnskap på lavere regionalt nivå. Et eksempel på dette er NAVs bedriftsundersøkelse i Trøndelag (NAV 2017) som finner at andelen bedrifter med rekrutteringsproblem er lavere i Namdal enn ellers i Trøndelag. Dette funnet virker underlig tatt i betraktning andre funn i samme undersøkelse om større rekrutteringsproblemer i Nordland, Troms og Finnmark enn resten av landet. Undersøkelsen støtter imidlertid opp om andre tidligere funn som at virksomheter i Namdal rekrutterer i større grad fra det nære omland enn ellers i Trøndelag og landet for øvrig (NAV 2017).

## 2.3 Statistikk og undersøkelser om behov i Namdalen

Variasjoner i lokale behov kan identifiseres på flere måter enn kartlegginger. Offisiell statistikk om strukturen i arbeidslivet sier f.eks. noe om status og utvikling i antall sysselsatte i ulike bransjer, fordelt på bl.a. alder på de sysselsatte. I tabellene nedenfor ser vi først på selve strukturen i arbeidslivet sett opp mot Nord-Trøndelag og landet, før vi ser nærmere på hvordan alderen på de sysselsatte varierer i Namdalen.

Tabell 2.1: Sysselsetting etter arbeidssted 4. kvartal 2016 (Kilde: [www.ssb.no](http://www.ssb.no) og egne beregninger).

	Namdalen		Nord-Trøndelag	Hele landet
	Antall	Andel	Andel	Andel
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	1739	10 %	7 %	2 %
05-09 Bergverksdrift og utvinning	38	0 %	1 %	2 %
10-33 Industri	1342	8 %	9 %	8 %
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	187	1 %	1 %	1 %
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	1416	8 %	9 %	8 %
45-47 Varehandel og motorvognreparasjon	2039	12 %	12 %	13 %
49-53 Transport og lagring	1198	7 %	6 %	5 %
55-56 Overnattings- og servering	356	2 %	3 %	3 %
58-63 Informasjon og kommunikasjon	222	1 %	1 %	3 %
64-66 Finansiering og forsikring	101	1 %	1 %	2 %
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	633	4 %	4 %	6 %
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	700	4 %	4 %	5 %
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	939	5 %	6 %	6 %
85 Undervisning	1500	9 %	9 %	8 %
86-88 Helse- og sosialtjenester	4477	26 %	24 %	21 %
90-99 Personlig tjenesteyting	382	2 %	2 %	4 %
00 Uoppgitt	110	1 %	1 %	1 %
Sum alle	17379	100 %	100 %	100 %

Tabell 2.1 viser at næringsstrukturen i Nord-Trøndelag og spesielt Namdalen skiller seg ut fra landet for øvrig, med betydelig overrepresentasjon av primærnæring. Slik det går inn på i Sand et al. (2017a) er primærnæring en sentral basisnæring i den forstand at inntekter hentes inn fra utenfor regionen, og gir større vekstimpulser i den regionale

økonomien enn hva næringsliv med et mer lokalt marked gjør. Om man i Namdalen ønsker å videreutvikle primærnæringene og oppnå større grad av lokal foredling, er det allerede her identifisert et overordnet kompetansebehov i disse næringene. For å nærme seg mer handlingsrelevant kunnskap, kan det her være aktuelt med lokale kartlegginger og ulike typer samhandling om utvikling, slik som nevnt i Sand et al. (2017a).

I en region som Namdal vil normalt de aller fleste sysselsatte, bo og arbeide i regionen. Unntak er i hovedsak spesielle yrker som innebærer lengre perioder på anlegg og til sjøs samt visse typer spesialisert kompetanse som overleger ved sykehuset. Vi går ikke inn på yrkesfordeling her da slik statistikk må spesialbestilles fra SSB. Vi går i stedet inn på hva de sysselsattes alder kan si om kompetansebehov, samt at vi belyser både antall arbeidstakere og antall arbeidsplasser. Sistnevnte kan f.eks. si noe om god mulighet for å rekruttere regional arbeidskraft om det er flere arbeidstakere enn arbeidsplasser i regionen (dvs. utpendling i dag).

Tabell 2.2: *Sysselsetting etter bosted og arbeidssted i Namdalen (Kilde: [www.ssb.no](http://www.ssb.no) og egne beregninger).*

	Bosatte arbeidstakere, sysselsatte etter bosted		Arbeidsplasser, sysselsatte etter arbeidssted	
	antall alle aldre	andel pensjon om 5 år	antall alle aldre	andel pensjon om 5 år
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	1697	20 %	1739	19 %
05-09 Bergverksdrift og utvinning	202	14 %	38	9 %
10-33 Industri	1397	13 %	1342	12 %
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	211	16 %	187	16 %
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	1594	12 %	1416	13 %
45-47 Varehandel, reparasjon motorvogner	2174	11 %	2039	11 %
49-53 Transport og lagring	1137	19 %	1198	19 %
55-56 Overnattings- og servering	393	11 %	356	13 %
58-63 Informasjon og kommunikasjon	240	8 %	222	8 %
64-66 Finansiering og forsikring	115	13 %	101	14 %
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	675	21 %	633	20 %
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	707	12 %	700	11 %
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	996	17 %	939	17 %
85 Undervisning	1508	14 %	1500	14 %
86-88 Helse- og sosialtjenester	4528	14 %	4477	14 %
90-99 Personlig tjenesteyting	417	19 %	382	20 %
00 Uoppgitt	109	44 %	110	41 %
Sum alle	18100	15 %	17379	15 %

I tabell 2.2 ser bl.a. på bosatte arbeidstakere og arbeidsplasser hvor forskjellen mellom disse to utgjør netto pendling. Tabellen viser slik sett at Namdalen har noe utpendling innen de fleste næringer. Unntakene er primærnæring og transport/lagring, men det er svært små forskjeller. Om vi går nærmere inn i statistikken kan sjøfart identifiseres som sektoren med størst forskjell og da i form av å ha en netto innpendling på 30 sysselsatte



fra andre regioner enn Namdal. I tabellen ser vi også andelen av de sysselsatte som kan være pensjonister innen 5 år. Her er det beregnet som alle sysselsatte med høyere alder enn 67 i dag pluss halvparten av antall sysselsatte mellom 55 og 66 år. En slik beregning gir en snittandel på 15 % i Namdalen, mens tilvarende andel kan vises å være 12 % for landet og 14 % for Nord-Trøndelag. Andelen som trolig går av med pensjon de nærmeste årene er altså høyere i Namdalen enn landet for øvrig. Tabellen viser videre at det er høyest alder på de sysselsatte innen primærnæring, transport/lagring, teknisk tjenesteyting/eiendom samt personlig tjenesteyting. Disse næringene kan derfor være aktuell å se nærmere på, med tanke på generasjonsskifteproblematikk på eier/ledersiden og fornying av arbeidsstokken.

I tabell 2.3 nedenfor viser vi variasjonene kommunene i mellom for sysselsatte etter arbeidssted, dvs. de registrerte arbeidsplassene i Namdalen.

*Tabell 2.3: Andel sysselsatte i pensjonsalder innen 5 år etter arbeidssted i kommunene i Namdalen (Kilde: [www.ssb.no](http://www.ssb.no) og egne beregninger).*

	Nam sos	Nam dalse id	Liern e	Røyrvik	Nam ssko gan	Gron g	Høy l ande t	Over halla	Fosn es	Flata nger	Vikn a	Nær øy	Leka
Jordbruk, skogbruk og fiske	26 %	25 %	28 %	34 %	25 %	27 %	22 %	18 %	16 %	15 %	11 %	16 %	28 %
Bergverksdrift og utvinning			0 %		0 %	50 %					0 %	22 %	
Industri	13 %	10 %	13 %	0 %		42 %	60 %	11 %	27 %	6 %	9 %	14 %	
Elektrisitet, vann og renovasjon	15 %		27 %	50 %	15 %	14 %		5 %		0 %		22 %	
Bygg- og anlegg	12 %	22 %	20 %	50 %	14 %	17 %	8 %	13 %	0 %	25 %	7 %	14 %	0 %
Varehandel, rep. motorvogn	9 %	29 %	12 %	0 %	15 %	14 %	13 %	15 %	14 %	18 %	7 %	14 %	30 %
Transport og lagring	25 %	13 %	20 %	30 %	33 %	33 %	8 %	22 %	0 %	12 %	10 %	15 %	19 %
Overnattings- og servering	4 %	0 %	50 %	43 %	33 %	26 %	0 %	0 %		30 %	15 %	3 %	
Informasjon og kommunikasjon	12 %			0 %			0 %				6 %	21 %	
Finansiering og forsikring	18 %					13 %	0 %	0 %			13 %	19 %	
Teknisk tjenester eiendomsdrift	19 %	21 %	23 %	0 %	0 %	38 %	27 %	29 %	0 %	18 %	26 %	12 %	29 %
Forretningsmessig tjenesteyting	13 %	0 %	33 %	21 %	15 %	14 %		16 %	0 %	14 %	4 %	8 %	0 %
Off.adm.forsvar, sosialforsikring	13 %	16 %	21 %	30 %	15 %	15 %	26 %	11 %	23 %	24 %	19 %	19 %	25 %
Undervisning	15 %	16 %	8 %	27 %	12 %	16 %	13 %	12 %	23 %	12 %	15 %	8 %	20 %
Helse- og sosialtjenester	13 %	20 %	23 %	24 %	17 %	14 %	16 %	14 %	15 %	23 %	13 %	13 %	13 %
Personlig tjenesteyting	17 %	38 %	16 %	21 %	15 %	33 %	20 %	26 %		38 %	21 %	25 %	
Uoppgitt	38 %	41 %	64 %	43 %		22 %	19 %	75 %		0 %	32 %	53 %	
<b>Sum alle</b>	<b>14 %</b>	<b>20 %</b>	<b>21 %</b>	<b>26 %</b>	<b>17 %</b>	<b>18 %</b>	<b>18 %</b>	<b>15 %</b>	<b>19 %</b>	<b>17 %</b>	<b>11 %</b>	<b>14 %</b>	<b>22 %</b>

For totalen ser vi det er høyest andel nær pensjonsalder i Røyrvik med 26 %, foran Leka, Lierne og Namdalseid med litt over 20 %. Vikna utmerker seg med lav andel på 11 %, mens Nærøy og Namsos er de to andre kommunene som ligger under gjennomsnittet for Namdalen på 15 %. Disse funnene viser et behov for å se nærmere på de mest utpregede distriktskommunene, dvs. kommunene med færrest innbyggere og store avstander til alternative arbeidsplasser.

