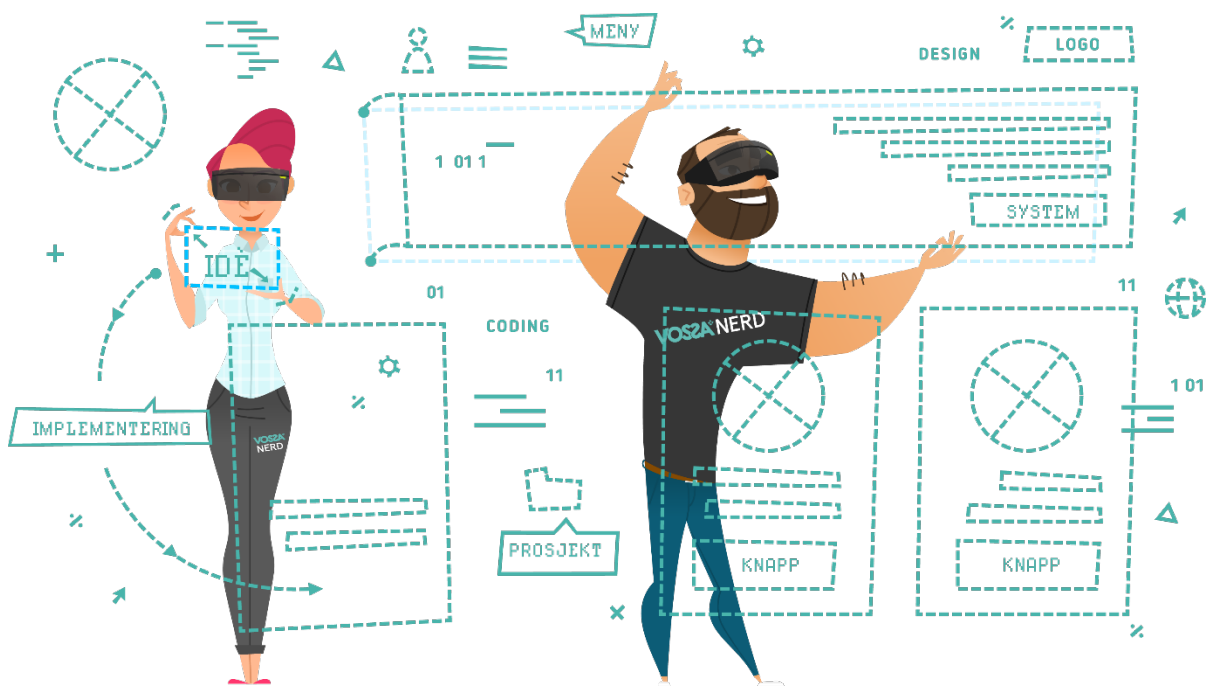


# ANALYSE

## VEDLEGG TIL TEMAPLAN VOSS I VEKST



# INNHALD

ANALYSE.....	1
INNLEIING .....	6
Problemstillingar .....	6
Hypotesar .....	7
Kva kan me seia om funna?.....	7
HYPOTESETESTING.....	8
1. Hypotese 1: Voss herad har ikkje tilgang på nok og rett kompetanse .....	8
1.1. Påstand: Me har tilgang på den kompetansen me treng i dag.....	8
1.1.1. Me har ikkje tilgang på den kompetansen me treng i dag. Kva manglar de? Andre kommentarar?.....	9
1.2. Påstand: Det er enkelt å rekruttera når me treng arbeidskraft .....	11
1.3. Kva er eventuelt utfordringa med å rekruttera tilsette med rett kompetanse? .....	12
Støttar hypotesen .....	12
1.4. Korleis kan Voss herad leggja til rette for at alle får den kompetansen dei treng?.....	13
2. Hypotese 2: Me veit ikkje kva som skal til for å behalda og å rekruttera.....	14
2.2. Har du oversikt over tilsette nær pensjonsgrensa? Har du ein plan for å sikra at de ikkje kjem til å mangla arbeidskraft? .....	14
Støttar hypotesen .....	14
Støttar ikkje hypotesen .....	15
2.3. Kompetanseplan.....	15
- Har verksemda definert kva som er kompetansekrava til dei tilsette og laga ein plan for korleis de skal setja dei tilsette i stand til å gjera jobben sin?.....	15
Støttar hypotesen .....	15
Støttar ikkje hypotesen .....	15
2.4. Har du vurdert å slutta? Kvifor? Kva gjerast annleis? .....	15
Støttar hypotesen .....	15
Støttar ikkje hypotesen .....	16
2.5. Kva meiner du skal til for at dine tilsette skal trivast og verta verande i jobben sin? .....	16
2.6. Kva er det som skal til for at du skal trivast og verta verande i jobben din? .....	16
2.7. Til seniorar: Kan du tenkja deg å halda fram som mentor hjå tidlegare arbeidsgjevar, der du er ressursperson eller rettleiar for person under utdanning, eller for ein nyttilsett? .....	19
Støttar ikkje hypotesen .....	19
2.8. Vil du bu og jobba på Voss i framtida? Kvifor/kvifor ikkje?.....	19
Støttar hypotesen .....	19
Støttar ikkje hypotesen .....	19

3. Hypotese 3: Det vert ikkje lagt til rette for utdanning som gjer at me får rekruttert rett kompetanse .....	20
3.1. Kva utdanning er det behov for innanfor di næring? .....	20
3.2. Er det mogeleg å leggja til rette for vidareutdanning hjå dykk? Kva er det som skal til for at di verksemd skal kunna gje dine tilsette relevant etterutdanning? .....	21
Støttar hypotesen .....	21
Støttar ikkje hypotesen .....	21
3.3. Har me tilstrekkeleg med lærlingplassar på Voss? Viss ikkje, kva manglar? .....	21
Støttar hypotesen .....	21
Støttar ikkje hypotesen .....	21
3.4. Kva skal til for å få ufaglærte til å verta faglærte? .....	22
3.5. Korleis kan Voss herad leggja til rette for utdanning som gjer at me får rekruttert rett kompetanse i heile heradet? .....	22
3.6. Kva skal til for å få elevane til å ta utdanning og til å fullføra den? .....	24
3.7. Spesielt helse og omsorg har problem med rekruttering. Kva tenkjer du skal til for at folk skal velja å studera innan helse, og fullføra utdanninga? .....	25
3.8. Har du forslag til korleis me i større grad kan fylgja opp dei som ikkje fullførar skulegang eller studiar? .....	26
4. Hypotese 4: Me passar ikkje på at dei som står utanfor arbeidslivet, kjem seg inn .....	27
4.1. Kva skal til for at din verksemd skal tilsetja menneske som har vore utanfor arbeidslivet (med såkalla «hol i CV 'en)? Kva er eventuelt dine erfaringar? .....	27
Støttar hypotesen .....	27
Støttar ikkje hypotesen .....	28
4.1.1. Kva skal til for at din verksemd skal tilsetja menneske som har vore utanfor arbeidslivet (med såkalla «hol i CV 'en)? .....	28
4.2. Kva erfaringar har de med å tilsette utanlandske arbeidstakarar og er det spesielle utfordringar knytt til dette? .....	29
Støttar hypotesen .....	29
Støttar ikkje hypotesen .....	29
5. Hypotese 5: Me er ikkje rusta for eit arbeids- og næringsliv i endring .....	30
Støttar/støttar ikkje hypotesen .....	30
5.1. Påstand: Det vil vera uproblematisk for vår verksemd/Voss herad å møte endringane som kjem framover .....	30
5.2. Påstand: Digitaliseringa av samfunnet bidreg til gode løysingar og positiv framgang .....	30
5.3. Kva endringar er forventa innanfor dykkar arbeidsfelt i åra som kjem? .....	31
5.4. Korleis kan Voss herad bidra til å hjelpa dykk med eventuelle utfordringar når det gjeld å møte endringane i arbeidslivet? .....	32
5.5. Tilpassar utdanningane seg til eit arbeidsliv i endring? .....	33
5.6. Kva meiner du vil vera den største utfordringa i di bedrift/Voss herad .....	34
med å skaffa rett kompetanse i framtida? .....	34

5.7. Opplever de at digitaliseringa av samfunnet gjev kompetanseutfordringar? Eventuelt kva? 35	
Støttar hypotesen .....	35
Støttar ikkje hypotesen .....	35
5.8. Kva må til for at Voss skal kunna vera konkurransedyktig i kampen om attraktiv arbeidskraft i framtida? .....	36
5.9. Kven burde Voss herad samarbeida med for å leggja til rette for den kompetansen heradet treng for å møte framtida? .....	37
5.10. Kven kan du tenkja deg å samarbeida med for å få den kompetansen du/di verksemd treng for å møte framtida? .....	37
5.11. Er arbeidslivet (hå dykk) tilpassa alle grupper i samfunnet? Er det spesielle grupper som har vanskeleg for å få seg jobb? .....	38
Støttar hypotesen .....	38
Støttar ikkje hypotesen .....	38
5.12. Korleis legg de til rette for tilsette med nedsett funksjonsevne på arbeidsplassen dykkar? 39	
Støttar hypotesen .....	39
Støttar ikkje hypotesen .....	39
5.13. Korleis kan Voss herad hjelpe til med å leggja til rette for menneskje med nedsett funksjonsevne på studie- og arbeidsplassen? .....	39
5.14. Under pandemien har Voss herad opna for heimekontor. Er det andre måtar me kan leggja til rette for arbeid og utdanning slik at folk skal villa vera her? .....	40
5.15. Kva fleksible løysingar for arbeidsplassen nytta de under pandemien? T.d. heimekontor, arbeida frå hytta, mindre reising, meir digitale møte og liknande. Kva fungerte godt? Kva fungerte mindre bra? .....	41
<b>6. Hypotese 6: Kultur- og fritidstilbod er ikkje viktige for å villa bu og jobba på Voss.....</b>	<b>42</b>
6.1. Kor viktige meiner du kultur – og fritidstilboda er i høve rekruttering? .....	42
6.2. Kva grunnar gjev innflytta nyttilsette for at dei valde Voss som plass å bu og jobba?.....	43
Støttar ikkje hypotesen .....	43
6.3. Voss har fleire arrangement og tilbod innan kultur og aktivitetar. Kva rolle meiner du desse har i høve å skaffa kompetanse til Voss?.....	43
Støttar ikkje hypotesen .....	43
<b>7. Hypotese 7: Voss herad utnyttar ikkje potensialet som ligg i kultur- og fritidstilbod .....</b>	<b>43</b>
7.1. Har me gode tilbod per i dag? Kva manglar Voss? Er det aktivitetar me ikkje har, som me burde hatt?.....	44
Støttar hypotesen .....	44
Støttar ikkje hypotesen .....	44
7.2. Er tilboda dekkjande for alle? Viss nei, kvifor? Kva manglar? Korleis og kvar finn innbyggjarane (nye og gamle) informasjon om tilboda som er i heradet .....	45
Støttar hypotesen .....	45
Støttar ikkje hypotesen .....	45
7.3. Er det kultur- og fritidstilbod dine tilsette seier dei saknar? .....	45

Støttar hypotesen .....	45
Støttar ikkje hypotesen .....	45
7.4. Korleis kan Voss herad leggja til rette for kultur- og fritidstilbod som inkluderer alle? .....	46
7.5. Kva skal til for å rekruttera til frivillig arbeid? .....	46

## INNLEIING

I dette vedlegget finn du ei oppsummering av datainnsamlinga for temaplan Voss i vekst. Utvalet består av 57 respondentar på spørjeundersøkinga og 2 intervju. Dei er representert frå offentleg sektor (internt og eksternt), næringslivet, råd og frivillig lagsliv.

Ut frå hovudmålet og dei tre delmåla, er spørjeundersøkinga laga for å svara på to problemstillingar og sju hypotesar med tilhøyrande påstandar. I tillegg ynskjer me framlegg til korleis me kan sikra at folk gjennomfører utdanningsløpet, og korleis Voss herad kan leggja til rette for endringane som kjem i arbeidslivet.

Datamaterialet er i hovudsak kvalitativt, med innslag av kvantitative data. For å sortera datamaterialet og samtidig bevare anonymiteten til respondentane, er hovudessensen i svara samanfatta og delt inn i om dei støttar eller ikkje støttar hypotesen, og om dei eventuelt er ein påstand om mogleg løysing på problemstillinga. Nokre av svara er nytta som sitat. Dei er då endra noko for å sikra anonymitet, men innhaldet er intakt.

## Problemstillingar



1. Korleis skal me få tak i nok og rett folk til stillingar i heradet? Korleis skal me få dei til å vera i stillinga si?
2. Kva kan Voss herad gjera for næringslivet i kommunen slik at dei klarer å rekruttera når dei treng det? Kva kan kommunen leggja til rette for?

## Hypotesar

### HOVUDMÅL

Arbeidslivet på Voss må ha tilgang på **nok** og **rett** kompetanse. Målet med temaplanen er å finna ut **kva** som må til og **korleis** me skal sikra dette.



### HYPOTESE

- Voss herad har ikkje tilgang på nok og rett kompetanse
- Me veit ikkje kva som skal til for å behalda og rekruttera

### DELMÅL 1

Voss herad treng å utnytta dei ressursane me har. Som eit delmål skal planen klargjera korleis me sikrar at folk **gjennomfører** utdanningsløpet, og at dei som står utanfor arbeidslivet **kjem seg inn**.



### HYPOTESE

- Det vert ikkje lagt til rette for utdanning som gjer at me får rekruttert rett kompetanse
- Me passar ikkje på at dei som står utanfor arbeidslivet, kjem seg inn

### DELMÅL 2

Det andre delmålet er å rusta oss for eit **arbeids – og næringsliv i endring**.



