



Forsvarsdepartementet
Personneltmessige konsekvenser ved lokalisering av
base for nye kampfly

Utgave: 0
Dato: 2009-12-29

DOKUMENTINFORMASJON

Oppdragsgiver: Forsvarsdepartementet
Rapportnavn: Personneltmessige konsekvenser ved lokalisering av base for nye kampfly
Utgave/dato: 0 / 2009-12-29
Arkivreferanse: 522237005

Oppdrag: 522237 – Personal- og kompetansemessige forhold ved lokalisering av nye kampfly
Oppdragsbeskrivelse: Utredning om personalforhold
Oppdragsleder: Haugberg Sven
Fag: Analyse
Tema: Regional utvikling
Leveranse: Rapport / utredning

Skrevet av: Sven Haugberg
Kvalitetskontroll:

Asplan Viak AS www.asplanviak.no

FORORD

Forsvarsdepartementet (FD) har ønsket å få gjennomført en utredning og vurdering av alternativer knyttet til lokalisering av kampflyene. I den forbindelse ønsker FD en vurdering angående spesifikke personal- og kompetansemessige forhold relatert til ulike lokaliseringalternativ.

I foreliggende rapport beskrives i del I demografiske og arbeidsmarkedsmessige forhold for tre mulige lokaliseringssteder. I del II analyseres mulige konsekvenser for kompetansetap ved en eventuell omlokalisering av de nye kampflyene. I tillegg drøftes de alternative lokaliseringenes evne til å rekruttere og beholde personell.

Del I er i hovedsak skrevet av Sven Haugberg, mens Oddny Grete Råd har skrevet del II

Sven Haugberg er oppdragsleder for oppdraget og kontaktperson i FD har vært Kjetil Strokkenes.

Stavanger, 29.12.2009

Sven Haugberg
Oppdragsleder

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	Innledning.....	6
2	Regionsdefinisjoner.....	9
2.1	Ørland.....	9
2.2	Bodø.....	10
2.3	Evenes.....	11
2.4	Oppsummering regionene.....	12
2.5	Prognosealternativ.....	12
Del I		
3	Befolkning.....	13
3.1	Ørland.....	13
3.2	Bodø.....	15
3.3	Evenes.....	18
3.4	Oppsummering om folketallsutvikling.....	21
4	Flytting.....	23
4.1	Ørland.....	23
4.2	Bodø.....	28
4.3	Evenes.....	32
5	Sysselsetting.....	35
5.1	Ørland.....	35
5.2	Bodø.....	41
5.3	Evenes.....	45
5.4	Oppsummering sysselsetting.....	51
6	Tekniske næringer.....	52
6.1	Ørland.....	53
6.2	Bodø.....	54
6.3	Evenes.....	56
6.4	Oppsummering tekniske bedrifter.....	56
7	Utdanningsnivå.....	58

7.1	Ørland	60
7.2	Bodøregionen.....	61
7.3	Evenes	62
8	Konklusjoner demografi og arbeidsliv	64
9	Offentlig og privat service	65
Del II		
10	Innledning	67
11	Hva vet vi om flyttemotiver generelt	68
11.1	Bo- og flyttemotivundersøkelsen 2008.....	68
11.2	Evaluering utflytting av syv statlige tilsyn og direktorat	69
12	Problemstillinger og analysemetode	70
12.1	Hvem inngår i analysen?	70
13	Kampflyrelatert virksomhet på Ørland hovedflystasjon	72
13.1	Dagens kompetanse fordelt på funksjoner.....	72
13.2	Kompetansetap ved flytting vurdert på bakgrunn av alder, bosted og fødefylke	74
13.3	Kompetansetap vurdert på bakgrunn av karakteristikk ved kompetansen	77
14	Kampflyrelatert virksomhet på Bodø hovedflystasjon	81
14.1	Innledning.....	81
14.2	Kompetansetap ved flytting vurdert på bakgrunn av alder, bosted og fødefylke	82
14.3	Kompetansetap vurdert på bakgrunn av karakteristikk ved kompetansen	86
14.4	Samlet vurdering	89
15	Mulige konsekvenser for rekrutteringen	91

1 INNLEDNING

Forsvarsdepartementet ønsker en vurdering av spesifikke personal- og kompetansemessige forhold relatert til ulike lokaliseringalternativ for de nye kampflyene som Stortinget har vedtatt skal kjøpes inn og opereres i perioden 2020-2050. I tillegg til dagens to baser på Ørland og i Bodø, er Evenes et aktuelt lokaliseringalternativ. I utredningsarbeidet skal ulike kombinasjoner av disse tre lokaliseringalternativene legges til grunn.

FD ønsker at ulike samfunnsmessige egenskaper ved de tre lokaliseringene skal beskrives, og sees i sammenheng med muligheten for å rekruttere og beholde personell. Utredningen skal innholde en kartlegging og vurdering av følgende forhold:

- *Demografiske forhold (befolkningsdata, arbeidsmarkedsforhold med mer), utviklingstrekk for relevante bosettingsområder knyttet til de ulike lokaliseringalternativene Evenes, Bodø og Ørland, koblet opp mot evnen til å rekruttere og beholde alle kategorier og typer personell.*
- *Vurdering av potensielt kompetansetap ved eventuell flytting av kampfly fra nåværende lokaliseringer på Ørland og Bodø til øvrige lokaliseringalternativ.*

Med andre ord er utredningsoppdraget todelt. Forsvaret har de senere årene endret sin rekrutteringspolitikk fra en lukket til en mer åpen rekruttering. Tidligere utdannet Forsvaret sine ledere og sine spesialister og som oftest ble dette livslange karrierer. Ved reorganiseringer og funksjonsflyttinger fulgte personalet i stor grad med. I framtida må Forsvaret i større grad sørge for å utdanne og beholde befal og spesialister i sterk konkurranse med det private næringsliv og offentlig forvaltning. Endringer i familiemønster og yrkesdeltaking har også ført til at ansatte i Forsvaret ikke er så fleksible som tidligere og at terskelen for å slutte er blitt lavere enn den var før.

Disse endringer har ikke kommet brått eller overraskende på Forsvaret. Under arbeidet med FS07 har Forsvarssjefen utarbeidet anbefalinger om rekruttering der samfunnsperspektivet er kommet sterkere fram. Også de endrede familiemønstrene må Forsvaret i sterkere grad ta hensyn til.

De nye kampflyene vil kreve betydelig utdanning av nytt personell og oppgradering av de nåværende ledere og spesialister. Denne utdanningen vil være kostnadskrevende og det er derfor viktig for Forsvaret at denne kompetansen blir værende i organisasjonen lengst mulig.

I del I presenteres data om demografi, arbeidsmarked og utdanning i de regionene som er aktuelle for lokalisering av hovedstasjon for nye kampfly.

Forsvarsdepartementet (FD) ønsker en vurdering av sannsynlig kompetansetap ved en eventuell endring i lokaliseringen av de nye kampflyene. Kjernespørsmålet er blant annet om Forsvaret kan regne med at personell med viktig kompetanse vil flytte med dersom de nye kampflyene medfører en relokalisering. I utgangspunktet er det rimelig å tro at dette vil ha sammenheng med forhold som personellets alder, familiesituasjon og deres muligheter for alternativt arbeid uten å flytte, samt hvor gode ordninger Forsvaret tilbyr for å få med nøkkelpersonell på et eventuelt flyttelass.

I tillegg vil Forsvaret ha behov for å rekruttere personell. Dette kan begrunnes i forhold som alderspensjonering, manglende mobilitet blant dagens personell, eller ulike fremtidige

endringer i Forsvarets kompetansebehov. I del II har vi begrenset dette til å dreie seg om å vurdere hvilken betydning de ulike valgene av lokaliseringer kan tenkes å ha for rekrutteringsgrunnlaget.

I den regionale analysen har vi valgt å vise kvantitative data i form av diagrammer med forklaringer eller kommentarer. Etter vår mening gir det like god informasjon som tilsvarende tabeller. Diagrammer taper litt på nøyaktighet, men gir raskere informasjon om utvikling og størrelsesforhold.

Del I - regionale data om demografi og arbeidsmarked

2 REGIONSEDEFINISJONER

Ved vurdering av de ulike lokaliseringene må det tas hensyn til både vertskommunens størrelse og til regionens størrelse. Vi vil derfor først vise hvordan regionene er blitt definert.

Det er lagt til grunn avstand mellom kommunesentrene i kilometer langs veg, pendling til vertskommunen og pendling fra vertskommunen fordelt på omegnskommunene. Det bør være et visst omfang av pendling for at en omegnskommune skal kunne tas med i en region. Pendling i denne sammenheng defineres som at en persons bostedskommune er forskjellig fra arbeidsstedskommune. Pendling kan både utgjøre dagpendling og ukependling. I tillegg vil alltid personer som bor midlertidig i arbeidskommunen framstå som pendlere. For eksempel vil studenter som har flyttet hjemmefra og som tar seg deltidsjobb på studiestedet framstå som pendlere fordi de vanligvis ikke melder flytting til folkeregisteret.

Videre er det lagt til grunn omegnskommunenenes folketall per 01.01.2009.

I denne rapporten omtales regionene med utgangspunkt i basenes navn som Ørlandregionen, Bodøregionen og Evenesregionen selv om disse ikke er offisielle navn.

2.1 Ørland

Ørland kommune ligger ytterst på Fosenhalvøya i Sør-Trøndelag.

Tabell 1 Grunnlag for vurdering av regioner for Ørland

Kommune	Avstand fra Ørland	Pendling til Ørland	Pendling fra Ørland	Befolkning
1621 Ørland	(1)	(1874)	(1874)	5033
1627 Bjugn	12	386	204	4540
1601 Trondheim	131	48	192	168257
1630 Åfjord	58	20	12	3237
1624 Rissa	67	20	32	6389
1622 Agdenes	52	9	8	1732
1663 Malvik	162	5	4	12457
1721 Verdal	181	4	1	14157
1638 Orkdal	81	3	10	11160
1632 Roan	112	3	3	1010
1653 Melhus	119	3	2	14655
1702 Steinkjer	183	3	2	20868

Ørland og Bjugn utgjør et felles bo- og arbeidsmarked ifølge SSB's definisjon. Hvor mange av de øvrige kommunene som bør inngå i en regionsdefinisjon er ikke åpenbart, omfanget av pendling avtar sterkt med avstand fra Ørland. Det er et visst omfang på pendling mellom Ørland og Trondheim. Vi har valgt å ta med Trondheim. Dermed endrer regionen karakter. Vi vil derfor drøfte en del variabler både inklusiv og eksklusiv Trondheim for Ørland som base. Ved tilpasning til ferje- og båttider vil pendling mellom Ørland og Trondheim være akseptabelt.

Dette gir følgende regionsdefinisjoner for Ørland:

Tabell 2 Regionsdefinisjoner for Ørland

Vertskommune	Fylke	Omland	Region	Folketall
1621 Ørland	Sør-Trøndelag	1622 Ørland	1621 Ørland	5033
		1628 Bjugn	1627 Bjugn	4540
			1601 Trondheim	168257
			1630 Åfjord	3237
			1624 Rissa	6389

Ørland har om lag 5000 innbyggere, Ørland med omland ca 10000 og regionen har knapt 20000 innbyggere eksklusiv Trondheim og 185000 inklusiv Trondheim kommune.

2.2 Bodø

Bodø er sete for fylkesadministrasjonen i Nordland og har også en del regionale og statlige funksjoner.

Bodø og Gildeskål kommuner utgjør bo- og arbeidsmarkedsregionen iflg SSB.

Tabell 3 Grunnlag for vurdering av regioner for Bodø

Kommune	Avstand	Pendling til Bodø	Pendling fra Bodø	Befolkning
1804 Bodø	(1)	(23384)	(23384)	46495
1841 Fauske	65	603	159	9477
1837 Meløy	125	150	54	6641
1840 Saltdal	82	149	43	4727
1838 Gildeskål	94	142	50	2053
1860 Vestvågøy	391	105	14	10706
1848 Steigen	220	99	9	2665
1839 Beiarn	113	82	32	1137
1865 Vågan	321	79	31	8976
1833 Rana	233	78	32	25281
1824 Vefsn	325	63	18	13342
1866 Hadsel	346	62	7	7950

Fra enkelte av kommunene er det ifølge statistikken innpendling til Bodø og noe utpendling fra Bodø til tross for stor avstand. Vi har skjønnsmessig avgrenset regionen til de kommunene som har størst gjensidig pendling og som har et visst befolkningsgrunnlag. Ved endringer i kommunikasjoner som bruer eller båtruter vil pendlingsmønsteret kunne

forandres mye. Vi har valgt å holde på nåværende kommunikasjonsstruktur. Det kunne vært forsvart å ha flere kommuner med, men resultatene fra våre analyser ville neppe blitt endret av den grunn.

Dette gir følgende regionsdefinisjoner for Bodø.

Tabell 4 Regionsdefinisjoner for Bodø

Vertskommune	Fylke	Omland	Region	Folketall
1802 Bodø	Nordland	1803 Bodø	1804 Bodø	46495
		1837 Gildeskål	1838 Gildeskål	2053
			1837 Meløy	6641
			1840 Saltdal	4727
			1841 Fauske	9477

Bodø har nær 47000 innbyggere og er dominerende i bo- og arbeidsmarkedsregionen kommunen utgjør sammen med Gildeskål. I hele regionen – slik vi har definert den - er det knapt 70000 innbyggere hvorav altså ca 2/3 bor i Bodø.

2.3 Evenes

Evenes ligger nord i Nordland nær Troms fylke. Kommunesenteret i Evenes ligger om lag like langt fra de to bykommunene Harstad i Troms og Narvik i Nordland. Evenes og Skånland utgjør det felles bo- og arbeidsmarkedet.

Tabell 5 Grunnlag for vurdering av regioner for Evenes

Kommune	Avstand i km	Pendling til Evenes	Pendling fra Evenes	Befolkning
1853 Evenes	(1)	(403)	(403)	1345
1913 Skånland	30	116	39	2841
1901 Harstad	61	59	47	23126
1852 Tjeldsund	48	31	18	1333
1805 Narvik	63	14	52	18348
1902 Tromsø	259	3	13	66513
1804 Bodø	362	2	6	46495
1841 Fauske	297	2		9477
1865 Vågan	173	2		8976
1812 Sømna	768	1		2054

Flyplassen ligger ca 14 km vest for kommunesenteret i Evenes retning Skånland. Det innebærer at avstanden fra flyplassen til Harstad sentrum er om lag 47 km og til Narvik sentrum 77 km. Også avstanden fra Skånland sentrum og fra Tjeldsund sentrum til

flyplassen er tilsvarende kortere enn tabellen ovenfor viser. Omfanget av pendling til eller fra Evenes faller sterkt når avstanden øker.

Regionsdefinisjonen blir derfor.

Tabell 6 Regionsdefinisjoner for Evenes

Vertskommune	Fylke	Omland	Region	Folketall
1851 Evenes	Nordland	1852 Evenes	1853 Evenes	1345
		1912 Skånland	1913 Skånland	2841
			1901 Harstad	23126
			1852 Tjeldsund	1333
			1805 Narvik	18348

Det vi i denne forbindelse har kalt "omland", tilsvarer SSB's definisjon av "bo- og arbeidsmarked". Det vi har definert som "region" har ikke en korresponderende definisjon hos SSB.

Det felles bo- og arbeidsmarkedet består av Evenes og Skånland hvorav en tredel bor i Evenes. Flyplassen ligger om lag midt mellom kommunesentrene i Evenes og Skånland. Regionen har i alt 47000 innbyggere hvorav vel 41000 bor i de to byene Harstad og Narvik.

2.4 Oppsummering regionene

Ørlandregionen er en liten region når en ser bort fra Trondheim, men ligger såpass nær Trondheim at den på mange måter må betraktes som en storbyregion. Bodø er en mellomstor norsk bykommune og utgjør 2/3 av innbyggertallet i regionen sin. Evenes ligger i en liten kommune, men har to bykommuner innen sitt pendlingsomland.

2.5 Prognosealternativ

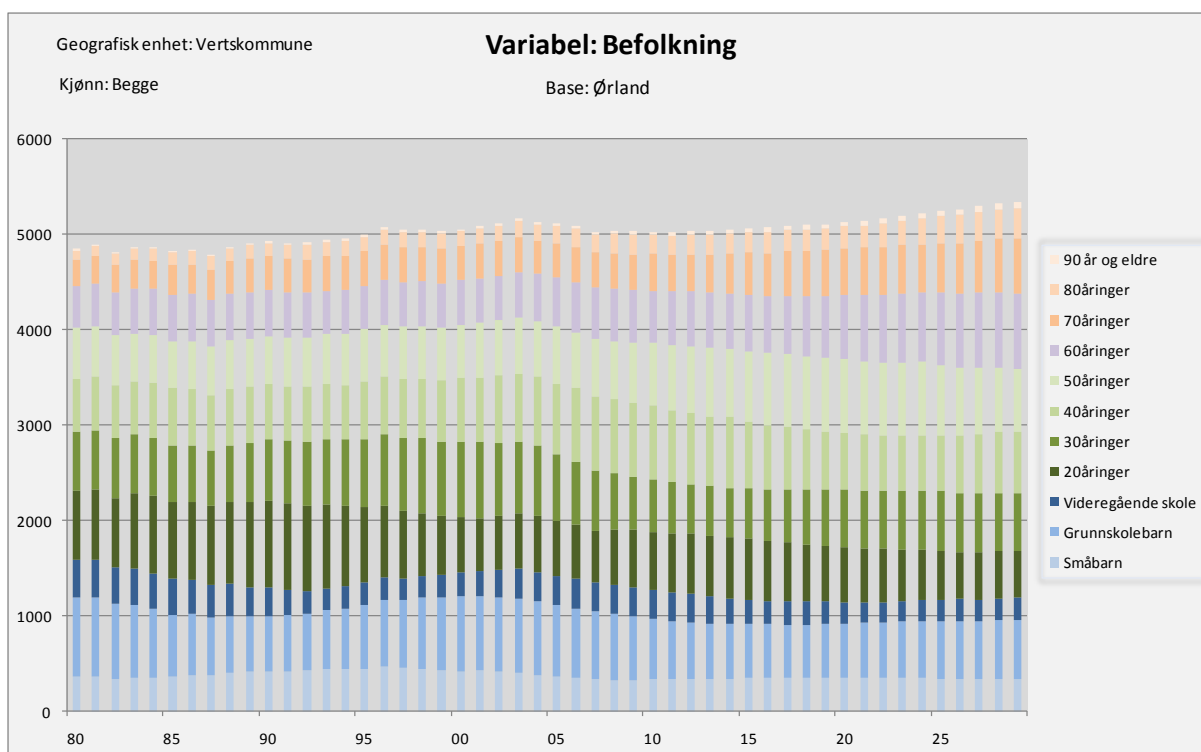
SSB publiserer nå årlig nye prognoser for befolkningsutviklingen på regions- og kommunenivå. SSB's framskrivninger tar utgangspunkt i prognose for hele landet og fordeler folketallet på regioner og kommuner etter ulike forutsetninger om flytting, innvandring og fødselsfrekvenser og dødelighet. Regionale eller lokale planer for endringer i sysselsetting, kommunikasjoner eller næringsliv gir ikke premisser for framskrivningene. Dette betyr i praksis at prognosene er relativt treffsikre for regioner, men mindre treffsikre for kommuner. Til vårt formål er denne usikkerheten ikke av betydning. I hovedsak vil prognosene til SSB gi et riktig bilde av retning og grad av befolkningsendring. Ved presentasjon av befolkningsutviklingen har vi lagt til grunn prognosen som SSB publiserte i mai 2009 alternativ MMMM. Andre alternativer kunne også vært forsvart å bruke, men til vårt formål har vi vurdert at mellomalternativene for fødselsfrekvens, dødelighet, flytting og inn-utvandring er mest hensiktsmessig.

3 BEFOLKNING

I dette kapitlet viser vi historisk befolkningsutvikling og SSB's prognoser. Vi har koplet sammen historisk fra 1980 fram til og med 31.12.2008 og prognosen fra 31.12.2009 til og med 31.12.2029. Vi bruker betegnelsene "vertskommune" for kommunen der flystasjonen er eller kan bli lokalisert, "omland" for de kommunene som utgjør det felles bo- og arbeidsmarkedet og "region" for de kommunene som har et visst omfang av pendling og folketall, cf regionsdefinisjonen foran.

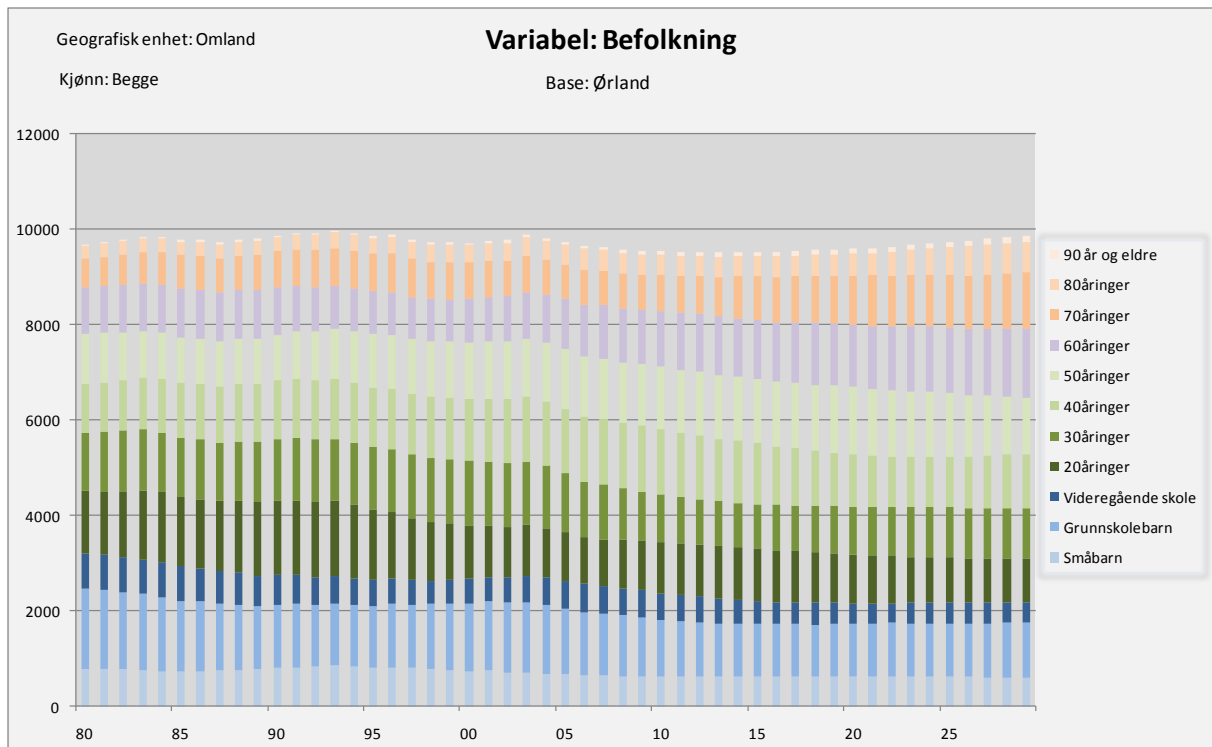
Militært personell som er midlertidig plassert på en bestemt stasjon, melder ikke alltid flytting. De vil derfor ofte ikke inngå i folketallet. Ved større organisasjonsendringer i Forsvaret der et stort antall stasjonert overflyttes til annet sted, vil dette ofte ikke dette avspeiles i tilsvarende flyttinger registrert i folkeregisteret

3.1 Ørland



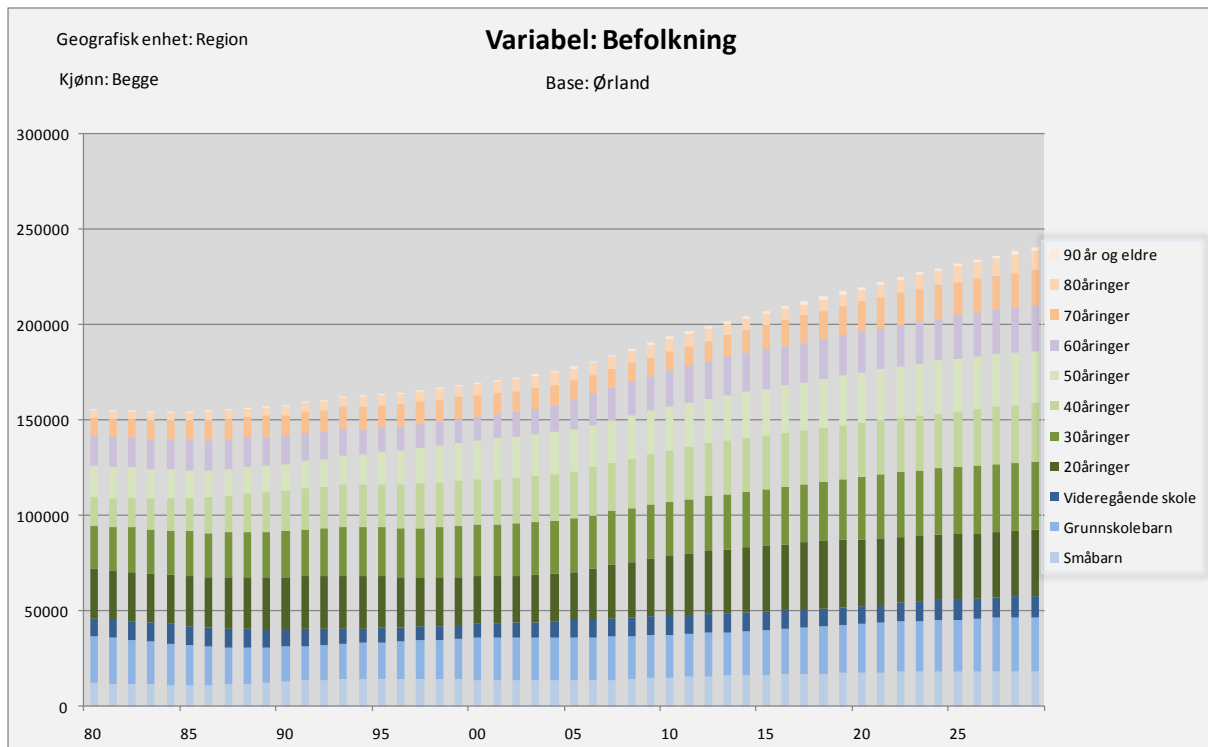
Figur 1 Befolkningsutvikling 1980 til 2029 for Ørland kommune

Folketallet steg noe fram til årtusensskiftet, men har falt noe de senere årene. Det kan bli økt folketall mot slutten av prognoseperioden som følge av sterk vekst i antall eldre. Antall barn og antall yrkesaktive vil gå ned.



Figur 2 Befolkningsutvikling 1980 til 2029 for Ørland med omland

De to kommunene Ørland og Bjugn har om lag 9500 innbyggere i alt. Tendensene i Bjugn bekrefter tendensene fra Ørland, nedgang eller små endringer i antall barn, nedgang i antall yrkesaktive og sterkt vekst i antall eldre.

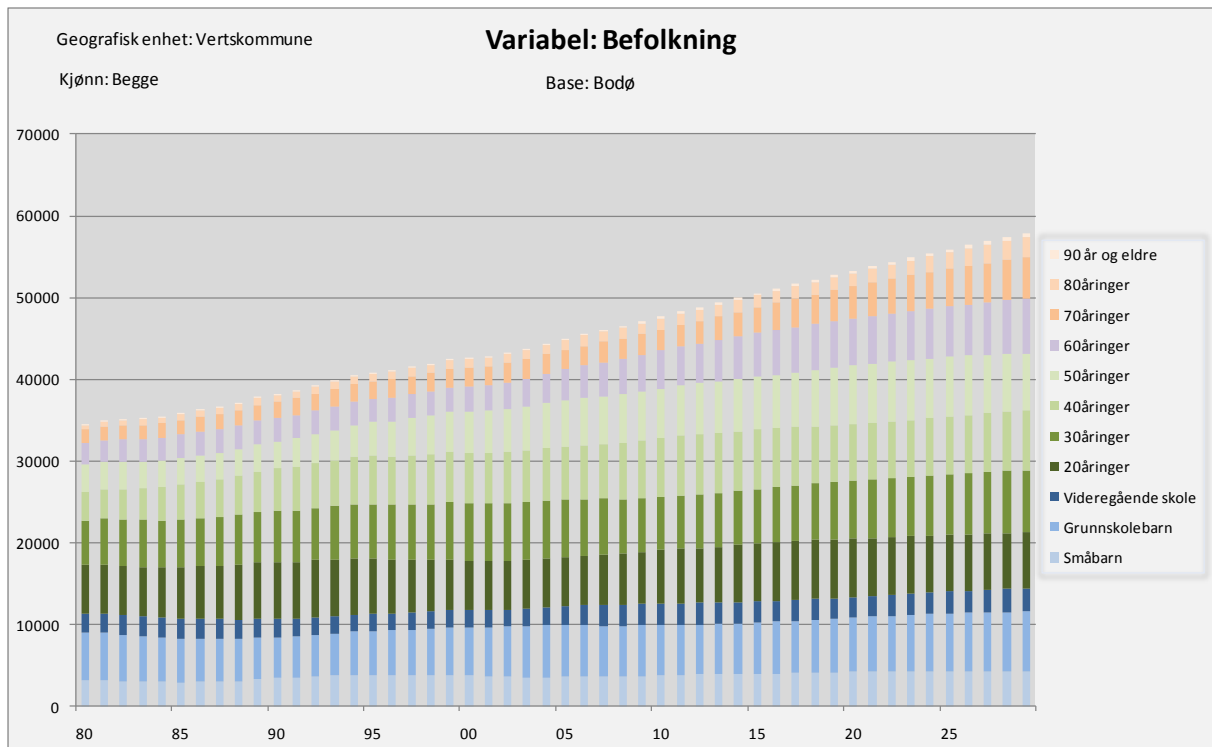


Figur 3 Befolkningsutvikling 1980 til 2029 for Ørlandregionen

Tar vi med Trondheim i regionsdefinisjonen, vil vi få en region med om lag 180000 innbyggere og med betydelig vekst i folketallet både historisk og fram til 2029 – særlig blant de yrkesaktive aldersgrupper. Pendlingsstatistikken viser at det ikke er urealistisk at noe av rekrutteringsgrunnlaget til Ørland kan hentes fra Trondheim. Dermed utvides det mulige bo og arbeidsmarkedet betydelig.

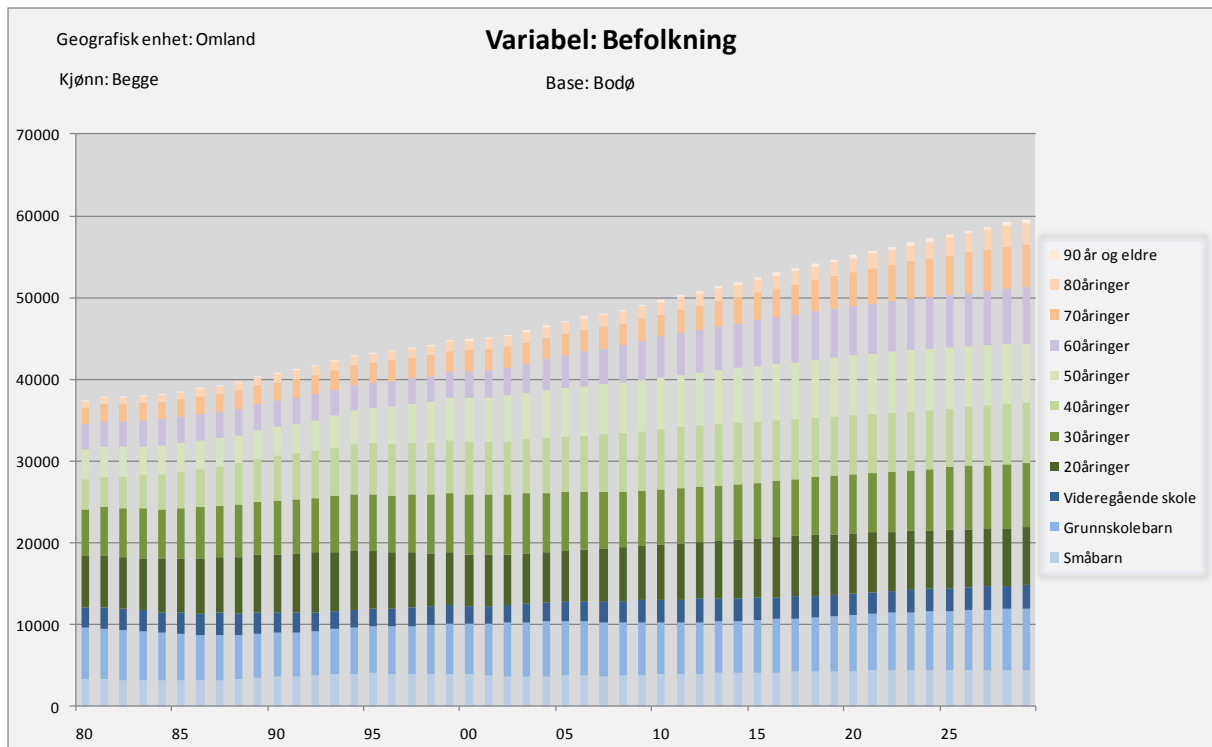
3.2 Bodø

Bodø har hatt en befolkningsveks på opp mot 1,5% årlig noe som er over landsgjennomsnittet. I prognoseperioden antas en vekst på om lag 1% årlig.