### **Andre undersøkelser**

Rekrutteringsproblemer og kompetansebehov er i fokus i en rekke undersøkelser også på mer lokalt nivå. I Lierne har man f.eks. gjennomført en omfattende kartlegging av behov i viktige bedrifter i kommunen med et fokus på vekstplaner og rekrutteringsutfordringer (Lierne kommune 2017). Undersøkelsen har fokus på kortsiktige utfordringer og viser bl.a. hvordan næringslivet mangler spesifikk kompetanse. Hvordan bedriftene jobber med langsiktige utfordringer som det å rekruttere personer med vilje og evne til å skape noe selv, belyses i liten grad. Dette hadde absolutt vært av interesse i en oppfølgende, lignende kvalitativ studie.

## **2.4 Metoder for lokal kompetansekartlegging**

I sin rapport foreslår SINTEF (Aasen et al. 2016) følgende framgangsmåte i lokale kompetansekartlegginger, utover det å fastsette målsettinger og ressurser til arbeidet:

1. Skaffe oversikt næringsstruktur og infrastruktur i aktuelt område
2. Velge metode og utvalg ut fra næringsstruktur og ressurser
  - a) Har man få store virksomheter må disse intervjues
  - b) Har man mange småbedrifter kan elektronisk spørreskjema til alle kombineres med intervju av 10-25 %.
  - c) Har man mange småbedrifter kan man alternativt bruke telefonintervju til representativt utvalg (25-50 %) hvor dominerende virksomheter må dekkes.
3. Tilpasse introduksjon og spørsmål til lokale forhold
4. Gjennomføre undersøkelsen
5. Gjennomføre analyse og evt. supplerende undersøkelser
6. Formidle resultatene til deltakere og andre interessenter.

SINTEF utviklet både spørreskjema og en enkel intervjuguide for supplerende, kvalitative intervju, samt hvordan man bør gå fram i slike undersøkelser (Aasen et al. 2016). Gjennomgående var framgangsmåten SINTEF anbefalte, etter vår mening, en kvantitativ metode som sikrer generaliserbare resultater. Kompetansekartlegging innebærer imidlertid å ta stilling til en rekke komplekse spørsmål, som i stedet kan kreve et mer kvalitativt design. Det å f.eks. komme i dybden på forståelse for bedrifter og virksomheters reelle utfordringer i hverdagen og i planleggingsøyemed, er ikke nødvendigvis lett å få fram i et skjema for avkryssing. Det å vektlegge forståelse og kvalitative intervju kan derfor være et alternativ, alt etter hva man ønsker å få fram svar på i kartleggingen. I lokale kartlegginger er det også formål om økt kjennskap til hverandre og at man skal klare å mobilisere næringslivet til økt innsats innen rekruttering/kompetanse. Dette kan være et hensyn som tilsier vektlegging av andre typer utvalg enn av den representative sorten for å oppnå generaliserbar kunnskap.

### 3. METODE I NAMDALSKARTLEGGINGENE

*I dette kapitlet beskrives gjennomføring av kartleggingene i småbedrifter og kommunal.*

#### 3.1 Gjennomføring av datainnsamling og analyser

Ansatte ved Region Namdal hadde ansvar for gjennomføring av kartleggingene blant småbedrifter og i kommunal sektor. På bakgrunn av interesse for økt innsikt i variasjoner i lokale kompetansebehov, ble det valgt å bruke et standardisert spørreskjema fra lignende kartlegginger som nylig er gjennomført i Oppdal/Rennebu og Rørosregionen. Det ble valgt å kartlegge småbedrifter og kommunal sektor utfra sammensetning av arbeidslivet i Namdal og at annen virksomhet dekkes gjennom andre kartlegginger. Tidligere brukte spørreskjema i Oppdal/Rennebu og Rørosregionen ble gått gjennom og forsiktig tilpasset lokale forhold og småbedrifter og kommunal sektor. I vedlegg finnes de to spørreskjemaene som ble brukt overfor disse to gruppene. Disse viser relativt like skjema med detaljerte spørsmål innen seks tema:

- Basisinformasjon
- Kompetansebehov
- Rekrutteringsarbeid
- Kompetansetilførsel
- Ekstern påvirkning
- Evaluering (av undersøkelsen).

Kommuneutvalget ble bestemt å bestå av alle enheter i alle kommuner i Namdal med unntak av Flatanger som ikke ønsket å delta i undersøkelsen. Utvalget av enheter/avdelinger i hver kommune ble videre noe ulikt ut fra bl.a. størrelse og ulike typer organisering i kommunene. Lokale næringsmedarbeidere ble engasjert til å gjennomføre intervju, under koordinering fra Region Namdal som samtidig fulgte opp og intervjuet i Namsos. Dette ga i praksis en viss skjevhet i utvalget med dominans av aktører fra Namsos. I Namsos fikk man f.eks. svar fra hver enkelt skole, mens i mindre kommuner ble det enten svar på sektornivå (helse/omsorg, oppvekst, administrasjon, teknisk sektor) eller samlet for hele kommunen (Overhalla og Namdalseid). To kommuner fikk man ingen svar fra (Nærøy og Røyrvik), og gjennomgående var det færre svar fra distriktskommuner, som her defineres som kommuner som ligger utenfor daglig pendlingsomland til Namsos by.

Småbedriftsutvalget ble bestemt til seks bedrifter med færre enn 4 ansatte i hver kommune i ulike bransjer som primærnæring, industri/service, transport, varehandel, reiseliv og bygg/anlegg. Lokale næringsmedarbeidere i hver kommune ble engasjert til å gjennomføre intervju av 6 bedrifter i hver kommune, under koordinering fra Region Namdal som også registrerte svarene i et enkelt regneark og sendte videre til TFoU. Man oppnådde rimelig jevn fordeling på de utvalgte bransjene, men ulik respons på kommunenivå. I Grong, Høylandet, Vikna, Lierne, Fosnes og Namsos ble det oppnådd

svar fra 5 eller 6 bedrifter, mens det var kun 3 svar fra Leka, 2 fra Overhalla og 1 fra Namdalseid. Det ble ikke oppnådd svar fra bedrifter i Nærøy og Rørvik.

I gjennomføringen av kartleggingen ble det gjennomgående avtalt personlige intervju og fylt ut skjema i fellesskap mellom intervjuer og respondent. Dette minsket utfordringer med ulike tolkninger av spørsmål om kompetanse og framtidige behov. Samtidig ble det formidlet andre utfordringer med spørreskjemaet som mange detaljspørsmål som var vanskelig å svare på for småbedrifter, samt at enkelte spørsmål var av mindre relevans for kommunal sektor. Av spørsmål som var savnet var mer detaljer om aktuelle kurstilbud samt spørsmål som går mer direkte på småbedrifters og kommuners hverdag og utviklingsbehov. Dette var ventede resultater i og med at det ble valgt å bruke et stort spørreskjema som i hovedsak er testet ut overfor bedrifter med flere ansatte enn fire. I tillegg kan nevnes at kommunereformprosessen, med sammenslåing Fosnes-Namdalseid-Namsos samt Nærøy-Vikna med også Leka-Bindal på undersøkelsestidspunktet, bidro til at det var ekstra vanskelig å svare på framtidig behov.

TFoU har i hovedsak analysert de registrerte svar (data), men bidro også i en tidligere fase med innspill om hvordan datainnsamlingen skulle gjennomføres av de ulike personene som ble engasjert til dette.

### 3.2 Småbedriftene

Følgende 41 småbedrifter besvarte undersøkelsen:

- Fosnes: Coop Marked Jøa
- Fosnes: Fosnes regnskapslag SA
- Fosnes: Jø-Bygg AS
- Fosnes: Ola J. Torske Ranheim
- Fosnes: Seglloftet AS
- Fosnes: Seierstad Dagligvare AS
- Grong: Holandsøya gård
- Grong: Indre Namdal Regnskapskontor AS
- Grong: Namsentunet AS
- Grong: Nils Engen AS
- Grong: Øyheim Høvleri AS
- Høylandet: Børstad gård
- Høylandet: Grannes maskin AS
- Høylandet: Grongstad Transport
- Høylandet: UMAS AS
- Høylandet: Viken Vestre
- Leka: Austra bygg AS
- Leka: Skei Kulturtun
- Leka: Vertshuset Herlaug AS
- Lierne: Ingulfsvann Vestre
- Lierne: Kvetangen sag AS
- Lierne: Lierne Persontransport
- Lierne: Lierne Renholdsservice
- Lierne: Nordli Totaktservice
- Namdalseid: Stian Eldnes
- Namsos: Albert Collett
- Namsos: AMFI Namsos storsenter og AMFI Namsos
- Namsos: Arkitektkontoret Blom
- Namsos: Namdalshagen AS
- Namsos: Åse Marie Foss Bruun
- Namsskogan: Breifossen hytteutleie
- Namsskogan: Olle Michelsen AS
- Namsskogan: Siv Anita Lindsetmo
- Overhalla: Rut Ane Torheim
- Overhalla: Skogmo Industripark
- Vikna: Brian S. Pelle
- Vikna: Kleiva camping AS
- Vikna: Midt-Norsk Sjøtaxi AS
- Vikna: Norsk Oljelaboratorium AS
- Vikna: Ofstad Maskin AS
- Vikna: Rørvik Bok AS

Svarene fra småbedriftene ble registrert i forbindelse med personlige intervju med i hovedsak daglig leder i de 41 bedriftene.

