



Kommunal- og Regionaldepartementet  
Regionale arbeidsmarkeder og nasjonale statlige virksomheter

Utgave: 1

Dato: 2012-11-13

## DOKUMENTINFORMASJON

Oppdragsgiver:	Kommunal- og Regionaldepartementet
Rapporttittel:	Regionale arbeidsmarkeder og nasjonale statlige virksomheter
Utgave/dato:	1 / 2012-11-13
Arkivreferanse:	529610001
Lagringsnavn	sluttrapport
Oppdrag:	529610 – Regionale arbeidsmarkeder og nasjonale statlige virksomheter
Oppdragsbeskrivelse:	Utredning om regionale arbeidsmarkeder)
Oppdragsleder:	Sven Haugberg
Fag:	Analyse og utredning
Tema	Samfunnsøkonomi og regionaløkonomiske analyser
Leveranse:	Analyse
Skrevet av:	Sven Haugberg
Kontor:	Stavanger
Asplan Viak AS	<a href="http://www.asplanviak.no">www.asplanviak.no</a>

## Forord

Asplan Viak as er engasjert av KRD til å gjennomføre en utredning av sammenhenger mellom kjennetegn ved virksomheter som er etablert eller relokalisert utenfor Osloområdet og deres krav til kompetanse, og egenskaper ved og utviklingen av regionale arbeidsmarkeder.

Fagteamet har bestått av:

Kirsten Hegsvold

Kristin Barvik

Sven Haugberg

Kontaktpersoner i KRD har vært:

Axel Rød

Petter Knutzen

Sven Haugberg har vært oppdragsleder i Asplan Viak.

Stavanger, 13.11.2012

Sven Haugberg

Oppdragsleder

Lise Haaland Eriksen

Kvalitetssikrer

## Innholdsfortegnelse

1	Sammendrag.....	6
1.1	Oppdraget.....	6
1.2	Problemstillinger.....	6
1.3	Metode.....	7
1.4	Viktigste funn.....	7
2	Summary.....	9
3	Innledning .....	12
3.1	Bakgrunn.....	12
3.2	Oppgaveforståelse .....	12
4	Generelle trekk ved arbeidsmarkeder.....	14
4.1	Sentraliseringsprosesser.....	14
4.2	Næringsklynger .....	14
5	Metode.....	15
5.1	Problemstillinger og arbeidshypoteser.....	15
5.2	Tilnæringsmåte .....	15
6	De statlige virksomhetene .....	18
6.1	Virksomhetene .....	18
6.2	Litt om regionene hvor virksomhetene er lokalisert.....	23
6.3	Litt om kommunene hvor virksomhetene er lokalisert.....	24
6.4	Nærmere om regionene .....	25
7	Kunnskap innhentet ved intervju med regionale næringslivsaktører .....	30
7.1	Samtaler med regionale utviklingsaktører.....	30
7.2	Funn fra samtalene .....	30
8	Kunnskap om rekrutteringsmønster innhentet ved intervjuer .....	33
8.1	Intervju med virksomhetene .....	33
8.2	Rekrutteringsmønster.....	33
8.3	Egenskaper ved regionene.....	34

8.4	Fortrengningseffekter .....	35
8.5	Oppsummering.....	35
9	Spørreundersøkelsen blant de ansatte.....	37
9.1	Gjennomføring av spørreundersøkelsen .....	37
9.2	Tilnærming .....	37
9.3	Kompetanse.....	38
9.4	Rekrutteringsmønster etter regionstype.....	41
9.5	Rekruttering etter kompetansekategori.....	43
9.6	Rekrutteringskilde .....	47
9.7	Regiontilhørighet .....	48
9.8	Troen på det regionale arbeidsmarkedet.....	50
9.9	Oppsummering.....	53
10	Fortrengningseffekt.....	55
11	Oppsummering av hovedfunn .....	59
12	Vedlegg 1, intervjuguide .....	61
13	Vedlegg 2, informasjon til regionale utviklingsaktører .....	63
14	Vedlegg 3, spørreskjema .....	64
15	Vedlegg 4, referatgjengivelser .....	70
15.1	Konkurransetilsynet.....	70
15.2	Post- og Teletilsynet.....	70
15.3	Medietilsynet .....	71
15.4	Norsk Polarinstitut .....	71
15.5	Sjøfartsdirektoratet.....	72
15.6	Direktoratet for Sikkerhet og Beredskap .....	72
15.7	Kystverket .....	73
15.8	Direktoratet for Byggkvalitet .....	74
15.9	Luffartstilsynet.....	74
15.10	Statens kartverk.....	75
15.11	Kontoret for Voldsoffererstatning .....	75

15.12	Lotteri- og stiftelsestilsynet.....	75
15.13	Brønnøysundregistrene .....	76
15.14	DIFI Leikanger .....	76
15.15	Distriktssenteret.....	76

# 1 SAMMENDRAG

## 1.1 Oppdraget

Kommunal- og regionaldepartementet ønsker en utredning som ser på sammenhenger mellom egenskaper ved regionale arbeidsmarkeder og arbeidskraftrekruttering til nasjonale statlige virksomheter utenfor Oslo-området, og på utviklingen i regionale arbeidsmarkeder der slike virksomheter har blitt lokalisert.

I utgangspunktet var det en forutsetning at «Normanutflyttingene» skulle være med blant de virksomhetene som skulle studeres. I tillegg ønsket KRD at virksomheter i ulike regionstørrelser skulle være representert. KRD definerte fire regionstyper etter størrelse:

1. Storbyregioner med over 50000 innbyggere i regionssenteret
2. Små og mellomstore byregioner utenfor DPV<sup>1</sup> med 5000 til 50000 innbyggere
3. Små og mellomstore byregioner innenfor DPV med 5000 til 50000 innbyggere
4. Tettstedsregioner med 1000 til 5000 innbyggere

## 1.2 Problemstillinger

KRD ønsker en utredning av sammenhenger mellom kjennetegn ved virksomhetene og deres krav til kompetanse, og egenskaper ved og utviklingen av regionale arbeidsmarkeder.

Tilflyttingsregionene utgjør ikke et gjennomsnitt av norske kommuner. De har gjennomgående større befolkningsvekst og sysselsettingsvekst enn gjennomsnitt. Videre har de hatt vekst i andelen av innbyggerne med høyere utdanning som har vært større enn for landsgjennomsnittet. Det betyr ikke nødvendigvis at etableringen av de omtalte statlige virksomhetene er årsaken til denne veksten. De valgte virksomhetene ligger i kommuner og regioner som kan forventes å ha større vekst enn landsgjennomsnitt. Slik sett kan de valgte regionenes egenskaper være en forutsetning for at utflytting eller etablering skal kunne lykkes.

Følgende problemstillinger ønskes i særlig grad belyst:

1. Er det slik at jo mer spesialisert og høyere krav til kompetanse, jo større må det lokale/regionale arbeidsmarkedet være for å kunne forsyne virksomheten med nødvendig arbeidskraft?
2. Og tilsvarende: Er det slik at jo mer standardiserte oppgaver en virksomhet har, jo mer ordinær kompetanse kreves og jo mindre betyr størrelsen på det regionale arbeidsmarked for rekrutteringen?

---

<sup>1</sup> DPV: Distriktpolitisk virkeområde

3. Et tilknyttet spørsmål er om slike spesialiserte virksomheter bidrar til å styrke tilgangen på kompetansearbeidskraft i andre virksomheter i området, eller motsatt, om de bidrar til økt konkurranse lokalt eller regionalt og dermed svekker tilgangen på arbeidskraft til andre virksomheter (fortrengningseffekter).

### 1.3 Metode

En kombinasjon av kvantitative og kvalitative tilnærminger for å kartlegge rekrutteringsmønster, flyttemotivasjon og virkninger på regionale arbeidsmarked. Kvalitativ metode er brukt for å få informasjon om virksomhetenes rekrutteringsmønster. Kvantitativ analyse er brukt for å samle inn grunndata om virksomhetene. Det er gjort analyser på grunnlag av statistikk om befolkning og arbeidsmarked for å analysere virkninger på regionale arbeidsmarked.

Tilbudet av arbeidskraft er beskrevet ved å gjennomføre spørreundersøkelse blant ansatte i virksomhetene. Etterspørsel etter arbeidskraft er søkt kartlagt gjennom intervju med rekrutteringsansvarlige i virksomhetene og med aktørene i regionen med kjennskap til arbeidsmarkedet.

I hovedsak har vi nyttet følgende kilder for informasjon:

- Regional statistikk på kommune- eller regionsnivå er hentet fra SSB – statistikkbanken eller fra Pandamodellens statistikkmodul.
- Data om de ansattes adferd og bakgrunn osv er hentet fra spørreundersøkelse blant de ansatte i virksomhetene.
- Data om virksomhetene er dels hentet inn fra nettet, dels ved intervjuer med nøkkelpersoner i virksomhetene.
- Vurderinger er i hovedsak hentet fra intervjuer med rekrutteringsansvarlige (eller lignende) i virksomhetene og fra intervjuer med næringslivkjennere i regionene

### 1.4 Viktigste funn

Egenskaper ved regionene som utdannings- og forskningsinstitusjoner, flere statlige virksomheter, samt privat næringsliv sammen med å være regionscenter er positive for regionale arbeidsmarkeder og rekruttering av kompetansearbeidskraft. Derfor er arbeidsmarkedets størrelse og mangfold viktig. Det å være del av en klynge eller oppleve konkurranse med andre aktører om kompetansearbeidskraft – er både positivt og utfordrende. Det er flere aktører som har behov for samme kompetanse, og de kan utfylle hverandre, samtidig som det kan være konkurranse om den samme arbeidskraften. På noe lengre sikt vil mangfoldet gjøre at alle parter tjener på det. Flere aktører og flere arbeidsplasser til ett sted kan være positivt, fordi arbeidsmarkedet blir utvidet – og det kan trekke flere par med høyere utdanning til stedene.

Nedenfor følger noen av de viktigste funnen vi mener at undersøkelsen har brakt fram:

- Regional rekruttering er om lag 70%, det vil si at de som er ansatt i virksomhetene nå, bodde i regionen før tiltredelsen. Dette viser at det er mulig å rekruttere til Statlig



forvaltning både i større regioner og i mindre regioner. I mindre regioner er kombinasjon av flere ulike kompetansearbeidsplasser gunstig for rekruttering.

- I hovedsak er de statlige arbeidsplassene kommet i tillegg til arbeidsplassene som var der før og i mindre grad fortrent andre arbeidsplasser. I den grad det er mulig å måle fortrenings-effekt ser det ikke ut til at det har skjedd i vesentlig grad. I året for flytting eller etablering er sysselsettingsveksten større enn i årene før og etter, det er større innflytting og det er kortvarig større netto innpendling. Om de nye arbeidsplassene gradvis er blitt dekket regionalt, kan det godt tenkes at det er skapt ringvirkninger der nye og «gamle» arbeidsplasser er dekket ved økt innflytting eller redusert utflytting.
- Virksomhetslederne opplever at de klarer å rekruttere den arbeidskraften de har behov for. Særlig gjelder det der hvor en har forskningsmiljøer, andre statlige miljøer og utdanningsinstitusjoner. Større regioner som Bergensregionen (Konkurransetilsynet) har et omfattende og grundig arbeidsmarked å rekruttere fra. I mindre regioner ser det ut til å være en synergieffekt om det finnes alternative og supplerende miljøer for kompetansearbeidskraft.
- Etablering av statlige virksomheter gir økt antall kompetansearbeidsplasser og dermed større bredde i arbeidsmarkedet. Dette oppleves som svært positivt for berørte. Flere muligheter betyr også muligheter for ektefeller og partnere.
- Presset på eksisterende arbeidsmarked er uproblematisk kanskje bortsett fra i en kort periode. Gradvis tilpasses markedet. Vi ser at etter større etableringer endres fra- og tilflytning, pendling og arbeidsledighet slik at en ny situasjon gradvis etableres.
- Den regionale rekrutteringen skjer både fra offentlig og fra privat sektor, særlig er statlig og kommunal bakgrunn vanlig, mens fylkeskommunen i mindre grad enn kanskje ventet er aktuell rekrutteringskilde.
- Etablering eller relokalisering av statlige kompetansearbeidsplasser medfører innflytting av personer med høy kompetanse – særlig er innflyttingen betydningsfull for mindre byer og steder. Selv om noen flytter fra etter noen år, viser undersøkelsen at det alltid er noen som forblir – også de som ikke har tilhørighet til regionen fra før.
- Tendens til at mellomskiktet av kompetanse er mest mobilt – unge med høy utdanning – og dermed lettest å rekruttere utenfra. Personer med lavere kompetanse er oftere fra regionen, mens personer med høy utdanning og lang erfaring er som ventet er mindre mobile. De står også sterkere på arbeidsmarkedet i sentrale strøk enn nyutdannede.
- Ansatte med høyere kompetanse flytter gjerne til større regioner og i mindre grad til de mindre regionene. De med høy kompetanse som flytter til mindre regioner, har større sannsynlighet for å flytte derfra etter noen år enn de som flytter til større regioner.
- Steder med et mangfold av offentlige eller private kompetansearbeidsplasser ser ut til å ha en synergieffekt på rekruttering. Alternative arbeidsplasser anses svært viktig for mange.

## 2 SUMMARY

### ***The Assignment***

*The Ministry of Municipalities and Regional Development (KRD) has requested a study that analyses the relationship between characteristics and qualities of regional labour market and recruitment of manpower to national governmental institutions outside Oslo metropolitan area. The study should also analyse the development of the labour market where such institutions have been localized.*

*At the outset, the presumption was that "Normanutflyttingene"<sup>2</sup> should be included among those institutions to be studied. In addition, the KRD requested that institutions in regions of different size should be included in the study. KRD defined four types of regions according to size:*

- 1. Regions with large city with more than 50.000 inhabitants in the regional centre*
- 2. Small and medium sized regions outside DVP<sup>3</sup> with 5.000 to 50.000 inhabitants*
- 3. Small and medium sized regions within DPV with 5.000 to 50.000 inhabitants*
- 4. Regions with towns and built-up areas with 1.000 to 5.000 inhabitants*

### ***Key Issues***

*The Ministry (KRD) requires a study of the relationship between characteristics of the institutions and their requirements to competence as well as qualities, and development of the regional employment markets.*

*The regions with immigration do not represent an average of Norwegian municipalities. They have in general larger population growth and employment growth than the average. Furthermore, they have had a growth in the proportion of inhabitants with higher education which has been greater than the average of the country. This does not necessarily imply that the establishment of the governmental institution in question is the cause for this growth. The selected institutions are located in municipalities and regions that can be expected to have a larger growth than the average for the country. Hence, the qualities of the selected regions may actually be the prerequisite for a successful moving and establishment in the regions.*

*The following issues have in particular been requested to be elucidated:*

---

<sup>2</sup> Relocalization initiated by minister Victor Norman

<sup>3</sup> Area eligible for remote area policies

1. *Is it so that the more specialised and with higher requirements to competence, the larger the local/regional labour market has to be in order to supply the institutions with the needed work force?*
2. *And similarly: Is it so that the more standardized the tasks in the institution are, the more ordinary competence is required and the less important is the size of the regional labour market in respect to recruitment .*
3. *A related question is whether such specialized institutions contribute to increased competition locally and regionally, and by that reduces the supply of labour force to other institutions and companies (superseding effects).*

## **Methodology**

*To map the recruitment pattern, motivation for moving and impacts on the regional labour market, a combination of quantitative and qualitative approach has been used. The qualitative method has been used to gather information about the recruitment pattern of the institutions. Quantitative method has been used to collect base line data about the institutions. Analyses have been carried out on the basis of statistics about population and labour market in order to study the impacts on the regional labour market.*

*The supply of labour force is analysed by conducting a survey among the employees of the institutions. The demand for labour force is mapped by conducting interviews with the recruitment responsible persons in the institutions and with players in the region with knowledge about the labour market.*

*Mainly the following sources for information have been used:*

- *Regional statistics at municipal and regional level has been collected from Statistics Norway (SSB) or from statistics module in the Panda Model*
- *Data about the employees background, behaviour etc. is collected from the questionnaire for the employees in the institutions*
- *Data about the institutions are partly collected from the internet, partly through interviews with key persons in the institutions*
- *Opinions and assessments are mainly deducted from interviews with the persons responsible for recruitment (or similar) in the institutions, and from interviews with persons with profound knowledge about businesses and industries in the regions*

## **Key Findings**

*The qualities of the regions such as educational and research institutions, several governmental institutions as well as private businesses or as part of a regional centre, is positive for the regional labour market and recruitment of labour force. Therefore, the size and the diversity are important. To be part of a cluster or to experience competition for competent labour force, are both positive and challenging. On the one hand, several players need the same competence and they can complement each other. On the other side, there may be competition for the same labour force. In the longer term all players will benefit from diversity. More players and more work places established at one place can be positive because the labour market is expanded, and this may in turn attract couples with higher education to such cities and regions.*

*Below some of the main findings of the study are pinpointed:*

- *Regional recruitment is about 70 %, i.e. those who are employed in the institutions now did reside in the region before being employed. This shows that it is possible to recruit staff to governmental institutions both in larger and smaller regions. In smaller regions the combination of several different types of knowledge jobs favourable to recruitment.*
- *To a large extent the governmental work places have been established in addition to the work placed that existed before, and to a lesser extent superseded by other work places. During the year the institution was moved or establishment, the employment growth is larger than in the years before and after, the immigration is larger, and there is a short term larger net commuting. Even though the new work places are gradually being covered regionally, it is likely that spin-off effects have been created where work force to new and old jobs is provided by increased immigration and reduced emigration.*
- *The management at the institutions experience that they are able to recruit the needed work force. In particular this applies to research institutions, other governmental and educational institutions. Larger regions such as the Bergen region (The Norwegian Competition Authority) have access to a large labour market. In the smaller regions there seems to be a synergy effect if there are alternative and supplementary institutions and companies with highly educated labour force.*
- *Establishment of governmental institutions implies increased number of knowledge work places and hence greater diversity in the labour market. This is experienced as very positive for those involved. More opportunities imply also greater opportunities for spouses.*
- *The pressure on the existing labour market is unproblematic, maybe apart from a short period of time. Gradually the labour market is adapting to the new situation. It is observed that after a major establishment, the emigration and immigration, commuting and unemployment a new situation is gradually established.*
- *The regional recruitment is partly from public sector and partly from private sector, in particular recruitment of employees from national and municipal level institutions are common, while less than expected are recruited from county level institutions.*
- *Establishment or relocation of governmental knowledge work places implies immigration of persons with high competence, in particular the immigration is important for smaller cities and towns. Even though some are moving away after some years, the study shows that there will always be some that will stay, also those who do not have any relationship to the region before.*
- *There is a tendency that the medium level of competence is the most mobile, i.e. young people with higher education, who therefore more easily can be recruited from outside the region.*
- *Employees with higher education will likely move to larger regions and to lesser degree to smaller regions. Those with higher education and that have moved to smaller regions, has a higher probability of moving away after some years than those who are moving to larger regions.*
- *Places with diverse knowledge jobs within public and private sector seem to have synergy effects in respect to recruitment. Alternative jobs are perceived to be very important for many people.*

## **3 INNLEDNING**

### **3.1 Bakgrunn**

Lokalisering av nasjonale statlige virksomheter utgjør en vesentlig del av distrikts- og regionalpolitikken. Av mange grunner skaper også slike saker ofte omfattende debatt, som for eksempel utlokalisering av flere tilsyn fra Oslo for noen år siden.

Et gjennomgående tema i slike debatter er hvorvidt virksomheten vil fungere etter hensikten på andre lokasjoner enn Oslo som gjerne er førstevalget. Et avgjørende moment i slike funksjonsvurderinger er om virksomheten vil kunne skaffe seg nødvendig kompetanse for å fylle sine tillagte oppgaver. På den andre siden pekes det også på at statlige virksomheter utvider det regionale arbeidsmarkedet med nye typer arbeidsplasser, som igjen påvirker steders og regioners attraktivitet.

Asplan Viak har på oppdrag fra KRD gjennomført en utredning for å se på sammenhenger mellom egenskaper ved regionale arbeidsmarkeder og arbeidskraftrekruttering til nasjonale statlige virksomheter utenfor Osloområdet, og på utviklingen i regionale arbeidsmarkeder der slike virksomheter har blitt lokalisert.

### **3.2 Oppgaveforståelse**

Utflyttingen av statsinstitusjoner fra Oslo og politikken for lokalisering av nye statlige virksomheter har vært en del av norsk regionalpolitikk i 50 år, men med varierende styrke og intensitet. Behov for å redusere pressproblemer i hovedstadsregionen har vært et av utgangspunktene, men også ønsket om å styrke regioner med svak utvikling. Utflyttingene av statlige tilsyn på 2000-tallet er et eksempel på at også statlig organisering har vært utslagsgivende for flytteprosessene.

Det er en rekke eksempler på lokalisering av statlig virksomhet utenfor Oslo, fra etableringen av domstoladministrasjonen i Trondheim, via Lotteritilsynet i Førde til Statens innkrevingsentral i Vadsø, og ikke minst utflyttingen av åtte statlige virksomheter under Bondevik 2-regjeringen (Norman-utflyttingene). Andre eksempler er etableringen av Brønnøysundregistrene, Statens kartverk i Ullensvang og Nasjonalbiblioteket i Mo i Rana.

Til sammen gir disse eksempler på at nasjonale statlige virksomheter med ulike oppgaver og tilhørende kompetansebehov er lokalisert til ulike typer regioner. Gjennom dette oppdraget ønsker KRD en utredning som ser på sammenhenger mellom egenskaper ved regionale arbeidsmarkeder og arbeidskraftrekrutteringen til nasjonale statlige virksomheter utenfor Oslo-området, og på utviklingen i regionale arbeidsmarkeder der slike virksomheter har blitt lokalisert.

Følgende problemstillinger er sentrale i foreliggende utredning:

1. Er det slik at jo mer spesialiserte og jo høyere krav til kompetanse, jo større må det regionale arbeidsmarkedet være for å kunne forsyne virksomheten med nødvendig arbeidskraft?
2. Og tilsvarende: Er det slik at jo mer standardiserte oppgaver en virksomhet har, jo mer ordinær kompetanse kreves og jo mindre betyr størrelsen på det lokale/regionale arbeidsmarked for rekrutteringen?
3. Et tilknyttet spørsmål er om utflyttede virksomheter bidrar til å styrke tilgangen på kompetansearbeidskraft i andre virksomheter i området, eller motsatt, om de bidrar til økt konkurranse regionalt og dermed svekker tilgangen på arbeidskraft til andre virksomheter (fortrengningseffekter).

Målet med utredningen er å gi et mer inngående og kvalifisert bilde av sammenhenger mellom kjennetegn ved virksomhetene og deres krav til kompetanse, og egenskaper ved og utvikling av regionale arbeidsmarkeder.

Følgende områder er belyst:

1. Rekrutteringsmønster;  
rekrutteres det fra tilflyttingsregionen eller fra fylke/landsdel eller det nasjonale arbeidsmarkedet, og kan det påvises om dette varierer mht størrelsen på det regionale arbeidsmarkedet og typen kompetanse som etterspørres.
2. Nytilsatt:  
Hvor kommer nytilsatte fra, og hva er deres beveggrunner for å søke og eventuelt flytte til etableringsstedet? Dette gjelder nyrekruttering etter at virksomheten er nyetablert eller omlokalisert. Flyttemotivasjonsundersøkelsen (SSB 2008) viser noe av hvilke faktorer som er viktige ved flytting og hvordan den har endret seg på 30 år.
3. Fortrengningseffekter:  
Lokaliseringens virkninger i lokalt og regionalt. Slike virkninger kan for eksempel være økt konkurranse om kompetent arbeidskraft og svekkelse av tilgang på arbeidskraft i andre virksomheter, eller styrking av grunnlaget for rekruttering i andre virksomheter og for nyetableringer lokalt og regionalt ved utvikling av bredere fagmiljøer.

## 4 GENERELLE TREKK VED ARBEIDSMARKEDER

### 4.1 Sentraliseringsprosesser

Befolkningsveksten i Norge er prosentvis størst i de største kommunene. I 2011 hadde de ti største kommunene en vekst på 1,5%, mens de ti minste hadde en nedgang på 1,3 %. Samtidig viser tall fra SSB at kommuner med høy sentralitet gjennomgående har større netto innflytting enn kommuner med lav sentralitet.

Tilgang til kompetent arbeidskraft er allerede en av de mest sentrale suksessfaktorene for næringslivet, og kan ventes å bli en ytterligere forsterket lokaliseringfaktor etter hvert som andelen av samlet befolkning som er i yrkesaktiv alder, avtar. Bedrifiers ønske om å lokalisere seg nær konsentrasjoner av potensielle arbeidstakere møtes av arbeidstakernes ønske om å bosette seg i områder med god tilgang til alternative arbeidsplasser. Begge disse mekanismene gjør at både bedrifter og arbeidstakere søker seg inn mot sentraliserte områder.

Det var 6 700 flere flyttinger mellom fylkene her i landet i 2011 enn i 2010, og i alt var det 131700. Akershus og Østfold hadde størst innenlandsk flytteoverskudd fra andre fylker. Buskerud og Vestfold hadde også et betydelig overskudd, men langt mindre enn de to førstnevnte fylkene. Sett i forhold til folketallet var flyttetapet størst i Finnmark, med en nettoutflytting på 650. Det svarte til et tap på 8,9 per 1 000 innbyggere, etterfulgt av Sogn og Fjordane med et innenlandsk flyttetap på 6,3 per 1 000 innbyggere.

Nord-Norge hadde til sammen et større flyttetap i 2011 enn i 2010, med et samlet tap til andre fylker på 2 700. Det er en økning fra 2 300 året før. Møre og Romsdal og Sogn og Fjordane hadde et samlet flyttetap på 1 450, omtrent som i 2010. Oslo og Rogaland hadde på sin side innenlandsk flyttetap på linje med de tre, fire foregående årene. (SSB)

### 4.2 Næringsklynger

Regjeringen ønsker å dempe den pågående sentraliseringen. Ved å flytte statlig forvaltningsvirksomheter utenfor Oslo eller ved å bygge opp nye virksomheter, ønsker en å stimulere til vekst utenfor Oslo. En tanke er at statlig virksomhet bør flyttes til eller etableres der hvor det er muligheter for klyngedannelser eller klyngeforsterkninger.

Klyngedannelser skjer ved at kollektiv kunnskap vokser og utvikler seg gjennom utveksling av arbeidskraft, ved samspill mellom krevende kunder og innovative leverandører og ved samarbeid og konkurranse mellom ulike aktører. Dermed er klyngedannelser viktige for bedrifiers lokaliseringvalg og sees i dag kanskje mest tydelig i Kongsberg i miljøet rundt Kongsberg-gruppen. Kongsberg er sterke på avanserte teknologibedrifter.

