

Kompetansebehov i Vestfold og Telemark

Hvilke «markedsfeil» har vi i å tiltrekke og beholde kompetanse?

Morten King-Grubert

#TalentAttraction
#InnovatingTalentAttraction

Future Place
Leadership™



Fra Europa til Vestfold og Telemark

Future Place
Leadership™

Future Place Leadership

Future Place Leadership er et utviklings- og markedsføringsbyrå som gir steder – byer, regioner og land – mulighet til å tiltrekke og beholde mennesker og bedrifter.

Vi jobber med enheter som leder talentattraksjon for steder over hele Europa.



COPENHAGEN
CAPACITY



 TalentScotland

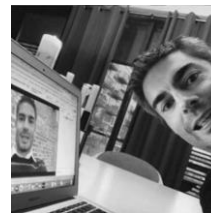


Morten King-Grubert

Udvikler af Copenhagen Capacitys talentattraksjons- og fastholdelse programmer (7 år).

Hos Future Place Leadership har Morten jobbet med myndigheter, regioner og byer over hele Europa for å optimalisere deres talent attraksjon, alt fra benchmark- og policy anbefalinger til strategi, global beste praksis, kampanjer og andre operasjonelle aktiviteter.

Han er medforfatter av den anerkjente boken: [Innovating Talent Attraction](#), og arkitekten bak det nylig lanserte [European Talent Mobility Forum](#).



Min pågående dialog i Europa

- Utdanner vi ungdommen til jobber det er behov for?
- Forlater nyutdannede oss til fordel for “storbyen”, før de kommer ut på arbeidsmarkedet?
- Kan vi aktivere og inkludere de som står utenfor arbeid og utdanning?
- Kan vi oppkvalifisere den aktive arbeidsstyrken til å være fremtidssikre (etter- og videreutdanning)

- **Tiltrekker vi til oss det vi ikke har i kvantitet eller kvalitet?**
- **Kan vi bevare arbeidsstyrken (spesielt ikke-lokal) langsiktig?**

Fra Europa til Vestfold og Telemark





**Mulighetsstudie:
Hvilke markedsfeil finnes i fylket i arbeidet
med å tiltrekke og beholde kompetanse?**

Åpne spørsmål

- Hva er utfordringene og mulige løsninger (hva gjør du for å tiltrekke og beholde talent/kompetanse i din rolle/organisasjonen din?)
- Hva ser du på som utfordringer generelt i fylket i forhold til å være en attraktiv karrieredestinasjon?
- Hvilke profiler trengs og hvor er de plassert?
- Hvilke pågående prosjekter/aktiviteter fungerer godt for å tiltrekke og beholde kompetanse?
- Hvis vi hadde 100 millioner kroner, hva skulle vi gjøre?
- Hvem er kjernepersonene som bør sitte ved bordet for å utvikle løsninger?

Deler vi beste praksis?

“Mange prosjekter om inkludering og kompetanseheving pågår.

Vi må lære mer av hverandre.

Fylkeskommunen kan være tilrettelegger og/eller kunnskapsdeler.

Prosjekter som fungerer bra, må finansieres ved hjelp av det offentlige.”

Sentrale tilbakemeldinger

Om tilskudd

“Det koster mer å søke om midlene
enn å få dem.”

Om utdanning og kompetanse

- “Konklusjonen er at vi ikke har funnet løsningen på hvordan vi kan bringe utdanning dit du bor og jobber.”
- “Hvordan kan vi utnytte at utdanningsløpene blir mer og mer digitale. Kompetanseutvikling er ikke stedsbundet.”
- “Må bli flinkere til å tilpasse utdanningen til bedriftens behov.”
- “Utdanner vi de rette? Nei. Det grønne skiftet ser på hva som er arbeidskrevende. Vi mangler ikke akademikere, men fagfolk.”
- “Vi mister for mange elever som kommer til regionen. Nære bånd mellom studenter og arbeidsliv.”
- “Prosessindustrien er ikke knyttet nok til utdanning.”
- “Kan vi bruke fagskolesystemet i samarbeid med universitetet og bygge nye utdanninger?”

