

INNKALLING TIL RÅDSMØTE FOR HÅLOGALANDSRÅDET

Sted: Quality Hotel Harstad (Nyhotellet)

Tid: 26. april 2024 kl 10:00 – 14:00

Sak 15/24 Godkjenning av dagsorden og referat

Sak 16/24 Høringssvar Helse Nord

Innstilling til vedtak: Hålogalandsrådet stiller seg bak forslag til høringsuttalelse.

Sak 17/24 Orientering om høring av nasjonal transportplan og Forsvarets langtidsplan

Sak 18/24 Helsefellesskapet v/Guri Moen Lajord og Torill Skaar

Helsefellesskapet Troms og Ofoten v/Guri Moen Lajord og Torill Skår

Presentasjon av helsefellesskapet, oppsummering fra Partnerskapsmøtet 18 april, og involvering av kommunene i spesialisthelsetjenestens omstillingsprosesser

Sak 19/24 Nytt fra administrasjonen

Søknad Troms Holding – *Kampen om arbeidskrafta*

Regionveksttaler

Ungsatsning

Campusråd

Regionalt kompetanseforum

Husbanken - Boligpolitisk dag 30 april

Videregående utdanning – 4 årlig struktur Nordland

Møte med Samferdselsminister FOT-ruter

Sak 20/24 Forsterket samarbeid i Hålogalandregionen v/Birger Holand

Orientering fra Kvæfjord om initiativ til å se nærmere på forsterket balansert samarbeid.

Sak 21/24 Totalberedskap og matsikkerhet

Innledning fra Jan Martin Skogvold Harstad kommune om deres arbeid

Sak 22/24 Presentasjon av avtale og intensjonsavtale med Drytec v/ Fredrik Hansen og Jens Solvang

Harstad kommune har avtale med Drytec som flere av medlemskommunene har opsjon på å inngå i. Se vedlegg

Sak 23/24 Eventuelt

Forsterket samarbeid i Sør-Troms og Nordre Nordland

Foredrag for ordførere og kommunedirektører i kommunene
Kvæfjord, Ibestad, Tjeldsund, Evenes og Lødingen
2.april 2024

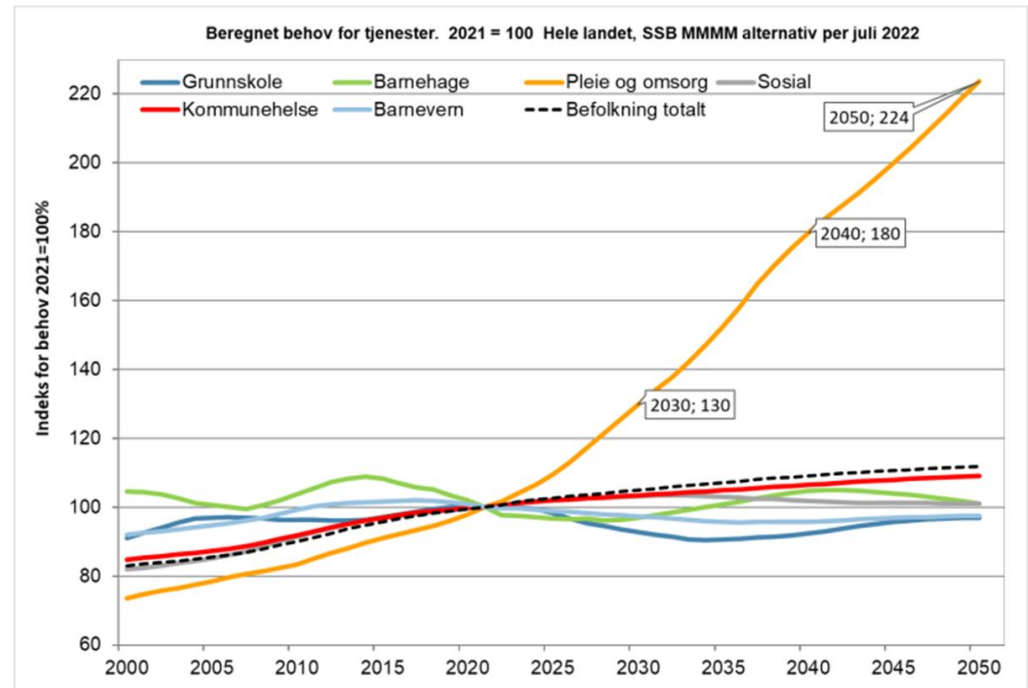
Av Geir Vinsand, NIVI Analyse

Tema

- Skarpere utfordringsbilde
- Utviklingstrekk i kommunene
- Det gamle samarbeidet
- Det nye samarbeidet
- Regional mobilisering i en fastere struktur

Skarpere utfordringsbilde

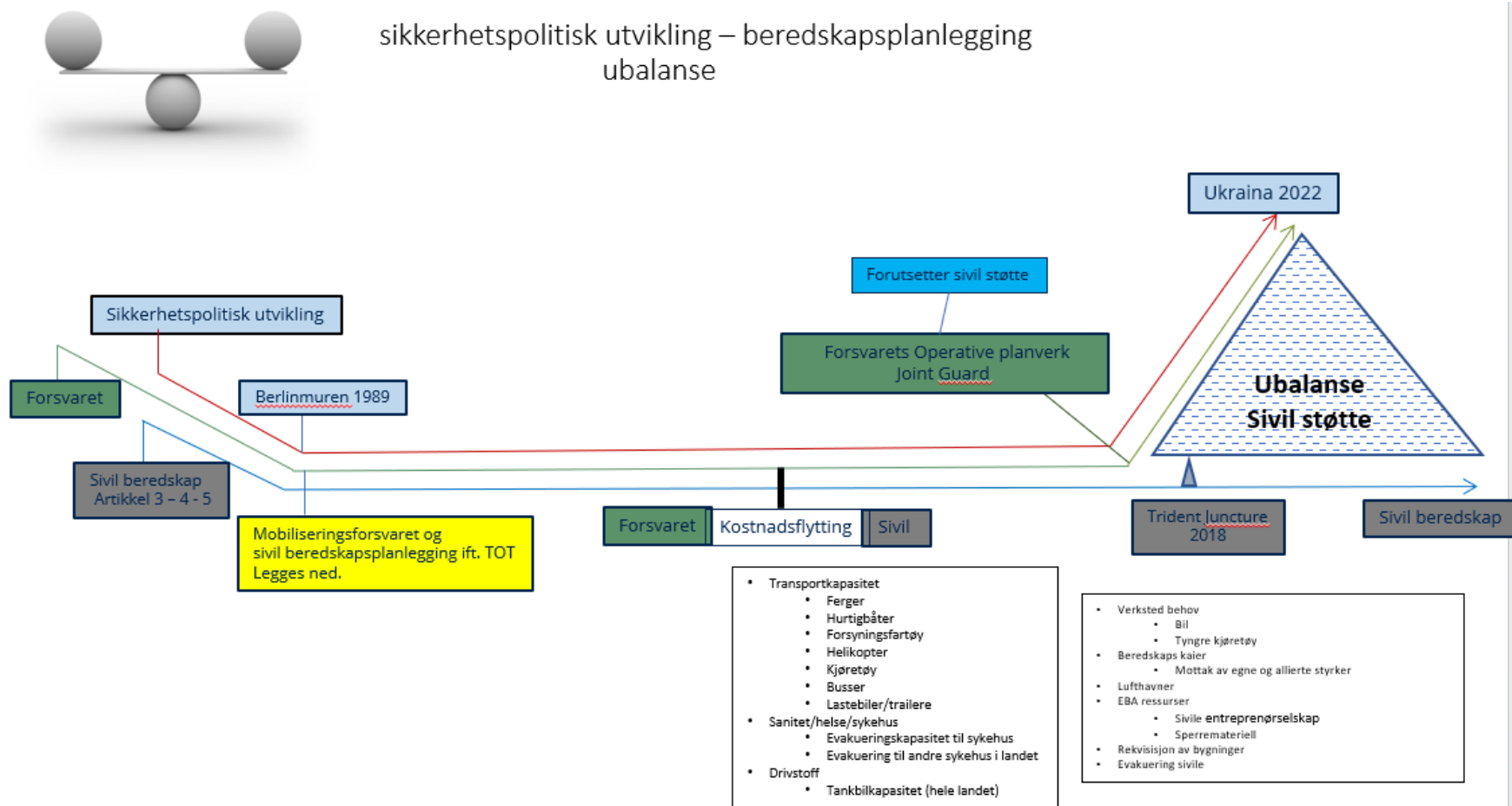
- Demografien
- Arbeidskraften
- Kompetansen
- Økonomien
- Klimaet
- Teknologien
- Beredskapen



Figur 4: Beregnet behov for tjenester mellom de største sektorene i kommunen 2000–2050 basert på dagens praksis. Kilde: SSB, framskriving MMMM 2022 og ressursbruk pr. årsklasse etter statens inntektssystem, metode Agenda Kaupang

Alle må omstille

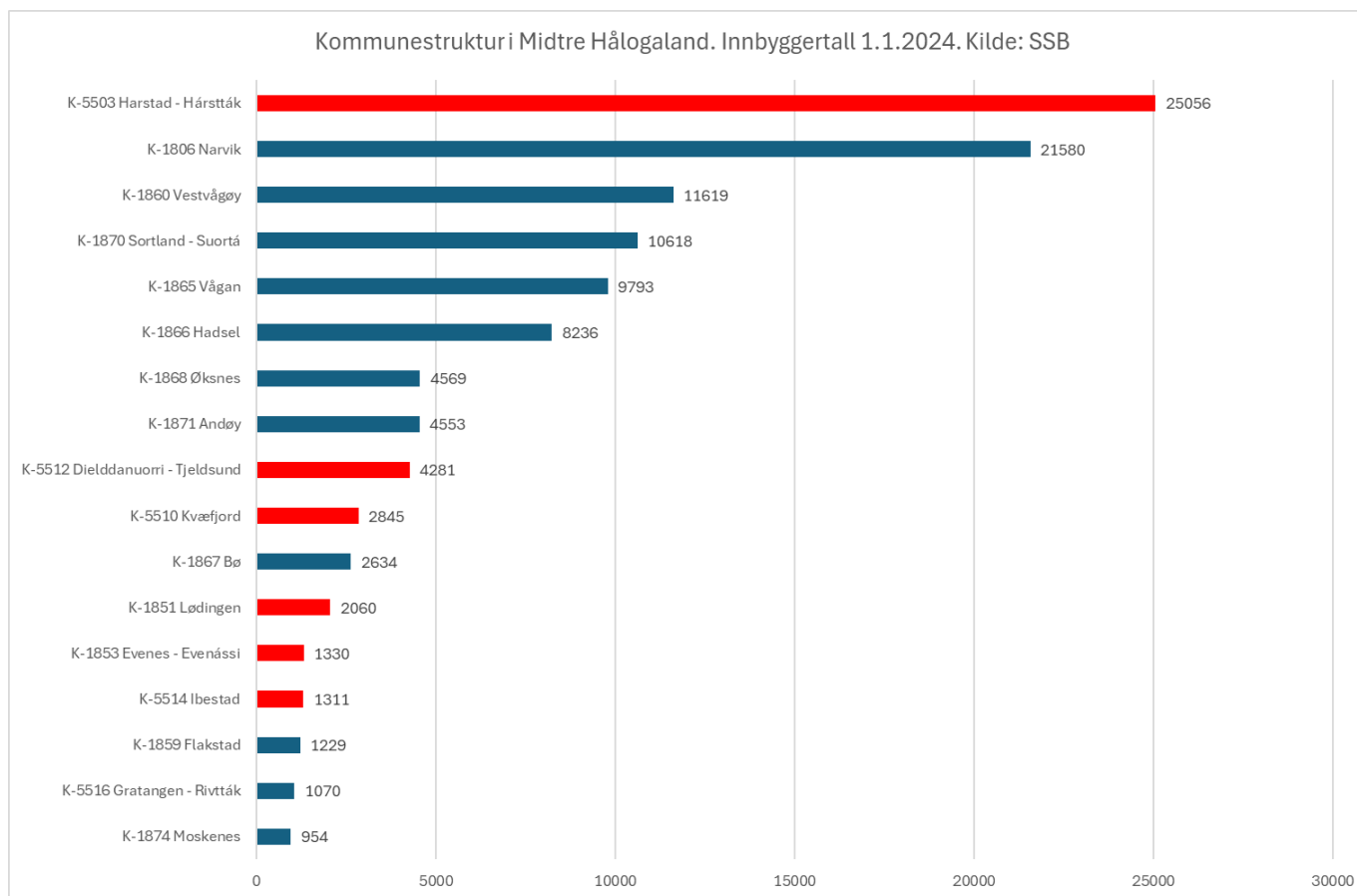
Ubalanse mellom militær og sivil beredskap



Bærekraftige kommuner – faglig, økonomisk og politisk?

