

KOMPETANSEKARTLEGGING FOSENREGIONEN

Sluttrapport 2019

Sammenstilt august 2020



INNHold

KOMPETANSEKARTLEGGING FOSENREGIONEN	1
1 SAMMENDRAG.....	3
2 BAKGRUNN.....	4
3 GJENNOMFØRING	5
3.1 Spørreundersøkelse	5
3.2 Bedriftsbesøk med intervju.....	6
3.3 Lærlingeoppfølging i bedrift.....	7
4 SAMARBEIDSPARTNERE	8
4.1 Organisering	8
4.2 Merverdi/gevinst.....	8
4.3 Presentasjon og Fosenmøtet 2019	8
5 UTVALG	11
5.1 Næringslivet	11
6 ARBEIDSMARKEDET.....	12
6.1 Lønnstakere i Fosenregionen, 2019.....	14
6.2 Pendling	16
6.3 Pensjonsavgang	18
7 RESULTATER FRA KARTLEGGINGEN.....	19
7.1 Hvilke bransjer har svart?	19
7.2 Kompetanseprofil i dag og 3-5 år frem i tid.....	20
7.3 Hvordan løse kompetansebehovet de neste 3 år?	22
7.4 Kompetanseheving ved tilrettelegging for etter- og videreutdanning.....	22
7.5 Kompetanseheving gjennom kurs, opplæring og etterutdanning.....	23
7.6 Lærlinger	24
7.7 Utlysning av stillinger	25
7.8 Bistand fra næringsavdeling i kommune/region.....	26
8 KILDER	27
9 VEDLEGG.....	28
9.1 Bransjevis oversikt over besvarelser	28
9.2 Sysselsatte per 4. kvartal	32
9.3 Spørreskjema	36

1 SAMMENDRAG

Resultatene i fra kartleggingen viser at det er et stort behov for rekruttering og kompetanseheving i privat næringsliv i Fosenregionen. Det er først og fremst etterspørsel etter yrkesfaglig utdanning og høyere utdanning som bachelor og master. Flertallet av bedriftene ønsker å løse kompetansebehovet ved å heve kompetansen til egne ansatte, ansette nye medarbeidere og rekruttere lærlinger. Flere har som mål at ufaglærte skal ta fagbrev, og 80 % av virksomhetene ønsker å legge til rette for etter- og videreutdanning til sine ansatte.

Innenfor en 10 årsperiode vil spesielt helsesektoren, industri og bygge- og anleggsvirksomhet oppleve at en stor andel av deres sysselsatte går av med pensjon. Næringene jordbruk, skogbruk og fiske er karakterisert med at en stor andel av dagens sysselsatte, faktisk er over pensjonsalder.¹

Totalt ble spørreskjemaet sendt ut til 102 virksomheter i Fosenregionen, til utvalgte bransjer i henhold til innsatsområdene i «Strategisk næringsplan (SNP) for Fosen 2016-2020». Kartleggingen har derfor konsentrert seg rundt bransjene industri og eksisterende næring, havbruk, energi og opplevelsesnæring. Av 102 utsendte spørreskjema, ble det mottatt totalt 61 besvarelser. Dette utgjør en svarprosent på 60 %.

Kompetansekartleggingen i Fosenregionen er gjennomført høsten 2019 av Fosenregionen interkommunalt politisk råd (IKPR). Kartleggingen ble gjennomført i samarbeid med videregående skoler på Fosen, Maskinentreprenørenes forbund (MEF) og Åfjord utvikling. Denne kompetansekartleggingen er slått sammen med kartleggingen som næringsavdelingen, ved prosjektleder Ingunn Rokseth, gjennomførte for Indre Fosen kommune i februar 2019.

Tusen takk til alle samarbeidspartnere, bedrifter og ansatte som tok imot oss og satte av tid til å bidra i kompetansekartleggingen!

¹ Sysselsatte etter bosted, arbeidssted, kjønn, alder og næring, SSB

2 BAKGRUNN

Trøndelag fylkeskommune har sammen med regionene i Trøndelag kartlagt kompetansebehov hos næringslivet i ulike deler og bransjer, i samarbeid med flere partnerskap. Fosenregionen er sist ute med kompetansekartleggingen i Trøndelag og har valgt en annen innretning og delvis metode for gjennomføringen enn de andre regionene.

