

Trainee-ordning i Namdal

Kompetansebygging som regional utvikling

Tor Brenne
Snorre Ness

Trainee-ordning i Namdal

Kompetansebygging som regional utvikling

**Tor Brenne
Snorre Ness**



Høgskolen i Nord-Trøndelag

Arbeidsnotat nr 229

Avdeling for helsefag

ISBN 978-82-7456-581-4

ISSN 1501-6285

Steinkjer 2009

Forord

Denne rapporten er skrevet for å dokumentere og evaluere trainee ordningen for Namdal. Rapporten er skrevet på oppdrag av styret i Kompetansering Namdal. Rapporten henvender seg primært til oppdragsgiveren Kompetansering Namdal og de bedrifter og organisasjoner som er med i dette kompetansenettverket. Vårt håp er at også andre som er interessert i trainee-ordningen i Namdal spesielt og i arbeid med kompetansebygging som tiltak i regional utvikling og som distriktpolitisk tiltak skal finne interesse av å lese rapporten. Rapporten gis derfor ut i HiNTs rapportserie som arbeidsnotat og vil dermed bli gjort søkbar på nettet gjennom Brage.

Styret i Kompetansering Namdal har hatt som målsetting å formidle erfaringene fra trainee-prosjektet på ulike vis. I tillegg til denne rapporten vil erfaringene og konklusjonene i rapporten bl.a. blitt presentert i parallellsesjon og i paper på konferansen Högskola og samhälle i samverkan (HSS-09) i Luleå i Sverige 01.06.09-03.06.09. Paperet kan leses på: <http://www.hss09.se/Papers.aspx?menuID=9&smID=75>.

Høgskolelektor Tor Brenne har vært faglig ansvarlig for rapporten, herunder ansvarlig for intervjuundersøkelsen. Prosjektleder Snorre Ness har hatt ansvar for innhenting av faktagrunnlaget i kap. 4 og 5 og har hatt hovedansvaret for skriveingen av disse to kapitler. Konklusjoner og anbefalinger har rapportskriverne utarbeidet i fellesskap.

Vi vil takke styret for Kompetansering Namdal for oppdraget med å utarbeide denne rapporten.

Sammendrag

Trainee-ordningen for Namdal ble igangsatt i 2006 etter et initiativ fra styret i utviklingsprosjektet ”Kunnskapsbasert verdiskaping” (KV) i 2004. Trainee-ordningen eies i dag av Kompetansering Namdal som er en nettverksorganisasjon med 27 medlemsbedrifter/-organisasjoner. Kompetansering Namdal har for øvrig ansvar for avtaler, finansiering, rekruttering av bedrifter og fordeling av trainee-stillingene. Namdalshagen AS er driver av ordningen med oppfølgingsansvar for bedrifter og traineer.

Trainee-ordningens målsettinger og organisering er gjort med basis i en analyse av Namdalens fortrinn og utfordringer. Det er fokusert på næringslivsstrukturen i Namdalen, samt de utfordringer distriktene har med rekruttering av høyskole- og universitetsutdannet personell. Distriktet er utsatt for en ”brain-drain” som på sikt vil svekke konkurransesituasjonen og utviklingspotensialet for Namdalsk næringsliv. Trainee-ordningen skal bidra til å bygge samfunnskapital både gjennom å tilføre kunnskap, men også med å bygge relasjoner og øke mobiliseringsevnen.

Ordningen ble etablert først i Midtre Namdal med 4 traineer fordelt på 10 trainee-bedrifter. Senere er det finansiert en videreføring i Midtre Namdal med ytterligere 5 traineer. Ordningen er nå også etablert både i Indre og Ytre Namdal med hhv. 4 og 1 trainee-stillinger som er i ulike faser i forhold til etablering. 22 bedrifter har hatt, har eller står klar til å ta imot trainee. 4 stillinger er fortsatt ikke fordelt på bedrifter. Hele ordningen har et samlet budsjett på 13,5 mill kroner. Av dette kommer 6,5 mill fra bedriftene, 4,9 mill kr fra RDA-fondet. Resten er fra ulike offentlige tilskudd og da hovedsaklig Nord-Trøndelag fylkeskommune, Innovasjon Norge og regionale næringsfond.

Evalueringsundersøkelsen som baserer seg på dokumentanalyser, evalueringsrapporter fra traineer og intervjuer av bedriftsledere og andre nøkkelpersoner viser at trainee-ordningen har relativt god måloppnåelse. Både bedriftene og traineene har vært gjennomgående fornøyd med ordningen. Klare forbedringspotensialer er avdekket og redegjøres for i rapporten. Følgende hovedkonklusjoner er gjort i rapporten:

- Vi har styrket tilgangen på kompetanse til Namdalen gjennom at 4 av 5 traineer som til nå er ferdige (eller er snart ferdig) med sin periode er tilbudt stilling i en eller flere av bedriftene som var med i ordningen. 3 av traineene er nå etablert i Namdalen.
- Trainee-ordningen evalueres som positiv av de fleste bedriftene som har vært med og har gitt et fokus på utviklingstiltak som de selv sier vil ha positiv effekt på lang sikt.
- Bedriftene vektlegger tilførsel av ny og høy kompetanse som viktig. Utvikling og implementering av IT-verktøy er det område som fremheves av mange bedrifter. Allikevel må vi konstatere at FoU og innovasjon står svakt i våre bedrifter. Det har nok med historie, størrelse og eierstruktur å gjøre.
- Bedriftene har svært ulik oppfatning av verdien av å jobbe i nettverk. Noen har hatt god nytte av nettverket både som bedrift og leder. Enkelte har videreutviklet samarbeidet til andre områder.
- Ordningen ble igangsatt i en sterk høykonjunktur med mangel på arbeidskraft og sterk optimisme. Nåværende tilsvarende sterke lavkonjunktur betyr langt forsiktigere næringsliv, men bedre tilgang på arbeidskraft. Erfaringen fra ordningen gir et godt grunnlag for videre drift. Det at stadig nye bedrifter melder sin interesse for ordningen er også et tegn på at det er et behov for ordningen. Offentlige tjenesteprodusenter har vist interesse for traineer og er også invitert med i ordningen.

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	- 11 -
1.1	BAKGRUNN OG FORMÅL MED RAPPORTEN	- 11 -
1.2	METODE	- 11 -
2	PRESENTASJON AV NOEN SENTRALE AKTØRER	- 13 -
2.1	PARTNERSKAPET KUNNSKAPSBASERT VERDISKAPING	- 13 -
2.2	NAMDALSHAGEN AS	- 14 -
2.3	KOMPETANSERING NAMDAL	- 15 -
3	TEORETISKE PERSPEKTIVER	- 17 -
3.1	PRESENTASJON AV NAMDALEN I ET REGIONALT UTVIKLINGSPERSPEKTIV	- 17 -
3.2	TRAINEE – BEGREPSAVKLARINGER	- 20 -
3.3	TRAINEE – BASIS FOR LÆRING	- 21 -
4	OPPSTART AV TRAINEE-ORDNINGEN I NAMDAL	- 23 -
4.1	UTVIKLINGSFASEN - FRA IDÉ TIL PROSJEKTREALISERING	- 23 -
4.2	FORPROSJEKT	- 24 -
4.3	REKRUTTERING AV BEDRIFTER	- 27 -
4.4	ØKONOMI I UTVIKLINGSPROSJEKTET	- 28 -
4.5	ORGANISERING	- 29 -
4.6	REKRUTTERING AV TRAINEER	- 30 -
4.7	DE FØRSTE STILLINGENE	- 32 -
4.7.1	<i>Trainee logistikk Namsos</i>	- 32 -
4.7.2	<i>Trainee markedsføring Namsos</i>	- 32 -
4.7.3	<i>Trainee biofarmasøytisk produksjon - Skogmo Industripark, Overhalla</i>	- 32 -
4.7.4	<i>Trainee logistikk Skogmo Industripark, Overhalla</i>	- 33 -
4.8	OPPFØLGING AV TRAINEENE	- 33 -
4.8.1	<i>Rekruttering</i>	- 33 -
4.8.2	<i>Koordinator</i>	- 33 -
4.8.3	<i>Sosiale og faglige samlinger</i>	- 34 -
4.8.4	<i>Coaching</i>	- 34 -
5	VIDEREFØRING AV TRAINE-ORDNINGEN I NAMDAL	- 35 -
5.1	TRAINEER I MIDTRE NAMDAL	- 35 -
5.1.1	<i>Trainee bioingeniør Namsos</i>	- 36 -
5.1.2	<i>Trainee legemiddelhåndtering Namsos</i>	- 36 -
5.1.3	<i>Trainee Skogmo Industripark</i>	- 36 -
5.1.4	<i>Nye traineer Midtre Namdal</i>	- 36 -
5.2	TRAINEER I INDRE NAMDAL	- 37 -
5.2.1	<i>Trainee Joma Næringspark AS</i>	- 39 -
5.2.2	<i>Trainee Namsskogan Fritid BA</i>	- 39 -
5.2.3	<i>Trainee Høylandet</i>	- 39 -
5.2.4	<i>Trainee Grong</i>	- 39 -
5.2.5	<i>Videre arbeid i Indre Namdal</i>	- 39 -
5.3	TRAINEE YTRE NAMDAL	- 40 -
6	EVALUERINGSUNDERSØKELSE	- 41 -
6.1	MÅLSTRUKTUR	- 41 -
6.2	TIDLIGERE OPPSUMMERING	- 41 -
6.3	FASER I UTVIKLINGSPROSJEKTET OG FORDELING AV TRAINEER	- 42 -
6.4	ØKONOMI I PROSJEKTET	- 43 -
6.5	MÅLOPPNÅELSE	- 45 -
6.5.1	<i>Rekruttere arbeidskraft til Namdalen</i>	- 45 -
6.5.2	<i>Introdusere høykompetent arbeidskraft for bedrifter</i>	- 46 -
6.5.3	<i>Sette økt fokus på forsknings- og utviklingsarbeid</i>	- 47 -
6.5.4	<i>Synliggjøre verdier av å jobbe i nettverk</i>	- 47 -

6.5.5	<i>Fornøydhet med trainee-ordningen</i>	- 48 -
6.6	FRAMTIDIG TRAINEE-ORDNING.....	- 49 -
7	AVSLUTNING, OPPSUMMERING	- 51 -

Figur- og tabelloversikt

Figur 1: Trippelhelix - hovedaktører og prosesser	- 14 -
Figur 2: Regional utviklingsevne	- 19 -
Figur 3: Femtrinnsmodell for læringsprosessen (Irgens, 2007)	- 22 -
Figur 4: Trainee-ordningen i Namdal - Den første skissen.	- 27 -
Figur 5: Organisering av trainee-ordningen	- 30 -

Tabell 1: Medlemmer i Kompetansering Namdal	- 16 -
Tabell 2: Namdalen i tall pr 01.01.09	- 17 -
Tabell 3: Budsjett- og finansieringsoversikt	- 28 -
Tabell 4: Regnskapsoversikt prosjekt - del 1.	- 29 -
Tabell 5: Budsjett traineer Indre Namdal.	- 38 -
Tabell 6: Fordeling og utvikling av trainee-stillinger	- 42 -
Tabell 7: Regnskaps- (2005 -2008) og budsjettoversikt (2009 - 2011)	- 44 -
Tabell 8: Fordeling av trainee-stillinger på bedrifter, geografisk område og fagområde ...	- 45 -

Trainee-ordning i Namdal

Kompetansebygging som regional utvikling

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og formål med rapporten

Trainee-ordning for Namdal ble igangsatt i 2006. Det hadde da vært arbeidet med etableringen i drøye 1,5 år. Ordningen eies av Kompetansering Namdal som har bedt om at ordningen beskrives og at erfaringene med ordningen dokumenteres. De har bedt Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT) v/partnerskapet Kunnskapsbasert Verdiskaping (KV) om å foreta dette arbeidet. Denne rapporten er utarbeidet med utgangspunkt i denne bestillingen.

Undersøkelsen har følgende mål:

1. Beskrive trainee-ordningen i Namdal, hvordan den ble etablert, organisering og målsetninger. Beskrive aktiviteten og planer for videreføring slik vi i dag ser den.
2. Gjennomføre en evalueringsundersøkelse der Namdalshagen AS som driver, deltakerbedriftene og traineene er respondenter. Sammen med en dokumentanalyse skal dette danne grunnlag for å vurdere måloppnåelse.
3. Gi Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS bedret beslutningsgrunnlag for strategiutvikling for ordningen.

Rapporten er bygd opp slik at den først presenterer noen sentrale aktører for initiativ og drift av trainee-ordningen i Namdal. Det gis i kap. 3 en kort presentasjon av Namdalen og de utfordringer som ligger i dette distriktet samt noen teoretiske perspektiver for regional utviklingsevne. Så presenteres i kap. 4 prosessen bak etableringen av trainee-ordningen og hvordan den ble organisert. Videreføring av ordningen presenteres i kap. 5. Det er foretatt en intervjuundersøkelse blant deltakende bedrifter og samt innhentet evaluerings skjemaer fra traineene for å samle erfaringer fra trainee-ordningen så langt. Denne er systematisert og presenteres i kap. 6. Til sist presenteres noen tanker om videre drift og utvikling av ordningen.

1.2 Metode

Rapporten er både en dokumentasjon av ordningen og en evalueringsundersøkelse. Dokumentasjonsdelen baserer seg hovedsakelig på en dokumentanalyse der referat, søknader og rapporter er studert. I tillegg er egen ervervet kunnskap og egne erfaringer som deltakere i prosessen brukt. Beskrivelsen av prosess og organisering er en situasjonsbeskrivelse pr 01.06.09. Evalueringsundersøkelsen baserer seg på semi-strukturerte intervjuer med ledere eller trainee-ansvarlige i de bedrifter som har deltatt. Ledere i 14 bedrifter har vært intervjuet. 3 av disse har trainee i dag og har svart på bare de deler av intervjuguiden som omhandler motivasjon for å delta i ordningen. I tillegg er leder og koordinator i Namdalshagen intervjuet. Intervjuene ble foretatt i mars 2009. Traineenes bidrag er deres evalueringsrapporter etter endt trainee-periode.

Som deltakere i prosessen er det alltid en utfordring å skape tilstrekkelig avstand til materialet for å lage gode evalueringer. Vi skal bevege oss ”*fra nærhet til distanse og tilbake igjen*”.¹ Bestillingen fra Kompetansering Namdal er at de vil ha grunnlag for vurdering av videre drift og forbedringer av ordningen. Gode valg må baseres på et realistisk vurdering av ordningen og verken vi som rapportskrivere eller respondentene har noe å tjene på å underslå opplysninger og vurderinger eller presentere dem i et for gunstig lys. Vårt inntrykk i intervjusituasjonen er at respondentene har svart med et ønske om at ordningen skal få et godt grunnlag for vurdering av eksistensberettigelse, for forbedringer av ordningen og som grunnlag for strategiske valg.

¹ Nielsen og Repstad (1993)

2 Presentasjon av noen sentrale aktører

For at rapporten også skal ha verdi for andre enn de med inngående lokalkunnskap er det nødvendig å presentere noen sentrale aktører som har en spilt rolle i utviklingen av ideen om en trainee-ordning i Namdal, som eiere eller drivere av ordningen. Vi presenterer derfor partnerskapet Kunnskapsbasert verdiskaping (KV) der ideen ble unnfanget, Kompetansering Namdal som eier av ordningen og Namdalshagen AS som driver. De to første er nettverksorganisasjoner som er skapt i Namdalen med basis i lokale initiativ, behov og vurderinger.

2.1 Partnerskapet Kunnskapsbasert Verdiskaping

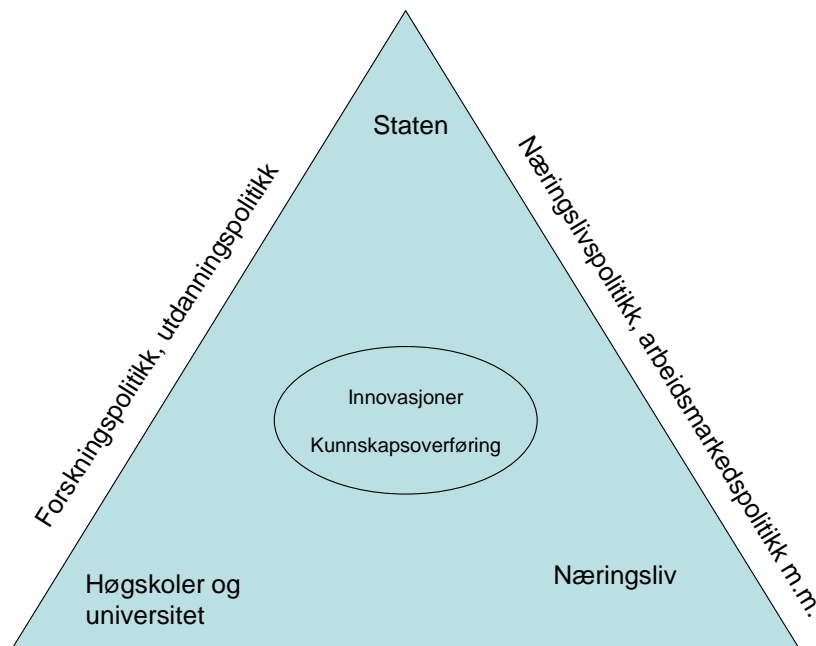
KV er forankret i en styringsgruppe der Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT,) Namsos kommune, Nord-Trøndelag fylkeskommune og Helse Nord-Trøndelag HF er representert. Arbeidet er fra høgskolens side forankret i Lov om universitet og høgskoler og i styringsdokumenter til høgskolen som pålegger høgskolen å bidra til innovasjon og verdiskaping i de regioner og på de fagfelt de opererer. KV har sitt utgangspunkt i HiNTs aktivitet ved Campus Namsos og har følgelig hovedsakelig et helsefaglig perspektiv. KV har definert Namdalen som sitt geografiske område. KV har en hovedmålsetting om å bidra til økt kunnskapsbasert verdiskaping i Namdalen innenfor fokusområdene helse og omsorg, bioteknologi og farmasøytisk virksomhet samt næringsvirksomhet og forvaltning knyttet til naturgitte fortrinn (fjell, elv, fjord og hav). Fokuset og langsiktige målsettinger for prosjektet har vært:

- Større kunnskapsproduksjon gjennom økning og målretting av FoU-virksomheten.
- Lage et regionalt innovasjonsmiljø som gir nyskaping og arbeidsplasser.
- Trekke forskningskompetanse til regionen.
- Skape et slagkraftig kompetansemiljø.
- Utvikle fokusområdet fiskehelse og bærekraftig lakseforvaltning.
- Arbeide mot etablering av en kunnskapspark på Østre i Namsos.
- Bidra til næringsutvikling.

KV har arbeidet i et trippelhelix-perspektiv² og forsøkt å fremme privat og offentlig innovasjon og entreprenørskap i et samspill mellom næringsliv og offentlig tjenesteyting på den ene side, høgskole- og FoU-miljøer på den annen side og offentlige myndigheter på den tredje side. Arbeid i et trippelhelix-perspektiv kan presenteres slik:

² Etzkowitz (2005)

Trippelhelix – hovedaktører og prosesser



Figur 1: Trippelhelix - hovedaktører og prosesser

HiNT og Namsos kommune har tatt et initiativ til en utvikling av KV til et partnerskap mellom HiNT, kommunene i Namdalen og sentrale regionale premissleverandører som Fylkeskommunen i Nord-Trøndelag og Helse Nord-Trøndelag, Sykehuset Namsos. Partnerskapet skal ha tilsvarende målsetninger om å utvikle samhandlingen mellom høgskolen og Namdalssamfunnet. Brenne og Ness (2009) har presentert KV-arbeidet i et HiNT arbeidsnotat nr. 227.