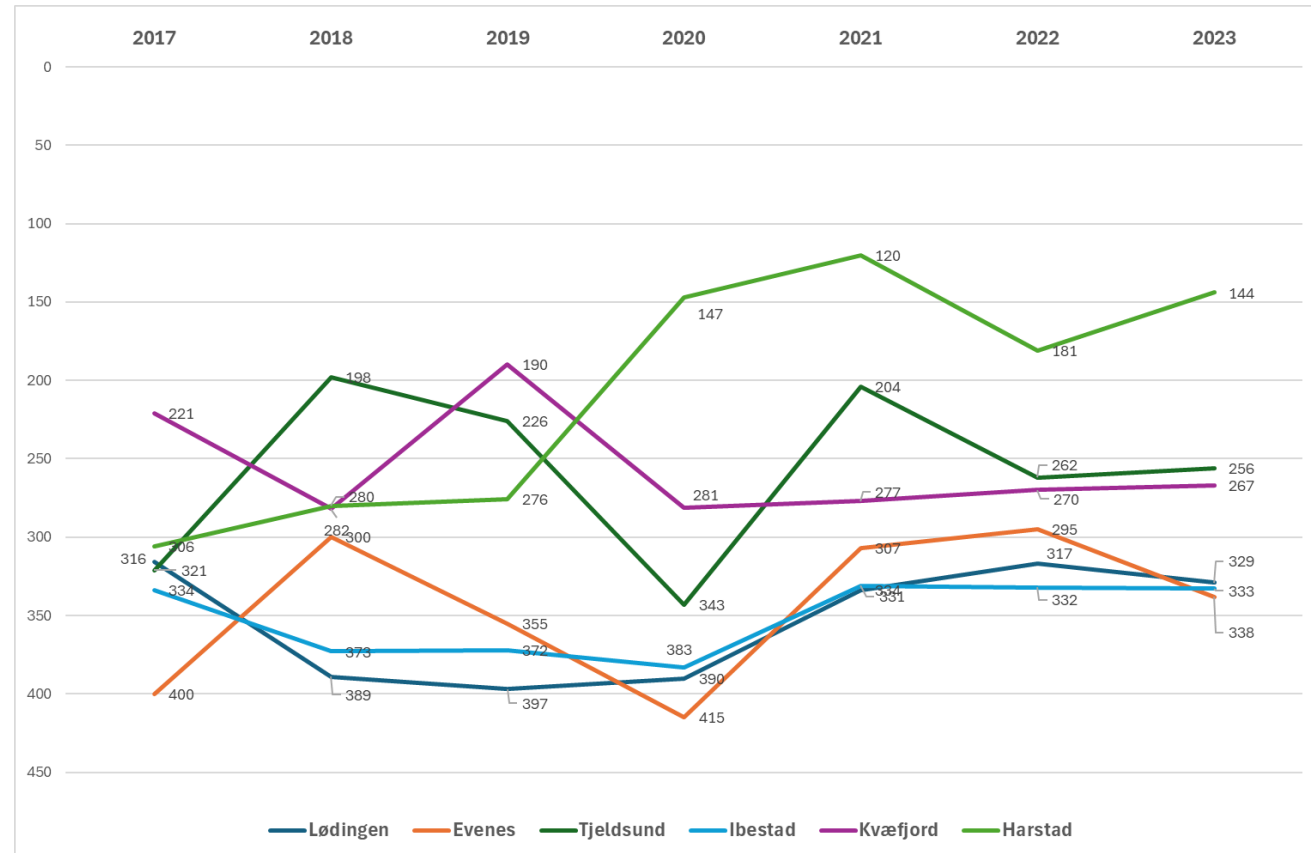
- Tjenesteprodusent
- Samfunnsutvikler
- Myndighetsutøver
- Lokaldemokrati

Langsiktig
kommunemodell?

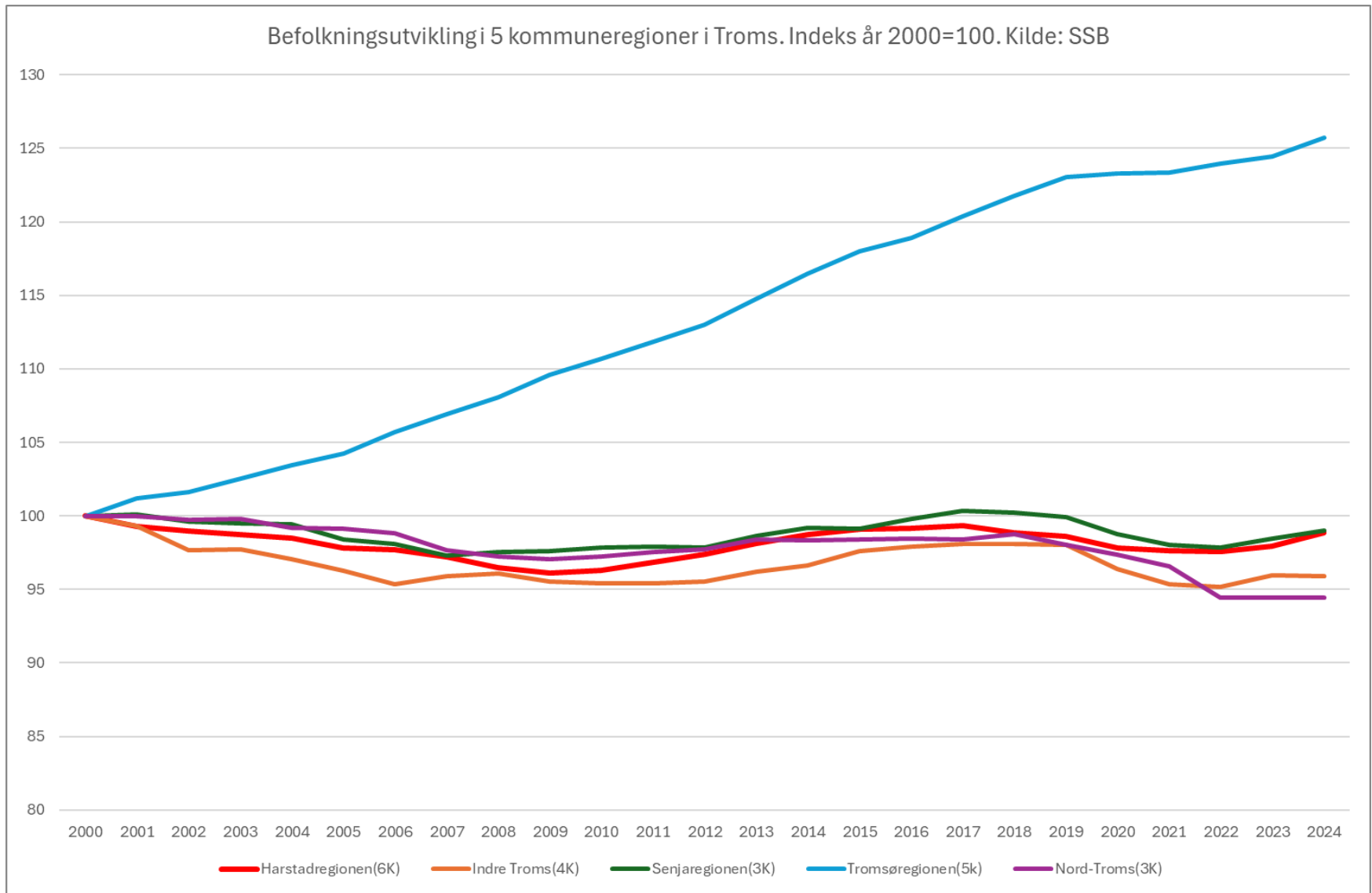


Hvorfor presterer nære nabokommuner så ulikt?

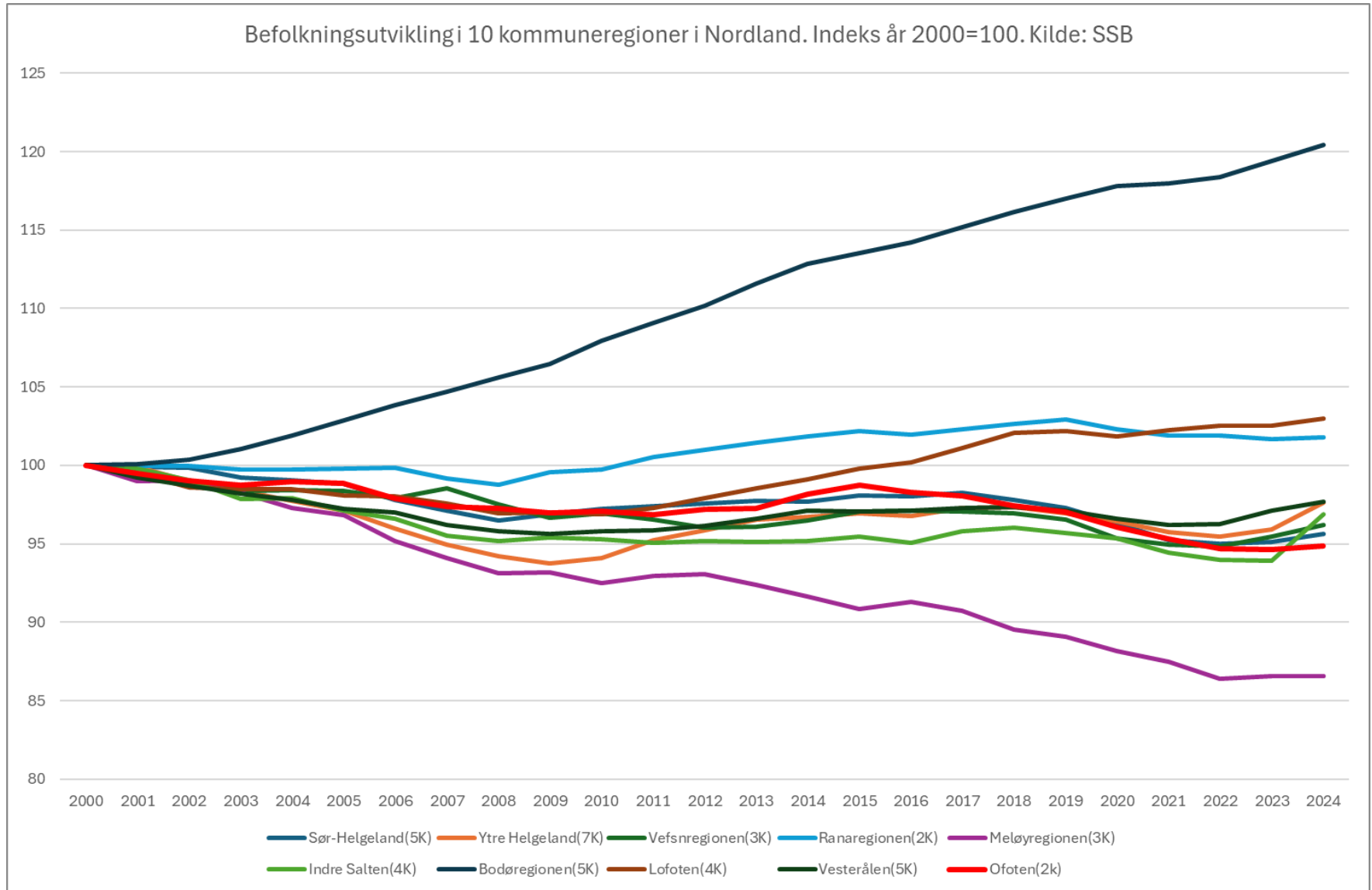
- Fra 144 plass (Harstad) til 338 plass (Evenes) på kom.barometeret
- Fra 156 plass (Kvæfjord) til 351 plass (Ibestad) på kommuneindeksen (Agenda Kaupang)
- Alle presterer bra på noe
- Alle har lokale fortrinn og muligheter
- Til sammen 18 års erfaring på ROBEK
- Nesten alle burde vært i JUSSBEK