Fosenregionen (tidligere Fosen Regionråd) valgte å ta utgangspunkt i felles strategisk næringsplan for Fosen, vedtatt av alle kommunene i 2016. Denne har definert innsatsområder innenfor næringsstrukturen² og det ble besluttet at disse skulle legge føringene for kompetansekartleggingen i Fosenregionen.

Dette betyr at kartleggingen har en avgrensning innenfor følgende bransjer;

- Havbruk
- Fornybar energi
- Opplevelsesnæring
- Industri/eksisterende næringsliv

I tillegg ønsket Fosenregionen å inkludere elever i videregående skoler, næringsapparat og lærlinger.

² Forsvar og landbruk er to store næringer i regionen som ikke er medtatt i denne kartleggingen.

3 GJENNOMFØRING

Fosenregionen ville gjennomføre kompetansekartleggingen i samarbeid med alle videregående skoler i regionen, i tillegg til at kommunene ved næringsavdelingen skulle delta aktivt med forarbeid og kartlegging. Det tok lang tid å sette opp modellen og inkludere alle deltakere, og samarbeidet med elevene i videregående skole krevde ekstra planlegging og fleksibilitet. Disse faktorene medførte at Indre Fosen kommune iverksatte en egen kompetansekartlegging før vi kom i gang med den regionale. Hovedsakelig grunnet behovet for å ha kunnskap knyttet til etablering av ny videregående skole i kommunen. Det ble enighet om at datainnhenting i denne kompetansekartleggingen kunne nyttiggjøres i den regionale kartleggingen. Spørreskjemaet i denne kartleggingen ble utformet i samme mal og verktøy, samt at spørsmålene var tilpasset for regionen.

Oppstarts vis jobbet Fosenregionen sammen med alle videregående skolene i regionen, men ettersom både Leksvik og Rissa (nå Johan Bojer) videregående skoler deltok i kartlegging og datainnhenting i Indre Fosen kommune, så deltok de ikke i den regionale. Fosen videregående skole bidro og deltok ved rektor Maia Revdal og grupper fra skoleklasser via videomøter med Fosenregionen underveis i arbeidet samt i presentasjonen av kartleggingen under Fosenmøtet 2019.

Åfjord videregående fikk lagt inn aktiv deltakelse med bedriftsbesøk og i forbindelse med prosjektet Verdi i Vind i regi av Åfjord utvikling. De hadde ressurser så fikk vi til et godt og komplett opplegg.

Kompetansekartleggingen i Fosenregionen ble gjennomført med **tre** ulike metoder;

3.1 Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelse som ble sendt til representative bedrifter innenfor de valgte innsatsområdene. Bedriftene mottok spørreskjemaet i en epost som ble sendt ut fra utviklingsleder i Fosenregionen. I eposten lå det ved en forklaring og veiledning til hvordan man skulle fylle ut spørreskjemaet.

Google forms ble brukt for å utforme selve spørreskjemaet. Spørsmålene er utformet i egenregi med bakgrunn i mal og oppsett som Trøndelag fylkeskommune brukte i piloten sammen med Oppdal og Rennebu. Samt spørreundersøkelsen som ble gjennomført i Indre Fosen kommune, i forbindelse med etablering av ny videregående skole i kommunen.

Spørreskjemaet bestod av 6 bolker med spørsmål;

- Basisinformasjon
- Nåsituasjon
- Kompetansebehov
- Kompetanseprofil og -sammensetning
- Hvordan bedriftene mener de kan løse kompetansebehovet
- Bistand fra næringsavdeling i kommune/region

3.2 Bedriftsbesøk med intervju

Bedriftsbesøkene ble planlagt og gjennomført av utviklingsleder i Fosenregionen i tett samarbeid med Åfjord utvikling, ved Stian Nilsen og Åfjord videregående skole ved rektor Lise Henriksen og klassekontakt Elise Mortensholm. Skolen bidro med å legge til rette for at elevene kunne delta på fysiske bedriftsbesøk og gjorde timeplanen fleksibel nok til at vi kunne reise ut til bedriftene som ligger eksempelvis på Stokkøya. Åfjord utvikling bidro med å avtale bedriftsbesøkene med bedriften, i tillegg til å delta under selve besøkene.

