

Kompetanse og rekruttering

Forord

Nordmøre som region har en unik sammensetning av ressurser og potensial som legger grunnlaget for fremtidig suksess. Likevel er dette potensialet avhengig av strategisk samarbeid mellom fylket, kommunene og næringsutviklere. Gjennom et effektivt samarbeid kan vi legge til rette for en bærekraftig vekst i den nordligste delen av fylket.

Samarbeid blant næringsutviklere på Nordmøre kan være avgjørende for å styrke regionens økonomi og fremme bærekraftig vekst. Næringsforeningene, representanter fra hver av næringsavdelingene i Nordmørskommunene, kompetanse- og næringsområdet i Møre og Romsdal fylkeskommune, næringsavdelingen Nordmøre Interkommunalt Politisk Råd (IPR), Vindel og Inveno jobber sammen med saker som er viktig for hele Nordmørsregionen. KNN har tatt på seg rollen som koordinator for dette samarbeidet.

En sentral oppgave for å løse utfordringene med å skaffe kritisk kompetanse til Nordmørsregionen er å få en oversikt over utfordringene og etablere en prioritert liste over tiltak. Dette inkluderer å vurdere hvilke tiltak som vil gi størst positiv effekt med minst mulig innsats, samt å identifisere hvilke tiltak som er avhengige av hverandre og deres rekkefølge. Dette vil legge grunnlaget for en koordinert og effektiv implementering av tiltakene.

Videre må dette prosjektet være et springbrett for fremtidige initiativer. Det må legge grunnlaget for et større og mer omfattende prosjekt som tar sikte på å bygge en sterkere og mer levedyktig region. Dette krever kontinuerlig engasjement, ressurser og et klart fokus på felles mål.

Ole Jonny Rugset

Daglig leder,

Kristiansund og Nordmøre Næringsforum

Kristiansund, våren 2024



Innhold

1 Bakgrunn	3
1.1 Innspillmøtene på Nordmøre	4
2 Hovedfunn og konklusjoner	4
2.1. Om rekrutteringsutfordringen	4
2.1.1. Stedsspesifikke kompetansebehov og innspill	5
2.2. Om utdanningstilbud og kompetansebehov.....	11
2.2.1. Stedsspesifikke innspill	12
2.3. Viktigste tiltak for å løse rekrutteringsutfordringen	15
2.3.1. Å ansette hele familien.....	16
2.3.2. Sosiale relasjoner og nettverk.....	16
2.3.3. Det store utenforskapet: Inkludering og integrering	17
2.3.4. Samarbeid om rekruttering.....	19
2.3.5. Samarbeid om markedsføring og kommunikasjon	20
2.3.6. Attraktive arbeidsplasser for ansatte og søkere.....	22
2.4 KNNs rolle	23
2.4.1. Om ordninger i regi av KNN	23
2.4.2. Kommunikasjon for å løse rekrutteringsutfordringen.....	25
3 Kruse Larsens vurderinger og forslag til tiltak	27
4 Referanseliste	33

1 Bakgrunn

Nordmøre har store utfordringer med å rekruttere arbeidskraft og kritisk kompetanse. Dette er dokumentert gjennom ulike kilder, deriblant fra fylkesstatistikken til Møre og Romsdal fylkeskommune og gjennom Kristiansund og Nordmøre næringsforums (KNN) eget kunnskapsgrunnlag.

KNN har blant annet gjennomført en kompetanseundersøkelse blant 186 virksomheter i offentlig og privat sektor på Nordmøre, og en omdømmeundersøkelse blant 603 personer som er bosatt i Oslo, Trondheim og Bergen i alderen 25 til 39 år. (KNN, u.å. A; KNN, 2023). Til tross for at KNN har opparbeidet seg et kunnskapsgrunnlag på området, har de opplevd det som utfordrende å få deltakere fra arbeidslivet til å prioritere deltakelse på møter og undersøkelser. Dette har i sin tur påvirket antall deltakere og representasjonen mellom offentlig og privat sektor.

Med dette som bakgrunn, har Møre og Romsdal fylkeskommune gitt KNN og næringsforeningene i Molde og Ålesundsregionen et mandat til å iverksette hver sine regionale forprosjekter. Målet er å finne tiltak som kan løse utfordringen på kort og lang sikt, og at man gjennom økt samarbeid mellom næringsforeningene kan dele på kunnskapsgrunnlaget.

I forarbeidet til og gjennom de fem innspillsmøtene som KNN har gjennomført på Nordmøre, har det blitt pekt på en demografi i disfavør. Det er viktig å erkjenne at utfordringen knyttet til rekruttering av arbeidskraft og kritisk kompetanse er sammensatt og at det henger sammen med strukturelle trender både i inn- og utland.

KNN ser selv på kunnskapsbaserte tiltak og tettere samarbeid innad i regionen som suksesskriterier i arbeidet med å løse rekrutteringsutfordringen. I lys av det har KNN gjennomført fem innspillsmøter for følgende kommuner: Kristiansund og Averøy, Tingvoll og Gjemnes, Smøla og Aure, Sunndal og Surnadal.

Denne rapporten oppsummerer funn og konklusjoner fra de fem innspillsmøtene sett opp mot det eksisterende kunnskapsgrunnlaget. Med det som utgangspunkt er det utarbeidet forslag til tiltak og aktiviteter som kan bidra til å løse utfordringen med å rekruttere arbeidskraft og kritisk kompetanse.

KNN har vært oppdragsgiver for innspillsmøtene og rapporten. I dette arbeidet har KNN fått bistand fra Kruse Larsen til å lede innspillsmøtene og prosjektlede arbeidet med rapporten, i tett samarbeid med KNN selv. Rapporten ble fremlagt for og godkjent av KNN torsdag 25. april 2024.

1.1 Innspillsmøtene på Nordmøre

KNN inviterte til totalt fem innspillsmøter på Nordmøre. Følgende møter ble gjennomført:

- Fredag 8. mars med Averøy og Kristiansund,
- Fredag 8. mars med Gjemnes og Tingvoll,
- Mandag 11. mars med Aure og Smøla,
- Tirsdag 19. mars med Sunndal
- Tirsdag 19. mars med Sunndal

Totalt deltok det 196 deltakere på de fem innspillsmøtene, hvorav hhv. 124 og 72 representerte privat og offentlig sektor. Det er også verdt å bemerke at det har deltatt representanter fra Rindal kommune og næringslivet i Ålesund/Sunnmøre. Det har vært godt engasjement og mange gode innspill under møtene, og arbeidslivet gir uttrykk for at dette har vært viktige møteplasser for å diskutere utfordringen.

I forkant av møtene ble det sendt ut en rekke spørsmål knyttet til rekrutteringsutfordringen. Under møtene ble deltakerne satt i grupper for å svare på spørsmål, som så ble muntlig oppsummert i plenum. Svarene ble referert av Kruse Larsen, som også har fått tilsendt svar skriftlig i etterkant.

Dette materialet ligger til grunn for oppsummeringen av innspillsmøtene. For å forenkle gjennomgangen av materialet, har innspillene fra møtet i hhv. Sunndal og Surnadal blitt slått sammen. Særlige steds spesifikke innspill er imidlertid gjengitt der det er relevant.

Virksomhetene som deltok på innspillsmøtene, ble spurt om de hadde gjort seg noen erfaringer i rekrutteringsprosesser som kunne ha overføringsverdi for andre i kommende prosesser. Disse innspillene er bakt inn som del av ulike kapitler i rapporten.

2 Hovedfunn og konklusjoner

2.1. Om rekrutteringsutfordringen

Kompetanseundersøkelsen fra KNN viser at det regionalt er økt behov for følgende fagkompetanser; ingeniør og tekniske fag; samfunnsfag, juridiske fag, økonomiske og administrative fag; og håndverksfag (KNN, u.å. A). Dette er i tråd med de fagkompetansene som etterspørres nasjonalt, om vi ser til NHOs kompetansebarometer for 2022 (NHO, 2023, side 30). Videre, viser KNNs kompetanseundersøkelse at 18% av de spurte virksomhetene i stor grad har et udekket kompetansebehov, mens 59% oppgir at de i noen grad har et udekket kompetansebehov (KNN, u.å. A).

De fleste virksomhetene som har deltatt i innspillsmøtene gir uttrykk for at de har utfordringer med å rekruttere kritisk kompetanse og arbeidskraft. For noen virksomheter varierer dette med tiden, mens det for andre er en stabil utfordring.

På spørsmål om hvilke fag- eller kompetanseområder og/eller utdanningsnivåer arbeidslivet sliter med å rekruttere, er det noen områder som skiller seg ut på tvers av kommunene. Dette gjelder henholdsvis:

- **Sykepleiere, vernepleiere, helsefagarbeidere og annet helsepersonell.** Dette gjelder primært for kommunene. Et unntak er Gjemnes som oppgir at de har nok sykepleiere, og Surnadal som oppgir at sykepleiemangelen avhjelpes av tilgang på flere helsefagarbeidere.
- **Økonomi, regnskap og administrasjon** – inkl. høyere utdanning. Dette gjelder både for offentlig og privat sektor.
- **Yrkesfaglig kompetanse (fagarbeidere)** innen rekke ulike områder. Dette kan også være yrkesfaglig kompetanse fra høgskole.
- **Teknisk kompetanse:** Dette rommer kompetanse på fagbrevnivå, videreutdanning på fagskole eller høyskole, og høyere teknisk utdanning slik som ingeniører. Merk at enkelte ingeniørstudier er mulige å ta via Y-veien. I alle innspillmøter utenom for Smøla og Aure pekes det på behov for ingeniører. ¹
- **Lærere, faglærere og pedagoger til skoler og barnehager:** Dette behovet varierer noe mellom de ulike kommunene. Mens Tingvoll og Gjemnes oppgir behov for alt det ovennevnte, oppgir Sunndal og Surnadal at de har særlig behov for fagskolelærere/faglærere. Averøy mangler faglærere innen særlig yrkesfag på barneskole og ungdomsskole. I Kristiansund og Averøy mangler det ansatte innen skole og barnehage, og Smøla har behov for lærere. Behovet for faglærere og/eller fagskolelærere vektlegges generelt på tvers av Nordmørskommunene.

2.1.1. Stedspesifikke kompetansebehov og innspill

Arbeidslivet i de ulike kommunene har utfordringer med å rekruttere arbeidskraft innen *ulike* fagområder, kompetanseområder og utdanningsnivåer. Dette må sees i sammenheng med at arbeidslivet i regionen er variert og mangfoldig, og at hjørnesteinsbedrifter også setter preg på det lokale arbeidslivets behov.

Under følger en oversikt over stedsspesifikke kompetansebehov:

Sunndal og Surnadal	<ul style="list-style-type: none"> • Fagarbeidere/yrkespraktikere • Ingeniører knyttet til automatisering/industri • Økonomi, regnskap, administrasjon • Ansatte til helse- og omsorgssektoren • Forskere, doktorer, biologer og teknikere (høyere utdanning) • Generell spisskompetanse • Lærlinger
---------------------	---

¹ Y-veien er en yrkesfaglig vei til høyere utdanning. Dette er et tilrettelagt studie for personer uten generell studiekompetanse, men som har relevant fagbrev. (Utdanning.no, 01.02.2022).

	<ul style="list-style-type: none"> • Automasjon og logistikk ² • Systemkompetanse/tverrfaglig kompetanse: eks. byggfag og digitalisering; automatisering, digitalisering og administrasjon • Byggmestere og snekkere • El-installatør • Elektromontører - som også kan være ledere på sikt • Kompetanse inn geokart-løsninger (mulig behov frem i tid)
Tingvoll og Gjemnes	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte til helse- og omsorgssektoren • Lærere, pedagoger og barnehagelærere • Saksbehandlere i kommunene – eks. innen areal, plan og jordbruk ³ • Teknisk kompetanse (eks. ingeniører, kompetanse innen IT/data og bygg og anlegg) • Fagarbeidere med kompetanse innen teknisk tegning, CNC-programmering og CNC-operatører • Bankansatte • Avløsere til jordbruket
Smøla og Aure	<ul style="list-style-type: none"> • Sykepleiere og fagarbeidere til helse- og omsorgssektoren, inkl. oppvekst • Lærere • Arbeidskraft til transport, eks. bussjåfører. Tilgang til pensjonister er i dag avgjørende for å løse behovet. • Ansatte med mastergrad i økonomi
Kristiansund og Averøy	<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte med teknisk utdanning/kompetanse, eks. sveisearbeid, platearbeid, overflatearbeid • Fagarbeidere - mekaniker, automasjon, maskinist, elektro (eks. til fiskeindustri, havbruk) • Ansatte til helse- og omsorgssektoren, herunder sykepleiere, helsefagarbeidere og vernepleiere mm. • Ansatte til økonomi og regnskap, eks. regnskapsfører, økonomisjef • Ansatte til skole og barnehage, inkl. faglærere til skole • Arbeidskraft med høyere utdanning innen informasjonssikkerhet • Arbeidskraft med jussutdanning • Arbeidskraft innen finans • Arkitekter • Butikkmedarbeidere- og sjefer • Ingeniører - eks. innen elkraft

² Merk: Studier innen logistikk tilbys både på fagskoler og på universitets- og høyskolenivå (Utdanning.no, 06.02. 2024).

