

Mathilde Bjørnset

Ønsket i Østfold

Arbeidsmarked og kompetansebehov

Fafo-notat

2019:08

Mathilde Bjørnset

Ønsket i Østfold

Arbeidsmarked og kompetansebehov

Fafo-notat 2019:08

© Fafo 2019
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
Framtidsutsikter	6
Datagrunnlag og metode.....	6
Kompetansebehov og arbeidsmarked	7
Hvem jobber i Østfold?	9
Hva jobber man med?	11
Hvor jobber man?	13
Hvilken kompetanse etterspørres?	14
Hvorfor er rekruttering vanskelig?	18
Hvordan er forholdet mellom tilbudt og etterspurt arbeidskraft?.....	20
Oppsummering	23
Referanser	24

Forord

Dette notatet er skrevet på oppdrag fra Kompetanseforum Østfold. Notatet er en kunnskapsoppsummering av sentral statistikk over arbeidsmarkedet og kompetansebehovene i Østfold, og det gir en beskrivelse av framtidsutsiktene i fylket.

Tusen takk til Rolf Andersen ved Fafo for god kvalitetssikring av notatet, og til Bente Bakken i informasjonsavdelingen. Takk også til Elena Rosnes, Steinar Normann, Carina Nordén, Anne Katrine Wold og Hege Aatangen for gode kommentarer underveis.

Oslo, mai 2019
Mathilde Bjørnset

Framtidsutsikter

Samtidig som Østfold er et fylke i vekst, både når det gjelder verdiskaping og tilflytting, vil fortsatt vekst være avhengig av ny og oppdatert kompetanse. Framtidsutsiktene er gode for mange næringer i fylket, og det har skjedd en omstilling i næringsstrukturen de siste årene (Fylkesplan for Østfold 2018). Østfoldvirksomhetene er optimistiske, men mange melder også om betydelige rekrutteringsproblemer (Nordén 2018:3). Behovet for yrkesfaglig kompetanse er stort, samtidig som yrkesfag er den studieretningen med størst frafall. De positive framtidsutsiktene i Østfold avhenger av at virksomhetene får rekruttert kompetansen de etterspør, og at gapet mellom etterspurt og tilbudt kompetanse reduseres.

Hensikten med dette notatet å beskrive framtidsutsiktene for kompetansebehovet og arbeidsmarkedet i Østfold. Vi vil presentere oversikt over hvilken kompetanse som finnes og hvilken kompetanse som er ønsket i fylket. Notatet er strukturert etter fem sentrale spørsmål:

- **Hvem** jobber i Østfold: Hvilken bakgrunn og utdanning har de?
- **Hva** jobber man med: Hvilke næringer er store her?
- **Hvor** jobber man: Hvilke steder sysselsetter flest, og hvor mange pendler ut og inn av fylket?
- **Hvilken** kompetanse etterspørres: Hvilke næringer etterspør flest?
- **Hvorfor** er rekruttering vanskelig: Rekrutteringsproblemer og hvordan er rekrutteringspraksis?
- **Hvordan** er forholdet mellom tilbudt og etterspurt arbeidskraft i de ulike næringene?

Datagrunnlag og metode

Dette notatet er en kunnskapsoppsummering av et utvalg sentral statistikk over arbeidsmarkedet og kompetansebehovet i Østfold. Notatet er i hovedsak basert på statistikk og nøkkeltall, som er satt sammen for å gi et bredt bilde av framtidsutsiktene i fylket. En sammenstilling av slike nøkkeltall gir et situasjonsbilde, samtidig som den kan fortelle noe om hvilken retning utviklingen går, og hvordan utviklingen kan påvirkes i framtiden. Samtidig er det ikke alltid enkelt å vite hvorvidt slike nøkkeltall er små eller store, om de gir grunn til bekymring eller om de ligger på et naturlig nivå. Derfor er sentrale tall for Østfold fylke flere steder i dette notatet sammenlignet med landsgjennomsnittet. Dette kan gi en rettesnor for hvordan utviklingen går, og samtidig vise Østfolds særegenheter.

Analyseenheten i notatet er Østfold som fylke, men det er også interessant å skille mellom de ulike kommunene, og mellom bykommuner og landkommuner. Der forskjellene mellom disse er spesielt store, er dette kommentert.

Det er videre en rekke faktorer som vil påvirke et fylkes framtidsutsikter, der noen er eksterne og vanskelige å påvirke. Notatet er derfor rettet inn mot de faktorene som vil være mulige å påvirke.

Samlet vil denne sammenstillingen av grunnleggende statistikk fortelle noe om sysselsettingsbehov og kompetansebehov i Østfold på kort og litt lengre sikt.

Datagrunnlaget er i hovedsak:

- NAVs bedriftsundersøkelse i Østfold 2018
- NAVs prognose for arbeidsmarkedet i Østfold 2019
- SSBs statistikkbank
- KS: Rekrutteringsbehov i region Østfold fram mot 2025
- NHOs Kompetansebarometer 2018 Østfold

Kompetansebehov og arbeidsmarked

Arbeidsmarkedet er en av de viktigste arenaene for fordeling i samfunnet, samtidig som det er en arena for inkludering. Det er et viktig politisk mål at det skal være små forskjeller i Norge (Meld. St. 13 (2018-2019)). Små forskjeller bygger fellesskap og tillit, og er sosialt bærekraftig. Høyt velstandsnivå og små forskjeller krever høy kompetanse og produktivitet (Dølvik et al. 2014: 73). Hvordan arbeidsmarkedet utvikler seg er derfor et viktig spørsmål for hvordan samfunnet som helhet utvikler seg.

Hvem som får innpass i arbeidslivet, avhenger av flere faktorer, og én av disse er hvilken kompetanse du innehar. Samtidig er befolkningens samlede kompetanse en viktig forutsetning for utviklingen i arbeidsmarkedet. Kompetansebehov er vanskelig å forutse på lang sikt, men Holden-utvalget peker på noen faktorer som vil være avgjørende (NOU 2019: 2). En av disse er at en for stor andel unge ikke fullfører videregående opplæring (NOU 2018: 2, s. 8). Frafall i videregående opplæring har over tid vært en utfordring, spesielt blant yrkesfagelever, der hele 41 prosent ikke fullfører i løpet av fem år. I henhold til SSBs analyser øker framskrevet etterspørsel etter arbeidskraft med yrkesfaglig videregående opplæring samlet sett mer enn framskrevet tilbud av slik arbeidskraft (NOU 2018: 2, s. 10). Det er flere grunner til frafallet, og noen vender tilbake senere eller finner andre meningsfulle ting å bruke tiden sin på (Reegård & Rogstad 2016). For andre igjen kan frafall fra videregående opplæring være starten på, eller fortsettelsen av, varig utenforskap. Uten formell kompetanse står en dårlig rustet til å komme seg inn på arbeidsmarkedet (NOU 2018: 2, s. 10). Manglende kompetanse er i så måte en viktig barriere for inkludering.

Holden-utvalget peker også på betydningen av digitalisering og automatisering for framtidens kompetansebehov og arbeidsmarked. Hva denne endringen konkret innebærer, er fortsatt vanskelig å forutsi, men det vi vet er at arbeidsoppgavene i større eller mindre grad vil endres i alle yrker (NOU 2018: 2, s. 10). Samtidig som noen arbeidsoppgaver og yrker vil forsvinne, vil endringen skape nye arbeidsoppgaver og yrker. Dermed vil det kreves omstilling i arbeidslivet, og dette tilsier et økt behov for læring, både gjennom arbeid og gjennom etter- og videreutdanning (NOU 2019: 2, s. 11). Evnen til å tilegne seg digital kompetanse vil være avgjørende for å lykkes med denne omstillingen, samtidig som endrede arbeidsoppgaver vil kreve at arbeidstakere må tilegne seg ny kunnskap gjennom hele sin yrkeskarriere. For å lykkes med dette trengs gode grunnleggende ferdigheter, både kognitive, sosiale og emosjonelle.

