

Foto: Visit Helgeland

# & KPB

## Rekruttering og Rana

KPB 29. November 2024



KPB er et innovasjons- og analyseselskap som tilbyr et bredt spekter av tjenester til offentlige og private kunder.

Vi hjelper våre kunder med å samle, strukturere og transformere alle typer data, for så å analysere og visualisere dette. Vårt mål er å gjøre data til anvendelig kunnskap, som igjen kan skape verdi.

20 års erfaring med datadrevet innsikt gjør at vi i dag er blant de ledende selskapene i Norge når det kommer til konjunkturovervåkning, markedsanalyser, ringvirkningsstudier, samt tematiske analyser.

## Oppdraget

Formålet med oppdraget er å innhente informasjon om hvilke planer og behov offentlig og privat sektor i Rana har i forbindelse med rekruttering.

En viktig del av oppdraget er å innhente tilbakemeldinger på de tjenestene som RU tilbyr i dag. Informasjonen vil bli brukt til videreutvikling av Ru's tjenestetilbud innenfor rekruttering av kompetanse til Rana.

Vi vil rette en stor takk til Rana Utvikling for et godt samarbeid.

KPB

November 2024



## Fremgangsmåte

### **Del 1: Bruk av Microdata for å få en dypere forståelse av arbeidsmarkedet i Rana**

Ved bruk av Microdata har vi fått frem forhold rundt arbeidsmarkedet i Rana som ellers ikke er tilgjengelig gjennom statistikkbanken til SSB. Microdata har registerdata om alle som har eller har hatt fast eller midlertidig fødselsnummer. I dette tilfellet er det fokusert på de variablene som sier noe om hvilke yrke de ansatte har, tilknytning til arbeidsmarkedet, sosial bakgrunn, og innvandring. Microdata vil automatisk anonymisere dersom det er færre enn 5 personer i ett utvalg. Dette er ikke en utfordring da det sjelden er interessant å analysere så små yrkesgrupper. Microdata er et veldig sterkt verktøy for å vise den faktiske utviklingen i arbeidsmarkedet, og gir et detaljert bilde av både rekruttering, anvendelse og avgang fra arbeidsmarkedet.

### **Del 2: Kvantitativ datainnsamling**

Det er gjennomført en kvantitativ datainnsamling. Vi har satt opp en elektronisk spørreundersøkelse som ble sendt til 130 bedrifter i Rana. Identifikasjon og utvalg av de mest relevante svarbedriftene er gjort i samarbeid med RU.

Det har også vært muligheter for å legge inn fritekstsvar i spørreundersøkelsen, slik at respondenten har fått mulighet til å dele andre tanker eller tilbakemeldinger. Det er tenkt at samme spørsmål kan brukes i både elektronisk spørreundersøkelse og i samtaler med nøkkelaktører.

### **Del 3: Kvalitative samtaler med nøkkelaktører**

Det er gjennomført intervjuer med enkelte nøkkelaktører for å få frem deres rekrutteringsplaner, og behov for bistand i den sammenheng. Disse virksomhetene er på forhånd blitt valgt ut av RU og vil omfatte de mest sentrale virksomhetene. Det er totalt gjennomført 12 intervjuer med ulike aktører.



# Innhold, trykk på boks for å hoppe dit du vil i rapporten.

## 1 - Kjennetegn ved arbeidsmarkedet i Rana

Kap 1.1 I Hvilke sektorer jobber arbeidsstyrken i Rana

Kap 1.2 Ungt utenforskap  
Ungt utenforskap i Rana faller

Kap 1.3 Ranas utenlandske arbeidstakere

Kap 1.4 Utdanningsnivå i arbeidsstokken

## 2 - Behov for arbeidskraft

Kap 2.1 Fremtidig etterspørsel

Kap 2.2 Hvor finner bedriftene kompetanse

Kap 2.3 Bruk av utenlandsk arbeidskraft blant respondentene

## 3 - Rekrutteringstiltak RU

Kap 3.1 HR Nettverket

Kap 3.2 MoiRana.com

Kap 3.3 Helgelandstreff

Kap 3.4.Merkevare plattformen

Kap 3.5 Social onboarding

## 4 - Konklusjon



# Kjennetegn ved arbeidsmarkedet i Rana<sub>1.0</sub>





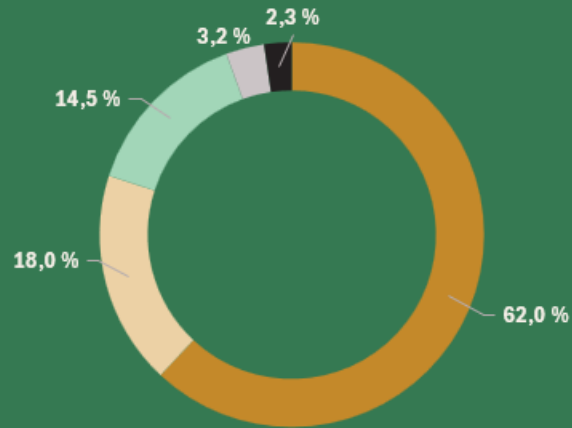
I hvilken sektor jobber  
arbeidsstyrken i Rana?





# Sysselsetting i Rana er 13895 personer i 2023

## 13895 sysselsatte i Rana i 2023 (SSB)

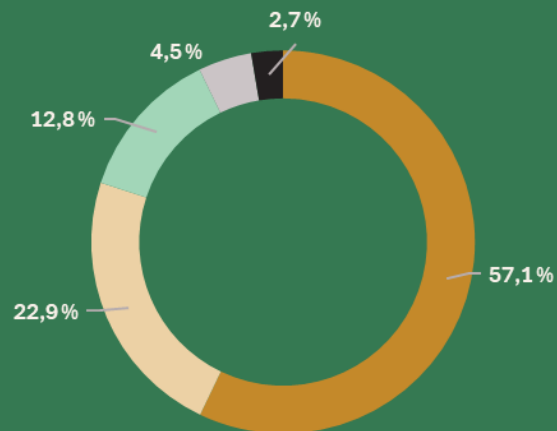


Rana har en større andel sysselsatt i privat sektor med 62 prosent enn gjennomsnittet for kommunene i Nordland på 57,1 prosent. Gjennomsnittet for landet er 64,5 prosent.

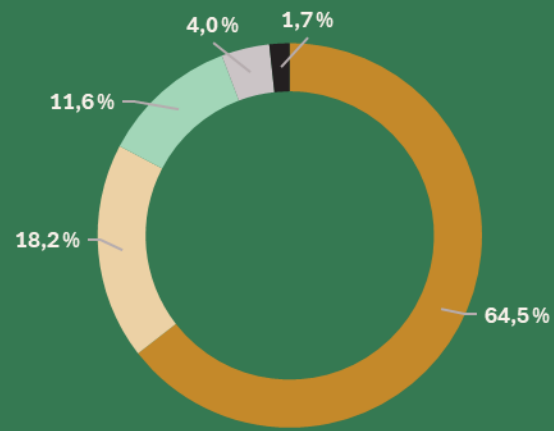
Andel kommunalt ansatte i Rana ligger nesten på landsgjennomsnittet, hvor Rana har 18 prosent mens landsgjennomsnittet er 18,2 prosent. Gjennomsnittet for hele Nordland fylke er en del høyere med 22,9 prosent kommunalt ansatte. Sysselsettingsandelen i Statsforvaltningen i Rana er med 14,5 prosent noe høyere enn fylkes- og landsgjennomsnittet på henholdsvis 12,8 og 11,6 prosent.

Andelen sysselsatte i offentlig eide foretak og i fylkeskommunal sektor i Rana var i 2023 henholdsvis 3,2 og 2,3 prosent. Andelen som er sysselsatt i offentlig eide foretak er litt lavere enn fylkes- og landsgjennomsnittet. Når det gjelder sysselsettingsandelen i fylkeskommunal forvaltning er den litt høyere enn landsgjennomsnittet, men litt lavere enn gjennomsnittet for Nordland fylke.

## Nordland



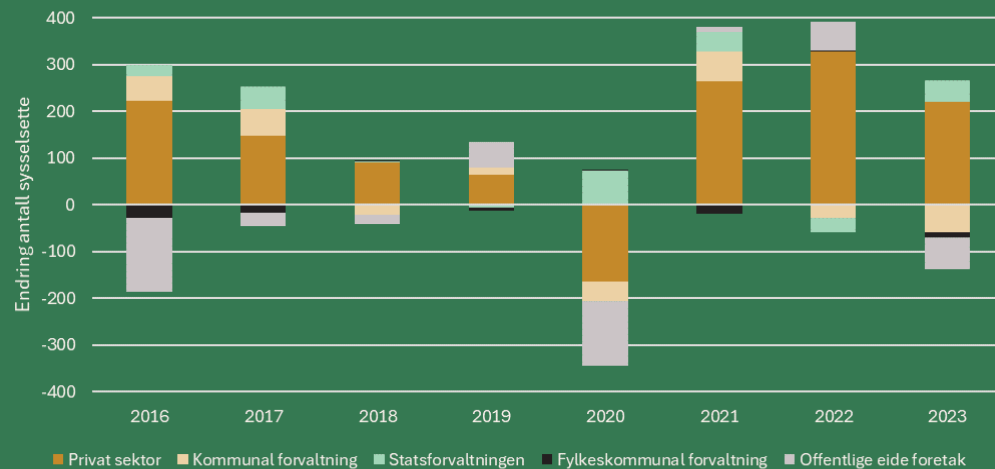
## Norge





# Endring per sektor i Rana fra 2015 til 2023

Figuren viser den årlige endringen i sysselsetting per år siden 2016 til 2023 fordelt på sektor.



1050 flere sysselsatte fra 2015 til i dag

Sysselsetting	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Endring 2015 - 2023
Fylkeskommunal forvaltning	395	367	350	353	346	348	328	331	321	-74
Kommunal forvaltning	2462	2515	2572	2551	2566	2526	2588	2559	2500	38
Offentlige eide foretak	737	578	549	529	584	445	456	517	449	-288
Statsforvaltningen	1811	1835	1884	1886	1881	1955	1997	1968	2015	204
Privat sektor	7440	7662	7809	7900	7964	7799	8064	8391	8610	1170
<b>Totalsum</b>	<b>12845</b>	<b>12957</b>	<b>13164</b>	<b>13219</b>	<b>13341</b>	<b>13073</b>	<b>13433</b>	<b>13766</b>	<b>13895</b>	<b>1050</b>

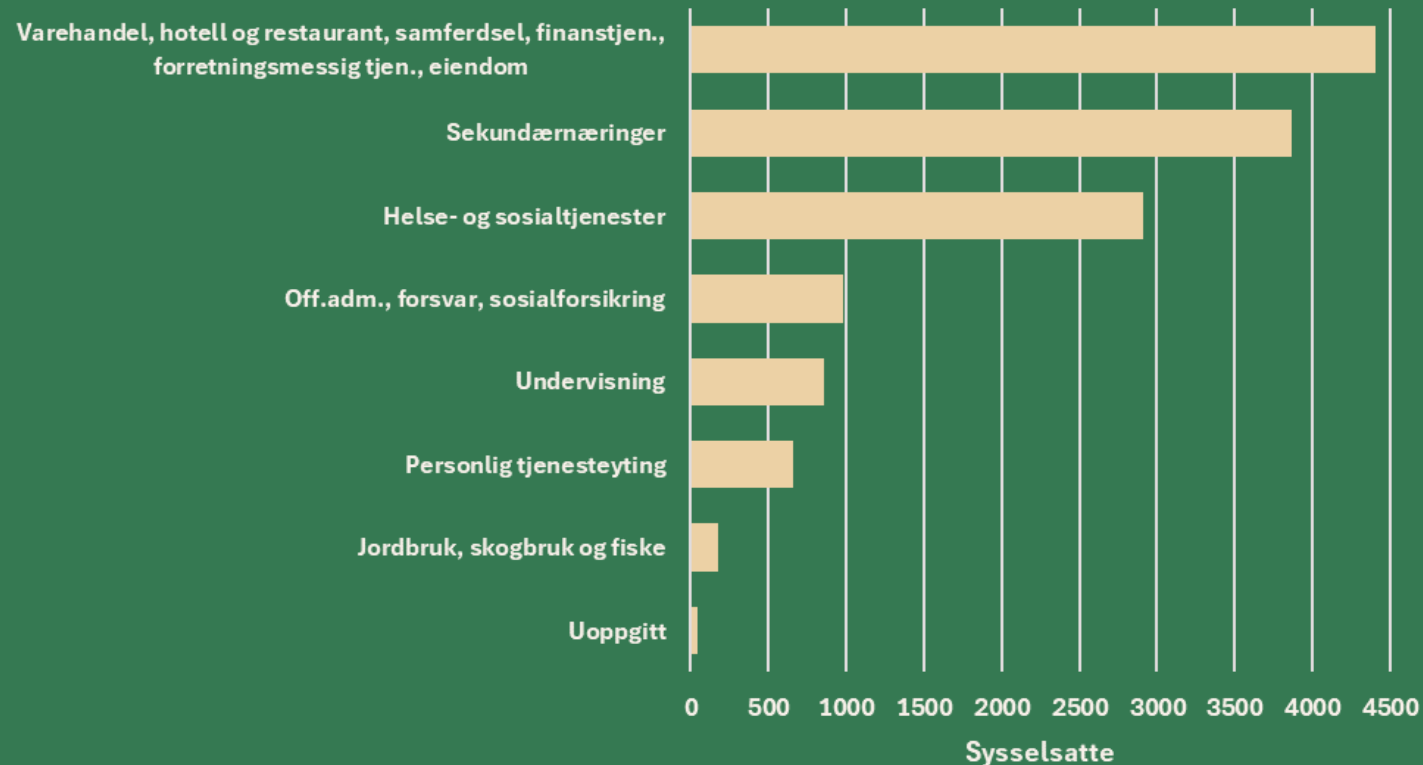






# Sysselsatte i Rana forts...

## 13 895 sysselsatte i 2023 (Arbeidssted Rana, SSB)



Figuren til venstre viser hvordan de 13 895 sysselsatte i Rana fordeler seg på næringsgrupper.