³ Merk: Det pekes imidlertid på at det per i dag ikke er så mange saksbehandlerstillinger, og at det dermed ikke grunnlag for utdanningstilbud på dette feltet.

	<ul style="list-style-type: none">• Fagskoleingeniører/kandidater innen elektrofaget (Gruppe L = lavspent)• Elektromontører med fagbrev (Gruppe L = Lavspent)• Høyere utdanning innen elektro• Lærlinger (til det offentlige)• HR, byråerfaring, key account• Programmerere⁴
--	--

Årsaker og erfaringer med overføringsverdi

På spørsmål om hva som er hovedårsaken (e) til at virksomhetene sliter med å rekruttere, blir særlig «kannibalisering» trukket frem som en utfordring på tvers av kommunene. Kannibaliseringen må i første rekke forstås som en *konsekvens* av at regionen mangler arbeidskraft og kritisk kompetanse, og at denne mangel over tid har blitt en utfordring for dagens rekruttering.

Kannibaliseringen innebærer at virksomhetene kjemper om den samme arbeidskraften innad i en kommune, på tvers av kommuner eller innad i den enkelte virksomhet. Det pekes på at større virksomheter særlig innen petroleum og havbaserte næringer inkl. tilknyttede serviceindustrier, utkonkurrerer mindre virksomheter på grunn av at de kan tilby høyere lønn og bedre arbeidsbetingelser. Som et eksempel på dette, opplever virksomheter i Kristiansund og Averøy at de er i konkurranse med oljenæringen når de forsøker å rekruttere fagarbeidere.

Utover petroleumsnæring og havbaserte næringer, trekkes også vikarbyråer innen helse- og omsorgssektoren frem i denne sammenheng. Eksempelvis pekes det i Sunndal og Surnadal på at det er mer attraktivt å jobbe i et vikarbyrå versus i kommunene som har utfordringer med å rekruttere innen spesielt helsesektoren. Vikarbyråer kan i likhet med virksomheter innen petroleum og havbaserte næringer, tilby bedre goder og arbeidsbetingelser enn den offentlige helse- og omsorgssektoren (eks. med hensyn til turnuser, bonuser). Noen kommuner er imidlertid helt avhengige av vikarbyråer for å kunne løse lovpålagte oppgaver på dette området. I Sunndal bidrar vikarbyråer også til å dekke deler av kompetansebehovet, der hele 50% rekrutteres utenfra. Avslutningsvis, kan det nevnes at noen peker på at en konsekvens av kannibalisering og manglende arbeidskraft kan være at stillinger flyttes ut av regionen.

På tvers av kommunene vektlegges videre følgende faktorer som årsaker til rekrutteringsutfordringen:

- Holdning til og kommunikasjon rundt særlig offentlige/kommunale stillinger og fagarbeidere. Her er det særlig sykepleier-yrket som vektlegges på tvers av Nordmørskommunene, der det gis uttrykk for at nedsnakking av dette yrket (både av ansatte og ikke-ansatte) gjør det mer utfordrende særlig for kommunene å rekruttere til denne typen stillinger. I tillegg nevnes lærere, vernepleiere, snekkere, mekanikere og

⁴ Merk: Yrket programmerer går under «Informasjonsteknologi og informatikk». Utdanningen kan skje på fagskole, eller institusjoner som tilbyr årsstudium, bachelor eller masterutdanning. Kilde: Studievalg.no, [Programmerer](http://Programmerer.no), u.å.

sveisere. Attraktivitet rundt enkelte utdanninger og yrker trekkes generelt frem som en faktor som arbeidslivet og Nordmøre må være bevisst på og jobbe med i fellesskap.

- Mangel på boliger og mindre boenheter.
- Barnehagedekning.

Vedrørende første punkt, pekes det på et behov for et omdømmeløft og mindre nedsnakking av særlig kommunale stillinger innen helse og omsorg – og ellers yrkesfaglig utdanning. I innspillsmøtet for Smøla og Aure ble det pekt på at kommunal sektor har potensial til å fremsnakke seg selv, sine fag, tjenester og ansatte i større grad – og at det kan bidra til å lette rekrutteringen. I denne sammenheng, pekes det på en forskjell mellom kommunal og privat sektor, der førstnevnte «er vant med å være neddempet og ta imot kritikk, men her må vi lære av privat sektor». I innspillsmøtet for Smøla og Aure, ble det også pekt på behov for et omdømmeløft for særlig yrkesfaglige utdanninger.

I likhet med at arbeidslivet i de ulike kommunene har utfordringer med å rekruttere arbeidskraft innen *ulike* fagområder, kompetanseområder og utdanningsnivåer, oppgis også *ulike* årsaker til rekrutteringsutfordringen.

Under følger stedspesifikke innspill til årsaker, samt andre erfaringer fra rekrutteringsprosesser som kan ha overføringsverdi for andre i kommende prosesser. Det er ellers verdt å bemerke at selv om utfordringer og tiltak for å løse utfordringen må sees i sammenheng, er vektleggingen på de nevnte områdene noe ulik av arbeidslivet selv.

Kristiansund og Averøy

I innspillsmøtet for Kristiansund og Averøy, pekes det på at man har relativt god tilgang på arbeidskraft på fagbrevnivå. Dette tilsvarer videregående opplæring, der man har fullført et yrkesfaglig utdanningsprogram og vært lærling i en bedrift. Etter endt opplæring i bedrift tar man en svenneprøve eller fagprøve, som gir fag- eller svennebrev om man har bestått (Utdanning.no, 14.03.2024).

Når det gjelder årsaker til eller utfordringer for rekrutteringen, vektlegges manglende kompetanse, for få søkere og «for lite» utdanningstilbud (inkludert etterutdanning). Videre, pekes det på at det private næringslivet sliter med å rekruttere særlig ingeniører og programmerere. Dette skyldes ikke mangel på søkere, men for høye lønnskrav. Det pekes også på at den per i dag store innpendlingen til havbruksnæringen er en utfordring.

Oss-nor i Kristiansund, som er en servicebedrift for offshore-næringen, delte følgende erfaring under innspillsmøtet: Oss-nor skulle rekruttere en HMSK-leder, en logistikk-koordinator og mekaniker i Subsea-avdeling, der de fikk hhv. 46, 68 og 22 søkere. På de to første stillingene var det flere gode søkere som var kvalifiserte, men utfordringen var at selv om mange hadde bachelor i logistikk (som tilbys i Kristiansund), manglet de teknisk kunnskap og erfaring. Oss-Nor ser dette i sammenheng med mangelen på tekniske/ingeniørstudier i Kristiansund, der maskin-ingeniør-studiet nevnes konkret. På den siste stillingen (mekaniker), var det få gode søkere og en del som var bosatt utenfor byen. Søkerne ønsket offshore rotasjon, noe Oss-Nor

ikke kunne tilby. Det var med andre ord veldig få kvalifiserte søkere (med hensyn til utdanning og erfaring).

I lys av Oss-nors erfaring, kan det trekkes en parallell til andre virksomheter, som pekte på at de opplever god søkermasse på utlyste stillinger, men at det er utfordrende å få tak i mer spesialisert kompetanse/arbeidskraft og/eller ansatte lengre erfaring. Videre, ble det pekt på at underskudd på kandidater er et større problem for entreprenørbransjen enn utdanningstilbud, og at private virksomheter kan utdanne egne.

Videre, kan det nevnes at Politiets fellestjenester har etablert et samarbeid med NAV, Sparebank 1 Nordmøre, Azets og Skatteetaten, knyttet til kompetanseområder som flere virksomheter har behov for. Til sammen representerer de mer enn 400 arbeidsplasser, og de opplever at majoriteten etterspør bachelorgrader innenfor økonomi, regnskap, revisjon, juss og personaladministrasjon. Samarbeidet anses som et viktig tiltak for å sikre at virksomhetene får tilgang på nødvendig kompetanse. I innspillmøtet for Smøla og Aure, pekte Smøla Regnskap på at de har behov for å ansette ti stillinger med mastergrad i økonomi. Dette er et behov de har hatt over tid, og i et forsøk på å rekruttere denne kompetansen har de valgt å etablere seg med et kontor på Campus Kristiansund.

Både i innspillmøtet for Kristiansund og Averøy og for Sunndal og Surnadal pekte noen på viktigheten av at det er samsvar mellom den utdanningen/kompetansen ansatte innehar og de arbeidsoppgavene de settes til å løse. Som et eksempel på dette, trekker Kristiansund kommune frem at de spesielt sliter med å rekruttere innen helse, men at de til tross for dette bruker sykepleiere til å besette roller som avdelingsledere, som egentlig kunne vært besatt av mennesker med kompetanse innen logistikk, administrasjon eller lignende. Det fremkom ikke om dette skyldtes at sykepleiere selv søkte seg bort fra arbeidsoppgaver og/eller om kommunen slet med å rekruttere ovennevnte kompetanse. I det samme møtet ble det imidlertid påpekt av enkelte at de opplever at personer med helsefaglig bakgrunn søker seg bort fra yrker hvor det er etterspørsel etter denne kompetansen. Noen pekte også på at man ikke klarer å fylle kull på vernepleierutdanningen, som fører til at det utdannes færre vernepleiere. I denne sammenheng pekes det på at man må vurdere å ansette andre uten formell utdanning; at det er vanskelig å ansette sykepleie- og vernepleiestillinger når det er negativt fokus rundt arbeidet; og at det erfaringsmessig er enklere å ansette for lengre turnuser.

Til tross for at mange opplever det som krevende å rekruttere til sykepleier- og vernepleierstillinger grunnet holdninger til og nedsnakking av nevnte yrker, erfarer Fagskolen Møre og Romsdal at helsefagarbeidere har blitt mer attraktive og etterspurt. Dette ser de i sammenheng med muligheter for spesialisering i tråd med ny arbeidsfordeling i helsetjenesten.

Et annet moment som er felles for innspillmøtene i Kristiansund og Averøy og Sunndal og Surnadal, er at det pekes på at det kan være vanskelig for arbeidsgivere å innfri på krav og forventninger fra potensielle søkere og ansatte. Noen opplever at eks. at krav om fleksibel arbeidstid og hjemmekontor er krevende å imøtekomme. På motsatt side, peker andre på at arbeidsgivers tilpasning til endrede krav og forventninger fra arbeidstaker, kan være en suksessfaktor for rekrutteringen.

Avslutningsvis ble det i innspillsmøtet i Kristiansund pekt på at det per i dag er «for lite» informasjon om Kristiansund by i sosiale medier og at kommunen har et forbedringspotensial på dette området.

Sunndal og Surnadal

I Sunndal og Surnadal vektlegges særlig mangel på lærlinger som en årsak til rekrutteringsutfordringen. Her opplever arbeidslivet at mange store virksomheter ikke tar inn tilstrekkelig med lærlinger, og at det er utfordrende å få lærlinger utenfra regionen til å trives og bli igjen.

Svorka, Pipelife, Alti og Talgø MøreTre trekker frem vekst i virksomhetene – og dermed i arbeids/fagmiljøet – som positivt i rekrutteringsøyemed.

Videre pekes det på at manglende endringsvillighet hos enkelte yrkesgrupper (eks. regnskapsfolk) kan være utfordrende for rekrutteringen, og at felles markedsføring på tvers av Nordmørskommunene kan være utfordrende dersom kommunene ønsker å markedsføre ulike kvaliteter/særtrekk. Implisitt, ansees felles markedsføring som et mulig positivt tiltak.

I Sunndal peker noen på at man ikke får forskere til å bli, noe som er interessant i lys av at Norsøk på Tingvoll erfarer det motsatte. Nofima i Sunndal har eks. behov for arbeidskraft med høyere utdanning, slik som forskere, doktorer, teknikere og biologer.

I Surnadal pekes det på at kommunen kunne satset mer på fagsykepleiere på tvers av kommunale enheter samt på å bygge opp denne rollen.

SpareBank 1 Nordmøre erfarer at det er enklere å rekruttere bedriftsrådgivere i Ålesund og Kristiansund (større arbeidsmarkedsregioner) sammenlignet med i Surnadal. Ved rekruttering av bedriftsrådgivere, pekes det på at erfaring kan kompensere for formell utdanning.

Tingvoll og Gjemnes

I dette innspillsmøtet ble det pekt på at størrelsen på Tingvoll kommune og liten grad av urbanisering, vanskeliggjør rekruttering, og at busstilbud og standard på Rv70 også er av betydning med hensyn til inn- og utpendling av kommunen.

