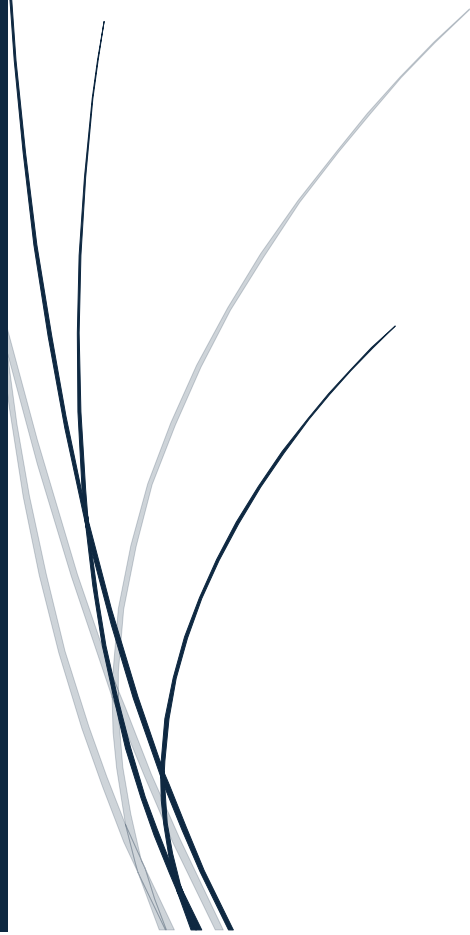




30.08.2024

Forstudie

Trainee Sør-Østerdal



Sør-Østerdal Næringshage

Innholdsfortegnelse

Forord	2
1 Bakgrunn	3
1.1 Hva er en trainee?	3
1.2 Målet med traineeprogrammer	3
1.2 Hvordan er trainee – «landskapet» i Norge?	3
1.3 Trainee Innlandet	4
1.4 Fjelltrainee	4
1.5 Bosettingsvirkninger av regionale traineeprogram	4
2 Innspill og undersøkelser	5
2.1 Kompetansebehovet i vår region	5
2.1.1 NHOs kompetansebarometer	5
2.1.2 Næringshagens målbedrifter	6
3 Hva ønsker bedriftene	6
3.1 Kvantitativ undersøkelse	6
3.2 Kvalitativ undersøkelse	6
4 Mulig samarbeid med Trainee Innlandet og Fjelltrainee	7
4.1 Møte med Trainee Innlandet	7
4.2 Møte med Fjelltrainee	8
4.3 Møte med Valdres Næringshage, Rørosregionen Næringshage og Fjelltrainee	9
5. Forslag og konklusjon	9
5.1 Alternative modeller	9
5.1.1 Etablere en egen traineeordning for Sør-Østerdal	9
5.1.2 Etablere en traineeordning for fagskole/yrkesfag i Sør-Østerdal	10
5.1.3 Samarbeid med Trainee Innlandet	10
5.1.4 Samarbeid med Fjelltrainee	11
5.1.5 Samarbeid med andre næringshager om å etablere traineeordning	11
5.2 Konklusjon/oppsummering	11
5. Kilder	13

Forord

Denne forstudien ble utarbeidet av Sør-Østerdal Næringshage vår og sommer 2024. Det er Sør-Østerdal Næringshage som er initiativtaker og eier av forstudien. Materialet og funnene i forstudien kan benyttes etter avtale med Sør-Østerdal Næringshage.

Forstudien er finansiert av regionrådet i Sør-Østerdal (SØIPR).

Vi vil takke alle bidragsytere til denne forstudien, og spesielt regionrådet som har finansiert arbeidet. Vi håper forstudien vil gi et bidrag til å løse kompetanseutfordringer i vår region.

Sør-Østerdal Næringshage, august 2024

1 Bakgrunn

1.1 Hva er en trainee?

Trainee er et begrep som blir brukt om en nyutdannet innen høyere utdanning som får en praksisperiode i en eller flere bedrifter i en tidsbestemt periode. Ordningen har blitt mer og mer vanlig de siste årene. Direkte oversatt fra engelsk betyr trainee; praktikant, opplærings/kandidat eller aspirant, hvorav praktikant antas å være det norske begrepet (kilde: Wikipedia)

Det skilles gjerne mellom to hovedtyper: Regionale traineeordninger og konserntainee. En regionale traineeordning er et samarbeid mellom flere bedrifter om ansettelse av traineer. Traineeene får da prøvd seg i ulike bedrifter. Disse ordningene er gjerne tverrfaglige, og kandidatene kan ha ulike utdanningsbakgrunner og jobbe i ulike fagfelt.