Flere av utflyttingene av statlig virksomhet som er studert i dette prosjektet, er etablert med begrunnelse i teorier knyttet til klynger. Men det er også flyttevalg som i større grad er begrunnet med tilgang på arbeidskraft og ønske om å styrke bestemte distrikter.

## 5 METODE

### 5.1 Problemstillinger og arbeidshypoteser

En aktiv statlig lokaliseringspolitikk kan bidra til å videreutvikle vekstkraftige bo-, arbeids- og serviceregioner, samt skape en balansert regional utvikling både mellom de ulike landsdelene og innenfor en landsdel. Den kan også medvirke til å videreutvikle den enkelte region med utgangspunkt i kompetansemiljøet og andre fortrinn som regionen besitter. Staten kan ved sine lokaliseringsvalg yte viktige bidrag til den regionale utviklingen gjennom å være bevisst på slike gevinster i valg av lokaliseringssted.

På den annen side må staten sikre seg at lokaliseringspolitikken ikke går på bekostning av virksomhetenes mulighet for å rekruttere rett kompetanse til sentrale stillinger, eller i verste fall fører til en utarming av andre virksomheter i regionen gjennom konkurranse om knappe arbeidskraftressurser. I vurderingen av hvilke steder som har vært aktuelle for utflytting av statlige virksomheter frem til nå, har nettopp dette vært en av de mest sentrale føringer. Jo mer spesialiserte og høyere krav til kompetanse som stilles, jo større bør det lokale/regionale arbeidsmarkedet være. Eksempelvis ble Konkurransetilsynet flyttet til universitetsbyen Bergen som følge av behovet for kompetanse innen konkurranserett (jurister) og konkurranseøkonomi (økonomer). Mens derimot deler av Direktoratet for Byggkvalitet (tidligere Statens Bygningstekniske Etat), som har et mindre spesialisert krav til kompetanse, ble flyttet til Gjøvik der arbeidsmarkedet er mer begrenset.

For å gi svar på problemstillingene vil vi belyse rekrutteringsmønstre for ulike virksomhetstyper innenfor ulike typer regionale arbeidsmarkeder. Ved kategorisering av virksomhetstyper vil vi særlig legge vekt på graden av ekspertorienterte kontra regelorienterte virksomheter. Andre forhold er om tidsdimensjonen spiller en rolle – om virksomhetens rekrutteringsprofil og betydning for det regionale arbeidsmarkedet har utviklet seg over tid. Når det gjelder kategorisering av regionale arbeidsmarkeder vil vi legge til grunn KRD's egen inndeling av regioner etter størrelse og regionalpolitisk virkeområde. For å kategorisere etter ekspert-regeldimensjonen, har vi utviklet en egen «kompetanseindeks» for virksomhetene.

### 5.2 Tilnæringsmåte

Kjennetegn ved både virksomheten og regionen vil ha betydning for om nyansatte rekrutteres fra nærområdet, fra fylket/landsdelen eller fra andre deler av Norge. Relevante kjennetegn ved virksomheter er bl.a. kompetansekrav, faglige utviklingsmuligheter, karriereveier internt og eksternt, virksomhetens størrelse, status og «alder». Relevante kjennetegn ved regionen er attraktivitet, arbeidsmarkedets størrelse og bredde (som bl.a. gir partner/ektefelle mulighet for arbeid), kommunikasjon og nærhet til storby og sentralitet.

Kunnskap om de nyansattes beveggrunner for flytting er sentralt i analysen. Dette vil gi nyttig kunnskap som kan danne grunnlag for valg av lokalisering ved nyetablering eller flytting av statlige virksomheter.



En viktig begrunnelse for at flere statlige virksomhetene bør lokaliseres utenfor Oslo, er at arbeidsmarkedet i tilflyttingsregionen derigjennom får større bredde, blir mer attraktivt og blir mindre konjunkturutsatt. Etableringen av en større statlig virksomhet kan ha både positive og negative ringvirkninger i arbeidsmarkedet i regionen. De positive tilsiktede virkningene vil være at økt antall kompetansearbeidsplasser gir større tilgang på arbeidskraft for andre virksomheter i regionen, som i neste omgang kan føre til nyetableringer og utvikling av et bredere og mer robust arbeidsmarked. Utsiktede virkninger kan være at det oppstår fortrenningseffekter som følge av større press i arbeidsmarkedet og dermed svekket tilgang på kompetent arbeidskraft for andre virksomheter i regionen.

Fra vår analyse av utflyttingen av syv statlige virksomheter (Norman-utflyttingen) i 2009, så vi at flyttingen av for eksempel Sjøfartsdirektoratet til Haugesund blant annet førte til at politiet mistet medarbeidere. Politiet var imidlertid likevel positiv til flyttingen, da det på sikt ble antatt at det ville føre til større dynamikk i arbeidsmarkedet.

I dette prosjektet har vi nyttet flere metoder for å belyse temaene fra ulike vinkler. Det er brukt en kombinasjon av kvantitative og kvalitative tilnærminger for å kartlegge rekrutteringsmønster, flyttemotivasjon og virkninger på regionale arbeidsmarked. Kvalitativ metode er brukt for å få informasjon om virksomhetenes rekrutteringsmønster. Kvantitativ analyse er brukt for å samle inn grunndata om virksomhetene. Det er gjort analyser på grunnlag av statistikk om befolkning og arbeidsmarked for å analysere virkninger på regionale arbeidsmarked.

Tilbudet av arbeidskraft er beskrevet ved å gjennomføre spørreundersøkelse blant ansatte i virksomhetene. Etterspørsel etter arbeidskraft er søkt kartlagt gjennom intervju med rekrutteringsansvarlige i virksomhetene og med aktørene i regionen med kjennskap til arbeidsmarkedet.

Opplysninger gitt i intervjuene kan skille seg fra informasjon som framkommer i spørreundersøkelsen. Det kan skyldes minst to forhold: For det første omfatter spørreundersøkelsen nåværende ansatte, mens de intervjuede kan ha alle ansettelsemer for øye. Sistnevnte kan også være mer subjektive eller at de ikke har eksakt kjennskap til enkeltrekruttering. Vi har ved vurdering og gjengivelse av svarene ikke søkt å problematisere eventuelle ulikheter som måtte framkomme fra ulike kilder.

I hovedsak har vi nyttet følgende kilder for informasjon:

- Regional statistikk på kommune- eller regionsnivå er hentet fra SSB – statistikkbanken eller fra Pandamodellens statistikkmodul.
- Data om de ansattes adferd og bakgrunn osv er hentet fra spørreundersøkelse blant de ansatte i virksomhetene.
- Data om virksomhetene er dels hentet inn fra nettet, dels ved intervjuer med nøkkelpersoner i virksomhetene.
- Vurderinger er i hovedsak hentet fra intervjuer med rekrutteringsansvarlige (eller lignende) i virksomhetene og fra intervjuer med næringslivskjennere i regionene

Intervjuene med næringslivskjennerne foregikk i april og mai 2012, intervjuene med rekrutteringsansvarlige foregikk i mai og juni og til dels i august 2012.

Spørreundersøkelsen bygget delvis på informasjon og vurderinger fra intervjuene og ble lagt ut i slutten av juni med purringer ila juli. Den ble lukket 15.08.2012

## 6 DE STATLIGE VIRKSOMHETENE

I utgangspunktet var det en forutsetning at «Normanutflyttingene» skulle være med blant de virksomhetene som skulle studeres. I tillegg ønsket KRD at virksomheter i ulike regionstørrelser skulle være representert. KRD definerte fire regionstyper etter størrelse:

1. Storbyregioner med over 50000 innbyggere i regionsenteret
2. Små og mellomstore byregioner utenfor DPV<sup>4</sup> med 5000 til 50000 innbyggere
3. Små og mellomstore byregioner innenfor DPV med 5000 til 50000 innbyggere
4. Tettstedsregioner med 1000 til 5000 innbyggere

Følgende virksomheter er valgt ut og inngår i de ulike regionenestypene:

<b>Storbyregioner Over 50 000 innbyggere i regionsenteret</b>	<b>SMbyreg utenfor DPV 5000-50000 innbyggere i regionsenteret</b>	<b>SMbyreg innenfor DPV 5000-50000 innbyggere i regionsenteret</b>	<b>Tettsteds-regioner 1000-5000 innbyggere</b>
Konkurransetilsynet Bergen	Haugesund – Sjøfartsdir	Luftfartstilsynet Bodø	DIFI Leikanger
Post og teletilsynet Lillesand	Dir samfsikkerhet Tønsberg	Kartverket Odda/ Ullensvang	Brønnøysund-registrene Brønnøy
Medietilsynet Sarpsborg/ Fredrikstad	Kystverket Ålesund	Lotteritilsynet Førde	Kontor voldsoffererstatning Vardø
Polarinstituttet Tromsø	Statens Byggetekniske etat, Gjøvik	Distriktssenteret Steinkjer og Alstadhaug	Distriktssenteret Sogndal

Denne fordelingen gir både en god fordeling etter geografi og etter virksomhetstype.

Distriktssenteret er lokalisert i tre ulike regioner, blant annet i Sogndal. Difi er lokalisert i Leikanger som inngår i Sogndalregionen.

### 6.1 Virksomhetene

Virksomhetene er svært ulike med hensyn til størrelse og de er lokalisert i svært ulike regioner. Virksomhetenes betydning i regionen kan vises ved deres andel av samlet sysselsetting:

<sup>4</sup> DPV: Distriktpolitisk virkeområde

Virksomhet, region	Antall ansatte	Sysselsatte i regionen	Ansatte i prosent av regionen
Konkurransetilsynet, Bergen	100	203908	0,05 %
Post og teletilsynet, Lillesand	150	68143	0,22 %
Medietilsynet, Fredrikstad	50	62715	0,08 %
Polarinstituttet, Tromsø	165	40633	0,41 %
Sjøfartsdirektoratet, Haugesund	210	49162	0,43 %
Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), Tønsberg	230	55643	0,41 %
Kystverket, Ålesund	75	43631	0,17 %
Direktoratet for Byggkvalitet, Gjøvik	24	32518	0,07 %
Luftfartstilsynet, Bodø	170	27828	0,54 %
Statens kartverk (SK), Odda/ Ullensvang	55	5512	1,00 %
Lotteritilsynet, Førde	70	11703	0,60 %
Distriktssenteret, Steinkjer og Alstahaug	15 (+5 i Sogndal)	21324	0,07 %
DIFI i Leikanger og Distriktssenteret i Sogndal (Samme region)	90 (herav 5 i Distriktssenteret)	7773	1,16 %
Kontor for Voldsoffererstatning, Vardø	50	896	5,58 %
Brønnøysundregistrene, Brønnøy	550	5408	10,17 %

Selv om det kan være ulike oppfatninger om hvilke kommuner som bør inngå i definisjonen av det regionale arbeidsmarkedet, viser oversikten at for mange av virksomhetene er andelen de utgjør svært liten selv om en kunne valgt en litt annen definisjon i enkelte av tilfellene. Med region i denne forbindelse er SSB's definisjon av felles bo- og arbeidsmarked.

Konkurransetilsynet, Medietilsynet, Direktoratet for Byggkvalitet og Distriktssenteret i Steinkjer og Alstadhaug utgjør en ubetydelig andel av samlet sysselsetting i regionen sin – mindre enn 0,08% av samlet sysselsetting. På den annen side utgjør Brønnøysundregistrene og kontoret for Voldsoffererstatning en merkbar andel av sysselsettingen i sine regioner – 10% for BR og nær 6% i Vardø. De øvrige utgjør fra 0,2% til 1,2% av samlet sysselsetting.

Når sysselsettingen i de valgte virksomhetene utgjør en så liten andel som mindre enn en promille, er det liten grunn til å anta at de i særlig grad vil påvirke det totale regionale arbeidsmarkedet. Men virksomheten kan likevel være viktig for den del av arbeidsmarkedet som omfattes av offentlig forvaltning med krav til høyere utdanning. Statlig forvaltning er ikke utsatt for konjunkturer og kan derfor ha en stabiliserende virkning på arbeidsmarkedet.

### **6.1.1 Konkurransetilsynet, Bergen**

Konkurransetilsynet er underlagt Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Tilsynets hovedoppgave er å håndheve konkurranseloven. De har primært behov for jurister med master i rettsvitenskap og økonomer med spesialisering i samfunnsøkonomi. Det er om lag 100 ansatte i Konkurransetilsynet

### **6.1.2 Post- og teletilsynet, Lillesand**

Post- og Teletilsynet har cirka 150 medarbeidere fordelt på hovedkontoret i Lillesand og fem distriktskontorer. Etaten er underlagt Samferdselsdepartementet. Tilsynet har som oppgave å administrere det offentlige regelverket på post- og teleområdet og sørge for konkurranseregulering.

Tilsynet har behov for personer med høy kompetanse innenfor økonomi, jus, samfunnsfag og ingeniørfag. Tilsynet ble omorganisert i 2011 med færre avdelinger (fra 6 til 4) og seksjoner (fra 15 til 10),

### **6.1.3 Medietilsynet, Fredrikstad**

Medietilsynet er en statlig etat under Kulturdepartementet. Etaten fører tilsyn med kringkasting og er konsesjons- og registreringsmyndighet for lokalkringkasting og annen kringkasting. Det er også klageinstans for fjernsynslisenssaker. Medietilsynet administrerer ulike tilskuddsordninger. Det gjelder for eksempel pressestøtte til aviser og støtte til bruksrettet medieforskning, og tilskudd til lokalkringkastingsformål. Medietilsynet skal bidra til å oppfylle samfunnsmålene om ytringsfrihet, rettsikkerhet og et levende demokrati.

Medietilsynet har behov for jurister, medievitere, økonomer og pedagoger. De har om lag 50 medarbeidere.

### **6.1.4 Norsk Polarinstitut (NPI), Tromsø**

Polarinstituttet er faglig og strategisk rådgiver for staten i polarspørsmål. Instituttet er et direktorat underlagt Miljøverndepartementet. Det er kontakt- og serviceorgan for norsk og internasjonal polarforskning. Instituttet representerer Norge internasjonalt i flere sammenhenger og er Norges utøvende miljømyndighet i Antarktis. Norsk Polarinstitut driver naturvitenskapelig forskning, kartlegging og miljøovervåkning i Arktis og Antarktis.

Instituttet har cirka 165 ansatte fordelt på hovedkontoret i Troms, på Svalbard og i Antarktis. Hos Polarinstituttet arbeider geologer, biologer, ingeniører og oseanografer. Det er høy grad av spesialisert kompetanse i instituttet.

### **6.1.5 Sjøfartsdirektoratet, Haugesund**

Sjøfartsdirektoratet er et forvaltningsorgan underlagt Nærings- og handelsdepartementet. Direktoratet har myndighetsansvar for norskregistrerte og utenlandsregistrerte skip som anløper norske havner. Sjøfartsdirektoratet har behov for blant annet sivilingeniører,

økonomer, jurister og it-utdannende. I tillegg til skipsførere, maskinister og nautikere. Hovedkontoret ligger i Haugesund, skipsregisteret i Bergen og det er stasjoner langs kysten. Til sammen er det 340 ansatte hvorav ca 210 i Haugesund. De største faggruppene er sivilingeniører, maskinister, nautikere og jurister.

#### **6.1.6 Kystverket, Ålesund**

Kystverket er et statlig organ for kystforvaltning og samferdsel. De har som formål å trygge og utvikle kysten for alle. Kystverket er rådgivende og utøvende organ for Fiskeri- og kystdepartementet i havne- og farvannsforvaltningen. Kystverket sin samfunnsoppgave er å sørge for en sikker og effektiv ferdsel i farleder langs kysten og inn til havner. De ivaretar statens ansvar for nasjonal beredskap mot akutt forurensning.

Hovedkontoret ligger i Ålesund, og beredskapsavdelingen for akutt forurensning ligger i Horten. Kystverket har fem regionskontorer. Virksomheten omfatter maritim del av Nasjonal transportplan. Hovedkontoret i Ålesund har ca 75 ansatte

I Kystverket jobber blant annet sivilingeniører i tillegg til losbåtførere, skipsførere og statsloser.

#### **6.1.7 Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), Tønsberg**

Direktoratet er et statlig forvaltningsorgan underlagt Justis- og beredskapsdepartementet. Hovedkontoret ligger i Tønsberg. DSB skal ha oversikt over risiko og sårbarhet i samfunnet. Det skal være pådriver i arbeidet med å forebygge ulykker, kriser og andre uønskede hendelser, samt sørge for god beredskap og effektiv ulykkes- og krisehåndtering.

DSB består av hovedkontor i Tønsberg, 20 sivilforsvarsdistrikter, fem skoler og fem regionskontorer for el-tilsyn. DSB har om lag 600 ansatte hvorav ca 230 i Tønsberg. Hos DSB jobber blant annet ingeniører, jurister, samfunnsvitere, økonomer og pedagoger.

#### **6.1.8 Direktoratet for Byggkvalitet, Gjøvik (tidligere Statens Byggetekniske etat)**

Direktoratet for Byggkvalitet er sentral bygningsmyndighet og har cirka 60 ansatte. Direktoratet er underlagt Kommunal- og regionaldepartementet, og er den sentrale myndighet for det bygningstekniske regelverket. De er også tilsynsmyndighet for reglene om dokumentasjon av byggevarers egenskaper, og driver ordningen for sentral godkjenning av foretak etter plan- og bygningsloven. De endret navn fra Statens Byggetekniske etat til Direktoratet for Byggkvalitet fra 1. januar 2012. I slutten av 2011 ble en avdeling med 22 ansatte flyttet til Gjøvik. Avdelingen som ble flyttet driver med sentral godkjenning av foretak som kan ha ansvar i byggesaker.

#### **6.1.9 Luftfartstilsynet, Bodø**

Luftfartstilsynet ble flyttet til Bodø i 2007 og har cirka 160 ansatte i Bodø. Tilsynet er underlagt Samferdselsdepartementet. Deres hovedoppgave er å bidra til økt sikkerhet i norsk sivil luftfart. Det er et selvstendig forvaltningsorgan med myndighetsansvar innenfor sivil

luffart. Tilsynet etterspør en relativt homogen stab der medarbeidere har flyoperativ spisskompetanse.

#### **6.1.10 Statens Kartverk (SK), Ullensvang**

Fra 2011 er Statens kartverk underlagt Miljøverndepartementet. Kartverket har 850 ansatte i alt, men med ca 55 i Ullensvang. Kartverket er organisert med et hovedkontor i Hønefoss, tolv fylkeskartkontorer, en sjødivisjon i Stavanger og et kundesenter i Ullensvang, og et observatorium på Svalbard.

Kundesenteret for tinglysning er lokalisert i Ullensvang i Hardanger. Det ble lokalisert der i 2006. Fra 2011 betjener kundesenteret også henvendelser for andre deler av Kartverket. I tillegg er tinglysning av alle andeler i borettslag lokalisert her. Seksjonen ligger under Tinglysningsdivisjonen. Juristene bistår det faglige arbeidet med tinglysning, men de er organisert i en egen tjeneste.

#### **6.1.11 Lotteri- og Stiftelsestilsynet, Førde**

Lotteritilsynet skal sikre at lotteri- og pengespilltilbudet i Norge er forsvarlig. Tilsynet er et statlig direktorat, med forvaltning og kontroll av private lotteri og pengespill. Lotteritilsynet er underlagt Kulturdepartementet. De har 70 ansatte i Førde og har jurister, samfunnsvitere, økonomer, ingeniører og teknologer.

Lotteritilsynet ble etablert i Førde i 2001. Stiftelsestilsynet ble etablert i 2005.

#### **6.1.12 Distriktssenteret, Steinkjer, Alstahaug og Sogndal**

Distriktssenteret er et kompetansesenter for lokale utviklingstiltak i distriktene. Etaten er underlagt Kommunal- og regionaldepartementet. Det er lokalisert i Steinkjer, Alstahaug og Sogndal. Distriktssenteret sine hovedoppgaver er knyttet til innhenting, systematisering og formidling av kunnskap og erfaringer om lokale utviklingstiltak, aktiv støtte og veiledning til lokale initiativ og aktører og framskaffe relevant dokumentasjon. Senteret har også en rolle som kompetanseorgan, rådgiver og bidragsyter overfor nasjonale, regionale og lokale myndigheter. Det er rundt 20 medarbeidere fordelt på tre kontorsteder og rekrutterer særlig samfunnsvitere.

#### **6.1.13 DIFI, Leikanger**

Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) ble opprettet 1. januar 2008. Direktoratet er underlagt Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. De har cirka 220 ansatte fordelt på Oslo og Leikanger. Mandatet er å utvikle og fornye offentlig sektor med statsforvaltningen som primærmålgruppe. Ansatte i Leikanger har økt fra 34 ansatte i 2008 til 86 ansatte i 2011, mens det i Oslo har økt fra 65 ansatte til 142 ansatte. DIFI har en stor andel seniorrådgivere. De ansetter både samfunnsvitere, jurister og folk med IT-bakgrunn.

DIFI har to avdelinger i Leikanger. Det er avdeling for kommunikasjon og avdeling for IKT utvikling. DIFI jobber med felles elektroniske IT-løsninger i offentlig sektor, som MinID og

Bypass ID. DIFI har hjelp og brukerstøtte til innlogging til offentlige tjenester. Brukerstøtten ligger i Leikanger.

#### **6.1.14 Brønnøysund**

Brønnøysundsregisterne ble startet i Brønnøysund i 1980. De har rundt 530 ansatte i Brønnøysund, og er totalt 550 fordelt på tre lokasjoner. De største kompetansegruppene er jurister og personer med it-bakgrunn. Hovedoppgavene er knyttet til etablering og drift av offentlig bedriftsinformasjon.

Brønnøysundregistrene er administrativt underlagt Nærings- og handelsdepartementet. Brønnøysundregistrene har imidlertid oppdrag for flere andre departementer; Justisdepartementet, Finansdepartementet, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Miljøverndepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, Kulturdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet.

#### **6.1.15 Kontor for voldsoffererstatning, Vardø**

Kontor for voldsoffererstatning er et statlig forvaltningsorgan underlagt Justis- og beredskapsdepartementet. Kontoret behandler søknader om voldsoffererstatning fra personer som er påført personskade som følge av straffbar voldshandling. Det ble opprettet i Vardø 1. januar 2003 og overtok ansvaret for behandling av søknader om voldsoffererstatning fra fylkesmennene, for å styrke rettssikkerheten for voldsofre. De har cirka 50 årsverk med hovedvekt på jurister.

## **6.2 Litt om regionene hvor virksomhetene er lokalisert**

Virksomhetene som er studert finnes i 16 regioner. Distriktssenteret finnes i flere regioner, mens Leikanger og Sogndal er i samme region. Vi har da brukt felles bo- og arbeidsmarkedsregioner som definisjon av regioner.

En av problemstillingene vi belyser er knyttet til egenskaper ved regionene. Vi har først og fremst lagt vekt på regionstørrelse, men også andre egenskaper ved regionene vil ha betydning for om lokaliseringen fungerer og om de ansattes rekruttering.



Region Ihht SSB's definisjon av bo- og arbeidsmarkeds- regioner	Flytteår for virksom- heten	KRD-dimensjon	Syssel- setting 2011	Offentlig syssel- setting 2011	Offentliges andel av sysselset- tingen	Befolkning 2011
64 Sogndal	2008	Tettstedsregion < 5'	7773	3687	47 %	14610
109 Brønnøy	1980	Tettstedsregion < 5'	5408	2508	46 %	11583
145 Vardø	2003	Tettstedsregion < 5'	896	503	56 %	2122
54 Odda	2006	Småbyreg innen DPV	5512	2076	38 %	11320
68 Førde	2007	Småbyreg innen DPV	11703	5349	46 %	20917
95 Steinkjer	2008	Småbyreg innen DPV	15377	6671	43 %	34548
106 Bodø	2007	Småbyreg innen DPV	27828	13781	50 %	50422
110 Alstahaug	2008	Småbyreg innen DPV	5947	2590	44 %	12623
13 Gjøvik	2011	Småbyreg eks DPV	32518	13950	43 %	69406
25 Tønsberg	2006	Småbyreg eks DPV	55643	24287	44 %	118354
45 Haugesund	2006	Småbyreg eks DPV	49162	17995	37 %	104444
74 Ålesund	2002	Småbyreg eks DPV	43631	15576	36 %	84033
3 Fredrikstad/ Sarpsborg	2006	Storby +50000	62715	25461	41 %	140820
37 Kristiansand	2007	Storby +50000	68143	26748	39 %	132136
50 Bergen	2006	Storby +50000	203908	80835	40 %	388565
133 Tromsø	1998	Storby +50000	40633	20040	49 %	71471

Vardø utgjør den minste regionen med under 1000 sysselsatte og bare så vidt over 2000 innbyggere. Størst er Bergensregionen med over 200 000 sysselsatte og nær 400 000 innbyggere. Enkelte av regionene, kanskje særlig på Østlandet, kan ha et større faktisk geografisk rekrutteringsgrunnlag enn hva vår regionsdefinisjon tilsier.

3 av virksomhetene er på Østlandet, en på Sørlandet, 5 på Vestlandet, 2 i Midt-Norge, 3 i Nordland og en i hver av de to nordligste fylkene.

Offentliges andel av sysselsettingen varierer fra 36% til 56 %.

### 6.3 Litt om kommunene hvor virksomhetene er lokalisert

Innbyggertall per 1.1.2011 hentet fra SSB.

Kommune	2011		Kommune	2011
Fredrikstad	74579		Førde	12207
Gjøvik	28974		Ålesund	43670
Tønsberg	39758		Steinkjer	21151
Lillesand	9713		Bodø	47847
Haugesund	34619		Brønnøy	7719
Bergen	260392		Alstahaug	7296
Ullensvang	3405		Tromsø	68239
Leikanger	2225		Vardø	2111
Sogndal	7160			

Kilde: SSB

Foruten Bergen er de store kommunene Tromsø, Fredrikstad, Bodø og Ålesund, mens de minste kommunene er Vardø, Leikanger, Ullensvang og Sogndal. Som oftest er studievirksomhetene lokalisert til regionsentre. Post- og Teletilsynet er lokalisert til Lillesand som inngår i Kristiansandregionen. Fra forrige undersøkelse vet vi at mange av de ansatte bosatte seg i Kristiansand og institusjonens lokale kjøp av varer og tjenester rettet seg mot Kristiansand.