Samtidig som formell kompetanse er viktig for dagens og framtidens arbeidsmarked, har det i det siste vært økende fokusering på viktigheten av sosiale og emosjonelle ferdigheter. Disse ferdighetene, som også kalles ikke-kognitive – eller myke

ferdigheter (soft skills), viser til karakter- og personlighetstrekk, som selvbevissthet, emosjonskontroll og evne til å forstå andres perspektiver og følelser (NOU 2019: 2, s. 18). Studier viser at arbeidsgivere er mer opptatt av karaktertrekk som motivasjon, ansvarsfølelse, pålitelighet og arbeidsmiljøet, enn karakterer fra utdanningen (Hauge 2015). Gitt viktigheten av slike karaktertrekk, er det også en rekke studier på hvordan slike ferdigheter kan læres og måles, og hvordan de best kan integreres i skolesystemet (se for eksempel (Heckman & Kautz 2014; Kautz mfl. 2014). Også Ludvigsen-utvalget peker på viktigheten av disse ferdighetene (NOU 2015: 8). Mye er integrert i fagfornyelsen, som er en fornying av Kunnskapsløftet og alle lærerplaner i grunnskolen og videregående opplæring, og som skal tas i bruk i norske skoler fra 2020 (Meld. St. 28 (2015-2016)). Kompetanseområdet som skal brukes i fagfornyelsens overordnede del er blant annet å kunne lære å lære, å kunne kommunisere, samhandle og delta, og å kunne utforske og skape (Meld. St. 28 (2015-2016): 41). Når slike ferdigheter nå blir integrert i læreplanene i skolesystemet, gjenspeiler det hvor viktige de er for framtidens arbeidsmarked.

Noe vet vi, men mye vet vi ikke, om framtidens kompetansebehov. Samtidig som det er vanskelig å forutse framtiden, må ungdom ta valg om hvordan de vil forme sin egen framtid. Hvor er det plass til meg med min kompetanse, og hvilken vei skal jeg gå videre? Hvert år rundt samordna opptaks søknadsfrist til høyere utdanning, kan mediene fortelle historier om hvilke studenter som fikk jobb allerede før fullført utdanning, eller om studenter som etter fullført studium har søkt over 100 jobber og fortsatt går arbeidsledige. Aftenposten fortalte i år historien om Anne Mestad, som tar bachelor i ingeniørfag bygg ved OsloMet, og som ble tilbud fast jobb hos entreprenør- industrikonsernet AF-gruppen allerede før hun hadde fullført studiet (Andersen 2019). Samtidig som ungdom må ta valg om sin framtid, må virksomheter og bedrifter forsøke å forutse hvordan arbeidsmarkedet generelt, og deres segment spesielt, kommer til å utvikle seg. Hvilken kompetanse finnes, og hvilken kompetanse kommer vi til å trenge? Hva skal til for at vår virksomhet skal vokse i framtiden, og hvem skal vi ansette framover? Noen studier og yrker regnes som tryggere og mer stabile enn andre, mens det innenfor andre yrker er flere som tilbyr kompetanse enn de som etterspør.

Hvem jobber i Østfold?

Befolkningen i Østfold og de sysselsatte har mange likhetstrekk med resten av landet. Befolkningsutviklingen i Østfold har vært jevn de siste ti årene og fulgt veksten i landet for øvrig. De siste tre årene har imidlertid befolkningsveksten vært større i Østfold enn i landet for øvrig, mens det framover er ventet noe mindre vekst.¹ Samtidig har andelen med innvandrerbakgrunn, som enten har innvandret selv eller har foreldre som gjorde det, økt de siste ti årene.² 24 prosent av befolkningen i Østfold har innvandrerbakgrunn, og også dette gjenspeiler utviklingen på landsbasis.

I 2018 arbeidet det 104 301 personer³ i Østfold, og arbeidsledigheten var lav, 2,9 prosent ved utgangen av 2018.⁴ Selv om det er lav arbeidsledighet i Østfold, har

¹ NAV Østfold 2018:15

² SSB 2019

³ Mellom 20-66 år, SSB 2019

⁴ NAV Østfold 2018:19

også Østfold over tid hatt en lavere yrkesdeltakelse enn på landsbasis, 65 prosent mot 70 prosent. Dette henger sammen med hvem som regnes til arbeidsstyrken, for eksempel regnes ikke uføre med. I Østfold er 14,7 prosent mottakere av uføretrygd⁵, mot 10,1 prosent av befolkningen som helhet.⁶

Også økt fokusering på frafall og gjennomføring av videregående skole fører til en lavere arbeidsstyrke blant de yngste, ved at flere er i utdanning og dermed ikke regnes som en del av arbeidsstyrken. I Østfold er det også en økt andel unge som er ute av arbeidsstyrken på grunn av nedsatt arbeidsevne og uføretrygd.⁷ Ved utgangen av første kvartal 2019 var det 1591 personer under 30 år som mottok uføretrygd i Østfold. Det betyr at 5,8 prosent av alle uføretrygdede er under 30 år.⁸ Andelen unge uføre i prosent av befolkningen i samme aldersgruppe var på kun 2,2 prosent.⁹ Andelen uføretrygdede i Østfold har økt fra de foregående årene, og tallene viser en mer negativ trend enn landsgjennomsnittet.

De sysselsatte består av halvparten kvinner og halvparten menn. Den største gruppen har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, noe som også er den største gruppen på landsbasis.¹⁰ 37 prosent i Østfold har dette som høyeste fullførte utdanningsnivå, som er noe lavere enn landsgjennomsnittet på 40 prosent.¹¹ Videre har 26 prosent i Østfold grunnskole som høyeste fullførte utdanningsnivå, 24 prosent har kort universitets- eller høyskoleutdanning, mens 10 prosent har lang universitets- eller høyskoleutdanning og 3 prosent har fagskoleutdanning. Sammenlignet med landsgjennomsnittet, har en større andel i Østfold kort universitets- eller høyskoleutdanning, mens en noe mindre andel har lang.

Blant innvandrerbefolkningen ligger andelen sysselsatte på 62 prosent,¹² litt under landsgjennomsnittet på 67 prosent. Av innvandrere fra EU/EØS-land, samt Nord-Amerika, Australia og New Zealand, er 75 prosent sysselsatt, tilsvarende landsgjennomsnittet. Sysselsettingen blant innvandrere fra Asia, Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika er derimot 5 prosent lavere enn landsgjennomsnittet, og er på 54 prosent.

De sysselsatte i Østfold er noe eldre enn i resten av befolkningen. 59 prosent av de sysselsatte her er 40 år eller eldre, mot 55 prosent i resten av landet.¹³ Tilsvarende er 37 prosent av de sysselsatte mellom 20–39 år, mot 41 prosent i landet for øvrig. Det er også ventet en økning i befolkningen mellom 50–59 år, og en nedgang blant unge i alderen 15–24 år.¹⁴ Dette er en utfordrende utvikling for fylket. Aldersfordelingen gir også informasjon om fremtidig behov for arbeidskraft, både i følge av alderspensjoner og behovet for blant annet sysselsatte innenfor pleie- og omsorgsykker. Med en økende andel eldre vil det derfor være et ekstra stort behov for unge sysselsatte i Østfold fremover.

