

Miniseminar: Tiltrekke og bevare flinke folk



Ringeriksregionen



INNHOOLD

Bakgrunn	4
Innledning	5
Foredrag	6
Temastasjoner	6
Temastasjon 1	7
Temastasjon 2	7
Temastasjon 3	8
Temastasjon 4	8
Temastasjon 5	9
Temastasjon 6	9
Konklusjon	10



Ringeriksregionen



Tiltrekke og bevare flinke folk!

Arbeidsgivere i hele landet skriker etter flinke folk – hvordan skal vi gjøre Ringeriksregionen til deres førstevalg?

Forsker, forfatter og gründer Pernille Kræmmergaard gir oss svaret på hva den digitale utviklingen betyr for måten vi tiltrekker og bevarer ansatte på.

Agenda:

- 12.00** Velkommen v/Sunni Grøndahl Aamodt (leder av Interkommunalt Råd for Ringeriksregionen) og Lina-Maria Linge (leder av regionalt næringsteam i Ringeriksregionen)
- 12.15** «Hva betyr digital utvikling for måten vi får og bevarer ansatte på?» – innlegg fra Pernille Kræmmergaard, (direktør og grunnlegger av Digitaliseringsinstituttet)
- 13.15** Bli med på erfaringsutveksling om temaene:
- Hvordan være en næringsvennlig kommune/region?
 - Utdanning og kompetanse - hva har vi, hva trenger vi?
 - Hvordan tilrettelegge for innflyttere til Ringeriksregionen?
- 15.00** Slutt



Foredrag av Pernille Kræmmergaard

Pernille Kræmmergaard er direktør og grunnlegger av DI2X – Digitaliseringsinstituttet (www.di2x.com). I mer enn 25 år har hun forsket på ledelse i bedrifter og organisasjoner, og hvordan skape verdi ved hjelp av ny teknologi og IT.

**TORSDAG
13. APRIL '23
KL 12:00-15:00**

**USN
CAMPUS
RINGERIKE
WORKSHOP
ROMMET
PÅMELDING:**



Ringeriksregionen

TID OG STED

Tid: Torsdag 13.4.2023
 Varighet: 12:00-15:00
 Sted: Universitetet i SørØst-Norge, campus Ringerike

MÅL

Målet med arrangementet var å samle virksomheter, virkemiddelapparatet, det offentlige og universitet i Ringeriksregionen til erfaringsutveksling og kunnskapspåfyll om hvordan vi sammen kan løse kompetansesegapet i regionen. Ambisjonen var å skape en arena der aktørene kunne bli bedre kjent, identifisere mulige samarbeidsområder og kommunisere behov og ønsker for Ringeriksregionen.

DELTAKERE

Om lag 60 personer møtte opp på arrangementet.

Temastasjonene ble representert av følgende aktører:

- **HR-ledere** fra de lokale selskapene Sateba Norway AS og Norsk Titanium AS
- **Expats:** Et par som hadde flyttet fra India og etablert seg i Hønefoss
- **Utdanningsinstitusjon:** Studieveiledere og campuskontakt fra Universitetet i SørØst-Norge
- **Det offentlige:** Leder av Interkommunalt Politisk Råd for Ringeriksregionen og leder av regionalt næringsteam
- **Destinasjonsselskaper og omdømme/attractivitetsaktører:** Visit Øst-Norge, Hønefoss By og Visit Norefjell
- **Virkemiddelapparat:** NAV og MER Innovasjon AS

Øvrige deltakere var i hovedsak virksomhetsledere, HR-ledere og -rådgivere, lokale gründere, ordførere, kommunedirektører og rådgivere i flere av kommunene i Ringeriksregionen, Viken fylkeskommune, næringsforeninger, representant fra Osloregionen m.fl.

PROGRAM

Del 1

Introduksjon av leder av interkommunalt politisk råd, Sunni Grøndahl Aamodt og påtroppende leder av regionalt næringsteam, Lina-Maria Linge. Foredrag fra forfatter og gründer Pernille Kræmmergaard om digitaliseringens betydning for hvordan vi rekrutterer og bevarer ansatte i fremtiden

Del 2

Temastasjoner med grunnlag i temaene adressert i dybdeintervjuer med lokale virksomheter.