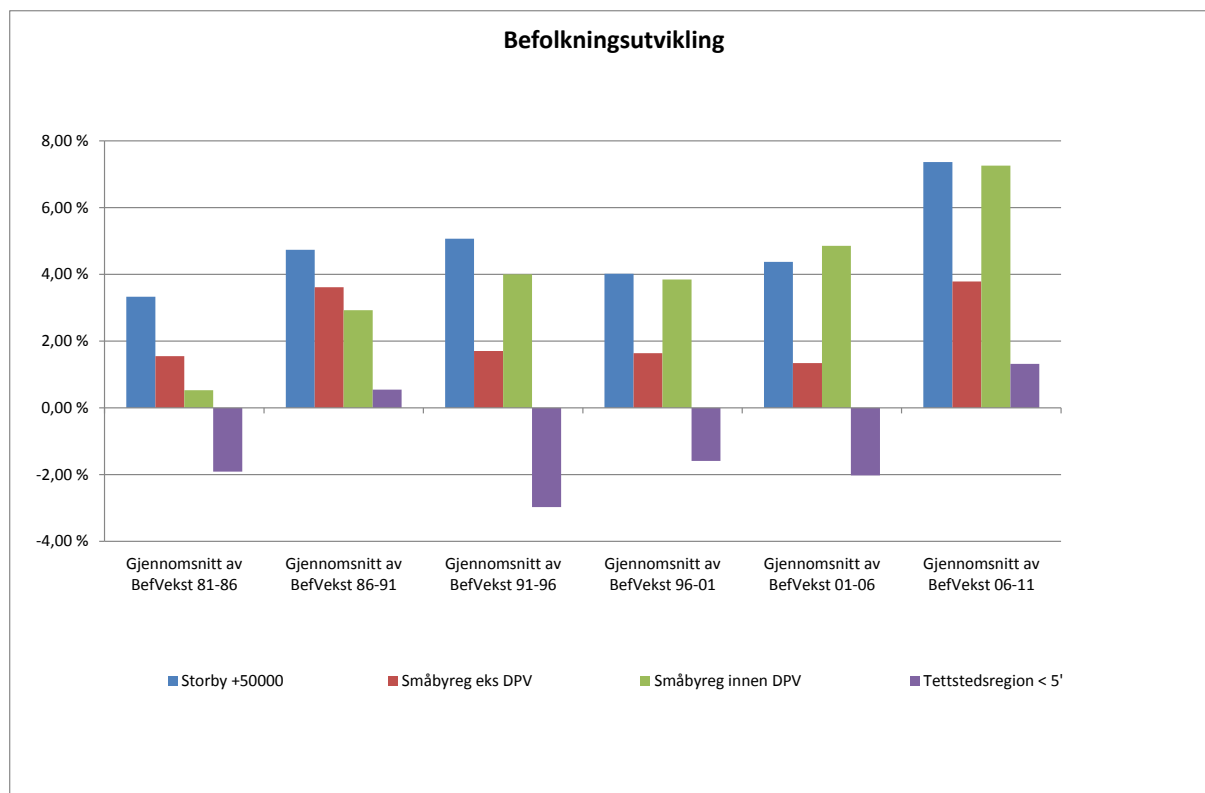
Utvalget har en gjennomsnittsstørrelse på knapt 40 000 innbyggere, mens gjennomsnittskommunen i Norge er på 11600 innbyggere. Når en vet at de større kommunene har hatt større befolkningsvekst enn de mindre kommunene, kan en forvente at studiekommunene eller –regionene har større vekstpotensial enn de øvrige kommunen i landet. Følgelig er det også grunnlag for å anta at etablering eller relokalisering kan ha bidratt til å forsterke en vekst i de valgte regionene.

## 6.4 Nærmere om regionene

Ved analyse av regionene og virksomhetene har vi slått sammen Steinkjer og Alstadhaug. Dermed er de 16 virksomhetene lokalisert i 15 regioner. Nedenfor vises viktige utviklingstrekk i disse 15 regionene gruppert etter regionstype. Vi viser befolkningsutvikling, sysselsettingsutvikling og utvikling i utdanningsnivå. Kilde for disse beskrivelsene har vært Panda- modellens statistikkmodul som har sammenhengende tidsserier fra 1980 for demografi og 1986 for sysselsetting. Utdanningsstatistikk er hentet fra SSB.

### 6.4.1 Befolkningsutvikling

Vi har særlig sett på utviklingen i folketallet i våre regioner i 6 påfølgende 5-årsbolker.

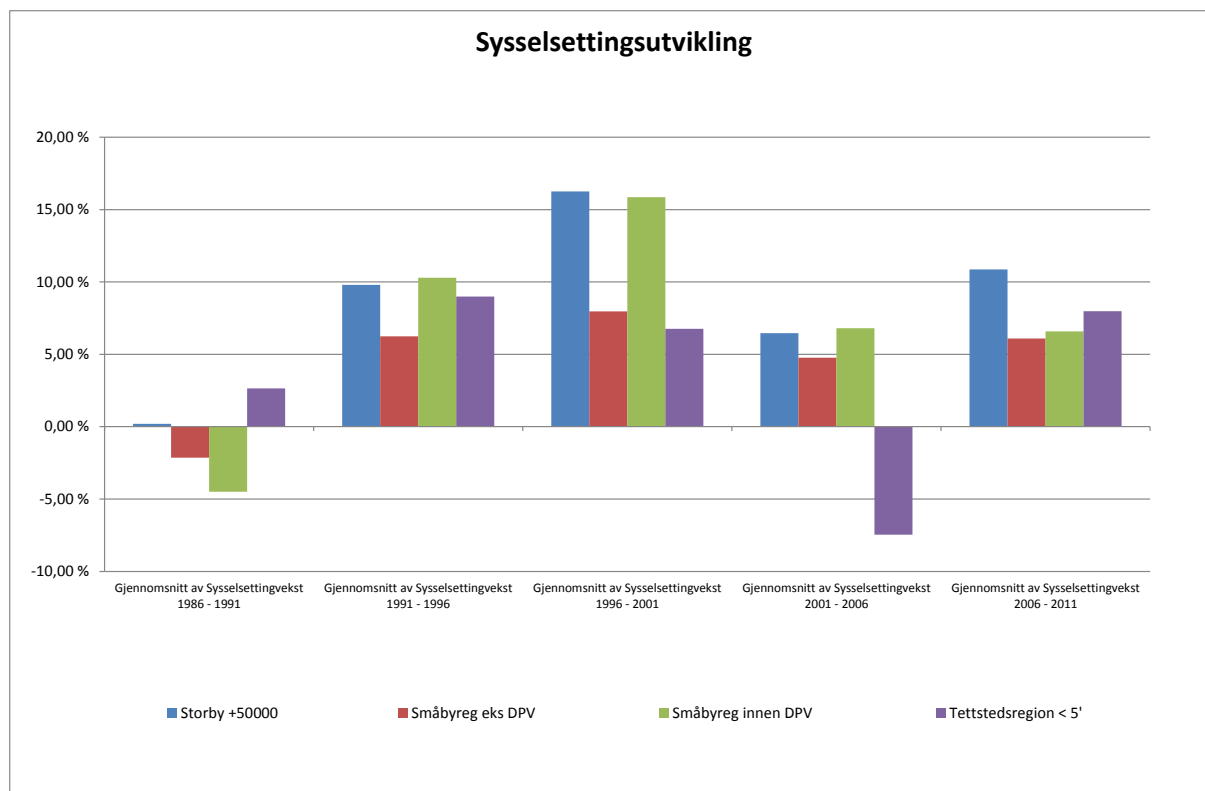


Befolkningsutviklingen i våre fire typer studieregioner har ikke vært lik. Figuren viser gjennomsnittlig prosentvis vekst i femårsbolkene. Det tilsvarer stort sett en årlig vekst på femteparten. Gjennomgående har veksten vært størst i storbyregionene og minst i de små tettstedsregionene som kun har hatt vekst siste femårsbolk. Det samsvarer med hva som generelt gjelder for øvrige kommuner i tilsvarende regionstyper. For alle regionstyper har veksten økt betraktelig siste femårs bolk.

For alle studieregionene gjelder at veksten har vært betydelig større enn gjennomsnittsregionen i landet.

#### 6.4.2 Sysselsettingsutvikling

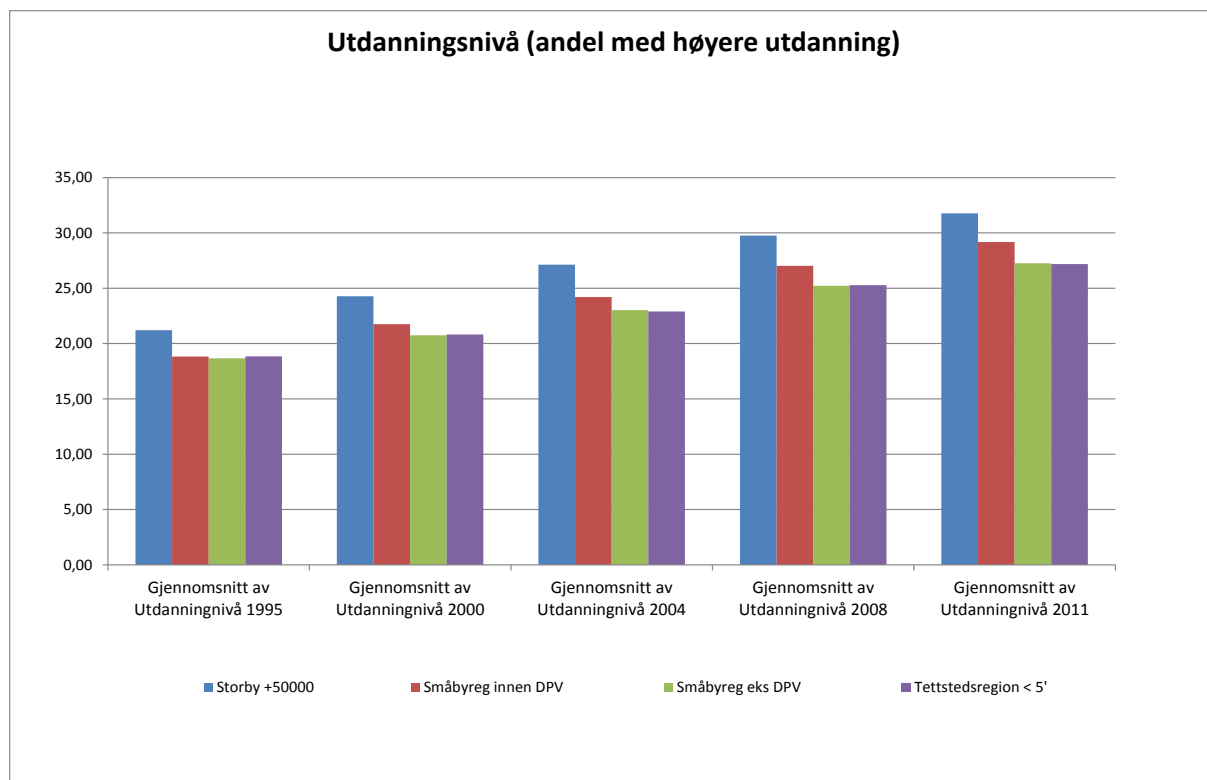
Sysselsettingsutviklingen vises som gjennomsnittlig vekst i sysselsetting i 5 påfølgende femårsbolker fra 1986. Sysselsetting defineres som antall personer som er i fast arbeid av et visst omfang i en kommune. Sysselsettingstall gir dermed et bilde av det mer folkelige uttrykket «arbeidsplasser».



Gjennomgående har sysselsettingsutviklingen vært høyest i storbyene og i småbyregioner innenfor DPV. De små tettstedsregionene har hatt lavest vekst. I grunnlaget er det ikke korrigert for endringer i definisjon av sysselsatt. Definisjonsendringene har ført til «kunstig» høyere vekst i enkelte år. Det er noe av grunnen til den tilsynelatende store veksten mot slutten av 90-tallet. Imidlertid vil forholdet mellom regionstypene bli lite eller ubetydelig påvirket av denne definisjonsendringene.

### 6.4.3 Utdanningsnivået

Utdanningsnivået er målt som andel av innbyggerne i en kommune (eller i en region) med kort eller lang høyere utdanning.



Utdanningsnivået er hele tida høyest i storbyregionene. Veksten i andel innbyggere med høyere utdanning har vært størst i småbyregionene innenfor DPV.

Det er verdt å merke seg at utdanningsnivået i de regionene som studeres i 1995 var på noe under 20% noe som den gang var nær opp til landsgjennomsnittet. Fram til 2011 har imidlertid utdanningsnivået i «våre» regioner steget til mellom 27% og 32% som er høyere enn landsgjennomsnittet som er på 26% samlet for kort og for lang høyere utdanning. Generelt har storbyene større andel med lang høyere utdanning av de høyt utdannede.

#### 6.4.4 Statlig sysselsetting

Statistikk for sysselsetting i statlig virksomhet i tilflyttingsregionene kunne vært interessant å vise, men fra 2002 ble sykehusene overført fra fylkeskommunene til Staten noe som skaper store endringer i tallmaterialet for kommuner med sykehus for statistikken i den perioden vi er interessert i å studere nærmere.

#### 6.4.5 Oppsummering

Tilflyttingsregionene utgjør ikke et gjennomsnitt av norske kommuner. De har gjennomgående større befolkningsvekst og sysselsettingsvekst enn gjennomsnitt. Videre har de hatt vekst i andelen av innbyggerne med høyere utdanning som har vært større enn for landsgjennomsnittet. Det betyr ikke nødvendigvis at etableringen av de omtalte statlige virksomhetene er årsaken til denne veksten. De valgte virksomhetene ligger i kommuner og regioner som kan forventes å ha større vekst enn landsgjennomsnitt. Slik sett kan de valgte

regionenes egenskaper være en forutsetning for at utflytting eller etablering skal kunne lykkes.

## **7 KUNNSKAP INNHENTET VED INTERVJU MED REGIONALE NÆRINGS- OG UTVIKLINGSAKTØRER**

### **7.1 Samtaler med regionale utviklingsaktører**

Som et supplement til intervju med rekrutteringsansvarlige i de enkelte virksomhetene, har vi gjennomført intervju med regionale utviklingsaktører. Hensikten har vært å fange opp hvordan disse aktørene vurderer at lokalisering av statlige virksomheter har påvirket det regionale arbeidsmarkedet. Intervjuene har vært gjennomført i form av åpne samtaler uten en på forhånd definert intervjuguide. Det ble gjennomført samtaler med sju aktører:

1. Business Region Bergen, mulighetsutvikler Vidar Totland
2. Fredrikstad kommune, kontaktperson næring Steinar Vingerhagen
3. Haugaland Vekst, daglig leder Tormod Karlsen
4. Leikanger kommune, nærings- og utviklingssjef Per Holen
5. Sunnfjord næringsutvikling, Frode Fluge
6. Team Bodø, daglig leder Per-Gaute Pettersen
7. Vestfold fylkeskommune, Magnar Simensen

Det ble sendt ut en mail i forkant av samtalen med en kort orientering om hensikt og tema (se vedlegg 2).

### **7.2 Funn fra samtalen**

Følgende informasjon kommer fram av samtalen med regionale utviklingsaktører.

#### **7.2.1 Økt kritisk masse**

Ingen av informantene opplever at flytting eller nyetablering av statlig virksomhet til regionen har hatt negative konsekvenser for det regionale arbeidsmarkedet. Alle refererer til at den statlige virksomheten virker styrkende på arbeidsmarkedet ved at det gir flere kompetansearbeidsplasser i regionen, og dermed flere karriereveier i det regionale arbeidsmarkedet for personer med høyere utdanning. Dette gjelder også for arbeidsmarkedene som allerede er store, som for eksempel Bergen, der flyttingen av Konkurransetilsynet har utvidet arbeidsmarkedet særlig for sosialøkonomer.

I den grad flytting eller etablering av statlige tilsyn kan ha ført til fortrenningseffekter i det regionale arbeidsmarkedet, antas dette å ha vært avgrenset til en kort periode i direkte tilknytning til etablering.

Vurdering av strategisk, positiv betydning er økende jo lenger bort fra Oslo-regionen man kommer. Mens man i Østfold og Vestfold i mindre grad legger vekt på aspektet med utvidelse av arbeidsmarkedet for personer med høyere utdanning, blir dette perspektivet tillagt stor vekt i regioner som ligger lenger unna hovedstadsområdet.

## 7.2.2 Viktig rekrutteringskanal

Særlig for de mindre sentrale regionene vektlegges betydningen av at den statlige virksomheten er en viktig rekrutteringskanal for høyere utdannet arbeidskraft i regionen. Både i Førde og i Leikanger understrekes betydningen av at de statlige virksomhetene rekrutterer nyutdannede jurister og ingeniører til regionen. De nyutdannede ser på arbeidserfaring fra de statlige virksomhetene som en del av sin karriereutvikling. Selv om mange av disse har et relativt kortsiktig perspektiv på ansettelsesforholdet i den aktuelle virksomheten, er det ikke alle som flytter ut av regionen når de slutter. Dermed kan de øvrige arbeidsgivere i regionen nyte godt av en «sprinklings-effekt».

## 7.2.3 Samspill med regionale næringsmiljø

Flere av tilsynene som er flyttet ut, er flyttet til regioner som har sterke kompetansemiljø innenfor det fagfeltet som tilsynet skal ivareta. De positive synergieffektene hevdes å være i enda sterkere grad synlig i disse regionene. For både offentlige og private aktører innenfor sivil og militær luftfart i Bodø ble rekrutteringsgrunnlaget helt klart styrket av at også Luftfartstilsynet kom til denne regionen. I denne regionen ser man også en klar utveksling av arbeidstakere mellom Avinor, Forsvaret og Luftfartstilsynet.

I Haugesund er den maritime næringsklyngen sterk, og Sjøfartsdirektoratet er med og kompletterer denne næringsklyngen. I denne regionen understrekes også verdien av et utvidet rekrutteringsgrunnlag for hele næringen når det kommer flere arbeidsplasser for høyere utdannet personell til regionen. Her blir det også understreket at direktoratet tilbyr stabile arbeidsplasser i en næring som ellers er svært konjunkturfølsom. Direktoratet vil dermed kunne virke oppdemmende for tap av strategisk kompetanse i perioder med nedgangskonjunktur for det private næringsliv.

Det understrekes også betydningen av virksomhetene som et arbeidssted nr. 2 for arbeidstakergrupper med lav pensjonsalder (flygere, militært personell, polititjenestemenn), som ønsker å fortsette en yrkesaktiv karriere.

## 7.2.4 Samspill med regionale forsknings- og utdanningsmiljø

For flere av regionene har utflytting av statlige tilsyn ført til framvekst av sterke og spisse FoU-miljø gjennom fruktbare tripple helix prosesser<sup>5</sup>. I Bergen har trekanten Konkurransetilsynet, UiB, SNF bygget opp et sterkt miljø innenfor konkurranserett, noe som virker styrkende for både kompetansemiljø, tilsyn og øvrig næringsliv i området. Også i Haugesund er det etablert tilsvarende samarbeid der man har etablert spissede utdanningsretninger innenfor nautikk og maritim sjørett.

---

<sup>5</sup> Triple Helix betegner forholdet mellom næring, høyskole/universitet og myndigheter som relativt likeverdig der hver part kan overlape og overta hverandres roller i for eksempel utviklingen av en bestemt næring.



### 7.2.5 Oppsummering

Det understrekes blant informantene at man lykkes best der hvor statlig virksomhet:

1. forsterker et allerede eksisterende kompetansemiljø – det være seg innenfor offentlig eller privat sektor
2. møter et regionalt FoU-miljø som er med og forsterker dette kompetansemiljøet, og der det kan utvikles samarbeid mellom den statlige virksomheten og FoU-miljøet
3. engasjerer seg aktivt i regionale nettverk og samarbeider med øvrige regionale arbeidsgivere om rekruttering – særlig med tanke på at det er mer enn en person i en husholdning som bør ha jobb i regionen
4. har etatsinterne opplæringsløp for personer der det ikke er krav til høyere utdanning i utgangspunktet

## **8 KUNNSKAP OM REKRUTTERINGSMØNSTER INNHEMTET VED INTERVJUER**

### **8.1 Intervju med virksomhetene**

Det er gjennomført dybdeintervju med personer som har kunnskap om rekruttering til virksomheten, og om endringer i rekruttering fra virksomheten ble flyttet eller ble startet og fram til i dag.

Vi har intervjuet 15 rekrutteringsansvarlige. Intervjuene har hatt en varighet på cirka 45 minutter. Det er vanlig å bruke kvalitativ metode (hva, hvordan og hvorfor) til å etablere hypoteser som man tester ved hjelp av kvantitative metoder (hvor mange). Vi har brukt halvstrukturert intervjuer med intervjuguide slik at spørsmålene kan stilles på forskjellige måter avhengig av samtalens forløp.

Dybdeintervjuene ble gjennomført i forkant av spørreundersøkelsen. Virksomhetene fikk oversendt en intervjuguide i forkant av telefonintervjuene (se vedlegg 1). Intervjuene ble gjennomført i juni og juli 2012. Dybdeintervjuene ble supplert med oppfølgingsspørsmål og utdyping av enkelte tema.

Ved hjelp av intervjuene har vi søkt å få fram erfaringer fra rekruttering – om regionenes størrelse har betydning for rekruttering av medarbeidere og om virksomhetenes kompetansekrav er mulig å innfri i ulike region typer.

Med regional rekruttering mener vi at det har vært mulig for den nyansatte å tiltre uten å skifte bosted – altså at en bor i arbeidsregionen fra før. Nasjonal rekruttering skjer når skifte av bosted har skjedd i forbindelse med tiltredelsen.

### **8.2 Rekrutteringsmønster**

Det har kommet frem i intervjuene at det har vært stor rekruttering regionalt til alle virksomhetene uavhengig av regionstørrelse. Det er imidlertid ulikheter mellom regionene:

I storbyregionene er det Konkurransetilsynet og Post- og Teletilsynet som sier at de har størst rekruttering regionalt. Medietilsynet og Polarinstituttet har størst rekruttering nasjonalt. I småbyregionene oppgir seks av ni virksomheter at de har størst rekruttering regionalt: Sjøfartsdirektoratet, Luftfartstilsynet, Direktoratet for Byggkvalitet, Statens kartverk, Distriktsenteret Steinkjer og Distriktsenteret Alstahaug, samt Lotteri- og stiftelsestilsynet.

I tettstedsregionene har to av de fire oppgitt at de har hatt størst rekruttering regionalt, nemlig DIFI i Leikanger og Distriktsenteret Sogndal. Det er ni av de totalt 16 virksomhetene som oppgir at den største rekrutteringen er fra regionalt arbeidsmarked. Rekruttering fra regionalt arbeidsmarked kan være en indikasjon på at det regionale arbeidsmarkedet har den arbeidskraften som virksomheten har behov for.

Intervjuene tyder på at det er enklest å rekruttere nyutdannede, men at det er noe vanskeligere å rekruttere erfarne medarbeidere. Erfarne jurister har et større alternativt arbeidsmarked i privat sektor enn det samfunnsøkonomer vanligvis har, og jurister oppleves som vanskelig å rekruttere og å beholde.

Samtidig kan det være enklere å beholde erfarne medarbeidere på mindre steder hvis de først er ansatt i motsetning til i storbyene der det er alternative arbeidsplasser. Det kan være avgjørende at arbeidsoppgavene blir så interessante som forventet for at de erfarne medarbeiderne skal forbli. DSB skiller seg ut ved at de mener at de ikke har hatt utfordringer med å rekruttere erfarne medarbeidere. Direktoratet har en gjennomsnittsalder på 50 år, så de har også beholdt mange erfarne, for eksempel ingeniører.

Vi har også et bestemt inntrykk av at det er har vært mulig å etablere kompetanse-arbeidsplasser i tettstedsregioner. DIFI i Leikanger og Distriktssenteret i Sogndal er eksempler på det. I tillegg virker det som at lokaliseringen av Lotteri- og stiftelsestilsynet i Førde har vært positivt. Grunne kan være at i Leikanger har de mange kompetansearbeidsplasser og de har det høyeste utdanningsnivået i regionen. Sogndal er regionsenter, har flere statlige arbeidsplasser og et utdannings- og forskningsmiljø. Distriktssenteret er samlokalisert med virksomheter som etterspør tilsvarende kompetanse.

I Førde ble arbeidsmarkedet omtalt som bredt i antall med både privat og offentlige aktører. Sentralsykehuset er lokalisert der. Leikanger, Sogndal og Førde har mange av de egenskapene som kan gjøre at lokaliseringene har vært positive. I tillegg har Sogndal og Førde flyplass. Det kan også være en positiv effekt at det er flere statlige virksomheter som er lokalisert i nærheten av hverandre med kun 2 mil mellom Leikanger og Sogndal.

## **8.3 Egenskaper ved regionene**

### **8.3.1 Utdannings- og forskningsinstitusjoner**

Regionale utdannings- og forskningsinstitusjoner har også en innvirkning på arbeidsmarkedet ved at de kan forsterke kompetansemiljøet, og det kan være samarbeid med de statlige virksomhetene om utdanningsløp og rekruttering. Nærhet til de store universitetsbyene Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø er nevnt som positivt for rekruttering av nyutdannede av blant annet Statens Kartverk, DIFI i Leikanger og Kontoret for Voldsoffererstatning.

Fredrikstad har få arbeidsplasser for folk med høyere utdanning, og det er foreløpig usikkert i hvor stor grad Gjøvik har lyktes. I Fredrikstad er det ikke noe relevant utdanningsløp på Høgskolen for Medietilsynet, bortsett fra pedagoger, men de må ha en tilleggsutdanning. Det ble heller ikke nevnt noen relevante forskningsmiljøer. I Gjøvik er det et nært samarbeid og rekruttering fra Høgskolen i Gjøvik som har flere relevante utdanningsløp. Lotteri- og Stiftelsestilsynet i Førde rekrutterer fra Høgskolen i Sogn og Fjordane, og det finnes forskningsmiljø som Vestlandsforskning i Sogndal.

### 8.3.2 Næringsklynger

Nærings- og handelsdepartementet (NHD) har et satsningsområde på å utvikle næringsklynger. Det kan virke som Kystverket har hatt utfordringer med å rekruttere kompetansearbeidskraft selv om de er del av en klynge. Det var fokus på å få bygd opp kompetanse i de fem kompetanssenterne (i fem regioner) fremfor på hovedkontoret i Ålesund. De har omorganisert og brukt tid på å bygge opp kompetanse, og først i 2010 var de på et tilfredsstillende nivå. De har fortsatt fokus på en aktiv rekruttering, og får inn den kompetansen de skal ha, selv om det tar litt tid.

Sjøfartsdirektoratet i Haugesund inngår i en klynge med andre aktører innenfor maritim virksomhet som de mener er en stor fordel. I Haugesund er det også mange aktører innenfor samme næring noe som kan gjøre det attraktivt for kompetansearbeidskraft og dermed er positivt for rekrutteringen.

Luftfartstilsynet inngår i en klynge med andre aktører innenfor luftfart. Kystverket i Ålesund inngår også i en klynge - maritime klyngen (NCE) - som en av 13 nasjonale klynger.

