



RF – Rogalandsforskning. <http://www.rf.no>

Claussen, Tor

Regionalt fremsyn Vestlandet.

Rapport RF – 2003/245

Prosjektnummer: 7302769
Prosjektets tittel: Regionalt fremsyn Vestlandet
Kvalitetssikrer: Tor Tønnessen

Oppdragsgiver(e): Norges forskningsråd
Forskningsprogram: Arbeidslivsprogrammet "Create"

Gradering: Konfidensiell (åpen fra: 15. nov 2003)

Innhold

INNLEDNING	3
HENSIKT OG MÅL MED FORPROSJEKTET.....	4
OM GJENNOMFØRINGEN AV FORPROSJEKTET	4
HVORFOR ET REGIONALT FREMSYNSPROSJEKT PÅ VESTLANDET?	5
INNSPILL TIL TEMA I HOVEDPROSJEKT	8
NOEN BEGREPSAVKLARINGER.....	10
VESTLANDETS REGIONER.....	11
ARBEIDSLIVET I REGIONENE	18
INNOVASJON OG MARKED, BEDRIFTS- OG NÆRINGSLIV	28
MYNDIGHETER, RAMMEBETINGELSER OG INFRASTRUKTUR.....	30
ET REGIONALT FREMSYNSPROSJEKT PÅ VESTLANDET.....	30
LITTERATUR.....	39
VEDLEGG 1. "VESTLANDET - LANDSDEL TIL BEGJÆR"	40
VEDLEGG 2. PRESENTASJON AV INNSPILL TIL INDUSTRIPOLITISK NÆRINGSPLAN FOR SUNNHORLDFLAND.....	41
VEDLEGG 3. PRESENTASJON AV INNSPILL TIL INDUSTRIPOLITISK NÆRINGSPLAN FOR HAUGALANDET.	42
VEDLEGG 4. PRESENTASJON AV SCENARIOØVELSE. ANSVARLIG SAMARBEIDSRÅDET FOR SUNNHORDLAND.	43

Utarbeidet av Tor Claussen
Forskningsleder Rogalandforskning
Høsten 2003

1 Innledning

Denne rapporten er utformet som en del av et forprosjekt hvor målet har vært å klarlegge mulighetene for å etablere et regionalt fremsynsprosjekt på Vestlandet. Forprosjektet tar for seg mulighetene for etablering av et hovedprosjekt i fylkene Hordaland og Rogaland. I tillegg er hovedprosjektets forankring i fylkene Møre og Romsdal og Sogn og Fordane aktuelt, særlig med tanke på etableringen av et nasjonalt fremsynsprosjekt "Surprise" som er skissert i en egen forstudierapport (Øverland (red.) 2003).

Grenseområdet mellom fylkene Hordaland og Rogaland har vært et viktig geografisk utgangspunkt for forprosjektet. Dette området vil også danne utgangspunkt for et hovedprosjekt. Hovedprosjektet vil i tillegg omfatte hele Hordaland og Rogaland, samt fylkene Møre og Romsdal og Sogn og Fordane, som til sammen utgjør Vestlandet.

Hovedpoenget med den nasjonale satsningen "Surprise" vil være å sammenligne tre utvalgte regioner i Norge, hvor den ene er Vestlandet. Til sammen dekker de fire vestlandsfylkene et område hvor det i dag er etablert et nærmere politisk samarbeid gjennom det såkalte "Vestlandsrådet". "Vestlandsrådet" er sammensatt av politisk valgte representanter fra de deltakende fylkene, med bl.a. fylkesordførerne i spissen.

Den geografiske forankringen av hovedprosjektet innebærer et "ned fra og opp" ("bottom up") tilnærming. Utgangspunktet er et begrenset område med lokale regioner som befinner seg langs fylkesgrensen mellom Hordaland og Rogaland. Etter hvert som prosjektet skrider frem og utvikler samarbeid med det nasjonale programmet "Surprise", utvides det territorielle nedslagsfeltet.

Fremgangsmåten innebærer at prosjektet får en mer *eksplorativ* og *prosessuell* karakter (FOREN 2001). Aktører og faktorer ("shaping actors/shaping factors") sammen med viktige interessenter ("stakeholders") identifiseres etter hvert som prosjektet utvikler seg (Øverland 2001), både når det gjelder geografisk nedslagsfelt og knytning til det nasjonale komparative prosjektet.

I forprosjektrapporten vil resultatet av arbeidet presenteres sammen med en anbefaling om opprettelse av et hovedprosjekt, En skisse av opplegget for et slikt hovedprosjekt vil også beskrives. Forprosjektrapporten er hovedelementet i en søknad om hovedprosjekt med Norges forskningsråd som viktigste oppdragsgiver.

Forprosjektet har fokusert på to overordnede tema;

- Det ene dreier seg om *bedrifts- og næringsutvikling*. Betydningen av *innovasjon, nyskaping, eksisterende/nye markedsmuligheter* har vært viktig. Dette er i tråd med forprosjektrapporten fra "Surprise" (se Øverland september 2003).
- Det andre overordnede temaet har vært *arbeidsliv* med vekt på utfordringer knyttet til forhold som *arbeidsmiljø, arbeidsmarked, liv og vilkår for arbeidet* i regionen.

For begge disse områdene er det offentliges rolle regionalt og nasjonalt viktig. Rammebetingelser og infrastruktur er forhold som er innvevd i de to hovedområdene nevnt over, både på det lokale plan, så vel som det regionale og nasjonale plan.

2 Hensikt og mål med forprosjektet

Hensikten med forprosjektet har vært å klarlegge muligheten for å etablere et regionalt fremsynsprosjekt for Vestlandet. Målet har vært å skissere et hovedprosjekt ut fra de muligheter som forprosjektet måtte avdekke. Forprosjektet skal avklare hvorledes hovedprosjektet kan forankres, metodiske utfordringer og skissere hvilke resultater som kan forventes.

Et regionalt fremsynsprosjekt skiller seg fra scenario prosjekter og fremskrivninger ut fra ambisjoner om tette koblinger til regionale planprosesser (FOREN 2001). Et av målene med forprosjektet har vært å undersøke mulighetene for å etablere et regionalt fremsynsprosjekt som på et tidlig tidspunkt kunne kobles til lokale og regionale planaktiviteter under oppstarting. Videre har det vært et mål å få belyst hvorvidt et regionalt fremsynsprosjekt, sammen med pågående planaktiviteter, kan være bidrag til å møte særlig utfordringer som regionen står overfor. Dette har i tillegg dannet noe av utgangspunkt for avgrensningen av det regionale og territorielle nedslagsfeltet.

3 Om gjennomføringen av forprosjektet

Forprosjektet har gjennomført en rekke kartleggings- og mobiliseringsaktiviteter. Kunnskap akkumulert gjennom programmet Verdiskaping 2010 (VS 2010) i Norges forskningsråd (NFR), den regionale satsningen i VS 2010 ved navn Utviklingskoalisjonen for Hordaland/Rogaland, samt flere regionale prosjekter (Leknes 2002) har vært et viktig utgangspunkt for valg av informanter og fora, som forprosjektet har vært forankret i.

Det har vært gjennomført en rekke mer uformelle *samtaler og ustrukturerte intervju*. Blant de som har vært intervjuet er representanter for arbeidstilsynet, bedriftsledere, ledere for bedriftsnettverk, LO/NHO distriktskontorer, næringssjefer i fylkene, SNDs distriktskontorer, m.fl.

Blant lokale og regionale aktører har det vært flere *samlinger*. Dette har dels vært samlinger med direkte kobling til forprosjektet. I Sunnhordland har Samarbeidsrådet for Sunnhordland gjennomført et scenario pilotprosjekt. Resultater fra dette prosjektet er lagt ved (se vedlegg 4).

Det er dannet lokale grupper som utarbeider industripolitiske planer, hvor forprosjektaktivitetene har vært en integrert del. Disse lokale gruppene har hatt samlinger hvor fremsynsprosjektet har vært drøftet.

Partnerskapet som er dannet i VS 2010 har drøftet og kommet med innspill til forprosjektet. I et hovedprosjekt har partnerskapet gitt til kjenne at de ønsker en aktiv

rolle i selve hovedprosjektet. Fylkesutvalg og næringsjefer er blitt presentert for prosjektet i sammenheng med drøftinger av VS 2010. Det er i disse sammenhengene gitt til kjenne positiv oppslutning om et hovedprosjekt.

En rekke dokumenter og bakgrunnsmateriale har vært gjennomgått. Noen viktige dokumenter er lagt ved som vedlegg.

4 Hvorfor et regionalt fremsynsprosjekt på Vestlandet?

Et regionalt fremsynsprosjekt for Vestlandet skal bidra til å få frem de regionale diskursene omkring nærings- og arbeidslivets utvikling og fremtid. Konsekvenser av dagens utvikling og morgendagens muligheter skal frem på dagsordenen i ulike plan- og beslutningsprosesser hvor lokale og regionale interessenter er engasjert. Samtidig skal de lokale og regionale diskursene kobles til relevante diskurser sentralt for på den måten å få de lokale og regionale oppfatningene og problemstillingene forankret hos sentrale interessenter, - og visa versa.

I sammenheng med utfordringer for nærings- og arbeidslivet fremover er Vestlandet på mange måter er Norge i miniatyr. Regionale muligheter og utfordringer er derfor ikke bare av interesse for regionen. Den regionale debatten om hvilken arbeidslivs- og næringspolitikk som skal føres har stor aktualitet for hele nasjonen. Det kan illustreres gjennom den aktuelle politiske debatten omkring spørsmålet om næringsnøytralitet.

Krav om næringsnøytralitet innebærer et behov for å la markedsmekanismene styre utviklingen og unngå konkurransevridning gjennom offentlig inngripen med fare for subsidiering. Den nasjonale økonomien i Norge er på den annen side sterkt dominert av oljevirkosomheten og relatert virksomhet. Som region er Vestlandet her i en særstilling. Oljeavhengigheten antas å medføre store omveltninger og utfordringer etter hvert som denne virksomhetens betydning nasjonalt og regionalt endrer seg fremover. For de regionale og nasjonale aktørene blir det viktig å få mer kunnskap om hva disse omveltningene består i og hvilke muligheter vi råder over for å møte utfordringene. Behovet for nye arbeidsplasser, ny kompetanse, et nytt arbeidsmarked, infrastruktur og rammebetingelser (inkludert lov og avtaleverk) som kan møte utfordringene, kan bli presserende. Samtidig vil aldring og nye grupper arbeidstakere stille nye krav til det nærings- og arbeidsliv som de skal utfolde seg i. Innovasjon og nyskaping kan gi nye muligheter, men også nye utfordringer og nye krav. Vestlandet kan som region komme til møte mange av disse problemstillingene på en mer dramatisk måte, som også får store nasjonale konsekvenser. Det gjelder ikke minst ut fra den struktur som preger dagens nærings- og arbeidsliv. Et fremsynsprosjekt kan derfor bidra til å belyse utviklingstrekk og skissere løsningsmuligheter som også kan være av generelle interesse på det nasjonale plan.

Kan de større omveltningene vi ser konturene av håndteres gjennom en næringsnøytral politikk? Vil markedet og en næringsnøytral politikk håndtere den nærings- og arbeidslivsutfordringer som vi kan forventes å bli stilt overfor? I hvilken utstrekning er

det behov for bevisste strategiske valg og tiltak for å ta et aktivt grep der utfordringene ikke kan forventes å løses gjennom næringsnøytralitet? Hvilke utfordringer kan vi i tilfelle identifisere som problematiske i forhold til en slik næringsnøytral politikk? Bli kravet til næringsnøytralitet et hinder for en offensiv innovasjonspolitik som kan bidra til å møte utfordringene fremover?

Spørsmålet om næringsnøytralitet er et av kjernespørsmålene som fremheves av mange regionale aktører. En viktig side ved et regionalt fremsynsprosjekt kan være å bygge bro mellom de regionale diskursene på dette feltet, og sentrale/nasjonale diskurser og beslutningssammenhenger.

Internasjonal konkurranse, WTO, utvidelsen av EU og andre eksterne faktorer påvirker mange sider ved nærings- og arbeidslivet. Arbeidskraft med andre vilkår kan skape nye utfordringer på arbeidsmarkedet. Produksjonsbetingelser i andre land kan gi nye utfordringer for kraftforedlende industri, havbruk og virksomheter innen mat/næringsmidler. Et regionalt fremsynsprosjekt som kan belyse fremtidige utviklingstrekk, utfordringer og løsningsmuligheter på disse områdene regionalt, kan være med å bringe frem kunnskap og innspill av stor betydning for det nasjonale fremsynet.

Innovasjoner kan komme til å stille helt nye krav til arbeidstakere. Arbeidstakerne selv kan komme til å ha helt andre krav til arbeidsbetingelser og tilknytningsformer til arbeidsplassen. Aldring på sokkelen kan medføre et større generasjonsskifte innen oljevirkomheten. Et slik generasjonsskifte kan komme innen annen prosessindustri, så vel som store deler av næringslivet ellers.

Teknologiske innovasjoner, som for eksempel fjernstyring av operasjoner, spesialiserte vedlikeholdsoperasjoner, nye typer tjenesteleverandører, m.m. kan innebære at arbeid og bosted blir tettere innved i hverandre, samtidig som arbeidsplassens lokalisering blir mindre stedbunden. Samtidig kan arbeidstakere bli mer opptatt av nye former for organisering og tilknytning i arbeidsforhold. Større uavhengighet sammen med kravet om nye fellesskap og samarbeidsformer kan bli nye utfordringer for arbeidslivet fremover. Dette er utviklingstrekk som vil være betydningsfulle å få identifisert og håndtert hos regional beslutningstakere og strateger. Det er også utfordringer som vil være av interesse å koble til den nasjonale konteksten hvor en rekke tilsvarende utviklingstrekk kan komme til å gjøre seg gjeldende. Kunnskap om hvordan slike fremtidsutfordringer håndteres regionalt kan være innspill i den nasjonale konteksten.

For et hovedprosjekt vil det i denne sammenheng også være av interesse å se på følgende:

- Hvordan er interessentbildet og hvordan er koblingsmuligheter mellom nivåene lokalt, regionalt og nasjonalt?
- Hvordan organisere og forankre de ulike interessene i forhold til et lokalt, regionalt og nasjonalt interessentbilde?
- Hvordan få til dialogen mellom det lokale, regionale og nasjonale?

For å møte disse spørsmålsstillingene kan et regionalt fremsynsprosjekt bli et viktig virkemiddel. I tillegg blir det en utfordringen å bringe disse diskursene ut over den de

lokale, regionale og nasjonale grensene. Her er særlig debatter om regionenes plass i nasjonale og overnasjonale kontekster av stor interesse. En målsetting med hovedprosjektet vil derfor være å koble prosjektet til de overnasjonale sammenhengene etter hvert som prosjektet utvikler seg.