Den andre typen er såkalte konserntaineer, som innebærer at det er et konsern som står bak ansettelsen av traineen, og kandidaten får prøvd seg i ulike deler av organisasjonen. Eksempler på konsern som tilbyr slike traineeprogram er Statoil, DNB og Storebrand (Kilde: Wikipedia)

1.2 Målet med traineeprogrammer

Målet med et traineeprogram er at traineen i løpet av sin traineeperiode skal skaffe seg god og relevant arbeidserfaring. Samtidig skal traineen også få en forståelse av bedriften som helhet.

Ved å jobbe i ulike avdelinger med både teoretiske og praktiske arbeidsoppgaver lærer traineen hvordan bedriften er bygget opp. I tillegg kan traineen bygge nettverk og få innsikt i hvordan bedriftens ulike deler forholder seg til hverandre. Traineen vil normalt få veiledning av en mentor eller en coach. Den traineeansvarlige skal veilede traineen og være tilgjengelig for spørsmål og støtte når det trengs.

Et traineeprogram varer vanligvis mellom seks måneder og to år, men i noen tilfeller kan de vare i opptil tre år. Ordningen med traineer er blitt mer og mer vanlig, og mange store bedrifter har nå traineeprogrammer (kilde: karrierestart.no)

1.2 Hvordan er trainee – «landskapet» i Norge?

En oversikt på nettstedet karrierestart.no viser at det finnes hele 189 ulike traineeprogrammer i Norge. Disse er fordelt på en rekke fagområder eller i en bedrift. Eksempler er Maritime Trainee innenfor maritime næringer, Seafood Trainee innenfor sjømat, Graduates Hydro innenfor Norsk Hydro konsernet og Schibsted Trainee Program i Schibsted konsernet.

I tillegg til dette finnes det en rekke regionale traineeprogram som omfatter ulike bransjer og bedrifter lokalisert i en region. Eksempler på dette er Trainee Finnmark, Trainee Helgeland, Trainee Salten, Romerike Trainee og Trainee Innlandet.

1.3 Trainee Innlandet

Opphavet til Trainee Innlandet er næringslivsnettverket Vikinglauget som ble etablert i forkant av OL på Lillehammer. I 1999 opprettet Vikinglauget sin egen traineeordning med mål om å tiltrekke seg nyutdannede mennesker til Innlandet. I 2008 skiftet Vikinglauget Trainee navn til Trainee Innlandet. Traineeordningen har i dag ingen formell tilknytning til Vikinglauget.

Trainee Innlandet er organisert som et samvirkeforetak, og de har et eget styre med 5 medlemmer. The Assessment Company (AC) har ansvaret for den daglige driften av Trainee Innlandet. Medlemsbedriftene kommer fra ulike bransjer og har forretningsadresse i Innlandet. De er likeverdige samarbeidspartnere og finansierer ordningen sammen.

Av nettsiden til Trainee Innlandet går det frem at de for tiden har 57 medlemsbedrifter. Blant disse er flere kjente og store bedrifter og offentlige aktører som Hamar kommune, Lillehammer kommune, Geno, Graminor, Nammo, Norsk Tipping, Sirkula og Sintef.

Trainee Innlandet har også en rekke medlemsbedrifter som er lokalisert i Sør-Østerdal eller som har aktivitet/avdelinger i Sør-Østerdal. Eksempler på dette er Anno Museum, Curida, Eidsiva, Elvia, Gjermundshaug, Glommen Mjøsen Skog, Helse Sør-Øst, Vyrk, Innlandet Fylkeskommune, Klosser Innovasjon, Moelven, NAV, Sparebank 1 Østlandet, Sykehuset Innlandet og Veksthuset.

Om lag 15 av Trainee Innlandets 57 medlemsbedrifter er lokalisert eller har aktivitet i Sør-Østerdal.

1.4 Fjelltrainee

Fjelltrainee er en regional traineeordning innenfor Rørshagen Næringshage sitt virkeområde. Det vil si i kommunene Rørros, Holtålen, Os, Tolga, Tynset, Alvdal, Folldal og Rendalen. Fjelltrainee startet opp i 2009, og siden oppstarten har det vært 41 kandidater som har gjennomført traineeløpet. Fjelltrainee er med i et samarbeid med Trainee Trøndelag hvor det blant annet samarbeides om markedsføring og faglig innhold.

Fjelltrainee har i dag 19 bedrifter og offentlige aktører som er tilknyttet ordningen. Eksempler på bedrifter er Kulturminnefondet, Norsk Helsearkiv, Nord Østerdal Kraftlag SA (NØK), Rørros Hotell og Rørrosmeieriet.

Fjelltrainee er administrert av Rørshagen Næringshage som også er faglig bidragsyter og sparringspartner for kandidatene underveis.

1.5 Bosettingsvirkninger av regionale traineeprogram

En rapport fra 2011 utført av analyseselskapet ideas2evidence på oppdrag av Distriktssenteret har evaluert ni regionale traineeordninger. Målet var å finne ut i hvilken grad traineeordningene tiltrakk seg og beholdt unge med høy utdanning i distriktene. Trainee Innlandet var en del av denne undersøkelsen.