Småbedriftsundersøkelsen i Namdal utgjorde om lag 4 % av utvalget og gir ikke generaliserbare resultater i seg selv. Undersøkelsen har derfor først og fremst verdi som en utdypende og kvalitativ undersøkelse. Som en utdypende undersøkelse styrker den imidlertid tendenser som at lederne er tilsynelatende lite opptatt av kompetanse, men har behov for flere med spesialkompetanse og at mange ansatte eller ledere er nær pensjonsalder.

Kartleggingsverktøyet som ble brukt var trolig lite hensiktsmessig. Det var et tungt spørreskjema med detaljspørsmål som passer store virksomheter på bekostning av rom for spørsmål om småbedrifters situasjon og utfordringer, bl.a. om generasjonsskifte i ledelsen, kapasitetsproblemer og at ansatte må dekke flere kompetanseområder.

Småbedriftsundersøkelsen kan ha bidratt til å mobilisere de 42 småbedriftslederne som er kontaktet, til mer innsats i rekruttering og kompetanse. Vi er imidlertid av den oppfatning at man hadde nådd ut til langt flere og kunne fått mer kunnskap om kjernen i småbedriftenes utfordringer ved å bruke en intervjuguide tilpasset denne gruppen. Om man ønsker mer fokus på rekruttering og kompetanse i småbedrifter, bør man derfor utvikle og teste et slikt metodisk opplegg.

### 3.3 Kommunenes kompetansebehov

I kommuneundersøkelsen deltok følgende virksomheter:

- Midtre Namdal samkommune, miljø og landbruk
- Midtre Namdal samkommune, overlegen
- Midtre Namdal samkommune, utvikling
- Midtre Namdal samkommune, lønn og regnskap
- Midtre Namdal samkommune, Skatteoppkreveren
- Midtre Namdal samkommune, IT
- Namsos kommune, servicekontor
- Namsos kommune, bibliotek
- Namsos kommune, økonomiavd.
- Namsos kommune, flyktningetjenesten
- Namsos kommune, Namsos ungdomsskole
- Namsos kommune, Høknes ungdomsskole
- Namsos kommune, Namsos opplæringscenter
- Namsos kommune, Namsos kulturskole
- Namsos kommune, Namsos barneskole
- Namsos kommune, Otterøy oppvekstsenter
- Namsos kommune, Høknes barneskole
- Namsos kommune, Vestbyen skole
- Namsos kommune, Bangsund skole
- Namsos kommune, Byggesak, kart og oppmåling
- Namsos kommune, Kommunalteknisk og eiendom
- Namsos kommune, Brann- og redning
- Namsos kommune, Bjørkly skole (privat)
- Namsos kommune: Barnehager

- Namsos kommune: Helse og omsorg
- Namdalseid kommune, alle etater samlet
- Fosnes kommune: Helse- og omsorg
- Fosnes kommune: Oppvekst og kultur
- Fosnes kommune: Teknisk
- Overhalla kommune, alle etater samlet
- Høylandet kommune: Helse og omsorg
- Høylandet kommune: Oppvekst og kultur
- Høylandet kommune: Næring og utvikling
- Grong kommune: Landbruk, næring, brann- og redning, kultur, teknisk
- Grong og Namsskogan legekantor
- Grong kommune: Hjemmebasert omsorg
- Grong kommune: Sykeheim
- Grong kommune: Miljøarbeidertjeneste
- Lierne kommune: Administrasjon
- Lierne kommune: Plan/utvikling
- Namsskogan kommune: Oppvekst
- Vikna kommune: Oppvekstetaten
- Leka kommune: Pleie og omsorg
- Leka kommune: Leka Barnehave

Svarene fra virksomhetene i kommunene ble registrert på ulike vis. I Namsos ble flere skjema fylt i forbindelse med personlige intervju med i hovedsak virksomhetsledere. For øvrig var det blandet med tanke på intervju eller at virksomhetene fylte ut alene. Flere kommenterte her at skjemaet var for lite tilpasset offentlig sektor og at kompetansebehov er vanskelig å svare på. Flere utdypinger ble her gitt i skjemaet. Av disse kan vi trekke fram følgende svar på hvilke spørsmål som var vanskelig å svare på fra en virksomhet innen oppvekst:

*«Spm om manglende kompetanse/behov for kompetanse, da svaret kan oppfattes svart/hvitt. Oppvekstetaten har mange ansatte og det vil hele tiden være behov for godkjente lærere hvert år, pga. pensjon/flytting/overgang til nytt yrke. Skolen klarer hvert år å rekruttere en del lærere, men har mangel på 6-7 lærere hvor det ansettes personer uten godkjent utdanning i årsvikariat.»*

Disse svarene understreker at det alltid vil være utfordringer med å jobbe med rekruttering og kompetanseutvikling, og at dette løses på ulike vis om man ikke lykkes med å få tak i kvalifiserte ansatte til ubesatte stillinger.

Kommuneundersøkelsen utgjorde 50 % av utvalget med en overvekt av svar fra Namsos og flere kommuner rundt Namsos. Undersøkelsen var jevnt fordelt på sektorer, slik at det største problemet med undersøkelsen med tanke på generalisering, er noe for få svar fra distriktskommunene i Namdal. Ut fra svarene i undersøkelsen, ser dette ut til å ha mest å si for anslagene på vekst i antall ansatte, hvor flere vekstkommuner har svart mens en del nedgangskommuner ikke har svart i undersøkelsen. På andre områder ser svarfordelingene ut til å gi generaliserbare resultater av typen betydelige utfordringer pga. antall pensjonister de nærmeste årene, sterkt behov for flere med spesialkompetanse innen 3-5 år om tjenestekvaliteten skal opprettholdes, digital utvikling får stor betydning og at man lokalt i Ytre Namdal argumenterer for lokal etterutdanning for lærere spesielt. I omfang er det lærere og sykepleiere som utgjør flest stillinger der man mislykkes med rekruttering. Dette styrker funn i flere andre undersøkelser samtidig som det sier oss at

det trolig ikke var behov for betydelig rekruttering innen andre typer spesialkompetanse som leger og psykologer på undersøkelsestidspunktet.

Kommuneundersøkelsen kan videre ha bidratt til å mobilisere de 44 virksomhetslederne som har svart, til mer innsats i rekruttering og kompetanse. Med disse har det vært en detaljert gjennomgang som svært mange av deltakerne ikke har gjort før, og flere ga klare tilbakemeldinger på at dette er nyttig. Det er likevel ikke tvil om at det også var tilbakemeldinger på et for tungt spørreskjema også her. Vi er derfor av den oppfatning at man kunne nådd ut til flere og fått mer kunnskap om kjernen i kommunenes utfordringer ved å bruke et mer spisset skjema mot kommunal sektor. Om man ønsker mer fokus på rekruttering og kompetanse i en ny runde mot kommunene i Namdalen eller ønsker å utvide til andre regioner, bør man derfor forenkle og tilpasse skjemaet noe. Kommuneundersøkelsen gir imidlertid allerede verdifull informasjon, så om man har begrensede ressurser til videre kartlegginger kan man bruke opplegget til å gjennomføre supplerende intervju/datainnsamling mot distriktskommuner i Namdalen.

### **3.4 Vurdering av begge kartlegginger**

Kompetansekartleggingene i Namdal inngår i flere lokale kartlegginger som kan gi nyttig kunnskap. Om tidligere kartlegginger i Trøndelag beskriver SINTEF tre typer nytteeffekter: mobilisering til utviklingsarbeid hos de som har deltatt, kunnskap til å utarbeide mer tilrettelagt, offentlige tilbud og generelt mer informasjon (Aasen et al. 2016). Svakheterne med disse undersøkelsene er imidlertid få generaliserbare resultater, og som vi oppfatter Aasen et al. (2016) antyde, undersøkelsene må i sterkere grad ha et klart formål om hvem den er til for og hva den skal brukes til.

Vi er av den oppfatning at det først og fremst er kjennskap og mobilisering av enkeltaktører som er oppnådd i kompetansekartleggingene i Trøndelag. Hvordan resultatene kan brukes til å styrke etter- og videreutdanningstilbud og rekrutteringsarbeid er pr i dag ikke klart. Til det er de oppnådde resultatene ikke av god nok kvalitet verken i bredden, med tanke på generaliserbarhet, eller i dybden, med tanke på å gå inn i kjernen av enkeltaktørers utfordringer som en offentlig kompetansepolitikk kan løse. Her må undersøkelsene målrettes i mye større grad enn det som er gjennomført hittil.

Det å målrette denne type lokale eller regionale undersøkelser krever kunnskap på mange områder. For det første trengs det at man bruker kunnskap om hva man vet fra før om relevante forhold som kjent status og utviklingstrekk i arbeidslivet og funn i tidligere undersøkelser. De forsøk som har foregått nå, har i liten grad systematisert eksisterende kunnskap på forhånd. For det andre trengs det at man bruker kunnskap om hvordan gjennomføre slike undersøkelser, inkl. det å analysere data for å få fram hva resultatene kan brukes til. Her har de gjennomførte forsøk hentet inn kunnskapsmiljø til å rådgi i gjennomføringen. SINTEF bidro her med påvirkning på innhold i et større spørreskjema, men tilpassing av undersøkelsene til lokale forhold synes verken SINTEF eller vi i TFoU å ha hatt særlig påvirkning på.