4.1.1 *Hvilke resultater kan forventes?*

Resultatene fra et regionalt fremsynsprosjekt vil måtte dekke ulike behov hos forskjellige interessenter på de nivå som prosjektet beveger seg. Et fremsynsprosjekt skal generelt bidra til at deltakerne blir å stand til å skape seg et mangfold av alternative fremtidsmuligheter ("fremtidsbilder"). Disse fremtidsmulighetene vil så sammenlignes. Tiltak for å realisere de ønskede mulighetene og forebygge mot uønskede konsekvenser skisseres. Når dette er gjennomført vil fremsynsprosjektet realisere resultatene gjennom innspill i beslutningsprosesser og planarbeid hos berørte aktører.

Her vil summarisk noen forventede resultater skisseres:

- a) Ansatte, befolkningen, bedriftene og nettverkene i de *lokale regionene* vil bli presentert for alternative fremtider basert på kunnskap om fortid og nåtid. Hensikten vil være å åpne deres perspektivflora mot fremtiden, slik at de kan se nye muligheter, samt hvilke anstrengelser som må til for å møte barrierer. De kan få et bedre grunnlag for å påvirke politikere og beslutningstakere som skal tilrettelegge utviklingen i arbeids- og næringslivet.

For politikere, beslutningstakere og aktører som jobber med lokalt planarbeid vil fremsynsprosjektet levere et forbedret beslutningsgrunnlag. Særlig vil bidrag fra et fremsynsprosjekt som "bryter opp" rutinepreg i planprosessen være med å utvide og utdype prosessen.

- b) For *partnerskapet* mellom Hordaland og Rogaland kan et fremsynsprosjekt være med å gi mer kreativitet og nytenkning inn i prosessene med valg av strategiske satsninger. Her er det i flere sammenhenger et utviklet samarbeid mellom fylkene, hvor et fremsynsprosjekt kan være med å bidra til økt bevissthet omkring felles muligheter, utfordringer og tiltak som må til for å realisere løsninger på tvers av fylkesgrensene. Et fremsynsprosjekt vil styrke allerede pågående aktiviteter mellom fylkene.
- c) For *Vestlandet som region* vil et fremsynsprosjekt kunne bidra til å belyse de muligheter og barrierer som møter anstrengelser i retning av å bygge en felles regionsbevissthet, samt understøtte byggingen av felles strukturer som skal bidra til å skape en konkret regionsidentitet.
- d) Fremsynsprosjektets forankring i *konkrete case*, som for eksempel regionaliseringen av offentlige institusjoner (se Arbeidstilsynet som case), kan være med å demonstrere behovet for å få frem kunnskap om fremtider som omorganiserings- og regionaliseringsprosesser skal være et svar på. Her kan nytten av et fremsynsprosjekt demonstreres ved å gjennomføre fremsynsaktiviteter som et ledd i aktuelle pågående omstillingsprosesser. Resultatet kan både bli en demonstrasjon av nytten av fremsynsaktiviteter som sådan. I tillegg kan

fremsynsprosjektet være med å gi nyttige bidrag inn i selve den konkrete prosessen som tjener som case.

- e) *Viktige regionale aktører og interessenter* i virkemiddelapparat og det offentlige kan gjennom et fremsynsprosjekt få bedre kunnskap til å se andre måter å understøtte den lokale og regionale utvikling. Det gjelder både i forhold til innovasjonsprosesser, utvikling av arbeidslivet og håndtering av nye utfordringer knyttet til omstillinger og mer dramatiske omveltning, som måtte avtegne seg fremover.
- f) *Sentrale interessenter og myndigheter* kan gjennom et regionalt fremsynsprosjekt få bedre kunnskap og beslutningsgrunnlag om de forutsetninger og muligheter som det regionale står overfor.
- g) *Utvikling av dialog og koblinger* mellom regionale og sentrale aktører kan stimuleres gjennom et regionalt fremsynsprosjekt. Et fremsynsprosjekt kan bidra til å lette formidling av respektive oppfatninger og ståsteder aktørene regionalt og sentralt har i forhold til næringspolitikk, arbeidslivspolitik, etablering av tiltak og støtteordninger, utforming av rammevilkår, samt lov- og avtaleverk.

5 Innspill til tema i hovedprosjekt

Resultatet av forprosjektet har utkrystallisert noen kjernetema ("issues"). Dette er tema som lokale og regionale aktører har foreslått i forprosjektfasen. Temaene antyder noe om hvorfor det er interessant å gjennomføre et fremsynsprosjekt i den aktuelle regionen.

Her er noen tema som har kommet frem gjennom forprosjektet:

- *Lokale regioners plass og relasjoner.* På grensen mellom fylkene Hordaland og Rogaland befinner det seg to klart markerte lokale regioner (Sunnhordland og Haugalandet). Disse utformer egne strategiske planer for nærings- og arbeidslivet. Oppstarten av planprosessene har aktualisert hvilket forhold disse to lokale regionene skal ha til hverandre. Begge de lokale regionene markerer sin egenart i disse prosessene. Samtidig identifiserer de overlapp og fellesskap. I den sammenheng kommer spørsmålet om tilknytning og relasjoner til de to store byregionene i fylkene (Bergen og Stavanger) opp som et svært aktuelt tema.
- *Holdninger til arbeidet, "stå på holdninger".* Den nye industrimedarbeideren skal ha solid teoretisk kompetanse og tung praktisk kompetanse. Han eller hun skal være multifaglig. De skal kunne planlegge, gjennomføre og rapportere eget arbeid. I tillegg skal de medvirke i aktiviteter som er viktig for utviklingsarbeidet i virksomhetene. Skaperkraften ligger i stolthet, driftighet, åpenhet, selvstendighet og nøkternhet (fra presentasjon av Industripolitisk plan Sunnhordland, se vedlegg).
- *Arbeids- og næringslivsmarked.* To viktige faktorer er med å bestemme utviklingen av arbeidsmarkedet. Det gjelder utvikling av næringsliv, infrastruktur og tilgang på kvalifisert arbeidskraft (innvandring, eldrebølgen, etc.).

Situasjonen rundt Hardangerfjorden kan illustrere noe av utfordringene som gjelder hele regionen. I dag er det ledig arbeidskraft på nordsiden av fjorden, mens muligheter for arbeidsplasser befinner seg på sørsiden av fjorden. Det mangler i dag en infrastruktur som binder nordsiden og sørsiden sammen. Denne situasjonen er symptomatisk for mange av tettstedene i fylkene på Vestlandet. Utviklingen av infrastruktur og næringsliv vil være kritiske faktorer som vil virke bestemmende på arbeidsmarked, sysselsetting og bosetting i regionene.

- *Arbeid og privatsfære.* ”Det er her me vil bu”. Arbeid og bosetting er tett koblet. Samtidig er det et markant tilslag til visse tettsteder i fylkene (se vedlegget ”Region til begjær”). Næringslivet i en del av disse tettstedene har på sin side en usikker fremtid. Florø opplever for eksempel i disse dager en situasjon hvor nøkkelindustri kan bli lagt ned.

I dag kan 4 bo- og arbeidsmarkedsregioner avgrenses (Stavanger, Bergen, Haugesund, Ålesund/Kristiansund, Molde (jfr. foredrag av professor Jørgen Adam 2003). Usikkerheten rundt hvilke andre regionsentra som vil eksistere fremover er stor. Dette skaper stor usikkerhet, men åpner også mange muligheter for utvikling og utforming av ny bosettingsstruktur.

Nye teknologi og ny næringsstruktur kan skape nye muligheter for fjernarbeid, hjemmearbeid, etc. Dette kan endre forholdet mellom arbeid og privatsfære. Nye livsstiler og bosettingsønsker kan gi utsikter til at distriktene med kombinasjon av flere leveveier blir attraktive. Vi kan kanskje se fremveksten av nye former for kombinasjoner av arbeid, privatsfære og levevei.

- *Utfordringer for arbeidsmiljøet.* Når det gjelder nærings- og arbeidsmiljø er Vestlandet som et Norge i miniatyr. Her er sterk oljeavhengighet. Denne næringens fremtid oppleves som usikker. Usikkerhet preger også arbeids-situasjonen til mange, særlig i den etablerte industrien.

Arbeidstilsynet er i en radikal omorganiseringsprosess. Omorganiseringen innebærer bl.a. en regionsoppdeling, hvor det foreløpig avtegner seg en egen Vestlandsregion (muligens Rogaland/Hordaland/Sogn og Fjordane) som dekker den nåværende inndelingen i tilsynsdistrikter. Denne prosessen medfører omfattende strategi- og oppgavefordeling med nye ansvarsforhold.

- *Kultur og tradisjon.* ”Region til begjær”, - både for innbyggere, turister, etablerere, m.fl. Her er storslått natur med mange muligheter for utfoldelse av fritids- og sportsaktiviteter. Mat- og næringstradisjoner bygget på råstoff og ferdigheter som kan ha markedspotensialer, både fordi kompetanse og naturgitte betingelser gir flere fortrinn. Rene råvarer kan for eksempel bli en stadig viktigere merkevare.

I regionen har religionen en spesiell plass i folkesjelen. Betegnelsen det ”mørke Vestland” antyder en viss sammenheng mellom religiøs og politisk orientering, som i noen grad også særmerker regionen (blått). Her er imidlertid store lokale variasjoner.

- *Nærings- og arbeidslivets plass i regionen og nasjonen.* Industrien har en spesiell plass i regionen. Den store utfordringen i dag og i morgen er industriens plass i regionen og nasjonens nærings- og arbeidsliv.
- *"Åljà"; Rikdom til besvær?* Oljeavhengigheten preger regionen så vel som nasjonen. Dette skaper store utfordringer, stor usikkerhet, - men også store muligheter for fremtiden. Her er foretatt store investering i teknologi, kompetanse, infrastruktur, m.m. Dette kan danne et viktig grunnlag for ny forretningsvirksomhet basert på den allerede etablerte virksomheten. Utfordringen blir å ivareta og utnytte dette potensialet overfor endrede markedskrav, samt identifisere nye markedsmuligheter fremover.
- *Havbruk og jordbruk;* Er det bruknes? Internasjonalt er det mange forhold, både konkurransemessige og i forholdt til lover, avtaler og reguleringer som kan være med å bestemme den fremtidige utviklingen av næringslivet innenfor dette feltet. I dag er dette en del av næringslivet med stor betydning for bosetting og næringsgrunnlag. Det gjelder ikke minst for flere lokalsamfunn i regionen.
- *Teknologi og energi.* Vannkraft har vært med å danne viktige deler av industri- og næringsgrunnlaget på Vestlandet. Denne ressursen kan også forventes å ha betydning fremover. Hvor betydningsfull den vil være kan avhenge av flere usikre faktorer som fornyelse av anlegg, konkurrerende energikilder, et stadig med internasjonalt marked og lokal/regional/nasjonal foredling. En annen energikilde, som kan komme til å spille stor rolle for utviklingen av dette området, er gass. Gassens betydning er så vidt begynt å avtegne seg i den regionale utvikling og næringsdebatten.
- *Transport.* Dette er en stor felles utfordring, som det er bred enighet om i regionene. Her er det vilje til å satse på tvers av administrative grenser. Det er bl.a. gitt felles innspill til nasjonal transportplan fra de 4 fylkene. Utfordringene når det gjelder transport er et av de viktigste områdene som bidrar til en felles identitetsdannelse på Vestlandet. Mange fellestrekk ved topografien er blant de betingelser som gjør transport til en felles utfordring.

6 Noen begrepsavklaringer

6.1.1 Avgresning av region

Region dekker i fremsynssammenheng områder innen en nasjon med en omtrentlig geografisk og romlig avgrensning. Områder som dekkes kan være bygdesamfunn, byer og tettsteder, historiske områder, markedsarenaer med økonomisk og/eller kulturell identitet og politiske regioner (fylker, kommuner, landsdeler, etc.) (FOREN 2001). Sentralt i forprosjektet har vært identifisering av regioner som krysser ulike administrative, politiske og andre typer grenser.

Regionsbegrepet i forprosjektet dekker 3 nivå:

- a) *Vestlandet*, avgrenset som en region bestående av 4 fylker. Det er Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal. Disse fire fylkene har gått sammen og dannet et fylkespolitisk samarbeidsorgan kalt Vestlandsrådet.
- b) *Hordaland og Rogaland* er de to største fylkene på Vestlandet. Sentrale aktører innen virkemiddelapparat, FoU, aetat, næringsavdelingene i fylkene, SND og representantene for partene i arbeidslivet har gått sammen og dannet et partnerskap i VS 2010, Utviklingsorganisasjonen for Hordaland/Rogaland.
- c) I Hordaland og Rogaland finner vi en rekke *lokale regioner* som Sunnhordland, Haugalandet, Hardanger, Indre Ryfylke, Jær-regionen, Nord-Hordaland, Dalane, m.fl. På grensen mellom fylkene finner vi to av disse lokale regionene, Sunnhordland og Haugalandet. Det er de to siste regionene forprosjektet har konsentrert seg om. I tillegg befinner Hardanger og Indre Ryfylket seg i grenselandet mellom fylkene. De to siste er aktuelle å trekke nærmere med i hovedprosjektet.

6.1.2 *Nærings- og arbeidsliv*

I forprosjektet er det først og fremst lagt vekt på det etablerte næringsliv (olje, smelte-/støperi, havbruk, verft, m.fl.). Den etablerte industrien dominerer i regionen på en måte som skiller seg markant fra andre fylker/regioner i Norge.

6.1.3 *Arbeidsliv og arbeidsmiljø*

Arbeidsmarkedets utvikling i regionene omfatter forhold som kan knyttes til demografi, karriereutvikling, alderssammensetning og migrasjon/innvandring. Særlig forhold rundt det arbeidsmarked som er dannet som følge av oljevirkksomheten, vil være sentralt i den videre utviklingen av arbeidslivet. Utviklingen av arbeidslivet dekker problemstillinger rundt seniorpolitikk, inkluderende arbeidsliv, partsforhold og forholdet til privatsfæren.

I forprosjektet er lagt vekt på å oppfatte arbeidsmiljø i bred forstand. Dette betyr ikke bare å inkludere det fysiske miljø og det ytre miljø. En bred oppfatning av arbeidsmiljø innebærer å legge vekt på det organisatoriske arbeidsmiljø som en utvidelse av det psyko-sosiale miljø.

7 **Vestlandets regioner**

I forprosjektet har vi valgt å ta utgangspunkt i to lokale regioner som ligger på grensen mellom fylkene Hordaland og Rogaland. Disse to lokale regionene er Sunnhordland og Haugalandet. De er interessante av flere grunner:

- Begge har startet opp egne planprosesser for sine respektive regioner. Planprosessene omfatter en beskrivelse av nå situasjonen. I disse prosessene blir det i tillegg gjort forsøk på å skissere muligheter og trusler for regionene fremover. Planprosessene støttes av fylkeskommunene og vil inngå i deres respektive arbeid med strategiske næringsplaner (SNP) og regionale utviklingsplaner (RUP).