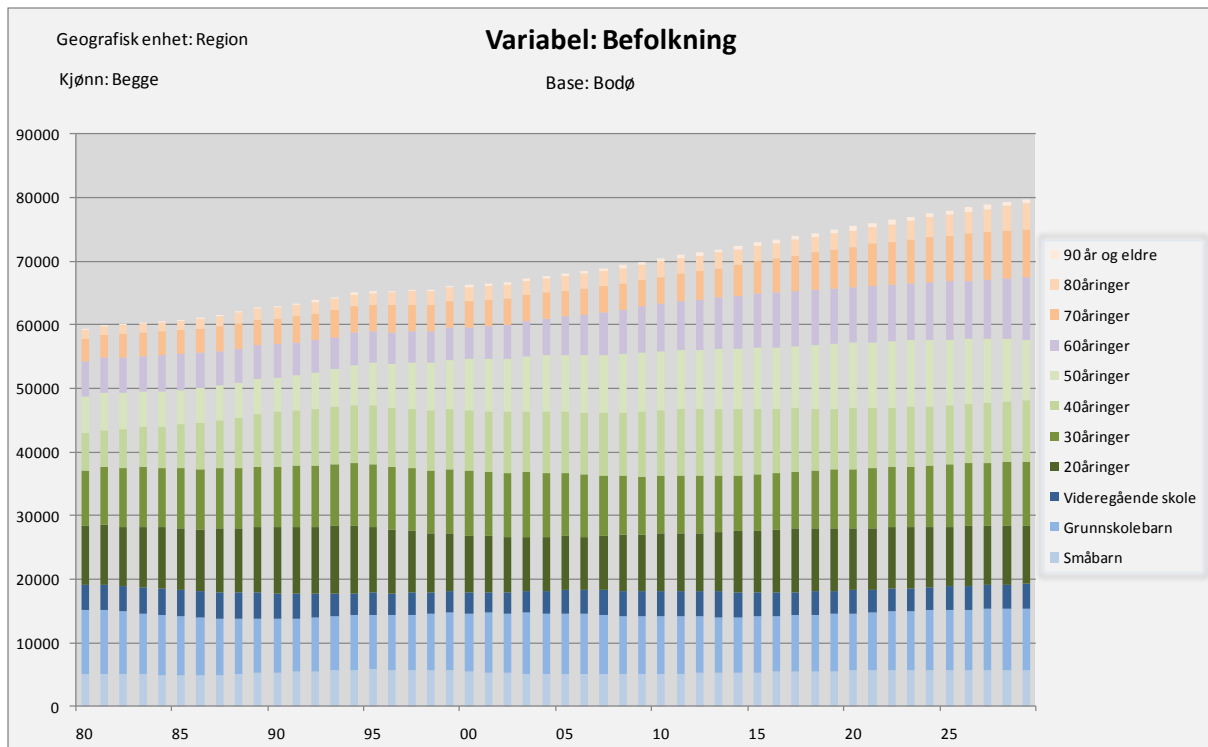
Figur 4 Befolkningsutvikling 1980 til 2029 for Bodø kommune

Bodø kommune har ca 47000 innbyggere og har opplevd mange år med befolkningsvekst og SSB forventer at den vil fortsette. Veksten vil komme i alle aldersgrupper, men sterkest vil den bli i gruppene over 50 – 60 år.



Figur 5 Befolkningsutvikling 1980 til 2029 for Bodø med omland

Også når vi tar med Bodøs omland, vil veksten holde fram. Gildeskål er en liten kommune som veier lite når de to kommunene stilles sammen.

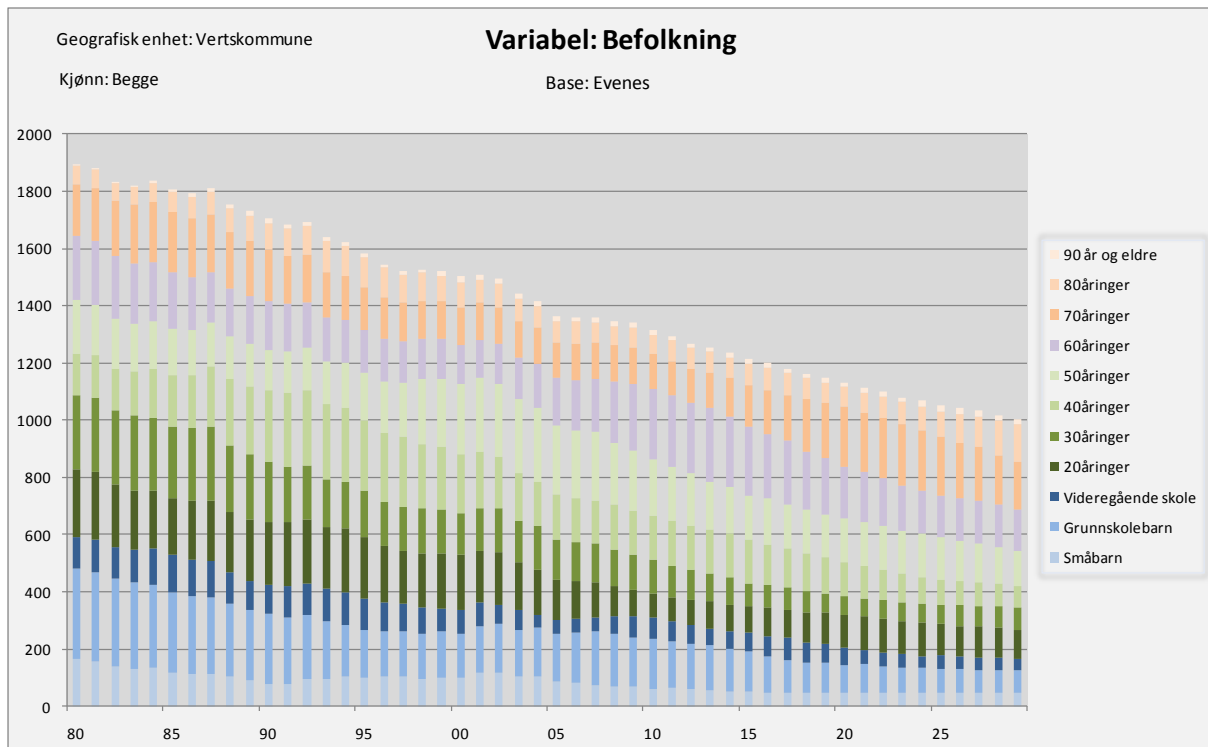


Figur 6 Befolkningsutvikling 1980 til 2029 for Bodøregionen

Ser vi på regionen med sine 70000 innbyggere, vil veksten være noe mindre blant de yngre, men større blant de eldre. Det er særlig i de øvrige kommunene utenfor Bodø som en vil få eldrevekst i betydelig grad kombinert med til dels nedgang i antallet yrkesaktive.

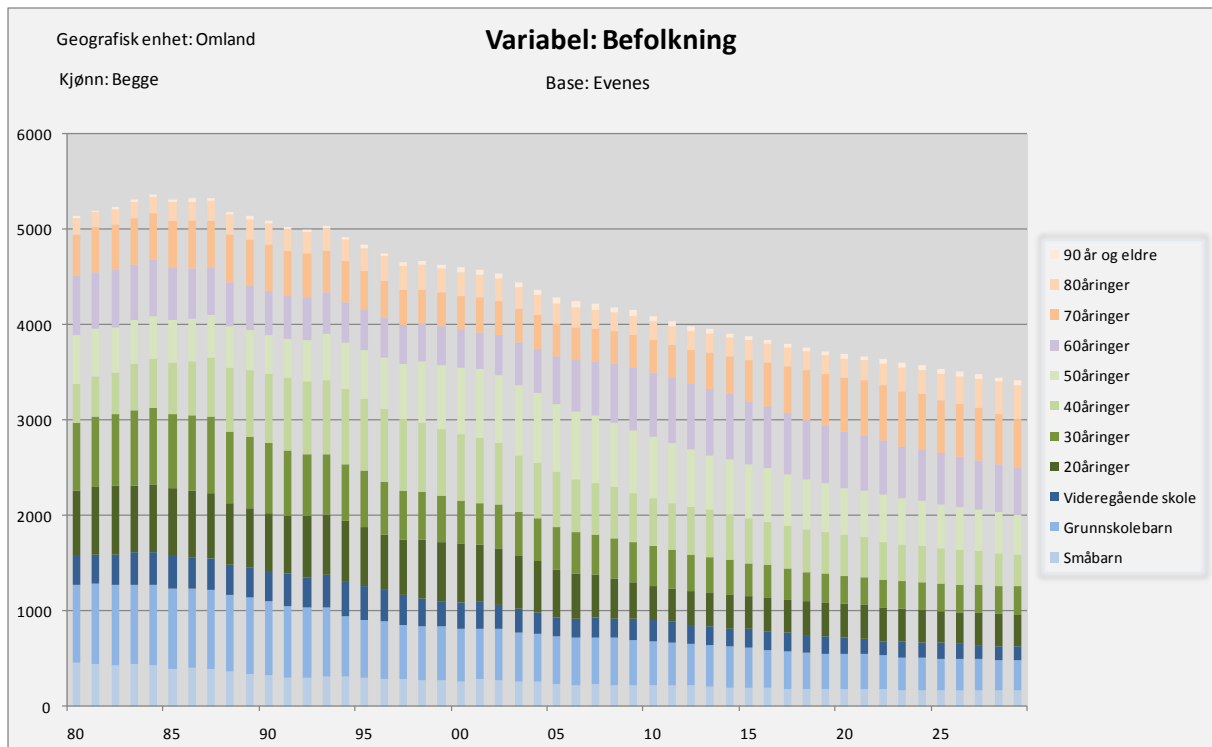
3.3 Evenes

I 1980 hadde Evenes 1900 innbyggere. Nå har folketallet falt med 450.



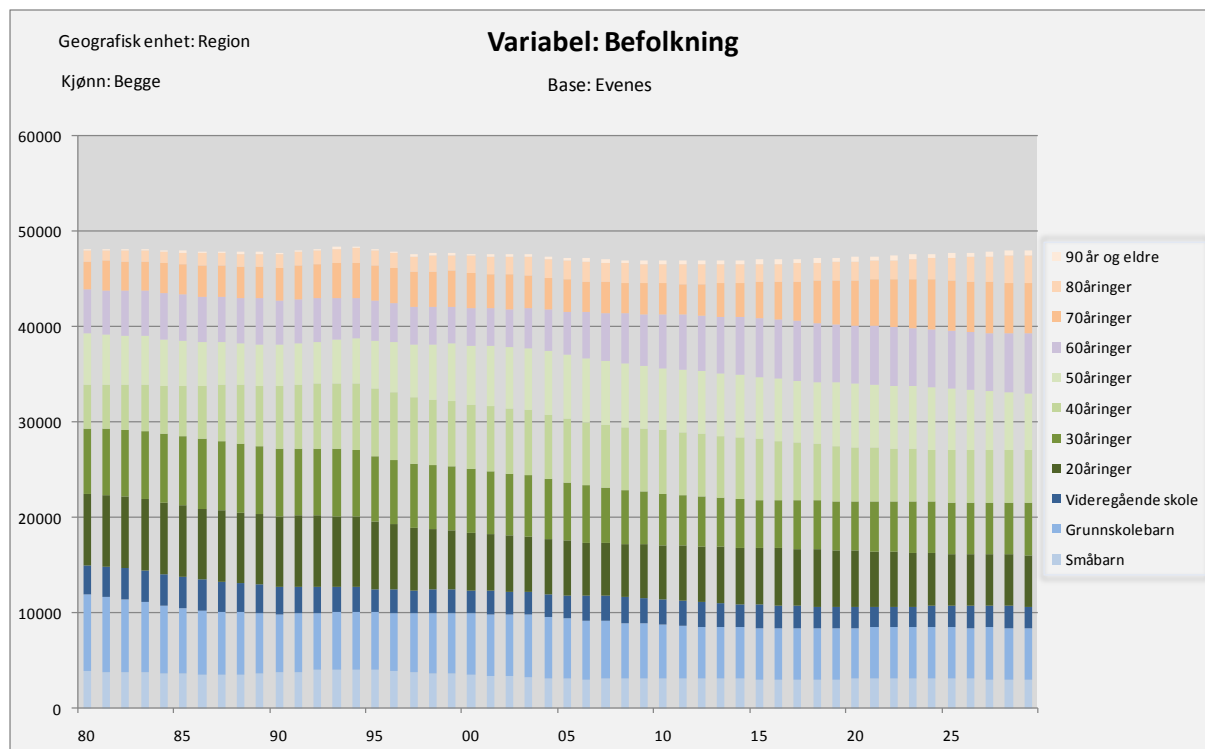
Figur 7 Befolkningsutvikling 1980 til 2029 for Evenes kommune

Evenes kommune har erfart betydelig nedgang i folketallet og har nå om lag 1300 innbyggere. Prognosene viser at nedgangen vil fortsette i årene framover. Kun blant de eldste vil en få økning i folketallet i en periode, mens nedgangen blant de yrkesaktive aldersgrupper vil bli betydelig.



Figur 8 Befolkningsutvikling 1980 til 2029 for Evenes med omland

Evenes og Skånland har nå vel 4000 innbyggere, men det ventes at folketallet vil synke i begge kommunene. I Skånland kan nedgangen bli noe lavere mål i prosent.



Figur 9 Befolkningsutvikling 1980 til 2029 for Evenesregionen

Ser en på hele Evenesregionen, vil en få om lag samme folketallet utover i prognoseperioden, men det skyldes først og fremst vekst blant de eldste. Det er forventet noe større vekst i Harstad enn i Narvik. Det er utviklingen i de to byene som er avgjørende for folketallsutviklingen i regionen.

3.4 Oppsummering om folketallsutvikling

De tre lokaliseringsstedene er svært ulike.

Ørland er en liten kommune som har hatt og vil fortsette å ha stabilt folketall, men alderssammensetningen vil bli stadig mer skeiv med vekst blant de eldste og nedgang blant de yngre. De nærmeste omegnskommunene er også små og opplever mye av den samme utviklingen som preger utkantkommuner. Men det er relevant å inkludere Trondheim i regionsdefinisjonen. Da blir Ørland en del av en storbyregion med betydelig folketall og befolkningsvekst - særlig i de yrkesaktive aldersgruppene.

Bodø er fylkeshovedstad og er en stor og dominerende kommune i sin region. Bodø har hatt og kan forvente å fortsette å ha vekst i folketallet. Omegnskommunene utgjør en mindre andel av regionens folketall og endrer lite på de utviklingstrekk en finner i Bodø. Mye tyder på at innflyttingen til Bodø skjer fra omegnskommunene.

Evenes kommune er den minste av de aktuelle kommunene og har så vidt over 1300 innbyggere. Skånland som inngår i bo- og arbeidsmarkedsregionen, har noe større folketall, men for begge kommunene vil folketallet fortsette å synke iflg SSB. Ser en på regionen vil

innbyggertallet bli 47000 uten de store endringene i årene framover. Flyplassen er plassert mellom de to byene i regionen og det er byene som utgjør tyngdepunktene i regionen.

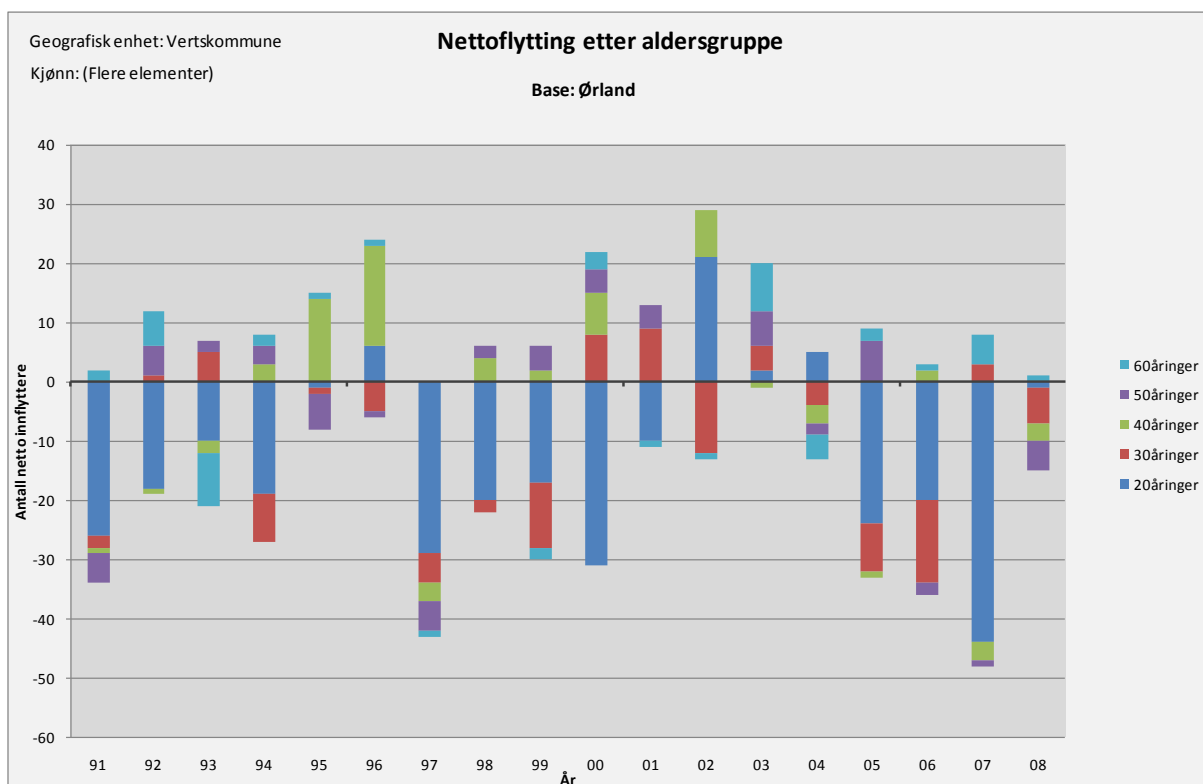
4 FLYTTING

Vi vil presentere flytting fra 1991 fram til 2008 for de aktuelle kommunene og regionene. Det publiseres ikke prognoser for flytting fordelt på aldersgrupper selv om det ligger til grunn for framskrivningene.

Flyttingen vises ved netto innflytting i den enkelte 10-årsklasse. Netto innflytting er innflytting minus utflytting. Ved presentasjon av mer enn én kommune er internflytting mellom disse kommunene "nullet ut". De viktigste årsklassenes flyttemønster vises. Ungdom melder som hovedregel ikke flytting når de tar utdanning utenfor hjemkommunen. Dersom de ikke flytter tilbake til hjemkommunen etter endt utdanning, vil flyttemeldingen som regel bli sendt ved endt utdanning. Vi har data for alle aldersgrupper, men vil ved presentasjonen begrense oss til aldersgruppene 20 til 69 år inndelt i 10-årsklasser.

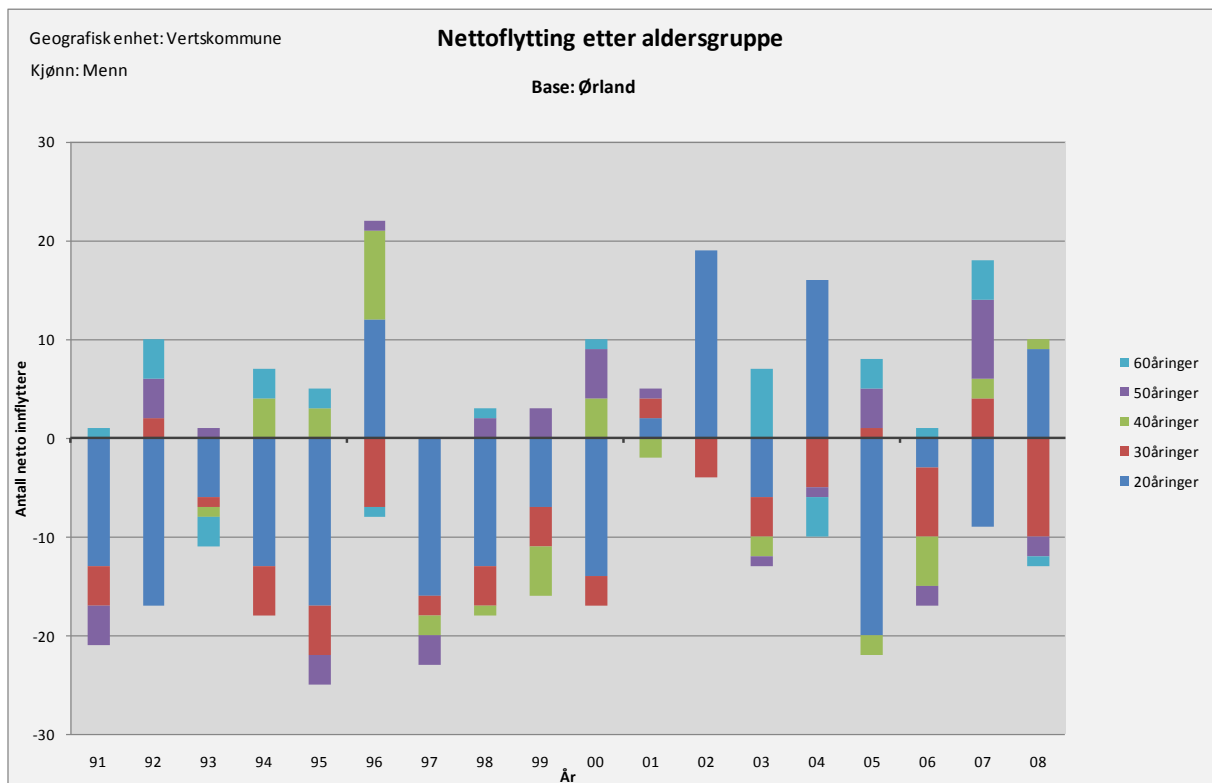
Som påpekt i innledningen til Kap 3 Befolkning, vil militært personell kunne flytte til fra en stasjon uten at dette avspeiles tilsvarende i de offisielle flyttetallene. En skal derfor være varsom med å tolke flyttebevegelsene i lys av Forsvarets endringer i sin virksomhet.

4.1 Ørland



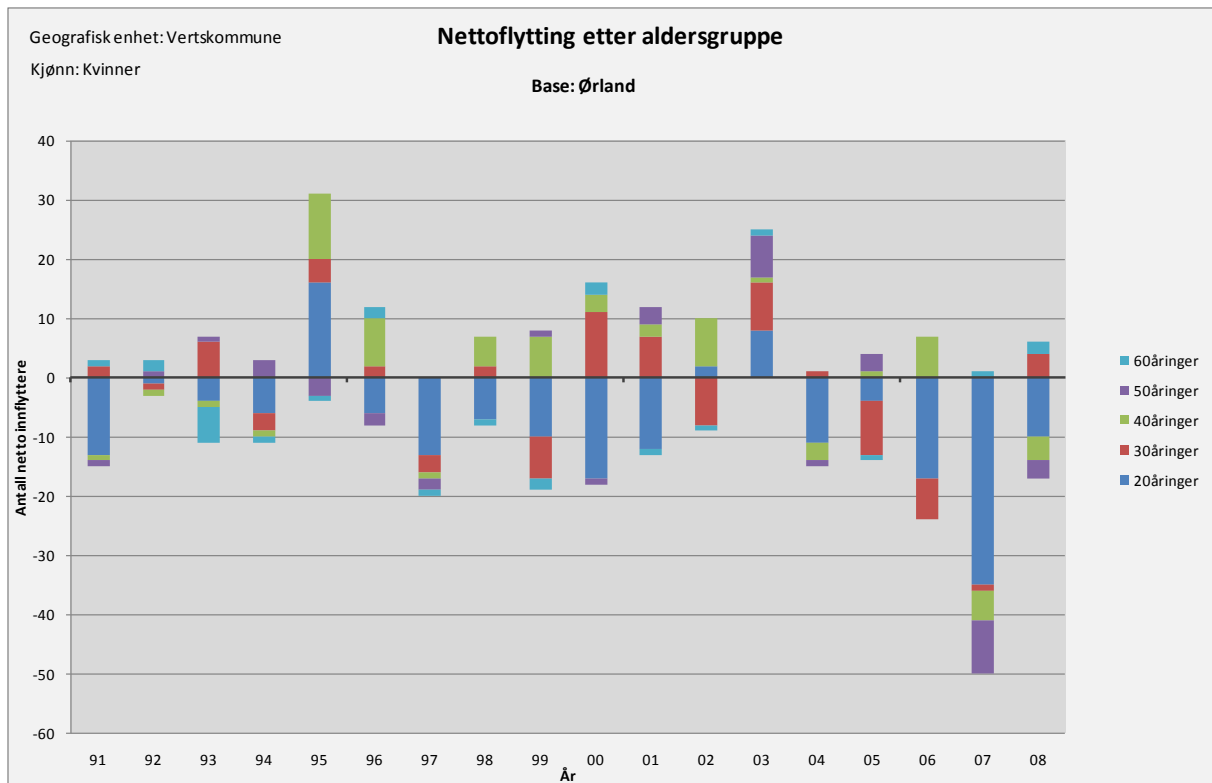
Figur 10 Netto flytting fordelt på aldersgruppe og kjønn Ørland kommune

Bortsett fra et par år har det vært betydelig netto utflytting av 20- og 30-åringer fra Ørland kommune. Dette er typisk for distriktskommuner som opplever nedgang i folketallet.



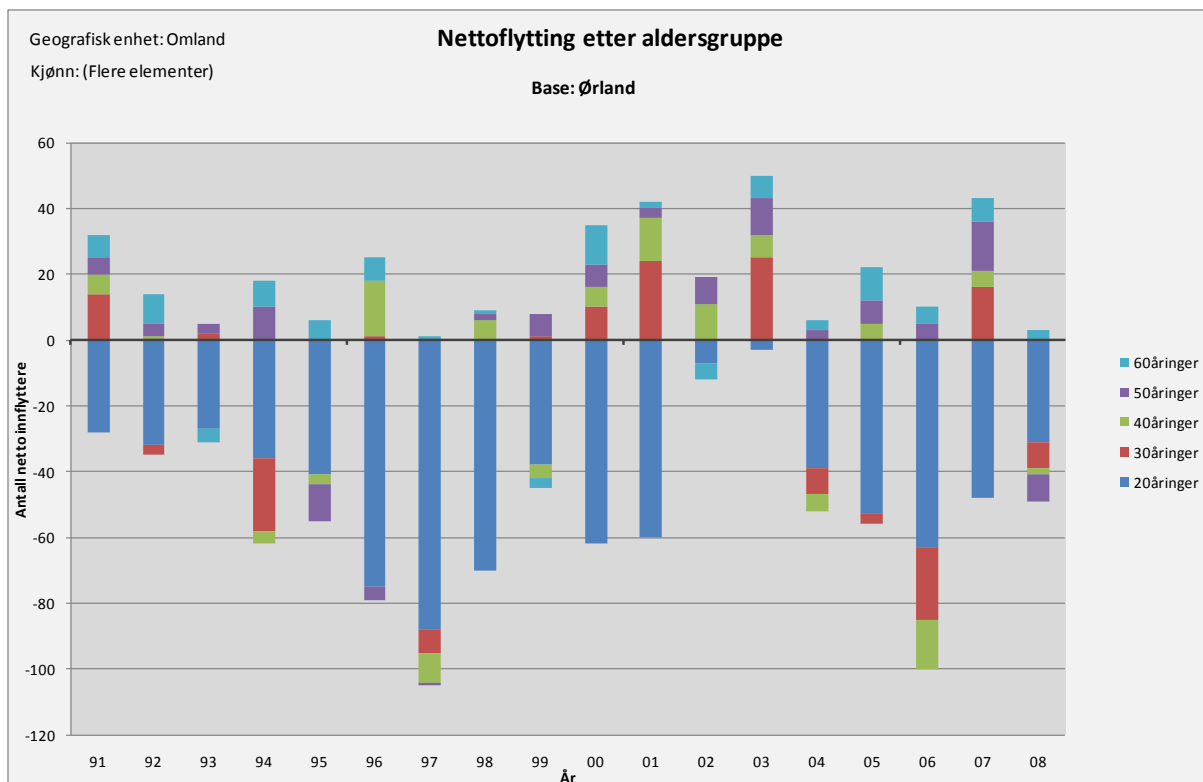
Figur 11 Netto flytting menn fordelt på aldersgruppe Ørland kommune

Netto utflytting blant menn har variert fra stor innflytting i 2002 og 2004 og kraftig utflytting – særlig blant 20- og 30-åringer. På hele 90-tallet var det netto utflytting blant yngre menn.



Figur 12 Netto flytting kvinner fordelt på aldersgruppe Ørland kommune

Bortsett fra 1995 og 2003 har det vært netto utflytting blant kvinner i 20-årene fra Ørland. Særlig under høykonjunkturer er utflyttingen høy blant unge kvinner.

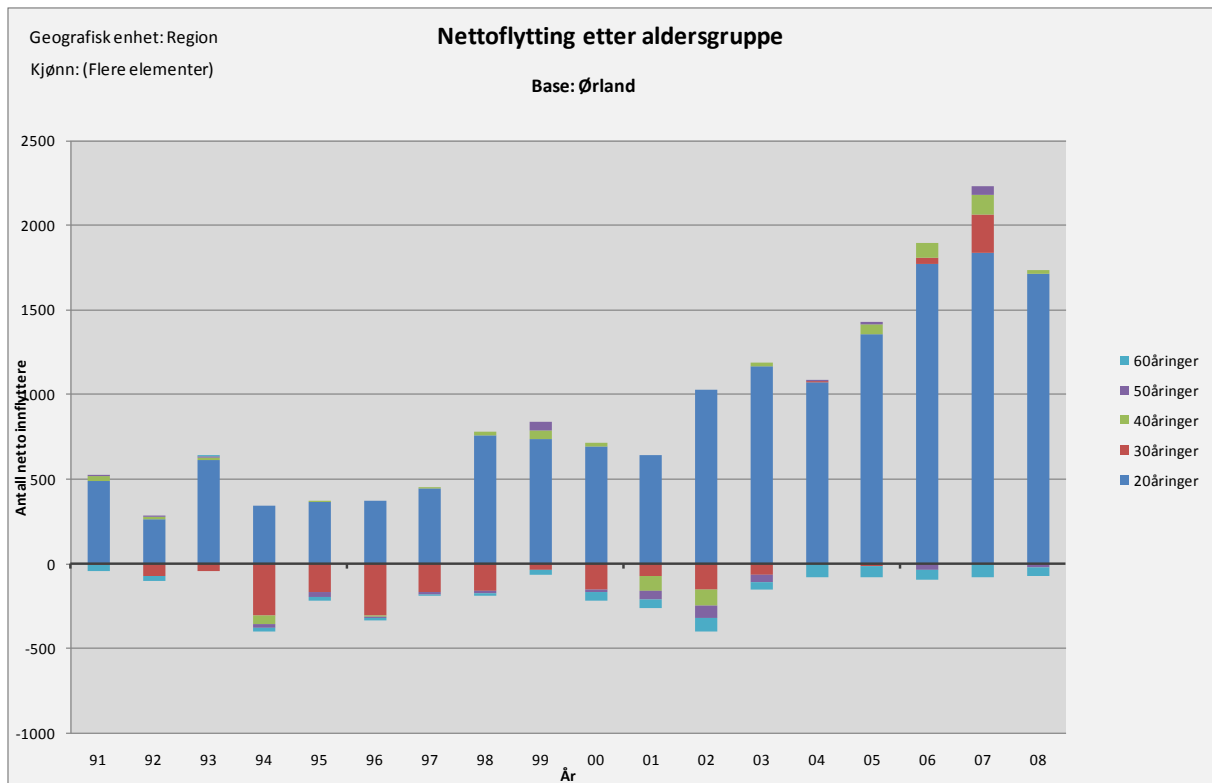


Figur 13 Netto flytting fordelt på aldersgruppe, begge kjønn Ørland med omland

Når vi ser på Ørland og Bjugn som en region, forsterkes bildet av utflytting, særlig gjelder det for kvinner (ikke vist i diagram). At det særlig er de unge voksne som flytter ut i mye større omfang enn den samlede øvrige innflyttingen, forsterker den skeive aldersstrukturen i kommunene.