Ellers trekkes språk frem som en mulig utfordring for rekruttering av både engelskspråklige søkere og flyktninger. Språk trekkes frem som en generell utfordring for involvering og integrering av flyktninger på tvers av innspillsmøtene, og rapporten går nærmere inn på dette i 2.3.3.

Norsøk på Tingvoll opplever god rekruttering med søkere som brenner for det de gjør og dermed er villige til å reise langveis fra.

Tingvoll kommune har stipendordninger i et forsøk på å få studenter tilbake.

Deltakerne fra Gjemnes peker på at det har blitt enda mer utfordrende og krevende å rekruttere nyansatte til stillinger som har stått lenge ledige, eks. tekniske stillinger. En erfaring Gjemnes har gjort seg, som kan ha en overføringsverdi for andre kommuner, er at de har opprettet fire utdanningsstillinger for barnehagelærere på 60%, og at ansatte i disse stillingene også bidrar som tilleggsressurs utover dette. Stillingen krever at ansatte er bosatt i Gjemnes med en bindingstid på to år. Dette har bidratt til økt grunnbemanning og at tilflyttere blir igjen i kommunen i en lengre periode. Andre har gjennom innspillsmøter uttrykt at de er skeptiske til bindingstid, da det kan være avskrekkende særlig for yngre arbeidstakere. I innspillsmøtet for Tingvoll og Gjemnes, pekes det også på at krav eller oppfordring om å bo i en kommune kan være en utfordring med tanke på arbeid for partner.

Smøla og Aure

I dette innspillsmøtet pekes det på at ungdomsutflytting etter videregående skole er en årsak til at arbeidslivet sliter med å rekruttere. Videre pekes det på at stor innpendling i laksenæringa er en stor utfordring for en kommune som Smøla. Her kan det bemerkes at selv om innpendling er utfordrende for kommuner som ønsker folketallsvekst, kan det også være nødvendig for å løse et arbeidskraft/-kompetansebehov enten i bestemte perioder eller over tid.

Et eksempel på en virksomhet som har lyktes med å rekruttere arbeidskraft er Ægir Elektro. Selskapet ble etablert i 2017 med mål om å bli en ledende leverandør av elektrotjenester for selskaper innen havbruk, industri og akvakultur (Ægir Elektro, u.å.). Da selskapet skulle etableres, opplevde de rekrutteringsutfordringer grunnet mangel på fagfolk. Det ble viktig for selskapet å identifisere arbeidskraft som kunne være tilgjengelig over tid, og møte denne arbeidskraften der den var tilgjengelig. Et tiltak Ægir igangsatte, var å invitere elever innen elektrofaget på Kranaskjæret i Kristiansund for å informere om selskapet og markedsføre bedriften og mulighetene. Under innspillsmøtet, ble det gitt uttrykk for at 90-100% av de smølaværingene som tar elektrofag i Kristiansund, søker seg tilbake til Ægir på Smøla. I dag har selskapet kontor og lager på Smøla, Averøy og Harøya, men utfører oppdrag over hele Nordmøre. (Ægir Elektro, u.å.).

2.2. Om utdanningstilbud og kompetansebehov

På spørsmål om utdanningstilbudet i regionen samsvarer med kompetansebehovet i regionen, svarer de fleste virksomhetene at det *delvis* samsvarer – og at det varierer med tiden. På spørsmål om hvilke(t) kompetansebehov som ikke dekkes av eksisterende utdanningstilbud, trekkes særlig følgende frem på tvers av innspillsmøtene:

- Tekniske fag/teknisk utdanning (kompetanse) (inkl. ingeniør)
- Etter- og videreutdanning og deltidsstudier (utdanningsform)

Mange virksomheter og kommuner ønsker deltidsstudier som gjør det mulig å kombinere jobb og studier, samt etter- og videreutdanning (gjerne nettbasert). Etter- og

videreutdanningstilbud ansees som viktig for å bygge kompetanse for de som er i regionen. Flere trekker en parallell til Campus Kristiansund når det gjelder utvikling av nye desentrale utdanningstilbud, inkl. etter- og videreutdanning og deltidsstudier. Det pekes også på muligheten for å tilby korte/intensive kurs for folk som allerede er i arbeid.

Videre, gis det uttrykk for et behov for IT-kompetanse i ulik form på tvers av virksomheter i regionen. I innspillsmøtet for Kristiansund og Averøy blir det blant annet påpekt at regionen mangler kompetanse til kodetunge oppgaver, slik som integrasjon mellom fagsystemer som krever minimum bachelor. Noen gir uttrykk for at den digitale kompetansen og bevisstheten må økes særlig i Kristiansund, i lys av utviklingen med kunstig intelligens.

I denne sammenheng kan det nevnes at Kristiansund kommune har lagt vekt på samarbeid og erfaringsutveksling på kommunenivå når det gjelder IT-kompetanse (gjennom IKT Orkidé med mer).

2.2.1. Stedsspesifikke innspill

Til dette spørsmålet har det kommet en rekke stedsspesifikke innspill, noe som kan sees i sammenheng med et variert og mangfoldig arbeidsliv internt i regionen. Oversikten under inneholder stespesifikke innspill knyttet til utdanning:

Sunnadal og Surnadal	<ul style="list-style-type: none"> • Etterutdanning innen IT for de som har fagskole/ingeniørutdanning • Desentralisert ingeniørutdanning, industrifag • Logistikkutdanning • Snekkere
Tingvoll og Gjemnes	<ul style="list-style-type: none"> • Teknisk utdanning • Tekstil på VGS og etter VGS
Kristiansund og Averøy	<ul style="list-style-type: none"> • Økonomi og regnskap • Kristiansund kommune ønsker utdanningstilbud knyttet til kultur, kunst og sport, samt mer kreativ utdanning eksempelvis videreutdanning/masternivå • Butikksjef og butikkmedarbeidere • Juss • Ingeniørutdanning – eks. maskiningeniør • Teknisk fagskoleutdanning/tekniske studier • Utdanning knyttet til akvakultur • Utdanning innen salg og markedsføring (til forsikringsbransjen) • Etter- og videreutdanning innen helse • Fagutdanning innen eks. mekanisk og overflate (ISO)

Merk: I innspillsmøtet for Smøla og Aure ble det uttrykt ønske om desentraliserte praksisplasser og deltidsstudier som gjør det mulig å kombinere jobb og studier. Dette er utbrodert i gjeldende kapittel under kommende avsnitt.

Godt samarbeid mellom UH-sektoren og arbeidslivet

Generelt og på tvers av innspillsmøtene, ansees godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringsliv som viktig for å sikre samsvar mellom kompetansebehov og utdanningstilbud. Dette samarbeidet kan bidra til å øke kunnskapen om hhv. arbeidskraft- og kompetansebehov på den ene siden og utdanningstilbud på den andre, som i sin tur er viktig for å sikre økt rekruttering av arbeidskraft og kritisk kompetanse og videre for kommunikasjon og markedsføring av regionen. I tillegg kan det bidra til å styrke og videreutvikle fagmiljøer, samt bidra til flere praksis- og lærlingeplasser, som også anses som viktig for å bedre rekrutteringen. Her vises det blant annet til at NTNU Gjøvik har etablert et utdanningstilbud i samarbeid med Hydro i Sunndal. Det gis uttrykk for at tilbudet er nettbasert og samlingsbasert, som betyr at studentene må til Gjøvik for å ta del i samlingsbasert undervisning.

Desentralisert utdanning trekkes generelt frem som en del av løsningen på rekrutteringsutfordringen, da det gir muligheter for spesialisering i egen region. Flere anser Campus Kristiansund som viktig både for utvikling av nye desentrale tilbud og for å løse rekrutteringsutfordringen.

Mens noen peker på at samlingsbasert utdanning og korte pendleravstander muliggjør utdanning i egen region, pekes det i innspillsmøtet for Sunndal og Surnadal på at frafall hos Helse- og oppvekstfag hos Fagskolen Møre og Romsdal kan henge sammen med reisevei og at studenter må flytte hjemmefra for å ta utdanningen.

Inntrykket gjennom de fem innspillsmøtet, er at arbeidslivet per i dag ikke har god nok kunnskap om eller kjennskap til lokale utdanningstilbud eller institusjoner. Som et eksempel på dette, peker noen på behov for desentralisert sykepleierutdanning. Dette tilbys allerede i dag gjennom Høgskolen i Molde, studiested Kristiansund. Det pekes også på at skolene i regionen kunne hatt oversikt over ledige stillinger i arbeidslivet.

I Sunndal og Surnadal blir det pekt på viktigheten av å opprettholde ulike studieretninger på videregående skole, inkludert fagskoleutdanningen innenfor særlig helse og oppvekst og bygg og anlegg. I Kristiansund og Averøy trekker noen frem viktigheten av videregående skoler som henger sammen (både yrkesrettet og studiespesialisering) og at det bør være mulig å skifte fra studiespesialisering til yrkesfag. I forbindelse med VGS-utdanning, peker noen på at TAF bør re-etableres.

Avslutningsvis, pekes det på viktigheten av at særlig de yngre forstår utdanningsløpene og da særlig fagutdanning.

Lærlinger og praksisplasser

I tillegg trekkes tilgang på lærlinger frem som viktig i rekrutteringsøyemed for privat næringsliv. Generelt erfarer det private næringslivet at lærlinger (særlig fra egen region) blir. I Sunndal og Surnadal opplever man imidlertid at det er utfordrende å få lærlinger utenfra

regionen til å trives og bli igjen. I Sunndal trekkes særlig lærlingefabrikken frem som et viktig tiltak – og at det i den sammenheng må settes av ressurser for å få fagfolk til ordningen.

I innspillmøtet for Kristiansund og Averøy, ble det pekt på at Kristiansund kommune har et samarbeid med Møre og Romsdal knyttet til lærlinger. Det ble også vist til Komputor, som «er et opplæringskontor for nye de nye IT- og mediefagene (Innholdsprodusent, IT-utvikler, Mediedesigner, Medieteknikk og IT-driftsteknikker).» (Komputor, u.å.). Komputor har kontorer i Kristiansund og Ålesund, og har en ambisjon om å bli et fylkesdekkende opplæringskontor. Opplæringskontoret er koordinator og kontaktperson for lærebedrifter og lærlinger frem til sistnevnte har bestått sine fagprøver. (Komputor, u.å.). De har lærlinger i hele fylket og har videre lyktes med voksenopplæring.

Flere uttrykker ønske om flere praksisplasser og lærlingeordninger, som kan utvikles i samarbeid mellom UH-sektoren og næringslivet. Det pekes på viktigheten av å utvikle eksisterende ordninger og at særlig større bedrifter tar inn lærlinger.

På møtet i Smøla, ble det pekt på at NTNU har gitt uttrykk for at de ikke kan prioritere praksisplasser i distriktene fordi det er for kostbart. Her kan det imidlertid nevnes at NTNU vil tilby erfaringsbasert masterprogram i pedagogikk for lærere fra høsten 2024 på Campus Kristiansund. Studiepllassene i årets opptak vil bli fordelt mellom lærere i kommuner som hører til i Oppvekstnettverk Nordmøre. (NTNU, u.å.).

Fagskolen Møre og Romsdal

Høsten 2021 ble Fagskolen i Ålesund og Fagskolen i Kristiansund slått sammen til Fagskolen Møre og Romsdal, med studiested Ålesund og studiested Kristiansund. Fagskolen Møre og Romsdal tilbyr yrkesrettet høyere utdanning innenfor maritime fag, maskinteknikk, elektro, bygg og anlegg, prosessfag, petroleum og helsefag. (Fagskolen Møre og Romsdal, u.å.).

I innspillmøtene pekes det på viktigheten av at regionen tilbyr studier som er spisset inn mot den kompetansen arbeidslivet etterspør. Fagskolen Møre og Romsdal avdeling Kristiansund har deltatt på alle innspillmøtene og har som mandat er å utvikle og tilby yrkesrettet høyere utdanning som svarer til kompetansebehovet hos lokalt næringsliv. Det er også relevant å nevne at lærerne hos Fagskolen har yrkeserfaring fra de fagfeltene de underviser i (Fagskolen Møre og Romsdal, 2024).

Fagskolen signaliserer at petroleumsstudiet muligens vil bli nedlagt grunnet manglende borekontraktører i fylket og lavere søkertall. I lys av det, undersøker Fagskolen hvilket nytt studie de kan opprette som svarer til det kompetansebehovet lokalt næringsliv har. Her kan det nevnes at Fagskolen selv har erfart at næringslivet uttrykker behov for fagpersonell og teknikere, men at dette primært gjelder de som utdannes på videregående nivå.

