

Kommunal-og regionaldepartementet  
Postboks 8112 Dep  
0032 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.: BL

Finnsnes, 15. juli 2011

## **NOU 2011:3 KOMPETANSEARBEIDSPLASSER – DRIVKRAFT OG VEKST I HELE LANDET. HØRINGSUTTALELSE FRA PROFILGRUPPEN I MIDT-TROMS**

### **Profilgruppen i Midt-Troms**

Profilgruppen er en sammenslutning av bedrifter og virksomheter innenfor nærings- og samfunnsliv i Midt-Troms. Per i dag er de femti største virksomhetene i Midt-Troms medlemmer, i all hovedsak bedrifter innenfor industri (fiskeri, bygg og anlegg, energi) men også handelsstand, bank og forsikring, transport- og reiselivsbedrifter samt kompetanse- og utviklingsaktører som studiesentra, revisorer, IT og rådgivningsselskaper. Profilgruppen har også medlemmer innenfor offentlig forvaltning i Midt-Troms regionen, slik som regionrådet, enkeltkommuner, Forsvaret og Statsskog.

Målsettingen for samarbeidet i Profilgruppen er å bidra til utvikling og vekst for hver enkelt medlemsbedrift/virksomhet samt etablere nettverk som kan gagne hele regionen.

Arbeidsmåten til Profilgruppen er basert på erfarings- og kompetansedeling gjennom fagmøter, bedriftsbesøk og studiereiser. Videre er Profilgruppen initiativtaker og igangsetter av ulike tiltak som kan bidra til nærings- og samfunnsutvikling i Midt-Troms.

### **Om høringsprosessen**

Kompetansesarbeidsplassutvalgets forslag til tiltak i NOU 2011:3 berører både offentlig og privat sektor i Midt-Troms regionen. Flere av utvalgets forslag går blant annet på endringer i etablerte virkemiddelordninger, både på bedrifts- og nærings siden og endringer i mer personretta virkemidler. Profilgruppen har derfor valgt å samarbeide med de åtte Midt-Troms kommunene, gjennom Midt-Troms regionråd, i denne høringsprosessen. Regionrådet leverer en tilnærmet likelydende høringsuttalelse.

Profilgruppen har vedtatt å bruke NOU 2011:3 i sitt videre arbeid knytta til det lokale næringslivets deltagelse i utforminga av framtidens distrikts- og regionalpolitikk. Med dette som bakgrunn, samt kompetansesarbeidsplassutvalgets inndeling av tiltak i fem definerte satsingsområder, har Profilgruppen valgt å disponere sin høringsuttalelse på følgende måte:

1. En kort beskrivelse av NOU 2011:3
2. Generelle betraktninger rundt utvalgets arbeid.
3. Lav ambisjon eller høy ambisjon
4. Robuste arbeidsmarkeder
5. Flere kompetansearbeidsplasser
6. Rekruttering til hele landet
7. Regional kunnskapsinfrastruktur
8. Omstilling

I punktene 4-8 er alle utvalgets forslag til tiltak referert, også de tiltak som Profilgruppen ikke har særskilte merknader til.

## 1. En kort beskrivelse av NOU 2011:3

Regjeringen oppnevnte 22. januar 2010 et utvalg som skulle fremme konkrete forslag til tiltak for å sikre at kompetansearbeidsplasser og statlige arbeidsplasser blir spredt i hele landet. Dette kompetansearbeidsplassutvalget – ledet av professor Karen Helene Ulltveit-Moe – leverte sin rapport til kommunal- og regionaldepartementet 9. mars 2011. *NOU 2011:3 Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet*, skal sammen med høringssvarene, taes med i regjeringens arbeid med en ny stortingsmelding om distrikts- og regionalpolitikken, som skal være ferdig høsten 2012.

NOU 2011:3 beskriver en statussituasjon hvor kompetanseintensive næringer (def. næringer med mer enn 39 % sysselsatte med høyere utdanning) vokser dobbelt så fort som andre næringer. Sammenstilt med at en stadig større del av befolkningen får høyere utdanning (i 2030 vil 40 % av arbeidsstyrken ha høyere utdanning) mener utvalget det er både sannsynlig og ønskelig at veksten i norsk næringsliv hovedsakelig skal skje innenfor næringer som nyttiggjør seg av arbeidskraft med høyere utdanning. Statusbeskrivelsen for øvrig kan oppsummeres i følgende punkter:

- Ujevn regional vekst i kompetanseintensive arbeidsplasser, særlig i privat sektor
- Økte regionale forskjeller i arbeidsstyrkens utdanningsnivå
- Regionale inntektsforskjeller
- Regionale forskjeller i utdanningstilbøyelighet
- Regionale forskjeller i yrkesdeltagelse

Forskjellene kommer de store bo- og arbeidsmarkedsregionene til gode men utvalget finner også store variasjoner mellom mindre steder med samme sentralitet. Noen steder har åpenbart fortrinn som andre ikke har. Ettersom summen av fortrinn skaper vekstdynamikk og påvirker stedenes attraktivitet, er det viktig å forstå disse fortrinnene og utvalget trekker her fram:

- Infrastruktur (fysisk og digital, størrelsen på arbeidsmarkedet og tilgang på produktmarked)
- kapitaltilgang og lokal kjøpekraft
- kompetansetilgang (utdanningsinstitusjoners rolle)
- omstillingsevne og dynamikk i arbeidsmarkedet
- regionale sentra og nettverkseffekter

Kompetansearbeidsplassutvalget mener at en jevnere geografisk fordeling av kompetansearbeidsplasser kan gi samfunnsøkonomiske gevinster i form av økt ressursutnyttelse (bruke hele arbeidsstyrken i hele landet) og dermed høyere verdiskapning. Utvalget påpeker at spredning og vekst i kompetanseintensive arbeidsplasser handler mer om effektiv ressursutnyttelse - å få mest mulig ut av arbeidskraft og kapital - enn om tradisjonell regional fordelingspolitikk og opprettholdelse av bosettingsmønster. Utvalget konkluderer med at det er mulig å påvirke sentraliseringskreftene, at utviklingen kan endres, men at dette vil kreve en betydelig og målretta virkemiddelinnsett. Alle politikkområdene innafor den brede regionalpolitikken må trekke i samme retning.

Med dette som bakgrunn foreslår utvalget til sammen 26 tiltak innafor fem innsatsområder:

1. *Robuste arbeidsmarkeder.* Tiltak for å skape større og mer robuste arbeidsmarkeder, herunder styrke regionale sentra
2. *Flere kompetansearbeidsplasser.* Tiltak for å stimulere arbeidslivet til å utvikle attraktive arbeidsplasser for arbeidstakere med høyere utdanning
3. *Rekruttering til hele landet.* Tiltak for å styrke rekrutteringen til hele landet
4. *Regional kunnskapsinfrastruktur.* Tiltak for å sikre regional kunnskapsinfrastruktur med fokus på samarbeid med nærings- og arbeidslivet i regionen og livslang læring.
5. *Omstilling.* Tiltak for å bidra til omstilling av jobber, mennesker og steder.

## 2. Generelle betraktninger rundt utvalgets arbeid

Profilgruppen vil gi kompetansearbeidsplassutvalget honnør for godt utført arbeid, med utgangspunkt i det foreliggende mandat og den tid som utvalget har hatt til rådighet. NOU 2011:3 har etter Profilgruppens mening ikke fått oppmerksomhet som fortjent i media og i offentligheten, verken nasjonalt, regionalt eller lokalt. Spesielt på lokalt plan, i kommuner og i det lokale næringslivet, har oppmerksomheten ikke stått i forhold til de viktige regionalpolitiske diskusjoner som utvalget reiser.

I forhold til utvalgets målsetting om *å kunne forstå de regionale arbeidsmarkedene bedre*, mener vi at utvalget har gjort en god jobb. De statusbeskrivelser og analyser som utvalget presenterer, kan i stor grad brukes som en grunnleggende innføring i sammenhengene mellom folk, arbeidsplasser og steder. Selv om bildet ift. hvilke faktorer som veier tyngst for folk og bedrifter som skal etablere seg, er noe uklart. Uklart er også utvalgets noe forsiktige og til dels tvetydige vurdering rundt betydningen av infrastruktur på kompetansesiden, dvs. tilstedeværelse av universitet og høyskole.

