

ØF-rapport nr. 16/2008

Treklynga i Glåmdal – 5 år etter

**En reanalyse av skog- og trenæringen
i Glåmdalsregionen**

av

**Svante Karlsson,
Jarle Kristoffersen,
Birgit Leirvik,
Morten Ørbeck**

Østlandsforskning

Østlandsforskning er et forskningsinstitutt som ble etablert i 1984 med fylkeskommunene og høgstyrene/de regionale høgstyresentra i fylkene Oppland, Hedmark og Buskerud som stiftere i samarbeid med Kommunaldepartementet.

Østlandsforskning er lokalisert i høgstyremiljøet på Lillehammer og har i tillegg kontorer i Hamar. Instituttet driver anvendt, tverrfaglig og problemorientert forskning og utvikling.

Østlandsforskning er orientert mot en bred og sammensatt gruppe brukere. Den faglige virksomheten er konsentrert om to områder:

Næringsliv og regional utvikling
Velferd, organisasjon og kommunikasjon

Østlandsforskning sine viktigste oppdragsgivere er departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og utvalg, Norges forskningsråd, næringslivet og bransjeorganisasjoner.

Østlandsforskning har samarbeidsavtaler med Høgskolen i Lillehammer, Høgskolen i Hedmark og Norsk institutt for naturforskning. Denne kunnskapsressursen utnyttes til beste for alle parter.

ØF-rapport nr. 16/2008

Treklynga i Glåmdal – 5 år etter

En reanalyse av skog- og trenæringen
i Glåmdalsregionen

av

**Svante Karlsson,
Jarle Kristoffersen,
Birgit Leirvik,
Morten Ørbeck**



østlandsforskning

Tittel: Treklynga i Glåmdal – 5 år etter - En reanalyse av skog- og trenæring-
en i Glåmdalsregionen

Forfattere: Svante Karlsson, Jarle Kristoffersen, Birgit Leirvik og Morten Ørbeck

ØF-rapport nr.: 16/2008

ISBN nr.: 978-82-7356-637-9

ISSN nr.: 0809-1617

Prosjektnummer: 10182

Prosjektnavn: VRI FoU-Tre

Oppdragsgiver: Norges Forskningsråd sammen med Oppland og Hedmark fylkeskom-
muner

Prosjektleder: Tom Johnstad

Referat: En klyngeanalyse fra 2003 pekte på en rekke utfordringer for treindustrien i Glåmdalsregionen både når det gjelder svak utvikling i verdiskaping og sysselsetting, manglende nyetableringer, lite innovasjon, FoU og kompetanseutvikling og når det gjaldt relasjoner og samhandling mellom aktørene. De siste fem åra har det vært flere utviklingsprosjekter som har tatt tak i disse utfordringene, både innenfor Trepiloten, Trefylket og Lokal styringsgruppe Solør, herunder kompetanse- og rekrutteringstiltakene under fellesbetegnelsen Solørskolen. Reanaly-sens konklusjon er at næringsmiljøet viser en positiv utvikling og framstår som mer utviklingsorientert enn i forrige undersøkelse. Syssel-settingsreduksjonen blant de store bedriftene er bremsset opp og de små og mellomstore har hatt vekst, nye bedrifter er kommet til, det har vært betydelig investeringer og det er satset mye på prosessinnovasjo-ner, kompetanseutvikling, rekruttering og relasjonsbygging. Reanalysen viser også at det har skjedd en læringsprosess også i treindustriens omgivelser (FoU og virkemiddelapparat) knyttet til å forstå innovasjon i denne type næringsliv.

Sammendrag: Norsk

Emneord: Treindustri, Tretorget, Skogbruk , Glåmdalen, Solørskolen

Dato: September 2008

Antall sider: 80

Pris: Kr 130,-

Utgiver: Østlandsforskning
Postboks 223
2601 Lillehammer
Telefon 61 26 57 00
Telefax 61 25 41 65
e-mail: post@ostforsk.no
<http://www.ostforsk.no>

Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1. Eksemplar-
fremstilling i strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

Forord

Østlandsforskning og Norsk Institutt for by- og regionforskning har gjennom prosjektet VS2010 Innlandet fulgt utviklingen av det skog- og treindustrielle næringsmiljøet i Glåmdalsregionen, herunder virksomhetene rundt Tretorget, siden 2002. Som element i dette har våre forskere periodevis deltatt som observatør (og innspiller) i styret for Tretorget AS (inkl. Trepiloten), i styringsgruppa for bransjeprogrammet Trefylket (RDA) og i lokal styringsgruppe Solør (RDA). Videre har vi fulgt Tretorgetts samarbeid med andre "klyngeorganisasjoner" i Innlandet og Värmland gjennom prosjektet Nordic benchlearning, vi har arrangert nettverksseminar og det er gjort erfaringsoppsummeringer av etableringen av bedriften Holz100s og et intraprenørskapsopplegg i regi av Innovasjon Norge og Prevista. Erfaringene fra etableringen og oppstarten av selve Tretorget AS er dokumentert i "Historien om Tretorget" (NIBR-rapport 2005:109).

Når det gjelder næringsmiljøets aktører, utvikling, samhandling mv. ble dette grundig analysert i en "klyngeanalyse" i regi av Østlandsforskning og BI Senter for verdiskaping i 2002/2003. Dette arbeidet inngikk som et forprosjekt til prosjektet Trepiloten innenfor Innovasjon Norges Arenaprogram. Trepiloten ble igangsatt i 2003 på bakgrunn av klyngeanalysen, og i stor grad innrettet i forhold til analysenes konklusjoner og anbefalinger. Trepiloten ble avvirket i 2005, men mye av idegrunnet og aktivitetene er videreført med midler fra RDA-ordningen.

Analysen fra 2003 pekte på en rekke utfordringer for treindustrien i Glåmdalsregionen både når det gjelder svak utvikling i verdiskaping og sysselsetting, manglende nyetableringer, lite innovasjon, FoU og kompetanseutvikling og når det gjaldt relasjoner og samhandling mellom aktørene. En hovedutfordring var derfor å utvikle nye former og arenaer for samhandling, innovasjoner og knoppskyting.

I de fem åra som har gått siden klyngeanalysen er det startet opp og vært betydelig aktivitet innenfor flere utviklingsprosjekter som har tatt tak i disse utfordringene, både innenfor Trepiloten, Trefylket og Lokal styringsgruppe Solør.

Samtidig ble programmet VS2010 avvirket 1. juli 2007. Selv om mye av aktiviteten her videreføres innenfor det nye VRI-programmet for Innlandet, er det nye krav om gradvis endret innretning og økt samordning med andre utviklingsaktiviteter.

Med bakgrunn i disse to forhold er det behov for å se nærmere på hva som har skjedd i og rundt skog- og trenæringen i Glåmdalsregionen de siste fem åra. Hensikten vil dels være å se om det kan spores noen effekt av den økte oppmerksomheten rundt næringsmiljøets utfordringer

og/eller de igangsatte utviklingsprosjektene i denne perioden, og dels om de utfordringene vi nå ser for fremtiden fordrer en annen type utviklingsarbeid.

Blant de mest sentrale tiltaket i næringsmiljøet de siste fem år har vært "Solørskolen". Solørskolen er betegnelsen på flere kompetanse- og rekrutteringstiltak iverksatt ved hjelp av RDA-midler til bedrifter i Solør. Disse tiltakene er viet spesiell oppmerksomhet i våre analyser og i denne rapporten. Dette fremgår av kapittel 5??? som gjerne kan leses isolert fra resten av rapporten.

Arbeidet med denne "reanalysen" av skog- og trenæringa i Glåmdalsregionen er utført med finansiering dels fra VS2010 (frem til 1. juli 2007) og dels fra VRI Innlandet (etter 1. juli 2007). Bak begge disse prosjektene ligger en delt finansiering fra Norges forskningsråd og regionale midler, først og fremst fra Hedmark og Oppland fylkeskommuner.

Lillehammer, september 2008

Morten Ørbeck

Kristian Lein

Prosjektleder
Østlandsforskning

Forskningsleder
Østlandsforskning

Innhold

1	Sammendrag og hovedkonklusjoner	7
1.1	Regionens utvikling	8
1.2	Skog og trebaserte næringers utvikling	9
1.3	Næringsstruktur	10
1.4	Fou, innovasjon, kompetanse og rekruttering	11
1.5	Relasjoner og samhandling	12
1.6	Avsluttende betraktninger	12
2	Hva viste "klyngeanalysen" fra 2003	15
2.1	Svak næringsutvikling frem til 2001/2002	15
2.2	Mange filialer og store avstander	16
2.3	Lite satsing på FoU, innovasjon og kompetanseutvikling	17
2.4	Svake relasjoner og samhandling i næringsmiljøet	18
2.5	Supplerende resultater fra dybdeintervjuer med utvalgte bedrifter	18
2.6	Hovedkonklusjoner og vegen videre	20
3	Hvordan har det gått med Glåmdalsregionen siste 5 år?	23
3.1	Generelt om regionen	23
3.2	Befolkningsutviklingen	24
3.3	Nærings- og sysselsettingsutviklingen	25
3.4	Pendlingen	26
3.5	Attraktiviteten	27
4	Hvordan har konjunktorene vært for skogbruk og treindustri siste 5 år?	31
5	Skog- og trenæringen i Glåmdalen - Performance	35
5.1	Trelast- og trevareindustrien i Glåmdalsregionen	35
5.2	Skogbruket i Glåmdalsregionen	37
5.3	Aktørbildet	39
5.4	Oppsummering	41
6	Regionale prosesser og prosjekter	43
6.1	Kongsvinger som regionalpolitisk eksperiment 1970 – 1980	43
6.2	Omstillingsprosesser på nittitallet	43
6.3	Tretorget	44

6.4	Kompensasjonsordning for bortfall av differensiert arbeidsgiveravgift	45
6.4.1	Prosesser i Hedmark	47
6.4.2	Styringsgruppe RDA Solør (kommunene Våler, Åsnes og Grue)	48
6.4.3	Solørskolen	53
6.4.4	RDA i fortsettelsen	53
6.4.5	Trefylket	53
6.5	Tretorget i endring	55
6.5.1	Endringer i Tretorget's strategi	55
6.5.2	Hva er uendret?	55
6.6	En bransje i endring?	56
6.7	Et virkemiddelapparat i endring?	57
6.8	Arbeidet med FoU, innovasjon og kompetanseutvikling samt utvikling av relasjoner og samhandling siden 2002	58
6.8.1	Bakgrunn og perspektiv	58
6.8.2	Samarbeid og relasjoner	59
6.9	Parallele horisontale relasjoner er blitt utviklet gjennom RDA	59
6.9.1	Underleverandører	60
6.9.2	Strategier for økt lønnsomhet	60
6.9.3	Forskning og utvikling	60
7	Nærmere om Solørskolen	61
7.1	Perspektiver og utgangspunkter	61
7.1.1	Problemstillinger	62
7.1.2	Datagrunnlag og metode	62
7.2	Solør-skolen - bakgrunn, formål og organisering	62
7.2.1	Lokal Styringsgruppe Solør	63
7.2.2	Handlingsplan	63
7.2.3	Prioriteringer og satsingsområder	63
7.3	Solørskolens tilbud og prosjekter	64
7.3.1	Kurs- og opplæringstilbud	64
7.3.2	Rekruttering og samarbeid skole - næringsliv	65
7.3.3	Felles utviklingstiltak	67
7.4	Vurderinger av tiltakene	68
7.4.1	Hvorfor kompetanse og rekruttering?	68
7.4.2	Solørskolen som svar på bedriftenes behov	69
7.4.3	Bedriftsnettverk	71
7.4.4	Relasjonen mellom næringsliv og skole	72
7.5	Sluttord	78
	Referanser	79

1 Sammendrag og hovedkonklusjoner

Det overordnede formålet med denne undersøkelsen har vært å se på utviklingstrekk for trebasert industri i Glåmdalen fra 2003. Det er særlig de trekk som i en analyse i 2003 (Vikesland m.fl. 2003) ble tolket som svakheter, vi har sett på. Påståtte svake trekk den gang var relatert til teori om næringsklynger, så som innovasjon, samhandling, FoU-anvendelse, kompetanseutvikling og vekstambisjoner. I denne sammenheng har vi også sett på treindustrien som en del av et system hvor FoU og virkemiddelapparat inngår. Som en del av dette systemet inngår også Tretorget AS, et selskap eid av bransjen som har som formål å bidra til utvikling og nyskaping. Videre har det vært et formål å etablere et kunnskapsunderlag for å drøfte eventuelle framtidige arbeidsområder og arbeidsformer mellom FoU, virkemiddelapparat og industrien.

Spørsmålet vi har stilt oss er om det har skjedd endringer i Glåmdalens treindustri langs de variablene som ble belyst i 2003. I tillegg har vi stilt et spørsmål som *ikke* ble stilt i 2003; har industriens *omgivelser* (som forskningsmiljøer og virkemiddelapparat) endret perspektiver og "holdninger" i samme periode. Kort sagt, har vi med et lærende *system* å gjøre (?) der læring er en prosess som involverer hele systemet og der kunnskapsimpulser går alle veier, ikke bare en vei (*fra* FoU og virkemiddelapparat *til* næringsliv).

I rapporten "Skog- og trenæringen i Glåmdalen – en analyse av status og utfordringer for næringsmiljøet i regionen" (Vikesland m.fl. 2003), i VS2010 og i Tretorgets utviklingsarbeid var det opprinnelige fokus på "nyskaping i treindustrien" grunnet behov for nyskaping for å motvirke sysselsettingsmessige effekter av pågående effektivisering i de etablerte produksjonslinjer. Tretorgets opprinnelige mål var "... over en 5-årsperiode å ha bidratt til kommersiell utvikling av minst 40 forretningsideer og etablering av 15 virksomheter, hvorav minst 1/3 har potensial i seg til å sysselsette mer enn 10 personer."

Det oppfattes å ha skjedd en reorientering fra fokus på *nyskaping* gjennom gründerskap og nye produkter til:

- Løpende innovasjon ved markedstilpassing og effektivisert produksjon, organisasjonsutvikling og "overlevelse" hos de etablerte virksomhetene.
- Nettverksutvikling ut i fra kost/nytte for denne type bedrifter (ta dem på alvor)

Den tidligere undersøkelsen vurderte også industrien som svak sett i lys av negativ sysselsettingsutvikling. Spørsmålet vi har stilt oss i ettertid er om en egentlig kan forvente at et slikt næringsmiljø skal kunne øke sysselsetting og lokal verdiskaping sett i lys av å domineres av bedrifter i tidlige foredlingstrinn samt sterk internasjonal konkurranse, utflaggingstrusler og løpende konkurranseulempe. Dette åpner opp for diskusjoner og et tilbakevendende regionalpolitisk dilemma; skal det offentlige delta i utviklingsprosjekter i næringer som reduserer sysselsettingen for å være konkurransedyktige.

2003-analysen bygger på et tillempet Portersk klyngeperspektiv og vurderte næringsmiljøet i lys av dette. I tillegg var det en ny tradisjon i virkemiddelapparatet med sterkt fokus på næringsklynger.

Porters diamant og andre ”klyngeteorier” kan være OK metoder for å beskrive egenskaper ved et næringsmiljø. Spørsmålet er om tilnærmingen (som ofte er utviklet med basis i regioner med flere millioner innbyggere, store byer og flere universitet) er anvendbar på næringsmiljøer og regioner i Innlandet, og om policyanbefalingene som ofte følger av klyngeperspektivet er de riktige (sats offentlige midler på vinnermiljøene, på de sterke klyngene og på nettverks-/klyngestimulerende tiltak).

Spørsmålet er også om klyngetilnærmingen er en modellimport som egner seg for analyser og policyanbefalinger overfor denne typen næringsmiljø preget av råvarenær prosessindustri med sterke konsernkoplinger og skalafordeler.

Utfordringene for treindustrien i Glåmdalen har vært nevnt som eksempel på ”innovation in the shadows of the clusters”. Dette gir imidlertid assosiasjoner til regioner som har spredte enkeltbedrifter innenfor varierende bransjer og hvor de bransjemessige tyngdepunkter ligger andre steder. Når det gjelder treindustrien i Glåmdalen passer vel heller ikke denne tilnærmingen siden vi her har en sterkt spesialisert treindustriregion og et nasjonalt tyngdepunkt innen bransjen. På den annen side gjør avstander, ulik regional orientering, eksterne eierstruktur, svak dynamikk (i hvert fall på 1990-tallet), manglende FoU- og undervisningsmiljø mv, det litt vanskelig å bruke klyngetilnærmingen fullt ut. Daglig leder ved Tretorget AS, Ola Rostad, reflekterer selv rundt dette i et arbeidsnotat¹ basert på Bjørn Terje Aasheim sine refleksjoner i ”Clusters, regional innovation systems and learning regions: A synthesizing overview”, herunder om teorier om innovasjonssystem for LMT (Low & Medium Technology)/Synthetic Knowledge Base i en (over)moden bransje.

En interessant side ved treindustrien i Glåmdalsregionen er at bedriftene i stor grad er filialer i nasjonale og internasjonale konsern, en utvikling som er forsterket bare de siste par åra gjennom det Vestfoldbaserte trelastkonsernet Bergene Holms oppkjøp av Kirkenær Bruk og Emil Fjeld brukene. Det er nå knapt igjen sagbruk i Glåmdalsregionen og Indre Skandinavia som ikke er eid av Moelven eller Bergene Holm og de største bedriftene ellers er eiet av nasjonale eiere som Byggma (Forestia), Johs Rasmussen (Nordan Arneberg) og H-gruppen. En slik ”filialisering” kan på den ene siden hindre utviklingen av et regionalt velfungerende kluster. På den annen side kan konsernmodellen være en måte å *internalisere* noen av de *positive eksterne effekter* som ligger i bunnen for klusterfokus. Spørsmålet er dermed om enkeltbedrifter vel så gjerne kan oppnå samspillseffekter/klusteregenskaper gjennom ”konserndeltakelse” som gjennom regionale klustre.

Rapporten har ikke som formål å besvare spørsmål knyttet til klyngeteoriens anvendbarhet for policyutvikling knyttet til treindustrien i Glåmdalen, slik problemstillinger er reist over. Rapporten vil derimot reise og begrunne slike problemstillinger implisitt i det vi belyser utviklingstrekk i regionens trebaserte industri, i et systemperspektiv. Rapportens hovedformål er likevel å se på næringens utvikling fra rapporten i 2003 og fram til i dag (2008) langs de samme variabler som ble benyttet i 2003.

1.1 Regionens utvikling

Kapittelet oppsummerer sentrale trekk innen befolknings-, nærings- og pendlerutvikling i Glåmdalen. I tillegg vises noen funn fra en undersøkelse omkring regionens *attraktivitet*.

- I følge forrige analyse falt innbyggertallet i Glåmdalsregionen med 3 prosent fra 1990 til årsskiftet 2002. I samme periode økte befolkningen på landsbasis med over 6 prosent

¹ Rostad, O. 2008a

og i Hedmark fylke med 0,6 prosent. Det var bare "pendlerkommunen" Sør-Odal som hadde flere innbyggere i 2002 enn i 1990. Men også at Kongsvinger, Eidskog og Nord-Odal hadde en mer positiv utvikling etter 1997 da hovedflyplassen på Gardermoen åpnet, og nye arbeidsplasser og forbedringer i transportnettet ga økte pendlingsmuligheter.

- Tendensen fra siste del av 1990-tallet har fortsatt også på 2000-tallet med stabil vekst i Sør-Odal, stabil befolkning i Nord-Odal, Kongsvinger og Eidskog og tilbakegang i Grue, Åsnes og Våler.
- Alle regionens kommuner med unntak av Grue og Åsnes, har hatt netto tilflytting siste 5 år.
- Glåmdalsregionen hadde en langt svakere næringsutvikling enn landet for øvrig gjennom 1990-tallet målt ved utviklingen i antall arbeidsplasser. Mens antall arbeidsplasser økte med 12 prosent på landsbasis fra 1990 til utgangen av 2001, og Hedmark hadde tilnærmet 0-vekst i samme periode, gikk antall arbeidsplasser i Glåmdalsregionen tilbake med nær 4 prosent gjennom 1990-tallet.
- Utviklingen siste 5 årsperiode viser en sysselsetningsvekst i Glåmdalsregionen på drøyt 2 prosent. Denne veksten skjedde i en periode med uvanlig sterk konjunkturoppgang.
- Glåmdalsregionen har lang tradisjon for pendling og spesielt som leverandør av arbeidskraft til Oslo-området. Bare 60 prosent av regionens yrkesaktive innbyggere har sitt arbeid i bostedskommunen. Sammenliknet med 2002 har pendlingen til Oslo blitt betydelig redusert og har gått tilbake i alle kommuner unntatt Sør-Odal. Motsatt har det vært en sterk økning i pendlingen innad i Glåmdalsregionen og i noen grad mot Hedmark for øvrig (tydelige økt pendling nordover fra Våler og Åsnes).
- NHO utga i 2007 et Attraktivitetsbarometer utarbeidet av Knut Vareide ved Telemarksforskning. Det understrekes her at de økende utfordringene med å skaffe nok kvalifisert arbeidskraft har skapt en forsterket konkurranse mellom regionene: Hvilke regioner er mest attraktive, og i stand til å trekke til seg kompetent arbeidskraft?

I Attraktivitetsbarometerets rangering av 83 norske "politiske" regioners attraktivitet i perioden 2001-2006 havner Glåmdalsregionen kanskje overraskende på 6.plass. Overraskende siden det bare såvidt var netto tilflytting til Glåmdalsregionen i denne perioden. Bakgrunnen er at det heller ikke var særlig vekst i antallet arbeidsplasser i Glåmdalsregionen i den samme perioden, en periode med sterk sysselsetningsvekst nasjonalt. Glåmdalsregionen fremstår altså som en attraktiv region som har tiltrukket seg flere nye innbyggere enn arbeidsplassutviklingen skulle tilsi.

Det er flere oppløftende trekk knyttet til generelle utviklingstrekk i regionen selv om befolkning- og næringsutvikling (målt i sysselsetting) følger en nedadgående trend som på 1990-tallet. Regionens attraktivitet og en økende regionalisering (målt i økt pendling innenfor regionen) kan sees på som positive tendenser.

1.2 Skog og trebaserte næringers utvikling

I forrige rapport ble usikkerhet knyttet til utvikling i Øst-Europa sett på som et risikomoment. I dag kan det se ut som om frykten for billig trelast fra øst ikke har slått til. Treindustrien nasjonalt og i Glåmdalen, har overlevd tross til dels dystre spådommer. I dette kapitlet ser vi på noen utviklingstrekk for industrien spesielt.

- Glåmdalen er et nasjonalt tyngdepunkt for skog- og treindustri (14 % av tømmeravvirking, 20 % av saging i Norge, 7 % av treindustri-sysselsettingen).
- Glåmdalen er velegnet lokalisering for skog- og trebasert industri grunnet tilgang til råstoff, god infrastruktur og fordelaktige avstander til markedet.

- Fortsatt sysselsettingsreduksjoner, men fallet har bremsset opp. Også andre sentrale industrimiljø i Innlandet har hatt redusert sysselsetting, jf. Raufossindustrien, som følge av kontinuerlig effektiviseringspress
- Fortsatt positiv utvikling i regionens skogbruk, både mht. avvirkning, tømmerpriser og markedsandeler.
- Småbedrifter i vekst: Det er de store som reduserer og de små som øker sysselsettingen. 9 av de 10 største trebedriftene hadde sysselsettingsreduksjon fra 2002 til 2007. Blant de neste 10 (dvs. de små og mellomstore) hadde imidlertid 9 av 10 sysselsettingsvekst 2002-2007.
- Nye bedrifter er kommet til: Fere relativt nyetablerte bedrifter som har spennende utvikling (Norsk Pellets, ATTRE, Holz100 m-fl)
- Statistikkinnndelingen favner ikke alt. Blant har Sandermoen som driver overflatebehandling hatt en sterk vekst, men "regnes" ikke som treindustri.
- Bioenergi i fremmarsj: Også innenfor bioenergi skjer det mye spennende, spesielt rundt Solør Bioenergigruppen på Kirkenær, som bare i begrenset grad er medregnet her.
- Betydelige investeringer de siste år i regionens trebaserte industri.

1.3 Næringsstruktur

Med næringsstruktur menes i denne rapporten industriens eierstrukturer, sammensetning og arbeidsdeling. Sammenfattende vurderinger knyttet til struktur er punktvis holdt opp mot vurderingene i 2003-rapporten.

- Filialisering, forstått som styring og ledelse utenfra regionen, ble i 2003-rapporten problematisert. Filialiseringen kan sies å ha økt ved at de tidligere brukene i Emil Fjeldkonsernet i 2004 ble overtatt av det Vestfoldbaserte konsernet Bergene Holm. Om dette har redusert de tidligere Fjeldbrukenes autonomi er ikke blitt klarlagt gjennom denne studien.
- Konserner dominerer fremdeles, og i økende grad, regionens treindustri. Sentrale aktører er Moelven, Byggma, Bergene Holm og H-gruppen. Om dette skal problematiseres eller sees som positivt kan diskuteres. Konserner kan sees på som en måte å internalisere positive eksterne effekter fra hvert datterselskap, og slik styrke bedriftene i konsernet.
- Det er siden 2003 blitt gjennomført en strukturendring ved at Løvenskiold Vækerø er fusjonert med Bergene Holm og ved at Bergene Holm har kjøpt Emil Fjeld sine trelastbruk. I denne prosessen er det skjedd spesialisering ved brukene og også omfattende investeringer. Moelven, Forestia og Bergene Holm har investert betydelig i perioden. Gjennomgående er at investeringer knyttes opp til effektivisering av produksjonsprosesser samt optimering av råstoffet.
- Nye aktører innenfor foredlende markedssegment er etablert i perioden, innen trevare, ferdighus og trevare. Mangel på nyetableringer ble problematisert i 2003-rapporten.

Investeringstakt og strukturendringer viser en industri med ambisjoner, kanskje ikke for vekst men konsolidering og utvikling. Nedgangen i sysselsetting har avtatt i perioden og ingen bruk er nedlagt. I tillegg har nye aktører kommet til innen bioenergi, trevare og ferdighus. Vi ser trolig omrisset av en næringsstruktur som framstår som robust for fortsatt utvikling av treindustrien i Glåmdalen.

1.4 Fou, innovasjon, kompetanse og rekruttering

Kapittelet oppsummerer funn knyttet til klyngeparametere som FoU, innovasjonsaktivitet, rekruttering og kompetanseutvikling. Først gir vi en kort oversikt over sentrale prosesser og prosjekter gjennom 2000-tallet. Tretorget AS er sentral i disse prosessene.

Glåmdalen har en lang historie som regionalpolitisk arena. Etableringen av SIVA i Kongsvinger i 1969 med påfølgende befolknings- og sysselsettingsvekst fram mot 1980, er paradeeksemplet. Omstillingsprogrammet *Gla i Glåmdalen* på 90-tallet var et annet stort program, som ikke minst bidro vesentlig til etableringen av Tretorget AS.

- Tretorget AS ble etablert 23.04.2001 - 03.01.2002 av lokale/regionale trebedrifter, skogeierinteresser, bank og forsikring foruten enkeltpersoner, Grue kommune, SIVA mv.
- Tidlig fokus på produktutvikling og gründerskap.
- Mange prosjekter i perioden, herunder ”Over Tregrensen”, Interreg (ferdig 2004) og ”Trekrutt” (ferdig 2004).
- Trepiloten (Arenaprogrammet) forstudie og forprosjekt 2002-2003.
- Trepiloten hovedprosjekt fra 2003–2005/06.
- RDA (kompensasjonsfondet for bortfall av differensiert arbeidsgiveravgift) ble viktig finansiering fra 2004. Tretorget har vært sekretariat for RDA i Solør samt i bransjeprogrammet Trefylket.

Under oppsummeres endringer vi har avdekket samt sentrale utviklingstrekk knyttet til FoU, innovasjon, rekruttering og kompetanseutvikling.

- I 2003-undersøkelsen ble variabelen *innovasjon* vurdert ut fra spørsmål om omsetning basert på *nye produkter*. I ettertid vil deler av forskningsmiljøene hevde dette er en for smal tilnærming og også en empirisk problematisk tilnærming (hva er et nytt produkt?). Reanalysen viser at det har skjedd en læringsprosess også i treindustriens omgivelser (FoU og virkemiddelapparat) knyttet til å forstå innovasjon. Muligens ser vi i 2008 et *system* som er bedre egnet for samhandling enn i 2003. FoU og virkemiddelapparat ser ut til å ha justert sine modeller og teorier til konteksten mens også industrien virker å ha ”funnet tonen” med FoU og virkemiddelapparat.
- I 2003-undersøkelsen ble den relativt lave andelen av omsetning benyttet på å kjøpe FoU-tjenester, sett på som en svakhet. Fremdeles benyttes lite til å kjøpe FoU-tjenester. Det vi likevel påpeker er at underleverandørene av maskiner og tjenester er i tett dialog med brukene og slik sett oppdaterer brukene på teknologi. Denne relasjonen ble underkommunisert i 2003-analysen.
- Kompensasjonsfondet for bortfall av differensiert arbeidsgiveravgift har tilført industrien, i samarbeid med virkemiddelapparatet, betydelig med midler som næringen selv i stor grad har disponert. En betydelig andel av disse midlene er blitt prioritert til *kompetanseheving*. Sammenlignet med prioriteringer nasjonalt av de samme midlene, ligger Glåmdalsregionen høyt over (66 % av totale midler mot 25 % nasjonalt). Mangelende prioritering av kompetansehevingstiltak ble i 2003-analysen sett på som en svakhet for Glåmdalen.
- Kravene til kompetanseheving skriver seg ikke minst fra store investeringer i krevende prosessstyr.
- Rekrutteringstiltak, organisert som fellestiltak mellom bedriftene, er blitt prioritert høyt innenfor rammen av de tidligere nevnte kompensasjonsmidlene. Rekruttering ble i 2003-analysen sett på som en svakhet. Om tiltakene virker, viser ikke undersøkelsen, kun at bedriftene prioriterer slike tiltak.
- *Innovasjon* i form av nye produkter er ikke en utpreget del av treindustriens virksomhet. Industrien er likevel innovativ i betydningen *prosessutvikling* med formål å optimere rå-

stoffutnyttelse og levere kundetilpassede produkter. Dette er sannsynligvis noe av grunnen for industriens overlevelse. Råstoffoptimering og kundetilpasning ble underkommunisert i 2003-undersøkelsen.

- ”Solørskolen” er rammen for organiseringen av de fleste kompetansetiltakene. Etableringen av Solørskolen viser på den ene siden at ordinære kompetanseordninger i regionen ikke helt har klart å fange opp industriens endrede dynamikk innenfor kompetansebehov. På den andre siden omfatter Solørskolen flere lovende tiltak rettet mot å bedre koblingen mellom etablerte utdanningsinstitusjoner og –tilbydere og industrien.

Solørskolen er omtalt i eget kapittel. For øvrig er klyngerelaterte parametere vist og drøftet i kapittel 6 og 7. Tiltak som Solørskolen samt andre aktiviteter innenfor RDA har ikke minst ført til nye møteplasser for bedriftene, på flere nivåer.

1.5 Relasjoner og samhandling

I 2003-undersøkelsen ble mangelen på møteplasser fremhevet som et problem. Som en følge av blant annet RDA, men kanskje ikke minst som følge av en langsiktig tilpassing mellom aktørene, ser vi i dag omrisset av et *innovasjonssystem* der aktørene etter hvert har utviklet tillit og relasjoner. Vi må ta forbehold om at dette er ”mykvariabler” som er vanskelig å tallfeste. Vår påstand er basert på utsagn fra aktører i miljøet og representerer trolig en trend.

- Mobilitet forstått som jobbskifter, preget ikke industrien i 2003 og gjør det heller ikke i dag. Mobilitet blir innen klyngeteorien sett som en måte å overføre kompetanse på, mellom bedrifter.
- Felles utviklingsprosjekter i regi av RDA har bidratt til møter over tid mellom bedriftsledere, mellomledere og produksjonsarbeidere.
- Nye relasjoner som følge av prosesser i perioden har også ført til at bedrifter i økende grad har kontakt om forhold som tidligere ble forsøkt løst internt.
- I 2003-undersøkelsen ble det anbefalt at Tretorget skulle ha en vertsfunksjon, selgerfunksjon, koblingsagentfunksjon og gartnerfunksjon. Strategiene i Tretorget oppstartfase var knyttet til disse funksjonene. I dag ser vi at vertsfunksjonen og gartnerfunksjonen er tonet ned mens funksjonen som kobler og selger er beholdt. Dette må sies å være en utvikling som følge av å jobbe tett med den næringen man skal betjene og være tilpasset denne næringens behov.