Undersøkelsen viser samlet sett at 66 prosent av de som er ferdige med traineeperioden bor innenfor det geografiske nedslagsfeltet til ordningen ett år etter avsluttet program. 67 prosent av de som ble værende etter endt program sier deltakelse i traineeordningen har medvirket til dette. Dermed har traineeordningen bidratt til å bosette 54 prosent av de som er ferdige med løpet.

For Trainee Innlandet sin del er det noe lavere bosettingseffekt enn de samlede tallene. 54 prosent av de som er ferdig med traineeperioden i Trainee Innlandet bor i nedslagsfeltet ett år etter avsluttet program.

Godt og vel halvparten av traineene svarer at målsettingen om at traineeordningen skal gi en god start på karrieren er innfridd. Hele 86 prosent av traineene svarer at bedriftene de jobbet i er interessant som fremtidig arbeidsplass.

Det finnes en rekke andre interessante funn i undersøkelsen, men det bør tas høyde for at den nå er ca. 13 år gammel.

Hele rapporten kan leses her:

https://www.regjeringen.no/contentassets/db9b784ce0db4aaa88f2762182535581/trainee_rapport.pdf?id=2232237

2 Innspill og undersøkelser

2.1 Kompetansebehovet i vår region

2.1.1 NHOs kompetansebarometer

NHOs kompetansebarometer for 2023 gir et godt og oppdatert bilde av kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter. Her finnes tall både på nasjonalt og fylkesvis nivå. NHO er Norges største fellesskap av bedrifter med over 30 000 medlemsbedrifter. Det vurderes derfor at kompetansebarometeret gir et godt innblikk i det reelle kompetansebehovet i næringslivet.

På nasjonalt nivå er det 61 prosent av bedriftene som oppgir at de har et udekket kompetansebehov. Dette er fordelt på 52 prosent som oppgir at de i noen grad har et udekket kompetansebehov, og 9% som oppgir at de har et stort udekket kompetansebehov. For NHO Innlandet er det totale kompetansebehovet 60 prosent, altså på nivå med landsgjennomsnittet.

Det er verdt å merke seg at Elverum har et udekket kompetansebehov på hele 68 prosent, fordelt på 61 prosent som oppgir at de har noe udekket behov og 7 prosent som har et stort kompetansebehov. Det finnes ikke tall på kommunenivå for de andre kommunene i Sør-Østerdal. Hvis vi legger til grunn at de andre kommunene er på nivå med Elverum, noe som virker sannsynlig, har Sør-Østerdal et høyere udekket kompetansebehov enn landet ellers. Nesten 7 av 10 bedrifter i Sør-Østerdal har sannsynligvis et udekket kompetansebehov.

Kompetansebarometeret har også tall på hva slags fagområde kompetansebehovet består av. På dette området finnes det ikke tall på kommunenivå, men vi kan bruke tall for NHO Innlandet. Tallene viser at bedrifter i Innlandet har de største behovene innen ingeniør og tekniske fag med 45 prosent, håndverksfag med 44 prosent og IKT med 20 prosent. Disse tallene er omtrent på nivå med tall for resten av landet.

Det er også interessant å se på hva slags utdanningsnivå bedriftene trenger kompetanse på. Av bedriftene i Innlandet med kompetansebehov oppgir 80 prosent at de trenger å rekruttere personer med fullført videregående opplæring, fag- og yrkesopplæring og 74 prosent oppgir at de trenger personer med høyere yrkesfaglig utdanning. Dette er høyere enn landet ellers.

Bedriftene i NHO Innlandet har mindre behov for høyskoleutdannede enn landet ellers. 55 prosent av bedriftene trenger medarbeidere med bachelorgrad, 37 prosent med mastergrad og 2

prosent med doktorgrad. Tilsvarende tall for hele landet er henholdsvis 61 prosent, 48 prosent og 8 prosent.

Siden behovet for arbeidskraft med videregående opplæring er så stort i Innlandet er det også interessant å se på hvilke utdanningsprogram innenfor videregående skole bedriftene har behov for. Tallene viser at det største behovet er innenfor teknologi og industrifag med 38 prosent, elektro og datafag med 30 prosent og bygg- og anleggsteknikk med 26 prosent. Tilsvarende tall på landsbasis er 37 prosent, 35 prosent og 29 prosent.

Oppsummert er bildet at kompetansebehovet er stort. Om lag 7 av 10 bedrifter har et udekket kompetansebehov, og dette er høyere enn landet ellers. Det store behovet er kandidater fra videregående opplæring eller høyere yrkesfaglig utdanning. Her har vi større behov enn landet ellers. Vi har mindre behov enn landet for arbeidskraft med høyere akademisk utdanning.