KV var initiativtaker til trainee-ordningen i Namdal og ansvarlig for utvikling av tiltaket gjennom idéutvikling, konkretisering, founding og akkvisisjon. KV hadde prosjektansvar de to første årene av oppstartsfasen av ordningen. KV fungerer i dag som sekretariat for Kompetansering Namdal. Namdalshagen bruker fortsatt KV i arbeidet med å rekruttere trainee-bedrifter og i arbeidet med founding.

2.2 Namdalshagen AS

Namdalsshagen i Namsos er en av om lag 50 næringshager i SIVA-nettverket i Norge. Namdalshagen ble etablert i 2005 og inneholder ca 40 ulike kunnskapsintensive næringsvirksomheter. Hovedmålsettingen er å bidra til lokal og regional næringsutvikling med hovedfokus på Namdalen. Dette skjer gjennom samlokalisering i et større miljø der de ulike næringsaktørene kan utvikle og trekke veksler på hverandres kompetanse og utnytte næringshagens totale nettverksressurser. De ulike virksomhetene nyter godt av en rekke fellesfunksjoner. Samtidig skal Namdalshagen være en arena som gir grobunn for knoppskyting i hele Namdalen. Næringsbygget eies av Namsos Industribyggeselskap AS, men selve driften av næringshagen er lagt til et eget selskap, Namdalshagen AS. Dette selskapet har også tatt på seg den regionale utviklingsoppgaven som er lagt til næringshagen. Namdalshagen AS har blitt en regional utviklingsaktør og har samarbeids- og utviklingsavtaler med kommunene både i indre, midtre og ytre Namdal. Namdalshagen AS

driver flere inkubatorordninger og er sentral i flere utrednings- og utviklingsprosjekter i Namdalen.

Namdalshagen har ansvar for daglig drift av trainee-ordningen.

2.3 Kompetansering Namdal

Kompetansering Namdal ble stiftet den 15.9.2005. Stiftingen skjedde som følge av etableringen av en trainee-ordning for Namdal. Kompetanseringen er en nettverksorganisasjon basert på medlemskap. KV er kompetanseringens sekretariat og HiNT fører regnskapet for Kompetansering Namdal. Kompetanseringen har nedfelt følgende målsettinger i vedtektene:

Kompetansering Namdals formål er å:

- *fokusere på og bidra til kompetanseutvikling til beste for medlemmene og derigjennom et stadig mer livskraftig Namdal.*

Målet for Kompetansering Namdal er:

- *å eie og drive Trainee-ordning i Namdalen.*
- *å bidra til kompetansebasert økonomisk vekst i samspill mellom bedrifter og kunnskapsmiljøene på Namdalen.*
- *å være bindeledd mellom kunnskapsmiljøene og bedriftene, og bedriftene i mellom.*
- *å være drivkraft for næringsutvikling gjennom kompetanseheving.*
- *å skape et nasjonalt anerkjent læringsnettverk for kompetanseutvikling mellom næringsliv og høyskole / kunnskapsmiljø.*
- *som aktør i innovasjonssystemene bidra til å synliggjøre Namdalens rolle i det nasjonale innovasjonssystem.*

For øvrig kan foreningen ha rullerende strategi- og handlingsplaner som konkretiserer prioriterte delmål og som medlemsmøte fortløpende tar stilling til.

Kompetansering Namdal har pr. 1.1.2009 27 medlemmer. Disse representerer et bredt spekter av bedrifter og virksomheter i Namdalen. Innføringen av Regional Differensiert Arbeidsgiveravgiftsfond (RDA) som kompensasjon for bortfall av redusert arbeidsgiveravgift har hatt stor betydning for hvem som var med i starten av Kompetansering Namdal. I utgangspunktet ble de bedrifter som ble rammet av omleggingen invitert med³. Senere ble også alle andre bedrifter og virksomheter i Namdalen invitert med. Handelsnæringen er ikke representert i nettverket. For øvrig er svært mange av Namdalens store bedrifter representert.

I tabell 1 presenteres en oversikt over medlemmene i Kompetansering Namdal.

³ Bedrifter som hadde lønnsutgifter over 3 mill kroner pr år ble omfattet av den nye ordningen. Bedrifter med lønnsutgifter under dette fikk opprettholde lav arbeidsgiversats.

Bedrift/virksomhet	Kommune	Type virksomhet
Huurre Norway AS	Namsos	Industri,
Midtre Namdal Vekst	Namsos	Industri, arbeidsmarkedsbedrift
Moelven Van Severen AS	Namsos	Industri, sagbruk
Namsos Trafikkselskap ASA	Namsos	Transport
Nexans Norway AS	Namsos	Industri
PHARMAQ AS	Overhalla	Aquamedisin
PreBIO AS	Namsos	Laboratorietjenester
Overhalla Cementvare AS	Overhalla	Industri, bygg
Overhalla Industrier AS	Overhalla	Industri, bygg
Byggvarehuset AS	Overhalla	Handel
Namsskogan Fritid BA	Namsskogan	Opplevelsesnæring
Namsskogan Hotell AS	Namsskogan	Overnatting, opplevelsesnæring
Namsskogan Familiepark AS	Namsskogan	Opplevelsesnæring
Høylandet Auto AS	Høylandet	Handel
Bakkan Regnskap AS	Høylandet	Regnskap
Hotell Vertshuset Grong AS	Grong	Overnatting og opplevelsesnæring
Grong Sparebank	Grong	Bank
Joma Næringspark AS	Røyrvik	Næringsutviklingsselskap
Høgskolen i Nord-Trøndelag	Namsos	Høgskole
Namdalsshagen AS	Namsos	Næringsutviklingsselskap
Namsos Apotek AS	Namsos	Handel
Statskog SF	Namsos	Statsforetak
VESO Vikan	Namsos	Aquamedisinsk forskningsstasjon
Sparebank 1 Midt-Norge	Namsos	Bank
Norsk Revyfaglig senter	Høylandet	Kulturbasert næringsliv
Utviklingskontoret i Midtre Namdal		Interkommunalt næringsutviklingskontor
NHO i Trøndelag		Arbeidsgiverorganisasjon

Tabell 1: Medlemmer i Kompetansering Namdal

Styret i Kompetansering Namdal består pr 1.1.2009 av:

Leder: Tor Brenne, HiNT
Nestleder: Jon Uthus, NHO
Styremedlem: Håvard Vannebo, Namdalshagen AS
Anita Østby, Norsk Revyfaglig senter
Turid Bredesen, Namsskogan Familiepark AS
Lasse Tyldum, VESO AS, Vikan

En representant fra Ytre Namdal vil gå inn i styret så snart trainee-ordningen er etablert også der. Vedtektene til Kompetansering Namdal følger i vedlegg. Vedlagt følger også et eksempel på avtale mellom et team av bedrifter og Kompetansering Namdal samt avtalen mellom Namdalshagen AS og KV.Kompetansering Namdal eier Trainee-ordningen for Namdal og har ansvar for avtaler, finansiering, rekruttering av bedrifter og fordeling av trainee-stillingene.

3 Teoretiske perspektiver

3.1 Presentasjon av Namdalen i et regionalt utviklingsperspektiv

Namdalen er den nordlige delen av Nord-Trøndelag fylke. Namdalen består av 14 kommuner og har pr 01.01.09 38.010 innbyggere eller 0,8 % av Norges totale befolkning. Namsos kommune er størst med sine 12.500 innbyggere, mens Røyrvik er minst med 500 innbyggere.

Namdalen er drøye 12 000 km² landareal og utgjør 3,1 % av Norges totale areal. I landareal er dermed Namdalen over 3 ganger så stor som for eksempel Østfold fylke. Den største kommunen i landareal i Namdalen er Lierne kommune med 2 632 km². Den minste kommunen er Leka som har 105 km².

Tabell 2: Namdalen i tall pr 01.01.09⁴

	Befolkning	Landareal km ²	Innb/km ²
1703 Namsos	12 605	740,7	17,0
1725 Namdalseid	1 715	473,4	3,6
1736 Snåsa	2 176	1 546,1	1,4
1738 Lierne	1 480	2 632,1	0,6
1739 Røyrvik	499	802,4	0,6
1740 Namsskogan	916	1 353,8	0,7
1742 Grong	2 377	806,1	2,9
1743 Høylandet	1 273	702,3	1,8
1744 Overhalla	3 507	688,6	5,1
1748 Fosnes	687	473,4	1,5
1749 Flatanger	1 138	434,8	2,6
1750 Vikna	4 033	287,2	14,0
1751 Nærøy	5 015	1 011,1	5,0
1755 Leka	589	105,7	5,6
SUM Namdalen	38 010	12 057,7	3,2
Ytre Namdal regionråd	9 637	1 404,0	6,9
Midtre Namdal regionråd	19 652	2 810,8	7,0
Indre Namdal regionråd	8 721	7 842,9	1,1

Namdalen er som tabellen viser et svært tynt befolket område med gjennomsnitt 3,2 innbyggere pr km². Til sammenligning har for eksempel Østfold fylke 69 innbyggere pr km². Kun 2 kommuner har mer enn 8 innbyggere pr km² i Namdalen, Vikna med 14 innbyggere pr km² og Namsos med 17 innbyggere pr km².

Namdalen preges av store avstander, relativt svakt utviklet infrastruktur og spredt bosetning. Den demografiske utviklingen i Namdalen har vært negativ med både befolkningsnedgang og med økende andel eldre innbyggere. Namdalen er i norsk sammenheng nærings- og kompetansecfattig og taper terreng i forhold til andre regioner⁵. Namdalens næringsliv kjennetegnes av:

⁴ Tallene er hentet fra Statistisk Sentralbyrå <http://www.ssb.no/>

⁵ Vareide (2007)

- Mangel på større bedrifter
- Noen mellomstore bedrifter som hovedsakelig har eierskap og hovedvirksomhet utenfor regionen
- Mange små, lokalt eide bedrifter
- Liten tilgang på lokal og risikovillig kapital til nyetablering og næringsutvikling.
- Historisk bygd opp rundt solnedgangsindustri⁶
- Hevder seg i verdenstoppen med fiskeoppdrett og akvamedisin

Vårt moderne samfunn karakteriseres som et kunnskapssamfunn. Utvikling knyttes til kunnskapsbasert innovasjon. Et sitat fra Bondevik II-regjeringens plan for helhetlig innovasjonspolitik⁷ kan illustrere dette og distriktenes utfordring i kunnskapssamfunnet.

Det eksisterer betydelige regionale forskjeller når det gjelder næringslivets satsing på utvikling, vekst og innovasjon. Ulik næringsstruktur og ulik avstand til viktige markeder og relevante kunnskapsmiljøer kan også gi forskjellige forutsetninger for innovasjon. En ytterligere dreining fra kapital- og arbeidsintensive næringer til mer kunnskapsintensive næringer kan dessuten føre til et lavere aktivitetsnivå i distriktene.

Det er rekke utredninger og forskningsrapporter som peker på at veien til utvikling for en region går via kompetansebygging, forsknings- og utviklingsarbeid og innovasjon. Det vises i denne sammenheng bl.a. til Brenne og Knappes (2008) litteratur review ”Kunnskap er infrastruktur”.

REGUT-utredningen (2004)⁸ konkluderte med at Namdalen, sammen med Nord-Troms og Finnmark, har de største utfordringene i forhold til en bærekraftig regional- og næringsutvikling i Norge. Avstanden til et større regionsentrum beskrives som en av årsakene til at disse tre regionene kommer spesielt dårlig ut. Den demografiske utviklingen beskrives som dramatisk. Det hevdes at disse regionene etter hvert kan bli omsorgsregioner, hvor omsorgstjenester blir den største næringen. Det fokuseres på kompetanseflukt (”brain-drain”) fra distriktene, en trend som gir svakere innovasjonskraft på lang sikt i vårt kunnskapssamfunn. Flere har tatt til orde for egne statlige satsinger på kompetanseutvikling i små, distriktplasserte kommuner⁹. Dette for å øke samfunnskapitalen som anses som en grunnforutsetning for bærekraftig utvikling i en region. Amdam og Tangen (2006) vektlegger at regional utviklingsevne ikke bare forutsetter fysisk og økonomisk kapital, men også samfunnskapitalen (også kalt sosial eller institusjonell kapital)¹⁰. Denne samfunnskapitalen defineres til å bestå av kunnskap, relasjoner og mobiliseringsevne. Regional utviklingsevne kan illustreres slik:

⁶ Begrepet brukt av Amdam og Bukve (red.) (2004) for å beskrive industri som ikke har bærekraft i vårt kunnskapsintensive samfunn.

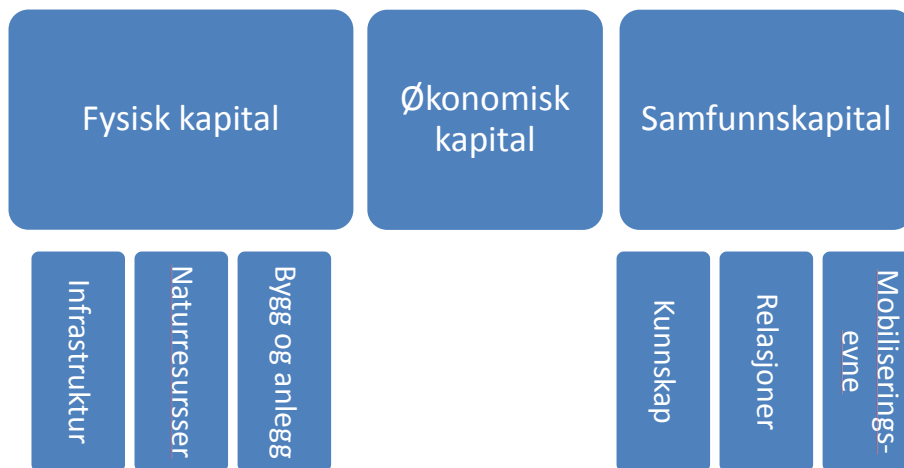
⁷ Nærings- og handelsdepartementet (2003).

⁸ REGUT står for REGIONAL UTvikling og var et større forskningsrådsinitiert prosjekt som skulle samle kunnskap på temaet. Utredningen er presentert i 4 bøker: Onsager og Selstad (red.) (2004), Berg et al. (2004), Amdam og Bukve (red.) (2004) og Arbo og Gammelsæter (red.) (2004)

⁹ Amdam og Tangen (2006), Brenne og Knappe (2008)

¹⁰ Amdam og Tangen baserer sin definisjon på arbeidene til Putnam (1993 og 2000) og Healey et al. (1999)

Regional utviklingsevne



Figur 2: Regional utviklingsevne

Namdalen er rik på naturressurser. Namdalen har naturgitte fortrinn for oppdrettsnæring og natur- og opplevelsesbasert turisme. På det første område er Namdalen stor både i norsk og internasjonal sammenheng. Namdalen er også rik på kraft- og mineralressurser. Et enormt aplittfunn i Namsskogan gir store framtidsvisioner. Infrastrukturen og tilgang på bygg og anlegg er derimot svakere. Et eksempel er diskusjonen om utskipningshavn for aplitt. Dersom toglinjen til Namsos hadde vært vedlikeholdt og i bruk, ville sannsynligvis Mosjøen vært et mindre aktuelt alternativ.

Svært lite av naturressursene blir foredlet i Namdalen. Kraftproduksjonen gir svært få arbeidsplasser, oppdrettsnæringen gir grunnlag for noen foredlings- og servicebedrifter, men det meste kjøres ut av distriktet uforedlet. Det drives ikke aktiv FoU-virksomhet i området som bidrar til en kunnskapsbasert fornyelse i oppdrettsnæringen. Unntaket er på område aquamedisin der PHARMAQ og VESOs virksomhet gjør Namdalen til verdensledende innen fiskevaksine. Eksisterende industri er under sterkt press. De er dels bygget rundt solnedgangsbransjer og dels sterkt rammet av sentralisering. Namsos har tradisjonelt hatt en differensiert næringsmiddelindustri, i stor grad basert på foredling av lokale produkter. Denne er nå nesten helt borte.

Nærings- og eierstrukturen i Namdalen er slik at Namdalen er kapitalfattig. Dermed hemmes lokal initiert og lokalpatriotisk nyskaping. Mangelen på risikokapital er avgjørende for næringsutviklingen i regioner som Namdalen. Opprettelsen av såkornfondene (de s.k. Ryanfondene) er politisk initierte mottrekk mot dette. Som et distriktpolitisk virkemiddel stiller staten til disposisjon langsiktig risikokapital. Staten stiller betingelse om at privat, lokal kapital også vil gå inn i fondet.

Det tredje elementet som påvirker den regionale utviklingsevnen er samfunnskapitalen. Amdam og Tangen (2006.) vektlegger at samfunnskapital må i det vesentlige komme innenfra, ved at aktører som bor og virker i småsamfunnet øker sine kunnskaper, bygger relasjoner og allianser samt mobiliserer for egenutvikling. Namdalen vil gjerne være kjent for

å ha gode lokale relasjoner i form av nettverk og allianser samt god mobiliseringsevne. Det samlede kunnskapsgrunnlaget er uten tvil svakere. Namdalen har lav formalkompetansenivå sammenlignet med andre regioner i Norge. Det er liten kunnskapsproduksjon i akademisk forstand i området. Arbeid for å øke en regions kunnskapsbase vil med dette perspektivet være et godt bidrag til regional utvikling.

Det er med utgangspunkt i disse perspektivene trainee-ordningen for Namdalen ble født. Målsettingene med ordningen er skrevet med forankring i en slik forståelse av regional utviklingsevne. Trainee-ordningen skal være et lite bidrag til regionens samlede kunnskap, trainee-organisasjonen som sådan er også et lite bidrag til relasjonsbygging og økning av mobiliseringsevnen.

3.2 Trainee – begrepsavklaringer.

Det er ingen klar definisjon av hva en trainee-ordning innebærer. Ordet "trainee" kommer fra det engelske språket og oversettes til praktikant, lærling, aspirant eller elev. Som utgangspunkt tenker de fleste på at en trainee-ordning er en ordning som større bedrifter bruker for å trekke til seg og teste ut velkvalifisert arbeidskraft. Ordningen har da både en rekrutteringseffekt og en utsilingseffekt. I Aftenposten Morgen 20.01.08 under overskriften ”*Eksplisiv traineevekst – Arbeidsgivere bruker tittelen som lokkemat,*” kan vi lese:

Et traineeprogram som del av rekrutteringsstrategien er nærmest blitt en regel for norske selskap. På to år har antallet slike program mer enn doblet seg. Som nyutdannet kandidat kan det virke både trygt og attraktivt å begynne som trainee i et stort selskap.

Stort sett alle større selskap i Norge har en trainee-ordning. Mange av dem er samlet i en egen organisasjon Traineenettverket¹¹. Det er heller ikke sjelden at ledere rekrutteres via trainee-ordninger. Et oppslag i Aftenposten 14.09.08 kan illustrere dette:

Det bobler av entusiasme utenfor Storebrands hovedkontor på Aker Brygge i Oslo, der vi har samlet en håndfull tidligere traineer som alle har avansert til lederjobber i forsikringskonsernet. En traineejobb lover godt for karrieren, og mange traineer klatrer høyt i bedriftene. I Storebrand har halvparten fått seg lederstillinger.

En traineestilling framstilles av traineene selv som en god måte å få sin første erfaring med arbeidslivet. Det gir kandidatene en mulighet til å prøve ut yrkeslivet med litt mer oppfølging enn en vandlig ansatt. Et oppslag i Teknisk ukeblad 17.04.08 kan illustrere dette poenget:

Ingrid Slevikmoen har bakgrunn i marin konstruksjonsteknikk, og har sagt ja til Fred Olsen Production.

- Det er attraktivt å starte som trainee. Du får sett mye og får mer oversikt over aktuelle arbeidsoppgaver. Det blir lettere å finne som plass i yrkeslivet op den måten, tror Ingrid.