1.6 Avsluttende betraktninger

Vår konklusjon er at næringsmiljøet viser en positiv utvikling og framstår som mer utviklingsorientert enn i forrige undersøkelse. Strukturelle endringer (spesialisering), investeringstakt og ikke minst nyetableringer i foredlende segmenter, viser et næringsmiljø som ikke kan avskrives men som snarere er i utvikling. ”Myke” parameter som relasjoner og samhandling viser også positive tendenser og er ikke minst et resultat av langsiktig relasjonsbygging gjennom RDA-tiltak som Solørskolen. Tretorgetts rolle er ikke eksplisitt behandlet i rapporten men den rollen Tretorget har hatt, for å skaffe til veie RDA-midler og for å fasilitere utviklingstiltak, blir fremhevet av næringslivet. Det unike med RDA-midlene er at næringslivet sitter i førersetet og at prioriteringene derfor preges av næringslivets opplevde behov. Det er derfor interessant å konstatere at noen forhold som i 2003-undersøkelsen ble problematisert, er forhold som næringslivet i dag selv prioriterer. Dette gjelder først og fremst kompetanseutvikling og rekrutteringstiltak.

For Tretorget del ser vi også en tilpassing fra 2003 til i dag som følge av å jobbe tett med næringslivet, slik:

- Fra fokus på oppfinnelser, knoppskyting og produktutvikling til fokus på prosjekter i og for eksisterende industri
- Fra fokus på aktiviteter i eget bygg til fokus på regionale funksjoner
- Fra kommersiell aktør til fellesgodeprodusent
- Fra offentlige initiativ til næringsinitiativ

Tretorget kan sees som virkemiddelapparatets forlengede regionale arm i tillegg til å være næringslivets eget regionale instrument. I tilknytning til den første funksjonen ser vi også klare tegn på at virkemiddelapparatet "lærer", at læring ikke er en lineær strøm av kunnskap og impulser fra virkemiddelapparat, gjennom Tretorget og som så absorberes av næringslivet. Læringen er blitt en *transaktiv* prosess, d.v.s. aktørene lærer av hverandre. I rapporten har vi omtalt dette som "fra top-down til "bottom up". Vi kan like gjerne omtale det som et *system* som er gått fra å være *lineært* til å bli *transaktivt*. Både næringslivet og dets omgivelser framstår i dag mer som et system som er egnet for samhandling enn tilfellet var i 2003.

2 Hva viste ”klyngeanalysen” fra 2003

Vikesland, Dirdal og Ørbeck, 2003 ga en inngående analyse av skog- og trenæringen i Glåmdalen². Analysen ble skrevet i forbindelse med SNDs Arena-program, men var delvis samkjørt med arbeidet innenfor forskningsprosjektet VS2010-Innlandet. Prosjektet ble gjennomført i samarbeid mellom BI Senter for Verdiskaping og Østlandsforskning

Analysen av næringsmiljøet som ble gjennomført i 2003 hadde et generelt utgangspunkt i teori om næringsklynger. En næringsklynge er et næringsmiljø som trekker på samme ressursgrunnlag og hvor det er (tette) koblinger mellom de ulike aktørene (bedrifter, utdanningssystem, FoU, virkemiddelapparat, kapital- og IKT-miljøer mm). Teorien sier at de tette koblingene bidrar til at næringens ressursgrunnlag kontinuerlig oppgraderes, spesielt når det gjelder kompetanse og innovasjonsevne. Den forrige analysen drøftet hvorvidt aktørene, prosessene og strukturene i skog- og trenæringen i Glåmdalen hadde karakteristika som kjennetegner sterke næringsmiljøer, og hvordan bedrifter, organisasjoner og myndigheter eventuelt kunne handle for å styrke miljøet.

Sluttrapporten (Vikesland, Dirdal og Ørbeck, 2003) ga innledningsvis en generell beskrivelse av Glåmdalsregionen for skog- og trenæringens betydning mhp. sysselsetting, verdiskaping, investeringer og kapitalavkastning. Deretter presenteres analysen av næringsmiljøet basert på teori om næringsklynger med særlig fokus på oppgraderingsmekanismer i næringsklynger. Kartlegging av innovasjonspress, kunnskapskoblinger og faktorgrunnlag var derfor områder som ble vektlagt.

I det følgende refereres hovedresultatene i Vikesland, Dirdal og Ørbeck, 2003, sin beskrivelse og analyse. Dette som bakgrunn for den reanalysen som har blitt foretatt nå og hvor har vi sett på om noen av de svakhetene som ble identifisert i 2003 er utbedret 5 år etter og i hvilken grad dette eventuelt kan knyttes til ulike prosesser og prosjekter som har vært satt i gang/er i gang.

2.1 Svak næringsutvikling frem til 2001/2002

Skog og trenæringen i Glåmdalen er av stor betydning for regionen som helhet og for de fleste enkeltkommunene:

- Skogbaserte næringer står for 7,4% av arbeidsplassene i regionen mot 1,4% på landsbasis.
- Glåmdalsregionen avvirket i 2001 over 1 mill. kbm industrivirke med en førstehåndsverdi på 370 mill. kroner. Regionen sto for 14 prosent av landets tømmeravvirkning og hadde i 2001 landets to største skogavvirkningskommuner (Kongsvinger og Åsnes) og alle sine 7 kommuner inne blant de 21 kommunene med høyest avvirkning.

² Glåmdalsregionen er i denne rapporten avgrenset iht. Hedmark fylkeskommunes planregioner og omfatter de 7 kommunene Kongsvinger, Nord-Odal, Sør-Odal, Eidskog, Grue, Åsnes og Våler. I Hedmark avviker planregionene fra SSBs økonomiske regioner bare mht. Vålers tilknytning.

- Med sine nær 1.100 arbeidsplasser står regionen for 7 prosent av landets tremekaniske industri. Disse 1.100 arbeidsplassene står for 30 prosent av alle industriarbeidsplassene i regionen - i Våler for 93 prosent og i Grue for 47 prosent.
- Siden 1990 har tremekanisk industri i Glåmdalen redusert sysselsettingen med over 650 personer tilsvarende en tilbakegang på 38 prosent. Også på landsbasis har sysselsettingen falt i perioden, men her begrenset til 24 prosent. Bare de siste 5 åra har regionens treindustri redusert sysselsettingen med 18 prosent, mot 6 prosent på landsbasis.
- Næringen har hatt verdiskaping- og omsetningsvekst gjennom 1990- tallet på henholdsvis 28 og 42 prosent. Dette er betydelig svakere enn resten av næringslivet i Glåmdalen, den norske skog og trenæringen og norsk næringsliv totalt.
- Selv om det finnes mange aktører innenfor skog- og trenæringen i Glåmdalen domineres bildet av noe få store bedrifter. De fem største bedriftene står for 73,2 prosent av omsetningen.
- Skog og trenæringen binder opp store deler av regionens ressurser i form av arbeidskraft og kapital, men avkastningen på ressursene er lav. Samlet sett har bedriftene levert negativt resultat i åtte av tolv år fra 1990 – 2001.
- Avkastning på egenkapital har vært tilsvarende svak på aggregert nivå, men bildet er ikke like mørkt i analyser av enkeltbedriftene. Medianbedriften i regionens skog og trenæring har gjennom hele 1990 – tallet hatt høyere avkastning på egenkapitalen enn næringen på aggregert nivå. Dette indikerer at de små skog og trebedriftene er mer lønnsomme enn større bedrifter, men fortsatt mindre lønnsomme enn gjennomsnittet av næringslivet i Glåmdalen.
- På midten av 1990 – tallet har næringen foretatt relativt store investeringer i anleggsmidler. Dette har ført til at egenkapitalandelen (soliditeten) har gått ned og at likviditeten i en periode har vært svært dårlig. Likviditeten er imidlertid forbedret i siste halvdel av 1990- tallet, selv om en relativt stor andel av næringens bedrifter befinner seg i en anstrengt likviditetssituasjon

2.2 Mange filialer og store avstander

I forbindelse med undersøkelsen ble det intervjuet 71 ledere i skog- og trebedrifter i Glåmdalen. Bedriftene som er inkludert i spørreundersøkelsen representerer tilnærmet all økonomisk aktivitet som foregår i registrerte bedrifter innen næringen i regionen. Næringsmiljøet er kjennetegnet av en rekke små aktører og noen få større foretak. 75 prosent av bedriftene omsetter for under 10 millioner kroner. Medianbedriften omsetter for ca 3 millioner kroner, mens gjennomsnittlig omsetning er 26 millioner kroner. De fem største bedriftene omsatte alle for over 100 millioner kroner i 2001 og sto for 73 prosent av den totale omsetningen.

For 9 av de største aktørene ble det i tillegg til den standardiserte spørreundersøkelsen gjennomført inntil 3 timers dybdeintervjuer. Disse var: Forestia AS, Moelven Våler AS, Emil Fjeld konsernet, Nordan AS, avd. Arneberg, H-Profil AS, Kirkenær Bruk AS, Eidskog Stangeskovene AS, Solør Treimpregnering AS, Sandermoen AS.

Som det vil fremgå av oppsummeringen fra dybdeintervjuene lenger bak er det spørsmål i hvilken grad Glåmdalsregionen er en funksjonell avgrensning med tanke på en regional næringsklynge. Det er langt fra Magnor til Braskereidfoss, både i avstand og ”regional orientering” og det er få felles møteplasser. Aktører i Våler synes å være mer orientert mot Elverum/Hamar, og aktørene i Eidskog mer mot Akershus, enn mot Glåmdalsregionen for øvrig. I tillegg er mange av de største bedriftene i regionen er ”filialer” under større konsern lokalisert utenfor regionen.

Mange har derfor begrenset handlingsrom i forhold til lokal utvikling og relasjonsbygging, de har i varierende grad oppfylt sine "klyngebehov" innad i sine konsern og/eller de har av andre grunner lav regional identitet/engasjement/interesse.

2.3 Lite satsing på FoU, innovasjon og kompetanseutvikling

I forbindelse med undersøkelsen ble det intervjuet 71 ledere i skog- og trebedrifter i Glåmdalen. Bedriftene som er inkludert i spørreundersøkelsen representerer tilnærmet all økonomisk aktivitet som foregår i registrerte bedrifter innen næringen i regionen. Næringsmiljøet er kjennetegnet av en rekke små aktører og noen få større foretak. 75 prosent av bedriftene omsetter for under 10 millioner kroner. Medianbedriften omsetter for ca 3 millioner kroner, mens gjennomsnittlig omsetning er 26 millioner kroner. De fem største bedriftene (målt i omsetning) er Forestia, Moelven Våler, Emil Fjeld AS, Kirkenær Bruk og H-Profil omsatte alle for over 100 millioner kroner i 2001 og sto for 73 prosent av den totale omsetningen.

Analysen konkluderte med at:

- Aktørene er små, noen få større bidrar med det meste av omsetningen. De små bedriftene opererer stort sett bare i sine lokalk markeder og i Østlandsregionen. Dette gjelder både for marked, konkurranse og relasjoner.
- Svært få av bedriftene har ambisjoner om å konkurrere internasjonalt og få bedrifter ønsker å vokse ved hjelp av integrasjon i verdikjeden. Fokus er rettet mot høy kvalitet, godt renommé og gode kunderelasjoner.
- Aktørene er lite innovasjonsfokuseret, få bedrifter kjøper tjenester fra FoU miljøer, selv om større bedrifter gjør det i større grad enn små. En vektet beregning viser at 1,7 prosent av omsetningen i Glåmdalen brukes til FoU (35,5 millioner).
- Glåmdalsbedriftene benytter i liten grad kompetansehevingsmekanismer, spesielt bekymringsverdig er lite fokus på rekruttering av nyutdannende og utenlandsk arbeidskraft, samtidig som bedriftene benytter beskjedne midler på videreutvikling av eksisterende kompetanse i bedriftene.
- Mobiliteten blant ansatte og ledere er lav, samtidig som bedriftene har lite innslag av ledererfaring fra andre næringer. Dette begrenser overføring av erfaringer og kompetanse
- Incentivordninger benyttes i svært liten grad, spesielt gjelder det finansielle ordinger som individuell- og gruppebonus, men få selskaper benytter også tilrettelegging av karriereveier og støtte til etterutdanning som incentiv.

Tidligere studier har avdekket at regionale næringer som har god tilgang på innsatsfaktorer av høy kvalitet er mer innovative og vokser raskere enn andre. Skog- og trenæringen er i stor grad avhengig av god tilgang på råvarer av høy kvalitet. Nærhet til vann både som energikilde og transportveg var tradisjonelt en avgjørende lokaliseringsfaktor for sagbruk. I dag er dette lite viktig, men tilgang til effektiv infrastruktur er fortsatt sentralt siden store deler av trelast- og trevareindustrien er meget transportintensiv. Mht. tilgang, kvalitet og viktighet av innsatsfaktorer som arbeidskraft, utstyr- og tjenesteleverandører, hard og myk infrastruktur og kapital konkluderte undersøkelsen med at:

- Bedriftene uttrykker at egenkapital, vare- og tjenesteleverandører og faglært arbeidskraft er viktigste innsatsfaktorer. Egenkapital er viktigst for små bedrifter, leverandører av varer og

tjenester er viktigst for de store. Høyt fokus på egenkapital skyldes høyst sannsynlig svak likviditet blant mange av de mindre bedriftene.

- Tilgang til faglært arbeidskraft og egenkapital oppgis som relativt dårlig.
- Sammenlignet med reiselivsbedrifter i Trysil opplever bedriftene i Glåmdalen dårligere tilgang til de fleste viktige innsatsfaktorer. Spesielt gjelder dette høyt utdannet arbeidskraft og egenkapital.
- Sammenlignet med skog- og trenæringen ellers i landet opplever klart flere av bedriftene i Glåmdalsregionen at kvaliteten på infrastruktur er god. Dette er et viktig fortrinn i en meget transportintensiv næring, og kan være et argument for å tiltrekke investeringer.

2.4 Svake relasjoner og samhandling i næringsmiljøet

Foran har vi beskrevet aktørene – egenskaper ved bedriftene og strukturer – faktorforholdene de står overfor. Hvis næringsmiljøet er komplett, tilgangen og kvaliteten på viktige innsatsfaktorer er god, bedriftene utfyller hverandre, og har klare utviklingsstrategier, kan vi forvente at næringen vil ha en positiv dynamikk. Mer konkret kan vi forvente at konkurransen er reell i alle markeder, kundene gir innovasjonsimpulser til sine leverandører, at det er betydelig grad av samarbeid og andre koblinger mellom bedriftene. Mht. slike forhold viste undersøkelsen at:

- Det er generelt svake koblinger mellom aktørgruppene i Glåmdalen. Det ser ut til at mange av koblingene som eksisterer er vendt bakover i verdikjeden, selv om koblinger mot handelsbedriftene også er relativt god i forhold til hva vi finner på nasjonalt plan. Skogeiere og sagbruk utgjør den relasjonsmessige kjernen i næringen
- Ca 25 prosent av bedriftene har tette koblinger til Solør Treimpregnering, Gommen Skogeierforening, Emil Fjeld konsernet og Eidskog Stangeskovene. Disse er med andre ord de mest sentrale enkeltaktørene i næringsmiljøet.
- Bedriftene samarbeider i størst grad om produksjon/drift i sine lokalområder. Svært lite samarbeid om markedsføring og FoU.
- En høy andel av bedriftene i Glåmdalen samarbeider ikke med forskningsinstitusjoner og konkurrenter. Kun 6 prosent av bedriftene har nær kontakt med FoU institusjoner, 29 prosent har sporadisk kontakt. Dette er langt mindre andeler enn hva som er tilfelle i andre norske næringer og i skog- og trenæringen ellers i Norge, Finland og Sverige.

Bedriftene i Glåmdalen opplever lavest konkurranse og minst krevende kunder i sine lokalmarkeder. Konkurranseintensitet og grad av krevende kunder er høyest i det norske markedet, men over 40 prosent av bedriftene uttrykker at dette ikke er relevant for dem. Dette fører til at innovasjonspresset for bedriftene i Glåmdalen er lavt sammenlignet med andre næringer.

2.5 Supplerende resultater fra dybdeintervjuer med utvalgte bedrifter

Resultatene foran er som nevnt basert på en spørreskjemaundersøkelse blant 71 bedrifter i skog- og trenæringa i Glåmdalsregionen. I 9 av de største aktørene ble det i tillegg til den

standardiserte spørreundersøkelsen gjennomført inntil 3 timers dybdeintervjuer. Gjennomgående underbygger dybdeintervjuene de hovedpunkter som løpende er oppsummert under hhv. aktører, strukturer og prosesser foran.

Spesielt fremtredende var at selv de store bedriftene hadde svært lav FoU-aktivitet, lav andel av omsetningen i nyutviklede produkter og lav ordinær utskifting/mobilitet i arbeidskraften. Motsatt var overraskende mange av de store og transportintensive bedriftene relativt tilfredse med den fysiske infrastrukturen. Mange påpekte manglende nyrekruttering til yrket og tilgang på faglært arbeidskraft som et problem, men bekreftet samtidig at de i liten grad etterspurte dette siden få ansatte sluttet og de fleste nedbemannet.

Dybdeintervjuene har videre gitt en del supplerende innsikt som vil være viktig i vurderingen rundt næringsmiljøets fremtidsutsikter og rundt tiltaksutformingen:

- a) God tilgang på råstoff med høy kvalitet, rekrutteringsgrunnlaget, akseptabel infrastruktur og akseptable avstander til viktige markeder i inn- og utland bidrar til at Glåmdalsregionen av de fleste bedrifter og deres eiere vurderes som en velegnet (av noen optimal) lokalisering for treindustriell virksomhet i Norge.
- b) Det er mye kapital investert i treindustrien i Glåmdalsregionen, også de senere år. Denne er langt på veg steds- og produksjonsbunden ("sunk cost"), og representerer en "garanti" for fortsatt drift i et 5-10 års perspektiv ved de fleste større bedriftene (forutsatt at variable kostnader dekkes som et minimum). Fremtidig drift utover dette vil for mange forde nye tunge teknologiinvesteringer som det er en utfordring å få finansiert opp.
- c) Foruten kapitalbehovet pekte mange av bedriftene på utfordringene fremover knyttet til generelle rammebetingelser som renter, valutakurser, kostnadsnivå og økende konkurranse fra, og trusler om utflagging til, Øst-Europa.
- d) Mange av bedriftenes produkter følger europeiske standarder og fremtidig konkurransekraft fordrer fortsatt produktivitetsvekst og/eller utvikling av alternative konkurransefortrinn gjennom "just in time" servicegrad, leveringsdyktighet, fleksibilitet, mv.
- e) Effektivisering i hovedproduksjonen vil gi gradvis lavere bemanning i de fleste av bedriftene fremover. Eventuell vekst må komme gjennom nye produkter i vekstmarkeder.
- f) Små interne ressurser (kapasitet, kompetanse, økonomi) samt begrenset hjemme-/nærmarked ble påpekt som viktige utfordringer i utviklingen av nye produkter. Spesielt oppfattes tilgangen på interne personellressurser som en gjennomgående barriere både mot utvikling av nye produkter i mange av bedriftene, og av spennende samarbeidsprosjekter mellom bedrifter. Mange av de mellomstore bedriftene har få (ofte bare én) ansatt i "ledelsen" og disse har hovedfokus på løpende driftsoppgaver.
- g) En annen gjennomgående barriere mot utvikling av nye produkter og markeder var tilgangen på kapital til markedsføring og merkevarebygging mv., vel så mye som til selve produktutviklingen. Her trengs det ofte store beløp, men "hjelperne" er få for bedrifter med liten egenkapital. Eksempelvis er det på produktet "3TETT" som Emil Fjeld produserer brukt fire ganger så mye penger på markedsføring som på produktutviklingen og produktet er fortsatt lite kjent.
- h) Det er et spørsmål i hvilken grad Glåmdalsregionen er en funksjonell avgrensning med tanke på en regional næringsklynge. Det er langt fra Magnor til Braskereidfoss, både i avstand og "regional orientering" og det er få felles møteplasser. Aktører i Våler synes å være mer orientert mot Elverum/Hamar, og aktørene i Eidskog mer mot Akershus, enn mot Glåmdalsregionen for øvrig.
- i) Kirkenær fremstår på mange måter som en slags "klynge i klyngen". Her finner vi flere trebedrifter på et fysisk avgrenset område med flere formelle og uformelle møteplasser, flere har et aktivt lokalt eierskap og det er mange, og ulike former for, koplinger mellom

flere av bedriftene. Også på Braskereidfoss finner vi en ansamling av trebedrifter på et fysisk avgrenset område.

- j) Mange av de største bedriftene i regionen er ”filialer” under større konsern lokalisert utenfor regionen. Mange har derfor begrenset handlingsrom i forhold til lokal utvikling og relasjonsbygging, de har i varierende grad oppfylt sine ”klyngebehov” innad i sine konsern og/eller de har av andre grunner lav regional identitet/engasjement/interesse. Flere av ”filialene” fremstår som rene produksjonsanlegg som kan stå i fare for å bli ”utlokalisert” hvis ikke eierne er villig til å reise nødvendig kapital til oppgradering og nyinvesteringer. Eierskapets ”adresse” og de formelle organisatoriske forhold sier imidlertid ikke alt om eiernes vilje til å satse og/eller om ”glåmdalsfilialens” regionale tilhørighet og handlingsfrihet. Dybdeintervjuene ga nyttig informasjon om enkeltbedriftene på dette felt og flere eksterne eiere så for eksempel positivt på at Glåmdalsbedriften spilte en rolle i det regionale næringsmiljø, både for å utvikle egen kompetanse og lønnsomhet og for å ”gi noe” til lokalsamfunnet.
- k) Det kan fortsatt synes å være et potensiale for å strukturere opp deler av næringen og for bedre samarbeid og arbeidsdeling mellom flere av bedriftene for derigjennom å kunne utnytte stordrifts-/spesialiseringfordeler. Spørsmålet er om dette kan løses gjennom samarbeide eller fordrer endringer på eiersiden.

2.6 Hovedkonklusjoner og vegen videre

Kort oppsummert viste Vikesland, Dirdal og Ørbeck, 2003

- o Sterkt spesialisert region (5% og LQ=7 for tremekanisk industri)
- o Nasjonalt tyngepunkt (14% av tømmer, 20% av saging, 7% av treindustriusselsetting)
- o Nasjonale aktører dominerer (Moelven, Forestia, Nordan, H-gruppen)
- o Redusert sysselsetting og svak verdiskapings- og omsetningsvekst
- o Fokus på effektivisering og lite nyetablering

”Påviste svakheter”:

- o Scoret lavt på vekstambisjoner, FoU, innovasjonsaktivitet, kompetanseheving, samhandling og mobilitet
- o Store avstander og ulik ”regional orientering”
- o Få formelle og uformelle møteplasser.
- o Mangler egne utdannings- og FoU-institusjoner
- o Lite utviklet underleverandørsystem.

Men også at:

- o Markeds- og utviklingsmulighetene er der, men usikkerhet knyttet til veksten i Øst-Europa.
- o Glåmdalen vurderes som velegnet (av noen optimal) lokalisering av treindustri
- o God tilgang på råstoff med høy kvalitet,
- o Godt rekrutteringsgrunnlag,
- o Akseptabel infrastruktur og avstander
- o Mye kapital investert
- o Tross alt overlevd i en svært tøff internasjonal konkurransesituasjon med trusler om utflagging
- o Spennende bedriftsnettverk og utviklingsprosesser rundt Tretorget

Rapporten avsluttet med en anbefaling om at:

- Glåmdalen bør ha en sentral fasilitatororganisasjon som har god forankring i bedriftene, og røtter i kunnskapsmiljøene
- Fasilitatororganisasjonen bør fungere som en fellesgodeprodusent som blir oppfattet som attraktiv og åpen for alle blant bedriftene. Vanligvis et miljø som produserer, informerer og formidler kunnskap og tjenester som har preg av å være fellesgode
- En fasilitator kan styrke næringen i Glåmdalen gjennom fire funksjoner
 - Vert* – legge til rette for aktørene i miljøet (infrastruktur, lokaler, tilby administrative tjenester, tilby tjenester tilknyttet nyskaping etc)
 - Selger* – fronte miljøet utad, tiltrekke personer, bedrifter og ressurser
 - Koblingsagent* – bygge arenaer og ånd for kommunikasjon, samarbeid og kompetanseheving
 - Gartner* – inkubatorrolle for å fremme nyskaping og nyetablering
- Innretningen på arbeidet bør baseres bl.a. på de svakheter ved næringsmiljøet som ble avdekket i klyngeanalysen og de ønsker og behov bedriftene selv har uttrykket.
- Bedriftene prioriterte selv tilbud om hjelp overfor virkemiddelapparatet, uformelle bransjetreff og rekrutteringshjelp.
- Dybdeintervjuene avdekket behov for prosjektledelse av fellesprosjekter mellom bedrifter, dvs. noen som tok tak i og sjekket ut ideer.
- En ordning med arbeidskraftsutveksling/hospiteringsordning tilkoplede kompetansehevingstiltak mellom et utvalg bedrifter kan "lappe på" problemet med lav mobilitet og stimulere til både økt kompetanse hos den enkelte ansatte, økt ide-/kunnskapsspredning mellom bedriftene (jf. den "skrikende mangel på ustabil arbeidskraft") og bedre kapasitetsutnyttning.

Det er nå gått ca. 5 år siden disse analysene ble gjennomført og anbefalingene gitt. I denne perioden har det startet opp og vært betydelig aktivitet innenfor flere utviklingsprosjekter som har tatt tak i utfordringene som ble identifisert i analysen, både innenfor Trepiloten, Trefylket og Lokal styringsgruppe Solør.

3 Hvordan har det gått med Glåmdalsregionen siste 5 år?

Glåmdalsregionen er avgrenset iht. Hedmark fylkeskommunes planregioner og omfatter de 7 kommunene Kongsvinger, Nord-Odal, Sør-Odal, Eidskog, Grue, Åsnes og Våler. I Hedmark avviker planregionene fra SSBs økonomiske regioner bare mht. Vålers tilknytning.

3.1 Generelt om regionen

Tabell 3.1: Regioninndeling og statistiske kjennetegn ved Glåmdalsregionen

	Innbyggere 01.01.2008	Bef.endr. 2003-08	Innbygg. per km2	Innbygg. I tettsted	Syssels. innbygg.	Arbeids- plasser	Netto utpendling	Arbeidsg. avg.sone	Distr.pol. virkeområde	Økonomisk region SSB
402 Kongsvinger	17 361	0 %	18	70 %	8 303	8 814	-511	I	III	0491 Kongsv.
418 Nord-Odal	5 091	1 %	11	32 %	2 423	1 594	829	Ia	II	0491 Kongsv.
419 Sør-Odal	7 787	3 %	16	36 %	3 889	2 444	1 445	1		0491 Kongsv.
420 Eidskog	6 397	0 %	11	37 %	2 906	1 881	1025	Ia	III	0491 Kongsv.
423 Grue	5 078	-6 %	6	41 %	2 431	2 040	391	Ia	III	0491 Kongsv.
425 Åsnes	7 581	-5 %	7	26 %	3 566	3 013	553	Ia	III	0491 Kongsv.
426 Våler	3 869	-2 %	6	37 %	1 891	1 548	343	Ia	III	0493 Elverum
Glåmdalsreg.	53 164	-1 %	11	46 %	25 409	21 334	4 075			
Norge	4 737 171	4 %	16	79 %	2 484 000	2 484 000	0			

Kilde: PANDA og KRDS hjemmesider.

Regionen har et bra utbygd veinett, i tillegg til jernbane til Sverige over Kongsvinger og Solørbanen (kun til gods). Alle kommunene ligger innenfor reiseavstand til Oslo på 2,5 timer. Det er imidlertid bare Sør-Odal som ligger helt utenfor det distriktpolitiske virkeområdet. Siden 2002/3 har Nord-Odal blitt med i det distriktpolitiske området, men kun slik at det kan mottas støtte til fysisk tilrettelegging (sone II). Ellers i regionen kan det fortsatt gis bedriftsrettet støtte. Satsene for sone III er 10% for store bedrifter, 20% for mellomstore og 30% for små.

I perioden 2003-2006 gjaldt det en spesialordning for arbeidsgiveravgiften etter pålegg fra ESA. Dette ga opphav til omfattende kompensasjonsmidler som igjen ga grunnlag for aktiviteten innenfor bl.a. Trefylket og Lokal styringsgruppe Solør som omtales i senere kapitler.

I forhold til 2003 er Kongsvinger og Sør-Odal fortsatt utenfor ordningen med avgiftsreduksjon. Når det gjelder Nord-Odal, Eidskog, Grue, Våler og Åsnes er ordningen gjeninnført i en begrenset versjon ved at besparelsen mellom normalsatsen på 14,1% og den reduserte satsen på 10,6% ikke kan overstige et fribeløp på kr. 530.000 (2007)³. Videre er det nå bedriftens

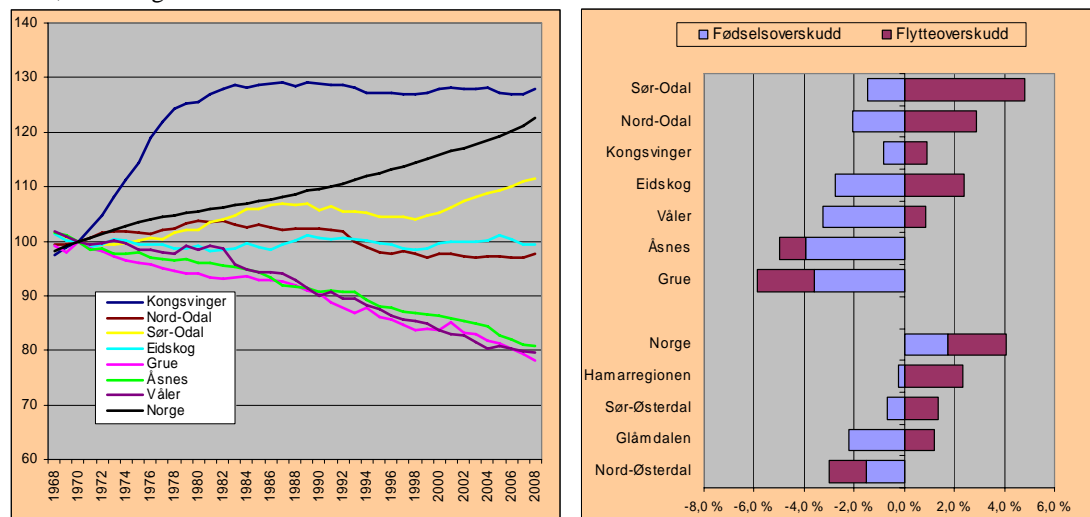
³ Fribelet er fastsatt med basis i EØS-regelverket for bagatellmessig støtte (også kalt de minimis støtte). Dette regelverket tillater at et samlet støttebeløp til et foretak på inntil 200 000 euro over en treårsperiode kan gis fritt uten ESAs godkjenning (svarende til 530 000 kroner pr. år med eurokurs på 8). EØS-regelverket stiller strenge krav til at foretakene ikke i tillegg mottar andre typer bagatellstøtte som fører til

lokalisering, og ikke den ansattes bostedskommune, som bestemmer avgiftsreduksjonen. Dette vil isolert sett innebærer at bedrifter i Kongsvinger og Sør-Odal med ansatte fra de andre Glåmdalskommunene ikke lenger får noen avgiftsreduksjon for disse. Videre innebærer fribeløpsbegrensningen at bedrifter i de andre Glåmdalskommunene med lønnsutgifter over 15,1 mill. kroner (det vil si om lag 40 -45 årsverk pr. foretak) får økte lønnskostnader i forhold til i den gamle ordningen. Det er denne økningen i lønnskostnader som dagens ordning er innrettet mot.

3.2 Befolkningsutviklingen

I følge forrige analyse falt innbyggertallet i Glåmdalsregionen med 3 prosent fra 1990 til årsskiftet 2002. I samme periode økte befolkningen på landsbasis med over 6 prosent og i Hedmark fylke med 0,6 prosent. Det var bare "pendlerkommunen" Sør-Odal som hadde flere innbyggere i 2002 enn i 1990. Men også Kongsvinger, Eidskog og Nord-Odal hadde en mer positiv utvikling etter 1997 da hovedflyplassen på Gardermoen åpnet, og nye arbeidsplasser og forbedringer i transportnettet ga økte pendlingsmuligheter.

Figurene under viser at denne tendens fra siste del av 1990-tallet har fortsatt også på 2000-tallet med vekst i Sør-Odal, stabil befolkning i Nord-Odal, Kongsvinger og Eidskog og tilbakegang i Grue, Åsnes og Våler.



Figur 3.1: Befolkningsendring Glåmdalskommuner 1969-2008. Fødsels- og flytteoverskudd 1.1.2003-1.1.2008

Kilde: Østlandsforskning på grunnlag av Statistisk Sentralbyrå

Årsaken til nedgangen i folketallet er i hovedsak fødselsunderskudd og figuren over viser at alle Glåmdalskommunene hadde fødselsunderskudd siste 5 år. Med betydelige fødselsunderskudd er det nødvendig med betydelig netto innflytting for å kunne stabilisere eller øke innbyggertallet. Vi ser at Glåmdalsregionen og alle regionens kommuner unntatt Grue og Åsnes hadde netto tilflytting siste 5 år.

