



**Trøndelag Forskning og Utvikling**

Trøndelag R & D Institute

# **LANDBRUKSDIREKTORATET TIL STEINKJER?**

## **UTREDNING AV MULIGHETER FOR LANDBRUKSDIREKTORATET TIL STEINKJER**

**Roald Sand  
Håkon Sivertsen  
Berit Therese Nilsen  
Linn Renée Naper**

**TFoU-rapport 2017:12**

Tittel : LANDBRUKSDIREKTORATET TIL STEINKJER? UTREDNING AV  
MULIGHETER FOR LANDBRUKSDIREKTORATET TIL STEINKJER

Forfatter : Sand, R. H. Sivertsen, B. T. Nilsen og L.R. Naper

Rapport : 2017:12

Prosjektnummer : 2838

ISSN : 0809-9642

ISBN : 978-82-7732-261-2

Prosjektnavn : Landbruksdirektoratet til Steinkjer

Oppdragsgiver : Steinkjer kommune og Nord-Trøndelag fylkeskommune

Prosjektleder : Roald Sand

Medarbeider : Håkon Sivertsen, L. R. Naper og Berit T. Nilsen.

Layout/redigering : Håkon Sivertsen

Referat : Rapporten viser resultatene fra et prosjekt hvor fokus har vært  
på å øke kunnskapen om Steinkjer som lokaliseringssted for  
Landbruksdirektoratet.

Emneord : Steinkjer, Landbruksdirektoratet, utflytting, statlige  
arbeidsplasser, kompetanse, samhandling, verdiskaping,  
muligheter, kriterier, omstillingskostnader, langsiktige  
gevinster

Dato : Juni 2017

Antall sider : 45

Pris : 100,-

Utgiver : Trøndelag Forskning og Utvikling AS  
Postboks 2501, 7729 STEINKJER  
Telefon 74 13 46 60  
[www.tfou.no](http://www.tfou.no)

## FORORD

Våren 2017 fikk TFoU et oppdrag om å utrede ulike forhold rundt det å flytte hele eller deler av Landbruksdirektoratet til Steinkjer. Utredningen har benyttet kjente forskningsbaserte metoder, og har tatt i bruk tilgjengelige data samt innhentet nye gjennom en rekke intervjuer.

Formålet med utredningen er å gi et faglig grunnlag for mulighetene for å flytte Landbruksdirektoratet fra Oslo til Steinkjer, basert på KMDs kriterier for utflytting av statlige arbeidsplasser. Hovedvekten har blitt lagt på å dokumentere kompetanse-tilgangen i regionen, men øvrige kriterier er også belyst.

Vi takker Steinkjer kommune ved Susanne Bratli og Nord-Trøndelag fylkeskommune ved Siv Merethe Belbo for oppdraget og samarbeidet.

Steinkjer, 30. juni 2017

Roald Sand  
prosjektleder



# INNHOOLD

	side
FORORD	i
INNHOOLD	iii
1. INNLEDNING	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Gjennomføring	1
1.3 Rapportstruktur	2
2. RESULTATER	3
2.1 Landbruksdirektoratet	3
2.1.1 Offentlig beskrivelse av Landbruksdirektoratet	3
2.1.2 Supplerende beskrivelse fra direktoratet	4
2.2 Rekruttering og turnover	7
2.3 Steinkjerregionen som lokaliseringssted	8
2.4 Intervju om tilgang på kompetanse	16
2.5 Høyere utdanning	22
2.6 Samhandling	24
3. ANALYSE	27
3.1 Innledning	27
3.2 Kvalitet på tjenesteutøvelse og tilgang på relevant kompetanse	27
3.3 Konsekvenser for fagmiljø, omstilling, effektivisering og driftshensyn	30
3.4 Andre faktorer	31
4. SAMMENDRAG OG KONKLUSJON	33
4.1 Sammendrag av resultater	33
4.2 Konklusjon	34
LITTERATUR	35



# 1. INNLEDNING

## 1.1 Bakgrunn

I forbindelse med KMDs plan om flytting av statlige arbeidsplasser (KMD 2017, trykt vedlegg til stortingsmelding 18 (2016-2017)), framgår det at man skal basere seg på utredninger rundt følgende kriterier eller faktorer:

- Kvalitet på tjenesteutøvelse
- Tilgang på relevant kompetanse regionalt
- Konsekvenser for fagmiljø, omstilling og effektivisering
- Omstillingskostnader
- Driftshensyn

Landbruksdirektoratet er en av virksomhetene som er aktuell å flytte ut av Oslo. Blant mulige lokaliseringssted er Steinkjer, Hamar, Jæren og flere andre kommuner som har meldt seg på som aktuelt sted. Steinkjer kommune og Nord-Trøndelag Fylkeskommune har i den sammenheng bestilt et oppdatert kunnskapsgrunnlag om mulighetene for Steinkjer som lokaliseringssted.

## 1.2 Gjennomføring

Formålet med rapporten er å øke kunnskapen om Steinkjer som lokaliseringssted for Landbruksdirektoratet. I arbeidet med rapporten er det vektlagt å belyse ulike spørsmål rundt de fem nevnte kriteriene for valg av lokalisering i KMD (2017), men vi diskuterer også betydningen for verdiskaping, jf. diskusjonen i Lønning et al. (2017) om Jæren som mulig lokaliseringssted.

Vi har arbeidet ut fra at hele direktoratet, bortsett fra reindriftsforvaltningen som i dag er i Alta, kan flyttes. Vi har samlet inn både offisiell informasjon og ny informasjon om aktivitet i dagens Landbruksdirektoratet og vurderinger av situasjonen framover i tid. For å vurdere kvalitet på tjenesteutøvelse har vi i tillegg basert oss på kunnskap om hvordan utflyttede tilsyn og direktoratet fungerer, hva som er samhandlingsbehov og hva som turnover i slike virksomheter.

Det å flytte Landbruksdirektoratet til Steinkjer vil innebære nyrekruttering til svært mange av stillingene. Vi har derfor vektlagt tilgang på relevant kompetanse i arbeidsmarkedet rundt Steinkjer. Her har vi sett nærmere på tidlige undersøkelser av statlige og fylkeskommunale arbeidsplasser, og vi har gjennomført et betydelig antall intervju av arbeidsgivere med behov for spesialisert arbeidskraft. Vi har avgrenset oss til å spørre arbeidsgivere i Steinkjer, men har også med tre informanter fra Verdal/Levanger (Proneo, Nav og Helse Nord-Trøndelag). Statistikk om antall arbeidsplasser i regionen baserer seg på offentlig tilgjengelig data. I intervjuene har vi etterspurt stillingsutlysninger de har hatt de siste fem årene som har krav om høyere utdanning på masternivå, og som er innenfor de gitte fagområdene jordbruk, biologi, skogbruk, arealplanlegging, offentlig forvaltning, kulturforvaltning, ressursforvaltning, miljø,

økonomi, ledelse eller jus. Det er spurt etter antall søkere på stillingene, og hvor de kommer fra. Det er også spurt etter om arbeidsplassen har oppgaver som krever mye samhandling på nasjonalt nivå, tilvarende hva man kan forvente hva Landbruksdirektoratet må gjøre ved en eventuell utflytting, og hvordan dette løses. Vi har videre intervjuet arbeidsgiverne om deres erfaringer knyttet til rekrutteringsprosesser i Steinkjer for stillinger med krav om minimum mastergradsnivå.

Spørsmålene rundt konsekvenser for fagmiljø, omstilling og effektivisering, samt omstillingskostnader og driftshensyn er belyst og diskutert utfra dokumentanalyse om erfaringer med utflyttede tilsyn og direktorat (Asplan Viak 2012 og DIFI 2012), samt intervju om erfaringer fra ulike virksomheter som er på Steinkjer i dag.

Til slutt i rapporten diskuteres resultatene opp mot kriteriene, og vi diskuterer også relevansen og betydningen verdiskaping som kriterium fra Jæren (Lønning et al. 2017).

### **1.3 Rapportstruktur**

I kapittel 2 viser vi resultater fra dokumentanalyse og intervju.

I kapittel 3 beskriver vi vår analyser og vurderinger rundt kriteriene.

I kapittel 4 beskrives sentrale resultater og konklusjoner i utredningen.



## 2. RESULTATER

*I dette kapitlet går vi gjennom hva våre data sier om Landbruksdirektoratet og hva som kjennetegner Steinkjer som lokaliseringssted.*

### 2.1 Landbruksdirektoratet

I uttrykt vedlegg til Meld. St. 18 (2016-2017) *Berekraftige byar og sterke distrikt* står det følgende om landbruksforvaltningen og Landbruksdirektoratet:

*«Regjeringen vil gjennomgå den samlede ansvarsdelingen i landbruksforvaltningen, på tvers av dagens forvaltningsnivå med sikte på forenklinger, bedre kontroll med offentlige tilskudd og en hensiktsmessig arbeidsfordeling mellom kommuner, fylkesmannen og Landbruksdirektoratet. Utredningen skal være ferdig innen 1. juli 2017. Utredningen skal omfatte en vurdering av å lokalisere oppgaver eller enheter til ulike steder i landet, blant annet i Trøndelag. Det er i dag 194 og 30 ansatte ved Landbruksdirektoratet i henholdsvis Oslo og Alta. Den samlede arbeidsmengden til landbruksforvaltningen hos fylkesmennene utgjør om lag 300 årsverk».*

#### 2.1.1 Offentlig beskrivelse av Landbruksdirektoratet

I følge sine egne hjemmesider (Landbruksdirektoratet 2017),

*«...set Landbruksdirektoratet landbruks- og matpolitikken ut i livet og er eit støtte- og utgreiingsorgan for Landbruks- og matdepartementet (LMD). Dei to verksemdene Statens landbruksforvaltning (SLF) og Statens reindriftsforvaltning vart nedlagde i 2014 og samstundes slått saman til Landbruksdirektoratet, som skal løyse dei same oppgåvene. Landbruksdirektoratet har kontor i Oslo og Alta. Avdelingane i Oslo handsamar dei oppgåvene SLF tidlegare hadde ansvaret for, medan Avdeling reindrift ligg i Alta. Brukarretta og effektiv forvaltning av tilskotsordningar og juridiske verkemiddel står sentralt, i tillegg til kontroll og dokumentasjon. Vi skal også samle kunnskap om landbruk og tilknytte samfunnsområde og bidra til eit heilskapleg vurderingsgrunnlag for landbruks- og matpolitikken. Som ledd i dette skal direktoratsoppgåvene på skogbruksområdet vidareutviklast. Frå 1. juli 2014 vart også reindriftsforvaltninga ein del av våre oppgåver. Landbruksdirektoratet skal i tillegg bidra med rådgeving og utgreiing. Landbruksdirektoratet skal ha oversikt over utviklingstrekk i heile verdikjeda, bidra til røynsleutveksling med næringa og anna forvaltning, ha god kunnskap om resultatoppnåinga knytt til gjeldande politiske mål og gi innspel til LMD om utviklinga av verkemiddel. Landbruksdirektoratet skal gi råd på eige initiativ, og rådgevinga skal ha høgt fagleg nivå på alle resultatområda. Formidling av landbruks- og matpolitikken og formidling av fag- og forvaltingskompetanse til regional og lokal forvaltning skal inngå i dette. Per august 2016 har Landbruksdirektoratet ca. 230 tilsette fordelt på fem avdelingar:*

- **Administrasjon**

*På resultatområdet administrasjon har Landbruksdirektoratet oppgåver knytt*

til organisasjonsutvikling, personalforvaltning, rekneskapsføring, økonomistyring, beredskap, IKT drift og utvikling og andre fellestenester som sentralbord og arkiv. Dette skal bidra til ei velfungerande verksemd som gjer nytte av ressursane sine på ein effektiv måte, og som gjennom forvaltning og rådgjeving sikrar brukarane effektive tenester.

- **Ressurs, skogbruk og areal**

På resultatområdet ressurs, skogbruk og areal skal Landbruksdirektoratet bidra til å sikre ressursgrunnlaget for landbruksproduksjon og levande bygder. Arbeidsområda omfattar utvikling og forvaltning av verkemiddel og tiltak knytt til arealbruk, skog, miljø og kulturlandskap, økologisk landbruk og klimautfordringar. Vi forvaltar erstatningsordningane i landbruket og er sekretariat for naturskadeordninga. I tillegg ligg det koordinerande ansvaret i Landbruksdirektoratet overfor fylkesmannsembeta under dette området.

- **Handel og industri**

På resultatområdet handel og industri skal Landbruksdirektoratet bidra til å sikre ein godt fungerande næringsmiddelindustri og ein stabil marknad som gjev avsetnad for norske jordbruksråvarer til stabile prisar. Viktige ansvarsområde er importvernet av landbruksvarer, sekretariatsfunksjonen for Omsetningsrådet, ordningar retta mot næringsmiddelindustrien, marknadsovervaking og innhenting av prisar på norske og utanlandske landbruksvarer. Næringsmiddelindustri, importørar og eksportørar er viktige målgrupper for desse ordningane.

- **Landbruksproduksjon**

På resultatområdet landbruksproduksjon skal Landbruksdirektoratet bidra til å sikre matproduksjonen og ei stabil matforsyning. Arbeidsoppgåvene er knytt til utvikling og forvaltning av inntekts- og velferdsordningar, dei produksjonsregulerande verkemidla mjølkekvoter og husdyrkonsesjon, og ei rekkje mindre tilskotsordningar. Felles for ordningane er at det er primærprodusenten som er målgruppa. Sekretariatsoppgåvene for Fondet for forskningsavgift på landbruksprodukter, og Forskningsmidlane over jordbruksavtalen ligg også her. Det same gjeld ansvaret for ekstern kontroll.

- **Reindrift**

På resultatområdet reindrift skal Landbruksdirektoratet bidra til å sikre at måla i reindriftpolitikken blir nådd og forvalte dei økonomiske ordningane i reindriftsavtala for å bidra til auka verdiskaping. Det vil og seie å legge rammene for ei økologisk, økonomisk og kulturelt bærekraftig reindrift, medverke til å sikre ressursgrunnlaget. Arbeidet med å dokumentere reindriften sin arealbruk og rettigheter er vesentlig. Landbruksdirektoratet er sekretariat og utøvande organ for Reindriftsstyret, styret for Reindriften sin utviklingsfond (RUF) og for Klagenemnda for reinmerkesaker. I tillegg er vi støtte- og utredningsorgan for Landbruks- og matdepartementet.

## 2.1.2 Supplerende beskrivelse fra direktoratet

Dette delkapitlet er i sin helhet basert på Friis (2017), en oversendelse på e-post om kompetanse i Landbruksdirektoratet. Eposten kom som svar på spørsmål fra Steinkjer

kommune om å gi en beskrivelse av dagens kompetanse og fremtidig kompetansebehov i direktoratet.