Det er videre relevant å nevne at Fagskolen Møre og Romsdal ble fagområdeakkreditert den 14. februar 2024. Dette innebærer at fagskolen raskt kan opprette nye og etterspurte utdanninger uten å måtte sende søknad til Nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga (NOKUT). Selv peker Fagskolen på at de kan utvikle og godkjenne nye tekniske utdanninger innen følgende fagfelt: bygg og anlegg; elektro; industri/kjemi; havindustri; modellering; grønn energi (Fagskolen

Møre og Romsdal, 2024). Dette bør sees i sammenheng med det kompetanse- og utdanningsbehovet som arbeidslivet oppgir gjennom innspillsmøtene.

Innspill som er av særlig relevans for Fagskolen Møre og Romsdal avdeling Kristiansund:

- Elektroteam i Kristiansund peker på behov for deltidsstudier innen elektro (Gr. L) hos Fagskolen, for å muliggjøre videreutdanning på fagskolenivå kombinert med jobb. Det er videre ønskelig at dette kan tilbys digitalt (fjernundervisning). Ellers, pekes det av andre på det er vanskeligere å rekruttere fjernstudenter til regionen, men at vi likevel må ha et bevisst forhold til at mange studerer på nett.
- I Sunndal og Surnadal stilles det spørsmål ved om Fagskolen kan utdanne folk innen spesialpedagogikk. Som nevnt over, vil NTNU tilby erfaringsbasert master i pedagogikk for lærere på Campus Kristiansund fra høsten 2024.

Et sentralt funn i denne sammenheng er at flere påpeker mangel på fagskolelærere innen ulike fagområder (både VGS og høyere utdanning). Fagskolen peker selv på at de sliter med å rekruttere undervisningsressurser, deriblant mangler de lærere på tekniske fag. I Sunndal pekes det på at faglærere har behov for tilgang på fagmiljø/andre fagressurser, både med hensyn til sparring og muligheter for kompetanseheving, særlig når det gjelder pedagogikk. Videre, erfarer Fagskolen at aksept og tilrettelegging hos arbeidsgivere er viktig da det bidrar til at flere fullfører sine studier.

I lys av det ovennevnte, er det både positivt og relevant at flere virksomheter – i tillegg til Fagskolen selv – kan bidra med kompetanse på ulike områder. Dette gjelder eksempelvis SITO Mek AS, som kan bidra med kompetanse innen CNC-teknologi («Computer Numerical Control»); Norsøk kan bidra med kompetanse innen eksempelvis biogassanlegg; Norconsult ønsker å bidra med undervisning i teknisk utdanning – og som rapporten kommer tilbake til kan Fagskolen gi realkompetansevurdering for å bidra til at flere mennesker kommer i arbeid.

2.3. Viktigste tiltak for å løse rekrutteringsutfordringen

Virksomhetene som deltok på de fem innspillsmøtene, ble spurt om hva de mener er de viktigste tiltakene for å løse utfordringen med tilgang på arbeidskraft og kritisk kompetanse, på kort og lang sikt.

Virksomhetene skiller i liten grad mellom tiltak på kort og lang sikt, men er i stor grad samstemte når det kommer til hvilke tiltak de mener er viktige. Tiltakene som er oppsummert under, har blitt vektlagt i samtlige møter, og vi har derfor valgt å tematisere dem i følgende kategorier:

- a) Å ansette hele familien
- b) Sosiale relasjoner og nettverk
- c) Det store utenforskapet: Inkludering og integrering
- d) Samarbeid om rekruttering

- e) Samarbeid om markedsføring og kommunikasjon
- f) Attraktive arbeidsplasser for søkere og ansatte

2.3.1. Å ansette hele familien

At basale behov må være dekket, er et intuitivt, men ikke desto mindre viktig tiltak. Gjennom de fem innspillsmøtene har uttrykket «å ansette hele familien» nærmest blitt et mantra. Dette punktet innebærer at innbyggere og tilflyttere må ha tilgang på arbeidsplasser, boliger, skoler og barnehageplasser. Å ansette hele familien innebærer at evt. partnere må sikres jobb, og at barn og foreldre har muligheter til å sosialiseres og aktiveres gjennom tilbud på fritidsaktiviteter og hobbyer. Noen trekker også frem viktigheten av god infrastruktur, samferdsel og tilgang på gode kommunale tjenester som helse- og omsorgstjenester.

Vedørende tilgang på boliger, peker flere på at leiemarkedet må forbedres, at mindre boenheter (eks. hybelhus, minihus) bør være tilgjengelig nært der folk jobber og at tilflyttere kan oppnå økt sosial kontakt og samhørighet ved å bo i nærheten av hverandre. Som et eksempel på et boligtiltak, ble det i innspillsmøtet for Tingvoll og Gjemnes pekt på at Aquagen tilbyr boliger til ansatte og at NORSØK har en egen kriseleilighet for å kunne bosette ansatte raskt ved behov.

For barn og ungdom pekes det på muligheter for å ha sommerjobb eller andre ordninger. Vedrørende barnehage, peker noen på viktigheten av å tilpasse dette i tråd med bla. skiftordninger og turnuser for å beholde ansatte særlig innen helse- og omsorgssektoren.

Flere peker på muligheten for å ta en aktiv vertsrolle overfor tilflyttere, der man kan gi nødvendig informasjon om arbeidsmuligheter og sosiale tilbud samt kartlegge tilflytter(es) behov, slik at man møter tilflyttere på en god måte og kan forsøke å tilrettelegge i tråd med deres behov. Her trekkes Rauma kommune frem som et godt eksempel, ved å ha en koordinator som følger opp tilflyttere til kommunen, og Surnadal som sender informasjonspakker til alle tilflyttere. Som rapporten kommer tilbake til, blir Rauma også trukket frem som et eksempel på hvordan man kan jobbe godt med kommunikasjon og markedsføring særlig i digitale kanaler.

2.3.2. Sosiale relasjoner og nettverk

Å ha tilgang på sosiale relasjoner og nettverk blir vektlagt i alle innspillsmøter, og omfatter både tilgang på fag/kontormiljøer til sosiale fritidsaktiviteter utenom jobb. Det pekes på at mange deler av samfunnet kan bidra til å sikre at de som bor i en kommune og at de som flytter til, skal møtes på en god måte, trives og ivaretas. Dette er noe både enkeltpersoner, enkeltbedrifter, kommuner, frivilligheten (eks. FAU), utdanningsinstitusjoner, lokalsamfunnet og bidragsytere som KNN kan bidra til. I tillegg ansees samarbeid mellom offentlig, privat og ideell sektor som viktig.

I Sunndal, ble særlig lærlingefabrikken (samarbeid mellom Hydro, Storvik og Sunndal kommune) trukket frem som en viktig ordning, og at det er ønskelig å bygge videre på dette. Det pekes også på at dersom man lykkes godt med dette, kan det bidra til at den videregående

skolen klarer å opprettholde tilbud, som igjen er av betydning for rekruttering til bedriftene lokalt. Videre, anses det som viktig å inkludere lærlinger i lokalsamfunnet, bidra til å skape sosiale nettverk for dem, samt sørge for god oppfølging og koordinering av dem gjennom veiledning og mulige mentorordninger med mer. Som nevnt, gis det uttrykk for at man mangler faglærere med kompetanse særlig innen pedagogikk, og at en møteplass/nettverk for faglærere kan bidra til å heve denne kompetansen og gi økt oversikt over viktige instanser, som det kan bli behov for å kontakte.

I innspillsmøtet for Sunndal, ble det også pekt på at man per i dag ikke har tilfredsstillende sosiale tilbud og møteplasser.

Flere peker på viktigheten av å ha et fag-/kontormiljø, da dette er av betydning for trivsel og utvikling på arbeidsplassen. For de som per i dag ikke har et særlig stort miljø, er det gjennom samarbeid med andre virksomheter, mulig å legge til rette for dette.

Videre, kan det nevnes at UCIP-ressursene som deltok i innspillsmøtet for Kristiansund og Averøy, selv anså det som fordelaktig at de var ti deltakere som samtidig startet på programmet. Dette gjorde at de fra start hadde et sosialt miljø rundt seg.

Arbeidslivet mener det er viktig å legge til rette for gode studiemiljøer, sosiale arenaer og tilgang på sosiale aktiviteter særlig for yngre. Meningsfylt fritid er imidlertid viktig både for yngre og eldre innbyggere (ikke kun arbeidstakere), der et enkeltinnspill er at man kan demme opp for ev. pensjonist-utflytting gjennom sosiale relasjoner og nettverk.

2.3.3. Det store utenforskapet: Inkludering og integrering

Ifølge NAV, var hele 659 00 personer mellom 20 og 66 år verken i jobb eller utdanning i 2022. Dette tilsvarer 19,7 prosent av alle i aldersgruppen. Tallene omfatter alle i yrkesaktiv alder som verken har arbeid, er selvstendig næringsdrivende, under høyere utdanning eller har gått av med pensjon (Mennesker og muligheter, 11.08. 2023).

I alle innspillsmøtene pekes det på at mennesker utenfor arbeidslivet utgjør en stor og viktig arbeidskraftreserve. Ved å tilrettelegge for og inkludere flere mennesker i arbeid, vil man både kunne redusere utenforskapet, som er viktig i seg selv, og øke tilgangen på arbeidskraft. Dette inkluderer også god integrering av flyktninger. Her trekkes det en parallell til at vi har et samfunnsansvar, og at godt arbeid med dette kan gi økonomiske besparelser på sikt.

Vedrørende integrering av flyktninger, ser virksomhetene behov for å iverksette tiltak særlig knyttet til språkbarrieren. Her pekes det på at 6 mnd. språkopplæring for de fleste er for lite, og at det særlig er fagspråk/fagterminologi som er utfordrende. Det pekes også på at enkelte arbeidsgivere i større grad må akseptere engelsk språk (der Audi trekkes frem som eksempel). I ett av innspillsmøtene, pekte en representant fra NAV på at også de opplever språk som den største utfordringen med tanke på inkludering av flyktninger. Videre, ga vedkommende uttrykk for at det erfaringsmessig fungerer best med språkopplæring på arbeidsplassen.

I innspillmøtet for Sunndal, pekte Trollheimen AS (som jobber med arbeidsinkludering) på at de gjør grundige kartlegginger for å redusere utenforskapet, men at de er helt avhengige av at bedriftene stiller plasser til rådighet og at bedriftene selv ser verdien av å inkludere.

De fleste peker på at sistnevnte må løses i et samarbeid mellom Flyktningtjenesten, næringslivet og NAV – med sistnevnte som koordinerende ledd. I innspillmøtet for Kristiansund og Averøy, ble det også vist til Nordic House, som har utviklet et effektivt og tilpasset opplæringsløp i norsk språk og kultur, som bygger på læreplan i norsk og samfunnskunnskap. Kurset er intensivt og gjennomføres på 33 dager (Nordic House, u.å.). I denne sammenheng ble også Globale Sandefjord nevnt, som har utviklet en modell for å bidra til mer inkludering og mangfold i arbeidslivet. Globale Sandefjord har blant annet jobbet med å få innvandrere med høy kompetanse inn i arbeidslivet ved å jobbe med språkbarrieren. Globale Sandefjord har både holdt innlegg for og fått besøk av Kristiansund kommune, KNN, NAV og Varde, som ønsket erfaringsutveksling og læring på området. I lys av dette, har de sistnevnte innledet et samarbeid for å jobbe med inkludering og mangfold, der kommunen er tildelt prosjektlederrollen. (Globale Sandefjord, 2024.).

I likhet med rekrutteringsutfordringen generelt, ansees samarbeid mellom offentlig og privat sektor som avgjørende for å redusere utenforskapet. Her anses det som viktig at man kan dele metodikk og erfaringer om det som fungerer og ikke fungerer på tvers av sektorer, bransjer og virksomheter.

Gjennom innspillmøtene er det generelle inntrykket at instansene per i dag ikke er godt nok kjent med hverandres virkemidler og muligheter, og at arbeid på dette området per i dag preges av og ad-hoc-tiltak og for liten koordinering. Skal man redusere utenforskapet og bedre integreringen, gis det tydelig uttrykk for at det vil kreve tettere samarbeid, bedre kjennskap til ulike instanser og verktøy og at arbeidsinkluderingskompetansen blant arbeidsgivere må økes. Mange peker samtidig på et behov for nyteknisk og holdningsendring.

Økt inkludering og bedre integrering bør sees i sammenheng med den arbeidskraften og kompetansen som næringslivet har behov, der åpenhet, god opplæring og tilrettelegging er viktig.