I videre arbeid med kompetansebehov bør videre undersøkelser bygge på kunnskapen som nå er utviklet. Kartleggingsverktøyet for kommuner bør forenkles med færre spørsmål om status slik at man kommer raskere over til spørsmål om endringer og utfordringer man har behov for bistand til. Med en noe bedre forankring i kommunene, kan man her oppnå generaliserbare resultater for flere subregioner og ulike typer kommunal virksomhet i Namdalen.

Kartleggingsverktøyet for småbedrifter bør gjøres mer kvalitativt med fokus på vekstplaner og utfordringer de trenger bistand til å løse. Om man ønsker denne type kartlegging i større bedrifter, mener vi at det også her kan være mest hensiktsmessig å fokusere på vekstplaner og utfordringer som krever bistand. Om man ønsker generaliserbare resultater, må man ha svar fra store bedrifter og et representativt utvalg mindre bedrifter. Ressursmessig er dette krevende for bedrifter i alle næringer, men langt mer overkommelig om man plukker ut spesifikke næringer med utfordringer. Statistikk og kartleggingene i Namdal viser her flere funn å følge, bl.a. i primærnæringene og distriktskommunene lengst vekk fra byene i regionen



## 4. RESULTATER

I dette kapitlet beskrives resultater for småbedrifter og kommunal sektor før vi til slutt sammenligner en del resultat fra kartleggingene.

### 4.1 Småbedrifters kompetansebehov

I tabell 4.1 nedenfor viser vi hvordan 41 småbedrifter i Namdal fordeler seg på ulike bransjer samt at vi også har tatt med kompetansenivå i utdanningssystemet for daglig leder. Merk at vi her har tatt ut tallene inne i tabellen av hensyn til anonymitet.

Tabell 4.1: Utdanningsnivå til daglig leder i bedriftene.

	Service -yrker	Bygg og anlegg	Primær- næring	Reiseliv/ overnatting	Tran- sport	Vare- handel	Tot- -alt
Ufaglært							1
Fagarbeider/tek- nisk fagskole							6
Videregående skole							17
Universitet/høg- skole 1-4 år							12
Universitet/høg- skole 4 år eller mer							6
Totalsum	8	7	9	7	4	6	41

Tabellen viser en relativt jevn fordeling på de fokuserte bransjene. Vi ser videre at videregående skole er mest vanlig som utdanningsnivå, men det er også en betydelig andel ledere med høyere utdanning. Slik tabellen nedenfor viser, er det 121 ansatte totalt i disse småbedriftene, dvs. i gjennomsnitt 3 ansatte pr bedrift. I gjennomsnitt arbeider disse opp mot full stilling. Om dette inkluderer alle timene til daglig leder, er usikkert.

Tabell 4.2: Antall ansatte og årsverk i bedriftene samt antall ansatte aktuelle for pensjon innen 5 år.

	Antall Ansatte	Antall årsverk	Aktuelle for pensjon 5 år	Andel aktuelle for pensjon innen 5 år
Bedrifter Namsos	21	21	6	26 %
Distriktsbedrifter	100	85	15	15 %
Bedrifter totalt	121	106	21	17 %

Tabell 4.2 viser at det er høyere andel i nær pensjonsalder i namsosbedrifter enn i bedrifter ellers i Namdalen. Dette kan opplagt ha med utvalget å gjøre. Tilsvarende kunne vi vist at andelen som aktuelle for pensjon innen 5 år, oppgis å ligge mellom 12 og 25 % i de ulike bransjene i undersøkelsen. Reiseliv og transport hadde her høyest andel. Disse tallene er avhengig av utvalget, men indikerer likevel store

generasjonsskifteutfordringer i Namdal da en jevn fordeling av de ansatte etter alder, tilsier rundt 10 % av de ansatte som aktuelle for pensjon.

Bedriftene ble videre spurt om sammensetning av dagens kompetanse og behov i framtiden etter utdanning og fagkompetanse. De tilhørende svarene og tallene i tabellene nedenfor representerer med stor sikkerhet antall ansatte innenfor de gitte utdanningsnivåene og stillingskategoriene/arbeidsområdene pr i dag i bedriftene som har svart, mens det er mer usikkerhet rundt anslag på hva man mangler i dag og hva man trenger innen 3-5 år. Stort sett virker spørsmålene å ha blitt oppfattet som det samlede antall ansatte man trenger innen 3-5 år, slik at differansen mellom ansatte i dag og ansatte i framtiden må justeres for antallet som går av med pensjon eller slutter av andre grunner om man skal oppnå gode anslag på rekrutteringsbehovet.

*Tabell 4.3: Antall ansatte i småbedriftene etter utdanningsnivå i dag og anslag på ansatte etter utdanningsnivå om 3-5 år.*

Utdanning	Ansatte i dag		Ansatte om 3-5 år	
Ufaglært	17	14 %	15	10 %
Videregående skole - allmenn	21	17 %	25	18 %
Videregående skole - yrkesfag	36	30 %	42	29 %
Fagskole /høyere utdanning	11	9 %	15	10 %
Universitet/høgskole 1-4 år	27	22 %	33	23 %
Universitet/høgskole 4 år eller mer	10	8 %	14	10 %
Sum	122	100 %	142	100 %

I tabell 4.3 vises ansatte etter utdanningsnivå, og ser vi en forskjell på 20 personer mellom antall ansatte i dag og om 3-5 år. Om vi legger til anslag på 21 som går av med pensjon, blir rekrutteringsbehovet 41 personer. Dette utgjør 1/3 av dagens ansatte.

*Tabell 4.4: Antall ansatte i småbedriftene etter fagkompetanse i dag, hva man mangler i dag samt hva man har behov for innen 3-5 år.*

	Har i dag	Mangler i dag	Mangler 3-5 år	Behov innen 3-5 år	Endring fra i dag
Ledere	29	-	1	30	3 %
Reiseliv og transport	17	2	8	24	46 %
Bygg og anlegg	15	-	5	20	30 %
Industriarbeid	14	3	-1	13	-7 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	12	-	1	13	9 %
Kontorarbeid og salg/markeds	12	4	10	22	86 %
Annet	17	5	8	25	46 %
Sum	115	14	31	146	27 %

I tabell 4.4 ser vi at det er registrert noe færre ansatte i bedriftene pr i dag, dvs. at en eller flere av småbedriftene ikke har svart utfyllende på spørsmålet. De som har svart her mangler 14 ansatte pr i dag og noe over det dobbelte for å komme opp på ønsket nivå

om 3-5 år. Om vi tar med anslag på 20 som går av med pensjon, blir rekrutteringsbehovet over 50 personer.

De som mangler ansatte og som ikke har lyktes med å rekruttere det siste året har i tillegg hatt muligheten til å utdype hva slags kompetanse eller ansatt det er snakk om. Småbedriftene oppgir her følgende kompetanse de ikke har fått rekruttert:

- Person som er selvstendig og har riktig kompetanse (agronom/lastebilkjører). Utfordrende å tilby en hel stilling.
- Primærnæringskompetanse (fant ikke kompetente naturguider)
- Regnskapsbransjen
- Renholdere, vaktmester.
- Salg
- Seilmaker
- Anleggsmaskinfører fagbrev med treindustri og overflatebehandling
- Økonomi/prosjektledelse.
- Ingeniør (bygg og anlegg).

Som forventet i en slik breddeundersøkelse mot småbedrifter i ulike bransjer, er det stor variasjon i type kompetanse man har utfordringer med å skaffe.

Svarene fra småbedriftene på resterende spørsmål i undersøkelsen, er sammenstilt med tilsvarende spørsmål for kommunale virksomheter og presenteres i delkapittel 4.3.

## 4.2 Kommunenes kompetansebehov

I tabell 4.5 ser vi på kompetansenivå i utdanningssystemet for daglig leder. Merk at 4 enheter ikke svarte på dette spørsmålet, hvorav en innen oppvekst og tre i annet-kategorien. Tabellen viser en dominans innen oppvekst, siden det er oppnådd et betydelig antall svar fra de ulike skolene i spesielt Namsos.

Tabell 4.5: Utdanningsnivå til daglig leder i de kommunale virksomhetene.

	Helse	Oppvekst	Annet	Totalt
Ufaglært				0
Fagarbeider/teknisk fagskole				0
Videregående skole				0
Universitet/høgskole 1-4 år	3	3	9	15
Universitet/høgskole over 4 år	6	12	7	25
Totalsum	9	15	16	40

Kategorien annet er dominert av teknisk sektor og felles administrasjon/økonomi, men inneholder også kommuner som har svart for alle virksomhetsområdene. Vi ser at alle virksomhetslederne har høyere utdanning, med hovedvekt på lengre utdanning enn 3 år.

Slik tabellen nedenfor viser, tabell 4.6, er det 2607 ansatte totalt i de kommunale virksomhetene som har svart, dvs. i gjennomsnitt 59 ansatte pr virksomhet. Dette inkluderer som nevnt to kommuner som har svart for all virksomhet i egen kommune. I gjennomsnitt arbeider de ansatte 75 % stilling, mens det kan vises gjennomsnittlig 61 % stilling innen helse/omsorg 80 % stilling innen oppvekst og 87 % stilling for øvrig. Når vi sammenligner med tall kommunene rapporterer til SSB, ser vi at dette er stillingsprosenten som er marginalt under gjennomsnittet for øvrig i Norge.