I forhold til utvalgets målsetting om *å foreslå tiltak som kan gi høyere nasjonal ressursutnyttelse og verdiskapning* (målretting, nytenkning og prioritering), mener vi utvalget gjør et godt forsøk, men at tidsnød og andre begrensninger (eks. definisjonen av kompetansearbeidsplasser i mandatet) har påvirket resultatet til å bli noe mindre konkret enn man kunne ønsket seg. Noen tiltak er så generelle at de blir selvsagtheter eller såpass lite utfyllende at de blir vanskelig å kommentere/ta stiling til.

Profilgruppen kunne også ønsket at utvalget viet tid og plass innledningsvis til å drøfte mer inngående hvorfor geografisk spredning av verdiskapende aktivitet og kompetanseintensive arbeidsplasser er en forutsetning for full ressursutnyttelse og høy nasjonalinntekt. Styrke det samfunnsøkonomiske perspektivet og avvæpne eventuelle antagelser om bakenforliggende distrikts- og nasjonalromantiske hensikter. Et godt eksempel på dette er utvalgets fokus på

de samfunnsøkonomiske konsekvensene av geografiske "lommer av passivitet", men her skulle det vært mer og tyngre argumentasjon og flere argumenter. Dette for i sterkere grad å kunne legitimere den samordning og målretting av framtidig politikk som utvalget foreslår. Når det er sagt, vil Profilgruppen framheve at samfunnets ønske om en jevnere geografisk fordeling av kompetansearbeidsplasser fortsatt må ses i en sterk sammenheng med den tradisjonelle regionale fordelings- og utjavningspolitikken. Det er eksempelvis viktig å utvikle arbeidsmarkedet i Midt-Troms med flere kompetanseintensive arbeidsplasser, både fordi det er samfunnsøkonomisk lønnsomt å ta hele arbeidsstyrken i bruk, men også fordi vi representerer en viktig region for samfunnet knytta til næringsstruktur, naturressurser, forsvar osv. Her er det flere argumentasjonsrekker som taler for samme sak.

Utvalget vil gjøre hele Norge mer attraktiv for etablering av og rekruttering til kompetansearbeidsplasser. Utvalget legger til grunn at de ikke vil hindre veksten i kompetansearbeidsplasser i store byer, til fordel for mindre steder. De vil bygge opp under fortrinn heller enn å kompensere for svakheter. Profilgruppen mener at dette ikke er en riktig vinkling. I dag er det slik at deler av Norge faktisk er attraktiv for kompetansearbeidsplasser og vekst avler vekst. Dersom man vil sørge for en bedre geografisk spredning, må man stimulere og utvikle tiltak som treffer bedre de stedene som i dag ikke er så attraktive for kompetansearbeidsplasser, som mangler en del av suksessfaktorene knytta til infrastruktur, kapitaltilgang, kompetansetilgang osv. Utvalget konkluderer sjøl med at veksten i den kompetanseintensive sysselsettingen er proporsjonal med størrelsen på arbeidsmarkedet for høyere utdannede. Hvis man lager universelle ordninger som bygger opp under fortrinn, uavhengig av utgangspunktet, kan vi ikke se hvordan resultatet skulle bli en bedre geografisk spredning.

Generelt vil Profilgruppen også komme med noen kommentarer til utvalgets begrepsbruk og tolkning av mandatet. Utvalget bruker benevnelsen kompetansearbeidsplasser om arbeidsplasser hvor det er krav til høyere utdanning, dvs. på universitets eller høgskolenivå. Dette mener vi er en uheldig begrepsbruk, fordi det kan mistolkes dit hen at andre arbeidsplasser ikke har kompetanse. Alle næringer og arbeidsplasser vil i utgangspunktet stille kompetansekrav til sine ansatte, enten det dreier seg om krav til formell fagutdanning eller høyere utdanning, erfaring eller annen realkompetanse. Midt-Troms regionen er en region med mye primærnæring og tradisjonell industri, som er de to næringene utvalget klassifiserer nederst, med henholdsvis 10 % og 21 % ansatte med høyere utdanning, i gjennomsnitt. Vi forstår at utvalget har hatt som mandat å fokusere på næringer som per i dag er definert med en viss størrelsesprosent av ansatte med krav til høyere utdanning, såkalte kompetansenæringer. Å putte næringer i boks er imidlertid vanskelig, hver bedrift er unik og industrien er mangfoldig og i stadig endring. Formelle kompetansekrav og omstillingsbehov varierer. Primærnæringene likeså; det er forskjell på en solo-sjarkfisker som leverer torsk til et lokalt fiskemottak på yttersida av Senja og Norwegian King Crab som leverer levende kongekrabbe direkte på bordet til Russlands overklasse. Etter Profilgruppens mening er det viktig å unngå at enkeltnæringer stemples som lite kompetansepreget. Det må være minst like viktig å fokusere på å øke kompetansenivået innenfor eksisterende næringer, som det å øke veksten innafor det som utvalget per i dag definerer som kompetansenæringer.

Utvalget har i sitt arbeid ikke vektlagt fagkompetanse og utdanning på videregående nivå. Dette anser vi som uheldig fordi videregående skole er inngangsporten til universitet og høgskole og vi savner en nærmere drøfting av sammenhengene mellom videregående skole og høyere utdanning. Selv om vi ifølge analyser kan anta at om lag 40 % av den yrkesaktive befolkningen vil ha utdanning fra universitet eller høgskole i 2030, er det ikke slik at

arbeidslivet da vil bestå av kun høyt utdannede. Enkel hoderegning tilsier at rundt 60 % av den yrkesaktive befolkningen vil ha utdanning på grunnskole eller videregående nivå. Når man leser NOU 2011:3 kan man fort glemme at vesentlige funksjoner innenfor samfunnsmaskineriet både i dag og i framtida vil være bemannet med folk uten høyere utdanning, og at det vil være store rekrutteringsutfordringer også på dette feltet. Profilgruppen er sterkt bekymret for frafallet i videregående skole og hvilken betydning dette vil kunne få, dersom innsatsen for å motvirke denne utviklinga ikke forsterkes.

(For ordens skyld: selv om vi er uenig i begrepsbruken og den avgrensning som utvalget har gjort ift. mandatet, vil vi i denne høringsuttalelsen benytte de ovenfor nevnte begreper - kompetansearbeidsplasser, kompetanseintensive arbeidsplasser, kompetansenæringer - i samme betydning som utvalget; for å unngå misforståelser☺).

### 3. Lav ambisjon eller høy ambisjon

For å komme i mål med vekst og geografisk utjevning av kompetanseintensive arbeidsplasser, mener utvalget at det kreves en omfattende satsing og samordning av virkemiddelbruk innenfor flere politikkområder; næring, samferdsel, utdanning, helse, innvandring osv. Profilgruppen kan ikke se at en slik satsing kan gjennomføres innenfor eksisterende ramme for virkemiddelbruken i distrikts- og regionalpolitikken. Det går klart fram at utvalget er av samme oppfatning, selv om de pliktoppfyllende legger fram et lav-ambisjons alternativ hvor ressursbruken ikke går utover dagens smale distrikts- og regionalpolitikk, om lag 2,8 mrd kroner. I dette alternativet benytter utvalget også provenyeffekten av å fjerne pendlerfradraget og det foreslås å gå nærmere inn på hvordan kompensasjonsmidlene for arbeidsgiveravgifta (RDA-midlene) prioriteres og fordeles.

Profilgruppen mener at en framtidig satsing på geografisk spredning av kompetanseintensive arbeidsplasser bør følge et høy-ambisjons alternativ, i den forstand at vi mener satsingen vil kreve en betydelig større ressursbruk enn det som i dag ligger i den smale distrikts- og regionalpolitikken. Det er for oss innlysende at når flere sektorer og politikkområder skal gå i takt mot samme mål, vil det måtte rettes oppmerksomhet mot hele det breie virkemiddelapparatet (34 mrd kr), også de store etablerte ordningene som landbruksstøtten og differensiert arbeidsgiveravgift. Vi er imidlertid sterkt kritisk til å slutte oss til utvalgets flertall, som ønsker å gjøre store omdisponeringer innenfor nettopp landbruksstøtten og arbeidsgiveravgifta, uten at det foreligger en omfattende utrednings- og avklaringsprosess i forkant.