Skoleklassen med 17 elever, første år studiespesialisering, fikk delta på bedriftsbesøkene. Elevene ble delt opp i mindre grupper og bedriftsbesøkene ble fordelt på tre hele dager. På denne måten fikk vi besøkt 10 bedrifter hvor elevene fikk en befaring og bedriftspresentasjon med spesielt fokus på hvilke yrkesretninger som arbeidet i bedriften. I tillegg gjennomførte elevgruppene videointervju med tre av bedriftene.

Elevene brukte pc med spørreskjemaet under intervju med bedriftens HR ansvarlig eller daglig leder.

I forkant av bedriftsbesøkene så møtte utviklingsleder Torun Bakken skoleklassen for å orientere om oppdraget. Det ble også avholdt to planleggingsmøter med rektor og kontaktlærer før bedriftsbesøkene. Skoleklassen jobbet med forberedelser som var relevante til samarbeidet i forkant av og etter selve bedriftsbesøkene.

Denne delen av kompetansekartleggingen var den mest komplekse og mest tidkrevende. Metoden ble valgt utelukkende fordi det var et sterkt ønske om å inkludere elevene som går studiespesialisering, og kanskje ikke vet hva de ønsker å studere videre. Hovedmålsettingen var å bidra til å synliggjøre ulike, og kanskje ukjente, jobbmuligheter i Fosenregionen. Dette med tanke på å bidra til å gjøre det attraktivt for ungdommene å velge å flytte hjem igjen etter endt utdanning.

3.3 Læringsoppfølging i bedrift

Partnerskapet med Maskinentreprenørenes forbund (MEF) bidro med kartlegging i bedriftene som representerte bygg og anleggsbransjen. MEF jobber med oppfølging av lærlinger i anleggsmaskinfaget hos anleggsbedriftene i regionen og besøker jevnlig bedrifter og lærlinger ute på anleggene. Disse møtene ble kombinert med kompetansekartleggingen i denne bransjen. Lærlingen i bedriften utførte intervjuet med HR ansvarlig i bedriften og la inn svarene direkte i skjemaet som ble registret i kartleggingen. Bedriften fikk innledningsvis spørsmål om å delta i kompetansekartleggingen på denne måten og bidro veldig gjerne til det. Merverdien er at lærling fikk øvelse i intervjueteknikk, bruk av spørreskjemaet og ikke minst kunnskap om bedriftens behov for kompetanse.

Totalt ble spørreskjemaet sendt ut til 102 virksomheter i privat næringsliv i Fosenregionen. Det ble mottatt totalt 61 besvarelser. Dette utgjør en svarprosent på 60 %.

KOMMENTARER OG MERKNADER FOR KARTLEGGINGEN:

- Ingen «tvungen» utfylling av skjema. Dvs. at man kunne la være å svare på deler av spørreskjemaet. Det er derfor ulik svarprosent på enkelte spørsmål.
- Ved noen spørsmål var flere svar mulig.
- Tidsaspektet i undersøkelsen var diskutert. For privat næringsliv er det vanskeligere å gi svar om kompetansebehovet på lengre sikt. Etter en avveining om styrken til dataene, ble det bestemt et tidsaspekt på 3 år for Indre Fosen, men Fosenregionen brukte et tidsaspekt på 5 år. Disse er dermed slått sammen til kompetansebehov for 3-5 år.
- I kartleggingen til Fosenregionen ble det spurt om kompetansebehov for 5 og 10 år, men det viste seg å være liten svarprosent for 10 år. Det kan være vanskelig å anslå behovene så langt frem i tid. Disse ufullstendige dataene blir derfor tatt ut og ikke brukt videre i resultatene.
- Indre Fosen kommune gjorde en begrensing i sin del av kartleggingen på bedriftene ved at de måtte ha over 5 ansatte for å være med i kartleggingen. Dette utelukker derfor mange små bedrifter som også kan ha viktige momenter å komme med i en kompetansekartlegging.
- Kompetansekartleggingen for Indre Fosen kommune ble gjort både for private virksomheter og offentlig sektor. I denne rapporten har vi tatt bort besvarelsene fra den offentlige sektor i Indre Fosen, da kartleggingen for Fosenregionen ble utført i henhold til bransjene i SNP.