- Regionene overlapper noe geografisk.
- Utbygging av kommunikasjonsløsninger har gitt nye muligheter for tettere kobling mellom regionene.
- Næringslivet i regionene har mye av den samme bransje- og nærings-sammensetning.
- Det er tette koblinger mellom virksomheter og næringslivet.
- En del av de statlige og offentlige virksomhets- og tjenestetilbud planlegges eller er slått sammen til et felles tilbud.
- Et felles arbeidsmarked er i ferd med å utvikles.
- Egne offentlige distriktskontor i Haugesund dekker flere av de samme kommunene i begge regionene.
- Arbeidsliv og kultur har mange fellestrekk.
- Mye av det samme trusselbildet, først og fremst knyttet til oljevirksomhetens fremtid, er felles. På den annen side ser begge regionene mange felles muligheter. Det gjelder muligheter knyttet til innovasjon, nyskaping og utvikling av arbeidslivet.

Utviklingen av arbeidslivet med utgangspunkt i den eksisterende kompetanse, arbeidsmoral, bosettingsstruktur, privatsfære, relasjoner, etc. danner en viktig del av den sosiale, kulturelle og symbolske kapital (Bourdieu 1977). Begge regionene legger vekt på disse typene kapital som viktige fortrinn. Dette identifiseres som et essensielt fundament for den videre utvikling av næringslivet i regionen.

Utviklingen av næringsvirksomheten har en sterk internasjonal eksponering. Flere av virksomhetene, både i Sunnhordland og Haugalandet, tilhører større nasjonale og internasjonale konsern (for eksempel Aker Kværner, Norsk Hydro, Statoil og ABB). Internasjonal eksponering og konserntilhørighet har stimulert den interne utviklingen av virksomheten og nettverkssamarbeid. Den interne utvikling av virksomheten har ikke minst medført et systematisk arbeid med helse-, miljø og sikkerhet, samt oppfyllelse av internasjonale standarder for kvalitetssikring, kundeorientering, markedskrav, m.m. De store konsernene og superleverandørene har vært viktig pådrivere for denne utviklingen i sine respektive nettverk av underleverandører.

Tradisjonelt har det vært en sterk industriarbeiderkultur i begge regionene (jfr. Stord, Odda og Sauda). Forankringen i denne industriarbeiderkulturen er fremdeles markant. Med konserntilknytning, nye kunde-leverandør relasjoner og internasjonal eksponering har den tradisjonelle industriarbeiderkulturen endret seg. Nye krav, forventninger og perspektiver på industriarbeideren åpner nye muligheter som står sentralt når regionene vender blikket fremover. Den "nye industrimedarbeideren" befinner seg i dag i en brytning mellom de lokale tradisjonene og den internasjonale eksponeringen/konsern tilhørigheten. I denne brytningen oppstår usikkerhet samtidig med at nye mulighetsrom åpner seg. En slik situasjon kan gi gode vilkår for gjennomføring av et regionalt fremsynsprosjekt.(FOREN 2001). Den videre utvikling av nærings- og arbeidslivet i

regionen har da også vært gjennomgangstemaet for mange av de aktører og interessenter som har vært involvert i forprosjektfasen. Det gjelder særlig når vi ser på de to lokale regionene som har vært noe av fokus i forprosjektet.

7.1.1 Sunnhordland

Sunnhordland består av kommunene Austevoll, Bømlo, Etne, Fitjar, Kvinnherad, Stord, Sveio, Tysnes og Ølen. Den viktigste byen er Leirvik, som ligger på Stord.



Topografisk dreier det seg om en region bestående av mange øyer, fjorder og fjellområder. En større isbre dekker deler av topografien.

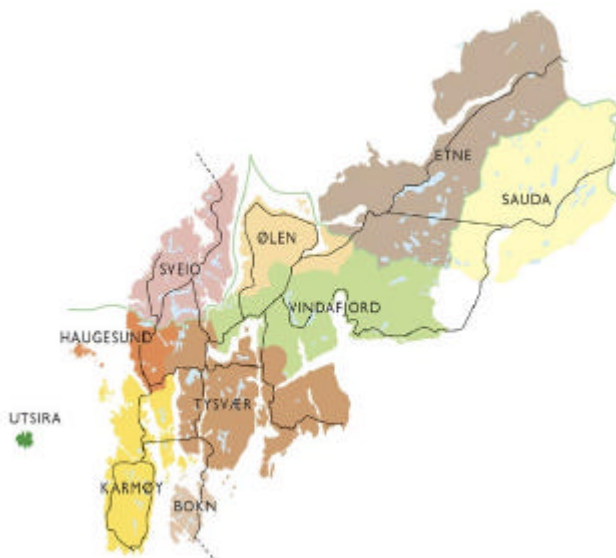
Havet med fiske er viktig for Sunnhordland. I Austevoll kommune er fiskeoppdrett blitt en sentral næringsvei. Regionen særmerker seg imidlertid når det gjelder industrisysseting og tradisjonelle industribransjer. Vannkraft har gitt grunnlag for en rekke smelte- og støperivirksomheter langs Hardanger fjorden. Smelte- og støperi virksomheten har gitt grunnlag for fremveksten av en skog av underleverandører.

Med oljevirksomheten har en rekke større og mindre leverandører blitt helt dominerende for næringsvirksomheten i regionen. Det dreier seg om Aker Stord og Aker Elektro som er to store ”super leverandører”. I tillegg finnes en mengde underleverandører, både små, mellomstore og store.

Regionene har en rekke skipsverft som ble bygget opp i tilknytning til fiskeri virksomheten. I dag er det oljebransjen som er viktigste marked. Noen virksomheter kombinerer leveranser og vedlikehold for oljevirksomheten med skipsbygging og vedlikeholdsoppdrag for skip.

7.1.2 Haugalandet

På Haugalandet finner vi kommunene Bokn, Utsira, Karmøy, Tysvær, Haugesund, Sveio, Ølen, Vindafjord, Etne og Sauda. Haugesund er viktigste by. Byen og tettstedene omkring ekspanderer.



Regionen Haugalandet omfatter flere av de samme kommunene som Sunnhordland. Dette gjelder i hvert fall om Sunnhordlands regionen avgrenses til å omfatte kommunene tilhørende Samarbeidsrådet for Sunnhordland. Både Haugalandet og Sunnhordland definerer Sveio, Ølen og Etne som kommuner tilhørende respektive regioner. Denne ”doble” tilhørigheten indikerer at vi har med to lokale

regioner med sterke koblinger og til dels overlappende geografisk/territoriell forankring. Dette indikerer usikkerhet og uklarhet, men åpner også muligheter, når det gjelder den videre utvikling av relasjonene mellom disse lokale regionene fremover.

Rederi og det maritime dominerer noe mer på Haugalandet enn i Sunnhordland. På Haugalandet finner vi to større virksomheter innen prosessindustrien, Hydro Karmøy og Kårstø anlegget til Statoil.

En av de viktigste institusjonene for høyere utdanning er Høgskolen Stord Haugesund (HSH). Høgskolen er lokalisert både i Haugesund og i Leirvik. Plasseringen av høyskolen eksemplifiserer noe av fellesskapet og samarbeidet mellom de to regionene.

I Haugesund og på Leirvik har Arbeidstilsynet 7. distrikt egne distriktskontorer. Disse har sin virksomhet rettet mot områdene nord for Boknafjorden og sør for Hardangerfjorden. Fjordene markerer på flere måter et skille som gjenspeiler seg i forhold til lokaliseringen av distriktskontorene.

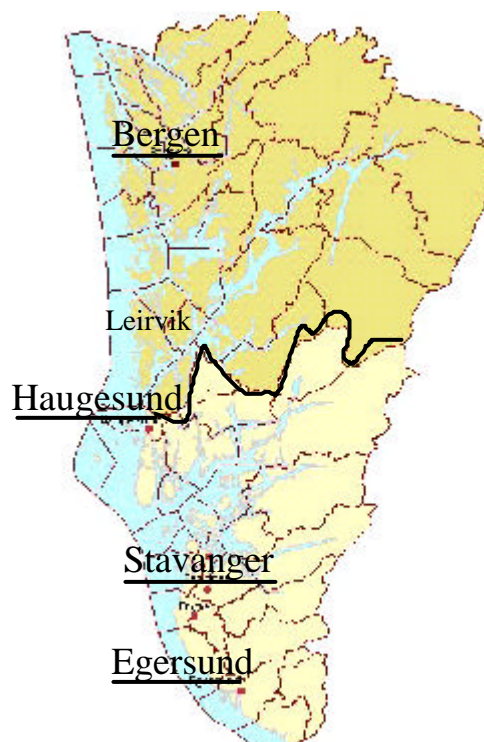
Med muligheter for tunnel under Boknafjorden og omorganisering av arbeidstilsynet i regionen vil en viktig markering av nord og sørfylket i Rogaland kanskje etter hvert viskes ut. I hovedprosjektet kan dette bli et av flere trekk som kan bli viktige å drøfte for den videre utvikling og kobling mellom de lokale regionene, så vel som fylkene.

7.1.3 *Regionen Hordaland og Rogaland*

Sunnhordland og Haugalandet er i denne sammenheng å oppfatte som to lokale regioner. De hører hjemme i fylkene Hordaland og Rogaland. Begge krysser grensene mellom fylkene, selv om Sunnhordland i dag i hovedsak hører til Hordaland og Haugalandet i hovedsak til Rogaland.

Hordaland og Rogaland har mange felles trekk som gjør dem interessante å se i sammenheng:

- Begge er kystfylker.
- Høy industrisyssetting.
- Sentrale i nasjonal verdiskaping.
- Internasjonal orientering/eksport.
- Transport, utdanning og kulturfellesskap.
- Tette koblinger mellom nærings- og arbeidslivet i fylkene.
- Konsentrasjon av offshore, super- og underleverandører.
- De marine og maritime næringene er viktige i fylkene.



- Innen smelte og støperi er det viktige kraftforedlende virksomheter.
- Kraftproduksjonen er sentral.
- Energi, spesielt knyttet til gass, er viktig satsningsområde.
- Mange parallelle og felles koblinger når det gjelder reiseliv.
- Mat og næringsmiddelproduksjon er viktig i begge fylkene. Rogaland skiller seg ut med omfattende landbruksproduksjon på Jæren, området rundt og syd for Stavanger.

En identifisering av fylkene Hordaland og Rogaland som "egen" region har i forprosjektet sammenheng med Utviklingskoalisjonen for Hordaland/Rogaland, som er etablert mellom fylkene gjennom forskningsprogrammet Verdiskaping 2010 (VS 2010). Partene i arbeidslivet med NHO direktørene og LO sekretærene i de to fylkene har vært drivkrefter bak etableringen av partnerskapet, sammen med fylkenes næringsjefer og SND direktører. I tillegg har representanter for de viktigste FoU institusjonene og aetat vært sentrale i utformingen og det løpende arbeidet i partnerskapet.

Partnerskapet har flere funksjoner:

- a) Det har foretatt strategiske avveininger når det gjelder hvilke prosjekter, bedrifter og områder i fylkene hvor det skal gjennomføres forsknings- og utviklingsaktiviteter i samarbeid med virksomheter og nettverk. Et eksempel er Hardanger med utgangspunkt i Odda. Her identifiserte partene i arbeidslivet et behov og et potensial for å gjennomføre forbedrings- og innovasjonsprosjekter.
- b) I partnerskapet har deltakerne blitt tettere koblet opp mot de utviklingsaktiviteter som gjennomføres i samarbeidet mellom industri og forskning. Virkemiddelapparatet og partene har opptrådt i nye roller og på nye arenaer i sin kobling mot forsknings- og utviklingssamarbeid med næringslivet.
- c) Nye muligheter for samordning av offentlige virkemidler og forsknings- og utdanningsressurser er initiert. Dette gjelder på tvers av administrative og politiske grenser.
- d) Nye arenaer er dannet hvor partnerskapets deltakere agerer. Dette har vært viktig som ledd i de nye roller og ansvarsområder som særlig SND, fylkeskommunen og aetat er blitt tildelt lokalt/regionalt.

Partnerskapet er i dag et eksempel på et praktisk og funksjonelt samarbeid på tvers av fylkesgrensene. I seg selv er det en arena som har vist stor interesse for å medvirke i et fremsynsprosjekt. Deltakelse av partnerskapet i et fremsynsprosjekt gir mulighet for å engasjere interessenter som har:

- Viktige koblinger til næringslivet i regionen.
- De er sentrale aktører med godt kjennskap til arbeidslivet og dets utfordringer i regionen.
- De har et stort og vel etablert nettverk i forhold til andre aktuelle interessenter og aktører i et fremsynsprosjekt.

- Forskingen som gjennomføres i VS 2010 er noe av kjernen i dannelsen av partnerskapet. Denne forskningen har to hovedpilarer. Den ene dreier seg om innovasjon og nyskaping, forstått som nye forretningsutvikling forankret i etablert næringsliv. Næringslivsfokus med vekt på utvikling i bedrifter og nettverk er sentralt. Den andre hovedpilaren leger vekt på utvikling av arbeidslivet og arbeidsmiljøet. Problemstillinger knyttet både til indre og ytre miljø er sentrale, med særlig fokus på et proaktivt miljøarbeid basert på samarbeide mellom partene og bred medvirkning.

Forskingen i VS 2010 er noe av grunnpilaren i partnerskapet. Denne forskningen vurderes som et godt inntak til et aktuelt fremsynsprosjekt i regionene.

7.1.4 Regionen Vestlandet (Vestlandsrådet)

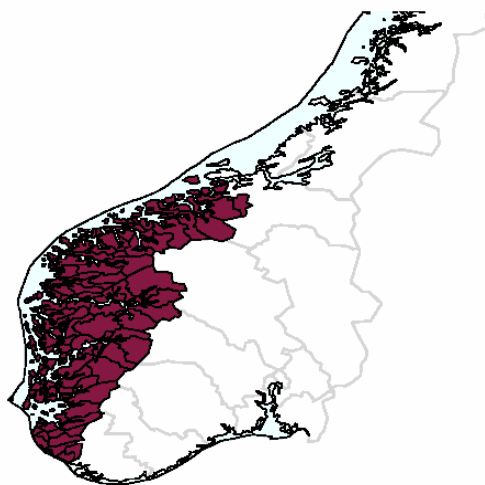


Vestlandsrådet består av politiske representanter for fylkene Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal. Dette politiske samarbeidet bygger på faktisk samarbeid som allerede eksisterer, som for eksempel felles innspill til nasjonal transportplan. Fylkene har nærings samarbeid, som for eksempel en

egen havbrukspilot finansiert gjennom ARENA programmet til SND. Fylkene Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane kan dessuten bli en aktuell region i Arbeidstilsynets omorganisering. Denne omorganiseringen er foreløpig i startfasen. Det er etablert et helsesamarbeid mellom fylkene gjennom Helse Vest.

Fylkene Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal har ca. 26 % av folketallet i landet. Disse fylkene omfatter omkring 18 % av nasjonens areal.

