

Bli verande eller reise vidare?

- avgjerande faktorar når høgt utdanna vel å bu og arbeide i distrikta

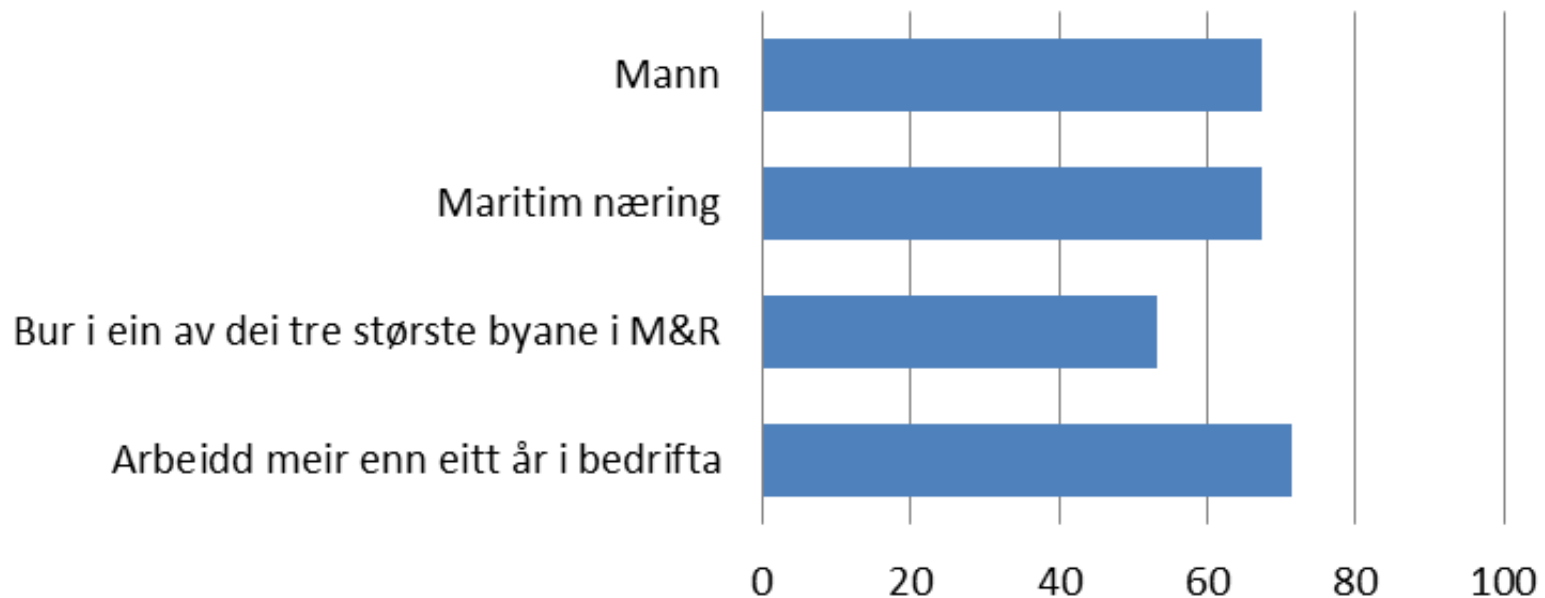
Bygdeforskingdagen,
Trondheim 5. november 2013
Finn Ove Båtevik

Ein studie av bedrifter og tilsette

- Høgkompetansebedrifter:
Spørjeundersøking (81 bedrifter) og
djupneintervju (15)
- Unge tilsette i same bedrifter:
Spørjeskjema (98) og djupneintervju (17)
- Møre og Romsdal

Unge voksne med høgare utdanning

Sentrale kjenneteikn for informantane



Bakgrunn: Aukande kamp om arbeidskraft og små kull?

- Ungdomskulla små og meir sentralisert oppvekstmønster
- Flyttemønster blant utdanningsgruppene sentraliserande
- Omlegging til meir kompetanseintensiv produksjon og tenesteyting

Bakgrunn: Aukande fokus på høgare utdanning

- Lågt utdanningsnivå i Møre og Romsdal, særleg lange høgare utdanningar
- Over landsgjennomsnittet andel bedrifter med FoU
- Næringslivet klart under landsgjennomsnittet m.o.t. forskarar/FoU-personale med høgare utdanning
- Stort fokus på arbeidskraft med høgare utdanning når vi spør bedriftene– både hos «høgkompetansebedriftene» og andre bedrifter
- Innovasjonsundersøkelsen SSB: Manglande tilgang på kompetanse innovasjonshemmande

Utfordringer i forståing av situasjonen – rekruttering – «helst lokale heltar»

- *Vi har strategi på å rekruttere personer med **lokal tilhørighet eller tilbakeflyttere** for å holde på arbeidskraft. Marin*
- *Vi rekrutterer mye personer med lokal tilhørighet da dette er tryggest. Geografisk tilknytning **øker sjansen for at de ansatte blir værende**. Maritim*
- *Konkurransen om disse (dei lokale) blir bare større, hvis markedet holder seg og blir bra framover og behovet for folk blir omtrent som i dag, så **må man hente folk utenfra**. Maritim*

Utfordringar: Tvitydig forhold til høgare utdanning?