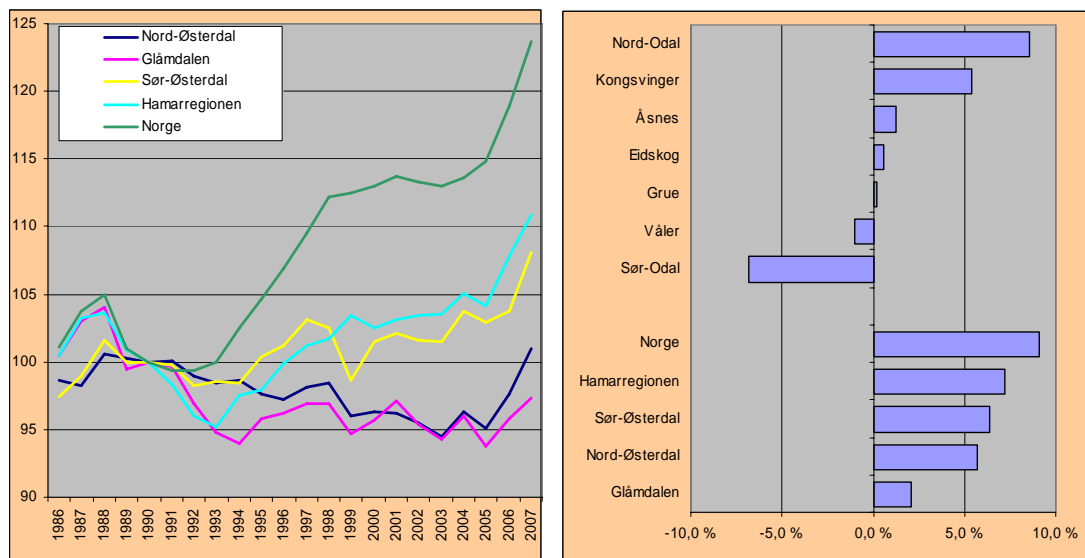
at bagatellmessig støtte samlet overskrider den nevnte grensen. Fribeøpsordningen må til enhver tid oppfylle de krav til kontroll som EØS-regelverket stiller.

3.3 Nærings- og sysselsettingsutviklingen

Glåmdalsregionen hadde en langt svakere næringsutvikling enn landet for øvrig gjennom 1990-tallet målt ved utviklingen i antall arbeidsplasser. Mens antall arbeidsplasser økte med 12 prosent på landsbasis fra 1990 til utgangen av 2001, og Hedmark hadde tilnærmet 0-vekst i samme periode, gikk antall arbeidsplasser i Glåmdalsregionen tilbake med nær 4 prosent gjennom 1990-tallet. Det var bare regionsenterkommunen Kongsvinger som har flere arbeidsplasser i 2001 enn i 1990, alle andre kommuner i regionen hadde færre.

Den svake arbeidsplassutviklingen gjennom 1990-tallet ble forklart dels ut ifra en næringsstruktur med tungt innslag av næringer i generell sysselsettingsmessig tilbakegang, eksempelvis jord- og skogbaserte næringer, og lite av næringer i generell sysselsettingsmessig vekst, eksempelvis innen forretningsmessig tjenesteyting. Denne strukturulempen faller sammen med en svakere utvikling enn landsgjennomsnittet også innenfor mange enkelt næringer, både blant de i sysselsettingsmessig tilbakegang og i vekst.

Utviklingen siste 5 årsperiode viser en sysselsettingsvekst i Glåmdalsregionen på drøyt 2 prosent. Denne veksten skjedde i en periode med uvanlig sterk konjunkturoppgang og figurene under viser at sysselsettingsveksten var enda sterkere på landsbasis og i de andre Hedmarksregionene. For nærmere presentasjon og analyse av næringsstruktur og sysselsetting i Glåmdalsregionen og øvrige regioner i Innlandet vises det til *Indeks Innlandet 2007* (www.ostforsk.no). Se også nærmere omtale av treindustriens utvikling senere i rapporten.



Figur 3.2: Arbeidsplassutvikling Hedmarksregioner 1986-2007 (indeks 1990=100) og utvikling i Glåmdalskommuner 2002-2007.

Kilde: Østlandsforskning på grunnlag av PANDA og Statistisk sentralbyrå.

3.4 Pendlingen

Glåmdalsregionen har lang tradisjon på pendling og spesielt som leverandør av arbeidskraft til Oslo-området. Bare 60 prosent av regionens yrkesaktive innbyggere har sitt arbeid i bostedskommunen. 18 prosent pendler til annen kommune i Glåmdalsregionen, 16 prosent til Oslo og Akershus, drøyt 3 prosent til andre Hedmarksregioner og snaut 3 prosent til landet for øvrig. Andelen pendlere til Oslo/Akershus er høyest i Sør-Odal med 31 prosent og lavest i Våler med 7 prosent.

Sammenliknet med 2002 har pendlingen mot Oslo blitt betydelig redusert og har gått tilbake i alle kommuner unntatt Sør-Odal. Motsatt har det vært en sterk økning i pendlingen innad i Glåmdalsregionen og i noen grad mot Hedmark for øvrig (tydelige økt pendling nordover fra Våler og Åsnes).

Mens 5.608 personer eller ca 22 prosent av de yrkesaktive i Glåmdalsregionen pendler ut av regionen, er det bare 1.533 eller 7 prosent av arbeidsplassene i Glåmdalsregionen som besettes av personer bosatt utenfor regionen. Det er dermed en netto utpendling på 4.075.

Tabell 3.2: Yrkesaktive personer bosatt i Glåmdalen etter arbeidssted. 4. kvartal 2007

	Kongsvinger	Nord-Odal	Sør-Odal	Eidskog	Grue	Åsnes	Våler	Sum region
Egen kommune	5 932	1 249	1 639	1 602	1 452	2 275	1 051	15 200
Andre Glåmdalskomm	733	483	895	830	675	712	273	4 601
Øvrig Hedmark	129	54	44	24	52	208	365	876
Oslo/Akershus	1 276	587	1 239	342	187	271	137	4 039
Resten av Norge	233	50	72	108	65	100	65	693
Sum yrkesaktive	8 303	2 423	3 889	2 906	2 431	3 566	1 891	25 409

Tabell 3.3: Arbeidsplasser i Glåmdalen etter ansattes bosted. 4. kvartal 2007

	Kongsvinger	Nord-Odal	Sør-Odal	Eidskog	Grue	Åsnes	Våler	Sum region
Egen kommune	5 932	1 249	1 639	1 602	1 452	2 275	1 051	15 200
Andre Glåmdalskomm	2 322	164	574	200	509	551	281	4 601
Øvrig Hedmark	98	30	16	13	23	114	172	466
Oslo/Akershus	359	113	197	30	33	37	22	791
Resten av Norge	103	38	18	36	23	36	22	276
Sum arbeidsplasser	8 814	1 594	2 444	1 881	2 040	3 013	1 548	21 334

En svakhet ved den nasjonale sysselsetningsstatistikken, spesielt for grensekommunene, er at pendling over grensen ikke fanges opp. Foruten at vi har manglet oversikter over nivå og utvikling i grensependlingen bidrar manglende grensependlerstatistikk til at sysselsetningsstatistikken på begge sider underrapporterer faktiske arbeidsplasser i regioner med mange utenlandske innpendlere og underrapporterer sysselsetningsgraden i regioner med mye utpendling over grensen.

Pendling over grensen blir ikke løpende registrert, men de nordiske "SSB-ene" har gjort en studie av 2001 og har senere oppdatert tallene for 2002-2006. Kopler vi disse data sammen med nasjonale pendlingsmatriser fra den ordinære sysselsetningsstatistikken fra hhv. SSB og SCB kan vi etablere komplette pendlingsmatriser for grenseregionene. Dette kan brukes både i analyser av hvordan tallene for grensependlingen påvirker de faktiske sysselsettingstall for grensekommunene, samt bidra til å synliggjøre eventuelle lokale arbeidsmarkeder på tvers av riksgrensen.

Reviderte tall for grensependlingen etter 2004 er ikke tilgjengelige i skrivende stund. 2004-tall presentert i Ørbeck & Berger, 2006 gir imidlertid et bilde av betydningen av grensependlingen i Glåmdalskommunene. Dette viser at sysselsetningsstatistikken underrapporterte antall arbeidsplasser i Glåmdalen med drøyt 500 i 2004 fordi disse var besatt av personer bosatt i

Sverige. Dette fordelte seg med 228 på Kongsvinger 17 på Nord-Odal, 16 i Sør-Odal, 180 i Eidskog, 49 i Grue, 13 i Åsnes og 8 i Våler. Motsatt var det 75 Glåmdøler som arbeidet i Sverige.

Før nye grensependlingstall foreligger er det vanskelig å vurdere omfanget av nærings- og sysselsettingsutviklingen i Glåmdalsregionen.

3.5 Attraktiviteten⁴

NHO utga i 2007 et Attraktivitetsbarometer utarbeidet av Knut Vareide ved Telemarksforskning. Det understrekes her at de økende utfordringene med å skaffe nok kvalifisert arbeidskraft har skapt en forsterket konkurranse mellom regionene: Hvilke regioner er mest attraktive, og i stand til å trekke til seg kompetent arbeidskraft?

Regional utvikling har tradisjonelt fokusert på utvikling av arbeidsplasser, og spesielt arbeidsplasser i konkurranseutsatte næringer. Tanken har vært at dersom en lykkes med å skape arbeidsplasser i konkurranseutsatte næringer, vil dette føre til innflytting og vekst i lokalt baserte næringer. Nå er det ikke nok å skape arbeidsplassene, en må også tilby en region som er attraktiv nok til at de nye stillingene blir besatt. Det er imidlertid flere grunner til at regional attraksjonskraft blir viktigere i tiden fremover.

- Mobiliteten øker. Stadig flere arbeider i en annen kommune enn der de bor. Dette gjør at sammenhengen mellom arbeidsplassutvikling og bosetting blir svakere.
- Det blir stadig færre arbeidsplasser i tradisjonell industri og landbruk, mens stadig flere arbeider i sektorer som selger sine produkter og tjenester lokalt. Dette skyldes at industrien stadig blir mer effektiv, og dermed trenger færre arbeidstakere per produsert enhet. I denne situasjonen vil regioner med økt befolkning få en vekst i det lokale markedet, og dermed også vekst i det næringslivet som opererer lokalt.
- I mange regioner har bedriftene problemer med å skaffe arbeidskraft. I en slik situasjon vil tiltak for å bedre regionens attraktivitet også være god næringspolitikk, ettersom dette vil bedre mulighetene for å tiltrekke kompetent arbeidskraft.

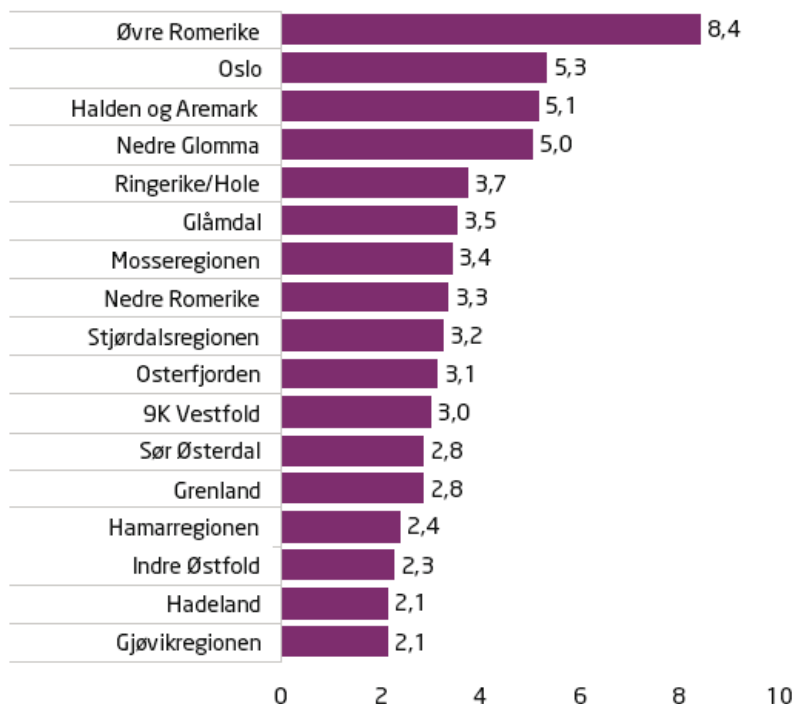
NHO/Telemarksforskning attraksjonsbarometer forsøke å analysere variasjoner i regionenes attraksjonskraft, og forklare hva som skaper forskjeller.

Nettoflyttingen mellom regionene i Norge er utgangspunktet for å måle regionenes attraksjonskraft. Her kan vi skille mellom flytting som skyldes arbeidsmarkedet og flytting som skyldes stedlig attraksjonskraft. Flyttingen som skyldes stedlig attraksjonskraft er grunnlaget for å rangere regionenes attraktivitet i rapporten.

I denne rangeringen av 83 norske "politiske" regioners attraktivitet i perioden 2001-2006 havner Glåmdalsregionen kanskje overraskende på 6.plass. Overraskende siden det bare såvidt var netto tilflytting til Gåmdalsregionen i denne perioden. Bakgrunnen er at det heller ikke var særlig vekst i antallet arbeidsplasser i Glåmdalsregionen i den samme perioden, en periode med sterk sysselsettingsvekst nasjonalt. Glåmdalsregionen fremstår altså som en attraktiv region som har tiltrukket seg flere nye innbyggere enn arbeidsplassutviklingen skulle tilsi.

⁴ Etter at rapporten ble avsluttet er det publisert et oppdatert attraksjonsbarometer for perioden 2005 – 2007. Her har Glåmdalsregionen "rykket opp" til 2. plass blant landets 83 regioner.

Vi ser av figur 3.3 at Glåmdalsregionen har en netto innflytting i perioden som er 3,5 prosent høyere enn forventet ut fra veksten i arbeidsplassene.



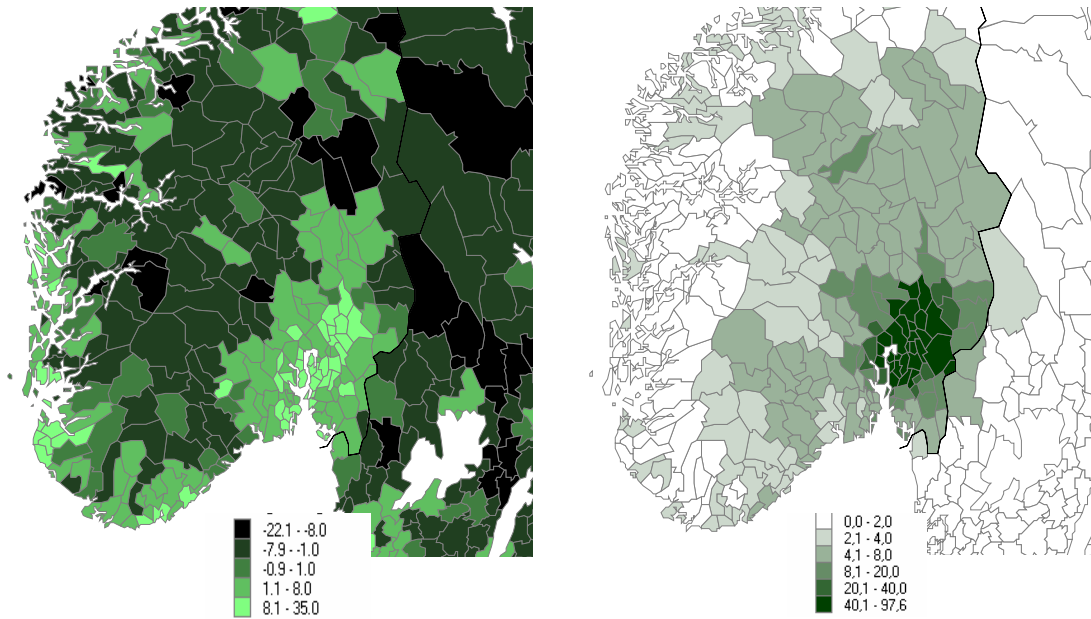
Figur 3.3 Regioner med høyest netto innflytting i forhold til arbeidsplassutvikling
Kilde: Telemarksforskning/NHOs attraktivitetsbarometer

Det er nærheten til de store arbeidsmarkedene i og rundt Oslo som muliggjør den noe avvikende utviklingen i tilflytting i forhold til arbeidsplasser i Glåmdalsregionen. Vi har også foran sett at befolkningsveksten og tilflyttingen varierer mye innenfor regionen. Best utviklingen var de i Odalskommunene hvor også pendlingen mot Oslo/Akershus er størst, svakest i Solørkommunene hvor pendlingsandelen til Oslo/Akershus er lavest.

Sammenhengen mellom befolkningsutvikling og integrasjon i arbeidsmarkedet i og rundt Oslo er illustrert i figuren under.

Figuren viser tydelig hvordan det siden midten av 1990-tallet har etablert seg en vekstsone rundt Oslo, ikke bare innenfor "Intercity-triangelen", men også blant kommuner som tidligere har hatt lang tids tilbakegang i befolkning i indre strøk av Østfold, Akershus og delvis Hedmark. Dette må ses i sammenheng med forstørrelsen av Stor-Oslos bo- og arbeidsmarkedsregion som i en gradvis utvidet randzone har sikret en befolkningsvekst gjennom netto tilflytting koplet til økende utpendling. Denne utviklingen henger dels sammen med utbygging av infrastrukturen rundt Oslo, men også utviklingstrekk i retning økt fleksibilitet mht. arbeidstid og arbeidssted og endringer i yrkes- og næringsstruktur (flere jobber i "pendlingsvennlige" yrker/næringer). Flyttingen av Hovedflyplassen til Gardermoen 1.10.1998 har bidratt til at veksten rundt Oslo også er trukket nordover, både fordi flyplassen direkte har bidratt til positiv utvikling i tilflytting, byggeaktivitet og bosettingsbasert tjenesteutvikling i nærområdene og fordi

infrastrukturen rundt flyplassen har bidratt til pendlingsbasert tilflytting, byggeaktivitet og bosettingsbasert tjenesteutvikling også i øvrige regioner rundt.



Figur 3.4: *Befolkningsvekst siste 8 år samt andel som pendler til Oslo/Akershus*
Kilde: Østlandsforskning på grunnlag av SSB og SCB.

Et sentralt utviklingsspørsmål er dermed når og hvordan en større del av Glåmdalsregionen kan koples seg på vekstsona rundt Oslo. Det vises til Ørbeck og Køhn 2006 og Ørbeck og Berger 2006 for nærmere analyser av regionsammenkopling og regionutvidelse som utviklingsstrategi. Her er det også et spesielt fokus på regiondannelser over riksgrensen.

4 Hvordan har konjunktorene vært for skogbruk og treindustri siste 5 år?

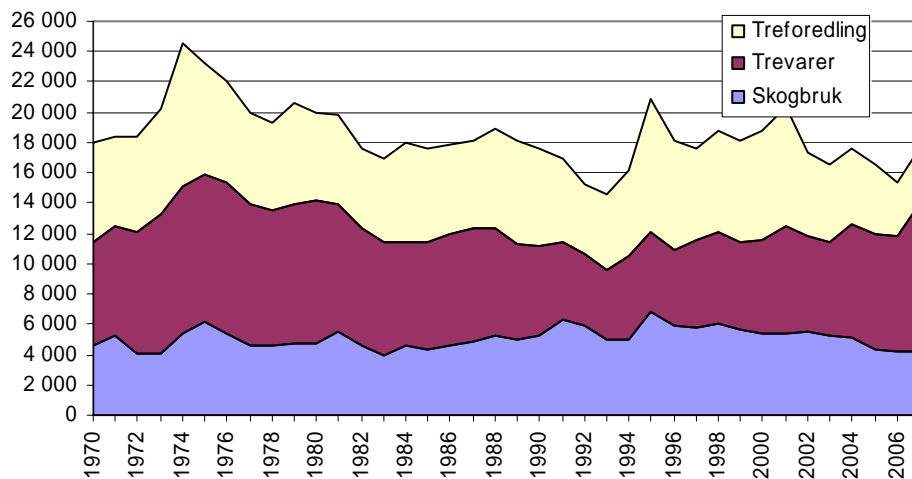
En nærings bruttoprodukt eller bearbeidingsverdi er det vanligste mål på verdiskaping og på en nærings samfunnsmessige betydning. Bruttoproduktet fremkommer som produksjonsverdi fratrukket kostnader ved anvendte innsatsvarer og –tjenester og angir hvor mye som blir igjen i en bedrift eller næring til betaling av skatter og til å avlønne arbeidskraften og kapitalen, herunder dekke kapital slit/avskrivninger.

Hvis vi avgrensner oss til den fysiske produksjonssiden i skogsektoren, dvs. skogbruk (næring 02 i SSBs standard for næringsgruppering), trelast- og trevareindustri (næring 20) og treforedling (næring 21), var skogsektorens samlede verdiskaping i 2007 på ca. 18 mrd. kroner, tilsvarende 1,3 prosent av Fastlands-Norges BNP. Til sammenligning sysselsatte næringene i underkant av 30.000 personer.

Skognæringenes andel av landets samlede verdiskaping og sysselsetting har vært jevnt fallende siden 1970, både grunnet veksten i andre næringer, og i hovedsak i privat og offentlig tjenesteyting, men også ar skognæringenes faktiske sysselsetting, og i noen grad realverdien av verdiskapingen, har vært fallende. jf. figur 4.1 og 4.2.

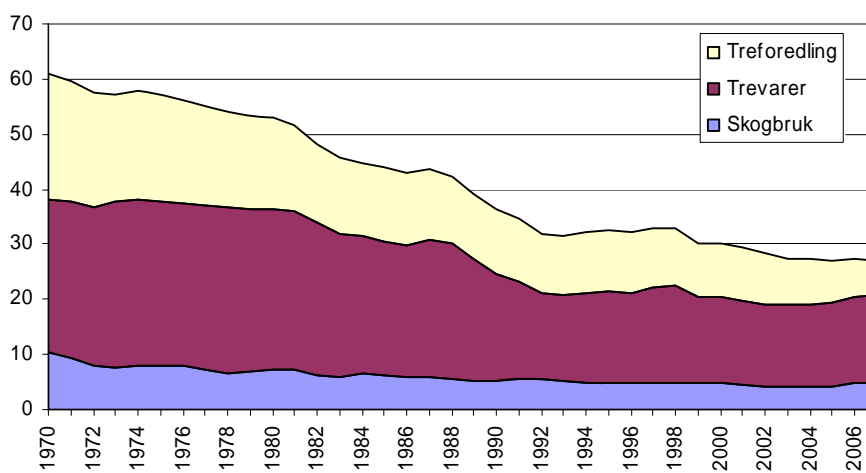
Treforedling hadde best verdiskapingsutvikling fra 1970 frem mot midten av 1990-tallet fordi fallende realpriser langt på veg ble kompensert ved bl.a. økt produksjonsvolum og økt bearbeidingsgrad. Også skogbruket maktet å kompensere for fallende realpriser gjennom økt avvirkning fram mot 1990. Siden midten av 1990-tallet er det imidlertid vært best aktivitetsutvikling i trelast- og trevareindustri, bl.a. grunnet bedre konjunkturer i norsk økonomi. Realverdien har vært økende og sysselsettingsfallet har stagnert. Spesielt var 2007 er år med uvanlig høy aktivitet og gode priser. Gjennomsnittlig tømmerpris steg med 13% fra 2006 til 2007 og gjennomsnittlig trelast- og trevarepris (definer!!!!) med 3% prosent etter å ha vært tilnærmet uendret i 10 år.

Trelast- og trevareindustriens vekst frem mot midten av 1970-tallet etterfulgt av en tilsvarende tilbakegang skyldes for øvrig fremveksten og tilbakegangen i fabrikkproduksjon av ferdighus. Dette fremgår av figur 4.3, som også viser at det er trehusindustrien sammen med produksjon av bygningsartikler som står for sysselsettingsveksten i tremekanisk industri de senere åra.



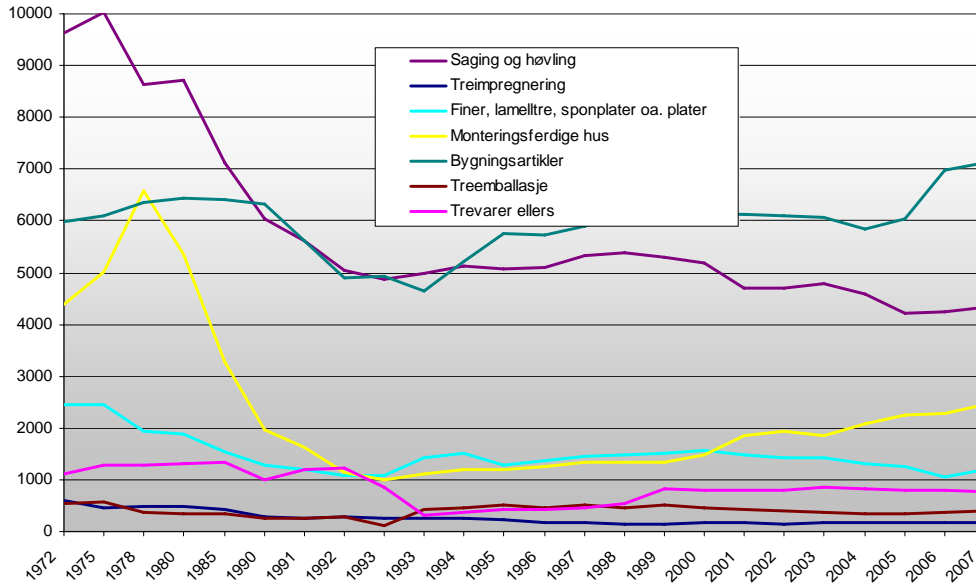
Figur 4.1: Skogsektorens bruttoproduktutvikling 1970-2007. Mill. 2007-kr. (KPI)

Kilde: ØF på grunnlag av SSBs nasjonalregnskapsstatistikk. Tall for 2006 og 2007 er beregnede.



Figur 4.2: Skogsektorens sysselsettingsutvikling 1970-2007.

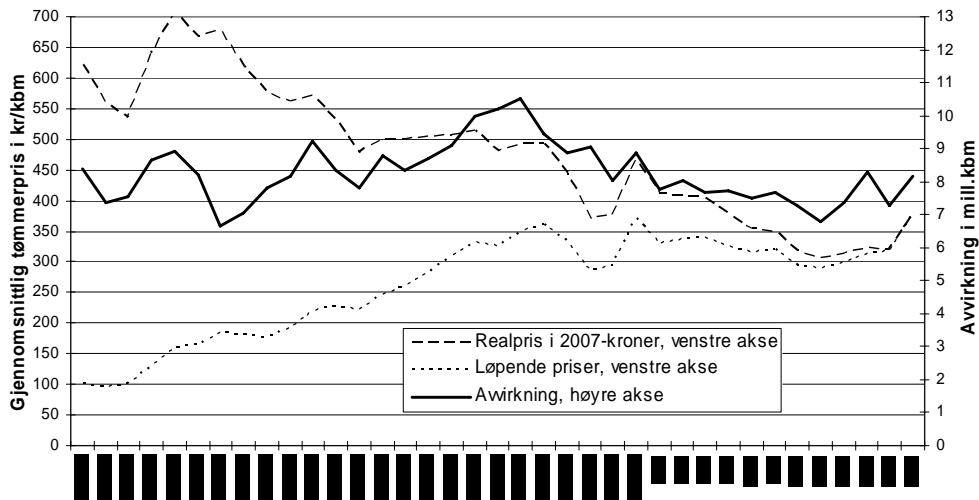
Kilde: ØF på grunnlag av SSBs nasjonalregnskapsstatistikk. Tall for 2006 og 2007 er beregnede.



Figur 4.3: Sysselsetting i ulike deler av trelast og trevareindustrien 1972-2007

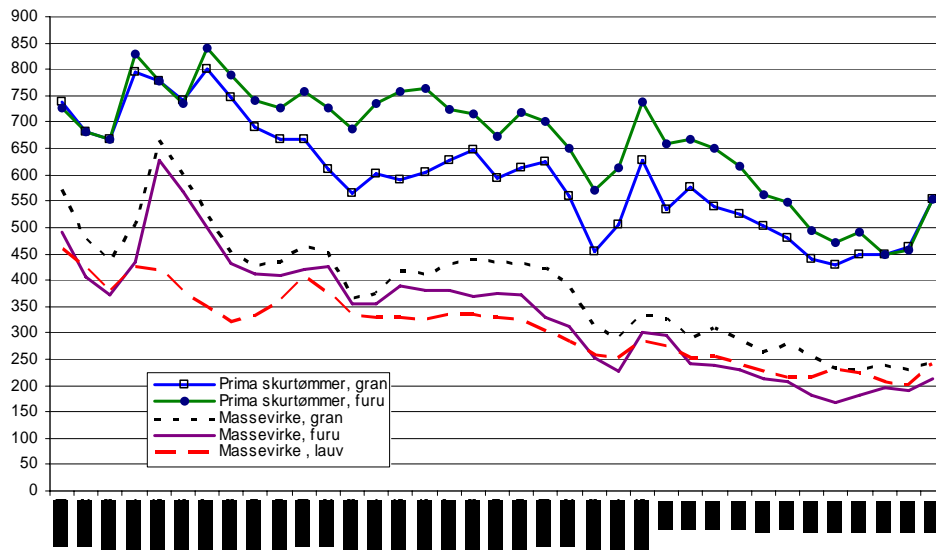
Kilde: 1972-2002: SSB/Østlandsforskning, 2003-2007: SSB/NIBR

Volum- og prisutvikling i skogbruket fremgår av figur 4.4 som viser utviklingen i avvirket kvantum (ekskl. brenselved) og gjennomsnittlig tømmerpris. Den fallende tendensen i realprisen på tømmer, som har pågått siden 1950-tallet, gjør seg gjeldende for alle tømmer-sortiment og treslag. Dette fremgår av figur 4.5, som også viser at de relative prisforskjeller mellom skurtømmer og massevirke hatt klart økende tendens over hele perioden, både for gran og furu, dvs. at massevirkeprisene har falt sterkere enn skurtømmerprisene. De siste 3-4 åra, og spesielt i 2007, har prisene og aktiviteten i skogbruket tatt seg opp.



Figur 4.4: Avvirkning av industrivirke og gjennomsnittlig tømmerpris 1970-2007

Kilde: Østlandsforskning på grunnlag av SSBs avvirkningsstatistikk



Figur 4.5. Realprisutvikling for utvalgte tømmerstømt 1970-2007 i 2001-kroner.
 Kilde: Østlandsforskning på grunnlag av SSBs avvirkningsstatistikk

5 Skog- og trenæringen i Glåmdalen - Performance

5.1 Trelast- og trevareindustrien i Glåmdalsregionen

Hovedtyngden av arbeidsplassene i Glåmdalsregionen, som i ellers i landet, finner vi innen næringer som kommunal og statlig tjenesteyting, varehandel, bygg og anlegg og annen privat personrettet og/eller forretningsmessig tjenesteyting. Samlet står tjenestesektoren medregnet bygg og anlegg for 78 prosent av arbeidsplassene i Glåmdalsregionen mot 81 prosent i hele Hedmark og 83 prosent i hele landet. Mange av tjenestenæringene server både lokalbefolkning- og lokalt næringsliv og er relativt jevnt fordelt over landet.

Tabell 5.1: Næringsstruktur.