Vi må ansette nivå “2”!

- ”Fare for kannibalisme - vi har ikke flere å ta av”
- ”Vi må være åpne for å ansette på et lavere nivå enn vi pleier.”
- ”Mulighet for samarbeid om kompetanseheving når de beste ikke er tilgjengelige.
- ”Vi trenger flere felles systematiske onboarding-programmer.”
- ”Opplæring i bedrift er nødvendig. Universiteter og fagskoler må tilpasse læreplanen på den tekniske siden med inspirasjon fra executive MBA.”

Om vår størrelse og synlighet

- “På internasjonal målestokk er vi en forstad til Oslo. Vi er en del av Oslo-regionen med en time eller to med tog.”
- “Vi må bli mer kjent for næringslivet vårt. Vi er kjent for turismen vår.”
- "Du må bli større for å bli mer synlig."
- “Fylkeskommunen klarer ikke å synliggjøre regionen.”
- “Vi er mye bedre enn vi ser ut. Vi er en godt bevart hemmelighet.”
- “Det er behov for en felles identitet.”

Sentrale tilbakemeldinger

En del av noe større?

“Hvorfor heter København
Storkøbenhavn (Greater Copenhagen)
og hvorfor heter Oslo Osloregionen?”

Om tiltrekning

- “Vi har Kongsberg Gruppen, Jotun, Norcem, men trenger flere industrilokomotiv”.
- “Regionen har evne til å løse problemer i verden”.
- “Alle industriaktører har et felles mål om dekarbonisering. Det er et område som forener oss”.
- “Teknologi Triangelet er viktig, en mulighet for flere kommuner”
- “Hydrogen» er et enormt vekstområde og et godt utgangspunkt for vårt fylke. Bør bli Norges hydrogen-hovedstad”.
- “Vi må kommunisere: Kom og bruk vår infrastruktur, test løsninger. Da har vi en sirkulær økonomi”.

Om tiltrekning

- ”De smarte hodene går etter mening og gjør en forskjell.
- Hva er attraksjonsarenaen?
- Vi mangler digitale og fysiske promoteringsarrangement med rollemodeller.
Fra lærling til norsk sveisemester: Ambassadører.

De unge - en spesiell målgruppe

- “Vi trenger unge ambisiøse mennesker.”
- “Dette er stedet når du flytter hjem.”
- “Tidlig 30-årene som har fått barn og ønsker å flytte hjem, er de siste vellykkede rekrutteringene vi har hatt.”



Trender og eksempler

Future Place
Leadership™

Fremtidens jobber

“Etter et populært anslag vil 65 % av barna som begynner på grunnskolen i dag til slutt ende opp med å jobbe i helt nye jobbtper som ennå ikke eksisterer.”



Global Challenge Insight Report

The Future of Jobs

Employment, Skills and
Workforce Strategy for the
Fourth Industrial Revolution

Employer Place branding

Sted er viktig!

"For femten år siden sa 80 prosent av folk at de valgte bedriften før byen.