Slik det kan se ut av NOUen er landbrukspolitikken svært kort og overfladisk behandlet av utvalget og Profilgruppen deler mindretallets umiddelbare bekymring for økt sentralisering ved tiltak og innskrenkninger som kan føre til redusert aktivitet i landbruket. Samtidig er det slik at også landbruket er avhengig av nærhet til andre kompetansearbeidsplasser, og vi ser ikke bort fra at der er justeringer innafor landbrukspolitikken som i større grad enn nå, kan stimulere til at landbruksnæringa sjøl blir meir kompetanseintensiv og omstillingsdyktig og nærmere knytta opp mot andre næringer.

I tråd med utvalgets sortering av sine forslag til tiltak, vil Profilgruppen komme med kommentarene på differensiert arbeidsgiveravgift og kompensasjonsmidlene for økt arbeidsgiveravgift (RDA-midlene) i kap 5. *Flere kompetansearbeidsplasser*. Pendlerfradraget og individrettede virkemidler innafor tiltakssonen behandles i kap 6. *Styrke rekrutteringen*.

Hvorvidt rammene innenfor den store regionalpolitikken er tilstrekkelig til å romme en ambisiøs satsing på spredning av kompetansearbeidsplasser, vil avhengig av hvor raske endringer man ønsker. Er dette en politisk retning som skal vise resultater over tid eller ønsker man et sterkt trykk på kostnadskrevende infrastrukturiltak, opprustning av regionale sentra, en storstilt utflytting og lokalisering av statlige arbeidsplasser utenfor storbyregionene, større næringsstøtte til omstilling, mer systematisk satsing på etter og videreutdanning osv. Profilgruppen mener en satsing med sterkt trykk ikke vil kunne gjennomføres innafor eksisterende rammer for den store distrikts- og regionalpolitikken.

#### 4. Robuste arbeidsmarkeder

Punktene a) til h) er kompetansearbeidsplassutvalgets forslag til tiltak for å skape større og mer robuste arbeidsmarkeder, herunder styrke regionale sentra:

- a) *Arbeide for en aksept for at virkemiddelssonene kan inndeles etter arbeidsmarkedsregioner for å fremme utviklingen av robuste bo-og arbeidsmarkedsregioner.*
- b) *Inkludere et etappemål knyttet til regionforstørring og robuste arbeidsmarkeder i Nasjonal transportplan for 2014 – 2023*
- c) *Prioritere infrastrukturiltak som utvider og/eller kobler sammen regionale arbeidsmarkeder*
- d) *Flyplasstrukturen og flytilbudet må utredes for å se om dagens struktur og tilbud tilfredsstillende det kompetanseintensive arbeidslivets behov*
- e) *Ved opprettelsen av nye statlige arbeidsplasser bør man velge lokalisering i regionale sentra som bidrar til å utvikle robuste arbeidsmarkeder*
- f) *Tilrettelegge for, og gi insentiver til, at lokalisering av ulike funksjoner innen statlige virksomheter kan skje utenfor hovedstadsregionen*
- g) *Tilrettelegge systematisk for fjernarbeid og stedsuavhengige arbeidsplasser innen offentlig sektor*
- h) *Utrede muligheten for å innføre regional forankring av hovedkontor for heleide offentlige selskaper som en eksplisitt målsetting i eierskapspolitikken*

Profilgruppen har følgende kommentarer til utvalgets forslag til tiltak:

##### **Virkemiddelsoener etter arbeidsmarkedsregioner**

Profilgruppen forstår utvalgets argumenter knyttet til forslaget om å bruke arbeidsmarkedsregioninndelingen når soner for virkemidler skal defineres. En slik inndeling vil etter vår mening kunne resultere i et sterkere fokus på arbeidet med å utvikle robuste bo-og arbeidsmarkedsregioner. Denne inndelingen kan imidlertid virke noe unyansert ettersom den ikke hensynstar hvor hen i landet regionen befinner seg. Dette er særdeles viktig å ha med seg i virkemiddelbruken, fordi den geografiske plasseringen er utslagsgivende i forhold til hvilken infrastruktur du kan forvente å finne, befolkningstetthet, vær og føreforhold osv. Det er også slik at ulike virkemidler har variasjoner knyttet til mål og mening, og vi forutsetter at en ny inndelingsordning ivaretar dette på en god og hensiktsmessig måte. Det samme gjelder hensynet til arbeidsmarkedsregionens geografiske plassering – i hvilken landsdel/fylke regionen befinner seg. Dersom dette ikke er mulig å få til, mener vi en inndeling av virkemiddelsoener etter arbeidsmarkedsregioner vil slå ut feil, og Profilgruppen vil da ikke støtte forslaget.

##### **Infrastruktur**

Profilgruppen er enig med utvalget i at infrastruktur - i form av fysisk infrastruktur og kommunikasjonsløsninger, størrelsen på arbeidsmarkedet og tilgangen på produktmarkeder - er svært avgjørende for et steds attraktivitet og evne til å utvikle eksisterende næringsliv, tiltrekke seg nye bedrifter, offentlige arbeidsplasser og folk med høy kompetanse. Vi har derfor ingen problemer med å slutte oss til utvalgets sterke prioritering av infrastruktur, blant annet med det formål å koble små arbeidsmarkeder sammen til større.

Vår bekymring er knyttet til utarbeidelsen av Nasjonal Transportplan for 2014 – 2023, hvor føringene for framtidig infrastrukturutvikling legges. Som en del av forarbeidet har Statens veivesen, Kystverket, Jernbaneverket og Avinor nylig utvikla rapportene *Ny infrastruktur i Nord – del 1 og 2*, som er en strategisk utredning av transportinfrastrukturen i nordområdene. I denne utredningen har transportetatene konkludert med at transporttilbudet bør utvikles i seks definerte vekstregioner i nord, regioner som har størst potensial for å utvikle komplementære arbeidsmarkeder; Helgeland, Bodø/Salten, Midtre Hålogaland, Tromsø med omland, Hammerfest/Alta og Kirkenes/Varanger. Den foreslåtte utvikling i nord innen luftfart, sjø/havnestructur, jernbane og veg, beskrives dermed ene og alene ut fra disse vekstregionene. Dette blir etter vår oppfatning svært bekymringsverdig ettersom vi ser at vi ikke befinner oss i ett av disse definerte satsingsområdene. Spesielt når vi også forstår at disse rapportene vil legge grunnlaget for flere parallelle prosesser i oppkjøringen til NTP 2014-2023, bl.a *Framtidsrettet utvikling av Avinors lufthavner*. Utfordringen for Profilgruppen blir i denne sammenheng at vi ikke ønsker å gi uforbeholden støtte til kompetansearbeidsplassutvalgets store satsing på infrastruktur, dersom vår region ikke skal være en del av denne satsinga. Vi stiller oss spørrende til at transportetatene definerer ut store deler av det nordnorske næringslivet, når de skal lage et helhetsbilde av framtidig transportinfrastruktur i landsdelen. Ifølge rapportene er de seks vekstregionene valgt ut med bakgrunn i dagens situasjon i kombinasjon med forventet framtidig næringsutvikling, samt at disse regionene allerede har et differensiert arbeidsmarked og næringsklynger som må videreutvikles. Kompetansearbeidsplassutvalget stadfester det vi allerede veit fra før, at vekst avler vekst og at arbeidsplasser genererer flere arbeidsplasser. I lys av utvalgets satsing på infrastruktur, kan man da spørre seg om kompetansearbeidsplasser skal spres til hele landet, eller bare til regioner som har vekst fra før, jfr utredningen om ny infrastruktur i Nord. At transportetatene setter seks ringer i nord-norge og utreder infrastrukturbehov for landsdelen innafor disse områdene, forutsetter at kartet er tegnet gjennom en politisk prosess. Profilgruppen kan ikke se at dette har vært gjenstand for politisk diskusjon eller behandling.