I Førde er det en bredde i arbeidsmarkedet med både offentlige og private aktører, samtidig som det er et regionsenter. Lotteri- og Stiftelsestilsynet er lokalisert sammen med virksomheter som etterspør noe av den samme kompetansearbeidskraften. Distriktsenteret i Sogndal er samlokalisert med andre private og offentlige virksomheter som jobber med utviklingsaker i distriktene. Sogndal har flere statlige aktører og er et regionsenter.

## 8.4 Fortrengningseffekter

Noen av de statlige virksomhetene har i intervjuene ment at de konkurrerer med andre aktører i regionen. Andre aktører, både private og offentlige virksomheter som er lokalisert i regionen, kan både være konkurrenter til de statlige virksomhetene vi kartlegger, eller at de kan utvide arbeidsmarkedet. Flere steder har hatt satsing på å få par med høyere utdanning i arbeid. Da kan flere aktører være med på å utvide arbeidsmarkedet slik at det blir mer attraktivt for par å bosette seg der. I et av intervjuene ble det omtalt som at den statlige virksomheten fyller et tomrom som andre kommuner har. Kommuner som ikke har statlige aktører, kan ha et «tomrom» med kun kommunale, fylkeskommunale og private bedrifter.

De statlige virksomhetene mener stort sett at de ikke er konkurransedyktige på lønn, bort sett fra Konkurransetilsynet som kan konkurrere noe på lønn mot det private næringsliv. Derfor må det tilbys noe mer som for eksempel interessante arbeidsoppgaver. Det framkommer ulike forslag til hvordan det kan gis utviklingsmuligheter for å beholde de ansatte - spesielt medarbeidere i gruppen 35-40 år.

## 8.5 Oppsummering

Dersom regionene har utdannings- og forskningsinstitusjoner, andre statlige virksomheter, privat næringsliv og i tillegg kanskje er regionsenter er det positivt for det regionale arbeidsmarkedet og for mulighetene for rekruttering av kompetansearbeidskraft. Arbeidsmarkedets størrelse og mangfold viktig. Om virksomheten er del av en klynge eller opplever konkurranse med andre aktører om kompetansearbeidskraft – er det både positivt

og utfordrende. Er det flere bedrifter som har behov for samme kompetanse kan de utfylle hverandre samtidig som det kan være konkurranse om den samme arbeidskraften. På kort sikt kan det være et problem, men på noe lengre sikt vil mangfoldet gjøre at alle parter tjener på det. Flere aktører og flere arbeidsplasser til ett sted kan være positivt, fordi arbeidsmarkedet blir utvidet stedene.

Et mangfoldig arbeidsmarked er også svært positivt for par der begge har høyere utdanning.

## 9 SPØRREUNDERSØKELSEN BLANT DE ANSATTE

Spørreundersøkelsen blant de ansatte i virksomhetene utgjør den viktigste kvantitative delen av analysen. Problemstillingene i spørreundersøkelsen speiler til en viss grad tema som er tatt opp gjennom intervjuene.

Svarene fra de spurte er koplet sammen med regional statistikk. Dermed kan de ansattes vurdering av arbeidsmarkedet koples direkte til egenskaper ved de respektive regionene.

### 9.1 Gjennomføring av spørreundersøkelsen

En spørreundersøkelse om ansattes beveggrunner ble sendt ut til alle ansatte i de statlige virksomhetene i juni 2012. Det var en elektronisk spørreundersøkelse ved hjelp av Easyresearch med totalt 25 hovedspørsmål (se vedlegg 3). Det var en svarprosent på 76%.

Undersøkelsen søkte å ivareta følgende hensyn:

- Sendt ut til ansatte ved de kontorer utenfor Oslo som er flyttet eller som er etablert fra start utenfor Oslo.
- Tok ikke med «satelittkontorer» eller avdelingskontorer som ikke er flyttet
- Sendte ut til 1987 ansatte, 30 var ugyldige adresser.
- 1481 svar, noe som gir en svarprosent på 76.
- Informasjon fra intervjuene er brukt som supplement for å analysere og kommentere den kvantitative analysen.

### 9.2 Tilnærming

Ved tolkning av resultatene og ved kommentarer til svarene er det tatt utgangspunkt i de viktigste hypotesene.

- Er det ulikheter mellom ulike regionstyper definert ut fra regionstørrelsene?
- Er det ulikheter mellom virksomhetstyper definert ut fra arbeidsoppgavene eller kompetansekravene?
- Er det sammenheng mellom de ansattes kompetanse – erfaring eller utdanning og deres syn på regionale arbeidsmarkeder?

Viktige tema som søkes belyst er:

- Hvordan er rekrutteringen skjedd?  
Fra regionen, ved tilflytting osv?
- Hva har vært motivasjonen for flyttingen for dem som har flyttet?  
Tilhørighet til regionen, ektefelles arbeidssituasjon?
- Hvordan ser de ansatte på arbeidsmuligheten i regionen?  
Utdanningsnivå, -retning, erfaring, pendling, familie?

De viktigste temaene er følgelig drøftet i relasjon til:

- Hva slags region er virksomheten i?  
Storby, Liten region utenfor DPV, Liten region innenfor DPV, Liten tettstedsregion
- Etter virksomhetenes kompetansenivå – målt ved faktisk utdanning og erfaring (altså ikke krav til kompetanse)

Vi har søkt å avklare om visse påstander om regionale arbeidsmarked er myter eller om de er bygd på erfaringer? Dette kan for eksempel være:

- Spesialiserte oppgaver krever større regionalt arbeidsmarked for å få tak i nødvendig arbeidskraft
- Standardiserte oppgaver klarer seg med et lite arbeidsmarked

## 9.3 Kompetanse

### 9.3.1 Hvorfor kompetanseindikator

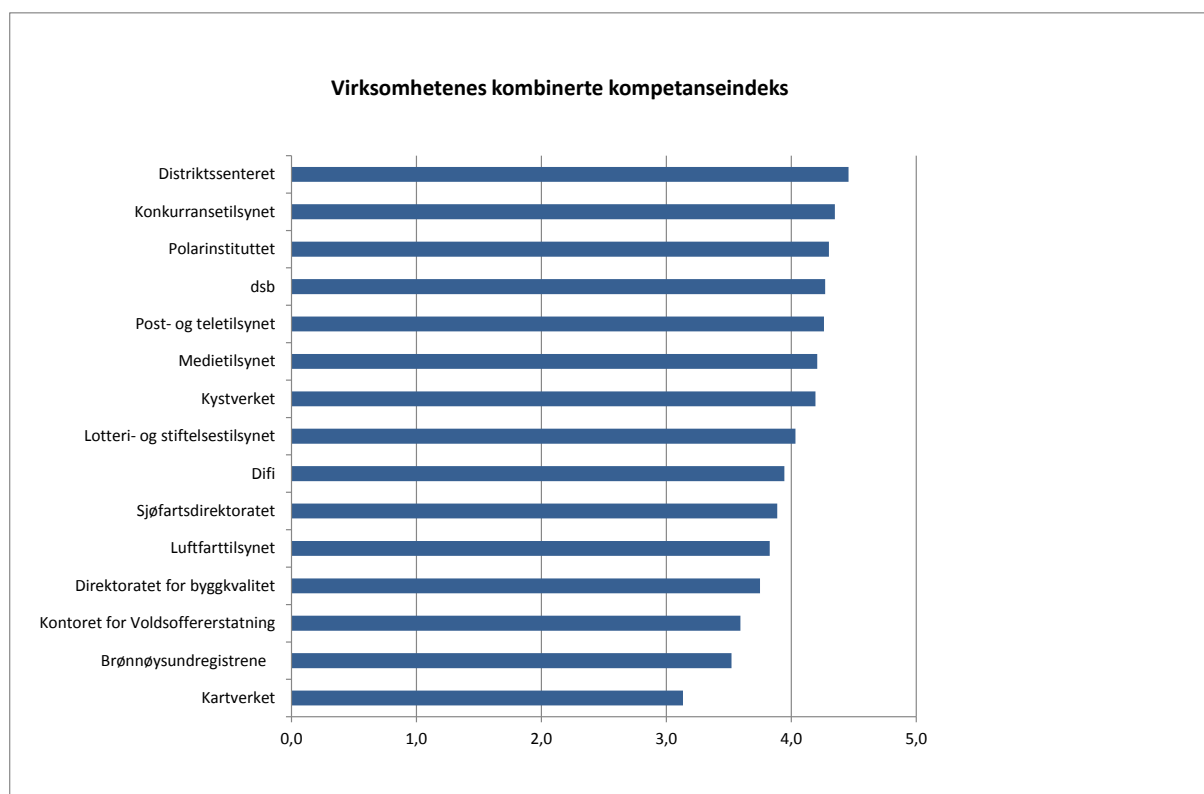
En problemstilling som ønskes belyst er om virksomhetenes grad av rutinemessige eller spesialiserte arbeidsoppgaver har betydning for rekruttering og muligheter for å få dekket behovet for kvalifisert arbeidskraft i de ulike regionene. Vi har ikke klart å finne en fullgod kategorisering av virksomhetene etter dette kriteriet. Vi har imidlertid antatt at de ansattes kompetanse avspeiler graden av spesialisering. På grunnlag av de ansattes informasjon om sin utdanning har vi utarbeidet en kompetanseindikator. Denne er utarbeidet for å kategorisere virksomhetene etter oppgavetyper, om oppgaven er standardiserte eller mer spesialiserte. Vi har antatt at jo høyere kompetanse målt ved utdanning og erfaring desto mer spesialiserte oppgaver antar vi at virksomheten har, og motsatt. Dette har vi altså gjort fordi vi ikke har entydig informasjon om virksomhetstype.

### 9.3.2 Kompetanseindeks

Ved hjelp av de ansattes oppgitte utdanning har vi utarbeidet en kompetanseindeks for den ansatte som en kombinasjon av utdanningsnivå (lengde) og ansiennitet etter fullført høyeste utdanning. Faktisk utdanningsnivå er lagt inn for dem som ikke har oppgitt nøyaktig, men som har oppgitt ulike former for spesialutdanning. Det settes en score for utdanning (utdanningsindikator) og en for ansiennitet (erfaringsindikator). Ved sammenveilingen av utdanning og ansiennitet legges mest vekt på utdanningsnivå. Vi har inkludert både de med hovedvekt på innadrettede funksjoner og de med utadrettede funksjoner i virksomhetene,

blant annet på bakgrunn av at mange har både innad- og utadrettete oppgaver og at man ofte avanserer fra kun utad til ledelsesfunksjoner med både innadrettede og utadrettede oppgaver.

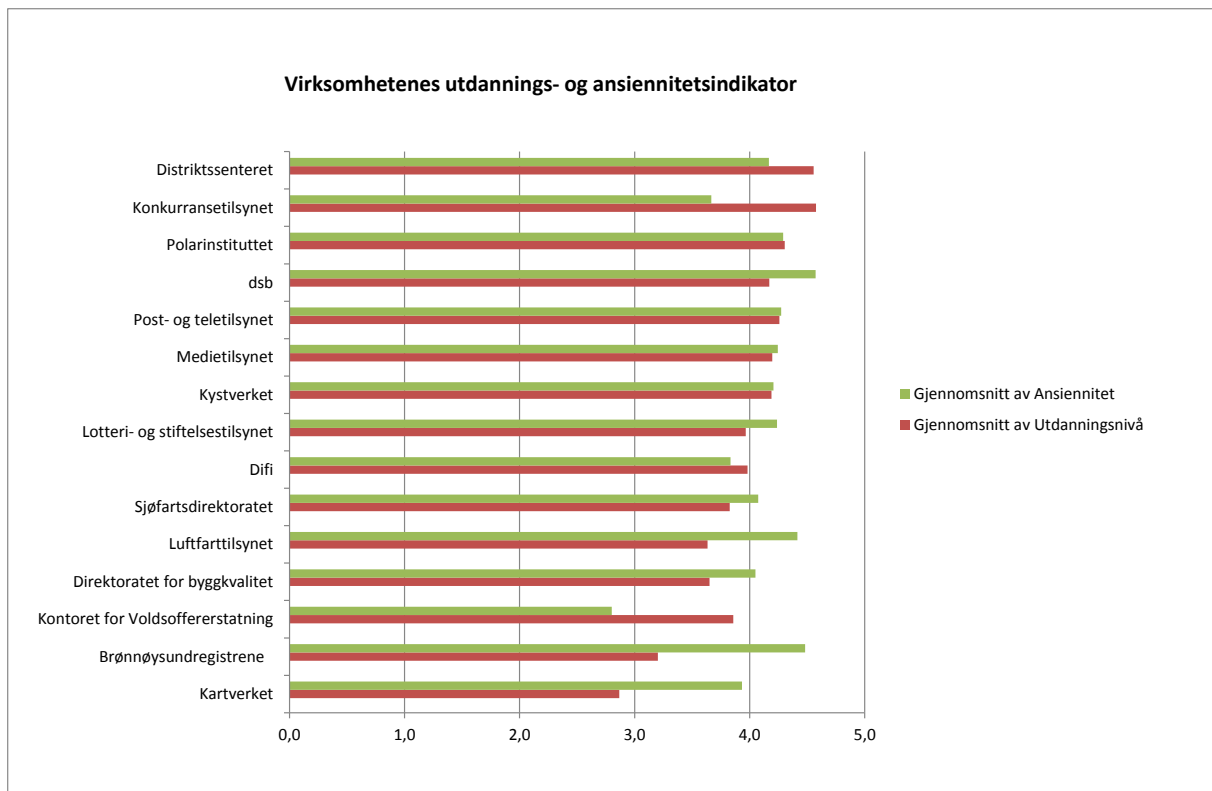
Dermed lages en indikator på gjennomsnittskompetanse per virksomhet – ikke som krav til kompetanse, men som faktisk kompetanse. Vi er fullt ut klar over at hvilken ansiennitet og hvilken utdanningslengde som gir en bestemt score er gjenstand for skjønn, for subjektivitet, men resultatet ser ut til å stemme bra med hva en intuitivt kunne forvente ut fra andre opplysninger gitt i blant annet intervjuene. Dette gir et bilde av faktisk kompetanse i de aktuelle virksomhetene. Siden ansiennitet teller med – rett nok svakere enn utdanning - vil «gamle» virksomheter nok ha en tendens til å ha mange ansatte med mange år på baken. Dette er forsøkt kompensert ved at utdanning er vektet mer enn ansiennitet. Vi innser at en slik kategorisering kan ha sine svakheter, men mener at den gir et visst bilde av arbeidsoppgavene, om de er mer eller mindre standardiserte. Ved drøftingen har vi omtalt dette som virksomhetens kompetanse(kategori).



Med den metoden som er skissert ovenfor har Distriktsenteret den høyeste gjennomsnittskompetansen. Deretter følger Konkurransetilsynet og Polarinstituttet. Lavest kompetanse finner en i BR og i Kartverket i Ullensvang.

Figuren under viser hvordan den enkelte virksomhet har utdanningsindikator og ansiennitetsindikator.





Brønnøysundregistrene, DSB, Kartverket og Luffartstilsynet har tydelig høyere score på ansiennitet enn på utdanning, mens Kontoret for Voldsoffererstatning, Konkurransetilsynet og Distriktsenteret har tydelig større score på utdanningsnivå enn på erfaring. Konkurransetilsynet mistet de fleste av sine erfarne medarbeidere ved flyttingen til Bergen og har ennå ikke bygget opp en stab med erfarne medarbeidere.

Ut fra dette vil vi slutte at der det er lavt krav til kompetanse, er arbeidet standardisert, mens der hvor kompetansenivået er høyt, er det mer spesialiserte oppgaver.

Virksomhetene er dermed plassert i fire «kompetansekategorier» etter de ansattes kompetanseindeks.

#### **Høyeste kompetanse:**

Distriktsenteret, dsb, Konkurransetilsynet, Polarinstituttet

#### **Litt høy kompetanse:**

Kystverket, Lotteri- og stiftelsestilsynet, Medietilsynet, Post- og teletilsynet

#### **Litt lav kompetanse:**

Difi, Direktoratet for Byggkvalitet, Luffartstilsynet, Sjøfartsdirektoratet

#### **Lav kompetanse:**

Kartverket, Kontoret for Voldsoffererstatning, Brønnøysundregistrene

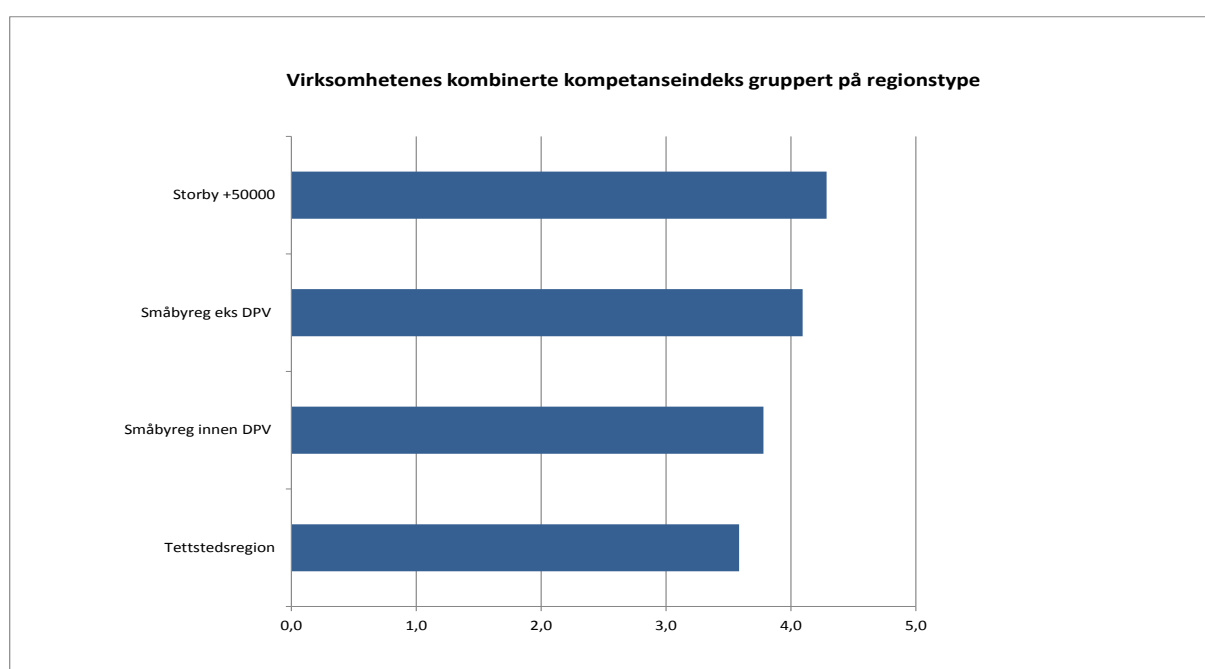
Kategoriseringen stemmer med hva vi intuitivt antar ut fra annen informasjon. Faren med en slik kategorisering er at den ikke nødvendigvis avspeiler krav til utdanning og erfaring, men

faktisk erfaring og utdanning. Virksomheter som har flyttet eller er etablert for kort tid siden kan fortsatt være i en opptrappingsfase og mangle noe av ønsket kompetanse.

Ved de etterfølgende analyser brukes enkelte ganger institusjonens kompetansekategori som utgangspunkt for analysene. Det betyr at vi har lagt til grunn at alle ansatte i en virksomhet knyttes til en institusjon med enten spesialiserte eller standardiserte arbeidsoppgaver.

### 9.3.3 Kompetanse og regionstype

De fire virksomhetene som ligger i storbyregion med mer enn 50 000 innbyggere har høyest kompetanse, mens de virksomhetene som ligger i små tettstedsregioner har lavest.



Vi ser at det er stor grad av samvariasjon mellom kompetansekategori og regionstørrelse. Ved analyser har vi forsøkt å korrigere for samvariasjon mellom kompetanse og regionstørrelse ved å dele opp i homogene undergrupper. For eksempel ved at lik kompetanse er sammenlignet mellom ulike regioner, og motsatt; like regionstyper er sammenlignet for ulike kompetansekategorier.

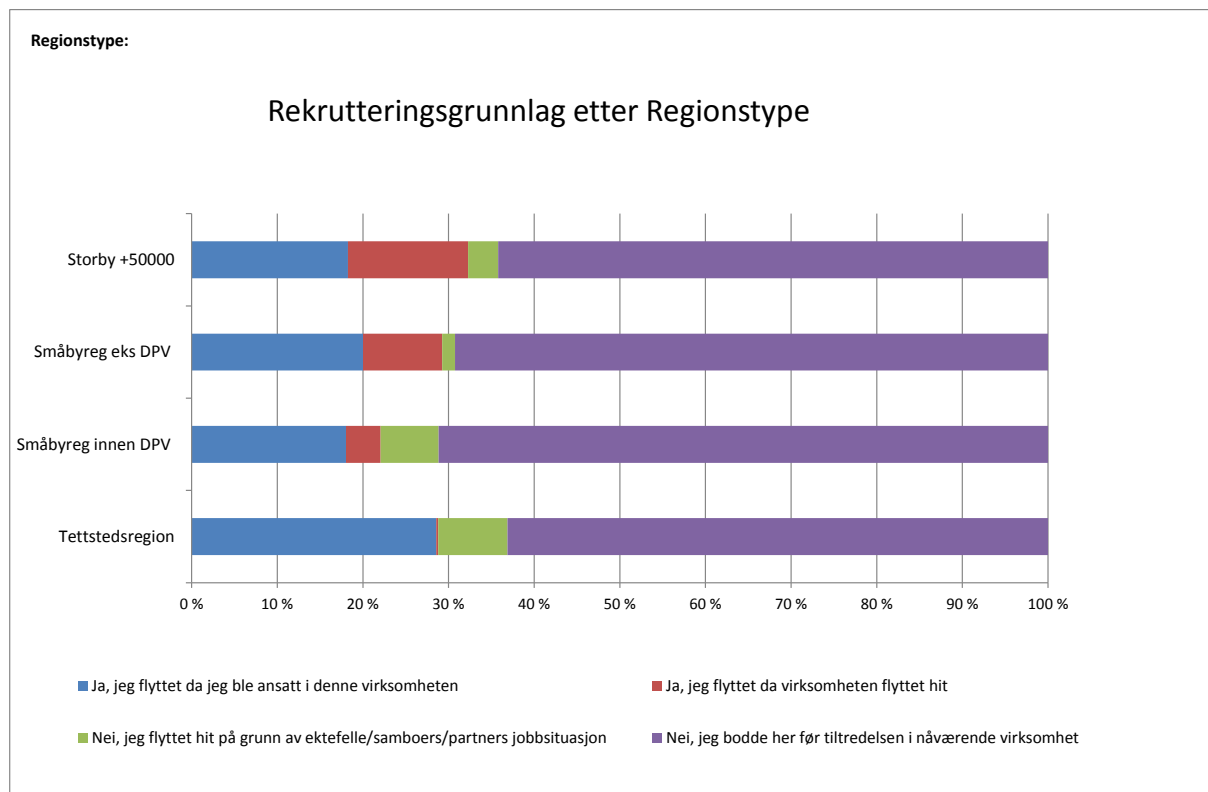
På denne måten korrigerer vi for samvariasjon mellom kompetanse og regionstørrelse og – type.

## 9.4 Rekrutteringsmønster etter regionstype

Spørsmålet som søkes belyst her er om det er noen sammenheng mellom rekrutteringsmønster og regionstørrelse. Med rekrutteringsmønster tenkes særlig på om

medarbeiderne er nasjonalt, dvs om de har flyttet i samband med ansettelsen eller om de er rekruttert regionalt dvs at de ikke har flyttet i samband med ansettelsen. Vi har ikke informasjon om hvor langt de ansatte eventuelt har flyttet.

Figuren under viser at mange er rekruttert regionalt. Dette bekrefter informasjon gitt i intervjuene.



Den regionale rekrutteringen er gjennomgående stor. Samlet sette er den fra 63% til 72% for de ulike regionstypene. Men det er også en betydelig andel som er rekruttert nasjonalt. Det viser at for alle regionstørrelser er det mulig å rekruttere fra et nasjonalt arbeidsmarked. Det ser ut til at de som flyttet med da virksomheten flyttet i størst grad gjorde det om flyttingen foregikk til en større region.

#### 9.4.1 Storbyregionene

Storbyregionene er de regionstypene som sammenlignet med de andre byregionstypene i størst grad har rekruttert fra et nasjonalt marked. Særlig er andelen nåværende ansatte som har flyttet med da virksomheten flyttet, vært stor. Blant storbyregionene er det noen interne ulikheter:

- Konkurransetilsynet: Størst rekruttering regionalt
- Post- og teletilsynet: Størst rekruttering regionalt
- Medietilsynet: Størst rekruttering nasjonalt
- Polarinstituttet: Størst rekruttering nasjonalt

#### 9.4.2 Småbyregionene

Småbyregionene enten de er innenfor eller utenfor DPV har størst regional rekruttering blant regionstypene med rundt 70% regional rekruttering.

Sjøfartsdirektoratet, Luftfartstilsynet, Direktoratet for Byggkvalitet, Statens kartverk, Distriktssenteret Steinkjer, Distriktssenteret Alstahaug og Lotteri- og stiftelsestilsynet: Størst rekruttering regionalt:

Kystverket

Størst rekruttering nasjonalt

Direktoratet for sikkerhet og beredskap:

Like stor rekruttering regionalt som nasjonalt

#### 9.4.3 Tettstedsregion

De mindre tettstedsregionene har lavest regional rekruttering sammenlignet med de øvrige regionsstypene. Det kan tyde på at kompetansegrunnet er for lite og kompetanse må rekrutteres ved tilflytting. Virksomhetene skiller seg noe fra hverandre.