4 SAMARBEIDSPARTNERE

- Fosen videregående skole
- Åfjord videregående skole
- Maskinentreprenørenes forbund (MEF)
- Åfjord utvikling gjennom prosjektet «Verdi i vind»
- Omstillingsprogrammet i Indre Fosen kommune

4.1 Organisering

Prosjekteier;	Fosenregionen IKPR (tidligere Fosen Regionråd)
Prosjektleder;	Torun Bakken, utviklingsleder Fosenregionen
Prosjektgruppe;	Stian Nilsen, prosjektleder Åfjord utvikling Elise Mortensholm, kontaktlærer Åfjord videregående skole
Referansegruppe;	Pål Ranese, seniorrådgiver, Trøndelag fylkeskommune Lise Henriksen, rektor Åfjord videregående skole Maia Revdal, rektor Fosen videregående skole Ingunn Rokseth, prosjektleder Indre Fosen kommune

4.2 Merverdi/gevinst

Fosenregionen ville legge til rette for en merverdi i datainnhenting for kompetansekartleggingen ved å invitere elevene ved de videregående skolene og læringer i entreprenørbransjen til å aktivt delta i arbeidet. Intensjonen ved dette var at bedrifter og ungdommer som går studiespesialisering, og kanskje ikke har bestemt seg for videre yrkesretning, fikk møttes og bli kjent med hverandre. Håper også at bedriftsbesøkene og arbeidsmetodikken ved spørreskjema, intervjuetodikk var nyttig for elevene som deltok i arbeidet. Inntrykket er at flere av ungdommene fikk innsikt i at det er langt flere fagfelt og jobbmuligheter innenfor industrien enn hva man får inntrykk av sett fra skolebenken.

4.3 Presentasjon og Fosenmøtet 2019

Deler av kompetansekartleggingen ble presentert for «Fosenmøtet 2019» som hadde hovedtema; «KOMPETANSEBEHOV FOR VEKST OG UTVIKLING I FOSENREGIONEN»

Her deltok omtrent 100 personer fra nærings- og arbeidsliv i Fosenregionen. I tillegg deltok hele skoleklassen fra Åfjord VGS som hadde vært med på kartleggingen og bedriftsbesøkene. Noen av elevene svarte på spørsmål og kommenterte ut fra hvordan de opplevde dette samarbeidet og hvilken verdi det hadde for dem. I tillegg deltok klassekontakten Elise Mortensholm og rektor Lise Henriksen.

En skoleklasse fra Fosen VGS deltok også direkte i møtet via videomøte under denne sekvensen i Fosenmøtet og kunne stille spørsmål knyttet til fritidas kompetansebehov hos nærings- og arbeidsliv i Fosenregionen. Les mer om Fosenmøtet her;

<https://fosenregionen.no/prosjekter/fosenmotet-2019-kompetansebehov-for-vekst-og-utvikling-i-fosenregionen/>



Elever fra Åfjord VGS i samtale med ordfører Vibeke Stjern

Utdrag av kommentarer fra elevene;

«VI SYNS DET VAR INTERESSANT Å BESØKE BEDRIFTENE»

«GOD LUNSJ»

«ARTIG Å DELTA»

«VISSTE IKKE AT DET VAR SÅ MANGE FORSKJELLIGE JOBBER HER»



Kontaktlærer Elise Mortensholm forklarte om deltakelsen i kompetansekartleggingen og bedriftsbesøkene for skoleklassen.



Bildet til venstre viser førstasjonen hos Salmar i Herfjorden. Bildet til høyre viser skoleelever fra Åfjord VGS, på lunsjbesøk hos Strandbaren på Stokkøya.

5 UTVALG

5.1 Næringslivet

Av 102 tilsendte skjema i utvalget har 61 bedrifter svart. Det tilsvarer en svarprosent på omtrent 60 %.