### HYPOTESE

- Me er ikkje rusta for eit arbeids- og næringsliv i endring

### DELMÅL 3

Kultur – og fritidstilbod kan trekkja folk med høgare utdanning. **Korleis** kan me best mogleg **utnytta potensialet** som ligg her?



### HYPOTESE

- Kultur- og fritidstilbod er ikkje viktige for å villa bu og jobba på Voss
- Voss herad utnyttar ikkje potensialet som ligg i kultur- og fritidstilbod

## Kva kan me seia om funna?

Det er viktig å hugsa på at ei undersøking som i hovudsak er basert på kvalitative data frå eit relativt lite utval, ikkje gjev grunnlag for å meina noko om omfanget av ulike typar problem eller tal på t.d. nøgde/misnøgde innbyggjarar. Kvalitative data gjev heller ikkje grunnlag for å konkludera at einskilte grupper har særlege kjenneteikn eller oppfatningar.

Det me kan nytta dataa til, er å identifisera nokre kategoriar av problem som vert opplevd, og avdekkja mønstre i korleis me forstår verda rundt oss – korleis den forståinga heng saman med situasjonane den kjem fram i. Med det grunnlaget kan me auka medvitnet rundt enkelte utfordringar, og jobba med typar strategiar ein kan nytta for å møta desse.

Undersøkinga består også av enkelte kvantitative data, formulert som påstandar. Her kunne respondentane svara på ein skala frå 1-5, der 1 er «heilt ueinig» og 5 er «heilt einig». Ei interessant tilnærming til analysen er å sjå på ulikheiter i svara frå dei kategoriane med respondentar som er representert. Vær merksam på at dei ulike kategoriane ikkje har same tal på respondentar, prosentandelen gjeld dei som har svara innan kvar kategori og ikkje for heile utvalet.

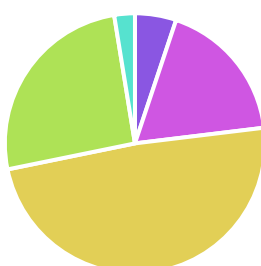
# HYPOTESETESTING

## 1. Hypotese 1: Voss herad har ikkje tilgang på nok og rett kompetanse

### 1.1. Påstand: Me har tilgang på den kompetansen me treng i dag

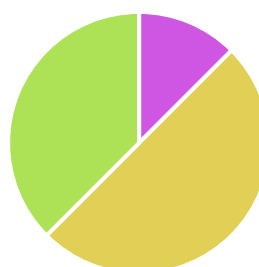
På påstanden «me har tilgang på den kompetansen me treng i dag», kunne respondentane svare på ein skala frå 1-5, der 1 er «heilt ueinig» og 5 er «heilt einig».

Interne offentlege



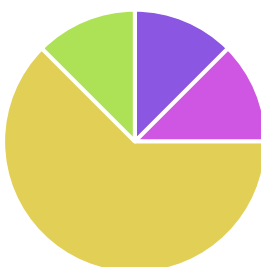
- Heilt ueinig: 5%
- Delvis ueinig: 18%
- Nøytral: 49%
- Delvis einig: 26%
- Heilt einig: 3%

Andre offentlege



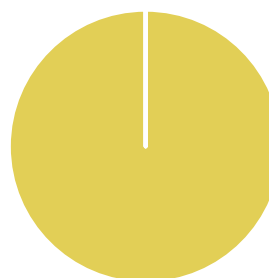
- Heilt ueinig: 0%
- Delvis ueinig: 13%
- Nøytral: 50%
- Delvis einig: 38%
- Heilt einig: 0%

Næringslivet



- Heilt ueinig: 13%
- Delvis ueinig: 13%
- Nøytral: 63%
- Delvis einig: 13%
- Heilt einig: 0%

Frivillig lagsliv



- Heilt ueinig: 0%
- Delvis ueinig: 0%
- Nøytral: 100%
- Delvis einig: 0%
- Heilt einig: 0%



### 1.1.1. Me har ikkje tilgang på den kompetansen me treng i dag. Kva manglar de? Andre kommentarar?

Spørsmålet gav mange svar, med utdjupande kommentarar. Av konkret kompetanse som manglar vart desse lista opp:

- Fagarbeidarar generelt
- Byggesakshandsamarar
- Prosjektleiingar bygg
- Ingeniørar, teknikarar og fagarbeidarar innan
  - bygg og anlegg
  - betong
- Kvalifisert kompetanse med fagbrev innan dei fleste næringane
- Ingeniørar generelt
- Kompetanse innan industridesign
- Mekanikarar på anleggsmaskin
- Industrirørleggjarar
- Utdanna sjåførar
- Servicemedarbeidarar innan reiseliv
- Kompetanse innan digital marknadsføring og SEO (søkemotoroptimalisering)
- Kompetanse innan TV og medieproduksjon
- Arbeidarar innan IT og kommunikasjon
- Fagkompetanse innan ulike idrettsgreiner og spesialfelt som t.d. MTB Downhill i høve å utbetra eit attraktivt fritidstilbod for sambygdingar og tilreisande
- Lærarar generelt
- Grunnskulelærarar
- Musikk lærarar
- Lærarar innan kunst- og handverk
- Lærarar innan mat og helse
- Lærarar med spesialpedagogisk utdanning
- Lærarar med kompetanse innan språk
- Rektorar
- Sjukepleiarar generelt
- Spesialsjukepleiarar
- Sjukepleiarar innan psykiatri
- Vernepleiarar
- Helsefagarbeidarar
- Fysioterapeutar
- Spissa kompetanse i helsepedagogikk
- Psykologar
- Jordmødrer

Mangfaldet av utdjupande kommentarar er samanfatta og sortert til underpunkt:

#### Kompetanseutfordringar i ulike sektorar

I næringsbransjen går fleire av tilbakemeldingane på at dei manglar kvalifiserte fagarbeidarar, og at dei må henta inn kvalifisert arbeidskraft frå utlandet.

I skulane vert det gjeve tilbakemelding om stort behov for arbeidstakarar med spesialpedagogisk utdanning, då det er eit aukande omfang av elevar med atferdsproblematikk som utagering og skulevegning. Det er også ein gjengangar at det vert tilsett arbeidstakarar utan rett kompetanse til faga dei skal undervisa i.

Innanfor helse er det ynskjeleg med meir rettleiing og kursing generelt, der spesifikke døme på dette kan vera rettleiing i å flytta pasientar og informasjon om rett ernæring. Det er også behov for kompetanse innan arbeid som er knytt til kveld, natt, helg og i sommarferien, samt behov for auka tilgang til pedagogisk utdanna personale.

### **Tverrfaglege møteplassar og samarbeid**

Det er ynskje om tverrfaglege møteplassar og samarbeid mellom ulike aktørar for å sikra utvikling og verdiskaping. Her vil det vera naturleg at kommunen har ei sentral rolle inn mot det offentlege og privat næringsliv, gjerne ei eiga stilling der det vert jobba for kompetansedeling og utvikling i kommunen. Ein bør tenkja samarbeid, framfor at fleire aktørar jobbar kvar for seg og skapar silotenking. Fleire melder også om at dei har kompetansen, men ikkje store nok fagmiljø til at dei får utnytta den godt nok.

Sosial berekraft vert nemnt som eit område der ein treng meir tydeleg prioritering innan sårbare grupper og innan helse, omsorg, utdanning, bolig, arbeid og fritid. Det er her ynskja eit tverrfagleg samarbeid som gjev prioriterte mål i samfunnsplanlegginga.

### **Satsing på kompetanse innan kultur og idrett**

Kompetanse innan kultur og idrett er ein styrke Voss har per i dag, men som ein ikkje skal ta for gjeve. Om Voss skal vera ein attraktiv kommune i framtida, er det viktig å satsa på menneske som kan bidra til utvikling. Dei må ha rett kompetanse i ulike felt innan kultur, idrett og fritid.

Kompetanse innan arrangement er også eit punkt, for å sikra at Voss kan vera ein merkevare innan dette området også i framtida. Det kan vera tenleg å ha tilbod innan utdanning og kurs som rettar seg mot ulike målgrupper. Både ungdom til vaksne kan lære meir om kvifor arrangement er viktig, korleis dei vert organisert og kva som er viktig kompetanse for å sikra ulike arrangement. Dette kan fungera som ein positiv buffer, også for å lære å balansera økonomien slik at ein ikkje går «tom» for folk som vil bidra med dugnadsarbeid.

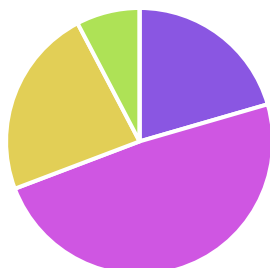
### **Samfunnstryggleik**

Det har kom inn ynskje om å etablere eit tryggleikssenter på Voss, med kompetanse på beredskap tryggleik i offentleg og privat sektor. Det er ulike aktørar som har behov for kompetanse på dette feltet, og å ha tilgang på folk med slik kompetanse kan vera nyttig og naudsynt for mange.

## 1.2. Påstand: Det er enkelt å rekruttere når me treng arbeidskraft

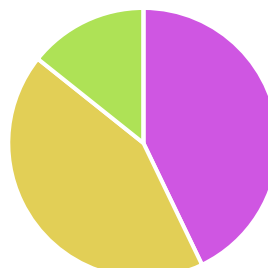
På påstanden «det er enkelt å rekruttere når me treng arbeidskraft», kunne respondentane svare på ein skala frå 1-5, der 1 er «heilt ueinig» og 5 er «heilt einig». Spørsmålet var ikkje aktuelt å stilla til respondentane i «frivillig lagsliv».

Interne offentlege



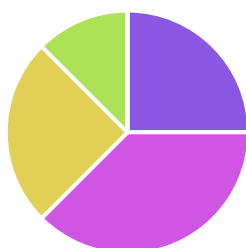
- Heilt ueinig: 21%
- Delvis ueinig: 49%
- Nøytral: 23%
- Delvis einig: 8%
- Heilt einig: 0%

Andre offentlege



- Heilt ueinig: 0%
- Delvis ueinig: 43%
- Nøytral: 43%
- Delvis einig: 14%
- Heilt einig: 0%

Næringslivet



- Heilt ueinig: 25%
- Delvis ueinig: 38%
- Nøytral: 25%
- Delvis einig: 13%
- Heilt einig: 0%

### 1.3. Kva er eventuelt utfordringa med å rekruttera tilsette med rett kompetanse?

#### Støttar hypotesen

Av dei svara som støttar hypotesen om at Voss herad ikkje har tilgang på nok og rett kompetanse, er det tre hovudpunkt som går at når det gjeld utfordringa med å rekruttera tilsette med rett kompetanse:

- Lønsnivå
- Få søkjarar med rett kompetanse
- Få søkjarar generelt
- Høg bruk av mellombels stillingar og vikariat

Det vert også sagt at det er vanskeleg å få tak i vikarar, samstundes som vikariat og låg stillingsprosent pregar stillingane som er tilgjengeleg. Mangel på stillingar i 100 prosent kan gjera det meir utfordrande å få rekruttert. Einskilde fagfelt har også usikre jobbar.

Arbeidspress i skule- og helsesektor saman med underbemanning kan vera med på at folk vert slitne. Ein annan problematikk er at arbeid i sjukeheim og heimesjukepleie vert sett på som lågstatus samanlikna med å jobba på sjukehuset.

Det er viktig med fag- og kompetanseutvikling for å trivast på jobb, og det vert meldt at dette vert borte i dagleg drift. Små fagmiljø bidreg også til at folk kanskje ikkje er freista til å søkja.

Skal me få folk til å jobba på Voss bør også infrastrukturen på plass. Særleg er tilrettelegging for barnefamiliar eit tema. Bustadmarknaden vert også peika på som vanskeleg å koma seg inn i på Voss.

«Å finna faglærte sjåførar er krevjande. Det har vore låg grad av rekruttering i lengre tid, og tilgangen på utanlandsk arbeidskraft er redusert.»

«Det er svært få som har god kompetanse innan skogdrift.»

«Me finn ikkje folk i arbeidsmarknaden som har den rette kompetansen.»

«Spesielt innan utdanning i helse, reiseliv og bygg er det utfordrande å få søkjarar. Det er ledige lærlingstillingar innan reiseliv. Innan helse er heller ikkje plassane fylt opp.»

«Både sjukehuset og heradet har eit stort behov for sjukepleiarar. Då vert det konkurranse om same arbeidskraft. Løn og arbeidsoppgåver vert derfor ofte avgjerande for søkjarane. Kan sjukehus og herad samarbeida tettare om utdanning og rekruttering av sjukepleiarar?»