*Tabell 4.6: Antall ansatte og årsverk i bedriftene samt antall ansatte aktuelle for pensjon innen 5 år.*

Virksomhet	Antall Ansatte	Antall årsverk	Aktuelle for pensjon 5år	Andel pensjon
Namsos kommune	1 303	915	145	11 %
Øvrig Midtre Namdal	695	601	86	12 %
Distriktskommuner	609	445	51	8 %
Alle kommuner	2 607	1 961	281	11 %

På spørsmål om hvor mange som er aktuelle for pensjon innen 5 år, oppgis dette å ligge mellom 8 og 12 % med laveste andel i distriktskommunene. Disse overordnede tallene indikerer ikke større generasjonsskifteutfordringer i Namdal enn for øvrig i landet, da en jevn fordeling av de ansatte etter alder, tilsier nærmere 10 % av de ansatte som aktuelle for pensjon. På virksomhetsnivå og i enkeltkommuner kan det være annerledes, med f.eks. mange eldre arbeidstakere innen teknisk sektor i noen kommuner slik det framgår av spørreskjemaundersøkelsen.

Totalt sett er andelene lavere enn det registerbasert statistikk viser, og for så vidt også sammenlignbare tall i Rørosregionen hvor man i gjennomsnitt ser ut til å ha 20 % av arbeidsstokken som aktuell for pensjon innen fem år (Rørosregionen Næringshage 2015). I registerbasert statistikk som vi presenterte i forrige kapittel, antydes det mye høyere snittalder og høyere andel nær pensjon enn i spørreskjemaundersøkelsen. Gjennomsnittet ligger her på 17 % innen offentlig administrasjon og 14 % innen undervisning og helsetjenester i Namdalen, men da inkl. alle arbeidsplasser, også sykehuset i Namsos. Distriktskommunene har imidlertid stort sett kommunale arbeidsplasser innen disse tre sektorene, og her ser vi at det er store variasjoner kommunene i mellom, men gjennomgående høyere andeler nær pensjonsalder i distriktskommunene når vi plasserer Namsos, Overhalla, Namdalseid og Fosnes som Midtre Namdalskommuner og øvrige kommuner som distriktskommuner. Unntakene er Vikna og delvis Nærøy med lave andeler innen spesielt undervisning og helse/sosial. For øvrig utmerker Røyrvik seg gjennomgående med høye andeler i alle kommunale sektorer. For de andre distriktskommunene varierer aldersprofilen noe mellom sektorene. Selv om det er forskjeller i beregningsmåte her, antyder disse tallene at spesielt svarene fra distriktskommuner ikke er representative i spørreskjemaundersøkelsen.

I tabell 4.7 vises antall ansatte i dag og anslag for om 3-5 år fordelt på utdanningsnivå. Vi ser en klar økning i høyere utdanning, men også yrkesfag.

Tabell 4.7: Antall ansatte i kommunene etter utdanningsnivå i dag og anslag på ansatte etter utdanningsnivå om 3-5 år.

Utdanning	Ansatte i dag		Ansatte om 3-5 år	
Ufaglært	251	11 %	221	9 %
Videregående skole - allmenn	85	4 %	73	3 %
Videregående skole - yrkesfag	582	24 %	634	25 %
Fagskole /høyere utdanning	185	8 %	188	7 %
Universitet/høgskole 1-4 år	824	35 %	894	35 %
Universitet/høgskole 4 år eller mer	452	19 %	525	21 %
Sum	2379	100 %	2535	100 %

I denne tabellen med ansatte etter utdanningsnivå ser vi en forskjell på 156 personer eller 7 % mellom antall ansatte i dag og om 3-5 år. Siden anslagene på hvor mange som vil gå av med pensjon er større, 281 personer, tyder dette på at svarene ikke dekker rekrutteringsbehov pga. pensjonering. Om vi legger til anslag på 281 som går av med pensjon, blir rekrutteringsbehovet 438 personer. Dette utgjør 17-18 % av dagens antall ansatte, dvs. drøye 3 % pr år om vi fordeler flatt pr år i en fem-årsperiode.

Tabell 4.8: Antall ansatte i kommunene etter fagkompetanse i dag, hva man mangler i dag samt hva man har behov for innen 3-5 år.

	Har i dag	Mangler i dag	Mangler 3-5 år	Behov 3-5 år	Endring fra i dag
Helse, pleie og omsorg	815	12	141	956	17 %
Undervisning	676	14	92	768	14 %
Ledere	164	1	2	166	1 %
Kontorarbeid og salg/market	128	7	12	139	9 %
Barne- og ungdomsarbeid	96	0	-7	89	-7 %
Serviceyrker og annet arbeid	312	7	17	329	5 %
Totalt	2 190	41	258	2 448	12 %

I tabell 4.8 ser vi at det er registrert noe færre ansatte fordelt på fagkompetanse enn utdanningsnivå i forrige tabell. Dette kan ha noe med kompleksiteten i dette spørsmålet der ansatte skal fordeles på yrke i en fler-siders tabell. I tabellen ser vi at økningen på antall ansatte ligger på 12 %, dvs. hele 5 % mer enn i forrige tabell. Denne forskjellen er vanskelig å forklare da det ikke bare er manglende svar på spørsmålet fra kommunale virksomheter med forventet nedgang i bemanning. Det kan også være uklarheter om fordeling på fagkompetanse som gjør svarene vanskelig å tolke.

I likhet med den forrige tabellen må vi tolke svarene som antall ansatte man har i dag og hvilket omfang av ansatte man har behov for om 3-5 år. Kolonnen «mangler 3-5 år» er her kalkulert som differansen mellom disse to variablene. Forskjellen på 258 ansatte for sum av alle sektorer, sier slik sett noe om netto rekrutteringsbehov. De som må erstattes

pga. pensjonering eller som slutter av andre grunner, kommer trolig i tillegg. Ifølge beregningene under forrige tabell, kan det her antydes et brutto rekrutteringsbehov på minst 3 % pr år i en femårsperiode.

Tabellen gir i tillegg informasjon om hva virksomhetene har beskrevet som manglende antall ansatte i dag. Dette kan trolig tolkes som et anslag på et samlet kortsiktig rekrutteringsbehov. Totalt sett er det 41 ansatte man trenger på kort sikt, dvs. litt under 2 % av samlet antall ansatte. Dette må tolkes som rekrutteringsbehovet på undersøkelsestidspunktet og vil slik sett være lavere enn de årlige rekrutteringsbehovene.

De som mangler ansatte og som ikke har lyktes med å rekruttere det siste året har i tillegg hatt muligheten til å utdype hva slags kompetanse eller ansatt det er snakk om. Enkeltvirksomhetene oppgir her følgende kompetanse de ikke har fått rekruttert:

- Adjunker med nok kompetanse i norsk og engelsk,
- Lærer i matematikk og engelsk.
- Danselærer
- Fagarbeider/lærling.
- Landbruk.
- Lærer med rett kompetanse.
- Musikk lærer, spes.ped.lærer.
- Nok lærere med godkjent utdanning.
- Sykepleier.
- Helsefagarbeider.
- Sykepleier.
- Nok sykepleiere.
- Sykepleiere.

Som forventet i en slik breddeundersøkelse mot kommunale virksomheter er det sykepleier og lærere som nevnes oftest som utfordrende å skaffe, siden dette er dominerende yrkesgrupper i kommunene. Antallet virksomheter som svarer på disse spørsmålene er imidlertid lite tatt i betraktning en mangel på 41 ansatte i dag.

Vi legger også merke til at annen kompetanse det kan være utfordrende å rekruttere, som leger, psykologer, fysioterapeuter og ingeniører, ikke nevnes av en eneste virksomhet. Dette kan skyldes at det ikke var nevneverdige problemer på disse områdene rett før undersøkelsen, samtidig som det kan skyldes at denne type spesialkompetanse og spesielle utfordringer ikke får oppmerksomhet i en slik breddeundersøkelse.

### **4.3 Bedrifts- og kommuneundersøkelsen**

I dette delkapitlet viser vi hva småbedriftene og de kommunale virksomhetene har svart på resterende spørsmål i undersøkelsene.

I tema 2 er det et spørsmål om samarbeid med skoler og andre kompetansevirksomheter i regionen, og hva man samarbeider om. Nedenfor vises oppgitte svar på dette spørsmålet i tabell 4.9.

Tabell 4.9: Hva man samarbeider om med skoler/NAV/Næringshage m.m.

	Praksis- plasser/ utplass- ering fra u.-skole	Praksis- plasser/ utplass- ering fra vgs.	Lærling/ praksis- kandidat- ordninger	Hospitering eller annet samarbeid mellom skoler og bedrifter	Rekrut- tering fra NAV	Trainee- ordning	Kunnskap om fag- skolenes muligheter og tilbud
41 småbedrifter	3	6	4	4	6	3	4
	7 %	15 %	10 %	10 %	15 %	7 %	10 %
45 Kommunale virksomheter	13	19	20	11	13	2	4
	30 %	43 %	45 %	25 %	30 %	5 %	9 %
85 småbedrifter og kommunale virksomheter	16	25	24	15	19	5	8
	19 %	29 %	28 %	18 %	22 %	6 %	9 %

Småbedriftene oppgir i tillegg noe samarbeid med andre bedrifter. De kommunale virksomhetene oppgi i tillegg ulike andre samarbeid som sykepleierstudenter/universitet, lærerstudenter/universitet, BUP, Stat.ped, medisnutdanning/universitet, arbeidsretta trening og tilrettelagt arbeid, samarbeid andre kommuner, andre beredskapsstater, skoleoppgaver, bibliotek, kulturtilbud, osv.

Det ble videre spurt om man samarbeider eller ikke, og 19 småbedrifter og 6 kommunale virksomheter krysset av for at de ikke samarbeider pr i dag. Omtrent halvparten utdyper hvorfor de ikke samarbeider. Blant småbedriftene går det igjen beskrivelser som ikke relevant eller ikke behov samt ikke kapasitet til å følge opp lærling eller samarbeid, mens det innen kommunale virksomheter også oppgis kun lite behov og da innen mindre spesialiserte enheter innen administrasjon/teknisk/skatteoppkreving.