	Antall arbeidsplasser i kommunene							Næringsstruktur			
	Kongsv.	N-Odal	S-Odal	Eidskog	Grue	Åsnes	Våler	Regionen	Regionen	Hedmark	Norge
01-05 Jordbruk, skogbruk og fiske	251	108	152	146	294	356	187	1 494	7,0 %	6,7 %	3,2 %
10-37 Industri og bergverksdrift	972	172	441	343	422	387	363	3 100	14,5 %	11,9 %	12,8 %
40-41 Kraft- og vannforsyning	37	0	7	3	4	4	1	56	0,3 %	0,4 %	0,6 %
45 Bygge- og anleggsvirksomhet	617	203	197	189	180	219	68	1 673	7,8 %	8,0 %	7,3 %
50-55 Varehandel, hotell- og restaurantv.	1 518	190	445	293	244	482	124	3 296	15,4 %	17,1 %	18,4 %
60-64 Transport og kommunikasjon	593	123	136	63	55	148	54	1 172	5,5 %	4,8 %	6,7 %
65-67 Finansiell tjenesteyting, forsikring	67	33	22	14	27	36	8	207	1,0 %	1,5 %	2,0 %
70-74 Forr.tjenesteyting, eiendomsdrift	1 109	36	70	77	133	156	58	1 639	7,7 %	7,6 %	11,4 %
75 Off.adm. og forsvar, sosialforsikr.	992	158	151	129	112	154	112	1 808	8,5 %	8,0 %	6,3 %
80 Undervisning	604	90	242	120	81	272	182	1 591	7,5 %	7,6 %	7,6 %
85 Helse- og sosialtjenester	1 756	444	487	434	426	695	322	4 564	21,4 %	21,7 %	19,1 %
90-99 Kulturell og personlig tjenesteyt	267	32	85	60	52	88	57	641	3,0 %	4,2 %	4,2 %
00 Uoppgitt	31	5	9	10	10	16	12	93	0,4 %	0,4 %	0,4 %
00-99 Alle næringer	8 814	1 594	2 444	1 881	2 040	3 013	1 548	21 334	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Johnstad & Ørbeck 2003 og Ørbeck 2004, definerte imidlertid Glåmdalsregionen som spesialisert innenfor trelast- og trevareindustri basert på en svært enkel metode⁵. Andre tilfeller av spesialiserte regioner i Innlandet var:

- Hamarregionen og Nord-Østerdal innenfor landbruksbasert næringsmiddelindustri
- Gjøvikregionen innenfor transportmidler mv., hvor vi finner store deler av lettmetallmiljøet på Toten
- Nord- og Midt-Gudbrandsdal samt Lillehammerregionen og Valdres innenfor hotell og restaurant eller reiseliv

Ved utgangen av 2007 var det iht. SSBs sysselsettingsstatistikk 933 sysselsatte i Glåmdalsregionens trelast- og trevareindustri. Dette utgjør i underkant av 6 prosent av denne næringens sysselsetting nasjonalt og i underkant av 5 prosent av all sysselsetting i Glåmdalsregionen. Næringen er fortsatt betydelig overrepresentert i Glåmdalsregionen hvor den er 6,5 ganger så viktig for sysselsettingen som nasjonalt. Fordelingen av treindustriarbeidsplassene på kommune

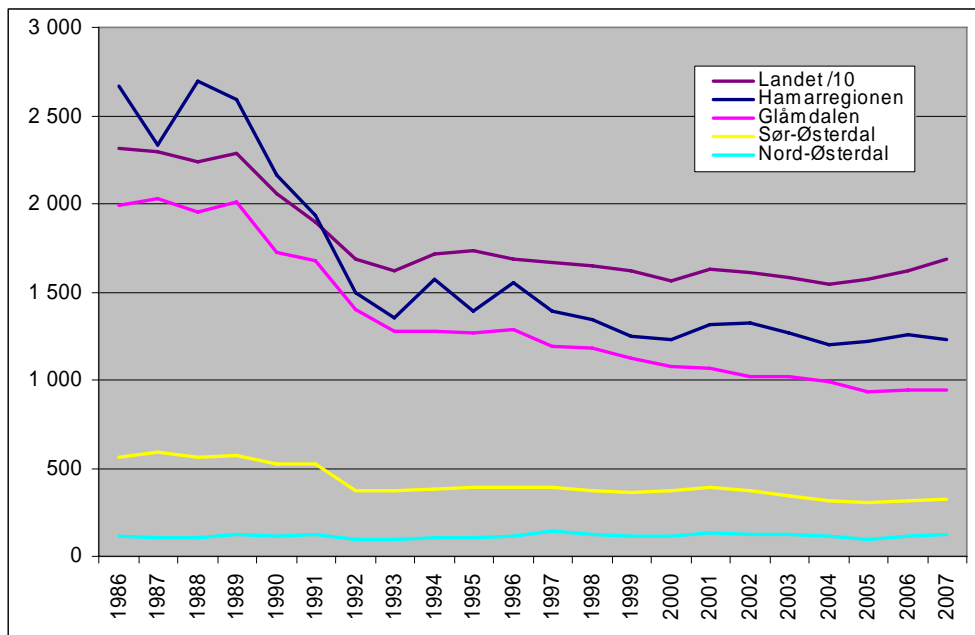
⁵ Spesialiserte regioner ble her definert ved regioner som hadde enkelt næringer som var mer enn 70 prosent viktigere som sysselsetter i regionen enn på landsbasis ($LQ > 1,7$) og hvor disse næringene utgjorde minimum 5 prosent av regionens sysselsetting.

og hvilken andel treindustrien utgjør av ulike kommuners totalsyssetning var ved utgangen av 2007 slik:

	Antall	Andel
Kongsvinger	76	0,9 %
Nord-Odal	12	0,8 %
Sør-Odal	77	3,2 %
Eidskog	64	3,4 %
Grue	199	9,8 %
Åsnes	169	5,6 %
Våler	336	21,7 %
Glåmdalsreg.	933	4,4 %

I Vikesland m.fl, 2003 ble det konstatert at trelast- og trevareindustrien i Glåmdalsregionen hadde en svakere sysselsetningsutvikling enn på landsbasis i perioden 1990-2001. Tilbakegangen var på over 650 personer eller 38 prosent. På landsbasis var tilbakegangen på 24 prosent i samme periode.

Som det fremgår av figuren under er næringsmiljøets sysselsettingsfall bremsert opp de seinere åra og fra 2005 til 2007 var det faktisk en viss sysselsettingsvekst. Denne utviklingen er sterkt konjunkturdrevet, jf. foregående avsnitt og gjelder ikke bare i Glåmdalsregionen og det fortsatt slik at utviklingen er noe bedre på landsbasis.



Figur 5.1: Sysselsatte i trelast- og trevareindustrien 1986 til 4.kvartal 2007.

Kilde: ØF på grunnlag av PANDA og SSB

Den fortsatte sysselsettingsreduksjonen skjer gjennom stadige effektiviseringer i eksisterende bedrifter og har altså fortsatt også de siste 5-6 åra. Derimot er fallet kraftig bremsert. Av de nær 1.100 treindustriarbeidsplassene som er borte siden 1987 ble over 1.000 borte i de første 15 åra frem til 2002. De siste 5 åra (2002-2007) har regionens treindustri redusert sysselsettingen med ytterligere ca. 80 arbeidsplasser eller 7 prosent. På landsbasis hadde imidlertid skog- og trenær-

inga en sysselsettingsvekst på 5% i denne perioden. Årsaken til denne ulike utviklingen ligger i stor grad på strukturen innenfor treindustrien. Vi så foran at det er delområdene monteringsferdige trehus og bygningsartikler som har hatt sysselsettingsvekst nasjonalt, mens sagbrukene har redusert sysselsettingen. Glåmdalsregionen har altså mye av den type treindustri som har redusert sysselsettingen og relativt mindre av det som har vokst.

Også i flere av de andre spesialiserte regionene i Innlandet som ble identifisert i Ørbeck, 2004, har det vært en nedgang i sysselsettingen siste 5 år, jf. tabellen under.

Tabell 5.2: Næringsstruktur- endring.

	Næringsmiddel		Trelast-trevare		Metall, maskin mv.		Hotell/rest		All næring	
	syss2007	EndringS	syss2007	EndringS	syss2007	EndringS	syss2007	EndringS	syss2007	EndringS
Hamarregionen	1 599	-15 %	1 222	-5 %	901	-2 %	1 182	1 %	40 735	8 %
Glåmdalen	365	-33 %	933	-5 %	776	-3 %	378	-1 %	21 334	2 %
Sør-Østerdal	353	1 %	323	-9 %	341	-27 %	481	-12 %	16 064	7 %
Nord-Østerdal	318	10 %	122	3 %	83	24 %	257	30 %	7 476	6 %
Nord-Gudbrandsdal	184	-8 %	255	-3 %	127	-18 %	640	2 %	9 329	3 %
Midt-Gudbrandsdal	167	16 %	227	16 %	70	-20 %	436	-12 %	6 233	4 %
Lillehammerreg.	341	-11 %	164	21 %	245	-5 %	1 133	-3 %	20 026	10 %
Gjøvikreg.	667	-8 %	488	-1 %	3 224	-6 %	676	1 %	32 740	6 %
Hadeland	64	23 %	99	-2 %	377	25 %	324	-3 %	10 249	6 %
Valdres	190	-21 %	147	20 %	33	-28 %	556	5 %	9 283	5 %
Hedmark	2 635	-14 %	2 600	-5 %	2 101	-7 %	2 298	0 %	85 609	6 %
Oppland	1 613	-8 %	1 380	5 %	3 949	-4 %	3 765	-2 %	87 860	6 %
Norge	50 697	-9 %	16 815	9 %	104 448	8 %	82 561	7 %	2 484 000	10 %

- Næringsmiddelindustri i Hamarregionen vokste langt kraftigere enn på landsbasis i første del av 1990-tallet (samlingen av Hed-Opp på Rudshøgda), mens sysselsettingen i perioden 1996-2001 falt i Hamarregionen med 10 prosent mot 4 på landsbasis. Også i perioden 2002-2007 falt sysselsettingen sterkere her enn på landsbasis (-15% mot -9%).
- Næringsmiddelindustrien i Nord-Østerdal hadde derimot sysselsettingsvekst i begge halvdelene av 1990-tallet og i perioden 2002-2007.
- Lettmetallindustrien i Gjøvikregionen hadde en veldig positiv utvikling gjennom 1990-tallet. I perioden 2002 til 2007 har imidlertid også dette miljøet mistet flere arbeidsplasser. Dette gjaldt i hovedsak frem til 2005. de siste to åra har sysselsettingen igjen tatt seg opp her.
- Hotell og restaurant hadde på landsbasis en sysselsettingsvekst på 20 prosent gjennom 1990-tallet. Av Innlandsregionene var det kun Lillehammerregionen (27%) og Midt-Gudbrandsdal (1%) som hadde vekst i denne perioden. Dette skyldes kapasitetsoppbyggingen rundt OL 1994. Ser vi isolert på perioden 1996-2001 hadde også disse regionene tilbakegang. I perioden 2002-2007 var det sysselsettingsnedgang i Midt-Gudbrandsdal og Lillehammerregionen, men sysselsettingsvekst i Nord-Gudbrandsdal og Valdres.

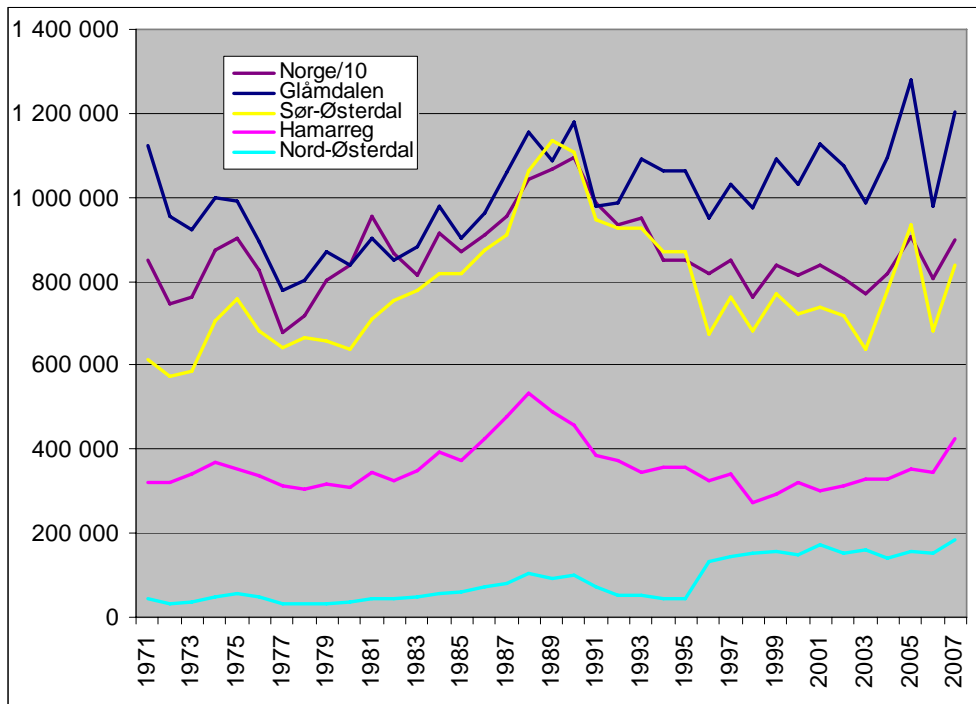
5.2 Skogbruket i Glåmdalsregionen

Gjennomsnittlig årsavvirkning i Glåmdalsregionen i 2005 og 2006⁶ var på 1,1 mill. kbm til en bruttoverdi på 367 mill. kroner og en gjennomsnittsprisen på 332 kr/kbm. Glåmdalsregionen står for 13,5 prosent av landets avvirkning.

⁶ Den høye avvirkningen i 2005, og tilsvarende svake i 2006, må ses sammenheng med skatteendringer som stimulerte innrapportering i 2005. På grunn av den kunstige svingningen i avvirkningstallene for 2005 og 2006 har vi i flere sammenlikninger valgt å konstruere et gjennomsnitt mellom disse årene.

Som det kom fram foran opprettholdt norsk skogbruk sin verdiskaping fram mot 1990 på tross av fallende realpriser på grunn av økt avvirkning. På 1990-tallet falt imidlertid både realpriser, avvirkningsvolum og skogbrukets verdiskaping før avvirkningen og prisene på ny har vært fallende. Som det fremgikk foran har imidlertid prisene og aktiviteten i skogbruket igjen tatt seg opp de siste 3-4 åra, og spesielt i 2007.

Vikesland m.fl. 2003 viste at Glåmdalsregionen hadde en bedre avvirkningsutvikling enn landet forøvrig, og dermed økte sin markedsandel på tømmermarkedet, både gjennom avvirkningsveksten på 1980-tallet og tilbakegangen på 1990-tallet. Denne tendensen har fortsatt på 2000-tallet hvor avvirkningen i Glåmdalsregionen har økt, og økt mer enn ellers i landet. Dette fremgår av tabellen og figuren under. Tabellen viser også at skogbruket i Glåmdalsregionen mottar 6 prosent høyere gjennomsnittspris enn på landsbasis. Dette forholdet har holdt seg relativt stabilt de siste 25 år. Gjennomsnittsprisen avhenger både av avvirkningens sammensetning på treslag og sortiment og av de enkelte sortimentsprisene.



Figur 5.2. Tømmeravvirkning 1971-2007¹⁾

Kilde ØF på grunnlag av SSB

¹⁾ Det foreligger ikke i skrivende stund kommunefordelt avvirkningsstatistikk for 2007, kun fylkestall. Vi har imidlertid beregnet 2007-tall for regionene i Hedmark med bakgrunn i vekstratene på fylkesnivå. Den høye avvirkningen i 2005 og tilsvarende svake i 2006 må ses sammenheng med skatteendringer som stimulerte innrapportering i 2005.

Tabell 5.3: Avvirkningsutviklingen de siste 25 åra

	Andel av landets avvirkning				Indeks på landets snittspris			
	1980	1990	2000	2005/6	1980	1990	2000	2005/6
Hamarregionen	3,6 %	4,2 %	4,0 %	4,1 %	108	106	103	102
Glåmdalsreg.	10,1 %	11,0 %	12,7 %	13,5 %	106	108	106	106
Sør-Østerdal	6,7 %	9,0 %	8,9 %	9,5 %	103	102	101	101
Nord-Østerdal	1,3 %	2,2 %	1,8 %	1,8 %	101	94	93	92
Nord-Gudbrandsdal	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,5 %	103	96	96	113
Midt-Gudbrandsdal	0,5 %	0,7 %	0,7 %	0,8 %	99	97	96	93
Lillehammerreg.	1,3 %	1,9 %	1,8 %	2,0 %	100	102	99	100
Gjøvikregionen	4,1 %	4,9 %	5,4 %	5,4 %	103	104	105	105
Hadeland	2,2 %	2,3 %	2,4 %	2,4 %	103	103	98	104
Valdres	1,4 %	2,3 %	2,5 %	2,5 %	98	98	96	99
Hedmark	21,7 %	26,3 %	27,3 %	28,9 %	105	104	103	103
Oppland	10,3 %	12,8 %	13,4 %	13,6 %	102	102	100	103
Hele landet	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100	100	100	100

Kilde: ØF på grunnlag av SSB

¹⁾ På grunn av den kunstige svingningen i avvirkningstallene for 2005 og 2006 har vi i disse sammenlikningene valgt å konstruere et gjennomsnitt mellom disse årene.

5.3 Aktørbildet

Forestia AS: Har ca. 270 ansatte fordelt på hovedkontor og fabrikk på Braskereidfoss og fabrikk i Kvam og Grubhei. Selskapet omsatte i 2007 for ca. 720 mill. kroner og oppnådde et resultat på 50 mill. kroner. Omsetningen i 2004 var på 579 mill. kroner med et resultat på ca 5 mill.kroner. Antall ansatte har siden 2004 vært på ca. 270. Selskapet har med andre ord hadde en betydelig omsetnings- og resultatvekst de siste årene med bortimot uendret bemanning. Strategien har vært høyere foredlingsgrad og høyere kapasitetsutnyttelse. Investeringer fra og med 2004 til og med 2007 beløper seg til om lag 40 mill.kroner.

Selskapet produserer sponplater (møbel-, bygning- og konstruksjonsplater) og I-bjelker. Selskapet har en eksportandel på ca. 60% (45% i 2003). Bygg og anleggssektoren utgjør 60% av bedriftens marked mens møbelindustri utgjør 40 %. En av selskapets viktigste kunder er Gyllenswan AB i Sverige som produserer "Billy"-hyller for IKEA. Forestia AS ble fra 1.3.2006 et heleiet selskap i Byggma ASA. Tidligere var Forestia AS eid av Norske Skog. Moelven Industrier ASA er viktigste leverandør av råstoff.

Moelven Våler AS har ca. 120 ansatte fordelt på avdeling Våler på Braskereidfoss i Våler kommune og småtømmeranlegget i Elverum. Selskapet hadde i 2007 en omsetning på 415 mill. kroner. Omsetningen i 2004 var ca. 324 mill. kroner. Ved avdelingen på Våler, som er Norges største sagbruk, produseres det ca 170.000 kbm trelast mens det ved avdelingen i Elverum produseres ca. 33.000 kbm trelast. Ved begge bruk skjæres gran og furu hvorav gran utgjør brorparten. Årsresultatet har i 2004, 2005 og 2006 ligget på rundt 10 mill. kroner men steg i 2007 til 62 mill.kroner (!). Moelven Våler AS er et selskap i Moelven Timber, et av Moelvenkonsernets tre virksomhetsområder / divisjoner. Moelven Timber, med sine 14 bruk, hadde en resultatvekst fra 161 mill. i 2006 til 583 mill. kroner i 2007. Moelven Våler AS foredler deler av produksjonen i eget høvleri. Foredlingsandelen er fallende.

Kundene er i stor grad trebearbeidende industri (trevare og limtre- og takstolprodusenter mv.) Moelven Våler AS har siden 2004 investert ca 77 mill. kroner i optimering og effektivisering. Av dette utgjør 65 mill. kroner investering i nytt automatisk sorteringsanlegg.

Selskapet er et 100% eiet datterselskap av Moelven Industrier ASA som igjen eies av Eidsiva MI AS (39,6 prosent), Glommen Skog (25,1 prosent), Viken Skog (11,9 prosent), Mjøsen Skog (11,7 prosent), AT Skog (7,3 prosent) og Havass Skog (4,0 prosent). De resterende 0,4 prosent av aksjene eies i hovedsak av privatpersoner.

Emil Fjeld konsernets bruk Brandval, Kirkenær og Mangå ble i 2005 overtatt av **Bergene Holm AS**. Emil Fjeld AS var tidligere eiet med 91 prosent av 27 personer fra Fjeld-familien. Med Bergene Holms overtakelse har det skjedd noe spesialisering av produktspektrene fra de forskjellige brukene. De tre brukene i Glåmdalen representerer ca 40 % av Bergene Holms totale omsetning.

Avdeling Skarnes er et høvleri lokalisert på Skarnes ca. 17 km vest for Kongsvinger. Her videreføres det ferdig høvlet trelast rettet mot det norske forhandler- og industrimarkedet. Produktspekteret omfatter konstruksjonsvirke, rekker, lekter, underpanel, kledning, innvendig panel, listverk, impregnert, pre-cut og beisede materialer. Tidligere fantes det også et sagbruk ved avdelingen på Skarnes. Avdelingen sysselsatte i 2002 86 årsverk og sysselsetter i 2008 55 årsverk.

Avdeling Kirkenær er et rent furusagbruk, og er lokalisert i Grue kommune mellom Kongsvinger og Elverum. Avdelingen sager ca. 200.000 m³ med tømmer (furu), og leverer skurlast til høvlerier og andre industribedrifter i Norge, samt på eksportmarkedet. Avdelingen sysselsetter 44 personer.

Avdeling Brandval er et sagbruk og høvleri lokalisert ved RV20 nord for Kongsvinger. Her videreføres det grantømmer til skurlast rettet primært mot gruppens egne høvlerier, men også i noen grad for eksternt salg. Det høvles et mindre volum for det industrielle markedet. Produktspekteret omfatter skurlast i gran som halvfabrikata for produksjon av blant annet innvendig panel, kledning, og konstruksjonsvirke. Eksportandelen er synkende ved avdelingen.

Avdeling Brandval sysselsetter 42 årsverk og forbruker ca 240.000 m³ tømmer hvert år. Tømmeret kommer i all hovedsak fra skogene i Glåmdals- og Värmlandregionen (i en fordeling ca 80/20).

Sandermoen AS: Selskapet har 45 ansatte og en omsetning på 67,9 millioner (2007). Omsetningen i 2002 var 24,3 millioner. Selskapet ble etablert i 1974 som et tradisjonelt male- og gulvleggerfirma. Etter hvert er bedriften utviklet til å bli en av landets ledende bedrifter innen industriell overflatebehandling av tre. Bedriften er lokalisert på Namnå i Grue kommune. Eies av familien Sandermoen og to ansatte.

Solør Treimpregnering AS: 27 ansatte på Kirkenær i Grue kommune med en omsetning på ca. 46 mill. kroner (2007). Produserer tele- og elstolper, gjerdestolper til landbruk mv. og utemiljøprodukter.

Nordan AS, avd. Arneberg: Har 110 ansatte og en årlig omsetning på 138 mill. kroner (2007). Bedriften produserer villavinduer, terassedører og sprosper og tilbehør, hovedsakelig for det norske marked (15% eksport). Bedriften er en avdeling under Nordan AS som er eid av Johs. Rasmussen AS med hovedbase på Moi og er eiet og ledet av Rasmussen-familien.

Eidskog Stangeskovene AS: Omsatte for 148,0 mill. kroner ved avdelingene i Eidskog i Hedmark og Vikodden i Akershus (Aurskog Høland kommune). Avdelingen i Eidskog har 35 ansatte og forbruker 70.000 kbm grantømmer pr. år. Avdelingen i Eidskog har en høvellastproduksjon på 35.000 kbm pr. år. Selskapet eies 50/50 av det kommunalt heleide selskapet Eidskog kommuneskogir og det privateide selskapet Stangeskovene AS (eid av

familien eter Nils Anker Stang samt Christian Sveas). Stangeskovene eier også skog i Hedmark, Akershus og Østfold og bl.a. Bjørnstad bruk i Tistedal med høvleri og byggvareutsalg, pluss 3 andre byggvareutsalg.

Tabell 5.4 : Sysselsatte i trelast- og trevarebedrifter i Glåmdalsregionen⁷.

Navn	Poststed	Kommune	Syss2007	Syss2002	Syss1997
FORESTIA AS	BRASKEREIDFOSS	Våler	210	258	276
NORDAN AS	ARNEBERG	Åsnes	118	108	88
MOELVEN VÅLER AS	BRASKEREIDFOSS	Våler	103	123	118
H-PROFIL AS	KIRKENÆR	Grue	97	98	93
BERGENE HOLM AS	SKARNES	Sør-Odal	82	113	113
BERGENE HOLM AS	KIRKENÆR	Grue	48	63	108
BERGENE HOLM AS	BRANDVAL	Kongsvinger	44	48	68
ØSTLANDSKE VINDU AS	BRANDVAL	Kongsvinger	32	38	23
EIDSKOG-STANGESKOVENE AS	SKOTTERUD	Eidskog	32	38	33
SOLØR TREIMPREGNERING AS	KIRKENÆR	Grue	25	28	23
NORSK PELLETS VESTMARKA AS	MATRAND	Eidskog	14	8	
BRÅTHENS MAGNE EFTF A/S	FLISA	Åsnes	13	8	8
ATTRE AS	VÅLER I SOLØR	Våler	13	8	
ÅSNES LIST AS	ÅSNES FINNSKOG	Åsnes	12	10	8
HOLZ 100 NORGE AS	BRASKEREIDFOSS	Våler	12	1	
KIRKENÆR VARMESENTRAL ENERGI AS	KIRKENÆR	Grue	7	2	
SOLØR SKAFT AS	FLISA	Åsnes	7	8	8
NORSK RAMMEFABRIKK A/S	SKOTTERUD	Eidskog	6	8	13
SOLØR BLIKENSLAGERVERKSTED AS	GJESÅSEN	Åsnes	6		
INDUSTRI-PALLER AS	VÅLER I SOLØR	Våler	4	1	
JOHANSEN TERJE SAGBRUK OG HØVLERI	GJESÅSEN	Åsnes	2	2	
BIOSUPPLY AS	FLISA	Åsnes	2		
EIDSKOG TRE A/S	MATRAND	Eidskog		18	18
FJELD EMIL AS (GRANERUD LIST)	SAGSTUA	Nord-Odal		13	8
ØSTMOEN SAG AS	GARDVIK	Nord-Odal		8	8
H VINDUET MAGNOR A/S (BYTTET KODE)	MAGNOR	Eidskog			28
FJELD EMIL AS (TANNES BRUK)	KNAPPER	Nord-Odal			13
GALTERUD BRUK A/S	SANDER	Sør-Odal			13
DØRFABRIKKEN SOLØR AS	KIRKENÆR	Grue			13
SOLØR HUS AS	FLISA	Åsnes			13
LAFTEBYGG AS	BRASKEREIDFOSS	Våler			8
SUMMER			890	1 008	1 101

Kilde: NIBR på grunnlag av SSB/BOF

5.4 Oppsummering

Hovedkonklusjoner

- Fortsatt positiv utvikling i regionens skogbruk, både mht.avvirkning, tømmerpriser og markedsandeler.
- Fortsatt sysselsettingsreduksjoner, men fallet har bremsset opp
- Også andre sentrale industrimiljø i Innlandet har hatt redusert sysselsetting, jf. Raufossindustrien som følge av kontinuerlig effektiviseringspress
- Reduksjonen skyldes også i noen grad strukturen på treindustrien i Glåmdalen med relativt mye treindustri i generell sysselsettingsmessig tilbakegang (f.eks. sagbruk) og lite av det som vokser mest (ferdighus, bygningsartikler mv.)

⁷ Tabellen omfatter bedrifter registrert i SSB næringskode 16. Bedrifter som Sandermoen AS vil derfor ikke vises i tabellen.

- Det er de store som reduserer og de små som øker sysselsettingen. 9 av de 10 største trebedriftene hadde sysselsettingsreduksjon fra 2002 til 2007. Blant de neste 10 (dvs. de små og mellomstore) hadde imidlertid 9 av 10 sysselsettingsvekst 2002-2007.
- Eierskiftene har medført store omstillinger og økt spesialisering mv.
- Samtidig er det flere relativt nyetablerte bedrifter som har spennene utvikling (Norsk Pellets, ATTRE, Holz100 m-fl)
- Statistikkinnndelingen favner ikke alt. Blant har Sandermoen som driver overflatebehandling hatt en sterk vekst, men "regnes" ikke som treindustri. Også innenfor bioenergi skjer det mye spennende, spesielt rundt Solør Bioenergigruppen på Kirkenær, som bare i begrenset grad fanges opp av oversikten over

6 Regionale prosesser og prosjekter

Dette kapitlet omhandler offentlig del- og helfinansierte utviklingsprosjekter i perioden 2000 - 2007, knyttet til treindustrien i Glåmdalsregionen. Fra 2002 er disse prosessene i stor grad knyttet til Tretorget AS. Formålet med beskrivelsen er ikke primært å *historisk* beskrive hendelser, personer og aktører men snarere å vise hvordan de regionale prosessene *eventuelt* framstår annerledes i dag enn ved tusenårsskiftet med tanke på organisering, utviklingsteking, samhandling og regionalt miljø. Som følge av Tretorgetts rolle i disse prosessene er Tretorgetts strategier og aktiviteter i dag også annerledes enn de var i starten. Tretorgetts historie fram til 2004 er for øvrig skrevet av Berit Aasen (Aasen, 2005).

6.1 Kongsvinger som regionalpolitisk eksperiment 1970 – 1980

Glåmdalsregionen har en tradisjon for utviklingsarbeid organisert i samarbeid mellom næringer og myndigheter. Etableringen av SIVA på Kongsvinger i 1969 er et tidlig eksempel på dette (Kristoffersen, 2003). Kongsvinger ble et industrielt og befolkningsmessig vekstsen-ter fram mot 1980 som følge av et *kollektivt entreprenørskap* der stat, kommune, lokal bank, presse og næringsliv utgjorde et utviklingsfelleskap. Fra 1969 til 1980 økte befolkningen i Kongsvinger fra 13.839 til 17.229 (Kristoffersen, 2003), mye som følge av dette kollektive arbeidet. Utgangspunktet for det kollektive løftet i Kongsvinger var en allmenn krisedefinisjon; *sysselsettingsnedgang* i skogbruket, stor *inpendling* til Oslo og et nasjonalt behov for å hindre *uttykning* av distriktene med dertil medførende *fortetting* i Osloområdet. *Industrirei-sing* ble botemiddelet for en Kongsvinger-region i tilbakegang og en nasjon med stort press på hovedstadsområdet.

Perioden 1970 til 1980 var en regionalpolitisk suksess målt i sysselsetting- og befolkningsmessige størrelser, ikke minst for Kongsvinger.

6.2 Omstillingsprosesser på nittitallet

Likevel - utover på nittitallet ble regionen nok en gang definert som en region i krise; akte-rutseilt, nærings- og kompetansemessig og fikk etter hvert status som *omstillingsregion*. *Kompetanse* var ikke tidligere fokusert vesentlig i regional utviklingssammenheng, men ble det nå. Et *omstillingsprogram* med penger fra stat og fylke ble etablert i april 1998 (Kristof-fersen, 2003). Programmet fikk navnet *Gla' i Glåmdalen*. Regionalt sysselsettingsfall, ikke i skogbruket men nå i *treindustrien* (fra 2100 sysselsatte i 1986 til 1302 i 1995, Aasen 2005) ble programmets kanskje viktigste legitimitet. Regionen oppfylte ikke "kravet" fra staten om sysselsettingsnedgang på 10 % for å bli definert som omstillingsregion, men fikk innpass som følge av nedgangen i denne regionalt viktige næringen. Det ble i omstillingsprogram-mets regi startet et arbeid for å etablere et kompetansesenter for treindustrien men industrien

viste lite interesse for initiativet (Aasen, 2005.). Arbeidet ble holdt oppe av noen lokale interessenter, noen utenfra samt politikere og virkemiddelapparat. Det blir i 2001 etablert et senter for nyskaping i treindustrien, Tretorget AS (TT). TT har, og har hatt roller som innovasjonsaktør, inkubator, virkemiddelapparatets forlengede arm, nettverksfasilitator, kommersiell aktør, prosjektdriver og sekretariat for kompensasjonsordningen for bortfall av differensiert arbeidsgiveravgift. I starten var selskapets strategi å fasilitere gründere med nye *produktideer*. Selskapet har endret arbeidsform på flere områder fra oppstarten og fram til i dag, mest som følge av å ha lyktes med å komme i inngrep med den næringen man skulle betjene. Forenklet kan endringene beskrives slik:

- Fra fokus på oppfinnelser, knoppskyting og produktutvikling til fokus på prosjekter i eksisterende industri
- Fra fokus på aktiviteter i eget bygg til fokus på regionale funksjoner
- Fra kommersiell aktør til fellesgodeprodusent
- Fra offentlige initiativ til næringsinitiativ

Disse endringene speiles i TT sine endrede målsettinger, prosjekter og organisering fra 2001 og fram til i dag.

6.3 Tretorget

I fortsettelsen beskrives Tretorgets virksomhet i denne perioden – dette inkluderer også *etableringen* av Tretorget AS samt prosjekter TT har vært enten initiativtakere *til* eller deltakere *i*. Beskrivelsen baserer seg på intervjuer med daglig leder ved Tretorget, Ola Rostad, dokumentstudier, blant annet ”Historien om Tretorget” av Berit Aasen (Aasen, 2005) og ”Trepiloten – Ett misslyckad projekt?” av Björn Ericsson (Ericsson, 2006). I tillegg er intervjuer med ledere i trelastbransjen benyttet som kildegrunnlag.

Som Aasen påpeker i ”Historien om Tretorget” er det mange innganger til historien om Tretorget – dette gir at historien vil være forskjellig avhengig av hvem som forteller den. Dette er slik sett *en* variant av historien om Tretorget AS med fokus på hvordan TT har påvirket prosjekter og prosesser i den næringen TT er til for men også hvordan næringen har påvirket TT og dens oppdragsgivere.

Tretorgets lokaliteter på Kirkenær ble bygget på åttitallet for å romme Grue Videregående Skole. Skolen, som hadde en trelastlinje, ble nedlagt i år 2000. Etter nedleggelsen gikk lokale interessenter sammen om igjen å overta bygget gjennom selskapet Glåmdal Tresentret Eiendom AS. Dette selskapet etablerte først Tretorget som et datterselskap. Deretter ble Tretorget et eget aksjeselskap med GTE og andre som medeiere (i 2001). Selskapet drev i starten all sin virksomhet i GTE sitt bygg på Kirkenær.