⁵ Mellom 18-66 år, NAV 2019a

⁶ NAV 2019b

⁷ NAV Østfold 2018:17

⁸ NAV 2019a

⁹ Ellingsen 2019:12

¹⁰ Personer over 16 år

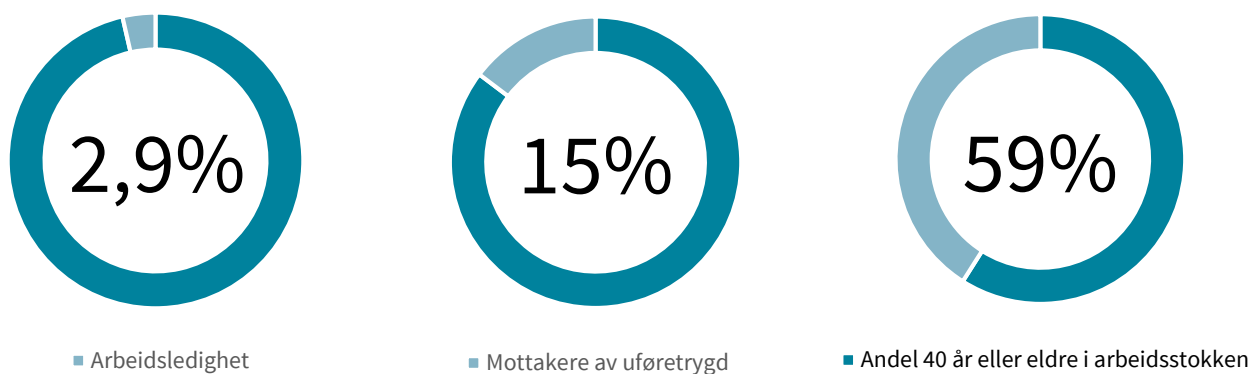
¹¹ SSB 2019

¹² SSB 2019

¹³ SSB 2019

¹⁴ NAV Østfold 2018:15

Disse tallene viser at på mange måter er Østfold et utsnitt av landet som helhet, men med noen nyanseringer. Med en noe eldre arbeidstokk, vil det i større grad være behov for ny arbeidskraft i framtiden, og med en forventet økning i befolkningen i samme gruppe, vil det være et økende behov for yngre sysselsatte i Østfold framover.



Hva jobber man med?

Østfold har en variert næringsstruktur, som består av flere mindre og noen større næringer. Helse- og sosialtjenester er næringen med flest sysselsatte, etterfulgt av varehandel (inkl. reparasjon av motorvogner), industri, bygg- og anleggsvirksomhet og undervisning.¹⁵ Disse næringene står for 70 prosent av sysselsettingen i Østfold.

Disse fem næringene er også de som sysselsetter flest på landsbasis. De siste ti årene har det vært en jevn økning i andel sysselsatte i helse- og omsorgstjenester i Østfold, som i dag sysselsetter 26 prosent,¹⁶ blant annet over 5000 personer på Sykehuset i Østfold. På landsbasis sysselsetter næringen 22 prosent, dermed er næringen noe større i antall sysselsatte i Østfold.¹⁷ Innenfor denne næringen finner en yrker som sykepleiere, helsefagarbeidere, spesialsykepleiere, legespesialister, vernepleiere og miljøarbeidere innen sosiale fagfelt. 14 prosent av lønnstakerne i Østfold jobber innenfor varehandel, og utviklingen har vært stabil de siste ti årene, med noe nedgang. På landsbasis sysselsetter denne næringen 13 prosent, og dermed er næringen noe større i Østfold enn landsgjennomsnittet. 12 prosent er sysselsatt i industri, som blant annet sveisere, anleggsmaskin- og industrimekanikere, platearbeidere og tele- og IKT-installasører. Også denne næringen er større i Østfold enn på landsbasis, der 8 prosent er sysselsatt innenfor industrinæringen. 10 prosent jobber innenfor bygg- og anleggsvirksomhet, som tømrere og snekkere, betongarbeidere, rørleggere og VVS-montører, elektrikere, malere og byggtapetsere, murere, taktekkere, gulv- og flisleggere og gips- og sparklingsarbeidere. Tilsvarende er 8 prosent sysselsatt innenfor bygg- og anleggsvirksomhet på landsbasis.

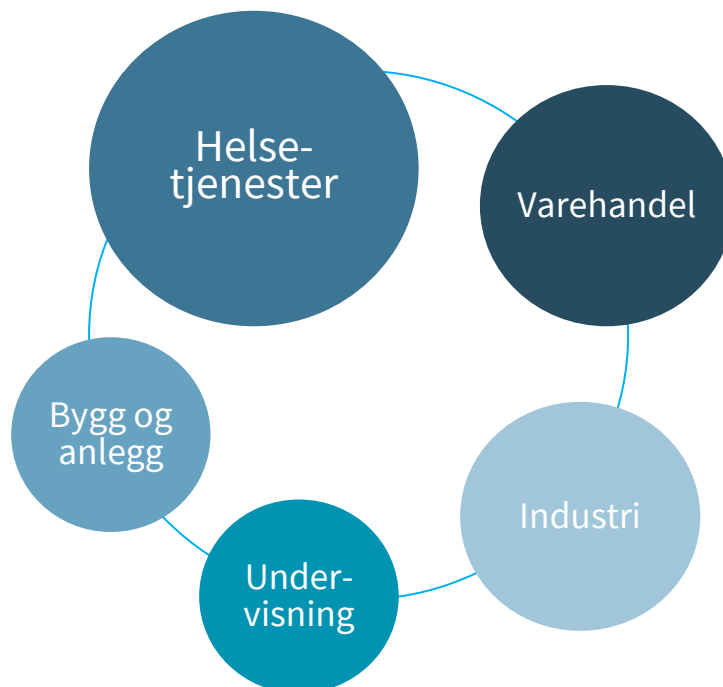
¹⁵ SSB 2019

¹⁶ SSB 2019

¹⁷ SSB 2019

Undervisningsnæringen i fylket sysselsetter 9 prosent, likt som landsgjennomsnittet. Når de største næringene i Østfold er noe større enn landsgjennomsnittet, vil dette også tilsi at de gjenstående næringene er mindre enn på landsbasis.

Figur 1: De fem største næringene i Østfold.



Jordbruk betyr mye for mange i Østfold, selv om det ikke sysselsetter en stor andel av befolkningen i fylket. 2246 personer er sysselsatt innenfor næringen, men selv om primærproduksjonen ikke er så stor, representerer verdikjeden med blant annet bearbeiding innenfor næringsmiddelindustrien, stor sysselsetting samlet sett. 76 prosent av de ansatte i jordbruksnæringen er over 40 år.¹⁸ Våren 2018 forventet ikke virksomhetene store endringer i sysselsettingen, 10 prosent forventet en oppgang, mens 15 prosent forventet en nedgang.¹⁹ Dette signaliserer en nedgang i sysselsettingen i primærnæringene i 2019.

De siste årene har det vært en økning i turisme i Østfold. Skjærgården trekker til seg mange i sommermånedene, og mange turister besøker kjente kulturminner i fylket. Antall overnattinger har lenge vært stigende, med 414 738 overnattinger i 2018.²⁰ Hoteller står for en betydelig andel av disse, men også hytter og telt/campingvogner tiltrekker seg turistene. «Østfold og de andre fylkene i oslore-regionen har en naturlig og viktig plass i markedsføringen av Reiselivs-Norge», sa reiselivsminister Monica Mæland i 2016, og Næringsdepartementet kalte utviklingen en «turist-boom».²¹ Overnattings- og servicevirksomhet sysselsatte 3251 personer i 2018, noe som er en økning de siste årene.²²

¹⁸ SSB 2019

¹⁹ NAV Østfold 2018:10

²⁰ StaistikkNett Reiseliv 2019

²¹ Fredriksen, R. & Skjerdal, O. (2016)