Hvorfor flat befolkningsutvikling i Harstadregionen?



Hvorfor befolkningsnedgang i Ofoten?



Deler av svaret

- For lite samarbeid om tjenesteutvikling og samfunnsutvikling
- Shoppingbasert samarbeid i alle retninger
- Svakt rådgivende regionråd med to konkurrerende byer
- Ukoordinerte fylkeskommuner
- En fragmentert regional stat
- Liten i oppmerksomhet i kommisjoner og stortingsmeldinger
- Lite synlige kommuneregioner med fragmentert kompetanse og svak påvirkningskraft

Norges verste fylkesgrense utenfor det sentrale Østlandet

- Fjern fylkesgrensa

- Fylkesgrensa mellom Troms og Nordland hindrer utviklingen i Hålogaland, mener leder av Sør-Troms regionråd.

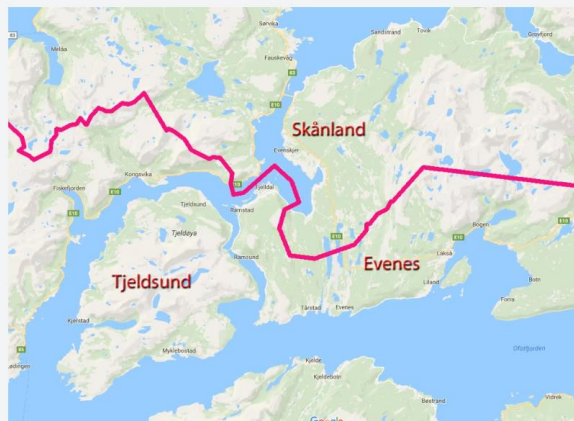


FOTO: GOOGLEMAPS

Kilde: Ordfører Svein Berg i Skånland kommune til nrk.no desember 2007

Når fylkesgrensen er en straff

Kampen for å holde de tre samarbeidskommunene Evenes, Tjeldsund og Skånland (ETS) samlet etter kommunereformen fortsetter. Ingenting er avgjort før regjering og Storting har sagt sitt i løpet av våren.

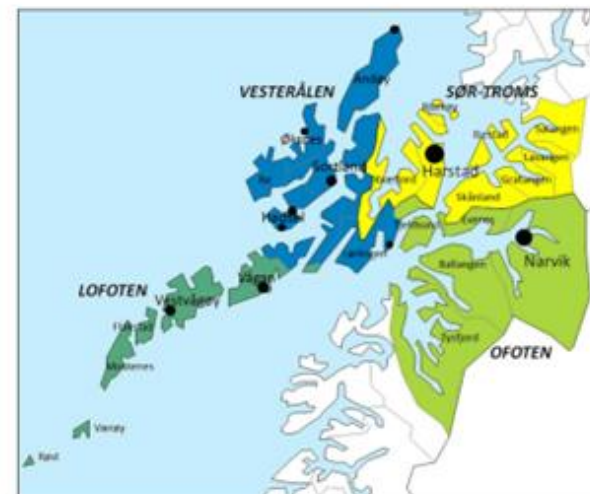


ETS-kart

Terje Bartholsen, leder Folkeaksjonen for ETS

Kilde: Harstad Tidende oktober 20:

Sør-Troms/nordre Nordland - faktagrunnlag om næringsliv og befolkningsstruktur

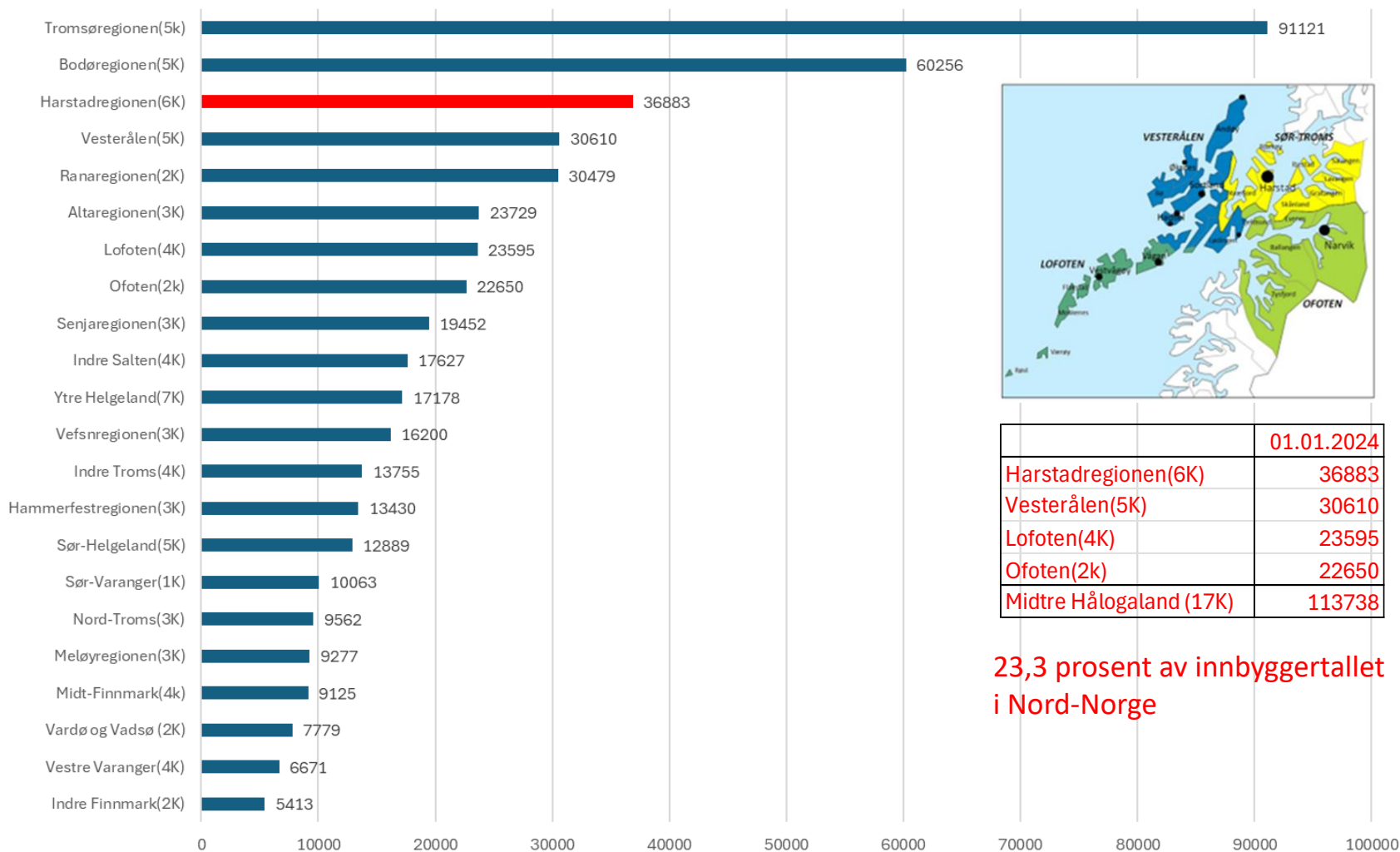


Inge Berg Nilsen
Ivar Lie
Heidi Rapp Nilsen
Sindre Myhr

Norut Tromsø
2012

Tar ikke sin regionale tyngde, verken som integrerte kommuneregioner eller regionalt landskap

Innbyggertall i 22 kommuneregioner i Nord-Norge 1.1.2024. Kilde:SSB



23,3 prosent av innbyggertallet
i Nord-Norge

Ubalanser i generalistkommunen

- Mellom oppgaver og lokale ressurser
- Demografisk polarisering
- Kommuner uten folk og fagfolk
- Sviktende finansiering
- Uten reformer havarerer kommunesystemet