Midt-Troms regionen er stor på industri og har for øvrig et sammensatt næringsliv som sørger for at godt over en halvpart av alt som eksporteres fra Troms, kommer fra Midt-Troms. I tillegg til perspektiver knyttet til eksisterende næringslivs behov for gode kommunikasjons- og transportløsninger, kommer utvalgets argumentasjon knyttet til viktigheta av å utvide regionens arbeidsmarked gjennom forbedring av infrastruktur. Dette for å øke antall arbeidsplasser generelt og kompetansearbeidsplasser spesielt. Vi har forståelse for at en viss kritisk masse er nødvendig for at et arbeidsmarked generelt skal virke attraktivt for nyetableringer av arbeidsplasser, spesielt innenfor kompetanseintensive næringer og for arbeidstakere med høyere utdanning. Profilgruppens poeng er at vi regner vår region på 30 000 innbyggere, sentralt og strategisk plassert midt i fylket, med regionsenterbyen Finnsnes i midten, som tilstrekkelig *kritisk masse* for å komme med i den skisserte satsing på regionforstørring og styrking av regionale sentra, som utvalget beskriver.

Profilgruppen vil gjerne støtte og forsterke utvalgets presisering om at all politikk som berører det regionalpolitiske feltet må trekke i samme retning, dersom arbeidet med å spre

kompetansearbeidsplasser over hele landet skal lykkes. Dette gjelder i aller høyeste grad samferdselspolitikken og arbeidet med å legge rammene for denne gjennom ny NTP.

### **Regionale sentra**

Midt-Troms regionen har i fylkesplanen for Troms, byen Finnsnes som definert regionalt senter på nivå to, etter Tromsø. Regionsenterkommunen Lenvik har gjennom flere år hatt en aktiv tilnærming til regionsenterrollen og forsøkt å opparbeide kompetanse på hvordan man kan tilrettelegge for en positiv utvikling både for regionsenteret og for omlandet rundt. Resultatene fra Lenviks satsing har vist at det er fruktbart å jobbe strategisk og langsiktig med regionsenterfunksjonen. Etter hvert som byen har vokst, har regionen fått et større og mer pasientnært helsetilbud, en hel del statlige og fylkeskommunale arbeidsplasser og et bredt servicetilbud med en varehandel per innbygger som ligger på topp i Nord-Norge.

Arbeid med utvikling av regionale sentra krever imidlertid et godt interkommunalt samarbeidsklima mellom regionsenterkommunen og omkringliggende kommuner. I noen tilfeller er det hensiktsmessig og nødvendig at senterkommunen går i front og tar initiativ til endrings- og utviklingstiltak. I andre tilfeller kan det være nødvendig å utvise en noe mer ydmyk holdning til omlandet og nabokommunene. Det vil alltid være en utfordring for senterkommunen å vite hvilken strategi som skal velges til hvilken tid. Profilgruppen vil gjerne melde inn følgende i forhold til framtidig arbeid med styrking av regionale sentra:

- Det er strategisk, symbolsk og pedagogisk riktig å snakke om utvikling av regionale sentra og deres omland, ikke bare regionale sentra. På denne måten får man fram at der er en omfattende dynamikk mellom senter og omland. Et regionalt senter er ikke et senter for seg sjøl, men et senter for seg sjøl og omlandet rundt.
- Det er behov for noen sentrale redskaper for å jobbe legitimt og godt med utviklingen av regionale sentra med tilhørende omland. Eksempler på slik stimuli kan være nasjonale føringer gjennom distrikts- og regionalpolitikken på at dette er riktig retning, med tilhørende argumentasjon på hvorfor dette er riktig retning. Andre redskaper vil være gode juridiske og forvaltningsmessige løsninger til bruk på interkommunalt samarbeid samt finansielle insentiver til regionalt samarbeid – det må bli mer lønnsomt å finne felles løsninger på de utfordringer kommunene har ift rekruttering og stabilisering.

### **Offentlige arbeidsplassers bidrag til robuste arbeidsmarkeder**

Profilgruppen er av den oppfatning at utvalget har et helt riktig bilde av de uutnyttede muligheter som fins knyttet til lokalisering av statlige arbeidsplasser, spesialiserte funksjoner innen statlig virksomhet og hovedkontorer for offentlig eide selskaper, utenfor hovedstadsregionen. Det samme gjelder mulighetene som kommer gjennom tilrettelegging for fjernarbeid og stedsuavhengige arbeidsplasser. Vi vil foreslå at framtidig politikk på hele dette området (også punkt f)) går enda lengre og legger opp til lokalisering også utenfor storbyregionene, ikke bare utenfor hovedstadsregionen. På denne måten kan man prioritere et vesentlig virkemiddel til styrkingen av regionale sentra med tilhørende omland.

Når det gjelder utvalgets drøfting av spesialisthelsetjenestens rolle i markedet for kompetansearbeidsplasser, vil Profilgruppen få framheve viktigheten av at den desentraliserte spesialisthelsetjenesten får samme vilkår som den sykehuslokaliserte spesialisthelsetjenesten. Røntgentjenester, dialyse, fødetilbud og spesialiserte sengeposter må ha samme finansiering og like rammevilkår ift. lønn og kompetanseheving, enten tjenesten drives i et sykehus eller er desentralisert til et distriktsmedisinsk senter i en



kommune. Slik er det ikke i dag og dette påvirker hvordan fagmiljøene utvikler seg og mulighetene for rekruttering av høy kompetanse i kommunene. I forbindelse med samhandlingsreformens gradvise overføring av mer behandlingsintensive helsetjenester til kommunene, er det viktig at den statlige politikken legger føringer på at helseforetakene skal bistå i oppbyggingen av sterke kompetansemiljø i kommunehelsetjenesten.

### **Spesielt om Forsvaret**

Forsvarets tyngdepunkt innen operative aktiviteter er lokalisert til Midt-Troms. Forsvaret har en omfattende virksomhet med rundt 1500 ansatte og nesten 3000 vernepliktige, fordelt på blant annet Generalinspektøren for Hæren og hans stab, Hærens garnisoner på Skjold, Setermoen og Bardufoss, Luftforsvarets kontrollstasjon Sørreisa, Bardufoss flystasjon samt Forsvarsbygg, Troms Militære Sykehus, logistikkavdelinger mv.

Forsvaret spiller en betydelig rolle i regionen, både som en del av et robust arbeidsmarked og som en kompetansearbeidsplass. Forsvarets virksomhet byr på kompetansearbeidsplasser, både innenfor militær-operativ ledelse og generell bedriftsledelse på høyt nivå. I tillegg er Forsvaret en arbeidsplass med krav om meget høy teknisk kompetanse innen materiellvedlikehold og reparasjon av høyteknologisk utstyr, det være seg på bygg- og anleggssiden, elektronikk, kjøretøy, fly og helikopter. Dette gir positive ringvirkninger i det sivile samfunn og næringslivet i vår region, som nyter godt av å få ta del i eller overta kompetanse som rekrutteres til Forsvaret. Eller kompetanse som knytter seg til ektefeller/medflyttere.

Sett fra Forsvarets perspektiv, har Midt-Troms sin styrke i muligheten for samtrening mellom sjø, luft og hær. Forsvaret har en kompakt og sammensatt virksomhet i vår region og for Forsvarets ansatte gir denne tette lokalisering muligheter for ambulerende mellom relevante tjenestestillinger i ulike avdelinger og på tvers av forsvarsgrenene. Dette er et pre for rekruttering og stabilisering av personell med høy kompetanse.

Kompetansetilgangen og lokalisering av utdanningsinstitusjoner innad i Forsvaret har en ujevn geografisk fordeling, i og med at de tunge utdanningsinstitusjonene i Forsvaret i all hovedsak er lokalisert i Sør-Norge. I Nord har vi Flyskolen, men plasseringen av utdanningsinstitusjoner og operativt virke står ellers ikke i sammenheng. Profilgruppen mener at dette har konsekvenser for Forsvarets rekrutteringsmuligheter til vår region, og at en større balanse mellom operativt virke og utdanning bør etterstrebes. Flere kompetanseinstitusjoner i Forsvarsregi lokalisert i nord, vil også ha ringvirkninger for det sivile samfunn og påvirke spredningen av kompetansearbeidsplasser til hele landet.