Etterkrigstiden var entreprenørenes tid og sagbrukene ble utviklet fra å være enkle teknologiske bedrifter til å bli avansert prosessindustri. Markante entreprenører utviklet regionen til å bli en ledende tremekanisk region i Norge. Det er også mye som tyder på at disse entreprenørene møttes jevnlig og kanskje utgjorde en klynge i den forstand vi anvender begrepet i dag. Vekst var tidens tema og entreprenørene visste å utnytte et land i gjenreisning. Senere er flere av bedriftene blitt fusjonert inn i større konsern, en tendens vi ser opp til våre dager senest ved Bergene Holms overtakelse av brukene i det regionale konsernet Emil Fjeld. I dag er Moelven Industrier og Bergene Holm ledende konserner innen tremekanisk industri i regionen. Disse konsernene kan i seg selv ses som klynger og kanskje seg selv nok men har

valgt å inngå i næringsutviklende tiltak gjennom TT. Optimistisk fortolket kan det se ut som om treindustrien i Glåmdalen har beveget seg fra å være et *entreprenørdrevet* til å bli et *konserndrevet* næringsmiljø. Dette drøftes senere i kapittelet.

TT sin opprinnelige målsetting var å, over en femårsperiode, bidra til kommersiell utvikling av 40 *forretningsideer* og etablering av 15 *nye virksomheter*, hvorav minst 1/3 med potensial til å sysselsette *mer enn 10 personer*. Dette kan i dag ses som en ambisjon som var og er i utakt med den industrien man skulle betjene men samtidig i tråd med de tankene om utvikling som ble målbåret av virkemiddelapparat og politikere.

Etter etableringen av Tretorget AS (TT) i 2001 gikk selskapet gjennom en søke- og konsolideringsfase for å finne de strategiske grepene som kan adressere de utfordringer treindustrien sto overfor (Aasen, 2005). Viktigste finansieringskilde i startfasen var prosjektet *Prosjekt Tre, Nyskaping og Design* som var støttet av blant annet Gla i Glåmdalen og Hedmark Fylkeskommune. Prosjektleder for dette prosjektet, Charlotte Holmen, ble i 2002 daglig leder for Tretorget. Selskapets ledelse endres og Ola Rostad blir ansatt som daglig leder i 2002. Selskapet blir etter hvert operatør for Arenaprogrammet *Trepiloten*. Fra høsten 2002 starter Trepiloten som et forprosjekt. Dette programmet er vesentlig for å finansiere Tretorget's virksomhet fra 2004 og til 2005 (Aasen, 2005). Som grunnlag for å søke Arenafinansiering ble det i 2002 gjennomført en undersøkelse omkring den regionale treindustriens klyngeegenskaper. Denne undersøkelsen ble avrapportert i 2003 (Vikesland m.fl. 2003) og var et samarbeid mellom Bedriftsøkonomisk Institutt og VS2010.

Tretorget finner sin arbeidsform blant annet gjennom å drifte Arenaprogrammet men næringslivet er fremdeles lunkne til aktiviteter i regi av TT. Til tross for at bedriftene gjennom Arena forprosjektet har signalisert ønske om flere møteplasser for industrien må flere arrangementer avlyses på grunn av lav interesse fra bedriftene. Trepiloten ledes av tre forskjellige prosjektledere for Arenaprogrammet i 2005 beslutter å avslutte Trepiloten. I en senere evaluering har prosjektmedarbeidere blant annet pekt på manglende engasjement fra næringslivet samt rotete oppstart som grunner for at Trepiloten ikke lyktes.

Etter Arenaprogrammets *nei* til videre finansiering i 2005 tar Hedmark Fylkeskommune og Innovasjon Norge Hedmark over finansieringsansvaret for å føre prosjektet videre.

6.4 Kompensasjonsordning for bortfall av differensiert arbeidsgiveravgift

Grunnet tolking av EØS-regelverket ble ordningen med differensiert arbeidsgiveravgift opphevet fra 1. januar 2004. Regjeringen ønsket å kompensere de rammede bedriftene og fra 2004 og fram til og med 2006/2009 vil det bli benyttet mellom 2 og 3 milliarder kroner på kompenserende tiltak i det Amdam m.fl. kaller et "fullskala regionalpolitisk eksperiment" (Amdam m.fl., 2007). Små og mellomstore bedrifter er blitt kompensert ved en generell tilskuddsordning innen rammen av bagatellmessig støtte men for bedrifter med mer enn 25 – 30 ansatte ville ikke bagatellmessig støtte kompensere fullt ut. Stortingets beslutning var at ulempen skulle kompenseres "krone for krone". Det er altså denne kompensasjonen som har fått betegnelsen RDA-midler eller også "kompensasjonsfondet for økt arbeidsgiveravgift". Ordningen med differensiert arbeidsgiveravgift er gjeninnført fra 2007 men ikke fullt ut som før 2004 og Sør-Hedmark beholder en kompensasjonsordning. Pengene som er bevilget for perioden 2004 – 2006 kan benyttes helt fram til 2009 men måtte være disponert innen utgangen av 2007. Midlene er fordelt etter fylke men også på bransjer. Til bransjeprogrammer

ble det første året opprinnelig satt av 100 millioner fordelt på hele landet, med andre ord en liten andel av den totale kompensasjonsordningen. KRD avvirket i 2004 potten for bransje-programmer og fordelte disse pengene ut på fylkene. Fylkene kunne da selv beslutte å benytte midlene til egne bransjeprogrammer eller fordele dem ut på bedrifter og regioner. Hedmark Fylkeskommune har valgt å videreføre sitt bransjeprogram, Trfylket.

Tabell 6-1: Tentativ fordeling av næringsrettede utviklingsmidler for 2004 – 2006 (Amdam m.fl, 2007)

	2004	2005	2006	% fordeling 2004	% fordeling 2005	% fordeling 2006
Hedmark	26,0	47,7	58,7	6,6 %	6,0 %	5,0 %
Oppland	23,0	55,6	78,5	5,8 %	7,0 %	6,7 %
Buskerud	15,0	21,6	22,2	3,8 %	2,7 %	1,9 %
Telemark	22,0	32,0	34,1	5,6 %	4,0 %	2,9 %
Aust-Agder	8,8	12,8	13,8	2,2 %	1,6 %	1,2 %
Vest-Agder	3,5	5,7	5,8	0,9 %	0,7 %	0,5 %
Rogaland	16,7	22,4	22,5	4,2 %	2,8 %	1,9 %
Hordaland	40,0	67,5	77,4	10,1 %	8,5 %	6,6 %
Sogn og Fjordane	39,0	71,1	94,2	9,9 %	9,0 %	8,1 %
Møre og Romsdal	20,0	54,2	65,0	5,1 %	6,8 %	5,6 %
Sør-Trøndelag	10,0	28,2	60,6	2,5 %	3,6 %	5,2 %
Nord-Trøndelag	8,0	32,1	30,5	2,0 %	4,0 %	2,6 %
Nordland	99,0	200,6	347,9	25,1 %	25,3 %	29,8 %
Troms	64,0	142,5	258,0	16,2 %	17,9 %	22,1 %
Sum NU	395,0	794,0	1169,0	100,0 %	100,0 %	100,0 %
KRD*	5,0	1,0	1,0			
Bransjeretta program	100,0					
Transportstøtte	200,0	300,0	375,0			
Total	700,0	1095,0	1545,0			

* Sett av til gjennomføring av erfaringskonferansar og nødvendig utredningsarbeid m.v.

Kjelde: Tilskot (brev) frå KRD til fylkeskommunane (05.04.2004, 07.02.2005 og 31.01.2006)

Tabellen over viser at Hedmark er tildelt totalt 132,4 millioner gjennom kompensasjonsordningen. Av 132,4 millioner i Hedmark er 46,5 millioner tildelt Solør (kommunene Våler, Åsnes og Grue).

Tabell 6-2 viser den *faktiske* fordelingen av kompensasjonsmidler regionvis i Hedmark. I tillegg mottar Fjellregionen kompensasjonsmidler. Fjellregionen mottar også kompensasjonsmidler fra Sør-Trøndelag Fylkeskommune og er ikke vist i tabellen under. Midlene skulle være fordelt på bedrift og prosjekt innen utgangen av 2007. Tabellen baserer seg på disse fordelingene, utført av styringsgruppene, og viser at det er tildelt ca. 1,9 millioner mer enn rammetildelingene. Dette skyldes forskuttering av 2007-midler. 1,7 % av tildelingene stammer med andre ord fra 2007-midler.

Tabell 6-2: Faktisk fordeling av kompensasjonsmidler for 2004 – 2006 i Hedmark. Fjellregionen ikke medregnet.

Region	FAKTISK FORDELING		RAMME 2004 -2006		AVVIK FORDELING - RAMME	
	Kroner	Prosent	Kroner	Prosent	Kroner	Prosent
SørØsterdal	28 202 970	25 %	28 492 484	25 %	-289 514	-1,0 %
Solør	48 959 455	43 %	46 486 036	41 %	2 473 419	5,3 %
NordOdal	7 161 105	6 %	6 176 096	6 %	985 009	15,9 %
Eidskog	11 092 558	10 %	11 341 968	10 %	-249 410	-2,2 %
Trefylket	18 727 000	16 %	19 740 000	18 %	-1 013 000	-5,1 %
Hedmark	114 143 088	100 %	112 236 584	100 %	1 906 504	1,7 %

Kilde: Innovasjon Norge

Med andre ord er Glåmdalsregionen (Eidskog, Solør og NordOdal) tildelt 59 % av midlene i Hedmark (Fjellregionen ikke medregnet) – totalt 67,2 millioner. Det er relativt få bedrifter som er rammet av bortfallet av RDA i Glåmdalen; i Eidskog kun tre bedrifter (Magnor Glassverk, ESAS og H-Profilen), i NordOdal kun en bedrift (Rescon Mapei) og i Solør ni bedrifter.

6.4.1 Prosesser i Hedmark

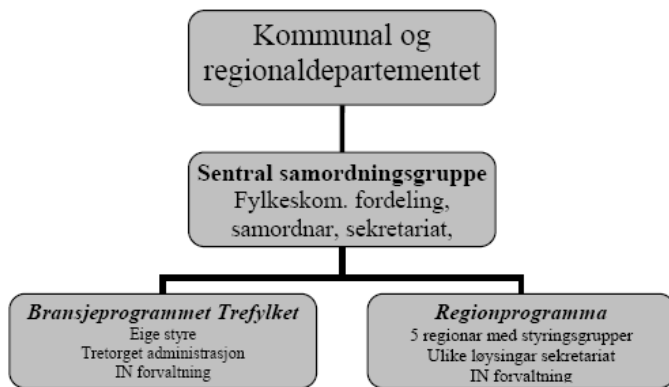
I Solør ble det i 2003 innført et fond, Mobiliseringsfondet, som en kompensasjonsordning for tapte arbeidsplasser ved utflytting av virksomhet i Jordan og nedleggelse av militærbasen Haslemoen. Fondet var på 16 millioner og var et spleiselag mellom KR D, Solørkommunene, fylkeskommunen / Innovasjon Norge, Sparebanken Hedmark, Grue Sparebank og Eidsiva. Midlene ble benyttet til investeringer i små og mellomstore bedrifter i Solør. Store bedrifter som Moelven og Forestia ble ikke tilgodesett i fondet⁸. For fondet ble det satt sammen en styringsgruppe som i hovedsak besto av næringslivsrepresentanter. Tretorget var ikke en del av fondet men knyttet etter hvert kontakt, hovedsakelig ved at Innovasjon Norges representant, Per Ottar Walderhaug og Ola Rostad i Tretorget knyttet kontakt.

KRD la i starten få føringer for bruken av kompensasjonsmidlene. De aktørene som var tidlig på banen har hatt muligheter til å forme både organisering og prosesser. Dette gjenspeiler seg i ulike organisasjonsformer mellom fylkene og høyst ulike prioriteringer mellom tiltaksformer. Noen fylker (blant annet Troms) har valgt en sentral styringsgruppe for administrering av midlene mens andre, deriblant Hedmark, har valgt en *distribuert* variant med regionale styringsgrupper rundt i fylket (Amdam m.fl., 2007). I Hedmark er det for så vidt også en sentral styringsgruppe, bestående av representanter fra fylkeskommune, fylkesmann og bransjeorganisasjoner men denne gruppen har overlatt det meste av beslutningsmyndighet til de lokale styringsgruppene. I de lokale styringsgruppene er det i Glåmdalen overrepresentasjon av bransjerepresentanter. Denne modellen, og for så vidt også andre elementer i organisering og styring, var ”testet” ut i Mobiliseringsfondet slik at Solør hadde en struktur som gjorde at man raskt kunne mobilisere og utnytte de mulighetene som kompensasjonsfondet ga. Det har gått en linje fra Mobiliseringsfondet til RDA-midlene når det gjelder styring og organisering. Denne linjen, og muligheten for å utvikle systemer over tid, har trolig medført en *læring* i hele systemet, også i FoU og virkemiddelapparat. I stedet for at fylkeskommunens RUP⁹ har vært 100 % retningsgivende for lokale prioriteringer ser det som om de lokale prioriteringene heller vil være med å prege framtidig RUP (Amdam m.fl. 2007, s.37).

⁸ Samtale med Per Ottar Walderhaug i Innovasjon Norge, Hedmark.

⁹ Regionalt UtviklingsProgram

Figuren under viser hvordan ordningen er organisert i Hedmark.



Figur 6.1: Organisering av kompensasjonsordningen i Hedmark (Amdam m.fl, 2007)

Ola Rostad ble tilsatt som daglig leder i TT fra desember 2003 og en av hans første oppgaver i denne stillingen ble å, etter instruks fra styret, skaffe best mulig kompensasjonsordninger for de bedriftene som ble rammet i Solør. Styringsgruppa for RDA Solør ble etablert i januar 2004¹⁰ i samspill med Innovasjon Norge /Mobiliseringsfondet. Brev fra fylkeskommunen til regionrådene med oppfordring om å etablere regionale prosesser rundt bruken av midlene, ble sendt 29. januar 2004. Uten å ha sammenlignet med framdrift i andre regioner og fylker ser det altså ut som om Solørregionen har vært raskt på banen og forsøkt å legge premisser. I tillegg har Tretorget vært avgjørende i å skaffe Hedmark et bransjeprogram, finansiert av kompensasjonsfondets bransjemidler. Programmet i Hedmark er det eneste bransjeprogrammet i Sør-Norge og har fått navnet Trefylket. Etableringen av lokal styringsgruppe i Solør og den effektiviteten den tidlig fikk, skyldes nok ikke minst at en del systemer og relasjoner var på plass via Mobiliseringsfondet.

Intervjuer med bedrifter omfattet av kompensasjonsordningen, viser Tretorgetes viktige rolle i innledende fase. En bedriftsrepresentant hevder at Tretorget synliggjorde hvilke midler man hadde "krav" på og hvordan disse kunne erverves.

Midlene er kategorisert etter samme prinsipp i alle Glåmdalsregionene; *bedriftsrettede tiltak* og *fellestiltak*. De *bedriftsrettede* tiltakene er igjen inndelt i bedriftsutvikling (investeringer), FoU og kompetanseheving. *Fellestiltakene* er også inndelt i FoU og kompetanseheving. I tillegg er fellesmidler benyttet til rekrutteringstiltak og nettverkstiltak.

6.4.2 Styringsgruppe RDA Solør (kommunene Våler, Åsnes og Grue)

I lokal styringsgruppe for Solør sitter de bedriftene som ikke er blitt kompensert fullt ut gjennom den bagatellmessige støtten, d.v.s. bedrifter med mer enn 25 – 30 ansatte. De deltagende bedriftene er:

- Forestia AS i Våler kommune
- Moelven Våler AS i Våler kommune
- Jordan AS i Åsnes kommune
- NordDan AS i Åsnes kommune
- Kirkenær Bruk AS i Grue kommune

¹⁰ Intervju med Ola Rostad 20.11.2007

- Luxo AS i Grue kommune
- H-Profil AS i Grue kommune
- Glåma Bygg AS i Grue kommune
- Solør Treimpregnering AS i Grue kommune

Innovasjon Norge har stått for den formelle saksbehandlingen, blant annet for å kvalitetssikre tildelingene i henhold til gjeldende regelverk, og har også hatt en observatør i styringsgruppen. Denne rollen har Innovasjon Norge hatt i de fleste styringsgrupper knyttet til ordningen over hele landet. I Solør har VS2010 hatt *observatørstatus* mens Tretorget har vært *sekretariat* for gruppen.

Totalt har lokal styringsgruppe i Solør hatt 46,5 millioner til fordeling. Ved utgangen av 2007 er det fordelt 49,0 millioner hvorav 2,5 millioner er forskutterte 2007-midler. Av dette er 19,1 millioner benyttet som *bedriftsrettede* virkemidler og 27,4 millioner er benyttet til *åpne fellestiltak*. Andelen avsatt til åpne fellestiltak er høy (56 %), for eksempel sammenlignet med NordOdal der kun 1 % av midlene går til åpne tiltak. I NordOdal er 98 % av midlene prioritert til *bedriftsrettede tiltak* (1 % går til administrasjon av ordningen) og midlene anvendes utelukkende til FoU og kompetanseheving i *en* bedrift (Rescon Mapei). Dette skyldes selvsagt at denne bedriften var den eneste som kvalifiserte for midler i.h.h.t. de retningslinjer som var gitt for kompensasjonsfondet.

Bedriftsrettede virkemidler i Solør har vært delt inn i kategoriene kompetanse, FoU, bedriftsutvikling (investeringer) og nettverk. Siste kategori dreier seg om *en* bevilgning, 300.000 til etablering av nettverk mellom bedrifter og næringsutviklingsaktører i *sju* glåmdalskommuner (www.7sterke.no).

I den nasjonale evalueringen av RDA-ordningen (Amdam m.fl. 2007) benyttes 10 kategorier tiltaksområder, se under.

01. Kompetanse

Tilsagn som har kompetanseheving eller kunnskapsoppbygging som formål. Eks.: Samarbeid skole-næringsliv, bedriftsintern opplæring, utdanning for øvrig, lærlingordninger, traineeordninger, hospitering

02. Forskning og utvikling

FoU, utvikling av nye studier på universitets- og høyskolenivå, stipendordninger, utvikling av nettsted

03. Bedriftsutvikling/lokal næringsutvikling

Tiltak rettet mot entreprenørskap, som eksempelvis: Investeringsstøtte, Etablererstøtte, Risikokapital, Produktutvikling og -markedsføring/profilering, Kommersialisering, Inkubatorer, Næringshager og næringsbed.

04. Markedsføring /profilering

Av regioner og områder (ikke produkter)

05. Nettverk

Strategiske nettverk, arenaer, kunnskapsmessig nettverk, fora

06. Fysisk tilrettelegging

Stedsutvikling, vannforsyning, tilrettelegging av næringsareal, tilrettelegging for reiseliv, og lignende prosjekter, inkl. forprosjekter og planlegging av slike tiltak. Kommunale veganlegg, andre kommunale investeringer ut ifra definert behov fra næringslivet.

07. Samferdselstiltak/fysisk infrastruktur

Tiltak i forbindelse med riks- og fylkesveier inkludert forprosjekter og planlegging (ikke kommunale veier, se

under kode 06). Andre ikke-kommunale samferdselstiltak.

08. Digital infrastruktur Bredbånd

Fysiske investeringer samt forprosjekter og planlegging

09. Alternativ energi

Fysiske investeringer i fellesanlegg som omfatter flere enn en bedrift/virksomhet, forprosjekter, planlegging

10. Administrasjon

- Kostnader i forbindelse med administrering av ordningen, inkludert utredninger foretatt i forbindelse med

utarbeiding og gjennomføring av handlingsplan (ikke til adm. av gjennomføring av enkelttiltak).

- Evalueringer

11. Annet

Tilsagn som ikke passer inn under noen av hovedkategoriene ovenfor. Bruk av denne kategorien skal begrenses mest mulig.

Tildelingene i Solør har fulgt samme prinsipp men har i tillegg benyttet kategorien *rekruttering*. Tildelingene har vært basert på søknader fra bedriftene som så har vært behandlet i lokal styringsgruppe og endelig godkjent av Innovasjon Norge. Anvendelsen av midler under *åpne fellestiltak* er besluttet i styringsgruppen og også disse vedtakene er endelig godkjent av Innovasjon Norge.

Kategorien *rekruttering*, benyttes altså ikke som kategori i de nasjonale rapportene – men kan trolig være aktiviteter også i andre fylker men da kategorisert annerledes. VS2010 har påpekt *rekruttering* som en av regionens store utfordringer blant annet i en undersøkelse av trehusindustrien i regionen (Kristoffersen m.fl., 2007). Dette ser ut til å være i samsvar med styringsgruppen for Solør sin problemforståelse – nest etter *kompetanse* er *rekrutteringstiltak* det området som er prioritert høyest med tildelinger på 11,2 millioner i perioden. Midlene er utelukkende fordelt innen rammen av *åpne fellestiltak*. Tiltak innen kategorien *rekruttering* har vært (prosjekteier i parentes):

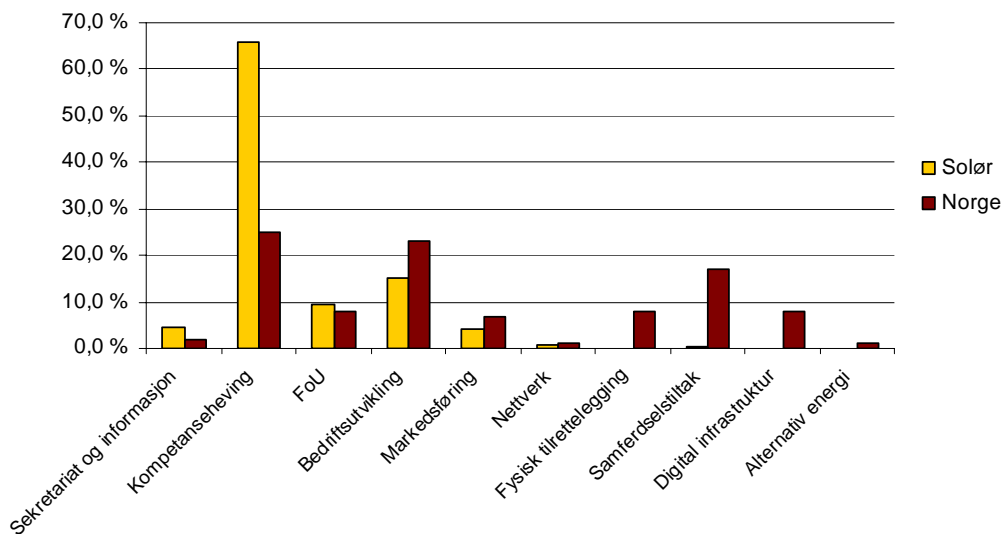
- Teknologi, design og oppfinnermessa (Grue kommune)
- Kunnskap Akademia Næringsliv (Høgskolen i Hedmark ØSIR Rena)
- SANN-prosjektet (Solør videregående skole)
- Ekstra tilskudd til lærlinger (Hedmark fylkeskommune/Tretorget)
- Sommerjobb for masterstudenter (Tretorget)
- Forprosjekt arbeidskraft (Åsnes næringshage)
- Teknisk oppgradering av undervisningsutstyr (Solør videregående skole)
- Rekrutteringstiltak (Grue næringshage)
- EM i skogsferdigheter (Solør videregående skole)
- Teknisk college Sør-Hedmark (Solør videregående skole)
- Forstudie Vitensenster (Høgskolestiftelsen i Kongsvinger)

Figur 6.2 viser hvordan styringsgruppen har prioritert midlene sammenlignet med gjennomsnittet av prioriteringer i landet for øvrig. Figuren skiller ikke mellom *bedriftsrettede tiltak* og *åpne fellestiltak* av den grunn at det nasjonale sammenligningsgrunnlaget heller ikke gjør det.

Til rekrutteringstiltak er det altså bevilget 11,2 millioner, som utgjør 23 % av den totale virkemiddelbruken i Solør og 41 % av midlene disponert under *åpne fellestiltak*. I figur 6.2 er *rekruttering* fordelt ut på de andre kategoriene for å kunne sammenligne med de nasjonale kategoriene. Rekrutteringstiltak er med andre ord ingen *eksplisitt* kategori i framstillingen.

I den videre drøfting av prioriteringer i Solør sammenlignet med landsgjennomsnitt må det også tas forbehold om upresise kategoriseringer i datagrunnlaget generelt. Kildegrunnlaget er

tallmateriale fra Innovasjon Norge, evaluering av kompensasjonsfondet (Amdam m.fl. 2007) og Årsrapport for RDA Solør 2007.



Figur 6.2: Prioritering av kompensasjonsmidlene.

I flere sammenhenger blir Hedmark omtalt som et fylke med kompetansemessige utfordringer. Befolkningen har et lavere utdanningsnivå enn i de fleste andre fylker i Norge. Noe av dette kan skyldes at den delen av befolkningen som har høy utdanningse befinner seg midlertidig eller permanent i andre fylker men uansett ser det ut til at "RDA – bedriftene" også ser kompetanseløft som en nødvendighet og prioriterer slike tiltak over dobbelt så høyt som landsgjennomsnittet. 66 % av midlene (mot 25 % nasjonalt), er prioritert til kompetanseutviklende tiltak – dette utgjør 32,2 millioner. Solørskolen, som omtales andre steder i rapporten, utgjør 32 % av kompetansemidlene og 21 % av alle midlene i Solør. Solørskolen er en betegnelse på et bredt utvalg kurs finansiert av kompetansemidlene, med innretning mot alt fra topplederkurs til grunnleggende datakunnskap. Øvrige kompetansemidler er fordelt som *bedriftsrettede tiltak* eller innen rammen av *åpne fellestiltak*, slik (prosjekteier i parentes):

- Fagbrev trelast (Byggskolene)
- Etter- og videreutdanningspakke for byggentreprenører (Folkeuniversitetet)
- Studietur om robotisering (Tretorget)
- Opplæringscenter produksjonsteknikk (Høgskolestiftelsen i Kongsvinger)
- Lærlingetilskudd (i Solør rapportert som *rekrutteringstiltak*)
- SANN-prosjektet (prosjekt som skal bidra til økt samarbeid skole – næringsliv, rapportert som *rekrutteringstiltak*)
- Diverse tiltak der kompetanse skal bidra til *rekruttering*

Bedriftsutvikling er midler som er prioritert til *investeringer* i bedriftene og er utelukkende fordelt innen rammen av *bedriftsrettede tiltak*. Styringsgruppa har prioritert midler til investeringer *lavere* enn landsgjennomsnittet, 15 % av totale tildelinger er benyttet til investering-

er i Solør, mot 23 % nasjonalt. Disse midlene har naturlig nok fått høyst ulik anvendelse avhengig av hvilken bedrift det gjelder.

FoU-tiltak representerer 9 % av tildelingene i Solør. Dette utgjør 4,6 millioner hvorav 2,0 millioner er bevilget innen rammen av *bedriftsrettede* tiltak og 2,6 millioner innen rammen av *åpne* fellestiltak. Nasjonalt er 8 % prioritert til FoU-formål – Solørbedriftene prioriterer altså FoU noe høyere enn resten av landet. Dette er interessant i lys av klyngeanalysen fra 2003 (Vikesland m.fl. 2003) hvor det konkluderes med at næringen har for lite fokus på FoU. Nå er det selvsagt et vesentlig poeng at sammenligningsgrunnlaget ikke er *nasjonen som helhet* men den delen av Norge som tidligere hadde differensiert arbeidsgiveravgift. Slik sett kan det hevdes at Solørbedriftene prioriterer FoU *noe* høyere enn resten av distrikts-Norge.

Administrasjonsutgiftene har vært høyere i Solør enn gjennomsnittlig for resten av landet – 5 % (4,6 %) mot 2 % i resten av landet. Dette har sammenheng med et høyt aktivitetsnivå med et stort antall saker til behandling og oppfølging. Fram til 2007 har styringsgruppen og sekretariatet (Tretorget) behandlet 203 saker. Totalt i Hedmark (Fjellregionen *ikke* medregnet) er det behandlet 322 saker og Solør står da for 63 % av sakene men kun 43 % av midlene (Fjellregionen *ikke* medregnet). En effekt av det høye aktivitetsnivået i Solør, som ikke kan leses ut av virkemiddelfordelingen, er de nettverkseffekter som er skapt mellom bedriftene lokalt. Bedriftene rapporterer selv at det i perioden er utviklet et miljø for samarbeid og å bistå hverandre. Det er økende tendens til å stå samlet utad og det er en ambisjon, også i fortsettelsen, å ville prioritere felles innsats for kompetanseutvikling og rekruttering.

I Solør er midlene prioritert i denne rekkefølgen:

1. Kompetanse (63 %), *vesentlig høyere* enn landsgjennomsnittet
2. Investeringer (15 %), *lavere* enn resten av landet
3. FoU (9 %), høyere enn i resten av landet
4. Nettverk (1 %), på linje med resten av landet
5. Samferdselstiltak (0,4 %), *vesentlig lavere* enn i resten av landet
6. Administrasjon (5 %), *høyere* enn i resten av landet

Rekrutteringstiltak, som utgjør 23 % av fordelingene er altså ikke rapportert som egen kategori men fordelt ut på de øvrige kategoriene.

Områder som *alternativ energi* og *digital infrastruktur* er prioriterte områder i andre deler av landet men ikke i Solør.

Med næringslivet i førersetet har RDA Solør adressert de utfordringer som forskning og utredninger tidligere har påpekt; behovet for kompetanseøkning, behovet for å attrahere nye arbeidskraft og behovet for økt FoU – innsats. Dette har gått ”på bekostning” av investeringer i bedriftene (sett i forhold til resten av landet) samtidig som denne innretningen har kostet noe mer administrativt. Noe av grunnen til at investeringer ble lavt prioritert skyldes nok at dette var støttet tidligere gjennom Mobiliseringsfondet. Det kan også være slik at investeringene synliggjorde et kompetansebehov som RDA så bidro til å løse. Målt i antall prosjekter har også Solør en vesentlig større aktivitet sett i forhold til andelen midler som disponeres.

Kompensasjonsmidlene i Solør, benyttet til åpne fellestiltak har en fordeling som vist i tabellen under. I det nasjonal sammenligning ikke er mulig for *åpne fellestiltak*, benyttes de kategoriene som styringsgruppa har anvendt. Det vil si at *rekruttering* framstår som en *eksplicit* kategori.

Tabell 6-3: Fordeling av midler til åpne fellestiltak 2004 – 2009

Kategori	%	Kroner
Sekretariat og informasjon	8,05 %	2 225 164
Kompetanseheving	41,14 %	11 364 810
Rekrutteringstiltak	40,60 %	11 216 063
Felles FoU-tiltak	9,48 %	2 620 000
Infrastruktur	0,72 %	200 000
Sum	100,00 %	27 626 037

Kilde: Årsrapport RDA Solør

Igjen ser vi den høye prioriteten av *kompetanse* og *rekruttering*. Administrasjonsutgiftene utgjør drøyt 8 %. Dette gjenspeiler det relativt store koordineringsbehovet knyttet til særlig kompetansetiltakene (og særlig Solørskolen)

6.4.3 Solørskolen

Solørskolen er ingen skole i vanlig forstand men en samlebetegnelse for kompetansehevings-tiltak innen rammen av *åpne fellestiltak* i kompensasjonsfondet i Solør. Av en ramme på 27,4 millioner til åpne fellestiltak, er 10,2 millioner (37 %) avsatt til Solørskolen. Aktivitetene innenfor tiltaket har vært mange, fra datakurs til mellomleder- og topplederkurs. Sekretariatet for ordningen har vært Tretorget. Mer om Solørskolen andre steder i rapporten.

6.4.4 RDA i fortsettelsen

Differensiert arbeidsgiveravgift ble i 2007 gjeninnført de fleste plasser som hadde dette før 2004, men i Solør, Eidskog og Nord-Odal videreføres kompensasjonsordningen. Det er foretatt viktige endringer i beregningsgrunnlaget, noe som medfører betydelig mindre midler til åpne fellestiltak.

Sekretariatene til de tre lokale styringsgruppene har, sammen med daglig leder ved Kongsvinger Kunnskapspark, utredet hvordan ny organisering kunne bli. Fylkeskommunen og Innovasjon Norge hadde signalisert at de ønsket en felles styringsgruppe for Glåmdalen. Det ble videre lagt vekt på en god koordinering med andre bedriftsnettverk som 7sterke og at den nye ordningen skulle bli administrert på en rasjonell måte. Ny organisering ble vedtatt i et konstituerende møte for de berørte bedriftene på Opaker i Grue 1. november 2007, og forslaget ble godkjent av fylkesrådet 18. desember. Den nye styringsgruppa skal altså forvalte RDA-midler for perioden 2007-2013, mens Lokal styringsgruppe for RDA-midler i Solør har forvaltet midlene for perioden 2004-2006. Felles styringsgruppe hadde sitt første møte i februar 2008.

Grunnet beregningsmodellen for kompensasjonsordningen som trådte i kraft i 2007, vil det knapt være åpne fellesmidler til rådighet. Så godt som alle midler blir bedriftsrettede.