## Fakta om utdanning

Totalt 71 prosent av de ansatte har utdanning tilsvarende mastergradsnivå eller høyere. Av de resterende, har 20 prosent utdanning tilsvarende bachelornivå, mens 10 prosent har utdanning fra fagskoler, etatsutdanning og yrkesskoler. Av de med lavere utdanningsnivå enn mastergrad har mange svært lang fartstid innenfor forvaltningen og/eller innehar funksjoner som det i fremtiden vil være mindre behov for på grunn av digitalisering og samordning, slik som arkiv- og regnskapsfunksjoner. I dag rekrutteres i hovedsak personer med lang høyere utdanning.

Tabell 2.1: Fordeling av ansatte med mastergrad innen ulike utdanningsretninger fordelt på prosent.

Stilling	andel
Jurister	22,80 %
NMBU	38,30 %
Samfunnsvitere, statsvitere, samfunnsøkonomer, siviløkonomer, sivilingeniører, naturvitere, informatikk, management mv.	34,00 %
Doktorgrad	4,90 %

Av juristene har tre stykker advokatbevilling, rettsprosesskompetanse og lang forvaltningskompetanse. Av totalt 36 jurister har 26 lengre forvaltningserfaring, mens 11 nyutdannede har begynt i 2015 og 2016.

Direktoratet har 10 ansatte med doktorgrad. Disse har fagbakgrunn innen skogbruk, plantefag, arealforvaltning, populasjonsteknikk og næringsmiddelteknologi, samt samfunnsvitenskap og informatikk.

Det er 59 ansatte med utdanning fra NMBU. Av disse har 19 ansatte mer enn 30 års fartstid innenfor landbruksforvaltning eller tilsvarende virksomhet. 26 ansatte har mellom 15 og 30 års slik fartstid, og 9 ansatte har mellom 7 og 15 års erfaring fra forvaltningen eller relevante virksomheter.

Når det gjelder håndteringen av it-oppgaven er direktoratet avhengig av en kombinasjon av intern it-kompetanse, bruk av konsulenter som kan rulleres, eksterne leverandører og fagpersoner med kunnskap om virkemidlene og forvaltningen av dem. Ansatte med oppgaver knyttet til fagsystemer:

Tabell 2.2: Ansatte som er involvert i utvikling av fagsystemene i Landbruksdirektoratet

Rolle	Ansatte
Ansatte i SID knyttet til drift, vedlikehold og utvikling	12
Tjenesteansvarlige i avdelingene	25
Fagsystemeiere	15
Innleide konsulenter	18-20
Totalt	Ca. 70

De ansatte innenfor IT er seniorrådgivere med høyere IT-utdanning, med bred bakgrunn og lang erfaring. De tjenesteansvarlige er saksbehandlere i fagseksjonene som har god domenekunnskap og kunnskap om fagsystemene på funksjonelt nivå. De innleide konsulentene blir tilpasset endringsbehovet i systemporteføljen, og konsulentene skal til enhver tid ha riktig kompetanse.

Den teknologiske utviklingen er medvirkende til at konsulentteamet må tilpasses kontinuerlig. I tillegg henter direktoratet inn spesialkompetanse fra leverandøren i avgrensede perioder.

I tillegg til dette er direktoratet avhengig av kompetansen til blant annet samfunnsvitere, statsvitere, naturvitere, ressursforvaltere, arealplanleggere, samfunnsøkonomer, siviløkonomer og sosialøkonomer. Blant disse finnes både nyutdannede og personer med lang fartstid fra forvaltningen.

Fellestrekk med kompetansesammensetningen i direktoratet er at det er ansatte med både lang erfaring og nyutdannede. Rekrutteringen viser at direktoratet er en attraktiv arbeidsplass med oppgaver som er opplevd som interessante. Som eksempel vises til at ved rekruttering til en rådgiverstilling knyttet til miljøvirkemidlene var det om lag 90 søkere. Formalutdannelsen til søkerne til en slik stilling spenner vidt. Dette gir direktoratet mulighet til å ansette medarbeidere med en kombinasjon av utdanning og erfaringsbakgrunn som bidrar til videreutvikling av fagområdet.

Når direktoratet skal rekruttere nye medarbeidere, er de konkrete arbeidsoppgavene avgjørende for om det ansettes nyutdannede eller personer med lengere arbeidserfaring. Direktoratet rekrutterer både fra andre offentlige virksomheter og fra privat næringsliv. Ofte er dette tilknyttede virksomheter som direktoratet har samarbeidsrelasjoner med og med lang erfaring fra landbruks- og matsektoren.

### **Direktoratets kompetansebehov i fremtiden**

Kompetansebehovet i direktoratet i fremtiden gjenspeiles i sammensetningen i de oppgaver direktoratet skal løse og de brukerne vi skal betjene. Arbeidsoppgavene knyttet til direktoratets utøvende rolle vil i større grad utvikles til å sikre at brukerne får brukervennlige elektroniske tjenester og at de elektroniske tjenestene blir færre slik at brukeren kan søke om tilskudd via færre systemer. Virkemidlene i verdikjedene innen skog, jord og reindrift, som direktoratet har ansvar for å forvalte vil videreutvikles kontinuerlig. I videreutviklingen vil det alltid være et mål å effektivisere og forenkle. Samtidig viser erfaring at ønsket om økt målretting og flere hensyn som skal ivaretas ofte fører til mer kompliserte og teknisk krevende løsninger. Dette vil etter direktoratets vurdering i enda større grad enn i dag kreve ansatte med høy og godt sammensatt kompetanse. Den enkelte ansatte må forventes å ha kompetanse knyttet til utredningsarbeid, utvikling av regelverk, rådgivning og veiledning, bistå med informasjon og foredragsvirksomhet, samt ha grunnkunnskap om IT, for at direktoratet skal kunne levere tjenester av høy faglig kvalitet.

Direktoratet har god erfaring med å ha ansatte med ulik formalkompetanse og erfaringsbakgrunn og mange oppgaver løses gjennom samhandling mellom medarbeidere med ulik kompetansebakgrunn. Ansatte med spisskompetanse innen jordbruk, skogbruk, reindrift, miljø og klima, kombinert med jurister, økonomer, naturvitere, samfunnsvitere og IT-utviklere, er nødvendig for at direktoratet skal kunne videreutvikle våre tjenester og ivareta utredningsoppdrag. Dette krever at direktoratet i framtida i enda større grad må ha mulighet til å benytte kompetanse på tvers av seksjoner og fagavdelinger, for å sikre en effektiv bruk av de ressurser som er tilgjengelig knyttet til det enkelte oppdrag.

På rådgivningssiden er utviklingen flere og mer krevende og sammensatte problemstillinger som skal utredes. De siste årene har utredningsoppdrag til direktoratet økt. Utredningene har i økende grad gått fra å være videreutvikling av eksisterende virkemidler til samhandling med andre virksomheter og næring for utvikling av politikken. I 2016 ble det bl.a. utarbeidet fem rapporter

sammen med Miljødirektoratet på tema skogbruk/jordbruk/klima/naturmangfold. Eksempler på dette er utredninger om «Vern eller bruk av skog som klimatiltak» og «Plan for restaurering av våtmark i Norge (2016-2020)»

Et annet eksempel innen fagområde reindrift er utredningen «Utfordringer for selvstyre i reindriftsnæringen – tiltak for å nå mål om bærekraftig reindrift». Denne utredningen er den første utredningen på reindriftsområdet der SFR/Landbruksdirektoratet har hatt ansvar for å lede både arbeidsgruppen og sekretariatet.

Utredningsoppdragene uavhengig av hvilken rolle direktoratet har, krever ansatte med fagkunnskap, prosesskunnskap og evne til å etablere nettverk slik at samarbeidet fungerer godt.

Direktoratet mener den digitale utviklingen går i retning av større og mer kompliserte fagsystemer. Dette krever at vi må beholde ansatte med IT-kompetanse på seniornivå og mest sannsynlig rekruttere flere. Samtidig vil det bli et naturlig redusert behov for enkel, manuell saksbehandling og for funksjoner innenfor arkiv og regnskap. Vi ser også at potensialet for mer automatiserte saksbehandlingsprosesser, og effektivisering av saksbehandling og kontroll gjennom systemer for sammenstilling av data, ikke er fullt ut realisert. Det må være et mål for forvaltningen å stadig jobbe smartere og mer risikobasert gjennom å automatisere saksbehandlingen der risikoen er lav, og trekke ut saker med høy risiko til manuell saksbehandling.

Sakene som blir avdekket knyttet til mislighold av statlige tilskudd, blir etter vår vurdering stadig mer krevende. I de tilfeller der slike saker havner i rettsapparatet, er ofte direktoratet bidragsyter. Dette krever at direktoratet har jurister med prosesskunnskap.

En slik tilnærming vil derfor kreve at vi rekrutterer medarbeidere med høy kompetanse innenfor de ovennevnte fagområder også i fremtiden. Det at enklere oppgaver vil forsvinne gjør at direktoratet er avhengig av ansatte med minimum masterutdannelse siden oppdrag og oppgaver vil bli mer spesialisert.

## 2.2 Rekruttering og turnover

Et moment fra Sand et al. (2015 og 2015b) er rekruttering til stillinger på Steinkjer og nabokommunene i sin alminnelighet. Det ble gjort en rekke intervju av kommuner, næringsliv og fylkeskommune/regionale statsetater i 2015 og 2016. Slik det står i Sand et al. (2015b): «Generelt får man tak i kvalifisert arbeidskraft i regionen. Spesielle stillinger innen det offentlige som psykolog og ingeniør, er i perioder utfordrende å få besatt, men utgjør i helheten få stillinger.» Dette samsvarer blant annet med Asplan Viak (2012) som finner at utflyttede statlige virksomheter i rundt 2003, får tak i nødvendig kompetanse også på mindre steder enn Steinkjer.

I 2016 ble det gjennomført intervju i Steinkjers nabokommuner, og samme inntrykk ble bekreftet om rekruttering til stillinger i byene Namsos, Steinkjer, Verdal og Levanger, mens det i mindre tettsteder kan være periodevis mer utfordrende å få kvalifisert personer til å ta jobben innen stillinger som eksempelvis ingeniør (Sand et al. 2016a, 2016b). Stillinger innen vanlig administrasjon og forvaltning derimot, er lettere å rekruttere til.

I tabellen nedenfor vises turnover i staten fordelt på enheter i Nord-Trøndelag, Oslo/Akershus samt landbruksdirektoratet, departementet og to tilsyn som ble flyttet ut av Oslo for 10-14 år siden.

Tabell 2.3: *Sysselsatte, tilganger og avganger i staten etter/enhet (Kilde: SSB).*

	Gj.snitt 2015-2016		Gj.snitt 2012-2016	
	Relativ tilgang (i prosent av sysselsatte)	Relativ avgang (i prosent av sysselsatte)	Relativ tilgang (i prosent av sysselsatte året før)	Relativ avgang (i prosent av sysselsatte året før)
<b>Staten i alt</b>	15 %	14 %	18 %	16 %
--- Nav Nord-Trøndelag	13 %	11 %	13 %	20 %
--- Nav Oslo	16 %	12 %	17 %	23 %
-- Oslo politidistrikt	12 %	11 %	12 %	11 %
-- Nord-Tr.ag politidistrikt	12 %	9 %	10 %	8 %
- Fylkesmannen i Nord-Tr.lag	13 %	10 %		
- Fylkesmannen i Oslo og Akershus	16 %	15 %		
- Høgskolen i Nord-Trøndelag	14 %	13 %	14 %	10 %
- Høgskolen i Oslo og Akershus	20 %	16 %	20 %	14 %
- Landbruks- og matdepartementet	7 %	7 %	7 %	8 %
- Statens landbruksforvaltning	18 %	11 %	16 %	13 %
- Post- og teletilsynet	9 %	7 %	11 %	9 %
- Luftfartstilsynet	9 %	12 %	11 %	10 %

Tabellen viser gjennomgående noe høyere turnover i Oslo og Akershus, sammenlignet med Nord-Trøndelag. Tallene er likevel ikke dramatisk forskjellige, bl.a. slik at det er en viss turnover i dagens Nord-Trøndelag også. Når det gjelder Landbruksdirektoratet har dette hatt høyere turnover enn tilsynene som er flyttet ut av Oslo. Fra grunnlagsstatistikken på [ssb.no](http://ssb.no), kan dette videre forklares med spesielt stor avgang og tilgang i aldersgruppen 30-49 år i Landbruksdirektoratet. Denne aldersgruppen favner om lag halvparten av de ansatte i Landbruksdirektoratet og tilsynene innen post/tele og luftfart. Gjennomsnittlig avgang de siste fem år kan vises å være 16 % i Landbruksdirektoratet mot 7 % for både post/tele og luftfart. Turnover er m.a.o. høyt i dagens direktorat, og det for erfarne folk som har jobbet noen år eller er midt i yrkeskarrieren.

## 2.3 Steinkjerregionen som lokaliseringssted

### Kontorlokaler

Lokalisering av Landbruksdirektoratet er trolig mest aktuelt sentralt i Steinkjer by, i nærheten av jernbanestasjon, hotell, rådhus, Innovasjonscampus og fylkesmann/statlig administrasjon. Steinkjer kommune eier et eldre kontorbygg rett ved stasjonen, hvor det ved renovering eller nybygg kan blir mer enn nok plass til Landbruksdirektoratet. I



tillegg er det andre mulige lokaler, også som følge av noe frigjøring av kontorer etter nybyggingen i forbindelse med Innovasjonscampus.

Innen rådgiving og FoU samlokaliseres nå ca. 30 aktører i Innovasjonscampus Steinkjer når et nybygg står klart i 2019 på Universitetsområdet på Steinkjer. TFoU og Nord universitets avdeling er der fra før. I tillegg kommer som nevnt NIBIO med en god del landbrukskompetanse. Innen rådgiving og faglag, er det snakk om rundt 50-70 årsverk som vil bli samlet ved Innovasjonscampus Steinkjer. Aktører er alt fra skogforvaltning til regnskap og spesialisert rådgiving innen Tine, se f.eks. Arbeidsgruppen for Midtnorsk kompetansesenter landbruk i Steinkjer (2014). Distriktsenteret vil også etablere seg sammen med TFoU og NIBIO i en forskningsklynge. Videre vil en rekke bedrifter innen kreative næringer lokaliseres hit. Flyttingen vil frigjøre en god del kontor- og næringsareal i resten av byen.

### Geografisk beliggenhet, folketall og sysselsetting

Steinkjer by er den største byen i det lokale arbeidsmarkedet på Innherred i dagens Nord-Trøndelag, men tilhører samtidig et større regionalt arbeidsmarked som strekker seg til og med Trondheim. Kartet nedenfor viser her Steinkjers beliggenhet.



Figur 2.1: Kart over sentrale deler av Trøndelag (Kilde: Statens kartverk).