Forsvarets betydning og størrelse i Midt-Troms påvirker næringslivet i meget stor grad. Med dette som bakgrunn, vil Profilgruppen få trekke fram noen momenter som gjelder Forsvarets betydning for kompetansearbeidsplasser i det sivile samfunn. Det første går på innkjøpsavtaler i Forsvaret, som ofte inngås sentralt og ender opp i et omfang som utelukker lokale og regionale aktører. Dette får konsekvenser for næringslivet i regionen. Det andre er knyttet til Forsvarsbyggs prosjekter og utvikling av militær infrastruktur. Her ser vi også at mye av verdiskapningen skjer utenfor regionen, fordi kontraktene er av en slik størrelse at bare store nasjonale og internasjonale entreprenører kan konkurrere. Ved å splitte opp i flere prosjekt kan regionens virksomheter konkurrere mer likeverdig. Profilgruppen mener at inntekter til forsvarskommuner, gode helse- og velferdsordninger, rekruttering og bosetting av stabil og kompetent arbeidskraft til det private næringslivet i disse kommunene - alt dette er både samfunnsøkonomisk viktig og viktig for Forsvarets tilstedeværelse i vår region. Dette perspektivet må vies større oppmerksomhet når oppdrag i Forsvaret legges ut på anbud.

Forsvaret er bygd opp med virksomheter og aktivitet over store deler av landet og er avhengig av å rekruttere høy kompetanse, også til mindre sentrale steder. Utviklinga i Midt-Troms kommunene innenfor offentlig og privat sektor, vil påvirke Forsvarets virksomhet direkte. Og Forsvarets tilstedeværelse preger forsvarskommunene i Midt-Troms i betydelig grad. Profilgruppen er derfor ikke i tvil om at det er viktig med et integrert og tett samarbeid mellom Forsvaret og det sivile samfunn i Midt-Troms, i forhold til å rekruttere og beholde høy kompetanse og stimulere til etablering av kompetansearbeidsplasser. Dette vil være et felles anliggende som vi håper at kompetansearbeidsplassutvalget gjennom sitt arbeid nå har lagt ytterligere trykk på, gjennom å påpeke viktigheten av at alle politikkområder trekker i samme retning når det gjelder spredning av kompetansearbeidsplasser.

Forsvaret er i stadig endring og omstrukturering. Virksomhet endres eller legges ned, flyttes og reetableres, ofte i et annet tempo og etter andre mekanismer enn i det sivile samfunn. Profilgruppen registrerer at i utviklingen av Forsvarets virksomhet skal man ikke ta noe for gitt. Det er en kjensgjerning at Hærens organisering og Luftforsvarets tilstedeværelse diskuteres og drøftes, uten at de samfunnsøkonomiske og regionalpolitiske konsekvensene for vår region er med i diskusjonen. I et slikt bilde blir det avgjørende at kommuner og næringsliv i regionen i lag kan påvise og trekke fram de gjensidige gevinster ved Forsvarets tilstedeværelse hos oss. Ikke bare gevinster ved å være tilstede i en enkeltkommune, men gevinster ved å være tilstede i en bo- og arbeidsmarkedsregion, og en generell bevisstgjøring av hva regionen og regionsenteret kan tilføre av rekrutterings-, utdannings- og stabiliseringsmuligheter.

## 5. Flere kompetansearbeidsplasser

Punktene i) til l) er kompetansearbeidsplass utvalgets forslag til tiltak for å stimulere arbeidslivet til å utvikle attraktive arbeidsplasser for arbeidstakere med høyere utdanning:

- i) Innføre særskilte retningslinjer og krav til metode, data og analyse som benyttes ved evalueringer av virkemiddelbruken*
- j) Prioritere og øke satsingen på utbygging av høyhastighets bredbånd over hele landet.*
- k) Forenkla målstrukturen og styringen av Innovasjon Norge, for å legge til rette for større og mer målrettede satsinger.*
- l) Prioritere virkemidler som kan bidra til å utvikle sterke næringsklynger og kompetansmiljøer. Dette gjelder også virkemidler som bidrar til omstilling av bedrifter og næringsmiljøer i retning av kompetanseintensiv aktivitet.*

### **Profilgruppen har følgende kommentarer til utvalgets forslag til tiltak:**

Profilgruppen vil støtte opp om utvalgets forslag j) og vil gjerne få fremheve viktigheten av bredbåndsutbygging, også i områder hvor kommersielle aktører ikke er interessert i å satse, jfr. betydningen dette har for stedsuavhengige arbeidsplasser.

### **Bedrifts- og næringsrettede virkemidler**

Profilgruppen vil støtte utvalget i at det er behov for å se alle virkemidler og virkemiddelaktører meir samla og med en større grad av felles prioritering og mål. Det være seg Innovasjon Norge, SIVA, Forskningsrådet, Fylkeskommunen og Universitet/høgskoler. Faren ved å endre sektortenkinga og øremerkinga innen de bedrifts- og næringsrettede tiltak, er at særbehandlninga av utsatte områder blir mindre og resultatet kan bli massiv

sentralisering. Profilgruppen er enig i at virkemidlene må gjennomgå og samordnes der det er mulig, men endringene må konsekvensutredes nøye for å unngå en uønsket utvikling med ytterligere sentralisering.

I den totalgjennomgangen som utvalget foreslår, må fokus ikke bare være hvilke resultater virkemidlene har på etableringen av det som utvalget per i dag definerer som kompetansearbeidsplasser, men virkemidlene må sjølsagt også evalueres ift. de opprinnelige mål som er satt for hver enkelt ordning. Nok en gang vil Profilgruppen påpeke viktigheten av å ikke glemme av målet med den "vanlige" distriktspolitikken og de opprinnelige hensikter som ligger bak virkemidlene. Denne politikken må ikke bli skjøvet ut på sidelinja, men må målrettes og ligge i bunnen for framtidig arbeid med å spre kompetansearbeidsplasser over hele landet. En satsing hvor arbeidet med kompetansearbeidsplasser slår i hjel den gjeldende politikk for rekruttering, sysselsetting og bosetting i distriktene, vil virke mot sin hensikt og møte sterk motstand.

Utvalget mener at i påvente av en slik gjennomgang, må det prioriteres virkemidler som har som mål å utvikle næringsklynger og kompetansemiljøer, og virkemidler som bidrar til omstilling i retning av kompetanseintensiv aktivitet. Profilgruppen vil i tillegg få framheve viktigheten av de regionale forskningsfondene.

#### **Differensiert arbeidsgiveravgift**

Utvalget mener at ordningen med differensiert arbeidsgiveravgift ikke er et virkemiddel som stimulerer særskilt til etablering av kompetansearbeidsplasser. Dette til tross for at det ikke fins noen gjennomførte analyser som ser direkte på hvor treffsikkert redusert arbeidsgiveravgift er på etablering av kompetansearbeidsplasser. Utvalget leverer en tynn drøfting av en stor og omfattende ordning. De redegjør for at kompetansearbeidsplasser er mer kunnskapsintensive og dermed mer arbeidskraftsintensive enn andre arbeidsplasser. Dette gjør at slike kunnskapsintensive bedrifter isolert sett kan ha stor gevinst av redusert arbeidsgiveravgift. På den andre siden trekkes det fram at kunnskapsintensive bedrifter *har en tilbøyelighet til* å bruke kostbar høyteknologi og at dette gjør dem mer kapitalintensiv enn andre bedrifter, og at fordelene med redusert arbeidsgiveravgift dermed blir mindre. Hvis sistnevnte argument skal være utslagsgivende for en omdisponering av ordningen, mener vi det burde vært kvalitetssikret bedre. Profilgruppen er av den oppfatning at også næringer som utvalget definerer som ikke- kompetanseintensive næringer, slik som tradisjonell industri og primærnæring, har en tilbøyelighet til å bruke kostbar teknologi.