*«Det er framleis ein tanke på Sunnmøre om at ein **treng ikkje sivilingeniørutdanning, masterutdanning, doktorutd** etc. Ein klarer seg med bachelorutdanna.»*

Tilsett i maritim bedrift

Eller forståing for behov for komplementær kompetanse?

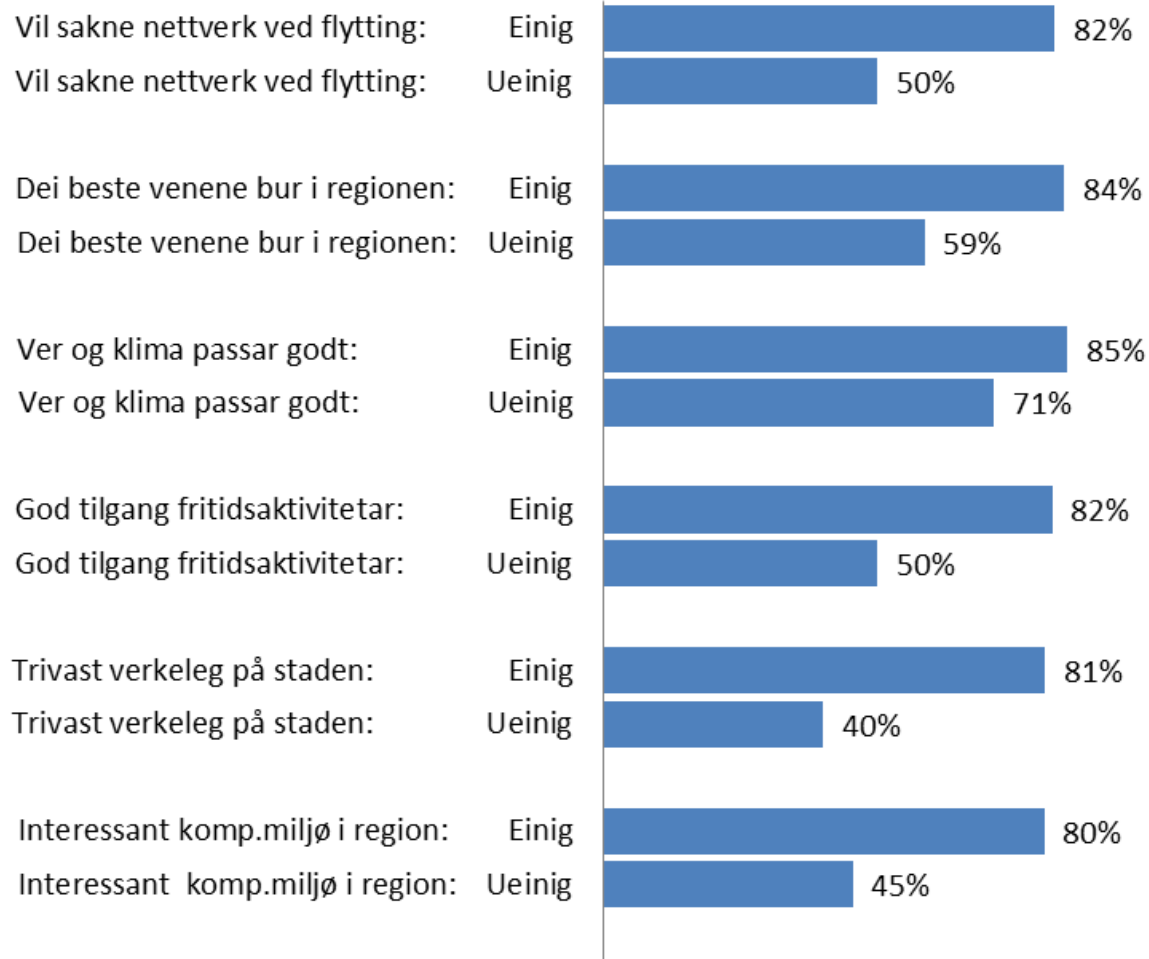
«Designavdelinga fekk høyre av kapteinen på båten kvar gong han var heime kva som var feil etc. Det må vi passe på å ta vare på. Men eg føler at **designarbeidet har vore prega av for mange tilfeldigheiter tidlegare**... og andre har blitt **flinkare til å vere analytiske** i den tidlegare fasen... Han på nabokontoret mitt har vore 15 år på sjøen og er ein av dei viktigaste vi har. Ein **treng kombinasjonen av unge og gamle, av høgt utdanna og lågt, erfaring, folk frå fleire universitet etc.** Dersom alle har same bakgrunn, så får ein same ideane. etc.»