Det er den tjenesteytende delen som utgjør flest, med 4402 sysselsatte (31,7 prosent)

Sekundærnæringer omfatter industri, bygg & anlegg, kraft og vannforsyning. Samlet utgjør denne gruppen 3861 sysselsatte (27,8 prosent).

Helse, off. adm og undervisning sysselsatte til sammen 4750 personer i Rana (34,2 prosent). Helse- og sosialtjenester, Off.adm, forsvar. Sosialforsikring Utdanning sysselsatte henholdsvis 2912, 963 og 855 personer i Rana i 2023.

4,8 prosent, 662 av de sysselsatte i Rana jobbet med personlig tjenesteyting

Primærnæringerne sysselsatte 173 personer som utgjør 1,2 prosent av alle sysselsatte med arbeidssted i Rana

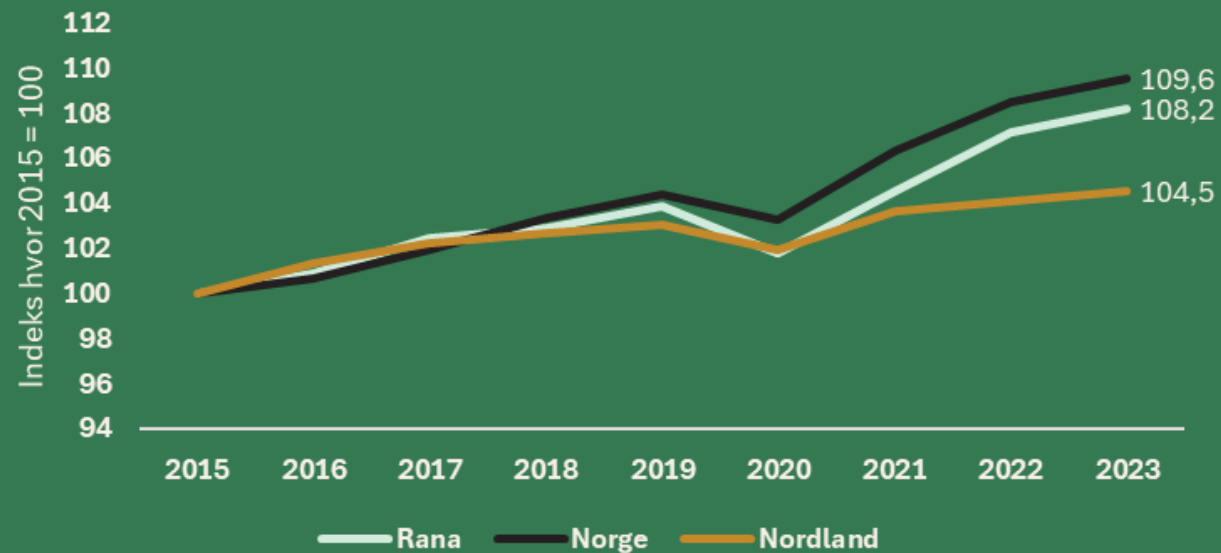
Rana utgjør 37 % av sysselsettingen på Helgeland og 11,7 % av Nordland





# Sysselsatte i Rana forts...

Sysselsettingsutvikling. Indeks hvor 2015=100  
(SSB)



Figuren viser at Rana har hatt sterkere sysselsettingsvekst enn gjennomsnittet for hele Nordland. Rana ligger litt under den nasjonale sysselsettingsveksten



# 8 Færre unge opplever utenforskap i Rana

Ungt utenforskap i Rana er betydelig redusert de senere årene. Med Ungt utenforskap menes personer som ikke er i arbeid, under utdanning eller i opplæring. Det finnes flere ulike målinger på Ungt utenforskap. Antallet er noe ulikt i de ulike studiene.

I følge SSB var det i 2023 357 ranværing i aldersgruppen 15-29 år som stod utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak. 82 av disse var innvandrere (NEET-statistikk SSB)

NAV har en annen statistikk fra desember 2023 som viser at 459 personer i Rana i aldersgruppen 20-29 stod utenfor arbeid og utdanning.

Ulike metoder for å måle utenforskap gjør at det blir ulike tall,

FHI har også en måling på Ungt utenforskap, denne viser at Rana hadde 5,9 prosent unge i aldersgruppen 15-24 som stod utenfor, mens landsgjennomsnittet var 7,6. Gjennomsnittet i Nordland var i samme periode på 7,1 prosent.



Illustrasjonsbilde: Hajran Pambudi / Unsplash



# Ranas utenlandske arbeidstakere



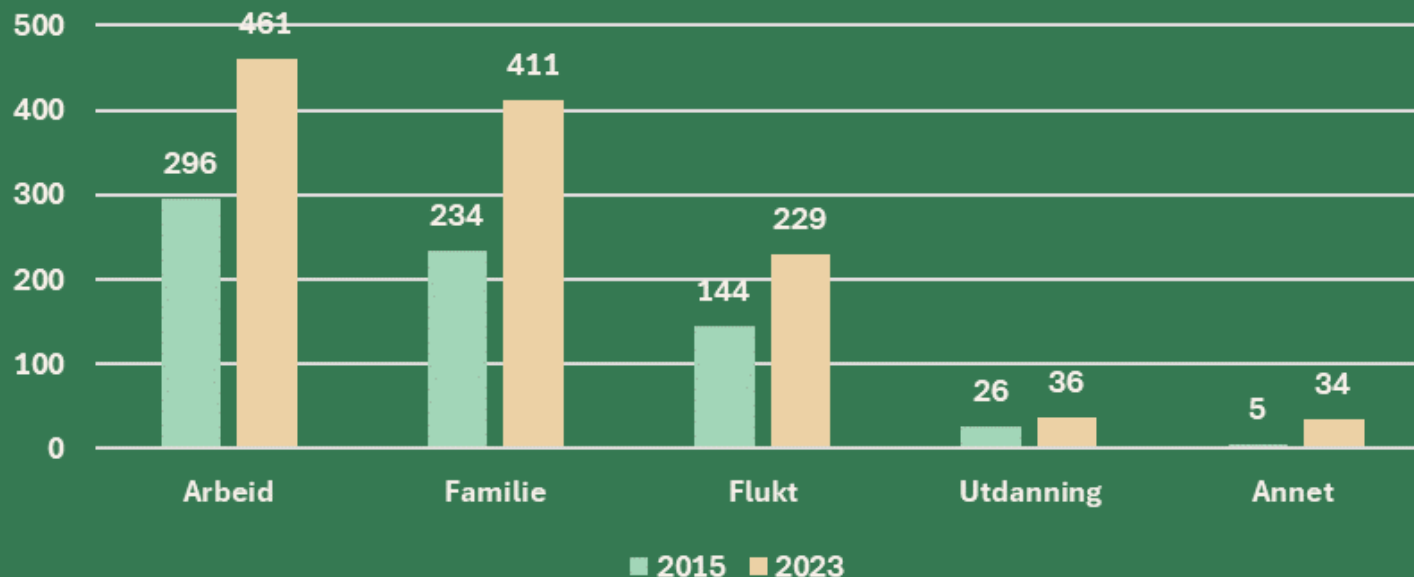
Bilde: Lyttring, Bodø





# Utenlandske arbeidstakere – Rana

Antall innvandrere etter innvandringsbakgrunn i Rana  
2015 og 2023 (Microdata)



Internasjonal arbeidskraft utgjør en viktig ressurs for arbeidsmarkedet i Rana. En del av de utenlandske arbeidstakerne kommer til Rana som følge av at de har fått seg jobb, mens andre kommer som følge av familiære årsaker. En del av de utenlandske arbeidstakerne er flyktninger og som har lyktes med å få seg jobb. Mens andre igjen kommer som følge av utdanning og velger å bosette seg i Rana etter endt utdanning. I tillegg er det noen utenlandske arbeidstakere hvor det mangler informasjon om årsak til innvandring.

Figuren til venstre viser bakgrunnen til de utenlandske arbeidstakerne med arbeidssted i Rana i 2015 og 2023. Som figuren viser er det tilgang til arbeid eller familiære årsaker som er bakgrunnen til de fleste av disse.

I alt er det 1170 sysselsatte i Rana med utenlandsk bakgrunn

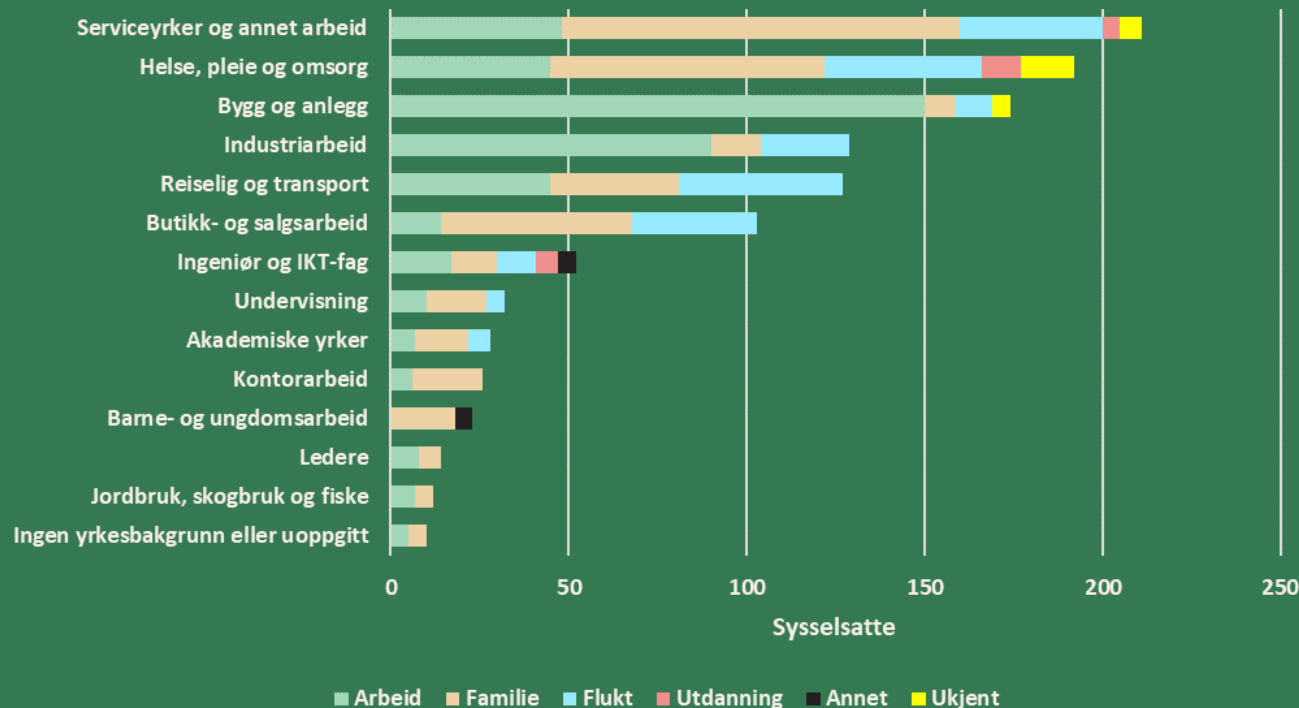
Utenlandske arbeidstakere utgjør 9,3 % av arbeidstakerne i Rana





# Utenlandske arbeidstakere i Rana

Sysselsetting blant 1170 innvandrere i Rana fordelt på yrker og innvandringsbakgrunn, 2023 (Microdata)



Figuren til venstre viser hvilke yrker arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn i Rana jobber innenfor. I tillegg viser figuren innvandringsbakgrunnen til disse.

En stor del av de utenlandske arbeidstakerne som kom til Rana som arbeidsinnvandrere har yrker tilknyttet bygg og anlegg og industrien, service og pleie og omsorg. Disse utgjør 40 % av utenlandsk arbeidskraft i Rana med 411 sysselsatte.

Blant utenlandske arbeidstakere som kom til Rana som flyktninger finner vi mange innenfor tjenesteyrker, helse, pleie og omsorg, reiseliv og transport samt butikk. Det er også noen av disse som har sitt arbeidssted innenfor industriyrker. Figuren viser videre at det kun er noen få av de sysselsatte med flyktningbakgrunn som jobber med ingeniør- og IT-yrker. I alt utgjør familiegjenforening og flukt 640 personer, eller 55 % av utenlandske arbeidstakere.