6.4.5 Trefylket

Trefylket er betegnelsen på bransjeprogrammet "Program for bransjerettede utviklingstiltak for trenæring i Hedmark". Programmet finansieres av kompensasjonsfondets *programmidler*. Det har vært uenighet innad i fylket vedrørende disse midlene – Fjellregionen har protestert kraftig og hevdet at disse midlene i stedet skulle gå direkte til bedriftene. Trefylket har kommet Fjellregionen i møte med et eget prosjekt, "Drømmehuset", som også har ført til en stilling som arbeider med prosjektet, lokalisert delvis i Fjellregionen. Trefylket har delt sine

satsinger inn i tre programområder; Transport, Trebruk og Rekruttering, kompetanse og innovasjon med hver sine målsetninger:

- **TRANSPORT:** Bransjens samlede transportkostnader i Hedmark skal ned på nivå med Sverige innen 2010. Representerer 1 % av midlene.
- **TREBRUK:** Hedmark skal være internasjonalt ledende innenfor moderne trebyggeri innen 2010. Representerer 38 % av midlene.
- **REKRUTTERING, KOMPETANSE OG INNOVASJON:** Hedmark skal innen 2010 ha rekruttert og utviklet ledere og operatører med den beste kompetansen i bransjen. Representerer 39 % av midlene.

I tillegg benyttes 22 % av midlene til *sekretariatsordningen* for midlene (Tretorget). Trefylkets totale ramme er på 19,7 millioner.

Transportutfordringer er altså en liten del av RDA Solør sine prioriteringer men er løftet fram som et satsingsområde i Trefylket. Midlene som er satt av til programområdet vitner ikke om den helt store satsingen – 1% av midlene skal benyttes på dette programområdet. I kroner er dette omtrent det samme som RDA Solør har satt av til kategorien samferdselstiltak (200.000). Denne prioriteringen kan tyde på at samferdselsproblematikk ikke er vesentlig for treindustrien til tross for en del medieoppslag om nettopp dette.

Et annet område som RDA Solør ikke eksplisitt har som satsingsområde er *innovasjon*. Dette er et vesentlig område i Trefylket, blant annet ved programområdet *trebruk*. Ellers øker treindustriens innsatser mot rekruttering og kompetanse som følge av Trefylket.

Programmet har også bidratt til at Tretorget nå har virksomhet flere steder i fylket. På Hamar finansierer programmet en stilling knyttet til programområdet *trebruk*. I NordØsterdal er det innleid en person på fulltid for å jobbe med prosjektet ”Drømmehuset”, også en del av programområdet *trebruk*. Deler av programområdet *rekruttering, kompetanse og innovasjon* drives av en stilling lokalisert til Elverum. Aktiviteter eller prosjekter i Trefylket er listet opp programvis nedenfor (prosjekteier i parentes).

Programområde Trebruk:

- Fehn symposium 2005 (Domkirkeodden)
- Innlandet en ledende region for trebyggeri (Tretorget)
- Leverandørutvikling: Landbruksbygg i Tre (NHO Innlandet)
- Bransjeprojekt for Fjellregionen: Drømmehuset (Tretorget)
- Klyngeanalyse for trehusindustrien i Innlandet (VS2010 Innlandet)

Programområde Transport:

- Rammebetingelser for transport i trenæringen i Hedmark: 56 tonn totalvekt (Transportfellesskapet Østlandet AS)

Programområde Rekruttering, kompetanse og innovasjon:

- Studietur til tre- og møbelklyngene i TriVeneto i Nord-Italia (Innovasjon Norge)
- Kunnskap Akademia Næringsliv (Høgskolen i Hedmark, ØSIR Rena)
- Økt begeistring for tre (Skogselskapet i Hedmark)
- Rekrutteringsprosjekt Treteknikk i Hedmark (Tretorget)
- Traineeordning i Trefylket (Tretorget)
- Scenarier for skog- og trenæringen i Innlandet (Tretorget)
- Bransjeprojekt for Fjellregionen: Kompetanse (Tynset Næringshage)
- Bransjeprogrammet Trefylket 2004-2009: Resultater og initiativ (Tretorget)

Det er oppnevnt et programstyre med representanter fra Østlandske Trevarefabrikkers Forening (1), Trelastindustrien (2), Forestia AS (1), Skogeierforeningene (1) og NHO Innlandet (1). Disponert Arve Ulfsbøl ved Eidskog Stangeskovene AS er leder for programstyret. FMLA Hedmark, Hedmark fylkeskommune og Innovasjon Norge Hedmark har hver sin observatører i programstyret. Innovasjon Norge Hedmark forvalter tildelte midler og foretar kontroll mot regelverk mv.

6.5 Tretorget i endring

Innledningsvis ble det beskrevet noen endringer i Tretorget's innretning og strategi, slik:

- Fra fokus på oppfinnelser, knoppskyting og produktutvikling til fokus på prosjekter i eksisterende industri
- Fra fokus på aktiviteter i eget bygg til fokus på regionale funksjoner
- Fra kommersiell aktør til fellesgodeprodusent
- Fra offentlige initiativ til næringsinitiativ

6.5.1 Endringer i Tretorget's strategi

Rundt etablering forsøker TT å adressere de utfordringer som klyngeanalysen fra 2003 påpeker med fokus på innovasjon (forstått som produktutvikling), gründerskap, etablere møteplasser og nettverk. Bedriftene viste liten interesse for aktivitetene. Først når RDA-midlene er en realitet kommer bedriftene på banen og tar i realiteten styringen med disse midlene. Bedriftene prioriterer *kompetanseutvikling* og *rekruttering*, i noen grad *FoU* og i mindre grad produktinnovasjon (kanskje med unntak av tiltaket Verdikjedekomplettering i RDA Solør).. Paradoksalt er det nå blitt slik at det uttrykkes bekymring for at *politikere* ikke viser nok interesse for arbeidet i forbindelse med kompensasjonsfondet (Amdam m.fl. 2007). I Tretorget's tidlige fase var det altså motsatt.

Samtidig har Tretorget gått bort fra sine tidlige kjerneverdier som var knyttet til produktinnovasjon og gründerskap. Disse ambisjonene ivaretas nå av Trefylket, der politikere og virkemiddelapparatet sitter. Kanskje kan det sies at Tretorget's opprinnelige målsettinger for denne type utvikling er flyttet ut av de næringsdominerte foraene og flyttet inn i et forum preget mer av politikere, virkemiddelapparat og bransjeorganisasjoner.

6.5.2 Hva er uendret?

Tretorget har forsøkt å eksistere innenfor den politiske forventningen som mange andre utviklingsaktører opplever, nemlig forventningen om å bli selvfinansierte. I starten forsøkte TT å tilpasse seg denne forventningen ved blant annet å selge konsulenttjenester, leie ut areal (som en inkubator) og inngå royaltyavtaler om framtidige inntekter med gründere i inkubatoren. TT la seg med andre ord på en *kommersiell* strategi samtidig som man hadde ambisjoner om å være en *fellesgodeprodusent* (Aasen, 2005). Utleievirksomheten har vært et tapsprosjekt, salg av konsulenttjenester er blitt kritisert, særlig fra virkemiddelapparatet og royaltyinntektene har vært fraværende. Tretorget har altså ikke lyktes som inkubator eller ”royalist” og har samtidig vært omstridt som kommersiell konsulent.

Prosjekt som finansieringsform ble Tretorget's økonomiske fundament i 2001 og er det også i 2007. Gla i Glåmdalen bidro i starten med prosjektfinansiering, etter hvert kom Innovasjon

Norge med sin Arenafinansiering til Trepiloten. Fra 2006 kom RDA-midlene til å bli viktigste finansieringskilde.

Tabell 6-4: Utvikling i Tretorget

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Omsetning (1.000 kr)	11.	2.151.	4.046.	4.570.	3.803.	6.008.	12.000.
Driftsresultat (1.000 kr)	-10.	-25.	137.	229.	-144.	300.	300.
Egenkapital	92.	1.130.	1.233.	1.388.	1.227.	1.470.	1.800.
Antall årsverk ansatt	0	1,8	3,1	4,0	2,2	2,2	3,9

Kilde: Årsrapport fra Tretorget, 2007 (tall for 2007 er foreløpige)

Tretorget har hatt en voldsom vekst fra 2005 til 2007 – fra 3,8 til 12,0 millioner. Årsaken til veksten kan i hovedsak tilskrives RDA-midlene og sekretariatsfunksjoner samt prosjekteierfunksjoner for et stort antall prosjekter, generert av kompensasjonsordningen.

Tretorget står nå overfor utfordringen å finansiere sin virksomhet etter avslutning av en, i Tretorgetts historie, godt finansiert RDA - periode. Det er rimelig åpenbart at Tretorget har vært med på å skape mer aktivitet ut av midlene i Solør sammenlignet med mange andre regioner. Det er også rimelig åpenbart at det fra rundt 2005 har skjedd endringer i bransjen i Solør som følge av å disponere disse midlene.

6.6 En bransje i endring?

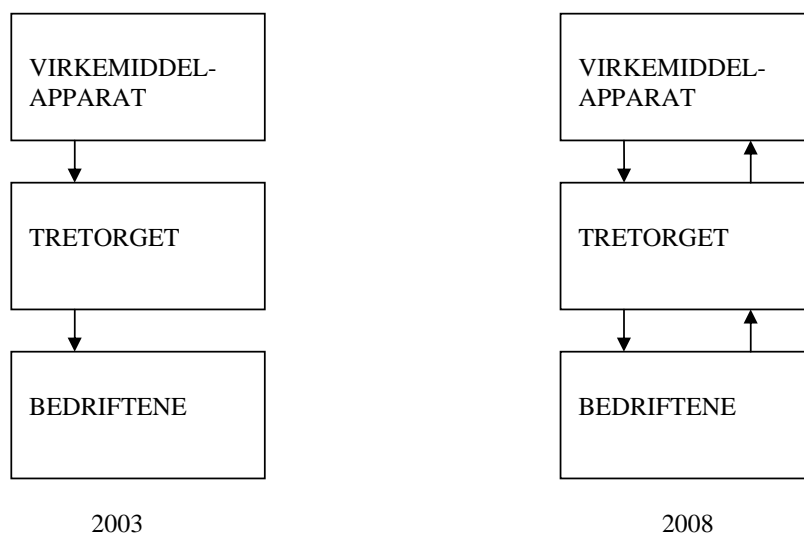
Siden 2003 er det skjedd en vesentlige strukturendringer i regionen, blant annet ved at Bergene Holm AS har fusjonert med Løvenskiold Vækerø (i 2004) og ved det overtatt Kirkenær Bruk. I 2005 kjøpte Bergene Holm AS Emil Fjeld AS og overtok brukene på Skarnes og Brandval. Emil Fjeld sitt bruk på Galterud ble ikke overtatt og ble i stedet solgt til lokale interessenter. I dag består den tremekaniske industrien i Glåmdalen i hovedsak av to konserner, Moelven og Bergene Holm. Viktige strukturelle endringer som følge av Bergene Holms overtakelser har vært å spesialisere brukene slik at Kirkenær nå er et rent furu skurbruk, Brandval er fortsatt et rent gran skurbruk og bruket på Skarnes er et rent videreforedlingsbruk.

I klyngeundersøkelsen fra 2003 ble det påpekt lave vekstambisjoner i treindustrien i Glåmdalen (Vikesland m.fl., 2003). Om vi ser på investeringsaktivitet i perioden etter forrige undersøkelse, blir bildet noe annet enn det som ble tegnet den gang. Sysselsettingen innen det tremekaniske leddet av verdikjeden går ned mens en videreforedlingsbedrift som Sandermoen AS øker både med hensyn til sysselsetting og omsetning (fra 28,8 millioner i 2003 til 67,9 millioner i 2006). Nyansering av vekstambisjoner kan også gjøres ved å se på investeringer i perioden. Både Moelven og Bergene Holm har investert i saglinjer og sorteringsanlegg. Investeringene i regionens treindustri summerer seg opp i flere hundre millioner (eksakte tall skaffes...) i perioden og viser en næring som har tenkt å bestå selv om ambisjonene for sysselsettingsvekst ikke er til stede, i hvert fall i halvfabrikataleddet av verdikjeden (tremekanisk). Snarere er ambisjonen å vokse i volum med færre ansatte og økt automatisering.

Når det gjelder klyngedimensjonene *relasjoner* og *næringsmiljø* er det trolig riktig å konkludere med at bedriftene har kommet styrket ut som følge av RDA og arbeidet knyttet til dette. Bedriftsledere melder om økt samarbeid og at man i økt grad står samlet utad.

6.7 Et virkemiddelapparat i endring?

I klynge- og innovasjonssystemtilnærmingen til næringsutvikling ligger det et aspekt av læring mellom aktørene. Det er derfor interessant å se på *om*, og eventuelt *hvordan*, premissgivere og operatører innenfor næringsutviklingspolitikken samt FoU-aktørene lærer og endres ved å delta i slike prosesser som er beskrevet i denne rapporten. Det vil være svært umusikalsk å forutsette at disse aktørene ikke har noe å lære.



Figur 6.3: Fra top – down til bottom – up?

I 2002 startet Tretorget sitt arbeid med å bidra til utvikling av treindustrien i Glåmdalen. Perspektivet var *innovasjon* ved produkt-utvikling og *vekst* ved knoppskyting og nyetablering. Man forsøkte å samle næringslivet rundt disse strategiene men møtte liten entusiasme. Strategiene var basert på rådende tenkning i det offentlige virkemiddelapparatet og også i forskningen. Eksempelvis ble klyngeundersøkelsen av 2003 sine vurderinger rundt innovasjon i treindustrien knyttet til spørsmål om ”hvor stor del av omsetningen stammer fra produkter utviklet siste tre år?”. Spørsmålsstillingen viser hva som var rådende tenking rundt innovasjon. Betrachninger rundt innovasjon som stegvis endring innenfor flere områder enn *produkt* ble ikke særlig vektlagt. Påvist lite kjøp av FoU-tjenester ble også i 2003 tolket som et signal om en lite utviklingsorientert bransje. På samme måte ble bedriftenes lave anvendelse av ressurser til kompetanseutvikling ansett som et utviklingsproblem.

Når bedriftene i RDA-perioden selv får disponere utviklingsmidler ser vi at kompetansehevede tiltak prioriteres høyt innen rammen av fellesmidler. Bedrifter deler altså betraktningen om behovet for mer satsing på kompetanseheving.

I tiden etter 2003 har forskningen nyansert sin tilnærming til å forstå utvikling forskjellig avhengig av bransje. I Østlandsforskning jobbes det med å utvikle mer nyanserte tilnærming-er med utgangspunkt i at forskjellige bransjer ikke kan vurderes med samme modeller og begrepsapparat. Som del av RDA-prosessen er det også hevdet at virkemiddelapparat og fylkeskommune nå tar *lærdom* av de erfaringene man har fått ved å observere næringens

prioriteringer ved anvendelse av kompensasjonsmidlene (Vikesland m.fl. 2003). Det kan med andre ord se ut som om, særlig RDA-prosessen, har bidratt til læring i det som kan kalles det regionale innovasjonssystemet, forskningen utvikler mer nyanserte og kontekstuelle tilnæringer, tildelende myndigheter justerer sine planer og bedriftene utvikler sterkere relasjoner seg i mellom og med andre aktører.

6.8 Arbeidet med FoU, innovasjon og kompetanseutvikling samt utvikling av relasjoner og samhandling siden 2002

6.8.1 Bakgrunn og perspektiv

Gjennom 1980- og 1990-tallet vokste det fram forskning og regionalpolitikk som poengterte betydningen av samarbeid mellom bedrifter, offentlig sektor og organisasjoner. Utgangspunktet for politikken, slik den kom til uttrykk anvendt på Glåmdalen, var at innovasjonsevnen, og dermed konkurransekraften i treindustrien i Glåmdalen var for lav. Underforstått representerer tradisjonell råvareforedlende industri fortiden, til forskjell for eksempel fra off-shore og telekom. Virkemidler og forskning i Glåmdalen har fokusert på samarbeid, relasjoner og innovasjonsevne der Tretorget er gitt en sentral posisjon (Vikesland m.fl. 2003, Ørbeck og Karlsson, 2007, Bergir, 2007). Mot en slik bakgrunn er det av interesse og studere i hvilken grad bedriftene i treindustrien i Glåmdalen arbeider med produktutvikling og innovasjoner innen produksjon og organisasjon, samt hvilke typer av relasjoner som eksisterer mellom bransjen og relaterte virksomhetes foretak.

Et kritisk utgangspunkt når interessen rettes mot innovasjoner og samarbeid, er at alle bedrifter ikke er like innovative eller har velutviklede relasjoner med omgivelsens bedrifter, myndigheter og organisasjoner. Det er ikke engang kanskje nødvendig. Slik kan vi ane at også mer grunnleggende bedriftsøkonomiske og økonomogeografiske forhold spiller en avgjørende rolle for det regionale næringslivets utvikling. I tilfellet treindustrien i Glåmdalen er god råvaretilgang og nærhet til markedet kanskje vel så viktig som innovasjonsevne og relasjoner. Imidlertid er det rimelig å anta at innovasjonsevne kan være avgjørende for utvikling av konkurransekraft gitt at alt annet er likt, eller i en situasjon der transportkostnader og eventuelle markedsrestriksjoner forandres.

I fortsettelsen diskuteres arbeidet med innovasjoner, relasjoner og samarbeid i treindustrien i Glåmdalen. Framstillingen bygger på intervjuer med bedriftsledere i de store bedriftene i treindustrien.

I studien fra 2003 ble det tatt utgangspunkt, når det gjaldt variabelen *innovasjon*, spørsmålet om eventuelle nye *produkters* andel av bedriftens omsetning. Det ble antatt at (mengden) nye produkter var den selvfølgelige indikator på en bedrifts innovasjonsevne. Nye måter å organisere virksomheten på eller nye måter å markedsføre gamle produkter på, ble ikke viet interesse. Et slikt snevert perspektiv til innovasjonsbegrepet blir problematisk når man studerer en råvareforedlende bransje som har virket i samme region og på samme markeder i lang tid. Dette ettersom skårne og høvlede treprodukter ikke gir særskilt store muligheter for innovasjon (til sammenligning med for eksempel mobiltelefoneteknologi). Dette gjelder særskilt på produksiden ettersom mål og kvaliteter lenge har vært standardiserte, og slik er et resultat av et komplekst samspill mellom kultur, tradisjon og lovgivning. Det kan derfor være fruktbart å utvide innovasjonsbegrepets innhold til også å omfatte produksjonens organisering og produktenes markedsføring. I fortsettelsen betraktes innovasjoner således i et bredt perspektiv som for eksempel omfatter nye måter å organisere produksjon og markedsføring på.

6.8.2 Samarbeid og relasjoner

Bedriftene innen treindustrien i Glåmdalen har tradisjonelt sett ikke utøvd noe omfattende samarbeid seg i mellom innen regionen, særlig ikke sammenlignet med andre yngre bransjer i mer urbane områder (som teorier innen innovasjon og regional næringsutvikling vanligvis bygger på). Gjennom en rekke tiltak har det imidlertid de senere år blitt utviklet samarbeid selv om noen kanskje vil hevde at samarbeidet så langt er begrenset. Et eksempel, som dessuten forener samarbeid mellom bedrifter, med kompetanseheving internt i bedriften, er den såkalte "Solørskolen", som det redegjøres for lengre fram i rapporten. I rapporten fra 2003 ble det påpekt at nettopp kompetanseøkende tiltak var lavt prioritert i treindustrien i Glåmdalen.

Kompensasjonsfondet for bortfall av differensiert arbeidsgiveravgift har tilført industrien, i samarbeid med regionale utviklingsaktører, betydelige finansielle resurser som næringen selv i stor grad har besluttet anvendelsen av. En høy andel av disse pengene er anvendt til forskjellige fellesskapstiltak rettet mot kompetanseheving. Til sammenligning med kompetansehevingstiltak ellers i landet er dette prioritert høyt i Glåmdalen (66 % av totale midler mot 25 % nasjonalt).

Når det gjelder arbeidskraftens stabilitet, noe som kan relateres til såvel kompetanseheving og samarbeid, kan det konstateres at mobiliteten er lav når det gjelder arbeidskraft innen produksjonen.

Innovasjon i form av nye produkter er ikke enutpreget del av treindustrien. Industrien kan likevel oppfattes som innovativ i betydningen *prosessutvikling*, med formål å optimere råstoffutnyttelse og levere kundetilpassede produkter. Dette er sannsynligvis noe av grunnen for industriens overlevelse. Råstoffoptimering og kundetilpassing ble underkommunisert i 2003-undersøkelsen.

Treindustrien har ingen spesielt sterke relasjoner med etablerede FoU-institusjoner. Dette betyr at universitet, høyskoler og forskningsinstitutt ikke inngår særlig i Glåmdalens næringsliv. Derimot skjer daglig inkrementella innovasjoner internt.

Interessant med treindustrien i Glåmdalen er at mange bedrifter har sterk samhandling med konsulenter, maskinleverandører (Svenske, Finske og Tyske bedrifter). I møtet mellom disse aktørene skjer innovasjoner der lokal tilpassing av maskiner og organisasjon skjer.

6.9 **Parallele horisontale relasjoner er blitt utviklet gjennom RDA**

Tradisjonelt er treindustrien kjennetegnet av vertikale relasjoner fra skog til marked og få horisontelle relasjoner mellom ulike bedrifter, personer og konserner og framforalt på ulike horisontelle nivåer. De senere år kan en viss utvikling anes. Visse nye relasjoner kan tilskrives de innsatser som er gjennomført i regi av Tretorget.

I løpet av de siste årene har det skjedd forandringer på grunn av sterkere konkurranse på både råvaremarkedet og trelastmarkedet. I 2007 var avvirking og salg på meget høye nivåer. Konkurransen på råvaremarkedet er, i tillegg til et godt marked for trelast, årsaken til at nye aktører har kommet inn i regionen innenfor biobrensel. En ny aktør innenfor biobrensel i regionen er Norsk Pellets AS som har lokalisert et anlegg ved Grasmo. For sagbruk og høvlerier oppfattes dette som positivt, men plateprodusenter ser det som negativt. Utviklingen i andre, men relaterte bransjer, som for eksempel papir- og masseindustrien i fremforalt Værmland på den svenske siden av riksgrensen, påvirker også utviklingen i treindustrien. Dette forholdet viser at utvik-

lingen i Glåmdalen ikke kun er et resultat av tiltak og regionale hendelser men også noe som påvirkes av utvikling i andre bransjer på andre steder. At relasjoner og samhandling blir viktig står dermed klart.

Arbeidsmarkedet i treindustrien i Glåmdalen er fortsatt meget lokalt, samtidig som det er stabilt. De ansatte, og da i særlig høy grad arbeiderne, bor og arbeider ofte i den samme kommunen eller i en nabokommune. Dette gjelder særlig i områdene rundt Kirkenær. Lederne i bedriftene bor i høyere grad enn arbeiderne i byer. Mange av arbeiderne i treindustrien har jobbet på den samme arbeidsplassen i lang tid, noen har til og med stort sett kun hatt en arbeidsplass. Alderen på ansatte i treindustrien i Glåmdalen er høyere enn gjennomsnittet i både regionen og riket. At arbeidsmarkedet er lokalt og stabilt kan ses som negativt ettersom det ikke skiftes ut, noe som kan føre til lavere utveksling av nye idéer. Stabil arbeidskraft med lang erfaring kan også betraktes som noe positivt.

Den økte konkurransen har i en viss utstrekning ført til økt produktutvikling innenfor blant annet overflatebehandling og trefiberplater som imiterer perlestoff. Det mest tydelige utfallet av økt konkurranse er en høy grad av automatisasjon, noe som i sin tur har ført til høyere krav på kompetanse hos de ansatte.

6.9.1 Underleverandører

Bedriftenes viktigste underleverandører finnes innen regionen og består av råvareleverandører. I hovedsak tilfredsstilles anleggenes råvarebehov innenfor Glåmdalen. Generelt sett kommer tømmeret fra en radius på cirka sju mil fra sagbrukene. I visse unntak kommer tømmeret fra Sverige (Värmland).

Når det gjelder viktige underleverandører på maskinsiden kommer de i hovedsak fra Finland, Sverige og Tyskland. Ingen viktige maskinleverandører finnes innenfor regionen.

6.9.2 Strategier for økt lønnsomhet

Bedriftene arbeider kontinuerlig med strategier for å redusere kostnadene. Dette innebærer at inkrementelle innovasjoner hører til den daglige virksomheten.

En viss produktutvikling skjer gjennom at man forsøker å nå nye markeder.

6.9.3 Forskning og utvikling

Ingen av bedriftene i Glåmdalen har en egen avdeling for forskning og utvikling som er lokalisert innenfor regionen. Således satses heller ingen særskilte summer på detteformålet. Man kjøper ikke heller inn tjenester innen forskning og utvikling annet enn i unntakstilfeller. Når det gjelder nyinvesteringer, fremfor alt i maskiner, skjer de betydningsfulle innkjøpene av forskning og innovasjoner. Dette er vanligvis innbakt i maskininvesteringen i sin helhet.

Undersøkelsen viser videre at en læringsprosess for tiden også skjer i treindustriens omgivelser (FoU og virkemiddelapparat) knyttet til å forstå innovasjon. Muligens ser vi nå et *system* som er mer tilpasset for samhandling enn i 2003. FoU og virkemiddelapparat ser ut til å ha justert sine modeller og teorier til konteksten mens også industrien virker å ha "funnet tonen" med FoU og virkemiddelapparat.

7 Nærmere om Solørskolen

Dette kapitlet beskriver og drøfter kompetanse- og rekrutteringstiltakene som omfattes av "Solørskolen". Solørskolen er betegnelsen for flere kompetanse- og rekrutteringstiltak som er iverksatt ved hjelp av RDA midler til bedrifter i Solør. Gjennom Solørskolen tilbys ulike kurs og etter- og videreutdanningstilbud basert på bedriftenes behov. Videre har en initiert og bistått tiltak og prosjekter rettet mot rekruttering og økt kontakt skole - arbeidsliv.

7.1 Perspektiver og utgangspunkter

Formålet med dette kapitlet er å beskrive og vurdere kompetanse- og rekrutteringstiltakene som omfattes av "Solørskolen". Kapitlet er en del av re-analysen av trenæring i Glåmdalen. I re-analysen ser vi på om noen av de svakhetene som ble identifisert i 2003 er utbedret 5 år etter og i hvilken grad dette kan knyttes til de prosesser og prosjekter som har vært satt i gang/er i gang. Solørskolen er en av disse prosjektene. Kapitlet om Solørskolen kan imidlertid leses uavhengig av resten av rapporten,

Det generelle utgangspunktet for den forrige analysen av dette næringsmiljøet (Vikesland m.fl, 2003) var teori om næringsklynger. En næringsklynge er et næringsmiljø som trekker på samme ressursgrunnlag og hvor det er (tette) koblinger mellom de ulike aktørene (bedrifter, utdannings-system, FoU, virkemiddelapparat, kapital- og IKT-miljøer m.m.). Teorien sier at de tette koblingene bidrar til at næringens ressursgrunnlag kontinuerlig oppgraderes, spesielt når det gjelder kompetanse og innovasjonsevne. Dette perspektivet ligger til dels til grunn for denne vurderingen av Solørskolen.

Vårt andre utgangspunkt er mer spesifikt knyttet til ideen om "kunnskapssamfunnet". Det er en generell oppfatning at deltakelse i en stadig mer global økonomi fordrer økt mer kunnskapsintensive virksomheter og økt satsing på innovasjon. Samtidig har hele 99% av norske bedrifter mindre enn 100 ansatte - og mange av disse er lokalisert langt fra sentrale utdannings- og forskningsmiljøer (Mønsterbryterne, sluttrapport 2005). Det er en stor – og også delvis særegen norsk - utfordring å finne gode løsninger på kompetanseutfordringene i slike områder. Slike løsninger synes i stor grad å være basert på at en får til økt samhandling og samarbeid mellom lokalt næringsliv, ulike kompetansemiljøer og - tilbydere og myndigheter.

Vi forstår Solørskolen som et forsøk på å finne slike lokale løsninger på kompetanseutfordringer i næringslivet gjennom samarbeid mellom bedrifter og mellom bedrifter og øvrige lokale og regionale aktører.

7.1.1 Problemstillinger

Med utgangspunkt i perspektivene over spør vi:

- 1) Hvordan kom tiltakene i regi av Solørskolen i stand?
 - hvem har vært involvert?
 - hva har motivene vært?
- 2) Har Solørskolen vært en god måte å møte næringslivets rekrutterings- og kompetanseutfordringer på, slik bedriftene opplever det?
- 3) Har samarbeidet om og gjennom Solørskolen ført til mer kjennskap, kontakt og samvirke mellom bedriftene? Det vil si: Har disse tiltakene - som i stor grad har vært planlagt og gjennomført av flere bedrifter i næringsmiljøet sammen - vært nettverksstyrkende? På hvilke måter er i tilfelle dette nettverket viktig for bedriftene?
- 4) I hvilken grad har tiltakene i regi av Solørskolen ført til tettere og bedre koblinger mellom næringsliv og opplærings- og utdanningstilbydere?
- 5) Til slutt spør vi "hva nå": Hvordan kan det en har oppnådd tas videre – også etter at RDA midlene tar slutt?

7.1.2 Datagrunnlag og metode

Mye av aktiviteten i regi av RDA er dokumentert i rapporter, referater og presentasjoner. Dette har vært viktige datakilder for oss. Den primære datakilden er imidlertid intervjuer. Vi har intervjuet:

- representanter fra 7 av de 8 bedriftene i Solør som omfattes av RDA-ordningen, samt 1 bedrift som ikke omfattes av RDA, men som har vært aktiv bruker av Solørskolens tilbud. I hovedsak har vi snakket med daglig leder eller den med overordnet ansvar for rekruttering/kompetanse/opplæring.
- 5 representanter fra opplærings- og utdanningssida som har holdt kurs og/eller vært involvert i ett/noen av de ulike samarbeidsprosjektene mellom skole – arbeidsliv som RDA-ordningen har vært med å initiere og/eller støtte.
- daglig leder og 2 ansatte ved Tretorget AS

7.2 Solør-skolen - bakgrunn, formål og organisering

Bakgrunnen for tiltakene under Solørskolen er tildelte RDA midler (kompensasjon for bortfall av differensiert arbeidsgiveravgift) til bedrifter i Solør: det vil si i Våler, Åsnes og Grue kommune. Det overordna formålet med RDA midlene er å hindre redusert lønnsomhet og svekket konkurranseevne hos næringslivet som rammes av bortfall. I brev fra KRD til fylkeskommunene 10/2-04 sies det at midlene i utgangspunktet er næringslivets og at de skal føres tilbake på en slik måte at de treffer næringslivets behov og gir varige, positive effekter for næringslivet og regionen.

Som kompensasjon for bortfall av differensiert arbeidsgiveravgift er Solør tildelt til sammen 46,5 millioner kroner for perioden 2004 - 06. En har forskuttert 2, 5 mill av 2007 midlene og fordelt 19, 1 millioner til bedriftsretta tiltak og 27, 4 millioner til åpne fellestiltak "...til det beste for hele næringslivet i Solør" (Årsrapport 2007 fra Lokal Styringsgruppe Solør, versjon 19.01.08).

7.2.1 Lokal Styringsgruppe Solør

Lokal Styringsgruppe Solør (LSS) ble etablert i 2004 og har bestått av samtlige middelberettigede bedrifter (Forestia AS, Moelven Våler AS, Jordan AS, NordDan AS, Kirkenær Bruk AS, Luxo AS, H-Profil AS og Glåma Bygg AS). Disse har vært enten sittet som styrerepresentanter eller som vararepresentanter med møterett. Solør Treimpregnering har nesten ikke midler til bedriftsretta tiltak og har dermed ikke vært representert. Leder av Solør-fondet (en av ordførerne) har også sittet i styringsgruppa. Innovasjon Norge har vært observatør og har stått for den formelle saksbehandlingen og kvalitetssikring av tildelingene i forhold til regelverket. Videre har LO Øvre Solør hatt møterett, mens Hedmark Fylkeskommune og VS 2010 har vært invitert til møtene. Tretorget har vært gruppas sekretariat.

I 2007 ble ordningen med differensiert arbeidsgiveravgift gjeninnført de fleste steder hvor en hadde dette før 2004. Solør, Eidskog og Nord-Odal beholdt imidlertid kompensasjonsordningen, men med endringer i beregningsgrunnlaget slik at det blir betydelig mindre midler til åpne fellestiltak. I denne forbindelse utredet sekretariatene for de tre lokale styringsgruppene i Glåmdalen - sammen med leder for Kongsvinger Kunnskapspark - en ny organisering for forvaltning av disse midlene. Fylkeskommunen og Innovasjon Norge signaliserte at de ønsket ny, felles styringsgruppe og at en fikk til god koordinering med aktører som 7sterke. Forslag til ny organisering ble vedtatt desember 2007 og bygger stort sett på samme lest som den gamle ordningen i Solør. Den nye styringsgruppen består nå av middelberettigede bedrifter fra Solør, Eidskog og Nord-Odal, slik at i tillegg til de tidligere bedriftene er nå også bedriftene Rescon Mapei, Hydro Aluminium Profiler og Magnor Glassverk. Den nye styringsgruppa forvalter midlene for perioden 2007 - 13, mens den gamle hadde perioden 2004 - 06.