BAKGRUNN

Arrangementet er en del av delprosjektet «Regionalt vertskap og næringsutvikling» i det regionale hovedprosjektet «Framover Sammen».

Mangel på relevant arbeidskraft er den største barrieren for næringsutvikling i Ringeriksregionen ifølge Menon-rapporten «*Mulighetsrommet for Vikens næringsliv i etterkant av korona*». I dette delprosjektet ble det gjennomført intervjuer med virksomhetsledere i privat og offentlig næringsliv. Alle fikk følgende spørsmål: hva skal til for å gjøre Ringeriksregionen til de flinke folkenes førstevalg?

Utfordringene er sammensatt. I intervjuene pekte virksomhetene i regionen vår på at det var vanskelig å rekruttere flinke folk utenfor vår region – både høykompetente, fagarbeidere og ufaglærte. Det ble pekt på flere årsaker til dette. Regionen er lite kjent og mangler omdømme. Bosteds- og besøksattraktiviteten er ikke høy nok. Virksomhetene våre opplyste også at det var vanskelig å beholde de flinke folkene som ble rekruttert. Dette handlet blant annet om manglende utviklingsmuligheter, for dårlig integrering i lokalsamfunnet og utfordringer knyttet til pendlervei.

Løsningene er mange. Flere virksomheter pekte først og fremst på at det burde etableres en arena der man kan finne potensielle samarbeidsaktører på tvers av virksomhetene. Videre ble det pekt på mulighetene som ligger i at regionen har et eget universitet, at regionen tilbyr et fantastisk naturkultur- og opplevelsestilbud, samt at det offentlige oppleves som næringsvennlig og har et godt samarbeid med virkemiddelapparatet. Sist var alle tydelig på at oppskriften på å beholde ansatte er å bevare de.

Det ble utarbeidet et analyseskjema fra intervjuene som vedlegges denne rapporten.

Basert på tilbakemeldingene i intervjuene, ble det skreddersydd et arrangement som søkte å adressere flere av utfordringene og de mulige løsningene som virksomhetene trakk frem i intervjuene.

INNLEDNING – INTRODUKSJON FRA ARRANGØRER

Leder av Interkommunalt Politisk Råd for Ringeriksregionen, Sunni Grøndahl Aamodt og påtroppende leder av regionalt næringsteam, Lina-Maria Linge, holdt en innledning for de fremmøtte.

Lina-Maria Linge presenterte agendaen. Videre ble bakgrunnen for arrangementet presentert og deltakerne fikk en innføring i funnene fra dybdeintervjuene som var gjennomført i forkant av prosjektet. I innledningen ble det fremhevet viktigheten av samarbeid for å gjøre Ringeriksregionen attraktiv

for flinke folk. Både mellom virksomheter, kommunene, virkemiddelapparatet og utdanningsinstitusjonene.

Sunni Grøndahl Aamodt fortalte om Interkommunalt Politisk Råd for Ringeriksregionen og prosjektet «Framover Sammen». Videre fortalte Sunni om det offentliges rolle i tilrettelegging for næringslivet.

Takk til Viken fylkeskommune for støtte og til USN for lån av lokaler.



DEL 1: INNLEGG FRA PERNILLE KRÆMMERGAARD

Pernille Kræmmergaard holdt et levende innlegg om digitaliseringens påvirkning på fremtidens ansatte. Kræmmergaard dro igjennom den digitale utviklingen og presenterte mulighetene som ligger i kunstig intelligens, chatGPT og maskinlæring. I forlengelse av dette snakket hun om hvilke krav fremtidens ansatte har til sin arbeidsgiver og hvordan arbeidsgivere må tilpasse seg for å sikre de beste hodene. Blant annet ble det pekt på fleksibilitet knyttet til arbeidssted, arbeidstid og arbeidsform. Innlegget inspirerte deltakerne og flere kjøpte bøkene til Kræmmergaard på vei ut.



DEL 2: TEMASTASJONER

I del 2 ble det rigget til totalt seks temastasjoner. Disse ble beman- net av ulike aktører slik det fremgår under. Alle temastasjonene represen- terte et tema som var skissert som enten en utfordring eller en løsning knyttet til å tiltrekke eller bevare flinke ansatte.