## 1.4. Korleis kan Voss herad leggja til rette for at alle får den kompetansen dei treng?

### Om stillingar

- Gode arbeidsavtalar er viktig. Avdelingar og verksemdar treng gode planar, der det er lagt inn at tilsette får kurs og anna fagleg påfyll.
- Gode arbeidstilhøve med fleksitid
- Lønsnivået er viktig for å kunna konkurrera om arbeidskraft, og kan saman med god leining og godt arbeidsmiljø sikra at folk vert verande i jobben.
- Det kan vera tenleg å samarbeide tverrsektorielt om lysingane, og lysa dei ut over større område.
- Betre og fleire tilbod om norskopplæring.
- At heradet aukar rammene slik at interne verksemdar kan skaffa nok bemanning
- Jobba mot å lysa ut fleire faste stillingar

### Lærlingplassar, kurs og utdanning

- ➔ Eit samarbeid med universitet og høgskular om utdanning, etter- og vidareutdanning på Voss er viktig. Det må leggjast til rette for at utdanningslinjer kan etablerast og utviklast. Høgskule på Voss er nemnt frå fleire respondentar.
- ➔ Framsnakking av yrkesfag og andre yrke og utdanningar vil bidra til å gjera desse attraktive. Det er behov for meir synleggjering og høgare status av fleire studiar og yrke. Særleg vert skogdrift, jordbruk og helsesektoren nemnt.
- ➔ Ein må syta for at det tidleg vert tilrettelagt og motivert for yrkesfag med tilhøyrande vidare utdanning. Det bør vera mogleg å ta fagbrev i dei fleste fag lokalt.
- ➔ Det er behov for fleire lærlingplassar. Det er essensielt at arbeidsplassen har ein god kompetanseplan og ha gode ordningar for dette. Med tilrettelagt kompetanseheving kan arbeidsplassane tilby løna kursing og vidareutdanning. Høgskuletilbod er eit framlegg som går att i svarmaterialet.
- ➔ Generelt er det viktig å få tilrettelagt for kurs og kompetanseheving. Ved rekruttering av arbeidskraft frå utlandet bør det utarbeidast introkurs med fadderordning, der dei nye arbeidstakarar vert tekne med på aktivitetar, språkundervisning (arbeidsnorsk) og liknande.
- ➔ Det er også eit ynskje om at Voss herad bidreg aktivt ved å arrangere kurs og konferansar, gjerne i samarbeid med Næringshagen/Destinasjon Voss.

### Arbeidsplassane

Me treng bygg, kontor og lokale som er oppdaterte og godkjende.

### Bustadmarknaden

Heradet bør leggja til rette for attraktive bustader av god kvalitet med realistiske prisar. Moglegheita til å skapa seg ein heim på Voss heng også saman med lønsnivå. Me må samstundes ha gode tilbod til ungdom og unge i etableringsfasen. Nokre av respondentane gjev tilbakemelding om at det er så kostbart for ungdom å bu på Voss at dei har tilsette som må busetja seg i nabokommunane.

## Marknadsføring, samarbeid og infrastruktur

Ein må marknadsføra Voss som ein god stad å bu og jobba. Her skal folk finna godt arbeidsmiljø, høve til utvikling og interessante arbeidsoppgåver. Marknadsføringa er viktig både for det offentlege og for næringslivet.

Det er nemnt fleire gonger at me har behov for ein portal som samlar informasjon om og har oversikt over tilgang på utdanning, stillingar, arbeidsplassar, bustad, skuler, barnehagar, fritidstilbod og liknande. Ikkje minst må det vera nok plassar hjå desse. Voss herad kan ha ein stilling i kommunen som arbeidar for å hjelpa verksemder på ulike måtar med utvikling og tilrettelegging. Korleis ein skal få tak i kompetanse, moglegheiter for finansiering av stillingar, tilgjengelege utdanningar og arbeidskraft og liknande. Næringsshagen/Destinasjon Voss gjer allereie ein viktig jobb med å samla næringsliv og ulike aktørar, samt tilby kurs og rettleiing. Voss herad kan samarbeida med Næringsshagen/Destinasjon Voss om å synleggjera at Voss er ein attraktiv stad å bu og jobba.

Det ligg også eit uutnytta potensiale i såkalla «coworking spaces», der dei med spesialkompetanse kan få større utbyte av kvarandre og ha eit fellesskap der dei kan utvikla seg på Voss. Eit døme på dette er samarbeid med eit større selskap som kan ha ei underavdeling på Voss, der medarbeidarane kan koma og jobba i eit «coworking fellesskap», og samtidig kombinera med eit aktivt fritidstilbod. Det er ein unik moglegheit på Voss til å laga eit slikt tilbod, der ein har ein felles plass å jobba, og kan kombinera det med å ta gondolen opp for lunsj, middag og aktivitetar. MESH i Oslo er eit døme på nokon som har fått til dette: <https://meshcommunity.com/>

Det er også framlegg om betre samarbeid og støtte for å behalda bedrifter som ynskjer å satsa og som trekk folk til bygda.

Trygge vegar er også eit føremon for at folk skal villa jobba på Voss.

## 2. Hypotese 2: Me veit ikkje kva som skal til for å behalda og å rekruttera

### 2.2. Har du oversikt over tilsette nær pensjonsgrensa? Har du ein plan for å sikra at de ikkje kjem til å mangla arbeidskraft?

Spørsmålet gjekk ut til leiarane i undersøkinga. Svara viste stor variasjon i kva grad dei hadde oversikt og om dei hadde ein plan for rekruttering.

#### Støttar hypotesen

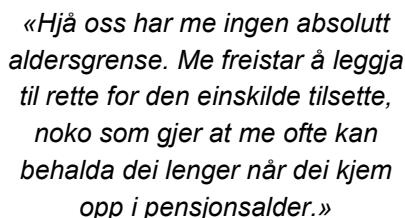
Nokre svarar at dei har ein viss oversikt og ein plan, men at det er usikkert om dei klarar å rekruttera ut frå den. Det kan også vera vanskeleg å erstatta folk som har vore innanfor eit yrke i fleire tiår. Dette er arbeidstakarar som har bygga verdifull kompetanse gjennom eit langt yrkesliv.

«I vår verksemd er 49% av dei tilsette over 58 år, men me har ingen plan for korleis me skal erstatta de.»

«Me har alt for høg snittalder i vår bedrift. Det vil verta krevjande å klara å veksa i dei komande åra.»

### Støttar ikkje hypotesen

Av dei som hadde oversikt og ein plan, vert det nemnt både langsiktig plan med rekrutteringsfokus, og tilrettelegging for dei som ynskjer å jobba lenger. Fleire i undersøkinga har svart «ja» utan å utdjupa dette.



«Hjå oss har me ingen absolutt aldersgrense. Me freistar å leggja til rette for den einskilde tilsette, noko som gjer at me ofte kan behalda dei lenger når dei kjem opp i pensjonsalder.»

### 2.3. Kompetanseplan

**- Har verksemda definert kva som er kompetansekrava til dei tilsette og laga ein plan for korleis de skal setja dei tilsette i stand til å gjera jobben sin?**

#### Støttar hypotesen

«Veit ikkje» pregar den største delen av svara som støttar hypotesen. Av respondentane er det med andre ord mange som ikkje veit om det eksisterer ein kompetanseplan i verksemda. Det er også svara at det manglar rolleavklaring og oversikt over korleis arbeidsoppgåvene skal delast.

#### Støttar ikkje hypotesen

Samstundes som fleire ikkje har eller veit om det er ein kompetanseplan hjå dei, er det også mange som svarar «ja». Nokre presiserer at dei har kompetanseplanar knytt til opplæring, for ulike avdelingar og med spesifiserte kompetansekrav. Ein respondent utdjupar at sjølv om dei har oversikt som fortel kva kompetansekrav dei skal ha, så må ein ikkje gløyma personlege eigenskapar og det at alle kan bidra til opplæring.

### 2.4. Har du vurdert å slutta? Kvifor? Kva gjerast annleis?

I undersøkinga skapte spørsmålet engasjement, og det kom inn detaljerte svar.

#### Støttar hypotesen

Fleire av respondentane svara at dei har vurdert å slutta. Nokre av hovudårsakene er

- Høgt arbeidspress
- Underbemanning som gjer at ein ikkje får gjort jobben tilfredsstillande
- Låg løn
- Kjensle av å ikkje verta verdsett
- Låg grad av fleksibilitet

Innhaldet i svara peikar på mange ulike faktorar, der løn er eit gjennomgåande tema. Det er viktig å verta sett og verdsett, og at det er tid og rom til å både utvikla seg og å gjera arbeidsoppgåvene på

ein tilfredsstillande måte. Kombinasjonen av langvarig høgt arbeidspress, låg bemanning og låg grad av fleksibilitet kan også gje grunnlag for å vurdere å slutta i jobben. I tillegg vert det sagt at me manglar plassar for å byggja nettverk, dela kunnskap og fagutvikling. Nokon ynskjer også å prøva noko nytt, og ynskjer dimed å skifta jobb.

«Eg ser dagleg etter anna arbeid. Eit arbeid med betre organisering, mindre arbeidspress, tid til matpausar og rom for utvikling og å levera gode tenester. Ein leiar som er til stades, har tid til medarbeidersamtalar og inkluderer og ser sine medarbeidarar.»

«Som toppleiar ser eg at mitt nettverk må byggast utanfor bygda da eg så langt ikkje heilt finn fram til den lokale møteplassen for bedriftsleiarar.»

### Støttar ikkje hypotesen

Ein betydeleg mindre del har svara at dei ikkje har vurdert å slutta. Av dei som svarar nei, er ikkje så mange av svara utdjupande. Nokre har sagt at dei likar seg godt der dei er, og nokre har svara at dei snart er pensjonistar.

«Nei, aldri vore i mine tankar.»

«Det er vel lett å tenkja at graset kan være grønare på andre sida einskilde dagar, men stort sett så balanserast utfordringar, medgang og motgang slik at tanken på å slutta går over.»

## 2.5. Kva meiner du skal til for at dine tilsette skal trivast og verta verande i jobben sin?

Av svara som kom inn frå leiarar vert det sagt at det er viktig med trygge, føreseielege rammer, godt arbeidsmiljø og gode moglegheiter for kompetanseutvikling. Det må vera samhald mellom oppgåver og ressursar, og som leiar må ein ta vare på personalet. For dei som jobbar med menneske er det viktig med tid og tryggleik til å ivareta desse.

## 2.6. Kva er det som skal til for at du skal trivast og verta verande i jobben din?

### Arbeidsmiljø

Godt arbeidsmiljø er eit av hovudpunkta som går att i svara. Det inneber blant anna

- Å verta høyrte og sett av kollegaer og leiar
- Å kjenna seg nyttig
- Tid til å opparbeida tryggleik og erfaring
- Få konstruktive tilbakemeldingar
- Støtte frå leiinga

«Vær ein god personalleiar, ikkje berre sjef.»



- Gjensidig tillit og respekt
- Sosiale aktivitetar utanom jobben
- Medarbeidarsamtalar
- Meiningsfulle oppgåver

*«Er det kjekt på jobben kan me ha da travelt og tungt men held betre ut. På vår avdeling har me eit særst godt miljø og da gjer dei tøffe dagane lettare å handtera.»*

### Bemanning og arbeidsmengde

At det er tilstrekkeleg bemanning og ressursar er viktig for å kunna gjennomføra arbeidet på ein god måte. For travle og lite føreseielege dagar tek på. Arbeidsmengda må ikkje bli så stor at arbeidstakaren brenn ut.

Eit poeng som også gjekk att var seniorar i skulen. Fleire melder om at det ikkje vert lagt til rette for seniorar, og at det er viktig at arbeidsgjevar er lydhøyr med tanke på ynskjer om tilrettelegging, til dømes redusert arbeidstid, ynskja fag og mindre klasse.

*«Eit viktig verkemiddel for å få lærarar til å stå lenger i jobb er redusert arbeidstid for seniorar. Tidlegare fekk ein reduksjon i undervisning frå 55 år. No er det frå 57 år etter siste arbeidstidsavtale. Kommunen kan påverka KS til å endra arbeidstidsavtalen på dette punktet.»*

*«Det er viktig at arbeidsgjevar anerkjenner min kompetanse. I andre yrkesgrupper vert seniorane heva opp, medan lærarane vert kalla ukvalifisert i det dei har drive med i fleire tiår. Eg har bestemt meg for å slutta tidlegare enn ordinær pensjonsalder grunna dette.»*

### Fleksibilitet

Å ha varierte arbeidsoppgåver og moglegheit for fleksibilitet frå arbeidsgjevar si side. Det å ha autonomi og tillit til å kunna styra arbeidskvardagen i dialog med leiar. Moglegheit for å variera med heimekontor dersom det samsvarar med arbeidsoppgåvene.

Samstundes vert det også, særleg i skulesektor, ynskja strukturert leing med ein langsiktig plan og betre organisering. Det er mange tilbakemeldingar om stadig byte av oppgåver og lite føreseielege dagar, som gjer at ein mistar tid til samarbeid og kjensla av meistring.

### Kompetanseheving

Faglege diskusjonar og påfyll, kurs og rettleing. Det er viktig å kjenna at ein utviklar seg i jobben, og at ein vert gjort i stand til å gjera arbeidsoppgåvene sine tilfredsstillande.

«Tenk om dei erfarne lærarane som ynskjer det kunne fått ein dag i veka til FoU (forskning og utviklingsarbeid), slik som på høgskulen! Kvardagen er masete og travel. Om ein hadde fått høve til å heva blikket, tenkja overordna på arbeidet, lesa seg opp, setja ting i samanheng og få det skrive ned, ville det kunne vore til nytte for yngre lærarar, og seniorane hadde fått trekt pusten og gjort noko interessant på ein annan måte.»

### Løn og ressursar

Høgare løn er eit gjennomgåande tema, både som motivasjon til å stå i krevjande jobbar, som konkurransefortrinn og for å kunna skaffa seg bustad. Det vert også nemnt at ein må verta løna for relevant kompetanse, og at den bør spegla andre yrkesgrupper med same utdanningsnivå. Arbeidsplassane treng ressursar for å kunna gje gode tilbod.

«Løna er ikkje konkurransedyktig.»

### Natur og fritid

At ein har nærleik til naturen og aktivitetane ein likar rett utanfor døra er for mange eit sterkt argument for å bu og jobba på Voss. Temaet vert diskutert i svara lengre ut i analysen, men kom også opp her.