²² SSB 2019

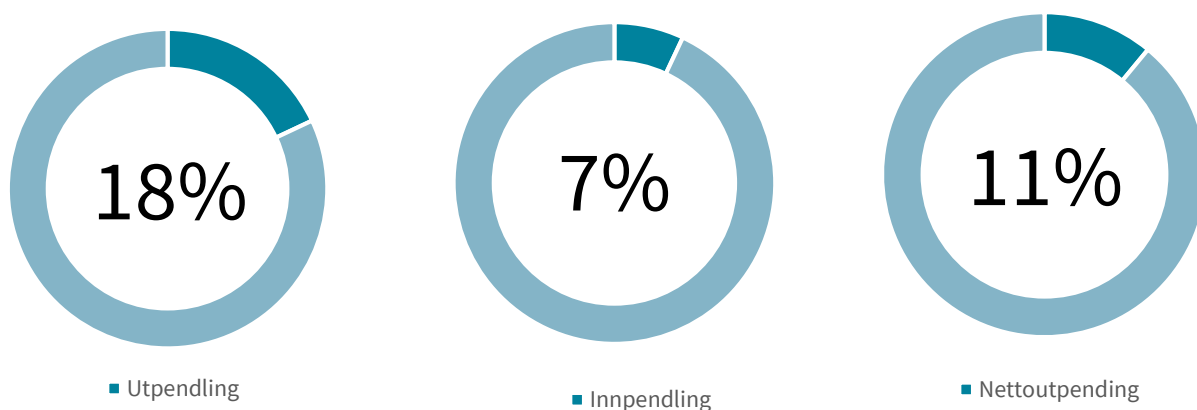
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse varierer mye både mellom sektorer og kommuner i Østfold.²³ Den høyeste gjennomsnittlige stillingsstørrelsen er innenfor sektoren administrasjon, med 87 prosent, og den laveste er innenfor helse- og omsorgstjenester, på 67,5 prosent. Innenfor helse- og omsorgstjenester er det også på landsnivå en høy andel som jobber deltid, men i begge disse næringene er stillingsstørrelsen lavere enn på landsbasis, der gjennomsnittet ligger på henholdsvis 88 og 69 prosent.²⁴

Hvor jobber man?

Østfold er et tilflyttingsfylke.²⁵ I 2017 var det 2276 flere personer som flyttet til Østfold enn som flyttet fra. Østfold består av fem bykommuner og 13 landkommuner, i alt 18 kommuner. De fem bykommunene Fredrikstad, Sarpsborg, Moss, Halden og Askim har bystatus, i tillegg til Mysen i landkommunen Eidsberg. Disse kommunene har også, i tillegg til Rygge kommune, det største antallet årsverk.²⁶ Fredrikstad er klart største kommune, med 4580 årsverk i 2015, etterfulgt av Sarpsborg, Moss og Halden.

Gjennomsnittlig stillingsprosent varierer også mellom kommunene, der ytterpunktene er Fredrikstad med 79 prosent og Rømskog med 63 prosent.²⁷ På Hvaler er gjennomsnittlig stillingsprosent 79 prosent, i Moss 78 prosent og i Askim 77 prosent. I snitt ligger stillingsprosenten i Østfold på 73,5 prosent.

18 prosent av de sysselsatte som bor i Østfold, har sin arbeidsplass utenfor fylkesgrensene, mens 7 prosent av de sysselsatte i Østfold har bosted utenfor fylket.²⁸ I 2019 anslås det at det vil bli 1100 flere sysselsatte med arbeidssted i Østfold, og en nedgang i nettoutpendlingen, blant annet fordi noen statlige arbeidsplasser vi flyttes til fylket i 2019.²⁹



²³ KS 2018:3

²⁴ KS 2018:9

²⁵ NAV Østfold 2018:16

²⁶ KS 2018:2

²⁷ KS 2018:3

²⁸ NAV Østfold 2018:18

²⁹ NAV Østfold 2018:3

Hvilken kompetanse etterspørres?

Det er optimisme å spore i Østfoldvirksomhetene, som sammen med Trøndelag og Hedmark er de tredje mest optimistiske fylkene med hensyn til forventet sysselsettingsutvikling.³⁰ I NAVs bedriftsundersøkelse sendt ut til private og offentlige virksomheter i Østfold,³¹ viser svarene samlet sett en forventning om økt sysselsetting i 2019. 26 prosent av virksomhetene forventer å øke antall ansatte, mens 10 prosent forventer en nedgang. Dette behovet er stabilt fra de foregående årene. Dette betyr at nettosysselsettingen, de som forventer oppgang trukket fra de som forventer nedgang, er forventet å ligge på 16 prosent. Dette viser en nesten like stor optimisme som året før. De siste ti årene har det vært perioder både med optimisme og med pessimisme rundt rekrutteringen i virksomhetene. I 2008 og 2009 ble Østfold sterkt påvirket av omslaget i norsk økonomi for øvrig, som følge av finanskrisen.³² I 2010 var optimismen igjen høy, men fallende de følgende årene. Først i 2017 økte optimismen igjen, og den holdt seg stabil til 2018.

En undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter i 2018, viser at 52 prosent av Østfoldbedriftene har et udekket kompetansebehov i stor eller noen grad.³³ Dette er lavere enn på landsbasis, der tallet er 61 prosent. Udekket kompetansebehov i bedriftene kan bety at de mangler kompetent arbeidskraft, eller de ønsker at de ansatte de allerede har skulle hatt en annen kompetanse eller kompetanse på et høyere nivå. Det er størst behov for yrkesfaglige utdanninger (fagbrev/svennebrev), 64 prosent av bedriftene oppgir å ha behov for dette³⁴. Størst behov er det for arbeidskraft med utdanning fra teknikk og industriell produksjon (TIP), 28 prosent av bedriftene oppgir å ha behov for dette. På landsbasis har 64 prosent av bedriftene behov for fagbrev/svennebrev, mens 42 prosent har behov for universitets-/høyskoleutdanning på bachelorgradsnivå,³⁵ og 34 prosent har behov for dette på mastergradsnivå. I Østfold er det større behov for fagbrev/svennebrev enn landsgjennomsnittet, og et lavere behov for universitets-/høyskoleutdanning. Nesten halvparten av bedriftene i Østfold antar at bedriften vil ha behov for å rekruttere personer med fagskolebakgrunn. Flere virksomheter melder også om behov for etter- og videreutdanning, og det største behovet her er innenfor håndverksfag, der 67 prosent har behov for etter- og videreutdanning³⁶.

³⁰ NAV Østfold 2018:9

³¹ Nordén 2018

³² Nordén 2018:2

³³ Rørstad et al. 2018:18

³⁴ Gulbrandsen 2018

³⁵ Rørstad et al. 2018:34

³⁶ Rørstad et al. 2018



Det er imidlertid forskjeller på rekrutteringsbehovet i de ulike næringene. Mangel på arbeidskraft i Østfold er estimert til 2400 personer, 575 flere enn i fjor, og er det høyeste antallet siden 2012.³⁷

Når en forsøker å framskrive rekrutteringsbehovet og antall sysselsatte i en næring, vil dette være estimerte tall. Fordi man ofte vet ganske mye om hvordan en næring vil utvikle seg fra år til år, kan man med en viss sikkerhet forutsi hvor mange stillinger en næring sannsynligvis vil vokse eller reduseres med fra ett år til et annet. I NAVs prognose for 2019 ser vi også at antall sysselsatte i en næring ofte er estimert til langt færre enn hva virksomhetene selv forteller at de har behov for. Det er flere grunner til dette, blant annet problemer med å rekruttere den kompetansen som virksomhetene etterspør. Overdreven optimisme på egen virksomhets vegne er en annen grunn, der en har sterk tro på at akkurat egen virksomhet skal klare seg, til tross for dårlige tider i næringen for øvrig. Derfor vil utsiktene se noe annerledes ut når man ser på virksomhetenes rapporterte rekrutteringsbehov, enn når man ser NAVs prognose for arbeidsmarkedet.