Landsdelen er i gjennomsnitt tettere befolket enn hele landet sett under ett. Likevel er Vestlandet mer preget av spredt bosetting og små lokalsamfunn. Landsdelen har litt høyere fødselstall, noe som er en hovedgrunn til at folketallet i landsdelen øker litt mer enn gjennomsnittet for landet som helhet. Rogalands- og Bergensregionen har i perioder hatt stor tilflytting og dermed sterk vekst i folketallet.



Vestlandet er et godt sted å bo om vi tar utgangspunkt i levekårene. Det er færre levekårsproblemer og den gjennomsnittlige levealderen er noe høyere enn i landet for øvrig.

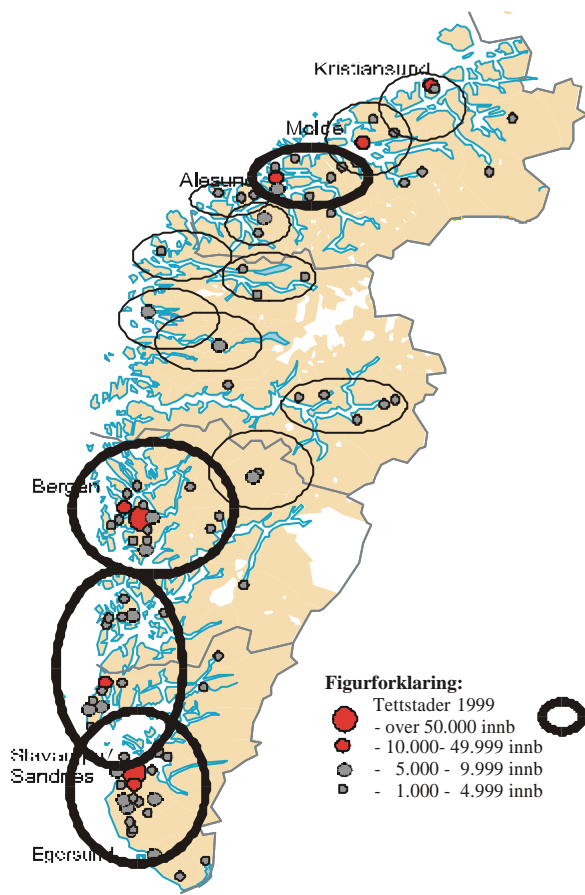
Det er klare kulturelle og språklige særtrekk ved landsdelen. En stor del av nynorskbrukere holder til eller er oppvokst i landsdelen. Kristendommen står sterkt, både innen statskirken og i tilknytning til frikirker.

Mange fjord og øyer gjør landsdelen særlig avhengig av sjøtransport. Det er dyrt å bygge veier. I de senere år har imidlertid kommunikasjonsnettet endret seg. Bygging av broer og tunneler har bundet sammen landsdelen. Bygder og kommuner som tidligere var langt fra hverandre har blitt knyttet nærmere gjennom utbyggingen av den fysiske infrastrukturen.

Næringslivet på Vestlandet skiller seg fra store deler av Norge gjennom et sterkere innslag av industri. Oljeindustrien står sterkt i Rogaland, mens de maritime næringene står sterkt i hele landsdelen. Tilgangen på elektrisk kraft har gitt grunnlag for tekstilindustri og kjemisk industri. Innen møbelindustri, telekommunikasjon og landbruksvirksomhet finnes også viktige virksomheter.

Rogaland er blant de viktigste landbruksfylkene i Norge. Selv om landbruket har mindre betydning lenger nord i landsdelen, dominerer fruktproduksjon i Hardanger og til dels Sogn. Fiskerinæringen er viktig langs hele kysten, men særlig i Møre og Romsdal. I Ålesund og Måløy finner vi de viktigste sentra for norsk fiskeeksport.

Tjenesteytende næringer har ikke fullt så stor betydning på Vestlandet som ellers i landet, særlig om en ser på forretningsmessig og privat tjenesteyting (finans, data, konsulentvirksomhet, "frie yrker"). Det finnes likevel en del tjenesteytende virksomheter knyttet til det maritime miljø. Viktige utdanningsinstitusjoner finnes i Bergen, Stavanger, Stord, Haugesund. Noen mindre steder har også betydelige utdannings- og forskningsinstitusjoner. I Bergen er fremdeles finans og shipping viktig, om enn mindre enn før. Turistnæringen er viktig for landsdelen, særlig ut fra topografiske forhold, med fjord, fjell og isbreer.



Store deler av landdelen har relativt lav arbeidsledighet. Ledigheten har imidlertid økt noe den senere tid, særlig med bakgrunn i reduksjon i oljerelaterte aktiviteter og en vanskeligere konkurransesituasjon for mye av den øvrige industrien.

7.1.5 De regionale utfordringene

De regionale utfordringene er mange, noe vi allerede har vært inne på. I denne sammenheng vil vi, med utgangspunkt i demografi og geografi, skissere utfordringer for de lokale regionene Sunnhordland og Haugalandet.

I figuren til venstre identifiserer Jørgen Amdam (Amdam 2003) 4 regionsentra med felles bosetting- og arbeidsmarked. Med utgangspunkt i forprosjektet og de lokale regionene er det særlig de 3 markerte områdene for felles bosetting

og arbeidsmarked i Hordaland og Rogaland som er av størst interesse.

Amdam markerer i figuren 3 regionsentra som grenser mot hverandre. Et er omkring Bergen, et omfatter Haugesund og Leirvik, - og et området befinner seg omkring Stavanger sør for Boknafjorden.

Det er i spenningsfeltet mellom disse 3 at de to lokale regionene Sunnhordland og Haugalandet befinner seg i. To store byregioner, en mindre i sterk vekst og flere mindre byregioner befinner seg i området, eller umiddelbart tilgrensende områder. Dette åpner flere alternative muligheter fremover. Samtidig skaper det mange usikkerhetsmomenter i dagens situasjon. Vi skal kort skissere noen av alternativene når det gjelder den regionale utviklingen i dette spenningsfeltet.

En mulighet åpner seg for at Haugesund og Leirvik/Stord vokser frem som mer eller mindre felles regionsentra for en felles bosetting og arbeidsmarkedsregion for Sunnhordland og Haugalandet. De to lokale regionene, med flere egne institusjoner (Haugalandsrådet, Haugalandet Industri og Næringsforening, Samarbeidsrådet for Sunnhordland, m.fl.) smelter sammen. Området langs grensen mellom fylkene vokser frem med en egen tyngde og identitet som likeverdig og konkurrerende region til de to andre regionene i fylkene som er markert på figuren (Bergen og Stavanger).

En mulighet er at hver av de lokale regionene Haugalandet og Sunnhordland knyttes nærmere de to store byregionene med Bergen og Stavanger som sentra. Denne muligheten er aktuell etter hvert som det planlegges og bygges ut fastlandsforbindelse med tunneler sørover og nordover.

Åpningen av en fastlandsforbindelse kun sørover, noen som allerede er under planlegging, kan medføre at begge de to lokale regionene knyttes sørover mot Stavanger. Det vil da oppstå et mer markert skille mellom de delene av fylkene Hordaland og Rogaland som befinner seg sør for Hardangerfjorden og de som befinner seg nord. Dette alternativet fremheves særlig av representanter for Sunnhordland. Flere av disse oppfatter at Bergensregionen er seg selv nok, - og ikke gjør tilstrekkelig innsats for å knyttet sammen Sunnhordland og resten av fylket.

Det kan tenkes at Haugesund og Haugalandet vokser frem som en egen byregion, hvor Sunnhordland blir en del av denne. Denne muligheten har flere fellestrekk ved den førstnevnte, hvor Haugalandet og Sunnhordland gradvis integreres med hverandre. Haugesund kan få en næringsmessig oppblomstring, - og samtidig bli et senter for utdanning, forskning, bosetting og arbeidsmarked på linje med Bergen og Stavanger. I så tilfellet kan dette innebære at Sunnhordland mer og mer slukes av en sterk Haugesundsregion. Dette er en mulighet som flere på Haugalandet ser som lite sannsynlig, men som enkelte i Sunnhordlandsregionen er skeptiske til at skal bli en realitet.

8 Arbeidslivet i regionene

NOU'en "Nytt millennium - nytt arbeidsliv" skisserer et arbeidsliv under utvikling preget av mer individualisering, fleksibilitet, kunnskap og kompetanse. Samme NOU

uttrykker flere steder muligheter for at det i et slikt individualisert arbeidsliv oppstår nye behov for fellesskap, samarbeid og solidaritet. Det skisma som kan lese ut av denne NOU'en er et arbeidsliv preget av flere motsatte strømninger. Økt individualisering kan samtidig skape behov for nye kollektive ordninger og samarbeidsformer. Fleksibilisering kan skape behov for nye rammer og strukturer. Dette er eksempler på trekk ved det nasjonale arbeidsliv som avtegner seg i henhold til nevnte NOU. Hva kan vi se for oss av tilsvarende utfordringer og utviklingstrekk regionalt og lokalt, som motsvarer noen av de trekk nevnte NOU skisserer nasjonalt?

Arbeidslivets utvikling oppleves og utøves av aktørene. Nye oppgaver, jobbinnhold og kvalifikasjoner skisseres i nevnte NOU. Den viktigste aktøren i arbeidslivet, arbeidstakeren, forventes å bli mer fleksibel, mer selvstendig og mer kunnskapsrik/kvalifisert (se for eksempel Sennett 2001, Beck 1994 og 1999, Baumann 2000, NOU 1999:34). En slik fremtidig arbeidstaker kan bli aktør i et næringsliv på Vestlandet hvor ny industri gir nye muligheter og utfordringer (jfr. Industripolitisk plan for Sunnhordland). Arbeidstakeren kan bli mer selvstendig, kompetent og kunnskapsrik. Det kan stilles nye krav om samarbeidsevne, evne til å ta beslutninger, jobbe i team og evne til å kunne lede andre. Ansattes representanter kan utvikle roller som virksomhetens "interne leder" og tilrettelegger. Allerede i dag ser vi konturene av en slik mer ansvarliggjort tillitsvalgt som tar på seg lokale og regionale oppgaver for å styrke næringslivet og arbeidsplassene. Her avtegner seg et arbeidsliv hvor ansatte og deres representanter utvikler nye roller, tar nye oppgaver og arbeider på nye måter. Samtidig vil dette avstedkomme nye krav til daglig leder, styret og eiere.

Hvorledes disse tendensene vil arte seg fremover, vil være en viktig oppgave å belyse i hovedprosjektet. Det kan tenkes at selvstendigjøring og individualiseringen går så langt at stadig flere ansatte opptrer omtrent som selvstendige næringsdrivende på vegne av seg selv. Vi kan kanskje oppleve at ansatte tar midlertidige oppdrag som de har skaffet seg gjennom eget markedsarbeid og egne kontrakter. Allerede i dag opptrer flere yrkesgrupper, som advokater, journalister, arkitekter, etc., såkalte frie yrker, som mer eller mindre selvstendige næringsdrivende på vegne av seg selv. Individualisering av arbeidslivet kan utvikle seg i en slik retning, bygget på de forutsetninger som skapes når "nye" arbeidstakere opptrer i arbeidslivet.

Vi kan se for oss at "nye" arbeidstakere opptrer som mer selvstendige, kunnskapsrike og kvalifiserte. Kanskje stiller de med flere betingelser for en egen mer selvstendig og uavhengig arbeidsplass. I den grad det er behov for det stiller de kanskje med egne kontorfasiliteter, egne IKT og teleløsninger, egne fagblad og egne løsninger for oppdatering av kunnskap og kvalifikasjoner på eget felt. Dette kan være en basis for et arbeidsforhold preget av mer fleksible tidsbegrensede engasjement som alternativ til dagens faste ansettelser. Kanskje vil flere og flere arbeidstakere selv være ansvarlig for å tilby og markedsføre sin kompetanse og kvalifikasjoner overfor et mulighetsrom av aktuelle kunder. Industriarbeideren, ansatte i reiselivet og offentlig ansatte vil kunne oppleve et arbeidsliv hvor det er opp til være enkelt å tilby hvilke muligheter den enkelte, eller enkeltpersoner koblet i mer eller mindre løse fellesskap, har til å løse bestemte oppgaver som presenteres på anbud.

Denne ”nye” arbeidstakeren vil oppleve nye utfordringer når det gjelder arbeidsmiljø, arbeidsbetingelser, kontraktsvilkår og generelle arbeidsforhold. Håndteringen av stress, arbeidsbelastninger, samarbeidsforhold og forhold arbeidsliv/privatsfære er eksempler på slike utfordringer.

I tråd med et individualisert og fleksibelt arbeidsliv opptrer behov for samarbeid og fellesskap (NOU 1999:34, Claussen 2001, Andersen 2002 og 2003). Nye former for kollektivitet, arbeidsdeling og samarbeid kan vokse frem. Spesielt gjelder dette for Vestlandet med store utfordringer når det gjelder geografisk mobilitet. Her kan det tenkes at nye fellesarenaer med konsentrerte samlinger for å dekke nødvendige behov for samarbeid og arbeidsdeling vokser frem. Felles faglige samlinger, prosjektmøter, etc. kan tenkes kombinert med mer fritidspregede aktiviteter som fisketurer, fjellturer, opplevelser og fysiske utfordringer. Vil dette igjen medføre at større deler av privatlivets fritidsaktiviteter smelter sammen med yrkesaktivitet? Hva blir igjen av det spesifikke privatlivet og skillet mellom arbeid/privatsfære?

For Vestlandets del kan det tenkes at hele det nåværende arbeidsliv omkalfatres, ikke minst ved at dagens industriarbeidsplasser forsvinner helt. Dette kan gi opphavet til helt andre typer arbeidsplasser, for eksempel mer offentlige ansatte, nye næringer (havbruk, turisme, næringsmiddelprodukter) eller såkalte kreative næringer (reklame, IKT, kunstnere).

Her er det innledningsvis gitt noen eksempler på utfordringer som vil være av interesse å få belyst gjennom et aktuelt hovedprosjekt hvor fokus på konsekvenser for arbeidslivet blir sentralt. Hvilke utviklingstrekk og scenarier som vil dominere arbeidslivet på Vestlandet de nærmeste 10-15 årene vil vi overlate til hovedprosjektets interessenter å skissere. Her vil følgende områder av relevans for Vestlandet bli trukket frem og eksemplifisert:

- Arbeidslivet og oljevirkksomheten.
- Arbeidsmarkedet og innvandring
- Et fleksibelt arbeidsliv
- Utfordringer for HMS i arbeidslivet
- Arbeid gjennom fjernoperasjoner
- Utviklingen i offentlig sektor
- Arbeidsliv og infrastruktur/rammebetingelser
- Arbeidslivets organisasjoner og det nye arbeidslivet
- Det nye arbeidslivet og utfordringer for tilsynet

Det vil til slutt bli skissert noen innspill til hovedprosjektet.

