

SAK 04-08

REKRUTTERING

Saksopplysning

Tilflytting til Hallingdal og rekruttering er prioriterte tiltak i Strategisk plan for Hallingdal.

I sak 53/07 var busetjing, tilflytting og rekruttering av arbeidskraft tema.

Ut frå drøftingane vart det bestemt at det skulle arbeidast vidare, med tanke på at temaet blir ein av hovuddelane på fyrste Hallingtinget i 2008.

Vedlagt notat vil vera noko av grunnlaget for vidare drøftingar på Hallingtinget.

I tillegg vil det vera innlegg ved Gert Rietman i det nederlandske rekrutteringsselskapet Placement utvikling AS, Knut Oscar Flæten i Sparebank1 Hallingdal og Knut Vareide frå Telemarksforskning.

13.3.2008

Knut Arne Gurigard
Dagleg leiar

Vedlegg: Drøftingsnotat; Tilflytting til Hallingdal, rekruttering av arbeidskraft.



DRØFTINGSNOTAT til sak 04/08

TILFLYTTING TIL HALLINGDAL, REKRUTTERING AV ARBEIDSKRAFT

Bakgrunn

Folketalsutvikling, alderssamansetjing, kvinneunderskot, mangel på arbeidskraft, rekruttering/tilflytting, entreprenørskap, auka verdiskaping, nye arbeidsplassar. Dette er ord som me ofte nyttar når me omtalar utfordringar for distrikta som me har i dag, eller vil kunne få i nær framtid.

I eit noko lengre perspektiv kan me sjå for oss vesentleg meir alvorlege situasjonar enn det som for det meste står på dagsorden i dag. Kanskje ikkje tema no, men eg trur det kan vera grunn til nokre refleksjonar.

Problemstillinga kan enkelt definerast som framtidig storleik i arbeidsstokken med bakgrunn i folketalsutviklinga i Europa.

Kan minne om klimakrisa, der praktisk talt alle ser den, men det syner seg bortimot umogeleg, – å gjera anna enn små kosmetiske grep (det var no eit synspunkt).

Total for EU er det gjennomsnittlege talet på ungar pr. kvinne no på under 1,5 (Italia 1,1).

Også i Norge, som har relativt høge fødselstal pr. kvinne i forhold til andre europeiske land (1,9), vil folketalet gå ned på sikt.

Kollapsen som følgje av låge fødselstal over lang tid, har allereie ført til ein negativ spiral, som ikkje lenger kan snuast. Reint konkret vil på sikt mange land i Europa oppleve at det er fleire pensjonistar enn arbeidstakarar.

Ser me på Norge, er også der problema m.a knytt til endringar i aldersstrukturen, og det blir mange fleire gamle i forhold til yrkesaktive, enn det er i dag.

Me har no 4,4 i yrkesaktiv alder (20-66 år) for kvar i pensjonsalderen.

Dette talet er rekna til 3,7 i 2020 og 2,5 i 2050 (SSB).

Som eit apropos var det i 1950 over 7 i yrkesaktiv alder, for kvar pensjonist.

Stor endring i dette forholdstalet er altså ikkje noe nytt, og det har vore handtert store endringar under atskillig vanskeligare økonomiske forhold enn i dag, men sannsynlegvis er det også her ei grense.

Innan 2050 vil meir enn 1/3 av Europas befolkning vera over 65 år. Det er ei dobling i forhold til i dag.

Eg skal ikkje ta på meg å drøfte dei store løysingane som auka pensjonsalder, auka yrkesdeltakingen, fleire barn pr. kvinne og/eller ei dramatisk auke av innvandring frå ikkje-europeiske land.

Men me må kunne reflektere over kva konsekvensar utviklinga vil kunne få for Hallingdal, utviklinga er i gang og den vil forsterkast. Dei store trendane kan me ikkje gjera så mykje med, men ut frå dei perspektiva demografane teiknar, blir det ekstra viktig å tenkje rekruttering av arbeidskraft og busetting.

Status Hallingdal

Ved sida av utvikling i talet på arbeidsplassar er befolkningsutvikling ein sentral utviklingsindikator, nokre illustrasjonar.

Hovudtrendar i folketalsutvikling for Hallingdal er i grove trekk:

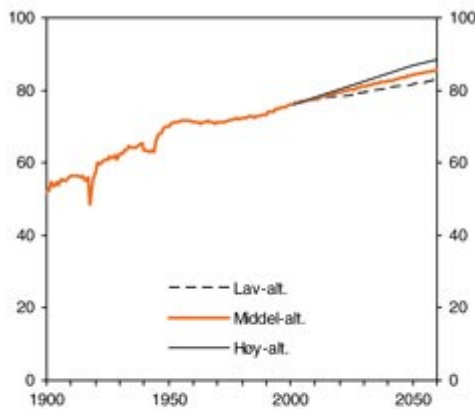
- Befolkningsauke på 365 i perioden 1986 – 1995
- Nedgang på 67 i perioden 1996 – 2006.