«Voss er ein fin plass å driva vår verksemd. Kanskje det er alle moglegheitene knytt til naturen og aktivitetane rundt oss som gjer at me er friske og raske og stiller på jobb kvar dag.»

### Leiar på Voss

Nokre av svara går spesifikt på det å vera leiar; det kan vera innanfor offentleg og privat næring eller ulike råd og organisasjonar. At dei tilsette trivest og engasjerer seg er ein faktor gjer at leiarane også trivst. Leiarane har det bra på jobben når kommunikasjonen er god og alle dreg i same retning. Fleire likar også ein hektisk kvardag der det skjer mykje og at det stadig er nye utviklingsprosjekt på gang.

«Eg trivst godt slik me har det i dag og har satt som krav til våre eigarar at selskapet skal ha hovudkontoret sitt på Voss så lenge eg sitt ved roret.»

## 2.7. Til seniorar: Kan du tenkja deg å halda fram som mentor hjå tidlegare arbeidsgjevar, der du er ressursperson eller rettleiar for person under utdanning, eller for ein nyttilsett?

### Støttar ikkje hypotesen

Alle seniorane som svara på spørsmålet svara at dei kunne tenkja seg dette. Vilkåra vert nemnt av nokon som avgjerande faktor.

«Det er fleire av dei som har nådd pensjonsalderen som tilbyr seg å være ein ressurs for verksemda etter dei har gått ut i pensjon»

«Eg er ikkje senior enno, men har intensjon om å bidra så lenge bedrifta ser på meg som ein ressurs»

## 2.8. Vil du bu og jobba på Voss i framtida? Kvifor/kvifor ikkje?

### Støttar hypotesen

Det er fleire som svarar at dei kunne tenkja seg å verta buande på Voss, men løn og bustadprisar går att som grunnar til å flytta. Fleire seier også at de ser på Voss som heimen sin, men at dei leitar etter annan jobb.

«Eg kunne tenkt meg å verta buande her. Men grunna bustadprisar og låg løn ser eg meg nøydd til å flytta ein gong i framtida.»

### Støttar ikkje hypotesen

Ein stor del av dei som har svara at dei ynskjer å slutta i jobben sin, har samstundes svara at dei vil halda fram med å bu her. Familie, kollegaer, natur, sport og friluftsliv er grunnar til å verta buande. For å verta buande er kjem det også fram nokre viktige føresetnader:

- At me tek vare på naturen. Den er viktig for vossingane, og hovudårsak til at mange vel å flytta hit
- Trygg og rask måte å koma seg mellom Voss og Bergen for dei som pendlar
- Løn
- Moglegheiter til å kjøpa eigen bustad
- Tilgjengelege og faste stillingar innanfor fagfeltet til den einskilde

«Ja, eg er veldig glad i Voss herad. Om Voss kan tilby fast, attraktiv stilling så kjem eg nok til å bli her. Eg ynskjer å vera med på å bidra til at Voss er ein god plass å vera.»

«Ja sjølvsagt! Det er ein flott bygd og ein god stad å jobba.»

# 3. Hypotese 3: Det vert ikkje lagt til rette for utdanning som gjer at me får rekruttert rett kompetanse

## 3.1. Kva utdanning er det behov for innanfor di næring?

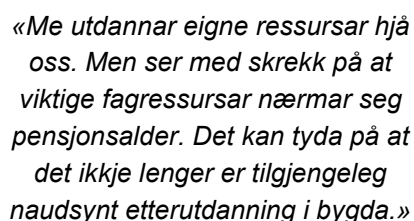
- Fagbrev generelt
- IT
- Ingeniør
- Yrkessjåfør
- Lastebilmekanikar
- Kontorarbeidarar
- Teknikar
- Motorsagkurs
- Klatrekurs
- Marknadsføring
- Design
- Industriteknikk
- Handverksfag
  
- Musikk
- Spesialpedagogikk
- Sosiallærer
- Logoped
- Miljøterapeut
- Kvalifiserte symjelærarar
- Praktisk estetiske fag
- Barnehagelærarar
- Fagarbeidarar med kompetanse på barn og ungdom
  
- Helse generelt
- Vernepleiar
- Sjukepleiarar
- Hjelpepleiarar
- Helsepersonell med spesialkompetanse
  - Sårjukepleie
  - Psykiatri
  - Diabetes
  - Palliativ pleie
  - Demens
  - Rus
  - Geriatri
  - Akuttmedisin

- Sakshandsaming
- Rettleiing

### 3.2. Er det mogeleg å leggja til rette for vidareutdanning hjå dykk? Kva er det som skal til for at di verksemd skal kunna gje dine tilsette relevant etterutdanning?

#### Støttar hypotesen

Få svar støtta hypotesen; i dette utvalet hadde de fleste moglegheit til å leggja til rette for etterutdanning. Likevel melder nokon om at det ikkje er heilt enkelt med tanke på å få dekkja frávær, og at det kan verta vanskeleg å halda tritt med utviklinga der mange nærmar seg pensjonsalder.



*«Me utdannar eigne ressursar hjå oss. Men ser med skrekk på at viktige fagressursar nærmar seg pensjonsalder. Det kan tyda på at det ikkje lenger er tilgjengeleg naudsynt etterutdanning i bygda.»*

#### Støttar ikkje hypotesen

Dei fleste av respondentane i undersøkinga svara at dei har ordningar for vidareutdanning og kursing. Dei legg til rette for at dei tilsette skal kunna gjennomføra, men nokre melder om at god grunnbemanning er viktig for å få dekkja fráværet. Midlar og satsing frå ulike direktorat er også nemnt som premiss hos nokon. Det er også svara at det er ynskjeleg med rettleiing og hjelp til papirarbeidet som skal til for å forvalte ordninga.

### 3.3. Har me tilstrekkeleg med lærlingplassar på Voss? Viss ikkje, kva manglar?

#### Støttar hypotesen

Nesten heile utvalet svara «veit ikkje» på spørsmålet. Nokre svara at me bør verta flinkare til å ta inn lærlingar og at me bør har fleire lærlingplassar. Det vert også sagt at det bør vera krav til kompetanse hjå dei som skal rettleia lærlingane. Meir dialog mellom kommunen og bedriftene er også ynskjeleg.

Det vert sagt at det manglar lærlingplassar innan

- Barne- og ungdomsarbeidarfag
- Helsefagarbeidarfag
- IKT-drift og utvikling
- Elektro

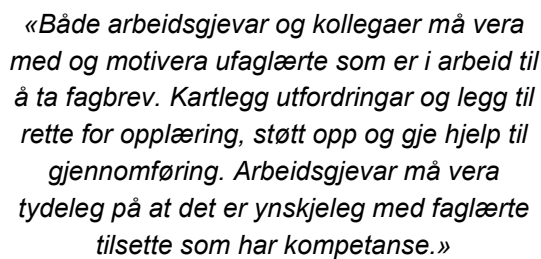
#### Støttar ikkje hypotesen

Eit fåtal svara at dei hadde lærlingar på arbeidsplassen, eller at det var ok for deira sektor.

### 3.4. Kva skal til for å få ufaglærte til å verta faglærte?

Eit hovudpunkt her er fleire lærlingplassar, saman med motivasjon og tilrettelegging på arbeidsplassen. Fleire melder om at dei tilsette ikkje er interesserte i å ta fagbrev. Med motivasjon meinast då at arbeidsgjevar må ha ein sentral rolle i å oppmuntra dei ufaglærte til å ta fagbrev. Det bør vera mogleg å gjera dette i kombinasjon med jobb, og hjelpa til slik at det vert praktisk mogleg å gjennomføra for arbeidstakaren. Å samla aktuelle ufaglærte i grupper slik at dei kan ta fagbrev samla kan også bidra til motivasjon til å ta fagbrev, samt at det er mogleg å ta fagbrev på sin arbeidsplass.

Heradet, opplæringskontoret og bedriftene må samarbeida om informasjon ut og å ta imot lærlingar, samt moglegheit for fast jobb og lønsauke som monnar til kompetansevekst. Det er fleire som peiker på at det er fleire veger til fagbrev enn dei fleste har kunnskap om, og at informasjon ut er eit viktig punkt. Rettleiing og oppfølging vert også lagt vekt på. Ein må heller ikkje gløyma gode VO-tilbod (vakseopplæring).



*«Både arbeidsgjevar og kollegaer må vera med og motivera ufaglærte som er i arbeid til å ta fagbrev. Kartlegg utfordringar og legg til rette for opplæring, støtt opp og gje hjelp til gjennomføring. Arbeidsgjevar må vera tydeleg på at det er ynskjeleg med faglærte tilsette som har kompetanse.»*

### 3.5. Korleis kan Voss herad leggja til rette for utdanning som gjer at me får rekruttert rett kompetanse i heile heradet?

Spørsmålet engasjerte til mange gode svar, og eit som gjekk att var desentralisert høgskuleutdanning. Det er fleire som meiner at Voss herad bør ha fleire høgskuletilbod, både deltid og heiltid, samt moglegheit for nettutdanning. Gjerne også kursing på kveldstid, lokalisert på Voss. Ved rekruttering av arbeidskraft frå utlandet bør det utarbeidast introkurs med språkundervisning (arbeidsnorsk) og fadderordning der nye arbeidstakarar vert teke med på aktivitetar og liknande. Fleire kurs og konferansar vil også fungera som informasjon og vera inspirerende.

#### Knutepunkt og samarbeid

Behovet for eit knutepunkt for utdanning og samarbeid går att, som nemnt fleire stader i undersøkinga. Det kan vera tenleg med ein «kompetansehub», med informasjon om studiar, arbeids- og bustadmarknaden, samt tilgjengelege rettleiarar. Dette kan også vera ein arena for å møtast til faglege diskusjonar og samarbeid.

Eit tett samarbeid med ulike aktørar vil synleggjera kva type kompetanse heradet og næringslivet treng, og kan bidra til å utarbeida gode tilbod. Voss herad kan samarbeida med universitet, høgskular, opplæringskontoret, NAV, vidaregåande skuler og næringslivet. Det er også tips om å vera med på yrkesmesser på ungdomsskulane.

### Tilrettelegging

Det må vera gode ordningar for permisjon, løn under utdanning og stipend, tid til lesedagar og tilrettelegging for dei som må pendla, slik at det både vert mogleg og motiverande for folk å utdanna seg. Særleg i skule- og helsesektor vert det meldt om dårleg eller ingen tilrettelegging for å jobba og studera samstundes, og at det er så hektisk at ein knapt har tid til å gjera alle arbeidsoppgåvene i utgangspunktet. Skal ein vidareutdanna seg er det viktig at dei ovannemnde elementa er på plass, og arbeidsgjevar må vera med og heia på at folk aukar kompetansen sin.

### Heradet si rolle

Heradet på si side kan vera gode på å informera, ha tilgjengelege kompetanseplanar og hjelpa til med å avdekka kva bedrifter som manglar kompetanse, og kva utdanning dei treng. Me må gjera det freistande og attraktivt å utdanna seg. Nok lærlingplassar er som tidlegare nemnt viktig, og bidrag til utvikling av «kompetansehub».

«Voss Herad kan ha ein sentral rolle ved å sitja i førarsetet på å utarbeida ein kultur som bidreg til kompetansebygging i fleire sektorar.

«Det er heilt essensielt at arbeidsgjevar legg til rette for vidareutdanning, og at ein får tid til dette. Hjå oss er det så travelt at det skjer daglege avvik som me ikkje har tid til å melda, og ein merkar at kollegaer ikkje har tid til å skaffa seg grunnleggjande kunnskap som t.d. om basal hygiene. Dette gjev svært varierende kvalitet på pleia som vert utført.»

«Det vil vera tenleg å få høgskule og/eller deltidstudiar til Voss. No vert det komplisert grunna mykje reising, økonomi og øvrig tilrettelegging. Det er ikkje veldig langt til Bergen og Sogndal, men langt nok til at fleire kanskje ikkje tek utdanning eller vidareutdanning. For familiar er dette spesielt vanskeleg å få til. Nettstudiar vil også vera eit godt framtidsretta grep.»

«For å ha rett kompetanse i heile heradet er det viktig at Voss Herad er ein plass der folk ynskjer å busetja seg. Dette er viktig både for dei lokale (særs ungdom) men også tilflytting for unge vaksne. Heradet kan vera flinka på å informera ut, og syna korleis det er å leva og bu på Voss. På nettsidene kan det stå korleis ein går frem for å skaffa seg leilegheit når ein er her på praksis, og oversikt over kva som er kult å sjekka ut av tilbod når ein er student.»

### 3.6. Kva skal til for å få elevane til å ta utdanning og til å fullføra den?

I spørsmålet ovanfor fekk me innspel på korleis Voss herad kan leggja til rette for utdanning som gjer at me får rekruttert rett kompetanse i heile heradet. I dette spørsmålet vart det spurt kva folk meiner skal til for at elevane skal ta og fullføra utdanning.

Her er nokre av hovudpunkta:

#### Motivasjon

- Oppmuntring under utdanninga
- Gje elevane meistringskjensle, få elevane til å føle glede med å gå på skule
- Framsnakk av Voss herad, arbeidsstadane og yrka
- Inspirerande lærarar
- Støtte og rettleiing
- Meir læring gjennom leik og fysisk aktivitet
- Tidleg innsats med tiltak om eleven har behov for det
- La elevane vera med å utvikla tilboda

«Gjennom tidleg innsats kan me gje elevane gode og realistiske vilkår heilt frå dei er små. For å få det til må det vera nok vaksne som ser dei og får ut det beste frå kvar elev.»