Should I stay or should I go?

- Identifisere kjenneteikn som skil mellom det å bli verande verande og ikkje – perspektiv tre år
- Sentrale variablar:
 - Vurderingar knytt til arbeidsplass, arbeidssituasjon bedrift/selskap, næring
 - Vurderingar av knytt til lokalsamfunn og region
 - Bakgrunnsvariablar
 - Samspelet mellom desse

Utfall 1:

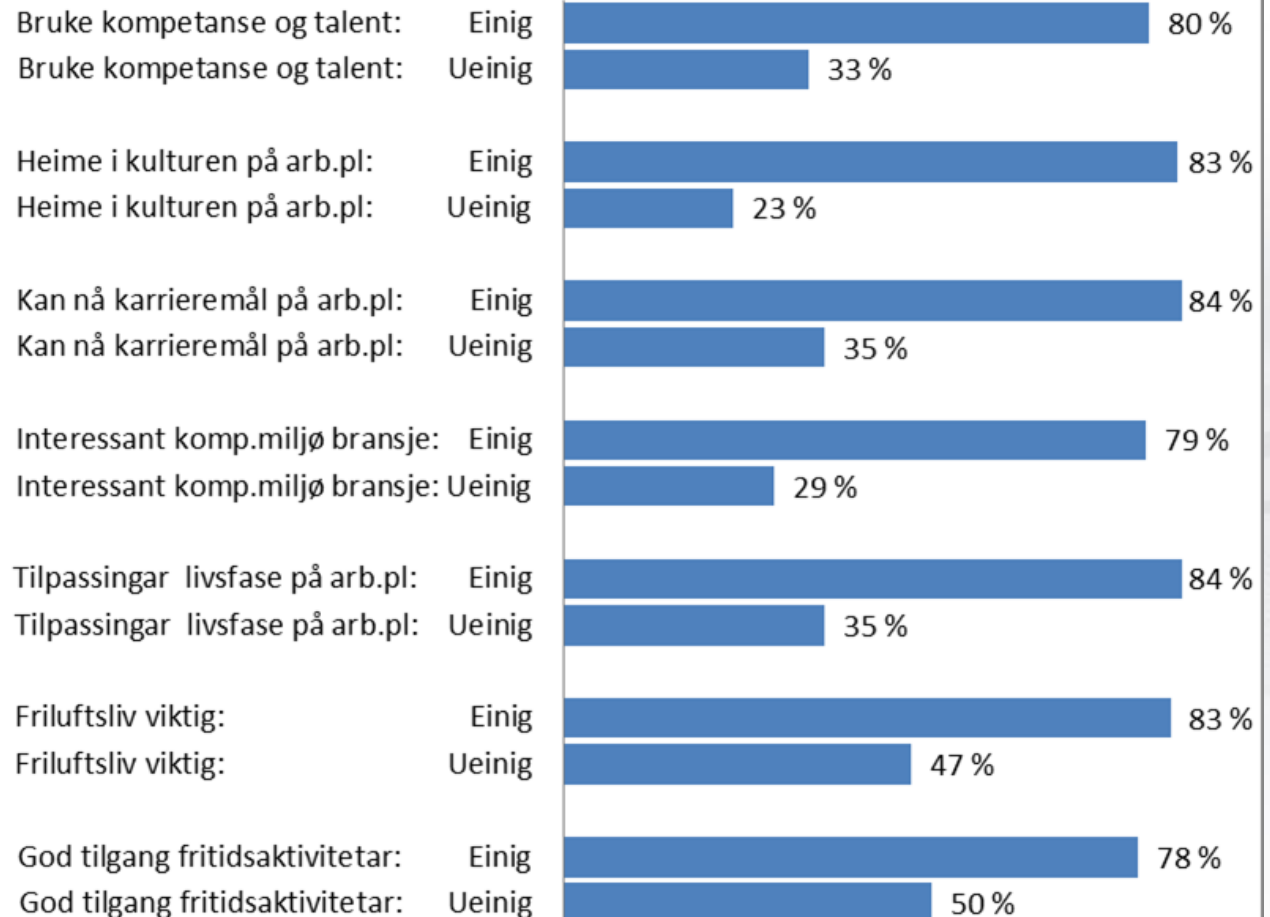
Bur i regionen om 3 år





Utfall 2:

Arbeider i same bedrift om 3 år



Ser du føre deg at du bur i regionen om tre år?