Noen oppslag om trainee-ordning fra distrikts-Norge viser en litt annen innfallsvinkel til ordningen. Namdalsavisa omtalte i et oppslag 22.02.06 en nystartete Trainee-ordningen i Namdal på følgende måte:

¹¹ Informasjon kan finnes på www.traineenettverket.com

Robin Solhaug kommer fra Halså i Nordland, og har mastergrad fra Handelshøgskolen i Bodø. Hans spesialfelt er logistikk, og han skal være i Moelven Van Severen, Nexans og Huurre (tidligere Prepan).

- Jeg har søkt flere traineestillinger, og mener dette er en god og trygg måte å få arbeidserfaring på. Og her får jeg blir kjent med hele tre bedrifter, sier Solhaug, som i utgangspunktet skal være tre måneder i strekk ved hver bedrift.

Fornøyde bedrifter

Også næringslivet selv er svært godt fornøyd.

- På denne måten får vi løst oppgaver som det ellers ikke blir tid til. Vi får sett på våre utfordringer med nye øyne og ny kunnskap, sier Knut Berg ved Nexans, og legger til at ei trainee-ordning er mindre risikofylt for bedriften enn ansettelse.

Avisa Nordlys presenterer 25.10.07 en ny traineeordning i Troms under overskriften "Konkurransen om kompetansen." Problemstillingen konkretiseres på følgende måte:

I følge en undersøkelse fra ukeavisen Mandag Morgen er nordnorske virksomheters største utfordring framover «rekruttering av ansatte med rett kompetanse, og å beholde ansatte». Dette framkommer i rapporten «Regionalt samarbeid for et vekstkraftig Nord-Norge» som nylig ble presentert på et møte ved Universitetet i Tromsø. Hvordan håndteres denne utfordringen?

«Ferdigutdannede fra landsdelen snappes opp av sørnorske bedrifter rett foran nesa på nordnorske bedrifter», hevdet Nordlys i mai i artikkelen «Bedrifter prioriterer ikke kompetanse». Ledelsen i Sparebank1 Nord-Norge antydde at virksomheter nordpå vegrer seg for å satse på kompetanse og høyt utdannede: «Vi må gjøre oss mer attraktive for studenter og akademikere og tilby spennende arbeidsplasser» poengterte administrerende direktør Hans Olav Karde.

Begrunnelsen her er at trainee-ordningen kan være et virkemiddel for å bevare og rekruttere kompetanse til distriktene. Trainee-begrepet har en god klang blant de nyutdannede og ordningen gir bedrifter mulighet til å benytte en annen type kompetanse enn det som de har benyttet tidligere. Vi finner lignende begrunnelser for opprettelse av ordninger i Nordland (Look North), i Hallingdal og i Glomdalen.

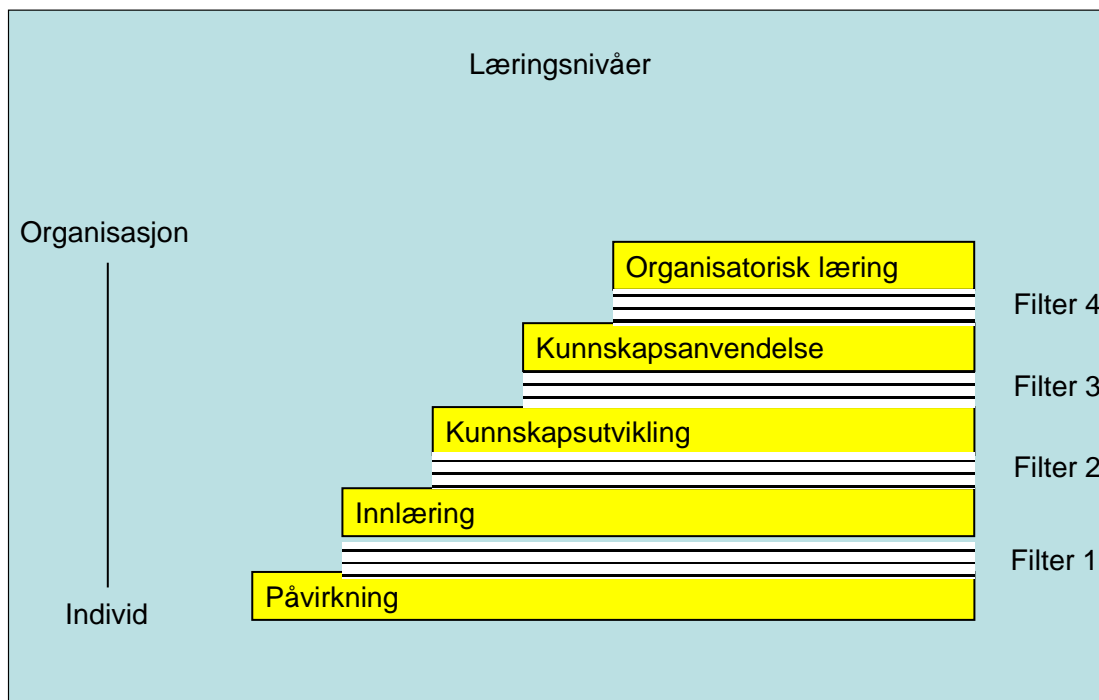
3.3 Trainee – basis for læring

En trainee-ordning har en læringsmålsetting for traineen. Det ligger en forståelse av at teoretisk kunnskap må kobles med praktisk anvendelse i et samfunns- og næringsliv for at det skal bli til en anvendt kunnskap. Denne teoretiske kunnskapen skal omsettes til anvendt kunnskap og organisasjonskunnskap.¹² Dette må skje i en sosial kontekst. Det ligger et sosiokulturelt læringssyn til grunn. Det pedagogiske grunnsynet ligger nært opp til det som lange tradisjoner i utdanningen av helse- og sosialpersonell der den praksisrelaterte undervisningen alltid har stått sterkt.¹³ Irgens (2007) bruker en modell utviklet av Forsberg, Lundmark og Wåglund (1989) for å anskueliggjøre dette. Deres modell er lineær og sekvensiell. Virkeligheten vil nok i praksis oppleves som mer sammenvevd med parallelle og

¹² Irgens (2007)

¹³ Bøgh Næss (2006)

tilbakekommende prosesser. Allikevel gir modellen en illustrasjon av hvordan traineen ideelt sett er tenkt å overføre kunnskap til en arbeidssituasjon.



Figur 3: Femtrinnsmodell for læringsprosessen (Irgens, 2007)

4 Oppstart av Trainee-ordningen i Namdal

Trainee-ordningen i Namdal har så langt hatt tre faser. Fase 1 er utviklingsprosjektet i regi av Høgskolen i Nord-Trøndelag v/KV i perioden 2005-2008 som presenteres i dette kapitlet. Fase 2 er en drift og konsolideringsfase for Midtre Namdal, mens fase 3 er etableringsfase for Indre og Ytre Namdal fra 2007 i regi av Kompetansering Namdal. De to siste fasene presenteres i neste kapitel.

4.1 Utviklingsfasen - Fra idé til prosjektrealisering

Det er ikke så vanlig at tiltak i ettertid så klart kan knyttes til en persons ide og tidfestes så eksakt som i denne saken. I KV-styringsgruppe den 14.04.04 under en fri meningsutveksling om tiltak som kunne gjøre det mer attraktivt for Namdalske ungdommer med høyere utdanning å komme tilbake til Namdalen for å etablere seg etter endt utdanning, foreslo tidligere rådmann i Namsos kommune Erik Gjerdal at en trainee-ordning for Namdalen kunne være et tiltak som kunne være et tiltak. Forslaget ble tatt opp igjen i møte 15.05.04 og det ble da vedtatt at det skulle gjøres en utredning om en trainee-ordning for Namdalen etter modell fra Vikinglauget i Mjøsregionen.

Det ble utformet en søknad til RDA-fondet om støtte til et forprosjekt som skulle utrede etableringen av en trainee-ordning for Namdalen. I søknaden ble bakgrunnen for behovet for en trainee-ordning beskrevet slik:

Det er mange bedrifter og virksomheter i Namdalen som har krevende utfordringer med å rekruttere og ansette arbeidskraft med relevant kompetanse innefor sin bransje. Dette har trolig sammenheng med at Namdalen er et utkantområde hvor det er vanskelig å bygge fagmiljø som er attraktive nok for rekruttering. For en del år tilbake ble det gjennomført et prosjekt i Midtre Namdal med utgangspunkt i tiltak i Overhalla kommune. SNU-prosjektet bidro til å gi studenter under utdanning ved universiteter og høyskoler fra Midtre Namdal sommerjobb i bedrifter og virksomheter. Bakgrunnen for dette var å knytte namdalsk ungdom under utdanning til namdalske bedrifter slik at dette på sikt kunne bidra til at ungdommene søkte tilbake til sine hjemsteder etter endt utdanning. Prosjektet virket positivt, men av økonomiske årsaker var det ikke mulig å videreføre prosjektet som et fast tiltak.

I andre deler av landet har det kommet i gang traineeordninger hvor bedrifter som etterspør arbeidskraft med høy kompetanse inngår et samarbeid hvor studenter med minst 4 år fra universiteter eller høyskoler kan søke på stillinger for trainee i tidsbegrensede avtaleperioder. En slik ordning bør være av meget stor interesse for Namdalen, og av denne grunn er det søkt finansiering av et forprosjekt for å avklare om det er villighet og økonomisk mulig å komme i gang med en traineeordning for Namdalen.

En trainee-ordning for Namdalen ble beskrevet slik i den opprinnelige søknaden:

- En praksisarbeidsplass tilknyttet en eller flere bedrifter, virksomheter eller organisasjoner i en avgrenset tidsperiode som er koblet med et definert opplæringsprogram.
- En tilsetning i en avtalt periode av en arbeidstaker med minimum utdanning fra høyskole eller universitet.

- Et forpliktende samarbeid mellom flere bedrifter, virksomheter, organisasjoner.
- En ordning som bidrar til tilgang og utprøving av høyt kvalifiserte arbeidsressurser som bedrifter ellers må bruke mye energi for å få tilgang til.

En trainee-ordning for Namdalen hadde solid forankring i offentlige dokumenter og planer. I offentlige dokumenter var det i mange sammenhenger blitt satt fokus på behovet for samhandling mellom næringsliv, utdanningsinstitusjoner og forsknings- og utviklingsarbeid. Arbeidet med en trainee-ordning ble i søknaden på forprosjektmidler satt i sammenheng med nasjonal, regional og lokal politikk på området. Bl.a. ble det henvist til Bondevikregjeringens plan for en helhetlig innovasjonspolitikkk ”*Fra ide til verdi,*” som i denne utredningen er gjengitt i kap 3.1 på s. 18.

Det ble også vist til KS-utredningen KOU 2004:1, ”*Sterke regioner - Forslag til ny regioninndeling av Norge*” utarbeidet av Tor Selstad:

Utdanning og forskning blir et hovedfelt innenfor den nye store regionalpolitikken. Det er i dag relativt bred forskningsbasert og politisk enighet om at nye utviklingskonsepter må legge større vekt på regionene. De fleste ser for seg en dreining mot forskningsbasert innovasjon. Framtidens regionalpolitikk vil i større grad måtte mobilisere ressurser fra kunnskapsinstitusjoner, og disse finnes særlig i større byer i større regioner. Både forskningen og den høyere utdanningen bør derfor regionaliseres. Sterke regioner må ha utdanning på høyere universitetsnivå (forskerutdanning), noe kvalitetsreformen åpner for.

Nyskaping har gjennom flere år vært et sentralt tema i de regionale utviklingsprogrammene. Felles fylkesplan understreker og forsterker en satsing på nyskaping i Trøndelag. I den sammenheng vil bygging av det som forskere kaller "innovasjonssystemet" være sentralt. I fylkeskommunens Regionalt utviklingsprogram for 2005 ble dette listet opp som et sentralt punkt.

I strategidelen i Kommuneplan for Namsos 2001 - 2015 ble det under hovedsatsingsområdet utdanning og forskning listet opp at satsing på utdanning og forskning er blant de mest framtidsrettede investeringer som kan gjøres. Dette er i følge planen et viktig fundament for å ivareta næringsutvikling og arbeidsplasser. En opplistet strategi var å sikre og utvikle kompetansemiljøer.

4.2 Forprosjekt

Det ble innvilget støtte fra RDA-midler til forprosjektet som ble gjennomført av KV v/prosjektleder Snorre Ness. Forprosjektet hadde som oppgave å utrede, vurdere, avklare og legge tilrette for eventuell oppstart av en trainee-ordning for Namdalen. Forprosjektet skulle også avklare aktuelle bedrifter som ville kunne delta i en slik ordning. I tillegg til deltakelse fra aktuelle bedrifter og virksomheter, skulle forprosjektet avklare behov for alliansepartnere i forhold til trainee-ordningens innhold når det gjelder behov for kompetanse.

Videre var det planlagt å vurdere.

- Løsninger
- Eierskap
- Organisering
- Drift

- Tidsperspektiv
- Finansiering

I forprosjektet ble det tatt kontakt med bedrifter og virksomheter i Namdal som ble rammet av at den reduserte arbeidsgiveravgift fra 1.1.2004 ble tatt bort. Det ble gjennomført flere møter og samtaler og visjonen for en trainee-ordning for Namdalen ble formulert slik i søknad om støtte fra RDA-milder til utviklingsprosjektet:

Regional utvikling i Namdalen gjennom kompetansebygging for å styrke bedrifter i kompetansecfattede Namdalen.

1. Mål

Målsettingene med en traineeordning i Namdalen vil være å bidra til å:

- *Rekruttere arbeidskraft med utdanning fra høgskoler og universiteter til bedrifter og virksomheter i Namdalen.*
- *Trekke kompetent ungdom til (-bake til) Namdalen*
- *Introdusere høykompetent arbeidskraft for bedrifter*
- *synliggjøre bedrifter i Namdalen som attraktive arbeidsplasser*
- *sette økt fokus på forsknings- og utviklingsarbeid som basis for å sikre og utvikle bedrifter*
- *synliggjøre verdier av å jobbe i nettverk*

Det ble laget en plan for etablering av ordningen som ble beskrevet slik:

- *etablere Trainee-ordning i Namdal*
- *etablere Traineeprogram med tilsetting i inntil 2 år*
- *invitere bedrifter og virksomheter til å danne Namdalslaug (Herlaug) som grunnlag for Trainee-ordning i Namdal*
- *definere Trainee-ordning i Namdal.*
 - a. *rekruttering*
 - b. *ungdom med minimum 4-årig utdanning fra universitet eller høgskole*
 - c. *kompetanse*
 - d. *RDA bedrifter*
 - e. *Andre bedrifter*
- *rekruttere bedrifter som taper på bortfall av ordningen med redusert differensiert arbeidsgiveravgift (RDA-bedrifter.)*
- *rekruttere andre bedrifter som vil prioritere deltakelse i ordningen*
- *danne grupperinger av bedrifter og virksomheter (cluster) innen samme fagområde.*
- *danne grupperinger mellom bedrifter, virksomheter og HiNT*
- *utvikle traineeprogram for bedrifter*
- *organisere*
- *finansiere*
 - a. *lønn til 5 - 6 stillinger*
 - b. *drift*
 - c. *inntekter fra:*
 - i. *RDA*
 - ii. *bedriftene*
 - iii. *lauget*

iv. andre

- *drive*
- *evaluere*

Forprosjektet avklarte at det var bred interesse fra bedrifter og virksomheter i Midtre Namdal til å være med i en trainee-ordning. Det var en forståelse blant bedriftene at en trainee-ordning ville bidra til å:

- *Rekruttere arbeidskraft som kan deles med andre og som bedriftene enkeltvis ikke har kunnet prioritere*
- *Rekruttere arbeidskraft med utdanning fra høyskoler og universitet som gjennom Ordningen kunne synliggjøre bedrifter i Namdalen som attraktive arbeidsplasser*
- *Sette fokus på utviklingsoppgaver som basis for å sikre og utvikle arbeidsplasser.*
- *Trekke kompetent ungdom til Namdalen.*

I arbeidet med å utrede grunnlaget for en trainee-ordning ble det tatt utgangspunkt i bedrifter som taper på ordningen med bortfall av redusert differensiert arbeidsgiveravgift, og som heller ikke åpenbart nyter godt av noen av ordningene med kompensasjoner. Med dette som grunnlag ble det arbeidet med å vurdere fokusområder som:

- Helse og farmakologisk- og bioteknologisk virksomhet
- Media, reklame, massekommunikasjon, kulturbasert næringsliv.
- Industri og transport
- Bygg og entreprenør
- Handel
- Andre

Forprosjektet har konkludert med å satse på følgende fagområder:

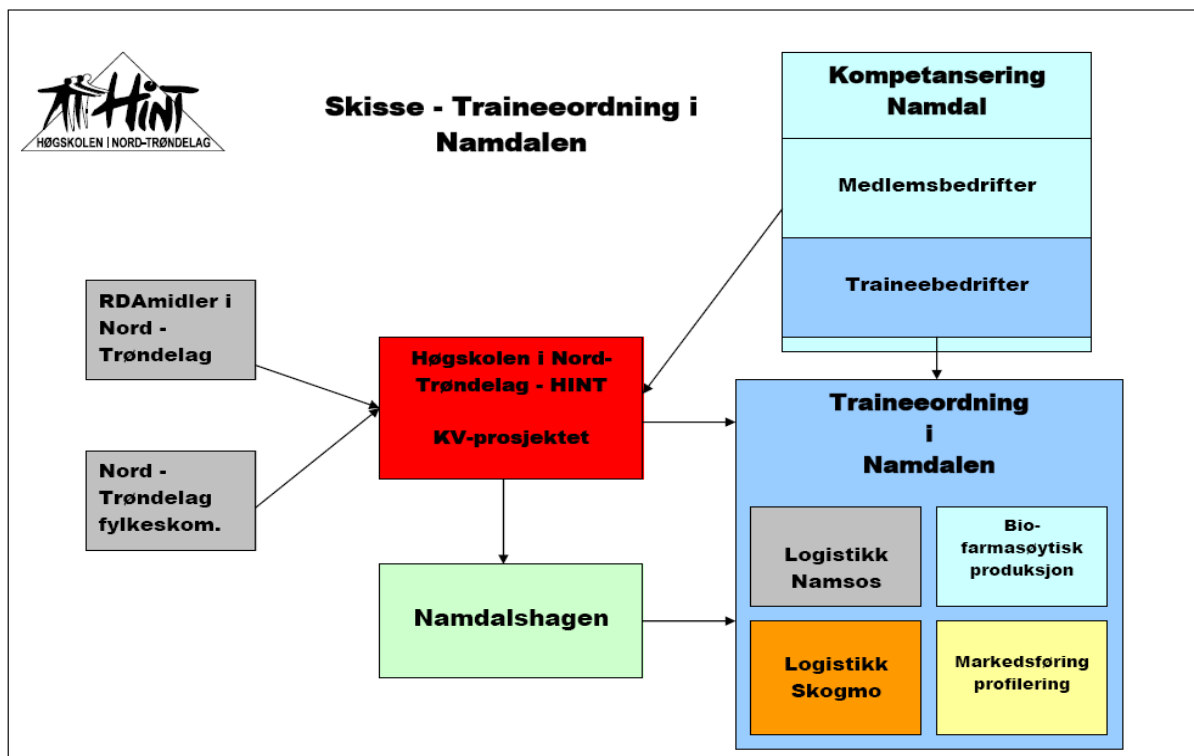
- Journalistikk - flermedialitet
- Logistikk
- Akkvisisjon
- Farmasi-/veterinærmedisinsk virksomhet
- Statistikk og markedsundersøkelser
- Helserelatert virksomhet.