2.1.2 Næringshagens målbedrifter

Sør-Østerdal Næringshage har for tiden ca. 35 målbedrifter fra regionen. Dette er små og mellomstore bedrifter. Årlig gjennomføres det utviklingssamtaler med bedriftene for å kartlegge utviklingsbehov. Også kompetansebehov blir kartlagt i denne samtalen.

Den siste runden med utviklingssamtaler ble gjennomført i april/mai 2024. Da meldte om lag 67 prosent av bedriftene at de har et kompetansebehov og/eller et rekrutteringsbehov. Dette samsvarer og understøtter funnene fra NHOs kompetansebarometer hvor 68 prosent av bedriftene meldte om et udekket kompetansebehov.

3 Hva ønsker bedriftene

3.1 Kvantitativ undersøkelse

Sør-Østerdal Næringshage sendte ut en spørreundersøkelse på e-post til om lag 70 bedrifter i regionen i mai 2024. Denne inneholdt spørsmål om behovet for kompetanseheving og rekruttering samt etablering av en egen trainee ordning for Sør-Østerdal. Kun 11 bedrifter svarte på undersøkelsen og både det lave antallet svar og svarene i seg selv gir ingen indikasjoner i den ene eller andre retning. Undersøkelsen gir liten eller ingen verdi til vurderingene som skal gjøres i denne forstudien. På grunn av den lave svarprosenten har vi heller ikke vurdert det som formålstjenlig å gjennomføre en ny undersøkelse.

Det er mulig den lave svarandelen kan tolkes som manglende interesse eller behov for en traineeordning. Sannsynligvis bør vi likevel være forsiktig med å trekke slike slutninger da det også kan skyldes at undersøkelsen har havnet i «søppelpost», eller at bedriftene i en travel hverdag rett og rett og slett ikke har prioritert å svare på undersøkelsen.

3.2 Kvalitativ undersøkelse

Næringshagen har kontaktet flere bedrifter i regionen for å høre deres syn på behovet for en egen traineeordning. Tilbakemeldingene fra flere bedrifter innen ulike bransjer er at det er et behov for en traineeordning og at det er et bra og interessant å gå videre med. Samtidig er det ikke ønskelig å bygge opp en egen traineeordning som tilsvarer eksisterende tilbud som i dag finnes gjennom

Trainee Innlandet. Skal man etablere en egen ordning bør denne i stedet utfylle og være et supplement til Trainee Innlandet. Det blir også pekt på at det ikke nødvendigvis er ønskelig å etablere en egen ordning, men at det kan være vel så interessant å se på et samarbeid med eksisterende ordninger.

Fra byggebransjen blir det pekt på at det allerede er god tilgang på kandidater gjennom Trainee Innlandet innenfor fag som HR, økonomi, ledelse osv. Det er større behov innen områder som drift og bygg og anlegg, i praksis ingeniører og sivilingeniører. En egen trainee for fagskole kan også være interessant. Det kan være interessant å vurdere dette i sammenheng med det initiativet som nå etableres for å etablere en egen fagskole i Sør-Østerdal.

Fra industrien blir det pekt på initiativet/pilotprosjektet som 7 sterke hadde for en tid siden innefor trainee. Dette var en kortere traineeordning rettet mot bachelornivå basert på en modell fra Nederland og Tyskland med vekt på tekniske fag. Denne ordningen var i samsvar med behovene til næringen, men status på denne ordningen er pr. nå usikker.

Signalene fra næringslivet og bedriftene samsvarer godt med det som kommer frem i NHO`s kompetansebarometer og fra de årlige samtalene med næringshagens målbedrifter. Det er et åpenbart kompetansebehov hos mange bedrifter, særlig innen tekniske og ingeniørfag, på videregående skole nivå, fagskole og bachelorgrad. Her pekes det på et behov for en traineeordning. Behov på masternivå innen andre type fag blir i stor grad dekket av Trainee Innlandet.

4 Mulig samarbeid med Trainee Innlandet og Fjelltrainee

4.1 Møte med Trainee Innlandet

Sør-Østerdal Næringshage v/ Yngve Sætre hadde et møte med Trainee Innlandet v/ Marius Kjerneth 06.08.24. På møtet ble Trainee Innlandet sin virksomhet presentert og muligheten for samarbeid og styrking av Trainee Innlandet sin virksomhet i Sør-Østerdal ble diskutert og vurdert.

Presentasjonen av Trainee Innlandet utdypet og konkretiserte det som er beskrevet om Trainee Innlandet i avsnitt 1.3. Kort fortalt er Trainee Innlandet eid av medlemsbedriftene, de ledes av et styre bestående av representanter av medlemsbedriftene og drives på daglig basis av The Assessment Company (AC).