Gjennomsnittlig lovoppfyllelse på 80 prosent

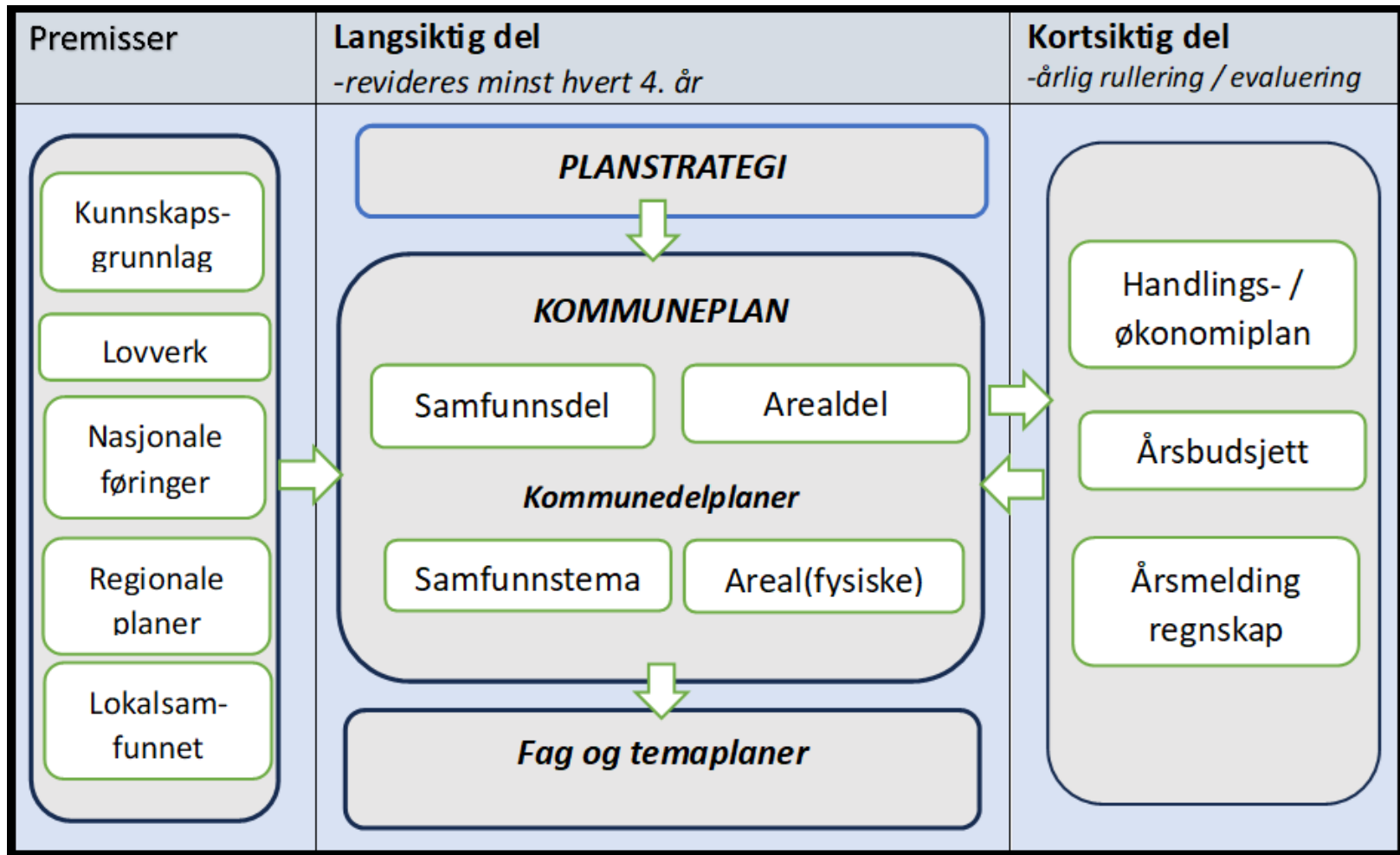
Jo mer perifer og jo mindre kommune jo lavere lovoppfyllelse

1	Rana	89 %
2	Narvik	86 %
3	Bodø	84 %
4	Hattfjelldal	83 %
5	Meløy	82 %
6	Fauske	81 %
7	Beiarn	80 %
8	Steigen	80 %
9	Alstahaug	79 %
10	Vefsn	77 %
11	Evenes	77 %
12	Brønnøy	76 %
13	Hamarøy	72 %
14	Øksnes	71 %
15	Rødøy	71 %
16	Lurøy	70 %
17	Vestvågøy	70 %
18	Vega	69 %
19	Sortland	68 %
20	Hemnes	64 %
21	Træna	63 %
22	Værøy	50 %

1	Kålfjord	88 %
2	Harstad	87 %
3	Skjervøy	86 %
4	Bardu	85 %
5	Nordreisa	83 %
6	Tromsø	80 %
7	Målselv	80 %
8	Lyngen	77 %
9	Balsfjord	77 %
10	Dyrøy	76 %
11	Karlsøy	74 %
12	Gratangen	74 %
13	Senja	73 %
14	Tjeldsund	71 %
15	Storfjord	71 %
16	Sørreisa	70 %
17	Lavangen	67 %
18	Ibestad	65 %
19	Kvæfjord	61 %

1	Sør-Varanger	91 %
2	Alta	87 %
3	Hammerfest	84 %
4	Lebesby	82 %
5	Vadsø	80 %
6	Kautokeino	77 %
7	Måsøy	64 %
8	Loppa	61 %
9	Porsanger	60 %
10	Karasjok	56 %

65 prosent nasjonal lovoppfyllelse



Går ikke med 0,7 årsverk

Ved veiskille

1. 0-alternativet
2. Interkommunalt samarbeid i fastere strukturer
3. Bygg en ny og større kommune
4. Staten overtar oppgaver
5. Avlastning fra fylkeskommunen
6. Oppgavedifferensiering

Kommunene er forandringsledere

12 anbefalinger fra Generalistkommuneutvalget

NOU 2023:9 Generalistkommunesystemet

1. Utvalgets flertall mener større kommuner er det tiltaket som på best måte vil opprettholde generalistkommuneprinsippet og styrke generalistkommunene. Utvalgets flertall mener at



2. Utvalget mener det bør føres en aktiv politikk for interkommunalt samarbeid.

- Utvalget mener det er behov for mer omfattende og langsiktig interkommunalt samarbeid i faste konstellasjoner. Utvalget anbefaler at det innføres en samarbeidsmodell særlig tilpasset slikt samarbeid i kommuneloven.
- Utvalget mener mange kommuner særlig bør samarbeide mer på planområdet. For eksempel gjennom etablering av interkommunale plankontor.

3. Utvalget mener statlig detaljstyring bør reduseres. Statlig detaljstyring gir redusert handlingsrom for alle kommuner, og reduserer muligheten for prioriteringer basert på lokale behov og politiske ønsker.

4. Utvalget anbefaler at staten bør ta en mer aktiv rolle som tilrettelegger for at alle kommuner skal kunne ivareta sine oppgaver.

5. Utvalgets flertall mener at en særskilt oppfølgingsordning for kommuner med store og vedvarende utfordringer bør utredes nærmere.



6. Utvalget mener at tilstrekkelige og forutsigbare rammer og et omfordelende inntektssystem er avgjørende for opprettholdelse av generalistkommunesystemet også framover.

7. Utvalget mener at veiledningsrollen til fylkeskommunen bør tydeliggjøres og det bør gis mer praktisk bistand til kommunene i deres planlegging, der kommunene mangler kapasitet og kompetanse.



8. Utvalget mener at hovedansvaret for tilretteleggende samfunnsutvikling og arealplanlegging skal ligge hos kommunene. Fylkeskommunenes regionale planer bør i større grad bygge på kommunale planer.



9. Utvalget mener det må arbeides videre med opplæring og veiledning for å styrke kommunelovens intensjoner og rammevilkårene for god styring og ledelse.

10. Utvalget mener at innsatsen for innovasjon, omstilling, digitalisering og samarbeid med frivillig sektor, næringsliv og andre lokale krefter bør styrkes.



11. Utvalget mener det er viktig med en god bolig-, utdannings-, nærings- og distriktpolitikk som legger til rette for bosetting, kompetansebygging og verdiskaping i hele landet.

12. Utvalget mener det er spesielt viktig at staten har et særskilt fokus på de mest perifere og sårbare kommunene i nord.

10 konklusjoner om interkommunalt samarbeid



1. Store variasjoner i omfang og innhold, fra 15 til 49 formelle ordninger pr kommune
2. Jo lenger nord jo mindre samarbeid, de minste og mest sårbare kommunene samarbeider ofte minst
3. Vertskommunesamarbeidet om lovpålagte oppgaver utgjør maksimalt 5 prosent av kommunenes økonomi og sysselsetting
4. Mye kjøp og salg av tjenester
5. Sentrert vertskommunemodell dominerer sterkt
6. Påfallende lite samarbeid om administrative støttefunksjoner, kompetansekrevende velferdstjenester og plan- og utviklingsoppgaver
7. Ingen systematisk effekt av gjennomførte kommunesammenslutninger
8. Ingen systematisk effekt på fagmiljøstørrelse og tjenestestruktur
9. Ingen har utviklet interkommunalt samarbeid som alternativ til kommunesammenslutning
10. Eksempler på innovative løsninger med store merverdier i alle fylker

Kilde: NIVIs kommunevise kartlegginger i 170 kommuner etter 2019 i fylkene Buskerud, Møre og Romsdal, Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark

Alle mulige strukturer for samarbeid i Sør-Troms og Nordre Nordland



- Samarbeid i ulike geografiske retninger
- Ulike kommunekonstellasjoner med 2,3,4,5,6,7,8...kommuner
- Ulike organisasjonsmodeller
- Ulike modeller for kostnadsfordeling
- Ulike politiske og administrative styringsløsninger

Egenregi dominerer inkl. på opplagte samarbeidsområder som administrative støttefunksjoner, forvaltningsoppgaver, planlegging, smale kompetansekrevende velferdstjenester, tekniske funksjoner m.m.

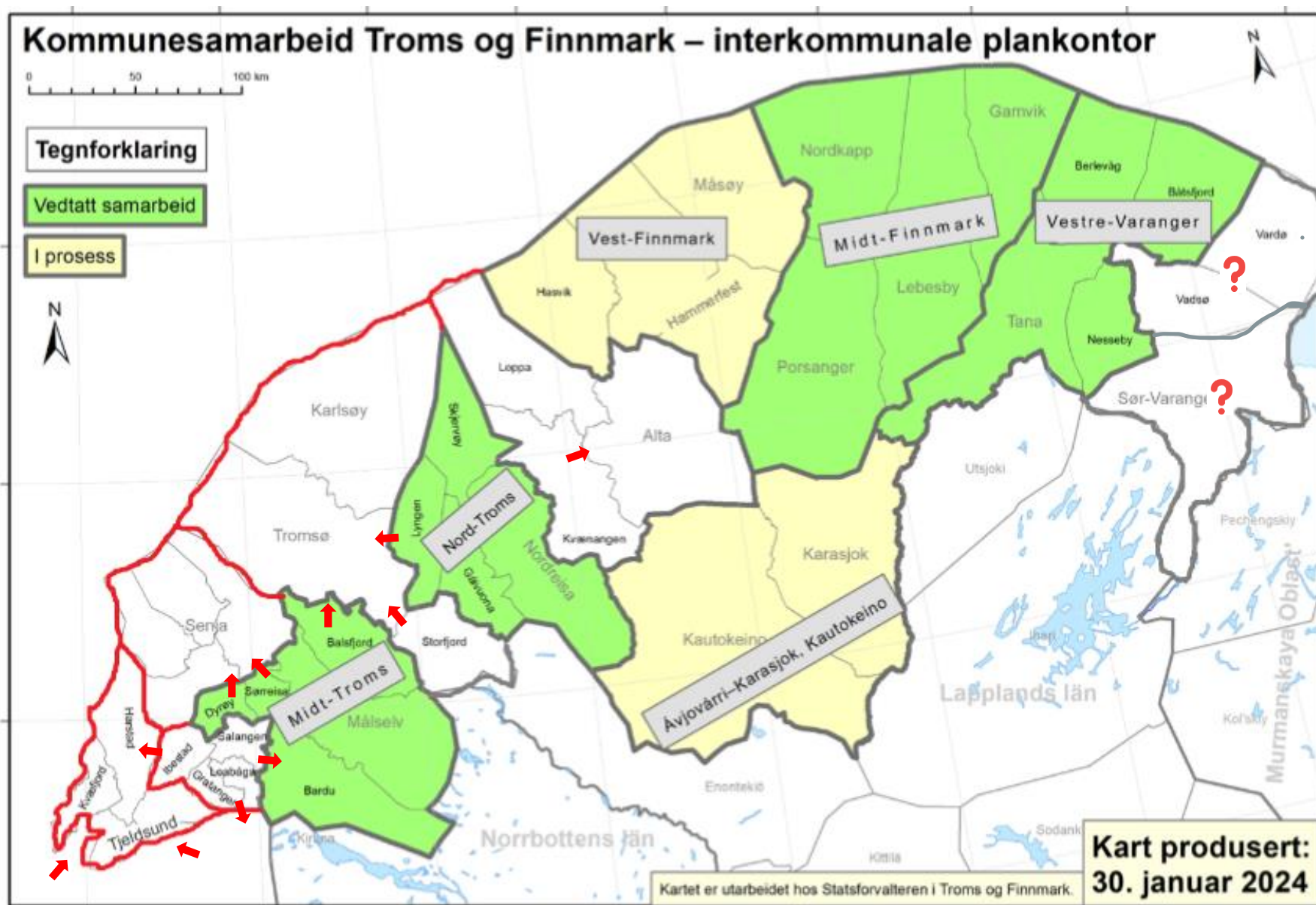
Alle er vippekommuner

- Ibestad
- Kvæfjord
- Lødingen
- Evenes
- Tjeldsund

Retning på fremtidig samarbeid

1. Bredere og mer systematisk
2. Faste partnere
3. Plantilnærming
4. Full digital fusjon
5. Felles organisering av kjerneoppgaver
6. Balansert samarbeidsmodell