Søknad om finansieringsstøtte til et utviklingsprosjektet lønnskostnader for 4 stillinger og drift av ordningen i fra RDA-fondet og Nord-Trøndelag fylkeskommune ble sendt 29.03.05. Denne søknaden baserte seg på en del forutseneringer som ble sentrale for søknad om finansiering og igangsetting.

- Regional utvikling gjennom kompetansebygging for å styrke bedrifter i Namdalen
- Styring av trainee-ordningen gjennom medlemskap i Kompetansering Namdal
- Finansiering gjennom tilskudd og egenandeler
- Fagområder prioriteres med utgangspunkt i bedrifter som er rammet av bortfall av redusert arbeidsgiveravgift og som ønsker å delta i ordningen
- Flere bedrifter skulle i utgangspunktet dele stillinger
- Krav til utdanning - minimum 4-årig utdanning fra høyskole eller universitet
- Avtaleperioder på 2 år

- Prosjektledelse og prosjektansvar for utviklingsprosjektet legges til HiNT v/KV

Det ble utarbeidet en skisse som viser forholdet mellom finansiering, styring og drift.



Figur 4: Trainee-ordningen i Namdal - Den første skissen.

4.3 Rekruttering av bedrifter

I forprosjektet ble det avdekket interesse og delvise forpliktelser for å delta i traineeordningen. Bedriftene som var aktuelle var hele tiden opptatt av at finansieringen måtte være avklart før det kunne inngås forpliktende avtaler. Bedriftene var unisont enige om at det måtte være en forutsetning for deltakelse at finansieringen fra RDA-midler minimum måtte bidra med 2/3 av lønnskostnader. Dette ble lagt til grunn i søknader om tilskudsfinansiering.

Som tidligere nevnt ble bedrifter som ble rammet av bortfall av redusert arbeidsgiveravgift i Namdalen kontaktet for i første runde å avdekke interesse for deltagelse. Bedrifter fra hele Namdalen viste interesse, men etter hvert i forprosjektet ble det klart at de mest aktuelle bedriftene for deltakelse var lokalisert i Overhalla og Namsos kommuner.

Etter at vedtak om delvis tilskudsfinansiering ble mottatt, ble arbeidet med avtaler med aktuelle bedrifter og fagområder konkretisert. I denne fasen falt noen bedrifter i fra, og i de fleste tilfeller hadde dette sammenheng med at styrene i bedriftene ikke fant å ville delta på grunn av usikkerhet om fullfinansiering for hele prosjektperioden. For de bedriftene som valgte å delta ble det prioritert å utforme avtalene om deltakelse slik at det ville være mulig å avslutte dersom videre finansiering ikke ble oppnådd som forutsatt og budsjettert. I hele rekrutteringsarbeidet av bedrifter ble det lagt som et grunnlag at flere bedrifter skulle kunne ha en stilling for trainee sammen. Etter hvert som bedrifter prioriterte fagområder ble felles interesser koblet sammen. Dette skjedde i fellesmøter, men også i samtaler som prosjektleder hadde med bedrifter enkeltvis. Noen bedrifter satte av tid til å delta i møter, i hovedsak de

som var positiv til å delta i ordningen. Andre bedrifter måtte rekrutteres gjennom direkte kontakter og hvor tilbudet og ordningen måtte presenteres før interesse for deltakelse utviklet seg.

I de møtene som ble gjennomført i forprosjektet var det 2 bedrifter i Namsos fant sammen om fagområdet logistikk. Med dette som utgangspunkt ble en tredje bedrift i Namsos kontaktet og viste raskt interesse for deltakelse. Det ble etter hvert opprettet et eget team med en kontaktperson fra hver av bedriftene som sammen med prosjektleder utarbeidet avtaler for deltakelse. Felles for disse tre bedriftene var at de var produksjonsenheter i internasjonale konsern lokalisert i Namsos og med vareleveranser til kunder i utlandet. 3 bedrifter i Namsos fant sammen innenfor behov for markedsføring og profilering. Felles for disse bedriftene var at det var bedrifter med lokale eiere og med produksjoner leveres i Midt-Norge.

2 bedrifter - en i Overhalla og en i Namsos - ble antatt å ha grunnlag for å finne felles fagområde for en trainee-stilling. Etter hvert ble det avklart at dette ikke ble mulig, og det ble enighet om at bedriften i Overhalla skulle kunne disponere en trainee alene. Flere bedrifter på Skogmo i Overhalla kommune viste interesse for å delta i trainee-ordningen, og 3 bedrifter ble enige om logistikk som fagområde. Felles for bedriftene var at de var lokalt eiet og at de allerede hadde et felleskap i Skogmo Industripark.

4.4 Økonomi i utviklingsprosjektet

Det ble laget et foreløpig budsjett med en ramme på knappe 4 mill kroner. Svar på søknadene kom i brev av 23.08.05. Opprettelsen av Kompetansering Namdal skjedde på stiftelsesmøtet den 15.09.05.

Budsjettet for utviklingsprosjektet var slik:

Kostnader	2005	2006	2007	2008	Sum
Oppstartkostnader	kr 170 000				kr 170 000
Lønnskostnader		kr 1 417 500	kr 1 620 000	kr 202 500	kr 3 240 000
Driftskostnader		kr 250 000	kr 250 000	kr 50 000	kr 550 000
Sum	kr 170 000	kr 1 667 500	kr 1 870 000	kr 252 500	kr 3 960 000
Finansiering					
Egenandel		kr 472 500	kr 540 000	kr 67 500	kr 1 080 000
Tilskudd	kr 490 000	kr 2 290 000	kr 100 000		kr 2 880 000
Sum	kr 490 000	kr 2 762 500	kr 640 000	kr 67 500	kr 3 960 000

Tabell 3: Budsjett- og finansieringsoversikt

Budsjettet forutsatte en tilskuddsfinansiering på til sammen kr 2 880 000, hvorav kr 300 000 var forutsatt å bli gitt av Nord-Trøndelag fylkeskommune og resten av RDA-midler i Nord-Trøndelag.

De første tilsagn om tilskudd som ble gitt, ble kun gitt for en oppstartsfasen. Det ble i brev av 23.8.2005 gitt tilsagn om kr. 390 000 av RDA-midler og kr. 100 000 fra Nord-Trøndelag fylkeskommune til drift av ordningen. Det ble ikke gitt noen forpliktende tilsagn om fullfinansiering verken fra fylkeskommunen eller fra bevilgningsgruppa for tildeling av RDA-midler. Dette førte til usikkerhet i startfasen av utviklingsprosjektet, og det førte til at enkelte

bedrifter vegret seg for å delta i ordningen. Av denne grunn ble det nødvendig å ta forbehold i avtalene mellom HiNT og bedriftene slik at dersom tilskudd ikke ble gitt som forutsatt kunne ordningen måtte avsluttes. Enkelte bedrifter valgte å avstå fra å delta på grunn av at det ikke ble gitt tilsagn om forpliktende finansiering for hele prosjektperioden. I ettertid har det vist seg at tilskuddene ble gitt slik det i utgangspunktet var forutsatt, men målet ble først nådd etter mye arbeid når det gjelder skriving av søknader, rapporter og lobbyvirksomhet. Det var ikke tilstrekkelig å sende bare den første søknaden som ble sendt den 29.3.2005

Prosjektet ble avsluttet i juni 2008 og regnskapet i prosjektet viser følgende oversikt:

Finansiering	
Bedrifter	kr 1 176 675
Tilskudd RDA-midler	kr 2 580 000
Tilskudd Nord-Trøndelag fylkeskommune	kr 300 000
Sum	kr 4 056 675

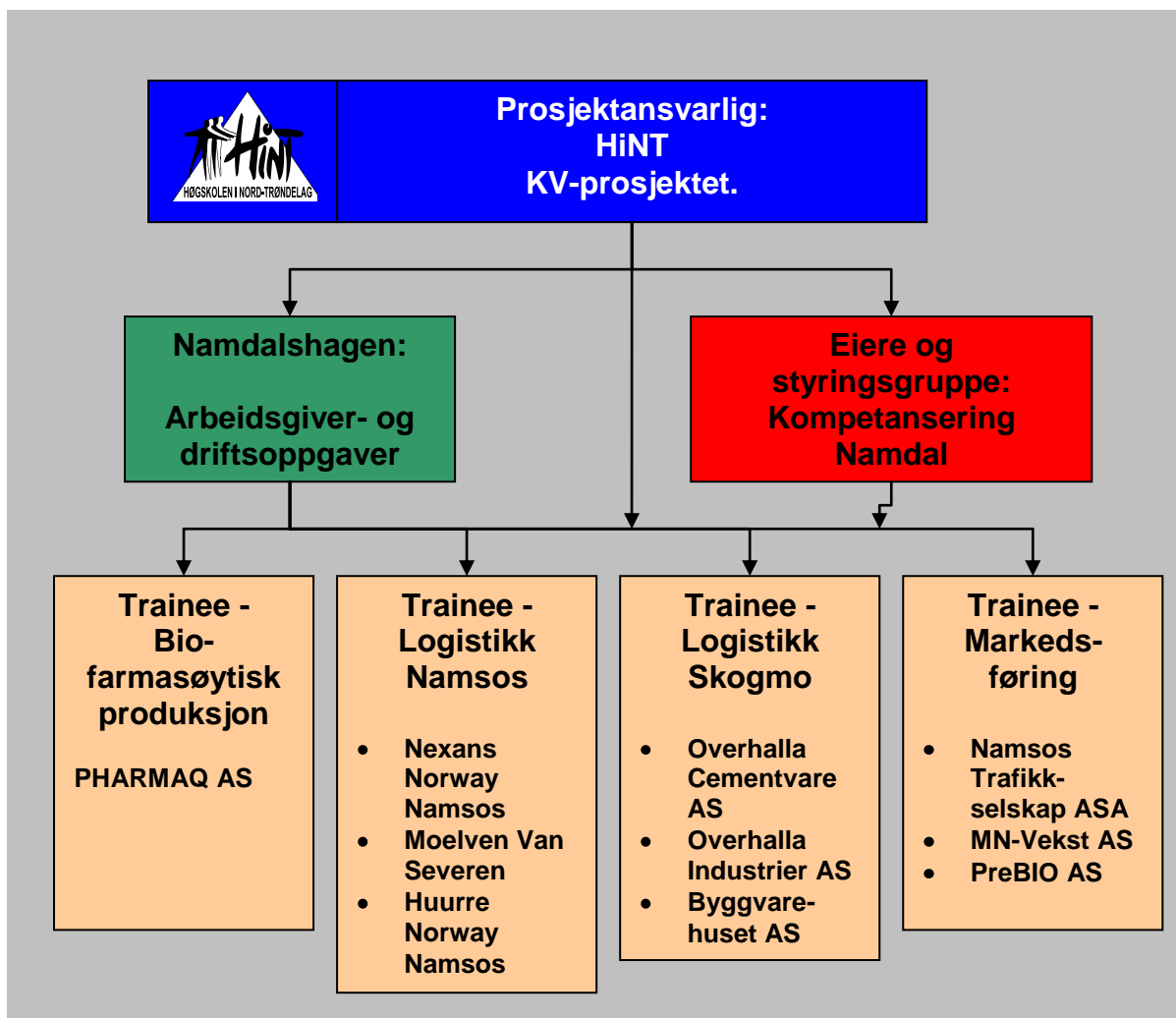
Kostnader	
Namdalshagen	kr 3 490 425
Diverse kostnader	kr 128 750
Driftskostnader	kr 437 500
Sum	kr 4 056 675

Tabell 4: Regnskapsoversikt prosjekt - del 1.

4.5 Organisering

Forprosjektet hadde avklart et grunnlag for organisering av arbeidet for trainee-ordningen med at HiNT skulle være prosjektansvarlig for igangsettingsfasen. Det var imidlertid helt nødvendig og forventninger om at bedriftene på en naturlig måte måtte knyttes til styring og eierskap til ordningen. Dette la grunnlaget for en organisatorisk enhet som knyttet bedriftene sammen i det som ble Kompetansering Namdal. Namdalshagen AS ble tidlig engasjert i arbeidet med å utrede og etablere trainee-ordningen, og det ble lagt tilrette for at Namdalshagen skulle driftsansvar for ordningen. Det lå også som en forutsetning at Namdalshagen etter hvert skulle overta også prosjektansvaret når HiNTs rolle etter igangsettingsfasen var over. Bedriftene som sammen delte traineer representerte egne team, og teamene ble representert inn i styret i Kompetansering Namdal. På denne måten ble det etablert en forbindelse mellom styret i Kompetansering Namdal og den praktiske "styringen" for hver enkelt trainee.

Denne organiseringen ble skissert slik:



Figur 5: Organisering av trainee-ordningen

Denne organiseringen har vært gjeldende for de 4 første stillingene for traineer. I videreføringen av ordningen - fra sommeren 2007 - er det foretatt en endring i organiseringen med at prosjektansvarlig har blitt Namdalshagen AS.

Det ble for de 4 første traineene inngått avtaler om deltakelse i Trainee-ordning i Kompetansering Namdal mellom HiNT og hver enkelt bedrift. Årsaken til at HiNT på dette tidspunkt ble avtalepartner hadde sammenheng med at HiNT var prosjektansvarlig og var adressat for tilskudd både fra RDA-midler og tilskudd fra Nord-Trøndelag fylkeskommune. Denne avtalen regulerte blant annet ansettelsesforhold, kvalifikasjoner og økonomi. Senere avtaler om trainee har blitt inngått mellom Kompetansering Namdal, Namdalshagen AS og de aktuelle bedrifter.

Det ble inngått avtale om drift av ordningen mellom HiNT og Namdalshagen AS. Denne avtalen definerte arbeidsoppgaver i drift av ordningen og inneholdt avtale om arbeidsgiverrolle, rekruttering, program for traineene og oppfølging, samt en regulering av utbetaling av andel av prosjektstøtte i gjennomføringsperioden.

4.6 Rekruttering av traineer

Avtalen mellom HiNT og Namdalshagen AS innebar at det var Namdalshagen AS som hadde det praktiske ansvar for rekruttering og tilsetning, men i tett samarbeid mellom bedriftene,

Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS. Bedriftene som "delte" en stilling for trainee dannet egne team. Teamene var sammensatt med en kontaktperson fra hver bedrift som sammen med prosjektleder i Namdalshagen AS dannet egne arbeidslag, som i praksis gjennomførte rekrutteringsarbeidet helt fra kunngjøring av stilling fram til tilsetting av trainee. Stillingene ble kunngjort etter hvert som de ble avklart. De to første stillingene ble kunngjort i oktober i 2005 og med antydning om tilsetting fra januar 2006. Den første stillingsannonseteksten i Namdalsavisa så slik ut:



Trainee i Namdalen
2 stillinger for Trainee

I samarbeid med deltakerbedriftene har Namdalshagen as, Kompetansering Namdal og Høgskolen i Nord-Trøndelag utarbeidet program for 4 traineer. 2 av disse stillingene kunngjøres nå og de 2 andre kommer senere. Tilsettingene vil bli for inntil 2 år og traineene vil bli tilsatt i Namdalshagen as, men arbeidssted blir i bedriftene.

Vi søker nyutdannede personer med minimum 4-årig utdanning fra høgskole og eller universitet.

Trainee logistikk	Trainee markedsføring
Til stilling for trainee Logistikk søker vi etter person med utdanning innen fagområdet logistikk, og med mulig fordypning innen relevante fagområder. Det er ønskelig med søkere med analytisk legning og som har sans for praktiske løsninger. Stillingen vil alternere mellom bedriftene; Huurre Norway AS, Moelven Van Severen og Nexans Norway Namsos. Alle bedriftene er lokalisert i Namsos.	Til stilling for trainee Markedsføring søker vi etter person med utdanning innen fagområdet markedsføring, salg og profilering, og med mulig fordypning innen relevante fagområder. Søkere må ha kunnskap om bruk av IT som verktøy. Stillingen vil alternere mellom bedriftene; MN Vekst, Namsos Trafikkselskap ASA og PreBIO AS. Alle bedriftene er lokalisert i Namsos.

Vi tilbyr interessante arbeidsoppgaver i bedrifter som søker utvikling gjennom å engasjere høyt utdannede personer med kompetanse innen relevante fagområder for bedriftene. Vi tilbyr en lønn på kr. 310.000,- pr. år

Oppstarttidspunkt vil avhenge av søkergrunnlaget, men senest fra 1.1.2006.
For ytterligere informasjon og spørsmål vennligst kontakt Elin Skage Knappe, tlf 74 21 81 52/95 78 88 62, elin.knappe@namdalshagen.no, www.namdalsshagen.no eller Snorre Ness, tlf 90 51 69 66, snorre.ness@hint.no.
Vi imøteser din søknad med CV og referanser snarest og senest 25. oktober 2005. Søknad sendes elektronisk til elin.knappe@namdalshagen.no, eller via vanlig post til Namdalshagen, Serviceboks 1016, 7809 Namsos.

I tillegg til kunngjøring i Namdalsavisa og Trønder-Avisa ble Navs tilbud om utlysning av ledige stillinger benyttet. Det ble dessuten benyttet andre nettportaler slik som Karrierestart.no og Ideportalen.no. I ettertid viste det seg at de aller fleste søkerne henviste til kunngjøringene på nav.no

Rekrutteringsarbeidet viste seg å innfri forventningene til attraktivitet. Det kom mange søknader til hver stilling.

Trainee logistikk Namsos
Trainee markedsføring Namsos
Trainee logistikk Skogmo
Trainee biofarmasøytisk produksjon Skogmo

4.7 De første stillingene

4.7.1 Trainee logistikk Namsos

Bedriftene Nexans Norway Namsos, Huurre Norway Namsos og Moelven Van Severen inngikk avtale om deltagelse i trainee-ordningen med i utgangspunktet å dele en stilling for trainee likt mellom bedriftene. Krav til kompetanse ble avtalt til fagområder innen logistikk med mulig fordypning innen relevante fagområder. Rekrutteringsarbeidet ble gjennomført høsten 2005 og traineen tjenestegjorde fra 16.1.2006 til 30.11.2007. Avtalen ble gjennomført i tråd med de opprinnelige forutsetninger, men traineen valgte i slutte litt over en måned før avtalen utløp. Dette førte til at en bedrift fikk litt mindre tid enn avtalt, men dette ble kompensert med redusert innbetaling av egenandeler. Traineen har blitt tilsatt i fast stilling i en av bedriftene som deltok i ordningen.

4.7.2 Trainee markedsføring Namsos

Bedriftene Namsos Trafikkselskap ASA, PreBIO AS og MN-Vekst AS inngikk avtale om deltagelse i trainee-ordningen med utgangspunkt i å dele en stilling likt mellom bedriftene. Krav til kompetanse ble avtalt til fagområder innen markedsføring, salg og profilering, og i tillegg et ønske om kunnskap om bruk av IT som verktøy. Rekrutteringsarbeidet ble gjennomført høsten 2005 og traineen tjenestegjorde fra 16.1.2006, men vedkommende valgte av personlige årsaker å slutte i stillingen pr. 7.7.2006. Dette førte til at bedriftene ble uten trainee og det ble enighet om å kunngjøre stillingen på nytt innenfor de økonomiske og faglige rammer som opprinnelig vedtatt. Det ble imidlertid vedtatt av deltakerbedriftene å arbeide for å kunne gjennomføre en ny periode på 24 måneder fra det tidspunkt ny trainee tiltrådte.

Det ble gjennomført ny rekruttering og ny trainee begynte i stillingen den 1.11.2006. Avtaleperioden ble - innenfor de økonomiske rammer som forelå - beregnet fram til 30.4.2008, men med muligheter til eventuell forlengelse fram til 30.10.2008. Våren 2008 ble det imidlertid avklart at det var ønskelig å avslutte ordningen og traineen sluttet i stillingen pr. 30.4.2008.