8.1.1 Arbeidslivet og oljevirkksomheten.

Et viktig kjennetegn ved arbeidslivet i oljevirkksomheten har vært pendlertilværelsen. Pendling er ikke noe nytt fenomen, verken i nasjonalt arbeidsliv, eller i det

lokale/regionale på Vestlandet. Det nye ved pendlersitasjonen i oljevirksomheten har kanskje først og fremst vært knyttet til at systematisk avgrensede pendlerperioder med et bestemt antall uker ute og i land. En slik pendlersituasjon ble et karakteristisk trekk ved selve arbeidsforholdet for mange ansatte offshore. Her dominerer ikke sesongbetont pendling, eller opphold over lang tid klart atskilt fra hjemmesfæren, som tilfellet med vanlig utenriksfart. Pendlerlivet i Nordsjøen har vært preget av korte atskillelser mellom privat liv og yrkestilværelsen offshore. Samtidig har arbeidsrelasjonene vært dyrket utenom arbeidslivet i friperiodene, kombinert med andre aktiviteter. Koblingene mellom arbeidsliv og privatliv har vært ”intrikate”. Høye lønninger og gode arbeidsforhold har vært med å gjøre arbeidsplassene attraktive i norsk sammenheng. Samtidig har belastninger, stress, familierelasjoner og friperioder skapt mange nye problemer.

Aldringen på sokkelen er et markant problem som bl.a. har vært gjenstand for drøftinger og strid mellom arbeidslivets parter. Eldre arbeidstakere, som opplever pendler-tilværelsen som en belastning, kan utgjøre en ulykkes- og skaderisiko. Dette har vært en viktig bakgrunn for at de ansattes organisasjoner har argumentert for lavere pensjonsalder.

Pendler-tilværelsen har vært utfordrende for mange ansatte, bl.a. når det gjelder håndtering av rus. Perioder i land har for en del fortonet seg som en ekstraordinær lang ”langhelg” med store muligheter for fritid og fest sammen med arbeidskolleger. Særlig er skillet mellom slike fritidsmuligheter på den ene siden, og samvær i arbeidssituasjonen, blitt klart atskilt ettersom oppfølging av rusmisbruk i arbeidssituasjonen er skjerpet. Den skjerpede oppfølgingen av rus i arbeidsforholdet kan ha fungert dempende på et aktuelt rusproblem for mange. Dette kan være faktorer som taler mot tidlig pensjoner, uten at det etableres konkrete tiltak som håndterer slike problemer når arbeidsforholdet opphører. Hva skjer når store grupper oljearbeidere om noen år når pensjonsalder? Vil de miste en vesentlig kontrollmekanisme når det gjelder rus knyttet til arbeidsforhold offshore? Hvilke vansker skaper dette for den enkelte, familien, nærmiljøet og det offentlige? Hva vil dette ha å si for muligheter for at den enkelte gjennom seniorpolitikk og inkluderende arbeidsliv kan fortsette en alternativ yrkeskarriere?

Pensjonstilværelsen kan medføre dramatiske endringer for den enkelt når pendler-tilværelsen opphører. Pendlingen har skapt et markant skille mellom yrkesaktivitet og fritids-/hjemmearenaer. Med pensjonen endres dette skillet dramatisk. Dette kan bli en belastning på relasjonene til familien og nærmiljøet. Hva skjer med den enkelte når et slikt ekstremt bo-, arbeids- og skjebnefellesskap forsvinner? Hva skjer med familien? Hvordan vil fellesskapet ”på land” endre seg?

Pensjonerte oljearbeider kan tenkes å ha muligheter for alternativ sysselsetting på land ut fra kvalifikasjoner de tar med seg fra virksomheten offshore. Dette kan være arbeidsoppgaver knyttet til bygg og anlegg, vedlikehold, kontrolloppgaver, m.m. Flere av disse oppgavene kan forventes dekket av arbeidsmigranter. Her kan det utvikle seg konfliktlinjer mellom ulike grupper arbeidstakere.

En helt ny generasjon pendlere vil måtte rekrutteres når eldrebølgen i Nordsjøen medfører at store grupper yrkesaktive pensjoneres. Denne nye generasjonen kan ha helt andre krav og muligheter til å dekke de arbeidsoppgavene som pensjonerte oljearbeidere

forlater. Kanskje er større deler av jobbmarkedet i oljevirkosomheten dekket gjennom fjernstyring av operasjoner, mer midlertidige ansettelser, kontraktsbasert vedlikehold, etc. Dette kan gi den nye generasjonen oljearbeidere mer fleksible muligheter med større grad av selvstendige kontraktsbaserte arbeidsvilkår. Det kan gi større usikkerhet, men også større grad av frihet med muligheter for individuelle tilpasninger. Nye generasjoner kan på sin side besitte mer kompetanse og kunnskap gjennom tele og IKT til å betjene en slik jobbsituasjon. Slike nye muligheter reiser flere spørsmål. Hvordan blir den nye pendlergenerasjonen som vil overta når dagens pendlere når pensjonsalder? Hvilke nye krav og forventninger vil disse møte? Hvilke krav og forventninger vil de stille? Hvilken kompetanse og hvilke innovasjoner vil åpne mulighetsrommet? Vil fremtidens oljearbeidere bestå av flere frittstående konsulentpregede spesialarbeidere som må selge sine tjenester?

8.1.2 Arbeidsmarkedet og innvandring

Oljehovedstaden Stavanger har hatt et markant innslag av utenlandsk arbeidskraft og ansatte i internasjonale selskaper. Mye av denne typen arbeidsmigranter er høyt kvalifisert arbeidskraft. Selv om denne typen arbeidsmigranter påtreffes i større eller mindre grad også andre steder langs kysten og i nasjonen, har den vært et markert innslag i Stavangerregionen. Egne skoler, kultursentra, etterspørsel og varetilbud er blitt preget av disse, ofte kjøpekraftige, gruppene. Et spørsmål nå er i hvilken utstrekning denne type innvandring dempes og erstattes av innvandrere og flyktninger som i større grad bærer preg av å være arbeidsmigranter med lavere kulturell, sosial og økonomisk status. Skifter den nye innvandreren fra å være høystatus arbeidsinnvandrer til å bli lavstatus arbeidsmigrant fra utviklingsland? I hvilken utstrekning vil de nye innvandrerne danne egne subkulturer med egne arbeidsmarkeder, slik vi ser eksempler på andre steder som Oslo og Akershusregionen?

En sterkere grad av integrering med EU, samtidig som dette fellesskapet åpnes for nye medlemsland, kan gjøre at nye arbeidsmigranter vil sette sitt preg på regionen. Øst-europeisk arbeidskraft har allerede gjort sitt inntog og etablert seg i jobber med andre arbeidsbetingelser enn den etablerte arbeidskraften aksepterer. Dette kan skape konkurransevridning, sosial dumping, etc. Allerede nå ser vi konturene av noe som kan komme til å dominere visse segmenter av et arbeidsmarked. For ex-oljearbeidere og andre arbeidstakere i lignende situasjon kan slike arbeidsmigranter komme til å blokkere anstrengelser for å gjennomføre tiltak som knytter seg til inkluderende arbeidsliv og seniorpolitikk.

8.1.3 Et fleksibelt arbeidsliv

Punktet om arbeidsmigrasjon henger nær sammen med utviklingen av midlertidige ansettelser og en type numerisk fleksibilisering i arbeidslivet (Atkinson 1984, Olberg 1995). Midlertidige ansettelser kan åpne for en segregering av arbeidslivet, en trend som også kan ha sin parallellitet på nasjonalt plan.

Fleksibiliseringen kan ha andre mer funksjonelle sider. Generasjon X kan ha behov for hyppig skifte av jobber i et karriereforløp. Muligheter til å prøve seg i nye jobbutfordringer kan være et motiv. I tillegg kan løsere arbeidsforhold, mer selvstendig og

uavhengig yrkesutøvelse representere et selvrealiseringspotensiale som blir etterstrebellesverdig for fremtidens arbeidstakere. Neste generasjons arbeidstakere kan komme til å ha større behov for frihet og større evne til å leve med usikkerhet, enn dagens etablerte arbeidstakere. For andre grupper arbeidstakere kan den numeriske fleksibiliteten komme til å prege segmenter av arbeidsmarkedet med lavere status, slik vi allerede ser noen tendenser til i for eksempel bygg og anlegg, sesongpreget arbeid, m.m. Her reiser seg en rekke spørsmål. Hvordan kan vi se for oss fremtidens arbeidsmarked og arbeidsforhold sett utfra dette bakgrunnsteppet? Vil Vestlandets oljearbeidere erstattes av en ny (Generasjon X) ”selvstendige næringsdrivende/konsulenter”? Medfører høyere kompetanse, mer selvstendighet og uavhengighet i arbeidsforholdet større krav til individuelle tilpasninger? Hva blir utfordringer for samarbeidsrelasjoner, nødvendig krav til arbeidsdeling og nye former for fellesskap?

8.1.4 Utfordringer for HMS i arbeidslivet

Aldring på sokkelen er en av hovedutfordringene på HMS området som kan knyttes til den foregående diskusjonen. Eldre arbeidstakere representerer i seg selv en HMS utfordring når arbeidsforholdet gir belastninger som svekker oppmerksomheten, innsatsviljen, motivasjonen og evnen til å gjennomføre arbeidsoppgaver som forutsatt. Dette er en av de viktigste sakene som har vært trukket frem i forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i de selskapene som opererer på sokkelen.

Økende tilstedeværelse av nye arbeidsmigranter og underleverandører i nærings- og arbeidslivet på Vestlandet kan medføre økte utfordringer for HMS arbeidet. Etablert praksis for HMS arbeid i eksisterende virksomheter og blant arbeidstakere kan bli utfordret av nye arbeidstakergrupper og virksomheter som ikke opererer etter de samme standarder og systemer, - og som dermed kan oppnå kortsiktige gevinster. Disse kan representere en økt sikkerhetsrisiko og på lengre sikt representere produktivitetshemmende elementer i arbeids- og næringslivet. Økningen i den numeriske fleksibiliteten sammenfatter noen av utfordringene.

Et arbeidsliv med økende grad av selvstendigjorte og uavhengige arbeidstakere kan representere flere utfordringer. I seg selv kan slike grupper arbeidstakere oppleve større stress og krav. Tilstedeværelsen av denne type arbeidstakere i dagens arbeidsmarkedet kan tenkes å domineres av personer som har forutsetninger for å mestre de utfordringer som ligger i den økte selvstendigjøringen. Når en slik tendens vil omfatte større arbeidstakergrupper er muligheten tilstede for at mange ikke har de samme forutsetninger for å takle de krav som slike nye arbeidsforhold vil stille. Her kan nye HMS utfordringer opptre som følge av økt individualisering, mindre fellesskap og kollektivitet i arbeidsmiljøet (NOU 1999:34). For noen arbeidstakergrupper kan nye arbeidsforhold slå negativt ut og skape nye former for belastninger. Andre arbeidstakergrupper, som ser nye arbeidsforhold som en positiv utfordring, vil kanskje stille nye krav til tilrettelegging av HMS. Hvis nye arbeidsforhold etter hvert får et omfang hvor dette blir mer vanlig, vil lov-/avtaleverk og tilsyn møte et annerledes arbeidsliv med motsvarende krav og tilpasninger i forhold til HMS.

8.1.5 Arbeidslivet og innovasjon i fjernoperasjoner

Allerede i dag ser vi starten på en utvikling med fjernoperasjoner for kontroll, styring og vedlikehold av prosessanlegg. Etter hvert som dette utvikler seg gjennom nye innovasjoner, oppstår muligheten for at arbeidstakeres geografiske lokalisering løsrives fra de fysiske lokaliserte arbeidsoperasjoner. Nye innovasjoner innen IKT og teleløsninger vil gi slike muligheter. Den samme utviklingen vil forsterkes gjennom innovasjoner knyttet til automatisering og mikroteknologi. I en slik sammenheng vil det oppstå økte muligheter for "outsourcing" og nyeetablering av enheter innen vedlikehold, IKT, administrative oppgaver, m.m. som serverer kjernevirksomheten

En slik utvikling kan i seg selv dempe behovet for pendling offshore. Videre kan arbeidstakeres muligheter til å gjennomføre operasjoner fra hjemmekontor og operasjonsenheter lokalisert hvor som helst på kloden øke. Dette åpner helt nye muligheter for lokalisering av produksjonsanlegg og motsvarende geografisk lokalisering av arbeidsplasser. Hvis slike muligheter åpner seg overfor andre bransjer og næringer, vil mye av den industri- og næringsstruktur vi i dag ser på Vestlandet, omkalfatres. Dette gir helt nye utfordringer for et regionalt forankret tilsyn, så vel som for lov- og avtaleverk. I dag er dette systemer for HMS som har en dominerende nasjonal og lokal/regional innretning tilpasset bestemte særtrekk (språk, kultur, klima, geografisk forhold, m.m.). Utviklingen av muligheter for fjerneoperasjoner kan sprengne både regionale og nasjonale begrensninger. Globale utfordringer kan bli langt med markante enn de vi ser konturene av i dag.

8.1.6 Utviklingen i offentlig sektor

Offentlig sektor har en forholdsvis mindre betydning for sysselsetting og næringsliv på Vestlandet, sammenlignet med resten av landet. Særlig gjelder dette for Hordaland og Rogaland. Dette henger sammen med den høye andel industrisysselsetting som indikerer noe av den særegne næringsstrukturen som preger fylkene. I tillegg finner vi mange lokalsamfunn med hjørnesteinsbedrifter som har en avgjørende betydning for lokal næringsvirksomhet, bosettings- og levekår.

Om fremtiden medfører at den nåværende næringsstrukturen endres dramatisk, noe som er dagsaktuelt tema for lokale og regionale interessenter ("stackeholders"), vil utviklingen og behovet for arbeidsplasser kunne endre seg dramatisk. Offentlig sektor kan komme til å få økt betydning for sysselsetting og bosetting, om ikke ny næringsvirksomhet etableres til erstatning. I en overgangsfase med nedbygging av oljevirksomheten kan det offentliges rolle i utvikling av nye arbeidsplasser og nye næringsvirksomhet bli avgjørende. Det gjelder både i forhold til kompensasjon for bortfall av inntekt, tiltak for nyetableringer og alternativ virksomhet, - og andre typer tiltak for å kompensere og møte konsekvenser av dramatiske omveltninger. Konsekvensene kan gjelde både for den enkelte arbeidstakers situasjon, så vel som for hele lokalsamfunn og regioner.