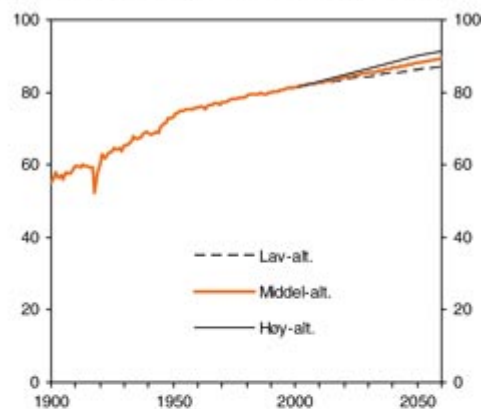
- I perioden 1976 – 2005 auka foletalet med 1283, men aldersgruppa 0 – 29 år hadde ein nedgang på 1033, der nedgangen var 685 frå 1996 – 2005.
- Ei framskriving av folketalet i Hallingdal mot år 2020 vil gje ein svak vekst. Ifølge SSB si befolkningsframskriving blir det endå fleire eldre i åra framover, enn det som tidlegare er berekna. Hovudårsaka til at anslaga har auka er at det er rekna med ein betydeleg større auke av levealderen. Med dette som utgangspunkt vil trenden i alderssamansetning halde fram.

Historisk utvikling og forutsetninger bak SSBs befolkningsframskrivinger

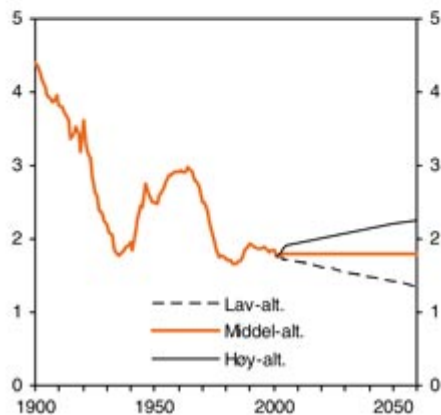
A. Forventet levealder ved fødsel. Menn



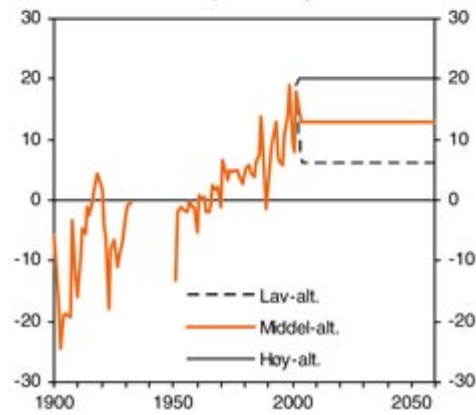
B. Forventet levealder ved fødsel. Kvinner



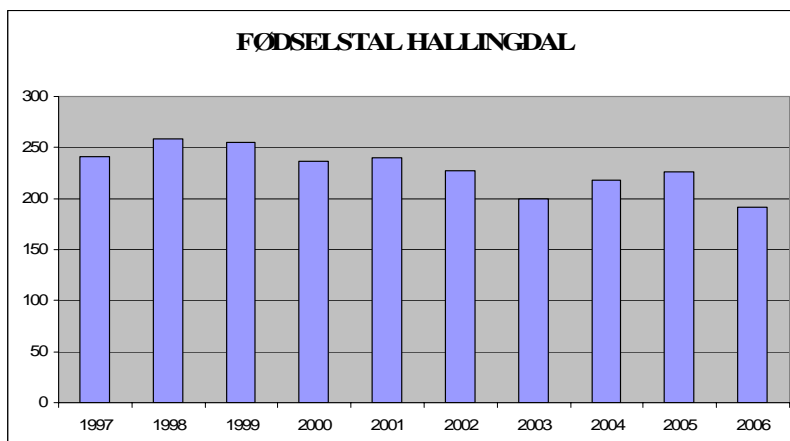
C. Fruktbarhet. Samlet fruktbarhetstall¹⁾



D. Nettoinnvandring. 1000 personer



- I 2006 vart det født 58 500 barn her i landet. Ein må attende til 1991 for å finne høgare tal. I Hallingdal var det lågaste talet på 10 år, under 200.





Tal for 2006	
- Fødselsoverskot	-2
- Innvandring	241
- Utvandring	-147
- Innflytting	726
- Utflytting	-895
- Nettoflytting	-75
Folketilvekst	-77

Tilflytting, rekruttering av arbeidskraft - Hallingdal

Etter mitt syn bør målet for Hallingdal vera ein stopp i den negative utviklinga me er inne i. Spørsmålet vil vera kva må til og kva er Hallingdal villig til å satse.

Det vil garantert krevja eit fokus og ein innsats som er på eit heilt anna nivå enn i dag.

Eg synest og det kan stillast spørsmål ved om det er eit ”barn- og ungdomsfokus” som ikkje står i forhold til det ”eldrefokuset” som er i dag.

Både i nasjonal, regional og lokal samanheng blir det gjennomført eit uttal av prosessar, prosjekt og meir permanente tiltak, som skal vera med å førebygge eller betre situasjonen.