Næringen med størst mangel på sysselsatte er eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, som mangler 625 personer. Dette er en stor økning fra 2017, da det var mangel på 200 personer. Næringen består blant annet av ulike former for konsulentvirksomhet, rengjøringstjenester og bemanningsbyrå. En nettoandel av virksomhetene på 21 prosent forventer økt sysselsetting³⁸. Dette er en næring som har utviklet seg i to retninger de siste årene.³⁹ Mens det har vært en økning i antall sysselsatte innenfor virksomheter med utleie av arbeidskraft og administrativ rådgivning, reklamevirksomhet og markedsundersøkelse, har det vært en reduksjon i antall sysselsatte innenfor utleie- og leasingvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting. Prognoser for næringen i 2019 er en økning med 100 flere arbeidsplasser.

³⁷ Nordén 2018:4

³⁸ Nordén 2018:3

³⁹ NAV Østfold 2018:13

Innenfor helse- og omsorgstjenester er det en mangel på 475 personer, som er en stor nedgang fra 2017, da mangelen var på hele 850 personer.⁴⁰ Mangelen i 2018 omfattet blant annet 200 sykepleiere, 125 helsefagarbeidere og 50 spesialiserte sykepleiere. Økningen i behovet i denne næringen henger sammen med at befolkningen øker og lever lenger, slik at flere eldre har behov for tjenester innenfor sektoren, og noe av dette behovet blir dekket av innleid arbeidskraft. 22 prosent av virksomhetene forventet økt sysselsetting de neste 12 månedene, mens 8 prosent forventet reduksjon.⁴¹ Signalene fra virksomhetene i sektoren tilsier økt sysselsetting i 2019.

Innenfor bygg- og anleggsvirksomhet ble det etterspurt 450 personer i 2018, noe som var en økning med 150 personer fra året før.⁴² Yrkene med størst mangel er tømrere/snekkere med 275 personer, 75 rørleggere og 50 elektrikere.⁴³ Næringen har hatt en kraftig oppgang i sysselsettingen etter finanskrisen, og i 2018 forventet 38 prosent av virksomhetene økt bemanning, mens kun 7 prosent ventet nedgang.⁴⁴ Antall nybygde boliger har falt litt siden 2017, og det er heller ikke forventet vekst innenfor boligbygging i 2019.⁴⁵ Østfold har imidlertid fått økonomiske midler over statsbudsjettet til å fortsette utbygging av jernbane og vei i 2019, og det er i tillegg forventet økt aktivitet blant annet innenfor nybygg og rehabiliteringsprosjekter. Dette er også i tråd med Byggenæringens Landsforenings markedsrapport for november 2018, der det ble meldt om tro på fortsatt vekst i Norge i alle deler av byggenæringen i 2019, utenom nye boliger.

325 personer manglet i næringen for varehandel og motorvognreparasjoner i 2018,⁴⁶ ifølge virksomhetenes rapportering. Samtidig har sysselsettingen i varehandelen i Østfold vært svakt synkende de siste årene.⁴⁷ 24 prosent av virksomhetene forventer en økning i bemanningen, mens 12 prosent forventer en nedgang. Dette kan ha sammenheng med økt grensehandel og netthandel, samt at flere butikker går over til selvbetjente kassasystemer. Det er hard konkurranse, og strukturendringer som at Orkla avvikler varefremming, og at ansatte kommer til å gjøre dette selv, blant annet meldt av Rema. Det er ventet en svak nedgang i sysselsettingen innenfor denne næringen i 2019.

Industrien mangler 125 personer, meldte virksomhetene i 2018, blant annet 75 sveisere.⁴⁸ Etter flere år med en negativ utvikling i antall sysselsatte i næringen, har det vært en positiv utvikling fra 2017.⁴⁹ Dette henger blant annet sammen med svak norsk kronekurs, som har en positiv effekt for eksportindustrien, samt bedret økonomisk situasjon for mange av våre handelspartnere. Industrien totalt forventet i 2018 en nettoøkning i bemanningen på 17 prosent, 1 prosent lavere enn i 2017.⁵⁰ Næringsmiddelindustrien sysselsetter flest personer i Østfold, og her forventer noen virksomheter mer automatisering og flere avganger grunnet nådd pensjonsalder,

⁴⁰ Nordén 2018:4

⁴¹ NAV Østfold 2018:14

⁴² Nordén 2018:4

⁴³ Nordén 2018:5

⁴⁴ NAV Østfold 2018:11

⁴⁵ NAV Østfold 2018:12

⁴⁶ Nordén 2018

⁴⁷ NAV Østfold 2018:12

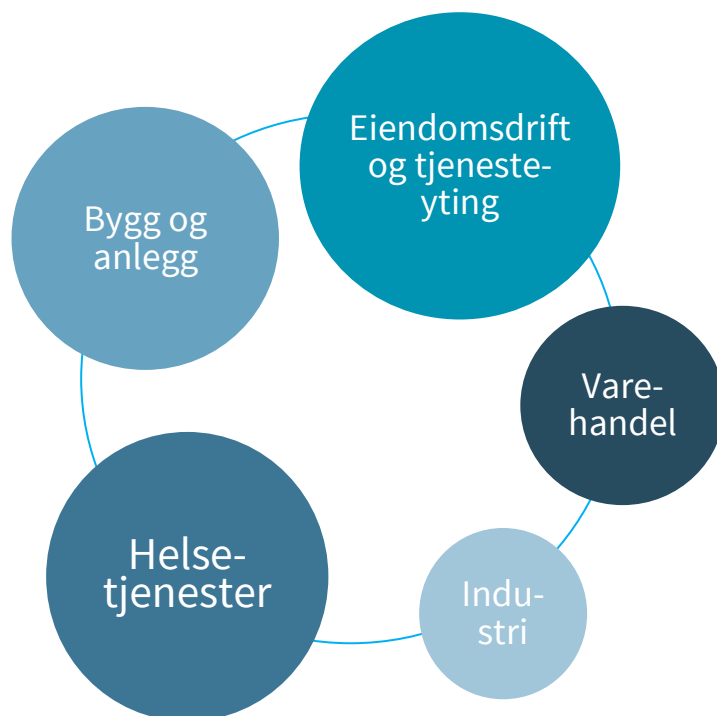
⁴⁸ Nordén 2018:5

⁴⁹ NAV Østfold 2018:10

⁵⁰ Nordén 2018:3

mens andre forventer nyansettelser.⁵¹ Innenfor petroleum og kjemiske industriprodukter forventes det at veksten i byggenæringen opprettholder etterspørselen, blant annet etter isolasjon, der Glava og Rockwool er store bedrifter i Østfold. Innenfor produksjon av maskiner forventer 38 prosent av virksomhetene økt bemanning de neste 12 månedene, mens ingen forventer nedbemanning. Det forventes en nedgang i produksjon av elektriske og optiske produkter, da Jøtul har signalisert at de flagger ut noe av produksjonen i 2019.

Figur 2: De fem næringene som forventer størst oppgang i sysselsettingen.



Sammen med overnatting og servicevirksomhet, som manglet 100 personer, sto de fem næringene vist i figur 2 for 88 prosent av mangelen på arbeidskraft i Østfold i 2018.⁵² Det har vært en økning i overnatting og servicevirksomhet de siste to årene, og prognosene tilsier en fortsatt vekst i sysselsettingen i 2019.⁵³ Den mest optimistiske næringen er likevel informasjon og kommunikasjon, der halvparten av virksomhetene forventer en økning i bemanningen, mens ingen forventer nedbemanning.⁵⁴ Næringen omfatter blant annet IKT, media og forlagsvirksomhet, og økt vekt på digitalisering gir økt etterspørsel etter for eksempel tele- og IKT-installatører, programvareutviklere og applikasjonsutviklere.⁵⁵ NAVs prognose for 2019 tilsier fortsatt vekst og 150 flere sysselsatte.