«I helsesektor: la elevane sjå at jobben er spanande. La dei prøva seg på prosedyrar og læra seg at dersom ein har tid til å gjera jobben skikkeleg, har det ein langsiktig effekt. Unngå at hovudopplevinga av yrket er at det ikkje er tid til å gjera jobben sin og at ein vert møtt med stadig kritikk.»

#### Tilbod

- Variert undervisning
- Tenkja at tilboda skal vera framtidsretta og meningsfulle
- Praktiske fag
- Tettare vaksenoppfølging
- Tilbod om full stilling etter enda utdanning
- Høgskule på Voss
- Økonomisk støtte og godt lønstilbod
- Gode ordningar for bustadar
- Behalda tilbod som t.d. villmarkslinje og andre utradisjonelle måtar å tenkja skule på
- God informasjon til ungdommen om korleis arbeidsmarknaden og behova vil vera i framtida
- Bidra til at Voss er eit godt sted å bu, med varierte kulturtilbod, spanande aktivitetar og sosiale møteplassar
- Fleire lærlingplassar
- Kombinera teori og praksis slik at elevane ser moglegheitene og forstår at relevant utdanning gjev jobb etterpå
- Lærarane må ha tid og rom for undervisning og å sjå elevane sine



«Lærarane treng kunnskap, kapasitet og støtte. Mange godt fungerande barn får dårlege opplevingar i skolen grunna lærarar som ikkje har kapasitet, rammer og kunnskap til å tola at barn er ulike og at ikkje alle får til å sitja stille i mange timar kvar dag. Dårlege opplevingar med skole generelt vil gje elevane lågare tru på at dei kan få til utdanning.»

«Det er viktig at lærarane har god kompetanse og er gode på å bygge sosiale relasjonar med elevane. Ikkje for store klasser, god oppfølging og at elevane opplev faget som meningsfylt.»

### 3.7. Spesielt helse og omsorg har problem med rekruttering. Kva tenkjer du skal til for at folk skal velja å studera innan helse, og fullføra utdanninga?

Svara tydar på at me må vera medvitne om signaleffektane som er i sving. Kva elevane får høyra om eit yrke vil påverka om det er attraktivt.

Eit fleirtal i undersøkinga svara at løn er eit tema her, saman med bemanning. Om ein høyrer at i desse yrka er det låg løn, underbemanning og lite tid til brukarane, vil ikkje yrka få gode omdøme. Heller ikkje om tilsette snakkar ned jobben sin. Framsnakking er viktig for å auka statusen på desse yrka.

Så og si alle svara går ut på at det er ei oppfatning om at yrka innan helsefag gjev dårleg løn og har høgt arbeidspress. Blant løysingsforslaga er då naturleg nok lønsauke, gode løysingar på turnus, god og nok bemanning, godt arbeidsmiljø og stillingar i hundre prosent.

Andre framlegg er høgskuletilbod på Voss, rekrutteringstillegg og stønad til kurs. Ein bør informera tidleg og gje elevane introduksjon til helse og omsorgsyрка, og la dei hospitera slik at dei ser kva det inneber. Ungdommane kan bidra med mykje, så dei må få prøva seg både i helgejobb og sommarjobb. Det er ikkje til å koma unna at arbeidet er krevjande, og då må ein tenkja på korleis det skal gjerast attraktivt. God mottaking og oppfølging i praksisperiodar, og gode arbeids- og lønsvilkår etter fullført utdanning. Det bør byggjast interesse for faget, og at kompetanseheving vert prioritert på arbeidsplassane.

«Eg vert forbanna når nokon skal kalla meg ein «engel» eller «superhelt». Eg har ein fagbakgrunn som fortener meir anerkjenning enn dette, og det opplevast nedverdiggande. Ynskjer meir fokus på kompetansen og fag.»

«Tenkjer at ein i løpet av utdanninga vil forstå at det å jobba i helsevesenet er ekstremt krevjande, mange stader har så lite ressursar at ein er heilt på kanten for å kunna gjera ein fagleg og etisk tilfredsstillande jobb. Det er lite freistande å gå inn i ein jobb der ein alltid kjenner seg utilstrekkeleg grunna rammeføresetnader og ikkje får kjenna på meistring. Heradet kan bidra med å aktivt jobba for betre bemanning og dimed mindre behov for vikarbruk, og laga tenester som er meir ok å jobba i.»

### 3.8. Har du forslag til korleis me i større grad kan fylgja opp dei som ikkje fullfører skulegang eller studiar?

Det kan vera mange grunnar til at elevar ikkje fullfører skulegang eller studiar, og dei ulike svara stadfestar dette. Mykje handlar om å sjå heile eleven, og spørja dei kva dei treng. Det er viktig å leggja til rette så dei ikkje fell heilt utanfor og vert gåande inaktive. Voss herad kan kanskje bidra til å byggja eit team med tverrfagleg kompetanse, som kan jobba tett opp mot denne målgruppa for å sjå på ulike vegar for å kunna fullføra skulegang. Det er ynskje om dedikerte tilsette som kan jobba med oppfølging på personnivå, og bidra med individuell tilrettelegging og kartlegging av kva behova er.

#### Meistring

Det er særst viktig å kjenna på meistring, og for mange kan det vera å vera til nytte eller få nytta kroppen fysisk og praktisk. Alternative undervisningsmetodar vil vera med på å hjelpa dei som ikkje finn seg til rette i utdanningssystemet. Ein kombinasjon av arbeid og skule kan vera rett for nokon. Om ein kjem tidleg inn og kan tilby relevant praksis ein periode, kan det gje ny motivasjon til å fullføre studiane, og ein unngår at dei vert sett «på vent».

Undersøkinga fekk fram mange konkrete døme på førebygging. Blant anna å nytta kultur- og fritidstilbod for å auka motivasjonen for å fullføra skulegang. Det vart peika på «[Prosjekt Rocket Man](#)» (av NRK-serien RUS), som er eit tiltak for å fanga opp unge, der det vert vektlagt inkludering, leik og meistring. Dette kan vera ein god måte å byggja opp ein buffer og eit miljø som motverkar at ein ikkje fullfører skulen.

#### Tenester

Av ulike tenester vert det føreslått å nytta SLT koordinator (Samordning av Lokale rus- og kriminalitetsførebyggjande Tiltak), OT (oppfølgingstenesta) og NAV, samt fleire praksis- og lærlingplassar. Mange vil kunna veksa på å få rettleiing inn i jobb og skulegang. Tidleg innsats allereie frå barnehage kan hjelpa mange, og tilboda frå PPT, BUP, helsestasjon og kommunepsykologane er viktige her. Her bør det vera kommunikasjon på tvers av hjelpeapparatet, og elevane treng faste personar å forhalda seg til.

### Samarbeid med næringslivet

Det vert peika på at det er tenleg med tettare samarbeid mellom heradet, skule og næringslivet. Innanfor næring har dei mange gode erfaringar med å ta inn elevar slik at dei får testa ut praktisk arbeid. Fullføring av studiar heng mykje saman med trivnad på skulen, med faget, der dei bur og det sosiale. For nokon kan det vera ei påkjenning å gå gjennom tunge pensum, og det å kjenna på meistring gjennom å prøva ut praktisk arbeid kan vera det som skal til for å klara å fullføra studiane. Det kan også vera eit poeng i å vurdera betalt praksis, for å gjera det meir motiverande å jobba og å fullføra studiane.

*«Nokon treng meir tid for å verta modne, og har godt av å fullføra seinare. Men dei treng å vera sysselsett til dei er klare til å gå vidare. Kan heradet og næringslivet ha hospitering av elevar i arbeidstrening for å gjera dei kjent med yrkeslivet?»*

*«La dei testa praktisk arbeid i bedrift i skuletida. Me har hatt fleire elevar i vår bedrift, og dei har det gått veldig bra med. Mange av desse vert dei beste arbeidstakarane hjå oss»*

## 4. Hypotese 4: Me passar ikkje på at dei som står utanfor arbeidslivet, kjem seg inn

### 4.1. Kva skal til for at din verksemd skal tilsetja menneske som har vore utanfor arbeidslivet (med såkalla «hol i CV 'en)? Kva er eventuelt dine erfaringar?

Svara visar blanda erfaringar og tankar om temaet. Det vert svara at fleire kunne tenkja seg å tilsetja menneske som har vore utanfor arbeidslivet, men at dei ikkje gjer dette i dag. Av premiss for å kunna gjera dette kjem blant anna rom for å kunna gje god oppfølging, ynskje om tilskot frå det offentlege og samarbeid med Kveik. Det må stimulerast til tilrettelagte arbeidsplassar i breitt spekter.

### Støttar hypotesen

Nokre tilbakemeldingar går på at det ofte vert behov tettare oppfølging frå arbeidsgjevar, noko som kan vera ressurskrevjande og kostbart. Det vert også delt erfaringar om problematikk rundt det å få folk til å stilla på jobb, og å forstå og utføra arbeidsoppgåvene sine. En del av respondentane svarar at dei ikkje har erfaring med dette hjå seg.

*«Har ikkje erfaring med det, men kunne godt prøvd så lenge ein får lønsstønad og hjelp til å fylgja dei opp.»*

## Støttar ikkje hypotesen

Det kom fram historier om vellukka tilsetjingar og arbeidsplassar som ofte tilset menneske som har vore utanfor arbeidslivet.

«Me tilset menneske med hol i CV'en, det er mange som er gode ressursar. Fleire kjem via arbeidstrening.»

«Me er ikkje så opptekne av historia eller bakgrunnen til den einskilde. Hå oss legg me meir vekt på kompetanse og personlege eigenskapar.»

«Me har gode og dårlege erfaringar. Folk fortener generelt å få ein sjanse, og oftast viser ein seg tilliten verdig når ein får lov til å prøva seg.»

«Heilt uproblematisk.»

### 4.1.1. Kva skal til for at din verksemd skal tilsetja menneske som har vore utanfor arbeidslivet (med såkalla «hol i CV 'en')?

Svara i spørsmålet gav mange framlegg til korleis ei verksemd skal kunna tilsetja dei som har vore utanfor arbeidslivet:

- Opna opp for fleire praksisplassar der lønsutgiftene er dekkja. Dedikert person som kan organisera utplasseringa og oppfølginga
- Viktig at leiarane er inkluderande og evnar å ta i mot arbeidstakar på ein god måte
- Samarbeid med Kveik, NAV og Kirkens bymisjon
- Prøveordning med tilsetting for å sikra at både den tilsette og arbeidsplassen får erfart om det fungerer greitt
- Ærlegdom og openheit i intervju, med respektfull samtale om tida utanfor arbeid
- Leggja vekt på personlege eigenskapar
- Sjå på kvart menneske som ein ressurs, og få dei til å kjenna seg verdsett
- Breitt samarbeid mellom det offentlege og det private næringslivet
- Rausheit
- Viktig at arbeidstakaren er nysgjerrig og interessert

«At verksemdar er bevisste og ikkje avfeiar menneske med hol i CV'n er eit viktig samfunnsansvar som særleg arbeidsgjevarar har stor innflytelse over.»

«Me kunne bidratt til å gje folk arbeid, men det er diverre ikkje mogleg hjå oss med løysinga NAV har per i dag. Der krevst det at ein skal tilsetja om ein skal tilby arbeid. Det hadde vore kjekt å kunna hyra folk som ikkje står i arbeid til einskilde prosjekt.»

*«Det kan vera lurt å ha ein dedikert tredjepart som følgjer opp verksemd og arbeidstakar i ein periode for å sikra at ein tek vare på både. Kartlegg behova til bedriftene, samt tilby å dekkja utgifter for kur og utdanning for folk som vil i arbeid.»*

## **4.2. Kva erfaringar har de med å tilsette utanlandske arbeidstakarar og er det spesielle utfordringar knytt til dette?**

### **Støttar hypotesen**

Nokre av respondentane hadde inga erfaring. Av dei som svarte at dei hadde erfaring og utfordringar med dette, er språkutfordringar og skriftleg kompetanse nemnt som faktor. Kulturelle skilnader kan også vera med på å skapa utfordringar rundt det å følgja reglar og rutinar på arbeidsplassen. Ein annan utfordring kan vera å finna bustadar til dei.