7.2.2 Handlingsplan

I Solør kom lokal styringsgruppe Solør med "Tiltaksplan for de næringsrettede midlene i Solør 2004 – 2006" i april 2004. Denne har blitt revidert hvert år. Handlingsplanen angir formålet for bruken av midlene, rammene for arbeidet, satsingsområder og strategi. Det sies i planen at:

- det overordna formålet er å hindre redusert lønnsomhet og svekket konkurransevne for næringslivet som rammes av økningen i arbeidsgiveravgift.
- en har tatt utgangspunkt i tiltak som raskt kan være en best mulig kompensasjon for bedriftene, samtidig som tiltakene er langsiktige og med en viktig regional effekt.
- øvrig næringsliv vil bli involvert i de tiltakene som iverksettes i den grad det er tilgjengelige ressurser og i den grad disse finner det interessant å delta i medfinansiering av tiltakene.

Planen ble utarbeidet med utgangspunkt hos de over nevnte åtte bedriftene, men det sies i planen at "Forslag til prioriteringer og tiltak synes å samsvare godt med ønskene fra de bedriftene som kun rammes litt, eller er helt i grensen for å bli rammet".

7.2.3 Prioriteringer og satsingsområder

En ble raskt enig i LSS om at *kompetanse* og *rekruttering* var to vesentlige utfordringer i Solør på tvers av bransjer og besluttet å opprette et "program for kompetanseheving, rekruttering og FoU" (Tiltaksplan 2004 – 06)¹¹. Målet var mer og bedre etter- og videreutdanning, bedre vilkår

¹¹ En del av de involverte i prosessene - spesielt kommunenes representanter - ønsket å bruke (en del av) midlene til bedret teknisk infrastruktur (vei, bredbånd). Bedriftsrepresentantene i LSS kom imidlertid raskt frem til at dette var for "små penger" til at en ville få noe vesentlig igjen for dem i form av infrastruktur.

for rekruttering og andre utviklingstiltak (som prosess- og produktutvikling). En ønsket et mer næringsvennlig og veltilpasset utdanningssystem i regionen og å kunne fremstå som vesentlig mer attraktive overfor unge arbeidssøkere.

7.3 Solørskolens tilbud og prosjekter

Solørskolen omfatter de aktivitetene som Lokal styringsgruppe Solør har støttet innenfor områdene kompetanseheving og rekruttering og som er "åpne fellestiltak". Det vil si kurs- og opplæringstilbud og tiltak innenfor rekruttering. I tillegg til disse tiltakene beskriver vi også kort noen av de felles utviklingstiltakene som er iverksatt.

Det er LSS som beslutter hvilke åpne fellestiltak som skal iverksettes og hovedkriteriet er at tiltakene er forankret i det LSS oppfatter som næringslivets behov. For bedriftsrettede tiltak så er det alltid enkeltbedrifter (eventuelt grupper av bedrifter) som står som søkere av prosjektmidler. For åpne fellestiltak er det gitt rom for at mange type aktører kan stå som søkere (kommuner, næringssselskap, utdanningsvirksomheter/skoler osv). Det er videre mulig å søke felles løsninger og samarbeide med andre regioner og aktører både nasjonalt og internasjonalt når dette ansees å bidra til mer effektiv pengebruk. Søker kan selv velge fritt hvem som skal bidra til å realisere prosjektet/være underleverandør.

De bedriftene midlene tilfaller styrer altså i stor utstrekning hvordan midlene (både til åpne fellestiltak og til bedriftsrettede tiltak) skal disponeres. De bedriftsrettede midlene benyttes kun til disse bedriftene, men også for noen av de åpne fellestiltakene er de samme bedriftene inkludert når det er angitt at næringslivet i Solør-kommunene har førsterett til å få delta i aktiviteter som er finansiert av prosjektmidler (gratis eller kun ved å betale en mindre egenandel) uavhengig av om bedriftene deltar i styringen av midlene eller ei. I den utstrekning det har vært rom for det eller har vært hensiktsmessig har bedrifter utenfor Solør kunnet delta i aktiviteter finansiert gjennom prosjektmidler til åpne fellestiltak, men disse bedriftene har da for eksempel måttet betale full pris for kursdeltakelse.

7.3.1 Kurs- og opplæringstilbud

Kurs- og opplæringstilbudene via Solørskolen kom i gang høsten 2005 og har gått for fullt gjennom hele 2006 og 2007. I 2005 og 2006 ble det arrangert 23 kurs, med 377 deltakere fra 56 bedrifter. I 2007 ble det arrangert 32 kurs med 497 deltakere fra 50 bedrifter.

Kurs- og opplæringstilbudene gjennom Solørskolen har vært administrert via en prosjektleder ved Tretorget som har kartlagt og koordinert bedriftenes behov og tilrettelagt og administrert tilbudene. Tretorget annonserer kurs og muligheten for å melde inn behov for kurs, via sine nettsider, samt via kontakt med kursdeltakere. Når et kurs er planlagt annonseres dette via nett, i lokalavisene og via e-mail til tidligere kursdeltakere.

Kurs – og opplæringstilbudet omfatter ulike typer tilbud: Fra påbygning på eksisterende kompetanse/utdanning med fagbrev, via teknisk fagskole eller annen ingeniørutdanning, til det å oppdatere sertifikater og gjennomføre korte og mer direkte produksjons- eller arbeidsrelevante kurs. Det har vært holdt ulike fagkurs (hele eller deler av fagopplæring, kurs i automatisering), kurs rettet mot sertifisering (varme arbeider, våtrom, truckfører, personløft) samt mer generelle kurs (data, økonomi, sikkerhet). Noen kurs har vært spesielt tilrettelagt for byggebransjen, på forespørsel fra bedrifter her. Disse bedriftene hadde et samarbeid på dette området fra før som har blitt videreført via Solørskolen.

I 2005 startet en opp med mellomlederkurs med Kallerud kompetanse som kursholder. Mellomlederkurset består av 4 moduler hver på 2 - 3 påfølgende dager. Opplegget fortsatte og ble gjentatt i 2006 og 2007 og det har til sammen vært seks runder med mellomlederkurs. I alt 103 ledere fra 29 bedrifter har deltatt på dette opplegget.

Det har også vært gjennomført et Topplederprogram i 2006/7 i samarbeid med Innovasjon Norge og øvrige lokale styringsgrupper i Glåmdal og i Sør-Østerdal. Initiativet kom fra bedriftslederne selv og hovedintensjonen var å få "matnyttig" faglig påfyll, parallelt med at en forsterker kontakten mellom ledere i større virksomheter (mer enn 10 ansatte) i denne delen av Hedmark. Dette tilbudet har dermed også vært for bedrifter som ikke kommer inn under RDA ordningen. Geir Thompson, til daglig studierektor ved Handelshøyskolen BI, har hatt det faglige ansvaret og opplegget er en tilpasset variant av et opplegg (LIFF) som har vært prøvd ut i Sogn og Fjordane tidligere. 21 ledere fra 14 bedrifter har fullført dette opplegget.

Det finnes generelt mange kurs – og opplæringstilbydere, både private og offentlige. Solørskolen har benyttet lærekrefter fra Solør videregående skole, ellers har private tilbydere – som Byggskolens og Kallerud Kompetanse – blitt brukt, i tillegg til firmaer som har spesialisert seg på ulike former for sertifisering og maskinleverandører. Kvaliteten på opplæringa blir tillagt stor vekt, men det er også viktig at de som leverer kurs er tilgjengelige og fleksible når det gjelder å finne løsninger som er tilpasset bedriftene (som for eksempel undervisning på ettermiddag/kveld/helg). Solørskolens prosjektledere har i stor grad valgt kurs- og opplæringsleverandører basert på bedriftenes erfaringer og råd. I tillegg har en skiftet kursholdere ved flere anledninger, basert på tilbakemeldinger fra kursdeltakere.

7.3.2 Rekruttering og samarbeid skole - næringsliv

I tillegg til kurs - og opplæringsvirksomheten har Solørskolen støttet en rekke tiltak og prosjekter rettet mot rekruttering og bedre samarbeid skole - arbeidsliv.

Tiltak innen kategorien *rekruttering* har vært (prosjekteier i parentes):

- Teknologi, design og oppfinnermessa (Grue kommune)
- KAN-prosjektet Kunnskap Akademia Næringsliv (Høgskolen i Hedmark ØSIR Rena)
- SANN-prosjektet (Solør videregående skole)
- Ekstra tilskudd til lærlinger (Hedmark fylkeskommune/Tretorget)
- Sommerjobb for masterstudenter (Tretorget)
- Forprosjekt arbeidskraft (Åsnes næringshage)
- Teknisk oppgradering av undervisningsutstyr (Solør videregående skole)
- Rekrutteringstiltak (Grue næringshage)
- EM i skogsferdigheter (Solør videregående skole)
- Teknisk college Sør-Hedmark (Solør videregående skole)
- Forstudie Vitensenter (Høgskolestiftelsen i Kongsvinger)

De store satsingen her har vært KAN, SANN og Teknisk college - samtlige rettet mot å få til et bedre samspill mellom utdanning og næringsliv.

Hovedformål for **KAN prosjektet** i regi av Høgskolen i Hedmark har vært å etablere og videreutvikle kontakt og samarbeid mellom næringslivet og Høgskolen i Hedmark. KAN ble initiert av Ola Rostad i februar 2005 med mål om å bedre og øke samarbeidet mellom Høgskolen i Hedmark og næringslivet. Prosjektet ble knyttet til Drivhuset ved Høgskolens avdeling på Rena. Grunnen til dette er at prosjektet på lik linje med Drivhuset har et klart fokus på studentene.

Samtidig var avdelingen på Rena, ØSIR, et naturlig knutepunkt for et slikt prosjekt fordi mange av fagene som tilbys her er yrkesrettet og anvendbare i forhold til næringslivet. Prosjektet har hatt RDA finansiering fra 01.08.2006 til 31.12.2007. Prosjektansvarlig og prosjektleder har sittet ved HiHm og prosjektet har hatt en styringsgruppe bestående av en representant fra hhv Tretorget, Regionrådet, Hedmark Fylkeskommune, NHO Innlandet, Høgskolen i Hedmark (ØSIRs dekan og en representant for Drivhuset).

Sentrale aktiviteter i prosjektet har vært:

- utvikle ulike kommunikasjonskanaler og arenaer (ITK- baserte)
- utvikle og prøve ut ulike samarbeidsformer (som case-i-bedrift, prosjektoppgaver, mentorordninger, hospitering og praksisplasser)
- legge til rette for mer praksis i studietilbudene

SANN prosjektet startet opp i 2004/5 og avsluttes i løpet av 2008. Prosjektet var opprinnelig initiert av Fylkesrådet i Hedmark og hadde delvis sin bakgrunn i sammenslåingen av de tre videregående skolene Våler, Åsnes og Sønsterud til Solør videregående skole. Den videregående skolens utfordring var (og er) å fylle klasser og opprettholde tilbud i regionen, mens næringslivet har behov for relevante og gode utdanningstilbud lokalt. Den grunnleggende tanken er at en kan få til en vinn-vinn situasjon gjennom en bedre kobling mellom næringslivets behov og skolens tilbud.

Prosjektet har en styringsgruppe, bestående av to representanter fra fylkesrådet (hvorav sittende fylkesråd som leder for styringsgruppa), rektor og prosjektleder fra Solør Videregående Skole, to representanter fra fylkessjefen for videregående opplæring, en elevrepresentant, ordfører i Åsnes og to representanter fra styret for DA midler i Solør (en bedriftsrepresentant og en fra Tretorget) Videre har SANN en prosjektgruppe bestående av fem representanter fra Solør videregående, de tre kommunene (representert ved næringssjefen i Åsnes) og fylkessjefen for videregående opplæring i Hedmark Fylkeskommune

Det har vært en sentral aktivitet i prosjektet å etablere nye skoletilbud – og blant annet å forsøke å gjenopprette tilbudet innenfor tre- og bygg (sagbruk har ikke spesifikt vært i fokus). En har også søkt å styrke samarbeidet med bedrifter i regionen i forhold til elevpraksis og lærlingplasser, ved å bruke fagressurser fra bedriftene i undervisningen og ved å forsøke å legge noe av undervisningen ut i bedrift. På samtlige av disse områdene har aktiviteten og kontakten mellom skolen og bedriftene i regionen økt.

Teknikkcollege Sør-Hedmark er et samarbeidsprosjekt mellom Solør, Sentrum og Skarnes videregående skoler, Høgskolestiftelsen i Kongsvinger og næringslivet. Prosjektet ble initiert høsten 2007 etter et initiativ fra Tretorget, Høgskolestiftelsen i Kongsvinger og Solør videregående skole og er et initiativ i forhold til å samordne en del av utdanningstilbudene i regionen. Det er Solør videregående skole som er prosjekteier, med innleid prosjektleder fra Åsnes Næringshage. En representant for Solør-skolen, samt en for bedriftsnettverket 7Sterke sitter i prosjektgruppa, i tillegg til utdanningsinstitusjonene.

Det overordna målet med prosjektet er å kunne tilby utdannings- og opplæringstilbud som er bedre tilpasset behovene i det regionale næringslivet. Prosjektet omfatter både fagutdanning (fagbrev og eventuelt også teknisk fagskole og utdanning på ingeniørnivå), samt kurs og etterutdanning (prosjektbeskrivelse 121207). Etter- og videreutdanningstilbudet skal etableres ved at en i fellesskap tilbyr kurs og ved at Høgskolestiftelsen organiserer og tilbyr eksamensrettet videreutdanning.

Sentrale aktiviteter i prosjektet er (fra prosjektbeskrivelse 121207):

- kartlegge behov hos bedriftene i forhold til grunnutdanning, kurs og etter- og videreutdanning
- kartlegge utstyrsbehov
- utrede og lage forslag til organisering av samarbeid og samhandling mellom utdanningstilbyderne og mellom utdanningstilbyderne og bedriftene

For å kunne tilby relevant grunnutdanning, kursing og etterutdanning må skolene anskaffe utstyr som er moderne og relevant og lærerne må heve sin kompetanse. Dette krever samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og utstyrstilbyderne. Høgskolestiftelsen i Kongsvinger opprettet opplæringsssenter for produksjonsteknikk i samarbeid med LSS og TI Kongsvinger i 2005. Formålet var å kunne tilby kurs/etterutdanning i blant annet styringsteknikk/PLC, automatisering, robotteknikk og produksjonskunnskap¹². HiK har dermed utstyr og kompetanse de videregående skolene også har bruk for, mens de videregående skolene har infrastruktur og lærekref-ter. Teknikk College prosjektet er fremdeles i en oppstartfase (prosjektrapport kommer ca desember 2008).

7.3.3 Felles utviklingstiltak

I tillegg til tiltakene som faller inn under Solørskolen skisserer vi også kort noen felles utviklingstiltakene som er iverksatt via RDA midler. For det første fordi det er en forsøk på å oppnå i disse prosjektene er nært knyttet til kompetansebehovene i bedriftene. For det andre fordi disse prosjektene i seg selv er et eksempel på samarbeid og nettverk bedriftene mellom (de er initiert i fellesskap og er en felles aktivitet for flere av bedriftene).

Prosjekt Verdikjedekomplettering

Verdikjedekompletteringsprosjektet har hatt som formål å bidra til økt verdiskaping ved at hjørnesteinsbedrifter i Solør bedrer sine resultater ved utvidet og ny virksomhet. En så for eksempel for seg at mindre regionale bedrifter kunne foredle bi- eller sideprodukter som større bedrifter "skallet av" for å få til en mer rasjonell produksjon av kjerneproduktene. Eventuelt at mindre bedrifter kunne utnytte markedsnisjer som ikke var rasjonelle i forhold til hovedproduksjonen hos større. Silvinova AS leverte i 2007 en rapport fra en forstudie med anbefaling om 7 satsingsområder. LSS besluttet å gå videre med tre av disse: Samordning av mekaniske verkstedtjenester, vikarpool og driftsstøtte statistikk - og i tillegg legge til en ny: utnyttning av ledig eiendomsmasse. Prosjektleder for dette prosjektet er også prosjektleder for prosjektet Produksjonsløftet. De to prosjektene har en felles styringsgruppe.

Prosjektet Produksjonsløftet

Formålet med prosjektet Produksjonsløftet er å øke verdiskapingen ved mer ressurseffektiv produksjon og redusert sjukefravær hos hjørnesteinsbedriftene i Solør. "Lean"-delen av prosjekt "Produksjonsløftet" er utviklet i samspill med Høgskolestiftelsen i Kongsvinger og kan også sees som en styrking av miljøet rundt Teknikkcollege Sør-Hedmark / Opplæringsssenter for produksjonsteknikk. En har ellers sett til Sverige og programmet "Produktionslyftet". Etableringen av dette fellesprosjektet kan sees på som et eksempel på økt samhandling som en søker å få til gjennom prosjekt Verdikjedekomplettering.

¹² Styringsgruppa for RDA midler i Solør har gitt/gir støtte til bedrifter i Våler, Åsnes og Grue som benytter dette tilbudet – uansett om bedriftene har rett på RDA midler. En har vurdert det som viktig at næringslivet benytter og dermed er med og opprettholder og videreutvikler dette tilbudt.

7.4 Vurderinger av tiltakene

I dette avsnittet forsøker vi å svare på de spørsmålene vi stilte innledningsvis:

- 1) Hvordan kom tiltakene i regi av Solørskolen i stand? Hvem har vært involvert? Hva har motivene vært?
- 2) Har Solørskolen vært en god måte å møte næringslivets rekrutterings - og kompetanseutfordringer på slik bedriftene opplever det?
- 3) Har samarbeidet om og gjennom Solørskolen ført til mer kjennskap, kontakt og samvirke mellom bedriftene? Det vil si: Har disse tiltakene - som i stor grad har vært planlagt og gjennomført av flere bedrifter i næringsmiljøet sammen - vært nettverksstyrkende? På hvilke måter er i tilfelle dette nettverket viktig for bedriftene?
- 4) I hvilken grad har tiltakene i regi av Solørskolen ført til tettere og bedre koblinger mellom næringsliv og opplærings- og utdanningstilbydere?
- 5) Til slutt spør vi "hva nå": Hvordan kan det en har oppnådd så langt tas videre?

7.4.1 Hvorfor kompetanse og rekruttering?

KRD la få føringer på hva RDA midlene kunne brukes til. I et brev fra KRD til fylkeskommunene 10.02.04 sies det at midlene kan brukes innenfor ulike sektorer og områder.. "... for eksempel samferdsel, digital infrastruktur, FoU og nyskaping, kompetanseheving, samarbeid mellom skole og næringsliv, næringsrettede program i regi av vma eller andre tiltak som kan gjøre næringslivet mer konkurransedyktig og lønnsomt". Hedmark – og Solør – har brukt forholdsmessig mer av midlene til kompetanseutviklingstiltak enn det som har vært gjort i andre regioner (Yttredal et al., 2007). Hvorfor denne prioriteringen?

Det er i stor grad Solør-bedriftene selv som har avgjort hva og hvilke typer prosjekter og tiltak RDA midlene i Solør har skullet brukes til. Det ser ut til å ha vært rask og bred enighet i LSS og mellom bedriftene om at det var (og fortsatt er) behov for å gjøre noe når det gjelder rekruttering og kompetanseheving og at RDA midlene burde gå til dette. Når vi spør bedriftslederne om bakgrunnen for dette så knytter de aller fleste dette til egne opplevde behov på disse områdene. En del sier at de er bekymret for rekruttering fremover, og samtlige sier at de opplever behov for økt/annen kompetanse hos sine ansatte i forbindelse med innføring av ny produksjonsteknologi, automatisering og prosessoptimalisering (beskrives nærmere under). Flere av de vi har snakket med sier at de måtte ha gjort noe i forhold til opplæring og kompetanseutvikling (på disse områdene) uansett og at RDA midlene i så måte var god "timet".¹³

"Nettverk" har også vært et prioritert område i Hedmark i forhold til i andre regioner (Yttredal et al., 2007). Hvis nettverksbygging (mellom virksomheter som ikke kjenner godt til hverandre fra før) i seg selv er et mål, så kan nettopp rekruttering og kompetanseheving være typer tiltak

¹³ RDA midlene er regionalt øremerkede utviklingsmidler (Yttredal et al, 2007, s. 65), noe som i tillegg er spesielt viktig for en del av konsernbedriftene. For flere av disse bedriftene innebærer denne måten å føre tilbake midler på at de får tilgang på utviklingsmidler som de ellers ville måtte ha søkt konsernet sentralt om.

det er gunstig å starte opp med. Slikt arbeid krever samhandling mellom virksomhetene, samtidig som dette er relativt ufarlige områder å samarbeid på (virksomhetene er ikke konkurrenter, en kan selv regulere hvor mye en vil eksponere egen virksomhet). Det er videre potensial for samhandling på mange nivåer, idet ansatte fra alle deler av virksomhetene er involvert (dette kommer vi inn på senere).

7.4.2 Solørskolen som svar på bedriftenes behov

Har Solørskolen vært en god måte å møte næringslivets rekrutterings- og kompetanseutfordringer på, slik bedriftene opplever det?

7.4.2.1 Bedriftenes behov når det gjelder kompetanse og rekruttering.

Bedriftene vi har snakket med er ulike når det gjelder produkter og prosesser – og dermed også når det gjelder hvilke rekrutterings- og kompetansebehov de har. Byggetreprenørene sier de har god tilgang på arbeidskraft, mens flere av prosess- og produksjonsbedriftene oppgir at de har eller forventer rekrutteringsproblemer. Alle bedriftsrepresentantene vi har snakket med sier imidlertid at de har behov for høyere og/eller (noe) annen kompetanse i arbeidsstokken.

Samtlige bedrifter oppgir at de har stabil arbeidskraft. Mange er ufaglærte med lang erfaring eller de har fagbrev innen tradisjonell trebearbeiding (samt noen fra andre, tilsvarende fag). Dette har fungert og fungerer delvis bra enda, gjennom at folk lærer opp internt i forhold til å betjene nytt utstyr. Den spesifikke opplæring på nye maskiner tas hos leverandøren og etter det ”hjemme” ved besøk fra leverandør og ved at folk lærer hverandre opp.

For prosess- og produksjonsbedriftene har behovene for ny/annen kompetanse kommet i takt med at produksjonsprosessene i økende grad automatiseres (og på sikt også robotiseres). Dette krever datakunnskap, programmeringsteknikk og kjennskap til ulike styresystemer (CNC, PLS)¹⁴. Endringstakten og omleggingsgraden her synes videre å øke: Det vil si at mens en før hadde mindre og mer skrittvis omlegginger kan det nå se ut til at det skjer mer grunnleggende og omfattende endringer i produksjonen og at disse endringene kommer raskere. Dette fører til at behovet for en bedre (og delvis annen) grunnleggende kompetanse øker (fagbrev, teknisk fagskole, prosess - og helhetsforståelse). Flere sier at de gamle tradisjonelle fagbrevene ikke er (eller snart ikke lenger vil være) godt tilpasset den nye produksjonshverdagen.

Det er heller ikke alltid lett å finne riktig type utdanning eller kurs. En av de vi har snakket med sier at viktige nøkkelpersoner hos dem er en type ”alt-mulig-menn” som ”...er overalt og som forstår helheten og flyten i arbeidet”. Disse har lang og allsidig erfaring og ønsker nå fagbrev. Det oppleves imidlertid vanskelig å finne passende fagbrev til disse. Daglig leder sier han ikke vet om noe fagbrev som kan ”spisse” eller heve akkurat den typen kompetansen disse har – og som altså bedriften trenger mer av.

I tillegg til en annen type grunnleggende fagutdanning er det også et kontinuerlig behov for ulike typer etter- og videreutdanning. Det gjelder (blant annet) grunnleggende datakunnskap, oppdatering i forhold til nye regler og forskrifter, nye eller fornyede sertifikater/sertifisering og

¹⁴ CNC står for Computer Numerical Control, dvs at en bruker digitale hjelpemidler til utvikling og redigering av programmer for styrte maskiner. PLS-styring står for programmerbare logiske systemer og er knyttet til skjermbasert overvåkning, styring og automatisering av prosesser.

bruk av nytt utstyr og ny teknologi. Mange av bedriftene er også i gang med eller planlegger å sette i gang ulike prosessforbedringstiltak (lean production, kontinuerlige forbedringer), flere gjennom prosjektet "Produksjonsløftet". Dette - sammen med omleggingen til mer automatisert produksjon i seg selv – fører med seg et behov for ansatte med bedre helhets- og prosessforståelse, kanskje særlig på formann/mellomleder nivå. Opplæringsbehovene synes i noen grad å ha "hopet seg opp" på samtlige av disse områdene i forkant av oppstarten av Solørskolen.

7.4.2.2 Solør-skolens tilbud som svar på disse behovene

Flere av bedriftene sier at de ville ha vært nødt til å møte de over beskrevne kompetanseutfordringene uansett, men at Solørskolen har gjort det enklere, bedre, rimeligere og mer tilgjengelig for flere enn om de hadde måttet gjort dette helt på egen hånd. Det er ressurskrevende å finne riktige kurs og tilbydere, å forsøke å få tilbudene tilrettelagt og eventuelt holdt lokalt og kostnaden kan bli stor når antallet deltakere er lite. Alternativet er å melde folk på annonserte kurs, som kanskje ikke er optimalt i forhold til det en har behov for og/eller som innebærer at en må sende folk til Oslo – eller lengre. Flere understreker betydningen av å ha tilbud lokalt, både for å spare reisetid og -utgifter og fordi en lokal opplæringsarena er en verdi i seg selv fordi en kan møte andre fra samme næringsmiljø.

Noen sier også at Solørskolen har gjort det mulig for dem å sette ut i live eller videreføre allerede planlagte opplæringstiltak. For eksempel sprang noen av de første kursene i regi av Solørskolen ut av et allerede etablert samarbeid om opplæring mellom tre entreprenørvirksomheter. Når Solørskolen ble etablert så disse bedriftene en mulighet til å videreføre det etablerte samarbeidet (som inntil da hadde vært finansiert via Innovasjon Norge og VOX). Noe av det samme var tilfelle for et fagbrevopplegg en av de større bedriftene hadde begynt å planlegge i samarbeid med Norges Byggscole. Solørskolen gjorde det mulig å sette disse planene ut i live og gjorde det også mulig for bedriften å gi flere ansatte tilbud om fagbrev enn de ellers hadde hatt mulighet for.

I prinsippet kan alle bedrifter i Solør bestille kurs og opplæring via Solørskolen. I starten var det i stor grad RDA bedriftene som tok initiativ, men etter hvert har også flere andre bedrifter meldt inn sine behov.

En av de ansatte ved Tretorget AS har fra 2005 (da Solørskolen ble etablert som begrep) fungert som prosjektleder for kurs- og opplæringstilbudene via Solørskolen. Oppgavene er knyttet til å identifisere og samordne opplæringsbehov hos bedriftene, finne kursholdere og lokaler, lage tilpassede opplegg, annonsere tilbudet og ordne det praktiske rundt påmelding, kursbeviser og sertifikater.

Bedriftene er jevnt over godt tilfredse med opplæringstilbudene de har fått gjennom Solørskolen og sier de har vært og er gode, relevante og tilgjengelige. Dette er tiltak bedriftene selv har kunnet sette i verk basert på egne behov og med stor grad av kontroll over tilbudenes utforming. At en har hatt en egen prosjektleder til å legge tilrette har nok også hatt stor betydning fordi det ville være krevende å finne tid til å gjøre dette selv.

Det varierer en del i hvilken grad bedriftene har benyttet seg av kurs- og opplæringstilbudene. Vårt inntrykk er at dette har lite med tilbudene å gjøre, men mest er knyttet til ledelsens behov, interesse og/eller muligheter for å initiere og å gi rom for å delta på kurs. Hos noen bedrifter har fokuset på opplæring og kursing generelt vært svakere enn hos andre. Hos andre ser perioder med omsetnings – og/eller produksjonsøkning eller lederskifte ut til å ha ført til at kompetanse og opplæring har fått mindre oppmerksomhet. Det ser også ut til å variere hva en mener er "mye" versus "lite" kursing.

I tillegg er det andre måter å møte kompetanseutfordringene på enn eksterne kurs. En av bedrifter sier at kompetansebehovet i forhold til arbeidet med prosess-optimalisering best møttes gjennom rekruttering av spisskompetanse. *"Dette er ikke egentlig kompetanse du kan lese deg til, det finnes en masse verktøy – men det holder ikke å kjenne til disse. Du må forstå dem og ha brukt dem og det innebærer også kompetanse knyttet til det å forstå organisasjoner, å forstå folk – ...ja å kunne ledelse i praksis"*. Denne bedriften har rekruttert slik erfaringsbasert spisskompetanse fra en bedrift de har kommet i kontakt med via RDA samarbeidet.

I tillegg til at det illustrerer at kompetanseheving også finner sted gjennom rekruttering, viser dette eksemplet hvordan kompetanseheving også er noe som skjer gjennom kontakt og samhandling mellom bedriftene. For eksempel ved at fokus på og kunnskap om ulike prosessforbedringstiltak og –verktøy spres i kontakten mellom bedriftene. Gjennom å snakke med, høre om og diskutere med andre ser en bedre seg selv hva ens sterke sider er, hva en kan gjøre noe med, hvor og hvordan en kan starte og hvor en kan få hjelp. Dette fører oss naturlig over i neste avsnitt:

7.4.3 Bedriftsnettverk

Har RDA-samarbeidet generelt og Solørskolen spesielt styrket kjennskap, kontakt og samhandling mellom bedriftene?

Yttredal et al. 2007 skriver at en av de positive effektene av RDA midlene i Hedmark har vært etableringen av felles arenaer, nettverksbygging og økt tillitt mellom bedriftene (s. 46).

Samtlige bedriftsledere vi har snakket med mener at deres deltakelse i LSS har hatt betydning for økt kontakt og kjennskap mellom bedriftene. Flere peker på at RDA samarbeidet og deltakelsen i LSS har gjort at bedriftene i større grad oppfatter seg som medlemmer av samme næringsmiljø. *"Det har på et vis blitt slik at vi oppfatter oss som en gruppe - "vi fra Solør"*. (bedriftsleder). Det var noe slik kontakt fra før - særlig sier enkelte av bedriftslederne som har vært lenge i regionen at de har hatt en del kontakt med enkelte av de andre også tidligere - men samarbeidet rundt RDA ser ut til å ha utvidet og styrker kontakten mellom bedriftene.

LSS har vært den sentrale arenaen for å bygge denne kontakten. Det har i stor grad vært slik at samtlige bedriftsrepresentanter – det vil si også vararepresentantene – har møtt i LSS hver gang. Det ser ut til å være flere årsaker til det gode oppmøte: En sterk, felles oppfatningen om at dette er næringslivets penger - og at en dermed kan få gjort noe nyttig, på kort sikt og på egne premisser - ser ut til å ha vært viktig når det gjelder næringslivets representanter sitt engasjement. Våre informanter legger ikke skjul på at en viktig drivkraft for å møte opp i LSS har vært at det har vært penger til fordeling. *"Dette er jo våre penger, så det er klart en møter opp for å være med å bestemme hvordan de skal brukes"* (bedriftsleder). Prosessene i gruppa har opplevdes tilfredsstillende. Det har vært stor grad av enighet eller lett å komme til enighet og vedtak har dermed kunnet fattes og ting startes opp relativt raskt. Bedriftslederne har også opplevd at samarbeidet med øvrige aktører i gruppa - spesielt Innovasjon Norge og Tretorget - har fungert svært godt. Flere av de vi har snakket med legger også vekt på at gruppa har vært en viktig arena for å treffe de andre, "høre nytt", få informasjon og diskutere aktuelle ting.

Når vi spør om hva slags betydning det økte kjennskapet har - og eventuelt kan ha fremover - sier våre informanter at det at en har blitt kjent har ført til at det har blitt lettere å ta kontakt for å spørre om eller diskutere ting, også utenom møtene i LSS. En kan for eksempel ta en telefon for å drøfte en plutselig økning i sykefraværet, eller sondere litt hos de andre i forbindelse med lønnsforhandlings spørsmål. Noen sier også at dette nettverket mellom bedriftslederne innebærer at en kan mobilisere til felles aksjon raskt, for eksempel ved trussel om nedleggelse av utdan-

ningstilbud i regionen. Flere av de vi har snakket med sier at de tror at dette kjennskapet på sikt kan utvides til å omfatte mer konkret samarbeid – for eksempel når det gjelder utlån av folk eller lån av utstyr og lokaler til opplæringsformål. Vi har ikke klart å spore noen eksempler på at slikt samarbeid skjer per i dag.