⁵¹ NAV Østfold 2018:11

⁵² Nordén 2018:5

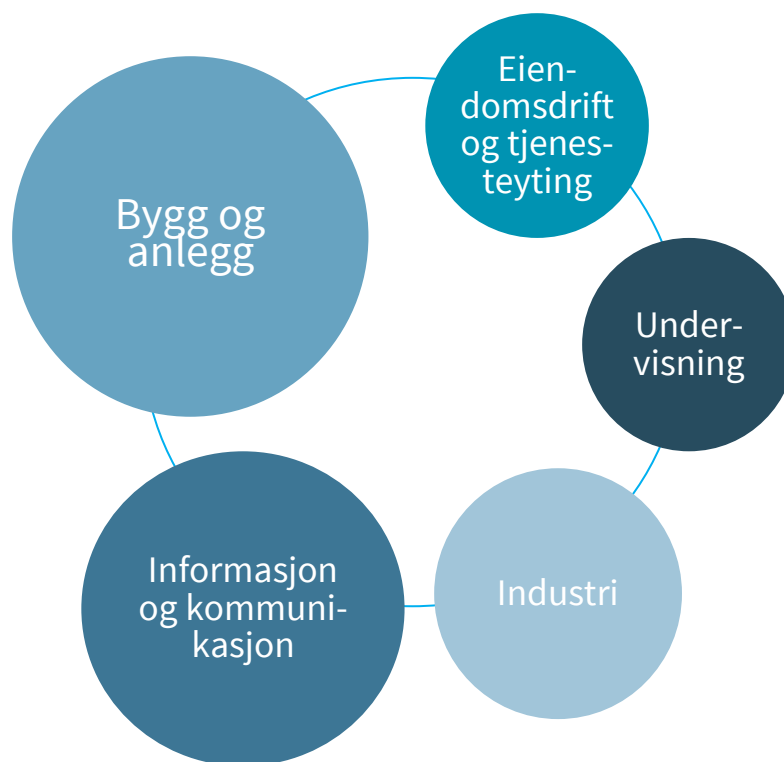
⁵³ NAV Østfold 2018:12

⁵⁴ Nordén 2018:3

⁵⁵ NAV Østfold 2018:13

I figur 3 vises de fem næringene som har størst vekst i estimert antall sysselsatte i 2019.⁵⁶

Figur 3: De fem næringene med estimert størst økning i antall stillinger for 2019.



Hvorfor er rekruttering vanskelig?

Selv om mange av virksomhetene melder om mangel på arbeidskraft, anslår likevel prognosene et langt mindre antall nye arbeidsplasser. Dette henger sammen med et gap mellom ønsket kompetanse og tilgjengelig kompetanse, noe som fører til rekrutteringsproblemer i tillegg til overdreven optimisme diskutert tidligere. Arbeidsgiverne etterspør relevant kompetanse, dokumentert utdanning, gode norskkunnskaper og fortrinnsvis yrkeserfaring.⁵⁷ 19 prosent av Østfoldbedriftene i NAVs bedriftsundersøkelse oppgir at de har hatt rekrutteringsproblemer i løpet av de siste tre månedene, noe som er en stor økning fra 2017, da 10 prosent meldte om det samme.⁵⁸ Av alle bedriftene var det 15 prosent som oppga at årsaken var ingen eller få kvalifiserte søkere, mens 5 prosent svarte at andre forhold ligger bak utfordringene.⁵⁹ Også her er det stor forskjell mellom de ulike næringene, der 30 prosent av

⁵⁶ NAV Østfold 2018

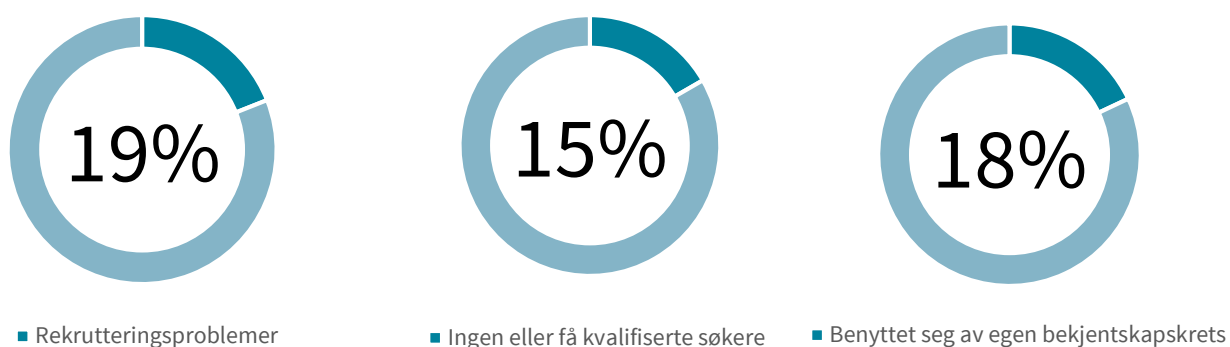
⁵⁷ NAV Østfold 2018:20

⁵⁸ Nordén 2018:3

⁵⁹ Nordén 2018:4

virksomhetene innenfor helse- og omsorgstjenester oppgir problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft, 25 prosent innenfor undervisning, og 18 prosent innenfor bygg- og anleggsvirksomhet.

Rekruttering har en kostnad. Selve rekrutteringsprosessen er ressurskrevende, og opplæring av nye ansatte har også en kostnad. På spørsmål om hvilke rekrutteringskanaler som ble benyttet da den siste personen i virksomheten ble rekruttert, svarer 18 prosent av Østfoldbedriftene at de benyttet seg av eget nettverk/ bekjentskapskrets.⁶⁰ Dette var den mest brukte kanalen, mens 13 prosent oppgir NAV, 13 prosent egen hjemmeside og 11 prosent stillingsdatabase på internett. Andre kanaler som ble benyttet i mindre grad, var aviser, sosiale medier og intern rekruttering.



Alle ansettelser er beslutninger tatt med en viss usikkerhet, og det er rasjonelt for arbeidsgivere å forsøke å redusere denne usikkerheten, for eksempel gjennom å benytte seg av egne bekjentskaper. Dette er en sårbar metode, og ikke nødvendigvis den som er best egnet for å rekruttere den mest egnede søkeren. Rekrutteringsprosesser kan deles inn i tre faser, og for å tilegne seg de beste kandidatene, kreves det profesjonalitet og likestilling i alle tre.⁶¹ Fase én omfatter utformingen av annonsen og avklaring rundt kompetanseprofil, fase to jobbintervjuet og fase tre innstillingen. Aktive grep kan tas i alle disse fasene for å skape seg et best mulig grunnlag i søkermassen. I første fase kan slike grep blant annet være hvor utlysningen annonseres, og hvor gode virksomhetene er til å annonsere bredt. Under jobbintervjuet ønsker arbeidsgiver å få mest mulig relevant informasjon om jobbsøkeren, men flere studier viser at denne prosessen ofte mangler transparens, og dessuten er basert på flytende kriterier og manglende bevissthet rundt lovverket.⁶² I siste fase av rekrutteringen kan det være uklart hvordan ulike egenskaper skal vektes, og dette kan bidra til at arbeidsgivere er selektive og trekker inn de egenskapene og eventuelle testresultatene som best legitimerer deres beslutning. Slike funn tilsier at flere virksomheter kan ha stor nytte av å gå igjennom egne rekrutteringsprosesser, og på denne måten finne fram til ønsket kompetanse. For at Østfoldvirksomhetene skal få over-

⁶⁰ Nordén 2018:7

⁶¹ Bjørnset et al. 2018: 53

⁶² Bjørnset et al, 2018, Rogstad & Sterri, 2016, 2015

satt sin rekrutteringsoptimisme til faktisk rekruttert kompetanse, kan rekrutteringspraksis være et startpunkt, om enn ikke tilstrekkelig i seg selv.