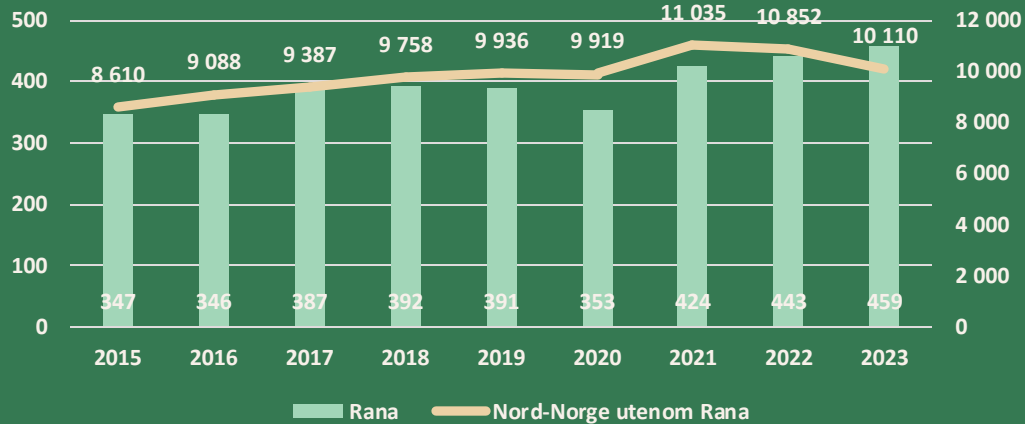
Utenlandske arbeidstakere som har utdanning som innvandringsbakgrunn finner vi innenfor Helse, pleie og omsorg, Ingeniør- og IT-yrker, samt noen innenfor Serviceyrker. Disse utgjør 5 % av utenlandske arbeidstakere



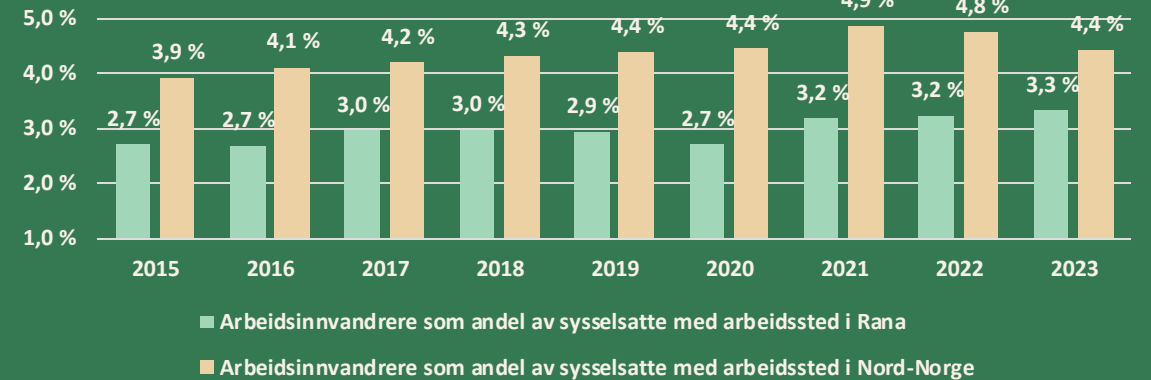


# Utenlandske arbeidsinnvandrere er 461 sysselsatte

### Antall sysselsatte arbeidsinnvandrere i Rana og Nord-Norge (Microdata)



### Arbeidsinnvandrere som andel av sysselsatte med arbeidssted i Rana og Nord-Norge (Microdata) (Nasjonal andel 7,7%)



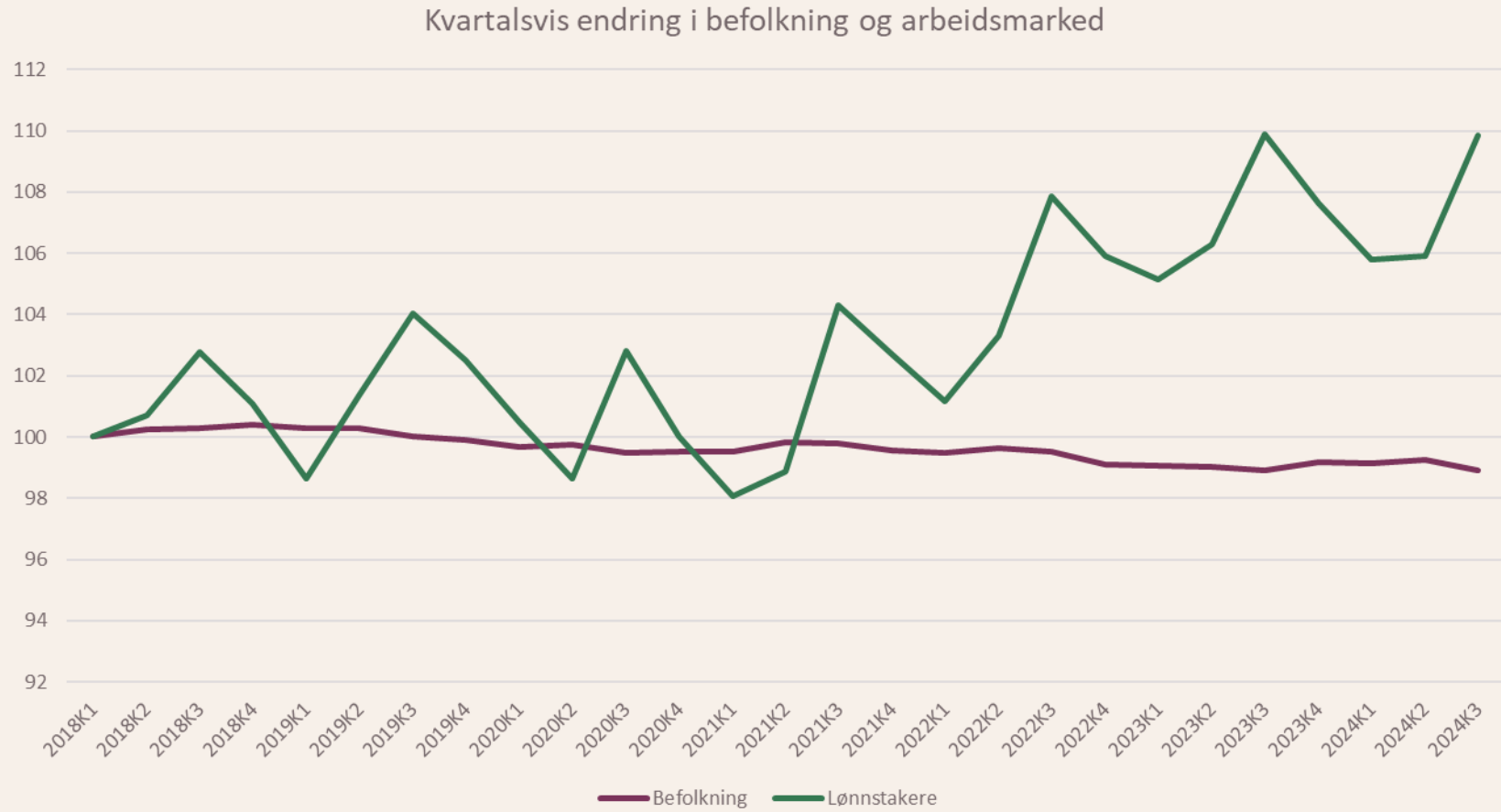
### Bofasthet sysselsatte arbeidsinnvandrere i Rana etter innvandringsår

Innvandringsår	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*	Total
Antall arbeidsinnvandrere etter innvandringsår	69	60	55	51	31	31	84	70	75	526
Gjenværende arbeidsinnvandrere i 2023	24	18	26	28	20	15	51	46	49	277
Gjenværende arbeidsinnvandrere i 2023 i prosent	35%	30%	47%	55%	65%	48%	61%	66%	65%	53%
Antall år fra innvandring til 2023	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
Årlig frafall i prosent	-8%	-10%	-9%	-9%	-9%	-17%	-20%	-34%	-35%	

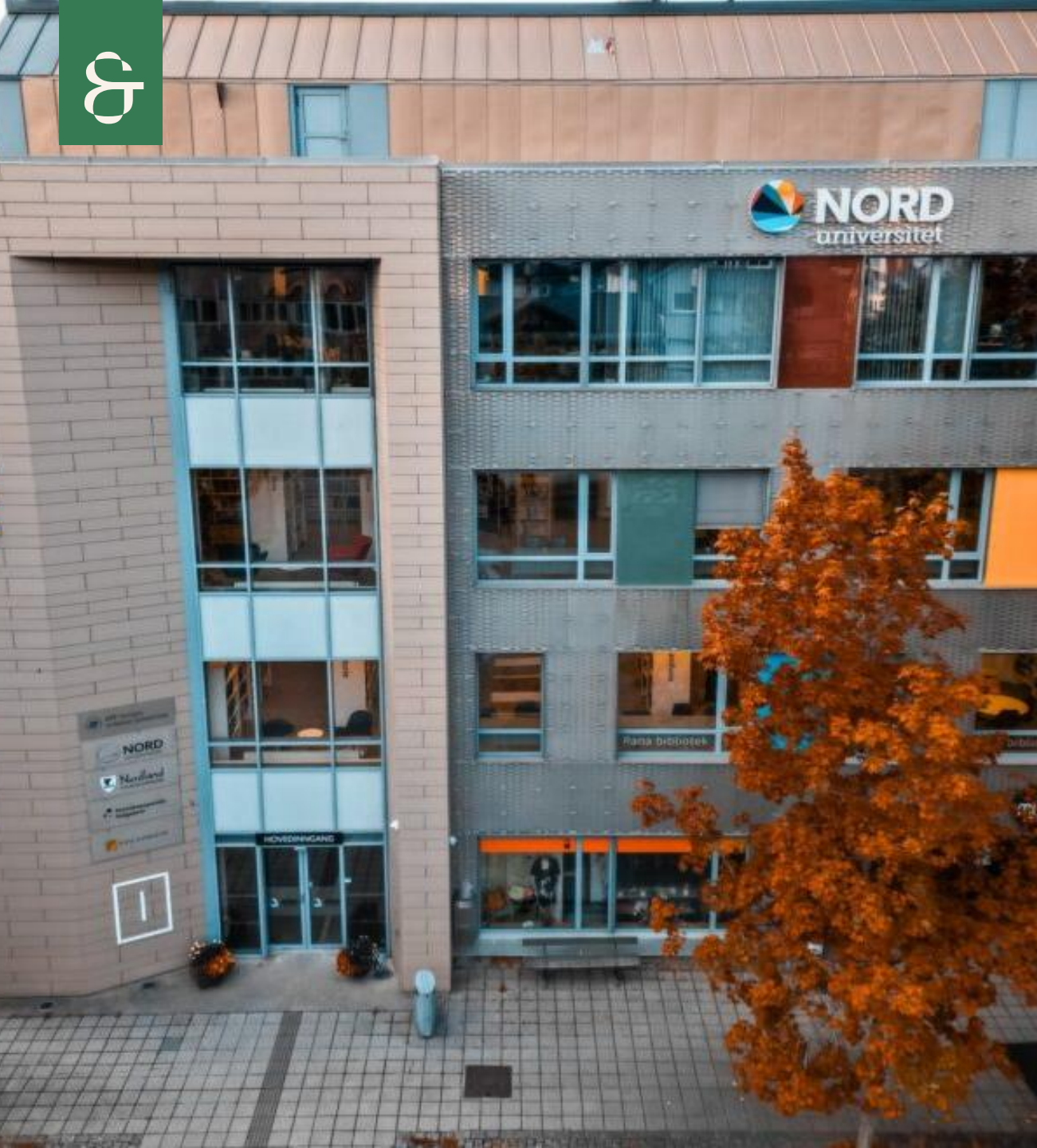
Innvandringsåret står i første rad. Andre rad viser antallet innvandrere med arbeid som innvandringsgrunn til Rana. Tredje rad viser hvor mange som er igjen i Rana når vi har ankommet 2023. Fjerde rad viser hvor mange som er igjen i Rana når vi har ankommet 2023 i prosent. Femte rad viser hvor mange år det er mellom innvandringsåret og 2023. Sjette rad viser gjennomsnittlig fraflytting for hvert år mellom innvandringsår og 2023. Frafaller er størst i prosent mot slutten av tidsserien, noe som tyder på at flytterne drar i løpet av de første årene sine i Rana, mens har man klart å holde folk i noen år, så øker sannsynligheten for at de blir værende.



# Indeks utvikling i arbeidsforhold og befolkning i Rana per kvartal







# Utdanningsnivå i Ranas arbeidsstokk<sub>1,4</sub>



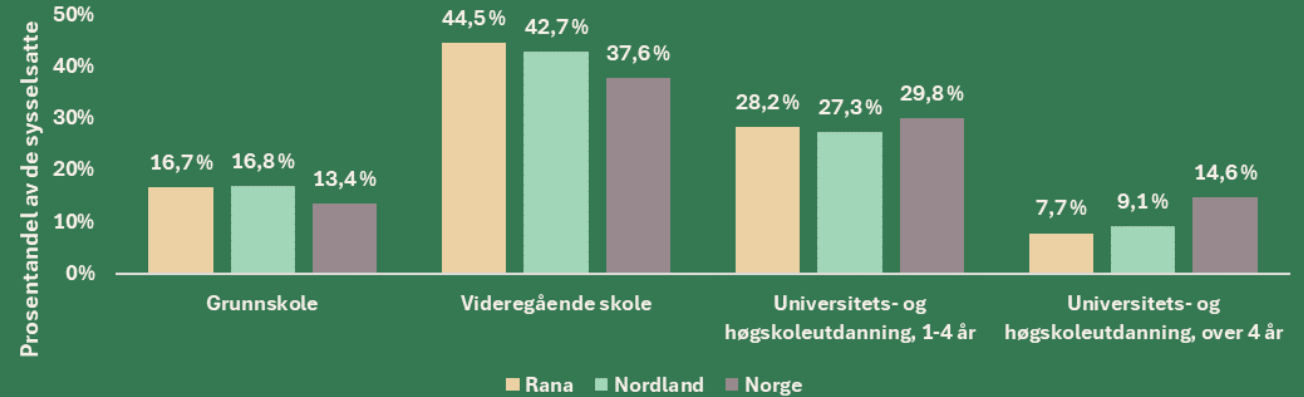
# Utdanningsnivået blant sysselsatte i Rana (20-66 år)

Figuren øverst til høyre viser det høyeste utdanningsnivået blant sysselsatte i aldersgruppen 20-66 år som bodde i Rana kommune i 2023.