Innherred er en relativt kompakt region med en kjerne bestående av bykommunene Steinkjer, Verdal og Levanger, samt med pendlingskommunen Inderøy i mellom disse. Om vi også tar med Verran, som slår seg sammen med Steinkjer kommune 1.1.2020, når infrastrukturforbedringer reduserer reisetiden med 9 til om lag 20 minutter, blir det

65500 innbyggere i det sentrale Innherred. Innen disse kommunene er det noe spredtbygdhet, men likevel kan om lag 61400 personer komme seg til/fra Steinkjer by på under 45 minutter med bil etter skiltet hastighet fra ulike grunnkretser.

Kommunene i den sentrale Innherredsregionen, dvs. Steinkjer/Verran, Verdal, Levanger og Inderøy, er sterke landbrukskommuner med betydelig foredlingsaktivitet og fagmiljø innen landbruk.

Sentrale avstander for øvrig er pr i dag 71 minutters kjøretid mellom Steinkjer og Stjørdal, 75 minutters kjøretid mellom Steinkjer og Trondheim lufthavn Værnes, 80 minutter kjøretid mellom Steinkjer og kommunesenteret i Malvik, samt 98 minutters kjøretid mellom Steinkjer og Trondheim. Nordover er det 69 minutters kjøretid mellom Steinkjer og Namsos, regionsenteret i Namdalen.

Nå ser vi nærmere på potensialet for regional pendling, hvor vi i tabellen nedenfor har summert folketall og sysselsatte etter avstand i reisetid til/fra Steinkjer. Tabellen viser at innen en etter hvert svært vanlig pendlingsavstand/reiseavstand som 45 minutter, er det 67000 mennesker, 50 000 i arbeidsfør alder, 32800 sysselsatte med bosted samt 30600 arbeidsplasser (sysselsatte etter arbeidssted).

Tabell 2.4: *Folketall og antall sysselsatte ved årsskiftet 2014/2015, etter kjøretid fra Steinkjer (Kilde: [www.ssb.no](http://www.ssb.no) og egne beregninger).*

		Folketall	Befolkning 15-74 år etter bosted	Syssel-satte etter bosted	Syssel-satte etter arbeids-sted
Dagens kommune	Steinkjer	21650	15967	10534	10576
Innen 30 minutter	Verdal, Verran og Inderøy	45776	33930	22169	20565
Innen 45 minutter	Levanger og Namdalseid	66894	49550	32837	30613
Innen 60 minutter	Snåsa (51 minutter)	69047	51120	33937	31494
Innen 80 minutter	Stjørdal, Namsos, Osen, Malvik, Frosta, Grong, Leksvik	128157	94507	63462	56830
Innen 100 minutter	Trondheim, Rissa, Høylandet, Overhalla, Flatanger	325915	246245	168652	176586
Over 100 minutter	Øvrige kommuner i dagens Trøndelag	119870	88254	61276	50095
Trøndelag	Alle kommuner i dagens Trøndelag	445785	334499	229928	226681

\*Kjøretid målt som bilkjøring fra kommunesenter til kommunesenter

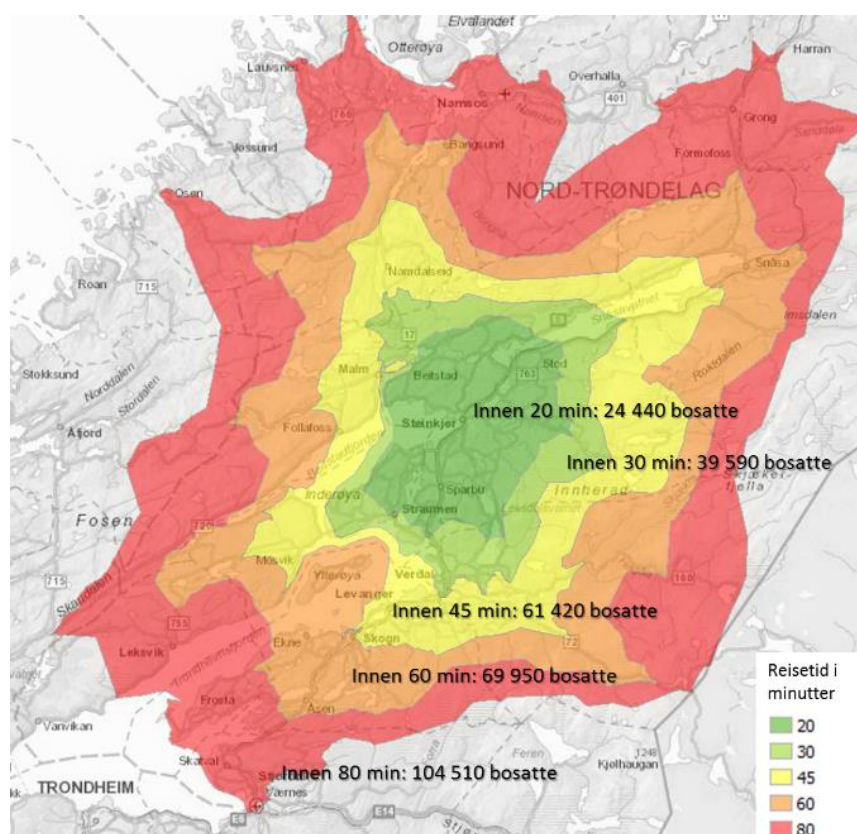
Snåsa ligger rundt 50 minutter fra Steinkjer, og ligger slik til at også de kan inkluderes i det lokale arbeidsmarkedet rundt Steinkjer. Stjørdal og Malvik hører naturlig nok til det lokale arbeidsmarkedet rundt Trondheim, men pendlingsmulighetene er også tilstede nordover til Steinkjer. Det samme gjelder Trondheim, selv om vi her snakker om 99 minutter med bilkjøring.



Tabell 2.5: *Sysselsatte i høyere stillinger etter bosted og antall med lang høyere utdanning etter bosted, etter kjøretid fra Steinkjer (Kilde: [www.ssb.no](http://www.ssb.no) og egne beregninger).*

		Syssel- satte i høyere stillinger etter bosted	Antall med lang høyere utdanning
Dagens kommune	Steinkjer	2880	976
Innen 30 minutter	Verdal, Verran og Inderøy	5606	1735
Innen 45 minutter	Levanger og Namdalseid	8885	2885
Innen 60 minutter	Snåsa (51 minutter)	9151	2984
Innen 80 minutter	Stjørdal, Namsos, Osen, Malvik, Frosta, Grong, Leksvik	17594	5982
Innen 100 minutter	Trondheim, Rissa, Høylandet, Overhalla, Flatanger	57500	30543
Over 100 minutter	Øvrige kommuner i dagens Trøndelag	13123	3961
Trøndelag	Alle kommuner i dagens Trøndelag	70623	34504

Nord-Trøndelag fylkeskommune har laget en lignende oversikt og kart basert på antall personer etter grunnkrets og kjøretid til Steinkjer, se figuren nedenfor.



Figur 2.2: *Bosatte personer etter kjøretid med bil fra Steinkjer i dag, skiltet hastighet (Kilde: Nord-Trøndelag fylkeskommune 2017).*

Resultatet blir marginalt annerledes enn i tabellen vi har laget, spesielt for de nærmeste kommunene på Innherred. For rundt 80 minutters kjøretid blir forskjellene større fordi

de fleste i Stjørdal kommune kommer akkurat over 80 minutters kjøretid etter grunnkretsdata. Grunnkretsdata er mer presist, men har ikke vært tilgjengelig for oss i dette prosjektet. Faktisk pendling i dag

Det foregår betydelig med arbeidsreiser over kommunegrensene, dvs. pendling, jf. tabellen under.

Tabell 2.6: *Pendlingstall pr 4. kvartal 2014, sysselsatte etter bostedskommune i rader og arbeidsstedskommune i kolonner (Kilde: www.ssb.no og egne beregninger).*

2014	Steinkjer	Inderøy	Verran	Snåsa	Levanger/Verdal	Stjørdal/Trondheim	Namdalen	Øvrig Tr.lag	Øvrig Norge
Steinkjer	8019	292	117	34	755	477	237	56	547
Inderøy	746	1592	8	2	610	154	21	52	155
Verran	190	15	688	1	30	47	28	17	69
Snåsa	86	6	0	792	26	57	84	8	41
Levanger/Verdal	798	278	33	4	13589	1323	69	174	781
Stjørdal/Malvik/Trondheim	226	25	9	7	472	104930	132	3310	8018
Namdalen	239	14	13	25	161	476	16566	69	936
Øvrig Tr.lag	102	38	2	5	281	12651	70	44541	3502
Øvrig Norge	170	26	118	11	217	8589	380	1291	

Disse tallene inkluderer all sysselsetting, også deltid, studenter og der oppmøtestedet rutinemessig settes til bostedskommune (forsvar, offshore). Tallene indikerer relativt lav pendling pr i dag, jf. at 76 % av arbeidsplassene på Steinkjer er fylt med ansatte med bosted i samme kommune. Vi kan også regne ut tilsvarende tallet for Innherred, dvs. når vi også tar med Verran, Verdal og Levanger, blir om lag 93 %. Dvs. at kun 7 % av arbeidsplassene på Steinkjer innebærer pendling fra kommuner utenfor Innherred.

Tallene viser videre at rundt 0,2 prosent av bosatte arbeidstakere i Trondheim/Malvik/Stjørdal, pendler til Steinkjer. Dette er lavt tatt i betraktning pendlingsnivået andre vegen, om lag 5 prosent fra Steinkjer og 8 prosent fra Levanger/Verdal til Stjørdal/Malvik/Trondheim. Selv om 30-50 prosent av forskjellen i pendling kan skyldes deltid og studenter som ikke har meldt flytting (Nordtug et al. 2004), indikerer tallene store forskjeller mellom de lokale arbeidsmarkedene i Trondheimsregionen vs. Innherredsregionen. Ved opprettelse av nye virksomheter og stillinger i regionen, er disse prosentene lite relevant fordi tallene er dominert av at folk har tilpasset bosted og arbeidssted etter bo- og arbeidstilbud samt kommunikasjonsmuligheter. Når problemstillinger er kompetansebehov ved nye stillinger til Steinkjer, er det derfor mer relevant å se på hva slags kompetanse det søkes etter og hvem som søker på slike stillinger i Steinkjerregionen.

De faktiske pendlingstallene fra siste kvartal 2014, er videre brukt til å beregne hvor stor andel av de sysselsatte etter reisetid fra Steinkjer, som faktisk jobber på Steinkjer.

Her finner vi som antydning over, at kun 0,2 prosent av arbeidstakerne fra Stjørdal/Malvik/Trondheim, pendler til Steinkjer. Vi finner også at kun 3,2 prosent av arbeidstakerne fra Steinkjers nærliggende nabokommuner på Innherred, pendler til Steinkjer. Dette er svært lavt sammenlignet med pendlingsnivået rundt de store byene, hvor det fra Engebregtsen et al. (2012) kan vises at rundt 4 prosent av arbeidstakerne med mer enn 30 timers uke og som bor 1-2,5 timers reisetid fra Oslo, jobber i Oslo. Det tilsvarende tallet for Trondheim, kan vises å være i samme størrelsesorden, jf. også pendlingsnivået på 5 % fra Steinkjer til Trondheim fra tabell. 2.6.

## Kommunikasjonsmuligheter

Reisetid, muligheter til å bruke offentlig transport og egenskaper ved de aktuelle jobbene, trekkes gjerne fram som sentrale forklaringsfaktorer bak omfanget av pendling og lengde på arbeidsreiser, se f.eks. Engebregtsen et al. (2012). Det er imidlertid også en nyere studie som påvises at det er unike arbeidsplasser eller svært spesialiserte arbeidsplasser som er attraktive å pendle til og som gir de lengste reisene (Gregersen og Gundersen 2012). I denne sammenheng betyr det at nye, spesialiserte arbeidsplasser på Steinkjer, vil kunne bli atskillig mer attraktiv å pendle til, enn den gjennomsnittlige arbeidsplass som er på Steinkjer fra før. I tillegg har vi dette med reisetid og kommunikasjonsmuligheter i endring.

Vi antar at den aktuelle lokaliseringen av Landbruksdirektoratet på Steinkjer, vil være i gåavstand fra jernbanestasjonen på Steinkjer. Tog er en attraktiv måte å reise til/fra jobb på, og den såkalte skinnefaktoren er etablert som forklaring på reisendes valg av tog framfor andre transportmidler under ellers like forhold. Til og fra Steinkjer går det både regiontog og lokaltog. Regiontogene på strekningen Trondheim-Mo i Rana-Bodø, har tre avganger hver veg. Lokaltogene går på hverdager en gang pr. time mellom Steinkjer-Trondheim, i rushtiden en gang pr halvtime. Reisetiden ligger noe i overkant av reisetid med bil under optimale forhold.

Utover bilkjøring og tog, er det et busstilbud i hovedsak tilpasset skysbehov til og fra barneskoler, Steinkjer videregående skole og Mære landbruksskole. I tillegg er det et bybusstilbud, buss hver time til/fra Namsos og Trondheim, samt et regionalt busstilbud med 1-2 avganger pr dag. Dette bidrar også til pendlingsmuligheter, f.eks. fra Namsos.

Når det gjelder kommunikasjonsforbedringer er det planer både nord og sør for Steinkjer. Det nærmer seg nå byggestart for et tiltak som vil kutte avstandene mellom Steinkjer og Malm med 9 km, samt at det vil bli gjennomført en rekke tiltak for både E6 nord for Steinkjer og FV17 mellom Steinkjer og Namsos, se Statens vegvesens hjemmesider: [www.vegvesen.no/vegprosjekter/fv17steinkjernamsos](http://www.vegvesen.no/vegprosjekter/fv17steinkjernamsos).

Sør for Steinkjer kommer både veg- og jernbanesatsing i løpet av 5-10 år. Vegsatsingen går ut på motorveistandard mellom Trondheim og Steinkjer og kjøretid ned mot 75 minutter. Satsingen betinger betydelig egenfinansiering med bompenger og søknad om dette til Stortinget. I første omgang er strekningen fra Trondheim til Åsen i Levanger prioritert med planlagt ferdigstillelse av fire-felts motorvei i 2024-2025 og redusert kjøretid på 12-13 minutter, se utbyggingsselskapets sider ([nyeveier.no](http://nyeveier.no)). Neste trinn er

strekningen Åsen til Mære/Vist i Steinkjer med fire-felts motorvei også her, og muligheter for 10 minutters redusert kjøretid, se Statens vegvesens sider (vegvesen.no). Når dette kan realiseres er foreløpig ikke tidfestet, men vi snakker trolig om tidsrommet 2025-2030. Tiltaket vil binde sammen Innherred enda mer, da det betyr at reisetiden med bil vil bli godt under en halvtime mellom alle de tre byene i regionen.