På grunn av at ordningen ikke kunne gjennomføres som opprinnelig forutsatt og avtalt ble det ulik fordeling i tid mellom bedriftene. Dette ble ordnet opp mellom bedriftene og kostnadene regulert gjennom at egenandelene ble justert i forhold til den tiden som bedriftene hadde traineen i tjeneste.

4.7.3 Trainee biofarmasøytisk produksjon - Skogmo Industripark, Overhalla

Bedriftene PHARMAQ AS på Skogmo i Overhalla og VESO Vikan på Elvalandet i Namsos inngikk avtale om å delta i ordningen og i den hensikt å dele en stilling for trainee. Etter samtaler mellom bedriftene ble de enige om at de hadde vanskeligheter med å finne et felles fagområde hvor de kunne finne felles utfordringer med arbeidsoppgaver for en trainee. Bedriftene ble enige om at PHARMAQ AS alene skulle gå videre som avtalepartner. Det ble inngått avtale med PHARMAQ AS og krav om kompetanse ble formulert i fagområder innen biofarmasøytisk produksjon/kvalitetsteknikk og med kunnskap om IT som verktøy. Det var ønskelig med søkere med analytisk legning og sans for praktisk løsninger.

Det viste seg at dette var et krevende fagområde å finne aktuelle kandidater for tilsetting, men etter et grundig arbeid ble det tilsatt trainee som begynte i stillingen fra 7.8.2006. Vinteren 2008 valgte traineen å si opp avtalen og vedkommende sluttet i stillingen pr. 31.3.2008.

Traineen hadde fått tilbud om tilsetting, men valgte allikevel å avslutte arbeidsforholdet. Traineen er allikevel etablert i Namdalen gjennom at han ble ansatt av sin tidligere arbeidsgiver, men nå med arbeidssted Namdalen. Dermed bidro han til en bedriftsetablering i Namdalen.

4.7.4 Trainee logistikk Skogmo Industripark, Overhalla

Bedriftene Overhalla Industrier AS, Byggvarehuset AS og Overhalla Cementvare AS inngikk avtale om deltagelse i trainee-ordningen med i utgangspunktet å dele en stilling for trainee likt mellom bedriftene. Krav til kompetanse ble avtalt til fagområder innen logistikk med mulig fordypning innen relevante fagområder. Det var dessuten ønskelig med søkere med analytisk legning og sans for praktisk løsninger. Det ble foretatt rekruttering våren 2006 og trainee begynte i stillingen fra 1.6.2006. Også i denne avtalen ble det slik at fordelingen fullt ut ikke ble som forutsatt. Dette ble løst ved at egenandelene ble justert slik at bedriftene betalte egenandeler i forhold til bruk.

Traineen tjenestegjorde helt fram til avtaleslutt pr. 31.5.2008, og det ble inngått avtale om tilsetting i en av bedriftene fra 1.6.2008. Han har senere sluttet i bedriften og flyttet fra distriktet.

4.8 Oppfølging av traineene

I Trainee-ordning i Namdal er traineene ansatt i Namdalshagen AS. Avtale mellom Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS regulerer hvordan rekruttering, arbeidsgiveransvar, oppfølging, koordinering, coaching og andre forhold skal ivaretas. I Namdalshagen AS er det en egen person (koordinator) som har ansvar for arbeidsoppgavene, og i hver enkelt bedrift er det oppnevnt en egen kontaktperson som har ansvar for oppfølging i bedriften. Bedriftene som deler trainee danner sammen med koordinator i Namdalshagen AS egne trainee-team. Disse trainee-teamene har oppfølgingsmøter i trainee-perioden og avtaler fordelinger mellom bedriftene innefor de avtaler som er inngått.

4.8.1 Rekruttering

Arbeidet med rekruttering av traineene har hatt utgangspunkt i avtalte fagområder og kvalifikasjonskrav utarbeidet av bedriftene i felleskap. Det er i hovedsak benyttet fellesannonser i lokale aviser og kunngjøringer via nav.no, karrierestart.no og en del studentportaler. I tillegg er høgskoler og universiteter kontaktet for å bringe ut kunnskap om stillingene. Rekrutteringsprosessene er ledet av Namdalshagen AS, men det er bedriftene som har foretatt de endelige valg av trainee.

4.8.2 Koordinator

Koordinator i Namdalshagen AS følger opp traineene i tilsettingsperioden og koordinerer samhandlingen mellom bedriftene i hvert enkelt trainee-team. Koordinator rapporterer til Kompetansering Namdal utvikling i trainee-periodene og rapporterer eventuelle avvik i forhold til inngåtte avtaler og forventninger. Eventuelle avvik som berører innholdet i avtalene og som fører til forskjeller i fordeling av ressurser fra trainee-stillingen behandles i trainee-teamene hvor Kompetansering Namdal også deltar. Når det har oppstått behov for justeringer – avvik fra opprinnelige avtaler- har det blitt inngått tilleggsavtaler som har ryddet opp i aktuelle forhold.

4.8.3 Sosiale og faglige samlinger

Arbeidet med sosiale og faglige samlinger har blitt initiert av koordinator og tiltak har vært tuftet på ønsker som har kommet fra traineene. Faglige utfordringer som traineene møter i de enkelte bedriftene løses i de aktuelle bedriftene, mens faglige utfordringer av generell karakter er tatt opp i fellesskapet. Faglige utfordringer i slike sammenhenger har vært knyttet til prosjekter, prosjektledelse og innen IKT.

4.8.4 Coaching

Siden høsten 2006 har coaching vært benyttet som et verktøy i trainee-ordningen. Coaching blir benyttet i trainee-ordningen fordi det kan hjelpe traineene og rydde vekk en del utfordringer, samt hjelpe dem å sette mål for seg selv. I tillegg har koordinator erfart at coachingen har bidratt til refleksjon over traineens egen rolle i bedriften, samt bevisstgjøring omkring selvtillit og kompetanseutvikling. Praktisk har coachingen fungert slik at det ble stilt spørsmål som fikk traineene til å reflektere over viktige forhold i trainee-ordningen. Hvilke ressurser traineen har med seg fra utdanningstiden, hvilke ressurser traineen rår over i dag, Hvilke mål traineen har, både på kort og lang sikt, har vært sentrale spørsmål i coachingen. Traineene er ofte nyutdannede og møter en helt ny virkelighet når de trer inn i arbeidslivet. Coaching kan blant annet bidra til at denne overgangen blir litt letter å takle. I tillegg har noe av hensikten med coachingen vært å få samlet traineene med jevne mellomrom, og la dem få et givende ”pusterom” fra de arbeidsoppgavene de hadde syslet med på sine arbeidsplasser. Coachingen har sånn sett fungert som både en sosial og faglig arena for menings- og erfaringsutvekslinger. Det har vært mest fokus på gruppecoaching (alle traineene, coach og prosjektleder sammen), da traineene selv ønsket dette. De har også blitt tilbudt individuell coaching, noe de til nå ikke har benyttet seg av i særlig grad. Målsettingen har vært å gjennomføre gruppecoaching ca. hver sjettede uke. Målsettingen har ikke vært fulgt opp i hele perioden. Hver gruppecoaching hadde en varighet på ca fire timer, inkludert lunsjpause. Traineene fikk i stor grad ønske seg tema selv. Enkelte ganger avgjorde coach tema. Øyvind Skarstad¹⁴ fra Namsskogan er benyttet som coach.

¹⁴ Øyvind Skarstad har egen hjemmeside: <http://www.grundercoach.com/favicon.ico>

5 Videreføring av Traine-ordningen i Namdal

I forbindelse med igangsetting og gjennomføring av første del av utviklingsprosjektet kom det flere spørsmål om flere stillinger og hvordan ordningen skulle kunne føres videre. På årsmøtet i Kompetansering Namdal 26.4.2006 ble det fattet vedtak om å initiere arbeid med å utrede grunnlag for å videreføre ordningen med traineer på ordinære vilkår, men med fortsatt noe ekstern og offentlig finansiering. I budsjettet for Kompetansering Namdal i 2006 ble det avsatt egenandeler til videre arbeid og på styremøte den 28.11.2006 ble det fattet vedtak som forutsatte at det skulle søkes tilskudd fra RDA-midler til arbeid med videreføring og at dette arbeidet skulle skje i samarbeid med Namdalshagen AS.

Arbeidet med videreføring av ordningen ble delvis tatt fatt i før det forelå tilsagn om tilskudd av RDA-midler. Arbeidet har blitt gjennomført i tett samarbeid mellom Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS. I januar 2007 ble det sendt brev med tilbud om å etablere stillinger for traineer i de aktuelle regionrådsområdene. Det ble imidlertid forutsatt at det ville være nødvendig med en offentlig tilskuddsfinansiering for å komme i gang, og av denne grunn kunne brevet også oppfattes som en søknad. Utviklingen i forprosjektet og det som ble utført i regionrådsområdene er beskrevet i underpunktene nedenfor.

5.1 Traineer i Midtre Namdal

I Midtre Namdal ble det gjennomført et møte med Utviklingskontoret i Midtre Namdal. Ordningen ble presentert og det oppnådd forståelse for at det ville være avgjørende med tilskuddsfinansiering dersom ordningen skulle kunne videreføres. Det ble sendt søknad om et generelt tilskudd til trainee-stillinger i Midtre Namdal og det ble forventet at det ble tatt stilling til hvordan Utviklingskontoret i Midtre Namdal skulle kunne delta i basisfinansiering for trainee-stillinger. I tillegg til den generelle innfallsvinkelen ble det søkt tilskuddsfinansiering av en stilling for trainee som skulle stilles til disposisjon for bedriften VESO Vikan. Denne stillingen er beskrevet nedenfor.

Det ble videre aktualisert å søke finansiering av restmidlene av RDA-midler. Kompetansering Namdal var kjent med at det fortsatt ville være RDA-midler til disposisjon, og styret var opptatt at medlemsbedriftene skulle kunne ha muligheter til å oppnå tilskudd av RDA-midler også til nye stillinger for trainee. 22.5.2007 sendte Kompetansering Namdal søknad om tilskudd på til sammen kr 800 000 til videreføring av trainee-ordningen for 4 nye stillinger i Namdal. Svar på denne søknaden forelå i brev av 22.5.2008 hvor tilskudd ble gitt som omsøkt, men at tilskuddet skulle gis til stillinger til bedrifter og virksomheter i Midtre Namdal. Presiseringen om at tilskuddet skulle gis til stillinger i Midtre Namdal hadde sammenheng med at det senere i 2007 ble sendt tilsvarende søknader for stillinger i de andre regionrådsområdene.

Arbeidet med rekruttering av bedrifter til de 4 nye stillingene startet sommeren 2008, og i første omgang ble disse tilbudt medlemmer av Kompetansering Namdal. Finanskrisen førte til at flere bedrifter ble tilbakeholdne med å inngå nye avtaler om trainee og det ble mer tydelig at det ville være nødvendig med ytterligere tilskuddsfinansiering enn den finansiering som ble tilbudt gjennom tilsagnet fra RDA-midlene.

5.1.1 Trainee bioingeniør Namsos

Som omtalt ovenfor - i flere punkter - ble det også i utviklingsprosjektet arbeidet for at bedriften VESO Vikan skulle disponere en stilling for trainee. Dette lot seg først gjøre gjennom at Kompetansering Namdal både i 2007 og 2008 mottok tilsagn om tilskudd på kr. 100.000. Til sammen ble det søkt tilskuddsfinansiering på inntil kr. 305.000 og tilsagn på dette foreligger. Stillingen deles mellom bedriften VESO Vikan og et doktorgradsprosjekt som har utgangspunkt ved VESO Vikan, men doktorgradsprosjektet gjennomføres i samarbeid med HiNT hvor stipendiaten også er tilsatt. Det ble avtalt kompetanse med fagområder innen bioteknologi, ELISA metodikk, laboratoriedrift m.v. og med kunnskap om IT som verktøy og dessuten behov for gode engelskkunnskaper. Traineen ble tilsatt 13.8.2007 og avtalen går fram til 12.8.2009. Fra bedriften VESO Vikan er det signalisert at traineen blir tilbud videre engasjement.

5.1.2 Trainee legemiddelhåndtering Namsos

Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT) og Namsos kommune gjennomfører et prosjekt innen legemiddelhåndtering i den kommunale helsetjenesten. Målsetting med prosjektet er å prøve ut en ordning med å tilføre Namsos sykeheim farmasifaglig kompetanse gjennom å ansette en reseptar-farmasøyt som trainee i 75% stilling i 2 år.

I dette tilfellet inngås det et partnerskap med HiNT, Avdeling helsefag, reseptarutdanningen og en 25 % - 75 % deling av stillingen, der HiNT bruker traineen som assistent i laboratorieundervisningen. Fordelen med denne ordningen er at traineen får et faglig ankerfeste i et farmasifaglig miljø og kan hente faglig støtte derfra til bruk i løse oppgaven på sykeheimen. Faglig veiledning til prosjektet hentes fra reseptarutdanningen og konkret fra prosjektleder for delprosjekt 2. Veiledningsoppgaven legges således økonomisk og organisatorisk under følgeforskningsprosjektet. Namsos kommunes målsettinger om kvalitetsforebedring, kvalitetssikring, utprøving av multidose og økonomistyring legges til grunn for målformuleringene i delprosjektet. Trainee er tilsatt og begynner 17.8.2009

5.1.3 Trainee Skogmo Industripark

Bedrifter tilsluttet Skogmo Industripark meldte høsten 2008 inn behov og ønske om å delta med en ny trainee. Det er også i denne runden ønske om å dele en trainee mellom flere bedrifter, men dette er ikke avklart, ei heller hvilke fagområder som er aktuelle, men Skogmo Industripark prioriterer å se en ny trainee i sammenheng med et pågående kompetansehevingsprosjekt som foregår i samarbeid mellom industribedrifter i Overhalla og Namsos.

5.1.4 Nye traineer Midtre Namdal

Som beskrevet i punkt 4.1 ovenfor er det 4 stillinger til "disposisjon" i Midtre Namdal gjennom tilskudd av RDA-midler til Kompetansering Namdal/Namdalsshagen AS. 2 av disse stillingene er disponert – jamfør punktene 4.1.2 og 4.1.3. De 2 øvrige er ikke disponert.

Etter at finanskrisen oppsto i 2008 har bedrifter tydelig blitt mer tilbakeholdne i forhold til å sette i gang nye tiltak, og i alle fall tiltak som medfører tilførsel av ny arbeidskraft. Bedrifter opplever å måtte permittere ansatte og i flere tilfeller er det også aktuelt å si opp ansatte. I slike situasjoner er det naturlig at bedrifter tar en "tenkepause" før man deltar i ordninger som kan bidra til nye medarbeidere.

Det har oppstått en situasjon som krever at det må settes sammen en form for pakkeløsninger hvor flere parter enn bedrifter og virksomheter deltar både i å konkretisere fagområder og finansiering. Kompetansering Namdal vil kunne ha en sentral rolle i å utvikle slike pakkeløsninger, men dette må skje i tett samarbeid med Namdalshagen AS og det vil også være grunnlag for å engasjere andre fagmiljø for å få best mulige løsninger. Det har kommet flere innspill fra bedrifter og virksomheter som etterspør pakker for løsning som gjør at traineer kan engasjeres. Styret i Kompetansering Namdal har konkludert med at det også er hensiktsmessig å se ordningen i sammenheng med behov i offentlig virksomhet, og ikke minst i perioden hvor private virksomheter opplever behov for permitteringer og oppsigelser. Dette har vært grunnlaget for avtale om trainee i samarbeid mellom Namsos kommune og HiNT. I tillegg vurderes det å komme i gang med en avtale om trainee i naturveiledning mellom Kunnskapscenter for Laks og Vannmiljø (KLV) og Direktoratet for Naturforvaltning (DN).

5.2 Traineer i Indre Namdal

I januar 2007 ble det sendt brev til Indre Namdal regionråd med tilbud om å vurdere å etablere stillinger for trainee i Indre Namdal. Henvendelsen ble fulgt opp gjennom at Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS – etter vedtak i styret for regionalt næringsfond for Indre Namdal - ble invitert til å orientere om ordningen for næringssjefene i regionen. Samtalen med næringsjefene munnet ut i en felles interesse for å gjennomføre et forprosjekt i kommunene i Indre Namdal. Prosjektets målsettinger var å utrede grunnlag for trainee-stillinger i Indre Namdal tilknyttet Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS samt å legge til rette for at stillingene etableres og kunngjøres for tilsetting. Forprosjektet ble finansiert av Indre Namdal Regionråd, Kompetansering Namdal og Namdalshagen.

Sammen med næringsjefene i kommunene ble det lagt opp til og gjennomført møter med aktuelle bedrifter og virksomheter. Det ble vist varierende interesse for å delta, men etter hvert avteget det seg ønske om å delta slik at det underveis ble konkludert med muligheter for 5 stillinger, men i kommunene Snåsa og Lierne ble det ikke funnet grunnlag for å gå videre med noen bedrifter. Det ble satt i gang arbeid med å finansiere tilskudd til å dekke minimum 50 % av lønnskostnader til 5 stillinger for trainee, og en stilling ble prioritert til bedrifter i kommunene; Grong, Høylandet, Namsskogan og Røyrvik, mens den femte eventuelt skulle etableres i Grong. Ut over vinteren 2008 ble det sendt søknad om tilskudd til finansiering til RDA-midler i Nord-Trøndelag, Innovasjon Norge og Lederbanken for Indre Namdal.

Det ble mottatt tilsagn om tilskudd slik:

- Styringsgruppa for RDA-midlene bevilget kr.1 200 000 til 4 trainee-stillinger i næringslivet i Indre Namdal.
- Innovasjon Norge bevilget inntil kr. 800 000 innenfor en kostnadsramme som finansierer 4 stillinger. Betingelser fra Innovasjon Norge gjelder forholdsmessig avkorting for traineer som jobber innen bank og forsikring, undervisning eller i offentlig virksomhet.
- Lederbanken bevilget et tilskudd på kr. 20 000 pr trainee og for inntil 5 deltakere.

Etter dette kunne følgende budsjett legges til grunn for 4 stillinger for trainee i Indre Namdal.:

Kostnader	12 mnd	12 mnd	Sum
Lønnskostnader	kr 1 840 000	kr 1 840 000	kr 3 680 000
Driftskostnader	kr 100 000	kr 100 000	kr 200 000
Riseutgifter	kr 60 000	kr 60 000	kr 120 000
Oppstartkostnader	kr 80 000		kr 80 000
Sum	kr 2 080 000	kr 2 000 000	kr 4 080 000



Finansiering	12 mnd	12 mnd	Sum
Egenandeler	kr 920 000	kr 920 000	kr 1 840 000
Andre	kr 160 000	kr 80 000	kr 240 000
Innovasjon Norge	kr 400 000	kr 400 000	kr 800 000
RDA	kr 600 000	kr 600 000	kr 1 200 000
Sum	kr 2 080 000	kr 2 000 000	kr 4 080 000

Tabell 5: Budsjett traineer Indre Namdal.

Forprosjektet ble avsluttet våren 2008 med følgende konklusjoner:

- 1 stilling for trainee knyttet til Joma Næringspark AS i Røyrvik kommune.
- 1 stilling for trainee knyttet til Namsskogan Fritid BA i Namsskogan kommune.
- 1 stilling for trainee lokalisert i Høylandet kommune.
- 1 stilling for trainee lokalisert i Grong kommune.

Etter at forprosjektet var avsluttet ble arbeidet med avtaler med bedriftene og deltagelse satt i gang og etter hvert som avtalene var på plass startet rekrutteringsarbeidet. Det ble satt inn felles annonse hvor de 4 stillingen ble kunngjort og med en første søknadsfrist til 15.6.2008. I tillegg til annonser i Namdalsavisa og Trønder-Avisa. Annonseteksten i Namdalsavisa var slik som fakimilen viser.