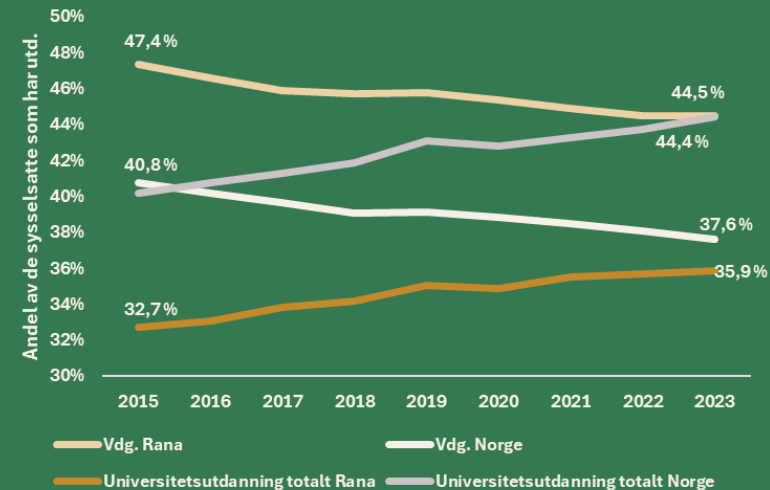
På det laveste utdanningsnivået hvor vi finner sysselsatte som kun har grunnskole, ligger Rana omtrent likt med gjennomsnittet for Nordland, men en del høyere enn landsgjennomsnittet. Det indikerer et etterslep i befolkningens utdanningsnivå. I alt har Rana har også en høyere andel sysselsatte med videregående skole som høyeste utd.nivå enn både gjennomsnittet for fylket og for landet. Det er her viktig å være oppmerksom på at Rana som en stor industriregion har mange sysselsatte med fagbrev. I forhold til konkurranseevne på sikt, bør andelen som går videre fra videregående opplæring økes. Det er færre sysselsatte i Nordland og i Rana med høyere utdanning sammenlignet med landet som helhet. Den største forskjellen finner vi innenfor universitet- og høgskoleutdanning ut over 4 år hvor forskjellen er betydelig (færre med master utdanning). Utdanningsnivå reflekterer ofte hvilke type arbeidsplasser som er tilgjengelig i en region eller lar seg bemanne. Det er ikke nødvendigvis et mål i seg selv at utdanningsnivået i en kommune skal være veldig høyt dersom den kompetansen som offentlig sektor og næringslivet etterspør er sysselsatte med fagbrev. Likevel er det av stor betydning for evne til utvikling og innovasjon å ha arbeidskraft med høy kompetanse i bedriftene.

Figuren nederst til høyre viser utviklingen i høyeste utdanningsnivå (Videregående skole og Universitetsutdanning totalt) blant de sysselsatte i aldersgruppen 20-66 år som var bosatt i Rana i denne tidsperioden (2015 – 2023). Som figuren viser er det en tydelig trend både i Rana og for hele landet at andelen sysselsatte med universitetsutdanning øker samtidig som andelen med videregående skole som høyeste utdanningsnivå reduseres år for år. Andelen med universitetsutdanning er 35,9 prosent mot 44,5 prosent nasjonalt. Forskjellen er hele 8,6 % opp til landsgjennomsnittet i Rana

Høyeste utd. nivå blant sysselsatte med bosted i Rana, 20 - 66 år i 2023 (SSB)



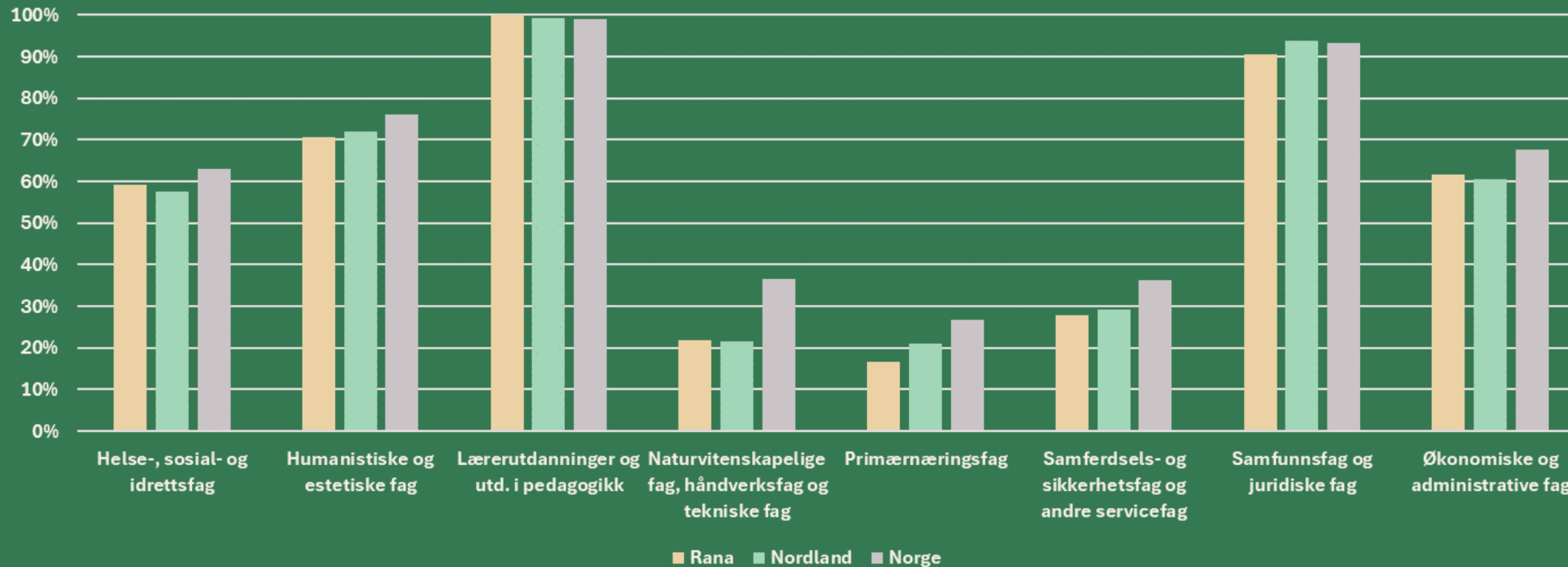
Utvikling i utdanningsnivå (SSB)



# Utdanningsnivået blant sysselsatte i Rana per fagområde

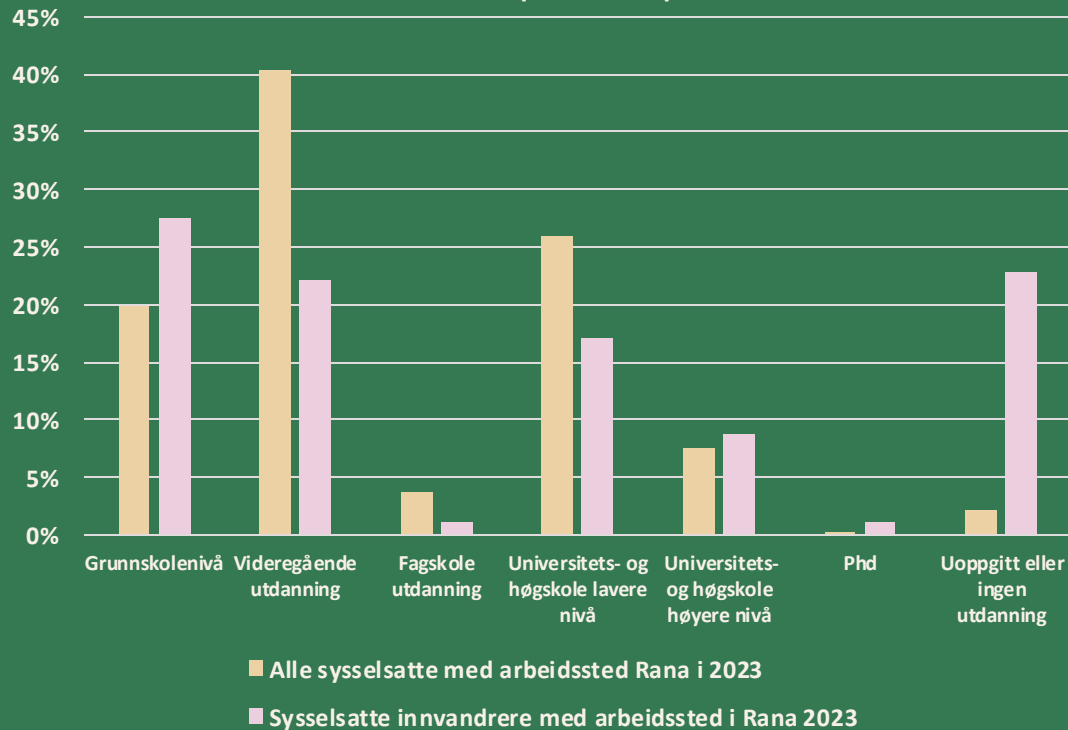
Figuren viser hvor stor andel av de sysselsatte i aldersgruppen 20-66 (bosatt i Rana) som har universitetsutdanning (kort og/eller lang) fordelt på fagfelt. I figuren gjøres en sammenligning med gjennomsnittet for Nordland og for hele landet. Rana har færre med høyere utdanning innen naturvitenskapelige fag, primærnærings og havbruksfag, samferdselsfag og økonomiske fag. Rana ligger foran landsnittet kun innen personell med lærerutdanning.

Universitetsutd. fagfelt 2023 (SSB)



# Utdanningsnivået blant sysselsatte med innvandrerbakgrunn

Utdanningsnivå for alle sysselsatte og sysselsatte med innvandrerbakgrunn med arbeidssted i Rana 2023. Aldersgruppe 15-74 år (Microdata)

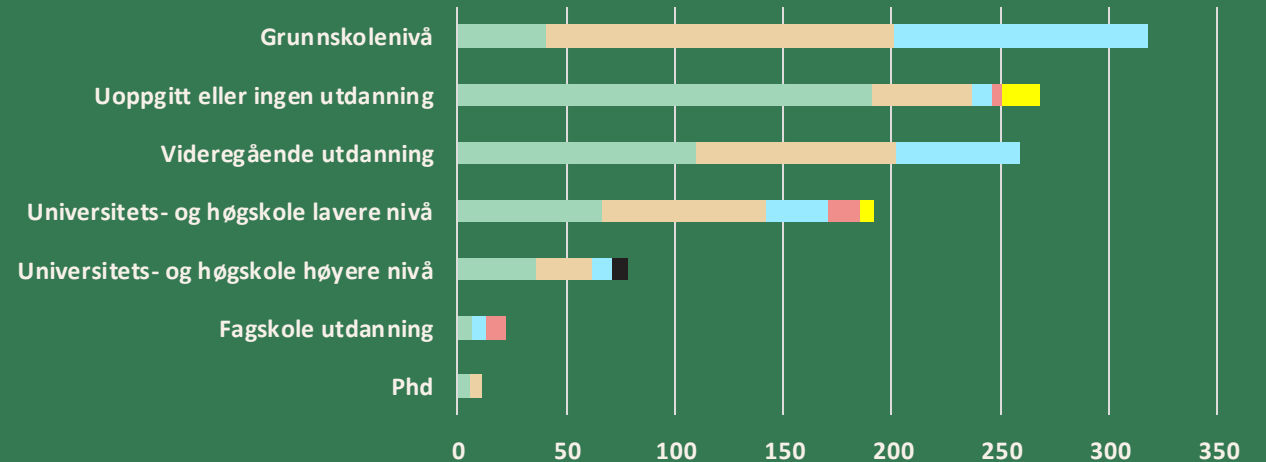


I figuren til venstre gjøres en sammenligning av utdanningsnivået blant sysselsatte med innvandrerbakgrunn og samtlige sysselsatte i Rana. Aldersgruppen 15-74 år. Det er store mangler når det gjelder kjennskap til innvandrernes utdanningsnivå, for nesten hver fjerde sysselsatte innvanderer mangler det informasjon om utdanningsnivå. I overkant av en fjerdedel har kun grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Det synes som at en litt større andel av innvandrerne har høyere universitetsnivå enn gjennomsnittet i Rana. En god del av de utenlandske sysselsatte har ukjent utdanningsnivå. Det skyldes at utdanning ikke registreres ved kortere opphold. For utenlandsk arbeidskraft vil en satsing på å løfte flere inn i videregående og Høyere utdanning, bidra til økt sannsynlighet for at de blir lengre i Rana.

# Utdanningsnivået blant sysselsatte med innvandrerbakgrunn

Figuren til høyre viser en kombinasjon av utdanningsnivå og innvandrerbakgrunn for utenlandske arbeidstakere i Rana. Om lag 314 av de sysselsatte i Rana med innvandrerbakgrunn har høyere utdanning. Høyere utdanning inkluderer kategoriene universitets- og høyskoleutdanning på lavere (17%) og høyere (9%) nivå samt Phd (1%). Dette utgjør til sammen 27% av de 1175 personene i utvalget. Som figuren viser er mange av disse sysselsatte kommet til Rana på grunn av arbeid eller av familiære årsaker. Utdanningsnivå for innvandrerne med flukt som innvandringsgrunn er i hovedsak grunnskole (51%) og videregående skole (25%).

Utdanningsnivå for sysselsatte innvandrere med arbeidssted Rana i 2023.  
Aldersgruppe 15-74 år (Microdata)



	Phd	Fagskole utdanning	Universitets- og høyskole høyere nivå	Universitets- og høyskole lavere nivå	Videregående utdanning	Uoppgitt eller ingen utdanning	Grunnskolenivå
Arbeid	6	7	36	66	110	191	41
Familie	5		26	76	92	46	160
Flukt		6	9	29	57	9	117
Utdanning		9		14		5	
Annet			7				
Ukjent				7		17	

■ Familie
 ■ Flukt
 ■ Utdanning
 ■ Annet
 ■ Ukjent



Foto: MIP

## Behov for arbeidskraft<sub>2.0</sub>





# Kartlegging av bedriftenes rekrutteringsarbeid og bruk av RU tjenester

Behov for arbeidskraft i Rana

Kompetansebehov

Utenlandsk arbeidskraft

Rekrutteringstiltak i regi av RU



# 8 Metode for kartleggingsdelen av oppdraget

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til 130 virksomheter, og det kom inn 51 svar innen svarfristen. Alle bedriftene er lokalisert i Rana.

Størsteparten av respondentene representerer næringer som industri (23,4 %), bygg og anlegg (17 %), overnatting og servering (17 %), varehandelen (8,5 %) og andre (34,1 %).

67 prosent av respondentene er virksomheter med færre enn 50 ansatte. 33 prosent er virksomheter med flere enn 50 ansatte.

Det er i stor grad daglig ledere som har besvart undersøkelsen.