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio
0.Heile oppveksten utanfor Møre og Romsdal					
1.Oppvekst Møre og Romsdal	1,86	1,90	1,86	2,03	1,64
0.Interessante reg kompetansemiljø: Ueinig					
1.Interessante reg kompetansemiljø: Einig		5,26**	5,60*	7,71**	6,59**
0.God tilgang fritidsaktivitet: Uenig					
1.God tilgang fritidsaktivitet: Einig			4,63*	3,22+	3,02
0.Ver og klima passar godt: Ueinig					
1.Ver og klima passar godt: Einig				3,13+	4,81*
0.Vil sakne sos nettverk ved flytting: Ueinig					
1.Vil sakne sos nettverk ved flytting: Einig					3,45+

Regionale kompetansmiljø

*I byrjinga hadde eg inntrykk av at dette var hardtarbeidande bransjar som hadde slått seg opp historisk... Det var først då eg byrja på Bacheloroppgåva for Ulstein at eg **innsåg at her var forskning og høgkompetanse** og den sunnmørske nøkternheita og at ein hadde klart å halde det i gong på trass av høge lønningar og geografien etc. Det var meir på slutten av utdanninga og då eg byrja å jobbe at eg **innsåg kor mykje kompetanse her er i område og kor stort det egentleg er dette.***

Maritim

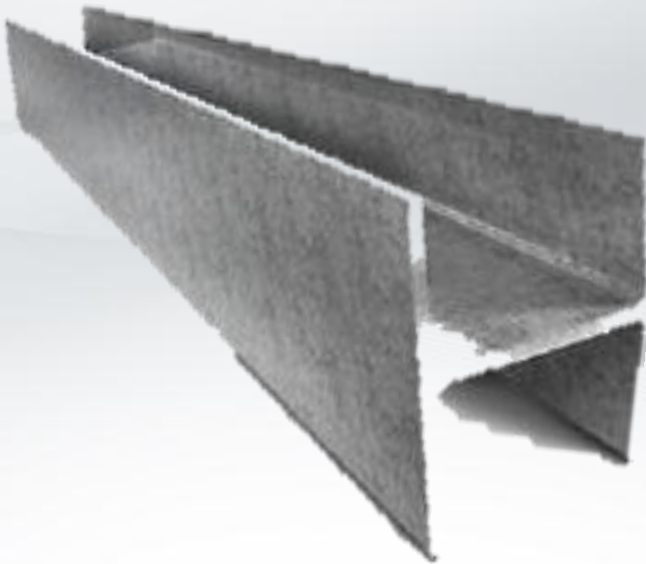
Ser du føre deg at du er **i bedrifta** om tre år? – kultur på arbeidsplassen

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio
0.Heile oppveksten utanfor Møre og Romsdal				
1.Oppvekst Møre og Romsdal	0,94	0,79	0,88	1,03
0.Friluftsliv viktig: Ueinig				
1. Friluftsliv viktig: Einig		5,91***	4,89**	5,84**
0.Tilpassingar livsfase på arbeidsplass: Ueinig				
1.Tilpassingar livsfase på arbeidsplass: Einig			6,85**	3,22+
0.Heime i kulturen på arbeidsplass: Ueinig				
1.Heime i kulturen på arbeidsplass: Einig				9,33**

Ser du føre deg at du er **i bedrifta** om tre år? – «friluftsrallarane»

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio	Oddsratio
0.Heile oppveksten utanfor Møre og Romsdal				
1.Oppvekst Møre og Romsdal	0,94	0,79	0,88	1,03
0.Friluftsliv viktig: Ueinig				
1. Friluftsliv viktig: Einig		5,91***	4,89**	5,84**
0.Tilpassingar livsfase på arbeidsplass: Ueinig				
1.Tilpassingar livsfase på arbeidsplass: Einig			6,85**	3,22+
0.Heime i kulturen på arbeidsplass: Ueinig				
1.Heime i kulturen på arbeidsplass: Einig				9,33**

Dei fire bærebjelkane



Region:

Regionalt kompetansemiljø sentralt, men lite kjent blant potensielle rekruttar?

Regional tilknytning – fortsatt viktig, men, minkande betyding - små ungdomskull og utdanningsval basert på eigeninteresse er ei utfordring? Høgt utdanna arbeidsinnvandrarar viktig supplement?

Bedrift/selskap:

Kultur på arbeidsplassen

Friluftsrallarane – viktig gruppe, sjølv om mange er på gjennomreise?



Takk for meg!

fob@moreforsk.no