Som døme på nasjonale satsingar:

- Etablerarstipend
- Inkubatorstipend
- ”Kvinner i fokus”
- ”Unge i fokus”
- Forskingsbasert Nyskaping (FORNY)
- Industriinkubatorprogrammet
- Ungt Entreprenørskap
- Gründersatsing på kvinner i næringshagane er ei ny og prioritert satsing i 2006.

Og lista er mykje lenger.

I Hallingdal har me ei rekkje tiltak som t.d:

- Rekrutteringsdatabase
- Yrkesmesse
- ValHall
- Etablerarsenter
- Ungt Entreprenørskap
- Gründerklekkeriet
- Industrieløftet
- Inkubator Hallingdal
- Industri og rekruttering
- ”Lys i alle glas”
- Kvinnovasjon – kvinner og næringsutvikling (stimulere til kvinnelig entreprenørskap)
- Student som ressurs (auka kopling mellom næringsliv/kommunar og studentar/høgskuler)
- HallingTrainee
- Karrieresenter?



Spørsmålet eg stiller meg er; gjer me det rette og er tiltaka godt nok samordna og marknadsført?

Eg trur tida er moden for ei drøfting, korleis skal satsing på tilflytting/rekruttering vera i framtida. Kva kan gjerast regionalt og kva bør gjerast lokalt.

Det er kanskje ei rimeleg god oversikt i Hallingdal i forhold til kva som er dei største utfordringane nokre få år fram i tid. Samstundes må det tenkjast og arbeidast langsiktig.

Gjennomgang av dei ulike prosjekt

Som illustrert er det ei rekkje aktivitetar/tiltak i Hallingdal på regionalt nivå. I tillegg blir det gjennomført ei rekkje tiltak på kommunalt nivå.

Eg trur at fleire av dei prosjekta me driv i dag er etablert litt tilfeldig, eit engasjement og ei offentleg finansiering og vips so er det eit prosjekt. Dette treng absolutt ikkje vera tiltak som er bortkasta eller er prioritert for høgt, men det kan stillast spørsmål ved om me set dei ulike tiltaka inn i den rette samanhengen.

Med bakgrunn i dei utfordringar Hallingdal har, kan det vera på plass med ein gjennomgang/drøfting av dei ulike tiltak Regionrådet er involvert i, for å vera sikrere på at me gjer rett prioriteringar.

Nye prosjekt som blir drøfta i Hallingdal er t.d konseptet som Placement utvikling AS arbeidar med, og som m.a. Valdres har satsa på, sjå: <http://www.placement.no/>.

Eit anna interessant prosjekt kan vera SNU-prosjektet i Valdres (Sport-Næring-Utdanning) som starta hausten 2005, og er eit samarbeid mellom Valdres næringshage, OPUS og Valdres fotballklubb.

Hovudformålet med dette prosjektet er også her å SNU den negative befolkningsutviklinga i regionen gjennom ei heilskapleg satsing på sport, utdanning og næring. SNU fokuserar spesielt på fotballspelarar i Valdres fotballklubb, der miljøet i og rundt klubben blir brukt som ”lim” for å hindre fråflytting og som ”magnet” for å skapa tilflytting.

Profilering/informasjon

Nye prosjekt er ikkje nødvendigvis det som bør vera fyrste steg for å lykkast betre. Etter mitt syn er det viktigaste no, å synleggjera den satsinga Hallingdal faktisk gjer, på ein meir samlande måte.

Eg trur det kan vera ein ide å drøfte eit felles profilprogram for alt arbeid som blir gjort i forhold til t.d. tilflytting/rekruttering. Hallingdal er ein felles bu-og arbeidsmarknadsregion og det bør og koma tydelegare til uttrykk.

Om det er Regionrådet, Næringshagen eller den einskilde kommune som er hovudaktør bør det kunne vera eit felles fundament i forhold til:

- Bakgrunn
- Bodskap
- Profil

Tiltaket bør og ha som mål å synleggjera Hallingdal på ein fordelaktig måte overfor potensielle tilflyttarar og næringsetablerarar. Resultatet bør kunne styrke det indre samhaldet i regionen, gjennom å opptre i fellesskap i ei rekkje samanhengar.

Konkrete tiltak kan t.d. vera:

- Utarbeide eit felles profilprogram, kva er me, kva vil me, velkommen til kommunen, Hallingdal....
- Etablere ein felles nettstad som ligg ”på topp” på flest moglege nettstader i Hallingdal
- Vertskap, operativ og strategisk



- Operativt vertskap (servicekontor), treng informasjon, trening
- Strategisk vertskap, seljarar av regionen og kommunane
 - Treng informasjon og trening
 - Marknadsarbeid, kampanjar
 - Alliansar med arbeidsgjevarane

Kanskje heile problemstillinga og kunne vera eit tema som Hallintinget blir utfordra på, og at dette blir hovudtema på samlinga til våren?

Med eit par gode innleiarar og t.d. gruppearbeid, vil dette kunne bli eit tema som engasjerar, samlar og fører til konkrete forslag.

Ål 12.12.2007

Knut Arne Gurigard
Dagleg leiar

Vedlegg: Statistikk