Noen konkrete innspill og erfaringer knyttet til det store utenforskapet:

- **Fagskolen Møre og Romsdal peker på at de kan gi realkompetansevurdering for å bidra til at flere folk kommer i arbeid.** «En realkompetansevurdering er en vurdering av om det du har lært gjennom livet, kan erstatte noe av det du vanligvis lærer på skolen.» (Utdanning.no, 24.01.2024). En slik vurdering kan erstatte noen av fagene man trenger for å oppnå yrkeskompetanse, og vurderes som like verdifullt som bestått utdanning. (Utdanning.no, 24.01.2024).
- **Noen peker på muligheten for å etablere voksen-lærlingeløp for å bidra til at flere kommer i arbeid, der man har 2 år der lønn fordeles eks. 20/80, 40/60, 60/40, 80/20 mellom NAV og aktuell arbeidsplass.** Ved gjennomførte lærlingeløp har bedriften anledning til å ansette kandidaten, mens kandidaten vil få et «kompetansebevis» som kan benyttes til å få videre arbeid (enten i samme bedrift eller et nytt sted).

- **I innspillmøtet for Surnadal, trekker Trollheimen AS frem** jobbdesign som en mulighet for å få flere i arbeid. Dette innebærer at man skreddersyr en mindre stilling med tilpassede oppgaver. Det pekes imidlertid på at tilpasning/tilrettelegging kan være krevende og tidkrevende.
- **For å gjøre det enklere å inkludere folk utenfor arbeid, har Smøla kommune hatt** fokus på å rendyrke oppgaver og forsøke å løse oppgaver på laveste forsvarlige kompetansenivå.
- **Pipelife samarbeider med [Rosenvik](#)** i Orkland (arbeidsinkluderingsbedrift), der veiledere fra Rosenvik tar kontakt for å sette ansatte i arbeid.
- Som nevnt, blir det pekt på et behov for å øke arbeidsinkluderingskompetansen hos arbeidsgivere. Her stilles det også spørsmål ved **hvordan eks. Falck, NAV og Varde kan informere næringslivet på gjeldende område.**
- **Alle mener samarbeid mellom offentlig og privat sektor er et suksesskriterium** for å lykkes både i rekrutteringsarbeidet generelt og med tanke på utenforskapet spesielt. Her trekkes eksempelvis samarbeid mellom kommuner, næringsliv, Flyktningtjenesten og NAV frem – der sistnevnte kan ha en koordinerende rolle særlig for integrering av flyktninger.

2.3.4. Samarbeid om rekruttering

Alle virksomheter er omforent om viktigheten av samarbeid for å løse rekrutteringsutfordringen på kort og lang sikt. Dette gjelder både innad i de ulike kommunene, på tvers av Nordmøre og på tvers av offentlig og privat sektor. Det er ulike årsaker til at samarbeid ansees som viktig, blant annet for å:

- Dele på kunnskap og erfaringer, inkludert god metodikk, suksesshistorier, erfaringer om det som ikke fungerer, med mer, for å lære av hverandre.
- Dele på relevant informasjon, inkludert utlyste stillinger, søkere/potensielle kandidater (også i situasjoner der virksomhet A mottar en søknad som det gis avslag på, men som kan være aktuell for virksomhet B). Mange peker på viktigheten av at arbeidslivet har overordnet oversikt over hvilke arbeidsmuligheter som eksisterer og arbeidskraft- og kompetansebehov i regionen. Dette vil gjøre det enklere «å spille hverandre gode».
- Dele på kompetanse og/eller stillinger. Det pekes på muligheten for å dele på spisskompetanse, hvor det kan trekkes en parallell til funnet om at det i flere kommuner er behov for faglærere/fagskolelærere og/eller kompetanseheving innen spissede fagområder. I tillegg pekes det på muligheten for at flere arbeidsgivere kan gå sammen om å opprette/dele på stillinger, hvor det eksempelvis ble uttrykt et ønske om å ansette ressurser fra United Cities Internship Program. Videre, pekes det på et generelt behov for IT/teknologi-kompetanse, som ansees som et behov og utviklingsområde på tvers av virksomheter i regionen. Et enkeltinnspill i denne sammenheng er muligheten for å etablere et IT-selskap med ressurser som flere i regionen kan dele på. Et eksempel på delingskultur innen IT-kompetanse, er hackatonet i regi av Green Tech See, som ble avholdt for første gang i år – og som planlegges igjen i 2025.

- Oppnå mer i fellesskap med hensyn til menneskelige ressurser, økonomi og tid. Mindre virksomheter peker bla. på at de ikke har ressurser til å drive aktivt med kommunikasjons- og markedsføringsarbeid og heller ikke mulighet til å prioritere deltakelse på messer. Av den grunn pekes det på viktigheten av at særlig større bedrifter har kjennskap til arbeidsmulighetene og kan bidra til å peke søkere i retning av de riktige bedriftene. Noen peker også på muligheten for å overføre kompetanse fra store HR-avdelinger til mindre avdelinger/virksomheter.
- Utvikle kontormiljøer og fagmiljøer ansees som viktig for å styrke attraktiviteten til arbeidsplasser både for ansatte og søkere.

Avslutningsvis pekes det på at arbeidet med rekrutteringsutfordringen bør forankres på ledelsesnivå i virksomhetene. Å jobbe med arbeidsmarkedet krever en langsiktig strategi, som det må settes av ressurser til.

2.3.5. Samarbeid om markedsføring og kommunikasjon

Utover ønsket om og behovet for informasjon om arbeidsmuligheter og søkere på tvers av virksomheter, gis det også tydelig uttrykk for et ønske om *felles markedsføring* av regionen og arbeidsmuligheter i særlig digitale kanaler. Andre konkrete momenter som nevnes her, er informasjon om utdanningstilbud, aktiviteter i regionen og pendleravstander mellom Nordmørskommuner (gjerne i tid).

Generelt, er det et ønske om å vise frem suksesshistorier eller gode historier, som i sin tur kan bidra til merkevarebygging og/eller omdømmebygging. I innspillsmøtet for Kristiansund og Averøy ga noen uttrykk for at "Vi må slutte med utlysningsporno". Dette kan tolkes som at man i markedsføring av stillinger og av regionen som sådan, ikke bør markedsføre elementer vi ikke kan stå inne for eller som vi selv ikke reelt sett identifiserer oss med. Sagt på en annen måte, bør man unngå å selge luftslott.

Felles markedsføring og kommunikasjon ansees som viktig av flere årsaker:

- Som tidligere nevnt, pekes det på at mindre bedrifter ikke nødvendigvis har ressurser til å jobbe målrettet med kommunikasjons- og markedsføringsarbeid av ressurshensyn.
- Felles markedsføring og kommunikasjon kan bidra til mer samlet og enhetlig informasjon, som ansees som viktig for å rekruttere både søkere og tilflyttere.
- Flere anser regionens attraktivitet og omdømme som viktige faktorer for rekrutteringen av både søkere og tilflyttere. Felles markedsføring og kommunikasjon kan bidra til å styrke og underbygge dette arbeidet særlig på sikt.

Det anses som viktig at arbeidslivet har kjennskap til positive elementer som de kan benytte i sin markedsføring. Her trekkes særlig ordninger i regi av KNN frem.

I lys av det ovennevnte, peker flere på muligheten for å ha en felles database/rekrutteringsnettside – som både omfatter ledige stillinger i kommunal og privat sektor. Flere peker også på muligheten for å samkjøre stillingsutlysninger på tvers av offentlig

og privat sektor, slik at man kan vise frem et bredt spekter av arbeidsmuligheter. Etter Kruse Larsens vurdering vil etablering av en evt. rekrutteringsside med ledige stillinger kreve vurderinger av hvem som skal stå for løpende vedlikehold og drift, kostnad for dette, om man når ønskede målgrupper og hvem som skal være avsender og hva innholdet på en slik side skal være. Videre er det verdt å nevne at det i dag eksisterer ulike portaler nasjonalt og lokalt, slik som Finn.no (under utvikling), Jobbreg, NAV, Tidens Krav og portaler via rekrutteringsbyråer som MindMap og Yapril (som deltok i innspillsmøtene). Å opprette en ytterligere portal/nettside for dette, vil ikke nødvendigvis bidra til mer enhetlig informasjon, snarere kan det bidra til fragmentert informasjon. I tillegg må man vurdere om det er riktig kanal for å nå ønskede målgrupper på.

Et alternativ til en side med ledige stillinger er en kampanjeside om Nordmøre, som inneholder informasjon om regionen, arbeidsmarkedet, praktisk informasjon om primære behov, sosiale tilbud og fritidsaktiviteter, en aktivitetskalender og lignende – som enkeltvirksomheter, kommuner og rekrutteringsbyråer kan gjenbruke elementer fra og lenke til i sitt arbeid. Kruse Larsens vurdering er at også dette vil kreve samme type avklaringer som nevnt ovenfor, og at man ved en evt. felles markedsføring av regionen må bli enige om hvilke kvaliteter (materielle og immaterielle) som skal trekkes frem på tvers av kommunene.

Når det gjelder markedsføring av region og arbeidsmuligheter, blir følgende sider for hhv. Rauma og Bærum kommune trukket frem som god inspirasjon:

- [Jobb i Rauma — Rauma \(www.rauma.no\)](http://www.rauma.no)
- [Nordveggen](http://www.nordveggen.no)
- [Jobb i barnehage | Barnas lærelyst | Bærum kommune \(baerum.kommune.no\)](http://baerum.kommune.no)

Flere peker også på at man bør tenke nytt når man skriver stillingsutlysninger/annonser og blant annet tenke gjennom hvordan man markedsfører stillingene og arbeidsplassene. I denne sammenheng anses bruk av digitale kanaler og sosiale medier som viktige verktøy. Vedrørende stillingsutlysningene, ble det i innspillsmøtene for hhv. Kristiansund og Averøy og for Sunndal, stilt spørsmål ved om man setter for høye krav i stillingsbeskrivelsene.

I kapittel 2.4.2. går vi nærmere inn på innspill knyttet til temaet kommunikasjon, men det er likevel verdt å nevne her at noen stiller spørsmål ved om man bør fokusere mer på å fremme Nordmøre i nærliggende regioner, slik som Trondheim. Her kan det trekkes en parallell til innspillsmøtet i Surnadal og Sunndal, hvor det ble pekt på at Trondheim dekker arbeidskraft/kompetansebehov for noen virksomheter. Svorka peker blant annet på at vekst mot Orkanger og Trondheim kan være en medvirkende årsak til at de *ikke* har hatt store rekrutteringsutfordringer den siste tiden. I tillegg stiller noen spørsmål ved om man i større grad kan rekruttere lærlinger fra eks. Trondheim.

Arbeidslivet gir uttrykk for at de ønsker felles markedsføring av regionen. Til tross for det, blir det i enkelte innspillsmøter lagt vekt på navngitte særtrekk i de enkelte kommunene – og som rapporten kommer tilbake til, ønsker arbeidslivet vektlegging av attraktive arbeidsplasser og attraktive kommuner i kommunikasjonen. Dette kan tyde på at selv om arbeidslivet ønsker felles markedsføring av/kommunikasjon om regionen, tenderer arbeidslivet mot stedspesifikk

informasjon og kommunikasjon når det gjelder arbeidsmuligheter og særtrekk ved kommunene.

2.3.6. Attraktive arbeidsplasser for ansatte og søkere

På tvers av innspillmøtene, pekes det på at arbeidsplassene selv må sette av ressurser til å prioritere tiltak som kan gjøre arbeidsplassene mer attraktive for ansatte og søkere. Som det blir pekt på i kommunikasjonskapitlet 2.4.2, mener virksomhetene at de beste ambassadørene er ansatte selv, og det samme gjelder for tilflyttere som trives. Det er derfor viktig at man starter i egne rekker, og sørger for at ansatte følges godt opp og trives.

Her pekes det særlig på viktigheten av gode onboardings- og rekrutteringsprosesser, god oppfølging i prøvetid, fadderordninger, godt arbeidsmiljø og at ansatte får tilgang på sosiale nettverk og møteplasser. Som et eksempel, trekker Pipelife, Alti og Talgø Tre fra møtet i Sunndal og Surnadal frem onboarding forut for ansettelse, velkomstpakker før oppstart og fadderordning frem som gode tiltak, i likhet med utdanning i bedriften (Alti) og etterutdanning i samarbeid med NTNU (Pipelife). De nevnte selskapene opplever at rekrutteringsutfordringen varierer med tiden – og når det går godt, ser de dette i sammenheng med vekst i virksomhet/fagmiljø, at man kan tilby et fagspenn, ha et godt omdømme og være til stede på skolene. De opplever at dette gjør virksomhetene mer attraktive, som i sin tur fører til interesserte søkere. I Sunndal og Surnadal trekkes internopplæring i bedrift frem som viktig, men det pekes på at dette er mer utfordrende for spesialiserte oppgaver eks. for datautviklere og elkraftingeniører. Videre, peker flere på viktigheten av god oppfølging av kandidater som både får og ikke får tilbud om jobb.