Innen tema 3 var det spørsmål om rekrutteringsbehov og konsekvenser av manglende rekruttering. Virksomhetene svarte først på spørsmål om kortsiktig rekrutteringsbehov, slik det vises resultatene av i tabell 4.10.

Tabell 4.10: Hva er virksomhetens kortsiktige rekrutteringsbehov? Antall besvarelser

	Småbedrifter		Kommunale virksomheter		Totalsum	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Ikke noe behov	11	27 %	3	7 %	14	16 %
Lite behov	4	10 %	9	20 %	13	15 %
Noe behov	21	51 %	17	39 %	38	45 %
Stort behov	2	5 %	11	25 %	13	15 %
Vet ikke	2	5 %	2	5 %	4	5 %
Totalsum	41	100 %	44	100 %	85	100 %

Tabell 4.10 viser at flertallet av småbedrifter og kommunale virksomheter har noe eller stort behov. Den største forskjellen mellom disse to gruppene er at 27 % av småbedriftene ikke har behov mens andelen bare er 7 % blant kommunale virksomheter.

Neste spørsmål gikk på hva slags konsekvenser det får om man ikke får tak i riktig kompetanse. Resultatene vises i tabell 4.11.

Tabell 4.11: *Konsekvenser dersom virksomheten ikke får tak i riktig kompetanse.*

	Småbedrifter		Kommunale virksomheter		Totalsum	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Svakere kvalitet	11	31 %	27	61 %	38	48 %
Tap av kunder eller markedsandeler	8	22 %	1	2 %	9	11 %
Utsatt eller skrinlagt utvidelse av virksomheten	7	19 %	4	9 %	11	14 %
Leie inn	2	6 %	4	9 %	6	8 %
Arbeide mer selv	4	11 %	0	0 %	4	5 %
Annet	4	11 %	8	18 %	12	15 %
Sum	36	100 %	44	100 %	80	100 %

Svarene viser at kommunale virksomheter oppgir kvalitetssenkning som viktigste konsekvens, mens småbedriftene fordeler seg mer jevnt på kvalitetssenkning, tap av marked og redusert satsing i virksomheten.

Omfanget av kompetansebehov ble det videre spurt om, slik som presentert over. Når vi her sammenligner småbedrifter og kommunale virksomheter, ser vi forskjeller i etterspørsel etter ansatte fordelt på utdanning i tabell 4.12.

Tabell 4.12: *Virksomhetenes kompetanseprofil i dag og hva man anslår om 3-5 år fordelt på utdanningsnivå.*

	Småbedrifter		Kommunale virksomheter	
	Antall i dag	Vekst innen 3-5 år	Antall i dag	Vekst innen 3-5 år
Ufaglært	17	-15 %	251	-12 %
Videregående skole - allmenn	21	18 %	84,5	-14 %
Videregående skole - yrkesfag	36	15 %	582	9 %
Fagskole /høyere utdanning	11	32 %	185	2 %
Universitet/høgskole 1-4 år	27	22 %	824	8 %
Universitet/høgskole over 4 år	9,5	42 %	452	16 %
Sum	122	17 %	2379	7 %

Vi ser at småbedriftene i utvalget har jevnt over høyere vekstambisjoner enn kommunale virksomheter preget av svak vekst i befolkningen. Videre ser vi at ufaglærte blir stadig mindre aktuell å ansette for begge grupper. Småbedriftene har forøvrig behov for vekst i ansatte innen ulike typer utdanningsgrupper, mens kommunene har sterkest behov



innen yrkesfaglig kompetanse fra videregående og ulike typer ansatte med høyere utdanning.

Virksomhetene ble også spurt om fordeling på fagkompetanse. I tabell 4.13 viser vi kun dette for tre grupper: ledere, merkantilt ansatte og andre grupper.

*Tabell 4.13: Virksomhetenes kompetanseprofil i dag og hva man anslår om 3-5 år fordelt på ulike typer yrke eller fagkompetanse.*

	Småbedrifter		Kommunale virksomheter	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Ledere	29	3 %	164	1 %
Merkantilt og salg	12	86 %	128	9 %
Andre grupper	75	27 %	1 898	13 %
Sum	115	27 %	2190	12 %

Vi ser at småbedrifter har et stort behov innen merkantilt ansatte, inkl salg. Kommunenes behov for flere ansatte er mer jevnt fordelt på administrasjon og tjenesteproduksjon innen helse og undervisning, som vi viste over. Legg videre merke til mye større vekst i samlet behov i kommunale virksomheter i denne tabellen, sammenlignet med forrige tabell. Dette tyder på at det er virksomheter med vekstbehov som dominerer blant de som har svart på spørsmålene her.

Svarene i de to siste tabellene, 4.12 og 4.13, tyder på at virksomhetene har svart på hva samlet behov for antall ansatte er i dag og om 3-5 år. Rekrutteringsbehov pga. at folk slutter av ulike årsaker, kommer derfor i tillegg.

Det ble også spurt om hva rekrutteringsbehovet er i dag og hva man mangler av kompetanse. Svarene viser her at småbedriftene mangler 14 ansatte, dvs. man kunne vært 12 % flere ansatte i dag. Innen kommunale virksomheter oppgir man å mangle 41 ansatte, dvs. ca. 2 % av antall ansatte i dag. Det er m.a.o. et betydelig potensiale for vekst i småbedriftene. Hvorfor dette ikke realiseres kan skyldes mange forhold, bl.a. hvordan man har søkt etter medarbeidere det siste året.

*Tabell 4.14: Hvordan har virksomheten søkt etter medarbeidere det siste året (flere svar er mulig pr virksomhet).*

	Småbedrifter		Kommunale virksomheter		Totalsum	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Utlyst stillinger i aviser, tidsskrift og på nett	9	22 %	33	75 %	42	49 %
Direkte rekruttering via sosiale nettverk	5	12 %	9	20 %	14	16 %
Gjennom sosiale medier, som LinkedIn e.l.	2	5 %	6	14 %	8	9 %
Personlig nettverk - bekjentskapskrets	21	51 %	8	18 %	29	34 %
Annet	3	7 %	5	11 %	8	9 %

Som forventet er det mye mer bruk av personlige nettverk i småbedriftenes rekrutteringsarbeid enn i kommuner med krav om offentlige utlysninger. Videre ser vi at det er en liten andel som oppgir å bruke sosiale medier og andre typer nettverk.

Det ble også spurt om hvilken kompetanse man fikk rekruttert og hvordan man lyktes i det nylige gjennomførte rekrutteringsarbeidet, men her er det ikke registrert det som kom inn av svar.

På lang sikt kan lærlingetilknytning være viktig for rekruttering i virksomhetene. Undersøkelsen hadde derfor flere spørsmål om forhold knyttet til lærlinger. Slik vi har vist tidligere, oppgir 2 av 41 småbedrifter og 17 av 44 kommunale virksomheter at de har lærling. I tillegg oppgir ytterligere 5 kommunale virksomheter, at de tidligere har hatt lærling. Når vi spør om virksomhetene kunne tenkt seg å ha lærling, viser det seg at svært mange småbedrifter svarer ja, slik vi ser i tabell 4.15.

Tabell 4.15: Ønske om lærling

	Småbedrifter		Kommunale virksomheter		Totalsum	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Ja	17	41 %	19	43 %	36	42 %
Nei	24	59 %	25	57 %	49	58 %
Totalsum	41	100 %	44	100 %	85	100 %

Videre svarte en god del av virksomhetene som foreløpig ikke har hatt lærling, på spørsmål om hvorfor de ikke har hatt dette. Svarene vises her i tabell 4.16.

Tabell 4.16: Hvorfor har virksomheten ikke hatt lærling?

	Småbedrifter		Kommunale virksomheter		Totalsum	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Økonomi	2	5 %	0	0 %	2	3 %
Arbeidskapasitet	4	10 %	1	5 %	5	8 %
Ikke stor nok virksomhet	5	13 %	0	0 %	5	8 %
Ikke relevant	7	18 %	5	23 %	12	20 %
Annet	3	8 %	2	9 %	5	8 %
Ikke svar	18	46 %	14	64 %	32	52 %
Sum nei	39	100 %	22	100 %	61	100 %

Økonomi nevnes av relativt få småbedrifter. Det er i større grad størrelse på virksomheten, opplevd relevans og manglende oppfølgingskapasitet som nevnes som utfordringer. Av de som nevner manglende relevans er det flere som nevner egen oppfølgingskompetanse. Blant de kommunale virksomhetene er det opplevd relevans som dominerer i svarene, men her er det svært få som har svart på disse åpne spørsmålene.

Tema 4 i undersøkelsen handler om hvordan virksomhetene skal gå fram for å dekke behovene for ny kompetanse. Dette første spørsmålet går på hva man mener er viktigst å gjøre for å dekke behovet for ny kompetanse. De aller fleste kommunale virksomhetene (40 eller 91 %) har her krysset av for det å heve kompetansen til dagens medarbeidere mens 29 (66 %) har krysset av for å det å ansette nye medarbeidere. For øvrig krysset 10 (23 %) av for å rekruttere lærlinger, mens det å leie inn ressurser i travle perioder får 4 kryss (9 %). Til sammenligning viser svarene fra småbedriftene at 23 (56 %) har krysset av for det å heve kompetansen til dagens medarbeidere, mens 11 (27 %) har krysset av for å ansette nye medarbeidere. For øvrig krysset 3 (23 %) småbedrifter av for å rekruttere lærlinger, mens det å leie inn ressurser i travle perioder får 12 kryss (9 %).