Dybdeintervju ble gjennomført med 12 bedrifter/offentlige foretak i Rana i perioden rett etter spørreundersøkelsen.







## Behov for arbeidskraft i Rana - økende etterspørsel generelt<sup>2.1</sup>

Hvordan ventes det at antall sysselsatte endres i løpet av de kommende månedene?

	Ned mer enn 30 %	Ned inntil 30 %	Ned inntil 10 %	Ned inntil 5 %	Ned inntil 2 %	Uendret	Inntil 2 % vekst	Inntil 5 % vekst	Inntil 10 % vekst	Inntil 30 % vekst	Mer enn 30 % vekst
De neste 3 månedene			2 %	4 %	2 %	<b>73 %</b>	<b>12 %</b>	2 %	4 %		
De neste 6 månedene			2 %	4 %		<b>63 %</b>	<b>12 %</b>	8 %	8 %	2 %	
De neste 12 månedene				2 %	2 %	<b>45 %</b>	<b>16 %</b>	10 %	16 %	4 %	4 %
De neste 18 månedene		2 %		2 %	4 %	<b>35 %</b>	<b>16 %</b>	20 %	10 %	6 %	4 %

Tabellen viser at flertallet blant bedriftene venter en uendret situasjon rundt deres ansatte, med en klar overvekt fra stabil mot økende sysselsetting. Mer en 30 % av bedriftene venter økende antall sysselsatte, spesielt når en ser ett år fremover. Langt færre bedrifter ser for seg en reduksjon i antall sysselsatte. I de kommende 6 månedene ventes arbeidsmarkedet å være i hovedsak stabilt til svakt positivt, men det fra 6 til 18 måneder er en klar forventning om økt sysselsetting der 1 av 4 bedrifter venter mer en 5 % vekst i sysselsettingen. Bare 8 prosent av bedriftene venter nedgang i sysselsettingen. Behovet for flere sysselsatte er størst om 12-18 måneder, og med denne planlagte veksten, vil arbeidsmarkedet være svært godt for arbeidstakerne i Rana. Forventningen om vekst kjennetegnes av respondenter innenfor næringene industri, overnatting- og serveringsvirksomhet, finans samt bygge- og anleggsvirksomhet.





## Behov for arbeidskraft i Rana spesifikke typer arbeidskraft

Er det enkelte typer arbeidskraft dere sliter med å rekruttere? I så fall, hvilke?

Næring	Kompetanse
Industri	Fagarbeidere: Sveisere, CNC/maskinering, industrirørlegger, industri-elektrikere og til dels industrimekanikere Ingeniørkompetanse innenfor Høyspent/Elkraft, geologi og robotikk Ingeniører med lokal tilknytning som blir værende i regionen Fagpersoner med ledererfaring
Bygg og anlegg	Fagarbeidere: Elektrikere, anleggsgartnere Prosjektleder Ingeniører innenfor VVS, elektro, Geoteknikk, Miljø
Overnatting og servering	Barpersonell og ordensvakter Voksne, erfarne arbeidsledere Kokker Utdannede kokker og servitører
Informasjon og kommunikasjon	Systemutviklere
Helse- og sosialtjenester	Legespesialister, LIS 2, sykepleiere og bioingeniører er mer eller mindre stabilt krevende å rekruttere over tid





## Behov for arbeidskraft i Rana etter utdanningsnivå...

Hvordan venter dere at deres sysselsetting endrer seg for ansatte med følgende utdanningsnivå frem mot 2026?

	Grunnskole	Videregående skole	Høyere utdanning < 4 år	Høyere utdanning > 4 år
Betydelig færre	5 %	2 %	0 %	0 %
Noe færre	7 %	7 %	9 %	7 %
Uendret	64 %	52 %	43 %	52 %
Noe flere	7 %	33 %	40 %	26 %
Betydelig flere	0 %	0 %	6 %	7 %
Ikke aktuelt	18 %	7 %	2 %	9 %
<b>Sum</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

I den grad bedriftenes sysselsetting vil endre seg frem mot 2026, er det høyere utdanning t.o.m. 4 år flest bedrifter ser behovet for og venter sterkest vekst i. Det følger nasjonale trender og er viktig for å opprettholde konkurranseevnen i bedriften. Det er spesielt respondenter innenfor næringene industri, bygge- og anleggsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting som venter en økning i antall sysselsatte med høyere utdanning. Arbeidstakere med kun grunnskole som utdanningsnivå er det flest bedrifter som kategoriserer som uaktuelt. Dette gjelder særlig arbeidstakere innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, forretningsmessig og personlig tjenesteyting samt bergverksdrift og utvinning.



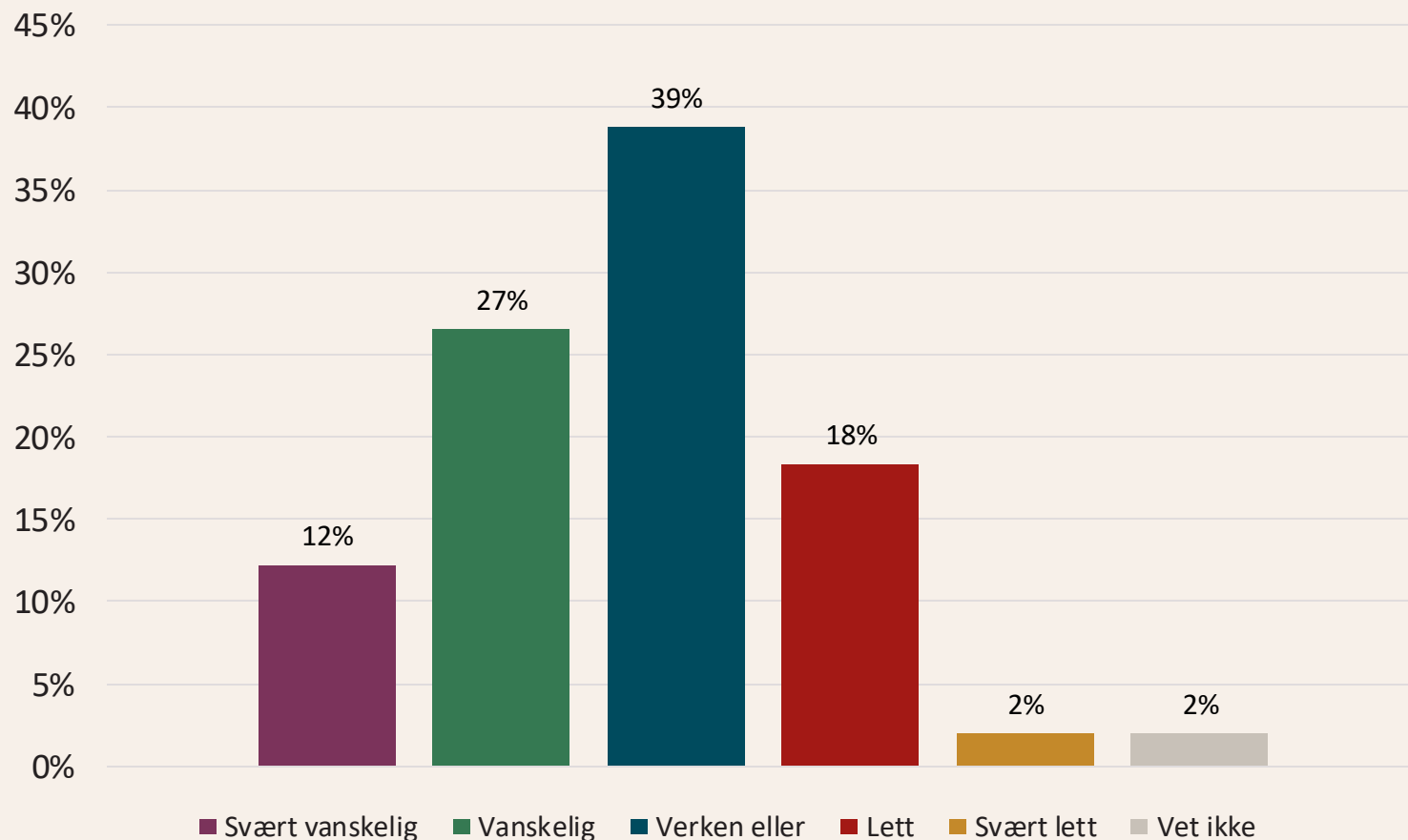
# § Behov for arbeidskraft i Rana og opplevd tilgang på arbeidskraft

## Hvordan vil du beskrive tilgangen på arbeidskraft for din virksomhet?

I september 2024 var det 39 prosent av respondentene som svarte at tilgangen på arbeidskraft i Rana er tilstrekkelig. Like mange, 39 prosent svarte at tilgangen på arbeidskraft er vanskelig eller svært vanskelig for deres virksomhet. 20 prosent oppgir å ha god tilgang på arbeidskraft.

Nesten 4 av 10 bedrifter (39 prosent) opplever vanskeligheter med å rekruttere. Til sammenligning viser [NAV's bedriftsundersøkelse](#) at gjennomsnittet på landsbasis er på 23 prosent, og 26 prosent i Nordland. Det er dobbelt så stor andel som oppgir at det er lett eller svært lett å skaffe arbeidskraft i deres virksomhet.

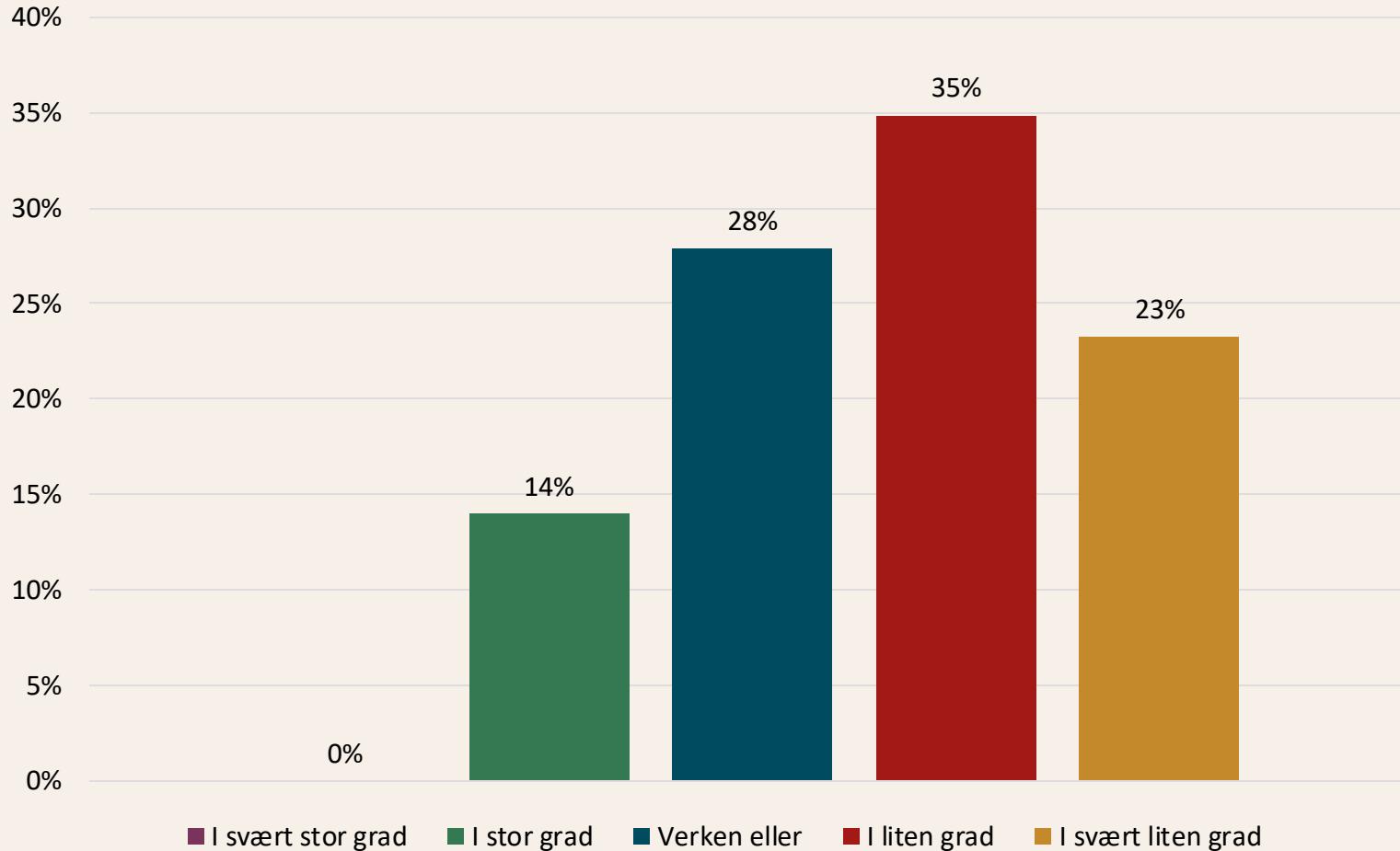
Bildet stemmer godt overens med lave ledighetstall for Rana og indikerer et stramt arbeidsmarked. Forventninger om økt sysselsetting vil ytterligere øke knapphet på arbeidstakere, siden årskullene som kommer inn i arbeidsmarkedet lokalt er mindre enn kullene som forlater arbeidsmarkedet. Der er forskjeller i knapphet etter hvilken type arbeidskraft det søkes etter.





# Påvirker tilgang til arbeidskraft virksomhetens aktivitet?

I hvilken grad har tilgang på arbeidskraft vært begrensede i forhold til virksomhetens aktivitet?



Mens 4 av 10 opplevde utfordringer med rekruttering, er utfordringene så store at det begrenser bedriftens virksomhet for 14 prosent av bedriftene. Det er bedrifter som har måtte si fra seg prosjekter eller oppdrag grunnet manglende arbeidskraft. Dette har primært vært innenfor næringene overnatting- og serveringsvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting dette er situasjonen. Det ser ut til at det er flere innleie muligheter innen industri og bygg og anlegg enn innen tjeneste og service næringene.