### **Støttar ikkje hypotesen**

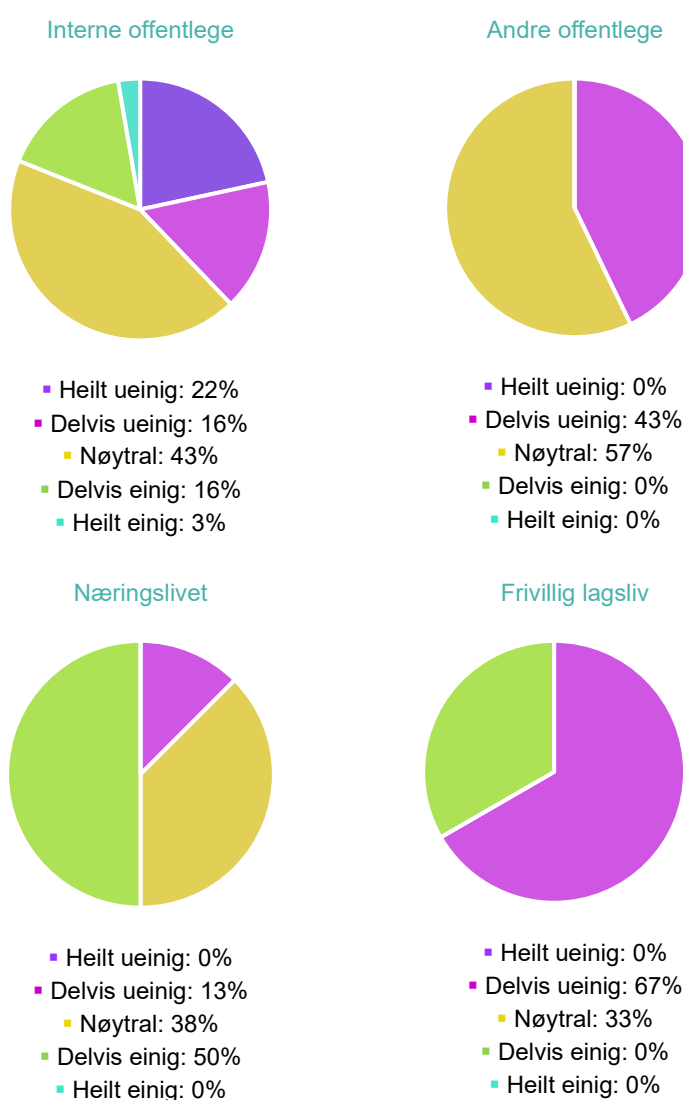
Fleire respondentar melder om gode erfaringar og at det er uproblematisk. Også desse svara inneheld i stor grad premiss om at språkkunnskap må vera på plass, både skriftleg og munnleg.

## 5. Hypotese 5: Me er ikkje rusta for eit arbeids- og næringsliv i endring

### Støttar/støttar ikkje hypotesen

#### 5.1. Påstand: Det vil vera uproblematisk for vår verksemd/Voss herad å møte endringane som kjem framover

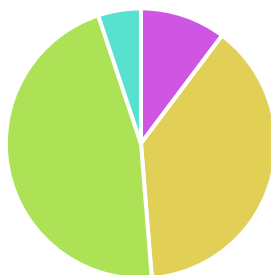
På påstanden «det vil vera uproblematisk for vår verksemd/Voss herad å møte endringane som kjem framover», kunne respondentane svara på ein skala frå 1-5, der 1 er «heilt ueinig» og 5 er «heilt einig». Spørsmålet er vinkla til å gjelda Voss herad som organisasjon for interne- og eksterne offentlege og frivillig lagsliv. For næringslivet er spørsmålet vinkla til å gjelda eigen verksemd.



#### 5.2. Påstand: Digitaliseringa av samfunnet bidreg til gode løysingar og positiv framgang

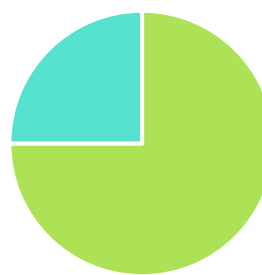
På påstanden «Digitaliseringa av samfunnet bidreg til gode løysingar og positiv framgang», kunne respondentane svara på ein skala frå 1-5, der 1 er «heilt ueinig» og 5 er «heilt einig».

Interne offentlege



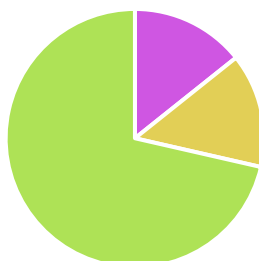
- Heilt ueinig: 0%
- Delvis ueinig: 10%
- Nøytral: 68%
- Delvis einig: 46%
- Heilt einig: 5%

Andre offentlege



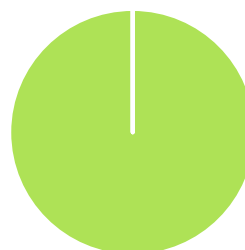
- Heilt ueinig: 0%
- Delvis ueinig: 0%
- Nøytral: 50%
- Delvis einig: 75%
- Heilt einig: 25%

Næringslivet



- Heilt ueinig: 0%
- Delvis ueinig: 14%
- Nøytral: 14%
- Delvis einig: 71%
- Heilt einig: 0%

Frivillig lagsliv



- Heilt ueinig: 0%
- Delvis ueinig: 0%
- Nøytral: 0%
- Delvis einig: 100%
- Heilt einig: 0%

### 5.3. Kva endringar er forventa innanfor dykkar arbeidsfelt i åra som kjem?

#### Generelt

Det vil verta meir bruk av maskinar og teknologi, og saman med dette auka behov for opplæring og kompetanse. Behov for kompetanseauking gjeld generelt hjå alle områda som var representert i undersøkinga, basert på tilbakemeldingane. På svara ser ein at det er frykt rundt kva eventuelle innsparingar i det offentlege vil føra med seg, i takt med færre folk og større arbeidsmengde. Eit grønt skifte vil også verka inn på fleire arbeidsfelt.

#### Næringslivet

Ikkje alle forventar endringar i si verksemd, men kompetanse på yrkesfag og tilgang på arbeidskraft vert opplevd som eit problem. Det er forventa tøffare internasjonal konkurranse, og meir vekt på tryggleik og standardar. Det vil vera større krav til effektivitet, og krav til distribusjonstid på nivå med verksemdar i sentrale strøk. Også i næringslivet ser ein føre seg auka digitalisering og bruk av maskinar.

«Det vil alltid vera behov for sjåførar. Sjåføryrket er eit av dei viktigaste yrka me har, for kjem ikkje varane fram til folk så vil heller ikkje folk kunna bu i Norge, med vår topografi og smale, dårlege vegar.»

### Skulesektor

Det kjem nye fagplanar med nye tema, noko som gjer at ein treng rett kompetanse til undervisninga. Nye digitale verktøy, og auka behov for IKT-kompetanse. Det er sannsynleg at fleire elevar vil ha behov for spesialpedagogisk undervisning. Det er forventa at klassane vil auka, samstundes som det vert vanskeleg å rekruttera nok og rett kompetanse.

### Helsesektor

Ut frå svara vil helsesektoren vera prega av store endringar, som inneber fleire oppgåver, færre hender og meir velferdsteknologi. Det vil vera behov for å auka kompetansen til alle tilsette. Det er forventa auke i tal brukarar, både med tanke på eldrebølge og demens. Ein treng fleire demensplassar, samstundes som ny teknologi vil gjera at mange bur heime og må ha hjelp der. Helsepersonell som skal heim til folk må ha kompetanse på dei nye hjelpemidlane. Sjukepleiarar og helsefagarbeidarar kjem til å verta mangelvare.

«Erfaringsmessig får me dårlegare pasientar då folk skal bu lengst mogleg heime. Dette utgjør ei fagleg større utfordring med tanke på kunnskap om medisinerer, multisjuka og menneske i vanskelege livssituasjonar. Om dette kombinerast med kutt i bemanning og lågare kompetanse vil det verta stor belastning på dei som allereie har mykje ansvar.»

## 5.4. Korleis kan Voss herad bidra til å hjelpa dykk med eventuelle utfordringar når det gjeld å møte endringane i arbeidslivet?

Også dette spørsmålet engasjerte, og mange ulike framlegg kom inn. For å attgje dei best mogleg, vert nokre av dei presentert i punkta under:

- Å skaffa seg ein god oversikt over utfordringar- kva må ein konsentrera seg om for å verta verdast beste herad?
- Heradet må gå føre i saker som gjeld det grønne skiftet; klima, vern av elvar og dyrka mark, kompakt sentrumsutvikling, sosial berekraft og gode kollektivløysingar
- Voss herad bør utforska potensialet som ligg i «hyttefolket». Om tanken er at hyttefeltar skal vera berekraftige i eit lengre perspektiv, må hyttefolk og lokale ta del i det same interessefellesskapet. Ein kan også leggja til rette for arbeidsplassar der hyttefolk kan dela kontor saman med dei lokale



- Satsing på tilrettelagt kompetanseheving, vidareutdanning og kursing av tilsette
- Gode tilbod for lærlingar
- Syta for at arbeidstakarar får god informasjon og moglegheit til å ta del i endring- og omstillingsprosessar
- Satsa på godt og grundig arbeid opp mot politikken
- Laga gode heimesider for å marknadsføra oss
- Lysa ledige stillingar i eit større område
- Konkurransedyktig løn og gode arbeidsmiljø
- Forståing for utfordringane i skule -helsesektoren, og satsing på å betra desse
- God samarbeid med bedrifter og organisasjonar som bidreg til verdiskaping i bygda
- Fleksible løysingar som t.d. heimekontor og fleksible arbeidsplassar
- Ressursar til å skaffa nok og rett bemanning
- Tid
- Inspirerande kurs og føredrag, som også kan nyttast i rekrutteringsprogram
- God integrering av utanlandske arbeidstakarar
- Høgskuleutdanning på Voss
- Kompetansehub
  - Informasjon om studiar, arbeids- og bustadmarknaden, samt tilgjengelege rettleiarar. Dette kan også vera ein arena for å møtast til faglege diskusjonar og samarbeid.
- Leggja til rette for kombinasjonsstillingar mellom kommunalavdelingane oppvekst og helse og omsorg
- Leggja til rette for at ungdom har råd til å busetja seg i kommunen
- Tidleg innsats og tilrettelegging og tilbod for dei som ikkje finn seg til rette i skulen
- Voss herad kan verta gode på samarbeid med næringslivet og frivillig lagsliv
  - Kommunikasjon og samarbeidsmøte
  - Dialog for å avdekkja trendar i marknaden og kva me kan forventa framover med tanke på dei som treng alternative tilbod til utdanning
  - Ha langsiktige investeringsplanar og bidra til at offentlege og private prosjekt kjem i gang
  - Samarbeida om stillingar

«For å verta verdas beste herad treng ein ikkje nødvendigvis tilby lønspakke, men forsvarleg bemanning og tid til å utvikla seg og gjera ein god jobb. Tenk om Voss herad fekk det til og kunne reklamera med «Voss – her får du tid og rom til å bidra med å byggja verdas beste herad» Kor kult er ikkje det?»

## 5.5. Tilpassar utdanningane seg til eit arbeidsliv i endring?

Meiningane om dette temaet var blanda, og innhaldet i svara kunne tyda på at spørsmålet var vanskeleg å svara på.

## 5.6. Kva meiner du vil vera den største utfordringa i di bedrift/Voss herad med å skaffa rett kompetanse i framtida?

Naturleg nok var alle svara som kom inn retta mot å peika på utfordringar, og dimed støttar dei alle hypotesen. Svara som kom inn var utdjupande, og nokre av hovudpunkta var

- Rekruttering: Nok og rett kompetanse
- Økonomi
- Mangel på lærarar og vikarar
- Mangel på helsepersonell
- Plassmangel i skule- og helsesektoren
- Bustadmarknaden
- Attraktive jobbar

I dei fleste svara som handla om rekruttering, peika innhaldet på at det både vil vera vanskeleg å rekruttera i seg sjølv, men også at det å finna rett fagkompetanse ville vera ei utfordring. Det å få folk til å verta værande i jobbane vart også nemnt. Økonomiske utfordringar saman med høgare krav og låg kapasitet var også svar som gjekk att. Gode bustadsmoglegheiter og trygge veger for pendling vert også opplevd som viktig.

*«Voss må ha breidde i jobbtilboda og rom for at folk kan utvikla seg i jobbane sine. Det vil vera tenleg med tverrfaglege prosjekt der ein utviklar seg og lærer av kvarandre på tvers av næring og sektorar. Då kan Voss få eit fortrinn med tanke på å få delt kompetanse som større bygder ikkje har.»*

*«Å kjøpa bustad er ei stor utfordring. Om me skal trekkja folk med kompetanse er dette eit viktig satsingsområde.»*

*«Me treng meir ressursar skulesektor slik at lærarane føler dei får hjelp til å handtera elevar med vanskar. Kontaktlærarane treng færre arbeidsoppgåver. Det har berre auka og auka med arbeidsoppgåver utanom undervisning, utan at noko blir teke vekk. Dette slit, og gjer sitt til at lærarar kvir seg for å vera kontaktlærar.. I mange høve føler lærarane seg nedprioritert i kommunen og vert behandla annleis enn andre kommunalt tilsette. Dette skaper dårleg stemning, for ein føler at ein ikkje blir høyrte og ikkje verdsett slik som dei andre.»*

## 5.7. Opplever de at digitaliseringa av samfunnet gjev kompetanseutfordringar? Eventuelt kva?

Dette temaet gav også mykje engasjement og utdjupande svar, med stor variasjon i om ein meiner digitaliseringa gjev kompetanseutfordringar eller ikkje.

### Støttar hypotesen

Av punkta som støtta hypotesen, gjekk desse ofte igjen:

- Utfordring knytt mot manglande opplæring
- For mange ulike og overlappende system å forhalda seg til
- Utfordrande for eldre og innvandrarak/flyktingar

Fleire arbeidsplassar har tilsette med manglande digital kompetanse, noko som gjer det utfordrande i ein kvardag der det meste går føre seg digitalt. Det vert etterlyst meir opplæring. Ein gjengangar i skule- og helsesektoren var at utdatert utstyr, og program som ikkje fungerte som dei skulle var frustrerande og tidkrevjande. Det kan også vera krevjande for mindre verksemdar å ta del i utviklinga. Me vert også minna på at dei digitale verktøya bør væra tilpassa dei med nedsett syn og kognitiv funksjonsevne.

«Det er stor skilnad i kompetansenivå på digitale ferdigheiter hjå arbeidstakarar. Flinke medarbeidarar kan verta motlause når kravet til digital kompetanse vert for stort.»