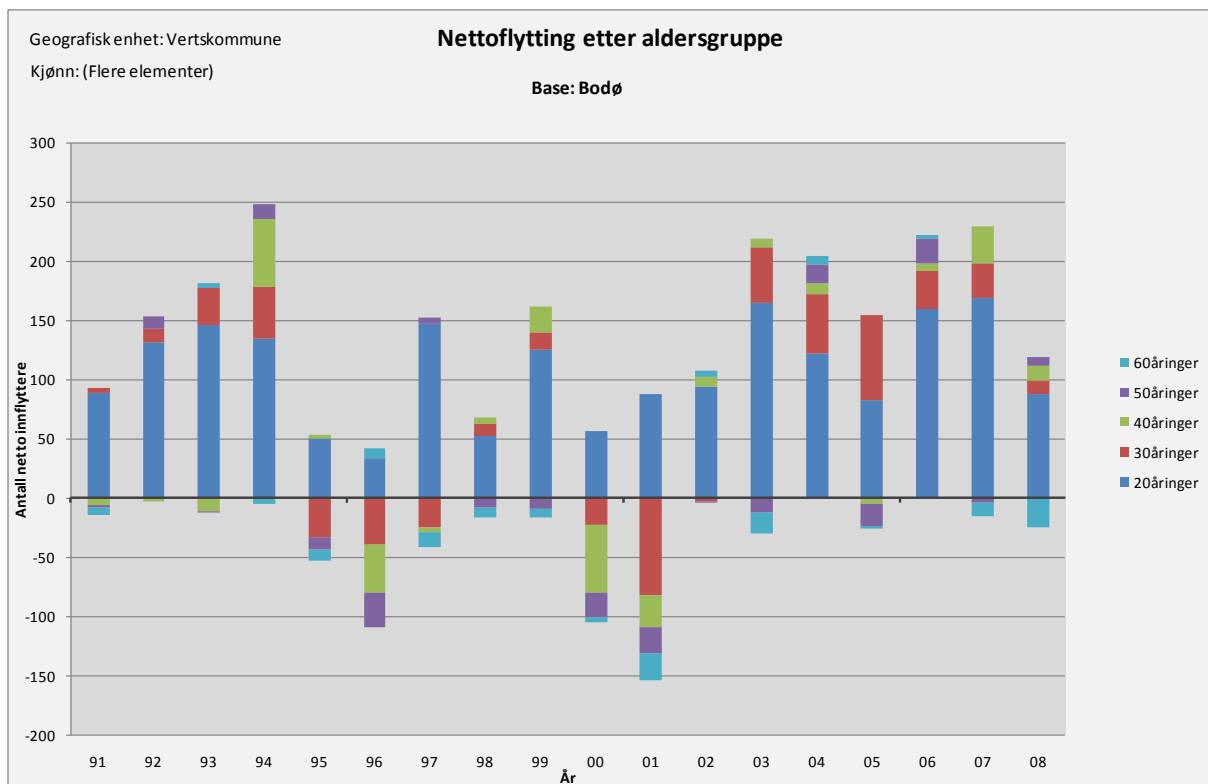
Dersom vi utvider til å se på Ørland-regionen etter vår definisjon, vil Trondheim prege resultatet sterkt. Vi får da en region med sterk netto innflytting - særlig i de yngre aldersklasser.

Det er ikke nødvendigvis Trondheim som studentby som trekker yngre til byen. Studentenes flyttinger avgjøres av hvor de bosetter seg etter endt utdanning.



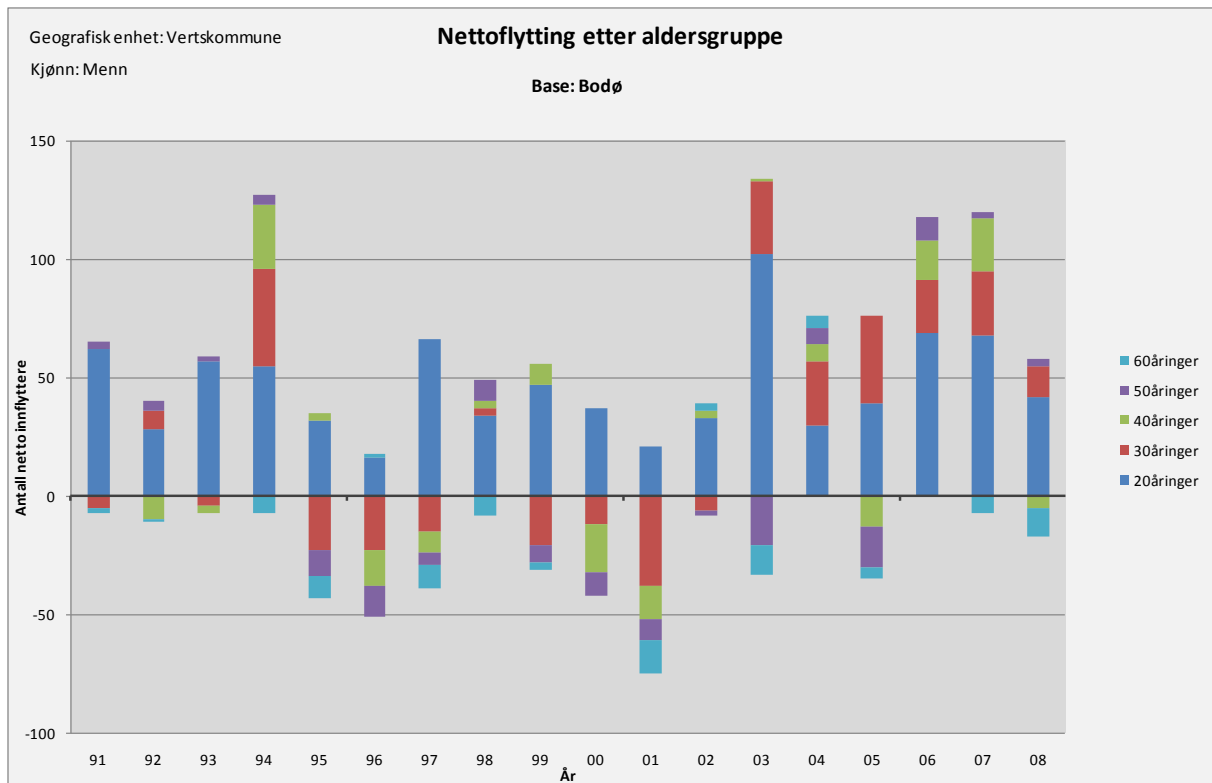
Figur 14 Netto flytting fordelt på aldersgruppe, begge kjønn Ørlandregionen

4.2 Bodø



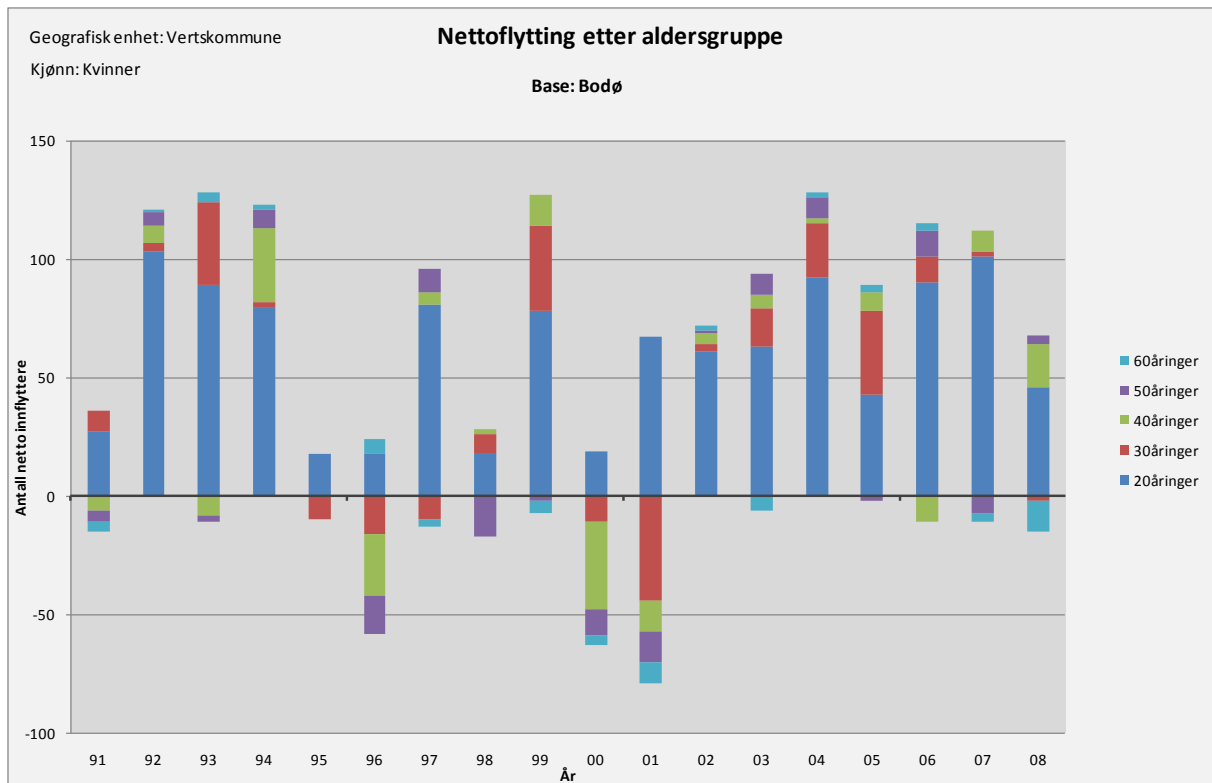
Figur 15 Netto flytting fordelt på aldersgruppe og kjønn Bodø kommune

Bodø kommune har netto innflytting i alle aldersgrupper de fleste årene. Særlig er innflyttingen blant de yngste stabil. I enkelte perioder er det netto utflytting blant aldersgruppene over 30 år.



Figur 16 Netto flytting menn fordelt på aldersgruppe Bodø kommune

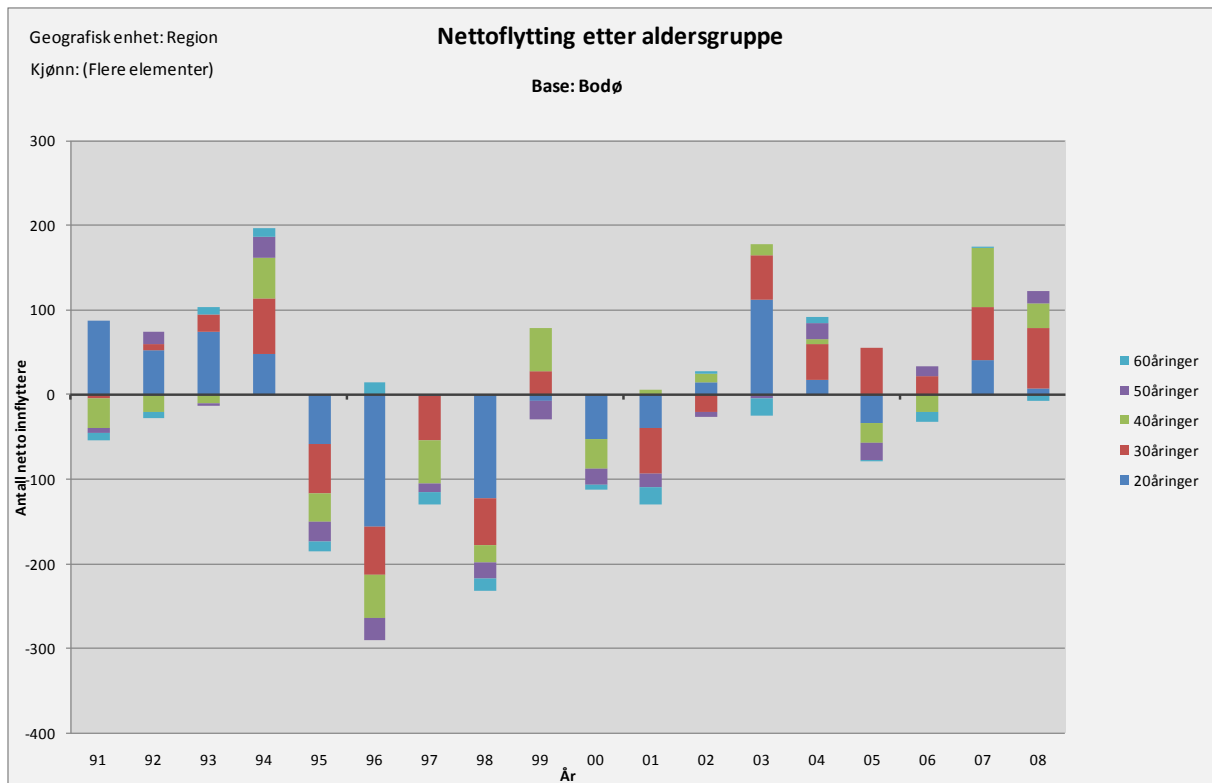
Etter 2003 har det vært betydelig innflytting blant menn i alderen 20 til 39 år, mens det tidvis har vært netto utflytting i de eldre aldersgrupper. Fra -95 til -01 var det innflytting blant de yngre voksne og utflytting blant de eldre voksne i yrkesaktiv alder.



Figur 17 Netto flytting kvinner fordelt på aldersgruppe Bodø kommune

Bodø har i "alle" år netto innflytting av kvinner i 20-årene. Også i de noe eldre gruppene er det innflytting blant kvinnene, men ikke så sterk og ikke i alle årene.

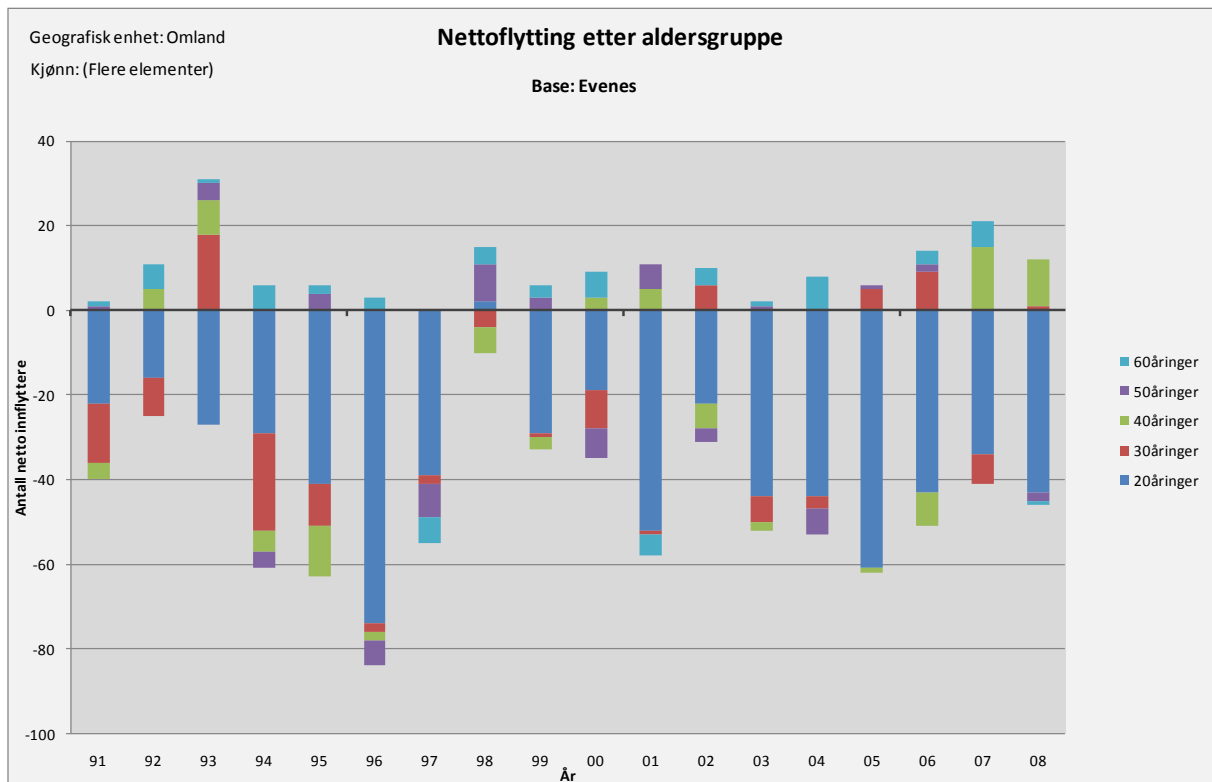
Dersom en ser på Bodø med omland – som kun medfører at Gildeskål legges til, endres ikke bildet i særlig grad bortsett fra at flytting fra Gildeskål til Bodø ikke vises.



Figur 18 Netto flytting begge kjønn fordelt på aldersgruppe Bodø regionen

Figuren viser netto innflytting til Bodøregionen. Når hele regionen tas med er altså ikke innflyttingen av yngre mennesker så tydelig. Det kan skyldes at innflyttingen til Bodø skjer fra omegnskommunene i regionen. Denne internflyttingen nulles ut når regionen studeres. Det er altså liten innflytting til Bodø-regionen fra andre landsdeler.

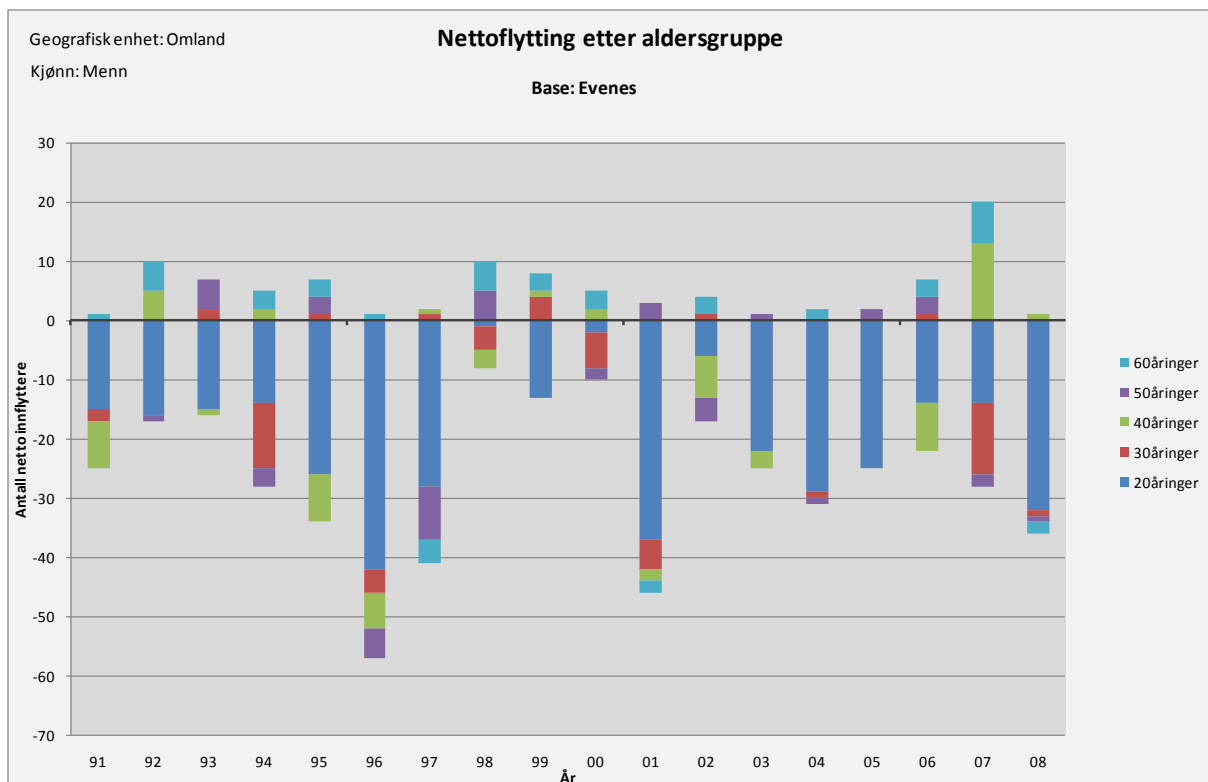
4.3 Evenes



Figur 19 Netto flytting begge kjønn fordelt på aldersgruppe Evenes med omland

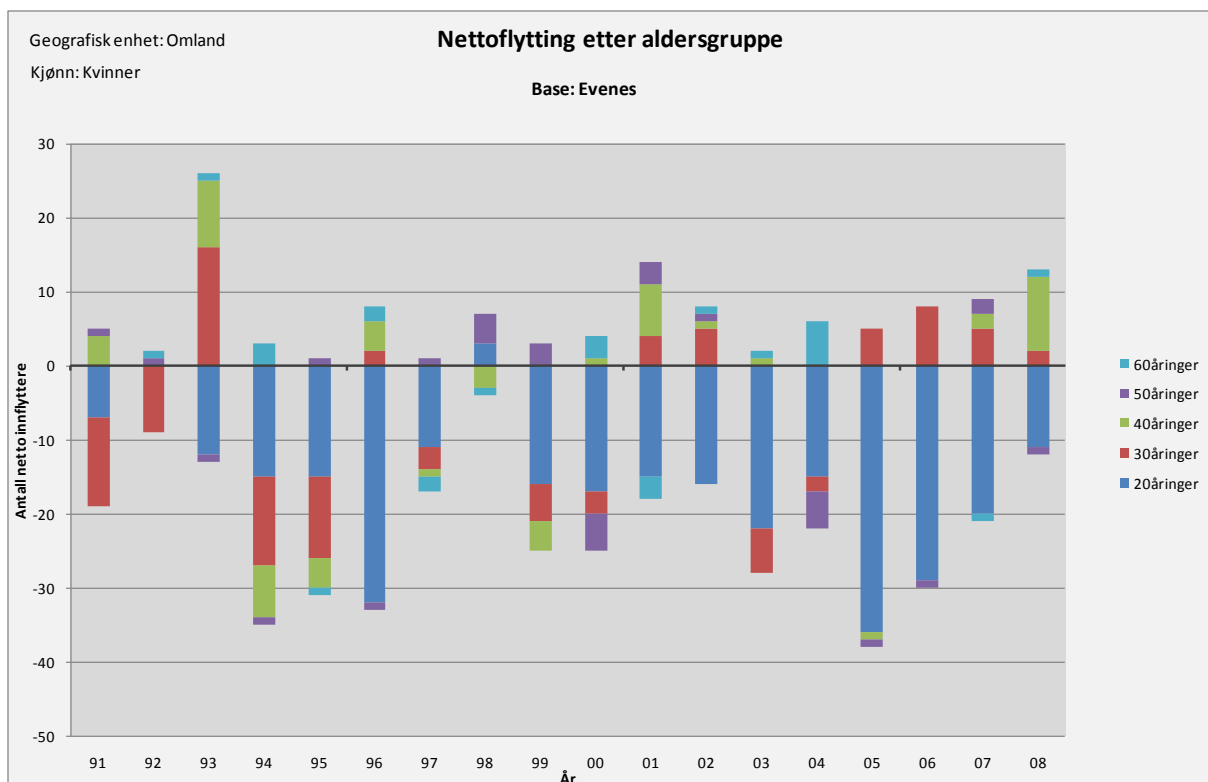
Det er mest fornuftig å se på Evenes og Skånland som en geografisk enhet. Vi ser at det er en betydelig fraflytting blant 20-åringene. Tidvis er det noe netto innflytting blant 40 – 60-åringene.

Utflyttingen blant 20-åringene gjelder for både kvinner og menn, men med noe ulike nivåer fra år til år.



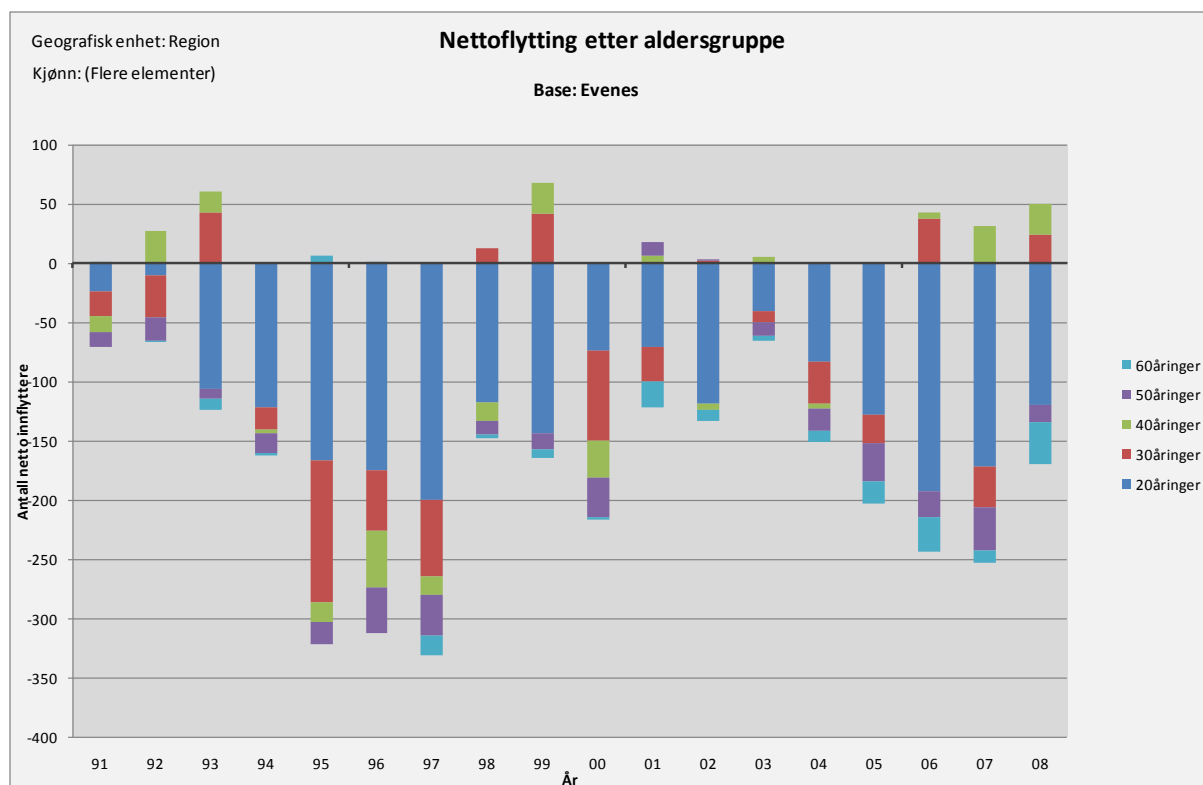
Figur 20 Netto flytting menn fordelt på aldersgruppe Evenes med omland

Netto utflytting fra Evenes med omland er betydelig i alle årene bortsett fra noen få år.



Figur 21 Netto flytting kvinner fordelt på aldersgruppe Evenes med omland

Selv om det er noe ulike utviklinger for kvinner og for menn, er hovedinntrykket betydelig utflytting blant 20-åringne som ikke oppveies av innflytting blant andre aldersgrupper. Dette fører til svært uheldig alderssammensetning i kommunenes befolkning.



Figur 22 Netto flytting begge kjønn fordelt på aldersgruppe Evenesregionen

Regionen omfatter blant annet byene Harstad og Narvik. En ser at det er betydelig netto utflytting i de fleste aldersgrupper de siste 15 årene. Særlig gjelder det de yngre. Byene Narvik og Harstad opplever også netto utflytting i nær sagt alle år. Det er altså ikke slik at utflyttingen fra Evenes og Skånland skjer til byene i regionen, men trolig går den i hovedsak ut av regionen.

5 SYSSELSETTING

I dette kapitlet presenteres sysselsettingsutviklingen samlet og fordelt på næringsgrupper på et grovt nivå. Vi viser utvalgte år fra og med 1987. I denne perioden har det vært endringer i definisjon av "sysselsetting" noe som har ført til "tekniske" økninger uten at den reelle sysselsettingen har økt i samme grad. Denne feilen er det ikke korrigert for. Sysselsetting er et uttrykk for hvor mange arbeidsplasser det er i kommunen eller i regionen.

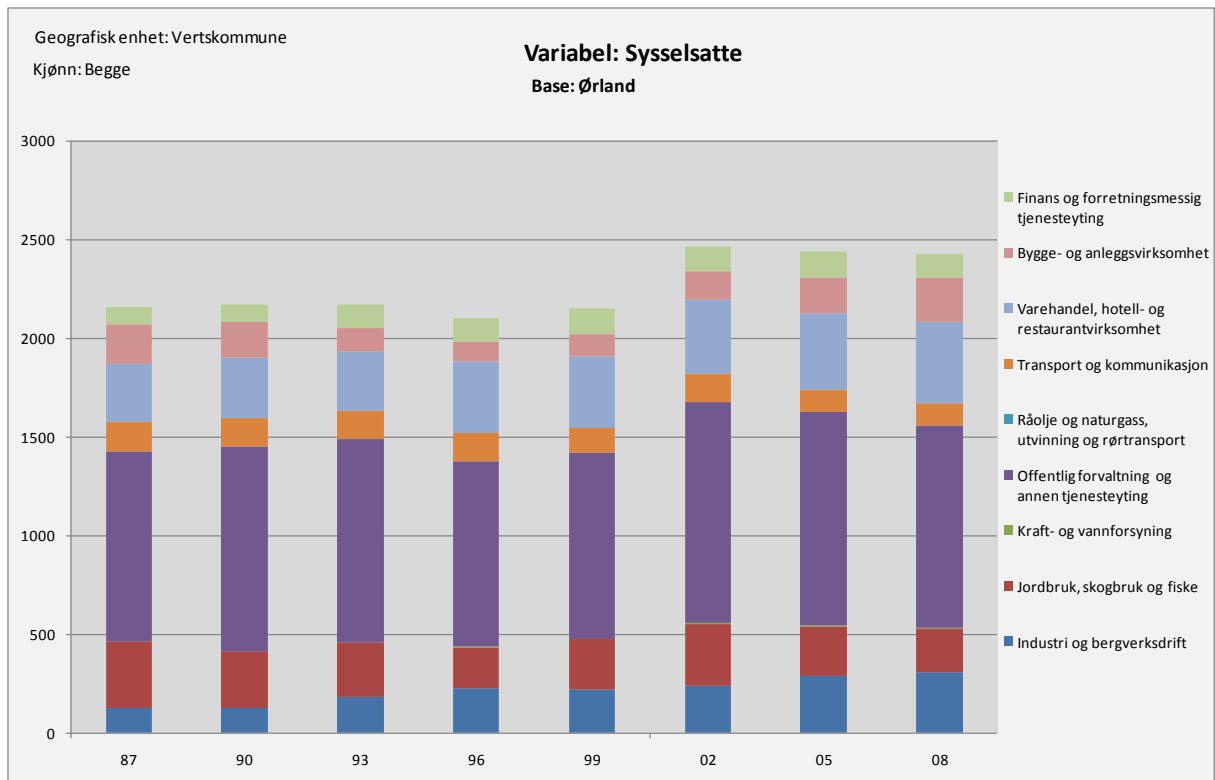
Kilden her er Panda-modellens statistikkmodul. Dette er data som produseres av SSB for Pandagruppen. Kilden er en kopling av arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret der arbeidsgiverregisteret bestemmer arbeidsstedet. Et problem som er interessant for oss i denne sammenhengen er hvordan forsvarets sysselsetting framkommer i den enkelte kommune eller region. Det går ikke fram av noen offentlige registre hvordan forsvaret stillinger er fordelt. SSB nytter derfor de forsvarsansattes bosted som indikator for arbeidsplassfordelingen av forsvarsansatte. Denne metoden anses å være den beste av flere mulige ikke-fullgode løsninger. Når vi vet at militært personell ofte ikke er i folkeregisteret i kommunen der de er utstasjonert, vil det føre til en underrapportering av militær sysselsetting i typiske "forsvarskommuner", kanskje særlig i distriktskommuner. Denne svakheten ved Forsvarets sysselsettingsstatistikk fører til at sysselsettingen i "Offentlig forvaltning" blir underrapportert i slike kommuner. Denne feilkilden kan vi ikke korrigere for fordi vi verken kjenner til hvor mange sysselsatte i forsvarret som er med i statistikken eller hvor mange som burde vært med.

Sysselsettingsstatistikk viser hvor mange personer som er innmeldt i arbeidstaker/arbeidsgiverregisteret, ikke hvor mange stillinger eller arbeidsplasser som finnes. Sysselsettingen er uavhengig av hvor mange timer den enkelte arbeider i uken. Sysselsettingsstatistikken viser hvor mange som er sysselsatt innen bedrifter i kommunen, ikke hvor mange av kommunens innbyggere som er i arbeid.

Aggregeringen av næringer er tilpasset pandamodellens behov. Nedenfor vises utviklingen i utvalgte år (hvert tredje år). Ingen sysselsettingsstatistikk er splittet på kvinner/menn.