Flere trekker frem at det å være positiv og proaktiv i rekrutteringsprosesser som viktig. Dette være seg i møte med søkere til hvordan man kommuniserer i tradisjonelle og digitale kanaler. Gjennom innspillmøtene, gir arbeidslivet uttrykk for at de ønsker å bidra til å løse utfordringen, der de selv peker på at de blant annet kan:

- Være gode ambassadører for virksomheten og regionen
- Delta på arrangementer i regi av utdanningsinstitusjoner og KNN (eks. karrieredager, rekrutteringsmesser)
- Jobbe med kommunikasjon og synlighet

Som et konkret eksempel, prioriterer Økonomitjenesten på Smøla deltakelse på messer og konferanser i Kristiansund og ellers på Nordmøre. Videre, har Økonomitjenesten tatt et aktivt valg om å ha kontor på Campus Kristiansund, som åpner høsten 2024. De anser dette som en rekrutteringsarena hvor de kan møte potensielle arbeidstakere. I tillegg har ansatte mulighet til å jobbe fra flere kommuner inkludert fra hjemmekontor.

I tråd med det sistnevnte, peker flere på muligheten for å ha mer fleksible arbeidsordninger- og løsninger, det det blant annet vises til arbeidstid, pendlermuligheter, mulighet for hjemmekontor (flere enkeltbedrifter har gode erfaringer med sistnevnte), og mulighet for å leie inn spesialkompetanse ved behov (noe Fagskolen Møre og Romsdal har positiv erfaring med).

Avslutningsvis, peker flere på at private virksomheter kan utdanne egne og/eller dekke utdanningskostnad og/eller læretid for ressurspersoner. I innspillsmøtet i Sunndal, ble det pekt på at ca. 35% søker etter fagarbeid, og at det er ønskelig at bedriftene tar et større ansvar for læretid og opplæring og at man kanskje burde hatt egne opplæringsansvarlige.

2.4 KNNs rolle

I sammenheng med tiltak for å løse rekrutteringsutfordringen, ble virksomhetene spurt om det er noe konkret KNN med samarbeidspartnere kan bistå virksomhetene i regionen med. Overordnet ønskes det at KNN kan ta eller styrker rollen som organisator, pådriver, tilrettelegger og koordinator for samarbeid i rekrutterings- og kommunikasjonsøyemed.

2.4.1. Om ordninger i regi av KNN

Virksomhetene gir tydelig uttrykk for at de ønsker at KNN skal fortsette sitt arbeid med å fasilitere og prosjektlede samlinger og møteplasser, særlig for innflyttere, yngre arbeidstakere og studenter. Dette anses som gode arenaer og konkrete tiltak for å bygge sosiale relasjoner og nettverk på. Her er det særlig Kom Trainee som trekkes frem, og som arbeidslivet gir uttrykk for å ha best kjennskap til. Videre, pekes det på at KNN bør markedsføre egne ordninger.

Innspill knyttet til Kom Trainee:

Mange har kjennskap til Kom Trainee, og peker på dette som en god ordning og et viktig tiltak som må opprettholdes.

KOM Trainee er et toårig trainee-løp hvor nyutdannede får arbeidserfaring blant de nå 21 medlemsbedriftene som er del av ordningen. Søknadsprosess og intervjuer under arrangeres én gang i året. Kom Trainee ble stiftet og hadde sitt første kull i 2006. Ordningen er regional. (KOM TRAINEE, u.å.).

Virksomhetene peker på at varigheten på to år er en suksessfaktor og at flere bedrifter bør benytte seg av ordningen. I kommuner der virksomhetene ikke samarbeider med Kom Trainee eller der det ikke eksisterer lignende ordninger, uttrykkes det et ønske om oppstart av dette.

Ifølge KNN, har 60-68% av de som har tatt del i trainee-programmet blitt igjen i regionen. (KNN, 2024).

Gjennom innspillsmøtene, peker ulike virksomheter på muligheten for å etablere ordninger inspirert av Kom Trainee eksempelvis knyttet til ulike aldersgrupper (barn, voksne/eldre) og for yrkesfag. I tillegg nevnes muligheten for å etablere en «slags Arena-ordning» for barnefamilier.

Innspill knyttet til andre ordninger i regi av eller med tilknytning til KNN:

- Bli Med Hit: Flere trekker frem dette som et godt tiltak. Virksomhetene har positive erfaringer med dette, og det pekes på at slike rekrutteringsarrangement bør opprettholdes. Ifølge tall fra KNN, har 30% av de som deltok på årets messe (2024) deltatt på messen tidligere. (KNN, 2024 B).
- Arena: Arena trekkes også frem av flere som et godt tiltak, men gjennom innspillsmøtene er inntrykket at dette ikke er like godt kjent blant arbeidslivet som Bli Med Hit og Kom Trainee.
- U37: I likhet med Arena, er hovedinntrykket at det i arbeidslivet ikke er god kjennskap til dette. De som har kjennskap til U37, mener det er viktig at arbeidslivet har kjennskap til det, og at både KNN og arbeidslivet bør markedsføre ordningen. Generelt, pekes det på at arbeidslivet bør gjøres kjent med positive elementer som kan benyttes i markedsføringen, der ordninger og møteplasser i regi av KNN trekkes frem.

Øvrige innspill til KNN:

- Det pekes også på at det er fordelaktig å styrke koplinger mellom eksisterende programmer som Kom Trainee og United Cities Internship Program (UCIP) med mer. Her pekes det eksempelvis på at KNN i samarbeid med Campus Kristiansund kan koordinere UCIP-ressurser opp mot arbeidsgivere. Her er det verdt å nevne at deltakere fra UCIP deltok på innspillsmøtet for Kristiansund og Averøy, og at KNN i etterkant av innspillsmøtet markedsførte deltakerne fra årets kull. Et annet eksempel som trekkes frem er muligheten for samarbeid mellom KNN, Destinasjonsselskapet (Visit Nordvest) og Turistforeningen. Her kan det tilføyes at KNN per i dag har dialog med Destinasjonsselskapet, og at flere kommuner er medlemmer av sistnevnte.
- Med hensyn til kommunikasjon, er det ønskelig at KNN bidrar til å synliggjøre og gjøre regionen bedre kjent. Virksomhetene ønsker at gode historier og enkeltbedrifter løftes frem.
- Virksomhetene peker ellers på at det kan være nyttig med opplæring i rekrutteringskanaler, og at det kan utarbeides og deles på maler/beste praksis for hvordan man rekrutterer personer særlig utenfra regionen. Her er det mulig å trekke på kompetanse fra lokale/regionale rekrutteringsbyråer.
- I innspillsmøtet for Kristiansund og Averøy, kom det et enkeltinnspill om at KNN kan bidra til å etablere et "show-rom"/utstillingsrom med fokus på moderne innovasjon som stammer fra regionen vår og at dette eksempelvis kan fremstilles digitalt. Her trekkes følgende innovative virksomheter frem: Omega 3, Algea, Skretting, Triplex, MB Hydraulikk. I tillegg, kom det et enkeltinnspill/spørsmål om KNN kan bidra med transportmuligheter utenom bil/fly, eksempelvis med hurtigbåt til Tingvoll og Sunndal.

2.4.2. Kommunikasjon for å løse rekrutteringsutfordringen

Kommunikasjon og omdømmebygging: Et viktig og langsiktig arbeid

På tvers av innspillmøtene, trekkes kommunikasjon frem som et viktig verktøy i arbeidet med å løse rekrutteringsutfordringen. Flere peker på viktigheten av omdømmebygging både for regionen, enkeltbedrifter og bransjer i et langsiktig perspektiv. I tillegg peker flere på at lokale stridigheter og omkamper får for mye plass og skaper negativitet, som underbygger KNNs analyse om at Nordmøre har et svakt – og ikke nødvendigvis et dårlig – omdømme. Som KNN skriver i sin omdømmeanalyse fra 2023, er omdømmebegrepet flerdimensjonalt. Dette innebærer at det kan variere mellom negativt og positivt, og mellom svakt og sterkt (KNN, 2023, s. 4).

I sin omdømmeanalyse, skriver KNN følgende: «Et svakere omdømme for eksempel som følge av manglende kjennskap vil generelt innebærer en risiko, fordi omdømmerommet da kan fylles av uheldige enkelthendelser, myter og misforståelser som dermed får uforholdsmessig stor innvirkning på omdømmet» (KNN, 2023, s. 4).

I analysen konkluderer KNN videre med følgende:

Nordmøre har et ufortjent dårlig rykte. Det er grunn til å tro at Nordmøres tilsynelatende dårlige omdømme i stor grad handler om lav eller manglende kjennskap og kunnskap til regionen, og at enkeltfortellinger og enkelthendelser derfor får uforholdsmessig stor påvirkning på omdømmet til hele regionen. Problemet er i så fall egentlig et svakt omdømme, som vist i kapittel 2. Gitt denne diagnosen, så vil en viktig del av medisinen å identifisere og peke ut om hva som er bra med Nordmøre, og fortelle det til omverdenen. (KNN, 2023, s. 19).

I innspillmøtene ble virksomhetene spurt om hvordan de opplever at regionen kommuniserer om arbeids- og studiemuligheter i dag, og om den gjenspeiler kompetansemangelen og arbeidsmulighetene godt nok. I Kristiansund og Averøy ble det her lagt vekt på at det i dag er lite markedsføring av regionen (arbeids- og studiemuligheter inkludert) og at det er et forbedringspotensial, eks. til å bli mer samstemte og løfte frem positive historier. Det pekes på at man kan utarbeide en felles plan for kommunikasjonen.

Viktigheten av å skape et positivt inntrykk og positiv mediedekning gjennom saker i tradisjonelle og digitale kanaler ansees som et viktig og langsiktig arbeid av flere. Som konkrete eksempler på positive historier, trekkes Kom Trainee og Bli med Hit frem. I denne sammenheng, pekes det på at mediene selv spiller en rolle når det kommer til å skape positiv mediedekning. Implisitt, at de også må være sitt ansvar bevisst. Her kan det legges til at virksomhetene selv også i større grad kan spille inn positive saker til media.

Mange gir uttrykk for at arbeid med omdømme og kommunikasjon må sees i sammenheng med hvordan vi som generasjon og enkeltindivider omtaler regionen og arbeidsplassene særlig til barn og ungdom. Ved å være dette bevisst, kan man bidra til å skape stolthet, øke kunnskapen om og identifikasjon med egen region blant barn og ungdom.

I Sunndal og Surnadal pekes det på at kommunikasjonen i dag er sentrert rundt det som ikke fungerer, og at arbeidslivet ikke har god nok kunnskap om eller kjennskap til hvilke muligheter som faktisk eksisterer i regionen. Videre, ble det pekt på at arbeidslivet må brukes aktivt i kommunikasjonen.

Som tidligere nevnt i rapporten, blir det også i denne sammenheng ansett som viktig å lære hva som fungerer og ikke fungerer av andre, der særlig Smøla, Surnadal og Rauma trekkes frem som inspirasjonseksempler når det gjelder rekrutteringstiltak og kommunikasjonsarbeid.

Avslutningsvis, er det verdt å nevne at flere peker på arbeid med bransjenes omdømme som en del av løsningen på rekrutteringsutfordringen. Dette kan sees i sammenheng med ett av hovedfunnene om at holdninger til og kommunikasjon rundt særlig offentlige/kommunale yrker (som sykepleiere) og fagarbeidere, ansees som årsak til at man sliter med å rekruttere.

På spørsmål om hva viktige målgrupper bør assosiere oss som region med og/eller hvilke kvaliteter som bør vektlegges i kommunikasjonen, gis det tydelig uttrykk for at virksomhetene ønsker fokus på arbeidsmuligheter, dernest studiemuligheter, sosiale nettverk, aktiviteter og utviklingsmuligheter (eks. karrieremessig, kompetanseheving). Her trekkes konkrete ordninger som Arena, Kom Trainee og U37 frem.

De kvalitetene, materielle eller immaterielle, som i størst grad vektlegges er:

- Bredt og mangfoldig arbeidsmarked med spennende næringer.
- Sterke kompetanse-, forsknings- og fagmiljøer – inkludert enkeltvirksomheter og organisasjoner med unik kompetanse.
- Attraktive arbeidsplasser og kommuner. I denne sammenheng pekes det på at man kan promotere goder og særtrekk ved ulike yrker.
- Natur, fjell og sjø med brede friluftsmuligheter.

Mange peker på viktigheten av å ha en helhetlig tilnærming i kommunikasjonsarbeidet, og noen peker også på at vi bør tenke mer helhetlig som region. Selv om natur, fjell og sjø trekkes frem i flere innspillsmøter, gir mange uttrykk for at dette bør nedtones/ikke ha hovedfokus, ettersom det ikke er et unikt/differensierende trekk i nasjonal målestokk.