Elektrifisering og modernisering av Trønderbanen og Meråkerbanen har vært tema i snart 20 år, jf. rapporten Trondheim-Steinkjer på 1 time av Nordtug og Sand (2000). Elektrifiseringen koster om lag 3 milliarder kroner og blir ifølge Bane Nor gjennomført i perioden 2017-2021 med foreløpige virkninger på 9 minutter spart reisetid Trondheim-Steinkjer men potensiale til betydelige større besparelser ved bygging av Forbordfjellet tunnel (9 minutter) og visse andre tilpassinger og utbygginger, se banenor.no. Den største virkningen av vedtatte tiltak, kommer trolig av planlagt økt frekvens og nytt materiell som kan gi pendlere et moderne og framtidsrettet tilbud, mens dobbeltspor og vesentlig reduksjon i reisetid ikke ligger inn i Nasjonal transportplan 2018-2029 (St. Meld. 33 2016–2017).

Baserte på utviklede trafikkmodeller for Trønderbanen har Nordbotten (2014) i NSB anslått om lag dobling i trafikken til/fra Steinkjer med full utbygging, mens de tiltak som er vedtatt å gjennomføre nå kan gi 50 % økning i trafikk til/fra Steinkjer. Det arbeides fortsatt med dobbeltspor og flere reisetidsreduserende tiltakene, men pr i dag er det usikkert når dette kan bli realisert. Det som er sikkert er imidlertid økt frekvens og bedre materiell, som vil lette hverdagen for arbeidspendlere på strekningen Steinkjer-Trondheim. Dette vil blant annet gjøre det lettere å arbeide mens man reiser, noe som er viktig for langpendling, jf. Engebregtsen et al. (2012) som viser at 69 prosent av langpendlerne jobber på toget.

## **Arbeidsplasser og fagmiljø på Steinkjer**

Steinkjer har et betydelig antall arbeidsplasser knyttet til sin funksjon som største by og fylkeshovedstad i Nord-Trøndelag. I tabellen nedenfor vises antall tilhørende offentlige arbeidsplasser, samt arbeidsplasser i interesseorganisasjoner og annen virksomhet som arbeider tett opp til fylkesnivået.

Annen fylkesorganisert stat gjelder Innovasjon Norge, Statens kartverk, Sivilforsvaret og noen mindre statlige kontor.

Annen statlig virksomhet gjelder bl.a. Skatt Midt-Norge, NRK, Vegdirektoratet, Tingretten, Statskog, Jordskifteretten, Mattilsynet og Vegvesenet. Særlig Skatt Midt-Norge, med sine 65 ansatte, Tingrett/Jordskifterett med 28 ansatte, Mattilsynet med sine 29 ansatte samt en del av de 186 ansatte innen vegvesenet, kan være relevant bakgrunn for Landbruksdirektoratet.

Tabell 2.7: Fylkesorganiserte og statlige arbeidsplasser i Steinkjer og mulige endringer som følge av fylkessammenslåing eller annen omstrukturering (Kilde: tabell 5.1 i Sand et al. 2015a).

	Uten høy utdanning	1-3 år høyere utdanning	Mer enn 3 år høyere utdanning	Sum ansatte
Politiet	25	67	20	112
HINT/Nord universitet	23	18	124	165
Jernbaneverket	12	4	0	16
NAV stat og fylke	14	75	48	136
Fylkeskommune adm.	45	42	110	197
Fylkesmannen	27	38	86	151
Annen fylkesorg. stat	5	8	26	39
Annen statlig	238	126	155	519
Interesseorganisasjoner	27	21	14	62
Annen relatert virksomhet	3	21	52	76
<b>Sum alle</b>	<b>419</b>	<b>420</b>	<b>635</b>	<b>1473</b>

Framover i tid legges det opp til at Steinkjer får flere arbeidsplasser innen administrasjon av spesielt fylkeskommune, hos Fylkesmannen og som hovedkontor for NAV Trøndelag. Fra 1.1.2018 slås Trøndelagsfylkene sammen, og alle disse tre har vedtatt å legge administrasjonssenteret til Steinkjer. I tillegg har NIBIO vedtatt å flytte en avdeling til Steinkjer. Selv om det skulle bli noe nedgang innen andre virksomheter i tabellen, f.eks. politiet som sentraliserer noen administrative funksjoner, ser det ut til at antall arbeidsplasser innen offentlig sektor holder seg på Steinkjer framover.

Utover virksomhetene på Steinkjer, kan det også nevnes større virksomheter i regionen som Nord universitet på Levanger med 247 ansatte, Helse Nord-Trøndelags sykehus i Levanger med 2400 ansatte, sykehuset i Namsos med 1150 ansatte, Kværner i Verdal med 700 ansatte, Norske Skog i Levanger med 400 ansatte, samt NAV Forvaltning (58 ansatte) og Nav Hjelpemidler (45 ansatte) på Levanger.

Mer spesialisert innen landbruksområdet, kan nevnes over 2000 sysselsatte i primærleddet, 900 i næringsmiddelindustrien og 700 innen skogindustrien (inkl. Norske Skog) i de sentrale Innherredskommunene. I disse kommunene igjen er det litt over 20 personer som jobber spesialisert med landbruket, mens det innen plan/byggesak, oppmåling, miljø og annet næringsarbeid, er rundt 70 stillinger i Innherredskommunene pr i dag, jf. vår kartlegging rettet mot disse kommunene nå på våren 2017.

De statlige og regionale arbeidsgiverne i Steinkjer har egne IKT-ansatte i driftsstillinger. Disse benytter også eksternt IKT-ekspertise til drift og utvikling av egne fagsystemer, og benytter både internasjonale, nasjonale og lokale aktører. I tillegg har enkelte arbeidsgivere egne utviklingsmiljø, som NTE, Trønder-Avisa og Nord universitet, NAV IKT. Det er også et miljø med IKT-bedrifter som utfører ulike IKT-tjenester bestående

av Atea, Adcom samt mindre konsulentfirmaer. IKT-miljøet i Trondheim er med på å komplettere kompetansen på IKT i regionen.

## 2.4 Intervju om tilgang på kompetanse

### Innledning

I diskusjonen knyttet til om hele eller deler av Landbruksdepartementet skal flyttes til Steinkjer, har det vært ytret bekymring for tilfanget av kvalifisert arbeidskraft. For å kunne si noe substansielt om hvordan en eventuell rekrutteringsprosess inn i Landbruksdepartementet vil være, har vi valgt å intervju arbeidsgivere i Steinkjer og omegn som rekrutterer ansatte med et utdanningsnivå og innen fagområder som er relevante også for stillinger i Landbruksdepartementet. I intervjuene har vi spurt om generelle erfaringer knyttet til rekruttering ved arbeidsplassen, om de har lyst ut relevante stillinger i løpet av de siste fem årene, hvilke kompetansekrav de har stilt, antall kvalifiserte søkere og søkerens bostedskommuner. Videre etterspurte vi også antall ansatte ved arbeidsplassen med relevant kompetanse, og deres bostedskommune. Denne tilnærming har gitt oss informasjon om arbeidsgivernes generelle erfaringer, om det er særlige utfordringer knyttet til deler av rekrutteringsprosessen, men også konkrete søkertall, kompetansenivå og hvor søkere og allerede ansatte bor.

Arbeidsgiverne som er valgt ut er av ulik størrelse og utlysinger skjer derfor med ujevne mellomrom, men de større arbeidsgiverne rapporterer å ha årlige utlysinger innenfor ett eller flere av de relevante fagområdene. Informantene har respondert både muntlig og skriftlig, og deler av tilbakemeldingene er gjort med ulik grad av nøyaktighet. Vi fant det derfor ikke hensiktsmessig å fremstille responsen grafisk.

### Oppsummering fra intervju av arbeidsgivere

**Nord-Trøndelag Politidistrikt.** Politidistriktet og politistasjonen på Steinkjer har pr. i dag rundt 100 ansatte, hvor rundt 20% har masterutdanning, 60% politiutdanning og øvrige er merkantilt ansatte (Rambøll, 2013 og eget intervju). Nord-Trøndelag Politidistrikt har siden 2013 lyst ut seks stillinger med krav om juridisk embetseksamen eller mastergrad i rettsvitenskap med arbeidssted hovedsak i Steinkjer. Disse stillingene har henholdsvis hatt 32, 33, 29, 3, 17 og 50 søkere. Søkerlistene vi har fått innsyn i viser at dette er søkere som i stor grad kommer fra relevante stillinger (utdanning var ikke inkludert i listene). Totalt sett er rundt 10% lokale søkere (Steinkjer og Innherredskommunene), 30% regionale (Trondheimsområdet og Namdalen) og 60% nasjonale søkere.

**Inntrøndelag Tingrett** har 22 ansatte (Rambøll, 2013) hvorav 8 er jurister. Domstolsadministrasjonen lyste ut to stillinger som tingrettsdommere vinteren 2017, med 14 søkere totalt (Domstolsadministrasjonen). Fra tingretten fikk vi tilgang på data to år tilbake i tid for andre utlyste stillinger. I løpet av den tiden ble det lyst ut 6 relevante stillinger, og med krav om juridisk kompetanse i 4 av dem. De to siste hadde krav om henholdsvis master og høyere utdanning. Til dommerfullmektigstillingen som ble utlyst

i oktober 2015, var kvalifikasjonskravet enten juridisk embetseksamen eller mastergrad i rettsvitenskap. Til denne stillingen var det 13 søkere, hvorav ni var fra Oslo, to var fra Trondheim, og to fra andre deler av landet. Den andre dommerfullmektigstillingen ble utlyst i mai 2016 med de samme kvalifikasjonskravene. Til denne stillingen var det 23 søkere, hvor åtte hadde bostedskommune Oslo, tre var fra Trondheim, en var fra Levanger, en var fra Steinkjer og en var fra Namsos. Resten av søkerne kom fra hele landet.

Konstituert tingrettsdommer for seks måneder ble utlyst i desember 2016, med samme juridiske kvalifikasjonskrav. Til denne stillingen hadde 5 av 10 søkere bostedskommunene Oslo og to var fra Trondheim (resten var spredd). Et ettårig vikariat som dommerfullmektig, med samme juridiske kvalifikasjonskrav ble utlyst i april 2017. Her var det 12 søkere, hvor 9 var fra Oslo og Akershus, en var fra Trondheim, en fra Steinkjer og en fra Levanger.

Administrasjonssjef for Trøndelag Tingrett ble utlyst i mai 2016, hvor kvalifikasjonskravet var utdanning på masternivå, gjerne med organisasjon, økonomi og ledelse i fagkretsen. Til denne stillingen var det 22 søkere. Fire av søkerne bodde i Steinkjer, tre i Levanger, tre i Sparbu, en i Snåsa, to i Flatanger, en i Vikna, en i Inderøy og en i Røyrvik. De seks resterende søkerne kom fra Sør-Trøndelag.

I februar 2017 ble det utlyst en rådgiverstilling, hvor kvalifikasjonskravet var «høyere utdanning». Denne stillingen fikk hele 47 søkere, og her kom kun en av søkerne fra Oslo, hele 26 fra Steinkjer, en fra Levanger, tre fra Verdal, fem fra Inderøy, to fra Namsos og to fra Grong. I tillegg kom en del av søkerne fra Sør-Trøndelag, og noen fra andre steder i landet.

Når det gjelder ansatte ved Inntrøndelag tingrett per i dag, har tingretten 18 ansatte, derav fire tingrettsdommere og en sorenskriver. Disse fem har alle juridisk embetseksamen eller mastergrad i rettsvitenskap. To bor i Steinkjer kommune, hvor den ene har kommet flyttende fra Oslo, to bor i Levanger, og sorenskriveren bor i Trondheim. Administrasjonssjefen har Master of Management og bor i Steinkjer. Selv om ingen av saksbehandlerne har mastergradsutdanning, kan det nevnes at flere av søkerne til rådgiver eller førstekonsulent har hatt mastergradsutdanning.

Det generelle inntrykket hos tingretten er at stillingene som har vært utlyst har hatt tilfredsstillende søkertilgang, og de er svært godt fornøyde med de rekrutteringsprosessene som har vært gjennomført de siste fem årene. Tingretten ser det som svært viktig å gjøre gode rekrutteringer, så de prioriterer å legge inn en innsats i rekrutteringsarbeidet.

**KomRev** er et interkommunalt revisjonsselskap med formål å dekke eierkommunenes behov for revisjonstjenester. De har to typer stillinger, regnskapsrevisorer og forvaltningsrevisorer. For å være kvalifisert til forvaltningsrevisorer er det krav til mastergrad i jus, samfunnsøkonomi eller samfunnsvitenskap. KomRev har de to siste årene lyst ut to stillinger innenfor de gitte kriteriene og hadde henholdsvis 25 og 23

søkere på disse utlysningene, hvorav 7 var jurister. 50% av søkerne var lokale, 30% regional og 20% nasjonale.

**Skatteetaten** har tre avdelinger i Steinkjer, Skatteopplysningen, Avdeling for kontroll og avdeling for rettsanvendelse. Etaten har siden 2012 utlyst blant annet 5 juriststillinger og 5 revisjon/økonomstillinger. Den eneste gangen en utlysning ikke førte til en ansettelse var i 2012, da det kun var en søker på en utlyst stilling som skattejurist med krav om master i rettsvitenskap/embetseksamen, og erfaring fra selskapsbeskatning eller regelverksutvikling. Allerede året etter, i 2013 fikk en juristutlysning 14 søkere, hvorav 8 stilte til førstegangsintervju. I 2014 ble det lyst ut to juriststillinger som til sammen fikk 24 søkere, og hvor 12 stilte til førstegangsintervju. Også i 2015 ble det lyst ut en juriststilling med krav om master i rettsvitenskap/embetseksamen som fikk 13 søkere, hvorav fire ble kalt inn til førstegangsintervju.

I løpet av 2014 og 2015 ble det lyst ut til sammen fem stillinger som revisor/økonom, med krav om Revisoreksamen, statsautorisert revisor eller siviløkonom. Til sammen søkte 56 personer på stillingene, og 19 ble kalt inn til førstegangsintervju. Seks av disse ble ansatt.

**Norconsult** er landsdekkende tverrfaglig rådgiverbedrift, som jobber innen samfunnsplanlegging, prosjektering og arkitektur. De har 42 ansatte ved Steinkjerkontoret, og lyser ut rundt en stilling i året. De har stort sett ikke problemer med å rekruttere kvalifiserte medarbeidere. Unntaket er landskapsarkitekter som de mener det utdannes for få av, og som også er vanskelig å rekruttere andre steder i landet. Norconsult har også erfart at det kan være mer utfordrende å rekruttere nyutdannede enn de med mer erfaring, og antar det er fordi unge mennesker gjerne vil bo mer urbant. Folk som er i etableringsfasen, som har familie, og da gjerne folk med røtter i området utgjør en stor del av søkermassen. Disse har de også valgt å satse på, og rekrutterer bevisst folk som har tilhørighet til stedet, da de anser det som mer sannsynlig at de blir boende. Avdelingen på Steinkjer var tidligere et selvstendig firma som ble en del av Norconsult for 4-5 år siden, og merker at det er mye enklere å rekruttere nå som de har et kjent navn med et godt omdømme å rekruttere inn i. Særlig det å rekruttere utenfra regionen er enklere nå.