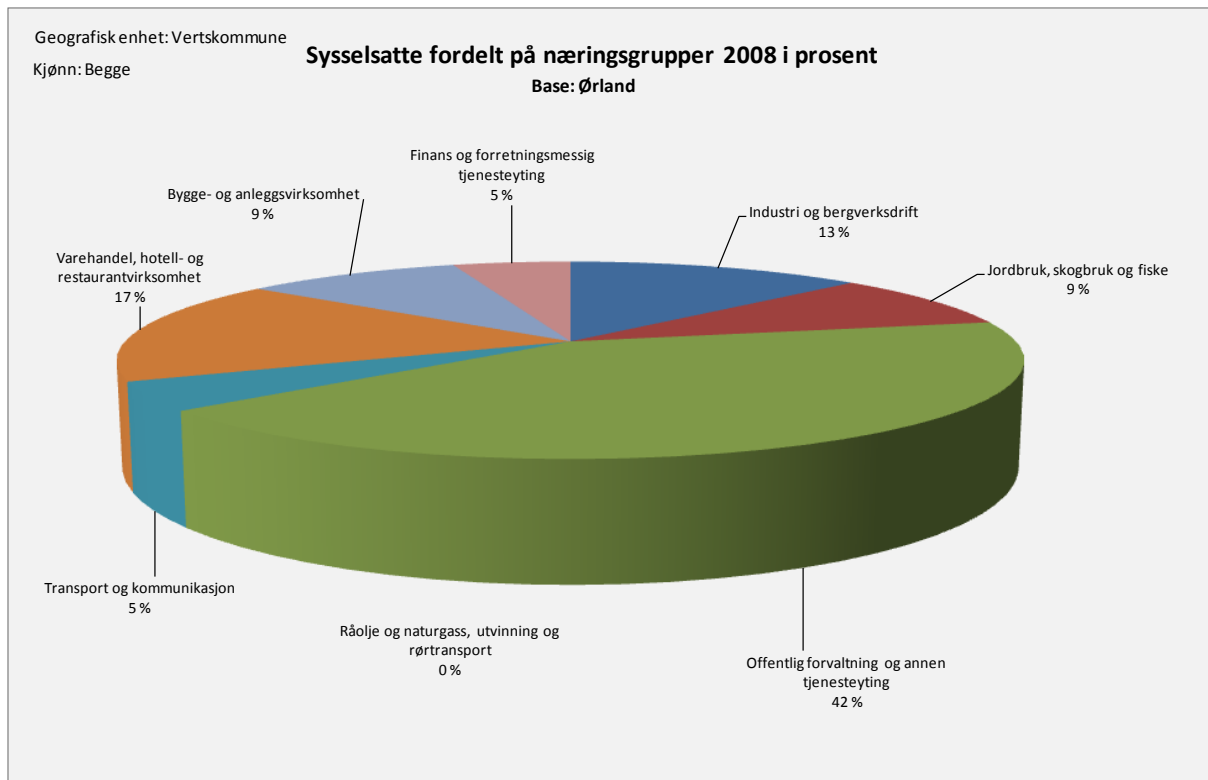
5.1 Ørland

I alt er det nær 2000 sysselsatte i Ørland i 2008.



Figur 23 Sysselsatte fordelt på næringsgrupper utvalgte år, Ørland kommune

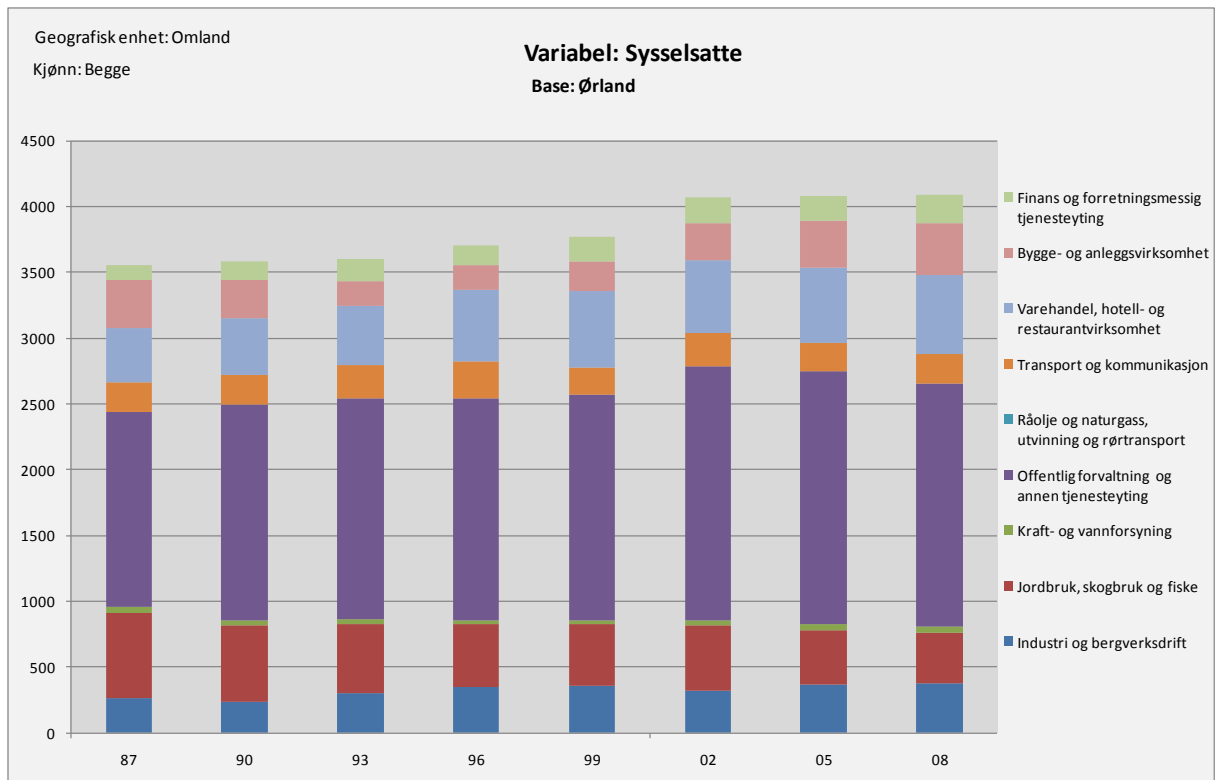
Veksten i den samlede sysselsettingen fra 1999 til 2002 skyldes i hovedsak en omlegging av metoden. En ser at etter 2002 har den samlede sysselsetting falt noe. Til tross for høykonjunktur med sterk vekst i sysselsettingen i landet, faller altså sysselsettingen i Ørland.



Figur 24 Sysselsetting fordelt på næringsgrupper 2008, Ørland kommune

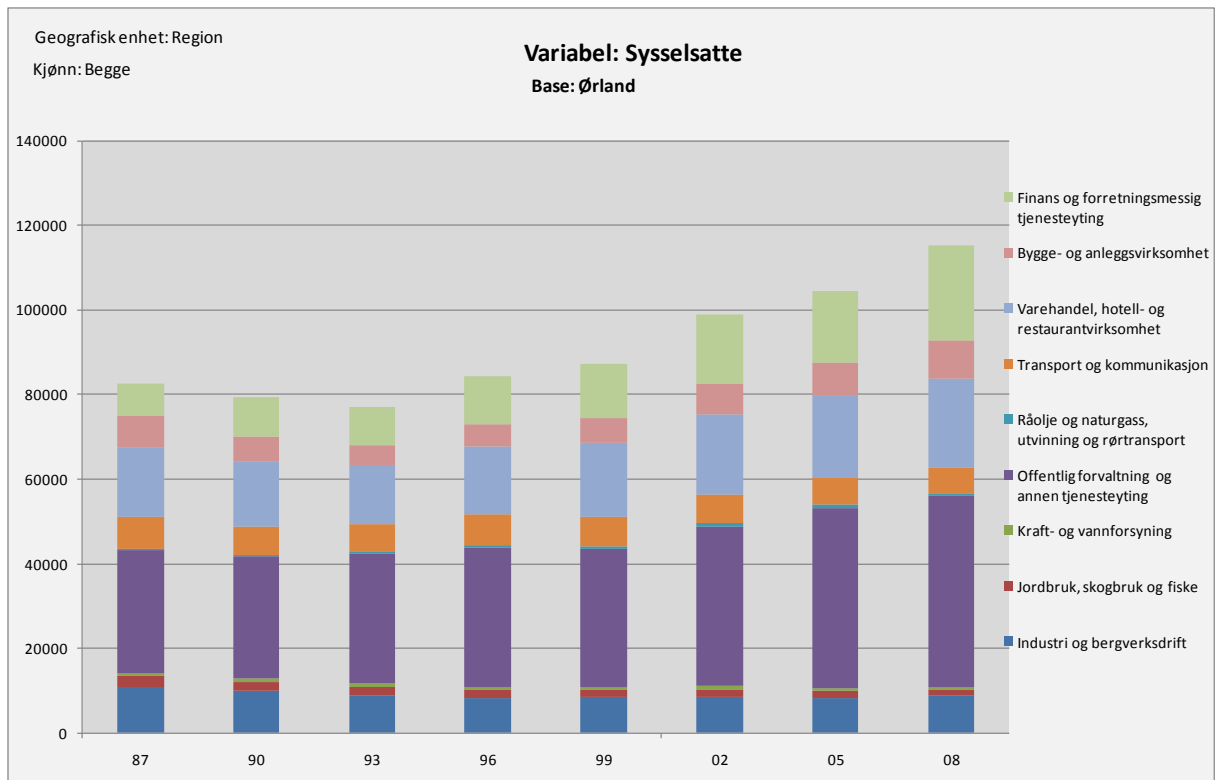
Sysselsettingen i Ørland er sterkt preget av offentlig sektor og annen tjenesteyting. Det skyldes at en i tillegg til at kommunen utgjør en betydelig andel av arbeidsplassene, utgjør forsvaret også en stor arbeidsplass. Primærnæringene står også sterkt med nesten 10 prosent.

At en kommune har relativt stor offentlig sektor betyr ikke at offentlig sektor er stor i forhold til folketallet, men at det er noe færre andre næringer. Som regel ser en at i distriktskommuner er det stor utpendling og høy offentlig sektor.



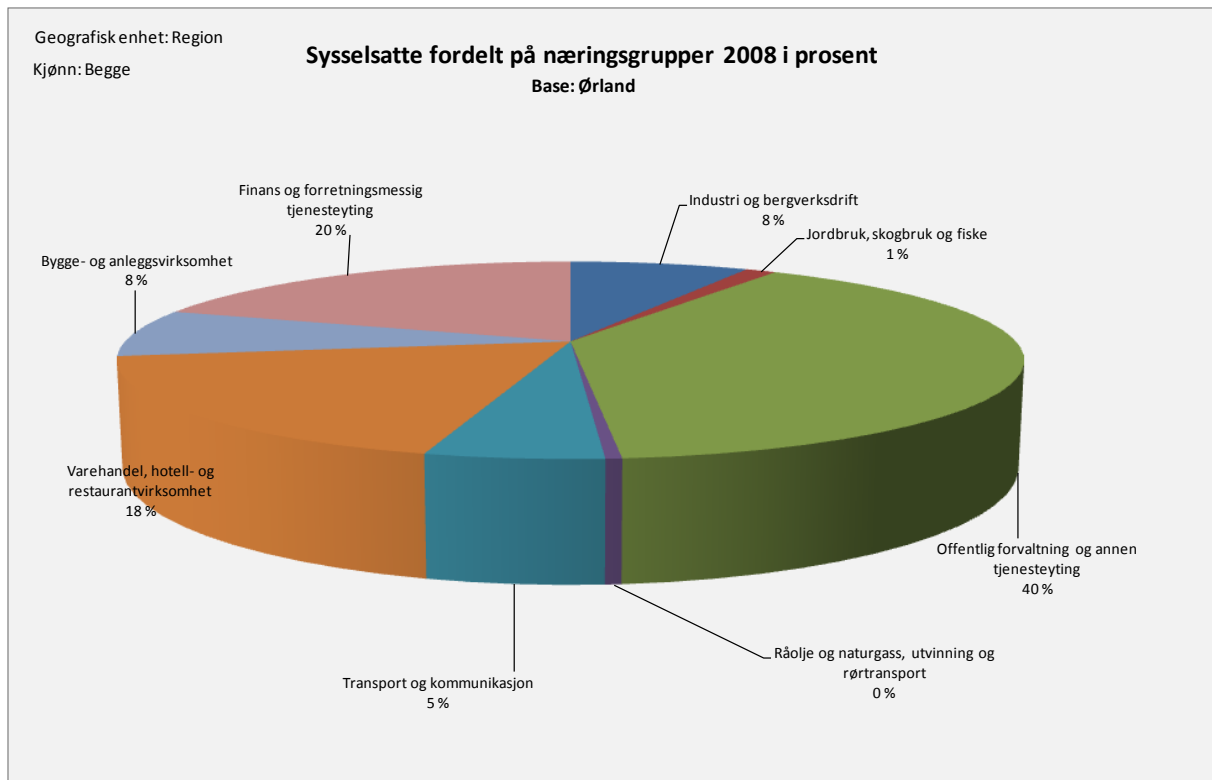
Figur 25 Sysselsatte fordelt på næringsgrupper utvalgte år, Ørland med omland

Ørland med Bjugn utgjør vel 4000 arbeidsplasser, med stabilt omfang siden 2002.



Figur 26 Sysselsatte fordelt på næringsgrupper utvalgte år, Ørland regionen

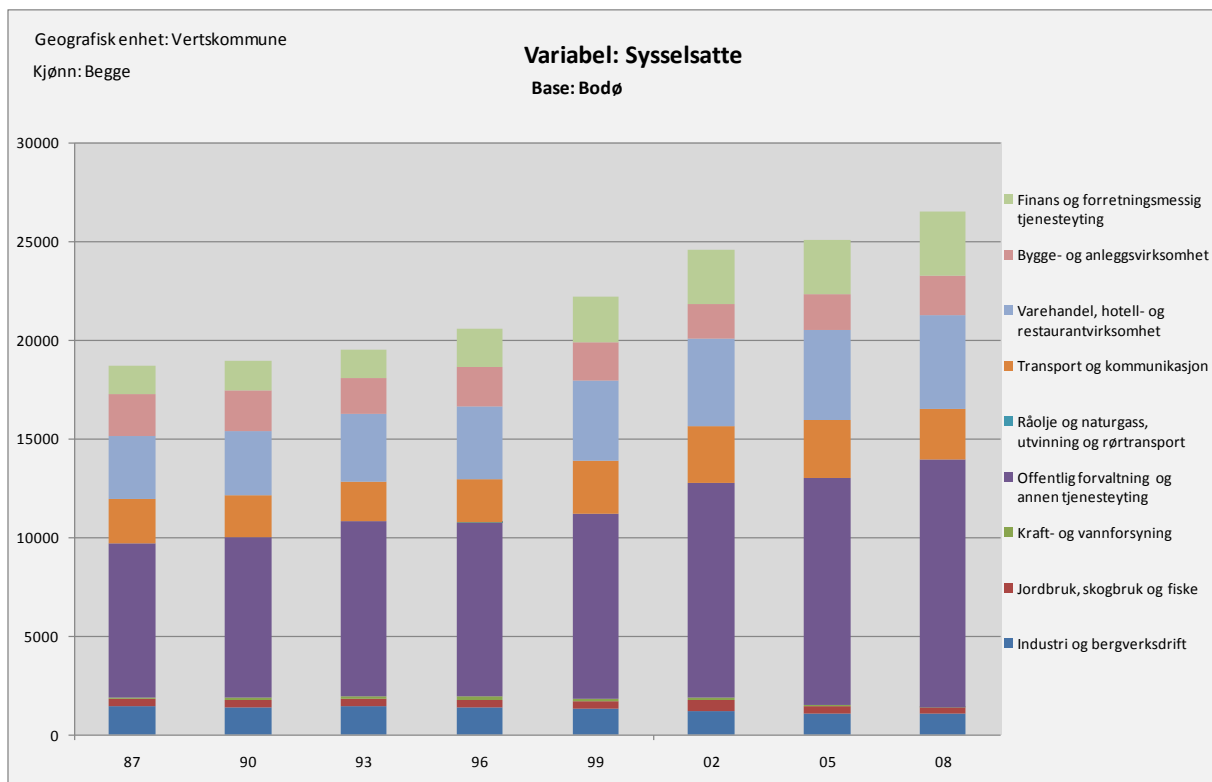
Tar vi hele regionen med Trondheim, er 118000 sysselsatte i regionen. Det innebærer stort mangfold av arbeidsplasser.



Figur 27 Sysselsetting fordelt på næringsgrupper 2008, Ørlandregionen

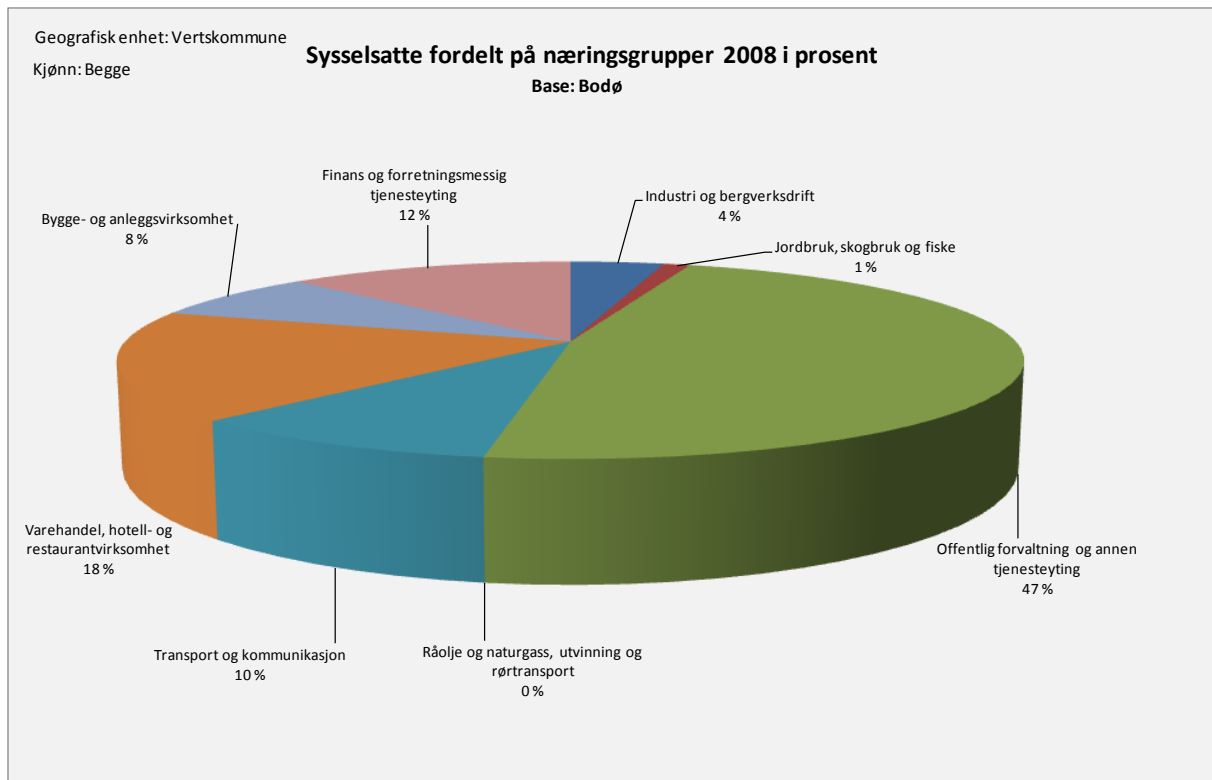
Når Trondheim kommune tas med i regionsdefinisjonen synker det offentliges andel sammenlignet med i Ørland, men fortsatt er det offentliges andel stor. Det skyldes at Trondheim har fylkeskommunens virksomhet og stor statlig sektor innenfor helse og undervisning. Industri er liten, mens tjenesteyting er betydelig. Dette er normalt for større bykommuner.

5.2 Bodø



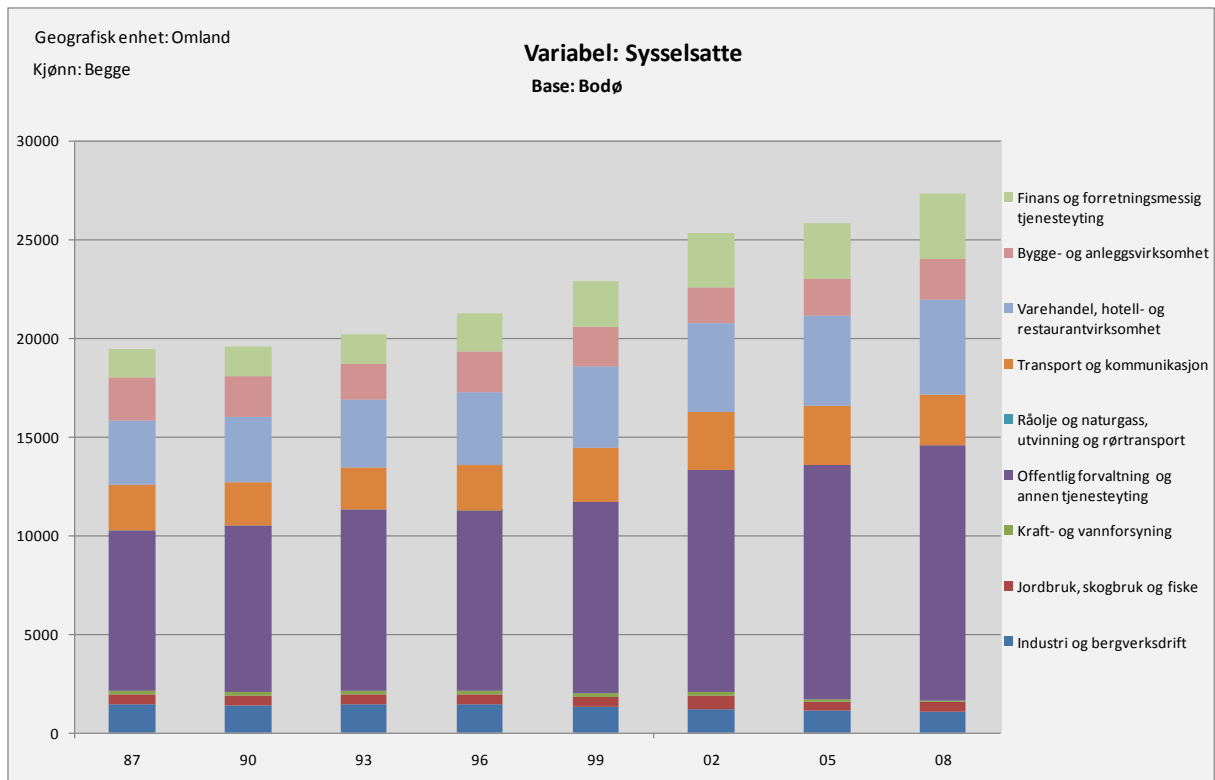
Figur 28 Sysselsatte fordelt på næringsgrupper utvalgte år, Bodø kommune

Bodø har hatt vekst i sysselsettingen i en lang periode. Nå er det 27000 arbeidsplasser i Bodø.



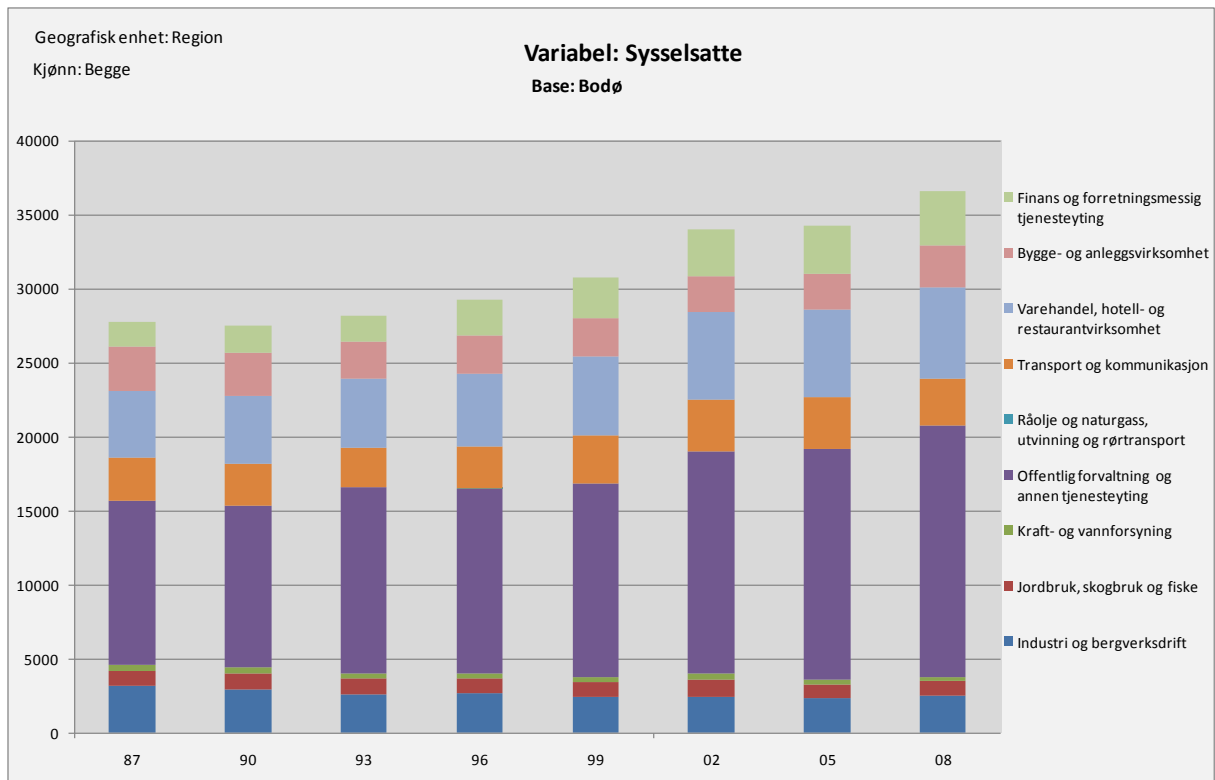
Figur 29 Sysselsetting fordelt på næringsgrupper 2008, Bodø kommune

Offentlig forvaltning og annen tjenesteyting utgjør nær halvparten av sysselsettingen i Bodø. Det skyldes at Bodø er fylkeshovedstad, har stor statlig virksomhet innen undervisning og helse og stor statlig forvaltning i forsvaret og i det statlige Luftfartstilsynet. Tradisjonelle bynæringer står også sterkt i Bodø. Dette avspeiler Bodø som regionsentrum.



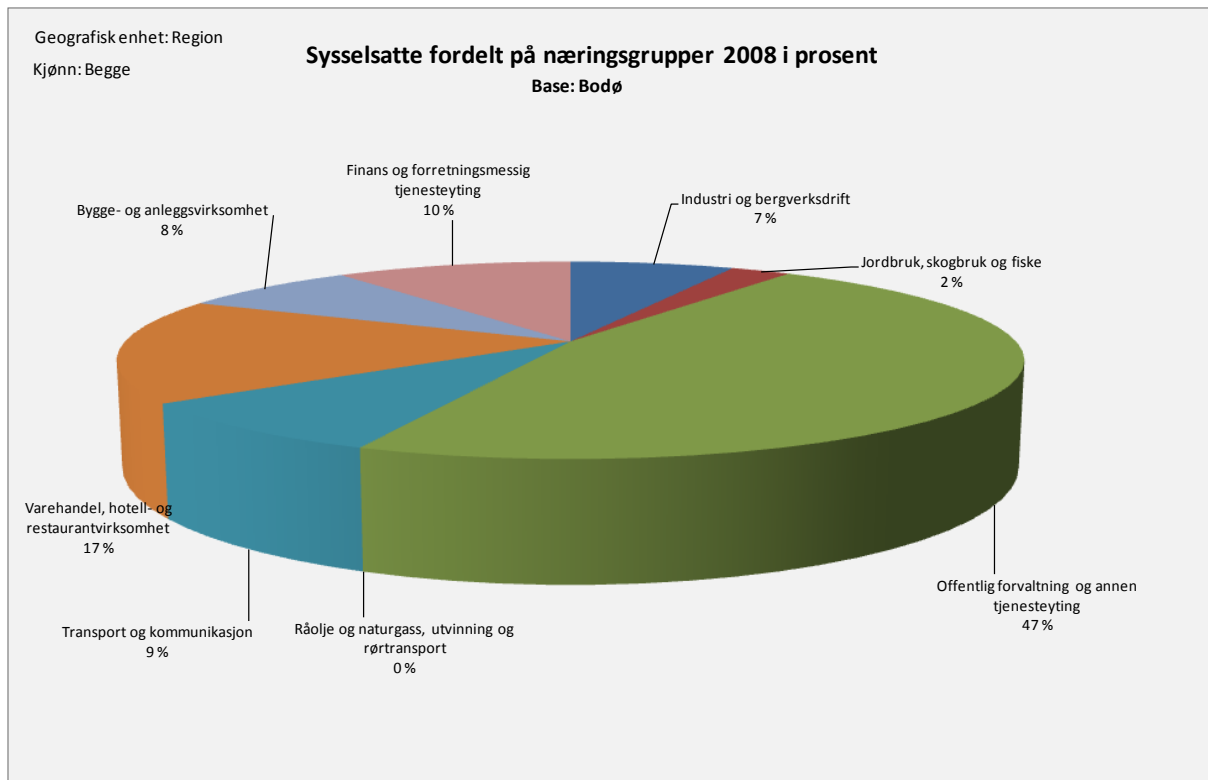
Figur 30 Sysselsatte fordelt på næringsgrupper utvalgte år, Bodø med omland

Om Bodø studeres sammen med Gildeskål, endres ikke hovedtrekkene i noen grad.



Figur 31 Sysselsatte fordelt på næringsgrupper utvalgte år, Bodøregionen

I hele regionen er det 37000 sysselsatte, altså 10000 utenfor Bodø. Det har vært vekst i sysselsettingen de senere årene, noe som først og fremst har skjedd i Bodø.

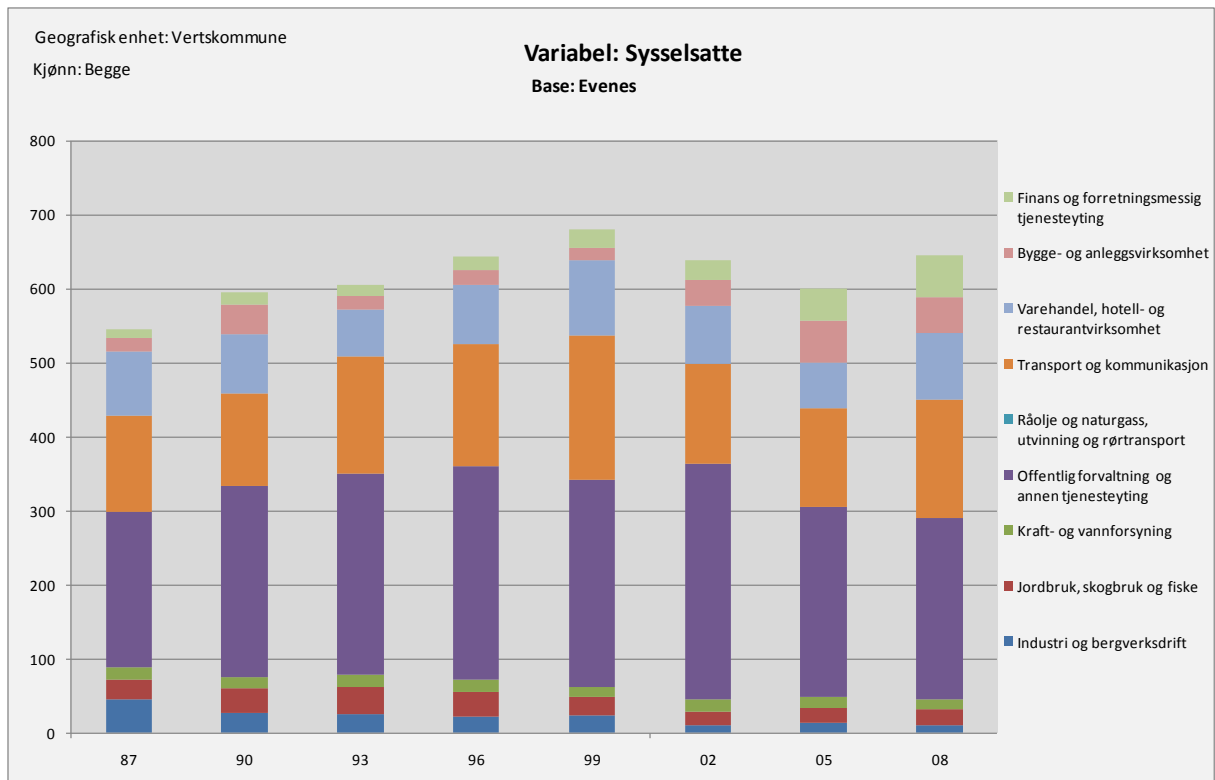


Figur 32 Sysselsetting fordelt på næringsgrupper 2008, Bodøregionen

Også i regionen som helhet er offentlig sektor og annen tjenesteyting stor.