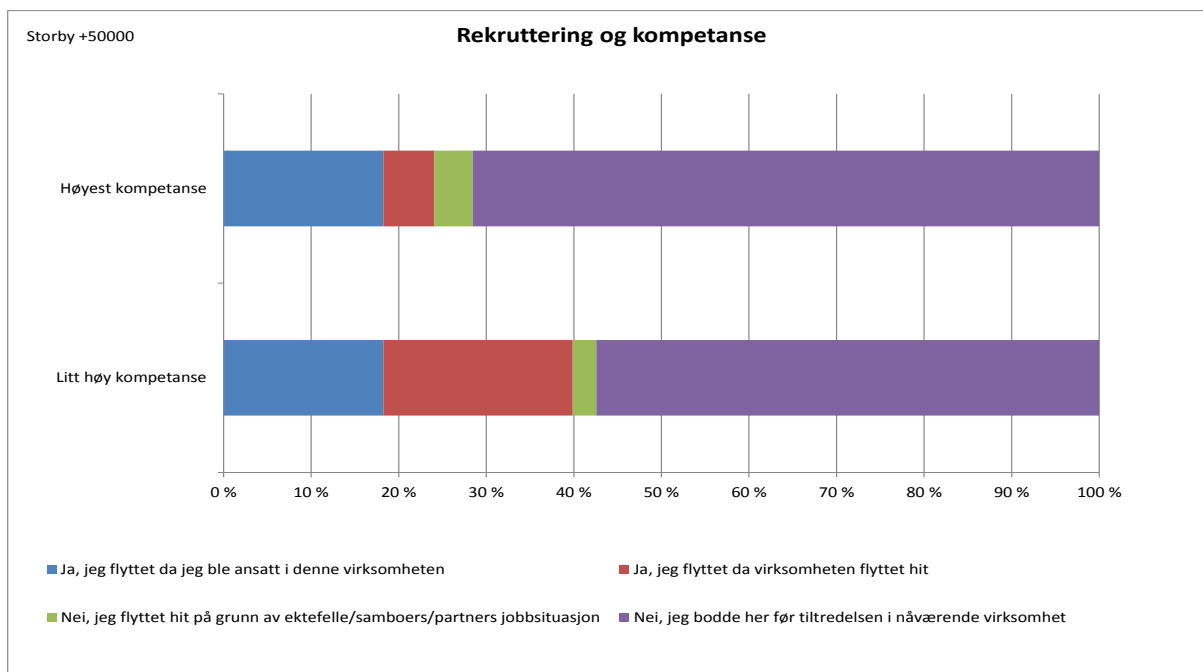
- DIFI Leikanger: Størst rekruttering regionalt:
- Brønnøysundsregistrene: Like stor regionalt som lokalt
- Kontoret for voldsoffererstatning: Størst rekruttering nasjonalt
- Distriktssenteret Sogndal: Størst rekruttering regionalt

Virksomhetene i de små tettstedsregionene hadde størst rekruttering ved tilflytting, mens småbyregioner innafor DPV hadde størst rekruttering fra regionen. Storbyregionene hadde størst andel som flyttet med da virksomheten flyttet.

### 9.5 Rekruttering etter kompetansekategori

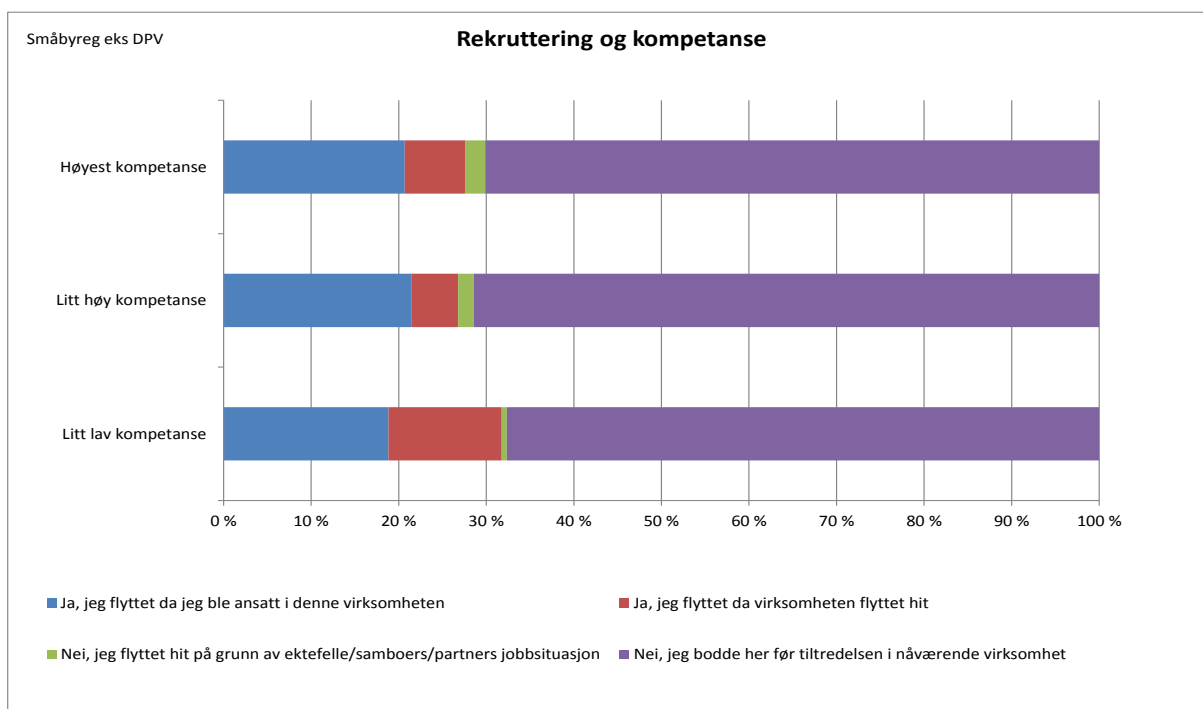
I dette avsnittet søkes belyst om virksomhetenes arbeidsoppgaver påvirker rekruttering. Vi skiller her mellom virksomheter med høyt kompetansekrav – som vi antar har spesialiserte arbeidsoppgaver – og virksomheter med lavere kompetansekrav som har mer rutinemessige arbeidsoppgaver. Vi nytter den kompetansekategori slik som er redegjort for ovenfor som kriterium for kompetansenivå.

Virksomhetene er inndelt fire kategorier kompetanse. Når vi skal vise rekruttering etter kompetanse vises det ved å vise de for mest mulig homogene regionstyper.

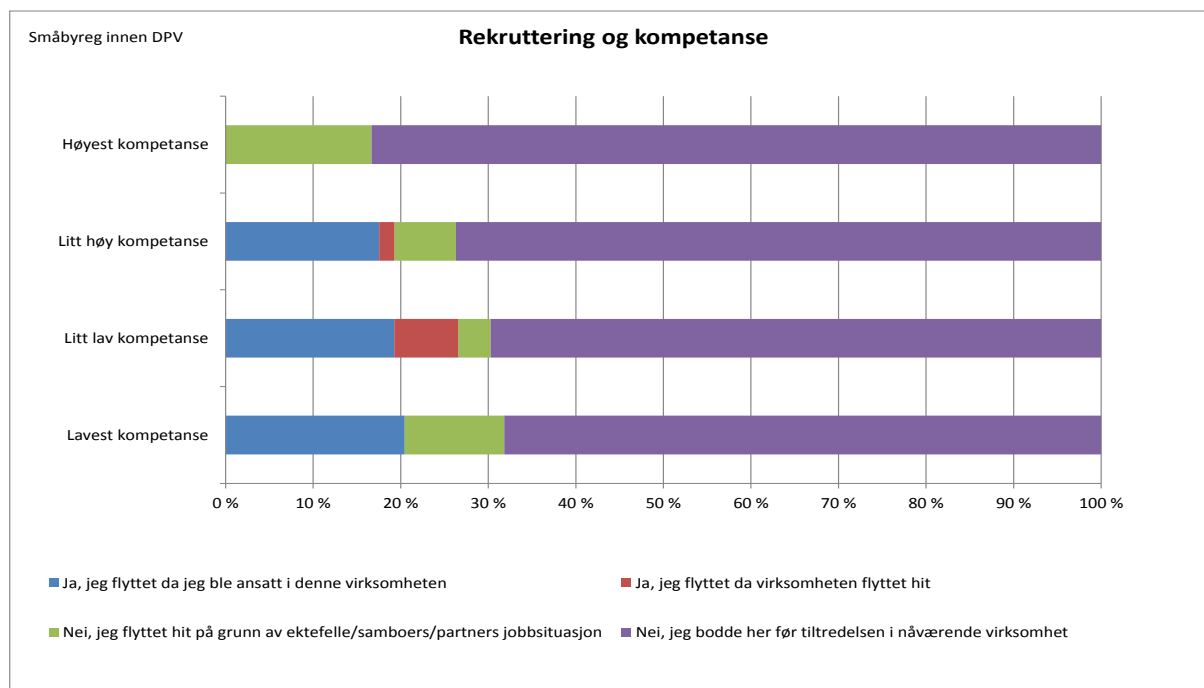


Figuren viser virksomheter i storbyregioner med mer enn 50 000 innbyggere i senteret. Storbyregionene i denne studien har virksomheter i de to «øverste» kompetansekategorier. For hver av disse to kategoriene er rekrutteringsmønster vist.

I storbyregionene gir kompetansekrav utslag på rekrutteringsmønster. Jo høyere kompetansekrav desto større grad rekrutteres fra regionen uten at de ansatte har flyttet. Til virksomheter med nest høyeste kompetansekrav er det mange flere som flyttet med da virksomheten i sin tid flyttet ut fra Oslo.

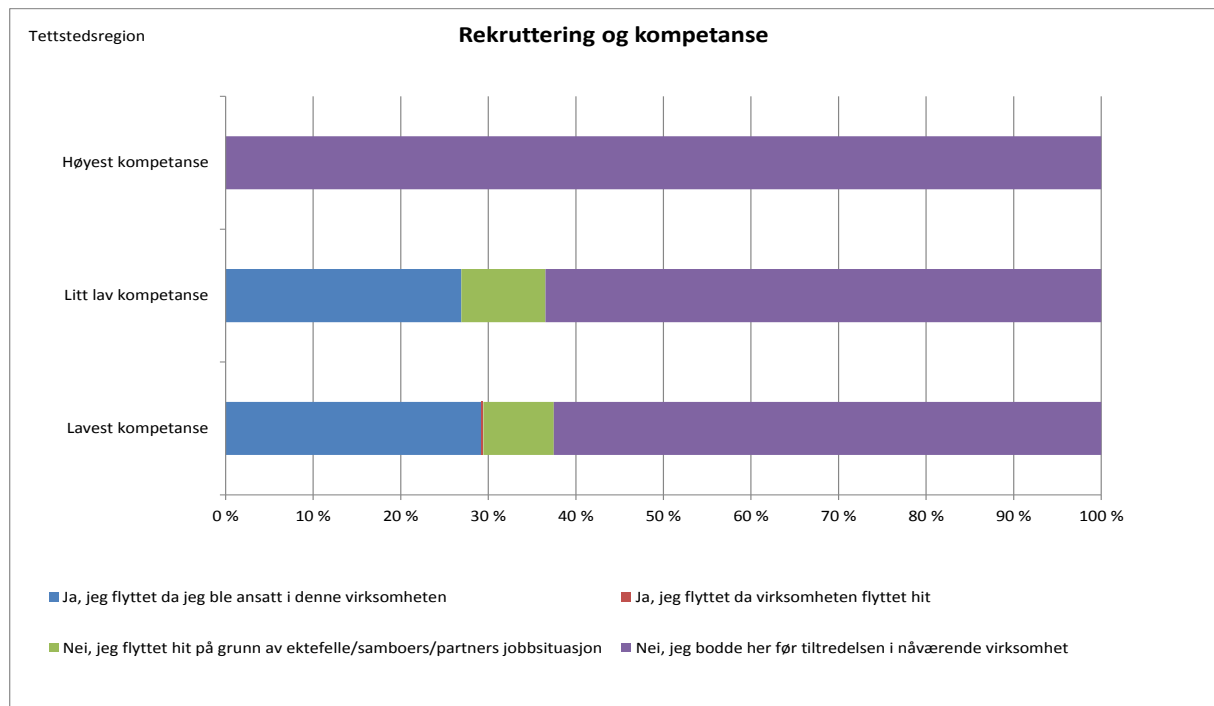


I småbyregioner utenfor DPV slår ikke ulikheter i kompetansekrav ut i like stor grad som for storbyene. Rekruttering fra regionen er på rundt 70 %. Imidlertid ser det ut til at jo lavere kompetansekategori (jo mer standardiserte oppgaver), jo flere er det som har flyttet med da virksomheten flyttet ut fra Oslo.



I småbyregioner innenfor DPV ser det ut til at kompetansekrav er avgjørende for rekrutteringsmønster. Jo høyere kompetansekrav, jo større sannsynlighet er det for at de ansatte kommer fra regionen uten å ha flyttet i forbindelse med ansettelsen.

Vi må imidlertid være varsomme fordi «høyeste kompetanse» er svært få personer i denne forbindelsen.



Også her er tendensen klar, jo høyere kompetansekrav, jo større andel er rekruttert fra regionen. Også her gjelder at for høy kompetanse er populasjonen liten.

Ved å sammenstille mest mulig likeartede regionstyper, er det tydelig at jo høyere kompetansekrav, jo større andel av de ansatte rekrutteres regionalt. Altså er de med høy kompetanse lite villige til å flytte til mindre regioner.

Også de ansatte i virksomhetene i nest høyeste kompetansekategoriene vil heller flytte til større steder enn til småsteder. Vel 40 % av dem som er rekruttert til storbyregioner har flyttet dit i samband med ansettelsen i virksomheten.

Jo mindre regioner (og jo lavere kompetansekategori) jo større er tendensen til å flytte med ektefelle. Her kan en se tydelige kjønnsforskjeller fordi det nesten utelukkende gjelder at kvinner flytter pga sine menn, i liten grad omvendt. Ansatte i laveste kompetanseklasse har ikke flyttet med virksomheten – de er enten rekruttert ved flytting ved senere ansettelse eller de bodde der fra før.

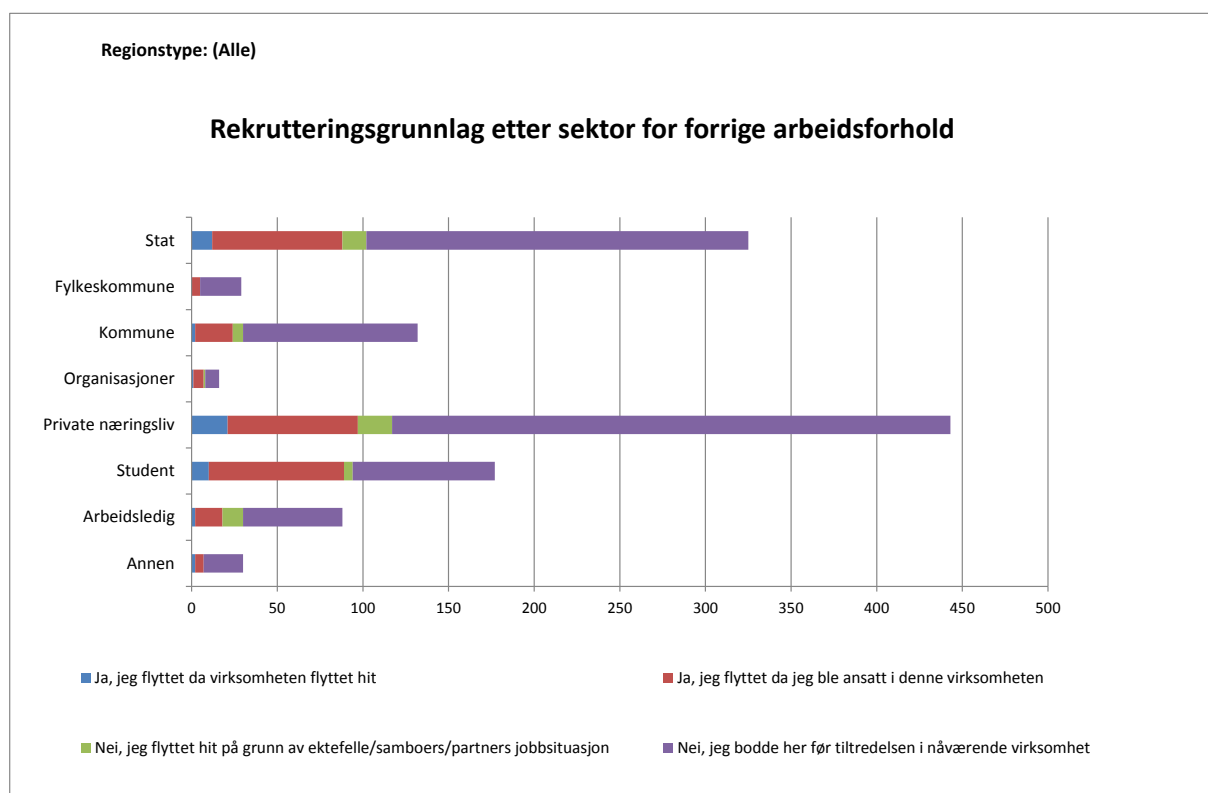
Det er særlig Konkurransetilsynet, Distriktssenteret og Direktoratet for Byggkvalitet som har høy andel regional rekruttering. Ved valg av tilflyttingssted for disse virksomhetene ble tilgangen på relevant kompetanse i regionen tillagt vakt. Det er derfor ikke overraskende at disse virksomhetene hadde stor grad av regional rekruttering. For øvrig varierer rekrutteringen noe med type kompetanse ved at medarbeidere med kun innadrettede oppgaver (=merkantil personell) oftere rekrutteres regionalt. Kontoret for Voldsoffererstatning er lokalisert i et lite arbeidsmarked (Vardø) slik at nær alle fagfolkene rekrutteres eksternt.

Noen av virksomhetene mener de har rekrutteringsutfordringer for visse utdanningsgrupper. Lotteri- og Stiftelsestilsynet vil gjerne ha erfarne jurister og økonomer, Luftfartstilsynet mener de konkurrerer med private aktører som har høyere lønnsnivå, Konkurransetilsynet opplever

de sliter med å rekruttere og beholde erfarne jurister innenfor konkurranserett, Kystverket vil gjerne ha flere med lang erfaring innenfor jus, økonomi og nautikk.

## 9.6 Rekrutteringskilde

Med rekrutteringskilde i denne forbindelse menes hvilken sektor de ansatte var i ved forrige arbeidsforhold. Arbeid i offentlig forvaltning krever både et faglig nivå og kunnskap om hvordan statsforvaltningen arbeider og fungerer.



Vi ser at staten er den viktigste kilden når en kommer fra offentlig virksomhet. Samlet er offentlig virksomhet som rekrutteringskilde litt større enn hva det private næringslivet er. I alt kommer 39 % fra offentlig sektor, mens 36% fra private. Fylkeskommunen er i svært liten grad rekrutteringskilde.

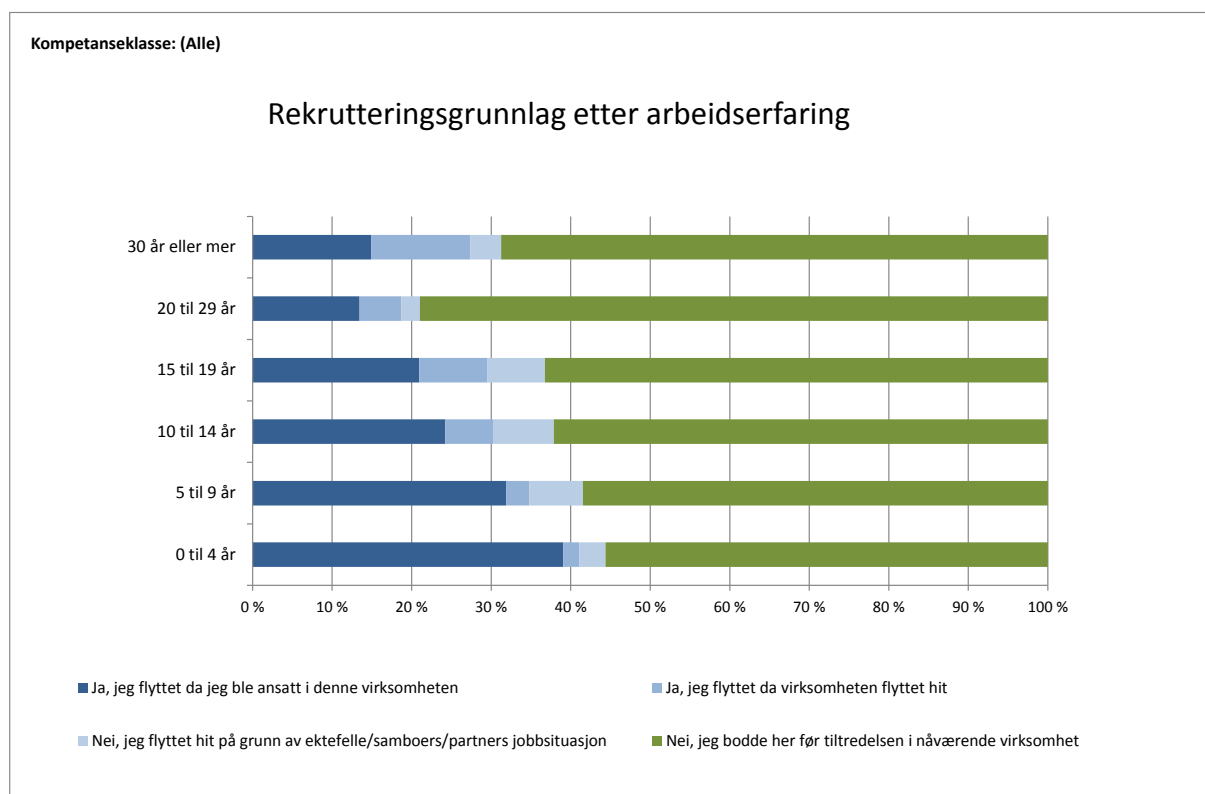
Rundt 7% oppgir at de forut for ansettelsen var registrert arbeidsledige.

De som kommer fra utdanning har i stor grad flyttet. At 'forrige arbeidsforhold' var «student» betyr ikke nødvendigvis nyutdannet. Mange har kun hatt én arbeidsgiver så langt i sin karriere.

De som kommer fra Staten, har i større grad flyttet sammenlignet med dem som kommer fra kommunesektoren eller fra private næringsliv. Flere av virksomhetslederne opplever at virksomhetene fungerer som opplæringsinstitusjon for nyutdannede som slutter etter noen få år. Svart få av de nyrekruttede drev egen virksomhet, det normale er ansatt i offentlig eller



private bedrifter. De som driver egne foretak ser ikke ut til å skifte til statlig forvaltning i særlig grad.

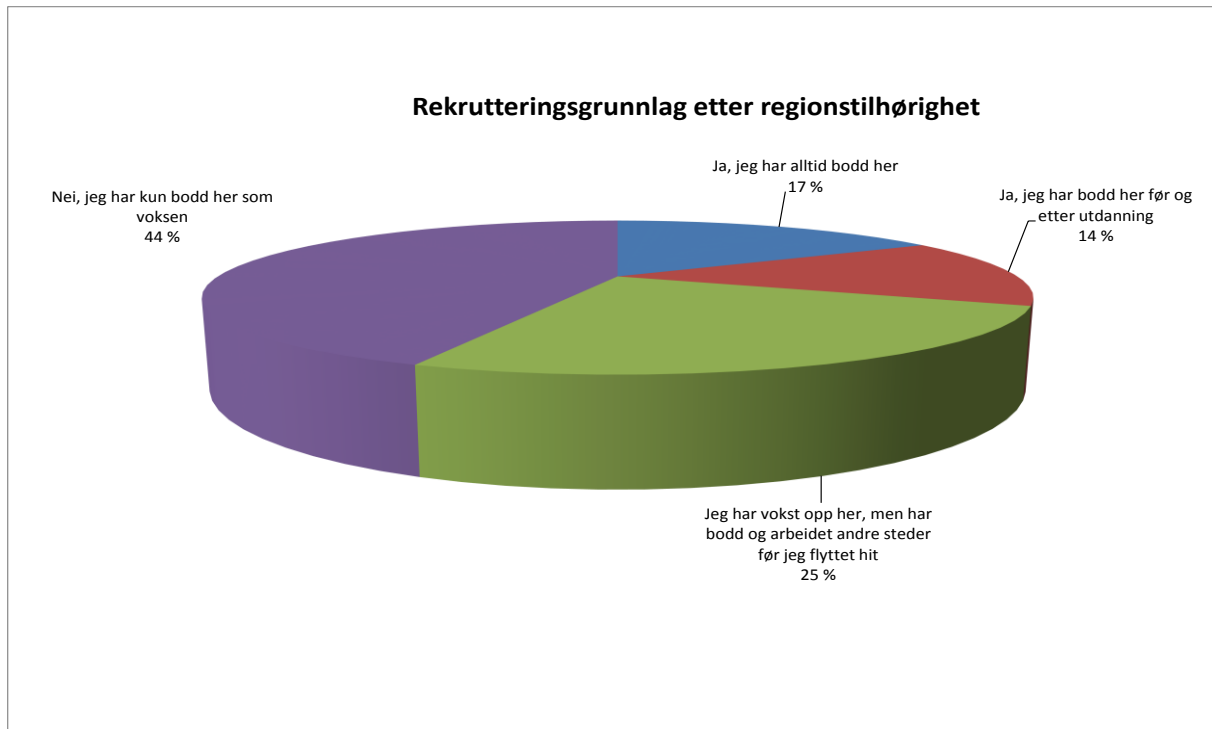


I denne figuren er arbeidserfaring antall år etter fullført utdanning. Figuren viser samlet erfaring hos dem som nå er ansatte i virksomhetene. De som har lang erfaring ser ut til å være dem som hører hjemme i regionen. Ikke uventet er de hjemvendte en stabil arbeidskraft.

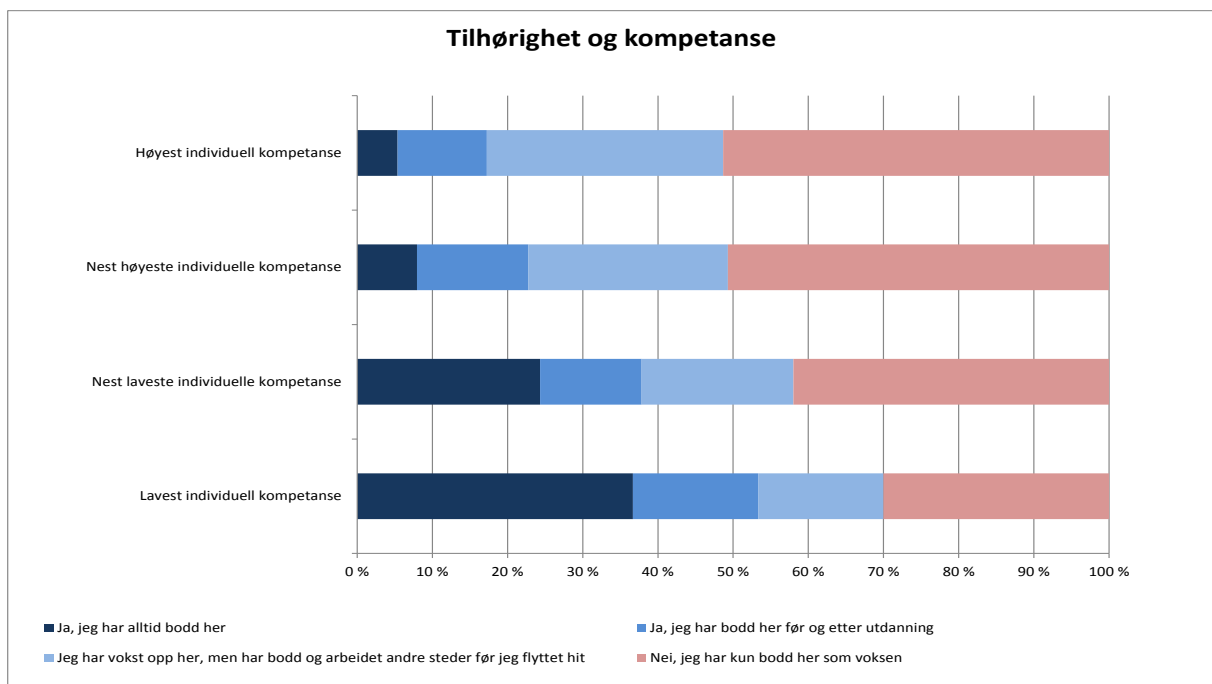
Jo mindre erfaring man har, i større grad har man i sin tid flyttet til regionen. Vi tolker det dit at de som bodde i regionen før tiltredelsen, fortsetter lenge (de har i dag lang erfaring). Spørsmålet er da om de med kort erfaring flytter ut av regionen om kort tid eller om de fortsetter å bo i regionen selv om de begynner hos annen arbeidsgiver. Dette skal vi komme tilbake til nedenfor.