Kommuneregioner for forsterket samarbeid



Anbefalte samarbeidsområder



1. Regionale IKT-organisasjoner
2. Administrative støttefunksjoner
3. Oppgavefellesskap for tjenesteutvikling
4. Rekruttering og kompetanseutvikling
5. Felles helse- og sosialtjenester
6. Pedagogisk utviklingssenter
7. Regionalt plankontor
8. Næring og innovasjon
9. Beredskap og samfunnssikkerhet

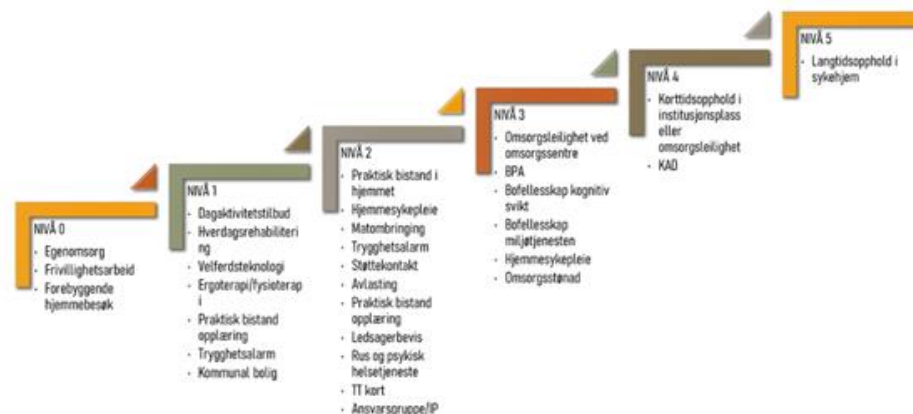
Sterke argumenter for samarbeid om minst 20 prosent av oppgavene

Tid for å tenke felles helsekommune

§ 3-2. Kommunens ansvar for helse- og omsorgstjenester

For å oppfylle ansvaret etter § 3-1 skal kommunen blant annet tilby følgende:

1. Helsefremmende og forebyggende tjenester, herunder:
 - a. helsetjeneste i skoler og
 - b. helsestasjonstjeneste
2. Svangerskaps- og barselomsorgstjenester
3. Hjelp ved ulykker og andre akutte situasjoner, herunder:
 - a. legevakt,
 - b. heldøgns medisinsk akuttberedskap,
 - c. medisinsk nødmeldetjeneste, og
 - d. psykososial beredskap og oppfølging.
4. Utredning, diagnostisering og behandling, herunder fastlegeordning
5. Sosial, psykososial og medisinsk habilitering og rehabilitering
6. Andre helse- og omsorgstjenester, herunder:
 - a. helsetjenester i hjemmet,
 - b. personlig assistanse, herunder praktisk bistand og opplæring og støttekontakt og
 - c. plass i institusjon, herunder sykehjem.
7. Dagaktivitetstilbud til hjemmeboende personer med demens.

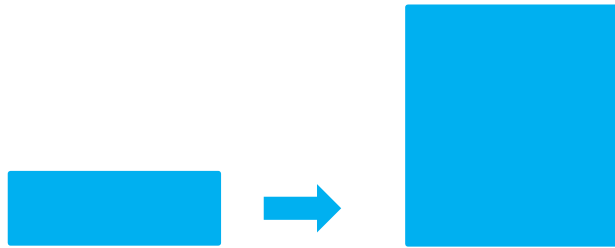


For å oppfylle ansvaret etter § 3-1 skal kommunen ha knyttet til seg lege, sykepleier, fysioterapeut, jordmor, helsesykepleier, ergoterapeut og psykolog. Kongen i statsråd kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om krav til innhold i tjenestene etter bestemmelsen her, herunder bestemmelser om kompetansekrav for ulike typer tjenester.

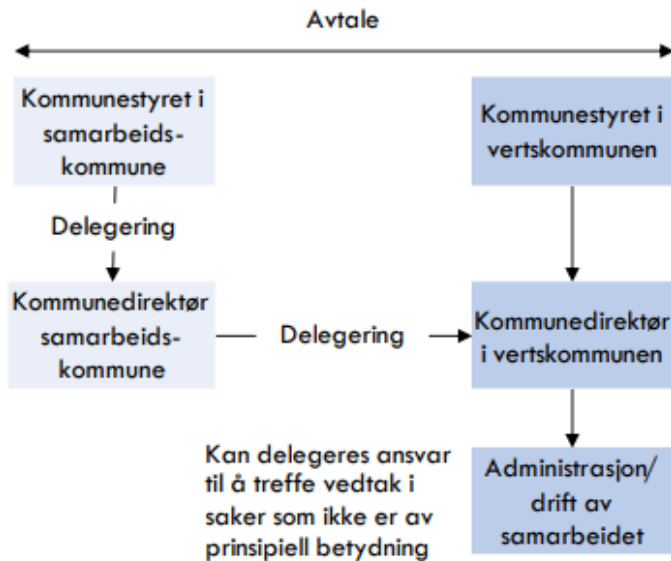
Trinn 1: Felles organisering av kommunehelsetjenester

Trinn 2: Reorganisering av helsefellesskap og sterkere integrasjon mot UNN Harstad

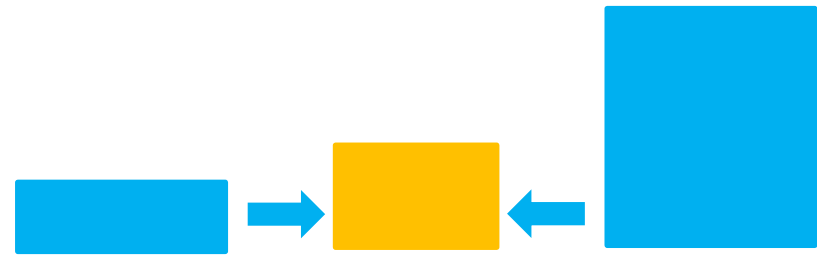
Tradisjonelt vertskommunesamarbeid



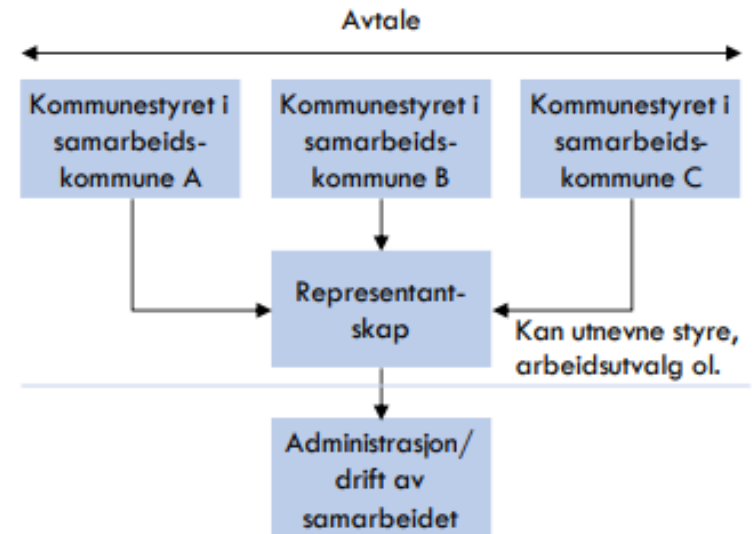
Figur 2-3: Administrativt vertskommunesamarbeid



Balansert samarbeid



Figur 2-5: Kommunalt oppgavefellesskap



Samordnet balansert fellesforvaltning



Representantskap (POL)

Styre (KD)

Daglig leder

Tjenestesamarbeid

Samfunnsutvikling

IKT Økonomisamarbeid

Forvaltningskontor

Helsesamarbeid

HR og personal

Barnevern

Kompetanse

NAV

Innkjøp

PPT og oppvekst

Advokatsamarbeid

Brann

Vann og avløp

Næring og
infrastruktur

Plan og bygg

Kart og oppmåling

Klima og miljø

Geodata

Landbruk

Folkehelse

Kultursamarbeid

Beredskap

Stegvis lokal prosess



- Egenprat om kommunens utfordringer og bærekraft
- Gjøre geografisk retningsvalg
- Nabopratt om forsterket samarbeid
- **Grunnavtale med mål og prinsipper for samarbeid**
- Plan for harmonisering av samarbeid
- Utredning og implementering av nye samarbeidsområder

Det er lov å kopiere og stjele med begge hendene

Medbyggere i kø

Store merverdier

PRODUKSJON AV PROVIANT FOR BEREDSKAPS-FORMÅL SIDEN 1989

... beredskap før krisen oppstår ...



Avtalen mellom Harstad kommune og Drytech AS

Avtaleparter er Harstad kommune og Drytech AS. Kvæfjord, Tjeldsund, Evenes og Ibestad kommuner, samt organisasjoner tilknyttet FORF, har opsjon på å tiltre avtalen på tilsvarende vilkår.

Avtalen omhandler levering av frysetørket mat og tilhørende logistikk, ss transport og rullering av lagerbeholdning.

Avtalen er inngått med basis i Harstad Kommune sitt konkurransegrunnlag, datert 14. september 2023.

Tilrettelegger primært for å dekke behov i akuttfasen i en krise og for eventuell evakuering, frem til at akuttbehov er avgrenset.

Detaljer

- Drytech AS leverer frysetørket mat av REAL turmat-sortimentet, fritt levert til kommunenes lager ihht. bestilling av den enkelte kommune. Egen prisliste er fremforhandlet.
- Drytech AS har oppnevnt kontaktperson og tilbyr rådgivning som omfatter alle forhold som omhandles av avtalen.
- Kommunene benytter felles lagerlokasjon. Sivilforsvaret støtter med lageradministrasjon.
- Kommuner med lagerbeholdning mindre enn 1000 porsjoner vil ha et årlig forbruk på minimum 5 % av lagerbeholdningen, mens kommuner med lagerbeholdning på mere enn 1000 porsjoner vil forbruke minimum 3 % av lagerbeholdningen.
- Rullering av lagerbeholdningen gjennomføres årlig på basis av forhåndsavtalt omfang av supplering og rullering.
- Avtalen gir kommunene rett til å gjennomføre ekstraordinære anskaffelser til avtalt pris.