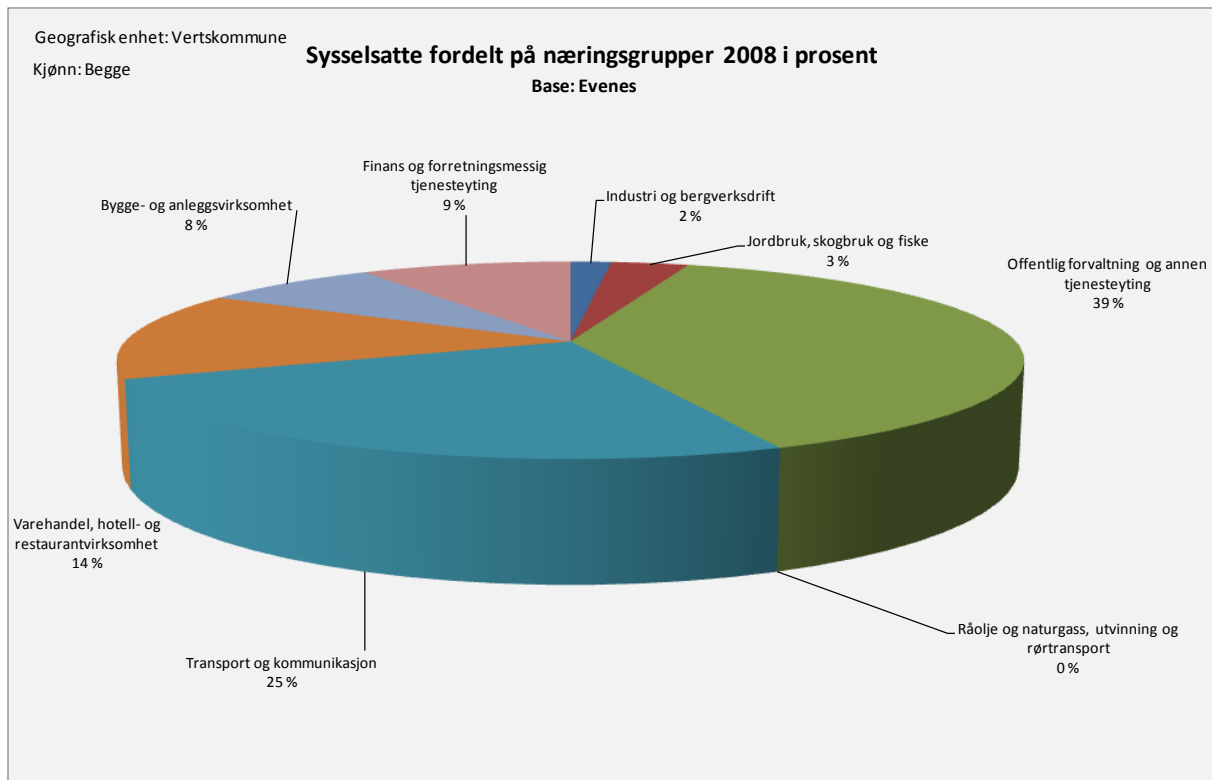
5.3 Evenes

Evenes har ca 650 sysselsatte.



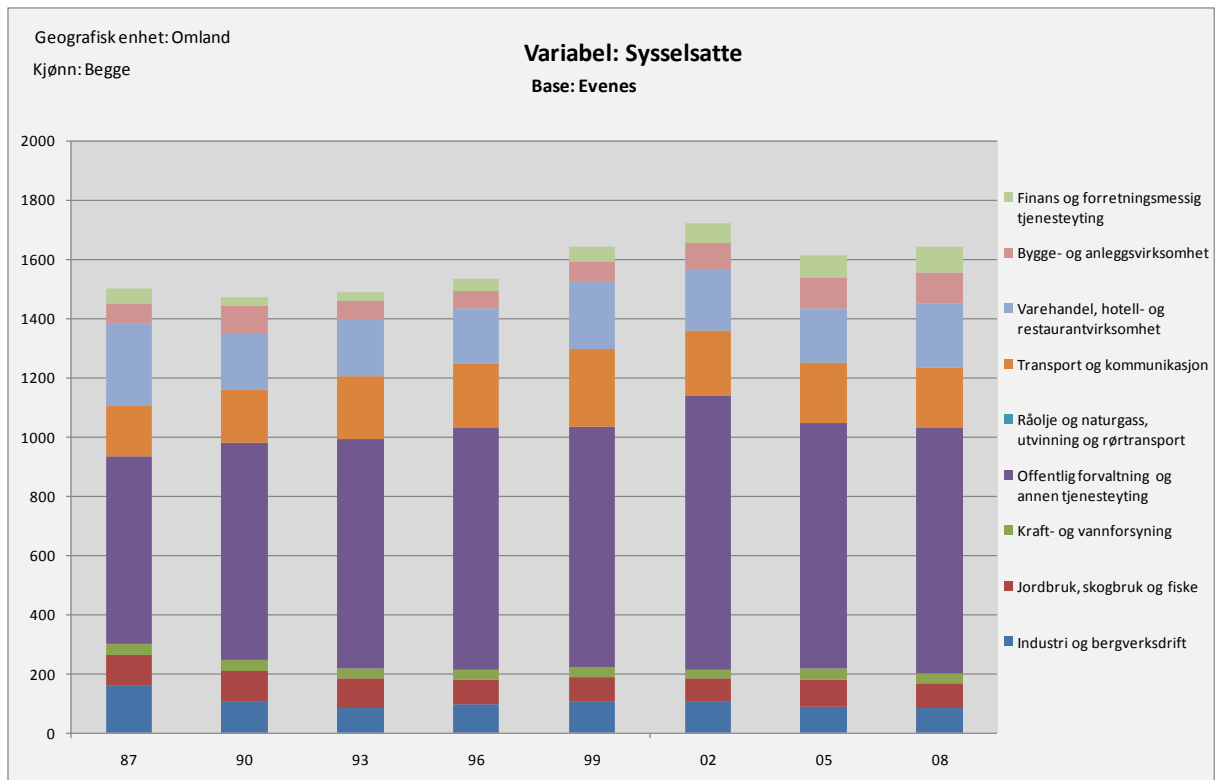
Figur 33 Sysselsatte fordelt på næringsgrupper utvalgte år, Evenes kommune

Etter en topp i 1999 har sysselsettingen i Evenes falt. Fra 2005 til 2008 har det vært en liten økning igjen. Endringene er små og kan skyldes statistikkomlegginger eller tilfeldigheter.



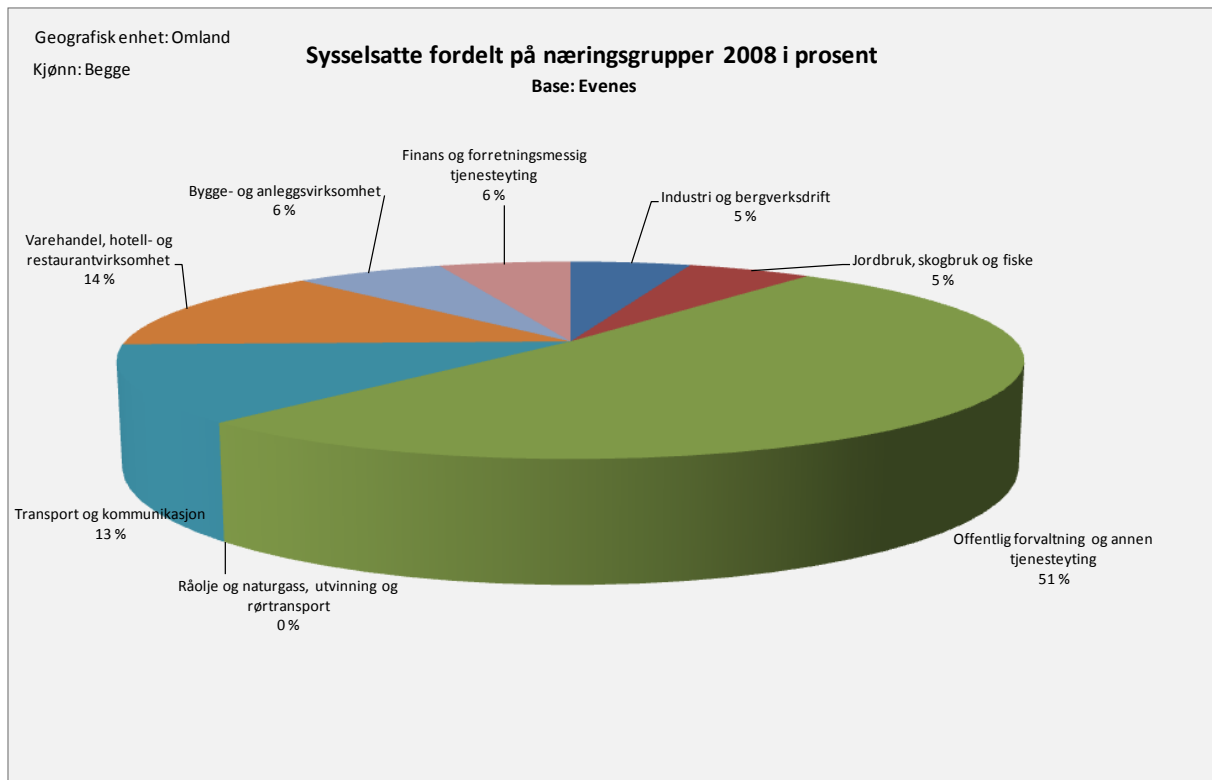
Figur 34 Sysselsetting fordelt på næringsgrupper 2008, Evenes kommune

Evenes har en betydelig andel av sysselsettingen innen transport og kommunikasjon. Denne store andelen skyldes virksomheten på flyplassen – både Avinor og SAS er etablert der.



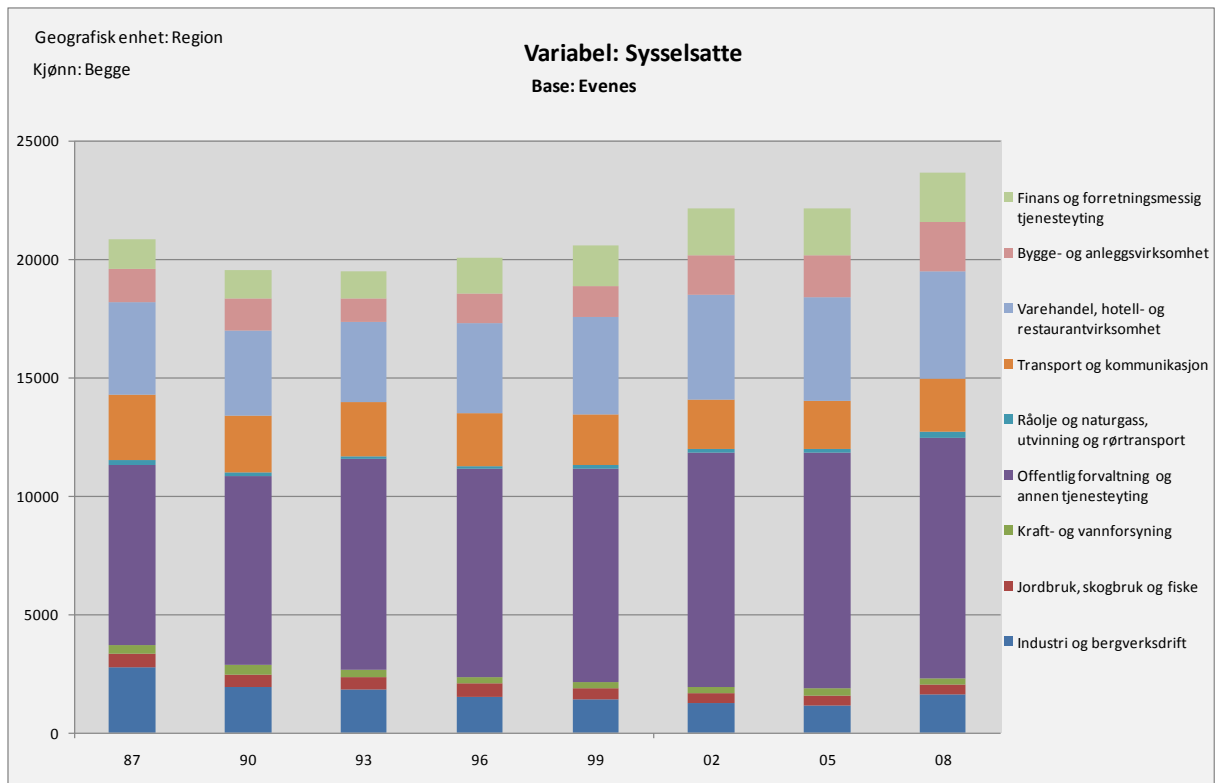
Figur 35 Sysselsatte fordelt på næringsgrupper utvalgte år, Evenes med omland

Regionen har hatt nedgang i sysselsettingen etter årtusenskiftet. Det har særlig skjedd innen offentlig forvaltning og annen tjenesteyting.



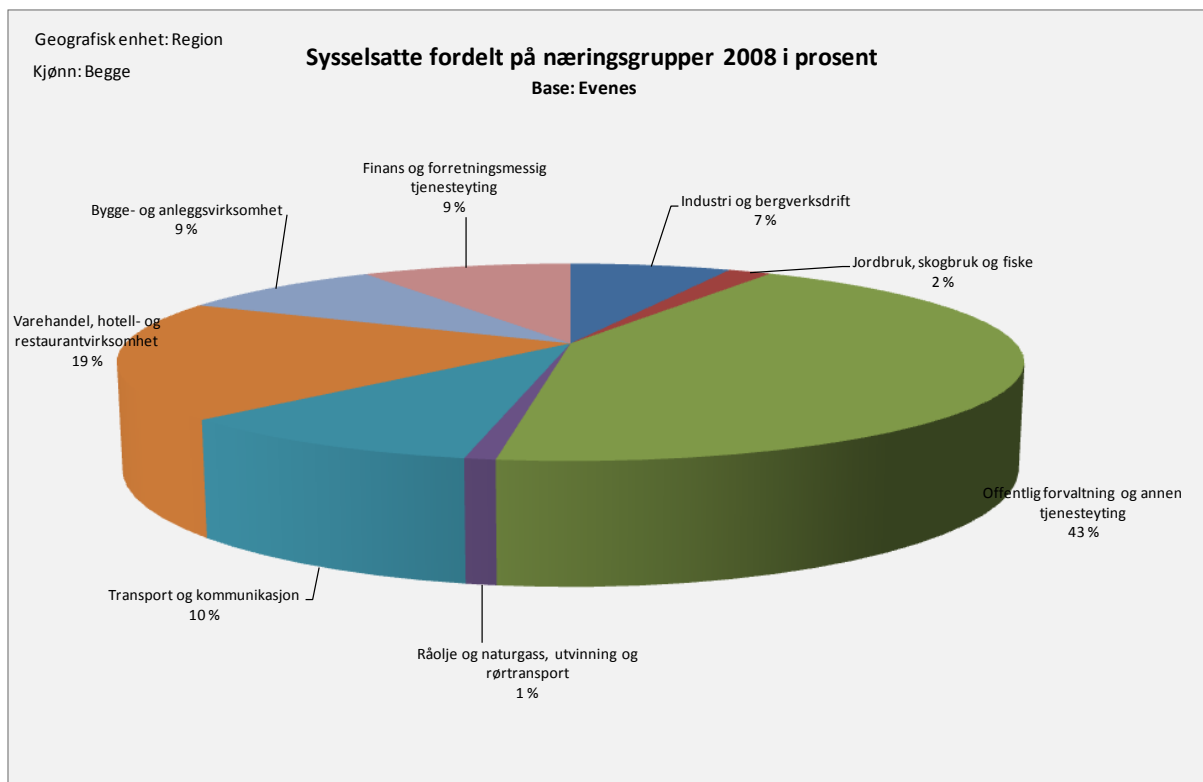
Figur 36 Sysselsetting fordelt på næringsgrupper 2008, Evenes med omland

Ifølge statistikken er det stor kommunal sysselsetting i Skånland – mer enn vanlig. Usikker på årsak.



Figur 37 Sysselsatte fordelt på næringsgrupper utvalgte år, Evenesregionen

I regionen er det 23000 sysselsatte. Det har vært en liten vekst de siste årene.



Figur 38 Sysselsetting fordelt på næringsgrupper 2008, Evenesregionen

Offentlig sektor har noe større andel enn vanlig. Industrien og bergverk står svakt i regionen. I de senere årene har noen bedrifter oljeservicebedrifter etablert seg i Harstad.

5.4 Oppsummering sysselsetting

Ørland med omland har fallende og ensidig næringsgrunnlag. Offentlig forvaltning er stor som følge av blant annet forsvarets virksomhet. Trondheim kan tilføre regionen mangfold i sysselsetting og arbeidsplasser. Spørsmålet blir i hvor stor grad kan Trondheim være en del av bo og arbeidsmarkedsregionen. Slik sett er mye av det viktigste knyttet til Trondheims mulige bidrag.

Bodø har stort innslag av offentlig forvaltning – både som fylkeshovedstad og som følge av forsvarets virksomhet og øvrig statlig virksomhet innen helse og innen undervisning. Mangfoldet og tilbudet av arbeidsplasser vokser lite ved å betrakte hele regionen. Det viktigste er i Bodø

Evenes har ensidig og lite tilbud av arbeidsplasser, men mange er knyttet til drift av flyplassen. Noe større mangfold ved å inkludere Narvik og Harstad, men det samlede tilbudet av arbeidsplasser er begrenset i forhold til Ørland med Trondheim og Bodøregionen.

6 TEKNISKE NÆRINGER

Tilstedeværelsen av tekniske næringer og tekniske yrker kan ha betydning for rekruttering. Det finnes ikke god statistikk for yrker fordelt på geografiske enheter, men bedriftenes næringstilhørighet og antall ansatte gir en god indikator for omfanget av tekniske yrker.

I denne forbindelse er følgende næringsundergrupper definert som tekniske:

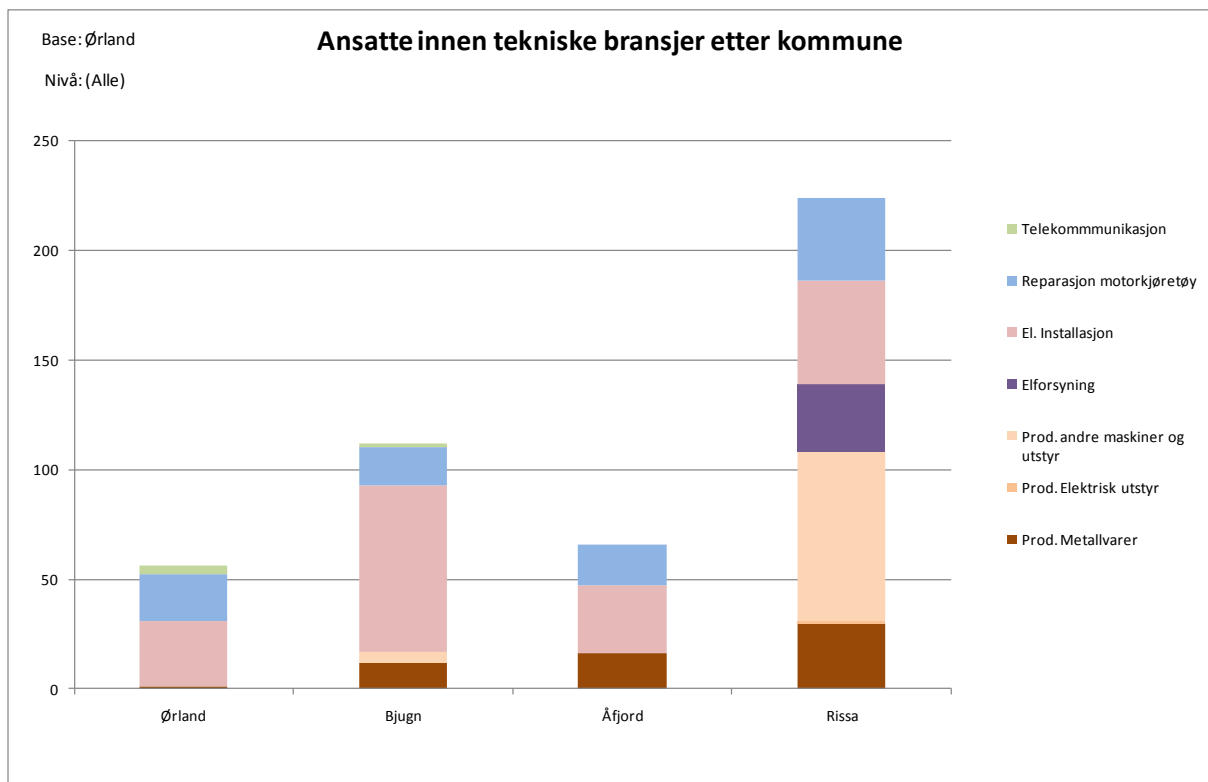
Tabell 7 Definisjon av tekniske næringsundergrupper

Næringsundergruppe	Tilhører næring
Prod. Metallvarer	Industri
Prod. Datamaskiner mv	Industri
Prod. Elektrisk utstyr	Industri
Prod. andre maskiner og utstyr	Industri
Prod motorvogner	Industri
Elforsyning	Distribusjon av elektrisk strøm
El. Installasjon	Bygge- og anleggsvirksomhet
Reparasjon motorkjøretøy	Del av Handel og service
Transport	Samferdsel
Telekommunikasjon	Kommunikasjon
Teknisk konsulent	Forretningsmessig tjenesteyting

Dette er ikke ment å være en uttømmende definisjon av tekniske yrker. Hensikten er å gi en indikasjon på teknisk kompetansenæringer i området.

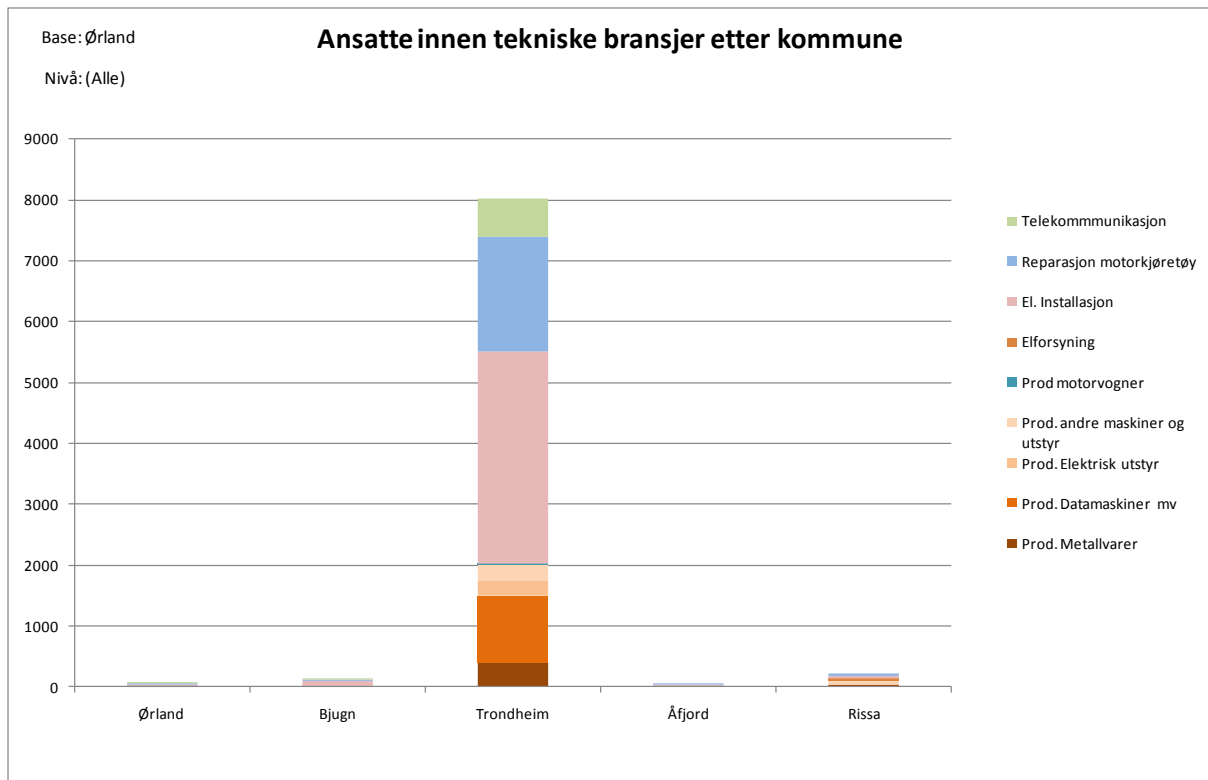
Bedriftsdatabasen AS er nyttet som kilde. Dette er ikke en "vasket" database, den kan inneholde feil, men det forutsettes likevel at den gir et dekkende bilde av omfanget av disse næringer i de enkelte regioner.

6.1 Ørland



Figur 39 Ansatte innen tekniske næringer fordelt på kommuner, Ørlandregionen (unntatt Trondheim)

Ørland har lite eller intet innslag av tekniske bedrifter bortsett fra noe elektrisk installasjon innen bygg og noen bilverksteder. De øvrige kommuner i regionen – unntatt Trondheim – har i tillegg industriproduksjon og elforsyning. Særlig er det mange innen industri i Rissa kommune, mens Ørland ikke har noen.

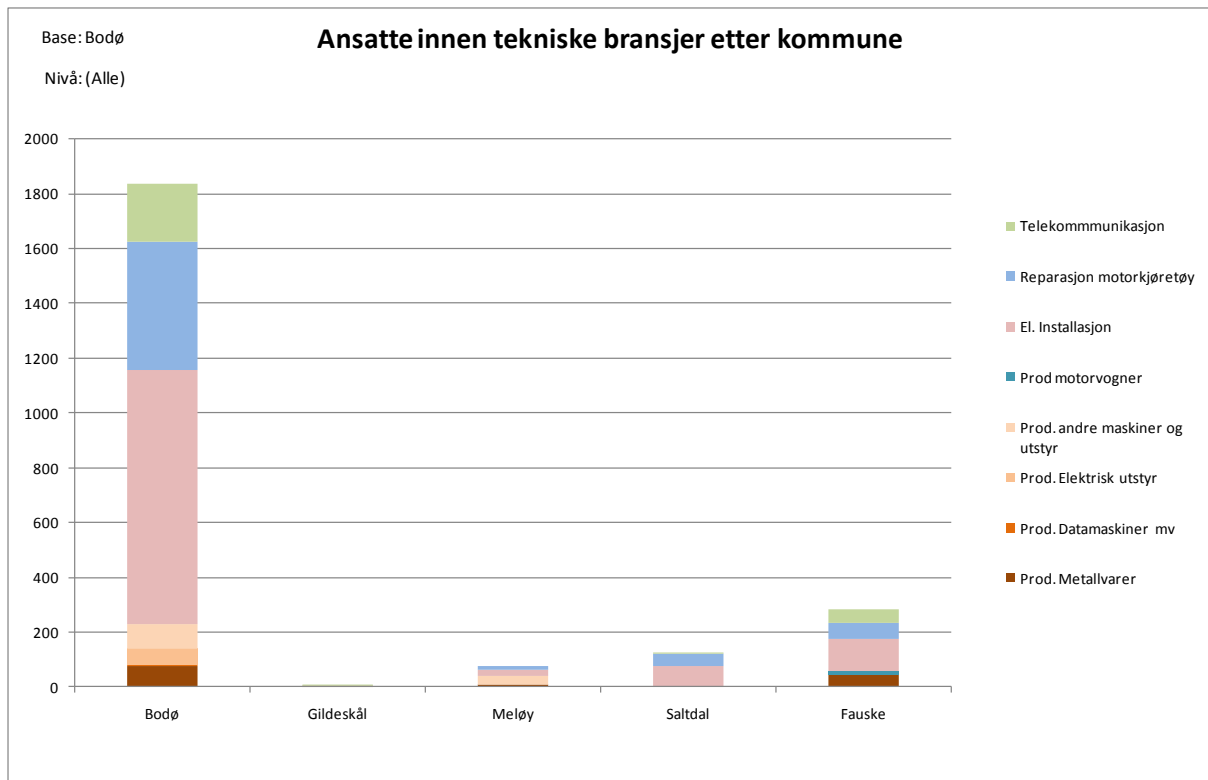


Figur 40 Ansatte innen tekniske næringer fordelt på kommuner, Ørlandregionen (inkl. Trondheim)

Det er mellom 60 og 250 sysselsatte innen disse næringer i landkommunene i regionen. I Trondheim er det om lag 8000. Imidlertid er mange av de sysselsatte innen elektrisk installasjon og reparasjon av motorkjøretøy – kanskje de minst relevante som supplerende til tekniske fag i på flystasjonene. Ca 2000 er sysselsatt innen industriproduksjon.

6.2 Bodø

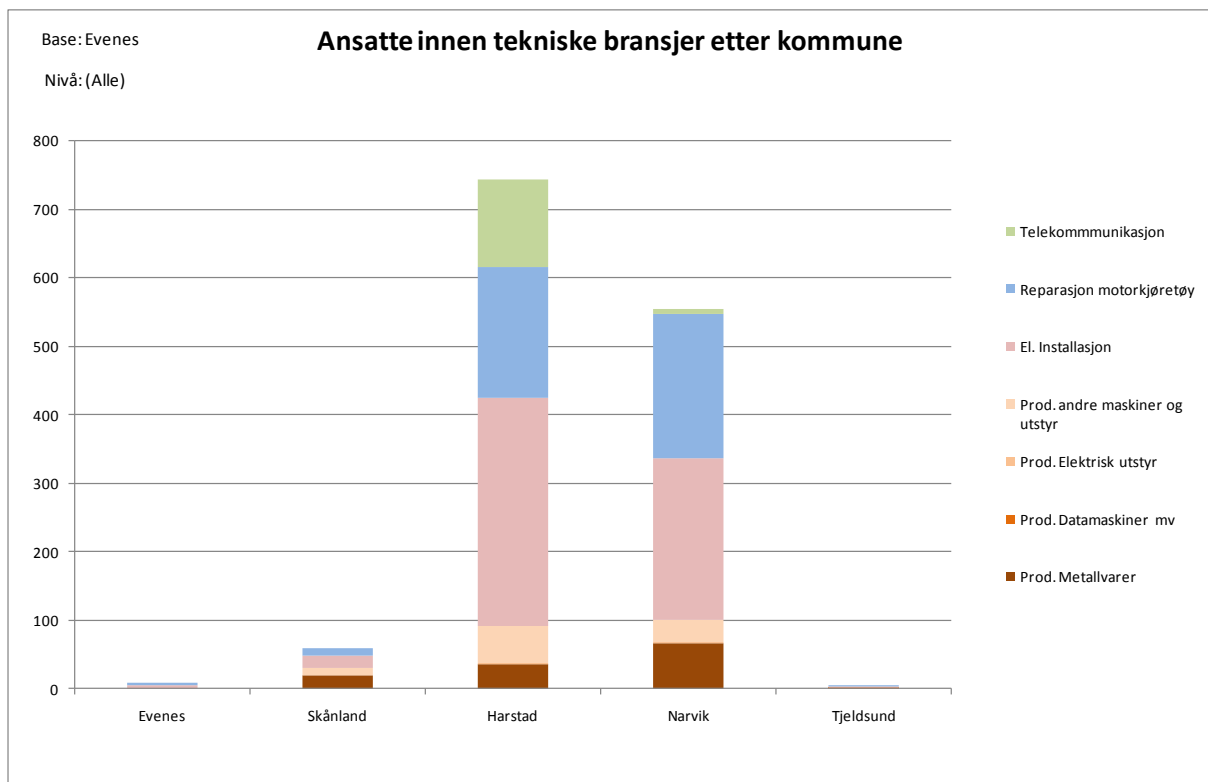
Bodø har 1800 personer sysselsatt innen tekniske yrker. Av disse er 240 innen ulike industribedrifter.



Figur 41 Ansatte innen tekniske næringer fordelt på kommuner, Bodøregionen

De dominerende bransjer er el. installasjon (i bygge- og anleggsbransjen) og reparasjon av motorkjøretøy (=bilverksted). I regionen er det 2300 sysselsatte innenfor disse bransjer. De fleste er i installasjon og i bilverksteder. Bodø er dominerende i sin region. Industriproduksjon finnes i Bodø og noe i Fauske. De dominerende yrkene er nok de med minst relevans som supplement eller rekrutteringskilde for kampflybasene.