Effektivisering av offentlig sektor er et annet området som møter særlig utfordring for Vestlandet. Utfordringene kan dels henge sammen med det som er antydnet over. I tillegg utgjør topografien og lokalisering av befolkningen og arbeidsplassene en særlig

utfordring. Effektiviseringen av offentlig sektor møter på begrensninger og rammer siden kommunikasjon og infrastruktur setter spesielle krav til tjenester og oppgaver. Det er ikke umiddelbart mulig å effektivisere gjennom å sentralisere. En sentralisering kan skape avgjørende problemer med å møte behovene hos brukerne. Kravene til arbeidstakere som skal fylle arbeidsoppgavene til en kvalitet som tilfredsstillende brukerne kan bli uoverstigelige. Om ansvaret for tjenesten legges lokalt og/eller regionalt vil dette kunne gi konflikt mellom tildelte ressurser og muligheter for å gi et tilfredsstillende tjenestetilbud.

Offentlig sektor møter store lokale og regionale variasjoner. Variasjonene gjelder både i forhold til bosetting (by og lokalsamfunn), kulturell variasjon, variasjon i næringsliv og infrastruktur. For de som skal levere offentlige tjenester kan variasjonen i tjenestetilbudet bli en særlig utfordring på Vestlandet. Dette gjelder ikke minst i forhold til mulige omkalfatringer i den særegne arbeids- og næringslivsstruktur vi finner her.

8.1.7 Arbeidsliv og infrastruktur/rammebetingelser

For arbeidslivet i regionen er kommunikasjon og infrastruktur avgjørende. Det gjelder både for den enkelte arbeidstaker, så vel som for det lokale og regionale næringsliv. En viktig drivkraft for samarbeid mellom fylkene på Vestlandet, for eksempel Vestlandsrådet, har vært behovet for samarbeid omkring utbygging av infrastruktur på tvers av fylkene. Kystkommunikasjonen nord-syd er her helt sentral.

Om fremtiden medfører nye og mer fleksible arbeidsplasser mer uavhengig av fysisk lokalisering, kan dette gi helt andre utfordringer for samarbeidet mellom fylkene, lokalsamfunnene og regionene. Lokaliseringen av arbeidstakerne kan bli like eller mer vesentlig, enn lokaliseringen av arbeidsplassen. Infrastruktur som gir fortrinn for bestemte lokalsamfunn og regioner kan medføre at det blir viktig å være attraktiv med et totaltilbud både når de gjelder skole/utdanning, vare- og tjenestetilbud, kultur, idrett, fritidssysler, helse, m.m. Dette kan igjen medføre nye spenninger og intern konkurranse mellom lokalsamfunn i regioner, og mellom regioner. I stedet for kampen om arbeidsplassene vil vi kanskje få et skifte til kampen om lokalisering av arbeidstakerne.

Rammebetingelser for lokalsamfunn og regioner på Vestlandet påvirkes av internasjonal avtaler, nasjonale lover/avtaler og rammevilkår. For regionene blir det viktig at det nasjonale nivået understøtter infrastruktur og rammebetingelser for lokalsamfunnene og regionene. Forhandlinger i WTO kan ha avgjørende betydning for vilkår og sysselsetting i landbruket i Rogaland. Dette er et av flere eksempler på at regioner og lokalsamfunn må tenke helhetlig, og blir avhengig av tilrettelegging og støtte fra det nasjonale nivå. Spenning knyttet til intern konkurranse mellom lokalsamfunn/regioner/nasjonen på den ene siden, og nødvendigheten av å styrke seg gjennom samarbeid og samling omkring felles utfordring på den annen side, kan forsterkes. Spesielt tilbudsøkonomien for å gjøre seg selv attraktiv kan representere en kraft som øker spenningene i det lokale og regionale, ikke minst på Vestlandet hvor topografi og kommunikasjon er to vesentlige elementer som krever forholdsvis store ressurser og anstrengelser mot å tenke felles utfordringer/løsninger.

8.1.8 Arbeidslivets organisasjoner og det nye arbeidslivet

Eldrebølgen og pensjon er et sentralt tema for arbeidstakerorganisasjonene i oljevirkksomheten på Vestlandet. Samtidig vil eldrebølgen medføre en dramatisk endring i hvilken type arbeidstakere som vil opptre i yrkeslivet. Spesielt vil endringen bli dramatiske om de nye arbeidstakerne vil ha helt andre arbeidsbetingelser og tilknytningsformer, slik vi ha vært inne på tidligere. Det kan medføre at mye av det tidligere organisasjonsgrunnlaget, modellene for samhandling mellom arbeidstakere og forholdet arbeidstaker/arbeidsgiver endres dramatisk. Oppgaven med å bevare og styrke den tradisjonelle solidariteten og fellesskapet kan bli erstattet av krav og behov for nye former for samvær og fellesskap (NOU 1999:33 og Claussen 2001). Utfordringen blir om arbeidstakerorganisasjonen blir i stand til å håndtere nye krav og behov.

Blant nye krav og behov som organisasjonene kan møte kan vi her illustrere noen. Med andre selvstendige og uavhengige arbeidstakere oppstår det et nytt behov for koordinering, arbeidsdeling og samarbeid. Selvstendige og uavhengige ansatte i mer konsulentpregede arbeidsforhold vil i mange tilfeller ha behov for koordinert innsats for å kunne dekke bestemte oppgaver. Uten et fellesskap i et etablert arbeidsforhold kreves det nye modeller for arbeidsdeling og koordinering. Her kan det tenkes at de ansattes organisasjoner med sin erfaring fra representativitet, samarbeid og solidaritet kan tilby modeller for "limet" i ellers fragmenterte arbeidsrelasjoner og tilknytningsformer. Økt individualisering, uavhengighet og selvstendighet kan på sin side være med å skape et nytt og mer utfordrende behov for koordinering, felleshet og solidaritet. Evnen og mulighetene til å løse slike utfordringer kan være det mulighetsrom som fremtidens organisasjoner i arbeidslivet kan bidra til å fylle.

Arbeidsmigarsjon, "outsourcing" og nye kontraktsformer er eksempler på utfordringer som allerede er begynt å gjøre seg gjeldende i arbeidslivet på Vestlandet. Her står de ansattes organisasjoner overfor mer kjente problemstillinger knyttet til sosial dumping, numerisk fleksibilitet, behovet for oppmykning av bestemmelser regulerer ansettelsesforhold, m.m. Behovet for mer deltid og mer fleksible arbeidstidsbestemmelser er eksempler hvor partene i arbeidslivet møter utfordringer som de hver i sær må takle i forhold til sine respektive medlemmer. Med et åpnere arbeidsmarked, ikke minst overfor EU, vil utfordringer med å takle slike trekk øke.

8.1.9 Det nye arbeidslivet og utfordringer for tilsynet

En av de offentlige institusjoner, som særlig vil måtte håndtere noen av de utviklings-trekk som vi her har antydnet, er arbeidstilsynet. Tilsynet kan i denne sammenheng oppleve flere utfordringer. Behovet for å belyse dette er særlig aktuelt siden tilsynet nå står foran omfattende omstillingsprosesser og organisasjonsendringer.

For tilsynet kan en av utfordringene bli å måtte håndtere et pluralistisk mangfoldig arbeidsliv som krever mer fleksibilitet og lokal/regional tilstedeværelse. Dette kravet vil aktualiseres om et nytt arbeidsliv opptrer med mer individualiserte, selvstendige og uavhengige arbeidstakere. Arbeidslivet kan ha behov for tettere oppfølging av et mangfold ulike løsninger på individuelle arbeidssituasjoner. Kontrakts- og arbeids-

betingelser kan bli en økt utfordring. Den tradisjonelle skiftarbeideren og pendleren kan avløses av en ”konsulentoperatør” som selv tilbyr tjenester.

Arbeidstilsynet kan i økende grad bli involvert i å tilrettelegge for nye samarbeids- og kommunikasjonsformer mellom mer fragmenterte yrkesutøvere og yrkesgrupper. Organiseringen av arbeidet, eller mangel på organisering/underorganisering (Andersen 2002), kan bli en alt viktigere utfordring å håndtere, sammen med variert og omfattende kunnskap om lokal/regional, næringsmessig og kulturell variasjon. Her er utfordringer, både når det gjelder nødvendig kunnskap og kompetanse, - og når det gjelder måter å organisere seg for å møte utfordringene.

Arbeidsmigrasjon, aldring å sokkelen og nye utfordringer for HMS arbeidet vil også tilsynet måtte møte. Dette er trekk som allerede i dag møter tilsynet, men som kan forsterkes i årene fremover.

Betydningen av den offentlige og private tjenesteproduksjonen kan bli mer markant i fremtidens arbeidsliv på Vestlandet. Både når det gjelder HMS, generelle arbeidsbetingelser, kontraktsforhold og organisering av arbeidet står offentlig og privat tjenesteyting overfor flere av de utfordringer vi har omtalt i forbindelse med et mer individualisert arbeidsliv. IKT har vært bærer av mange av disse trekkene, særlig i en tidlig utviklingsfase for denne næringen (”jappetid”). Et mangfoldig behov for kompetanse, fleksible arbeidsformer og løse tilknytningsformer preger tjenesteyting, kanskje særlig for IKT. Dette medfører utfordringer som i mindre grad har vært belyst i arbeidslivssammenheng, men som kan komme til å melde seg med økt styrke fremover.

Når det gjelder organisering av tilsynet opptrer et overordnet dilemma. Omstilling og organisasjonsendringer kan være motivert ut fra rene sentrale politiske hensyn, som kan uttrykkes gjennom distriktpolitiske ambisjoner. Her vil overordnede politiske og nasjonale hensyn kunne komme til å dominere over de faktiske utfordringer i den daglige operative virksomhet som tilsynet vil møte. Dette reiser flere spørsmål. Kan økt mangfold og regionale/demografiske/bransjemessige utfordringer komme til å kreve et mer fleksibelt og lokalt tilstedeværende tilsyn? Hvordan skal tilsynet møte slik utfordringer? Hvilke organisatoriske løsninger vil kreves? Skal tilsynets organisering og lokalisering bestemmes ut fra faktiske behov og utfordringer lokalt/regionalt, - eller ut fra sentrale distriktpolitiske ambisjoner?

Spørsmålene som er skissert over reiser også andre aktuelle problemstillinger og dilemmaer fremover. Behovet for samordning av offentlige tjenester for å gi et mer helhetlig tilbud som tar hensyn til mangfold av lokale/regionale forventninger og behov, kan komme til å melde seg, spesielt med utviklingen av viktige trekk ved et nytt arbeidsliv. Allerede i dag kan en se klare sammenhenger mellom trygdeetaten, tilsynet, sosialetaten og arbeidsmarkedsetaten når det gjelder inkluderende arbeidsliv. Fremtidens arbeidsmarked kan komme til å forvente mer samordning av offentlige (og til dels private) tjenester knyttet til disse etatenes virksomheter. Det samme arbeidsliv kan komme til å forvente mer variasjon og tilpasning av tjenester og tiltak for å løse et mangfold av konkrete behov, samtidig med et behov for samordning. Ser vi her konturene av fremtidige offentlige (eller mer privatiserte?) ”arbeidslivsinstitusjoner” som inneholder elementer fra trygdeetaten, sosialvesenet, helse, tilsynet og arbeidsmarkedsetaten? Hvilke organisatoriske utfordringer vil slike ”flerfaglige arbeids-

livsinstitusjoner” møte og hvilke behov skal de dekke? Hva er realismen, mulighetene og begrensningen?

8.1.10 *Innspill til hovedprosjektet*

I kapitlet over har vi forsøkt å antyde noen utviklingstrekk og utfordringer som kan komme til å opptre i det fremtidige arbeidsliv. Selv om mange av trekkene er av generell karakter, har det hele tiden vært meningen å ha et særlig fokus på Vestlandet. Det viktige i et hovedprosjekt blir å engasjere interessenter som kan utvide horisonten og temaene som er antydnet over.

Her er noen aktuelle spørsmål i en slik sammenheng:

- Hvilke scenarier kan vi avtegne seg på basis av forskjellige utviklingstrekk som utvalgte interessenter og aktuelt bakgrunnsmateriale kan frembringe?
- Hvilke oppfatninger og strategier for å imøtekomme utfordringene, kan scenarieaktivitetene utløse?
- Hvilke tiltak kan skisseres for å møte de ulike utfordringene som forskjellige scenarier avdekker?
- Hva betyr ulike utfordringer og tiltak for ulike brukergrupper?
- Hvordan kan dette utnyttes gjennom planprosesser og i konkret omstillings- og endringsarbeid?

9 **Innovasjon og marked, bedrifts- og næringsliv**

Når det gjelder næringsliv og sysselsetting oppleves den store utfordringen i dag å skape et nytt alternativt næringsliv som gir større uavhengighet av oljevirkosomheten, - og eventuelt kan erstatte denne virksomheten på sikt. Det blir da å få frem perspektiver på hvorledes eksisterende og alternative markedsmuligheter vil utvikle seg i tiden fremover. Spørsmålet om marked er et spørsmål om forretningsmuligheter, både i forhold til det eksisterende næringsliv og i forhold til nye muligheter og alternativ forretningsvirksomhet.

For et område som Vestlandet, med forholdsvis høy andel industrisysselsetting, er det særlig viktig å satse på innovasjoner som utvikler det eksisterende næringsliv og gir nye markedsmuligheter. Innovasjoner i egen virksomhet, intraprenørskap (Pinchot 1985) blir like viktig som nyetableringer gjennom entreprenørskap (Claussen 2001).

Det er flere mulige innovasjoner, markeds- og forretningsmuligheter som er fremme i diskurser mellom ulike interessenter i regionene og lokalsamfunnet. Blant disse kan nevnes:

- Ny muligheter for større utnyttelsesgrad av eksisterende olje og gass felt, samt mulighet for å gjøre mindre felt mer lønnsomme å utnytte. Til dette er det knyttet mange muligheter for verftsindustrien og engineering/teknologiutvikling.

I tillegg er regionale/nasjonale virksomheters muligheter internasjonalt viktig. Disse alternativene avhenger av innovasjoner og nyskaping i tillegg til utvikling av priser og internasjonal konkurranse. Fornyning og innovasjoner er noe av den viktigste utfordringen for en offensiv regional/nasjonal industripolitikk som i første rekke fremheves i den regionale debatten.