PRODUKSJON AV PROVIANT FOR BEREDSKAPS-FORMÅL SIDEN 1989

... beredskap før krisen oppstår ...

Når akutte behov oppstår gjelder det å ha umiddelbare løsninger lett tilgjengelig. Dette gir kommunene handlingsrom ved hendelser, eller beredskapssituasjoner der det vil ta noe tid å omstille fra normalsituasjon. I dette inngår beredskapsløsninger for mat.

Drytech som partner - proviantberedskap til totalforsvaret

- Visjon: Et konsept for proviantberedskap for totalforsvarsaktører.
- Ambisjon: Bidra i utvikling av proviantberedskap for totalforsvaret.

Vi tilbyr

- **Enkel og rask tilberedning:** Porsjonsforpakninger som kun krever tilsatt varmt vann og 8 minutter ventetid
- **Bredt utvalg:** Frysetørkede frokost-, lunsj-/middagsretter og supper med opptil 7 års holdbarhet
- **Tilpasset de fleste behov:** Alternativer innenfor ulike allergener og kostholdspreferanser
- **Skreddersydde tilpasninger:** Tilpasninger etter kommunenes behov og eksisterende beredskapsplaner.
- **Ekspertise og rådgivning:** Basert på lang erfaring gir vi innspill og råd for logistikk-løsninger og drift av beredskapslager
- **Bærekraftige rulleringsløsninger:** Løsninger for unngåelse av matsvinn og sikring av lang holdbarhet

Bedriften Drytech

- Lang erfaring med ulike statlige aktører
- All produksjon i Tromsø siden 1989
- Kontroll på verdikjede fra kjøkken, pakking og logistikk
- Miljøfyrtårn, Grønt punkt og UN Global Compact

... beredskap før krisen oppstår ...



Høringsinnspill fra Forsvarsforum Nord

Forsvarsforum Nord målbærer en felles stemme fra tre fylkeskommuner, 12 forsvarskommuner og 4 regionråd. Vi arbeider for at Forsvaret skal styrkes, og med et blikk på regionale effekter av denne styrkingen. Vi ønsker å være gode verter for Forsvaret.

Regjeringen skal ha skryt for å ha tatt Forsvarssjefens råd og Forsvarskommisjonens anbefalinger på alvor. *Forsvarsløftet* er en kraftig styrking av Forsvaret, det er det behov for. Nå gjelder det å gå fra godt sagt til godt gjort. Planen spenner over 12 år, og skal følges opp av årlige budsjettvedtak. Da er den tverrpolitiske enighet spesielt viktig. Vi har tro på og forventer at dere i denne sal finner frem til enigheten slik at Forsvaret av Norge kan bygges med forutsigbarhet og fremsynhet.

Forsvaret må sektorovergripende vurderinger

Vi er enige med Totalberedskapskommisjonens råd om å satse på beredskap, det er nødvendig for at den sivile delen av Totalforsvaret skal kunne yte sitt i krise og krig.

Vi i Nord har forventet og bedt om

- En umiddelbar styrking av Forsvaret gjennom reell økonomisk prioritering.
- Beredskap må bygges i fred, der den skal brukes.
- Et personell- og kompetanseløft som ivaretar demografiske trender og teknologisk utvikling.
- Utvikling og styrking av Totalforsvaret.

600 milliarder er en kraftig prioritering. Vi ser frem til endringer allerede inneværende år. Vi er klar til å bidra med vår del som godt vertskap for Forsvaret.

Beredskap for støtte til Forsvaret må bygges der Forsvaret skal operere, i fred, krise og krig. Beredskapen må dekke alle deler av Forsvarets behov, både helse, transport, næring, logistikk og teknologiutvikling. Vi forstår at dette ikke kan dekkes av Forsvarsbudsjettet alene, men må sees i sammenheng med de enkelte sektors utvikling. Vi oppfatter med glede de uttalelser som kommer fra Regjeringen om at nettopp de sektorovergripende vurderinger skal tillegges mer vekt. Det støtter vi fullt ut. Beredskap er en viktig måleparameter i seg selv, og må bli del av enhver kostnads- og nytte vurdering. Ikke bare befolkningsmengde og økonomi som hittil har vært normen.

Denne og tidligere regjeringer har synliggjort de demografiske utfordringer Norge har i distriktene, og i Nord-Norge spesielt. Når Forsvaret skal gis et viktig og nødvendig personell- og kompetanseløft må de demografiske utfordringene være del av planen. Det er ikke distriktpolitikk, men en fornuftig og god forsvars- og sikkerhetspolitikk. Vi ser frem til å bidra til gode løsninger når *Forsvarsløftet* skal operasjonaliseres. Oppbyggingen av Forsvaret skal bidra til å bygge og styrke det sivile samfunn. Utviklingen av samfunnet og den iboende arktiske kompetanse er en viktig del av løsningen for Forsvaret.

Her er utdanning viktig. Utdanning for befal og offiser i Forsvaret skjer kun i Sør-Norge. Den må desentraliseres slik at utdanning også skjer i Nord. Dette gjelder alle tre utdanningsløp i Forsvaret, for spesialister, befal og offiserer. Det vil bidra til lokalrekruttering og at personellet beholdes.

Det er meget bra det varsles ytterligere satsing på «gode bomiljøer i distriktene i samarbeid med den enkelte kommune». Dette er kritisk viktig for å lykkes for vertskommuner og for å utvikle attraktive tjenestesteder. Godt samspill også med næringslivet er viktig for å lykkes og kan gi rask realisering av moderne boliger med gode tilbud til hele familien i området

Pendling er en utfordring for Forsvaret, både ved fravær av personell ved de operative avdelingene i Nord og ved den belastning fravær fra familie påfører pendlerne. Lønns- og insentivordninger og pensjon er viktige momenter i hvordan beholde personellet. En viss andel av pendlere er trolig både nødvendig og ønskelig. Vi mener allikevel at det som grunnregel er en fordel at flere bor ved avdelingen og i samfunnet der Forsvaret er. Dette vil bidra til økt operativ evne og til å beholde personellet. Vi i Nord-Norge skal gjøre vårt, i samarbeide med Forsvaret.

Svendsen-utvalget viste til hvordan Forsvaret må lære av og jobbe sammen med sivile for å kombinere menneske og teknologi på veien mot et høyteknologisk Forsvar. Et sivilt-militært samarbeide vil gi Forsvaret den nødvendige kompetanse, og bygge samfunnet i alle sektorer. I dag skjer dette nesten utelukkende med aktører i Sør-Norge. Vi er tydelige på at utviklingen av Forsvaret også må skje der Forsvaret er og skal operere. Det betyr at Nordnorsk akademia, FoU miljøer og næringsliv i langt større grad må gis muligheten til å kunne støtte Forsvaret. Det kreves bevisste valg av Regjeringen for å lykkes med dette. Å fortsette som nå vil ytterligere forsterke inntrykket av at Norge behandler Forsvaret av Nord-Norge på samme måte som en *Internasjonal operasjon* der all etterforsyning må bringes med fra hjemlandet, det lokale kan ikke brukes.

Regjeringen vil videreutvikle et totalforsvar som er mer aktivt i det daglige, og som er forberedt på krig. Det støtter vi fullt ut. Som nevnt er det nettopp å se behov og løsninger i sammenheng og på tvers av sektorer som vil gi de gode løsningene. Vi er enige i beskrivelsen av proposisjonens beskrivelse av Totalforsvaret, og ser spent frem til Totalberedskapsmeldingen som er lovet i år. Et aktivt tilstedeværende Totalforsvar vil gi arbeidet med beredskap kraft og styrke. Det behøver vi og ser vi frem til å delta i. Energi, transport, helse, næring og det frivillige er sammen med kommuner, fylker og det resterende offentlige Norge viktige elementer i Totalforsvaret. Samhandling og helhetstenkning må være normalen, ikke et hederlig unntak. Dette beskrives godt, nå er det bare å gjøre det.

Forsvarets operative ledelses tilstedeværelse i Nord gir et klart og tydelig signal om at også Nord-Norge skal forsvares. Uklarheten rundt Forsvarets kommando og kontroll for luftdomenet må ikke få leve videre. Forsvarets kommando og kontroll for luftoperasjoner må videreutvikles med utgangspunkt i Bodø og Sørreisa.

Vi ønsker å være godt vertskap. Vi er overbeviste om at folk er god beredskap. Vi ser frem til den videre dialogen og utviklingen av Forsvaret av Norge, vi har tro på *Forsvarsløftet!*

Med vennlig hilsen

Kristina Torbergsen (s)
Leder Forsvarsforum Nord

Søknad

Søknadsnr.	2024-0122	Søknadsår	2024	Arkivsak
Støtteordning	Troms Holding - Kompetanse og rekruttering			
Prosjektnavn	Kampen om arbeidskrafta			

Kort beskrivelse

For å vinne kampen om arbeidskrafta må vi synliggjøre mulighetene for et godt liv, urbane og rurale kvaliteter, fritidsaktiviteter og jobbmuligheter. Prosjektet inkluderer markedsføring av regionen som boområde, kompetanseheving innen rekruttering og kompetanseheving innen innholdsproduksjon for kommunene. Vi tror at profesjonell hjelp over tid trengs for at kommunene i regionen skal selge sine muligheter til innbyggere, tilflyttere, pendlere og medflyttere.

Beskrivelse

Kontaktopplysninger

Funksjon	Navn	Adresse/poststed	Mobil
Prosjekteier	Hålogalandsrådet Org.nr:972417971 ingeborg@halogalandsradet.no Antall årsverk (heltid/deltid): /	Kongens gate 49 8509 NARVIK	97087755
Kontakt	Hålogalandsrådet ingeborg@halogalandsradet.no	Kongens gate 49 8509 NARVIK	97087755
Prosjektleder	Ingeborg Johnsen ingeborg@halogalandsradet.no	Kongens gate 49 8509 NARVIK	97087755

Prosjektbeskrivelse

Bakgrunn

1. BAKTEPPE

Hålogalandregionen er Nord-Norges mest folkerike region. Det er også den regionen med mest fart i både offentlig og privat sektor. Mens bygg- og anleggsbransjen nord og sør for oss sliter med konkurser og tørke, er det motsatt situasjon i denne bransjen: Selskapene søker fortsatt folk.

Veksten drives av privat og offentlig næringsliv der også store investeringer som oppbyggingen av Evenes flystasjon, Norges brannskole i Tjeldsund og store samferdsels- og infrastrukturinvesteringer som Hålogalandsveien spiller inn, forsvar og utdanning er blant driverne for dette. Motorer som sjømat, mineraler, energi – og entreprenørvirksomheter med både nasjonal og global tilstedeværelse bidrar også sterkt.

Samtidig sliter denne, som andre regioner, med befolkningsutvikling og tilflytting. Aksene Harstad-Tjeldsund, Evenes-Narvik har alle muligheter til å vokse mer i et stadig tettere felles arbeidsmarked. Når Hålogalandsveien om få år ferdigstilles blir aksene ytterligere forsterket ut mot Vesterålen og Lofoten.

Skal regionen ta ut potensialet, må mulighetene her blir bedre kjent. På den ene siden gjelder det regionen og området i stort – som nok fortsatt lever litt i skyggen av Tromsø (og Bodø). Det er det ingen grunn til. På den andre siden må arbeidsplassene og mulighetene selv bli mer kjent – i kombinasjon med fortellingen om hvorfor man skal bo, leve og jobbe i regionen.