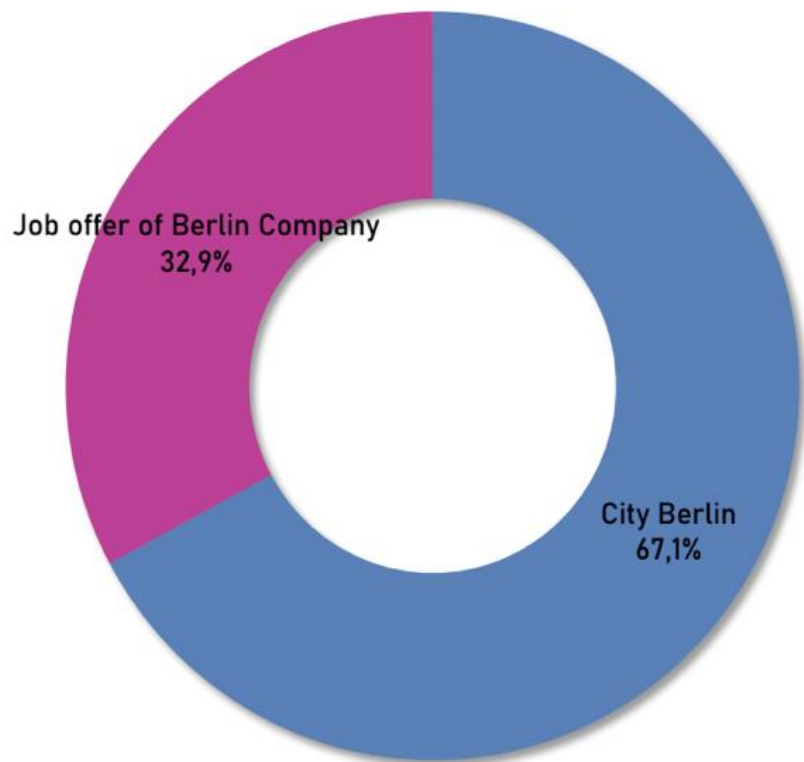
I dag velger 64 prosent byen før de velger bedriften eller jobben."

Charles Landry



Q18

Was your first interest in the city or the job offer?

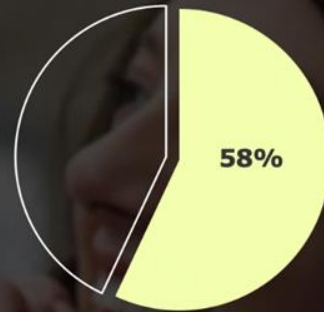


Confirmed trend towards the smaller and mid-sized cities

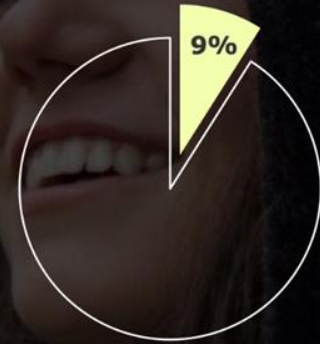
Are megacities losing their appeal?

A mere tenth wish to live in larger cities, with over 900 000 inhabitants, while the majority in fact prefer to live in cities with less than 100 000 inhabitants.

One third (31 %) want to live in communities with no more than 20,000 inhabitants, this being especially true for Austria and Switzerland, while young adults living in the Nordic countries prefer a mid-sized city.



58% prefer communities with less than 100 000 inhabitants.



9% want to live in a community with over 900 000 inhabitants.

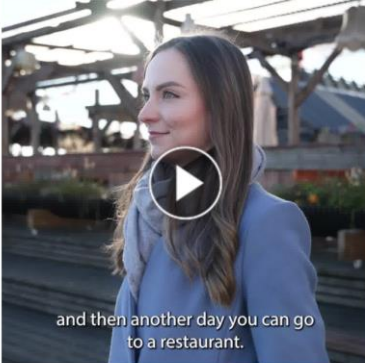
QUESTION: What size of community would you prefer to live in, i.e. how big would you like your local population to be?

Oslo tiltrekker seg talenter

Trondheim, Arendal, Rana med flere er også aktive

Oslopolititan
Sponset · 🇳🇴

Estonian Business Developer Kai is encouraging people in tech to direct their interest towards Oslo : -The tech scene here is booming. You can be a part of something big in Oslo. 🌟




and then another day you can go to a restaurant.

OSLOPOLITAN.NO
Oslo is looking for Software engineers and DevOps... [FINN UT MER](#)

Oslopolititan
Sponset · 🇳🇴

Indian Software Developer Balaji is grateful that he can combine a growing tech career with his family life. Read about his decade in the Norwegian tech business and his tips for other international Software Developers 🌟



coming up with startup friendly policies.