## 9.7 Regiontilhørighet

Spørsmålet som søkes belyst her er i hvor stor grad den regionen en nå bor i oppfattes som «hjemme», dvs som oppvekstregionen. Det hevdes ofte at mange ønsker å flytte tilbake til hjemstedet etter fullført høyere utdanning. Med hjemsted i denne forbindelse menes hjemstedregion. Det kan godt tenkes at man flytter «hjem» når man bosetter seg i hjemstedskommunen eller i nabokommunen. Det kan også tenkes at man flytter til partnerens hjemsted uten at man i spørreundersøkelsen har svart at man flytter pga at partneren skifter jobb.



Av dem som nå er ansatt i virksomhetene har 44% kun bodd i regionen som voksen, altså at de ikke betrakter nåværende bosted som sitt hjemsted. De som har flyttet hjem, har ikke nødvendigvis gjort det i forbindelse med tiltredelse i nåværende jobb. Av de 56 % som nå bor på sitt hjemsted, har 25% jobbet andre steder før de har flyttet «hjem». Det er altså ikke uvanlig å starte sin karriere ett sted før man setter kursen «hjemover». 17% har alltid bodd i regionen. Disse dekker ofte merkantile funksjoner i virksomhetene.

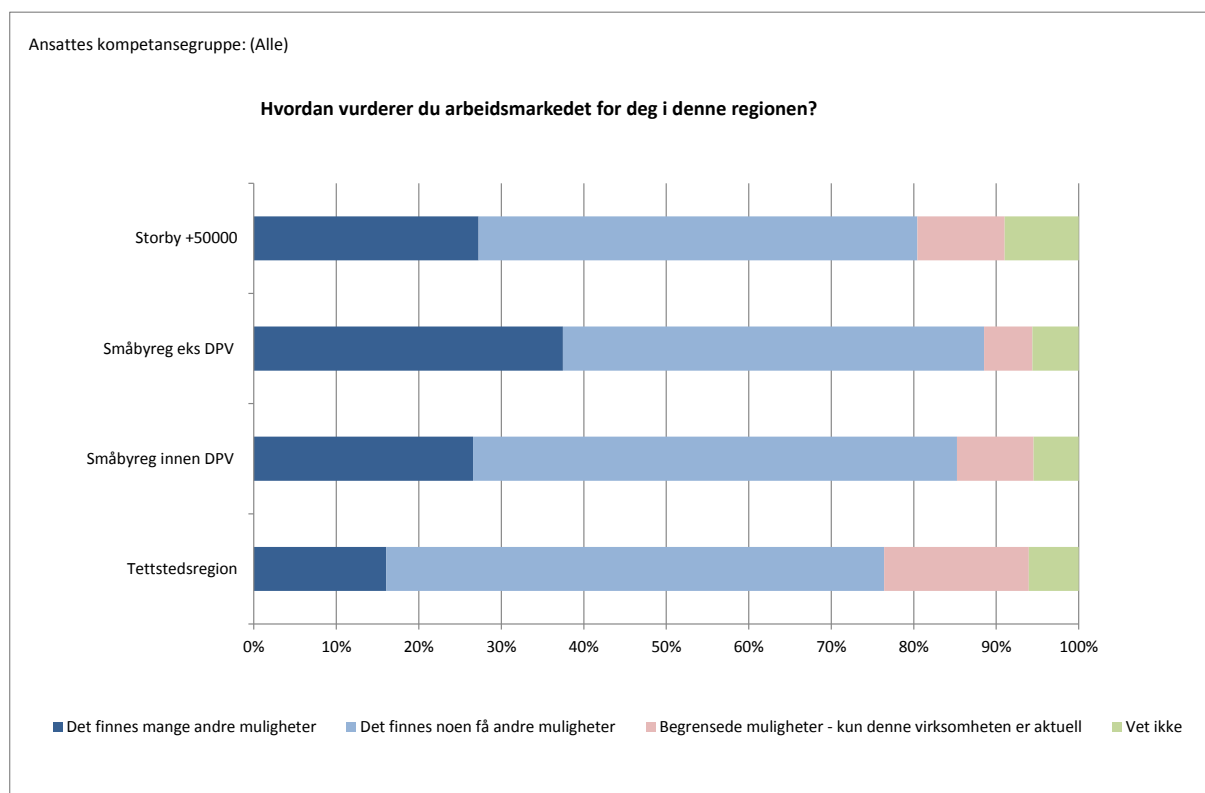


Her har vi sett på om det å flytte hjem avhenger av kompetanse hos den enkelte. De blå andelene av søylene i figuren over viser andelen som har tilhørighet til regionen. De mørkeste blå andelene viser dem som alltid har bodd i regionen. Uavhengig av kompetanse har mange flyttet hjem (blå), men de med høyest kompetanse har oftere bodd andre steder først. Flere av de ansatte med høyest kompetanse har kun bodd der som voksne sammenlignet med lavest kompetanse som i mye mindre grad er tilflyttere.

De med lavest kompetanse er stort sett rekruttert blant dem som alltid har bodd i regionen. Sannsynligheten for å flytte hjem øker med kompetansen. Graden av innflytting av nye innbyggere øker også med kompetansen.

## 9.8 Troen på det regionale arbeidsmarkedet

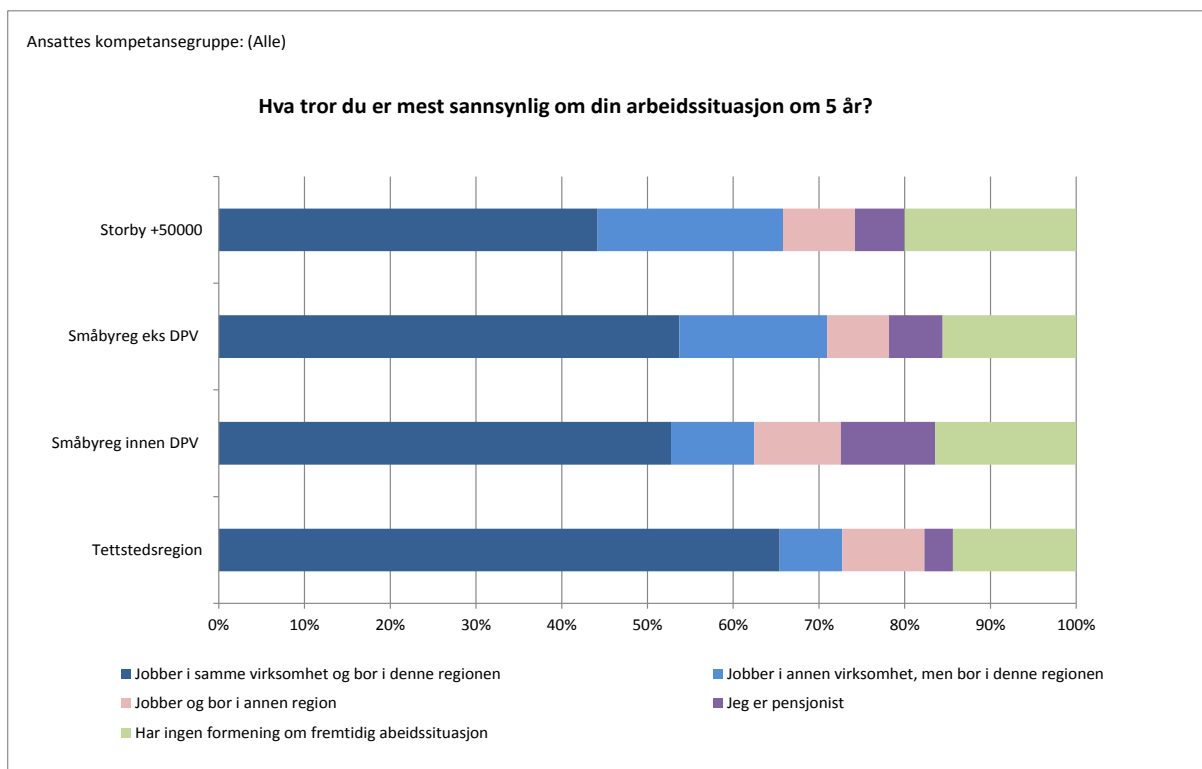
For å holde på kompetanse er det avgjørende hvordan de ansatte ser på utsiktene i det regionale arbeidsmarkedet. Er regionstørrelsen viktig for at ansatte forblir i virksomhetene eller fortsetter å bo i regionen?



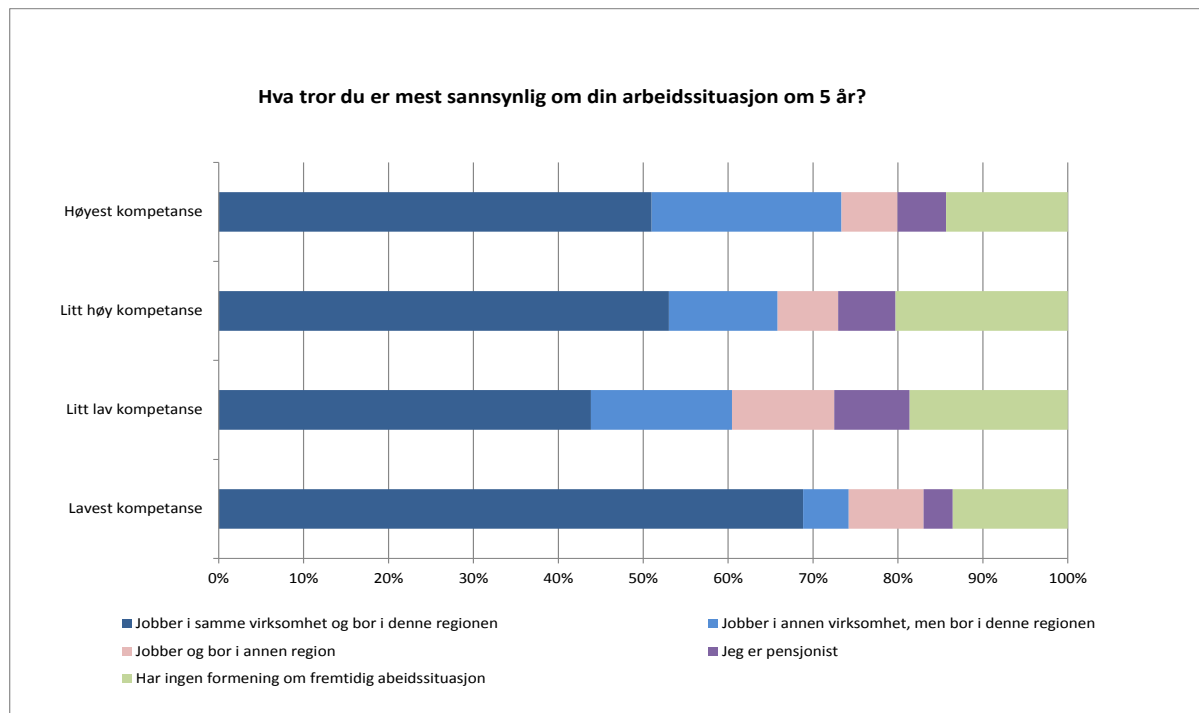
Ansatte i virksomhetene i småbyregioner utenfor DPV har størst tiltro til arbeidsmarkedet i regionen sin. Minst tro på det regionale arbeidsmarkedet finner en i de i de minste tettstedsregionene.

Ser vi på dem med høyest kompetanse, er det dem i småbyregionen innenfor DPV som har størst tro på arbeidsmarkedet. Ansatte med nest høyeste kompetanse har tro på det regionale arbeidsmarkedet, men kanskje ikke i så stor grad om man jobber i en liten tettstedsregion. De med lavest kompetanse er mest usikre på arbeidsmarkedet.

At det er begrensede muligheter betyr ikke at det er aktuelt å slutte eller å flytte. Å fortsette å jobbe i nåværende virksomhet kan for mange være helt greit. Vi har derfor søkt å kartlegge de ansattes planer og spurt om hva de tror om sin arbeidssituasjon 5 år fram i tid.



De blå søylene representerer dem som antar de bor i samme region om 5 år. De «lyseblå» tror de bor i samme region, men antyder at de kan ha byttet jobb. Slike planer er særlig framtreddende om en bor i en større region. Jo mindre region man bor og arbeider i, jo større er sjansen for at man har flyttet fra regionen innen fem år, men forskjellen er liten.



Både høy og lav kompetanse kan føre til at en fortsatt bor i samme regionen, men høy kompetanse kan føre til at en likevel bytter jobb, mens de med lavere kompetanse ikke ser det som særlig aktuelt å kunne bytte jobb. Dette er to ulike arbeidsmarkeder.

Er man ansatt i en virksomhet i en storby, vil de som er ansatt i høykompetansevirksomhet fortsatt bo i regionen, men mange vil ha byttet jobb. Er man derimot ansatt i en virksomhet i en småbyregion utenfor DPV, er sannsynligheten for at man er stabil høyest for dem med høy kompetanse. De med lavere kompetanse har kanskje med større sannsynlighet flyttet.

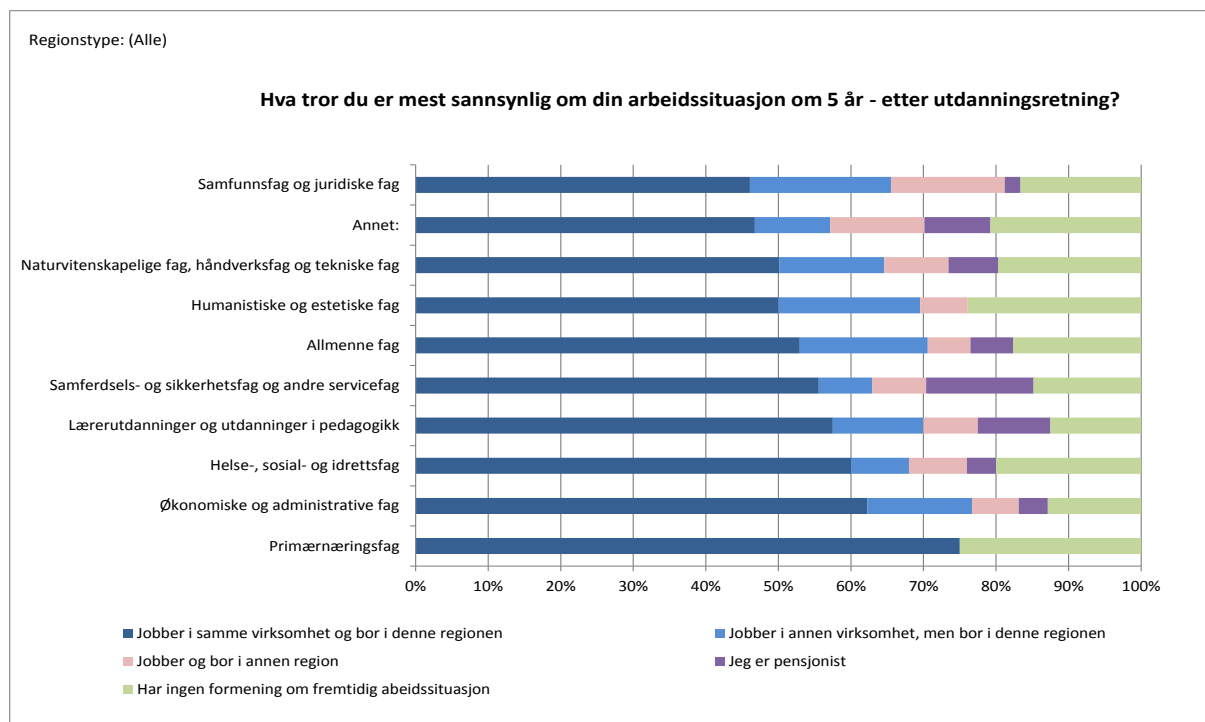
Jobber man i en småbyregion innenfor DPV, vil de med høyest kompetanse fortsatt bo i regionen, men har i stor grad latt seg friste til å bytte jobb.

De som jobber i en liten tettstedsregion vil i stor grad fortsette å bo i tettstedsregionen. Unntaket er de med lavere kompetanse som kan tenkes å ha sluttet i virksomheten og kanskje også flyttet. Lav kompetanse her kan være lang utdanning, men liten erfaring – altså at det er førstejobben som man slutter i etter få år.

Det hevdes stadig hvor viktig det er med relevant arbeid for begge parter i et parforhold.

Det er viktig for stabiliteten at ektefelle eller partner har jobb i samme region. Dersom partner ikke har jobb i samme regionen, er sannsynligheten for flytting fem ganger større enn for par der begge har jobb i regionen. I noen av intervjuene framgikk det at der hvor en hadde jobbet aktivt med «partnerprogram» mente en at en hadde lykkes bra med rekruttering og at det var grunn til å anta at en hadde stabil arbeidskraft.

Et spørsmål er om alle utdannings- og yrkeskategorier har samme muligheter i en tilflyttingsregion.



Størst sannsynlighet for å ha flyttet til annen region om 5 år finner en blant dem med samfunnsfag. Størst sannsynlighet for fortsatt bo og arbeide i samme virksomhet er det for økonomiske fag, helse- og sosialfag og lærerutdanning og pedagoger. Det siste kan skyldes at helse- og sosialutdannede og lærere ikke jobber i sine naturlige institusjoner og dermed i sitt valg legger stor vekt på bosted og noe mindre på jobbrelevans. I enkelte av de «gamle» virksomhetene er det mange som er i ferd med å bli pensjonister. Det kan bli spennende å se rekrutteringsgrunnlaget når disse skal erstattes.

De som har mindre enn 45 minutters reisevei til jobben sier i stor grad at de kommer til å jobbe i samme virksomhet og bo i samme region. De som tror de har flyttet innen fem år, har i større grad lengre reiseavstand til jobben.

Jo høyere kompetanse, jo lengre kan reisetid til jobben være. Dette er kjent som en generell regel. Personer med høy kompetanse er mer villige til å tåle lengre reiseavstand.

## 9.9 Oppsummering

De viktigste funnene fra spørreundersøkelsen er:

- Stor regional rekruttering i alle regionstørrelser.
- Ansatte med høyere kompetanse flytter gjerne til større regioner, men helst ikke til de små regionene.
- Ansatte med høy kompetanse som flytter til mindre regioner har større sannsynlighet for å flytte derfra etter noen år.
- Det ser ut til at det fullt ut er mulig å etablere høykompetansevirksomheter i småbyregioner og i tettstedsregioner (Sogndal, Leikanger)
- I tettstedsregioner er det flere som antar at de fortsatt kommer til å bo og å arbeide i samme virksomhet, i storbyregionen vil man fortsatt bo, men kanskje bytte jobb.
- Både sjansen for at man fortsatt bor i regionen og at man fortsatt jobber i virksomheten øker om ektefelle/partner har jobb i regionen

## 10 FORTRENGINGSEFFEKT

Et sentralt spørsmål er om etablering av nye virksomheter innen offentlig forvaltning fortrenger annen virksomhet slik at nettoeffekten blir lav.

Effekten av nye offentlige arbeidsplasser på arbeidsmarkedene generelt er imidlertid vanskelig å påvise, og avhenger blant annet av om offentlige arbeidsplasser kommer i tillegg til eller om de fortrenger private arbeidsplasser. Det synes som om effekten vil avhenge av lokale kjennetegn ved arbeidsmarkedet og sannsynligvis hvilke typer arbeidsplasser som blir etablert i offentlig sektor. På bakgrunn av forskjeller i mobilitet mellom utdanningsgrupper, er det grunn til å tro at faren for fortregningseffekter er størst knyttet til arbeidsplasser som ikke krever høyere utdanning. Offentlige stillinger som gir rekruttering utenfra regionen og styrker kompetanse som er viktig for det regionale næringslivet, er sannsynligvis mest virkningsfulle for regional utvikling.<sup>6</sup>

Hva er symptomene på fortregningseffekter? Dersom de offentlige arbeidsplassene ikke kommer i tillegg til, men erstatter private arbeidsplasser vil det være en fortregningseffekt. Da vil en se at den totale sysselsettingen ikke øker i takt med antall nyetablerte offentlige arbeidsplasser. Undersøkelsene våre viser at de statlige virksomhetene rekrutterer både ved tilflytting og fra det regionale arbeidsmarkedet. Dersom den regionale rekrutteringen fortrenger private arbeidsplasser, vil det kunne gi seg utslag i kun svak vekst i sysselsettingen i kommunen eller i regionen.

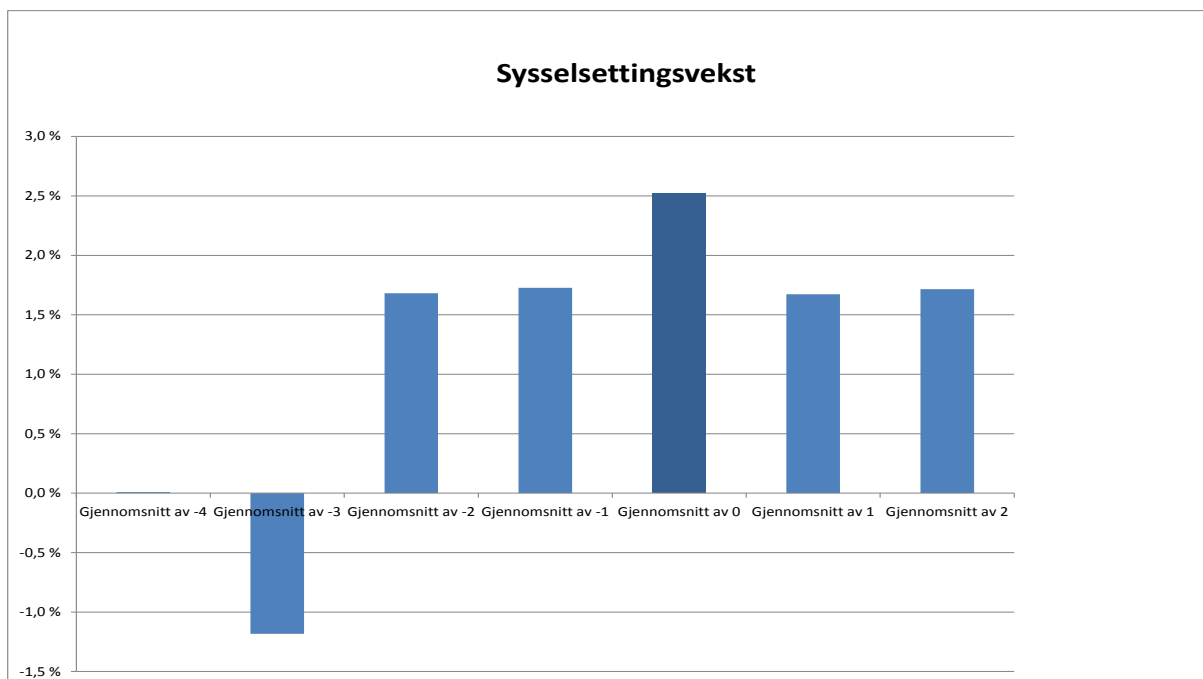
Det kan være vanskelig å måle effekten av eventuell fortregningseffekt. Utviklingen i sysselsettingen i en kommune fra et år til det neste kan være påvirket av andre faktorer – kanskje særlig konjunktursvingninger. De flyttingene vi har studert, har skjedd på ulike tidspunkt uavhengig av konjunkturer. Om vi ser på alle virksomhetene med utgangspunkt i flytteår – vi setter flytteår til år 0, vil trolig konjunktursvingningene ikke være så avgjørende når vi studerer alle flyttingene samlet. Vi holder i denne forbindelse Brønnøysundregistrene unna undersøkelsen siden de har hatt en langvarig, gradvis utvikling. Videre holder vi også unna Direktoratet for Byggkvalitet siden de flyttet i 2011 og mulige effekter ennå ikke kan leses av tilgjengelig statistikk.

Vi har sett på noen forhold knyttet til vertskommunene for om mulig å finne ut om det kan være fortregningseffekter.