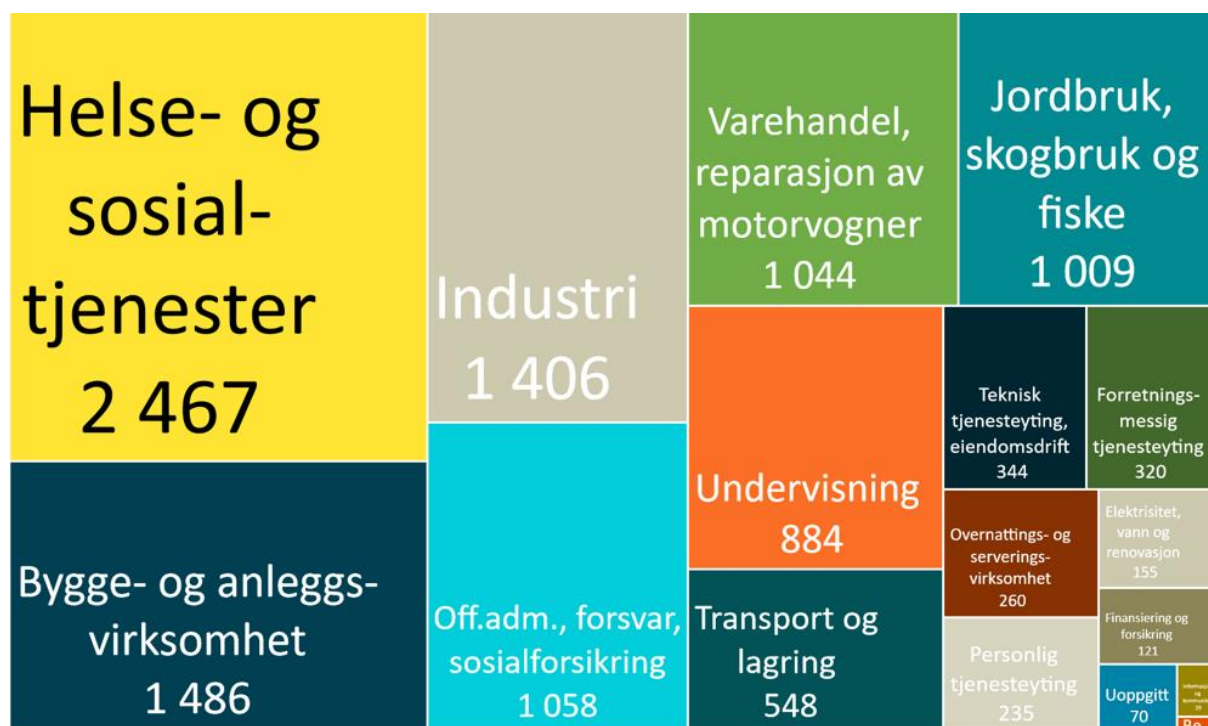
Indre Fosen kommune gjorde en begrensning på bedriftene ved at de måtte ha over 5 ansatte for å være med i kartleggingen. Dette utelukker derfor mange små bedrifter som også kan ha viktige momenter å komme med i en kompetansekartlegging.

For resten av Fosenregionen ble det ikke satt en begrensning på antall ansatte for å være med i kartleggingen, men spørreskjemaet ble bare sendt ut til fire inndelte næringer; industri og eksisterende næring, havbruk, energi og opplevelsesnæring. Avgrensningen kommer av at dette skulle være en spesifikk kartlegging i forhold til satsingsområdene i SNP. Forsvaret utgjør en stor næring i Fosenregionen med mange pendlere inn, men er ikke tatt med i denne kartleggingen da Forsvaret har egne, gode systemer for rekruttering.

I kompetansekartleggingen til Indre Fosen kommune så ble bedriftene rangert etter omsetning og antall ansatte. Bedriftene ble deretter delt inn i 3 kategorier med ulik oppfølging. Bakgrunnen for dette var at ved å få god svarrespons i kategori 1 og 2, så ble store deler av næringslivet dekt med tanke på antall ansatte og andel omsetning. Kategori 1 fikk tettere oppfølging med henvendelse per telefon og e-post, og enkelte besøk, mens kategori 2 og 3 fikk kun e-post. Et annet kriterium i kartleggingen for Indre Fosen kommune var at bedriftene måtte ha lett tilgjengelig e-postadresse.