Trainee Innlandet har rundt 60 medlemsbedrifter, og til enhver tid rundt 40 traineer. Disse jobber hovedsakelig i bedrifter lokalisert rundt Mjøsbyene, og det er et stort mangfold i kompetansebakgrunn, fra ingeniører og økonomer til kommunikasjon og HR. Siden oppstart i 1999, den gang som Vikinglauget, har hele 252 traineer vært gjennom traineeprogrammet. Undersøkelser viser at 80% av de som gjennomfører traineeprogrammet forblir i regionen etterpå. Det er verdt å merke seg at dette er vesentlig høyere enn tallet som kom frem i rapporten fra 2011 (beskrevet i avsnitt 1.5).

Trainee Innlandet har tre ulike modeller for gjennomføring. Programmet er toårig og traineene kan være i tre bedrifter med 8 måneder i hver bedrift, i to ulike bedrifter med 12 måneder i hver bedrift (eventuelt 8 mnd. + 16 mnd.) eller være to år i en og samme bedrift. Om lag 90 % av traineene velger modellen med å være i 2 bedrifter på to år. Traineene har totalt fire samlinger pr. år – totalt ni dager. Lønnen er fast og lik for alle. For tiden er den kr. 540.000 for år 1 og kr. 600.000

for år 2. Trainee Innlandet har søknadsfrist for traineer en gang i året med oppstart av traineeåret 1. september hvert år, og opplever å ha stor interesse for ordningen og god tilgang på kandidater.

Medlemsbedriftene betaler en årlig medlemskontingent på kr. 20.000 samt en servicekostnad på kr. 29013 pr. tertial pr. trainee. Det er likevel helt frivillig for bedriftene å ta inn traineer. Dette bestemmer bedriften selv.

Trainee Innlandet har hittil hovedsakelig hatt et nedslagsfelt i byene rundt Mjøsa, noe som også har sammenheng med at det er her Innlandets største bedrifter, med noen unntak, i stor grad er lokalisert. De er imidlertid svært åpne for å diskutere en større satsing i Østerdalen, og noe av de vi var innom som tema var muligheten for at Trainee Innlandet kunne sette i gang et pilotprosjekt i Sør-Østerdal for å få flere medlemsbedrifter og traineer i Østerdalen/Sør-Østerdal. Det er også en mulighet at en slik satsing kan spisses mot yrkesfaglig retning, for eksempel på fagskolenivå.

4.2 Møte med Fjelltrainee

Sør-Østerdal Næringshage v/Yngve Sætre hadde møte med Fjelltrainee v/ Erica Hammer 13.08.24. På møtet ble Fjelltrainee presentert, og det ble diskutert kort om muligheter for et samarbeid for å etablere en mulig traineeordning i Sør-Østerdal. I møtet ble beskrivelsen av Fjelltrainee gjengitt i avsnitt 1.4 utdypet og konkretisert. Fjelltrainee ble opprinnelig startet i 2011, og siden om lag 2019 har de vært tilknyttet Trainee Trøndelag. De er derfor knyttet til Trainee Trøndelag på flere områder som gjelder portaler, kommunikasjon og oppfølging av traineene. De mottar ca. 400.000 årlig i tilskudd fra Trøndelag fylkeskommune, men mottar ingenting i tilskudd fra Innlandet fylkeskommune.

Det er for tiden 18-20 medlemsbedrifter tilknyttet Fjelltrainee. Bedriftene er innenfor flere bransjer, men det er en overvekt av bedrifter lokalisert i Røros. Videre er det også mange bedrifter lokalisert på Tynset, men for tiden ingen sør for Tynset. Bedriftene betaler en medlemsavgift på kr. 9500 årlig med et tillegg på kr. 7500 hvis de ansetter traineer.

Fjelltrainee er en del av en felles søknadsprosess med Trainee Trøndelag og de har årlig 2000 til 3000 søkere totalt. Søknadsfrist er en gang i året og vanligvis 1. februar. Kandidatene som har søkt kan så fordeles til bedrifter tilknyttet Fjelltrainee. De har om lag 10 traineer årlig, og disse er vanligvis en periode på 1-2 år. Lønnen avtales direkte mellom traineene og bedriftene, uten at Fjelltrainee er involvert. Lønneren er altså ikke fast. Dette er altså en annen modell enn det Trainee Innlandet har.

Fjelltrainee har ingen fast modell for hvor mange bedrifter traineene skal være innom i løpet av en traineeperiode. De aller fleste velger likevel å være 1 eller 2 år i den samme bedriften.

Siden oppstarten har ca. 50 traineer vært gjennom traineeløpet, og ca. 25 bor fortsatt i regionen. Om lag 50% blir altså i regionen etter endt traineeperiode. Til sammenlikning var tilsvarende tall for Trainee Innlandet 80%.

Fjelltrainee driftes som et prosjekt av Røroshagen Næringshage med en prosjektleder i 20% stillingsstørrelse. Tilskuddene til prosjektet er årlig. Prosjektet har ikke eget organisasjonsnummer og er ikke eid av bedriftene på samme måte som Trainee Innlandet er. Fjelltrainee har altså ikke et eget styre, men de har en egen prosjektgruppe som på mange måter fungerer som et styre. Prosjektgruppen har ukentlige møter.