4 stillinger for Trainee i Indre Namdal

I samarbeid med deltakerbedriftene har Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS etablert ordning for traineer i Namdal. Tilsetningen vil bli for inntil 2 år og traineene vil bli tilsatt i Namdalshagen as, men arbeidssted blir i bedriftene.

Vi tilbyr interessante arbeidsoppgaver i bedrifter som søker utvikling gjennom å engasjere høyt utdannede personer med kompetanse innen relevante fagområder for bedriftene. Vi tilbyr konkurransedyktig lønn.

Vi søker nyutdannede personer med minimum 4-årig utdanning fra høyskole og eller universitet.

Til stilling for trainee i RØYRVIK søker vi etter ingeniør innen maskinteknikk med kjennskap til moderne konstruksjonsverktøy. Stillingen vil alternere mellom to bedrifter i Joma Næringspark AS, 7898 Limingen.

Til stilling for trainee på NAMSSKOGAN søker vi etter person med utdanning innen fagområdet reiseliv med hovedvekt på markeds kunnskap/ markedsføring og prosjektarbeid. Stillingen krever samarbeidsegenskaper i utviklingsarbeid koblet til reiselivsbedrifter tilsluttet Namsskogan Fritid BA der Namsskogan Familiepark AS er sentral aktør.

Til stilling for trainee på HØYLANDET søker vi etter person med utdanning innen fagområdet markedsføring, salg og profilering, og med mulig fordypning innen relevante fagområder som økonomi. Søkere må ha kunnskap om bruk av IT som verktøy. Stillingen vil alternere mellom bedriftene; Bakkan Regnskap AS, Høylandet Auto AS og Norsk revy faglig senter.

Til stilling for trainee i GRONG søker vi etter person med utdanning innen fagområdet markedsføring, salg og profilering, og med mulig fordypning innen relevante fagområder som økonomi. Søkere må ha kunnskap om bruk av IT som verktøy. Stillingen vil alternere mellom bedriftene Hotell Verthuset Grong og Grong Sparebank.

For alle stillinger er det ønskelig med søkere med analytisk legning og som har sans for praktiske løsninger.

Oppstartstidspunkt vil avhenge av søkergrunnlaget, men gjerne så snart som mulig etter sommerferien. For ytterligere informasjon og spørsmål vennligst kontakt Snorre Ness, tlf. 905 16 966, snorre.ness@hint.no, eller kontaktpersoner i de enkelte bedriftene. Vi imøteser din søknad med CV og referanser snarest og senest 15. juni 2008. Søknad sendes elektronisk til trainee@namdalshagen.no, eller via vanlig post til Namdalshagen AS, Søren R. Thornæs vei 10, 7800 Namsos.

Etter den første kunngjøringsperioden viste det seg at det forelå et for tynt grunnlag for tilsetting og kunngjøringsperioden ble forlenget.

5.2.1 Trainee Joma Næringspark AS

Stilling for trainee i Røyrvik kommune er knyttet til Joma Næringspark AS. Traineen som rekrutteres har utdanning innen maskinteknikk med kjennskap til moderne konstruksjonsverktøy. Stillingen alternerer mellom bedrifter i Joma Næringspark AS.

Stillingen ble kunngjort sammen med de andre 3 stillingene i Indre Namdal. Stillingen i Røyrvik har blitt viet ekstra oppmerksomhet i forhold til kunngjøring. Det har vært samarbeidet med Nav om ekstra kunngjøring i Sverige. Dette har ført til stor oppmerksomhet fra private firma i Sverige som har tilbudt sine tjenester i forhold til rekruttering. Etter samråd med Nav Nord-Trøndelag har disse tilbudene ikke blitt benyttet. Kunngjøringen internasjonalt gjennom Navs ordninger har dog ført til mange søknader, men på grunn av manglende norskkunnskaper og at stillingen i utgangspunktet gjelder for søkere i ung alder og med forholdsvis ny utdanning har ingen av disse søkerne blitt funnet aktuelle for videre kontakt. Alle søknader og henvendelser har blitt vurdert av ledelsen i Joma Næringspark AS. I 2009 har det lyktes å inngå avtale om tilsetting av trainee for tjenestegjøring i Røyrvik.

5.2.2 Trainee Namsskogan Fritid BA

Stilling for trainee i Namsskogan kommune knyttes til Namsskogan Fritid BA. Traineen var forutsatt å skulle ha utdanning innen fagområdet reiseliv med hovedvekt på markeds kunnskap/markedsføring og prosjektarbeid. Stillingen krever samarbeidsegenskaper i utviklingsarbeid koblet til reiselivsbedrifter tilsluttet Namsskogan Fritid BA der Namsskogan Familiepark AS er sentral aktør. Stillingen ble kunngjort sammen med de andre 3 stillingene i Indre Namdal og i midten av august forelå 3 søkere til stillingen. Avtale om tilsetting ble gjort og traineen begynte i stillingen den 15.9.2008. I avtalen om tilsetting er det avtalt tilsetting for inntil ett år, men med mulig fortsettelse fram til 14.9.2010. Slik avklaring er på plass og det er inngått avtale om videreføring.

5.2.3 Trainee Høylandet

Stilling for trainee lokalisert i Høylandet kommune ble presentert for flere bedrifter på Høylandet. Det ble enighet om traineen som skulle rekrutteres skulle ha utdanning innen fagområdet markedsføring, salg og profilering og med mulig fordypning innen fagområdet økonomi. Søkere må ha kunnskap om bruk av IT som verktøy. Stillingen vil alternere mellom bedriftene Bakkan Regnskap AS, Høylandet Auto AS og Norsk revyfaglig senter. Denne avtalen er senere endret slik at Høylandet Auto AS er erstattet med Ulf Mediaas AS.

5.2.4 Trainee Grong

Stilling for trainee lokalisert i Grong kommune ble presentert for flere bedrifter og virksomheter i kommunen. Det ble etter hvert enighet at to bedrifter skulle delta og at trainee som skulle rekrutteres skulle ha utdanning innen fagområdet markedsføring, salg og profilering, og med mulig fordypning innen fagområdet økonomi. Søkere må ha kunnskap om bruk av IT som verktøy. Stillingen vil alternere mellom bedriftene Hotell Vertshuset Grong og Grong Sparebank.

5.2.5 Videre arbeid i Indre Namdal

Rekruttering av traineer til bedrifter i Indre Namdal viste seg krevende. Trainee på Namsskogan kom raskt på plass, mens stillingene på Høylandet og i Grong har vært mindre etterspurt. Stillingene ble våren 2009 kunngjort på nytt uten at det foreløpig foreligger grunnlag for tilsetting..

5.3 Trainee Ytre Namdal

I januar 2007 ble det sendt brev til Ytre Namdal regionråd /Kystgruppen) med tilbud om å vurdere å etablere stillinger for trainee i Ytre Namdal. Henvendelsen ble fulgt opp gjennom Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS og etter vedtak i Kystgruppen ble Kompetansering Namdal henvist til å samarbeide med Nærøysundet Vekst AS. Sammen med Nærøysundet Vekst AS ble det enighet om å søke RDA-midler til 3 stillinger for trainee i bedrifter i Ytre Namdal. Slik søknad ble sendt i desember 2007 om tilskudd på til sammen kr. 900.000. Styringsgruppen for RDA-midlene bevilget kr 300.000 til Kompetansering Namdal til 1 stilling for trainee i Ytre Namdal.

Rekruttering av bedrifter i Ytre Namdal har ikke gått som forutsatt. De opprinnelige avtaler for i gangsetting kom ikke på plass, og det måtte vurderes andre løsninger. Dette ble gjort sammen med tiltaksapparatet i kommunene i Ytre Namdal, men heller ikke dette har så langt ført til konkrete avtaler. Det arbeides videre med løsninger hvor offentlig virksomhet i større grad deltar.

6 Evalueringsundersøkelse

6.1 Målstruktur

Ordningens målsettinger som er fastsatt av Kompetansering Namdal er å:

- Styrke tilgangen på kompetanse i Namdalen i et langsiktig perspektiv
- Styrke tilgangen på relevant kompetanse i Namdalens næringsliv
- Trekke unge mennesker med høy formalkompetanse tilbake til Namdalen
- Synliggjøre verdien av at bedrifter arbeider i lokale nettverk der også FoU-miljøer og regionale utviklingsaktører spiller en aktiv rolle

Vi kan ved dokumentanalyse avlede utviklinger og konkretiseringer av disse målsettinger.

- Rekrutteringstiltak for bedrifter
- Utprøving av en type kompetanse som bedriften alene ikke har hatt tilgang til og som vil komplettere bedriftens eksisterende kompetanse.
- Bedrifter får tilgang på kompetent arbeidskraft som har fokus på utviklingsoppgaver og på den måten vil kunne bidra til å sikre og utvikle bedriftens eksistensgrunnlag.

6.2 Tidligere oppsummering

I rapporter fra KV til finansieringskilder (Fylkeskommunen og RDA-fondet) i perioden 2005-2007 oppsummeres erfaringene med ordningen slik:

- Ordninger for trainee er lite kjent i næringslivet i Namdalen.
- Bedriftene har behov for å bruke tid på å vurdere fordeler og ulemper ved trainee-ordning.
- Mange bedrifter i Namdalen er "konsernbedrifter" hvor de fleste er produksjonsenheter med ledelse og administrasjoner plassert andre steder enn i Namdalen. Tanker og strategier knyttet til kompetanseutvikling må forankres i ledelsen. Bedrifters ledelse knytter kompetanseutvikling til sin sentrale nærhet, og derfor er det en utfordring å etablere trainee-ordninger ved produksjonsenheter som er plassert i distrikts-Norge.
- Bedriftene i trainee-ordningen har klart gitt uttrykk for at å samarbeide om felles trainee fører til at flere relevante samarbeidsområder blir avdekket. Dette kan gi grunnlag for utviklingsprosjekter på andre fagområder.
- De vil være meget krevende å etablere trainee-ordning i Namdal uten offentlig deltakelse i finansiering av deler av lønns- og driftskostnader. Trainee-ordningen hadde ikke latt seg etablere uten RDA-midler som omsøkt.
- Noen av disse bedriftene måtte underveis i prosessen fram til etablering melde avbud i forhold til meldt interesse. Årsakene til at det ble meddelt avbud har i all hovedsak sammenheng med at styrene i bedriftene ikke kunne akseptere at det skulle betales egenandel for å få tilgang til tiltak finansiert gjennom RDA-midler.
- Det er lite sannsynlig at det lar seg gjøre å utvikle trainee-ordningen til å bli en fast ordning uten at det legges tilrette for offentlig delfinansiering.

- I Namdalen på kompetanse sees på som infrastruktur.
- Det er viktig at geografiske differensierte virkemidler kompenserer for svakere vekstforutsetninger på grunn av naturgitte ulemper, avstand, spredtbygdhet, små miljøer m.v.

Disse oppsummeringer baserer seg på prosjektleders vurderinger på det tidspunkt rapportene er skrevet og på hans inntrykk fra diskusjoner i styret og nettverksmøtene i Kompetansering Namdal.

6.3 Faser i utviklingsprosjektet og fordeling av traineer

Vi vil i denne delen se på hvilke resultater som trainee-ordningen har gitt. Evalueringen er basert på dokumentanalyser, traineenes evalueringsskjemaer og intervjuer med bedriftsledere som har eller har hatt trainee, koordinator og leder i Namdalshagen AS.

Ordningen har så langt hatt 3 faser. Den første fasen ble knyttet til de så kalte RDA-bedriftene og RDA-midlene. Disse bedriftene var det var aller flest av i Midtre Namdal, og det var disse som innledningsvis viste interesse for å delta i ordningen. I praksis betød det at det i første fase ble etablert en ordning for Midtre Namdal. Etter avviklingen av fase 1 ble HiNTs rolle som prosjektansvarlig avviklet. Eierskapet i Kompetansering Namdal ble videreført, men Namdalshagen AS fikk gjennom avtalen med Kompetansering Namdal konkrete arbeidsoppgaver i forhold til regnskap og rapportering til tilskuddsgiver og som juridisk enhet for ordningen.

Senere fikk vi to nye faser som det er arbeidet med parallelt. Videreføring av trainee-ordning for Midtre Namdal og etablering av trainee-ordning for Indre Namdal og Ytre Namdal. Det har vært ulike bidragsytere avhengig av geografisk tilhørighet i de ulike delprosjektene.

Tabell 6: Fordeling og utvikling av trainee-stillinger

	Fase 1: Etablering Midtre Namdalen	Fase 2: Videreføring Midtre Namdal	Fase 3: Etablering Indre og Ytre Namdal	Sum
Antall trainee- stillinger	4	5	5	14
Antall trainee- bedrifter	10	3	9	22
Antall trainee- stillinger sluttført	4			4
Antall trainee- stillinger aktiv/trainee rekruttert		2	2	4
Antall trainee stillinger i rekrutteringsfase		0	2	2
Antall trainee- stillinger ufordelt		3	1	4

Trainee-ordningen har til nå initiert og rekruttert 8 traineer. 4 av disse er avsluttet etter endt periode, 2 er i sitt trainee-løp fortsatt mens 2 er i oppstartfase. Det er opprettet og finansiert ytterligere 8 trainee-stillinger. 4 av disse er fordelt til bedrifter. 4 er fortsatt ikke fordelt.

6.4 Økonomi i prosjektet.

Prosjektet har 3 faser og i budsjett og regnskapstall presenteres i tabell 7. Vi ser at prosjektet totalt har en kostnadsramme på 13,5 mill. kroner. Av dette dekker bedriftene selv 6,5 mill. kroner, mens 4,9 mill. kroner kommer fra bedriftenes eget RDA-fond. Resten 2,1 mill. kroner kommer fra offentlig tilskudd. Det offentlige tilskuddet går hovedsakelig til oppstart-, administrasjons- og oppfølgingskostnader. Disse kostnadene er til sammen 1,3 mill. kroner. Oppfølgingskostnader er knyttet direkte til traineen.

Andelen som bedriftene dekker direkte er varierende fra fase til fase. I fase 1, etablering i Midtre Namdal, var bedriftenes andel kun 27 % av totalkostnaden. I fase 2, videreføring i Midtre Namdal, har bedriftenes andel økt til 66 %. Hovedsakelig skyldes dette at tilskuddet fra RDA-fondet er redusert. I etableringsprosjektet i Ytre Namdal og Indre Namdal er bedriftenes andel varierende, men i snitt 48 %. At denne er høyere skyldes hovedsakelig tilskudd fra Innovasjon Norge til Indre Namdal. Begrunnelsen for dette er at Indre Namdal har spesielt svak næringsutvikling.¹⁵

¹⁵ J.fr. bl.a. Vareide (2007)

Tabell 7: Regnskaps- (2005 -2008) og budsjettoversikt (2009 - 2011)

Fase 1	Kostnader	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Sum	
	Oppstartkostnader	170							170	
	Lønnskostnader		1 418	1 620	203				3 241	
	Driftskostnader		250	250	50				550	
	Delsum	170	1 668	1 870	253	0	0	0	3 961	
	Finansiering									
	Egenandel bedrifter		473	540	68					1 081
	RDA-midler		390	1 095	1 095					2 580
	Offentlig tilskudd		100	100	100					300
	Delsum	0	963	1 735	1 263	0	0	0	0	3 961

Fase 2	Kostnader	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Sum	
	Oppstartkostnader			10					10	
	Lønnskostnader			152	405	1 105	1 700	850	4 212	
	Driftskostnader			9	25	116	180	90	420	
	Delsum	0	0	171	430	1 221	1 880	940	4 642	
	Finansiering									
	Egenandel bedrifter			101	270	781	1 270	635	3 057	
	RDA-midler					200	400	200	800	
	Offentlig tilskudd			70	160	240	210	105	785	
	Delsum	0	0	171	430	1 221	1 880	940	4 642	

Fase 3	Kostnader	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Sum	
	Oppstartkostnader				50	50			100	
	Lønnskostnader				120	1 353	2 125	892	4 490	
	Driftskostnader				10	113	175	72	370	
	Delsum	0	0	0	180	1 516	2 300	964	4 960	
	Finansiering									
	Egenandel bedrifter				60	710	1 110	510	2 390	
	RDA-midler					500	500	500	1 500	
	Offentlig tilskudd				20	390	330	330	1 070	
	Delsum	0	0	0	80	1 600	1 940	1 340	4 960	

Totalt	Kostnader	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Sum	
	Oppstartkostnader	170	0	10	50	50	0	0	280	
	Lønnskostnader	0	1 418	1 772	728	2 458	3 825	1 742	11 943	
	Driftskostnader	0	250	259	85	229	355	162	1 340	
	Totalsum	170	1 668	2 041	863	2 737	4 180	1 904	13 563	
	Finansiering									
	Egenandel bedrifter	0	473	641	398	1 491	2 380	1 145	6 528	
	RDA-midler	0	390	1 095	1 095	700	900	700	4 880	
	Offentlig tilskudd	0	100	170	280	630	540	435	2 155	
	Totalsum	0	963	1 906	1 773	2 821	3 820	2 280	13 563	

6.5 Måloppnåelse

Vurderingen i dette underkapitlet baserer seg på situasjonen pr 01.06.09 og intervju med nøkkelpersoner foretatt i mars 2009 samt evalueringsskjema fra traineene.

6.5.1 Rekruttere arbeidskraft til Namdalen

To av hovedmålsettingene med trainee-ordningen var å rekruttere arbeidskraft med utdanning fra høyskoler og universiteter til bedrifter og virksomheter i Namdalen samt å synliggjøre namdalske bedrifter som attraktive arbeidsplasser. Tabellen under viser hvilke bedrifter som er tildelt trainee-stilling, hvilke geografiske områder de er knyttet til og hvilke fagområder som er valgt.

Tabell 8: Fordeling av trainee-stillinger på bedrifter, geografisk område og fagområde

Stilling	Bedrifter	Geografisk område	Fagområde
1.	Nexans Norway AS Moelven Van Severen AS Huurre Norway AS	Midtre Namdalen	Logistikk
2.	Overhalla Cementvarefabrikk AS Overhalla Industrier AS Byggvarehuset AS	Midtre Namdalen	Logistikk
3.	PHARMAQ AS	Midtre Namdalen	Biofarmasøytisk produksjon
4.	Namsos Trafikkselskap AS PreBIO AS MN-Vekst AS	Midtre Namdalen	Markedsføring/ profilering
5.	VESO AS	Midtre Namdalen	Bioteknologi
6.	Namsskogan Fritid BA Namsskogan Familiepark AS Namsskogan Hotell AS	Indre Namdalen	Reiseliv
7.	Joma Næringspark AS	Indre Namdalen	Ingeniør maskinteknikk
8.	Høylandet Auto AS Bakkan Regnskap AS Norsk revyfaglig senter	Indre Namdalen	Økonomi IT
9.	Hotell Vertshuset Grong AS Grong Sparebank	Indre Namdalen	Økonomi IT
10.	Namsos kommune, helse- og omsorgstjenesten Høgskolen i Nord-Trøndelag, reseptarutdanningen	Midtre Namdalen	Farmasi - reseptar

Som vi ser er det en relativt stor spredning i fagområder. Vi kan ikke lese ut av dette materialet at Namdalen mangler bestemt type kompetanse. Felles for de fleste av stillingene var allikevel at de har vært knyttet opp til behov for å ta i bruk IT og ny teknologi som verktøy inn i bedriftene knyttet til det aktuelle fagområdet enten fagområdet var markedsføring, logistikk eller biofarmasøytisk produksjon. Analytisk legning og strategisk tenkning har i utvelgelsesprosessen ofte vært vektlagt. Administrasjonene, som trainee-stillingene har vært knyttet til, er små i disse bedriftene. Dermed er det få spesialister knyttet til

administrasjonene. Å få hjelp til å få introdusert og implementert ny teknologi vil derfor for mange være viktig, også med begrunnelse i at dette er midlertidig arbeidskraft.