- Den maritime sektor har nær knytning til oljevirksomheten. I tillegg opererer den fremdeles mot mer tradisjonelle markeder for nybygg og vedlikehold av skip. Denne sektorens muligheter er også knyttet til bedre utnyttelse av eksisterende markedsmuligheter og utviklingen av nye alternative markeder.
- Gassrelatert virksomhet. Her er potensialet stort om det lar seg gjøre å skape bearbeidende virksomhet og nye innovasjoner/forretningsområder.
- Havbruk er sentralt for hele Vestlandet. Her er den internasjonale konkurransen skjerpet kraftig. Både produksjon og foredling har store potensialer, men vil kreve nytenkning, innovasjoner og ny forretningsutvikling.
- Utvidelse og styrking av smelte- støperivirksomhetene og den kraftforedlende industrien. Mulighetene for kraftforedlende industri vil bl.a. avhenge av tilgangen på energi. Gass og vannkraft representerer så langt det største potensialet. Nye produkter og utnyttelse av avfallsprodukter til lønnsom forretning vil avhenge av forretningsutvikling og innovasjoner. Et strekt regionalt kompetansemiljø, solide samarbeidsrelasjoner og høyt kompetente arbeidstakere er noe av styrken for denne næringen. Det samme gjelder de gode samarbeidsforholdene og mulighetene som ligger i å utnytte potensialet i medvirkning av arbeidstakerne i eksisterende og fornyet verdiskaping.
- Mat og næringsmiddelproduksjon. Her er det et potensiale, hvor næringen selv vurderer nisjeprodukters muligheter. Vestlandet har en variert produksjon av matvareprodukter med det største markedspotensialet regionalt og nasjonalt. Potensialet internasjonalt vil avhenge av nye produkter, smak/behag og vilkårlige hendelser (kugalskap, etc.) som kan påvirke markedsmulighetene.
- Reiseliv. Denne næringen har et nisjepotensial som har parallelliteter til mat og næringsmiddelproduksjonen. Det nasjonale markedet er viktig, mens det internasjonale innehar mange potensialer, men mye usikkerhet.

For begge de siste punktene gjelder at det her kan være et stort potensiale for å komme frem til nye forretningsmuligheter gjennom et fremsynsprosjekt. Her har det i større grad enn for andre forretningsområder vært lite forsøk på mer systematisk strategisk planarbeid for å åpne et mulighetsrom, finne systematiske virkemidler og tiltak.

Mye av denne diskursen baserer seg på eksisterende teknologiske muligheter og forretningsvirksomhet som allerede er på trappene. Diskusjonene tar ofte utgangspunkt i konsekvenser av *allerede eksisterende* innovasjoner som har sett dagens lys. Lite av det som er fremme i dagens diskurser har tatt tak i nye og enda ikke forankrede muligheter. Her er store utfordringer for et fremsynsprosjekt.

9.1.1 Eksempel på lokale/regionale konsekvenser av innovasjoner

Om kontroll, styring og operasjoner kan skje uavhengig av geografisk lokalisering vil det kunne innebære at arbeidstakere og operatører kan ha en helt annen lokalisering enn de respektive installasjoner og produksjonsutstyr. Utfordringen for det lokale og regionale blir da ikke å stille med geografisk lokaliserte arbeidsplasser. I større grad vil en slik utvikling medføre større fleksibilitet og frihet for arbeidstakere selv til å lokalisere seg der de ønsker uavhengig av arbeidsplassen. Dette medfører nye utfordringer for det regionale. Blir lokaliseringen mer uavhengig av arbeidsplassen, må det regionale tiltrekke seg innbyggere ut fra andre kriterier enn behovet for arbeidsplass. Livskvalitet, fritidstilbud, boforhold og kommunikasjonsmuligheter er eksempler på kvaliteter som kan bli viktige erstatninger i vurdering av innbyggers valg av lokal og regional tilknytning. Dette er eksempler på lokale og regionale konsekvenser av mer dramatiske endringer som følge av innovasjoner og utvikling i arbeidslivet.

10 Myndigheter, rammebetingelser og infrastruktur

Norge er allerede integrert i EU og et globalt marked på en rekke områder. Denne utviklingen kan forventes å fortsette, selv om det kan oppstå nasjonale og regionale motstrømmer som søker å unndra seg økt integrering og eksponering for disse eksterne kreftene.

Mange ordninger som iverksettes i EU sammenheng kan få direkte følger for lokal-samfunn og regioner på Vestlandet. Tap av større kontrakter til søreuropeiske konkurrenter aktualiserer spørsmålet om subsidier og konkurransevridning med fordeler for større og sterkere aktører i europeisk og global sammenheng. Norge er et lite land med forholdsvis beskjeden påvirkning når internasjonale rammebetingelser utformes. For Vestlandet blir det derfor av stor interesse hvorledes nasjonen makter å gjøre gjeldende de regionale interessene i europeisk og internasjonal sammenheng. Det er et viktig moment for regionen å få gjennomslag for sine oppfatninger i dialog med sentrale nasjonale interessenter, som kan bringe videre regionale interesser og oppfatninger i eksterne fora. Her kan et fremsynsprosjekt være et viktig virkemiddel. I et fremsynsprosjekt blir det viktig for de regionale aktørene å få frem hvilke områder de ser det særlig interessant å få belyst i forhold til eksterne interessenter og beslutningstakere.

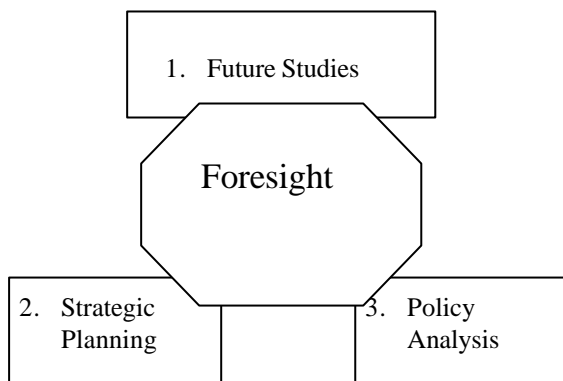
11 Et regionalt fremsynsprosjekt på Vestlandet

11.1.1 Fremgangsmåte og metode

Fremsynsprosjekter på regionalt nivå krever stor grad av tilpasning til den aktuelle konteksten (FOREN 2001). I forhold til i regionene på Vestlandet foregår det flere aktuelle aktiviteter som et fremsynsprosjekt kan kobles til. Det har derfor vært viktig presisere en type fremsynsprosjekt som legger forholdene til rette for koblinger til de aktuelle regionale prosessene.

Et annet viktig hensyn når det gjelder fremgangsmåte og metode, dreier seg om å koble de regionale diskursene til det nasjonale plan med deres respektive interessenter. En av de sentrale hensiktene med fremsynsprosjektet er nettopp koblingen mellom de lokale, regionale og nasjonale diskursene for å synliggjøre oppfatninger og få i stand dialoger som gjensidig kan berike hverandres respektive diskurser på ulike nivå.

For at fremsynsprosjektet skal ha aktualitet for de respektive interessenter er det også viktig å koble aktivitetene til pågående plan- og beslutningsprosesser. I forprosjektfasen er fremsynsprosjektet å oppfatte som bindeledd mellom strategisk planleggingsaktiviteter, politiske analyser og fremtidsstudier. Et slikt utgangspunkt har flere fortrinn i et aktuelt fremsynsprosjekt for Vestlandet:



I forprosjektfasen er fremsynsprosjektet å oppfatte som bindeledd mellom strategisk planleggingsaktiviteter, politiske analyser og fremtidsstudier. Et slikt utgangspunkt har flere fortrinn i et aktuelt fremsynsprosjekt for Vestlandet:

- a) Det ligger til rette for en *forankring* hos en kjerne av interessenter som allerede er i gang med prosesser hvor et fremsynsprosjekt kan gi viktige bidrag. Forankring er en helt sentral utfordring for regionale fremsynsprosjekter.
- b) Planprosessene skal gi input til andre plan- og strategiprosesser på høyere nivå. Kobling til de lokale planprosessene åpner derfor muligheter for forankring av fremsynsprosjektet hos andre interessenter på andre nivå (fylket, landsdel, nasjonalt plan). Det åpner en slags ”snøballeffekt”, som er viktig i fremsynsprosjekter hvor en ønsker å utvide nedslagsfeltet av interessenter.
- c) Fremsynsprosjektet har muligheter til å bli en del av *løpende og kontinuerlige* plan- og strategiprosesser, for eksempel fylkesvise SNP’er og RUP’er på lokalt/regionalt nivå.

I det regionale fremsynsprosjektet synes ”semi-ekspertpanel” å være et passende metodisk utgangspunkt. Vi benytter betegnelsen ”semi-ekspertpanel for å antyde at representantene i panelene ikke nødvendigvis er eksperter, men det Dreyfus og Dreyfus kaller kompetente utøvere (”competent performer” til forskjell fra ”expert”, se Flyvebjerg 2001). De kompetente utøverne har, i forprosjektsammenheng, mye kunnskap, erfaring og oppfatninger. Som kompetente utøvere har de imidlertid ikke profesjonell fagbakgrunn. Selv om en slik markering av et skille ikke er helt i overenstemmelse med Dreyfus og Deyfus, tilsier det at de mangler en særskilt forutsetning for å kunne opptre som eksperter i fremsynssammenheng. De aktuelle panelene kan etter hvert utvikles eller omstruktureres til såkalte ”folkedomstoler” (Øverland 2000).

Av de eksempler på aktuelle paneler som listes opp under, er det et som kan sies å være et typisk ekspertpanel. Det dreier seg om panelet bestående av representanter for arbeidstilsynet. Representantene for Arbeidstilsynet vil være fagutdannet og ha sin

yrkeskarriere relatert til arbeidsmiljøproblemstillinger. Siden disse representantene vil utgjøre panelet, vil dette panelet i hovedsak bestå av eksperter på området.

Foreløpig er 6 paneler aktuelle interessenter i forprosjektet. Det dreier seg om følgende panel:

1. Et panel bestående av plangruppen som utarbeider industripolitisk plan for Sunnhordland. Panelene består bl.a. av bedriftsledere, leder og ansatte i nettverksadministrasjon, representanter for samarbeidsråd og forskere.
2. Et panel bestående av plangruppen som utarbeidet industripolitisk plan for Haugalandet. Gruppen består av representanter for Haugalandet Industri og Næringsforening og forskere.
3. Et panel forankret i Samarbeidsrådet for Sunnhordland. Dette er representert ved kommunepolitikere.
4. Et panel forankret i Haugalandsrådet. Dette er representert ved kommune- politikere.
5. Et panel bestående av Utviklingskoalisjonen for Hordaland/Rogaland. Dette er bredt sammensatt av representanter for nærings- og arbeidslivet, slik det er beskrevet tidligere i rapporten.
6. Et panel bestående av representanter for arbeidstilsynet i fylkene og distriktene. I dette panelet kan det godt tenkes at det bør være kryssrepresentasjon fra den strategigruppen som jobber sentralt i forbindelse med omorganiseringen av Arbeidstilsynet.

I tillegg til disse panelene kan det være aktuelt å trekke inn bestemte panel representert ved deltakere i bedriftsnettverk i regionen. Her kan det være aktuelt å sette sammen panel av representanter for arbeidstakere, ledelse og HMS-personell.

Det er 5 elementer som har vært retningsgivende i forprosjektet for å skape et fremsynsprosjekt. Opplistet etter (FOREN 2001) er disse følgende:

- “anticipation and projections
- interactive and participative methods
- networks
- strategic vision
- present day decisions and actions”

De fleste av disse punktene har vi allerede vært innom. I denne sammenheng vil vi særlig trekke frem det metodiske aspektet med interaksjon og medvirkning.

Det aktuelle regionale fremsynsprosjektet legger opp til en tett interaksjon med lokale og regionale aktører. Medvirkningen fra de lokale og regionale aktørene legger opp til at disse vil være sentrale pådrivere og aktører i prosjektet. Forskningsbidraget vil ha mer av en støtte- og tilretteleggerrolle. I tillegg har forskningsbidraget en viktig formidlings-, følgeforsknings- og refleksjonsrolle, både i forprosjektet og i et hovedprosjekt.

11.1.2 Omorganisering av Arbeidstilsynet, et eksempel på et case i hovedprosjektet

I hovedprosjektet vil det vurderes ulike case som kan illustrere betydningen av fremsynsaktiviteter som kobler regionalt fremsyn til nasjonalt aktuelle prosesser. Her kan omorganiseringen av Arbeidstilsynet tjene som et eksempel.

Omorganiseringer av statelige tilsyn og institusjoner kan være styrt av politisk og administrativt motiverte behov for innsparring, effektivisering, regionalisering, etc. Dette kan innebære at viktige forutsetninger, som slike prosesser skal være et svar på, ikke kommer frem. I første rekke tenker vi her på hvilke fremtidige utviklinger i arbeidslivet, arbeidsmiljøet og det ytre miljø som slike omorganiseringer kunne tenkes å være motivert ut fra. Et fremsynsprosjekt kan være et bidrag til å løfte pågående omorganiseringsprosesser slik at perspektiver på de utfordringer slike prosesser skal være et svar på, blir brakt inn som et vesentlig element. Det vil i denne sammenheng være særlig interessant å skape en refleksjon og oppmerksomhet rundt hvilke utfordringer Arbeidstilsynets omorganisering og regionalisering er forventet å være et svar på.

Dette kan eksemplifiseres med følgende spørsmålsstillinger:

- Hvilke endringer, og særlig forventede endringer i tilsynsbehovet, er omorganiseringen et svar på?
- Hvilke eventuelle arbeidsmiljø og ytre miljøutfordringer vil møte organisasjonen fremover?
- Hvordan kan det forventes at den nye organisasjon vil være i stand til å håndtere eventuelle utfordringer som kan avdekkes?
- Kan forventede utfordringer og tiltak for å imøtekomme disse utfordringene være en integrert del av de strategi- og omorganiseringsprosesser i Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet, som er gang regionalt og nasjonalt?

Med slike spørsmål som utgangspunkt kan omorganiseringen/regionaliseringen av Arbeidstilsynet representere et interessant case med interessante utfordringer for fremsynsprosjekter. Caset kan bl.a. bidra til å kaste lys over den rolle fremsynsprosjekter kan spille i planlagte og pågående omorganiseringsprosesser. Det kan være et bidrag til å se om fremsyn kan være en måte å bringe inn og tydeliggjøre nye og viktige momenter i slike prosesser, som for eksempel fremtidige mål og behov slike omorganiserings- og omstillingsprosesser skal møte. Spesielt kan fremsynsprosjekter være med å identifisere hvilke fremtidige behov, utfordringer og tiltak en omorganisering kan være et svar på. Dette kan være eksempel på viktige momenter som bør bringes inn i de fleste mer omfattende omorganiseringsprosesser som iverksettes, enten det dreier seg om lokale/regionale/nasjonale, private/offentlige eller intraorganisatoriske/interorganisatoriske prosesser.

11.1.3 Grunntrekk i design av hovedprosjektet

I europeisk sammenheng er det gjennomført en rekke fremsynsprosjekter som representerer interessante erfaringer for etableringen av et fremsynsprosjekt på

Vestlandet. Et eksempel er et regionalt fremsynsprosjekt som er gjennomført i West Midlands i Storbritannia (FOREN 2001). Bruken av panel, representasjon av SMB'er, kobling til pågående regionale planarbeidet og den prosessulle karakteren er blant de sammenfallende trekkene. Prosjektet i West Midlands hadde en kortere tidshorisont (3-5 år) på sine projesjoner enn det som er planlagt i det regionale fremsynsposjektet for Vestlandet. Det hadde en vesentlig større økonomisk ramme. En del av de sammenfallende trekkene representerer på den annen side erfaringer som er forsøkt ivaretatt i forslaget til fremsynsprosjektet for Vestlandet.