«Me skulle gjerne hatt fleire på eit høgare kompetansenivå. Kunne bedrifter, herad, næringshage og vidaregåande skule samarbeida om eit høveleg kompetansetilbod på dag- og kveldstid?»

«Det er mest fordeler i det daglege, men når digitale løysingar ikkje tek oss til målet er det krevjande.»

### Støttar ikkje hypotesen

Fleire har ganske enkelt svara «nei»; dei opplever ikkje at digitaliseringa gjev kompetanseutfordringar. Nokre meiner også at det er ein viktig faktor i framtidens arbeidsmarknad.

«Dersom heradet legg til rette for gode fjernkontor trur eg digitaliseringa vil vera i Voss sin favør ved at folk kan bu her og arbeida i større selskap.»

«Digitale løysingar frigjer kapasitet til å utvikla bedrifta og fokusera på andre og nye arbeidsoppgåver som skal løysast.»

## 5.8. Kva må til for at Voss skal kunna vera konkurransedyktig i kampen om attraktiv arbeidskraft i framtida?

For å kunna konkurrera om arbeidskraft i ei tid med stadige endringar, må også Voss herad utvikla seg og tenkja nytt. Respondentane bidrog med refleksjonar kring kva som må til for å lukkast. Fleira av punkta har også vorte nemnt tidlegare i vedlegget.

### Fleksible løysingar

Pandemien har vist oss at det er mogleg å nytta andre modellar for arbeidslivet enn det me tradisjonelt har gjort til no. Heimekontor er ei løysing som fungerer godt for mange, og fleire meiner at dette er ein del av løysinga for å trekkja arbeidskraft. Fleksibel arbeidstid der det lar seg gjera vera med på å trekkja folk, blant anna då mange innflyttarar kjem til Voss grunna friluftslivet.

### Leiing og arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet vert sett på som særst viktig, saman med ein leiar som ser og lyttar til dei tilsette og legg til rette for meistring, utvikling og kompetanseheving. Ut frå svara kan ein lesa at leiarar med høg kompetanse på psykososialt arbeidsmiljø vil vera viktig for framtidas rekruttering. Eit godt arbeidsmiljø gjev godt omdøme.

### Løn og arbeidsvilkår

Konkurransedyktig lønnsnivå og gode arbeidsvilkår vert sett som ein føresetnad for å få folk til å velja å bu og jobba på Voss. Å synleggjera at det vert påskjøning for relevant utdanning og lagt til rette for vidareutdanning vil også vera noko som kan få folk til å velja Voss. Heile stillingar og nok grunnbemanning er også noko heradet bør kunna skilta med.

### Bustadar og infrastruktur

Det må vera attraktivt å busetja seg på Voss, og gode ordningar for dette slik at folk kjem seg inn på bustadmarknaden. For dei som skal bu her må det også vera nok bustadar, skular og barnehageplassar. Gode kollektivtilbod og betring av vegen mellom Voss og Bergen vert også nemnt.

### Marknadsføring

Kva gode oppnår ein ved å jobba i Voss herad? Heradet vil tena på å marknadsføra seg på ein god måte. Tilby spanande stillingar, sosiale tilstellingar på arbeidsplassen og i det heile møta nye tilsette på ein god måte. Voss herad kan by på eit blømande kulturliv, med mange friluftaktivitetar, Gondol rett opp til skianlegg og restaurant og mykje meire. Det ligg eit stort potensiale i å nytta kultur- og fritidstilbod inn mot rekruttering. Kanskje arbeidsplassane og heradet kan ha fleire rabattordningar for tilsette, og at arbeidsplassane er flinke til å reisa saman på ulike arrangement og aktivitetar? Voss har store moglegheiter for å skilja seg ut som arbeidsplass om det vert meir kollektiv satsing på å kombinera jobb og sosialt.

Å kunna skilta med som tidlegare nemnt kompetansehub og høgskule er også noko som vil kunna vera eit konkurransefortrinn. Det vert stadig peika på at me treng eit levande fagmiljø som vil inspirera til å jobba og utvikla seg på Voss. Då treng ein også gode møteplassar. Heradet kan også leggja vekt på å lysa ledige stillingar i eit breiare spekter, kanskje i heile Vestland?

«For å lukkast med dette er det viktig at det er nokon som er dedikert til å jobba med å kartleggja kva som er relevant med tanke på arbeidsmarknaden og fritidstilbod. Finst det moglegheiter for nye arbeidsplassar? Korleis skal me gjera det? Kva ynskjer arbeidstakarane? Korleis skal me integrera innflyttarane? Det er en dynamisk prosess der svara endrar seg heile tida.»

«Ein hovudvekt av innflyttarane kjem til Voss grunna den fantastiske naturen me har her. Då må det verta satsa på grønt skifte og å ivareta natur og friluftsliv. Dette vil vera ein viktig faktor inn mot bulyst.»

### 5.9. Kven burde Voss herad samarbeida med for å leggja til rette for den kompetansen heradet treng for å møte framtida?

Under visast svara frå dei som fekk stilt dette spørsmålet:

- Næringslivet i kommunen
- Næringshagane
- Fylkeskommunen
- NAV
- Utdanningsinstitusjonane
- Frivillig lagsliv
- Ulike lokale aktørar på Voss

### 5.10. Kven kan du tenkja deg å samarbeida med for å få den kompetansen du/di verksemd treng for å møte framtida?

Ut frå svara i undersøkinga er det klart at respondentane ynskjer tettare samarbeid både lokalt, tverrfagleg og på tvers av bransjar. Innanfor Voss herad kan det samarbeidast meir mellom einingane. NAV vert nemnt hjå alle gruppene med respondentar.

#### Næringslivet

På eit overordna plan er det hovudvekt på samarbeid med konsernleiing og bransjeorganisasjonar, men ein treng å samarbeida i større grad med Voss herad. Spesifikt vert det svara skuleverket, med framlegg om å hjelpa elevar som slit eller kan tenkja seg å testa ut å jobba med noko praktisk. Det vert lagt vekt på at me må vera flinke til å ikkje berre utdanna akademikarar, men også fleire ungdommar i praktiske fag. Kompetansehub vert nemnt att, med vekt på rekruttering. Eit framlegg her er ein lokal versjon av TraineeVest eller liknande.

### Skulesektor

Å samarbeida med høgskulen på Vestlandet samt andre skular og universitet, kjem fram i svara. Det er vidare ynskjeleg med eit tettare samarbeid med helsesektoren. Vaksenopplæringa og IT-avdelinga er også nokon dei vil samarbeida meir med. Opplæringskontoret og Næringshagen er andre interessentar for samarbeid. Det er tenleg å samarbeida med kommunepsykologane, RVTS (Regionalt ressurscenter om vald, traumatisk stress og sjølvmondsførebygging), PPT (pedagogisk-psykologisk teneste) og BUP (Barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk).

### Helsesektor

Det er ynskjeleg med eit tettare samarbeid med kommunalavdelinga for oppvekst, og generelt dei ulike skulane. IT-avdelinga vert også nemnt her. Voss sjukehus og DPS Bjørkeli, samt andre sjukepleiarar, legar og hjelpepleiarar. Også andre helseføretak og helsefagutdanningar. Eit framlegg er kombinasjonsstillingar innan helse og omsorg i samarbeid med kommunalavdeling for oppvekst, samt å få inn helgejobbing for omsorgsprofesjonar som skal jobba i skuleverket. Tverrfagleg kompetansesamarbeid er spesielt ynskja innan

- Demens
- Psykiatri
- Geriatri
- Diabetes
- Kreft
- Palliativt
- Sår

## 5.11. Er arbeidslivet (hjá dykk) tilpassa alle grupper i samfunnet? Er det spesielle grupper som har vanskeleg for å få seg jobb?

### Støttar hypotesen

- Av svara som støttar hypotesen, har nokre svara at nei, arbeidslivet hjå dei er ikkje tilpassa alle grupper. Det vart peika på at dei manglar universell utforming på arbeidsplassen, og at det er for få VTA (varig tilrettelagt arbeid) -arbeidsplassar.

Når det gjeld om det er spesielle grupper som har vanskeleg for å få seg jobb, vart det blant anna svara:

- Personar med nedsett funksjonsevne
- Flyktingar og innvandrarar
- Folk utan utdanning
- Folk som har stått utanfor arbeidslivet
- Dei med språkvanskar

### Støttar ikkje hypotesen

Nokre har svara ja, utan at dei har utdjupa svaret.

## 5.12. Korleis legg de til rette for tilsette med nedsett funksjonsevne på arbeidsplassen dykkar?

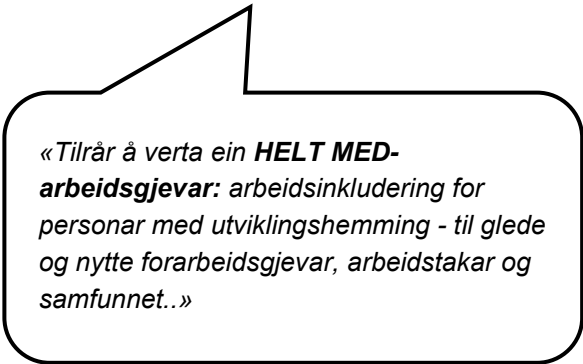
Spørsmålet var ikkje relevant for alle respondentane i utvalet, og vart dimed gjeve til nokre utvalde.

### Støttar hypotesen

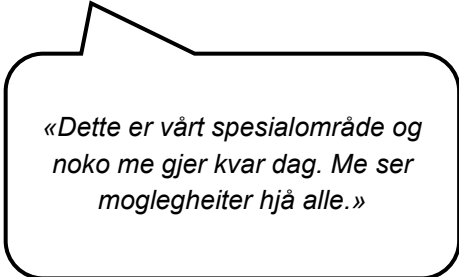
Nokre svara her at det er vanskeleg å få hjå dei, eller at det ikkje er relevant då det er spesifikke krav til funksjon i deira bransje. Det vert peika på eit behov for økonomisk støtte, og at ein travel kvardag krev effektivitet. På ein skilde arbeidsplassar kjem det an på funksjonsnedsettinga om dei klarar å leggja til rette.

### Støttar ikkje hypotesen

Fleire har svara at dei legg til rette, og at dei samarbeider med t.d. Kveik og bedriftshelsetenesta om gode løysingar for den ein skilde arbeidstakar. Ein ting er at bygg og uteområde har universell utforming, ein annan er å anerkjenne menneske med nedsett funksjonsevne som ein ressurs og vera tydeleg på dette på arbeidsplassen.



«Tilrå å verta ein **HELT MED-arbeidsgjevar**: arbeidsinkludering for personar med utviklingshemming - til glede og nytte forarbeidsgjevar, arbeidstakar og samfunnet..»



«Dette er vårt spesialområde og noko me gjer kvar dag. Me ser moglegheiter hjå alle.»

## 5.13. Korleis kan Voss herad hjelpa til med å leggja til rette for menneskje med nedsett funksjonsevne på studie- og arbeidsplassen?

Voss herad kan vera ein pådrivar for eit inkluderande utdannings- og arbeidsliv. Fleire hadde kommentarar til korleis heradet kan bidra til dette.

### Infrastruktur

Universell utforming må vera eit førande prinsipp i all samfunnsplanlegging, både kortsiktige -og langsiktige planar. Det må synleggjerast i budsjett og økonomiplanar, og strategiplanen. Ved nybygg kan byggesaksavdelinga sjå kva som ligg føre av søknadar til arbeidstilsynet for arbeidsplassar. Der skal ein ha beskrive korleis arbeidsplassar vert tilrettelagt. Digitale hjelpemidlar kan nyttast både på skule, arbeidsplass og ute i samfunnet.

### Psykososialt og løysingsbilete

Heradet kan vera med på å informera om kvifor det lønar seg å leggja til rette for, og tilsetja personar med utviklings- og funksjonshemming. Ein må sjå heile mennesket, og leggja vekt på moglegheiter framfør avgrensingar. Det kan vera ressursar til å kartleggja kvart ein skild individ. Kva konkrete ressursar og utfordringar har studenten/arbeidstakaren? Er det behov for fysisk tilrettelegging? Mykje er mogleg med fleksible og tilpassa løysingar. I tile dømes kompetansehuben kan skular og verksemder kan få informasjon om korleis dei skal leggja til rette for og følgja opp personane.

«Vårt firma har aldri vorte kontakta med spørsmål om me kan hjelpa til. Trur at me kunne bidratt om det var ein arena der slike behov vart gjort kjent for bedriftene.»

«Heradet kan invitera til eit pilotprosjekt/samarbeid med bedrifter, Kveik og Nav. Ein kan nyttar ressursane på ein anna måte enn i dag, og informera kvarandre om mogelegheitene som finst. Her trur eg det er eit stort mogelegheitsrom!»

#### 5.14. Under pandemien har Voss herad opna for heimekontor. Er det andre måtar me kan leggja til rette for arbeid og utdanning slik at folk skal villa vera her?

Eit hovudpunkt frå svara gjeld fleksibilitet. Ein meir fleksibel arbeidstid med auka bruk av heimekontor går att, og særleg i skulesektoren og for småbarnsfamiliar er dette ynskjeleg. At arbeidsgjevar er i dialog med sine tilsette om korleis ein best kan gjera oppgåvene sine er ein viktig føresetnad for gjensidig tillit og arbeidsmotivasjon.

Moglegheiter til å leiga plass kontorfellesskap kan bidra til at fleire som ikkje bur på Voss har høve til å jobba her. «Coworking spaces» og «remote working» er omgrep heradet kan satsa på å vidareutvikla. Coworking spaces er kontorfellesskap, altså ein delt arbeidsplass der fleire verksemder kan samlast. Det vert delt på møterom og andre kontorfasilitetar. Remote working betyr direkte oversett fjernarbeid, og famnar all jobb som ei verksemd tilbyr der ein ikkje må møta opp på ein fast lokasjon kvar dag.