**Nesten 60 prosent svarer at tilgang på arbeidskraft har liten eller ingen påvirkning av aktivitetsnivået.** Det er i stor grad respondenter innenfor industri samt bygge- og anleggsvirksomhet som har liten til ingen problemer med å opprettholde aktivitetsnivået i virksomheten.





## Hvordan finner bedriftene kompetanse <sup>2.2</sup>





## Kompetansebehov <sup>3.1</sup>

### Hvordan lyser dere ut stillinger i dag?

53 prosent av respondentene benytter jobbportaler som Finn, JobbNorge eller NAV når de utlyser stillinger, dette gjerne i kombinasjon med sosiale media. Egne nettsider er viktige referansepunkter, og stillinger formidlet via Nav. Resterende bruker i stor grad andre sosiale medier, egne portaler eller leter lokalt. Kun 1,9 prosent opplyser at de ikke har utlyst stillinger.

Rekruttering via lokalt nettverk og egne/ansattes kjennskap til aktuell arbeidskraft forekommer hyppig. Denne type uformell rekruttering vil gi færre muligheten til å finne stillinger i Rana.

Gjennom intervjuene kunne informantene fortelle at i tillegg til stillingsutlysninger og egne nettverk, benytter de seg av byrå, lager større kampanjer spesifikt mot kompetansegrupper ved større behov, er med i trainee-program og er synlig på skolene slik at lærlinger og nyutdannede kommer til dem etter endt utdanning.





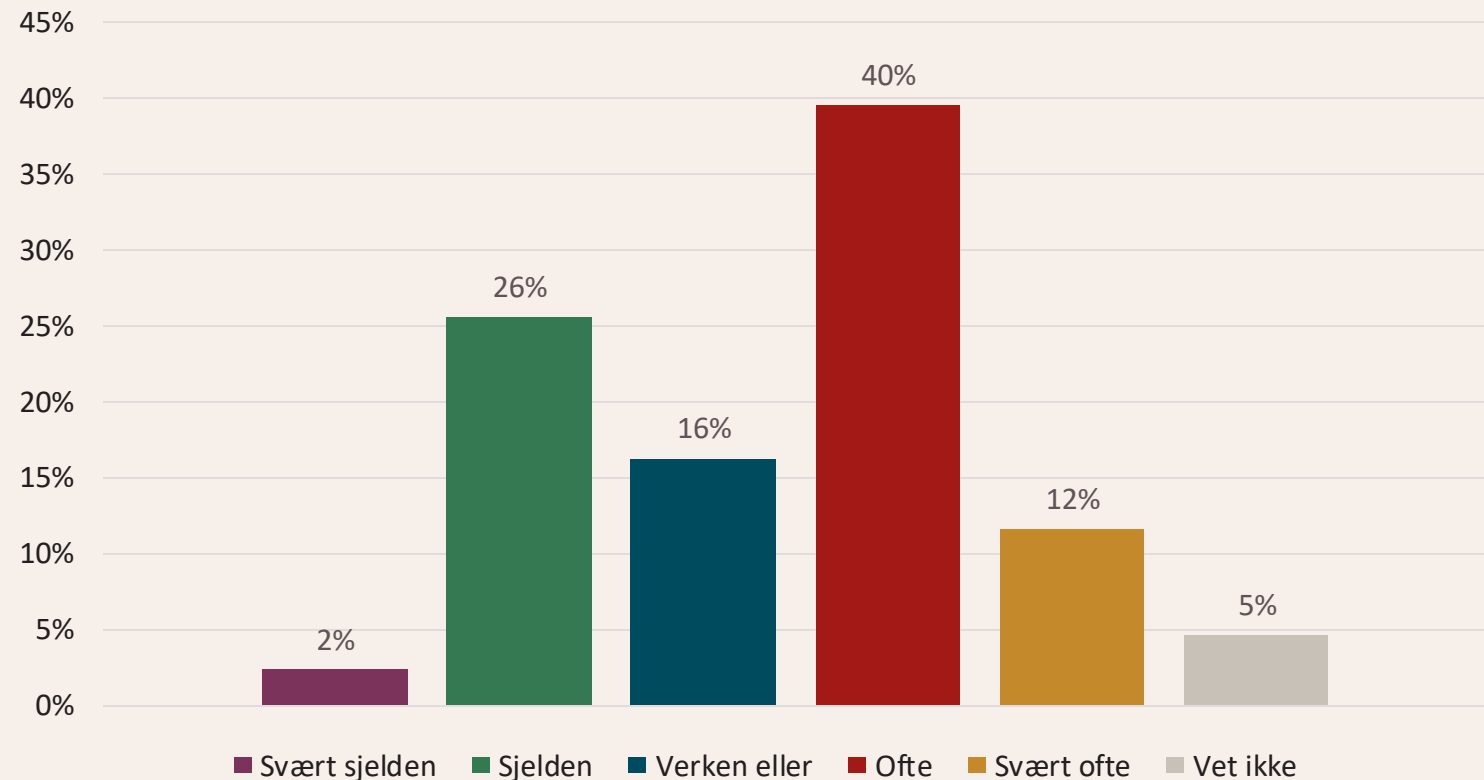
## Kompetansebehov forts...

### Når dere lyser ut stillinger, får dere søkere med rett/ønsket kompetanse?

Over halvparten av bedriftene får ofte eller svært ofte søkere med riktig og ønsket kompetanse ved stillingsutlysninger. **Dette er i stor grad hos næringer som industri, bygge- og anleggsvirksomhet og bergverksdrift og utvinning.**

Nesten 30 prosent får sjeldent eller svært sjeldent søkere med ønsket kompetanse. Dette gjelder spesielt respondenter innenfor finans, overnatting- og serveringsvirksomhet samt forretningsmessig og personlig tjenesteyting.

Noen av informantene pekte på økningen av AI-genererte søknader som et av problemene ved stillingsutlysninger, da enkelte søkere sier de har høyere kompetanse enn de egentlig har. Det er også ikke alltid stillingsannonserne treffer riktig målgruppe, da noen søker på stillinger uavhengig av om de er kvalifisert til stillingen dersom målet deres er å jobbe i en spesifikk by eller bedrift.







## Hvilke av påstandene om midlertidig arbeidskraft passer best for din virksomhet?

(Her er det kun med svar fra de som påstandene passer for)

	Ja	Nei
Midlertidige ansatte jobber som hovedregel i en rotasjonsordning med friperioder	53 %	47 %
Midlertidige ansatte har som hovedregel fast opphold i den tiden oppdraget varer	80 %	20 %
Midlertidige ansatte hos oss har som hovedregel vært innleid ved tidligere anledninger	73 %	27 %
Midlertidige ansatte tilbys som hovedregel fast ansettelse når de over tid har vist hva de kan	88 %	12 %
Midlertidige ansatte som kommer til oss ønsker som hovedregel å bli ansatt fast i bedriften	95 %	5 %
Vi foretrekker som hovedregel å rekruttere fast ansatte blant de som har vært midlertidig ansatte	77 %	23 %

55 % av respondentene opplyser bruk av midlertidig ansatte (norske og utenlandske) og 35 % bruker utenlandsk arbeidskraft. Tabellen over viser at omtrent halvparten av de midlertidige ansatte jobber i en rotasjonsordning oftest i bygg og anlegg eller industri. Bedriftene benytter seg i stor grad av de samme ansatte som har vært innleid ved tidligere anledninger, som viser tillit og tilfredshet hos arbeidsgiver. De midlertidige ansatte ønsker i stor grad å bli fast ansatt i bedriften, noe som indikerer at bedriftene oppleves som attraktive. Interessen er gjensidig, flertallet av bedriftene ønsker å rekruttere nye fast ansatte blant de som har vært midlertidig ansatte. Disse respondentene kjennetegnes ofte av å jobbe innenfor industrien, overnatting- og serveringsvirksomhet samt varehandel. Omfanget av om respondentene lykkes med å få ansatte til å bli permanent i Rana, er ikke kartlagt.





## Når virksomheten benytter rotasjonsordninger, i hvilke fagområder er det vanligst?

Næring	Kompetanse
Industri	Industriprosjekter og byggeprosjekter Drift Fagarbeidere
Bygg og anlegg	Elektro Elektriker Vi benytter rotasjonsordninger ved innleie, VVS og elektro Betongarbeider
Overnatting og servering	Servering og kjøkken Kokker Servering Servering og vakhold
Helse- og sosialtjenester	Overleger

Rotasjonsordninger er en arbeidstidsordning der arbeidet blir gjort til ulike tider i løpet av et døgn, en uke eller ved lengre intervaller.

Som tabellen til venstre viser, er det i størst grad virksomheter innenfor næringene industri, bygg og anlegg, overnatting og servering samt helse- og sosialtjenester som benytter seg av slike ordninger.

Kompetansen som er mest vanlig ved en slik ordning er fagarbeidere i industri- og byggeprosjekter, elektrikere, VVS, betongarbeidere, servitører, kokker og overleger.





## Bruk av utenlandsk arbeidskraft <sup>2.3</sup>



35 prosent av respondentene oppgir at de benytter utenlandsk arbeidskraft.

23 prosent av de som ikke benytter seg av utenlandsk arbeidskraft i dag, sier at det likevel kan bli aktuelt det neste året.

I 2023 var arbeidsinnvandreres andel av sysselsatte i Rana kommune 3,3 prosent. Til sammenligning var gjennomsnittet for Nord-Norge 4,4 prosent, og det nasjonale gjennomsnittet var 7,7 prosent.



## Utenlandsk arbeidskraft

### Hvilket ansettelsesforhold har de utenlandske arbeiderne?

Av de som benytter seg av utenlandsk ser arbeidsforholdene slik ut:

Fast ansatt	67 %
Bemanningsbyrå/innleie	20 %
Midlertidig ansatt	7 %
Annet (vennligst spesifiser)	7 %

35 % av respondentene benytter utenlandsk arbeidskraft i dag. Over halvparten av respondentene som benytter seg av utenlandske sysselsatte sier at de har økt antallet det siste året.

Blant de som i dag benytter utenlandsk arbeidskraft svarer 47 prosent at de planlegger å øke antallet eller holde antallet uendret. De betyr at et lite flertall er usikre på om de skal endre antallet utenlandske sysselsatte i året som kommer. De få som skal redusere antallet utenlandske sysselsatte, ser for seg å redusere omfanget av midlertidige ansatte og innleide.

Blant de som benytter seg av utenlandsk arbeidskraft, har 67 prosent svart at arbeiderne er fast ansatt. Det er særlig innenfor næringene industri samt overnatting- og serveringsvirksomhet. De som i størst grad bruker bemanningsbyrå eller innleie jobber ofte i bygge- og anleggsvirksomheter.

Blant respondentene som ikke har utenlandske sysselsatte svarer 59 prosent at det ikke vil være aktuelt å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft det neste året. 23 prosent svarer at det er aktuelt, mens 18 prosent er usikre på om det er aktuelt for dem.

Hovedårsaken til at virksomhetene benytter seg av utenlandsk arbeidskraft er mangelen på kvalifisert arbeidskraft, i tillegg trekker noen respondenter frem at det er for å ta unna sesongsvingninger og større prosjekter.





## Rekrutteringstiltak RU<sub>3.0</sub>

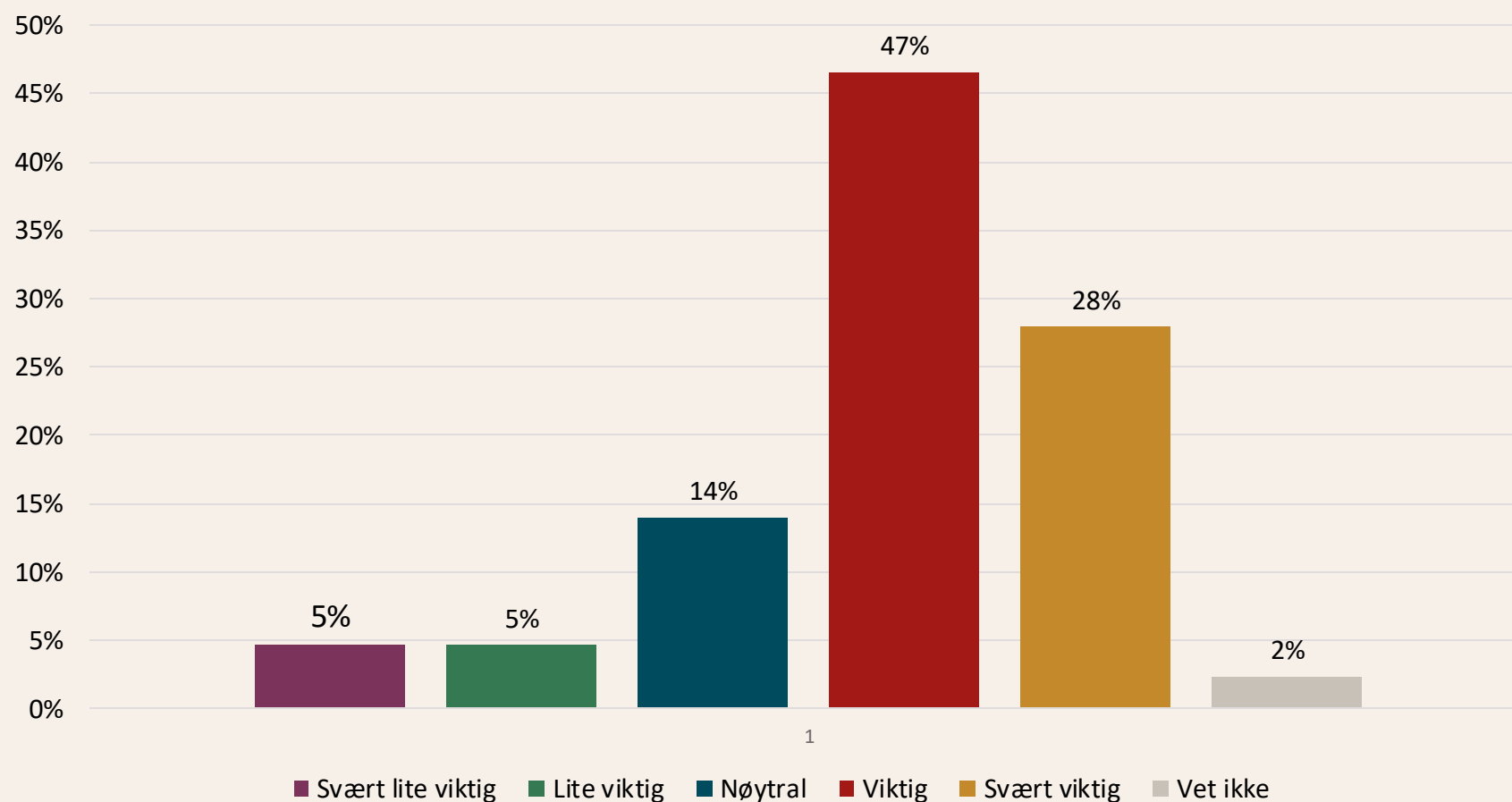




# Rekrutteringstiltak RU

## I hvilken grad mener dere det er viktig eller uviktig at næringsliv og offentlig sektor samarbeider om rekrutteringstiltak?