Hovedprosjektet er tenkt inndelt i et antall faser. Inndelingen i faser følger noen prinsipper i fremsynsprosjekter. Det ene er knyttet til en *nedenfra og opp* fremgangsmåte. Hovedprosjektet er tenkt forankret i 2 lokale regioner. Med utgangspunkt i disse regionene utvikles og utvides prosjektet til å omfatte flere lokale regioner etter hvert. I tillegg vil hovedprosjektet bevege seg opp på et høyere administrativt/territorielt nivå. Det regionale prosjektet er så tenkt koblet til nasjonale diskurser.

Faseinndelingen betyr ikke at de ulike nivåene følger hverandre i tid. Det vil være overlapp mellom nivåene. Et nasjoanlt nivå av interessenter skal f.eks. etter planen kobles til prosjektet i hele perioden i form av en referansegruppe.

I tråd med den nevnte nedenfra og opp tilnærmingen anlegges en *prosessuell arbeidsform*. Prosjektet utvikles på basis av de erfaringer som gjøres underveis. Dette gjelder både tematikk, hvilke panel som trekkes inn, hvilke lokalisasjoner som fokuseres, m.m. Selv om det velges en prosessuel arbeidsform, vil regioner, tema og lokalisasjoner ligge fast, slik det går frem av forprosjektrapporten. Mye av det som ligger fast kan imidlertid utvikles og justeres underveis.

Hovedprosjektet vil anlegge et *eksplorerende* utgangspunkt. Fortider, nåtider og fremtider (scenarier), samt veier til de ulike fremtidsbildene, såkalt perspektivistisk scenario-utvikling (Øverland red. 2000), utvikles gjennom lærings- og erfaringsprosesser (Flyvebjerg 2001). Det eksplorerende utgangspunktet har sammenheng med tett kobling til pågående strategi- og planprosesser på ulike nivå (lokalt, fylkesvis, på tvers av fylker og på et nasjonalt nivå).

11.1.4 Faser i et hovedprosjekt

Hovedprosjektet planlegges i 4 faser:

Fase 1. Utgangspunktet i første fase vil være de to lokale regionene, Sunnhordland og Haugalandet. I denne fasen vil de lokale regionene Hardanger og Indre Ryfylke (Sauda, Suldal) bli trukket med i prosjektet. De to siste trekkes med avhengig av lokale forutsetninger, interessenter og aktuelle aktiviteter (pågående plan- og strategiprosesser, aktuelle fora, etc.).

Fase 2. Partnerskapet mellom fylkene vil komme sterkere med etter hvert. Her vil fylkeskommunene med for eksempel fylkesutvalgene kunne få en mer fremtredende rolle. Storbyregionene (Stavanger, Haugesund og Bergen) sammen med andre større regionsentra (Egersund, Leirvik, Sauda, Odda, m.fl.) vil få økt tematisk fokus.

Fase 3. Vestlandsrådet bli en vesentlig arena. Fokus vil være på hele landsdelen med dens utvikling av nærings- og arbeidslivet. I tillegg vil betydningen av offentlige institusjoners etablering i landsdelen trekkes frem.

Fase 4. Denne fasen vil løpe parallelt gjennom hele prosjektet. Hensikten med denne fasen vil være å koble de lokale og regionale diskursene til aktuelle og løpende nasjonale diskurser. Dette vil være en viktig hensikt for hele hovedprosjektet å koble de lokale/regionale diskursene til de nasjonale for at læringseffekten skal spres og generaliseres. I tillegg vil det være aktuelt å koble disse diskursene for å synliggjøre oppfatninger og perspektiver på fremtiden som artikuleres på de ulike arenaene (lokale/regionale og nasjonale).

Faseinndelingene er ikke ment å være isolerte og skilte i tid eller aktiviteter. Det er heller tale om markering av tema og fokus som vil ha ulike tyngdepunkt etterhvert som hovedprosjektet skrider frem.

11.1.5 Organisering

Hovedprosjektet vil organiseres på flere nivå. Disse kan listes opp i følgende punkter:

- a) Referansegruppe
- b) Kjerneteam
- c) 2 lokale prosjektteam, et for Sunnhordland og et for Haugalandet.
- d) 2 lokale panel, et for Sunnhordland og et for Haugalandet.
- e) En tverrfylkelig arbeidsgruppe med fylkeskommunene Hordaland og Rogaland som sentrale representanter.
- f) Et partnerskapsnivå mellom fylkene Hordaland og Rogaland.
- g) Vestlandsrådet med et konferansepanel bestående av fylkesordførerne.

Referansegruppen vil bestå av representanter for de viktigste oppdragsgiverne og finansørene. Her er strategiavdelingen i Norges forskningsråd/"Create" programmet, Arbeidslivsprogrammet i Norges forskningsråd, Næringsdepartementet, Kommunal og Regionaldepartementet og Arbeidstilsynet aktuelle. Sekretariatsfunksjonen for referansegruppen vil ligge hos Rogalandsforskning.

Kjerneteamet vil bestå av 3-5 personer og ledes av prosjektleder fra Rogalandsforskning. Til sammen 2-3 forskere vil komme fra RF. De lokale prosjektgruppene vil ha hver sin forsker knyttet til kjerneteamet. I tillegg kan det være aktuelt å trekke inn en forsker fra strategiavdelingen i NFR. Andre forskere vil knyttes til ettersom det oppstår behov. Dette gjelder for eksempel andre forskningsmiljø som er aktuelle på Vestlandet, som SNF i Bergen, Rokkansenteret i Bergen, Vestlandsforskning og Møreforskning.

To lokale prosjektgrupper vil ha ansvaret for gjennomføringen av fremsynsprosjektet koblet til det lokale planarbeidet i Sunnhordland og Haugalandet. Her vil også Samarbeidsrådet og Haugalandsrådet bli tett koblet til aktivitetene.

Partnerskapet mellom Hordaland og Rogaland vil utgjøre et eget panel. De to fylkeskommunene vil, sammen med 1 forsker utgjøre den ansvarlige prosjektledelsen for partnerskapet.

Vestlandsrådet vil fungere som et eget konferansepanel. Her vil fylkesordførerne i de 4 fylkene sammen med en forsker og en representant fra strategiavdelingen i NFR utgjøre en arbeidsgruppe med ansvar for aktiviteter hvor alle 4 fylkene og Vestlandsrådet involveres.

11.1.6 Hvordan gjennomføre hovedprosjektet?

For å gjennomføre hovedprosjektet vil det bli benyttet noe verktøy som vil være sentrale. Her vil 3 typer verktøy beskrives. Det dreier seg om panel, scenarieworkshops og konferanser/dialogkonferanser. Disse tre verktøyene vil være viktige i de første fasene av et hovedprosjekt. Etter hvert vil også andre verktøy bli vurdert etter behov.

Lokale paneler er tenkt som et viktig verktøy med særlig forankring på det lokale plan. Det dreier seg om paneler sammensatt av personer som er sentrale for utformingen av de industripolitiske planene for Sunnhordland og Haugalandet. Personene i disse panelene vil representere noe mellom ekspert og lekmannsperspektiv. De er håndplukket til arbeidet med respektive industripolitiske planer. Utplukkingen er skjedd ut fra en antagelse om at de har særskilt kunnskap om nærings- og arbeidslivet lokalt. Videre har de en særskilt interesse og forutsetning til å peke på viktige utfordringer fremover.

De lokale panelene vil representere et kunnskaps- og refleksjonsnivå som sikrer god forankring i de lokale utfordringene. Disse panelene vil sikre at lokale variasjon og særskilte utfordringer lokalt kommer frem og får plass i den regionale sammenhengen. De lokale panelene vil bestå av personer som utformer strategiske planer, som i sin tur skal innarbeides i de fylkesvise strategiske næringsplanene. Ved å forankre fremsynsprosjektet i dette planarbeidet sikres en forankring av et scenariomangfold. Det vil også imøtekomme behovet for å vise "what is in it for us?" for deltakerne i prosjektet. Panelene vil være forankret i lokale prosjektgrupper som vil ha en viss autonomi til å utforme scenarier og arbeidsmåter som passer i det aktuelle planarbeidet.

Det planlegges spesielle *ekspertpanel* for noen viktige aktuelle områder. Innen næringsområdet kan det være aktuelt å ha et ekspertpanel for hver av de særskilt viktige bransjene/klustrene i fylkene. Vi tenker her på havbruk, olje og rederivirksomhet og smelte-/støperi. Når det gjelder utviklingen i arbeidslivet kan det tenkes et eget ekspertpanel bestående av representanter fra for eksempel arbeidsmarkedsetaten, arbeidstilsynet, bedriftshelsetjenesten og ansattes organisasjoner. Det kan også tenkes andre aktuelle ekspertpanel som vil vurderes underveis etter behov.

På *fylkesplan* vil representanter for partnerskapet være aktuelle i et eget panel. De har allerede erfaringer fra strategisk samarbeid i VS 2010 som kan utnyttes og bygges ut videre. Her sitter representanter fylkeskommunen og aetat, som i tillegg til de øvrige, vil være viktige for å få frem utfordringer som arbeidslivet står overfor. Det har i denne sammenheng allerede vært gjennomført noen innledende øvelser. Dette panelet vil være på et regionalt nivå med en sammensetning som er noe mellom ekspert og lekmann, på

samme måte som på det lokale nivå. Mange av deltakerne i partnerskapet er aktivt med i utformingen av de strategiske næringsplanene for fylkene.

Scenarioworkshops vil initieres på bakgrunn av de ulike panelene og i sin tur være input i det videre arbeidet i disse panelene. Mens panelene blir en slags permanent kjerne i fremsynsprosjektet (jfr. "arbeidsgrupper" i 2030, se Øverland), vil scenarioworkshops mer ha karakter av å være tidsavgrensede stunts. Her skal idérikdom generere det som senere skal inn i mer ritualiserte former for planarbeid. Tanken er at forankringen av disse scenarioworkshopsene skal sikre koblingen mellom et frittflytende og omfangsrikt mangfold i scenariene, med det mer strukturerende og systematisk planarbeid. Det betyr en veksling mellom eksperter og idefreeker ("shaping actors/shaping factors") og et strategisk planarbeid med behov for vektlegging av konsensusprosesser.

Det vil arrangeres en *Vestlandskonferanse* for å samle viktige aktører, både for å formidle aktuelle diskusjoner og resultater fra fremsynsprosjektet og arbeidet i panelene. I tillegg vil en slik konferanse legges opp slik at den kan gi input til selve prosessen. Her vil også *dialogkonferanser* arrangeres etter behov. Det er allerede arrangert en oppstartskonferanse i Hardanger i regi av VS 2010, som hadde mange tema og opplegg for å få frem fremtidsutfordringer og mulige tiltak for å møte disse, med særlig vekt på arbeids- og næringslivet langs den aktuelle fjorden.

11.1.7 Tidsplan og kostnader

Hovedprosjektet planlegges startet opp fra og med 1.1.2004 med avslutning 31.12.2004. Oppstart og varighet vil avhenge av når finansiering er på plass, samt hva som blir tilgjengelig av ressurser.

Tids-/og aktivitetsoversikt for 2004 er angitt i tabellen under:

Aktivitet/tidsrom	Jan/feb	Mars/april	Mai/Juni	Julie/aug	Sept/okt	Nov/des
Etabl. prosjekt/panel	■					
Scenarioworkshops		■	■			
Panelarbeid	■	■	■			
Dialogkonferanser			■			■
Vestlandskonferanse				■	■	
Sluttrapport						■
Vitenskapelig publ						■
Referansegruppe		■		■		■
Internasj/publ/konf						■

Ambisjonen når det gjelder vitenskapelig publisering og internasjonal formidling/konferanser vil avhenge av kostnadsrammen for prosjektet.

Kostnads- og ressursoversikt for 2004:

	2004 (NFR)	2004 (andre)	
2 lokale prosjekt/panel	300 000	150 000	450 000
Scenarier	190 000	200 000	390 000
Konferanser	450 000	200 000	650 000
Referansegr./adm	150 000		
Publisering/formidling	200 000		
Reise/EDB	77 400		
Sum	1 367 400	550 000	
Total kostnadsramme			1 917 400

Kostnadsrammen inneholder estimerte kostnader for finansiering fra NFR og kategorien "andre". Fra NFR er det i første rekke "Create" og arbeidslivsprogrammet som er de viktigste oppdragsgiverne. "Andre" vil være sentrale, regionale og lokale oppdragsgivere som Arbeidstilsynet, fylkeskommunen og SND. I tillegg er en del av konferanseutgiftene tenkt dekket gjennom et samarbeid med "Surprise".

12 Litteratur

- Amdam, J. (2003) *Interkommunale breiband og datanettverk - ja vel, men er regionalt samarbeid eit alternativ til kommunesamanslåingar?*. Fra presentasjon ved Høgskulen i Volda/Møreforskning.
- Andersen, L. (2002) *Underorganisering*. Gyldendal.
- Atkinson, J. (1984) *The Flexible Firm and the Shape of Jobs to come. Labour Market Issues n. 5*. Oxford: The Trade Union Research Center. Ruskin College.
- Bauman, Z. (2000) *Savnet fellesskap*. Cappelen akademisk forlag.
- Beck, U., Giddens, A. og Lash, S. (1994) *Reflexive Modernization*. Polity Press.
- Beck, U. (1999) *Schöne neue Arbeitswelt*. Campus Verlag.
- Bourdieu, P. (1977) *Outline to a Theory of Practice*. Cambridge University Press.
- Claussen, T. (2001) *Arbeidslivets klassikere og dagens arbeidsliv*. Unipub.
- Flyvebjerg, B. (2001) *Making Social Science Matter*. Cambridge University Press.
- FOREN (2001) *A Practical Guide to Regional Foresight*. STRATA-programmet EU.
- Leknes, E. m.fl. (2002) *Vestlandsutredningen*. RF 2002/04.
- NOU (1999) *Nytt millennium – nytt arbeidsliv*.
- Olberg, D. m.fl. (1995) *Endringer i arbeidslivets organisering*. FAFO.
- Pinchot, P. (1985) *Intrapreneuring : why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur*. N. Y. Harper & Row.
- Sennett, R. (2001) *Det fleksible mennesket : personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Øverland, E. red. (2000) *Norge 2030. Fem scenarier om offentlig sektor i år 2030*. Cappelen.
- Øverland, E. red. (2001) *Perspektivistisk scenariobygging. Planleggingens "missing link"?*. Plan 5. Oslo.
- Øverland, E. red. (2003) *Surprise*. ScenarioUseandResearchfor-PlanningRegionalInnovationSystemEms. NFR

13 Vedlegg 1. "Vestlandet - landsdel til begjær"

**14 Vedlegg 2. Presentasjon av innspill til
industripolitisk næringsplan for Sunnhordland**

**15 Vedlegg 3. Presentasjon av innspill til
industripolitisk næringsplan for Haugalandet.**

**16 Vedlegg 4. Presentasjon av scenarieøvelse.
Ansvarlig Samarbeidsrådet for Sunnhordland.**