Noen peker også på at man kan vektlegge generelt lavere levekostnader sammenlignet med de store byene, billige bo-priser og gratis barnehage der det er relevant. I tillegg nevnes inkludering, engasjement og godt samarbeid, teknologi, kultur og idrett, 2-jobb-mulighet på tvers av kommunegrenser og *arbeid for hele familien*. Vedrørende siste punkt er Kruse Larsens vurdering at man ikke bør vektlegge arbeid for hele familien, med mindre vi reelt sett kan tilby arbeid til hele familien.

Gode ambassadører for regionen

Virksomhetene ble også spurt hvem som kan være gode ambassadører for regionen i kommunikasjonsøyemed. Først og fremst, gir virksomhetene uttrykk for at det er viktig å løfte frem og bruke gode ambassadører i kommunikasjonsarbeidet fremover.

Majoriteten trekker frem fornøyde ansatte og innbyggere som de beste ambassadørene, og at gode arbeidsplasser og gode kommunale tjenester fører til framsnakking av arbeidsplasser og kommuner.

Videre, anser virksomhetene det som viktig å bruke ambassadører som viktige målgrupper kan relatere seg til eller identifisere seg med, eks. i ulik alder og med ulike interessefelt. I denne sammenheng, trekkes Rauma frem som en god inspirasjon. Se eksempelvis: [Jobb i Rauma — Rauma \(www.rauma.no\)](http://www.rauma.no). I tillegg trekkes lærlinger frem, samt mennesker som med troverdighet kan fortelle at man kan få bredere kompetanse på Nordmøre sammenlignet med i større kommuner/regioner.

I innspillsmøtene gir arbeidslivet uttrykk for at det er viktig å være tilstede i de digitale kanalene hvor man når viktige målgrupper (særlig de yngre). Noen peker på at man i dag i for liten grad differensierer/målretter kommunikasjonen mot ulike målgrupper.

3 Kruse Larsens vurderinger og forslag til tiltak

I forarbeidet til innspillsmøtene, var Kruse Larsens vurdering og anbefaling at man enda tydeligere kartlegger årsakene til at regionen har utfordringer med å rekruttere arbeidskraft og kritisk kompetanse, herunder om det bunner i materielle/immaterielle kvaliteter ved regionen – og/eller retning, innhold og omfang på kommunikasjonen.

Innspillsmøtene har avdekket at utfordringen både bunner i materielle kvaliteter som boligtilgang og barnehagedekning, og immaterielle elementer slik som attraktivitet ved yrker/bransjer. I innspillsmøtene pekes det også på at arbeid med informasjon og kommunikasjon er suksesskriterier i arbeidet med å løse rekrutteringsutfordringen.

Som nevnt i kapittel 2.1.1, vektlegger arbeidslivet særlig følgende faktorer som årsaker til rekrutteringsutfordringen:

- Holdning til og kommunikasjon rundt særlig offentlige/kommunale stillinger og fagarbeidere.
- Mangel på boliger og mindre boenheter.
- Barnehagedekning.

Å styrke omdømmet til og attraktiviteten rundt enkelte yrker, er et langsiktig arbeid og kan ikke følges opp av KNN alene. Her er det viktig at arbeidslivet og virksomheter bevisstgjøres og opparbeider seg kjennskap til arbeidsmuligheter og arbeidskraftbehov på tvers av sektorer og bransjer i regionen. Vår vurdering er at KNN kan bidra til økt erfaringsutveksling, kompetanseheving og samarbeid når det gjelder arbeid med kommunikasjon og omdømmebygging.

Når det gjelder utfordringen med mangel på boliger og mindre boenheter samt barnehagedekning, er det etter vår vurdering mest hensiktsmessig at dette følges opp av de enkelte Nordmørskommunene. Kommunene og arbeidslivet kan imidlertid dra nytte av erfaringsutveksling også på dette området, noe som eks. kan gjøres gjennom felles fora i regi av eksempelvis Nordmøre Interkommunale Politiske Råd og Møre og Romsdal fylkeskommune.

Kruse Larsens vurderinger og forslag til tiltak bygger primært på materialet fra innspillsmøtene, i tillegg til kompetanseundersøkelsen og omdømmeanalysen fra KNN. Som KNN peker på i sin kompetanserapport, kan ikke rekrutteringsutfordringen løses av en enkeltbedrift eller organisasjoner alene. Gjennom innspillsmøtene, gir også arbeidslivet tydelig uttrykk for at tettere samarbeid innad i regionen og på tvers av sektorer er viktig og nødvendig om man skal lykkes med å sikre økt arbeidskraft og kritisk kompetanse til Nordmøre.

I sin kompetanserapport, anbefaler KNN å jobbe særlig med kunnskapsbygging og samarbeid fremover. Her trekker de særlig frem viktigheten av samarbeid på tvers av bransjer og sektorer, koordinering særlig mellom næringsliv og utdanningsinstitusjoner, og at det må jobbes langsiktig med tiltak for å løse rekrutteringsutfordringen. (KNN, u.å. A)

Rekrutteringsutfordringen vil heller ikke løses av et enkelttiltak. Slik Kruse Larsen vurderer det vil det være behov for en kombinasjon av tiltak, både i regi av KNN og arbeidslivet for øvrig. De tiltakene vi anbefaler, involverer både KNN og andre deler av arbeidslivet, og må sees i sammenheng med rapportens hovedfunn. Endelig prioritering og avklaringer knyttet til organisering, gjennomføring og finansiering av tiltak har ikke blitt vurdert av Kruse Larsen.

Forslag til tiltak og aktiviteter:

Innledningsvis, er vår vurdering at KNN bør bruke eksisterende møteplasser og arenaer til å sette rekrutteringsutfordringen på agendaen. Som nevnt, gir arbeidslivet uttrykk for at det både har vært positivt og nyttig at KNN har initiert de fem innspillsmøtene

1. Opprett en strategigruppe for arbeidet med rekrutteringsutfordringen:

Vi anbefaler at det opprettes en strategigruppe som kan jobbe strategisk og målrettet med rekrutteringsutfordringen over tid. Den kan eksempelvis bestå av representanter for Nordmørskommunene (politisk og administrativt), Møre og Romsdal fylkeskommune, utdanningsinstitusjoner, arbeidsliv og KNN.

Målet med strategigruppen er å ha en fast arena hvor emnet settes på agendaen, og at man i plenum får diskutert oppfølging av tiltak, status for rekrutteringsutfordringen og evaluere tiltakene. Strategigruppen kan møtes eksempelvis halvårlig eller årlig, og rapportere til Møre og Romsdal fylkeskommune og næringsforeningene i Ålesundsregionen og i Molde. Sistnevnte for å bidra til erfaringsutveksling, tettere samarbeid og koordinering innad fylket.

I tillegg kan arbeidsgruppen bidra til at rekrutteringsutfordringen og arbeidet med tiltak også forankres nedover i kommuner, virksomheter og organisasjoner, og at det settes på agendaen i styrende fora og andre relevante arenaer og møteplasser.

Dette kan i sin tur bidra til mer koordinert informasjon til arbeidslivet i regionen og koordinert aksjon fra arbeidslivet selv.

2. Tydeliggjøre og styrke møteplasser i regi av KNN:

Per i dag fasiliterer KNN en rekke ulike møteplasser og arenaer for målgrupper som til dels overlapper med hverandre.

Som nevnt i kapittel 2.4.1. gir arbeidslivet tydelig uttrykk for at KNNs arbeid med å fasilitere og prosjektlede ulike samlinger og møteplasser bør opprettholdes. I denne sammenheng er det særlig Kom Trainee som trekkes frem og som arbeidslivet gir uttrykk for å ha best kjennskap til. På tvers av innspillsmøtene legges det særlig vekt på viktigheten av møteplasser og arenaer for tilflyttere, yngre arbeidstakere og studenter, da dette er viktig for å bygge sosiale relasjoner og nettverk. Det pekes videre på at KNN bør markedsføre egne ordninger.

Om Kom Trainee:

Kruse Larsens vurdering er at Kom Trainee fungerer som en viktig brobygger mellom arbeidsgivere og potensielle arbeidstakere. Kruse Larsen anbefaler at KNN jobber videre med å styrke ordningen, der det bør være et mål å øke medlemsantallet med flere bedrifter i hele regionen. I lys av dette, bør det legges vekt på å informere mer og bedre om ordningen, som også kan bidra til å rekruttere flere traineer til ordningen.

En styrking av Kom Trainee kan i sin tur bidra til at flere, både i og utenfra regionen, rekrutteres til ledige stillinger, i tillegg til at de får verdifull erfaring og kompetanseheving i virksomhetene de er traineer for.

Om Arena og U37: Gjennom innspillsmøtene gir arbeidslivet uttrykk for at de ikke har så god kjennskap til Arena og U37. Kruse Larsen anbefaler KNN å vurdere en tydeligere differensiering eller sammenslåing av Arena og U37.

Ifølge KNN, er U37 Nordvest et nettverk for unge arbeidstakere i regionen. Det ble etablert av traineene i Kom Trainee med mål om å skape en arena for aktive, samfunns- og næringslivsinteresserte ressurspersoner i regionen. Gjennom U37 kan unge arbeidstakere møtes på tvers av bransjer, fag og bakgrunn, samt få faglig påfyll, knytte kontakter og bygge relasjoner (KNN, u.å. B). Arena er en sosial møteplass for unge voksne i Kristiansund. Det er et lavterskeltilbud, som er drevet frivillig. (Arena Kristiansund, u.å.).

En sammenslåing kan bidra til at det blir enklere å gjennomføre og markedsføre ordningen, som i sin tur kan bidra til økt kjennskap og deltakelse i en styrket, felles møteplass for unge arbeidstakere i regionen. Det som taler mot sammenslåing, er at U37 er faglig innrettet og at medlemskapet er betalt, mens Arena er sosial innrettet og frivillig driftet.

Å styrke markedsføringen/profileringen og differensieringen av de nevnte ordningene mot riktige målgrupper, vil etter Kruse Larsens vurdering kunne gjøre møteplassene bedre kjent og mer attraktive for unge arbeidstakere og unge voksne i regionen.

3. Vertsrollen:

Vi anbefaler at kommunene på Nordmøre etablerer vertsgrupper, som kan bidra til at tilflyttere blir møtt på en god måte og at de får relevant/nødvendig informasjon om sitt nye bosted. Dette kan være informasjon om sosiale tilbud, fritidsaktiviteter, skole, barnehage, boliger, jobbmuligheter for tilflytter og partner der det er aktuelt (ref. ansette hele familien). En slik vertsgruppe kan også bidra til å kartlegge behov og bidra til tilrettelegging der det er aktuelt, ved å eksempelvis peke tilflytter i retning av riktige instanser og tilbud i regionen.

Som det har blitt vist til tidligere i rapporten, trekkes særlig Surnadal og Rauma frem som gode eksempler på oppfølging av tilflyttere. Surnadal sender informasjonspakker til alle tilflyttere, noe Kruse Larsen vurderer som et godt tiltak. Rauma er særlig kjent for sine fjell og fjorder – og har blitt et eldorado for friluftinteresserte mennesker. Det har utviklet seg et relativt stort miljø av tilflyttere, og når ordet sprer seg, har dette ført til at enda flere flytter til. Å ha mulighet for å etablere sosiale relasjoner og nettverk ansees som viktig på tvers av innspillsmøtene, og en vertsgruppe kan være en viktig bidragsyter til nettopp det. Som det har blitt pekt på i innspillsmøtene, er det viktig at innbyggere og tilflyttere i kommunene i trives og ivaretas (gjennom tilgang på viktige samfunnstjenester og gjennom et sosialt nettverk).

En forutsetning for at en vertsgruppe skal kunne bidra til å sette eks. tilflytter eller evt. partner i jobb, er at gruppen har kjennskap til arbeidsmuligheter i regionen. Å lykkes med god rekruttering vil kreve koordinert innsats fra hele arbeidslivet, inkl. samarbeid mellom bransjer og sektorer. Arbeid med informasjon, kommunikasjon og markedsføring anses i denne sammenheng som suksesskriterier av arbeidslivet selv.

En vertsgruppe kan etableres i samarbeid med eksempelvis kommuner, næringsforeninger og frivillige organisasjoner.

4. Modell for økt integrering og inkludering

Arbeidslivet gir tydelig uttrykk for at de utenfor arbeid utgjør en stor og viktig arbeidskraftreserve. Å inkludere flere mennesker i arbeidet, inkludert flyktninger, vil både kunne redusere utenforskapet, sørge for at regionen får tilgang på arbeidskraft og samtidig bidra til at flere får en meningsfull hverdag.