TEMASTASJON 1: INKLUDERING PÅ ARBEIDSPLASSEN



Bodverter: Lena Rokstad (Sateba) og Åshild Tunga (Norsk Titanium)

Pitch fra temastasjonen:

God arbeidsinkludering bidrar til å beholde de flinke folkene. Onboarding og opplæring er selvsagt, men hva annet er viktig for nykommere? Hva kreves for de som allerede bor i regionen og hva vil fungere for innflyttere fra andre steder i landet eller fra andre land? Hvilke sosiale jobbarrangementer vil fungere? Hvordan kan vi inkludere de nye utenfor jobben, på fritiden?

Oppsummering fra bodvertene:

Nettverk for innflyttere. Innflyttere fra andre steder i Norge og fra utlandet har stort behov for å bli kjent med andre i området. Flere etterspør en oversikt over hva som finnes av tilbud og samlingspunkter hvor de kan bli kjent med andre. Det ble foreslått at det etableres et nettverk hvor man kan bli kjent med andre basert på

interesse, språk, kompetanse eller kultur. Deltakerne på temastasjonen foreslo at lokale virksomheter, RNF, USN og kommunene bidrar til å opprette et slikt nettverk og arrangerer ulike aktiviteter spesielt rettet mot innflyttere og nyansatte i lokale virksomheter.

Norskopplæring. Det ble foreslått felles norskopplæring for ansatte i lokale bedrifter der de ulike bedriftene kan stille med lokaler på rundgang slik at deltakerne ble bedre kjent i området og med flere ansatte og virksomheter. Dette vil også kunne fungere som en sosial arena for de nyinnflyttede. Det er positivt om familiene også kan være med – norskopplæringen kan også inkludere informasjon om det norske samfunnet. Deltakerne på temastasjonen så for seg et samarbeid med eksempelvis Læringscenteret for voksne.

HR-nettverk. Et samarbeid mellom RNF, USN, DNT m.fl. hadde vært nyttig for HR-ledere og -rådgivere i lokale virksomheter. På den måten kunne det blitt etablert en plattform hvor virksomhetene blir i bedre stand til å samarbeide om ulike tiltak, aktiviteter, samt koble de nyinnflyttede sammen.

Expat-program. I Viken sør er det søkt om midler og etablert et Expat-program i samarbeid med et HR-nettverk. Programmet styres av en koordinator i en deltidsstilling som holder i det administrative. De er ønskelig med noe tilsvarende for vår region.

Aktiviteter. Det kan være en utfordring å finne på aktiviteter som er av interesse for alle ansatte. De samme aktivitetene arrangeres som regel om igjen flere ganger, eksempelvis sommerrevy og bowling. Det hadde vært nyttig i et nettverk å dele erfaringer knyttet til aktiviteter som er relasjonsbyggende og som de fleste liker.

TEMASTASJON 2: STØTTE OG BISTAND TIL Å LØSE DET UMULIGE SAMMEN



Bodverter: MER Innovasjon v/Anne Kat Håskjold og NAV v/Hendrikus Hart

Pitch fra temastasjonen:

Hvilke muligheter finnes for stønad mens man etablerer egen virksomhet? Hvordan er prosessen før, under og etter etableringen med ytelser fra NAV? Hvordan fungerer det med dagpenger eller arbeidsavklaringspenger under etablering av egen virksomhet?

Oppsummering fra bodvertene

Samarbeid: På temastasjonen ble det snakket om at det var ønskelig med et tettere samarbeid mellom NAV og de lokale virksomhetene i regionen. Videre ble det sagt at Hønefoss ble opplevd som en attraktiv by å bo og jobbe i. I etterkant av samlingen inngikk Mer Innovasjon en samarbeidsavtale med en av virksomhetene som besøkte temastasjonen.

TEMASTASJON 3: FRA INDIA TIL RINGERIKSREGIONEN



Bodverter: Kavya Burla og Avinash Burla

Pitch fra temastasjonen:

Vi kom fra India til Hønefoss og her vil vi bo. Hva er avgjørende for at expats skal kunne trives i regionen? Hva savner vi og hva kan gjøres for at flere ønsker å komme og bli værende i regionen vår?

Oppsummering fra bodvertene

Kavya og Avinash Burla flyttet til Norge fra India da Avinash fikk jobb i Ringerike. Kavya startet den indiske restauranten Avika. Sammen har de en sønn og forteller at de trives veldig godt i Ringeriksregionen. På temastasjonen snakket de om hvorfor de trives så godt i Ringerike, hva de savner og hva som bør gjøres for at flere kan trives i regionen.