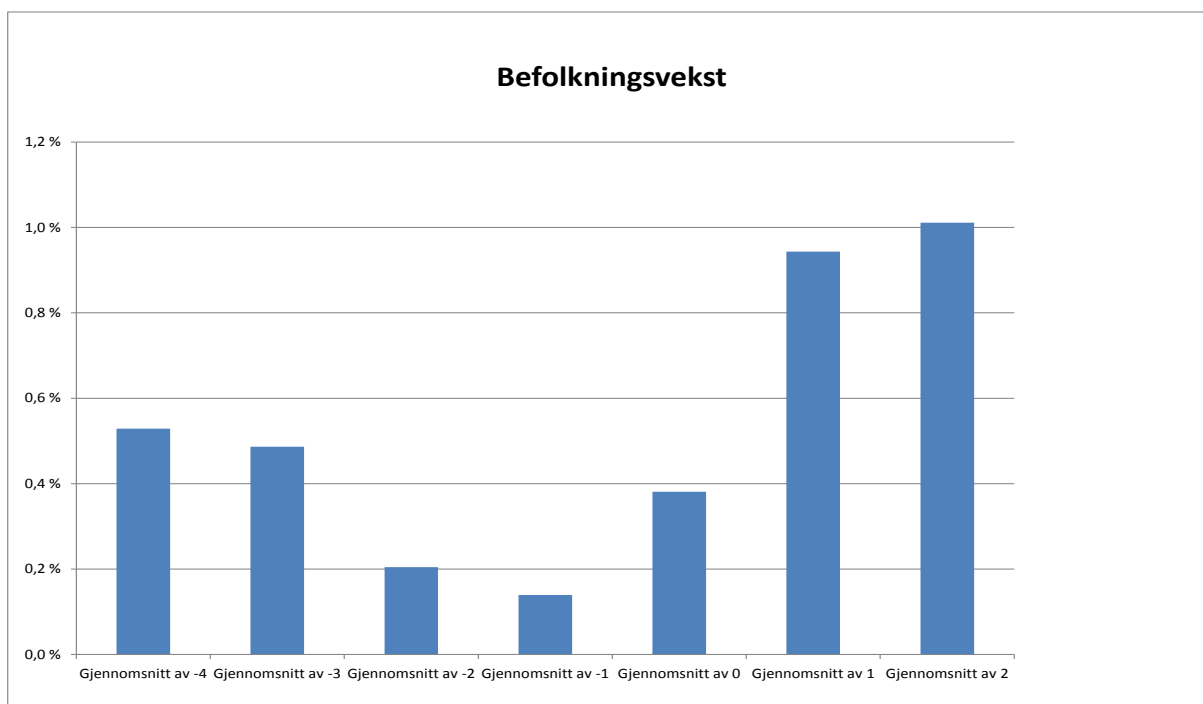
---

<sup>6</sup> NOU 2011: 3

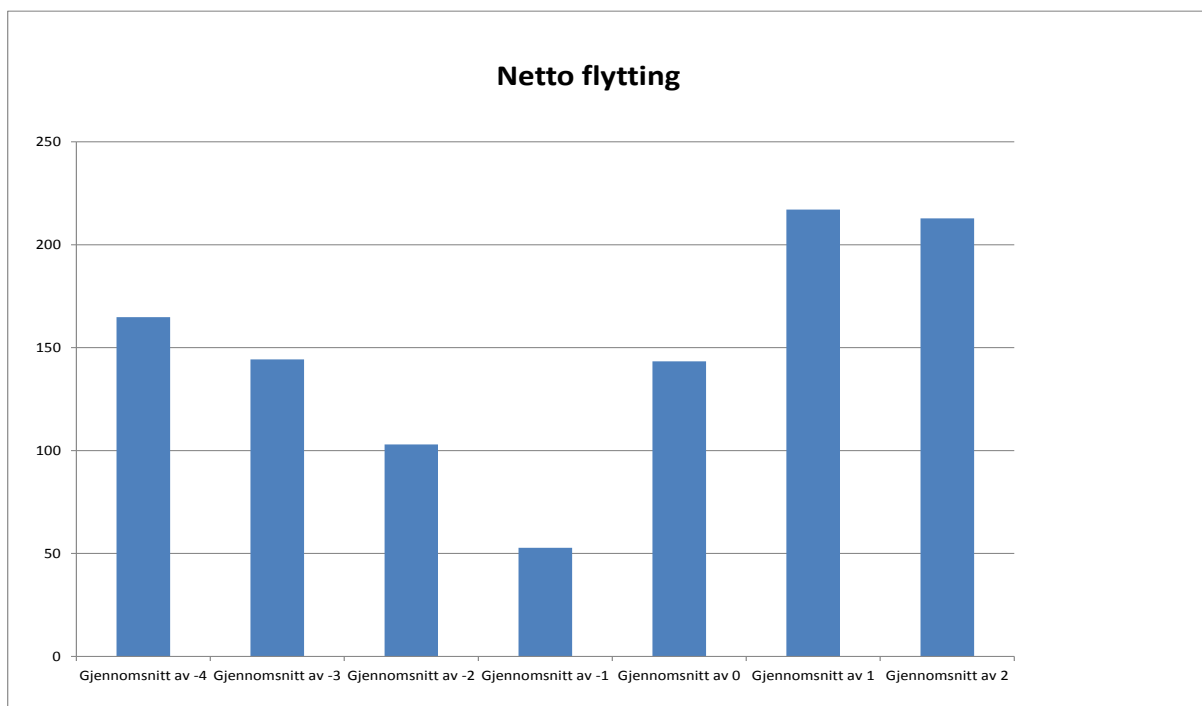




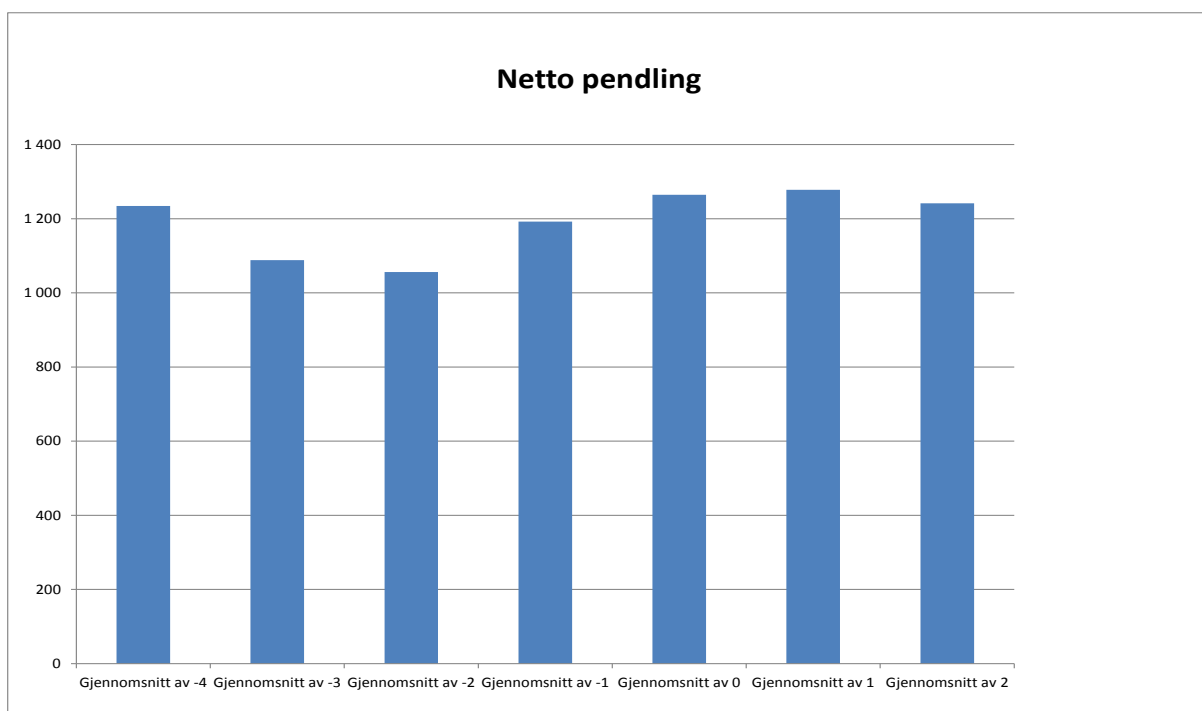
Figuren viser uveid gjennomsnitt av sysselsettingsveksten i % i vertskommunene. Uansett når de ulike virksomhetene har flyttet, har sysselsettingsveksten vært høyere i flytteåret enn i de foregående eller etterfølgende årene. Det tyder på at i alle fall deler at de nyetablerte arbeidsplassene har kommet i tillegg. Intervjuene med næringslivskjernerne og med virksomhetene underbygger denne antakelsen. Mye tyder på at de statlige arbeidsplassene i liten grad har fortrent andre arbeidsplasser.



Befolkningsveksten uttrykt som årlig prosentvis vekst har økt betraktelig de første årene etter at virksomhetene har flyttet. I de fleste vertskommunene har vekst avtatt etter noen år.

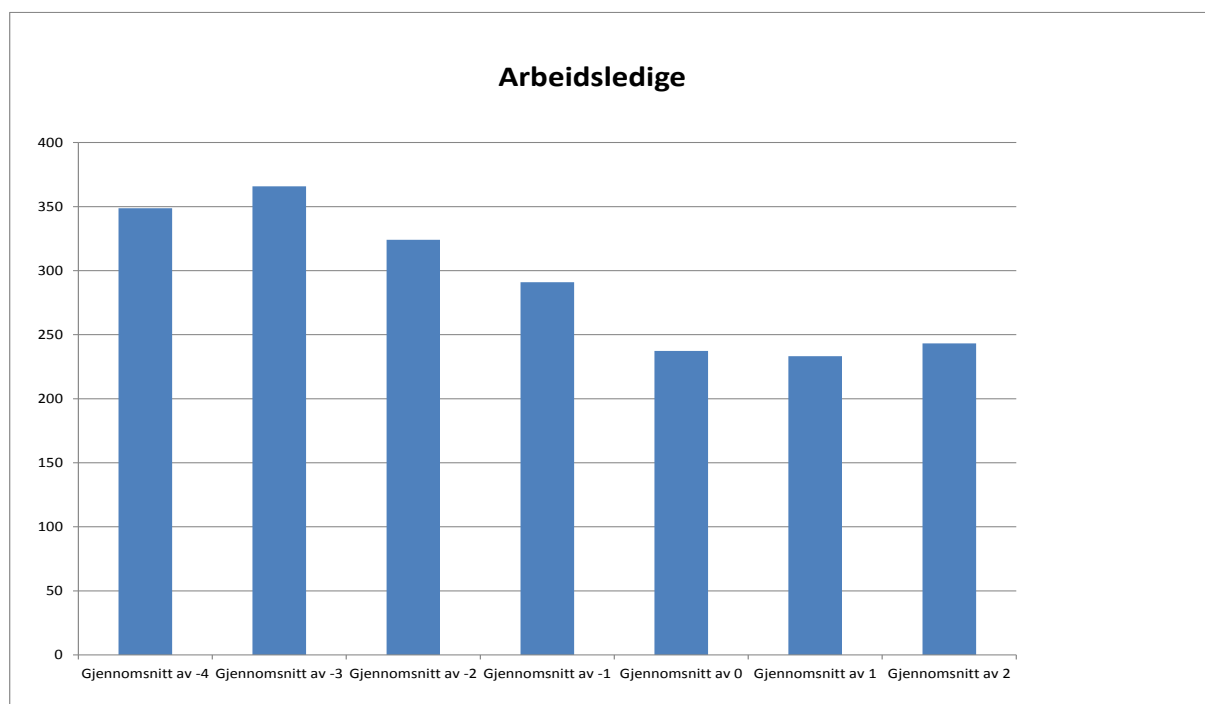


Etter etablering eller reetablering har netto innflytting økt til et nivå høyere enn årene like før. Dette kan være en kombinasjon av innflytting og at noe lar være å flytte ut fordi jobbtilfanget bedres. Befolkningsveksten skyldes i stor grad økning i netto innflytting til vertskommunene.



I flytteåret og i det første året etter øker netto innpendling til vertskommunen før den gradvis avtar. Det kan tyde på at det ikke er tilstrekkelig ledig arbeidskraft lokalt til å sørge for den

lokale rekrutteringen. Sammenholdes dette med tilflyttingen, ser vi at innpendling gradvis erstattes med innflytting og ikke-pendling.



Arbeidsledigheten i vertskommunene har vært på et lavere nivå etter flyttingen/etableringen, men nedgangen er ikke stor. Spørreundersøkelsen avdekker vel at rekruttering fra de arbeidslediges rekker er liten eller ubetydelig og ikke kun skjer fra egen region eller egen kommune.

Statistikk for vertskommunene samordnet slik at en sammenholder perioden før og etter flyttingen og ikke kalenderåret, tyder på at de statlige arbeidsplassene bidrar i en viss grad til økning i sysselsetting og i økning i befolkningen. Om det skjer en viss fortrengning, er den neppe dominerende.

## 11 OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN

Nedenfor følger noen av de viktigste funnen vi mener at undersøkelsen har brakt fram.

- Regional rekruttering er om lag 70%, det vil si at de som er ansatt i virksomhetene nå, bodde i regionen før tiltredelsen. Dette viser at det er mulig å rekruttere til Statlig forvaltning både i større regioner og i mindre regioner. I mindre regioner er kombinasjon av flere ulike kompetansearbeidsplasser gunstig for rekruttering.
- I hovedsak er de statlige arbeidsplassene kommet i tillegg til arbeidsplassene som var der før og i mindre grad fortrent andre arbeidsplasser. I den grad det er mulig å måle fortrenningseffekt ser det ikke ut til at det har skjedd i vesentlig grad. I året for flytting eller etablering er sysselsettingsveksten større enn i årene før og etter, det er større innflytting og det er kortvarig større netto innpendling. Om de nye arbeidsplassene gradvis er blitt dekket regionalt, kan det godt tenkes at det er skapt ringvirkninger der nye og «gamle» arbeidsplasser er dekket ved økt innflytting eller redusert utflytting.
- Virksomhetslederne opplever at de klarer å rekruttere den arbeidskraften de har behov for. Særlig gjelder det der hvor en har forskningsmiljøer, andre statlige miljøer og utdanningsinstitusjoner. Større regioner som Bergensregionen (Konkurransetilsynet) har et omfattende og grundig arbeidsmarked å rekruttere fra. I mindre regioner ser det ut til å være en synergieffekt om det finnes alternative og supplerende miljøer for kompetansearbeidskraft.
- Etablering av statlige virksomheter gir økt antall kompetansearbeidsplasser og dermed større bredde i arbeidsmarkedet. Dette oppleves som svært positivt for berørte. Flere muligheter betyr også muligheter for ektefeller og partnere.
- Presset på eksisterende arbeidsmarked er uproblematisk kanskje bortsett fra i en kort periode. Gradvis tilpasses markedet. Vi ser at etter større etableringer endres fra- og tilflytning, pendling og arbeidsledighet slik at en ny situasjon gradvis etableres.
- Den regionale rekrutteringen skjer både fra offentlig og fra privat sektor, særlig er statlig og kommunal bakgrunn vanlig, mens fylkeskommunen i mindre grad enn kanskje ventet er aktuell rekrutteringskilde.
- Etablering eller relokalisering av statlige kompetansearbeidsplasser medfører innflytting av personer med høy kompetanse – særlig er innflyttingen betydningsfull for mindre byer og steder. Selv om noen flytter fra etter noen år, viser undersøkelsen at det alltid er noen som forblir – også de som ikke har tilhørighet til regionen fra før.
- Tendens til at mellomskiktet av kompetanse er mest mobilt – unge med høy utdanning – og dermed lettest å rekruttere utenfra. Personer med lavere kompetanse er oftere fra regionen, mens personer med høy utdanning og lang erfaring er som ventet er mindre mobile. De står også sterkere på arbeidsmarkedet i sentrale strøk enn nyutdannede.
- Ansatte med høyere kompetanse flytter gjerne til større regioner og i mindre grad til de mindre regionene. De med høy kompetanse som flytter til mindre regioner, har større sannsynlighet for å flytte derfra etter noen år enn de som flytter til større regioner.

- Steder med et mangfold av offentlige eller private kompetansearbeidsplasser ser ut til å ha en synergieffekt på rekruttering. Alternative arbeidsplasser anses svært viktig for mange.

## 12 VEDLEGG 1, INTERVJUGUIDE

### Intervjuguide

#### Om virksomheten

- Hvor mange ansatte har virksomheten på det aktuelle stedet
- Når flyttet /startet virksomheten
- Hvilke yrkesgrupper eller utdanningsgrupper er representert
- Er det homogene eller heterogene yrkesgrupper mtp arbeidsoppgavene (homogent el heterogent produkt)
- Beskrivelse av de ansatte (alder, kjønn, nasjonalitet, lokal/tilflytter)
- Hvor mange har dere ansatt de to siste årene
- Har dere en stabil arbeidsstokk
- Har dere et stillingsbudsjett som vi kan få oversendt
- Har dere en kompetanseoversikt/kompetansekrav

#### Om rekrutteringsmønsteret

- Hvilke rekrutteringsstrategier har virksomheten?
- Hvordan er behovet for rekruttering i dag og fremover
- Hva gjør dere dersom dere ikke har nødvendig kompetanse
- Er det noen grupper det er vanskeligere å rekruttere fra, evt hvilke
- Hvordan oppfatter du at det er for ansatte å bosette seg på stedet (lett/vanskelig)
- Hvordan er utdanning- og forskningsmiljøet i regionen (universitet eller høgskole, forskn.inst)
- Rekrutterer dere fra regionale utdanningsinstitusjoner
- Opplever dere en konkurranse om kompetansearbeidskraft med andre virksomheter i regionen
- Hvordan var rekruttering ved etableringstidspunktet
- Har det vært noen endringer i rekrutteringen fra virksomheten flyttet/startet til i dag
- Hvordan er samlet erfaring/ansetning i dag sammenlignet med rett etter flyttingen
- Har virksomheten noen rekrutteringsutfordringer, evt hvilke
- Hvordan har flyttingen påvirket rekrutteringen
- Er det blitt vanskeligere å rekruttere
- Er det blitt vanskeligere å få tak i arbeidskraft med høyere utdanning
- Er det enklere å rekruttere administrativt ansatte
- Hvordan er kompetansenivået i dag sammenlignet med rett etter flyttingen?
- Hvordan er kompetansenivået i dag sammenlignet med rett før flyttingen?
- Er de ansatte i virksomheten rekruttert regionalt eller nasjonalt
- Rekruttering nasjonalt – hvor kommer de fra
- Har dere samarbeid med andre arbeidsgivere om rekruttering
- Har dere samarbeid med kommunen om rekruttering

#### Om det regionale arbeidsmarkedet

- Hvilke egenskaper har det regionale arbeidsmarkedet
- Hvilken effekt har virksomheten hatt på det regionale arbeidsmarkedet
- Opplever dere at deres virksomhet utvider det regionale arbeidsmarkedet med ny type arbeidsplasser
- Inngår virksomheten en klynge (lignende virksomheter/samme behov for arbeidskraft/som etterspør samme type arbeidskraft) eller er de for seg selv
- Opplever dere at det påvirker stedets/regionens attraktivitet

#### Om steds kvalitet

- Hvilke egenskaper har stedet som kan gjøre det attraktivt for å tiltrekke seg kompetansearbeidskraft (kulturtilbud, fritidstilbud, natur, tjenestetilbud, infrastruktur)
- Hva har kommunen gjort for å gjøre kommunen attraktiv

#### Til slutt

- Er det noe viktig jeg ikke har spurt om

## 13 VEDLEGG 2, INFORMASJON TIL REGIONALE UTVIKLINGSAKTØRER

Følgende mail ble sendt ut i forkant av samtalene med de regionale utviklingsaktørene:

«Asplan Viak har fått i oppdrag av Kommunal- og regionaldepartementet å skaffe kunnskap om hvordan flytting av statlige virksomheter påvirker regionale arbeidsmarkeder i de regionene de flytter til. Er det slik at flytting fører til styrking av regionale arbeidsmarkeder - eller er det motsatt; at den statlige virksomheten fører til at det blir større kamp om arbeidskraften i regionen de flytter til, og dermed en form for utarming av det regionale arbeidsmarkedet. Har flyttingen ført til at virksomhetene har fått større utfordringer knyttet til rekruttering, eller har den gjort det enklere? Og får virksomhetene rekruttert den kompetansen de trenger?»

Vi skal også undersøke i hvilken grad utflyttede virksomheter har hatt - eller ventes å få - positive ringvirkninger i sin nye vertsregion, i form av styrking av næringsklynger eller kompetansespisser i regionen, eller andre effekter. Også eventuelle negative effekter, selvfølgelig.

Vi er nå i fase med å hente inn kunnskap om disse spørsmålene, og virksomhetene selv og deres ansatte er selvsagt de mest sentrale informantene våre. Men for å belyse problemstillingene fra litt flere vinkler, ønsker vi også å få innspill til tema fra aktører som arbeider med næringsutvikling i den aktuelle regionen».



## 14 VEDLEGG 3, SPØRRESKJEMA

Spørreundersøkelse ,Regionale arbeidsmarked

### Regionale arbeidsmarked

I denne spørreundersøkelsen er vi opptatt av statlige nasjonale virksomheter utenfor Oslo. I noen spørsmål bruker vi begreper "Region". Med det mener vi SSB's "Felles bo-, service- og arbeidsmarkedsregion". Grovt kan en si at dersom en ikke er pendler, da jobber og bor man i samme region.

Begrepet Pendling i undersøkelsen går mer på avstand bosted - jobb enn om en krysser en kommunegrense på veg til jobben.

### Kjønn:

- Kvinne
- Mann

### Fødselsår:

### Sivilstand:

- Gift/samboer/partner
- Single

### Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- Grunnskole/ungdomsskole
- Videregående skole/"gymnas"
- Videregående skole/fagbrev eller tilsvarende
- Høyskole/universitet 3 år eller mindre (bachelor)
- Høyskole/universitet mer enn 3 år (master)
- Annen: \_\_\_\_\_

### Din høyeste fullførte utdanning, hvilken utdanningsretning er den?

Beskriv fagfelt som passer best

- Allmenne fag
- Humanistiske og estetiske fag
- Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk
- Samfunnsfag og juridiske fag
- Økonomiske og administrative fag
- Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag
- Helse-, sosial- og idrettsfag
- Primærnæringsfag
- Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag
- Annet: \_\_\_\_\_

#### **Samfunnsfag og juridiske fag**

- Statsvitenskap
- Sosiologi
- Samfunnsgeografi
- Samfunnsøkonomi
- Medie- og informasjonsfag
- Psykologi
- Jus
- Sosialantropologi
- Annet samfunnsfag eller juridisk fag: \_\_\_\_\_

#### **Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag**

Dersom du har svart Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag på høyere nivå.

- Biologi
- Fysiske og kjemiske fag

- Matematikk og statistikk
- Informasjons- og datateknologi
- Elektrofag, mekaniske fag eller maskinfag
- Geofag
- Bygg- og anleggsgfag
- Fabrikasjon og utvinning
- Andre naturvitenskapelige fag, håndverksfag eller tekniske fag: \_\_\_\_\_

**Hva er ditt ansettelsesforhold?**

- Fast ansatt
- Engasjement
- Vikar
- Annet: \_\_\_\_\_

**Hvilken virksomhet er du ansatt i?**

- Konkurransetilsynet
- Post- og teletilsynet
- Medietilsynet
- Polarinstituttet
- Sjøfartsdirektoratet
- dsb
- Kystverket
- Direktoratet for byggkvalitet
- Luftfartilsynet
- Kartverket
- Lotteri- og stiftelsestilsynet
- Distriktssenteret
- Difi

- Brønnøysundregistrene
- Kontoret for Voldsoffererstatning

**Hva er din offisielle stillingsbetegnelse?**

**Er din funksjon i hovedsak utadrettet eller innadrettet?**

Innad er merkantil, økonomi/regnskap, personal og ledelse, mens utad er det som virksomheten egentlig er opprettet for å gjøre.

- Min funksjon er i hovedsak utadrettet
- Min funksjon er delvis innadrettet og delvis utadrettet
- Min funksjon er i hovedsak innadrettet

**Nåværende arbeidssted - kommune**

Hvis annen, hvilken kommune:

**Når ble du ansatt i nåværende virksomhet (ikke nødvendigvis nåværende stilling)?**

**Hvor mange års arbeidserfaring har du etter fullført høyeste utdanning?**

**Hvilken kommune bor du i?**

**Din daglige reisetid til jobb, tar det mer eller mindre enn 45 minutter å reise dit?**

- Mindre enn 45 minutter
- 45 minutter eller mer

**Hva var arbeidssituasjon din før ansettelsen i nåværende virksomhet?**

- Student
- Registrert arbeidsledig
- Ansatt i samme virksomhet også før virksomheten flyttet
- Ansatt i annen virksomhet i denne regionen

- Drev eget foretak i denne regionen
- Ansatt i annen virksomhet i annen region
- Drev eget foretak i annen region
- Annet, vennligst spesifiser \_\_\_\_\_

**Hvilken sektor var du i i ditt forrige arbeidsforhold?**

- Private næringsliv
- Stat
- Kommune
- Fylkeskommune
- Organisasjoner
- Annen: \_\_\_\_\_

**Du har svart at du bruker 45 minutter eller mer i reisetid til jobb. Regner du deg som dag- eller ukependler?**

- Jeg regner meg likevel ikke som pendler
- Jeg regner meg som dagpendler
- Jeg regner meg som ukependler
- Ingen formening

**Har du flyttet til denne regionen som følge av ansettelse i nåværende virksomhet?**

- Nei, jeg bodde her før tiltredelsen i nåværende virksomhet
- Nei, jeg flyttet hit på grunn av ektefelle/samboer/partners jobbsituasjon
- Ja, jeg flyttet da virksomheten flyttet hit
- Ja, jeg flyttet da jeg ble ansatt i denne virksomheten
- Annen årsak: \_\_\_\_\_

**Har din ektefelle/samboer/partner jobb i samme region som deg?**

- Ja, min ektefelle/samboer/partner har jobb i samme region som jeg

- Nei, min ektefelle/samboer/partner har jobb i annen region enn jeg arbeider
- Nei, min ektefelle/samboer/partner har ikke jobb for tiden (ser bort fra fødselspermisjon)

---

**Hvordan vurderer du arbeidsmarkedet for deg i denne regionen?**

Din vurdering av arbeidsmarkedet

- Begrensede muligheter - kun denne virksomheten er aktuell
- Det finnes noen få andre muligheter
- Det finnes mange andre muligheter
- Vet ikke

**Regner du regionen din virksomhet er lokalisert i, som din "oppvekstregion"?**

- Ja, jeg har alltid bodd her
- Ja, jeg har bodd her før og etter utdanning
- Jeg har vokst opp her, men har bodd og arbeidet andre steder før jeg flyttet hit
- Nei, jeg har kun bodd her som voksen

**Hva tror du er mest sannsynlig om din arbeidssituasjon om 5 år?**

- Jobber i samme virksomhet og bor i denne regionen
- Jobber i annen virksomhet, men bor i denne regionen
- Jobber og bor i annen region
- Har ingen formening om fremtidig arbeidssituasjon
- Jeg er pensjonist

**Har du noen kommentarer om regionale arbeidsmarked og statlige virksomheter utenfor Oslo?**

## 15 VEDLEGG 4, REFERATGJENGIVELSER

Dette vedlegget inneholder referatgjengivelser av intervjuene med virksomhetene. Vil bli fjernet i endelig versjon

### 15.1 Konkurransetilsynet

Konkurransetilsynet ble flyttet til Bergen i oktober 2006. De har om lag 100 ansatte, og det er tre utdanningsgrupper som er representert. Jurister og advokater, økonomer (flestepart samfunnsøkonomer, og noen siviløkonomer), administrative og it-ansatte. Cirka 80 prosent av de ansatte har høyere utdanning, og det er krav om mastergrad og karakterkrav for jurister og økonomer. Gjennomsnittsalderen er relativt lav med 35 år. De rekrutterer mange nyutdannede, hvor cirka 80 prosent av alle rekrutterte er nyutdannede.

Totalt sett vurderes flyttingen å ha vært bra for Konkurransetilsynet og for fagmiljøet, men synliggjøring av Konkurransetilsynet og sakene de jobber med er vanskeligere fra Bergen. Rekrutteringen har vært bra, men det har vært veldig utfordrende å erstatte 90 prosent av staben, og å bygge opp en ny organisasjon. Det har tatt tid å etablere ny ledelse.