Evalueringer og analyser har vist at ordningen med differensiert arbeidsgiveravgift er et av de mest treffsikre virkemidler for å øke sysselsettingen i områder med særskilte utfordringer, (utvalget henviser sjøl til slike analyser både i NOUen og i arbeidsdokumentet fra Hervik og Rye som utvalget har brukt i sitt arbeid). Profilgruppen mener at en stabil og forutsigbar ordning med differensiert arbeidsgiveravgift må videreføres. Vi mener at størrelsen på arbeidsgiveravgifta påvirker sysselsettingen i alle bedrifter og virksomheter hvor det tilsettes mennesker, også de kunnskapsintensive. Differensiert arbeidsgiveravgift skal først og fremst være et distrikts- og regionalpolitisk virkemiddel, og er et typisk eksempel på et virkemiddel som kompensere for svakheter i distriktene i stedet for å bygge opp under fortrinn over hele landet. Altså akkurat motsatt av hva utvalget mener er riktig medisin. Profilgruppen er imidlertid ikke motstander av at man kan utrede behov for mindre justeringer innenfor ordningen, eller tilleggsordninger, som har til formål å sørge for at bedrifter innenfor tiltakssonen som hever sin kompetanse og tilsetter flere folk med høyere utdanning, kommer bedre ut. Dette under forutsetning av at slike justeringer fortsatt er i tråd med ordningens opprinnelige hensikt; å tilgodese områder med særlige utfordringer knytta til geografi og spredt bosetting, infrastruktur osv, gjennom å stimulere til

bedriftsetablering og sysselsetting i disse områdene. Dette betyr at eventuelle justeringer eller tilleggsordninger bare må gjelde innafør tiltakszoner eller framtidige bo- og arbeidsmarkedsregioner, som har slike særlige utfordringer.

Med dette som bakgrunn er Profilgruppen ikke enig med utvalgets flertall, som vil omdisponere den differensierte arbeidsgiveravgifta til andre typer tiltak. Profilgruppen er enig med utvalgets mindretall, som mener det ikke foreligger et godt nok grunnlag for å gjøre store omdisponeringer innenfor ordningen, og at detaljene i innretningen på den differensierte arbeidsgiveravgifta må vurderes nærmere i forbindelse med notifikasjon av ordningen, fram mot 2014.

#### **Kompensasjonsmidlene for økt arbeidsgiveravgift**

Utvalget peker på kompensasjonsmidlene for økt arbeidsgiveravgift (RDA-midlene) og mener at Fylkeskommunen som forvalter og som regional utviklingsaktør i større grad enn i dag må prioritere disse midlene til utvikling av kompetansearbeidsplasser. Det er ikke helt klart for Profilgruppen hva utvalget her mener med at "....midler må i større grad nyttes der de har effekt for kompetansearbeidsplasser og til prosjekter hvor man ønsker å prøve ut potensialet for en sterkere virkemiddelbruk".

Midt-Troms er i denne sammenhengen plassert midt mellom Tromsø og Harstad og skal da etter planen nyte godt av de regionale effektene av RDA-Tromsø. Profilgruppen har ved flere anledninger tidligere kommentert at forvaltningen av RDA-Tromsø ikke har gitt de forventede regionale ringvirkningene som Kommunal- og regionaldepartementet anmoder om i sine tilsagnbrev. Fylkeskommunens politikk på dette området har vært å prioritere næringsrettede utviklingsprosjekter i Tromsø over RDA-Tromsø-potten for på den måten å frigjøre hele potten fra det regionale utviklingsprogram (RUP), til resten av fylket. Vårt argument har i denne sammenhengen vært at Tromsø har mye bedre forutsetninger for vekst i seg sjøl og dermed i liten grad kvalifiserer for RUP-midler. RUP-midlene skal i tråd med føringer i tilsagnsbrev benyttes "....i områder der behovet for vekst og utvikling er størst". Vi mener at RDA-Tromsø burde vært fordelt med større perspektiver knyttet til at Tromsø som senter er avhengig av et livskraftig omland.

Profilgruppen mener at dersom differensiert arbeidsgiveravgift ikke gjeninnføres i Tromsø, og ordningen med kompensasjonsmidler skal fortsette, må man se nærmere på hvordan disse midlene kan få større regionale effekter. Blant annet hvordan de kan være med å påvirke den ønskede spredning av kompetansearbeidsplasser til regionale sentra.

## **6. Styrke rekrutteringen**

Punktene m) til s) er kompetansearbeidsplassutvalgets forslag til tiltak for å styrke rekrutteringen til hele landet:

- m) Prioritering av infrastrukturtiltak som gir tidsbesparelse og bedret tilgjengelighet framfor personrettede virkemidler, herunder fjerning av pendlerfradraget.*
- n) Vurdere om ordningen med avskrivning av studielån kan utvides for å styrke tilgangen på arbeidskraft med høyere utdanning i utvalgte geografiske områder.*
- o) Gjennomføre en evaluering av de samfunnsøkonomiske gevinstene ved regionale traineeordninger, som grunnlag for en eventuell utvikling og utvidelse av ordningen.*
- p) Legge til rette for god norskopplæring og mer effektiv godkjenning av eksisterende utdanning for innvandrere.*

- q) *Fremme kommunale utleieboliger som rekrutteringsvirkemiddel, gjennom å opprette en ordning gjennom Husbanken som avlaster kommunene for risikoen knyttet til bygging av slike boliger, forutsatt at kommunene selv tar initiativ til og legger til rette for en slik satsing.*
- r) *Oppmuntre til etablering av internasjonale skoler for å styrke regionale arbeidsmarkeders attraktivitet.*
- s) *Legge til rette for, og oppmuntre til, opprettelsen av næringstilknyttet spesialisert videregående utdanning (TAF-tilbud) i flere regioner enn i dag.*

Profilgruppen har følgende kommentarer til utvalgets forslag til tiltak:

#### **Pendlerfradraget**

Når det gjelder pendlerfradraget, er Profilgruppen ikke enig i utvalgets forslag om å fjerne dette. Dette virkemidlet har betydning for de som ønsker å bo i sentrale strøk, men arbeide i distriktet. Eller omvendt. Uansett åpner det for en nødvendig fleksibilitet når bedrifter, kommuner eller andre offentlige arbeidsplasser i vår region, skal rekruttere personell. Vi forstår utvalgets påstand om at pendlerfradraget kan ha en sentraliserende effekt, men vi mener at fordelene er større enn denne trusselen, og at vi vil være dårligere rustet til å rekruttere dersom pendlerfradraget tas bort. Spesielt i oppstartfaser for kompetansearbeidsplasser på mindre sentrale steder, vil det være behov for fleksibilitet i pendlingsforhold. Utvalget viser til at pendlerfradraget ikke er et avgjørende distriktpolitisk virkemiddel ettersom det i første rekke brukes/tilgodeser pendling i hovedstadsregionen. Profilgruppen vil framheve at dette ikke betyr at pendlerfradraget ikke har betydning i mindre regioner og vil i denne sammenheng framheve et forslag fra Sør-Troms regionråd, om at pendlerfradraget bør vurderes fjerna fra hovedstadsregionen og for øvrig opprettholdes.

I forhold til pendling, mener Profilgruppen at Forsvaret bør ses på i en særstilling. Forsvaret i vår region rekrutterer rimelig godt og mange forsvarsansatte velger å bosette seg her. Ektefeller/medflyttere innehar ofte høy kompetanse som vil kunne være en berikelse for næringslivet og offentlig virksomhet i regionen, men da må familiene stimuleres til å flytte til Midt-Troms. Familiepolitiske tiltak og tilrettelegging for familie/ektefelle/ medflytter, er i mange tilfeller avgjørende og dermed et svært viktig sivil-militært samarbeidsområde. Sett fra Forsvarets ståsted, hvor arbeidsmarkedet til en viss grad er definert på forhånd, er tilrettelegging for pendling et dårlig familiepolitisk tiltak i tillegg til at det belaster avdelingene med mindre tilstedeværelse.

#### **Øvrige personrettede virkemidler**

Utvalget mener at i takt med et økt velstandsnivå vil økonomiske personrettede virkemidler bety stadig mindre for folks bosettingsvalg. Når det gjelder personrettede virkemidler innafor tiltakssonen, slik som reduserte skatter og avgifter, økt barnetrygd og andre fradragmuligheter, mener utvalget at disse bør omprioriteres fordi de ikke har " ...noe særlig effekt på sysselsettingen av personer med høyere utdanning". Profilgruppen mener at utvalget her argumenterer uten dokumentasjon. Og at effekten av de personrettede virkemidlene innafor tiltakssonen må evalueres på lik linje med det øvrige virkemiddelapparatet, dvs. både i forhold til effekten på sysselsatte med høyere utdanning men også på effekten av sysselsatte generelt. Jfr. våre argumenter tidligere om at vi fortsatt trenger arbeidsfolk med videregående skole og fagutdanning og at den alminnelige rekrutteringspolitikken for distriktene må ligge i bunn. Å fjerne et godt virkemiddelapparat for sysselsetting i distriktene generelt, vil etter vår oppfatning ikke styrke etableringa av og rekrutteringa til kompetansearbeidsplasser, heller tvert imot.