6.3 Evenes

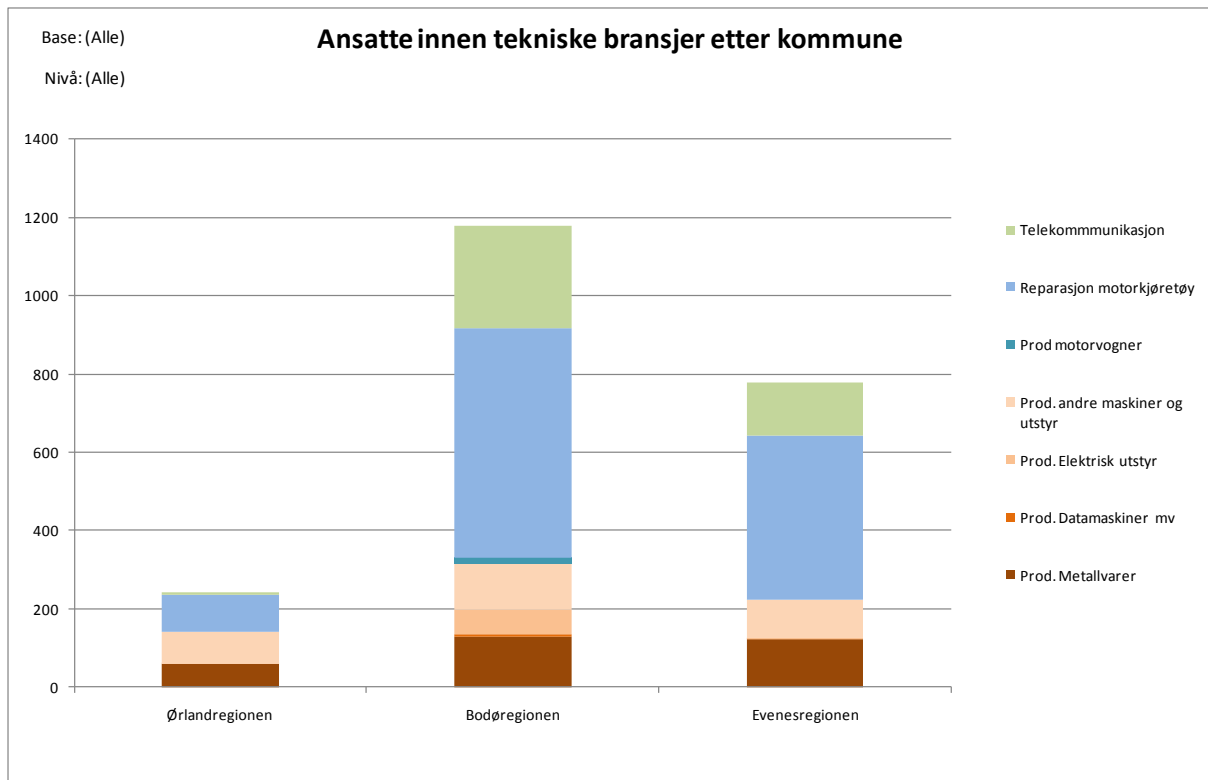


Figur 42 Ansatte innen tekniske næringer fordelt på kommuner, Evenesregionen

I regionen er det nær 1400 sysselsatte i disse næringene. Evenes er nærmest uten slike bransjer, Skånland har ca 60 sysselsatte, mens Harstad og Narvik har 1300 sysselsatte i disse næringene inklusiv 100 i hver av byene innen industrivirksomhet.

6.4 Oppsummering tekniske bedrifter

Figuren under viser omfanget av tekniske bedrifter samlet for hver av regionene. Trondheim har et omfang og mangfold som overstiger de øvrige i svært stor grad.



Figur 43 Ansatte innen tekniske næringer fordelt på regioner (eks Trondheim)

Bodø har 320 sysselsatte innen relevant industriproduksjon, Evenesregionen 220 og Ørland 130 sysselsatte. Ser en på innslaget av andre yrker, har Ørland begrenset tilfang av øvrige tekniske arbeidsplasser, mens Evenesregionen og særlig Bodøregionen har stort innslag av bilverksteder og telekommunikasjon.

Det ser ut til at innslaget av tekniske yrker ikke er omfattende eller særlig relevant for kampflystasjonenes lokalisering.

7 UTDANNINGSNIVÅ

Utdanningsnivået måles ved andelen av befolkningen over 16 år som har som sin høyeste utdanning grunnskole, videregående skole og kort eller lang høyskole eller universitet. For landet som helhet var dette i 2008:

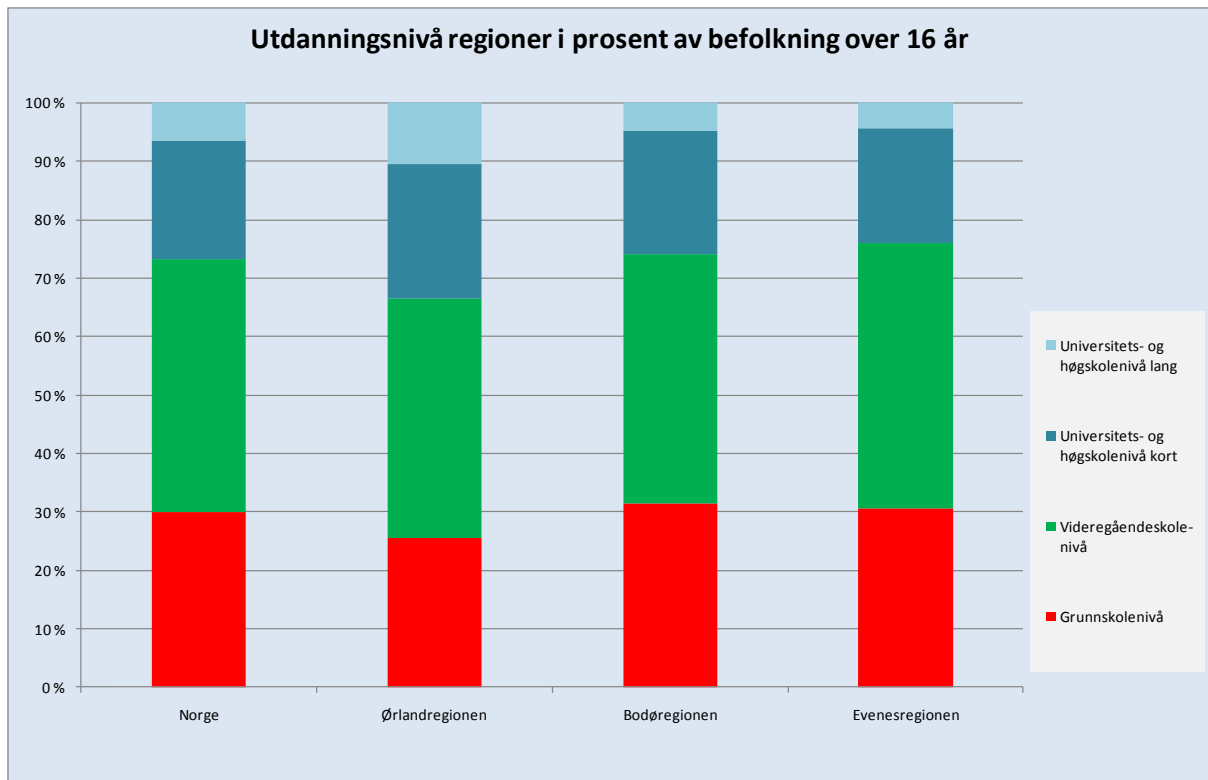
Tabell 8 Utdanningsnivå i Norge

Høyeste utdanning	Antall over 16 år med utdanning	Befolkning i alt over 16 år med oppgitt utdanning	Prosentandel med utdanning *)
Grunnskolenivå	1 093 471	3 651 047	29,9 %
Videregående skole-nivå	1 581 204		43,3 %
Universitets- og høgskolenivå kort	742 537		20,3 %
Universitets- og høgskolenivå lang	233 835		6,4 %

*) ser bort fra "Uoppgitt".

Av landets befolkning over 16 år hadde i 2008 6,4 % lang universitets- eller høyskoleutdanning, mens 20,3 % hadde kort universitets/høyskoleutdanning. 27 prosent av dem som en har oppgitt utdanning for, har høyskole- eller universitetsutdanning.

Store andeler av de "tekniske" ansatte på flystasjonene har videregående skole som sin høyeste generelle utdanning. Andre har kortere høyere teknisk utdanning. Offiserer kommer i gruppen kortere eller lengre universitet eller høyskoleutdanning.

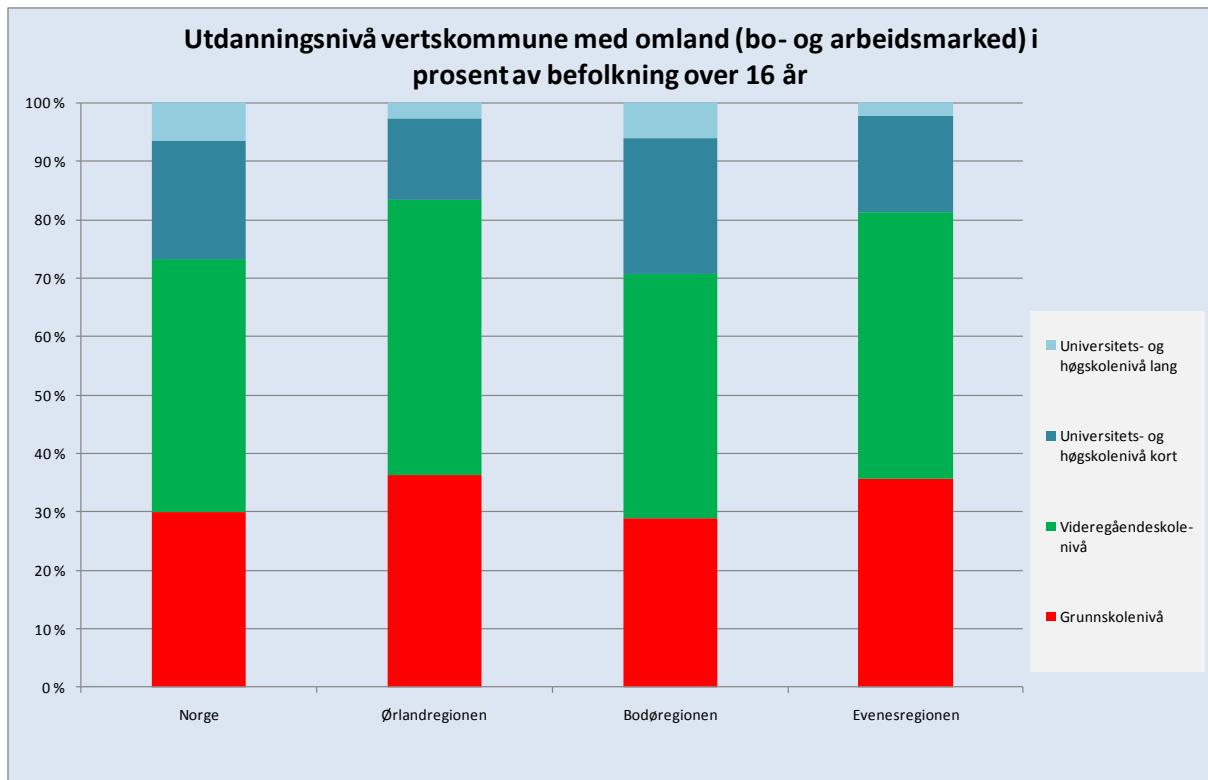


Figur 44 Utdanningsnivå i regionene i 2008

Ørlandregionen har betydelig høyere utdanningsnivå enn de øvrige regionene. Det skyldes at i Trondheim har vel 35% av befolkningen over 16 høyere utdanning. Ser vi bort fra Trondheim, har om lag 15 prosent av befolkningen i Ørlandregionen høyere utdanning.

I de andre regionene er andelen med høyere utdanning rundt 25 prosent.

Andelen med videregående utdanning som sin høyeste utdanning er størst i Evenesregionen og lavest i Ørlandregionen når Trondheim inkluderes. Ser vi bort fra Trondheim er andelen med videregående størst i Ørlandregionen. Da er også Ørlandregionen den regionen med størst andel i gruppen kun grunnskolen.

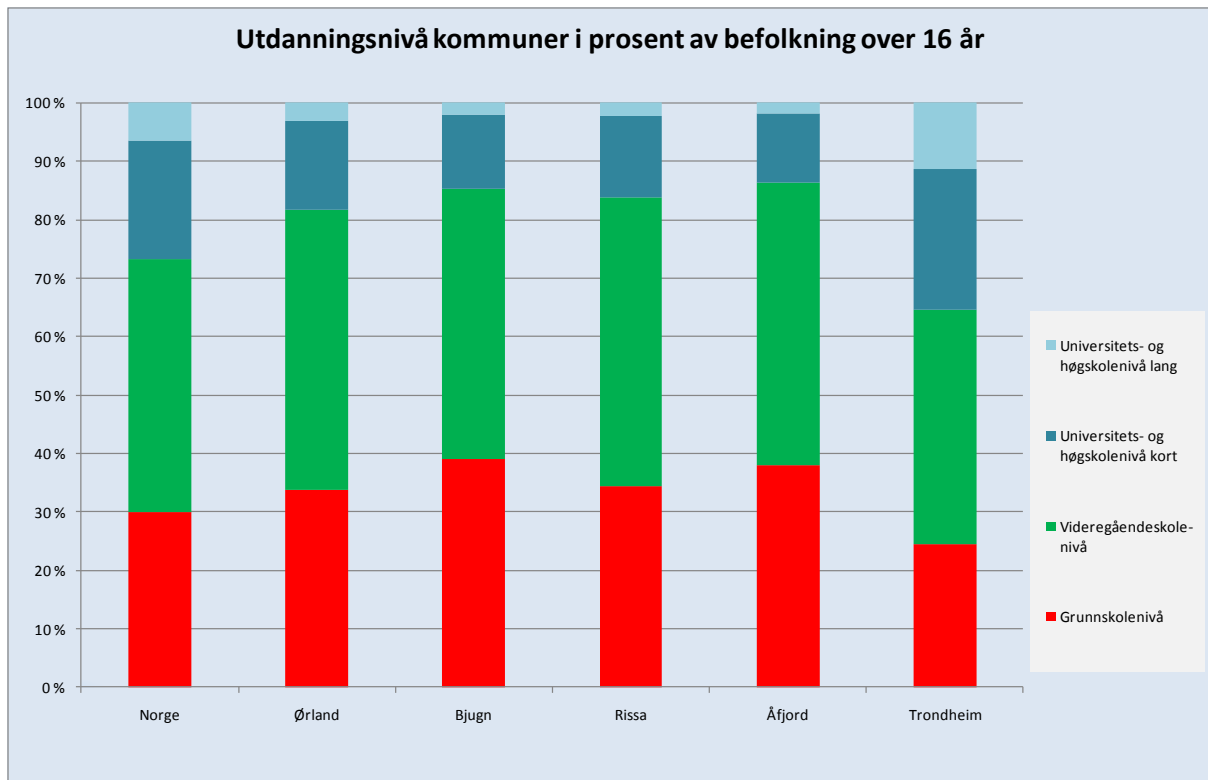


Figur 45 Utdanningsnivå i bo- og arbeidsmarkedsregionene = "Omland" i 2008

Ser vi på vertskommune med nærmeste omland som er SSB's bo- og arbeidsmarkedsregion, har Ørland størst andel i kun grunnskole og lavest i høyere utdanning. Bodø med omland har høyest utdanningsnivå – særlig i gruppen kort høyere utdanning.

7.1 Ørland

For kommunene knyttet til Ørland er utdanningsnivået som vist i figuren under:

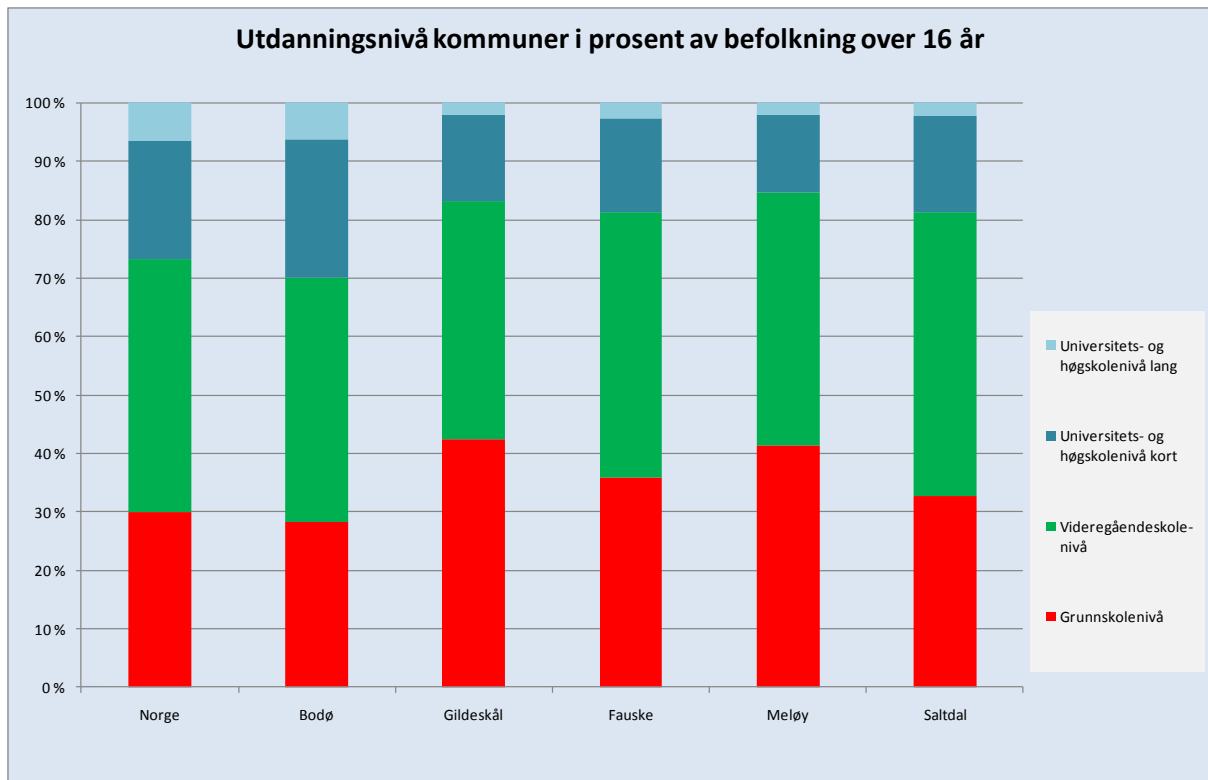


Figur 46 Utdanningsnivå i kommunene i Ørlandregionen 2008

I Ørland har ca 18 prosent av befolkningen høyere utdanning. Det er noe mer enn i de øvrige distriktskommunene i regionen, men betydelig under landsgjennomsnitt som er 27 prosent. I Trondheim har om lag 36 prosent av befolkningen høyere utdanning.

7.2 Bodøregionen

For kommunene knyttet til Bodø er utdanningsnivået som vist i figuren under:

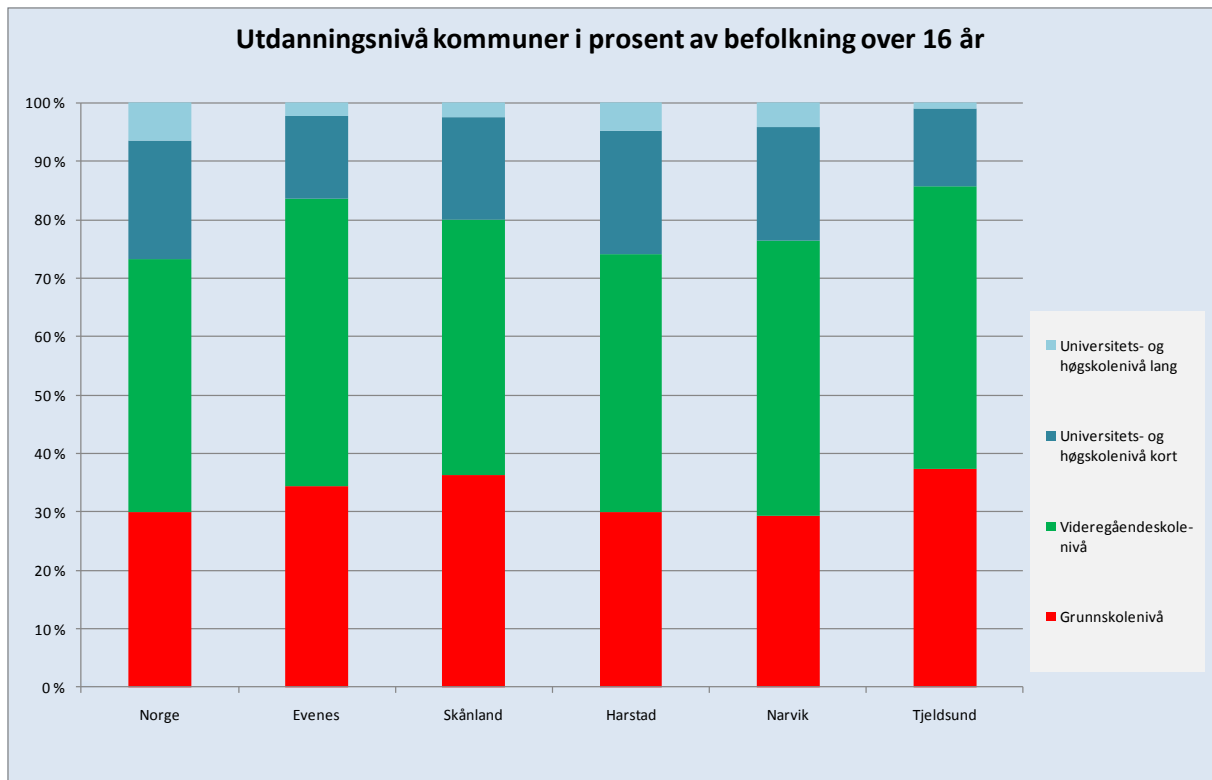


Figur 47 Utdanningsnivå i kommunene i Bodøregionen 2008

I Bodø har nær 30 prosent av befolkning høyere utdanning. Særlig andelen kort høyere utdanning stor. I de øvrige kommunene i regionen er andelen som kun har grunnskole stor og betydelig større enn landsgjennomsnitt.

7.3 Evenes

For kommunene knyttet til Evenes er utdanningsnivået som vist i figuren under:



Figur 48 Utdanningsnivå i kommunene i Evenesregionen 2008

I Evenes kommune har nær halve befolkningen over 16 år videregående skole som sin høyeste utdanning. Andelen med høyere utdanning i Evenes er liten og lavest blant kommunene i denne regionen.

8 KONKLUSJONER DEMOGRAFI OG ARBEIDSLIV

Stikkordsmessig kan de tre lokaliseringalternativene beskrives som nedenfor.

Ørland:

- Ørlandregionen er svært forskjellig om en medtar Trondheim i regionen eller ikke.
- Liten kommune, lite næromland, men med muligheter for mangfold om Trondheim tas med og kan dekke funksjoner for Ørland.
- Svak vekst i folketall og sysselsetting bortsett fra når Trondheim tas med.
- Utflytting av ungdom fra Ørland, innflytting fra hele landet til Trondheim.
- Lavt utdanningsnivå i Ørland og Bjugn, svært høyt i Trondheim.

Bodø:

- Stor kommune, dominerende i sin region, lite utenfor selve byen.
- Sterk vekst i folketall og i sysselsetting i Bodø kommune
- Innflytting fra ytterkant av regionen til Bodø, mindre fra andre deler av landet til regionen
- Stor andel med høyere utdanning i Bodø, særlig kort høyere utdanning
- Mangfold av arbeidsliv i Bodø, stor offentlig sektor

Evenes:

- Lite sted, lite omland og regionen er liten
- Nedgang i befolkning og sysselsetting
- Utflytting fra regionen
- Lavt utdanningsnivå i Evenes
- Med Narvik og Harstad i regionsdefinisjonen noe større arbeidsmarked og mangfold.

9 OFFENTLIG OG PRIVAT SERVICE

Offentlig og privat service kan være viktig for valg av bosted – ikke bare for å vise hvilke tjenester som befolkningen kan få lokalt eller i regionene, men også som arbeidsplass i en vurdering av arbeid for begge parter i et parforhold.

Stort sett vil det kommunale tjenestetilbudet være nokså likt fra kommune til kommune i hele landet. Skole, barnehage, kommunale helse- og sosiale tjenester osv vil stort sett ha samme nivå i forhold til folkegrunnet.

SSB har nå sluttet å utarbeide Levekårsindeksen fordi byrået mener at den ikke viser et tilstrekkelig riktig bilde av levekårene i en kommune. Det er også kjent at kommuner som opplever utflytting, forsøker å forhindre det ved høyest mulig nivå på kommunale tjenester.

En kartlegging av det kommunale tilbudet er etter vår vurdering derfor lite hensiktsmessig.

Privat service, sammen med offentlig tilbud fra Staten og fra fylkeskommunene, er som hovedregel mer variert og mer omfattende i større byer enn i mindre og større i byer enn i distriktene.

Det er ingen tvil om at tilbudet vil være større i Bodø enn i Ørland eller i Evenes. Ørlands tilknytning til Trondheim gir imidlertid tilgjengelighet til et betydelig større tilfang av tjenester.

For Evenes vil tilsvarende tilbudet bli større ved nærheten til Narvik og til Harstad, men neppe så stort som for Bodø.

Utover disse generelle betraktninger finner vi det lite hensiktsmessig å utarbeide oversikter over tilgjengelige tjenestetilbud i dag.

Del II - Potensielt kompetansetap ved lokalisering av nye kampfly

10 INNLEDNING

I del II vurderes hvilken betydning de ulike valgene av lokaliseringer kan tenkes å ha for rekrutteringsgrunnlaget. Kartleggingen i del I danner grunnlaget for våre vurderinger.

I tillegg til dagens baser på Ørland og Bodø, skal Evenes også vurderes som aktuell lokasjon. Innenfor disse tre mulige lokaliseringene, vurderer Forsvaret ulike kombinasjoner.

Det kortsiktige kravet er å ha tilstrekkelig kompetent personell når de nye kampflyene fases inn, det langsiktige er å sørge for å utdanne nytt personell og å vedlikeholde kompetansen for hele levetiden for kampflyene. Det har imidlertid ikke vært en del av vårt oppdrag å analysere om og eventuelt hvilke endringer i kompetansebehovet som følger av de nye kampflyene. Til grunn for vår utredning ligger derfor en antagelse om at Forsvaret har den riktige kompetansen per i dag, og at det er denne de også skal ha fremover. Dermed kan kompetansen de har i dag, antas å være kompetansekravet i fremtiden.

11 HVA VET VI OM FLYTTEMOTIVER GENERELT

11.1 Bo- og flyttemotivundersøkelsen 2008¹

Det er nylig gjennomført en landsdekkende undersøkelse om årsaker til flytting og årsaker til å bli boende. Undersøkelsen omfatter perioden 1999-2006, og resultatene er sammenlignet med tilsvarende undersøkelse som ble gjennomført i 1972. Begge undersøkelsene viser at faktorer som utdanning, arbeid, familie, helse, bolig og sted/miljø, er de mest sentrale motivene for å flytte. Hovedresultatene i undersøkelsen er oppsummert i neste figur (tall i hele prosent):

11-1: Fordeling av motiver som oppgis som årsak til at man har flyttet i 1972 og 2008. Kilde: NIBR/SSB.

MOTIV	1972	2008
ALLE	100	100
Utdanning	10	4
Arbeid	37	20
Familie	13	27
Helse	2	3
Bolig	29	25
Sted/miljø	9	21

Analysen viser at motivasjonen for flytting og bosetting er et sammensatt bilde. Både forhold på arbeidsmarkedet, på boligmarkedet og personlige forhold er med og påvirker bostedsvalg og flytting. Dette kommer frem i den nasjonale undersøkelsen ved at ca. halvparten av de spurte har oppgitt flere grunner til at de har flyttet. Samtidig har hele to av tre oppgitt flere motiver i kombinasjon for å bli boende. Spesielt forhold knyttet til familie-, bolig, og nærmiljø inngår i mange motivkombinasjoner.

I 1999 - 2006 var det en vanlig begrunnelse for å flytte at man ønsket å bo nærmere barn, foreldre, eller andre slektninger. Familie ble derfor av 27 prosent oppgitt som det viktigste motivet for å flytte, og i tillegg det motivet som hadde endret seg mest siden 1972. Dette gjelder i størst grad for enslige foreldre. Økningen kan forklares i den generelle endringen i familiesammensetningen med blant annet flere skilte. Økningen kan også forklares med en god tilgang både av arbeid og bolig i de fleste regioner i landet, slik det gjerne er under høykonjunktur. Dette medfører at bostedsvalg blir tatt ut fra mer individuelle steds- og familiepreferanser.

Undersøkelsen viser også at flyttemotivene varierer med livsfaser. Mens de yngste i størst grad legger vekt på utdanning og arbeid, vektlegges familie og bolig sterkest i neste fase. Når barna kommer i skolealder, forskyves foreldrenes tyngdepunkt fra bolig og over mot sted og miljø, mens familiemotivene fortsatt gjør seg like mye gjeldende. Senere vender arbeidsmotivene sterkere tilbake, fortsatt i kombinasjon med familiemotiver, men nå knyttet til at barna har flyttet ut. Fram mot pensjonsalderen vektlegges på nytt både bolig og steds- og miljøforhold gradvis sterkere i forhold til om man skal bli boende et sted, eller flytte.

¹ Bo- og flyttemotivundersøkelsen 2008, SSB/NIBR ved Kjetil Sørli m fl. 2008.

Når arbeid generelt sett som begrunnelse er blitt tillagt mindre vekt enn før, betyr ikke det at forholdene på arbeidsmarkedet ikke lenger er viktige som betingelse for bosetting. Men med mange valgmuligheter på arbeidsmarkedet og mellom steder, blir andre faktorer i større grad utslagsgivende. For eksempel gjør dette at individuell "bolyst" kan prioriteres. Dette kan være egenskaper ved sted og miljø som kulturtilbud, tilgang på service, kommunikasjoner, og trygge og miljømessige gode boområder. Omtrent 25 prosent av de som har bodd i en kommune i mer enn syv år, legger vekt på tilhørighet til regionen eller landsdelen de bor i.

I undersøkelsen finner man flere arbeidsmotive for å flytte til eller bli boende i perifere strøk. Blant dem som blir boende i periferiområder, er det en sterkere vektlegging på bolig enn andre steder. På steder der det ikke er helt enkelt å bytte jobb eller bolig, hegner man sannsynligvis sterkere om det man har, og oppgir derfor dette i større grad som begrunnelse for sine valg.

Avslutningsvis kan nevnes at klimatiske forhold i liten grad blir brukt som begrunnelse for å bli boende eller for å flytte.

11.2 Evaluering utflytting av syv statlige tilsyn og direktorat²

Våren 2009 ble det gjennomført en evaluering av den statlige utflyttingen av syv direktorater og tilsyn fra Oslo³. Evalueringen dokumenterer blant annet hvilke virkninger flyttingen har hatt på personell og kompetanse. Selv om forsvarrets virksomhet ikke direkte kan sammenlignes med disse, er det verdt å merke seg følgende hovedfunne knyttet til nevnte utflyttinger:

- Direktoratene har hatt en utskiftning av personell i størrelsesorden 75-90 prosent. Det store frafallet av personell har trolig sammenheng med at utflyttingen fra Oslo har blitt gjennomført i en periode med høykonjunktur og godt arbeidsmarked.
- Virkemidler som ble tatt i bruk for å beholde nøkkelpersonell på lang sikt etter at man hadde gjennomført flyttingen, har hatt lite effekt.
- Hvordan man har klart å gjennomføre flytteprosessen og tilbud av virkemidler har trolig hatt stor betydning for å beholde kritisk kompetanse i en overgangsperiode.
- Viktige funksjoner i de statlige virksomhetene har vært midlertidig svekket.
- Få år etter flyttingen, viser undersøkelser at de har hatt beskjedne regionaløkonomiske ringvirkninger. Virksomhetene er arbeidsintensive og innkjøpene av varer og tjenester beskjedne. Utflyttingen bidrar imidlertid til å skape et større mangfold av kompetansearbeidsplasser i de berørte regionene.
- For å få en rask oppbygging av virksomhetene på nytt lokaliseringssted er det avgjørende at tilflyttingsregionen har et godt rekrutteringsgrunnlag for den kompetansen som er kritisk for virksomhetene.

² Evaluering av utflytting av statlig virksomhet, Asplan Viak på oppdrag for Fornyings- og administrasjonsdepartementet (2009).

³ Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), Konkurransetilsynet, Kystverket, Luftfartstilsynet, Medietilsynet, Post- og teletilsynet og Sjøfartsdirektoratet.