Av 8 rekrutterte traineer har 7 traineer kommet flyttende til Namdalen fra andre steder i landet. Fire hadde en tilknytning til Namdalen. 5 av 11 bedrifter, som er ferdig med trainee-perioden, hadde rekrutteringsmålsettinger med å delta i prosjektet. 4 av 5 traineer er blitt tilbudt tilsetting. To ble ansatt i faste stillinger, mens en ble ansatt i midlertidig stilling. En som ble ansatt fast sluttet etter kort tid. En trainee ble tilbudt stilling, men takket nei. Han etablerte seg allikevel i Namdalen, men da knyttet til i annet selskap som gjennom hans ansettelse etablerte seg i Namdalen. I og med at målet ikke er kvantifisert eller at det ikke foreligger et sammenligningsgrunnlag i denne undersøkelsen, er det vanskelig å konkludere bastant om dette er en god måloppnåelse eller ikke. Ledelsen i Namdalshagen AS mener at resultatet med utgangspunkt i de forventninger de hadde og med deres perspektiv må betraktes som god måloppnåelse. Vi som rapportskrivere deler denne oppfatningen.

2 av 5 traineer som er ferdig med sin periode er flyttet fra Namdalen. Ingen av disse hadde tilknytning til Namdalen. Flere av bedriftenes respondenter var inne på lakseeffekten¹⁶ som et viktig element. De anbefaler at det bør legges mer vekt på at traineen har en tilknytning til området når utvelgelse skal skje. Dette vil øke mulighetene for etablering.

At 5 bedrifter hadde rekrutteringsmotiv bak deltakelsen i trainee-ordningen må betraktes som relativt høyt sett i relasjon til at disse bedriftene også hadde introduksjon av ny type kompetanse i bedriften som en annen målsetting. De hadde altså en klar oppfatning av at de hadde behov for denne kompetansen. Det må bemerkes her at prosjektet ble gjennomført i en periode med sterk høykonjunktur der tilgangen på arbeidskraft var vanskelig. 3 av disse bedriftene som hadde rekrutteringsmotiv, arbeider i byggebransjen som hadde spesielt sterk vekst akkurat i denne perioden.

Søkerantallet til stillingene i Midtre Namdal er en indikasjon på at denne type stillinger anses er attraktiv for ungdom, og gir indikasjon på at det kan være et rekrutteringsfremmende tiltak å opprette trainee-stillinger også i distriktskommuner. På den annen side har vi stillingene i Indre Namdal der det har vært vanskelig å rekruttere til stillingene. Så gjenstår å se hva en økende ledighet vil bety for rekrutteringen. Det er ikke mulig å trekke en entydig konklusjon fra materialet om en trainee-ordning i seg selv er rekrutteringsfremmende. Uansett viser materialet at sjansen for videre ansettelse er stor når en først får tak i og ansatt en trainee.

6.5.2 Introdusere høykompetent arbeidskraft for bedrifter

I intervjuundersøkelsen ble 14 bedriftsledere/kontaktpersoner for trainee i bedrifter som har eller har hatt trainee intervjuet (stilling 1 - 6 i tabell 5). Alle bedrifter fremhever at å få tilgang på en type kompetanse som bedriften ellers ikke hadde brukt eller fått tak i, var en av hovedbegrunnelsene for å delta i prosjektet. Dermed deler bedriftene en av hovedmålsettingene med prosjektet. Det at 4 av 5 traineer ble tilbudt stilling indikerer at dette har vært en vellykket i forhold til måloppnåelse. I tillegg har en av bedriftene rekruttert lignende type kompetanse som traineen representerte med basis i at de har fått introdusert denne type kompetanse i bedriften via trainee-ordningen.

7 av 14 bedrifter oppgir at det var en konkret arbeidsoppgave i bedriften som skulle løses. Gjennomgående var bedriftene fornøyd med arbeidet traineene gjorde i forhold til de

¹⁶ Med lakseeffekt menes at folk trekkes tilbake dit de vokste opp.

målsettinger som var satt opp. Flere av traineene påpeker at det var for lite planlagt hva traineen skulle brukes til. Det blir lett at det er prosjektbaserte oppgaver og en trainee etterlyser større et innslag av operative oppgaver.

9 bedrifter oppga også at de gjennom ordningen fikk tilgang på arbeidskraft til en redusert kostnad og/eller med redusert arbeidsgiverforpliktelser og at dette var viktig motivasjon for å delta. Flere kobler dette til at de derigjennom fikk anledning til å teste ut ny type kompetanse inn i bedriften med redusert risiko.

6.5.3 Sette økt fokus på forsknings- og utviklingsarbeid

Mange traineer ble satt til utviklingsoppgaver i bedriftene. 7 bedrifter oppgir at de hadde konkrete og tidsavgrensede arbeidsoppgaver som de ønsket at traineen skulle jobbe med. Det er fra mange bedrifter vektlagt å bruke traineen til å ta i bruk IT-teknologi i logistikk, produkt- og produksjonsplanlegging. Et trainee-team har fokus på destinasjonsutvikling og profilering og vektlegger at trainee-ordningen og medlemskapet i Kompetansering Namdal har bidratt til å sette fokus på utviklingsoppgaver.

Det er allikevel ikke belegg i materialet for å si at dette prosjektet har bidratt til å sette økt fokus på FoU eller innovative prosesser som basis for å sikre og utvikle bedrifter. Målsettingen preges sannsynligvis av at den er skrevet i et akademisk miljø og med det perspektiv som er nedfelt i KV og ikke som et resultat av en omforent forståelse i Kompetansering Namdal. Denne målsettingen er ambisiøs og spesielt i forhold til den næringsstruktur som finnes i Namdalen. 2 bedrifter etterspør nye FoU-tiltak i samarbeid med høyskole/universitetsmiljø. Dette er utsagn som ikke direkte kan knyttes til trainee-prosjektet. Allikevel representerer dette innfallsvinkler som skapes i det nettverket (eller konsensusrom som Etzkowitz ville ha kalt det) som Kompetansering Namdal representerer, og som det er interessant å gå videre med også fra høyskolens side.

6.5.4 Synliggjøre verdier av å jobbe i nettverk

4 av 6 traineer som har vært eller er i arbeid var/er knyttet til trainee-team. Til sammen er 12 bedrifter som er med i undersøkelsen er med i slike team. Det var forventinger til at det å sette bedrifter og ledere sammen i seg selv ville fremme samarbeidsideer og tanker. Det er allikevel ikke noe i intervjumaterialet som indikerer at dette har vært en stor suksess. 4 bedrifter sier direkte at de ikke har sett noen verdi av å jobbe i nettverk på denne måten. 3 bedrifter oppgir at nettverket har gitt resultater i form av kunnskapsoverføring og erfaringsutveksling. I ett tilfelle har trainee-teamet og deltagelsen i Kompetansering Namdal bidratt til at bedrifter i et industriområde har satt i gang en strategiutviklingsprosess med et kompetanseutviklingsprogram. Det er ikke utsagn i traineenes evalueringsrapporter som går i retning av at det har vært noen effekter av å jobbe i team. Det er derimot fra enkelte uttrykt en del skepsis mot at traineen deles mellom så mange. De mener at dette hemmer læring og traineenes bidrag til bedriftene.

6 bedrifter vektlegger nettverksbygging som viktig motiv for å gå inn i og erfaring med ordningen. Dette primært for bedriftens del, men to respondenter vektlegger også utvikling av eget nettverk som viktig.

To trainee-team hadde/har også et konkret samarbeidsprosjekt mellom trainee-bedriftene som et hovedmål. I det ene tilfellet var det planer om å utvikle et transportsamarbeid. Dette ble det av ulike grunner ikke noe av. I det andre tilfellet er nå i gang med et samarbeid om

destinasjonsutvikling og profilering. Her er forventningene fortsatt store for resultatet av samarbeidet og konkrete resultat er allerede begynt å komme.

Kun en bedrift nevner det å delta i et regionalt utviklingsarbeid som en målsetting. Det inntrykket som vi som rapportskrivere sitter igjen med fra prosessen rundt prosjektets etablering og gjennomføring gjør oss trygg på at det at ikke flere bedrifter uttrykker en slik målsetting ikke skyldes uvilje, men mer at bedriftene er uvant med å tenke på seg selv som samfunnsaktører og bidragsytere til bygging av samfunnskapitalen i det distriktet de operer i. Det at alle bedrifter deler målsettingen med at ordningen bedrer tilgangen på høyt utdannet arbeidskraft til Namdalen generelt er allikevel en indikasjon på at bedriftene tar et samfunnsansvar, og at de, om ikke annet, instinktivt tenker bygging av Namdalens samfunnskapital når de deltar i ordningen. Ledelsen i Namdalshagen AS har også erfaring med at det er lett å snakke med bedriftene om prosjektets overordnede mål for Namdalen. Det er viktig å presisere at bedriftene i undersøkelsen er relativt små enheter med liten administrasjon og med et sterkt fokus på daglig drift.

Fra Namdalshagen AS vektlegges derimot momentet om å delta i et regionalt utviklingsarbeid sterkt. Det er en naturlig konsekvens av at de driver næringsutviklingsarbeid der nettverk er et av de viktigste redskap. Det ligger en unik mulighet både for Namdalshagen AS og for HiNT i å kommunisere med et bredt spekter bedrifter gjennom Kompetansering Namdal og gjennom samarbeidet om trainee-ordningen. I dette ligger mulighet til god dialog med mange bedrifter og til å operasjonalisere mål om regionale utviklingstiltak.

6.5.5 Fornøydhet med trainee-ordningen

3 bedrifter hadde klart negative erfaringer og oppfatninger med ordningen. Hovedårsaken til dette oppfattes å være forankring i bedriften. Det kan skyldes manglende forventningsavklaring innledningsvis og det som ble oppfattet som uklare ansvarsforhold. I to av disse bedriftene var det skjedd et lederskifte under veis, og de er selv klar på at dette påvirket sterkt forankringen av ordningen i bedriften. I disse to bedriftene var det åpenbart at de vurderinger og målsetninger som den tidligere lederen hadde, ikke var overført til eller delt av ny ledelse. For en av disse bedriftene var også en viktig årsak at forventninger til et konkret samarbeidstiltak med to andre bedrifter ikke ble innfridd. Den tredje bedriften som hadde negative erfaringer begrunner selv dette med at de ikke var godt nok forberedt eller hadde fått for dårlig informasjon om ordningen. For denne bedriften var det verdien av å delta i og bygge opp et lokalt nettverk som var utløsende faktor. De ble for øvrig rekruttert inn i teamet sent i prosessen. De samme tre bedriftene som hadde negative erfaringer med ordningen oppgir også at de ikke fikk benyttet seg av traineens kompetanse. En av disse respondentene stilte spørsmålsteget med hele ordningen og også den grunnleggende tankegangen bak ordningen.

De fleste bedrifter poengterer viktigheten av at det er godt planlagt innad i bedriften hva traineen skal brukes til. Dette vektlegger også traineene sterkt i evalueringsrapportene. Det poengteres fra alle parter at det er resurskrevende å ta i mot trainee, og at det viktig at bedriftene setter av tid til Traineen. De er unge, uerfarne og har behov for oppfølging og veiledning utover det som de som ledere av bedriftene legger inn av veiledning og oppfølging overfor en ordinær nytilsatt. Dette har sannsynligvis sammenheng med at den vanlige kollegaveiledningen som mye av introduksjonen av ordinære nytilsatte baserer seg på, ikke fungerer for traineen. Ansvar for traineen faller ofte på lederen selv eller på de få ansatte i administrasjonene. Allikevel mener 11 av 14 bedrifter at det totalt sett har vært/er verdifullt å ta imot en trainee.

De fleste bedriftene var fornøyd med oppfølgingen de hadde fått fra koordinator og trainee-organisasjon (Namdalshagen AS og kompetanseringens sekretær). Forbedringspotensialet som ble påpekt er hovedsakelig omkring forventningsavklaring både til bedrift og trainee, kravspesifikasjon/sjekkliste til bedrift som skal ta i mot trainee og en bedre avklaring rundt arbeidsgiverspørsmål og arbeidsavtalen. Dette ble også framført i enkelte av traineenes evalueringsrapporter.

6.6 Framtidig trainee-ordning

En trainee-ordning har ingen eksistensberettigelse om ikke bedriftene selv ønsker ordningen. De 11 bedriftene som har hatt trainee eller som snart er ferdig med perioden ble i intervjuet spurt om interessen for å ta imot ny trainee. 3 bedrifter sier at de er interessert i å ta imot en ny trainee nå. 2 bedrifter er interessert i å ta imot ny trainee senere. 5 bedrifter svarer at det ikke er aktuelt eller at de ikke har vurdert å ta imot ny trainee nå.

Det er stor enighet i undersøkelsen om at det må være en form for basistilskudd som dekker deler av lønnskostnadene for at en trainee-ordningen skal være en framtidig god og permanent ordning for Namdalen. Årsaken til dette kan dels ha sammenheng med at den ordningen som var introdusert i dette prosjektet hadde innbygget et lønnsstilskudd. Det kan også ha sammenheng med størrelse og eierstruktur i bedriftene. Det kan allikevel være grunnlag for en diskusjon i Kompetansering Namdal om hvorfor bedriftene er så klar på dette punktet tatt i betraktning av at bedriftene nå har fått tilbake lav arbeidsgiveravgiftssats. Man kunne kanskje forvente at ”betalingsvilligheten” ville gå opp med at arbeidsgiveravgiften gikk ned. Hvordan verdsetter bedriftene å få tilgang på høy kompetanse og hvordan kan de utnytte den for å sikre og utvikle eksistensgrunnet på i en langsiktig sikt er interessante spørsmål til diskusjon.

Respondentene gir for øvrig en rekke råd til en framtidig Trainee-ordning i Namdal. Her kan nevnes:

- Mer likhet i bedriftene som deler trainee
- Bedriften må ha en tydelig definert oppgave for traineen eller tydelig plan med bruken av traineen
- Deltakelse i trainee-programmet må være godt forankret i ledelsen i bedriften
- God forventningsavklaring til bedrift og til trainee. Denne oppgaven må Namdalshagen AS som driver av ordningen prioritere høyere.
- Namdalshagen AS og Kompetansering Namdal må føle et større ansvar for å følge opp gode samarbeids- og utviklingsideer for om mulig å spille en aktiv rolle for realisering.
- Åpne opp for ettårige trainee-kontrakter
- Trainee-ordningen må være en fleksibel ordning som tar inn over seg skiftene behov over tid og bedriftenes ulikhet.

- Prioritere søkere fra Namdalen ved ansettelse av traineer
- Koble traineen til et større utviklingsprosjekt i bedriften.
- Tydeliggjøring av HiNTs rolle i tiltaket.
- Utvikle coachingen som oppfølgings- og utviklingstiltak for traineene.

Trainee-ordningen ble skapt i en tid med sterk høykonjunktur og stor kamp om arbeidskraften. Denne høykonjunkturen er brått erstattet med en kraftig lavkonjunktur. Dette gir andre utfordringer til en trainee-ordning. Det bør undersøkes om ordningen og det fellesskapet som er skapt rundt ordningen er interessant for Nav som et aktivt og målrettet arbeidsmarkedstiltak for personer med universitets- og høgskoleutdanning. Dette er en utviklingslinje som flere av bedriftene er inne på. Noen bedrifter er skeptiske til dette sporet og mener at det vil redusere verdien av ordningen.

7 Avslutning, oppsummering

Trainee-ordningen i Namdalen er en spesiell ordning på flere måter:

- Trainee-ordningen skal være et virkemiddel for å bygge Namdalens samfunnskapital i et langsiktig perspektiv.
- Trainee-ordningen oppfordrer til samarbeid mellom flere bedrifter om traineer slik at også små bedrifter kan delta og samhandling mellom bedrifter utvikles. Traineen får bredere kjennskap til næringslivet i regionen og bredere erfaringsgrunnlag.
- Trainee-ordningen har vært støttet med regionale utviklingsmidler både fra kommunale/interkommunale næringsfond, fra regionale utviklingsmidler som er disponert av fylkeskommunen og fra RDA-fondet.
- Trainee-ordningen er skapt i et trippelhelix-perspektiv, dvs. at den er skapt i et samarbeid mellom næringsliv på den ene side, et akademisk miljø på den annen side og med offentlige bidragsytere på den tredje side. Erfaringene med ordningen dokumenteres, evalueres og formidles.
- Trainee-ordningens organisering bidrar til at fokus settes på regionens kompetanse- og rekrutteringsbehov og ikke bare den enkelte bedrifts behov.
- Trainee-ordningen synliggjør høgskolens regionale utviklingsrolle i en konkret og praktisk sak. Ordningen synliggjør også at høgskolen både kan ha og er villig til å ta en rolle i nærmiljøet. Kompetansering Namdal gir høgskolen en kontaktflate ut mot lokalt næringsliv som er enestående. Det er også spesielt at det er en helsefagavdeling som er vertskap for den ide- og prosjektutvikling som ligger bak.
- For Namdalshagen AS er trainee-ordningen et viktig tiltak og gir også svært viktig kontaktnett for at de skal kunne realisere sine målsettinger i næringsutviklingssammenheng.

Vi mener at trainee-ordningen i Namdalen har hatt god måloppnåelse. Bedriftene og traineene er gjennomgående fornøyd. Målsettingen med å tilføre bedriftene kompetanse som de selv har definert et behov for, har hatt god effekt i følge dem selv. Mange bedrifter fikk arbeidet med utviklingsoppgaver. 4 av 5 traineer er til nå tilbudt stilling i Namdalen, 3 av 5 traineer er etablert i Namdalen etter endt periode. At interessen for ordningen har spredd seg til hele Namdalen tyder også på at ordningen har sin eksistensberettigelse. Vi mener at erfaringene med trainee-ordningen så langt har synliggjort at ordningen er et virkemiddel for å trekke kompetanse til et ruralt område.

En vellykket trainee-periode betinger at bedriften har fått god informasjon om ordningen og har utviklet en god forståelse for hvilke forventinger og krav som ligger til bedriften. Dette er et ansvar som Namdalshagen AS som driver av ordningen må utvikle gode rutiner på. Beslutningen om å ta imot en trainee må være godt forankret i bedriften og i ledelsen. Bedriften må ha en god og realistisk plan på hva de vil bruke traineen til.

Bedriftene sier de vil være avhengig av at det legges inn et lønntilskudd for at ordningen skal bli en permanent ordning i Namdalen. Begrunnelsen må da være næringsstrukturen, det

generelle kompetansenivået i Namdalen og at et slikt tiltak er god distriktsutvikling. Så er spørsmålet om gjeninnføring av redusert differensiert arbeidsgiveravgift vil øke betalingsvilligheten for deltakelse i en trainee-ordning. Sannsynligvis får vi ikke svar på dette før vi får en konjunkturoppgang igjen. Uansett er det en utfordring å finne god finansiering for ordningen i framtida. I dette arbeidet er det viktig å spille videre på den legitimitet som HiNT, KV og Namdalshagen AS i samarbeid med Namdalsk næringsliv har i forhold til bevilgende myndigheter, og det unike med at bedriftene gjennom Kompetansering Namdal kan opptre i fellesskap og gi klare anbefalinger fra næringslivet på næringspolitikk, regionale utviklingstiltak og distriktpolitiske tiltak.

Litteraturliste

Amdam J. og Tangen G. (2006): *Kva kunnskapsbehov har småsamfunn? Kartlegging av lokale forsknings og utviklingsbehov*. Volda: Høgskolen i Volda og Møreforskning Volda, Arbeidsnotat nr. 200.

Amdam R. og Bukve O. (red.) (2004): *Det regionalpolitiske regimeskifte – tilfellet Noreg*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Andersen: I. (2005): *Den skinbarlige virkelighet: Om vidensproduksjon for samfunnsvitenskapene*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.