Forsvaret på Evenes og Norges brannskole i Tjeldsund ansetter for tiden et stort antall mennesker. På oppdrag fra Nordland-, Troms og Finnmark fylkeskommune, Evenes og Tjeldsund kommune har Menon i sin ringvirkningsanalyse av etableringene på Evenes og Tjeldsund kommet frem til at de omlag 830 nye arbeidsplassene kan generere 1760 nye innbyggere. Dette forutsetter blant annet at flere vil være bofast i regionen, og får fristet sine familier til å flytte til regionen. For å lykkes med å få disse ansatte til å bosette seg her må vi sammen tilby informasjon om livet og mulighetene her.

Tiltros for at Evenes flystasjon ligger i Nordland mener Menon at flertallet av de forsvarsansatte ved flystasjonen bosette seg i Harstad. Med bakgrunn i den geopolitiske situasjonen og Sveriges medlemskap i NATO forventes det også en stor opprusting av Forsvaret i vår region. Her ligger spesialkommandoene, de store øvingsområdene og det allierte mottaket. Likevel peker Forsvarssjefens råd på at bemanning er deres største utfordring. Den er størst i nord, også for dem. Hålogalandsrådet har ved flere anledninger spilt inn til Forsvarsministeren at vi skal være et godt vertskap for Forsvaret. Og at vi ønsker et tett samarbeid om å få forsvarsansatte til å ønske å stå i jobbene i nord. Dette handler blant annet om å synliggjøre mulighetene for å ha et attraktivt og meningsfullt liv utenfor jobben, også for partneren.

Regionrådets kommuner er enig i at det er underordnet hvor de nye innbyggerne bosetter seg – så lenge det er i regionen.

Hålogalandsrådet ønsker derfor å være en initiativtaker i arbeidet med å synliggjøre mulighetene som finnes i regionen. Med seg på laget har vi invitert nord-norske krefter for å løse oppgaven som skal aktivisere kommunene til å selv kunne gjøre et bedre arbeid med rekruttering. Sammen med Gard Borch Mikalsen i Heia Nord-Norge og innholdskaperene Johannes Sundby (Josu media) og Henrik Utne har vi laget et prosjekt som skal bidra i kampen om arbeidskrafta i Sør-Troms.

Ambisjonen er større enn en tidsbegrenset reklamekampanje der vi ønsker et langsiktig perspektiv, samarbeid og kompetanseheving om rekruttering og markedsføring av mulighetene som finnes her. Utgangspunktet er kommunene, Forsvaret og Norges brannskole, men målet er å få større deler av privat og offentlig næringsliv som brukere av materiellet som lages. Fra reklame og merkevarebygging for regionen, til markedsføring og stillingsannonser for den enkelte arbeidsgiver.

Bare internt i kommunene er det mange personer som har en aksje i arbeidet med rekruttering, derfor skisserer vi opp en løsning og prosess mer enn ferdig idé, med en potensielt varig portal for regionen. Portalen kan by på både tidløst innhold, magasinsaker, nyheter og historier – alle med formål å fortelle om regionen og ikke minst de nevnte tiltakene / virkemidlene. Hvis man skal lykkes med å trenge gjennom feeden til folk så må man også ha profesjonelt utarbeidet innhold. Innholdet vil selvsagt finnes og brukes i sosiale medier, podkaster, video, med mer – men det er kritisk at det finnes en destinasjon, en nettside, som målgruppen kan oppsøke aktivt og som arbeidsgivere kan henvise til.

Samtidig tror vi det er kritisk at portalen også presenterer jobbmuligheter i regionen, og at dette skjer på en måte som tiltrekker seg unge voksne. Derfor skisserer vi også en mulig løsning for dette.

Akkurat hvordan det skal se ut, tror vi at en prosess sammen med Hålogalandsrådet / en arbeidsgruppe kan peke ut. Men vi ser for oss å lage en selvstendig nettside / mulighetsportal for Hålogaland, med mål om å markedsføre regionen og muligheter som finnes her. Dette gjennom å fortelle gode historier (nyhetssaker) om mennesker og muligheter i regionen. Hvem er det som bor her? Hvorfor gjør de det? Hva er de gode grunnene til å bo på disse stedene? Informasjon og input til disse sakene kommer fra kommunene om gjennom kursing og workshops skal øke sin kompetanse i å selv bygge opp oppdaterte fotodatabaser, skape gode historier og jobbe bedre med rekruttering.

Effektmål

- * Økt rekruttering til regionen
- * Økt synlighet som bo- og arbeidsmarkedsregion
- * Økt kommunal kompetanse på rekruttering og bruk av utlysninger som en markedsføringskanal
- * Bedre samarbeid mellom HR-ansatte i regionen (stordriftsfordeler, nettverk og kompetansedeling)
- * Flere bofaste forsvarsansatte
- * Flere bofaste ansatte på Norges brannskole
- * Økt befolkning

Resultatmål

- * Oppbygging av portal med synliggjøring av muligheter og stillingsutlysninger
- * Minimum 3 workshops med administrativt ansatte i kommunene om rekruttering og synlighet
- * Minimum 6 oppfølgingsmøter med kommuneadministrasjonen mellom workshops
- * 4 filmer som kan brukes i ulike format
- * Tematisering av rekruttering og synlighet på 8 politiske møter
- * Etablering av fotodatabank med bilder som egner seg til markedsføring av stillinger i Tjeldsund, Ibestad, Gratangen, Kvæfjord og Harstad.

Måleindikatorer

Det er vanskelig å måle effekten av synlighet, men fraværet av det er absolutt ødeleggende. Vi vet ikke i dag hvorfor Nord-Norge taper innbyggere i så stor hastighet som vi gjør. Det vi vet er at næringslivet går godt, men mangler folk. Dette vil bare øke når man ser på demografiutviklingen. Det vi imidlertid vet er at de 830 statlig ansatte på Norges brannskole og på Evenes flystasjon er stabile og sikre arbeidsplasser som vil bestå over tid. Å ikke gjøre noe for å få flest mulig av disse til å se mulighetene for å bosette seg her er ikke noe vi kan fortsatte med.

Måleindikatorene er derfor skissert som målbare element i resultatmålene. I tillegg kommer det som ikke kan måles - små drypp av påvirkning og informasjon for å få folk til å gjøre livsvalg.

Aktiviteter

1. MULIGHETSPORTAL

Hålogalandsrådet er et interkommunalt politisk råd for 8 kommuner. Det er mye kraft i det. Kommunene er allerede i gang med flere tiltak for å demme opp under den negative demografien og forberedelsene til kampen det allerede er å finne kompetent arbeidskraft. Blant annet har man i Sør-Troms nylig startet Fagarbeiderløftet som vil gjøre egne ansatte mer kompetent. Som et resultat av dette er det etablert et nettverk mellom HR-ansatte i Sør-Troms. Disse vil være viktige aktører for å få effekt av prosjektet. Hålogalandsrådets administrasjon vil være prosjekteier å ha ansvaret for å engasjere kommunene gjennom prosjektperioden.

2. HVORDAN SKAL VI VINNE KAMPEN OM ARBEIDSKRAFTA?

Arbeidet med å synliggjøre mulighetene i regionen krever langsiktig og kontinuerlig arbeid. Kampen om arbeidskrafta må føres på alle arenaer, men vi ønsker å bidra med materiell og kompetanseheving i regionen for å være bedre rustet. Arbeidet krever at aktørene selv gjør noe. Derfor er det god grunn til å være skeptisk til klassiske omdømmekampanjer. Det er nok av kommuner og regioner som lager statiske nettsider, som aldri blir noe av. Det er også nok av arbeidsgivere og kommuner som tenker at «nå har vi løst problemet», uten å investere i kontinuerlig merkevarebygging og markedsføring av egne muligheter. Det er ingen oppskrift på suksess.

3. MEDIEINNHOLD TIL BRUK AV KOMMUNENE OG ANDRE

Siden vi sliter med synlighet tror vi på å samle krefter. Derfor skal vi lage materiell som kan brukes av andre. Jo flere vi får med jo bedre. Ved hjelp av innholdsprodusentene skal vi starte arbeidet både som stillbilder, filmer i ulike format og bakgrunner til utlysninger. Kommunene skal kurses i å selv bidra med innhold til tekster.

I medieinnholdet/på portalen ser vi for oss flere typer innhold:

- * Kontrasten mellom den travle storbyen og det mer overkommelige nord
- * Historier om folk som bor her / har flyttet hit – mulighet for å være seg selv uansett hvem du er
- * Muligheten til å få ansvar og gjøre karriere mye raskere enn sørpå
- * Synliggjøring av økonomiske fortrinn med å bo her – overkommelige boliglån, mulighet for enebolig, men også moderne leiligheter

* Nyhetssaker / lesbart innhold om de gode grunnene til å bo her – og alt som skjer i denne regionen av kultur, servicetilbud, idrett, med mer

* Fortellinger om friluftsliv, natur og unike opplevelser i regionen, men også urbane kvaliteter

Dette, sammen med merkevarebyggende innhold for regionen – i form av engasjerende videoer som kan distribueres i sosiale kanaler og andre flater – skaper en effektivt og tydelig kommunikasjon mot målgruppene.

Det er kritisk å ha ambisjoner om høy kvalitet – og tenke kvalitet foran kvantitet – ikke bare i form av tekst, men også stillbilder og i noen sammenhenger video.

For å drive trafikk inn til portalen / innholdet vil vi benytte oss av målrettet annonsering i digitale og sosiale kanaler, som i neste omgang vil bygge målgrupper som kan bli presentert for lignende innhold over tid. Slik får prosjektet, nettsiden, innholdet og markedsføring også en selvforsterkende effekt.

4. UTLYSNING AV STILLINGER/FÅ ARBEIDSGIVERE TIL Å MARKEDSFØRE SEG SELV

Det er et utbredt problem, også i Harstad, at stillinger ikke lyses ut. Dette gjør at vi taper markedsføring av muligheter. Folk ønsker å ha mulighet til å bytte jobb, da må vi vise mangfoldet av jobber. Dette arbeidet må alle bidra til og prosjektet skal sette fokus på dette i ulike fora.

Vi ønsker at portalen på et eller annet vis drar leseren inn til faktiske jobbmuligheter. At arbeidsgivere og stillingsannonser finnes der man kan lese om mennesker, økonomiske virkemidler, natur, kultur og lokalsamfunn som lokker.

I det ligger også at vi tror ikke arbeidsgivere kan tenke at Hålogalandsrådet eller denne kampanjen har «løst problemene» for dem. Noe av det som kjennetegner lignende prosjekter er at jobbmulighetene enten ikke synes, eller ikke synes på en måte som virker.

Vi har liten tro på markedsføring som er gratis eller nesten gratis, fordi effekt kommer til å koste. Likevel trenger vi tilskudd til å bygge opp strukturen (portalen og medieinnhold/film/foto) for regionen, samt ha mulighet til å tilby kompetanseheving, engasjement og ansvarliggjøring av kommunene i sitt eget arbeid med rekruttering. Her er det ikke minst også et vesentlig poeng at mange arbeidsgivere må være synlig, for å vise at dette er et attraktivt marked – for nye innbyggere og for partnere til ansatte i Forsvaret og Brannskolen.