Det er enklere å beholde erfarne medarbeidere i Bergen enn det var i Oslo, men det var vanskeligere å rekruttere erfarne medarbeidere i Bergen. De nyutdannede jobber i Konkurransetilsynet i 2-3 år. Turnoveren er 12% - 15% per år. De nyutdannede er det vanskelig å beholde. Jurister er det litt vanskeligere å rekruttere i Bergen enn det var i Oslo. Økonomer er det litt enklere å rekruttere i Bergen, fordi de har god kontakt med fagmiljøet på Universitet og NHH. I Oslo var de en liten aktør i et stort marked, og i Bergen er de en stor aktør i et lite nisjemarked. I Bergen er de mer synlige i fagmiljøet, men det er et mindre utvalg av arbeidskraft å velge blant. Juristene har i større grad et alternativt arbeidsmarked enn økonomene. Jurister med 4-5 års erfaring sees på som spesialister på norsk konkurranselov, som er ganske lik som EU-lovverket. De er dermed veldig attraktive for store norske advokatfirma, selv om Konkurransetilsynet kan konkurrere noe på lønn. Juristutdanningen hevdes å være bedre i Oslo enn i Bergen, mens økonomiutdanningen er til dels bedre i Bergen, eller de har i alle fall tettere kontakt med økonomimiljøet på universitet og høyskole enn de hadde i Oslo.

### 15.2 Post- og Teletilsynet

Post- og teletilsynet flyttet til Lillesand i 2007. De er 150 ansatte i Lillesand og har i tillegg 20 ansatte fordelt på fem distriktskontorer. I dybdeintervjuet er det svart for de ansatte i Lillesand. Post- og teletilsynet har mange sivilingeniører, mange jurister og økonomer samt andre samfunnsvitere og merkantilt personell. Oppgaver relatert til post- og telemarkedet krever at jurister, økonomer og teknologer jobber sammen i team. De betegner produktet sitt som et heterogent produkt.

Rekrutteringsmønster: det er mange av de som jobber i tilsynet som har flyttet hjem, men det er også folk som kommer fra andre steder av landet. Jurister kommer fra Oslo og Bergen, og

sivilingeniører fra Trondheim. I tillegg rekrutterer de noen økonomer fra Universitet i Agder. Mange av de som jobber der bor i nabobyene Kristiansand, Grimstad og Arendal. Ny E18 har gjort arbeidsmarkedet større. De har ansatt i underkant av 30 stykker de to siste årene, dvs cirka 10 prosent per år. Post- og teletilsynet har kontakt med NTNU og deltar blant annet på jobbmesser for å få tak de sivilingeniørene de trenger. Det er utfordringer med å få tak i gode sivilingeniører med spisskompetanse innenfor frekvensområdet – det gjelder både nyutdannede og erfarne. De fleste stillinger lyses ut nasjonalt, og det rekrutteres både nasjonalt og regionalt. Regional rekruttering er stort sett fra Bergen, Oslo og Trondheim.

Konkurransen: Post- og teletilsynet er en kompetansebedrift. De som jobber der er attraktive for blant annet kraftselskaper, Skattedirektoratet og Politiet. De opplever at de utvider det regionale arbeidsmarkedet med ny type arbeidsplasser for jurister, sivilingeniører og økonomer. Virksomheten inngår ikke i en klynge.

Rekruttere og beholde: for visse stillinger er det litt utfordring å rekruttere. Det er en liten turnover, og det er sunt. Det er ganske greit å beholde.

### 15.3 Medietilsynet

Medietilsynet har 47 ansatte (faste) og 4 i engasjement. Eierskapstilsynet, Filmtilsynet og Medieforvaltningen ble samlokalisert i Fredrikstad fra 1.3.2006. Eierskapstilsynet og Filmtilsynet var lokalisert i Oslo før samlokaliseringen, mens Medieforvaltningen var lokalisert i Fredrikstad. Det er samfunnsvitere og jurister som er representert i MT. Det er vanskeligere å rekruttere folk med høyere utdanning som har relevant erfaring enn det var i Oslo. Det er generelt få arbeidsplasser for folk med høyere utdanning i Østfold. Mange av de som arbeider i MT pendler, cirka 60 prosent. Pendlerne kommer stort sett fra Oslo, og de opplever at flere av pendlerne begynner å bli slitne, som kan gjøre at stabiliteten kan endre seg. Rett etter flytting beholdt de en del av de ansatte, men i 2007-2008 mistet de mange, og kompetansenivået falt. Før flyttingen hadde mange 15-20 års erfaring. Samlet erfaring er kortere nå enn ved sammenslåingstidspunktet. MT er ganske ukjent i Fredrikstad, selv om de er lokalisert midt i byen. De har en del nyhetssaker, men det forbindes ikke med MT for de fleste som bor i Fredrikstad.

### 15.4 Norsk Polarinstittutt

Polarinstittuttet har 166 ansatte i Tromsø, på Svalbard og i Arktis. Tromsø er hovedkontor. I 1998 flyttet virksomheten fra Oslo. Det var to virksomheter som ble flyttet, og en ble nyopprettet (Arktis). Det er mange utdanningsgrupper innenfor naturvitenskap som er representert på instituttet: glasiologer, oceanografer, geologer, biologer, marinbiologer. I tillegg er det folk med it-, kommunikasjon- og journalistikkbakgrunn, samt it-utviklere, dokumentasjonsvitere og polarhistorikere. De ansatte jobber med helt forskjellige deler av næringskjeden, og det betegnes som heterogene grupper.

Rekrutteringsmønster: Polarinstittuttet har en rekrutteringsstrategi for å rekruttere forskere internasjonalt. Det er ikke nødvendig med oppsøkende virksomhet til universiteter. Det har vært utfordringer med å få tak i personer med kartfaglig bakgrunn. De rekrutterer noe fra regionale utdanningsinstitusjoner, men i hovedsak er det rekruttering internasjonalt. Det er



enkler å rekruttere internasjonal arbeidskraft i Tromsø enn i Oslo, mens rekruttering nasjonalt er ganske lik. Rekruttering nasjonalt er fra hele landet, folk har studert i Bergen, Oslo eller Trondheim, men kan komme fra andre steder.

Konkurranse: Det er flere forskningsinstitusjoner i regionen. Havforskningsinstituttet, Akvaplan, NIBA og Meteorologisk Institutt, samt Universitet i Tromsø. De er lokalisert i Framsenteret med 500 forskere fra 19 institusjoner. De opplever konkurranse med forskningsinstitusjoner i Framsenteret. I Framsenteret er det 10 - 12 andre virksomheter som har behov for samme type arbeidskraft. De er del av et nettverk med 20 aktører som er plassert rundt i Norge. De har internasjonale nettverk i flere land. Polarinstituttet opplever at det utvider arbeidsmarkedet med arbeidsplasser for spisskompetanse på naturvitenskapelige fag.

Rekruttere og beholde: De har lyktes med å rekruttere siden de rekrutterer internasjonalt og nasjonalt. Det er lav turnover, så det går stort sett veldig bra å beholde folk.

## 15.5 Sjøfartsdirektoratet

Hovedkontoret er del av et maritimt kluster i Haugesund med rederier, verft, utdanningsinstitusjoner og konsulentselskap, noe som oppgis å være en fordel. Rekrutteringsutfordringene har sammenheng med konjunktorene, og ville vært de samme om de var lokalisert i Oslo. Det er spesielt sivilingeniører og ingeniører det har vært utfordrende å få tak i. Sivilingeniører fra Trondheim med marintek-utdanning er de vanskeligste å rekruttere. Hele landet har utfordringer med å få tak i folk med teknisk bakgrunn. Maskinister og nautikere får de rekruttert fra regionen. Det er konkurranse med miljøer i Stavanger som har høyere lønn. Det er konkurranse med andre næringer i Haugesund som kan tilby høyere lønn. De har behov for 22 nye i 2012, men det er vanskelig å få rekruttert de på grunn av stramt arbeidsmarked.

De mistet 70 - 80 prosent av de ansatte ved flyttingen til Haugesund. Det var ikke vanskelig å rekruttere nye. I dag er det 5 - 10 prosent igjen av de som jobbet der i juni 2003 når flyttingen ble kjent. Kompetansenivået er mye høyere i dag enn rett før flyttingen, og det er mange flere med høyere utdanning. De som hadde høy kompetanse sluttet før flyttingen.

Veldig aktive i rekrutteringsprosessen – både i samarbeid med andre næringer og i samarbeid med kommunen. De har rekrutteringsinitiativ i Bergen, Trondheim, Oslo og Stavanger sammen med andre bedrifter fra regionen hvor de tilbyr en bredde i arbeidsmarkedet, og jobb til par. Spisser rekrutteringsinnsatsen inn mot relevante miljøer. Tilbyr sommerjobber og praksisplasser. De ansatte i virksomheten er rekruttert regionalt, nasjonalt og internasjonalt – og det fordeler seg cirka 70%, 25 % og 5 %.

Veldig positiv effekt i regionen at Sjøfartsdirektoratet er etablert der. De forsterker arbeidsmarkedet med arbeidsplasser, selv om de ikke tiltrekker nye type arbeidsplasser.

## 15.6 Direktoratet for Sikkerhet og Beredskap

DSB har 230 ansatte på hovedkontoret i Tønsberg. De er 600 i hele landet. Det var tre etater som ble slått sammen. To av etatene lå i Tønsberg, og Direktoratet for Samfunnssikkerhet lå

i Oslo. De som jobbet der hadde en ekstremt god pendlerordning, og det gjorde at DSB fikk erstattet kompetansen litt etter litt. Fra de to andre etatene fikk de med alle ansatte. Rekrutteringen har vært god og enkel hele tiden. Erfaring og kompetansenivå har også vært god og på samme nivå hele tiden. De har en høy gjennomsnittsalder på 50 år. De har beholdt en del erfarne ingeniører som er en fordel.

Den eneste gruppen det er utfordrende å rekruttere fra er sivilingeniører, men det er et nasjonalt fenomen og kan være uavhengig av lokalisering. Det er ansatt noen færre sivilingeniører, og de har noen ganger måtte ansette ingeniører. Det er noe lavere kompetansenivå for sivilingeniører sammenlignet med tidligere. De har hatt utfordringer med å få til samarbeid på tvers av faggruppene på hovedkontoret, og hente ut synergien ved at de er slått sammen. De har ikke fått til et samarbeid på tvers som de ønsker med store og tunge oppgaver. De har mange ansatte og søkere fra andre steder, og de fleste ønsker å bosette seg i Tønsberg.

Rekrutteringen er fordelt med cirka 50/50 regionalt og nasjonalt. De som kommer nasjonalt kommer stort sett fra de store lærestedene i Oslo, Bergen og Trondheim. Tønsberg har flere statlige aktører med nasjonale oppgaver blant annet hovedkontoret til HELFO. De har Fylkesmannen, Kriminalomsorgen, Skattetaten, SVV. De har ikke hatt behov for å ha fokus på å tilby arbeid til par, fordi det er et større arbeidsmarked i Tønsberg sammenlignet med flere av de stedene andre statlige virksomheter ble flyttet til. DSB inngår ikke i en regional klynge, men de er del av HMS-etaten sammen KLIF, Arbeidstilsynet, NVE og Helsedirektoratet som er lokalisert i Oslo. Ingen store utfordringer når det gjelder rekruttering og å beholde folk. Tønsberg er et attraktivt sted og by ved sjøen, med mye kultur og natur og med korte avstander til resten av Vestfold og DSB er en spennende arbeidsplass.

## 15.7 Kystverket

I Ålesund er de cirka 75 ansatte. De har i tillegg en egen avdeling i Horten med cirka 25 ansatte. De flyttet til Ålesund i 2002. De har mange utdanningsgrupper i virksomheten. De har hovedvekt av jurister, noen økonomer (kontroller/siviløkonomer), samfunnsvitere, it og kommunikasjonsbakgrunn, ledelse og organisasjonsbakgrunn og arkivtjenesten med lavere utdannelse. Gjennomsnittsalder 35-40 år. Mange av de ansatte er fra regionen.

De har hatt en omorganisering og økt antall årsverk med 18 de siste årene. De opplevde en dobbel desentralisering med at både hovedkontor ble flyttet til Ålesund og at fem kompetansesenter ble flyttet til Honningsvåg, Kabelvåg, Arendal, Ålesund og Haugesund. I 2002 var det et svakt direktorat som flyttet til Ålesund, og de har gradvis styrket seg og var på et bra nivå i 2010. De nasjonale kompetansesentrene som ble plassert i de fem regionene (Nord, Midt, Sør, Øst, Vest) og fokus på kompetansebygging i regione fremfor på hovedkontoret, har svekket hovedkontoret.

I Oslo var alle de fem kompetanseenehetene plassert samlet. De har brukt tid på omdømmebygging og omorganisering for å styrke hovedkontoret. De har noen rekrutteringsutfordringer av blant annet kontrollerstillinger. De har leid inn kompetanse, men kan også bruke andre fra etaten som består av 1200 ansatte (hvor cirka 600 er operative som loser, losbåtfører og annet). De har få med lang erfaring innenfor økonomi, juridisk og nautisk kompetanse.

Noen av stillingene har stått ledig over tid noe som har svekket noe av styringen av etater ute. Det er blitt enklere å rekruttere etter 2010. Regionscenter for Sunnmøre er del av den maritime nasjonale klyngen (NCE) som er en av 13 kompetanseklynger.

Det er konkurranse med andre deler av den private maritime næringen i regionen - spesielt Rolls Royce. Kystverket kan også være en konkurranse for de andre aktørene. Andre aktører er Farstad shipping, sykehuset, Fylkesmannen, Høgskolen i Ålesund og Ålesund kommune. De har hatt en positiv effekt på det regionale arbeidsmarkedet, fordi det er få andre statlige arbeidsplasser og de er den eneste av dem som har nasjonale oppgaver. De utvider arbeidsmarkedet med ny type arbeidsplasser, og det gjelder spesielt for jurister som de er et av de største miljøene for.

De har en aktiv rekruttering på grunn av omorganisering (det har tatt tid å rekruttere alle de 18 nye, og noen har begynt og sluttet og det har vært vikarer). De får den kompetanse de skal, men det kan ta tid. Samtidig så er det positivt at de vokser og får en tilførsel av arbeidskraft. Det er greit å beholde ansatte, og med akseptabel turnover.

## 15.8 Direktoratet for Byggkvalitet

Direktoratet for Byggkvalitet (dibk) har 24 ansatte i Gjøvik. De startet opp 1. september 2011 i Gjøvik, og var en utflyttet del av Statens byggt tekniske etat. Det er stort sett ingeniører med byggt teknisk bakgrunn og jurister i tillegg til administrativt ansatte med kun en leder. De fleste er rekruttert lokalt. Direktoratet oppfattet som en konkurrent til kommunene og noe privat næringsliv. Dette antas å kunne endre seg når førstegangseffekten er over. I regionen er det 2 - 3 statlige aktører (sykehus). Ellers er det mye jordbruk og skogbruk rundt Mjøsa.

De kan få en utfordring i å beholde kompetansearbeidskraft fordi det kan ha vært lovet mer i en innsalgfase når det gjelder blant annet arbeidsoppgaver. For aldersgruppen 35-40 år er det mange muligheter hvis ikke oppgavene blir så spennende som lovet. Lillehammer er regionscenter.

## 15.9 Luftfartstilsynet

Luftfartstilsynet har 160 ansatte i Bodø (173 ansatte totalt, det er fortsatt noen i Oslo). De startet opp 1. januar 2007 i Bodø. Det er homogene yrkesgrupper, men med spisskompetanse. Gjennomsnittsalderen er høy med 48 år. De har en kjernekompetanse med lang erfaring, og de rekrutterer stort sett erfarne medarbeidere. Det har vært større turnover det siste året med 9,4 prosent mot tidligere 7 prosent. De opplever en konkurranse om kompetansearbeidskraft særlig fra Forsvaret og Widerøe. De opplever også konkurranse fra luftfartsaktører i hele landet. Blant annet fra Norwegian som har behov for en del nye på grunn av kjøp av fly som skal godkjennes og registreres. Det flyfaglige markedet i Norge og internasjonalt er lite. Norwegian henter medarbeidere fra LT.

Det har vært vanskelig å rekruttere inspektører som er flyoperative og flytekniske og ansatte med flygelederkompetanse. De har også leid inn konsulenter også fra andre skandinaviske land med riktig kompetanse når de ikke har hatt nødvendig kompetanse selv. LT har et stort rekrutteringsbehov. Det er en utfordring at arbeidsmarkedet i privat sektor har behov for samme fagkompetanse og kan skilte med høyere lønn.

## 15.10 Statens kartverk

Statens Kartverk ble nyoppstartet i Ullensvang i 2006. Det startet som et prosjekt med 12 ansatte. I dag har de 45 saksbehandlerstillinger, som utfører en del produksjonsarbeid med 1000 dokumenter per dag og 1500 telefoner per dag. Hovedkontoret ligger på Hønefoss.

Til saksbehandlerstillingene har de behov for en del allmennutdannede, og har få med spesifikk kompetanse. Rekrutterer en del unge og nyutdannede, rekrutterer også sykepleiere og revisorer. Rekrutterer bredt til saksbehandlerstillinger. Rekrutterer de fleste saksbehandlerne regionalt.

Avdelingen i Ullensvang har også noen ansatte med utdanning innenfor jus og it. De rekrutteres fra utdanningsmiljøet i Bergen, som er regionsenteret. Rekrutterer jurister bredt, og ikke kun de som har eiendomsrett. Det er ingen utdanning som er spesifikt rettet til Tinglysning. Kompetansen bygges opp internt. De har nært samarbeid med hovedkontoret i Hønefoss, og har en del kompetanse der som de kan benytte, og har ikke behov for å ha alt lokalt.

## 15.11 Kontoret for Voldsoffererstatning

Rekrutterer merkantilt ansatte lokalt og jurister nasjonalt. De er 50 ansatte for tiden, og av dem er det 30 jurister. Juristene er ofte nyutdannede. Ganske lav gjennomsnittsalder på 31 år. Kontoret hadde oppstart i 2003 i Vardø. Før det var det spredd ut over hele landet hos Fylkesmennene. Ingen fra Fylkesmennene ble med til Vardø. Noe av grunnen kan være at de hadde flere oppgaver enn kun voldsoffererstatning. Fylkesmennene hadde 18 årsverk med juristbakgrunn, og Voldsoffererstatning hadde 15 årsverk i oppstartsfasen. Opplever at fagfeltet er blitt mer kjent etter 22. juli-saken, og at det er enklere å rekruttere. Det er en virksomhet med lignende kompetanse i Vardø og det er NAV lønnsgaranti. Flere av de nyutdannede skifter jobb etter noen år.

## 15.12 Lotteri- og stiftelsestilsynet

De har 70 ansatte i Førde og var nyopprettet 1. august 2000. De har jurister, samfunnsvitere, økonomer, ingeniører og teknologer. Førde er et vellykket regionsenter fra 1960-tallet. Førde har det beste arbeidsmarkedet i fylket både i bredde og i antall. Det består av private og offentlige aktører, og det er gode muligheter for par som ønsker arbeid. Det er stor bredde i arbeidsmarkedet, og en økende tendens mot flere jobber hvor det kreves høyere utdanning. Høgskulen i Sogn og Fjordane og Vestlandsforskning er utdannings- og forskningsinstitusjonene i regionen. De rekrutterer fra Høgskulen i Sogn og Fjordane.

De opplever konkurranse om kompetansearbeidskraft til en viss grad, men tror at andre aktører opplever at Lotteri- og stiftelsestilsynet er en større konkurrent. Konkurranse gjelder andre deler av offentlig sektor, advokatfirma, økonomi- og revisorsiden. Det var stor interesse for å være med å bygge opp noe nytt. De har hatt en stabil kjernekompetanse, så samlet erfaring er blitt veldig god. De opplever rekrutteringsutfordringer når det gjelder erfarne jurister og erfarne økonomer. Tilsynet er lokalisert i nytt administrasjonsbygg sammen blant annet Fylkeskommunen, BUFetat og Konfliktrådet.

### 15.13 Brønnøysundregistrene

Brønnøysundsregisterne ble startet i Brønnøysund i 1980. De har rundt 530 ansatte i Brønnøysund, og er totalt 560 fordelt på tre lokasjoner. De største kompetansegruppene er jurister og personer med it-bakgrunn. De ansatte har mange ulike bakgrunner, og det er blanding av ansatte med grunnskolebakgrunn, høgskolebakgrunn og universitetsbakgrunn. Produktet har gått fra å være homogent til å bli mer heterogent med arbeid i tverrfaglige grupper.

Rekrutteringsmønster: De har flere tiltak for å skaffe rett kompetanse med blant annet kampanjer på høgskoler og universitet. It-utviklere er en av gruppene som det er vanskeligere å rekruttere. De rekrutterer jurister fra Bergen og Tromsø, og it-personer fra hele landet.

Konkurransen: De opplever ikke konkurranse med andre aktører. De andre aktørene er små og lite attraktive.

Rekruttere og beholde: Det er vanskeligere å beholde nyutdannede og kompetansefolk.

### 15.14 DIFI Leikanger

De har 85 ansatte i Leikanger, og startet i 1999 som norge.no som en liten del av Fylkesmannen. De ble skilt ut i 2005, og i 2008 ble DIFI Leikanger etablert. De ansetter både samfunnsvitere, jurister og folk med IT-bakgrunn. I tillegg har det et callsenter. DIFI har stor aktivitet mot NTNU med blant annet DIFI Camp hvor 13 masterstudenter innenfor it-utvikling er hos dem fra juni til august. Leikanger er den kommunen som har høyest utdanningsnivå i regionen. De opplever en konkurranse om kompetansearbeidskraft med SVV, NV, Fylkesmannen, Skatt Vest, Skatteopplysningen og Høgskulen. DIFI er også lokalisert i Oslo.

DIFI Leikanger kan etter hvert påta seg flere kompliserte oppgaver fra Oslokontoret, fordi de har fått høyere kompetanse og mer erfaring. De fleste i virksomheten er rekruttert regionalt, og rundt 20 prosent er rekruttert nasjonalt. De kommer fra Oslo, Trondheim, Bergen, Finnmark, Sunnhordaland og Møre og Romsdal. Sogndal er regionsenter og ligger 2 mil fra Leikanger. Leikanger har mange kompetansearbeidsplasser, men det er stor forskjell på Leikanger og en by. De opplever at de har utvidet arbeidsmarkedet med ny type arbeidsplasser innenfor IT-utvikling.

### 15.15 Distriktssenteret

Distriktssenteret er lokalisert på tre steder, Sogndal, Steinkjer og Alstahaug med 22 ansatte totalt. I intervjuet ble det svart for hele virksomheten. De rekrutterer stor sett folk med erfaring fra de tre regionene. Gjennomsnittsalderen er 45 år. Bakgrunnen til de ansatte er stort sett samfunnsvitere. Det er høgskoler i alle tre regionene, og det er forskningsmiljø i Steinkjer og Sogndal. Distriktssenteret har ikke rekruttert noen fra høgskolene, men det kan ha sammenheng med at de rekrutterer folk med erfaring. Steinkjer er det største arbeidsmarkedet av de tre stedene, og der tror de ikke at 9 årsverk har hatt effekt på arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedet i Alstahaug er mindre, men dominert av den maritime næringen og oljenæringen, så de tror ikke at etablering av Distriktssenteret har hatt noen

innvirkning på arbeidsmarkedet. I Sogndal tror de at de 6 årsverkene som er attraktive kompetansearbeidsplasser har hatt en positiv effekt på arbeidsmarkedet. Distriktssenteret i Sogndal er lokalisert sammen andre virksomheter som jobber innenfor det samme feltet med utviklingsoppgaver. Andre statlige arbeidsplasser i Sogndal som DIFI og Statens Vegvesen ble trukket frem, både som positivt og at det var konkurranse om kompetansearbeidskraft.

#### *Litt om «Norman-utflyttingene»*

Konkurransetilsynet, Post- og teletilsynet, Medietilsynet, Sjøfartsdirektoratet, Kystverket, DSB og Luftfartstilsynet omtales som «Norman-utflyttingene». Tre av virksomhetene ble flyttet til storbyregioner, tre til småbyregioner utenfor DPV og en til småbyregion innenfor DPV. Det var ingen virksomheter som ble flyttet til tettstedsregioner.

Fire av de Norman-utflyttede virksomhetene oppgir i intervjuene at de har hatt størst rekruttering regionalt etter flyttingen. Det er Konkurransetilsynet, Post- og teletilsynet Sjøfartsdirektoratet og Luftfartstilsynet. Virksomhetene ligger i tre ulike regionsstørrelser.

Vi spurte også virksomhetene om hvordan de opplever at de påvirker det regionale arbeidsmarkedet. Konkurransetilsynet opplever at de er et stort fagmiljø i regionen for jurister og økonomer, og at det har skapt større bredde i regionale arbeidsmarkedet for de to gruppene. Post- og teletilsynet opplever at de ikke har hatt så stor effekt på arbeidsmarkedet i regionen, men i Lillesand har det hatt en effekt å få 150 nye arbeidsplasser. De mener at de har utvidet det regionale arbeidsmarkedet med sivilingeniører, jurister og økonomer.

Sjøfartsdirektoratet ligger i en maritim klynge som oppleves som attraktivt for personer med maritim bakgrunn. De sier at de er en nøkkelbedrift i regionen og en av de større, og at de forsterker arbeidsmarkedet med blant annet jurister. Kystverket er den største arbeidsplassen for jurister, og det opplever at deres virksomhet utvider arbeidsmarkedet med ny type arbeidsplasser og er samlende for jurister. DSB mener at de har utvidet arbeidsmarkedet med ny type arbeidsplasser generelt innenfor samfunnssikkerhet og beredskap, innenfor elsikkerhet og med akademikere. Luftfartstilsynet opplever at de har utvidet det regionale arbeidsmarkedet med ny type arbeidsplasser.

Medietilsynet og Luftfartstilsynet har behov for svært spesialisert kompetanse, og de har behov for erfarne medarbeidere. Begge tilsynene har fortsatt en del ansatte som pendler fra Oslo og Østlandsområdet.

Flere av virksomheter oppga i intervjuene at de opplever konkurranse med private aktører som kan tilby høyere lønn. Luftfartstilsynet har et stort rekrutteringsbehov. De opplever at det er en utfordring at arbeidsmarkedet i privat sektor har behov for samme fagkompetanse til høyere lønn. Medietilsynet opplever at det er få å rekruttere fra det regionale arbeidsmarkedet, og at de som pendler fra Oslo begynner å bli slitne. Kystverket har brukt tid på å rekruttere de personene de trenger. De opplever en konkurranse med private aktører. Erfarne jurister fra blant annet Konkurransetilsynet er attraktive for private aktører. Sjøfartsdirektoratet opplever rekrutteringsutfordringer for spesielt sivilingeniører, og de mener det er på grunn av konjunkturene, og at de ville vært den samme utfordringen uansett lokalisering. De opplever konkurranse med andre næringer i Haugesund som kan tilby høyere lønn, og med miljøer i Stavanger som har høyere lønn.