Med dette som bakgrunn er Profilgruppen sjølsagt enig med utvalget i at ordningen med nedskrivning av studielån, slik den er utforma i tiltakssonen, bør utvikles ytterligere og brukes i flere områder med særlige rekrutteringsutfordringer.

### **Regionale trainee-ordninger**

Regionale traineeordninger er evaluert av Distriktssenteret med gode resultater for bosetting og rekruttering. Både de involverte bedriftene og de nyutdannede traineene, er fornøyde, to tredeler av traineene blir værende i regionen og 80% får jobbtilbud.

Midt-Troms regionen har ikke vært blant de regionene som har prøvd ut denne ordningen, men Profilgruppen vurderer i likhet med utvalget traineeordningen som særlig interessant og aktuell. Ikke minst fordi den er direkte rettet mot ungdom med høyere utdanning og fordi den ansvarliggjør næringslivet i regionen for felles markedsføring av kompetansearbeidsplasser. Traineeordningen representerer også en bevisstgjøring av at mange kommuner og regioner ikke tenker helt riktig ift rekruttering, når det markedsføres med fin natur og stabil barnehagedekning. Det som traineene er opptatt av er interessante arbeidsplasser med utfordringer og utviklingspotensiale knyttet til deres kompetanse. Profilgruppen mener at en traineeordning i Midt-Troms vil være svært gunstig på mange måter. Forutenom konkrete resultater for de enkelte bedriftene ift. rekruttering av høykompetent arbeidskraft, vil ordningen kunne være en øvelse i hvordan vi kan endre fokus og bli mer målretta på markedsføring av egen region som aktuell for kompetansearbeidsplasser og folk med høyere utdanning.

### **Innvandrere som ressurs**

Profilgruppen er enig med utvalget i at innvandrere med utdanningsbakgrunn som ikke er sammenfallende med norske utdanningsløp, må få tilbud om tilrettelagt tilleggsutdanning. Profilgruppen vil få fremheve viktigheten av at slik utdanning kan taes desentralisert, og tror omfanget på målgruppen til slik utdanning vil bli kraftig redusert ved sentrale løsninger. Det er også viktig å sørge for at unge innvandrere som skal ta videregående utdanning i Norge gis grunnlag for å komme seg gjennom denne utdanninga med godt resultat, slik at de både kan ta videre utdanning og lykkes som fagarbeidere på det norske arbeidsmarkedet. Egne innføringskurs lagt til videregående skoler har vist seg vellykket, og bør opprettes i regioner med mange unge innvandrere. Midt-Troms mottar mange unge enslige asylsøkere og Profilgruppen mener det er viktig at disse raskt får komme i gang med målrettet utdanning. Ordningen med innføringskurs i videregående skole er derfor å anse som svært aktuell hos oss.

### **Internasjonale skoler**

Det er viktig at internasjonale skoler ikke bare legges til universitetsbyer, men også til regionsentra med et variert og sterkt eksportretta næringsliv. Vårt regionsenter Finnsnes har et tilbud med International Baccalaureate Diploma Programme ved den videregående skolen. Profilgruppen har støttet etableringen av dette tilbudet og mener det ikke bare styrker utdanningsnivået, men gjør arbeidsmarkedet i regionen mer attraktivt både nasjonalt og internasjonalt.

### **TAF-ordningen**

Profilgruppen ser på TAF-ordningen som spennende og aktuell for vår region og de videregående skolene som har TIP (mekaniske fag) og elektrofag. Her vil industribedriftene, Forsvaret og kommunene kunne samarbeid med den videregående skolen for å sikre seg rekruttering av framtidige ingeniører fra regionen. Gjennom et mer formalisert samarbeid

opp mot Universitetet – via Studiesentrene – vil man kunne motivere og forberede ungdommene på ingeniørutdanninger som regionen har bruk for og etterspørsel etter.

## 7. Regional kunnskapsinfrastruktur for samarbeid og livslang læring

Punktene t) til w) er kompetansearbeidsplass utvalgets forslag til tiltak for å sikre regional kunnskapsinfrastruktur med fokus på samarbeid med nærings- og arbeidslivet i regionen og livslang læring:

- t) *Økt samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, arbeidsliv og NAV, for å sikre relevansen og finansieringen av et desentralisert etter- og videreutdanningstilbud.*
- u) *Studielåns- og stipendordninger for etter- og videreutdanning bør styrkes og gjøres betinget av gjennomføring.*
- v) *Gi universiteter og høyskoler sterkere insentiver til å samarbeide med lokalt næringsliv om innretning og spesialisering av utdanningstilbudet tilpasset lokalt arbeidslivs behov.*
- w) *Finansieringssystemet, herunder midler knyttet til satsingen på «Samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon», må utformes slik at universiteter, høyskoler og instituttsektoren kan spille en sterkere rolle i lokal kunnskapsformidling, innovasjon og omstilling til kunnskapsintensivt næringsliv.*

Profilgruppen har følgende kommentarer til utvalgets forslag til tiltak:

### **Etter- og videreutdanning**

Profilgruppen mener tiltakene knytta til etter- og videreutdanning må forsterkes og tilpasses slik at de i sterkere grad kan være med å motvirke utviklingen vi ser med at det blir stadig større forskjell mellom sterke storbyregioner og distriktsregionene ift. andel av høyere utdanning i befolkningen. Midt-Troms regionen har lenge ligget under både fylkes- og landsgjennomsnittet, og de siste 30 årene har "gapet" bare blitt stadig større, vår region har sakkert akterut mens fylket og landet har vokst mer i takt. Selv om utvalget presiserer at det er vekst i andelen høyt utdannede i alle regioner, er den allerede opparbeida avstanden i utdanningsnivå for stor til at man kan følge utvalgets politikk med å bygge opp under fordeler over hele landet. En regional utviklings- og utdanningspolitikk skal sjølsagt utnytte regionale fortrinn, men må også fange opp det spesielle, evt. kritiske i regionens egen situasjon.

Utvalget konkluderer også med at det eksisterer regionale forskjeller i studietilbøyelighet, selv om disse forskjellene er mindre enn de regionale forskjellene i utdanningsnivå. Ifølge Kunnskapsdepartementet henger forskjellene i studietilbøyeligheten sammen med foreldregenerasjonens utdanningsnivå, karakterer og gjennomføringsevne i videregående skole, nærhet til studiestedet og konkurransen om studieplasser.

Profilgruppen er en sterk tilhenger av desentraliserte utdanningstilbud, fordi vi har sett at uten våre lokale studiesenter (Studiesenteret Finnsnes og Forsvarets Studiesenter), ville situasjonen vært enda meir kritisk, blant annet på sykepleier-, allmennlærer- og førskolelærersiden. Forskning på området desentralisert høyere utdanning (Roos og Grepperud 2010) viser at de viktigste forutsetningene for motivasjon og gode resultater i desentralisert høyere utdanning, er at det er et godt miljø for læring der sosial interaksjon og erfaringsutveksling mellom studenter i studieløpet en kritisk suksessfaktor. Nærhet til

hjemstedet er et sentralt moment og mulighet for å avlegge eksamen i egen region er veldig viktig. De sosiale arenaene for læring bidrar til sterkere nettverk som vil komme regionen til gode, samt bidra til større interesse for ytterligere kompetanseheving gjennom etter- og videreutdanning. Profilgruppen mener at dette viser at man kan øke studietilbøyeligheten ved å legge til rette for sosiale læringsmiljøer, eksempelvis gjennom lokale studiesenter.