Aktiviteter for barn: Paret savner flere hobbysentre for barn med mer akademisk preg, eksempelvis et



vitenskapssenter. Det oppleves som viktig at det er et godt tilbud for barn og familier.

Plattform for aktiviteter: Det burde etableres en felles plattform som viser aktiviteter i regionen. På den måten kan nyinnflyttede gå ut med familien og venner og treffe nye mennesker i samme situasjon eller med samme interesser. Plattformen bør inkludere også små aktiviteter som eksempelvis "sopplukking".

Bistand til små bedrifter: Det savnes at kommunen heier på mindre bedrifter som forsøker å overleve og gi tilbake til lokalsamfunnet. Kommunene burde være flinkere til å støtte opp under mindre lokale bedrifter når det bestilles inn mat etc.

TEMASTASJON 4: HVA GJØR EN NÆRINGSVENNLIG KOMMUNE/REGION?



Bodverter: Regionalt næringssteam v/Harriet Slaaen og Interkommunalt Politisk Råd for Ringeriksregionen v/Sunni Grøndahl Aamodt

Pitch fra temastasjonen:

Ringeriksregionen består av fem kommuner (Hole, Jevnaker, Krødsherad, Modum og Ringerike) som alle ønsker økt antall arbeidsplasser og flere innbyggere. I dag ønsker vi å høre din mening om hva kommunene bør prioritere for å rekruttere og beholde talenter!

Oppsummering fra bodvertene

Bostedsattraktivitet. På temastasjonen ble det snakket om viktigheten av at regionen kan tilby gode boforhold med et variert botilbud. Det ble særlig pekt på behovet for flere eneboliger. Videre ble det pekt på viktigheten av god barnehagedekning. På temastasjonen ble det også foreslått flere inkluderende tiltak for ansatte utenfor arbeidstid. Samlet en tilbakemelding om at kommunen må sørge for et godt bo- og tjenestetilbud som gjør det godt å bo og leve i Ringeriksregionen.

Infrastruktur og mobilitet. Flere nevnte at kommunikasjonen internt i regionen og ut fra regionen var for dårlig tilrettelagt. Det ble særlig vist til Ringeriksbanen som jernbanesatsing som er høyt etterspurt. Videre ble det vist til manglende bussforbindelse internt som gjorde det vanskelig for innbyggerne å velge kollektiv til og fra jobb, fritidsaktiviteter etc. I den forbindelse ble det etterspurt buss t/r Hønefoss Hensmoen.

Saksbehandling. Bedriftene spilte inn at rask saksbehandlingstid i kommunene var viktig. Dette bidrar til at bedriftene kan skape flere arbeidsplasser.

TEMASTASJON 5: OPPLEVELSER DER DU BOR!



Bodverter: Visit Øst-Norge v/Denice Sundvold, Hønefoss By AS v/Linn Marie Hallum og Visit Norefjell v/Camilla Wold Knudsen

Pitch fra temastasjonen:

Reiseliv og byutvikling er viktig for å styrke omdømme og attraktiviteten i regionen både for de som skal bo, besøke og jobbe her! Økt bosteds- og besøksattraktivitet bidrar til at flere flinke folk vil bo og jobbe i regionen vår. Hva gjør vi og hva kan vi gjøre videre for å sette Ringesregionen på kartet?

Oppsummering fra bodvertene

Samarbeid. På Temastasjonen ble det snakket om reiselivets rolle i lokalsamfunnet. Flere ønsket samarbeid og arenaer for samhandling slik at reiselivet kan brukes som en tilrettelegger for lokal verdiskaping og samfunnsbygger. Reiselivet har utfordringer

med å rekruttere og bevare flinke folk mye på grunn av deltidsstillinger knyttet til sesongarbeid. På temastasjonen fikk bodvertene knyttet seg nærmere NAV og det ble snakket om å etablere en «Jobbank» for å gi sesongarbeiderne en tryggere arbeidshverdag og helårs arbeidsplass. Ved å etablere en arena og systematisk arbeide for reiselivet vil man kunne sikre arbeidskraft til reiselivsnæringen og en sikrere arbeidsplass for de ansatte.