Hvordan er forholdet mellom tilbudt og etterspurt arbeidskraft?

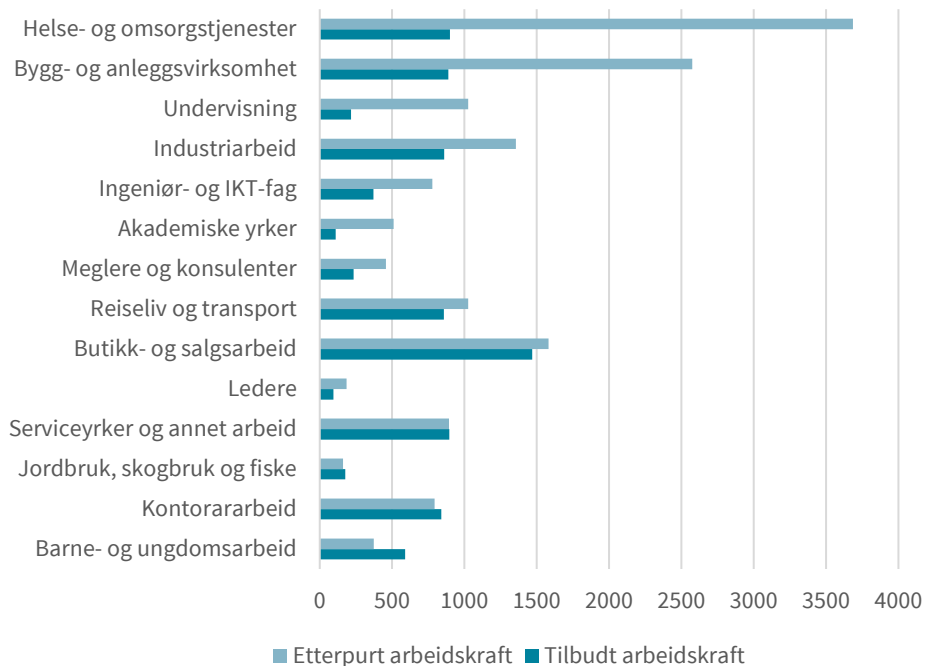
Østfold har et lavt antall helt ledige, og tilgangen av nye arbeidssøkere registrert i NAV har gått ned.⁶³ Ved utgangen av 2018 var det 5263 brutto arbeidsledige, som tilsvarer de som er helt arbeidsledige og arbeidssøkere på tiltak. Disse tilbyr i praksis sin arbeidskraft, og er dermed potensielle for å møte etterspørselen etter arbeidskraft fra virksomhetene. Antall ledige stillinger på samme tidspunkt var 918, fordelt på alle næringer⁶⁴. Dermed er det et gap mellom antall ledige stillinger og antall arbeidsledige, samtidig som det ikke nødvendigvis er en perfekt match mellom etterspørsel og tilbud for de ulike yrkesgruppene. Det er størst tilgang på arbeidssøkere med yrkesbakgrunn fra butikk- og salgsarbeid, helse- og omsorgstjenester, serviceyrker og bygg- og anleggsvirksomhet. Det er også helse- og omsorgstjenester, bygg- og anleggsvirksomhet og undervisning som har størst gap mellom tilbudt og etterspurt arbeidskraft, på henholdsvis 2786, 1685 og 809 stillinger.⁶⁵ Dette er dermed yrkene med størst etterspørsel etter kompetanse. Innenfor barne- og ungdomsarbeid og kontorarbeid er det imidlertid flere som tilbys arbeidskraft enn det etterspørres, henholdsvis 217 og 47 stillinger. Det er også langt flere uten yrkesbakgrunn (eller uoppgitt) som tilbyr arbeidskraft enn det som etterspørres, det gjelder 918 stillinger.

⁶³ NAV Østfold 2018:9

⁶⁴ NAV Østfold 2018, tabell 9

⁶⁵ NAV Østfold 2018, tabell 9

Figur 4: Tilbudt og etterspurt kompetanse i Østfold.



Hvor mange ansatte en kommune eller et fylke vil trenge i framtiden, påvirkes av mange faktorer. Hvor mange ansettelser er nødvendig for å møte framtidens behov? Noen av faktorene som bestemmer dette er det mulig å påvirke, mens andre bestemmes av eksterne strukturer

Befolkningsveksten vil være med på å bestemme hvor mange nye ansatte det trengs framover for å kunne tilby et høyt nivå på tjenestene i området.⁶⁶ Aldersfordelingen i befolkningen vil også påvirke hvilke tjenester det er behov for, en økning i antall barn vil øke behovet for barnehageansatte, og en økning i antall eldre vil øke etterspørselen for arbeidskraft innenfor pleie- og omsorgssektoren. Nettoinnvandring (innvandring minus utvandring) vil påvirke befolkningsveksten, og høy nettoinnvandring vil øke behovet for tjenester og dermed for antall årsverk. I Østfold vil en økning i innvandringen øke behovet for antall årsverk fra 14,8 prosent til 16,6 prosent i 2025.⁶⁷

Eksempler på ytre faktorer som påvirker etterspørselen etter arbeidskraft, er sentralt bestemt politikk som kan endre adferdsmønsteret i befolkningen. Kontantstøtteordningen kan føre til at antall barn i barnehage reduseres eller endres, norm for lærertetthet kan føre til en økning i etterspørselen innenfor undervisningsnæringen, og kommunereformen og IA-avtaler er også eksempler som kan føre til endringer i behovet for ansatte over tid.

I 2013 ble heltidserklæringen underskrevet⁶⁸, der målet er flere ansatte i heltid i kommunesektoren. Dersom dette er vellykket, vil samme antall personer utføre

⁶⁶ KS 2018:7

⁶⁷ KS 2018:8

⁶⁸ Underskrevet av KS, Delta, Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund.

flere årsverk. Stillingsstørrelse er et eksempel på en faktor som er mulig å påvirke, og som kan endre behovet for ansatte. Tidligere har vi vist at gjennomsnittlig stillingsstørrelse i Østfold er noe lavere enn på landsbasis, blant annet i helse- og omsorgssektoren. Dersom en får til en økning i gjennomsnittlig stillingsstørrelse for sykepleiere, helsefagarbeidere og ufaglærte med 5 prosentpoeng over en tiårsperiode fram mot 2025, vil behovet for ansatte i denne sektoren være lavere, eller det udekkede behovet for arbeidskraft reduseres.⁶⁹ En økning i stillingsprosent på 0,5 prosentpoeng i denne sektoren hvert år fram til 2025, vil føre til at behovet for arbeidskraft i næringen reduserer fra 24,4 til 17,3 prosentpoeng. Økte stillingsprosent er dermed en måte å tette deler av gapet mellom tilbudt og etterspurt kompetanse i Østfold på.

Andre faktorer som kan påvirkes, er produktivitet, sykefravær og turnover. Økt produktivitet og lavere turnover vil redusere behovet for antall ansatte, samtidig som lavere sykefravær vil føre til kostnadskutt blant annet i forbindelse med vikarer.

⁶⁹ KS 2018:9

Oppsummering

På de fleste områder er Østfold et utsnitt av landet som helhet, men med noen særegenheter. Med en noe eldre andel sysselsatte vil det i større grad være behov for ny arbeidskraft i framtiden, og med en forventet økning i befolkningen i samme gruppe, vil det være et økende behov for yngre sysselsatte i fylket. De fem næringene som sysselsetter flest i Østfold, er de samme som på landsbasis: helse- og sosialtjenester, varehandel, industri, bygg- og anleggsvirksomhet og undervisning. Blant disse er det størst mangel på arbeidskraft innen helse- og omsorgstjenester, deretter kommer bygg- og anleggsvirksomhet, varehandel, industri, og overnatting og servicevirksomhet. Det er et udekket kompetansebehov i fylket, og 19 prosent av virksomhetene forteller om rekrutteringsproblemer, noe som er en sterk økning fra årene før. Disse virksomhetene forteller at de har utfordringer med ingen eller få kvalifiserte søkere, og rekrutteringsproblemene i Østfold vitner om et kompetansegap. De næringene der det estimeres størst vekst i antall sysselsatte i 2019, er innenfor bygg og anlegg, informasjon og kommunikasjon, industri, undervisning, og eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting.