Med dette som bakgrunn vil Profilgruppen framheve følgende:

- Studiesentermodellen må videreutvikles i samarbeid med universitets- og høyskolemiljøene. Det må utvikles regionale campus/læringscenter som sentrale utdanningsinstitusjoners forlengede arm i distriktene.
- Det må på plass langsiktige og forutsigbare rammevilkår for studiesentrene som regionale utdanningsgrossister. Rammevilkår som gir en bedre dynamikk i bestiller-utfører samarbeidet mellom universitet/høgskole og studiesenter, og som stimulerer til stabile leveranser av høyere utdanningstilbud tilpasset regionale behov.
- Studiesentrene er de som best kan ivareta en ønsket og etterspurt satsing på desentraliserte, samlingsbaserte deltidsstudier. Studietilbudet må være preget av forutsigbarhet og satsing på tradisjonelle etterspurte grunnutdanninger som helsefag, pedagogiske fag og økonomi- og næringsrettede fag.
- Samarbeid mellom Studiesentrene og eksisterende arbeidsliv om etter- og videreutdanningstilbudet må på plass. Dette gjelder både offentlig sektor og det private næringsliv. Et godt samarbeid rundt dette vil være avgjørende for bedriftenes generelle utvikling og omstilling til et mer kompetanseintensivt marked.
- Studiesentrene må inngå i en infrastruktur som ivaretar og utvikler tverrfaglige kompetansemiljøer, og som forsterker støtte- og servicefunksjoner med tilbud og tilrettelegging for informasjonskompetanse. Her vil kommunene med folkebibliotekene ha en sentral rolle i livslang læring, men man må også se på et tettere samarbeid med bibliotekene på ulike forvaltningsnivå.

#### **Et utdanningstilbud tilpasset arbeidslivets behov**

Utvalgets forslag til tiltak (punktene t) og v)) som går på samarbeid mellom utdanningsaktører og arbeidsliv må framheves sterkt, utvides i perspektiv og gis mer formell tyngde. Det er viktig å gi universitet og høgskoler insentiver til å samarbeide med arbeidslivet om innretning og omfang på utdanningstilbudet, men sentrale myndighetskrav må regulere feltet i tråd med samfunnets behov og stortingets politikk.

Profilgruppen er opptatt av at vi ikke bare snakker om at arbeidsstyrken om 15-20 år vil bestå av 40% med høyere utdanning, men at vi også må spørre oss hvilken høyere utdanning disse folkene vil komme til å ha. Vil arbeidsstokken med høyt utdannede være formet og sammensatt av kompetanse som samfunnet har bruk for, eller vil den være formet av hva hvert enkelt individ har hatt lyst til å utdanne seg innafor? Et eksempel er helsetjenesten, hvor det er slik at vi egentlig ikke har bruk for at alle leger blir barneleger og plastikkirurger, selv om de skulle ha lyst til det. Når utfordringene i helsetjenesten er en stadig aldrende



befolkning, flere kronikere og flere psykisk syke, må vi finne en måte å påvirke flere til å bli allmennleger, samfunnsmedisinere, geriatere og psykiatere. Samhandlingsreformen forutsetter at vi klarer å påvirke mennesker, ikke bare til å ta utdanning innenfor helsetjenesten, men til å velge riktig fagområde (jfr. ovenfor), som passer til riktig forvaltningsnivå (flere til primærhelsetjenesten). Til sist skal vi også påvirke disse til å velge riktig geografisk arbeidssted (flere til distrikt).

Dette er en reell utfordring i dagens individretta samfunn hvor man i liten grad kan pålegge folk til å ta bestemte utdanninger/retninger. Men utdannings- og arbeidslivspolitikken må i sterkere grad regulere, påvirke og stimulere til at vi får en 40% som har riktig kompetanse i forhold til driften av Norge AS, på privat og offentlig side. Virkemidlene må være sterkere og tydeligere enn i dag, de må eksempelvis også kunne innebære at bestemte utdanningsløp hvis popularitet er langt høyere enn nåværende og framtidig behov, avgrenses sterkt i antall studenter. Mens samfunnsviktige utdanningsløp dimensjoneres riktig opp i antall studenter og at samfunnsnyttene gjenspeiles i forskningsfokus, faglig oppmerksomhet, lønns- og arbeidsvilkår osv.

Til dette mener Profilgruppen at det trengs sterkere virkemidler enn forsiktige insentiver til universitet og høgskolene. Tydelige rammebetingelser fra sentrale myndigheter må på plass, i tråd med nasjonal politikk innafor de ulike sektorer. Hittil har utdanningsaktørene fått for fritt spillerom og det er på tide med formelle samarbeidskrav opp mot arbeidslivet. Med arbeidslivet menes også samarbeidet opp mot det private næringslivet. Her kan samarbeidet eksempelvis formaliseres gjennom en felles satsing på å kartlegge hvilken næringsrettet høyere utdanning regionens næringsliv har behov for, nå og i framtida. I tillegg til praksisutplasseringer, den tidligere nevnte traineeordninga, et sterkere forskningssamarbeid og næringsrettede PhD'er, for å nevne noe.

## 8. Omstilling av jobber, mennesker og steder

Punktene x) til z) er kompetansearbeidsplassutvalgets forslag til tiltak for å bidra til omstilling av jobber, mennesker og steder:

- x) Målretting av arbeidsmarkedstiltak mot omstillingsbehovene i de regionale arbeidsmarkedene*
- y) Adgangen til å gi støtte til etter- og videreutdanning bør utvides for å bidra til at arbeidstakere skal komme i nytt produktivt arbeid.*
- z) Virkemiddelbruken på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer bør koordineres bedre med sikte på tidlig innsats for omstilling til kompetanseintensiv virksomhet.*

Profilgruppen har følgende kommentarer til utvalgets forslag til tiltak:

### **Individrettede omstillingstiltak**

Profilgruppen vil støtte og forsterke utvalgets forslag om en større satsing på utdanning som arbeidsmarkedstiltak. Vi mener også at den arbeidsmarkedspolitikken som NAV har ansvar for å gjennomføre, i større grad bør differensieres og tilrettelegges for arbeidsmarkedet i den enkelte region. Små arbeidsmarkeder har begrensede muligheter og her bør fokus på utdanning og omskolering til kompetanseintensiv næringsvirksomhet opprioriteres og det må gis meir støtte til videre og etterutdanning. Samarbeidet mellom

utdanningsinstitusjoner, arbeidsliv og NAV i den enkelte region, må være såpass konkret, omstillingsfokuset og regionalt tilpasset, at de etter -og videreutdanningstilbud som tilbys er relevante for å komme i nytt arbeid innafor den bo-og arbeidsmarkedsregion som vedkommende bor i. Det er viktig at et slikt samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, NAV og arbeidsliv ikke bare omfatter det offentlige arbeidslivet, men også det private næringslivet.

#### **Virkemidler for omstilling av bedrifter og steder**

Profilgruppen vil framheve viktigheten av at virkemiddelbruken i nærings- og regionalpolitikken styres mer i retning av et tidlig intervensjonsprinsipp. Det vil være mer utslagsgivende med stimuli og bistand til fornyelse og nytenkning på et tidlig stadium, enn massiv nødhjelp til opprydding etter en død hjørnesteinsbedrift eller en totalhavarert næring. Dette i tråd med Profilgruppens tidligere nevnte fokus på viktigheten av kompetanseoppbygging innenfor eksisterende bedrifter, ettersom det er her de fleste nye arbeidsplasser genereres. I Midt-Troms har vi store forventninger til regjeringens framtidige politikk. I kjølvannet av denne NOUen og gjennom arbeidet med en ny stortingsmelding for distrikts- og regionalpolitikken, forventer vi nasjonal nytenkning når det gjelder oppgavefordeling, utflytting av statlige arbeidsplasser og et offentlig virkemiddelapparat som både stimulerer til etablering av flere kompetansearbeidsplasser hos oss og til flere hoder med høyere utdanning i Midt-Troms regionen. Vi er likevel tindrende klar på at det virkelig store potensialet for kompetansearbeidsplasser i Midt-Troms, ligger i en videreutvikling hvor vi tilpasser den nærings- og forvaltningsstrukturen vi har i regionen i dag, til framtida.

Med vennlig hilsen  
for **Profilgruppen**

Børre Lien  
leder (sign)