**Distriktssenteret** avdeling Steinkjer, er en offentlig virksomhet som jobber for å styrke kommuner og regioner sin evne til å utvikle attraktive og vekstkraftige lokalsamfunn. Distriktssenteret har krav om 'høyere relevant utdanning' i sine utlysninger, og den vide formuleringen henger sammen med at de legger stor vekt på personlige egenskaper. Distriktssenteret rapporterer ikke å ha noe problem med å rekruttere kvalifiserte folk til utlysninger i Steinkjer. Søkerne har både høy utdanning og relevant erfaring, blant annet fra offentlig forvaltning og stillinger i kommunesektoren. Det er også jurister som søker, som kommer fra jobber både i kommuner og departement. Som ett eksempel fikk de på en stilling som ble lyst ut i 2014 28 kvalifiserte søkere, med et stort spenn i kompetansebakgrunn: bachelor/cand.mag. i 'sosiologi, filosofi og pedagogikk', sosialt arbeid, sosialt arbeid og sosiologi, master/hovedfag i rettsvitenskap, statsvitenskap, sosiologi, 'kultur, kommunikasjon og globalisering', geografi, helsevitenskap,



‘organisasjon og ledelse’, nordisk, skogbruk, ledelse, ‘helse-, organisasjons- og kommunikasjonspsykologi’, historie og offentlig administrasjon (MPA), sivilingeniør, siviløkonom og en med ph.d. i statsvitenskap. Søkerne kom fra i stor grad fra regionen: Steinkjer, Levanger, Rørvik, Trondheim, Namsos, Stjørdal, Skage, Verdal, Inderøy og Rissa, men også fra resten av landet.

Av høyt kvalifisert ansatte som jobber ved Distriktssenteret i dag har en ph.d. i psykologi, to har master/hovedfag i offentlig administrasjon (MPA), en har hovedfag i samfunnsgeografi, en er Cand. Agric. og en er landbruksøkonom.

**Innovasjon Norge**, avdeling Steinkjer, er en arbeidsplass med 11-12 ansatte per i dag, som har jevnlig nyansettelser og utskiftninger og som stort sett lyser ut stillinger årlig. De fleste av stillingene de lyser ut er innenfor økonomi, og har krav om bachelor. Selv om de sjelden har masterkrav i utlysningene, får de ofte søkere som har master eller tilsvarende kompetanse. På stillingsutlysningene rapporterer Innovasjon Norge om et godt tilfang av søkere, med rundt 20 kvalifiserte søkere pr. utlyste stilling. De aller fleste søkere bor lokalt, innen en times kjøring i radius rundt Steinkjer (inkludert Levanger, Grong, Namsos). De har av og til søkere fra andre steder i landet som ønsker å «flytte hjem» til Steinkjer og omegn.

Innovasjon Norge opplever ikke å ha problemer med å rekruttere svært godt kvalifisert arbeidskraft, og mener det kan ha sammenheng med at Innovasjon Norge er en kjent merkevare og arbeidsgiver. I en undersøkelse blant landets økonomistudentene ble Innovasjon Norge rangert som den mest attraktive arbeidsplassen. I tillegg til å være kjent, gjør Innovasjon Norge samfunnsnyttig arbeid som også kan være viktig for omdømmet blant studentene.

For Innovasjon Norge er det imidlertid viktig at kandidatene de ansetter har erfaring, og kan forstå de ulike bedriftenes forretningsmodeller, og de ansetter derfor ikke nyutdannede. I tillegg vektlegger de menneskelige egenskaper og gode kommunikasjonsevner. Av relevante utdanningsbakgrunner har rundt halvparten av dagens ansatte kompetanse på masternivå, tre er sivilingeniører, en er jurist (ansatt på 90-tallet), en er økonom fra Handelshøyskolen i Bergen og en er økonomutdannet fra Ås.

**Wen Energi**, er en startup innen fornybar energi som etablerte seg i Steinkjer i fjor. De har i dag tre ansatte hvorav to ble rekruttert i fjor. Av de ansatte bor en i Steinkjer, en i Levanger og en pendler mellom Ørsta og Steinkjer. Inntrykket hos daglig leder som har vært ansvarlig i rekrutteringsprosessen, er at det er svært lett å få tak i meget godt kvalifisert arbeidskraft. Wen Energi lyste ut to stillinger i fjor, som prosjektleder og prosjektmedarbeider, og fikk til sammen 91 søkere. Rundt halvparten var kvalifisert i henhold til etterspurt kompetanse som var elektro- eller elkraft ingeniør. I tillegg var mange av søkerne erfarne, og de aller fleste satt i relevante jobber mens de søkte. Det var et poeng for Wen å få erfarne søkere som kunne gå rett inn i jobben uten mye opplæring. Omkring 15% av søkerne var fra andre steder enn Trøndelagsfylkene. Steinkjer oppleves som et sted hvor det er lett å rekruttere også på grunn av at det er et

relevant arbeidsmarked med andre arbeidsgivere innenfor samme kompetansefelt der. Wen Energi har nettopp landet flere kontrakter og kommer til å lyse ut stillinger igjen snart.

**Statens vegvesen** har hatt få ansettelser de senere årene på grunn av en veldig stabil arbeidsstyrke helt siden 1970-tallet. I tillegg er Statens vegvesen nå i en situasjon med sterkt fokus på bemanningsstyring som gjør at vi i mye mindre grad enn tidligere kunngjør stillinger eksternt – dette gjelder hele etaten. Dette har ført til at vi de 2-3 siste årene har styrt mot nedgang i totalt antall stillinger i regionen. Det er imidlertid mange som kommer til å gå av med pensjon snart, så det vil komme flere utlysninger i løpet av få år. Størstedelen av arbeidsstyrken har teknisk kompetanse, og det er få merkantile stillinger.

Hittil i 2017 har de kunngjort tre tekniske stillinger med kontorsted Steinkjer, som alle fikk 16-17 søknader og ble besatt. I 2016 kunngjorde de til sammen 2-4 tekniske stillinger med krav om bachelor eller master på Steinkjer. Statens vegvesen har erfaring med at det er krevende å rekruttere til tekniske stillinger som har krav om relevant bachelor- eller mastergrad, da arbeidsmarkedet for slike stillinger er begrenset. De opplever likevel en positiv utvikling trolig knyttet til konjunkturedgang i andre sektorer, selv om det er sjelden at disse søkerne har erfaring innenfor veg/bygg/planlegging/samferdselsfag som er Vegvesenets primære behov.

Til merkantile stillinger innen økonomiske og administrative fag med krav om bachelor eller mastergrad oppleves rekrutteringsprosessen som langt enklere. Her er det spesielt mange relevante søkere fra offentlig sektor, knyttet til Steinkjer sin status som «administrasjonshovedstad». Det samme gjelder lederstillinger, det er vanskelig å besette lederstillinger hvor det er ønskelig med teknisk erfaring og utdanning, men relativt enkelt når det er merkantil erfaring eller utdanning som etterspørres. En interessant faktor når det gjelder rekruttering til Steinkjer er at god markedsføring av stillingene er viktig, da Vegvesenet ser at tilbakeflyttere ofte er de mest kvalifiserte og beste søkerne.

Når det gjelder bostedskommune for de som har kontorsted på Steinkjer så bor også de fleste i Steinkjer (storkommune i utstrekning), men det er også arbeidstakere med bostedsadresse i Inderøy, Verdal, Levanger og Verran som jobber hos Vegvesenet i Steinkjer.

**Proneo** er et innovasjons- og utviklingsselskap med hovedkontor på Verdal og avdelingskontor på Stjørdal og mindre kontor i Trondheim/Flatanger. Et stort antall av de ansatte i Proneo bor i Verdal, men det er også ansatte som bor i Trondheim, på Levanger, Inderøy, Skatval, Stjørdal og Sparbu. Det generelle inntrykket hos Proneo er at de ikke ser noen utfordringer knyttet til rekruttering og får de ansatte de ønsker seg. I snitt får de rundt 20-40 kvalifiserte søkere til hver utlysning. Av disse bor rundt 60% i Nord-Trøndelag, ca. 30% i Sør-Trøndelag og 10% er søkere fra andre deler av landet. I utlysningstekstene fokuserer de på sentrale arbeidsoppgaver heller enn formalkompetanse. Sentrale arbeidsoppgaver er utvikling og rådgiving av bedrifter i

etablerings- og utviklingsfase, kompetanseutvikling og innovasjoner i etablert næringsliv, utvikling av næringsklynger og prosjektutvikling, prosjektledelse og prosjektgjennomføring i tett samarbeid med oppdragsgiver. I praksis betyr det imidlertid at kvalifiserte søkere har utdanning på bachelor- eller masternivå.

**Fylkesmannen i Nord-Trøndelag** har totalt 130 ansatte og er lokalisert i fylkets hus på Steinkjer sammen med Riksrevisjonen, Nord-Trøndelag politidistrikt, Statens kartverk, NAV Pensjon, Skatteetatens IT- og servicepartner, Tollregion Midt-Norge, Nibio, Arbeids- og Velferdsetaten. Fylkesmannen har hatt 29 utlysninger med masterkrav siden 2012. Fylkesmannen har lyst ut totalt ni juriststillinger fordelt på ulike avdelinger. Disse har hatt mellom 9 og 31 søkere (i snitt 17 søkere) og kravet har vært master i rettsvitenskap. Stillinger i Landbruksavdelingen har krevd høyere skog- eller landbruksutdanning, og har i snitt hatt ti søkere på sine elleve utlysninger siste fem år. Miljøvern avdelingen hadde i snitt 23 søkere på sine fire utlysninger. Kommunalavdelingen, oppvekst og utdanningsavdelingen samt Sosial-, helse- og barnevern avdeling har hatt 14 utlysninger med 18 søkere i snitt. Disse har alle krevd master eller høyere utdanning. Totalt har fylkesmannen i Nord-Trøndelag hatt 16 søkere på sine 29 relevante utlysninger siden 2012. Fylkesmannens hovedkontor vil fra 2018 være i Steinkjer når Trøndelagsfylkene slås sammen til ett fylke.

**Nord-Trøndelag Fylkeskommune** har stillinger i flere fagområder som er relevant for Landbruksdirektoratet (miljø, samfunnsplanlegging, kulturforvaltning, jus, bygningsvern mm). Kompetansekrav i utlysningene er mastergrad (for eksempel innen jus og arkeologi), 'høyere utdanning' eller 'relevant høyere utdanning'. Utlysninger siden 2013 viser at antall søkere ligger mellom 2 og 34 søkere, avhengig av type utdanning/stilling. Flere av stillingene som er lyst ut er ulike rådgiverstillinger, som 'spesialrådgiver næringsutvikling', som fikk 17 søkere, 'rådgiver bygningsvern' som fikk 7 og 'rådgiver kulturmiljø/bygningsvern/kystkultur' som fikk 15. 'Samfunnsplanlegger – plan- og miljø' fikk 18, 'rådgiver allmenn kultur' fikk 34 mens den stillingen med færrest søkere var 'juridisk rådgiver samferdsel' som var 2. Det generelle inntrykket fra NTFK er at det ikke er vanskelig å få kvalifiserte søkere. Søkerne kommer fra hele landet, og Trøndere som vil tilbake til Trøndelag er godt representert.

**Steinkjer kommune** har hatt utfordringer med å få tak i kvalifiserte søkere til noen tekniske stillinger på sivilingeniør/masternivå, men mener denne trenden er i ferd med å snu. I løpet av den siste femårsperioden har de lyst ut til sammen rundt 25 stillinger der det har vært stilt krav eller ønske om master. Utlysningene har vært innenfor fagområdene landbruk, by-/arealplanlegging, økonomi, offentlig forvaltning, psykologi, logopedi, medisin, folkehelse og jus. De har i tillegg lyst ut et 15-talls lederstillinger innenfor hele spekteret av tjenestoområder i kommunen der det ikke eksplisitt er krevd masterutdanning i ledelse, men der ledelse er sterkt ønsket. På generell basis bruker Steinkjer kommune formuleringer der de fremmer krav og ønsker i åpen form. Dette er gjort ut fra erfaringer de har gjort seg med å sette konkrete, ufravikelige krav, hvor de risikerer å miste søkere med tilsvarende erfaringskompetanse

som kan være svært relevante. I kommunal forvaltning må en del arbeidstakere ha generalistkompetanse og kunne jobbe tverrfaglig.

Kommunen opplever at søkertallene varierer svært fra stilling til stilling, fra så få som 2-4 søkere og opp til 25. De får søkere fra hele landet og til og med fra utlandet, og er imponert over at søkere finner utlysningene over et så stort og spredd område. De merker særlig stor søkermengde dersom stillingene er bredt utlyst, som via Finn.no, digitale kanaler for øvrig og riksdekkende media eller fagtidsskrift eller lignende. Steinkjer kommune har grovt regnet rundt 70 ansatte med utdanning på masternivå (inklusive ledere og leger, undervisningsstillinger ikke inkludert), og stort sett alle er bosatt i Steinkjer kommune.

**Nord universitet** på Steinkjer har 72 fagansatte og ca. 40 administrativt ansatte. Det er rundt 20 forskerårsverk, fordelt på ca. 30 personer, knyttet til landbruk og landbruksrelatert forskning. Studiested Steinkjer har 24 studier innen Film og tv-produksjon, 3d animasjon, spill- og opplevelsesteknologi, geografi, husdyrfag, kommunal økonomi og ledelse, ikt, master i ledelse (MBA), naturforvaltning, sosiologi, utmarksforvaltning, økonomi, landbruk og ledelse.

Nord universitetet (tidligere Høgskolen i Nord-Trøndelag) har siden 2012 utlyst 20 stillinger med krav om mastergrad og 16 stillinger med krav om doktorgrad. Dette er stillinger med arbeidssted Steinkjer. Stillingene med krav om master har i hovedsak vært stipendiatstillinger, men også direktør og rådgiverstillinger. De administrative stillingene har flest søkere med 17 søkere i snitt, mens stipendiatstillingene har rundt 5 søkere i snitt. Stillinger som krever doktorgradsnivå er rektor, prorektor, dekan, professor og førsteamanuensis. Disse 15 stillingene er i tillegg utgangspunktet en snever målgruppe på grunn av kvalifikasjonskravene, men det er 8 søkere i snitt på disse stillingene. To professorat i landbruk hadde imidlertid 15 og 19 søkere.

## 2.5 Høyere utdanning

Vi har allerede vist antall personer med høyere utdanning (over fire år) i arbeidsmarkedsregionen Steinkjer tilhører. Her viste vi at det var om lag 6000 personer innen 80 minutter fra Steinkjer (inkl. de som bor på Stjørdal), mens dette øker til over 30 000 når vi også tar med Trondheim i det regionale arbeidsmarkedet.