Hvis et forum som dette skal bestå så bør det ha sin forankring i noen konkrete og matnyttige (felles) oppgaver (Levin & Knutstad, 2003). Det kan med andre ord være vanskelig å opprettholde et rent informasjonsutvekslings- og læringsforum. I dag er samarbeidet om å planlegge bruken av og fordele midlene i RDA ordningen limet i samarbeidet. Hvis kontakten mellom bedriftene skal leve videre må samarbeidet antakelig utvides også til andre områder¹⁵. Det er generell interesse hos våre informanter for å opprettholde LSS eller et lignende forum eller møteplass. Den nye styringsgruppa (for perioden 2007 – 2013) oppfattes som et slikt forum, selv om enkelte uttrykker bekymring for om den større og bredere sammensatte gruppa vil fungere like godt som den gamle.

Når det gjelder Solørskolen og deltakelse på kurs ser også dette i noen grad ut til å ha bidratt til økt kjennskap og kontakt mellom bedriftene. Her har vi ikke gode data, da vi stort sett har snakket med bedriftsledere og kursansvarlige og ikke direkte med de som har deltatt på brorparten av kursene. Flere av lederne vi har snakket sier imidlertid at de har oppfatt det slik i egen bedrift at de som har gått på kurs har opplevd det å møtes og bli kjent med andre i nærområdet som en viktig del av kurset. I noen tilfeller har slik kontakt blitt opprettholdt også i ettertid – for eksempel sier en bedriftsleder at hans industrivernleder etter et kurs innenfor sitt område har fått et kontaktnett i forhold til andre med samme oppgaver i andre bedrifter.

Lederopplæringen i regi av Kallerud ser ut til å ha spesielt godt potensial for å fungere nettverksbyggende og -styrkende på grunn av måten kurset er lagt opp på. Det har bestått av fire 2 - 3 dagers samlinger slik at deltakerne har møtte hverandre gjentatte ganger og over lengre tidsrom hver gang. Sammen med undervisningsformen (med utstrakt gruppearbeid og utgangspunkt i egen bedriftshverdag/besøk i bedrift) og rom for sosialt samvær (felles middag) mener vi dette gir godt grunnlag for økt kjennskap og kontakt mellom deltakerne. Dette gjelder innad i hver bedrift: Ofte deltar flere fra samme bedrift sammen og opplegget legger stor vekt på foranking av kurset i moderbedriften. Deltakerne fra ulike bedrifter har imidlertid også gode muligheter til å bli bedre kjent, blant annet fordi en legger bevisst vekt på å sette sammen grupper av deltakere fra ulike bedrifter slik at en kan lære av hverandres likeheter og forskjeller. I en av modulene er det også lagt inn bedriftsbesøk og kursansvarlig sier at han vet at deltakerne på i hvert fall ett av kursene fortsatte slike besøk hos hverandre etter endt kurs. Også her kan en tenke videreføring av kontakten gjennom at en legger opp til videre felles aktiviteter, besøk hos hverandre og erfaringsutveksling.

7.4.4 Relasjonen mellom næringsliv og skole

Arbeidslivet har i økende grad behov for arbeidstakere med høy, relevant og kontinuerlig oppdatert kompetanse. Dette stiller nye krav til *tilbydere* av utdanning og opplæring når det gjelder nærhet, fleksibilitet, relevans, arbeidsplassilknytning, tilgjengelighet og pedagogisk kvalitet. Det stiller imidlertid også *virksomhetene* ovenfor utfordringer knyttet til å utvikle mer lærende virksomheter og utnytte arbeidsplassen bedre som læringsarena. Videre er opplærings- og utdanningssystemenes evne til å etablere og videreutvikle gode tilbud avhengig av at virksom-

¹⁵ I Total nettverket på Raufoss har "Bli-kjent-møter" (hvor hovedformålet er å treffes og utveksle informasjon) vært populære i flere år. Disse møtene er imidlertid bare en aktivitet blant mange andre i nettverket.

hetene kan identifisere og kommunisere sine opplæringsbehov og at virksomhetene i større grad åpner seg, for eksempel gjennom å ta inn studenter og lærlinger.

St.meld. 42, Kompetansereformen sier at det er et overordnet mål å utvikle et mangfold av læringsarenaer der flere aktører deltar: bedriftenes og virksomhetenes egne kompetansepersoner, private aktører, studieforbund, folkehøgskoler, fjernundervisningsinstitusjoner og det offentlige utdanningssystemet. Det er nødvendig med god interaksjon mellom alle disse. Samarbeidet må videre innrettes slik at arbeidskraften ikke unødig trekkes ut av bedriftene eller verdifull faglig og pedagogisk kompetanse dreneres fra utdanningsinstitusjonene. Den økte kompetansen som kan utvikles i møte med arbeidslivet skal føres tilbake til institusjonene.

En av forutsetningene for å realisere dette målet er gode lokale og regionale kompetansenettverk – mellom arbeids- og næringsliv, opplærings- og utdanningstilbydere og myndigheter. Det pekes i flere sammenhenger på at potensialet i denne typen økt samhandling mellom utdanningsinstitusjoner og næringsliv ikke utnyttes godt nok. Hvordan ser dette ut i Solør/Glåmdalen?

7.4.4.1 Hva er utfordringene?

Markedet for etter- og videreutdanning i Norge er mangfoldig og uoversiktlig og en har lite systematisk kunnskap om det. Slike vi opplever det er dette også tilfelle i Solør/Glåmdalen. Det er relativt mange tilbydere, til dels overlappende tilbud og lite utviklede koblinger mellom aktørene. Det er også vanskelig å skaffe en god oversikt over aktører og tilbudene. Vår beskrivelse av dette markedet og dets utfordringer er basert på de beskrivelsene våre informanter har gitt og de inntrykk vi har dannet oss på grunnlag av disse beskrivelsene. Vi har snakket med relativt få aktører og de ulike aktørene har forskjellige erfaringer, oppfatninger og synspunkter. Datagrunnlaget vårt er med andre ord svakt. De utfordringene våre informanter beskriver samsvarer imidlertid sterkt med hvordan utfordringene på dette området rapporterer ellers (se feks St.meld. 42, 1997 – 98, Døving et al. 2006).

Bedriftene sier at de skaffer kurs og etterutdanning gjennom kontakt med det offentlige utdanningssystemet (videregående skoler, fagskoler, høyskoler), eller de går via bransjeskoler (i Solør gjelder dette i stor grad Byggskolen) eller til utstysleverandører eller andre private aktører som har spesialisert seg på nisjer i markedet (sertifisering, HMS, ledelse). Et alternativ til å henvende seg direkte til utdanningsinstitusjonene eller -tilbydere selv, er å gå via kurstilretteleggere som Friundervisningen, Folkeuniversitetet og AOF. Enten gjennom å melde seg på deres oppsatte kurs eller ved at de bistår i forhold til å legge til rette for kurs bedriften ønsker seg.

Bedriftene har behov for kontakt med utdannings- og opplæringstilbydere når det gjelder rekruttering, grunnleggende opplæring og etterutdanning. Våre bedriftsinformanter mener at de offentlige utdanningsinstitusjonene (spesielt videregående skole) ikke fungerer optimalt i forhold til deres forventninger og behov; spesielt ikke når det gjelder utdanning og opplæring for voksne. De er kritiske til tilbudenes relevans, men mest når det gjelder tilbudenes tilgjengelighet (voksenpedagogikk, fleksibilitet i forhold til tid, sted og undervisningsopplegg). Bedriftene knytter dette til skolenes forståelse av egen rolle (fokus på grunnopplæring for ungdom), samt til etablerte organisasjonsstrukturer og -kultur. Når en opplever at samarbeidet fungerer godt tilskrives dette ofte enkeltpersoner og at det går bra mer på tross av, en på grunn av institusjonelle forhold. Utfordringene slik bedriftene ser det er å få skolene mer på banen når det gjelder å tilby både grunnleggende opplæring og etterutdanning som er relevant og tilpasset voksne og næringslivets rammebetingelser.

St.meld. 42, 1997 - 98, Kompetansereformen, sier følgende: ”*Fra arbeidslivets side synes det i dag å være en viss skepsis mot at utdanningssystemet vil make å bidra vesentlig i den kompetanseutfordringen vi står overfor. Det hevdes at systemet er for innadvendt, for lite fleksibelt, for lite kjent med arbeidslivets kompetansebehov og preget av et regelverk og en pedagogikk som passer for unge, men ikke for voksne i en arbeidssituasjon*”

I sin sluttevaluering av KUP peker Døving et al (2006) på det samme: Over halvparten av KUP-prosjektene har brukt det offentlige utdanningssystemet¹⁶, men samarbeidet mellom disse institusjonene og næringslivet må styrkes for at tilbudene skal oppleves som relevante i forholdet til næringslivets behov. Døving et al. (2006) peker samtidig på at offentlige utdanningstilbydere besitter omfattende opplæringsressurser av god kvalitet og at det derfor er gode grunner til å arbeide for å gjøre disse mer tilgjengelige for arbeidslivet.

Kurs- og opplæringstilbydere og tilretteleggere *utenfor* de offentlige utdanningssystemet som vi har snakket med har en lignende oppfatning: Skolene er fokusert mot det de ser som sin primære oppgave; å tilby grunnleggende opplæring for barn og unge og de fungerer dårligere i forhold til grunnleggende utdanning og etterutdanning av voksne. Tilbyderne utenfor det offentlige systemet legger vekt på at dette åpner et marked for aktører som dem selv, enten ved at de fungerer som meklere og tilretteleggere, eller ved at de tilbyr egne opplæringstilbud. .

Skolenes representanter (med forbehold om at vi kun har snakket med tre representanter fra det offentlige utdanningssystemet: en fra Høgskolen og to fra videregående skole) er positive til samarbeid med næringslivet. De mener slikt samarbeid både er nyttig og nødvendig når det gjelder å få på plass og/eller beholde relevante utdanningstilbud og å videreutvikle disse. Utfordringen slik skolene ser det er å finne gode løsninger for å trekke næringslivet inn som en ressurs i (utviklingen av) egne tilbud. Skolene opplever næringslivets representanter som til dels vanskelig tilgjengelige: Det er vanskelig å vite hvor en skal henvende seg, vanskelig å få bedrifter i tale og vanskelig å finne ut hva de etterspør. Skolenes representanter mener likevel at relasjonen har blitt tettere og bedre i løpet av de siste åra, blant annet gjennom KAN og SANN prosjektene og utviklingen av prosjektet Teknisk College.

Når det gjelder bedriftenes mer (eller mindre) løpende behov for relevant opplæring og kursing så dekkes dette i stor grad av private eller bransjerettete opplæringstilbydere som opererer i et marked hvor bedriftene er kunder¹⁷. Disse aktørene har en annen rolle enn utdanningsinstitusjonene: De er ikke bundet opp av oppgaven med å omsette vedtatt opplæringspolitikk til praksis og kan dermed operere langt mer kundeorientert og fleksibelt i forhold til bedriftsmarkedet. De opererer da også med en helt annen tidshorison. Mens skolenes oppgave er å lage relevante utdanningsløp med en lengre tidshorison, så ser tilbyderne i etterutdanningsmarkedet det som en sentral del av sin oppgave å kontinuerlig tilby det kunden vil ha der&da. Dette er likevel ikke to skarpt atskilte sfærer og det er flere gråsoner når det gjelder hva skolene tilbyr versus hva andre aktører tilbyr. For eksempel tilbys fagutdanning og ulike typer korte, yrkesrettede kurs både av det offentlige utdanningssystemet og av private aktører.

¹⁶ Dette er mye, i snitt står det offentlige utdanningssystemet for 14% av tid brukt til kurs og opplæring som ikke gir formell kompetanse i arbeidslivet (Nyen, 2004). Årsaken til det dette tallet er så høyt i KUP sammenheng er at innslaget av høgskole – og universiteter er så stort.

¹⁷ Vi har ikke tall for dette for Glåmdalen eller Solør, men Nyen 2004 viser at av ca 55 millioner timer brukt per år på kurs- og opplæring *som ikke gir formell kompetanse* så står virksomheten selv for 42%, private skoler/kursleverandører 16%, det offentlige utdanningssystemet 14%, leverandører 12%, studieforbund/fagforening/frivillige organisasjoner 6% og andre 10%.

7.4.4.2 Solørskolens rolle

Sett i forhold til utfordringene skissert over og ambisjonen om å få til et bedre samspill mellom ulike opplærings- og utdanningstilbydere og bedriftene; hva slags bidrag har Solørskolen og dens tiltak og aktiviteter gitt?

Tiltakene i Solørskolen favner både bedriftenes (og regionens) rekrutteringsutfordringer, behovene for en mer relevant og bedre grunnleggende fagutdanning og behovet for etter- og videreutdanning. Tiltakene har i hovedsak vært av to typer:

- 1) Identifisering og koordinering av behov for (i hovedsak) etter- og videreutdanning og tilrettelegging for å dekke disse behovene i fellesskap.
- 2) Mer langsiktige tiltak for rekruttering og bedre integrasjon skole – arbeidsliv

Megler og tilrettelegger

I forhold til bedriftenes behov sier bedriftsrepresentantene vi har snakket med at det har vært nødvendig med en egen kurstillrettelegger – dvs. en instans som kan megle, administrere og forhandle frem gode løsninger mellom næringsliv og utdanningstilbydere. Når en startet samarbeidet om kurs og opplæring gjennom Solørskolen så brukte en litt ulike tilbydere og/eller tilretteleggere¹⁸. Bedriftene i LSS besluttet imidlertid relativt raskt å betale en egen prosjektleder for å ta hånd om det praktiske rundt kursvirksomheten. Bakgrunnen for dette var at en opplevde det vanskelig og tidkrevende å få tilrettelagt gode tilbud i samarbeid med andre kurs- og opplæringsstilbydere. Dette er erfaringer bedriftsrepresentantene sier at de hadde fra før- og som en fikk bekreftet når en startet opp aktivitetene i regi Solørskolen. Bedriftsrepresentantene oppgir lang responstid, lite fleksibilitet i forhold til å finne løsninger på bedriftenes premisser og mye ekstra administrativt arbeid med å ha flere ulike samarbeidspartnere, som de vesentligste problemene. En opplever for eksempel at noen av disse aktørene opererer etter modellen; "Vi tilbyr våre kurs - dere melder dere på hvis dere vil - men det blir slik vi har bestemt det". Andre peker på at det kan være dårlige pedagogiske opplegg og at voksne arbeidstakere som bruker tid og penger på kurs ikke kan akseptere å bli utsatt for "ungdomsskoleopplæring for voksne". Bedriftene forventer at kurstillbyder eller -tilrettelegger sørger for å kvalitetssikre også denne siden av opplæringa, men flere har gjentatt erfaringer med at dette ikke skjer. Dette fører til at bedriftene er skeptiske til visse typer tilbydere og de bruker "jungeltelegrafene" for å finne fram til opplegg og personer som er gode. Dette er imidlertid ikke noen ønsket situasjon, da dette både er ressurs- og tidkrevende for bedriftene. Flere av bedriftsrepresentantene sier at det var en lettelse at de fikk en egen prosjektleder til å håndtere dette. Samtlige av våre informanter sier at det har fungert svært godt å bruke en egen prosjektleder for å tilrettelegge kurs og opplærings-tilbudene via Solørskolen. Tilbudene via Solørskolen blir tilrettelagt i en prosess mellom prosjektleder, bedriftene og kurstillbyder slik at en får skreddersydde løsninger på bedriftenes premisser.

Større grad av samordning av meglerfunksjonene?

Rollen som tilrettelegger og kursmegler krever god kontakt med, kjennskap til og tillitt både hos bedriftene, i utdanningssystemet og i "tilbydermarkedet". Prosjektledelsen for Solørskolen har i så måte selv opparbeidet viktig kompetanse. Denne megler- og tilretteleggerfunksjonen har kommet til der&da, som et svar på et oppstått behov og synes ikke tenkt inn i en mer langsiktig strategi med sikte på å etablere bedre systemer og strukturer for å bedre samspillet næringsliv - skole. Det finnes flere slike tilrettelegger i Glåmdalen - hver med sine "markedsnisjer". Vi har ikke full oversikt over disse, men lister nedenfor opp de våre informanter har vist hyppigst til:

¹⁸ I noen tilfeller tar en direkte kontakt med den eller de som holder selve opplæringen (en privat tilbyder eller en lærer en kjenner til), andre gangen går en via en "tilrettelegger" eller "formidler" – som for eksempel skolen eller et studieforbund

- Folkeuniversitetet tilbyr en rekke typer kurs og opplæring. Det som tilbys i Glåmdalen er stort sett kortere datakurs, sertifiseringer og lignende, samt mer fritidspregede kurs. FU har tilbud om fagopplæring, men da i Hamar.
- Solør videregående skole tilbyr ulike typer kurs og etterutdanning for voksne/arbeidslivet innenfor de utdanningene den tilbyr på heltid/for ungdom. Flere av bedriftene i Solør sier de har brukt/bruker den videregående skolen.
- Høgskolestiftelsen i Kongsvinger har spesialisert seg på å tilby desentralisert utdanning på høyskolenivå og fom 2008 også på teknisk fagskolenivå, etter å ha inngått et samarbeid med Gjøvik Tekniske Fagskole. Høgskolen i Hedmark er hovedleverandør av studietilbud. Stiftere er kommunene Kongsvinger, Eidskog, Åsnes, Sør-Odal og Nord-Odal, samt seks bedrifter. Målgruppa er enkeltpersoner og virksomheter.
- Glåmdalen Interkommunale Voksenopplæring eies av Hedmark fylkeskommune og kommunene Kongsvinger, Eidskog, Grue, Åsnes, Våler, Sør-Odal og Nord-Odal og tilbyr grunnleggende og videregående opplæring og ulike typer kurs til kommunenes og fylkeskommunens ansatte, offentlige og private virksomheter og enkeltpersoner. Per i dag gir GIV i første rekke norskopplæring for innvandrere, samt tilbud innen offentlig sektor/helse og omsorg.
- Private tilbydere som tilbyr kurs- og opplæring i regionen, men ikke på fast basis

Vårt inntrykk er at det er til dels lite kontakt mellom en del av disse aktørene, at den kontakten som finnes er noe tilfeldig og at det er en viss frykt for å "trække i andres bed" (eller at noen skal trække i mitt). Det er mulig det kan være noe å hente på å se nærmere på roller, arbeidsfordeling og eventuelle muligheter for samarbeid mellom flere av disse aktørene? Dette kan være viktig for en mer effektiv bruk av ressurser, men også for å ivareta og videreutvikle meglerrollen og på sikt få til tettere kobling mellom næringsliv og ulike opplæringsaktører.

For eksempel sier flere representanter for de organisasjonene vi har snakket med at de ønsker seg "sin egen Ellinor" (Ellinor er den personen fra Tretorget som har vært prosjektleder for Solørskolen tom desember 2007. Vi bruker navnet hennes her som en generell betegnelse på en tilrettelegger og megler som har god kjennskap til og dialog både med lokalt næringsliv og tilbydersida). En bedriftsleder sier at hvis denne funksjonen forsvinner - for eksempel når RDA midlene tar slutt - så vurderer han å "ansette en egen Ellinor her". Dette viser at denne kompetansen vurderes som verdifull fra næringslivets side. De tilbyderne eller tilretteleggerne vi har snakket med er imidlertid også svært interessert i den kompetansen Ellinor besitter. Den er interessant fordi den gir et kontaktpunkt inn mot et marked (privat næringsliv) som det ikke alltid er like lett å kommunisere med og/eller komme i inngrep med.

Det å samordne denne type meglerkompetanse i større grad kan være hensiktsmessig. Slik vil den enkelte megler få et større nettverk, tilgang til større ressurser, kunnskap om flere utdanningstilbud og muligheter og anledning til å koble bedrifter over et bredere område når det er hensiktsmessig. En slik organisering på tilbydersida sikrer videre at en ikke mister all opparbeidet "know how" and "know who" hvis en "Ellinor" skulle finne på å slutte. Betydningen av å være tett på kunden understrekes imidlertid og en av de vi har snakket med sier at en desentralisert modell er viktig – gjerne i form av en nettverksmodell.

Det kanskje viktigste ved å ivareta og bygge videre på denne kompetansen er imidlertid at den er helt vital for å få til de endringene på organisasjonsnivå som er nødvendige hvis en skal realisere idealene om "livslang læring". De som legger slik til rette - og de som leverer selve opplæringen i kontakt med arbeidslivet - opparbeider organisatorisk, faglig og pedagogisk kompetanse som det er svært viktig at føres tilbake inn igjen i de respektive institusjonene, både på skole og næringslivssida. Hvis tilrettelegger og kursfunksjonene ikke blir integrerte deler av de ordinære organisasjonene og deres måte å fungere på så vil dette hemme utviklingen av både lærende bedrifter og skoler. Mer om dette under.

Organisasjonsendringer

Tradisjonelt har utdanning vært delt i a) en etablert grunnutdanning og b) en mer fleksibelt organisert etterutdanning. Når endringstakten i samfunnet øker i forhold til hva som er relevant kompetanse får dette konsekvenser for begge disse områdene – og for relasjonen mellom dem. For det første innebærer økt endringstakt at de etablerte grunnutdanningene i større grad må evne å endre innhold i samsvar med samfunnets kompetansebehov. For eksempel gjennom at de videregående skolene relativt raskt kan endre fagutdanningstilbudet sitt i tråd med endringer i behovene i arbeids- og næringsliv. For det andre øker kravet til etter- og videreutdanningssystemene; det er flere som oftere trenger å oppdatere eller oppgradere egen kompetanse og det stilles høye krav til denne oppgraderingen i forhold til dens kvalitet, relevans og tilgjengelighet. For det tredje innebærer den økte endringstakten og den derav følgende ideen om ”livslang læring” at grunn – og etterutdanning glir over i hverandre i større grad (i hvert fall prinsipielt). Dette fordrer videre at det skjer endringer både i de organisasjonene som tradisjonelt leverer utdanning (utdanningsinstitusjonene) og i de som tradisjonelt benytter ferdig utdannede kandidater (bedrifter).

For å få til den tette, fleksible, endringsvillige og to-veis kommuniserende relasjonen som synes nødvendig i framtida må en klarer å videreutvikle kjennskap, tillitt og samarbeidsrelasjoner på organisasjonsnivå - mellom (et nettverk) av bedrifter og lokale/regionale utdanningsinstitusjoner, -tilbydere og tilretteleggere. I vår situasjonsbeskrivelse fra Solør ser vi at det er både organisatoriske og institusjonelle utfordringer knyttet til en slik økt integrering mellom arbeids- og skoleliv. Utdanningsinstitusjonene har langsiktige og allmenne oppgaver som i noen grad går ut over det å møte næringslivets mer ”akutte” behov for etter- og videreutdanning. Og for bedriftene vil opplæring og kompetanseheving – selv i kunnskapsamfunnet – ofte være sekundært i forhold til det å produsere varer og tjenester. På veien mot fullt utviklede lærende bedrifter og åpne skoler hvor opplæring og arbeid, teori og praksis går hånd i hånd synes det nødvendig å finne mellomløsninger og/eller meglere som kan formidle mellom utdanningstilbyderne og næringslivet. Samtidig: hvis samspillet skal resultere i endringer på organisasjonsnivå - dvs at skolene endrer seg slik at de i større grad kan forstå og møte bedriftenes behov - og bedriftene utvikle seg i mer lærende retning - så krever dette at praksis i de respektive organisasjoner endrer seg.

Et eksempel: en kursholder forteller hvor vanskelig de opplevde det å holde et kurs for næringslivet lokalene til en videregående skole. For det første var lokaler og utstyr ikke av en slik standard en kunne ønske seg. For det andre opplevde en stadig at det ble småkonflikter og ”sure miner” fra de faste lærerne som måtte flytte sine oppsatte undervisningstimer til mindre attraktive klasserom for å gi plass til den store gruppa næringslivsfolk. Kursholder sier at hans kontakt-person ved skolen var inneforstått med at dette kurset var ønsket av skolens ledelse, ga viktige inntekter til skolen og var et ledd i skolens utviklingsarbeid. Hans kollegaer hadde imidlertid ikke den samme kunnskapen og så derfor kurset som en lite velkommen komplikasjon i forhold til deres agenda om å få gjort *sin* jobb på en god måte. Hvis kontakt og endret forståelse bare skjer hos enkeltpersoner (som spesielle meglere) så vil episoder som denne gjenta seg. Dette skjer ikke fordi folk er vrangvillige, men fordi de forstår egen organisasjon, egne oppgaver og egen rolle ”som før”. Det finnes imidlertid mange eksempler på hvor raskt forståelse og praksis kan endre seg når en gjør seg nye erfaringer og deler disse (Klemsdal, 2006). Det å gjøre seg konkrete erfaringer med alternative læringsformer - og dermed med et utvidet læringsbegrep i praksis - synes å være den mest hensiktsmessige veien å gå for å få til de nødvendige endringene på institusjonsnivå. Gjennom å koble meglerfunksjonene ved ulike institusjoner - og ved å trekke flere aktører inn i ulike samarbeidsprosjekter kan det være stort potesial for at flere aktører ”på begge sider” (eller alle?) kan gjøre seg slike erfaringer. Prosjekt Teknikk College ser for oss ut som et eksempel på nettopp en slik prosjekt hvor ulike aktører og miljøer har gått sammen om å realisere en løsning i fellesskap.

Det bedriftsnettverket som har blitt etablert via samarbeidet om Solørskolen har i tillegg ført til at bedriftene i større grad enn før er tilgjengelige som samtalepartnere for utdanningstilbydere og virkemiddelapparatet. Virksomheter tenker generelt lite langsiktig når det gjelder kompetanse, men forholder seg heller til sine opplæringsbehov i det de oppstår (Larsen et al., 1997). En leder eller personalansvarlig i en travel virksomhet med en mer ad hoc preget kompetansestrategi vil antakelig ikke være like lett tilgjengelig for dialog eller samarbeid om å utvikle det offentlige utdanningstilbudet, som en bedrift som tenker mer langsiktig og strategisk. Vi har inntrykk av at LSS og samarbeidet her har bidratt til å etablere en mer bevisst og strategisk "næringslivspartner" for både virkemiddelapparatet og utdanningsinstitusjonene. Dette tror vi har gjort og vil gjøre det lettere å få til et strategisk, langsiktig samarbeid på dette området framover.

7.5 Sluttord

Fordi skillet mellom skole og arbeidsliv tradisjonelt har vært så skarpt (først går en på skole, så begynner en å jobbe) representerer bedriften og skolen to - tradisjonelt - ulike verdener. Med fremveksten av "kunnskapssamfunnet" og idealet om livslang læring smelter disse to sfærene (i hvert fall ideelt sett) sammen. Dette skjer (eller bør skje) fordi den mer kontinuerlige oppdateringen av kunnskap er vanskelig å få til hvis en holder fast ved at læring kun er det som :

- skjer på bestemte steder (i skolen)
- er underlagt spesifikke lærings- og prøveregimer
- er begrenset til et spesifikt, regulert samspill mellom en bestemt type personer (formidling fra lærer til elev)

Å bevege seg vekk fra tanken om "skolen som lærefabrikk" og å begynne å venne seg til å tenke i form av nettverk og lærende bedrifter og samfunn går ut over en utvidet skole - dvs at skolen utvider tjenestetilbudet sitt. Hvis en skal få dette til må en operere med et utvidet *læringsbegrep* hvor en tenker nytt rundt hva læring er, hva som læres, hvor, hvordan og i hva slags typer samspill mellom hvem. Gjennom å åpne forståelsen av hva læring er og hvordan det kan foregå kan en i langt større grad inkludere andre arenaer, andre måter å lære på, andre aktører og relasjoner - og bygge "læringsnettverk".

En type lokal eller regional kompetanseutviklingsstrategi, der lokale og regionale kompetanse-tilbydere samarbeider med omkringliggende bedrifter om å finne den optimale løsningen for oss, synes slik sett å være en god ide.

Referanser

- Amdam, J. (prosjektleder) 2007. Kompensasjonsordninga for bortfall av differensiert arbeidsgjevaravgift. Eit regionalpolitisk eksperiment. Møreforskning Volda og Møreforskning Molde AS. Forskningsrapport nr. 63 / rapport 0701.
- Berger, S. (m.fl.) (red.) 2007. Inre Skandinaviens – en grænsregion under omvandling. Karlstad University Press.
- Dirdal, Tore, Martin Vikesland & Morten Ørbeck, M. (2003): Skog- og trenæringen i Glåmdalen – en analyse av status og utfordringer for næringsmiljøet i regionen. Bokserien til Handelshøgskolen BI – Senter for verdiskaping.
- Døving, Erik Odd Bjørn Ure, Anita Tobiassen & Dagfinn Hertzberg (2006): Kompetanseutviklingsprogrammet 2000-2006. Sluttevaluering. Fafo-rapport 551/SNF rapport nr. 32/2006
- Eriksson, B. 2006. Trepiloten – Ett misslyckad project? Elebacka Konsult AB.
- Johnstad, T. 2004. Lettmetallklynga på Raufoss – Toten. Kapittel i NIBR-rapport 2004:8
- Klemsdal, Lars (2006): Den intuitive organisasjonen. Oslo, Gyldendal Akademiske
- Kristoffersen, J. 2003. SIVA-Kongsvinger - fra eiendomsforvalter til utviklingsaktør? En studie av SIVAs rolle gjennom to endringssykluser på Kongsvinger. Lillehammer. Østlandsforskning.
- Kunnskapsdepartementet (2007) Tilstandsrapport om livslang læring i Norge. Status, utfordringer og innsatsområder
- Larsen Knut Arild, Frode Longva, Arne Pape & Anders N. Reichborn (2007): Bedriften som lærested. En gjennomgang av etter- og videreutdanning i norske bedrifter. Fafo-rapport, 212
- Levin, Morten & Gaute Knutstad (2003): Construction of Learning Networks – Vanity Fair or Realistic Opportunities? Systemic Practice and Action Research, Vol 16, No 1, Feb 2003.
- Mønsterbryterne, sluttrapport (2005): En ledende kompetansenasjon? Behov og muligheter for en mer samordnet kompetansepolitikk. Utdannings- og forskningsdepartementet
- Nyen, Torgeir (2004): Utvikling av lærevilkår i norsk arbeidsliv fra 2003 til 2004. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2004, Fafo-rapport 458
- Rostad, Ola (2008a): Tretorget arbeidsnotat 1 2008. Refleksjoner rundt 15 år med

regionale intervensjoner i en trenæringen: Fra produktutvikling til nettverk og innovasjonssystem.

Rostad, Ola (2008b): Tretorget arbeidsnotat 2 2008. Tiltak må tilpasses den aktuelle kunnskapsbasen. Om blant annet FoU sin rolle for innovasjon i skog- og trebransjen.

Vikesland, Martin, Tore Dirdal og Morten Ørbeck (2003): Skog- og trenæringen i Glåmdalen – en analyse av status og utfordringer for næringsmiljøet i regionen. Sandvika. Handelshøyskolen BI-Senter for verdiskaping.

Yttredal, Else Ragni, Arild Hervik, Lasse Bræin, & Jørgen Amdam (2007): Kompensasjonsordninga for bortfall av differensiert arbeidsgjevaravgift - Eit regionalpolitisk eksperiment. Forskningsrapport nr. 63, Møreforskning Volda / Rapport 0701 Møreforskning Molde

Aasen, B. 2005. Historien om Trefylket. En regional innovasjonsaktør. NIBR-notat 2005:109.

Ørbeck, M. og Karlsson, S. 2007. Nye teorier på gamle næringir – Omstilling i skogbruk og skogindustri

St.meld. 42, 1997 – 98 Kompetansereformen

Tretorget AS. Årsrapport 2007.

Lokal styringsgruppe for kompensasjonsfondet i Solør. Årsrapport 2007.

Trefylket. Årsrapport 2007.

Samtale med Per Ottar Walderhaug, Innovasjon Norge, 16. mai 2008.

Samtaler med Ola Rostad, Tretorget AS.

Intervjuer med ledere i sentrale bedrifter i regionen.

Treklynga i Glåmdal – 5 år etter
En reanalyse av skog- og trenæringen
i Glåmdalsregionen

En klyngeanalyse fra 2003 pekte på en rekke utfordringer for treindustrien i Glåmdalsregionen både når det gjelder svak utvikling i verdiskaping og sysselsetting, manglende nyetableringer, lite innovasjon, FoU og kompetanseutvikling og når det gjaldt relasjoner og samhandling mellom aktørene. De siste fem åra har det vært flere utviklingsprosjekter som har tatt tak i disse utfordringene, både innenfor Trepiloten, Trefylket og Lokal styringsgruppe Solør, herunder kompetanse- og rekrutteringstiltakene under fellesbetegnelsen Solørskolen. Reanalysens konklusjon er at næringsmiljøet viser en positiv utvikling og framstår som mer utviklingsorientert enn i forrige undersøkelse.

Sysselsettingsreduksjonen blant de store bedriftene er bremsset opp og de små og mellomstore har hatt vekst, nye bedrifter er kommet til, det har vært betydelig investeringer og det er satset mye på prosessinnovasjoner, kompetanseutvikling, rekruttering og relasjonsbygging. Reanalysen viser også at det har skjedd en læringsprosess også i treindustriens omgivelser (FoU og virkemiddelapparat) knyttet til å forstå innovasjon i denne type næringsliv.

Rapport nr.: 16/2008
ISBN nr: 978-82-7356-637-9