12 PROBLEMSTILLINGER OG ANALYSEMETODE

I følge kravspesifikasjonen søker Forsvarsdepartementet en ekstern og uavhengig part som kan gjennomføre en vurdering av spesifikke personal- og kompetansemessige forhold relatert til ulike lokaliseringalternativ som vurderes for de nye kampflyene. Utredningen skal dekke lokaliseringalternativene Ørland, Bodø og Evenes. På denne bakgrunn er følgende problemstillinger analysert og drøftet i denne utredningen:

1. Hva er det potensielle kompetansetapet ved en eventuell flytting av kampfly fra nåværende lokaliseringer på Ørland og Bodø til øvrige lokaliseringalternativ?
2. Hva er potensialet for å rekruttere og beholde personell på de tre aktuelle lokasjonene Bodø, Evenes og Ørland?

Den første problemstillingen er belyst gjennom statistisk analyse av informasjon som er registrert i Luftforsvarets personelldatabase. Dette er dels data som beskriver personellets alder, kjønn, bosted, fødefylke etc. Dels er det data som beskriver personellets funksjon og yrkesmessige bakgrunn. Sammenhenger som er fremkommet i den landsomfattende bo- og flyttemotivasjonsstudiet, er så langt de er vurdert som relevante, brukt som referansebakgrunn.

Datamaterialet inneholder lite informasjon om rekruttering. Vi har derfor drøftet problemstilling to i lys av hva de regionale analysene i del I kan fortelle om rekrutteringsgrunnlaget i de tre regionene.

Det har ikke vært ønskelig på dette tidspunkt å supplere med intervjuopplysninger fra øvrige nøkkelpersoner i Forsvaret. Det er blitt gjennomført tre arbeidsmøter med oppdragsgiver underveis i analysearbeidet, hvor det er blitt gitt supplerende informasjon.

12.1 Hvem inngår i analysen?

En eventuell omlokalisering av kampflyrelatert virksomhet vil berøre de fleste funksjoner og de fleste ansatte på både Ørland hovedflystasjon og Bodø hovedflystasjon. I denne utredningen er søkelyset rettet mot dem som med rimelig sikkerhet kan antas å bli direkte berørt av en eventuell omlokalisering. I samarbeid med Luftforsvarsstaben har vi derfor gjort en siling og kommet frem til at 845 personer vil bli direkte berørt, fordelt på 479 personer i Bodø og 366 personer på Ørland. I realiteten kan antallet variere relativt mye alt etter hvilke lokaliseringer og kombinasjoner av disse som Forsvaret til slutt velger. Dette vil vi kommentere underveis i analysen, så langt vi har grunnlag for å gjøre det.

I personelloversikten er personalet fordelt på 19 ulike kompetanseområder/funksjoner. Disse er videre blitt kategorisert på følgende tre måter:

- a) I hvilken grad kompetansen kan defineres som liten, middels eller stor med hensyn til å være *forsvarsspesifikk*. Med dette mener vi i hvilken grad kompetansen er etterspurt i arbeidsmarkedet utenfor forsvaret, dvs hvor særegen den er for Forsvaret.
- b) I hvilken grad kompetansen kan sies å være *generell, spesifikk eller av administrativ art*.

c) I hvilken grad det er knyttet lavt, middels eller høyt *utdanningsnivå* til kompetansen innen de ulike funksjonsområdene.

12-1: Kategorisering av personellet mht funksjoner, grad av forsvarsspesifisering, generell spesifisering og utdanningsnivå.

Funksjoner	Grad av forsvarsspesialisering	Spesialiserings grad	Utdannings nivå
ARBC	Stor	Spesialister	Middels
BRP	Liten	Spesialister	Lavt
CSS	Liten	Administrasjon	Lavt
Elev	Middels	Spesialister	Lavt
EOD	Stor	Spesialister	Middels
Flyger	Liten	Spesialister	Høy
Flytekniker	Liten	Spesialister	Høy
Ildledning	Stor	Spesialister	Lavt
Kjøkken	Liten	Spesialister	Lavt
Ledelse/stab	Middels	Generalist	Høy
Luftvernledning	Stor	Spesialister	Middels
Luftverntekniker	Middels	Spesialister	Middels
Mission Support	Middels	Spesialister	Middels
Samband	Liten	Spesialister	Middels
Sanitet	Liten	Spesialister	Lavt
Tekniker	Liten	Spesialister	Middels
Transport	Liten	Spesialister	Lavt
Utskytning	Stor	Spesialister	Lavt
V&S	Liten	Spesialister	Lavt
Velferd&Idrett	Liten	Administrasjon	Lavt

Omlokaliseringen vil være gjennomført om ca 10 år. Det betyr at av de som i dag jobber på Ørland og Bodø, vil de fleste over 50 år være ute av Forsvaret når dette er gjennomført. Avdelingsbefal som går på kontrakter vil enten ha gått ut av Forsvaret, blitt sivilt ansatt eller yrkesbefal. En del av personellet som skal jobbe med de nye flyene er ennå ikke kommet inn i Forsvaret.

Disse forholdene er i utredningen håndtert ved at vi antar at dagens kompetanse på de to basene tilnærmet vil være den Forsvaret vil ha behov for når de nye kampflyene er på plass. Vi antar derfor som en forenkling at personellens sammensetning mht kompetanse, alder etc vil være som ved dagens baser, slik at vi i analysen ikke trenger å ta hensynt til at noen blir for gamle, kontrakter går ut etc.

13 KAMPFLYRELATERT VIRKSOMHET PÅ ØRLAND HOVEDFLYSTASJON

13.1 Dagens kompetanse fordelt på funksjoner

Ørland hovedflystasjon er en organisasjon med ca 900^[1] personer i tjeneste, herunder befal, vervede, sivilt ansatte og vernepliktige i førstegangstjenesten. Hovedflystasjonen huser 138 Luftving (338-skvadron, Luftvern bataljon m/rekruttskole, og Basesett), 330 skvadron avdeling Ørland og NAE&CF FOL Ørland (Awacs/E3A). I tillegg er Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) etablert her for å ivareta nødvendige logistikk- og støttetjenester.

I og med at Luftforsvarets og FLOs organisering går på tvers av den geografiske strukturen, er det ikke en klar avgrensning i organisasjonen på Ørland mht hvem som vil bli direkte berørt av en omlokalisering av kampflyene i den forstand at stillingen deres kan bli flyttet. I samarbeid med Luftforsvarsstaben har vi beregnet at i underkant av 370 personer på en eller annen måte er knyttet til kampflyaktivitet. Dette utgjør ca 40 prosent av alt personell på hovedflystasjonen, med unntak av soldater i førstegangstjeneste. Sistnevnte er ikke medregnet i analysen fordi de kan beordres og representerer slik sett ingen risiko ved en omlokalisering.

De nærmer 370 personene er fordelt på følgende funksjoner/kompetanseområder.

^[1] Jf <http://www.mil.no/luft/start/omlf/stasjoner/orland/article.jhtml?articleID=123803>

13-1: Kampflyrelatert personell på Ørland fordelt på funksjonsområder, og på stillingstypene avdelingsbefal, sivil, vervede eller yrkesbefal.

Funksjoner (kompetanseområder)	A-befal	Sivil	Vervede	Y-befal	Totalt	Prosent
ARBC	1		3		4	1 %
BRP		18	5	6	29	8 %
CSS	3			2	5	1 %
Elev	16				16	4 %
EOD	1		1		2	1 %
Flyger				15	15	4 %
Flytekniker	18	26	3	45	92	25 %
Ildledning	9			3	12	3 %
Kjøkken		18	2		20	5 %
Ledelse/stab	2	15		33	50	14 %
Luftvernledning	4			14	18	5 %
Luftverntekniker	5			3	8	2 %
Mission Support	3			4	7	2 %
Samband	8			3	11	3 %
Sanitet	1		2		3	1 %
Tekniker		4		11	15	4 %
Transport		10		3	13	4 %
Utskytning	4			1	5	1 %
V&S	11		18	5	34	9 %
Velferd&ldrett	1	3		3	7	2 %
Totalt	87	94	34	151	366	100 %

Vi ser at av de 19 funksjonene som er knyttet til kampflyrelatert virksomhet, er det mange som består av kun et fåtall personer. Kombinasjonen med stor bredde i funksjoner og liten dybde mht. antall ansatte per funksjon, indikerer at virksomheten er sårbar for kompetansetap.

Funksjoner direkte knyttet til kampflyene vil være mest kritisk å miste ved en eventuell omlokalisering. Konkret gjelder dette i første rekke flygere og flyteknikere. De regionale funksjonene som BRP, kjøkken, transport, sanitet, velferdstjenester og vakt og servicetjenester vil stort sett være mindre kritisk for tap av personell. Begrunnelsen er delvis at kompetansen trolig vil være relativt lett å erstatte om man etablerer ny base på Evenes, til tross for et begrenset arbeidsmarked. Ved en flytting mellom Bodø og Ørland vil disse funksjonene allerede være på plass på dagens base, og kun kapasitetsutviding vil være aktuelt. Grupper som ledelse/stab og Mission Support vil være kritisk å miste på kort sikt, men vil kunne erstattes relativt raskt.

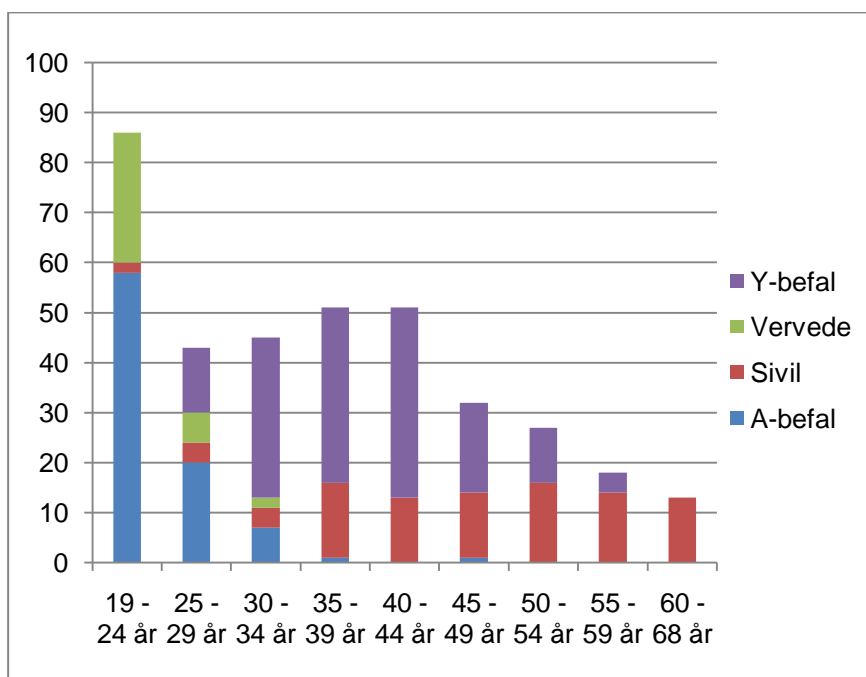
13.2 Kompetansetap ved flytting vurdert på bakgrunn av alder, bosted og fødefylke

Variabler som alder, bosted og fødefylke, er bakgrunnsinformasjon om personellet utover deres profesjonelle virke i Forsvaret. Som det fremkommer i Bo- og flyttemotivundersøkelsen, vil disse ha betydning for hvor mobil man kan regne med den enkelte vil være ved en omlokalisering.

13.2.1 Aldersfordeling

Legger man nevnte flyttemotivasjonsundersøkelsen til grunn, kan Forsvaret forvente at yngre personell vil være mer mobile enn eldre personell. Personell med barn i skolealder, dvs personell fra 35 til ca 50 år eller vel det, vil være lite mobile. Samme aldergruppe uten skolebarn eller eldre personell kan antas å ha varierende mobilitet.

Av gruppen på 366 personene på Ørland er 41 % yrkesbefal, mens avdelingsbefal og sivile utgjør hhv. ca 25 prosent hver og vervede utgjør 9 prosent. Vi er kjent med at noen av funksjonene er å finne i flere av stillingsgruppene, for eksempel er teknikere representert i gruppene avdelingsbefal, yrkesbefal og sivile. Neste figur viser alders sammensetningen fordelt på yrkesbefal, avdelingsbefal, vervede og sivilt ansatte



13-1: Personalets fordeling på aldergrupper.

Den største aldersgruppen er under 25 år. De fleste er avdelingsbefal, med et vesentlig innslag av vervede. I aldersgruppen 30-50 år er yrkesbefalet den dominerende gruppen. Etter hvert som antall yrkesbefal går kraftig ned for de over 50 år, blir de sivilt ansatte den største gruppen blant de eldste arbeidstakere. Sivilt ansatte består stort sett av 12-15 personer per 5-årsgruppe fra ca 35 år og opp til 68 år.

Legger vi til grunn at de yngste gruppene er mest motiverte for flytting, kan man regne med at store deler av avdelingsbefalet er mulig å flytte med seg til Bodø eller Evenes.

Avdelingsbefal over 25 år vurderes som en spesielt viktig ressurs fordi de med fagbrev og nødvendige utsjekk, har opparbeidet seg kjernekompetanse på sitt område. Avdelingsbefal under 25 år besitter ikke samme kompetanse, men er viktig i den forstand at de er i ferd med å bygge seg opp kompetanse og erfaring, og er en viktig rekrutteringskilde for Forsvaret.

Andelen yrkesbefal kan til en viss grad styres gjennom beordringssystemet. I den grad de ikke kan det, blir det et spørsmål om hvor raskt Forsvaret kan fylle på i disse stillingene med nytt personell, noe som sannsynligvis vil variere mellom de ulike funksjonene. Et mer åpent spørsmål er hvor mobile de sivile er. Vi legger merke til nesten 90 prosent er over 35 år, og i følge SSBs landsdekkende undersøkelse, tenderer disse til å være mindre mobile, blant annet fordi de ofte har barn i skolealder. Andre forhold som bolig og familierøtter vil også bidra til at personell blir mindre mobile med alderen. Dette vil vi komme tilbake til nedenfor.

13.2.2 Bosted

Forsvarsstabens database inneholder opplysninger om bostedsadresse. Dette kan fortelle oss om personell har etablert seg i området, eller om de er pendlere. Vi kan blant annet finne ut hvor vanlig det er å bo i Trondheim, som igjen kan si noe om hvor integrert Ørland er i Trondheims bo- og arbeidsmarked.

13-2: Bostedskommune for personell knyttet til kampflyene på Ørland.

Radetiketter	19-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-68 år	Totalt antall
Ørland	12 %	13 %	14 %	7 %	2 %	48 %
Omegnkommuner	6 %	6 %	5 %	4 %	2 %	22 %
Øvrige kommuner	9 %	2 %	2 %	1 %	0 %	13 %
Uspesifisert	8 %	5 %	2 %	1 %	0 %	17 %
Totalt	35 %	26 %	23 %	12 %	4 %	100 %

Knappt halvparten av personellet knyttet til kampflyene på Ørland, bor i Ørland kommune. En relativt stor andel på 15 prosent bor i omegnkommunene Bjugn og Rissa og ca 7 prosent bor i Trondheim. At bare 7 prosent bor i Trondheim, kan tyde på at foreløpig er avstanden mellom Ørland og Trondheim en skranke for at Trondheim skal være et naturlig rekrutteringsområde med stort omfang. De 13 prosentene som har hjemmeadresse i øvrige norske kommuner, er fordelt på et stort antall kommuner. Storparten av sistnevnte og av den store gruppen med ukjent bostedsadresse, er under 40 år. Motsatt finner vi at storparten av personellet over 40 år bor på Ørland eller i en av nabokommunene.

Isolert sett indikerer dette at de yngre vil være lette å få med videre rett og slett fordi mange av disse ikke er etablert på Ørland. Det motsatte vil gjelde for de over 40 år. Men vi mangler opplysninger om hvor lenge man har bodd på Ørland og om man er etablert i eget hus. Den landsomfattende flytteundersøkelsen gir grunnlag for å si at personell som har bodd lenge på Ørland vil være lite mobile. Disse vil være knyttet til miljøet, og ha opparbeidet seg identitet til stedet. Tilsvarende vil vi hevde at personell som eier egen bolig, noe vi antar er mer vanlig jo

eldre man er, er lite mobile. Dette begrunnes blant annet ut fra at Ørland ligger i et perifert område med lave boligpriser, selv på hus med høy boligstandard. Dette gjør det mindre attraktivt å flytte.

13.2.3 Fødefylke

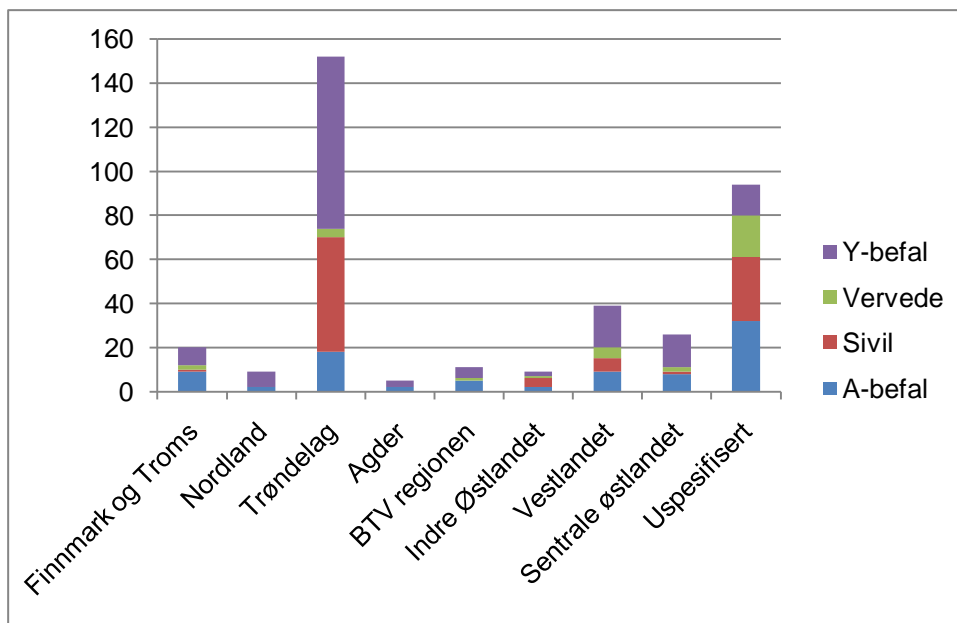
Et av hovedfunnene i den landsdekkende flyttemotivundersøkelsen er at familietilhørighet i vesentlig større grad er grunnen til at man flytter i vår tid, sammenlignet med for 30 år siden. En fortolkning av dette er at ønsket om å bo nær sin egen familie er blitt sterkere, og en konsekvens av denne trenden må også være at færre ønsker å flytte bort fra sin familie. Gitt dette, kan vi anta at personell som er vokst opp i den regionen de jobber i, er vanskeligere å flytte sammenlignet med personell som er innflyttere. I tabellen under har vi kartlagt hvilke fylke det aktuelle personellet på Ørland er født i. Tilnærmet kan vi si at dette også er fylket hvor disse har vokst opp.

13-3: Personellet på Ørland fordelt på fødefylke og alder

Ørland Fødefylke	Aldergrupper									Total antall	Total %
	19 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60 - 68 år		
Finnmark og Troms	10	1	1	2	5	1				20	5 %
Nordland	1	2		1	3		2			9	2 %
Trøndelag	16	12	19	24	35	14	13	11	8	152	42 %
Agder		1	1	1	1	1				5	1 %
BTV regionen	5	2	3		1					11	3 %
Indre Østlandet	3	1	1			1	3			9	2 %
Vestlandet	9	8	4	4	2	7	3	2		39	11 %
Sentrale østlandet	5	7	5	5		3	1			26	7 %
Uspesifisert	37	9	11	14	4	5	5	5	5	95	26 %
Totalt antall	86	43	45	51	51	32	27	18	13	366	100 %
Total i %	23 %	12 %	12 %	14 %	14 %	9 %	7 %	5 %	4 %	100 %	

Siste kolonne i tabellen viser at nesten halvparten av de som knyttes til kampflyene på Ørland er født i Trøndelag (42 %). I antall er hovedtyngden under 50 år, men målt i prosent per aldergruppe utgjør trønderfødt personell halvparten eller mer for gruppene over 50 år. Det er i tillegg en stor andel (26 prosent) som vi ikke kjenner fødefylket til. Utover dette er det ingen andre fylker i landet som i vesentlig grad er representert som fødefylke.

Om vi i stedet for alder, ser på fødefylke fordelt på avdelingsbefal, yrkesbefal, sivile og vervede, viser neste figur følgende sammenheng:



13-2: Fødefylke fordelt på stillingstyper, Ørland.

Vi ser at av de 94 sivil ansatte har 52 fødefylke i Trøndelag, 30 har uspesifisert adresse. Dette sammen med at vi tidligere har sett at mange av de sivilt ansatte er over 40 år, gir sterke indikasjoner på at de kan være lite mobile. Like interessant er det at 78 av i alt 151 yrkesbefal også har fødefylke i Trøndelag. Vi skal om litt se på hvilke funksjoner disse innehar, jf at noen kompetanseområder er viktigere enn andre.

Alt i alt er det en klar overvekt i alle grupper at personellet har fødefylke i Trøndelag. Dette forteller at familierøtter er en vesentlig faktor for å jobbe på Ørland. Mange av disse vil være vanskelig å flytte ved en omlokalisering bort fra Ørland. Et viktig forbehold er mulighet for alternativt arbeid i regionen.

13.3 Kompetansetap vurdert på bakgrunn av karakteristikk ved kompetansen

13.3.1 Hvor forsvarsspesifikk er kompetansen

Det aktuelle personellet på Ørland er kategorisert etter hvor forsvarsspesifikk kompetansen de besitter kan vurderes å være. Med forsvarsspesifikk kompetanse menes i denne sammenheng, kompetanse som er særegen for Forsvaret. Hypotesen er at jo mer forsvarsspesifikk, jo mindre er muligheten for alternative jobber utenom forsvaret, og jo større er sannsynligheten for at man vil være mobil om kampflyrelatert virksomhet flyttes fra Ørland.

I tabellen under har vi gradert kompetansen i kategoriene liten, middels og stor. Som en forenkling har vi vurdert alle innen samme funksjon å ha samme kategori. I realiteten vil dette varierer fra funksjon til funksjon, og innen noen områder vil alternative jobbmuligheter kunne variere fra person til person.

13-4: Kompetanseområdene kategorisert etter hvor forsvarsspesifikke de er vurdert til å være..

Kompetanseområder	Liten	Middels	Stor	Totalt
ARBC			4	4
BRP	29			29
CSS	5			5
Elev		16		16
EOD			2	2
Flyger	15			15
Flytekniker	92			92
Ildledning			12	12
Kjøkken	20			20
Ledelse/stab		50		50
Luftvernledning			18	18
Luftverntekniker		8		8
Mission Support		7		7
Samband	11			11
Sanitet	3			3
Tekniker	15			15
Transport	13			13
Utskytning			5	5
V&S	34			34
Velferd&ldrett	7			7
Totalt, antall	244	81	41	366
Totalt, prosent	67 %	22 %	11 %	100 %

Grovt sett kan de 67 prosentene av det aktuelle personellet på Ørland vurderes å ha en kompetanse som er lite forsvarsspesifikk. Disse antas å ha et alternativt arbeidsmarked utenfor Forsvaret, og kan på den bakgrunn vurderes som personal med størst sannsynlighet for å falle fra ved en omlokalisering. De resterende er vurdert å ha middels eller stor forsvarsspesifikk kompetanse, og vil med større sannsynlighet være med på en omlokalisering. Det vil selvsagt være variasjoner med hensyn til flyttemotivasjon innen de ulike gruppene.

Tabellen viser at det aktuelle personellet er fordelt på mange kompetanseområder. Den klart største gruppen er flyteknikerne (92 personer). Disse sammen med flygerne (15 personer) og ledelsen (deler av gruppen "ledelse/stab") jobber direkte med kampflyene og har dermed en kjernekompetanse det er viktig å beholde ved en eventuell omlokalisering. Både flygerne og flyteknikerne er vurdert som lite forsvarsspesifikke i den forstand at de har et alternativt arbeidsmarked utenfor Forsvaret.

Personell knyttet til regionale støttefunksjoner er brann-, rednings- og plasstjeneste (BRP), kjøkken, sanitet, transport, vakt og sikkerhetstjeneste samt ulike typer velferdstjenester. Disse utgjør nesten halvparten av personellet som vurderes å ha lite forsvarsspesifikk kompetanse. De vurderes som mindre kritiske å miste om basen flyttes til Bodø hvor disse

funksjonene allerede er på plass. En flytting til Evenes kan være kritisk i den forstand at arbeidsmarkedet er begrenset i bo- og arbeidsmarkedsregionen. Om arbeidsmarkedet i Narvik og Harstad legges til grunn vil kompetansen være vesentlig lettere å erstatte. Dette vil også avhenge av de generelle konjunktorene i økonomien.

13.3.2 Kompetanseområdene kategorisert etter grad spesialisering

I dette kapitlet har vi lagt til grunn en hypotese om at jo mer spesialisert funksjonen/kompetanseområdet er, jo vanskeligere er det å erstatte personell og jo mer sårbare er man for kompetansetap. Vi har vurdert grad av spesialisering sammen med hvor forsvarsspesifikt et kompetanseområde vurderes å være.

13-5: Personell Ørland kategorisert etter grad av spesialisering

Ørland	Grad av spesialisering ift Forsvaret			
Grad av spesialisering	Liten	Middels	Stor	Totalt
Administrasjon	3 %	0 %	0 %	3 %
Generalister	0 %	14 %	0 %	14 %
Spesialister	63 %	8 %	11 %	83 %
Totalt	67 %	22 %	11 %	100 %

Tabellen viser at den kampflyrelaterte virksomheten på Ørland i stor grad består av personer med spesialkompetanse (83 prosent). Videre ser vi at av de 366 personene, tilhører to av tre personer en kombinasjon av kompetanse som er lite forsvarsspesifikk men med stor grad av spesialisering. Disse personene kan vi anta har en kompetanse som er relativt smal, men hvor de samtidig har et alternativt arbeidsmarked utenfor forsvaret. Det alternative arbeidsmarkedet består nødvendigvis ikke av mange aktører (de er ikke generalister), men kan eksempelvis være luftfartsorganisasjoner, offshoreindustrien og underleverandører til disse.

Øvrig kompetanse som vurderes som lite forsvarsspesifikk, er den administrative kompetansen. Disse utgjør en marginal gruppe, og er trolig mindre kritisk å miste.

13.3.3 Sårbarhet i forhold til kritisk kompetanse, alder og tjenestetid

Vi har forsøk å sile ut personell som både vil være kritisk å miste fordi de besitter spisskompetanse og er erfarne, samtidig som de kan være mindre mobile fordi de er vurdert å ha et alternativt arbeidsmarked. Vi har lagt til grunn følgende kriterier for å sile ut disse:

- De er lite forsvarsspesifikk i den forstand at de har alternativt sivilt arbeidsmarked.
- De har høy spesialisering, dvs. de jobber på et relativt smalt kompetanseområde.
- De har et høyt utdanningsnivå
- De har tjenestegjort i nåværende stilling i 3 år eller mer. Dette i mangel av informasjon om hvor lenge de har jobbet på Ørland, som sammen med alder ville gitt god informasjon om sannsynlig mobilitet.

Neste tabell viser hvordan disse fordeler seg på kompetanseområder og alder.

13-6: Personell med høy spesialisering, lite forsvarsspesifikk, høyt utdanningsnivå og tjenestetid i nåværende stilling på 3 år eller mer.

Funksjoner	Antall	% av komp.omr
Flyger	1	7 %
35 - 39 år	1	
Flytekniker	50	54 %
19 - 24 år	2	
25 - 29 år	6	
30 - 34 år	1	
35 - 39 år	11	
40 - 44 år	14	
45 - 49 år	8	
50 - 54 år	4	
55 - 59 år	3	
60 - 68 år	1	
Mission Support	2	29 %
25 - 29 år	1	
30 - 34 år	1	
Tekniker	12	80 %
35 - 39 år	2	
40 - 44 år	5	
45 - 49 år	3	
50 - 54 år	1	
55 - 59 år	1	
Totalt	65	18 %

Av det aktuelle personellet på Ørland er det 65 personer som oppfyller alle kriteriene beskrevet i kulepunktene over. Tabellen viser at dette personellet jobber med det som kan kalles kjerneområder på kampflyrelatert virksomhet.

Når kun en av 15 flygerne er med i oversikten, er det på grunn av kriterium om at man skal ha tjenestegjort i nåværende stillingen i minst 3 år. De øvrige har enten byttet stilling i løpet av disse årene, eller har vært på hovedflystasjonen mindre enn tre år. Største gruppen i antall er flyteknikerne med 50 personer, som utgjør 54 prosent av alle flyteknikerne på Ørland. Blant øvrige teknikere er det 80 prosent som oppfyller kriteriene. Vi legger merke til at både for flyteknikerne og teknikerne er den største andelen over 40 år, noe som i seg selv tenderer mot mindre mobilitet.

14 KAMPFLYRELATERT VIRKSOMHET PÅ BODØ HOVEDFLYSTASJON

14.1 Innledning

Bodø hovedflystasjon sysselsetter ca. 800^[2] befal og sivilt ansatte. I tillegg avtjener omlag 350 vernepliktige årlig sin førstegangstjeneste. 132 Luftving er lokalisert i Bodø, og består av 331- og 332-skvadron, Luftvern bataljonen og Bakkeoperativ skvadron (brann-, redning og plasstjeneste, flyplassdrift, vakthold og sikring, hundetjenesten, militærpoliti, sanitet)

I tillegg finner vi her Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) base Bodø med nødvendige logistikk- og støttetjenester, Forsvarsbygg (eiendom, bygg og anlegg), Forsvarets redningstjeneste, avdeling Bodø (330 skvadronen) og NOBLE (Eksperimenteringssenter).

I likhet med Ørland Hovedflyplass er det ikke en klar avgrensning mht til hvem som er kampflyrelatert. I samarbeid med Luftforsvarsstaben har vi derfor beregnet at i underkant av 480 personer på Bodø Hovedflystasjon er knyttet til kampflyaktivitet og antas å bli direkte berørt av en eventuell omlokalisering. I dette tallet er de ca 350 i verneplikt til førstegangstjeneste trukket fra, fordi disse ikke vil utgjøre noe usikkerhetsfaktor ved en omorganisering. De 480 personene utgjør dermed ca 60 prosent av befal og sivilt ansatte på hovedflystasjonen.

De nærmere 480 personene er fordelt på følgende funksjoner/kompetanseområder.

^[2] <http://www.mil.no/luft/start/omlf/stasjoner/bodo/article.jhtml?articleID=85923>

14-1: Kampflyrelatert personell i Bodø fordelt på funksjonsområder, og fordelt på om de er avdelingsbefal, sivil, vervede eller yrkesbefal.

Funksjoner (kompetanseområder)	A-befal	Sivil	Vervede	Y-befal	Totalt	Prosent
BRP	2	29	23	5	59	12 %
CSS	3			1	4	1 %
Elev	29				29	6 %
EOD	1			1	2	0 %
Flyger				30	30	6 %
Flytekniker	21	32	4	86	143	30 %
Ildledning	5				5	1 %
Kjøkken		29	3		32	7 %
Ledelse/stab	8	27	6	27	68	14 %
Luftvernledning	2			10	12	3 %
Luftverntekniker	3	1		3	7	1 %
Mission Support	8		1	4	13	3 %
Samband	4				4	1 %
Tekniker	2	6		15	23	5 %
Transport	1	8	2	4	15	3 %
Utskytning	2				2	0 %
V&S	22		1	1	24	5 %
Velferd&ldrett	2	1	1	3	7	1 %
Totalt	115	133	41	190	479	100 %

Største gruppen er flyteknikerne som utgjør 30 prosent av det aktuelle personellet. Deretter følger gruppene BRP (12 %) og ledelse/stab (14 %). Vi legger merke til at det er mange kompetanseområder med kun få ansatte. Vurderingene rundt hvilke kompetansegrupper som er mest kritisk å miste, vil være som for Ørland.