OSLOPOLITAN.NO
Oslo is looking for Software engineers and DevOps... [FINN UT MER](#)

Oslopolititan
Sponset · 🇳🇴


Turkish Software Developer Emel enjoys working in the Norwegian tech business because of the international networking. Read more about her first two years in Oslo 🌟



OSLOPOLITAN.NO
Oslo is looking for Software engineers and DevOps... [FINN UT MER](#)

Oslopolititan
Sponset · 🇳🇴

Tatsiana moved from Belarus to Oslo to work as QA Lead in Xeneta 🌟 She says there is a great demand for tech specialists in Oslo. Are you looking for new international opportunities like Tatsiana? Register in our Talent Pool and get started!

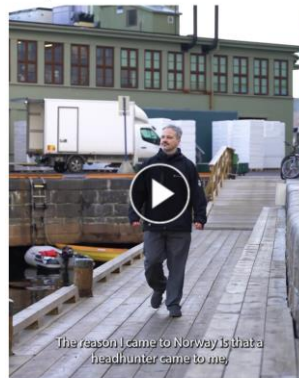


What I think is nice about the tech scene in Oslo is all the meetups,

OSLOPOLITAN.NO
Oslopolititan Talent Pool | Oslopolititan [FINN UT MER](#)

Oslopolititan
Sponset · 🇳🇴

Daniel and his family moved to Oslo so he could work as a Senior Software Engineer at Cognite. He loves the Norwegian winter and is thankful for the work life balance that comes with working in Oslo. Are you a tech talent looking for new opportunities? Register in our Talent Pool and get started!



The reason I came to Norway is that a headhunter came to me,

OSLOPOLITAN.NO
Oslopolititan Talent Pool | Oslopolititan [FINN UT MER](#)

👍 Liker 💬 Kommenter 🔄 Del

👍 Liker 💬 Kommenter 🔄 Del

👍 Liker 💬 Kommenter 🔄 Del

👍 Liker 💬 Kommenter 🔄 Del

👍 Liker 💬 Kommenter 🔄 Del

Örebro: “Save a Stockholmer“



Future Place
Leadership™



**Hva vi ser i markedet fra "sted"-
perspektivet**

Future Place
Leadership™

Generelle bransjetrender

- Dyktige talenter er allment anerkjent som en katalysator for økonomisk vekst; byer, regioner og land over hele verden er enten aktive eller prøver å komme i gang. Så sterk konkurranse der ute!
- De fleste steds-enheter beveger seg bort fra generisk merkevarebygging for land/region mot en mer karriere- og nisjetalentsegmentering
- Avanserte digitale promoteringsplattformer er allerede i markedet som metode for talentanskaffelse til bedrifter
- Bevaring av studenter og ektefeller ofte første handling
- One stop shop for “soft landing” – International house konsept et must

Løsningen dine konkurrenter bruker

Trinn 1: Definer den mest ettertraktede profilen i regionen

Trinn 2: Utvikle persona og drivere for målrettede profiler i tråd med arbeidsgivernes verdiforslag

Trinn 3: Gjennomfør mikromålrettet digital markedsføring til geoprioriterte markeder

Trinn 4: Utvikle talentpool med system for forhåndsscreening av kandidater som skal videreformidles til arbeidsgivere

Trinn 5: Utvelgelse og ansette arbeidsgiversystem

Trinn 6: Talentpool pleie

Emilia-Romagna, Italy



it-ERcareers
68 followers
Promoted

Do you want the finest things in life: history, culture, fashion, great restaurants and wines, all under the Mediterranean sun? Emilia-Romagna offers you all that, and great career development.

**ciao,
software
developer!**
TASTE FOR LA DOLCE VITA?

it-ER

Software Developer, start your Italian adventure today!
Chat with us to see if we have a job for you.

[Learn more](#)

it-ercareers.it

Clicks -1472
CTR - 1,61%
Imps - 91 257

it-ERcareers
68 followers
Promoted

Emilia-Romagna region, the best business hub in Italy, welcomes international talent. Want to live the Italian life style and build your developer career at the same time?

**ciao,
software
developer!**
TASTE FOR LA DOLCE VITA?

it-ER

Looking for international software developers. Learn more
to see if we're a fit...