Et spørsmål omhandlet i hvilken grad det er aktuelt å heve kompetansen til ansatte tiltak. I tabell 4.17 tar vi med de som mener det er aktuelt i noen eller stor grad.

*Tabell 4.17: Småbedrifter og kommunale virksomheter som i noen eller stor grad mener det er aktuelt å heve de ansattes kompetanse gjennom ulike tiltak.*

	Bedrifter		Kommunale virksomheter		Totalsum	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
... interne kurs og opplæring	17	41 %	38	86 %	55	65 %
... kurs og opplæring i regi av eksterne tilbydere	29	71 %	35	80 %	64	75 %
... tilrettelegge for at ansatte tar fagbrev eller svennebrev	9	22 %	17	39 %	26	31 %
... tilrettelegge for at ansatte tar videreutdanning kombinert med jobben (kveld, fritid, samlinger)	6	15 %	30	68 %	36	42 %
... tilrettelegge for at ansatte tar videreutdanning som en integrert del av jobben (deltid)	5	12 %	28	64 %	33	39 %
... tilrettelegge for at ansatte tar videreutdanning som en integrert del av jobben (heltid)	0	0 %	10	23 %	10	12 %

Vi ser at innen kommunale virksomheter er ulike typer kurs og tilrettelegging for videreutdanning aktuelt i svært mange tilfeller. Unntaket er tilrettelegging for heltidsutdanning som svært få mener er aktuelt. Småbedriftene er også interessert i ulike typer kurs, mens utdanningsløp er i hovedsak lite aktuelt gjennom disse.

Det var også et detaljert spørsmål om hvilke områder er det mest aktuelt å tilføre kompetanse til medarbeidere i virksomheten, og hvilke utdanningsnivå skal denne/disse medarbeiderne få. Svært få svarte på disse spørsmålene. De som svarte innen kommunal virksomhet, spesifiserte her i stor grad universitets og høyskoleutdanning. De som svarte innen småbedrifter, spesifiserte her varierende type formell utdanning.

Et spørsmål i undersøkelsen omhandlet om virksomheten samarbeider med utdannings- og kompetansemiljø eller andre bedrifter. I tabell 4.18 ser vi at småbedriftene har mye lavere hyppighet for samarbeid med forskningsmiljø, høyskole/universitet og

videregående skole. Blant de kommunale virksomhetene har minst halvparten samarbeid med en eller flere slike aktører.

Tabell 4.18: *Småbedrifter og kommunale virksomheter som av og til eller ofte samarbeider med andre virksomheter.*

	Bedrifter		Kommunale virksomheter		Totalsum	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
... forskningsmiljø	6	15 %	22	50 %	28	33 %
... videregående skole	9	22 %	21	48 %	30	35 %
... høgskole og universitet	7	17 %	29	66 %	36	42 %
... kommunen/-er	17	41 %	37	84 %	54	64 %
... andre virksomheter	28	68 %	30	68 %	58	68 %

Videre kan det vises at 11 (25 %) av de kommunale virksomhetene og 26 (63 %) av småbedriftene ikke samarbeider med utdannings- eller forskningsmiljø. Betraktelig flere samarbeider med kommuner og andre virksomheter, naturlig nok da dette spørsmålet kan tolkes svært vidt da alle virksomheter har relasjoner til kommuner og ulike typer leverandører. Av de som ikke har samarbeid av betydning, oppgir tre kommunale virksomheter og sju småbedrifter at de ikke er interessert i å etablere samarbeid. På den andre enden av skalaen er om lag samme antall virksomheter interessert å etablere samarbeid man ikke har pr i dag. Her framgår det i liten grad utdypende informasjon om årsaker til at man f.eks. ikke har interesse av samarbeid. Det var imidlertid spørsmål om hvilke aktører og hvilke samarbeid man mener det er aktuelt å etablere. Her fordeler svarene seg på to ulike spørsmål som kan sammenstilles for de to gruppene. De enkelte kommunale virksomhetene trekker fram følgende:

- Utviklingsprosjekter
- Kommunikasjon, infrastruktur, digitalisering
- Arkiv og ephorte
- Mastergradsoppgaver, ider, aktuelle og relevante problemstillinger
- Olav Duun. Lærerhøgskoler om praksis
- Fagutvikling
- Undervisning, kartlegging, tiltak, kompetanseheving.
- Nyere lærerforskning
- Skolebaserte områder
- Olav Duun. Nord Universitet
- Ledelse, kompetanseutvikling.
- Kompetanseheving lærere.
- Praksisplasser fra høgskoler/universitet
- Næring og turisme.
- Legge til rette for lokale studier i Ytre Namdal som gir formell kompetanse/studiepoeng i de fag som kommunene i regionen har behov for
- Skole - og barnehageutvikling. Frivillige lag og organisasjoner.
- Planfag, landbruksfag, næring.

Som vi ser er det mange av virksomhetene som har svart, som har fokus på behov innen oppvekstsektoren. For øvrig er det veldig ulike tema man trekker fram. Småbedriftene nevner svært ulike typer samarbeid som:

- SINTEF og Universitet. Byggdesign. Miljø
- Kompetanse, undersøkelser, prosjekter, markedsføring.
- Avlastnings/grønn omsorg. Forsøksfelt.
- Nye produkter og tjenester
- Bedriftsutvikling, pakkeløsninger. Nye markeder.
- Leveringsavtaler
- Levering av mat, arrangement.
- Omfattende rådgivingstjeneste innenfor landbruket.
- Våtlab. Alt av analyserelatert virksomhet.
- Salg/markedsføring/promotering
- Reiseliv - andre aktører
- Salg, markedsføring. Slå seg sammen med andre, kjøpe opp eller bli kjøpt opp.
- Hospitering. Ønsker å utvide horisont, kunnskap og nettverk. Hospitering reiseliv.
- Samarbeide med sikte på få til heldagssyssel for lærling.
- Slått, utvikling og drift. Tine, Geno, Nornva, NLR, gårdbrukere.
- VGS, Nord, kommune, fylkesmann.

Svarene vitner om ulike fokus innen landbruk, reiseliv, salg, leveringsavtaler, men også et par typer samarbeid innen forskning. Totalt sett er det få som svarer på utdypende spørsmål om hvilke samarbeid, slik at de oppgitte svarene ikke kan generaliseres.

De siste spørsmålene i undersøkelsen omhandlet ulike eksterne forhold lokalt-nasjonalt-internasjonalt som kan påvirke virksomheten. De aller fleste småbedrifter og kommunale virksomheter (hhv. 88 % og 93 %) krysset her av for at de tror de vil påvirkes av slike forhold. I tabell 4.19 finnes antallet som har krysset av for ulike forhold og andeler av de som tror de vil bli påvirket.

*Tabell 4.19: Småbedrifter og kommunale virksomheter som tror de påvirkes av ulike forhold, fordelt på disse forholdene.*

	Bedrifter		Kommunale virksomheter		Totalsum	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Ny teknologi	18	50 %	28	68 %	46	60 %
Nye regelverk/forskrifter	20	56 %	30	73 %	50	65 %
Tilgang til arbeidskraft	15	42 %	13	32 %	28	36 %
Endring i markeder - kunder	26	72 %	14	34 %	40	52 %
Nye konkurrenter	15	42 %	3	7 %	18	23 %
Nye samarbeidskonstellasjoner	12	33 %	21	51 %	33	43 %
Økonomiske forhold (lønn, skatter, støtteordninger, annet)	15	42 %	15	37 %	30	39 %

Vi ser at markedsendringer er dominerende blant småbedriftene (72 %) mens nye forskrifter, regelverk og teknologi dominerer blant kommunale virksomheter. Småbedriftene er mest opptatt av tilgang på arbeidskraft, men det er ikke store forskjeller fra de kommunale virksomhetene her.

Det var videre flere spørsmål om digital utvikling og hvordan dette kan påvirke virksomhetene. Svarene finnes i tabell 4.20.

Tabell 4.20: Småbedrifter og kommunale virksomheter som i middels eller stor grad tror de påvirkes av digital utvikling.

	Hvordan vil digital utvikling påvirke virksomheten på kort sikt (3-5 år)?		Hvordan vil digital utvikling påvirke virksomheten på lang sikt (10 år)?		Hvordan vil digital utvikling påvirke kompetansebehovet på kort sikt (3-5 år)?		Hvordan vil digital utvikling påvirke kompetansebehovet på lang sikt (10 år)?		N
	I middels grad	I stor grad	I middels grad	I stor grad	I middels grad	I stor grad	I middels grad	I stor grad	
Småbedrifter	45 %	33 %	38 %	48 %	40 %	23 %	40 %	35 %	40
Kommunale virksomheter	46 %	39 %	32 %	61 %	39 %	46 %	32 %	56 %	41
Alle	46 %	36 %	35 %	54 %	40 %	35 %	36 %	46 %	81

I tabellen ser vi at det store flertall mener de i middels eller stor grad blir påvirket av digital utvikling. De kommunale virksomhetene tenderer her til å mene de blir sterkere påvirket på lang sikt, både generelt og kompetansebehovet spesielt.

Det siste spørsmålet i undersøkelsen var et åpent spørsmål om de 2-3 viktigste faktorene man mener må på plass i virksomheten for positiv utvikling de nærmeste 3-5 år. Av de mottatte 205 svarene, har vi gruppert disse innen digitalisering, kompetanse, rammebetingelser og annet. Svarene vises i tabell 4.21.

Tabell 4.21: Hva er de to-tre viktigste faktorene som må på plass for at din bedrift/ virksomhet skal ha en positiv utvikling de nærmeste 3-5 år?