Framtidsutsiktene i Østfold avhenger av at virksomhetene får rekruttert noe av den kompetansen de etterspør, og at gapet mellom etterspurt og tilbudt kompetanse reduseres. For å klare dette er det ikke nok at en mulig arbeidstaker innehar etterspurt kompetanse, denne kompetansen må også formidles til den aktuelle arbeidsgiveren. I Østfold er det et gap mellom tilbudt og etterspurt kompetanse i mange næringer, men i noen næringer er det flere arbeidsledige enn etterspurt kompetanse. For at Østfoldvirksomhetene skal få oversatt sin rekrutteringsoptimisme til faktisk rekruttert kompetanse, kan rekrutteringspraksis være et startpunkt. Mange av virksomhetene forteller at de i hovedsak rekrutterer gjennom eget nettverk, og flere studier viser at rekrutteringsprosessene ofte er ustandardiserte og lite transparente. Dette kan føre til at man ikke får tak i de best kvalifiserte søkerne, og at man ikke finner fram til arbeidstakeren som har den faktisk beste kompetansen for virksomheten.

I andre næringer er det langt flere som etterspør arbeidskraft enn det er arbeidstakere som tilbyr kompetansen, og i næringene helse- og sosialtjenester, bygg- og anleggsvirksomhet og undervisning, er virksomhetene avhengig av ny kompetanse for å kunne levere tjenester på samme nivå som i dag. Det er et stort behov for yrkesfaglig kompetanse i fylket, og personer med kompetanse innenfor de ovenfor nevnte næringene, vil være sterkt ønsket i Østfold framover.

Referanser

- Andersen, E. R. (2019). Anna Mestad fikk jobb før hun var ferdig utdannet. Her er de trygge karrierevalgene. Aftenposten. Hentet fra: <https://www.aftenposten.no/karriere/Anna-Mestad-fikk-jobb-for-hun-var-ferdig-utdannet-Her-er-de-trygge-karrierevalgene-12885b.html>
- Bjørnset, M., Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering. Rekrutteringspraksis blant virksomhetene i det statlige mangfoldsnettverket*. Fafo-rapport 2018:01.
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M, Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* Fafo-rapport 2014:46.
- Ellingsen (2019) *Utviklingen i uføretrygd per 31. mars 2019*. NAV, Arbeids- og velferdsdirektoratet/statistikkseksjonen.
- Fredriksen, R. & Skjerdal. O. (2016). Massiv økning i turismen i Østfold. NRK. Hentet fra: <https://www.nrk.no/ostfold/massiv-okning-i-turismen-i-ostfold-1.13294182>
- Guldbrandsen, R. (2019) *NHOs KB 2018 Østfold*. NHO.
- Hauge, E. S. (2015). *Kompetanse og rekruttering. Rekrutteringserfaringer og rekrutteringsstrategier for kompetanseutvikling og vekst i Aust-Agder*. Agderforskning, FoUrapport nr. 1/2015.
- Heckman, J. J. & Kautz, T. D. (2012). *Hard Evidence on Soft Skills*. NBER Working Paper no. 18121, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Kautz, T. D., Heckman, J.J., Diris, R., Weel, B., Borghans, L. (2014). *Fostering a Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-cognitive Skills to Promote Lifetime Success*. OECD Education Working Papers no.110, OECD Publishing, Paris.
- KS (2018). *Rekrutteringsbehov i region Østfold fram mot 2025*.
- Meld. St. 13 (2018-2019). *Muligheter for alle – Fordeling og sosial bærekraft*. Finansdepartementet.
- Meld. St. 28 (2015-2016). *Fag – Fordypning – Forståelse – En fornyelse av Kunnskapsløftet*. Kunnskapsdepartementet (2016).
- NAV (2019)a. Økning i antall uføre. NAV. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/Lokalt/ostviken/pressemeldinger/%C3%B8kning-i-antall-uf%C3%B8re>
- NAV (2019)b. Flere uføretrygdde i løpet av 1. kvartal 2019. NAV. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uføretrygd+-+statistikk/Nyheter/Flere+uf%C3%B8retrygdde+i+1%C3%B8pet+av+1.+kvartal+2019>
- NAV Østfold (2018). *Prognose for arbeidsmarkedet i Østfold 2019. Utvikling i tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. Prognose for arbeidsledigheten 2019*. NAV Østfold, desember 2018.
- Nordén, C. (2018). *NAVs bedriftsundersøkelse i Østfold – 2018*. NAV Østfold.
- NOU 2019: 2. *Fremtidige kompetansebehov II – utfordringer for kompetanspolitikken*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2018: 2. *Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget*. Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2015: 8. *Fremtidens skole – Fornyelse av fag og kompetanser*. Kunnskapsdepartementet.
- Reegård, K. & Rogstad, J. (2016). *De frafalne. Om frafall i videregående opplæring – hvem er de, hva vil de og hva kan gjøres?* Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2016). *Rettmessig forskjellsbehandling? Rettferdighet og amatørskap i ansettelsesprosesser*. Fafo-rapport 2016:23.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2015). *Passe inn og passe til. Oppfølging og mestring blant nyansatte arbeidstakere*. Fafo-rapport 2015:44.
- Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E. & Carlsen, T. C. (2018). *NHOs Kompetansebarometer 2018. Statistikk for Østfold*. NIFU rapport 2018:23.
- StatistikkNett Reiseliv (2019). Norsk reiseliv i regionalt perspektiv. Status Januar-mars 2019. Hentet fra: <https://www.statistikknett.no/>

Statistisk sentralbyrå (SSB) (2019). [Datasett]
05182: Personer, etter statistikkvariabel og år,
12539: Lønnstakere. 4. kvartal, etter region, alder, næring (SN2007), statistikkvariabel og år,
08921: Personer 16 år og over, etter region, utdanningsnivå, statistikkvariabel og år,
11607: Sysselsatte innvandrere etter alder, etter region, landbakgrunn, statistikkvariabel og år,
07984: Sysselsatte per 4. kvartal, etter region, alder, statistikkvariabel og år,
Hentet fra:

<http://www.ssb.no/statbank/sq/10021195/>
<http://www.ssb.no/statbank/sq/10021148/>
<http://www.ssb.no/statbank/sq/10022112/>
<http://www.ssb.no/statbank/sq/10021197/>
<http://www.ssb.no/statbank/sq/10021199/>
<http://www.ssb.no/statbank/sq/10021080/>
<http://www.ssb.no/statbank/sq/10021210/>
<http://www.ssb.no/statbank/sq/10022471/>
<http://www.ssb.no/statbank/sq/10021311/>
<http://www.ssb.no/statbank/sq/10021312/>

Ønsket i Østfold

Hensikten med dette notatet å beskrive framtidsutsiktene med hensyn til kompetansebehovet og arbeidsmarkedet i Østfold. Samtidig som Østfold er et fylke i vekst, både når det gjelder verdiskaping og tilflytting, vil fortsatt vekst være avhengig av ny og oppdatert kompetanse. Østfoldvirksomhetene er optimistiske, men mange melder også om betydelige rekrutteringsproblemer. Hva er ønsket kompetanse i Østfold framover? Notatet er skrevet på oppdrag fra Kompetanseforum Østfold.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2019:08
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10293