[Learn more](#)

it-ercareers.it

Clicks -1038
CTR - 1,57%
Imps - 65 985

it-ERcareers
68 followers
Promoted

Emilia-Romagna region, the #1 business hub in Italy, welcomes international talent. Now looking for Software Developers! Want to live the Italian life-style and build your developer career at the same time? Learn more to see if we're a fit...

**ciao,
software
developer!**
TASTE FOR LA DOLCE VITA?

it-ER

Software Developer with a passion for La Dolce Vita? Start
your adventure here!

[Learn more](#)

it-ercareers.it

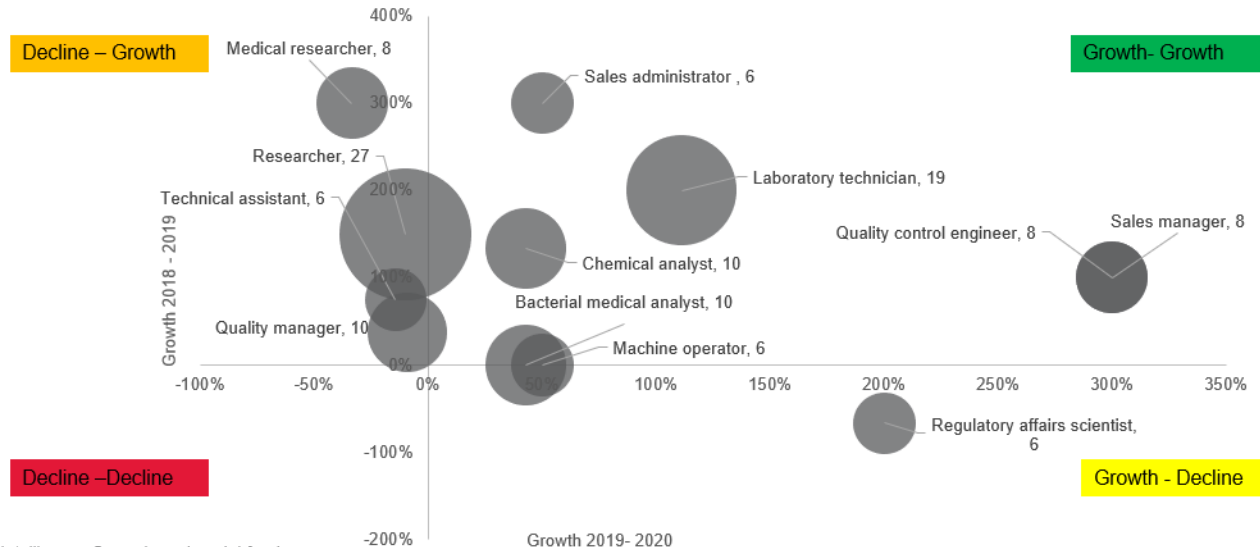
Clicks -559
CTR - 1,57%
Imps - 35 594

Future Place
Leadership™

Fastest growing occupations

Leiden – *Diagnostics and technological innovations for drug development*

The graph shows how the demand in niche 1) *Diagnostics and technological innovations for drug development* for each occupation has changed in comparison to the previous year. The fastest growing occupations in 2020 include sales managers and quality control engineers. What is striking in this graph is that there is a decline in the demand for researchers in 2020, but the demand itself remains the highest. For the other niches, the number of vacancies is too low to present it in a graph like the one below.



Source: Intelligence Group based on [Jobfeed](#).

The size of the bubble represents the number of vacancies for that specific occupation in the period from February 2020 to January 2021, indicated by the digit on the right.

An aerial photograph of a city, likely Copenhagen, with a teal color overlay. The image shows a dense urban landscape with various buildings, including a prominent tall clock tower (Rådhuspladsen) and several church spires. The sky is filled with soft, white clouds.

Morten King-Grubert
E: mkg@futureplaceleadership.com
P: 0045 61304526
<https://www.linkedin.com/in/kinggrubert/>

Future Place
Leadership™