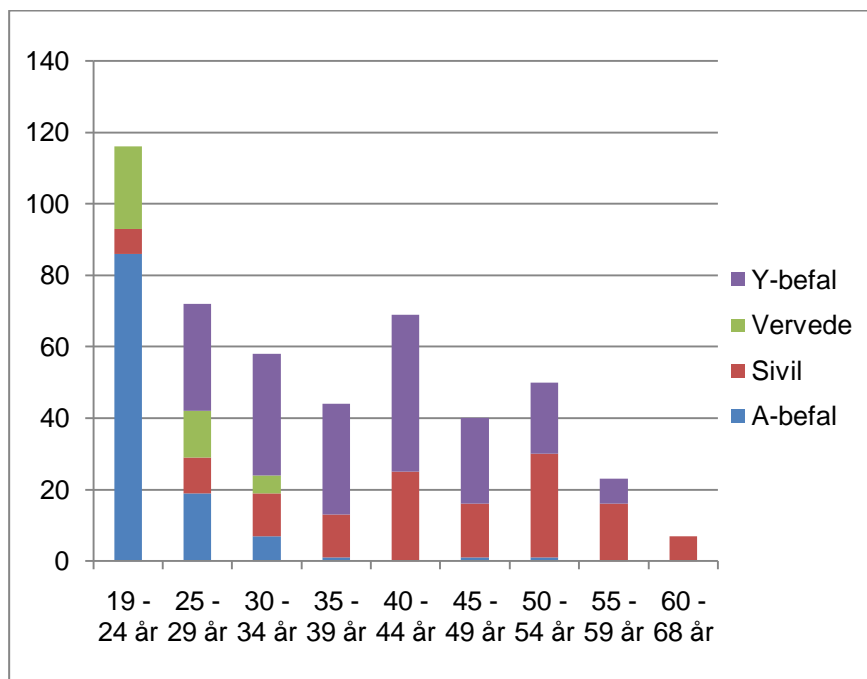
14.2 Kompetansetap ved flytting vurdert på bakgrunn av alder, bosted og fødefylke

VI skal starte dette kapittelet med å analysere sannsynligheten for kompetansetap ved flytting, ved å vurdere hva alder bosted og fødefylke kan ha å bety for mobiliteten. Som det også fremkommer i flyttemotivundersøkelsen, vil disse ha betydning for hvor mobil man kan regne med den enkelte vil være ved en eventuell omlokalisering.

14.2.1 Aldersfordeling

Legger man den tidligere nevnte flyttemotivasjonsundersøkelsen til grunn, kan Forsvaret forvente at det yngre personellet vil være mer mobile enn eldre personell. Minst motivert kan man anta personell med barn i skolealder er, dvs personell fra 35 til ca 50 år eller vel det. Neste figur viser alders sammensetningen fordelt på yrkesbefal, avdelingsbefal, vervede og sivilt ansatte.

Personell som er knyttet til kampflyrelatert virksomhet er beregnet til 479 personer. Av disse er 40 prosent yrkesbefal, 28 prosent sivilt ansatte. Det betyr at andelen sivile er noe høyere og andelen yrkesbefal noe lavere, sammenlignet med Ørland. Avdelingsbefal og vervede utgjør hhv 24 og 9 prosent, som er samme andel som på Ørland.



14-1: Aldersfordeling personell Bodø, fordelt på Y-befal, Vervede, Sivilt og A-befal.

Gruppen under 25 år domineres av avdelingsbefal som på Ørland. Gruppen 25-34 år er sammensatt av alle fire stillingstypene, mens gruppen 35 år og eldre består av yrkesbefal og sivile. I motsetning til Ørland er det et vesentlig innslag av yrkesbefal over 50 år.

Legger vi til grunn at de yngste gruppene er mest motiverte for flytting, kan man regne med at store deler av avdelingsbefalet er mulig å flytte med seg til Ørland eller Evenes.

Yrkesbefalet utgjør en vesentlig andel innen aldersgrupper fra 25 år til over 50 år. Ansettelse som yrkesbefal tilsier at de er mulig å beordre ved en eventuell omlokalisering. Samtidig kan det tenkes at også disse er mindre mobile jo eldre de blir, som i så fall vil bety potensial for kompetansetap ved flytting av basen. Argumentasjonen vil være omtrent den samme for de sivilt ansatte, bortsett fra at vi kan anta at de er noe mindre mobil enn yrkesbefal. Vi skal se nærmere på fødefylke og bostedskommune. Det er rimelig å anta at mobilitet mht alder er lik uavhengig av om man jobber på Ørland eller Bodø.

14.2.2 Bosted

Forsvarsstabens database inneholder opplysninger om bostedsadresse. Dette kan fortelle oss om personell har etablert seg i området, eller om de er pendlere. I tillegg hadde det vært nyttig å kjenne til hvor lenge personellet har bodd på bostedet, jf flyttemotivundersøkelsen som viser at stedsidentitet og tilhørighet til regionen eller landsdelen blir viktigere jo lenger

man bor i en kommune. Denne informasjonen fremgår ikke av databasen som danner grunnlaget for denne analysen. Neste tabell viser hvor det aktuelle personellet bor.

14-2: Personellet i Bodø fordelt på bostedskommuner og alder, i prosent . N=479.

Radetiketter	19-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-68 år	Totalt antall
Bodø	18 %	15 %	18 %	12 %	1 %	65 %
Omegnkommuner	2 %	0 %	1 %	0 %	0 %	3 %
Øvrige kommuner	9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	10 %
Uspesifisert	10 %	5 %	4 %	3 %	1 %	22 %
Totalt	39 %	21 %	23 %	15 %	1 %	100 %

65 prosent bor i samme kommune som de jobber, Bodø. Dette gjelder uansett alder. Samt et mindre antall i nabokommunene. Fordelingen på øvrige kommuner viser 49 personer fordelt på 44 kommuner. Alle disse er under 30 år. De som ikke har bostedsadresse i Bodø og omegn er stort sett i yngre aldergrupper, flest under 30 år.

Sammenlignet med Ørland er det vesentlig mer vanlig å bo i Bodø kommune når man jobber med kampfly på Bodø hovedflyplass, enn å bo på Ørland når man jobber med kampfly på Ørland hovedflystasjon. Dette er forskjeller som ventet mellom et byområde og et periferiområde. Bodø har større omfang av arbeidsplasser, i tillegg til å ha byfunksjoner innen kultur, service og utdanning. Generelt øker slike forhold attraktiviteten til et bosted. Høyere boligpriser i Bodø sammenlignet med Ørland og Evenes støtter opp om mobilitet. Momentet i flyttemotivundersøkelsen om lave boligpris som hinder for å flytte fra et sted, er således mindre sentralt argument ved en flytting fra Bodø.

14.2.3 Fødefylke

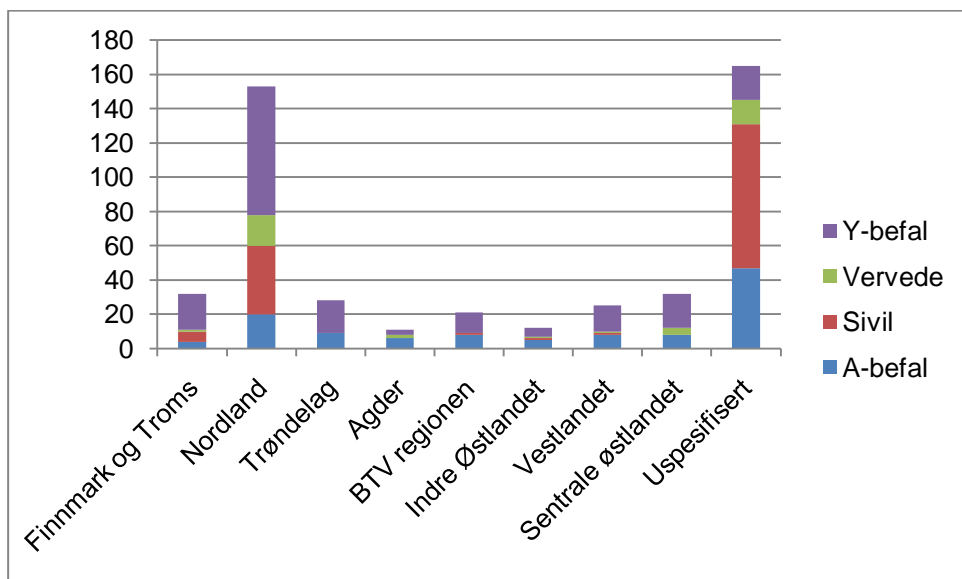
Gitt en hypotese om at personell som jobber i regionen hvor de er vokst opp, er vanskeligere å flytte sammenlignet med personell som er innflyttere, er det relevant å kartlegge hvor det aktuelle personell kommer fra. Vi har kun hatt tilgang til informasjon om hvilket fylke de er født i, jf neste tabell.

14-2: Fødefylke fordelt på alder for personell som vil bli påvirket av en omlokalisering av kampflyene.

Bodø Fødefylke	Aldergrupper									Total antall	Total %
	19 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60 - 68 år		
Finnmark og Troms	3	3	5	2	11	6	1	1		32	7 %
Nordland	28	20	19	17	25	18	14	9	3	153	32 %
Trøndelag	7	4	3	3	6	3	2			28	6 %
Agder	7	1		1			2			11	2 %
BTV regionen	5	5	2	2	2		4	1		21	4 %
Indre Østlandet	5	2	2		2			1		12	3 %
Vestlandet	9	6	3	2	3	1	1			25	5 %
Sentrale østlandet	10	8	4	1	3	1	4	1		32	7 %
Uspesifisert	42	23	20	16	17	11	22	10	4	165	34 %
Totalt antall	116	72	58	44	69	40	50	23	7	479	100 %
Totalt prosent	24 %	15 %	12 %	9 %	14 %	8 %	10 %	5 %	1 %	100 %	

Tabellen viser at hver tredje person tilknyttet kampflyrelatert virksomhet er født i Nordland, dvs 32 prosent. Vel så stor andel av personellet er det ikke spesifisert fødefylke for. Den siste 1/3 delen er født spredt rundt omkring i landet. Dette forteller oss at det er en overvekt av personellet som jobber i sitt eget fødefylke. Disse må vi anta bor i regionen på grunn av at de har familiebandene sine der.

Neste figur viser oss sammenhengen mellom stillingstype og fødefylke.



14-3: Sammenheng mellom stillingstyper og fødefylke, Bodø.

Sammenlignet med tilsvarende figur for Ørland, viser dette at det er omtrent like mange på Ørland som er født i Trøndelag som det er personell knyttet til kampfly i Bodø som er født i Nordland. Det betyr at det er en vesentlig mindre andel i Bodø som har Nordland som fødefylke. Dette kan isolert sett indikere et noe høyere potensial for mobilitet i Bodø. Det er en stor andel av sivilt personell med uspesifisert fødefylke, ukjent av hvilken grunn. De vi har

kjent fødested til blant sivile er født i Nordland, dvs de er rekruttert fra regionen. Det samme finner vi på Ørland.

14.3 Kompetanasetap vurdert på bakgrunn av karakteristikk ved kompetansen

14.3.1 Hvor forsvarsspesifikk er kompetansen

Som for personellet på Ørland er det aktuelle personellet i Bodø kategorisert etter hvor forsvarsspesifikk kompetansen de besitter vurderes å være. Hypotesen er at jo mer forsvarsspesifikk kompetanse, jo mindre er muligheten for alternative jobber utenom forsvaret, og jo større er sannsynligheten for at man vil være mobil om kampflyrelatert virksomhet flyttes fra Bodø. Vi har gradert kompetansen i tre kategorier; liten, middels og stor.

14-3: Kompetanseområdene kategorisert etter hvor forsvarsspesifikke de er vurdert til å være.

Kompetanseområde	Liten	Middels	Stor	Totalt
ARBC				0
BRP	59			59
CSS	4			4
Elev		29		29
EOD			2	2
Flyger	30			30
Flytekniker	143			143
Ildledning			5	5
Kjøkken	32			32
Ledelse/stab		68		68
Luftvernledning			12	12
Luftverntekniker		7		7
Mission Support		13		13
Samband	4			4
Sanitet				0
Tekniker	23			23
Transport	15			15
Utskytning			2	2
V&S	24			24
Velferd&Idrett	7			7
Totalt, antall	341	117	21	479
Totalt, prosent	71 %	24 %	4 %	100 %

Om lag 71 prosentene av det aktuelle personellet i Bodø vurderes å ha en kompetanse som er lite forsvarsspesifikk. Disse antas å ha et alternativt arbeidsmarked utenfor Forsvaret, og kan på den bakgrunn vurderes som personell med størst sannsynlighet for å falle fra ved en

omlokalisering. De ulike funksjonene med lav forsvarsspesifikk kompetanse vil ha ulik betydning for Forsvaret å miste.

De resterende er vurdert å ha middels eller stor forsvarsspesifikk kompetanse, og vil med større sannsynlighet være med på en omlokalisering. Det vil selvsagt være variasjoner med hensyn til flyttemotivasjon innen de ulike gruppene.

Flyteknikerne (143 personer) og flygerne (30 personer), samt del av ledelsen jobber direkte med kampflyene og har dermed en kjernekompetanse det er viktig å beholde ved en eventuell omlokalisering. Som nevnt tidligere er både flygerne og flyteknikerne vurdert å ha lite forsvarsspesifikk kompetanse i den forstand at de har et alternativt arbeidsmarked utenfor Forsvaret.

Personell knyttet til regionale støttefunksjoner utgjør ca 40 prosent av personellet som er vurdert å ha lite forsvarsspesifikk kompetanse. Dette er en noe lavere andel sammenlignet med Ørland. Disse vil representere et mindre kritisk kompetanasetap ved en eventuell flytting fra Bodø, spesielt ved en flytting til Ørland hvor funksjonene allerede er etablert.

14.3.2 Kompetanseområdene kategorisert etter grad spesialisering

Vi antar at jo mer spesialisert funksjonen/kompetanseområdet som et personell jobber på, jo vanskeligere er de å erstatte og jo mer sårbare er Forsvaret for å miste dem. I neste tabell er grad av spesialisering sett i sammenheng med hvor forsvarsspesifikt et kompetanseområde vurderes å være.

14-4: Personell Bodø kategorisert etter grad av spesialisering

Grad av spesialisering	Grad av spesialisering ift Forsvaret			
	Liten	Middels	Stor	Totalt
Administrasjon	2 %	0 %	0 %	2 %
Generalister	0 %	14 %	0 %	14 %
Spesialister	69 %	10 %	4 %	84 %
Totalt	71 %	24 %	4 %	100 %

Tabellen viser at den kampflyrelaterte virksomheten i Bodø i stor grad består av personer med spesialkompetanse (84 prosent). Dette er som for Ørland.

Av de 479 personene, tilhører nærmere 70 prosent en kombinasjon av kompetanse som er lite forsvarsspesifikk men med stor grad av spesialisering. Disse personene kan vi anta har en kompetanse som er relativt smal, men hvor de samtidig har et alternativt arbeidsmarked utenfor forsvarset. Dette er noen prosent høyere andel enn for Ørland. Øvrig kompetanse som vurderes som lite forsvarsspesifikk, er den administrative kompetansen, som normalt vil være gode muligheter for å erstatte både på Evenes og Ørland.

14.3.3 Sårbarhet i forhold til kritisk kompetanse, alder og tjenestetid

I dette kapitlet har vi sett på personell som både vil være kritisk å miste fordi de besitter spisskompetanse og er erfarne, samtidig som de kan være mindre mobile fordi de er vurdert å ha et alternativt arbeidsmarked. På samme måte som for Ørland, har vi lagt til grunn følgende kriterier for å sile ut disse:

- De er lite forsvarsspesifikk i den forstand at de har alternativt sivil arbeidsmarked.
- De har høy spesialisering, dvs. de jobber på et relativt smalt kompetanseområde.
- De har et høyt utdanningsnivå
- De har tjenestegjort i nåværende stilling i 3 år eller mer. Dette i mangel av informasjon om hvor lenge de har jobbet på Ørland, som sammen med alder ville kunne si noe om hvor mobile de kan antas å være.

Neste tabell viser hvordan disse fordeler seg på kompetanseområder og alder:

14-5: Personell med høy spesialisering, lite forsvarsspesifikk, høyt utdanningsnivå og tjenestetid i nåværende stilling på 3 år eller mer.

Funksjoner	Antall	% av alle på komp.omr
Flyger	2	7 %
25 - 29 år	1	
40 - 44 år	1	
Flytekniker	74	52 %
19 - 24 år	1	
25 - 29 år	2	
30 - 34 år	5	
35 - 39 år	9	
40 - 44 år	24	
45 - 49 år	11	
50 - 54 år	12	
55 - 59 år	9	
60 - 68 år	1	
Luftverntekniker	2	29 %
45 - 49 år	1	
50 - 54 år	1	
Mission Support	1	8 %
30 - 34 år	1	
Tekniker	17	74 %
35 - 39 år	1	
40 - 44 år	5	
45 - 49 år	4	
50 - 54 år	3	
55 - 59 år	3	
60 - 68 år	1	
Totalt	96	20 %

Tabellen viser at det er 96 personer som jobber med kampflyrelaterte oppgaver i Bodø, og som oppfyller alle kriteriene beskrevet i kulepunktene over. Tabellen viser at dette personellet jobber med det som kan kalles kjerneområder på kampflyrelatert virksomhet.

Begrunnelsen for at ikke alle flygerne er med i dette utvalget, er fordi kun de som har tjenestegjort i nåværende stilling i mer enn 3 år er tatt med. Det betyr for eksempel at de som har skiftet stilling i løpet av disse årene ikke er med i oversikten. Største gruppen i antall er flyteknikerne med 74 personer, eller 52 prosent av alle flyteknikerne på kampflyrelatert virksomhet i Bodø. Dette er omtrent samme andel som på Ørland (54 prosent). Mange av disse er i en alder mellom 40-55 år, som vi kan anta har begrenset mobilitet.

Blant øvrige teknikere er det 74 prosent som oppfyller kriteriene. Dette er noe lavere andel enn på Ørland. Likevel er det en høy andel for et sentralt kompetanseområde for kampflyrelatert virksomhet.

14.4 Samlet vurdering

14.4.1 Ørland

Grad av mobilitet knyttet til alder, bosted og fødefylke kan oppsummeres på følgende måte:

- Den dominerende aldergruppen er de under 25 år. Flesteparten er avdelingsbefal. I aldergruppene "midt på" er yrkesbefalet den dominerende gruppen, mens blant de over 50 år, er det fleste sivile.
- 25 % på Ørland er sivile. Stor del av disse har fødefylket i Trøndelag. De er stort sett over 50 år. Lite trolig at disse blir med på et eventuelt flyttelass.
- Nesten 25 % på Ørland er avdelingsbefal. Selv om disse kan få tilbud om fast ansettelse etter kontraktsutløpet ved fylte 35 år, er 90 prosent av alle A-befal under 30 år, noe som indikerer at mange slutter før kontraktstiden går ut. Ung alder og langt lavere andel som har fødefylke i Trøndelag (20 %) tilsier lite indikasjon på at disse "sitter fast" på Ørland.
- Som militært ansatt, er de underlagt beordringssystemet til Forsvaret, og kan slik sett forventes å være mer mobile enn for eksempel sivilt ansatt. Samtidig er en stor andel av yrkesbefalet født i Trøndelag, og kan antas å ønske å bo der av familiegrunner.

Grad av mobilitet knyttet til karakteristikk ved kompetansen:

- Grovt sett kan de 67 prosentene av det aktuelle personellet på Ørland vurderes ha en kompetanse som er lite forsvarsspesifikk, i den forstand at de har et alternativt arbeidsmarked. I gruppen finnes både funksjoner innen kjerneområdet og funksjoner knyttet til mindre sårbare regionale funksjoner.
- Tabellen viser at flybaseorganisasjonen på Ørland består 83 prosent med spesialkompetanse.
- Videre tilhører 67 prosent en kombinasjon av kompetanse som er lite forsvarsspesifikk men med stor grad av spesialisering. Disse kan antas å være personell som er vanskelig å erstatte på kort sikt, men som samtidig har et alternativt arbeidsmarked. Disse er Forsvaret sårbare for å miste.

- 18 prosent av personellet besitter spisskompetanse og er erfarne, samtidig som de kan være mindre mobile fordi de er vurdert å ha et alternativt arbeidsmarked. I denne gruppen inngår over halvparten av flyteknikerne og store deler teknikerne.

14.4.2 Bodø

Grad av mobilitet knyttet til alder, bosted og fødefylke kan oppsummeres på følgende måte:

- Det er rimelig å anta at mobilitet mht alder er lik uavhengig av om man jobber på Ørland eller i Bodø.
- Andelen sivile er noe høyere og andelen yrkesbefal er noe lavere i Bodø sammenlignet med Ørland. Gitt at førstnevnte er mindre mobil enn sistnevnt, tilsier isolert sett noe laver mobilitet blant personellet i Bodø. Men kun snakk om mindre forskjeller.
- Det er vesentlig mer vanlig å bo i Bodø kommune når man jobber med kampfly på Bodø hovedflyplass, enn å bo på Ørland når man jobber med kampfly på Ørland hovedflystasjon. Dette er forskjeller som ventet mellom et byområde og et periferiområde. Bodø har større omfang av arbeidsplasser, i tillegg til byfunksjoner innen kultur, service og utdanning. Generelt øker slike forhold attraktiviteten til et bosted. Høyere boligpriser i Bodø sammenlignet med Ørland og Evenes støtter opp om mobilitet. Momentet i flyttemotivundersøkelsen om lave boligpris som hinder for å flytte fra et sted, er således mindre sentralt argument ved en flytting fra Bodø til Ørland eller Evenes.
- Hver tredje person tilknyttet kampflyrelatert virksomhet er født i Nordland, dvs 32 prosent. Disse må vi anta bor i regionen på grunn av at de har familiebåndene sine der.
- En vesentlig mindre andel i Bodø har Nordland som fødeby, sammenlignet med Ørland og Trøndelag. Dette kan isolert sett indikere et noe høyere potensial for mobilitet i Bodø.
- De vi har kjent fødested til blant sivile er født i Nordland, dvs de er rekruttert fra regionen. Det samme finner vi på Ørland.

Grad av mobilitet knyttet til karakteristikk ved kompetansen:

- Ca 71 prosentene av det aktuelle personellet i Bodø vurderes å ha en kompetanse som er lite forsvarsspesifikk. Disse antas å ha et alternativt arbeidsmarked utenfor Forsvaret, og kan på den bakgrunn vurderes som personal med størst sannsynlighet for å falle fra ved en omlokalisering. De ulike funksjonene med lav forsvarsspesifikk kompetanse vil ha ulik betydning for Forsvaret å miste.
- 70 prosent av personellet har en kombinasjon av kompetanse som er lite forsvarsspesifikk men med stor grad av spesialisering. Disse personene kan vi anta har en relativt smal kompetanse, men hvor de samtidig har et alternativ arbeidsmarked utenfor Forsvaret. Det betyr at disse er forsvarret sårbare for å miste. Prosentandelen er noen prosentpoeng høyere enn for Ørland.
- 20 prosent av personellet besitter spisskompetanse og er erfarne, samtidig som de kan være mindre mobile fordi de er vurdert å ha et alternativt arbeidsmarked. I denne gruppen finner vi blant annet 74 prosent av teknikerne.

15 MULIGE KONSEKVENSER FOR REKRUTTERINGEN

Analysen så langt viser at både kampflyrelatert virksomhet i Bodø og på Ørland rekrutterer fra egen region. I særlig grad gjelder dette til de sivile stillingene og til de ulike regionale funksjonene. Gitt at dette blir situasjonen også i fremtiden, vil det være viktig å ha et best mulig rekrutteringsgrunnlag i regionene hvor basene skal ligge.

Vi skal i dette kapitlet belyse potensial for å rekruttere personell fra regionen til de tre aktuelle lokasjonene Bodø, Evenes og Ørland. Med et tidsperspektiv fra 2018 og videre fremover er det mange forhold vi ikke kjenner til per i dag. Tilnærmingen må derfor ligge på et overordnet nivå.

Vi har lagt til grunn følgende sammenhenger som vil fremme evnen til å rekruttere.

- Positiv befolkningsutvikling, spesielt god tilvekst av de yngre årsgrupper, vil gi grunnlag for rekruttering.
- Et allsidig arbeidsmarked er positivt for evnen til å rekruttere, fordi det blir mer attraktivt for familier å bosette seg i regionen.
- Generelle tilbud innen service og kulturtilbud gjør en region mer attraktiv å bosette seg i.

Vi skal i det følgende belyse de tre kulepunktene. Dette vil bli gjort ved å vise til utviklings-trekk i de tre regionene som er utredet i hovedrapporten.

15.1.1 Hvor rekrutterer man fra i dag

Vi har lite informasjon om hvor dagens personell kommer fra før de starter sitt arbeid med kampflyrelatert virksomhet. Dette kunne fortalt oss om det er geografiske sammenhenger mellom for eksempel enkelte videregående skoler med yrkesforberedende program og dagens lokalisering på Ørland eller Bodø.

Det vi imidlertid har data til å si noe om er sammenhengen mellom oppvekstregion, definert som fødefylke, og personell på kampflyrelatert virksomhet. Dette er analysert tidligere i utredningen og skal derfor kort kommenteres her ved hjelp av følgende samletabell:

Fødefylke	19 - 24 år	25 - 29 år	30 - 34 år	35 - 39 år	40 - 44 år	45 - 49 år	50 - 54 år	55 - 59 år	60 - 68 år	Totalt
Finnmark	2 %	3 %	2 %	1 %	3 %	1 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Troms	4 %	1 %	4 %	3 %	11 %	8 %	1 %	2 %	0 %	4 %
Nordland	14 %	19 %	18 %	19 %	23 %	25 %	21 %	22 %	15 %	19 %
Trøndelag	11 %	14 %	21 %	28 %	34 %	24 %	19 %	27 %	40 %	21 %
Agder	3 %	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %	3 %	0 %	0 %	2 %
BTV regionen	5 %	6 %	5 %	2 %	3 %	0 %	5 %	2 %	0 %	4 %
Indre Østlandet	4 %	3 %	3 %	0 %	2 %	1 %	4 %	2 %	0 %	2 %
Vestlandet	9 %	12 %	7 %	6 %	4 %	11 %	5 %	5 %	0 %	8 %
Sentrale østlandet	7 %	13 %	9 %	6 %	3 %	6 %	6 %	2 %	0 %	7 %
Uspesifisert	39 %	28 %	30 %	32 %	18 %	22 %	35 %	37 %	45 %	31 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Begge kampflyrelatert virksomhetene rekrutterer betydelig fra egen region. Dette gjelder for alle aldersgrupper, men i minst grad for de to yngste aldersgruppene. Det betyr at for de yngre gruppene som er størst i antall, er det vesentlig innslag fra andre deler av landet. Etter hvert blir innslaget fra egen region sterkere, og utgjør for enkelte aldergrupper over 60 prosent.

Enkelte deler av landet rekrutteres det i liten grad fra. Dette gjelder fylkene i Agder, BTV-regionen, Indre Østlandet (Hedmark og Oppland) og Finnmark.

Det er ikke store forskjeller mellom Bodø og Ørland mht andel rekruttert fra egen region.

15.1.2 Regionale rekrutteringsmarkedet

De tre aktuelle lokaliseringene ligger i hver sin region med ulike forutsetninger for å rekruttere. Fra rapporten "Lokalisering av nye kampfly - regionale data om demografi og arbeidsmarked", har vi vurdert følgende avgrensninger som naturlige pendlingsomland for de som jobber på kampflyrelatert virksomhet.

Ørland

I følge SSBs definisjoner utgjør Ørland og Bjugn en felles bo- og arbeidsmarkedsregion. Det er i tillegg et visst omfang av pendling mellom Ørland og Trondheim, og tidligere i utredningen har vi vist at et mindre antall personell på Ørland i dag bor i Trondheim. Vi har valgt å ta med Trondheim, selv om avstanden mellom kommunene gjør at kommunene ikke fullt ut inngår i et felles bo- og arbeidsmarked.

Bodø

Bodø og Gildeskål kommuner utgjør en bo- og arbeidsmarkedsregionen, jf. SSB. Bodø har nær 47 000 innbyggere og utgjør 2/3 av hele regionen slik vi har definert regionen.

Evenes

Det felles bo- og arbeidsmarkedet består av Evenes og Skånland hvorav en tredel bor i Evenes. Flyplassen ligger om lag midt mellom kommunesentrene i Evenes og Skånland. Flyplassen i Evenes ligger mellom de to bykommunene Harstad i Troms og Narvik i Nordland, hhv 47 km og 77 km. Regionen har i alt 47 000 innbyggere hvorav vel 41 000 bor i de to byene Harstad og Narvik.

Ved endringer i kommunikasjoner som bruer eller båtruter vil pendlingsmønsteret kunne endres mye.

15.1.3 Befolkningsutvikling

Ørland er en liten kommune som har hatt og vil fortsette å ha stabilt folketall, men alderssammensetningen vil bli stadig mer skeiv med vekst blant de eldste og nedgang blant de yngre. De nærmeste omegnskommunene er også små og opplever mye av den samme utviklingen som preger utkantkommuner. I en rekrutteringssammenheng for en eventuell kampflyrelatert virksomhet innebærer dette en negativ utvikling. Dette endres mye om vi inkluderer Trondheim i regionsdefinisjonen. Da blir Ørland en del av en storbyregion med

betydelig folketall og befolkningsvekst - særlig i de yrkesaktive aldersgruppene. Per i dag kan det se ut som avstanden mellom kommunene er vel stor for å utgjøre en godt integrert bo- og arbeidsmarkedsregion.

Bodø har hatt og kan forvente å fortsette å ha vekst i folketallet. Omegnskommunene utgjør en mindre andel av regionens folketall og endrer lite på de utviklingstrekk en finner i Bodø. Mye tyder på at innflyttingen til Bodø skjer fra omegnskommunene. For rekrutteringspotensialet er dette en positiv utvikling.

Evenes kommune er den minste av de aktuelle kommunene og har så vidt over 1300 innbyggere. Skånland som inngår i bo- og arbeidsmarkedsregionen, har noe større folketall, men for begge kommunene vil folketallet fortsette å synke jf SSB. Inkluderes også Narvik og Harstad, vil regionen få et innbyggertallet på ca 47000 i årene framover. Flyplassen er plassert mellom de to byene i regionen og det er byene som utgjør tyngdepunktene i regionen. Det vil si at grunnlaget for rekruttering finnes her.

15.1.4 Arbeidsmarked

Ørland med omland har fallende og ensidig næringsgrunnlag. Offentlig forvaltning er stor som følge av blant annet Forsvarets virksomhet. Trondheim kan tilføre regionen mangfold i sysselsetting og arbeidsplasser. Spørsmålet blir i hvor stor grad Trondheim kan være en del av bo og arbeidsmarkedsregionen. Om regionen kan regnes å ha et stort og mangfoldig arbeidsmarked, avhenger det i vesentlig grad av at Trondheims bidrag tas med.

Bodø har stort innslag av offentlig forvaltning – både som fylkeshovedstad og som følge av Forsvarets virksomhet og øvrig statlig virksomhet innen helse og innen undervisning. Mangfoldet og tilbudet av arbeidsplasser er å finne i Bodø, uten at regionen forøvrig kan tilføre så mye mer.

Evenes har ensidig og lite tilbud av arbeidsplasser, men mange er knyttet til drift av flyplassen. Noe større mangfold ved å inkludere Narvik og Harstad, men det samlede tilbudet av arbeidsplasser er begrenset i forhold til Ørland med Trondheim og i forhold til Bodøregionen.

En vurdering av de tre regionenes tilbud av service og kultur vil ha litt av de samme vurderinger som over. Ørland med Trondheim vil gi det mest allsidig og omfangsrike tilbudet. Haken er avstanden mellom Ørland og Trondheim. Bodø kan også tilby det meste av det folk vil etterspørre, og dette ligger nær kampflyrelatert virksomhet. På Evenes er det litt som på Ørland, med større avstander til det meste.

15.1.5 Oppsummering regionale forhold

Regionene er forskjellige og det er vanskelig å rangere hvilken som vil gi Forsvaret best mulig rekrutteringsgrunnlag. Ørland inkl Trondheim ligger i den største regionen, som vil bety størst tilfang av innbyggere, mest mangfoldig arbeidsliv etc. Men avstanden mellom kampflyrelatert virksomhet på Ørland og Trondheim er i lengste laget for å kunne utnytte alle fasiliteter som er i Trondheim. Dette er trolig grunnen til at relativt få av personellet bor i Trondheim per i dag.

I Bodø er alt samlet i samme kommune med korte avstander. Omfanget av arbeidsmarked og øvrig tilbud er hakke mindre enn i Trondheim, men blir kanskje vurdert som stort nok i forhold til å være en attraktiv kommune å bosette seg i, jf de korte avstandene.

Evenes er litt som Ørland – både befolkningsvekst og tilgang på arbeidsmarked, service og kultur, ligger et stykke unna. Trondheim vurderes likevel å ha et større og mer mangfoldig tilbud sammenlignet med Harstad og Narvik.

Samlet betyr dette at Ørland kan vurderes som mest attraktivt om tilgang på alle nevnte funksjoner er avgjørende, samtidig som avstand mellom hovedflyplassen og dette tilbudet ikke er til for stort hinder. Bodø kan vurderes som mest attraktivt om størrelsen på tilbudene vurderes som stort nok til å være en attraktiv kommune å bosette seg i. Fordelen her som ingen av de to andre alternativene har, er muligheten for å bo og jobbe med korte avstander. Evenes vil ikke kunne vurderes som mest attraktivt på noen av de forholdene vi har sett på.