Attraktivitet. De ble diskutert hvordan flinke folk ikke velger Hønefoss som bosted og arbeidsplass og hva som påvirker attraktiviteten. Viktigheten av å etablere et kraftsentrum ble fremhevet. Et styrket Hønefoss By som regionsenter og universitetsby vil gi enorme ringvirkninger. Videre ble reiselivets betydning for bosteds- og besøksattraktiviteten fremhevet. Det er gode muligheter i å utvikle reiselivsnæringen som fag når regionen har et universitet, og mulighetene innenfor reiseliv bør fremheves.

Bærekraft. Viktigheten av å tenke bærekraft ble fremhevet. Reiselivet kan bidra til å sertifisere reisemålene gjennom Innovasjon Norge sitt merke for bærekraftig reiseliv. Det er også viktig at kommunene og de lokale virksomhetene jobber for å bli sertifisert som miljøfyrtårn. De er mangel på forståelse for hva bærekraftsarbeid innebærer og hvordan det skal jobbes med. Ved å jobbe for sertifisering øker man forståelsen og arbeider aktivt hvert år med forbedringer. Det ble også fremhevet rollen reiselivsaktørene har ved å markedsføre reisemål og samtidig ivareta økosystemet som blir utfordret av belastningen fra reiselivet. Kommunene burde være flinkere til å støtte opp under mindre lokale bedrifter når det bestilles inn mat etc.

TEMASTASJON 6: UTDANNING OG KOMPETANSE – HVA HAR VI, HVA TRENGER VI?



Bodverter: Universitet i SørØst-Norge v/Tonny Stenheim, Elisabeth Klever, Gina Stensrud og Karen Stendal

Pitch fra temastasjonen:

Konkurransen om å tiltrekke seg og beholde kompetent arbeidskraft avgjøres av i hvor stor grad en kan tilby et

miljø preget av høy faglighet, utfordringer og utviklingsmuligheter. Et samarbeid med USN gir økte muligheter for å styrke fagmiljøet og trekke til seg attraktiv arbeidskraft. Etter- og videreutdanning, industri-master og samarbeid knyttet til forskning og utviklingsprosjekter er eksempler på hvordan slike samarbeid kan etableres.

Oppsummering fra bodvertene

Utteksling av tilbud og behov. Representantene fra USN meldte om at arrangementet var svært nyttig og konstruktivt. Temastasjonen fikk godt besøk og det ble god dialog om eksisterende utdanningstilbud og dialog om behov for fremtidig utdanningstilbud. Det var flere samtaler om relevante studier og etterutdanningstilbud med og uten studiepoeng. Flere av virksomhetene så muligheter for kompetanseheving av sine ansatte i regi av USN.

Digitalisering og endring. Deltakerne på temastasjonen meldte gjennomgående om behov for utdanningstilbud innenfor digitaliseringsledelse og endringsledelse.

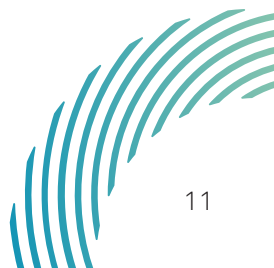
KONKLUSJON

Samarbeid. Gjennomgående på alle temastasjoner, var et ønske om mer samarbeid og samhandling på tvers av virksomheter, virkemiddelapparatet og det offentlige. Flere meldte om at det var ønskelig at det i regionen ble opprettet et nettverk eller forum der virksomhetene, det offentlige og virkemiddelapparatet kunne finne hverandre for samarbeid om alt fra utarbeidelse og gjennomføring av kurs/studietilbud til å knytte sammen expats og nyinnflyttere i regionen.

Attraktivitet. Viktigheten av å jobbe med attrak-

tivitet og omdømme ble trukket frem på flere temastasjoner. Det offentlige må ha gode tjenestetilbud og sørge for et variert botilbud og tilrettelegge for varierte arbeidsplasser for å skape bostedsattraktivitet. Det offentlige må også jobbe videre med infrastruktur som vei, bane og utvidet kollektivtilbud slik at regionen blir attraktiv som arbeidssted også for folk som bor utenfor regionen og andre som ikke disponerer privatbil. Videre må destinasjonsselskapene og Hønefoss By AS jobbe videre med markedsføringen av regionen for å styrke omdømmet.







Ringeriksregionen