Fjelltrainee har vanligvis ett foredrag/samling for traineene i halvåret. I tillegg har de digitale møter og sosiale sammenkomster for traineene.

Fjelltrainee har god tilgang på kandidater gjennom søknadsprosessen i Trainee Trøndelag. Det er en større utfordring å rekruttere bedrifter inn til ordningen. Ellers kan prosjektleder opplyse at de også kan være åpen for ulike typer et samarbeid med andre traineeordninger for eksempel om en økt satsing på Østerdalen. I så fall bør Innlandet fylkeskommune komme på banen med tilskudd. Slik det er nå er Fjelltrainee finansiert av Trøndelag Fylkeskommune og bedrifter i fjellregionen. Med en slik finansieringsmodell er det naturlig nok vanskelig å se for seg en satsing i resten av Østerdalen.

Fjelltrainee har også vurdert en satsing mot yrkesfag og fagskolekandidater da de opplever at dette er etterspurt fra næringslivet. De har imidlertid hittil ikke gått noe videre med dette. Hittil er det bare kandidater med mastergrad og bachelorgrad som kan tas opp i ordningen.

4.3 Møte med Valdres Næringshage, Rørosregionen Næringshage og Fjelltrainee

Sør-Østerdal Næringshage v/ Yngve Sætre hadde møte med Valdres Næringshage, Rørosregionen Næringshage og Fjelltrainee 26.08.24. Bakgrunnen var at også Valdres Næringshage har gjort en forstudie om muligheten for å opprette en egen traineeordning. Bedriftene i Valdres har synliggjort behov for en annen type traineeordning enn det Trainee Innlandet kan tilby, blant annet når det gjelder pris.

Temaet på møtet var derfor muligheten for at næringshagene kunne gå sammen for å opprette en traineeordning i Innlandet. Det var interesse fra alle møtedeltakerne om å gå videre med dette. Samtidig var det også enighet om at en slik traineeordning ikke bør gå i konkurranse med Trainee Innlandet, men heller søke å utfylle eksisterende traineeordninger. På den måten kan dette bli en vinn-vinn-situasjon for alle parter.

En viktig brikke i å kunne få på plass en slik traineeordning er Innlandet fylkeskommune. Finansiering og andre bidrag fra fylkeskommunen kan være utløsende. Valdres Næringshage har et møte med Innlandet fylkeskommune fredag 30.08.24 for å diskutere dette nærmere.

5. Forslag og konklusjon

5.1 Alternative modeller

5.1.1 Etablere en egen traineeordning for Sør-Østerdal

Utgangspunktet for forstudien var primært å undersøke muligheten for å etablere en egen traineeordning i Sør-Østerdalen. Denne forstudien indikerer at dette trolig blir en krevende prosess. For det første er det krevende i seg selv å bygge opp en egen traineeordning. Det skal opprettes en organisasjon for å drifte ordningen, og ordningen bør ha et tydelig og avklart eierskap. Dette finnes ikke i dag, og det er heller ikke opplagt hvordan dette kan organiseres. Det er heller ingen naturlig eier som peker seg ut. Slik det ser ut i dag er det neppe aktuelt for Sør-Østerdal Næringshage å være eier av en slik ordning.

En vesentlig suksessfaktor for en egen traineeordning er at ordningen tiltrekker seg studenter som søker. For å lykkes med dette må ordningen gjøres kjent. Selv om etablering av en egen traineeordning vil kunne ha en viss spontan nyhetsverdi må det likevel jobbes grundig over tid for å gjøre ordningen kjent. Dette vurderes å være krevende, men ikke umulig.

Det viktigste ankepunktet mot å etablere en egen traineeordning i Sør-Østerdal er konkurranseforholdet, særlig til Trainee Innlandet. Trainee Innlandet har allerede aktivitet i vår region, og de har flere betydelige medlemsbedrifter fra vår region, eksempelvis Glommen Mjøsen Skog, Curida og Gjermundshaug. Dette vil lett kunne lede til en usunn konkurransesituasjon, hvor Trainee Innlandet med sin erfaring og merkevare allerede ligger langt foran.

Totalt sett vurderes det derfor som krevende og forbundet med stor usikkerhet å starte en prosess for å etablere en egen traineeordning i Sør-Østerdal.

5.1.2 Etablere en traineeordning for fagskole/yrkesfag i Sør-Østerdal

Som omtalt i kapittel 2.1 er det innen yrkesfag at det største behovet er for bedriftene i vår region. Av bedriftene i Innlandet med kompetansebehov oppgir 80 prosent at de trenger å rekruttere personer med fullført videregående opplæring, fag- og yrkesopplæring og 74 prosent oppgir at de trenger personer med høyere yrkesfaglig utdanning. Samtidig oppgir 55 prosent av bedriftene at de trenger medarbeidere med bachelorgrad. Tilsvarende tall for mastergrad er 37 prosent og doktorgrad 2 prosent. En tradisjonell traineeordning omfatter kandidater med høyere akademisk utdannelse på bachelor og mastergradnivå. Dette treffer altså ikke optimalt med behovet til bedriftene.