Elles er dei fleste svara allereie belyst tidlegare i vedlegget, der tema er løn, kompetansesentrum, desentralisert utdanning, bustadprisar, kollektivtransport, vidareutdanning, god oppfølging i ny jobb og utnytta kultur- og fritidstilboda i høve å rekruttera og behalda studentar og arbeidskraft.

«Fortsett med å leggja til rette for heimekontor. Eg opplevde mindre stress under koronatida, då eg kunne vera fleksibel på mi arbeidstid. Hadde tid til å følgja opp mine eigne born, for så å jobba etter dei hadde lagt seg.»



«Trivnad utanom jobb er viktig, og her spelar natur, kultur, fritid og aktivitetar ein stor rolle. Om folk som bur og vil flytta til Voss får ein fordel inn mot desse tilboda kan det vera eit argument for at ein ynskjer å bu her.»

«Ein kan laga kontorfellesskap for fjernkontor. Slik sett vil ein få "kollega" på Voss sjølv om ein arbeidar i eit utanbygds føretak.»

### 5.15. Kva fleksible løysingar for arbeidsplassen nytta de under pandemien? T.d. heimekontor, arbeida frå hytta, mindre reising, meir digitale møte og liknande. Kva fungerte godt? Kva fungerte mindre bra?

I det heile peikar svara på at digitale møte og heimekontor er noko mange kan tenkja seg å halda fram med. Fleire har svara at digitale møte sparer mykje tid og er meir effektive enn fysiske møter. Ein slepp blant anna reisetid til møtet, noko som også er miljøvenleg. Heimekontor vart nytta på mange arbeidsplassar, og fungerte godt for mange. Det vert sagt at heimeskule fungerte til eit visst nivå, men at det var vanskeleg å nå ut til alle.

Ein føresetnad for å nytta nye løysingar er at dei vert tilrettelagte og at ein får rettleiing i korleis ein skal nytta dei. Til dømes kan digitale møte fungera svært bra om dei vert godt fasilitert, samstundes som dårleg fasiliterte møte kan føra til at ein mister god samhandling og engasjement. Heimekontor er nok også best i kombinasjon med å kunna vera fysisk til stades på arbeidsplassen for dei som ynskjer det, og særleg for at nyttilsette skal gjera seg kjent. Ikkje alle har arbeidsoppgåver som kan sameinast med

«Møte på nett fungerte bra. Å vera fleksible på bunden tid var ei velsigning, mange lærarar hadde meir overskot og kunne nytta tida på ein betre måte.»

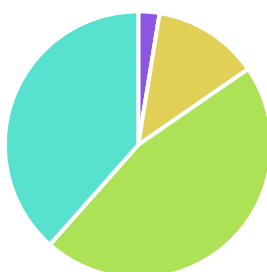
«Herleg å få redusert reisinga, og eg vonar pandemien har lært oss å nytta hove litt meir før flybillettar vert bestilt. Mindre bra kan me vel seia at nedstenging av skuler og barnehagar var. Ikkje lett å kombinera heimekontor med full fart i heimen.»

## 6. Hypotese 6: Kultur- og fritidstilbud er ikkje viktige for å villa bu og jobba på Voss

### 6.1. Kor viktige meiner du kultur – og fritidstilboda er i høve rekruttering?

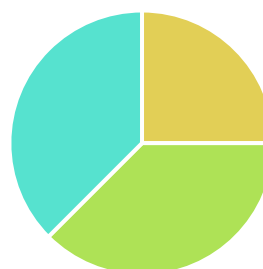
På spørsmålet «Kor viktige meiner du kultur – og fritidstilboda er i høve rekruttering?», kunne respondentane svara på ein skala frå 1-5, der 1 er «ikkje viktig» og 5 er «veldig viktig».

Interne offentlege



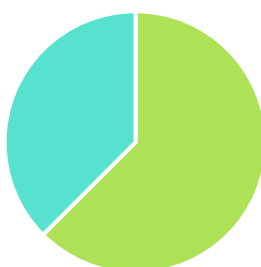
- Ikkje viktig: 3%
- Delvis uviktig: 0%
- Nøytral: 13%
- Delvis viktig: 46%
- Veldig viktig: 38%

Andre offentlege



- Ikkje viktig: 0%
- Delvis uviktig: 0%
- Nøytral: 25%
- Delvis viktig: 38%
- Veldig viktig: 38%

Næringslivet



- Ikkje viktig: 0%
- Delvis uviktig: 0%
- Nøytral: 0%
- Delvis viktig: 63%
- Veldig viktig: 38%

Frivillig lagsliv



- Ikkje viktig: 0%
- Delvis uviktig: 0%
- Nøytral: 0%
- Delvis viktig: 33%
- Veldig viktig: 67%

## 6.2. Kva grunnar gjev innflytta nyttilsette for at dei valde Voss som plass å bu og jobba?

### Støttar ikkje hypotesen

Ingen av svara på dette spørsmålet støttar hypotesen om at kultur- og fritidstilbod er ikkje viktige for å villa bu og jobba på Voss. Derimot vart det samanlagt ei liste over grunnar innflytta nyttilsette hadde for at dei valde Voss som plass å bu og jobba, som heng saman med nettopp kultur- og fritidstilbod:

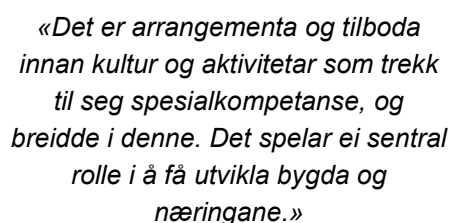
- Voss sin flotte natur
- Gode turmoglegheiter
- Miljø for idrett og aktivitet
- Tilbod til alle
- Kulturtilbod
- God plass for born å veksa opp
- Natur, tur, fjell, litt større enn der de kommer fra, kjærlighet, familie.
- Lett å kombinera arbeid med fritidsaktiviteter då det er kort vei til desse

Ellers vert slekt og familie nemnt, og at det er ein god plass for born å veksa opp. Godt arbeidsmiljø og gode arbeidsplassar er også viktig. Fleire seier også at det er praktisk med kort veg til Bergen.

## 6.3. Voss har fleire arrangement og tilbod innan kultur og aktivitetar. Kva rolle meiner du desse har i høve å skaffa kompetanse til Voss?

### Støttar ikkje hypotesen

På dette spørsmålet kom det heller ingen svar som støtta hypotesen om at kultur- og fritidstilbod er ikkje viktige for å villa bu og jobba på Voss. Derimot vert det sagt at arrangement og tilbod innan kultur og aktivitetar har ei svært viktig rolle, og er viktig med tanke på synleggjing av Voss. Dei unike arrangementa gjev Voss eit stort konkurransefortrinn, og trekk til seg kompetanse me vanlegvis ikkje hadde fått.



*«Det er arrangementa og tilboda innan kultur og aktivitetar som trekk til seg spesialkompetanse, og breidde i denne. Det spelar ei sentral rolle i å få utvikla bygda og næringane.»*

## 7. Hypotese 7: Voss herad utnyttar ikkje potensialet som ligg i kultur- og fritidstilbod

## 7.1. Har me gode tilbod per i dag? Kva manglar Voss? Er det aktivitetar me ikkje har, som me burde hatt?

### Støttar hypotesen

Det kom fram fleire framlegg til korleis Voss herad kan utnytta potensialet som ligg i kultur- og fritidstilbod betre. Dette er nokre av hovudpunkta:

- Scene til store konsertar og teaterframsyningar
- Skatepark
- Serveringstilbod med høg kvalitet
- Fleire sosiale arrangement i kommunal regi
- «Gryto» for ungdom i aldersspennet 16-18 år
- Arena for motorinteressert ungdom
- Møteplassar som ikkje er kommersielle
- Fleire aktivitetar for born som ikkje gjeld sport
- Tilbod om gratis opplevingar (skikort, rafting, padling, fallskjermhopp) og rabattkort på gondolen
- Teaterframsyning
- Fleire tilbod innan uorganisert idrett, som ikkje er konkurranseretta
- Meir fokus på uorganisert idrett
- Samlingsstad der born og unge får medverka til kva dei skal gjera
- Stønad til treningsstudio og bad
- Spa
- Fleira turgrupper
- Fleire tilbod innan dans
- Leikeplass i sentrum
- Tilbod til familiar med låg inntekt
- God konsertsal
- Møteplassar for e-sport
- Fleire tilbod innan paraidrett
- Betre informasjon om tilboda
- Tilbod om opplæring i handverk

*«Me manglar serveringstilbod med høgt og middels prisnivå med høg kvalitet. Dette trur eg er eit sakn for mange generelt, og ikkje minst for næringslivet som treng denne typen møteplassar.»*

### Støttar ikkje hypotesen

Av dei som har svara at me ikkje manglar tilbod, er det i hovudsak svara ja, og at me har gode og varierte tilbod. Naturen og aktivitetar knytt til den vert sett på som svært viktig, samt at Voss har eit rikt lag- og organisasjonsliv.

«Aktivitetane er gode,  
dei nyttilsette skryt av  
dei.»

«Me har det meste på  
Voss, veldig kjekt!»

«Voss har eit svært godt  
kulturtilbod!»

## 7.2. Er tilboda dekkjande for alle? Viss nei, kvifor? Kva manglar? Korleis og kvar finn innbyggjarane (nye og gamle) informasjon om tilboda som er i heradet

### Støttar hypotesen

Fleira har svara at dei ikkje veit. Eit hovudpunkt er behov for fleire tilbod tilrettelagt for dei med nedsett funksjonsevne. Andre seier at det er dekkjande tilbod i sentrum, men manglar i krinsane rundt Voss. Det manglar trening for eldre, og fleire støttekontaktar, samt tilbod til ungdom som ikkje er sportsinteresserte. Fleire av svara er dekkja under påstand 7.1.

*Voss har eit breitt tilbod, men det finnast alltid utviklingspotensiale både innanfor fritid, kultur og idrett. Eg har veldig tru på aktivitetsparken. Den er i hjartet av Voss og kan være ein god arena/samlingsplass for ulike aldrar.»*

### Støttar ikkje hypotesen

Fleire har enkelt svara «ja» på spørsmålet utan å utdjupa.

## 7.3. Er det kultur- og fritidstilbod dine tilsette seier dei saknar?

### Støttar hypotesen

Svara som støtta hypotesen er dekkja i påstand 7.1.

### Støttar ikkje hypotesen

Et fleirtal har enkelt svara «nei» på spørsmålet utan å utdjupa.

## 7.4. Korleis kan Voss herad leggja til rette for kultur- og fritidstilbod som inkluderer alle?

For å attgje dei mange og innhaldsrike framlegga, vert nokre av dei samanfatta i punkta under:

- Voss herad vert råda til å i større grad satsa meir på tilbod retta mot uorganisert aktivitet, og bistå dei klubbane og frivillig lagsliv som tilbyr dette.
- God informasjon om kva tilbod heradet har å by på, også på engelsk. Tilboda må synleggjerast.
- Fleire tilbod til personar med utviklingshemming, og familiar som har det vanskeleg. Ha tilrettelegging av aktivitet i det eksisterande tilbodet for alle og mindre på sida aktivitet. Ha meir fokus på det sosiale og mangfaldet enn funksjonsnedsettinga.
- Økonomisk støtte og tanke om å prisa ulike aktivitetar slik at ein inkluderer alle. Tenkja samla makspris for aktivitetar på tvers av dei ulike greinene, og større samarbeid for å utarbeida gode pristilbod.
- Auka kulturbudsjettet.
- Tverrfagleg arbeid og diskusjon i ulike organisasjonar i form av idé-dugnad. Arbeidet må setjast på dagsorden. Ein kan gjera nytta av til dømes Hordaland idrettskrets for å utvikla tilboda.
- Fleire tilbod innan til dømes motorsport, musikk og gaming.
- Lågterskel idrettsskule for barn frå 1. klasse.
- Leggja til rette for at tilsette får nytta seg av kultur og fritidstilbod, i regi av arbeidsplassen. Dette skapar godt arbeidsmiljø og god helse.
- Hentetilbod med bil på ettermiddag for dem som ynskjer å dra på arrangement, men ikkje er i stand til å koma seg dit sjølv. Heng også saman med betre kollektivtilbod.
- Få kulturskule ut i distriktet, slik at tilbodet vert reelt for alle born og unge.

*«Voss herad kan jobba med eksisterande aktørar samt ha ressursar i kommunen som kan hjelpe med å utvikle/ivareta kultur - og fritidstilbod. Mykje av kultur - og fritidstilboda er tufta på dugnad. Eg meiner personleg at kommunen kan ta ein meir aktiv rolle for å hjelpe/sikra/avlasta initiativ slik at man sikrar utvikling og engasjement på desse områda. Økonomisk støtte er også med på å gje føreseielegheit og starta initiativ.»*

## 7.5. Kva skal til for å rekruttera til frivillig arbeid?

Her vart det svara at det er viktig med eigarskap og engasjement for det ein jobbar mot. I tillegg kan det vera eit springbrett for å opparbeida seg kompetanse som kan vera gunstig for ein personleg. Folk må kjenna at dei får noko att, og at dei bidreg i eit fellesskap. Dette er noko av det viktigaste for å ivareta frivillig arbeid. I tillegg må ein gje moglegheiter for at folk kan koma med idear som lar seg realiserast.