	Digitalisering	Kompetanse	Rammebetingelser	Annet	Sum
Småbedrifter	4 %	18 %	16 %	62 %	103
Alle kommuner	10 %	52 %	12 %	26 %	102
Sum alle	7 %	35 %	14 %	44 %	205

Småbedriftene skiller seg ut med relativt lite fokus på kompetanse. De er i stedet mer opptatt av utvikling av lokalt marked som her er lagt inn under kategorien annet. I «Rammebetingelser» er det først og fremst rente, valutakurs og landbrukspolitikk som dominerer. Svært få nevner infrastruktur, kun 1 på bredbånd f.eks. og ingen på utvikling av veier og offentlig kommunikasjon.

## 5. SENTRALE FUNN OG KONKLUSJON

*I dette kapitlet går vi gjennom sentrale resultater fra arbeidet med kompetansekartlegging i Namdalen før vi avslutningsvis kommer med våre konklusjoner og anbefalinger for videre arbeid,*

### 5.1 Resultater fra kompetansekartlegging Namdal

Vår gjennomgang av kompetansekartlegginger i Namdalen og andre steder i Norge, viser at disse er gjennomført for å få økt kunnskap om variasjoner i kompetansebehov. Slike kompetansekartlegginger bør prinsipielt begrunnes som ethvert annet offentlig tiltak ut fra gunstige samfunnsvirkninger når man veier positive virkninger opp mot kostnadene med tiltakene. Rent teoretisk kan dette gjøres ved å peke på ulike markedsimperfeksjoner som tilsier at enkeltaktører vil investere mindre enn det som er samfunnsmessig optimalt. I mer praktisk forstand kan dette gjøres ved å peke på hvilke virkninger i samfunnet man mener å påvirke og hvordan. Det er imidlertid betydelige svakheter ved det nødvendige kunnskapsgrunnlaget for en offentlig kompetansepolitikk, bl.a. om hva behovet er og hvordan ulike tiltak kan ha effekt.

Med bakgrunn i svakt kunnskapsgrunnlag har det vært gjennomført forsøk og arbeid med alt fra analyser av ulike tilgjengelige registerdata til lokale kompetansekartlegginger (Hordaland fylkeskommune 2016). Bygd på erfaringer fra dette arbeidet valgte Partnerskap Namdal å gjennomføre en kartlegging av kompetansebehovet i bedrifter under 4 ansatte og hele kommunal sektor i 2017.

Småbedriftsundersøkelsen har bidratt til å mobilisere de 41 småbedriftslederne som er kontaktet, til mer innsats i rekruttering og kompetanse. Undersøkelsen er ikke representativ for småbedrifter generelt i Namdal, men gir likevel flere interessante funn som kan være aktuell å følge opp videre:

- Generelt lite fokus på kompetanse blant bedriftslederne.
- Lav andel med samhandling med FoU-miljø eller utdanningsinstitusjon.
- Lærlinger i småbedrifter uttrykkes det store behov og hindringer for.
- Kunne ansatt betydelig flere personer allerede i dag
- Svært mange nøkkelpersoner i bedriftene nærmer seg pensjonsalder.
- En dreining i etterspørsel etter stadig mer høyere utdannet arbeidskraft.
- Stor variasjon i konkret kurs- og etterutdanningsbehov.
- Tap av kunder/markedsandel om man ikke evner å løse rekrutteringsbehov.

Kommuneundersøkelsen har også bidratt til å mobilisere de 44 virksomhetslederne som har svart, til mer innsats i rekruttering og kompetanse. Undersøkelsen dekker en betydelig prosent av kommuneansatte i Namdalen, og kan derfor gi generaliserbare funn for kommunal sektor i Namdalen. Her trekker vi fram følgende funn som kan være aktuelle å følge opp videre:

- Stort fokus på kompetanse som kritisk for tjenestekvaliteten de leverer.

- De fleste virksomhetene samhandler med FoU- eller utdanningsinstitusjoner.
- Stort behov for sykepleier og lærere med ulike typer spesialisering.
- Stor variasjon i annet konkret kurs- og etterutdanningsbehov.
- Stort omfang av deltidsstillinger som kan utgjøre et rekrutteringspotensiale.

I tillegg viser statistikk fra SSB flere resultater å trekke fram utover at Namdalen er en primærnæringsregion og svært avhengig av lokale/regionale arbeidsplasser:

- Svært høy andel personer nær pensjonsalder i Leka og Røyrvik, men også generelt i Namdalen.
- Svært mange nær pensjonsalder innen primærnærings, transport/lagring, teknisk tjenesteyting og privat tjenesteyting.
- Generelt store variasjoner i aldersfordeling mellom bransjer og kommuner.

Hvordan resultatene kan brukes til å styrke etter- og videreutdanningstilbud og rekrutteringsarbeid er pr i dag ikke klart, men vil kunne følges opp med grunnlag i kunnskapen som er utviklet. Rekrutteringsarbeid kan f.eks. målrettes mot spesifikke stillinger og områder av Namdalen der det er størst behov, slik som sykehuset i Namsos har gjort i en årrekke for å skape god grunnlag for god rekruttering av leger og andre yrkesgrupper i sin virksomhet. Videregående skoler og utdanningsinstitusjoner i Namdalen vil også kunne ha nytte av kunnskapen som er utviklet. Her vil det i så fall bli viktig å involvere disse i en prosess hvor man ser på justering av tilbud mot behovet.

I regionen er det en rekke personer og miljøer som arbeider med næringsutvikling. Disse bør ha god nytte av flere av resultatene for å målrette sin virksomhet med f.eks. konkret bistand til enkeltbedrifter og et mer generelt rekrutteringsarbeid for å skape interesse for å arbeide innen de mange småbedriftene i regionen.

## 5.2 Konklusjoner og anbefalinger for videre arbeid

Selv om det er svakheter i de gjennomførte kartleggingene i Namdal, er det flere viktige og interessante funn med nytteverdi for videre arbeid med kompetanse i det offentliges regi. Kartleggingene har mobilisert en rekke virksomheter og satt kompetansebehov på dagsorden i regionen. Dette er i seg selv positivt i en region med mindre tilgang på kvalifisert arbeidskraft enn i mer sentrale strøk i Norge. Her kan det være viktig å følge opp med undersøkelser etter en viss tid, for å se på virkningene for virksomhetene som har deltatt i undersøkelsene og mobiliseringsprosessene. Det kan også være aktuelt med målrettet oppfølging av funn i form av bistand fra kommunenes næringsmedarbeidere overfor næringslivet, rekrutteringskampanjer med sykepleiere og lærere samt skoleeieres tilpassinger av kurs og utdanningstilbud i regionen. Alt avhengig av innretning, kan slik oppfølging kreve ytterligere kunnskapsgrunnlag.

I tillegg har man i Namdalen testet ut en kartleggingsmetode og funnet ut mer om hvordan denne kan fungere til å avdekke kompetansebehov. Dette siste er også viktig i en større sammenheng, på fylkes- og nasjonalt nivå. Her er det slik sett svært aktuelt å følge opp resultatene i arbeidet med kompetansopolitikk i regionen og landet.



## LITTERATURLISTE

- Guri Kunna Ressurssenter (2016): Pilot kompetansekartlegging Hitra/Frøya - 2016.
- Hordaland fylkeskommune (2016): Pilotprosjekt for styrking av kunnskapsgrunnlaget i regionale kompetanseplaner. Sluttrapport delprosjekt I. Bergen 29.11.2016.
- Lierne kommune (2017): Sluttrapport. Kartlegging vekstplaner og kompetansebehov i sentrale bedrifter i Lierne.
- NOU 2015: 8 Fremtidens skole — Fornyelse av fag og kompetanser. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 21. juni 2013. Avgitt til Kunnskapsdepartementet 15. juni 2015.
- Nasjonalparken Næringshage (2016): Kompetanse i Oppdal og Rennebu. Kompetansekartlegging pilotprosjekt 2016.
- NAV (2017): Bedriftsundersøkelsen for 2017.
- NOU 2018: 2. Fremtidige kompetansebehov I — Kunnskapsgrunnlaget. Utredning fra utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22. mai 2017. Avgitt til Kunnskapsdepartementet 31. januar 2018.
- Rørosregionen Næringshage (2015): Kompetanse i Rørosregionen. Kompetansekartlegging 2014/2015. Holtålen, Røros, Os, Tolga, Tynset, Alvdal, Follidal og Rendalen. Rapport.
- OECD (2014): Skills Strategy Diagnostic Report Norway.
- Sand, R. og E. Carlsson (2016): Omstilling i Ytre Namdal. Sluttevaluering av omstillingsprogram. Rapport 2016:19, Trøndelag Forskning og Utvikling AS.
- Sand, R., E. Carlsson, P.O. Lund, H. Sivertsen og A. Thorstensen (2016): Kan Namdalseid bestå? Kommunereformutredning for Namdalseid kommune. Rapport 2016:6. Trøndelag Forskning og Utvikling AS.
- Sand, R., E. Carlsson, H. Finne, M. Steen og L.H. Vik (2017a): Kunnskapsgrunnlag for verdiskaping i Trøndelag. TFoU-rapport 2017:10. Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Sand, R., H. Sivertsen, B.T. Nilsen og L. R. Naper (2017b): Landbruksdirektoratet til Steinkjer? Utredning av muligheter for Landbruksdirektoratet til Steinkjer. Rapport 2017:12, Trøndelag Forskning og Utvikling, Steinkjer.
- Skogstrøm, J.F. B., L. A. Grünfeld, P. Aalen, R. Bøgh Holmen og Å. Mariussen (2015): Samspill mellom by og omland som kilde til økonomisk vekst. Menon.
- Sør-Trøndelag fylkeskommune (2016): Sluttrapport KD-pilot Sør-Trøndelag.
- Aasen, T.M., L. Sletbakk Ramstad og E. Fyhn Ullern (2016): Metoder for gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegginger i Oppdal/Rennebu og Frøya/Hitra. SINTEF rapport A27868.