På denne bakgrunn har det vært diskutert om det heller bør opprettes en traineeordning for høyere yrkesfaglig utdanning, i praksis en traineeordning for kandidater fra fagskole. Om traineebegrepet i så fall er riktig å bruke på en slik ordning kan diskuteres da trainee som oftest brukes på ordninger for bachelor eller mastergradsutdanninger, men vi velger uansett å bruke det i den videre omtalen her.

En traineeordning for fagskole er interessant da det trolig vil treffe bedriftenes behov bedre. Samtidig vil mange av de samme utfordringene være til stede som omtalt under forrige avsnitt. En traineeordning skal driftes og gjøres kjent, og den skal ha en bærekraftig organisering og finansiering.

Fordelen med å opprette en egen traineeordning for fagskole i forhold til en tradisjonell traineeordning for akademikere vil være at en slik ordning lettere vil kunne skille seg ut fra etablerte ordninger, som Trainee Innlandet, og den vil ikke kunne komme i det samme konkurranseforholdet.

En eventuell etablering av en traineeordning for yrkesfag bør naturlig nok koordineres med initiativet rundt etableringen av en egen fagskole i Sør-Østerdal.

5.1.3 Samarbeid med Trainee Innlandet

Trainee Innlandet har allerede en rekke medlemsbedrifter i Sør-Østerdal, og flere av disse er sentrale bedrifter i vår region, for eksempel Glommen Mjøsen Skog, Curida, Gjermundshaug og

Anno Museum. I møtet med Trainee Innlandet i anledning denne forstudien ble muligheten for å etablere et samarbeid, eller en forsterket satsing i Sør-Østerdal diskutert. Dette kan for eksempel ta form ved at Trainee Innlandet etablerer et eget prosjekt for å få flere medlemsbedrifter og traineer fra Sør-Østerdal. Trainee Innlandet uttrykte interesse for dette i møtet. De har også vurdert muligheten for en satsing mot yrkesfag/ fagskole.

5.1.4 Samarbeid med Fjelltrainee

Fjelltrainee har i dag medlemsbedrifter så langt sør som til Tynset. Det er mulig å se for seg at de ekspanderer videre sørover, eventuelt at det etableres en form for samarbeid slik at de kan etablere seg i Sør-Østerdal. Muligheten for dette ble diskutert på møtet med Fjelltrainee.

Siden Fjelltrainee er tilknyttet Trainee Trøndelag som er finansiert av Trøndelag fylkeskommune vurderes det likevel som vanskelig å se for seg et samarbeid med dagens organisering. Da må i tilfelle Innlandet fylkeskommune på banen med finansiering, noe det er stor usikkerhet knyttet til. De forholdsvis store geografiske avstandene er også en utfordring når det gjelder å skape felles møteplasser og arrangementer for traineene, noe som vil være viktig for et godt tilbud.

5.1.5 Samarbeid med andre næringshager om å etablere traineeordning

Basert på møtet med de andre næringshagene referert i avsnitt 4.3 er det også en mulighet å etablere en egen traineeordning samme med andre næringshager, i første rekke Valdres Næringshage og Rørosregionen Næringshage. Dette vil i stor grad avhenge av hvilke signaler Innlandet Fylkeskommune gir om finansiering.

Fordelen med en slik ordning vil være at man kan samarbeide om administrative oppgaver, ta lærdom fra hverandre og bruke erfaringene som Rørosregionen allerede har gjennom Fjelltrainee.

Bakdelen med et slik samarbeid vil være store avstander mellom Valdres, Sør-Østerdal og Fjellregionen, noe som vanskeliggjør å skape møteplasser. Dette kan imidlertid delvis avhjelpes ved å lage regionale møteplasser og/eller ha digitale samlinger.

Sør-Østerdal vil være med på møter og følge dette sporet videre.

5.2 Konklusjon/oppsummering

Målet med denne forstudien er å undersøke om det er grunnlag for å sette i gang et arbeid for å opprette en egen trainee ordning i Sør-Østerdalen. Ved inngangen til arbeidet var det mye som tydet på at det var en god ide som burde realiseres. Bedriftene har åpenbart et kompetansebehov og det finnes ingen egen traineeordning for Sør-Østerdal, slik flere andre regioner har, for eksempel Fjelltrainee og Romerike Trainee.

I denne forstudien har vi satt oss inn i hvordan status er når det gjelder tilbudet innenfor traineeordninger, og vi har også hatt møter med sentrale aktører. Basert på dette virker det krevende å skulle etablere en egen traineeordning for Sør-Østerdal slik bildet er i dag.