Arbo, P. (2001): *Hvordan kan de statlige høgskolene styrke sin posisjon som regionale utviklingsaktører?* Norges forskningsråd. Seminarforedrag 28.august 2001.

Arbo, P. og Benneworth, P. (2007): *Understanding the Regional Contribution of Higher Education Institutions: A literature review*. OECD Education Working Paper no 9/2007.

Arbo, P. og Gammelsæter, H. (red.) (2004): *Innovasjonspolitikken scenografi. Nye perspektiv på næringsutvikling*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Baklien, B. (2000): *Evalueringsforskning for og om forvaltningen*. I: Foss, O. Og Monnesland, J. (red) (2000): *Evaluering av offentlig virksomhet*. NIBR: 4/2000

Berg N. G. et al (red.) (2004): *Mennesker, steder og regionale endringer*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Brenne og Ness (2009): *Kunnskapsbasert verdiskaping – Et trippelhelix-prosjekt*. Steinkjer: Høgskolen i Nord-Trøndelag. Arbeidsnotat nr. 227

Brenne, T. og Knappe, G.O. (2008): *Kunnskap er infrastruktur. Høgskolens rolle i regionalt utviklingsarbeid i et distriktspolitisk perspektiv*. Steinkjer: Høgskolen i Nord-Trøndelag. Rapport nr. 52

Brunlin, G. (1998): *Den tredje oppgiften - Högskola ock omgivning i samverkan*. Stockholm: SNS Förlag.

Bøgh Næss, G. (2006): *Vil du være med så heng på*. Steinkjer: Høgskolen i Nord-Trøndelag. Rapport nr 33.

Etzkowitz, H. (2005): *Trippelhelix – den nya innovasjonsmodellen. Högskola, näringsliv och myndigheter i samverkan*. Stockholm: SNS Förlag.

Glosvik, Ø. (2005): *Høgskulen som regional utviklingsaktør - presentasjon av et omgrepsapparat*. Paper 17, konferansen HSS-05, Høgskolen i Vestfold, Tønsberg 01.06.05-03.06.05.

Grønmo, S. (2007): *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget

Irgens, E.J. (2007): *Profesjon og organisasjon. Å arbeide som profesjonsutdannet*. Bergen: Fagbokforlaget

Jacobsen, D.I. (2005): *Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand S: Høyskoleforlaget

Lysø, R., Sønstebø, A. og Wendelborg, C. (2004): *Trainee, trainee. Evaluering av traineeordningen i GründerParken Steinkjer*. Steinkjer: NTF-arbeidsnotat 2004:6.

Nielsen, J.C. Ry og Repstad, P. (1993): *Fra nærhet til distanse og tilbake igjen. Om å analysere sin egen organisasjon*. I: Nielsen, J.C. Ry red. *Annerledes tanker om livet i organisasjoner*. København: Nytt fra samfunnsvitenskapene, s. 19-37.

Nærings- og handelsdepartementet (2003): *Fra idé til verdi. Regjeringens plan for en helhetlig innovasjonspolitik*.

Onsager K. og Selstad T. (red.) (2004): *Regioner i utakt*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Selstad, T. (2004): *Sterke regioner- Forslag til ny regioninndeling av Norge*. KS: Kommunal offentlig utredning, 2004:1.

Sæther, B. et al. (2000): *Høgskolenes regionale betydning*. Prosjektrapport 2000:9. Oslo: NIBR.

Vareide, K. (2007): *Næringsanalyse Nord-Trøndelag*. Bø: Telemarksforskning Bø – arbeidsrapport 24/2007.

Vedlegg 1.

VEDTEKTER for Kompetansering Namdal

§ 1 NETTVERKETS NAVN

Nettverkets navn er "Kompetansering Namdal".

§ 2 NETTVERKETS FORMÅL

Kompetansering Namdals formål er å:

- fokusere på og bidra til kompetanseutvikling til beste for medlemmene og derigjennom et stadig mer livskraftig Namdal.

Målet for Kompetansering Namdal er:

- å eie og drive Traineeordning i Namdalen.
- å bidra til kompetansebasert økonomisk vekst i samspill mellom bedrifter og kunnskapsmiljøene på Namdalen.
- å være bindeledd mellom kunnskapsmiljøene og bedriftene, og bedriftene i mellom.
- å være drivkraft for næringsutvikling gjennom kompetanseheving.
- å skape et nasjonalt anerkjent læringsnettverk for kompetanseutvikling mellom næringsliv og høyskole / kunnskapsmiljø.
- som aktør i innovasjonssystemene bidra til å synliggjøre Namdalens rolle i det nasjonale innovasjonssystem.

For øvrig kan foreningen ha rullerende strategi- og handlingsplaner som konkretiserer prioriterte delmål og som medlemsmøte fortløpende tar stilling til.

§ 3 STYRE

Kompetansering Namdal skal ha et styre på 7 medlemmer. 4 velges på årsmøtet og tre oppnevnes av og fra henholdsvis NHO Trøndelag, Høgskolen i Nord-Trøndelag og Namdalshagen. Styrets funksjonstid er 2 år, men slik at bare halvdelen av styret er på valg samtidig. Styrets leder velges av årsmøtet.

Styret har det løpende ansvar for administrasjonen av foreningen og forvaltningen av midlene. Styret har ansvaret for at det utarbeides budsjett for foreningen og at det fremlegges årlig resultatregnskap på årsmøtet.

§ 4 SEKRETARIAT/REGNSKAPSFØRSEL

Høgskolen i Nord-Trøndelag ivaretar sekretariatsfunksjonen. Dette innbefatter administrative tjenester og sekretariatsfunksjoner etter behov.

Administrasjonen skal fremlegge regnskapsoversikt for styret hvert tertial.

Regnskapet revideres av HiNTs revisjon.

§ 5 MEDLEMSKAP

Som medlemmer kan være offentlige og private virksomheter som direkte eller indirekte har sammenfallende målsetninger eller interesser som Kompetansering Namdal og som forventes å støtte aktivt opp om hovedmål og spesifikke mål. Styret skal godkjenne nye medlemmer. Utmelding gjøres skriftlig til styret, og gjøres gjeldende fra første påfølgende halvårsskifte etter utmelding. Bedrifter som deltar i traineeordning i Namdal skal være medlemmer i Kompetanseringen Namdal.

§ 6 MEDLEMSMØTER

Det skal avholdes minst 2 medlemsmøter i året der samarbeid rundt foreningens spesifikke mål skal diskuteres og organiseres.

§ 7 KONTINGENT.

Medlemskontingenten fastsettes av årsmøtet og betales forskuddsvis.

§ 8 ÅRSMØTE

Årsmøtet er nettverkets høyeste organ. Årsmøte skal avholdes hvert år innen utgangen av mars. Årsmøtet innkalles med 14 dagers varsel.

For øvrig skal årsmøtet behandle følgende:

1. Styrets årsberetning med revisors beretning.
2. Foreningens årsregnskap.
3. Fastsette årskontingent.
4. Valg av styre og styreleder.
5. Andre saker som hører under årsmøtet.

§ 9 EKSTRAORDINÆRE ÅRSMØTER

Ekstraordinære årsmøter skal avholdes når styret eller minst en tredjedel av de stemmeberettigede medlemmer krever dette. Innkalling skal skje med minst 14 dagers varsel, og ekstraordinære årsmøter kan bare ta avgjørelser i saker som er kunngjort i innkallingen.

§ 10 ENDRING AV VEDTEKTER

Vedtaksendringer kan foretas av årsmøtet med 2/3 flertall av og blant de fremmøtte.

§ 11 OPPLØSING AV NETTVERKET

Kompetansering Namdal kan bare oppløses ved beslutning på ordinært årsmøte, og det kreves 3/4 flertall av og blant de fremmøtte som har stemmerett..

Dersom oppløsning blir besluttet, skal det velges et avviklingsstyre bestående av 3 medlemmer. Styret skal drive inn utestående fordringer og eventuelt realisere foreningens aktiva for inndekning av foreningens gjeld.

Midler som er i behold etter inndekking av foreningens gjeld, skal overdras til en annen organisasjon med beslektet formål.

Vedtatt på stiftelsesmøte den 15.9.2005.

Kontingent for 2005 er fastsatt slik:

Kr. 1.250,- for generelt medlemskap

Kr. 1.250,- for medlemsbedrifter med inntil 20 ansatte og som deltar i Traineeordningen.

Kr. 5.000,- for medlemsbedrifter med 20 eller flere ansatte og som deltar i Trainee-ordningen

Kontingent for 2006 er fastsatt slik:

Kr. 2.500,- for generelt medlemskap

Kr. 2.500,- for medlemsbedrifter med inntil 20 ansatte og som deltar i Trainee-ordningen.

Kr. 10.000,- for medlemsbedrifter med 20 eller flere ansatte og som deltar i Trainee-ordningen

Vedlegg 2:



Namdalshagen AS
Adr c/o Statskog SF
Serviceboks 1016
7809 Namsos
Tlf: 74274950
Mobil: 95159970
mail: hvannebo@online.no



Avtale mellom

Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS, Namsos

Drift av Traineeordning for Namdal i Kompetanseringen Namdal

1. Bakgrunn.

Kompetansering Namdal er eier av Traineeordning i Namdal. Kompetansering Namdal er ingen juridisk enhet, men et nettverk mellom bedrifter og virksomheter som bl.a. har felles målsettinger om å ha tilgang på en traineeordning i Namdal. Kompetansering Namdal har ansvar for utviklingsoppgavene, men inngår avtale med Namdalshagen AS for å ha en avtalepartner som er en juridisk enhet og som kan drive traineeordningen.

2. Avtalens innhold.

Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS har i fellesskap ansvar for arbeid med søknader om finansiering og rapportering, inngåelse av avtaler med bedrifter og virksomheter og oppfølging av bedrifter i avtaleperiodene.

Kompetansering Namdal har ansvar for arbeid med rekruttering av bedrifter og virksomheter, sammensetting av "trainee-team", utarbeidelse av avtaler og spesifikasjoner i forhold til kompetansekrav.

Namdalshagen AS har ansvar for:

- Ivareta arbeidsgiverrollen for traineer i Kompetanseringen Namdal
- Gjennomføre rekruttering av traineer til Kompetanseringen Namdal.
- Ivareta kontakt med traineebedriftene vedrørende traineene.
- Ivareta kontakt med oppfølging av traineene
- I samråd med Kompetansering Namdal å utarbeide og følge opp program for traineene
- Å søke finansiering til drift og oppfølging av traineene som ikke dekkes av tilskudd og egenandeler.

Namdalshagen skal rapportere til Kompetansering Namdal kvartalsvis. Rapportene skal inneholde opplysninger om avvik i forhold til oppsatt gjennomføringsprogram for hver enkelt trainee.

Denne avtalens innhold suppleres med arbeidsavtalene for traineene med Namdalshagen og avtalene med traneebedriftene.

3. Økonomi.

Kompetansering Namdal er sammen med Namdalshagen søker av tilskudd til finansiering av de forskjellige stillingene i traineeordningen. Tilskuddene skal utbetales til Namdalshagen og tilskuddene sammen med egenandeler fra traineebedriftene finansierer lønn til traineene og Namdalshagens arbeid med ordningen.

Namdalshagen fører egne regnskap for de forskjellige traineene slik at dette er avpasset i forhold finansiering og rapportering.

4. Avtaleperiode.

Avtalen gjelder fra 1.1.2009 og for de perioder det er inngått avtaler med bedrifter om deltagelse i traineeordningen. Denne avtalen løper for den tidsperioden det er inngått avtale med bedrifter og virksomheter om deltagelse i trainee-ordningen. Dersom traineeordningen avsluttes, avsluttes denne avtalen parallelt og med samme opphørsdato.

Begge partene har imidlertid en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

5. Tvister.

Namdal Herredsrett er verneting for eventuelle tvistemål som måtte oppstå i anledning kontrakten.

6. Diverse.

Denne kontrakten er utferdiget i 2 - to - eksemplarer, ett for hver av partene.

Namsos den mars 2009

For Kompetansering Namdal

Tor Brenne
styreleder.

For Namdalshagen

Håvard Vannebo
Daglig leder.

Vedlegg 3:



Namdalshagen AS
Adr c/o Statskog SF
Serviceboks 1016
7809 Namsos
Tlf: 74274950
Mobil: 95159970
mail: hvannebo@online.no



Avtale om deltakelse i Traineeordning Kompetansering Namdal

Trainee - Reiseliv Namsskogan

Namsskogan Fritid BA - Namdalshagen

1. Bakgrunn.

Kompetansering Namdal/ Namdalshagen AS mottar tilskudd fra RDA-midler i Nord-Trøndelag, Innovasjon Norge, Lederbanken for Indre Namdal og flere til å gjennomføre Trainee-ordning for 4 traineer i Indre Namdalen. Denne avtalen er en avtale mellom Kompetansering Namdal, Namdalshagen AS og Namsskogan Fritid BA. om deltakelse i ordningen for 1 trainee i en avtalt tidsperiode på inntil 2 år. Namsskogan Fritid BA er avtalepartner, men traineen skal tjenestegjøre i medlemsbedrifter (reiselivsbedrifter) i Namsskogan fritid BA - hovedsaklig Namsskogan Familieparks AS og Namsskogan Hotell AS. Det er forutsatt at deltakerbedriftene betaler egenandel av lønnskostnadene i forhold til innvilget prosjektstøtte - jmfør budsjettet nedenfor.

Det er en forutsetning at bedriftene er medlem i Kompetansering Namdal og betaler medlemsavgift for deltakelse. Kompetansering Namdal deltar i styringen av traineeordningen.

2. Innhold.

Avtale om 1 trainee for bedriften:

Namsskogan Fritid BA

3. Ansettelsesforhold.

Traineen skal være ansatt i Namdalshagen AS og Namdalshagen AS ivaretar arbeidsgiverrollen overfor arbeidstakeren. Det er inngått egen avtale mellom Kompetansering Namdal og Namdalshagen AS.

Hver part definerer selv gjennomføringsplan for den enkelte trainee i sin bedrift.

Den enkelte bedrift er ansvarlig for å lede traineen i det daglige arbeide, og skal påse at de gitte instruksjoner og arbeidsreglement blir fulgt.

Hver enkelt part er ansvarlig for å gi traineen nødvendig innføring i gjeldende sikkerhetsrutiner på den enkelte arbeidsplass.

Før tiltredelsen undertegner traineen et oppsett som beskriver den enkelte bedrifts regler vedrørende taushetsplikt og arbeidstidsordninger.

4. Kvalifikasjoner

Traineen skal ha følgende kvalifikasjoner:

- Minimum 4-årig utdanning fra høyskole/universitet.
- innen fagområdet reiseliv med hovedvekt på markedskunnskap/markedsføring og prosjektarbeid.
- samarbeidsegenskaper i utviklingsarbeid koblet til reiselivsbedrifter

5. Rekruttering.

Representanter for deltakerbedriftene deltar selv aktivt i utvelgelse av traineer, men Kompetansering Namdal/Namdalsshagen AS har det overordnede ansvar for planlegging og gjennomføring av rekrutterings- og tilsettingsprosessen.

6. Arbeidsoppgaver.

Arbeidsoppgavene fastsettes i hver enkelt bedrift og det er bedriftene som har ansvar for oppfølging av traineen på arbeidstedet. Bedriftene velger en kontaktperson som følger opp traineen i bedriften og som rapporterer til Namdalshagen forhold som vedrører trainee-ordningen og arbeidsgiverforholdet.

7. Økonomi

Lønn: inntil kr. 350.000,- pr. år. I tillegg kommer arbeidsgiveravgift, feriepengetillegg, pensjonskostnader og forsikringer. Administrative kostnader til regnskap, revisjon, finans (arbeidsgiver forskutterer tilskuddsbeløpene og deler av egenandeler), administrasjon og oppfølging er tatt inn slik at totale lønnskostnader er beregnet totalt til kr. 460.000,- pr. år. Kostnader til arbeid med finansiering, rapporteringer til tilskuddsgivere og andre samarbeidspartnere dekkes av driftskostnader i budsjettet og av Kompetansering Namdal.

Reiseutgifter som er tatt inn i budsjettet gjelder kostnader som traineen har i perioden til reiser mellom bedriftene og til aktiviteter som ikke dekkes av arbeidstid eller som er ordinære reiser til og fra hjemsted/arbeidstid.

Kostnader til oppstart er satt av til arbeid med avtaler, rekruttering og igangsetting. Kostnader ut over budsjettet vil bli søkt dekket på annen måte.

Kostnader	12 mnd		12 mnd		Sum
Lønnskostnader	kr	460 000	kr	460 000	kr 920 000
Driftskostnader	kr	25 000	kr	25 000	kr 50 000
Reiseutgifter	kr	15 000	kr	15 000	kr 30 000
Oppstart	kr	20 000			kr 20 000
Sum	kr	520 000	kr	500 000	kr 1 020 000

Finansiering	12 mnd		12 mnd		Sum
Egenandeler	kr	230 000	kr	230 000	kr 460 000
Innovasjon Norge	kr	100 000	kr	100 000	kr 200 000
Lederbanken for IN	kr	20 000			kr 20 000
Andre	kr	20 000	kr	20 000	kr 40 000
RDA	kr	150 000	kr	150 000	kr 300 000
Sum	kr	520 000	kr	500 000	kr 1 020 000

Budsjettet justeres når tilsettingsprosessen er gjennomført.

Bedriften garanterer i avtaleperioden for sin andel av lønnskostnadene (egenandel) for "sin" trainee. Eventuelle lønnsøkninger i perioden belastes bedriftene.

Bedriftenes andel av lønnskostnadene (egenandel) innbetales kvartalsvis pr. den 15. midterste måned i hvert kvartal.

Det settes opp en egen økonomisk oversikt med betalingsplan av bedriftenes økonomiske deltakelse i avtaleperioden.

8. Avtaleperiode.

Avtalen gjelder fra ansettelsesdato for trainee og inntil 2 år, Dersom en av partene ønsker å tre ut av avtalen kan dette gjøres ved skriftlig oppsigelse med 1 års varsel.

9. Taushetsplikt.

Alle deltakerbedrifter og deres representanter har full taushetsplikt overfor tredjepart om alle interne forhold som framkommer om bedriftene eller enkeltpersoner ved bedriftene. Dersom det er behov blir taushetsplikt utdypet i hver enkelt arbeidsavtale.

10. Tvister

Ved tvist omkring en parts overholdelse av sine forpliktelser i forhold til opplæring og oppfølging av trainee, skal dette søkes løst gjennom forhandlinger mellom de parter som har inngått særskilt avtale om disponering av trainee.

Dersom en ikke kommer til minnelig ordning innen en uke etter at tvisten er oppstått, skal saken legges frem for styret, som i førstkommende styremøte skal behandle saken med sikte på å bidra til en minnelig ordning.

Styret kan også fatte vedtak om endret disponering av traineen.

Andre tvister om innholdet i, og gjennomføringen av avtalen, skal løses ved forhandlinger mellom de parter som er part i tvisteforholdet.

Dersom partene ikke har kommet til minnelig ordning innen 2 uker etter at tvisten er oppstått, skal tvister legges frem for styret som i førstkommende styremøte skal behandle saken med sikte på å bidra til en minnelig ordning.

Dersom partene etter å ha lagt saken fram for styret ikke har kommet til minnelig ordning innen 4 uker etter at styret har behandlet saken, avgjøres saken ved voldgift med mindre partene er enige om å forlenge fristen.

Partene oppnevner i fellesskap voldgiftsdommer.
For øvrig gjelder bestemmelsen i tvml. Kapittel 32.

11. Diverse.

Denne kontrakten er utferdiget i 3 eksemplarer, ett til hver av partene.

Namsos den

For Namdalshagen AS

Namsskogan Fritid BA

.....
Håvard Vannebo

.....

For Kompetansering Namdal

.....
Tor Brenne