I tabellen nedenfor viser vi antall personer som er i et løp med høyere utdanning og som kommer fra Steinkjer og Trøndelagsregionen. På landsbasis utgjør disse studenttallene om lag 21 % av antall personer med fullført høyere utdanning. For Steinkjer kan det vises å utgjøre 25 %.

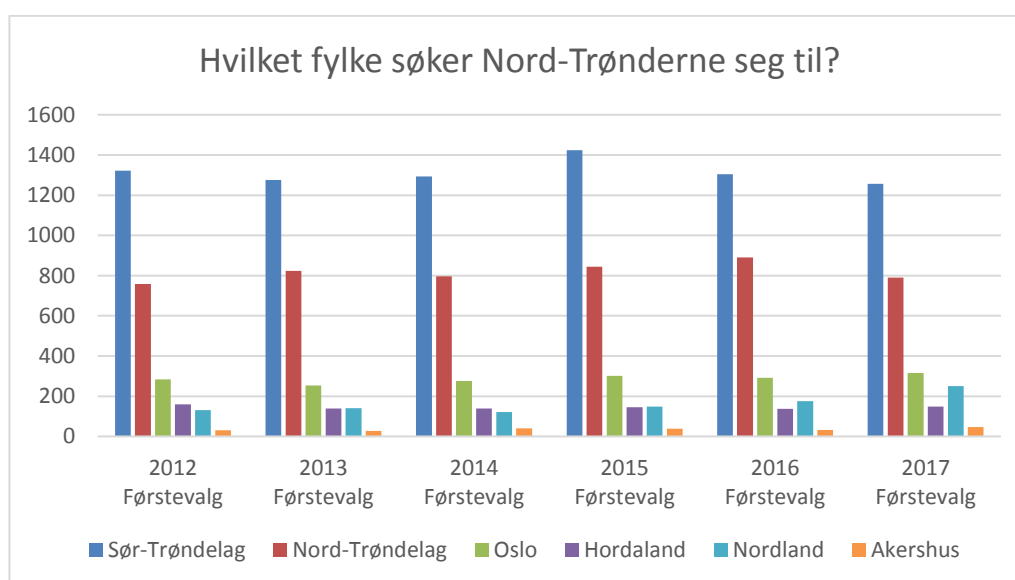
Tabell 2.8: Studenter i høyere utdanning i Norge og i utlandet, etter bostedsadresse ved 16-års alder. (Kilde: SSB).

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Steinkjer</b>	1112	1178	1165	1209	1269	1218
<b>Innherred</b>	3622	3747	3842	3840	4070	4011
<b>Nord-Trøndelag</b>	6681	6844	7052	7131	7575	7581
<b>Trøndelag</b>	19705	20417	21015	21421	22017	22013
<b>Norge</b>	250456	261164	269063	272504	283115	288989

Det kan videre vises fra SSB-statistikken at det er omtrent like vanlig å begynne med høyere utdanning på Innherred som landsgjennomsnittet. Det er visse forskjeller mellom kommunene, noe som ser ut til å kunne forklares med næringsstruktur og pendlingsmuligheter. Verdal har f.eks. noe lavere andel i høyere utdanning med mye industri i kommunen, mens Inderøy har høy andel høyere utdanning som pendlingskommune.

Trøndelagsregionen har de to universitetene NTNU og Nord universitet i regionen. Det er flest nord-trøndere som studerer i Sør-Trøndelag og NTNU, mens Nord universitet og Nord-Trøndelag kommer på andreplass. Ca. 45 søker seg årlig til Akershus, hvor viktigste studiested er NMBU.

Figuren under viser de seks viktigste studiefylkene til den nord-trønderske studentene siden 2012.



Figur 2.3: Studenter fra Nord-Trøndelag fordelt på fylke (Kilde: Samordna opptak 2017).

Ved Nord universitet (tidligere Høgskolen i Nord-Trøndelag) i Steinkjer er det fagmiljø og studietilbud innen landbruksutdanninger. Disse opplever en økning i sin tilstrømming av studenter, og i 2017 var det 114 førsteprioritetssøkere til landbruksstudiene. På

Steinkjer har også Nord universitet et fagmiljø innen IKT og mediefag og i 2016 oppnådde dette miljøet i samarbeid med NTNU å bli utnevnt til Senter for fremragende utdanning (EXcITEd) i IKT og mediefag. NTNU i Trondheim tilbyr flere studier med relevans for Landbruksdirektoratet, som for eksempel kulturminneforvaltning, flere IKT-utdanninger biologi, geografi, samfunnsøkonomi, statsvitenskap samt en lang rekke naturvitenskapelige fag. Tabellen under viser hvilke fagområder Nord/HiNT på Steinkjer har tilbudt og hvor mange uteksaminerte studenter de ulike fagområdene har hatt siden 2008.

Tabell 2.9: *Uteksaminerte studenter ved Nord universitet, Steinkjer 2008-2016, bachelor og mastergradsnivå. (Kilde: DBH.no, Database for statistikk om høyere utdanning).*

	Fagområde	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	sum
<b>Bachelor</b>	Husdyr og landbruk	23	16	19	18	16	15	17	19	24	167
<b>Bachelor</b>	Utmark og naturforvaltning	13	13	6	12	23	22	20	23	15	147
<b>Bachelor</b>	Øk&adm+regnskap+revisjon	38	23	36	41	39	42	52	42	52	365
<b>Bachelor</b>	IKT og mediefag	26	19	32	23	19	31	35	35	47	267
<b>Master</b>	MPA	58	0	59	21	24	20	27		20	229
<b>Master</b>	Master kunnskapsledelse	34	0	72	34	33	29	33	2	25	262

## 2.6 Samhandling

I intervju med Landbruksdirektoratet, Fylkesmannen i Nord-Trøndelag, Distriktsenteret og Nord universitet har vi forsøkt å belyse omfanget og praksis av samhandling med andre aktører. I tillegg gjør vi en betraktning av næringsstruktur og hvordan behovet for underleveranser og samhandling løses i offentlig og privat sektor.

Landbruksdirektoratet samhandler i dag med en rekke nasjonale og regionale aktører. Dette i hovedsak innen de tre verdikjedene skog, reindrift og jordbruk. Innen disse verdikjedene er det svært mange organisasjoner, som for eksempel Tine, Nortura, Norges Bonde- og Småbrukarlag, Norges Bondelag og Skogeierforbundet. I tillegg er det mye kontakt med andre statlige organisasjoner som for eksempel Miljødirektoratet, Statens Kartverk, NIBIO, Mattilsynet, og fylkesmennenes landbruks- og miljøavdelinger. Dette er kun et lite utvalg av organisasjoner og aktører Landbruksdirektoratet til enhver tid har kontakt med. Landbruksdirektoratet har i dag en møteform sammensatt av tradisjonelle fysiske møter og videomøter. Bruk av videoteknologi er økende på lik linje med arbeidslivet for øvrig.

Distriktsenteret er et uavhengig faglig forvaltingsorgan under Kommunal- og moderniseringsdepartementet, og er lokalisert i Steinkjer, Sogndal og Sandnessjøen.

Senteret ble opprettet på disse lokasjonene og har med det vært veldig fokusert på hvordan samhandling internt og med eksterne skal foregå. Distriktssenterets investeringer i konferanseutstyr var sentralt i oppbyggingen av organisasjonen. Behovet for fysiske møter melder seg tydeliges når man har behov for «åpne prosesser», idemyldring og høyttenking rundt tema, spesielt om det er mennesker man ikke kjenner så godt personlig og en følelse av spontaniteten blir redusert. Samtidig sier Distriktssenteret at videomøter er veldig effektiviserende med tanke på reisetid, og disiplinerende for selve møteinnholdet. Rutinepregede møter fungerer veldig godt på videomøter. Distriktssenteret opplever at eksterne har lett for å komme til Steinkjer, og ofte kombinerer med andre møter med aktører i administrasjonsbyen når de er på besøk.

Fylkesmannen i Nord-Trøndelag har en rekke oppgaver med behov for samhandling med ulike departement, direktorat og andre virksomheter i Oslo og andre steder. De to som er intervjuet hos Fylkesmannen om dette, opplever at det med bruk av teknologi er nyttig, tidsbesparende og effektivt. Delvis henger det igjen en kultur med forventninger om fysiske møter, men dette løses mer og mer opp etter hvert som folk blir kjent med mulighetene innen ny teknologi.

Vi har også intervjuet en person hos Nord universitet med mye av de samme erfaringene som hos Fylkesmannen i Nord-Trøndelag. Når folk er blitt kjent, kan rutinepregede møter foregår på skype/video og være vel så effektiv som fysiske møter, også når man ser bort fra reisetiden.

De vi har intervjuet representerer kun et lite utvalg virksomheter med stort samhandlingsbehov med aktører utenfor regionen. Vi har f.eks. øvrig offentlig sektor med store avdelinger innen Vegvesen, Vegdirektorat, Skatteetat og NAV, hvor det innen alle disse løses både regionale og nasjonale oppgaver på Steinkjer, jf. Sand et al. (2015a).

Innen den private delen av næringsstrukturen, finner vi mye av det lignende behovet. På Innherred er det en rekke større bedrifter som Kværner, Norske Skog, Tine og Nortura med betydelig samhandlingsbehov utover aktører i regionen, bl.a. når det gjelder sine nasjonale hovedkontorer. Det samme gjelder f.eks. nasjonal bank- og forsikringsvirksomhet med 240 arbeidsplasser, og faglig/teknisk tjenesteyting med 840 arbeidsplasser på Innherred, jf. vedlegg hvor antall sysselsatte fordelt på næring beskrives. For å være effektive og framtidsrettet, har alle slike virksomheter et omfattende behov for IKT-tjenester og andre understøttende tjenester. Disse danner til sammen et viktig hjemmemarked for regionens IKT-bedrifter, hvor det ifølge statistikken er rundt 170 arbeidsplasser. I tillegg til sterke nasjonale og evt. internasjonale aktører, bidrar disse til å holde ulike virksomheter i front når det gjelder systemutvikling og effektiv teknologi.





### 3. ANALYSE

*I dette kapitlet gjør vi en analyse av de data som er presentert i kapittel 2.*

#### 3.1 Innledning

Formålet med rapporten er å øke kunnskapen om Steinkjer som lokaliseringssted for Landbruksdirektoratet. I arbeidet med rapporten er det vektlagt å belyse ulike spørsmål rundt fem kriterier for valg av lokalisering fra KMD (2017):

- Kvalitet på tjenesteutøvelse
- Tilgang på relevant kompetanse regionalt
- Konsekvenser for fagmiljø, omstilling og effektivisering
- Omstillingskostnader
- Driftshensyn

Kriteriene eller faktorene er delvis overlappende, og vi behandler derfor disse spørsmålene i to delkapitler, ikke ett for hvert kriterie. Av øvrige problemstillinger, diskuterer vi også betydningen for verdiskaping i landbruksnæringa og norsk næringsliv, jf. diskusjonen i Lønning et al. (2017) om Jæren som mulig lokaliseringssted. Dette gjør vi i et eget delkapittel til slutt.

#### 3.2 Kvalitet på tjenesteutøvelse og tilgang på relevant kompetanse

Dagens Landbruksdirektorat har 194 ansatte i Oslo og 30 ansatte ved reindriftsavdelingen i Alta. De ansatte fordeler seg på 23 % jurister, 38 % med grad fra NMBU, 34 % innen ulike samfunnsvitenskapelige eller tekniske fag og 5 % med doktorgrad. Blant de ansatte er det en blanding av erfarne og relativt nyutdannede ansatte, bl.a. pga. en noe høy turnover i organisasjonen. Direktoratet har egne IKT-ansatte men har omfattende samhandlingsbehov med leverandører på området. Av andre spesialområder kan nevnes en oppgave innen forhandlinger i internasjonal landbrukspolitikk. Over 70 % har mastergrad eller lengre utdanning, og det må trolig legges til grunn minimum mastergrad for å få ny jobb i direktoratet i framtida.

Evaluering av tidligere utflyttede tilsyn og direktorat viser at denne type forvaltning kan fungere godt utenfor hovedstadsområdet. Kompetanse får man generelt tak i, og samhandlingsbehov med etater og organisasjoner i hovedstaden er løsbart med ny teknologi. Blant andre tilsyn/etater finner vi mange langt utenfor hovedstadsområdet, bl.a. Leikanger (DIFI), men også statlige virksomheter som NAV IKT på Steinkjer.

Det er offentlig statistikk som viser betydelig turnover i Landbruksdirektoratet i Oslo, mens områder som Nord-Trøndelag vises å ha betydelig mindre turnover, dog ikke så lav at det ikke skjer utskiftinger. Flere intervju underbygger dette med mange nyansatte og uerfarne personer i dagens Landbruksdirektorat. En lokalisering på Steinkjer vil trolig gi en sunn/hensiktsmessig turnover for virksomheten.

Innherredskommunene utgjør et lokalt arbeidsmarked med betydelig tilgang på kompetanse, og pendlingstillene mellom Steinkjer og Trondheim viser at mange pendler per i dag, spesielt fra Steinkjer mot Trondheim. Denne ubalansen i pendlingsretning har bl.a. med studentmassen i Trondheim, hvor en del studenter jobber deltid på studiestedet og blir registrert som pendlere når de ikke har meldt flytting, men også med at det er flere attraktive, spesialiserte stillinger å pendle til i Trondheim. Når det eventuelt blir flere slike stillinger på Steinkjer, vil imidlertid dette bildet endre seg.

I tillegg vil ny infrastruktur øke muligheten for pendling til/fra Trondheim. Bosted på Steinkjer eller Innherred vil slikt sett bety gode løsninger for den enkelte og for eventuell partner og dennes studie- eller jobbvalg. Dette vil være en fordel når bl.a. dagens ansatte og andre som bor utenfor regionen, skal vurdere jobb i et eventuelt direktorat på Steinkjer.

Steinkjer vokser som administrasjonssted som følge av sammenslåingen av fylkene. Administrasjonen til fylkeskommunen, fylkesmannen og NAV er allerede lagt til Steinkjer, og dette kan gjøre det aktuelt å legge enda flere slike offentlige kontor til Steinkjer. Blant det som har vært debattert er å samlokalisere landbruksavdelingene hos fylkesmannen på Steinkjer, men om dette skjer er pr i dag usikkert.

Landbruksdirektoratets avdeling i Oslo består av knapt 200 personer, dvs. rundt 14 % av totalt antall statlige arbeidsplasser og administrasjon av fylkeskommune på Steinkjer. I disse tallene har vi ikke tatt med den lokale delen av NAV samt statseide foretak som Telenor. Om vi tar med andre statlige arbeidsplasser på Innherred, utgjør de 200 arbeidsplassene i direktoratet bare 5 % av disse. En rekke av disse arbeidsplassene er innen offentlig administrasjon, forvaltning, jus og landbruk, og omfanget er økende. Slik sett vil lokalisering på Steinkjer bringe Landbruksdirektoratet inn i et fagmiljø med flere alternative arbeidsplasser. Dette vil være tilfellet for de aller fleste stillinger med mulig unntak for internasjonal landbrukspolitik. Søkertall for spesialiserte stillinger de siste årene viser imidlertid at det er et betydelig antall personer som bor utenfor regionen, og som kan tenke seg på Steinkjer og Innherred, det være seg om dette er innen jus eller forvaltning, for å ta to eksempler.