Hele 75 prosent mener det er viktig eller svært viktig at offentlig sektor og næringsliv samarbeider om rekrutteringstiltak i Rana. Det er flere bedrifter som peker på koblingen mellom rekruttering og andre tiltak som bidrar til å gjøre kommunen attraktiv. Blant annet oppvekstsvilkår, helse, den helhetlige samfunnsutviklingen og kultur.





## Respondentenes vurdering av HR nettverket <sup>3.1</sup>

**HR-nettverk:** 12 av respondentene hadde deltatt på dette tiltaket, hvorav 58 prosent er **fornøyd og/eller svært fornøyd**. Resten svarte Verken eller. Det var ingen som svarte Lite fornøyd og/eller Svært misfornøyd.

Kjennetegn med bedriftene er at de jobber innenfor bygg og anlegg, industri, helse og finans.

- I svarene trekkes det frem at nettverket fungerer bra til deling av erfaring og oversikt over aktivitet. Deltakere sier at siden de har spesifikke behov, kan programmet blir for generelt ettersom behovet hos bedriftene varierer mye. En ønsket tilpasning er at treffene som arrangeres har kortere varighet og er åpne for digital deltakelse. Det vil åpne for at flere får mulighet til å følge arrangementene.







## Informantene sier...

«Fine samlinger, men litt mye av det samme når det gjelder innhold.»

«Veldig okei med samlinger der man blir bedre kjent og kan dele erfaringer.»

«Her har vi forbedringspotensial til å delta, har sjeldent tid. Vi skulle helst sett at treffene ikke varte så lenge, og at det i blant kunne være for eksempel en time på teams. Kan ikke sette av så mye tid til dette så derfor er det vanskelig å delta.»

«Vi har egen avdeling som jobber utelukkende med HR, og bruker heller tid på å kjøre diskusjoner og kunnskapsdeling internt.»

«Har deltatt, men blir veldig generelt og lite som vi kan ta med oss videre. Vi deltar i en HR-gruppe gjennom et annet program der vi diskuterer ulike behov for kompetanse som gjerne er litt mer spisset enn dette HR-nettverket.»

«Fungert helt greit, en arena der man deler ulik erfaring.»





## Respondentenes vurdering av Moirana.com 3.2

**Moirana.com:** 9 av respondentene hadde benyttet seg av dette tiltaket. 89 prosent av disse er **fornøyd og/eller svært fornøyd**. Det var ingen som svarte Lite fornøyd og/eller Svært misfornøyd.

**MOIRANA.COM**

**Endless opportunity**

**Boliger til le**

**Prosjektleder Automasjon**

**Industriiererlegger**

**Prosjektleder Automasjon**

**Prosjektleder Rør**

**Tilkallingshjelp søkes til NILLE stillinger**

**Pedagogisk medarbeider**

**Pedagogisk leder**

**Kule BPA-assistenten søkes i Rana! (7 stillinger)**

**Håplandia- Kraft Dansestudio**

**Hugos Tivoli**

**Internasjonal språkcafe**

**Seminar & workshop: How to become famous**

**Quiz**

**Håplandia- Kraft Dansestudio**

**Ukeslutt**

**Hugos Tivoli**

**Uteservering og badstue**

**Loppemarked**

**Hugos Tivoli**

**Celastafetten**

**Celastafetten Afterrun**

**In this house we are all equal**

**Hugos Tivoli**





## Informantene sier...

«Veldig flott tiltak for oss som jobber med mange flerspråklige. Bra nettside med informasjon og utlysninger på engelsk.»

«Godt initiativ med informasjon på engelsk, synlige treffpunkter og øker attraksjonskraften for å komme hit. Fungerer veldig bra for oss. Våre siste ansettelser kommer fra Sør-Europa og Asia. For å få kvalifiserte arbeidstakere er vi avhengig av å ta imot folk med utenlandsk bakgrunn.»

«Vi synes dette blir for rettet kun mot Rana kommune, da vi ønsker å nå ut til hele Helgeland.»

«Moirana.com er et fantastisk tiltak som deler informasjon til flerspråklige. Dette må leve videre og forvaltes riktig for det er en inngangsdør til Rana-samfunnet for framtidig rekruttering.»

«Det er også lagt til rette for ledsagere, partner og familie. De tenker helhet og at tilbudet skal gjelde for alle.»

«Moirana.com tror vi er super, jo mer informasjon de som flytter hit kan få, jo bedre er det. Å skape en samlingsplass for de som flytter hit har vi stor tro på.»

«Utfordringen vår er kampanjen som har gått nå når det gjelder internasjonale arbeidere. Vi er avhengige av at de ansatte snakker norsk flytende, ekstremt viktig når det gjelder kommunikasjon mot leverandør og ikke minst når det gjelder sikkerhet.»





## Respondentenes vurdering av Helgelandstreff<sup>3.3</sup>

Helgelandstreff arrangeres av Kunnskapsparken Helgeland (KPH) Rana Utvikling (RU) har sammen med Mosjøen og Omegn Næringssselskap (MON) vært medarrangør de to siste årene.

**Helgelandstreff:** Her var det 6 respondenter som bekreftet at de hadde deltatt, hvorav 4 svarte at de var fornøyd. 2 svarte Verken eller.

- Flere pekte på dette som en viktig og god arena som er med på å selge inn regionen som helhet, og at det styrker bedriftenes posisjon og attraktivitet. Det fysiske møtet med studenter er viktig for å bygge relasjoner.





## Helgelandstreff (KPH)

### Informantene sier...

«Bra opplegg, tror det indirekte kan bidra til å gi oss nye medarbeidere, selv om vi kanskje ikke ser resultatet av det med en gang.»

«Veldig fint tiltak der vi samlet fremmer regionen på en positiv måte som gagnar alle.»

«Dagens treff er litt for runde, vi treffer ikke helt på de folkene vi ønsker. Tidligere var det gode oversikter over studenter som var fra Helgeland, samt egne treff lokalt ved sommer, jul o.l. Det savner vi.»

«Vi opplever at det er mer markedsføring enn rekruttering som er i fokus på disse treffene, som bidrar til at vi får en del søkere som ikke er kvalifiserte og har kunnskapen om hvilke krav vi har.»

«Helgelandstreff er viktig for å bygge relasjoner, både med potensielle nye arbeidstakere, men også på tvers av bedriftene.»

«Har troen på at man presenterer tverrsnittet av mulige arbeidsgivere i en region. Kunne ønske vi kunne utvide deltakelsen enda mer ved å besøke flere byer, samt øke hyppigheten.»





## Respondentenes vurdering av Merkevareplattform<sup>3,4</sup>

**Merkevareplattform:** Her var det bare 3 respondenter som bekreftet deltakelse på dette tiltaket, hvorav 2 var **fornøyd**. Det var ingen som svarte Lite fornøyd og/eller Svært misfornøyd.

Dette er åpenbart et tiltak som respondentene føler kolliderer

**MERKEVAREPLATTFORM**

**RANA**  
UTVIKLING

**RETT PÅ SAK  
JA, SÅ KLART  
VI FÅR TING GJORT  
VELKOMMEN HIT  
GJØR VÅR GREIE**

**8. Huskeliste**

- Stedet heter Mo i Rana!
- Oppdater egen nettside og digitale kanaler

Var nyere med at du bruker hele stedsnavnet, ikke Mo i Rana. For potensielle tilfelle med spreek som morandi vi et google søk på «Rana» og i tillegg bilder og artikler om froken, memo da som googler i Bangladesh eller India for opp tilsvarende og andre personer med «Rana» som etternavn. Det er nemlig sant på plass nummer 214 over varigste etternavn i verden, (kilde: <https://worldwide.names.com/>). Ved å bruke hele stedsnavnet bidrar du til at målgruppen vi ønsker å nå ut til får relevant informasjon og være bilder fra Mo i Rana.

Når vi skal ut og markedsføre oss selv eller Mo i Rana er det viktig å ha tatt en gjennomgang på hvordan vi ser ut i digitale kanaler. Husk å oppdatere nettsidene deres slik at man finner informasjon som stemmer, og sørg for å ha god kvalitet på bildebruk og utforming. Dette er spesielt viktig når man skal nå ut til en yngre målgruppe, som har en lavere terskel for å lukke en nettside som har utdatert informasjon, utforming eller brukte jakseterte bilder. Det er også viktig at siden er mobiltilpasset!

Link gjerne til [www.moirana.com](https://www.moirana.com) fra din hjemmeside, og i stillingsannonser.

Logn  
Velkommen hit





## Merkevareplattform

### Informantene vi har intervjuet sier...

«Moderne i uttrykksformen sin. Mange arenaer. Internasjonalt fokus, veldig bra.»

«Noe uklart hva denne plattformen er og hvordan vi som virksomhet kan benytte oss av den.»

«Er tydelig at RU er frempå og veldig innovativ og prøver å være med på alt som skjer i utviklingen.»

«De har inntatt en bra rolle. Presser på utdanningsløpet og det settes pris på.»

«Vær mer synlige på disse sosiale plattformene.»

«Suboptimalisering dersom offentlig sektor tar på seg for mye som frivillige eller andre prosjekt dekker behovet til. Skaper forvirring om RU «trækker» i bedet til andre bedrifter som jobber med lignende tiltak. Det gjøres allerede mye av denne jobben, og det kan være andre mer fornuftige områder de kan bidra økonomisk fremfor å bruke penger på tiltak som allerede eksisterer.»

«Kanskje for mye fokus på næringsutvikling, det er ikke bare næringsutvikling som rekrutterer.»

«I tidlig fase var det få trekkplaster i Rana, det fremstod ikke som en attraktiv destinasjon å flytte til. Dette plukket RU opp og tok tak i, de økte attraktiviteten ved å vise alt det fine Rana har å by på.»





## Anbefalinger for rekrutteringstiltakene

### **Moirana.com**

- Denne nettsiden er viktig og må forvaltes videre.
- Det er ønskelig med et slikt tiltak for hele Helgeland.

### **HR-nettverket**

- Bedriftene ønsker møter med innhold som er mer spisset etter deres behov og bransje.
- Det blir litt for generelle tema.
- Det er ønskelig med kortere treff i blant, gjerne med mulighet for digital deltakelse.
- En tilbakemelding er at noen bedrifter mottar flere invitasjoner til nettverkstreff fra ulike arrangører, det blir derfor uklart om det gjelder samme treff eller et lignende tilbud.

### **Helgelandstreff**

- Noen ønsket enda flere treff i året.
- Kartlegge når det faktisk er behov for rekruttering hos bedriftene samt hvilken kompetanse som er ønsket.
- Ikke alle treffer på kandidatene, kan det gjøres et forarbeid på hvem de kan møte og hvilken kompetanse de har?
- Mer fokus på rekruttering fremfor markedsføring.

### **Merkevareplattform**

- Vær tydelig på hva som tilbys, kan dette implementeres i moirana.com?
- Eksisterer det allerede lignende tilbud, og bør disse slås sammen?
- Dette tiltaket ble benyttet minst av respondentene, kan tyde på at det kolliderer med allerede eksisterende tiltak.
- Det er noe uklart for bedriftene hva dette faktisk er, og hvordan det kan brukes.





# Rekrutteringstiltak RU nytt tiltak

forts...3.5

## Nytt rekrutteringstiltak, Social onboarding

RU planlegger å gjennomføre et nytt rekrutteringstiltak, Social onboarding. Dette skal være et årlig tilbud for nyansatte som fasiliterer sosiale, kulturelle og sportslige aktiviteter på Helgeland, og planlegges som et støtteprogram til bedriftens egen onboarding av nyansatte. Er dette et tilbud du eller din virksomhet kommer til å benytte seg av?

Basert på svarene i undersøkelsen kan det tyde på at respondentene trenger mer utfyllende informasjon om dette konkrete tiltaket før det iverksettes, med en andel på nærmere 53 prosent som ikke vet om de vil delta. Det var 40 virksomheter som svarte på dette spørsmålet.

Virksomhetene som ønsker å delta på dette tiltaket er virksomheter innenfor industri, bygg og anlegg, overnatting og servering og helse og sosialtjenester.

- Flere poengterte at dette er noe de kunne tenkt seg å tilby til sine nyansatte, men de savnet mer informasjon om tiltaket. Noen kommenterte at dette behovet allerede er dekket gjennom andre tiltak og prosjekter, både fra frivillig sektor men også øvrig næringsliv. Det stilles derfor spørsmål til om behovet er stort nok, eller om det heller kan være fornuftig å optimalisere lignende tiltak som allerede eksisterer.

Ja	Nei	Vet ikke
22,5 %	52,5 %	25 %





## Social onboarding

### Informantene sier...

«Dersom det er enkelt å bruke er vi veldig positive til dette.»