5. KOMPETANSEHEVING

Prosjektet baserer seg på å aktivisere kommunene. De vil derfor få opplæring i dagsaktuell kunnskap om rekruttering. Dette skal gjøres gjennom workshops som skal inneholde element av forelesning, men også aktivt arbeid.

6. NETTVERK

Deltakere på workshopene skal videre knyttes sammen i et nettverk som består av kommunedirektører, HR-ansatte og ordførere

Målgrupper

Vi har en todelt målgruppe. Den ene består av de som skal utføre arbeid med å synliggjøre regionen, den andre består av tilflyttere, hjemflyttere, medflyttere og pendlere.

1. MÅLGRUPPE SOM SKAL JOBBE MED SYNLIGHET

- * Kommunalt ansatte som jobber med rekruttering
- * Politisk ledelse i kommunene
- * Administrativ ledelse i kommunene
- * Næringsliv

2. MÅLGRUPPE FOR INNHOLDET

- * Arbeidssøkere
- * Forsvarsansatte og deres partnere
- * Ansatte ved Norges brannskole og deres partnere
- * Tilflyttere
- * Hjemflyttere

Beskrivelse av hvordan prosjektet oppfyller krav, formål og prioriteringer i gjeldende utlysning

Prosjektet skal bidra til flere av formålene i utlysningen.

- * Gjennom økt synlighet skal man oppnå økt rekruttering til regionen
- * Kompetanseheving innen rekruttering internt i kommunene vil bidra til at man over tid får en mer profesjonell tilnærming til rekruttering som verktøy og virkemiddel for å styrke regionen.
- * Demografiutvalget peker på at folk må ha mulighet til å bytte jobb. Prosjektet vil øke antall utlysninger i regionen, samle disse på et sted som igjen vil gjøre det lettere for folk å orientere seg om at det finnes et levende arbeidsmarked i vår region. På denne måten skal vi bidra til å bevare kompetanse i regionen.
- * Forsvaret alene har store problemer med å beholde sine ansatte. Fast bosetting og integrering av disse vil også bidra til at disse kan se for seg en hel karriere i nord. Dette er også en måte å bevare kompetanse i nord.

Prosjektorganisering

Heia Nord-Norge skal ha ansvar for prosjektledelse, nettsideutvikling, innholdsplanlegging og taktisk markedsføring (målrettet annonsering) av budskapene i alle kanaler.

Selskapet har som et rekrutteringsbyrå og jobbportal flere års erfaring med akkurat dette og vet hva som virker. De har over tid produsert innhold for og om arbeidsgivere, som også har kommunisert mye rundt hvordan det er å bo og leve her – ikke bare jobbe. Og de kan markedsføre dette i digitale kanaler. De har også rigg til å lage en egen nettside, portal, for Hålogalandsregionen / de aktuelle kommunene.

Innholdsprodusentene Johannes Sundby og Henrik Utne skal skape film og bildeinnhold til nettsiden. De har begge lokalkunnskap og har produsert mye profesjonelt innhold. Deres unge alder og energi vil også bidra til at materialet blir salgbart ovenfor en yngre målgruppe.

Prosjekteier er Hålogalandsrådet med daglig leder Ingeborg Johnsen. Ingeborg har en master i samfunnsplanlegging og har god kunnskap om strukturer som påvirker samfunns- og næringsutvikling. Gjennom sin jobb har hun god kontakt med alle medlemskommunene og har således tilgang til målgruppen som skal få kompetanseheving.

Styringgruppen er ordførerne i regionrådet.

Ressursgruppen er HR-nettverket i Sør-Troms som består av personal og HR-ledere i kommunene.

Samarbeidspartnere

*Hålogalandsrådets administrasjon

* Heia Nord-Norge ved Gard Boch Mikalsen

* Johannes Sundby og Henrik Utne

* Kommunene Harstad, Tjeldsund, Ibestad, Kvæfjord og Gratangen

* Evenes kommune som er vertskap for flystasjonen er en viktig leverandør av gode historier vi kan formidle

* Narvik kommune har mange relevante tilbud som vil bli markedsført for å synliggjøre helheten i regionen (feks Narvikfjellet)

Tids-/milepælsplan

Startdato: 10.06.2024 Sluttdato: 20.08.2026 Milepælsplan vedlagt søknad: Nei

Juni - september 2024: Planlegging av workshops og aktiviteter

September 2024: Lansering av nettside

September 2024: Første workshop med kommunene

September-desember 2024: Oppbygging av nettside - produksjon av matriell

Februar 2025: Andre workshop med kommunene

Vår 2025: Markedsføre portalen til næringslivet

Juni 2024 - juni 2025: Produksjon av film og bilder

August 2025: Tredje workshop med kommunene

Vår 2025: Midtveiseevaluering

Løpende: Produksjon av tekster og innhold på nettsiden som publiseres med jevne mellomrom

Juni 2026 - Evaluering

August 2026 - rapportering

FNs bærekraftsmål

Valgte mål og begrunnelse: Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst,

Regionen har ikke en bærekraftig demografi. Det er veldig mange tiltak som må iverksettes for å få det. Likevel er dette et lite, men betydningsfullt grep med mange aktører som sammen kan utgjøre en forskjell for å få flere folk i arbeidsfør alder til å se mulighetene for et rikt liv i vår region. Prosjektet er definitivt skalerbart og vil kunne implementeres i hele Troms. For å sikre varighet er man avhengig av å utvikle en modell for betaling av tjenesten og at denne også blir attraktiv for næringslivet.

De 8 kommunene i Hålogalandsrådet er samlet en veldig stor og viktig arbeidsgiver. I tillegg vil økt fokus fra kommunenes side kunne inspirere lokalt næringsliv og andre til å være med på synliggjøringen. Samarbeid er eneste mulighet for å bli sterke nok til å trenge gjennom informasjonsflyten som potensielle arbeidsgivere er utsatt for.

Prosjektet søker å bidra til bærekraftsmål 8. Tilgang på arbeidskraft er en viktig faktor for anstendig arbeid og økonomisk vekst (8.1). Et kompetent samfunn med tilgang til arbeidskraft bidrar også til innovasjon og økonomisk produktivitet (8.2)

Kostnad-/finansieringsplan

Mottatt offentlig støtte tidligere: Ja

Prosjektet har tidligere fått tilsagn fra Troms holding - da under tittelen 1760. Tilsagnet var bare 12% av prosjektkostnadene og derfor for lite for gjennomføring. Vi valgte derfor å jobbe videre med prosjektet og fremmer nå en ny og forbedret søknad sammen med folk som kan rekruttering og markedsføring.

Mottatt bagatellmessig støtte de tre siste regnskapsårene: Ja

Kostnadsplan

Tittel	2024	2025	2026	2027	2028	SUM
Diverse uforutsett	10 000	10 000	10 000			30 000
Filming	80 000	200 000				280 000
Gjennomføring kompetanseheving - workshops	50 000	150 000				200 000
Gjennomføring møter	2 000	6 000	2 000			10 000
Kost, losji og reise - filmproduksjon	20 000	25 000				45 000
Markedsføring av film (feks reklame, kino, reels)		150 000	150 000			300 000
Målrettet annonsering digitale medier (10000 i mnd)	120 000	120 000	120 000			360 000
Preproduksjon 4 filmer	120 000					120 000
Produksjon/kjøp av gode historier (10000 i mnd)	120 000	120 000	120 000			360 000
Prosjektansvar og innhold protal	100 000	100 000	100 000			300 000
Redigering og etterarbeid		240 000				240 000
Revisjon			30 000			30 000
Skuespillere		75 000				75 000
Teknisk drift nettside	50 000	50 000	50 000			150 000
Utviklingsarbeid, medvirkningsarbeid og etablering	100 000	100 000				200 000
Sum kostnad	772 000	1 346 000	582 000			2 700 000

Finansieringsplan

Tittel	2024	2025	2026	2027	2028	SUM
*Søknadsbeløp	380 000	615 000	310 000			1 305 000
Egeninnsats Hålogalandrådet	200 000	200 000	200 000			600 000
Kommune - Overnatting i forbindelse med workshops	19 200	38 400				57 600
Kommuner -Deltakelse kompetanseheving kommuner	156 000	313 600				469 600
Oppfølgingsmøter	22 400	67 200	44 800			134 400
Politisk arbeid i rådsmøter	33 600	49 400	50 400			133 400

Sum finansiering	811 200	1 283 600	605 200	2 700 000
-------------------------	----------------	------------------	----------------	------------------

* Deltakelse kompetanseheving kommuner er 3 samlinger à 2 dager for 2 personer fra hver av 8 kommuner

* Overnatting workshops dekkes av kommunene 1200 pr natt

* Oppfølgingsmøter (6 møter à 2 timer x 2 personer x 8 kommuner)

* Politisk arbeid i rådsmøter med kampen om arbeidskrafta som tema (8 møter à 1 time for 24 personer)

Geografi

5503-Harstad, 5510-Kvæfjord, 5512-Tjeldsund, 5514-Ibestad, 5516-Gratangen

Vedleggsliste

Dokumentnavn	Filstørrelse	Dato
2022-27-Ringvirkninger-og-samfunnseffekter-av-etableringer-i-Evenesregionen.pdf	2 316 612	- 04.04.2024 -
Josu - Tot_Projekt_Bo blilyst i Hålogaland.pdf	1 987 929	- 04.04.2024 -

Hvorfor en 4-årig plan?

Fylkestinget vedtok i 2019 at dette skulle innføres i Nordland. En fireårig plan gir et mer forutsigbart tilbud for både elever, skolene og arbeidslivet. Nåværende skoletilbud gjelder fra og med skoleåret 2021/22 til og med skoleåret 2024/25. Dette kalles tilbudsstruktur.

Innspill til den nye tilbudsstrukturen kan gjøres gjennom innspillsportalen som er åpen ut mars måned 2024. Det vil bli en høring april-mai på strukturforslaget.

<https://www.nfk.no/tjenester/skole-og-opplaring/videregaende-skoletilbud/innspillsportal/>

Hva er viktig for Hålogalandsregionen?

Hålogalandsrådet er opptatt av at regionen får et sømløst tilbud på begge sider av fylkesgrensen. Ungdom vil primært bo hjemme og flytting bidrar til større «drop out» noe som koster samfunnet mye sosialt og økonomisk.

Eksempelvis musikklinja ble nedlagt i Narvik, dette betyr at 2. året må tas i Mo eller i Bodø.

Hålogalandsrådet ønsker at begge fylker i samarbeid kunne synkronisere arbeidet politisk, økonomisk og administrativt om ny tilbudsstruktur. Dette må være begge fylkers langtidsmålsetning.

Grenseavtalene må gjennomgås på nytt der også Lødingen kommune er tatt med, grunnet den korte reiseveien til Harstad. Grenseavtalene må omfatte alle kommuner som grenser opp mot et annet fylke.

Elever fra Lødingen kommune må kunne få muligheten til å pendle til Harstad.

Utviklingen av flere og mer fleksible utdanningsløp må fremskyndes.

Kombinasjonsklasser må også vurderes sterkere grunnet fallende elevtall .

At ungdom kan bo hjemme lengere styrker lokalsamfunnet ift. tilbud og aktivitet, eksempelvis fotball og ski.

Det er ønskelig at man kan se kollektivtransport og skoleruter i en bedre sammenheng, da skolerutene kan utgjøre et tilbud til befolkningen utenfor byene.