Vi har gjennomført et betydelig antall intervju om arbeidsmarkedet for spesialiserte stillinger med krav om minst mastergradsnivå. I gjennomgangen av intervjuene fant vi noen hovedtendenser i hvordan Steinkjer oppleves fra arbeidsgiverståsted. Basert på sine erfaringer formidler arbeidsgiverne et generelt og tydelige inntrykk at det «ikke er noe problem med å rekruttere» til de fleste typer av stillinger som Landbruksdirektoratet har i dag. Innen et spesialområde som internasjonal handel er det imidlertid ikke stillinger på Steinkjer i dag, slik at dette ikke dekkes av intervjuundersøkelsen.

Steinkjer er kommunesentrum, med flere statlige instanser, forsknings- og utdanningsinstitusjoner og sentrale funksjoner på fylkesnivå, i tillegg til at flere mellomstore private bedrifter er lokalisert i og rundt Steinkjer. Dette skaper til sammen et godt arbeidsmarked for kvalifisert arbeidskraft, hvor det er gode muligheter både for å gjøre karriere og ha flere relevante arbeidsgivere i løpet av karrieren. Som også Asplan

Viak (2012:7) peker på i sin rapport er dette egenskaper som er «positive for regionale arbeidsmarkeder og rekruttering av kompetansearbeidskraft». Flere arbeidsgivere nevner dette som én trolig årsak til at rekrutteringsprosesser stort sett oppleves som uproblematisk.

Når det gjelder forskjeller mellom ulike typer av stillinger, er merkantile stillinger (innen administrasjon og økonomi), trukket frem som typiske for svært gode søkertall. Flere nevnte i den forbindelse at mange av søkerne er overkvalifiserte, og ofte har masterkompetanse i stillinger som krever bachelor eller tilsvarende. På den andre enden av skalaen ble landskapsarkitekter og bestemte typer ingeniører/tekniske stillinger nevnt som eksempler på stillinger som kunne være vanskelig å rekruttere. Det ble samtidig understreket at det i hovedsak skyldes et nasjonalt underskudd på denne type kompetanse og at disse stillingene er vanskelige å rekruttere også andre steder i landet, og at det derfor i liten grad skyldes lokaliseringen av arbeidsplassene.

For tida er det en rekke endringer som skjer i og rundt Steinkjer som påvirker arbeidsmarkedet og antall utlyste stillinger. Den kanskje største endringen er at Steinkjer blir administrasjonssenter med rådmannsfunksjon for hele Trøndelag fylke fra 2018 og NAV lokaliserer hovedkontor for hele Trøndelag i Steinkjer. Men koplet opp mot en rekke andre endringer, fusjoner, sammenslåinger og reformer, har dette ført til en stillstand av stillingsutlysninger som har gitt mindre aktivitet enn normalt. Når endringer, fusjoner og reformer er gjennomførte vil det kunne bli stor aktivitet på jobbmarkedet.

I den diskusjonen som pågår rundt lokalisering av statlige arbeidsplasser, er det blant annet fremhevet at både størrelsen på enheten og lokaliseringsstedet er relevant (DIFI 2012). Dette finner vi igjen også i våre intervjuer, hvor flere trekker frem betydningen for rekruttering at Steinkjer er av en viss størrelse. Det er knyttet til flere forhold, men nevnes særlig i forbindelse med karrieremuligheter og jobb til partner. Flere arbeidsgivere peker på at tilbakeflyttede steinkjerbygg eller fra andre nærområder utgjør en stor og ønsket del av søkermassen, om de har tilstrekkelig kompetanse. Da er det ofte to som skal ha jobb, og et klart fortrinn at det er et arbeidsmarked av en viss størrelse og variasjon. JobbiNT har over tid satset på å finne jobb til partner for tilbakeflyttere og nyinnflyttede.<sup>1</sup> Selv om det regionale arbeidsmarkedet er stort, har det i perioder vært nødvendig med slike tiltak for å finne de ønskede stillingstyper i områder av regionen man helst ønsker å jobbe i.

I debatten rundt en mulig flytting av hele eller deler av Landbruksdirektoratet har særlig en potensiell mangel på juridisk kompetanse i blitt nevnt som et argument mot flytting (Juristforbundet 2017). Det er mange ansatte med juridisk kompetanse i direktoratet i dag, og svært få er i utgangspunktet interessert i å flytte dersom direktoratet flyttes. Vi

---

<sup>1</sup> <http://jobbint.no/2013/04/job-for-2/>

har derfor vært særlig interessert i å finne ut hvordan arbeidsgivere i Steinkjerregionen har opplevd rekrutteringsprosesser av ansatte med juridisk kompetanse. Med ett unntak (en utlysning fra 2013) har de arbeidsgiverne vi har intervjuet ikke hatt problem med å rekruttere ansatte med juridisk kompetanse, og rapporterer om gode søkertall og godt kvalifiserte søkere.

Asplan Viaks rapport fra 2012 viser at utflyttede tilsyn og direktoratet fungerer bra ut fra målsettingene. Ved flytting av statlige arbeidsplasser skjer om lag 70% av rekrutteringen regionalt. Våre funn indikerer at når det gjelder hvem som anser Steinkjer som et mulig arbeidssted, henger det til dels sammen med type stilling. Noen yrker ser ut til å i stor grad operere i et nasjonalt heller enn lokalt eller regionalt arbeidsmarked, dette gjelder særlig stillingene som krever juridisk kompetanse. Eksempelvis var rundt 60% av Nord-Trøndelag Politidistrikt sine søkere det vi har valgt å kalle 'nasjonale' søkere, altså verken lokale eller regionale. Hos Tingretten var hele 70% av søkerne på to dommerfullmektigstillinger nasjonale. Av de nasjonale søkerne er det som regel et relativt stort antall fra Oslo, noe som er forventet gitt Oslos befolkningsstørrelse og utdanningsnivå. Merkantile stillinger opererer derimot i et lokalt og regionalt arbeidsmarked, hvor for eksempel Tingrettens utlysning av Administrasjonssjef kun fikk lokale og regionale søkere (fra Trøndelagsfylkene). DIFI (2012) har pekt på betydningen av godt utbygd transportinfrastruktur knyttet til pendling, og det viser seg også i vår kartlegging.

Flere av arbeidsgiverne trekker også frem at de får flere søkere samt søkere fra et større geografisk område dersom utlysningen er bred og de bruker flere kanaler til å spre utlysningen. Arbeidsgivere som er kjent utover lokalsamfunnet og har et godt omdømme, rapporterer også at det øker søkermengden og det geografiske området de får søkere fra. Ut fra dette framstår det som klart at de søknadsprosesser som har endt med få søkere på Steinkjer og Innherred, ikke har gått bredt ut i flere kanaler. Når dette gjøres, er det svært gode tall for kvalifiserte søkere til spesialiserte stillinger med krav om minst mastergrad, på Steinkjer.

### **3.3 Konsekvenser for fagmiljø, omstilling, effektivisering og driftshensyn**

Tidligere rapporter viser at de fleste av tidligere ansatte vil velge å slutte når virksomheten flytter utenfor pendlingsområdet. På sikt kan det neppe påregnes av mer enn 10 % vil fortsette. Det å ansette nye vil naturlig nok ta tid, og det vil bli viktig med virkemidler som bidrar til at kjernekompetanse beholdes i oppbyggingsfasen.

I intervjuene på Steinkjer trekkes det fram at man kan fungere bedre med litt fysisk avstand til departementet og øvrig sentraladministrasjon, ut fra kontakt med og nærhet til praksisfeltet. Når man har blitt kjent er behovet for fysiske møter lite, og flere trekker fram effektive videomøter som et kostnadsbesparende grep, også om man ser bort fra reisetid.

Videokonferanser er godt egnet i rutinepregede møter, og kan for øvrig fungere svært disiplinierende og effektiviserende i selve møtetiden, men også som konsekvens av redusert reisetid for interne og eksterne aktører. I tillegg kan det være lavere husleiekostnader og lønnskostnader på enkelte stillinger på Steinkjer, ut fra arealknapphet i Oslo og flere konkurrerende arbeidsgiver i Oslo-området. Lavere turnover gir reduserte kostnader og økt stabilitet.

Landbruksdirektoratet har gjennom år tilpasset seg en situasjon med nærhet til departement, andre etater og sentrale underleverandører som f.eks. innen IKT og oppfølging av fagsystemer. Dette vil og må gjøres annerledes ved en lokalisering på Steinkjer, akkurat som allerede utflyttede tilsyn og direktorat har tilpasset seg en ny situasjon andre steder (Asplan Viak 2012).

På Steinkjer og Innherred er det en rekke bedrifter og virksomheter med store behov for underleveranser innen bl.a. IKT og oppfølging av fagsystem. Det har bidratt til at det er vokst fram en rekke lokale/regionale bedrifter på Innherred, som hevder seg godt mot sterke nasjonale aktører som også tar denne type oppdrag i Steinkjerregionen. Noen av disse har tilholdssted i Trondheimsregionen mens andre holder til i Osloregionen, uten at det er noe problem med moderne infrastruktur.

Omstillingskostnadene vil avhenge av hvor mye som flyttes og hvordan man går fram. Man kan se for seg en delvis utflytting av enkelte avdelinger, en gradvis utflytting eller en kombinasjon av dette, for å sikre kontinuerlig drift.

Direktoratet blir plassert i et område med et betydelig fagmiljø å rekruttere fra og eventuelt samhandle med. Både fra de eksisterende arbeidsgiverne i Steinkjer i dag, men også de fremtidige avgjorte tilflyttingene av regionale arbeidsplasser, sikrer et aktivt arbeidsmarked som vil tiltrekke personer med høy kompetanse innen flere fagområder.

Direktoratet må omstille seg, men kan samtidig benytte anledningen til å bygge opp tjenesten på en ny måte ut fra aktuelle målsettinger. En forholdsvis ny organisasjon kan her være lettere å styre strategisk enn en etablert organisasjon. Slik evalueringene av andre utflyttede statlige virksomheter viser, vil det her bli viktig å være tidlig ute med strategiske prioriteringer slik at oppbygging av organisasjonen ikke blir unødvendig forsinket av dette.

### **3.4 Andre faktorer**

En flytting av landbruksdirektoratet vil ha betydelige kostnader for dagens ansatte og med å bygge opp en slagkraftig organisasjon på nytt. På sikt kan man få til en vel så slagkraftig organisasjon utenfor Oslo, men selve flyttingen må trolig begrunnes med andre mål enn utviklingen av direktoratet i seg selv. I rapporten om Jæren som lokaliseringssted trekkes virkningene på samlet verdiskaping i landet, som et argument for Jæren, Hamar og Steinkjer (Lønning et al. 2017). Hovedargumentet går her på hvordan nærere kontakt med praksisfeltet kan gi en mer målrettet forvaltning med gode effekter for verdiskaping. Lønning peker videre på svak utvikling i kystlandbruket og

koblingsmuligheter mot næringslivet i blå sektor som argumenter for en lokalisering på Jæren. Hvorvidt koblingsmuligheter mellom grønn og blå sektor er et slagkraftig argument, kan det være grunn til å stille spørsmål ved. Slike koblinger er det blitt jobbet med i mange år, uten at det har gitt spesielle effekter, heller ikke innen f.eks. samordning av forvaltningen innen disse to sektorene. Et direktorat som Landbruksdirektoratet selv trekker fram mye samhandling med er imidlertid Miljødirektoratet, og det ligger som kjent i Trondheim. Om det med nærhet har betydning, vil dette tale for flytting av Landbruksdirektoratet til Steinkjer framfor f.eks. Jæren.

Lønning et al. (2017) er etter vår mening ikke klar på hva nærhet med praksisfeltet handler om når vestlandskysten kommer inn som argument. Trøndelag har f.eks. mer verdiskaping enn Rogaland i både primærledd for landbruk og fiskeri/havbruk, samt i tilhørende foredlingsledd, jf. fylkesfordelt nasjonalregnskap fra SSB. Trøndelag har sterke satsinger innenfor alle ledd i bioøkonomien, inkl. også innovasjon i havrommet og basert på skogressurser, se f.eks. Sand et al. (2017), og har f.eks. en verdiskaping på 11,9 mrd kr innen landbruk, fiskeri/havbruk, skogindustri og næringsmiddelindustri, mens tilsvarende tall for Hedmark/Oppland er 9,8 mrd kr mens det er 7,8 mrd kr for Rogaland. Trøndelag har derfor vel så stor nærhet og tilknytning til landbruksnæring og næringsliv i bioøkonomien som Hedmark/Oppland og Jæren. Verdiskapingsargumentet er derfor minst like sterkt for Steinkjer som for Jæren eller Hamar.

Et argument som er brukt i debatten om Hamar som lokaliseringssted, er hvordan ny infrastruktur mellom Oslo og Hamar senker reisekostnadene og gjør det mulig for en betydelig del av dagens ansatte i direktoratet å fortsette i jobben. Slike virkninger vil imidlertid gi en reduksjon i den distriktpolitiske betydningen av å flytte statlige arbeidsplasser ut av Oslo.

For Steinkjer gjelder det regionalpolitiske argumentet å skape større vekstkraft utenfor Trondheimsregionen. Slik det vises i bl.a. Skogstrøm et al. (2015) gir ikke de store byene vekstbidrag utover sitt nære pendlingsomland, dvs i hovedsak innen en times reisetid. Steinkjer er som kjent nærmere to timer fra Trondheim pr i dag, men med ny planlagt infrastruktur kan man komme ned mot 1,5 time med bil eller tog. For Hamar sin del er man allerede ned på en slik reisetid med dagens infrastruktur, og kommer ned på under en times togtur i løpet av få år. Dette bringer Hamar inn i Osloregionen og svekker det regionalpolitiske argumentet for Hamar sin del.

For Jæren er trolig et slikt regionalpolitisk argument ganske svakt, selv om direktoratet blir lokalisert hel sør på Jæren. I debatten har det blitt lansert både lokalisering i storbyområdet Stavanger/Sandnes på Nord-Jæren og mer desentralt på Sør-Jæren. Hva som kan være aktuelle lokaliseringssteder på Sør-Jæren er uklart. Klepp har landbruksskolen, men er under halvtimen fra Stavanger. Det litt større tettstedet Bryne ligger litt lenger sør men fortsatt rundt halvtimen fra Stavanger. Varhaug ligger i den største landbrukskommunen, Hå kommune lengst sør på Jæren, noen få minutter sør for Bryne. Fra alle disse stedene er det mindre enn 45 minutters reisetid til Stavanger. Det regionalpolitiske argumentet er derfor svakt for lokalisering på Jæren.