«Vi arrangerer en del slike sosiale tilbud allerede. Blant de utenlandske er de som regel ikke så interessert, da deres prioritering er jobb. De vil heller jobbe lengre dager, slik at de kan reise til hjemlandet oftere, derfor vil ikke sosiale tiltak være like aktuelt for dem.»

«Absolutt et tilbud som vi kunne vært med på, viktig tiltak å få folk til å trives også utenfor arbeidsplassen.»

«Kunne benyttet oss av det, kanskje ikke med alle ansatte.»

«For nyutdannede, spesielt hvis de ikke er lokale.»

«Det kan ikke overvurderes. Nøkkelen er å få nettverk på tvers av arbeidsplassen.»

«Vi har nok ikke det behovet nå, men vi er positive til å tilby det.»

«Inntrykket har vært at det er et tilbud for utenlandske ansatte, noe vi ikke har mye av. Vil selvfølgelig informere ansatte om det. Slik vi ser det kan frivillig sektor ta seg av dette eller så løses det gjennom andre prosjekter.»

«Ja, men her kommer det an på hvilken kostnad et slikt program vil ha, og hvilken dager eventer blir lagt til. Våre ansatte jobber ofte kveld og lørdager.»

**Anbefalinger: Vær tydelig på hva som tilbys og hvem det gjelder. Forpliktelser og kostnad er avgjørende for hvor vidt bedriften vil delta.**





# Rekrutteringstiltak RU forts...

## Er det noen rekrutteringstiltak dere har savnet i regionen?

- Kommer ikke folk uten bolyst!
- Utdanning av Bachelor/Master i elkraft/automasjon, samt fagbasert ingeniørutdanning på Mo. En by som Mo i Rana bør tilordne seg muligheter for et løp der man kan foreta samlingsbaserte/deltidsbaserte utdanningsmuligheter innenfor elkraft/automasjon slik at vi utdanner personer for fremtiden.
- Barnehagesektoren har fremdeles ikke fått på plass løpende opptak i kommunen, i tillegg så er tilskuddene som barnehagene får ikke i tråd med senere års utvikling i kostnader som barnehagene faktisk har. At det er tilgjengelig barnehageplass og gode skoler er viktig for etablering av nye tilflyttere.
- RU jobber bra sammen med samarbeidspartnere på Helgeland. Å arbeide på tvers over kommunegrenser og fjell er viktig framover. Noen deltar ikke pga rent Rana fokus som ikke passer til egen virksomhet
- Konkrete tiltak knyttet til "jobb til partner" utover deling av åpne søknader/kandidatprofiler mellom bedrifter/virksomheter. Hvordan kan disse kandidatene bli aktuelle søkere og best kvalifiserte søkere?
- Ønsker enda mer fokus på den helhetlige samfunnsutviklingen der kultur, barn og unge samt helse før større plass.





# Rekrutteringstiltak RU forts...

## Har du ellers innspill eller kommentarer til hvordan RU kan bidra til å lykkes med rekruttering til Rana?

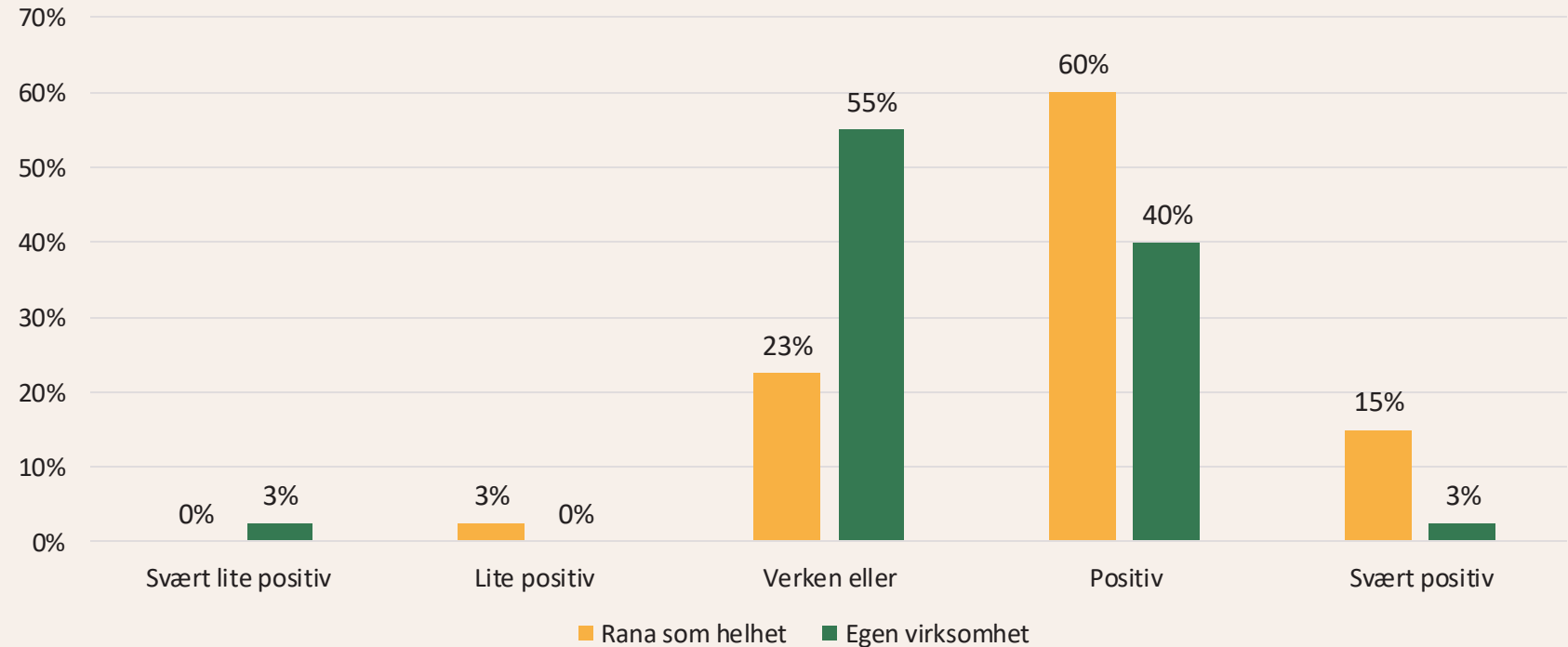
På dette spørsmålet kom det flere gode innspill. Disse listes opp nedenfor:

- Samspill med andre aktører som jobber med rekruttering/synlighet
- Flere utdanningstilbud på Nord Universitet
- Dialog der en utveksler behov og mulige jobber for partner
- Samarbeid offentlig/privat sektor
- Tenke jobb for partner, ikke bare den ene som kommer flyttende hit.
- Arbeide med fremtidsscenarioer
- Hold fast ved at flere bedrifter skal lyse ut sine ledige stillinger! Det som gjøres må kringkastes positivt - dette er langsiktig jobbing som bygger omdømmet for regionen vår.
- Tettere samarbeid med industrien for å dekke spesifikke behov.
- Reise sammen som region på ulike messer, for å presentere bredden av muligheter, både karrieremessig og fritidsrelatert
- Opprettholde sterkt fokus på det som allerede gjøres



## I hvilken grad oppleves RU's tiltak som positiv for den generelle tilgangen av arbeidskraft for Rana som helt og for egen virksomhet?:

75 prosent opplever RU's tiltak som positiv eller svært positiv for Rana som helhet. Når vi spør om effekt for egen virksomhet, har 43 prosent svart at tiltakene til RU er positiv eller svært positiv, mens 55 prosent har svart verken eller. Det er naturlig siden ikke alle har deltatt eller har fått dekket behov via tiltakene.





## Gjennomgående positiv vurdering av RU sin innsats

- 75 % av respondentene vurderer RU sin innsats som direkte eller indirekte positivt for tilgangen på arbeidskraft i Rana
- Betydelig deltakelse i tiltakene, spesielt for HR ansvarlige, indikerer at dette er den viktigste målgruppen RU skal forholde seg til og forsterke fremover
- Åpenbart lurt å ha felles ordninger for å syns utad og skape omdømme utenfor Rana/Helgeland, sier respondentene
- RU har klart å endre profilen Rana har for arbeidstakere fra Norge og hele verden og skapt et bilde av de faktiske og attraktive mulighetene som ligger i Rana, det bildet må vedlikeholdes og videreutvikles.
- Rask respons fra RU på bedriftenes behov trekkes frem som særlig verdifull innsats av bedriftene.
- Mange er nysgjerrige på et nytt tiltak som Social Onboarding, men det anbefales pilotering forsøk for det rulles ut. Bedriftenes behov er ulike og bør tas opp i tilpasning av opplegget. Trainee mangfold vil være en relevant læringsarena.





Foto: Visit Helgeland v/Kristoffer Møllevik

# Anbefalinger

I dag oppleves det at for mange prosjekter drives for nært opp til hverandre både i tid og tema.

Samkjøring med andres tiltak spesielt på de generelle og åpne tiltakene, vil gi økt kraft og oppmerksomhet samt tilfredshet.

Utfordrende å dekke spesifikke behov for rekruttering med felles tiltak og arrangementer utenfor de store prosjektenes behov for kampanjer og prosjekter.

Økt målretning av tiltak (for eksempel mot utenlandske ansatte, prosjekter for fast ansettelse av pendlende/innleide ansatte) foreslås og etterspørres.

Større bevissthet om avsender når en kjører tiltak, arrangementer og kampanjer. Slik informasjon nå sendes ut og spres oppleves det som utydelig hvem som driver tiltakene RU initierer.

Store forskjeller i bedriftenes rekrutteringsflate/behov, gjør at felles læringspunkter er krevende å få til på samlinger.

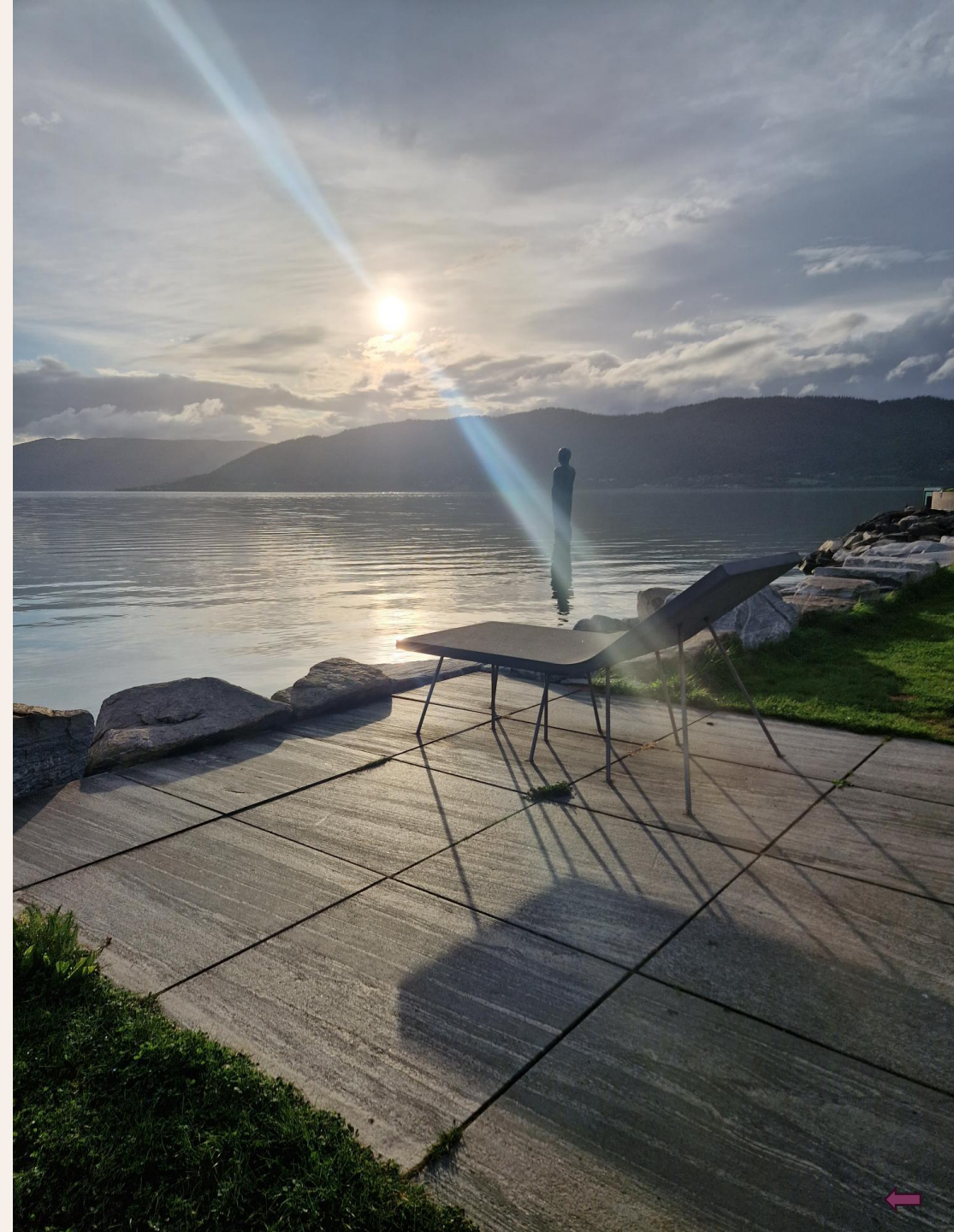




"MoiRana.com er et fantastisk tiltak som deler informasjon til utenlandske arbeidstakere og åpner døren til Rana. Det å jobbe for tilrettelegging for ledsagere og barn viser en helhetstanke som skaper appell og forenkler bedriftenes hverdag."

"Rekrutterings innsatsen til RU har vært avgjørende for kommunikasjon med og tilrettelegging fra myndighets siden spesielt NAV og kommunene, når vi skal hente inn arbeidstakere"

"RU har vært en svært viktig ressurs for at kommunen skal evne å ta imot internasjonale arbeidere og tenke mangfold og integrering"





& KPB