Trainee Innlandet dekker, slik navnet sier, hele Innlandet. De har holdt på i 25 år, har om lag 60 medlemsbedrifter og ca. 40 traineer til enhver tid. De har også flere medlemsbedrifter i Sør-Østerdal. Hvis Sør-Østerdal oppretter sin egen traineeordning går vi i realiteten i en konkurranse med Trainee Innlandet. Dette virker uhensiktsmessig, og det er også en konkurranse som kan bli vanskelig å vinne siden Trainee Innlandet allerede har et «forsprang» med sine 25 år med erfaring og merkevarebygging.

Det er også en utfordring med organisering av en slik ny traineeordning. Det er viktig med et klart eierskap til en traineeordning. Det ideelle er at bedriftene selv eier ordningen, men andre typer eierskap er også tenkelig. Det er mulig å bygge opp en slik organisering, men det er ikke opplagt hvordan det skal gjøres. Sør-Østerdal Næringshage har utført denne forstudien, men er ingen naturlig eier av en traineeordning slik næringshagen er organisert i dag.

I stedet for å opprette en egen traineeordning vurderes det som mer aktuelt og formålstjenlig å inngå et samarbeid med eksisterende aktører for å forsterke satsingen i Sør-Østerdal. Pr. i dag har ikke Fjelltrainee medlemsbedrifter eller aktivitet sør for Tynset. De antyder at de kan være interessert i dette, men peker på finansiering fra fylkeskommunen som en nødvendighet for å få til det. Det er i så fall en betydelig usikkerhetsfaktor.

Avstandene med et samarbeid med Fjelltrainee er også en viktig faktor. En god traineeordning bør inneholde møteplasser og samarbeidsarenaer hvor traineene kan møtes fysisk. Dette for å utvikle sosiale og faglige nettverk og bygge en identitet. Dette kan bli krevende med de avstandene som eksisterer mellom Fjellregionen og Sør-Østerdal.

Det vurderes som en mer aktuell løsning å inngå et samarbeid med Trainee Innlandet for å styrke deres virksomhet i Sør-Østerdal. Det vil i klartekst si at Trainee Innlandet bør øke antall medlemsbedrifter og traineer i Sør-Østerdal. Trainee Innlandet selv uttrykker at de er åpne for å diskutere dette, jfr. referat fra møtet i avsnitt 4.1.

En mulig måte en slik satsing kan gjennomføres på er ved et prosjekt med en egen prosjektleder for Trainee Innlandet i Sør-Østerdal. Dette bør i så fall gjøres i regi av Trainee Innlandet, men regionen kan presse og bidra til at dette skjer. Kanskje kan regionen også bidra økonomisk eller på andre måter med aktiv tilrettelegging i en slik prosess.

Hvis ikke dette fører frem er det også en aktuell modell å gå videre med et samarbeid med de andre næringshagene som beskrevet i avsnitt 4.1.4. Dette vil i stor grad avhenge av fylkeskommunen og de andre næringshagenes syn på en slik modell. Med en satsing som inkludere tre næringshager vil man kunne få en mer robust organisering enn med bare et samarbeid mellom Fjellregionen og Sør-Østerdal. På sikt kan det også åpnes for å ta med flere næringshager inn i et slikt samarbeid.

Sør-Østerdal Næringshage er som nevnt med i en prosess hvor det ses på muligheten for et samarbeid med Valdres Næringshage og Rørosregionen. Det anbefales at man i første omgang ser på mulighetene dette kan gi. Hvis dette ikke fører frem er det aktuelt å se på et samarbeid med Trainee Innlandet som beskrevet i 5.1.3.

5. Kilder

NHO kompetansebarometer 2023:

<https://www.nho.no/contentassets/8e109c8e8c654fcbb74ec48cabf5a142/nhos-kompetansebarometer-2023.pdf>

Bosettingsvirkninger av regionale trainee-program (ideas2evidence rapport 1/2011)

https://www.regjeringen.no/contentassets/db9b784ce0db4aaa88f2762182535581/trainee_rapport.pdf?id=2232237

Nettside Trainee Innlandet

<https://traineeinnlandet.no/>

Møte mellom Sør-Østerdal Næringshage (Yngve Sætre) og Trainee Innlandet (Marius Kjerneth) på Terningen Arena 06.08.24.

Møte mellom Sør-Østerdal Næringshage (Yngve Sætre) og Fjelltrainee (Erica Hammer) på teams 13.08.24.

Nettside Traineeguiden

<https://karrierestart.no/traineeordninger?professioncategory=9>

Møte med Valdres Næringshage, Rørshagen Næringshage og Fjelltrainee på teams 26.08.24

Utviklingssamtaler med ca. 30 målbedrifter i Sør-Østerdal Næringshage 2024

Diverse samtaler og møter med bedrifter i Sør-Østerdal august 2024