## 4. SAMMENDRAG OG KONKLUSJON

*I dette kapitlet beskrives sentrale resultater og konklusjon.*

### 4.1 Sammendrag av resultater

Rapporten viser resultatene fra et prosjekt hvor fokus har vært på å øke kunnskapen om Steinkjer som lokaliseringssted for Landbruksdirektoratet.

**Evaluering** av tidligere utflyttede tilsyn og direktorat viser at denne type forvaltning kan fungere godt utenfor hovedstaden. Kompetanse får man generelt tak i, og samhandlingsbehov med etater og organisasjoner i hovedstaden er løsbart med ny teknologi. Det kan også argumenteres for fordeler som kostnadseffektivitet og bedre faglig arbeid, av å ligge et godt stykke utenfor hovedstaden. Lavere lønnspress, husleie og effektive møter på Skype, er eksempler i første kategori, mens en mer uavhengig forvaltning med mer nærhet til praksisfeltet enn til departementet, er sentrale argumenter i den andre kategorien.

**Dagens Landbruksdirektorat** har 194 ansatte i Oslo og 30 ansatte ved reindriftsavdelingen i Alta. De ansatte fordeler seg på 23 % jurister, 38 % med grad fra NMBU, 34 % innen ulike samfunnsvitenskapelige eller tekniske fag og 5 % med doktorgrad. Blant de ansatte er det en blanding av erfarne og relativt nyutdannede ansatte. Direktoratet har også egne IKT-ansatte men har omfattende samhandlingsbehov med leverandører på området. Over 70 % har mastergrad eller lengre utdannelse, og det må trolig legges til grunn minimum mastergrad for å få ny jobb i direktoratet i framtida.

**Flytting til Steinkjer** vil innebære behov for betydelig nyrekruttering av minimum mastergradsutdannede jurister, landbruksutdannede, økonomer, naturvitere, samfunnsvitere osv. Vi har gått ut fra at det er avdelingene i Oslo som er mest aktuell å relokalisere, og vi finner gode argumenter for at det vil bli tilgang på nok kompetanse om Steinkjer velges som lokaliseringssted. Spesialiserte stillinger på Steinkjer, med krav om minimum mastergrad, har hatt gode søkertall de siste årene med både regionale og nasjonale søkere.

**Steinkjer** er en del av lokalt arbeidsmarked på Innherred med rundt 70 000 innbyggere, og med den kommende utbedring av infrastrukturen vil også pendlingsmulighetene til/fra Stjørdal og Trondheimsregionen øke. Dette er viktig for enkeltpersoner og familier hvor flere enn en person må finne aktuell jobb i regionen. Søknadsmengden for tilsvarende stillinger på Steinkjer er gode og det lokale fagmiljøet er stort innen landbruk, forvaltning og offentlig administrasjon, bl.a. som følge av at det er høyere utdanning innen alle disse tre områdene ved Nord universitets avdeling på Steinkjer. Innen jus er det også et fagmiljø på Steinkjer med ansatte innen en rekke etater, og antall søkere har vært mange på ledige stillinger. På slike spesialstillinger har det vært flest nasjonale søkere, noe som viser at Steinkjer kan være attraktivt som bosted i en større sammenheng. Innen avdeling for handel, marked og industri er oppfølging av internasjonal landbrukspolitikk med behov for forhandlingskompetanse, en av

oppgavene. Innen dette området er det pr i dag ikke noe fagmiljø på Steinkjer. Som for enkelte andre spesialstillinger, bør dette kunne løses med nasjonal rekruttering.

**Tilgjengelig kompetanse**, mindre turnover, løsbart samhandlingsbehov og mer kontakt med praksisfeltet, er etter vår oppfatning, gode argumenter for å få til god kvalitet på tjenesteutøvelsen ved valg av Steinkjer som lokaliseringssted. Om det er ønskelig, kan også en utflytting øke mulighetene for å få gjennomført en effektivisering, en kursendring eller strategiendring for direktoratet.

Det er gode erfaringer fra møter med samarbeidspartnere med Skype/videokonferanser. Dette gjelder også underleverandører og f.eks. oppfølging av fagsystem. På Steinkjer og Innherred er det et betydelig behov for denne type tjenester. Det er derfor vokst fram lokale/regionale bedrifter i tillegg til at sterke nasjonale aktører også tar denne type oppdrag i Steinkjerregionen.

**Omstillingskostnader** er et opplagt tema ved en eventuell flytting av avdelinger og ansatte. Vi har arbeidet ut fra at hele direktoratet, bortsett fra reindriftsforvaltningen som i dag er i Alta, kan flyttes. En flytting fra Oslo til Steinkjer, vil bety at bare et mindretall ansatte blir med videre i direktoratet på sikt. I det store arbeidsmarkedet i Osloregionen, skulle det by på små problemer for dagens ansatte å finne seg andre jobber om de ønsker det. Dette understreker behovet for virkemidler som stimulerer kjernekompetanse i direktoratet til å være med videre, i hvert fall i en overgangsfase til organisasjonen er oppe og går på nytt. I en mer ordinær driftsfase er det neppe grunn til å anta større utgifter ved å drive på Steinkjer vs. Oslo.

**Regionalpolitikk og verdiskaping** i næringslivet, er argumenter i debatten om lokalisering av Landbruksdirektoratet som går utover kriterier om mer interne forhold som omstillingskostnader og generell evne til å gi tjenester av god kvalitet. Vi finner gode argumenter for at også disse to argumentene kan tale til Steinkjers fordel, vurdert opp mot konkurrerende lokaliseringer som Hamar og Jæren

## 4.2 Konklusjon

Rapporten viser at Steinkjer er et svært aktuelt sted for lokalisering av hele eller deler av Landbruksdirektoratet. Kompetansetilgangen er god, fra lokale, regionale og nasjonale arbeidsmarked, slik at et Landbruksdirektorat på Steinkjer bør kunne utvikle god tjenestekvalitet og positive samfunnseffekter i Norge.



## LITTERATUR

- Arbeidsgruppen for Midtnorsk kompetansesenter landbruk (2014): Midtnorsk kompetansesenter landbruk. Sluttrapport fra arbeidsgruppen for Midtnorsk kompetansesenter landbruk i Steinkjer. Utført på oppdrag fra Landbruks- og Matdepartementet. 30. april 2014
- Asplan Viak (2009): "Evaluering av utflytting av statlig virksomhet. Komparativ analyse". Asplan Viak/PWC/SINTEF.
- Asplan Viak (2012): "Regionale arbeidsmarkeder og nasjonale statlige virksomheter" (2012), Asplan Viak.
- DIFI (2012): «Lokalisering av statlige arbeidsplasser – en kartlegging». Difi rapport 2012:6.
- Engebregtsen, Ø., L. Vågane, I. Brechen og A. Gjerdåker (2012): Langpendling innen Intercitytriangelet. TØI rapport 1201/2012. Transportøkonomisk institutt.
- Gregersen og Gundersen (2016) Arbeidsplasser, arbeidstakere og avstand – hvilke arbeidsplasser gir de lengste reisene? TØI rapport 1545/2016. Transportøkonomisk institutt.
- Juristforbundet (2017): Utflytting vil gi tap av kritisk og verdifull kompetanse. <http://www.juristforbundet.no/Nyhets-Arkiv/Arkiv-2012/Arkiv-2017/--Utflytting-vil-gi-tap-av-kritisk-og-verdifull-kompetanse/> Publisert 14.03.2017
- Landsbruksdirektoratet (2017): Presentasjon av direktoratet på hjemmesidene, [landbruksdirektoratet.no](http://landbruksdirektoratet.no).
- Lønning, D.L., O. Eggebø, J. Barstad og R. Evans (2017): Kvifor Landbruksdirektoratet bør bli eit verdiskapingsdirektorat. Og kvifor det då bør lokalisert til Jæren. HLB Arbeidsrapport nr 1. 2017. Høgskolen for Landbruk og Bygdeutvikling.
- Nordbotten, A. (2014): Trønderbanen. Presentasjon for Samferdsel i Trøndelag 3. mars 2014. [http://www.ntfk.no/Nyheter/Documents/Samferdsel\\_3\\_mars\\_2014/Moddelering%20Tr%C3%B8nderbanen%20Asle%20Nordbotten%20NSB.pdf](http://www.ntfk.no/Nyheter/Documents/Samferdsel_3_mars_2014/Moddelering%20Tr%C3%B8nderbanen%20Asle%20Nordbotten%20NSB.pdf)
- Nord-Trøndelag fylkeskommune (2017): Antall personer som bor i og utenfor Steinkjer kommune etter grunnkrets og kjøretid med bil etter skiltet hastighet. Statistikkavdelingen, Nord-Trøndelag fylkeskommune.
- Nordtug, J. og R. Sand (2000): Regional utvikling ved hjelp av bedret jernbanenett. Steinkjer - Trondheim på 1 time. NTF-notat 2000:2, Nord-Trøndelagsforskning.
- Nordtug, J., Sand, R., Wendelborg, C. og Aasetre, J. 2004. Tilhørighet, pendling og kommunestruktur. En analyse av hvordan tilhørighet og pendling kan påvirke den framtidige kommunestrukturen i Nord-Trøndelag. NTF-notat 2004:10. Nord-Trøndelagsforskning.

- Rambøll (2013): Steinkjer som administrasjonssenter. Den samla kompetansen og innovasjonsmuligheter. Trondheim: Rambøll.
- Samordnet Opptak (2017): Søkertall og statistikk. [www.samordnaopptak.no](http://www.samordnaopptak.no).
- Sand, R., M. Lerfald, G. Nossun og M. Stene (2015a): Steinkjer som administrasjonssenter. Samfunnsvirkninger av endringer i fylkeskommunal og regional statsforvaltning. Rapport 2015:13. Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Sand, R., P.K. Alnes, I.M. Bakken, L. Ekman, K. Gløtvold Solbu, K. Lie, P.O. Lund, H. Sivertsen, G. Nossun og A. Thorstensen (2015b): Utredning av kommunestruktur for Steinkjer, Verran, Snåsa og Inderøy. Rapport 2015:15, Trøndelag Forskning og Utvikling, Steinkjer.
- Sand, R., E. Carlsson, P.O. Lund, H. Sivertsen og A. Thorstensen (2016a): *Kan Frosta bestå? Kommunereformutredning for Frosta kommune*. Rapport 2016:4. Trøndelag Forskning og Utvikling AS.
- Sand, R., E. Carlsson, P.O. Lund, H. Sivertsen og A. Thorstensen (2016b): *Kan Namdalseid bestå? Kommunereformutredning for Namdalseid kommune*. Rapport 2016:6. Trøndelag Forskning og Utvikling AS.
- Skogstrøm, J.F. B., L. A. Grünfeld, P. Aalen, R. Bøgh Holmen og Å. Mariussen (2015): *Samspill mellom by og omland som kilde til økonomisk vekst*. Menon.
- Sand, R., E. Carlsson, H. Finne, M. Steen og L.H. Vik (2017): Kunnskapsgrunnlag for verdiskaping i Trøndelag. TFOU-rapport 2017:10. Trøndelag Forskning og Utvikling.
- St. Meld. St. 18 (2016–2017): Berekraftige byar og sterke distrikt. Tilråding frå Kommunal- og moderniseringsdepartementet 17. februar 2017, godkjent i statsråd samme dag.
- St. Meld. 33 (2016–2017): Nasjonal transportplan 2018-2029. Tilråding fra Samferdselsdepartementet 5. april 2017, godkjent i statsråd samme dag.

Tabell VI: *Næringsstruktur Steinkjer og Innherredskommuner, antall sysselsatte etter arbeidssted 4. kvartal 2014 (Kilde: SSB.no)*

	1702 Steinkjer	Inn- herred
1 Jordbruk, jakt og viltstell	584	2032
2 Skogbruk	47	134
3 Fiske og fangst	4	17
4 Akvakultur (Fiskeoppdrett)		34
6 Tjenester tilknyttet utvinning av råolje og naturgass		31
7 Bergverksdrift	67	138
9 Produksjon av næringsmidler (unntatt fiskeforedling)	305	932
10 Produksjon av tekstil- og bekledningsvarer	3	37
11 Produksjon av trelast og trevarer	156	259
12 Produksjon av papir og papirvarer (Treforedling)		459
13 Grafisk produksjon og reproduksjon av innspilte opptak	12	21
14 Oljeraffinering, kjemisk og farmasøytisk industri	1	2
15 Produksjon av gummi- og plastprodukter		37
16 Produksjon av mineralske produkter (glass og keramiske produkter, sement og betongprodukter)	3	168
18 Produksjon av metallvarer (inkl. konstruksjoner)	45	410
19 Produksjon av datamaskiner, elektroniske produkter og elektrisk utstyr	52	66
20 Bygging av skip og båter, oljeplattformer og moduler		555
21 Produksjon av maskiner og andre transportmidler		144
22 Produksjon av møbler og annen industriproduksjon	9	70
23 Reparasjon og installasjon av maskiner og utstyr	15	53
24 Produksjon og distribusjon av elektrisitet, fjernvarme og gass	320	379
25 Vannforsyning og avløp, gjenvinning av avfall og miljørydding	40	106
26 Bygge- og anleggsvirksomhet	793	3027
27 Handel med og reparasjon av motorkjøretøy	280	661
28 Engros- og agenturhandel (utenom motorkjøretøy)	228	615
29 Detaljhandel (utenom motorkjøretøy)	1250	2881
30 Utenriks sjøfart, supplybåter	10	25
31 Innenriks sjøfart	14	68
32 Land- og lufttransport	192	716
33 Lagring og andre tjenester tilknyttet transport	15	43
34 Post og distribusjonsvirksomhet	137	223
35 Overnattings- og serveringsvirksomhet	323	855
36 Forlagsvirksomhet, Film-, video- og musikkproduksjon, radio- og fjernsynskringkasting	134	207
37 Telekommunikasjon, informasjonsteknologi og informasjonstjenester	71	169
38 Finansiell tjenesteyting og forsikringsvirksomhet	131	238
39 Omsetning og drift av fast eiendom	86	241
40 Faglig, rådgivende og teknisk tjenesteyting	341	841
41 Forskning og utviklingsarbeid	29	36
42 Utleievirksomhet, arbeidskrafttjenester	128	335
43 Reiselivsvirksomhet	21	55
44 Vaktjenester og annen forretningsmessig tjenesteyting	250	585
45 Reparasjon av husholdningsvarer, datamaskiner og annen personlig tjenesteyting	84	303
46 Privat undervisning	81	280
47 Private helse-, pleie- og omsorgstjenester	610	1776
48 Kunstnerisk og kulturell virksomhet, sport, medlems- og internasjonale organisasjoner	157	399
49 Kommunal tjenesteyting	2318	7251
50 Statlig tjenesteyting	1172	3718
99 Uoppgitt næring	58	183