Det eksisterer mye kompetanse og erfaring på dette området i de ulike kommunene, både gjennom kommunenes eget arbeid, offentlige instanser som NAV og Flyktningetjenesten, og via arbeidsinkluderingsbedrifter som eksempelvis tilbyr varig tilrettelagt arbeid og arbeidsforberedende trening. Eksempler på arbeidsinkluderingsbedrifter som har deltatt i innspillsmøtene er Varde og Trollheim.

I sammenheng med inkludering av flyktninger, ansees særlig NAV og Flyktningtjenesten som sentrale instanser, og flere peker på at NAV bør ha en koordinerende rolle. For å sikre at integrering og inkludering sees i sammenheng med det arbeidskraftbehovet som er i regionen, bør forumet også inkludere representanter for offentlig og privat sektor. Som tidligere nevnt, gis det gjennom innspillsmøtene uttrykk for at ulike deler av offentlig og privat sektor ikke har god nok kjennskap til hverandres verktøy og muligheter, spesielt når det gjelder virkemidler knyttet til språkbarrieren for flyktninger. Skal man lykkes med å få flere i arbeid, fordrer det at

ulike deler av arbeidslivet, offentlige instanser og arbeidsinkluderingsbedrifter har kjennskap til hverandres virkemidler, muligheter og utfordringer.

Kruse Larsen foreslår at man kan etablere en Nordmørsmoell for å redusere utenforskapet, som kan gjøres i samarbeid mellom ulike deler av samfunns- og arbeidslivet. Et slikt samarbeid kan eksempelvis inkludere representanter for arbeidslivet, næringsforeninger, kommuner, arbeidsinkluderingsbedrifter og instanser som NAV og Flyktningetjenesten. Vår vurdering er at et slikt «inkluderingsløft» vil kreve en mobilisering av de riktige instansene, en avklaring om finansiering av arbeidet, og at prosjektledelsen bør ligge til noen andre enn KNN.

Kruse Larsens vurdering er at et slikt inkluderingsløft kan bidra til at det jobbes tverrfaglig, koordinert og kunnskapsbasert med å redusere det store utenforskapet. Et slikt fora kan også bidra til å sette temaet på agendaen i relevante sammenhenger, og på den måten bidra til viktig kunnskaps- og kompetanseheving. Å jobbe målrettet med dette over tid, gjør det også mulig å måle og evaluere virkning/effekt av tiltak.

Kruse Larsen har ikke tatt stilling til konkret form på, finansiering eller drift av et slikt forum, men mener det er naturlig at kommunene, arbeidsinkluderingsbedrifter/kjeder og offentlige instanser som NAV og Flyktningetjenesten er delaktig.

Navnet på en slik modell kan diskuteres videre. Tentative forslag er Nordmørsmoellen for inkludering og integrering, Inkluderingsløftet på Nordmøre, Nordmørsløftet.

5. Utdanningssamarbeid:

KNN har etablert en felles dialog med alle utdanningstinstitusjonene på Nordmøre, herunder videregående skoler, fagskoler og høyskoler. Det er etablert en enighet om behovet for tettere samarbeid for å utdanne den kompetansen som arbeidslivet i regionen har behov for fremover.

Kruse Larsen anser det som viktig at samarbeidet med utdanningssektoren på Nordmøre styrkes og videreutvikles, og at det også favner om u-skoler. I denne sammenheng, mener vi det også er sentralt å samarbeide med Campus Kristiansund og Kunnskapsparken som er under etablering. Sistnevnte er i tråd med tiltak som KNN selv peker på i sin kompetanserapport (KNN. (u.å. A). Målet med Kunnskapsparken er å bidra til utvikling av nye utdanninger og styrking av eksisterende, legge til rette for kunnskapsdeling på tvers av ulike sektorer og miljøer med tilknytning til Campus Kristiansund, samt sikre tettere samarbeid mellom høg- og fagskole og mellom arbeidsliv og høyere utdanning/akademia.

Et konkret tiltak man kan vurdere for å bidra til å bygge bro mellom studenter og arbeidsliv, er å legge til rette for at flere studenter kan skrive bachelor- og/eller masteroppgaver i samarbeid med virksomheter i regionen. Dette kan både bidra til å utvikle nødvendig kompetanse/dekke kompetansehull for virksomheter og være en måte å rekruttere potensiell arbeidskraft på. Dersom et slikt tiltak skaleres opp, bør det være mulig for studenter å finne samlet informasjon om hvilke virksomheter de kan skrive oppgaver i samarbeid med på nett. Dette kan eksempelvis gjøres i samarbeid med Campus Kristiansund og Kunnskapsparken.

6. Utvikling av kommunikasjonsstrategi

Utvikling av kommunikasjonsstrategi er også i tråd med tiltak som KNN har foreslått at de vil initiere (KNN, 2023; KNN, u.å. A).

Som tidligere nevnt, gir arbeidslivet uttrykk for at de ønsker felles markedsføring av regionen; at både kommuner og KNN har et forbedringspotensial når det kommer til informasjon og kommunikasjon om seg selv og sine tilbud særlig i digitale kanaler; og at det er ønskelig at KNN kan ta eller styrker rollen som organisator, pådriver, tilrettelegger og koordinator for samarbeid i rekrutterings- og kommunikasjonsøyemed.

Erfaringsmessig, er felles markedsføringsprosjekter av regioner store, kostbare og tidkrevende. Som tidligere nevnt, oppfatter vi det som at arbeidslivet tenderer mot at informasjon og kommunikasjon rundt unike særtrekk og arbeidsmuligheter bør følges opp i/av de enkelte kommunene. Felles markedsføring vil også kreve en rekke avklaringer av både økonomisk og praktisk karakter, og ikke desto mindre med hensyn til kvaliteter som skal vektlegges. Dette vil kreve involvering og forankring ut mot kommunene.

Vi anbefaler en stegvis tilnærming og prosess for kommunikasjonsarbeidet, og mener det er særs viktig at kommunikasjonen tar utgangspunkt i reelle tilbud og kvaliteter som vi kan identifisere oss med.

Vi råder kommuner, næringsforeninger og KNN til å jobbe videre med å styrke sin kommunikasjon og markedsføring, og at KNN utvikler en kommunikasjonsstrategi som har hovedfokus på egne ordninger, møteplasser og arenaer. Her kan det være fordelaktig å involvere Nordmøre Interkommunale Politiske Råd, andre næringsforeninger i fylket og representanter fra kommunene, for å sikre involvering og erfaringsutveksling, og at man ellers setter temaet på agendaen i ovennevnte strategigruppe og øvrige møteplasser.

Dersom det er ønskelig med felles markedsføring av region og arbeidsmuligheter, vil vårt råd være å samles om noen overordnede kvaliteter som det er mulig for kommunene å identifisere seg med (på et mer aggregert nivå), og at man uansett identifiserer enkeltvirksomheter og andre ambassadører som kan løftes frem særlig i digitale kanaler.

7. Et ambassadørprogram i regi av KNN:

Som det har blitt pekt på i innspillsmøtene, gir arbeidslivet uttrykk for at samarbeid om kommunikasjon og erfaringsutveksling knyttet til rekrutteringsutfordringen er viktig. Arbeidslivet ønsker å ha kjennskap til positive elementer som de kan markedsføre i sin kommunikasjon, der det vises til ordninger i regi av særlig KNN.

Vi anbefaler at KNN etablerer et ambassadørprogram, der KNN inviterer til samlinger eksempelvis én-to ganger i året - gjerne i forbindelse med etablerte arrangementer. Ambassadører kan være engasjerte ressurspersoner blant medlemsbedriftene til KNN, som eksempelvis jobber med ledelse, kommunikasjon, markedsføring og HR.

Etablering av et ambassadørprogram bør sees i sammenheng med utvikling av en kommunikasjonsstrategi. Dette er også i tråd med flere konkrete tiltak som KNN selv har pekt på at de vil initiere, herunder; å opprette kommunikasjonsgrupper med deltakere som ønsker

å styrke sin kommunikasjonskompetanse; etablere et nettverk av toppledere som ønsker å utvikle Nordmørsregionen; kommunisere tydeligere fortrinn internt i fylket; og det igangsatte omdømme- og rekrutteringsprosjektet (KNN, u.å. A).

Gjennom ambassadørprogrammet, kan KNN invitere ambassadørene til samlinger/kurs/møter med fokus på strategisk kommunikasjon, kommunikasjon i digitale kanaler og erfaringsutveksling/kompetanseheving på rekrutteringsområdet. Sistnevnte kan eksempelvis sentreres mot kurs i stillingstekster inkl. markedsføring av dette og deling av beste praksis. Her kan KNN trekke på ulike samarbeidspartnere, som kan bidra inn i kraft av sin kompetanse og erfaring. I tillegg kan det trekkes på erfaring og kompetanse hos ambassadørene selv.

Gjennom programmet, kan KNN distribuere felles kommunikasjonsmateriell, som kan være alt fra presentasjoner, notater, brosjyrer til videoer, infografikker og lignende materiell. Ambassadørprogrammet kan bidra til å løfte enkeltvirksomheter og mer enhetlig kommunikasjon fra virksomheter i regionen.

Før man går i gang med et slikt prosjekt, må det defineres nærmere hva en ambassadør er og hva det vil innebære med mer. Vi vil anbefale at det gjennomføres et kickoff-arrangement for å gi nødvendig informasjon om ambassadørrollen og programmet, samt for å gjøre ambassadørene bedre kjent med hverandre, som i sin tur er viktig for å skape en god kultur for erfaringsutveksling og kunnskapsdeling. Et ambassadørprogram bør sees i sammenheng med strategigruppens arbeid (Se punkt 1).

4 Referanseliste

Arena Kristiansund. (u.å.). *Arena Kristiansund*. Instagram. Hentet fra: https://www.instagram.com/arena_kristiansund?igsh=ajF4N3NmYXp0ano4

Fagskolen Møre og Romsdal (u.å.) *Om Fagskolen*. Hentet fra: [Om fagskolen \(fagskolenmr.no\)](https://www.fagskolenmr.no)

Fagskolen Møre og Romsdal. (2024). *Presentasjon holdt av Marit Moe Backer, avdelingsleder og plassansvarlig hos Fagskolen Møre og Romsdal studiested Kristiansund*. Avholdt under de fem innspillsmøtene på Nordmøre.

Globale Sandefjord (2024). *Globale Sandefjord/Om konseptet*. Hentet fra: [Globale Sandefjord | Globale Sandefjord | Mangfold gir styrke](https://www.globalesandefjord.no)

Komputor. (u.å.). *Om Komputor*. Hentet fra: [Komputor - Om Komputor](https://www.komputor.no)

KNN. (u.å. A). *Hvordan skal vi sikre at næringslivet får den kompetansen de trenger? Prosjekt «Attraktive Nordmøre»*.

KNN. (u.å. B). *U37 nordvest: Kom Trainee starter nettverk for unge arbeidstakere!* Hentet fra: [Kick-off U37 Nordvest - Kristiansund og Nordmøre Næringsforum \(knn.no\)](https://www.knn.no)

KNN. (2023). *Omdømmeanalyse 2023 – KNN*.

KNN. (2024). *Presentasjon holdt av Ole J. Rugset, daglig leder for Kristiansund og Nordmøre næringsforum*. Avholdt under de fem innspillsmøtene på Nordmøre.

KNN. (2024 B). Møte mellom KNN og Kruse Larsen, 25.04.2024.

KOM TRAINEE. (u.å.) *Om ordningen*. Hentet fra: [Få verdifull arbeidserfaring — Kom Trainee](#)

Mennesker og muligheter. (11.08.2023). *1 av 5 i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet*. Hentet fra: [1 av 5 i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet – MEMU](#)

Nordic House. (u.å.). *Nordic House*. Hentet fra: [Om oss | Nordic House \(nordic-house.no\)](#)

NHO. (2023). *NHOs kompetansebarometer 2022: En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2022*. Rapport 2023:1. Hentet fra: [NHOs kompetansebarometer 2022: En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters kompetansebehov i 2022](#)

NTNU, u.å. *Pedagogikk for lærere: Erfaringsbasert masterprogram*. Hentet fra: [Pedagogikk for lærere - erfaringsbasert master - deltid - NTNU](#)

Utdanning.no. (01.02.2022). *Energimontør*. Hentet fra: [Energimontør | Utdanning.no](#)

Utdanning.no. (24.01.2024). *Realkompetansevurdering – Erfaringen din er viktig!* Hentet fra: [Realkompetansevurdering – Erfaringen din er viktig! | Utdanning.no](#)

Utdanning.no, 06.02. 2024). *Studier innen logistikk*. Hentet fra: [Logistikk | Oversikt over alle utdanninger | Utdanning.no](#)

Utdanning.no. (14.03.2024). *Fagprøven og svenneprøven*. Hentet fra: [Fagprøven og svenneprøven | Utdanning.no](#)

Ægir Elektro. (u.å.). *Om oss*. Hentet fra [Om oss | Ægir Elektro AS \(aegirelektro.no\)](#)