I den utvidede kartleggingen som Fosenregionen IKPR foretok, så ble bedriftene sortert etter geografi og bransje. Bedrifter innenfor bransjene industri og eksisterende næring, havbruk, energi og opplevelsesnæring ble kontaktet per e-post om gjennomføring av kartleggingen. Til 10 av disse bedriftene ble det foretatt direkte bedriftsbesøk med intervju. Det ble ikke satt noen kriterium til antall ansatte i bedriftene som ble invitert å være med, men likevel hadde bare et fåtall av de bedriftene som valgte å svare under 5 ansatte. Bransjeinndelingen som er foretatt av Fosenregionen IKPR er slått sammen med inndelingen gjort av Indre Fosen kommune. I Fosenregionen sin kartlegging var fokuset på privat næringsliv. Dataene fra offentlige virksomheter som ble innhentet i Indre Fosen kommune sin kartlegging, er derfor tatt ut av denne rapporten. Bedrifter som gjennomførte kartleggingen fra Indre Fosen i bransjene transport og lagring og varehandel, ble også tatt ut av undersøkelsen da disse ikke går under de fire bransjeinndelingen i henhold til SNP Fosen.

Totalt antall sysselsatte i Fosenregionen fordelt etter følgende bransjer³:



Representativitet:

I kartleggingen til Fosenregionen IKPR ble det gjort en avgrensning i henhold til strategisk næringsplan for 2016-2020. Dermed ble kompetansen i all hovedsak kartlagt i bransjene havbruk, opplevelsesnæring, fornybare energi og eksisterende næringsliv (i all hovedsak industri, bygg- og anleggsvirksomhet. For å utdype noe om hvor representative dataene i denne kartleggingen er, har man sett på hvor mange ansatte de bedriftene som har besvart, representerer, for så å se det opp mot den totale sysselsettingen innenfor den bransjen.

Eksempelvis:

Bedriftene som svarte på kartleggingen innenfor opplevelsesnæring, representerer 82 ansatte. Det vil si at kartleggingen representerer 31,5 % av alle sysselsatte innenfor denne bransjen i Fosenregionen.

³ Sysselsatte per 4. kvartal, 2019, etter region, næring (SN2007), statistikkvariabel og år, SSB

Innenfor bransjen industri representerer bedriftene som har besvart kartleggingen 973 ansatte. Det vil si at kartleggingen representerer 69,2 % av alle sysselsatte innenfor denne bransjen i Fosenregionen.

Innenfor bransjen bygg- og anleggsvirksomhet representerer bedriftene som har besvart kartleggingen 646 ansatte. Det vil si at kartleggingen representerer 43,8% av alle sysselsatte innenfor denne bransjen i Fosenregionen.

Innenfor bransjen finans og forsikringsvirksomhet representerer bedriftene som har besvart kartleggingen 60 ansatte. Det vil si at kartleggingen representerer 49,6 % av alle sysselsatte innenfor denne bransjen i Fosenregionen.

Innenfor bransjen elektrisitet, vann og renovasjon representerer bedriftene som har besvart kartleggingen 60 ansatte. Det vil si at kartleggingen representerer 49,6 % av alle sysselsatte innenfor denne bransjen i Fosenregionen.

Innenfor bransjene havbruk og fornybar energi er det differanse på antall sysselsatte i regionen ifølge SSB og hvor mange bedriftene har sagt jobber i Fosenregionen. Differansen kan komme av at inndelingen innenfor de resterende bransjene vi har kartlagt, differerer fra inndelingen i bransjer som SSB har foretatt. Det blir derfor vanskelig å si noe om representativiteten i vår bransjeinndeling på fornybar energi og havbruk. Likevel er de største aktørene som finnes i Fosenregionen innenfor disse to bransjene kartlagt, og derfor vil dataene uansett ha en bruksverdi for dem.

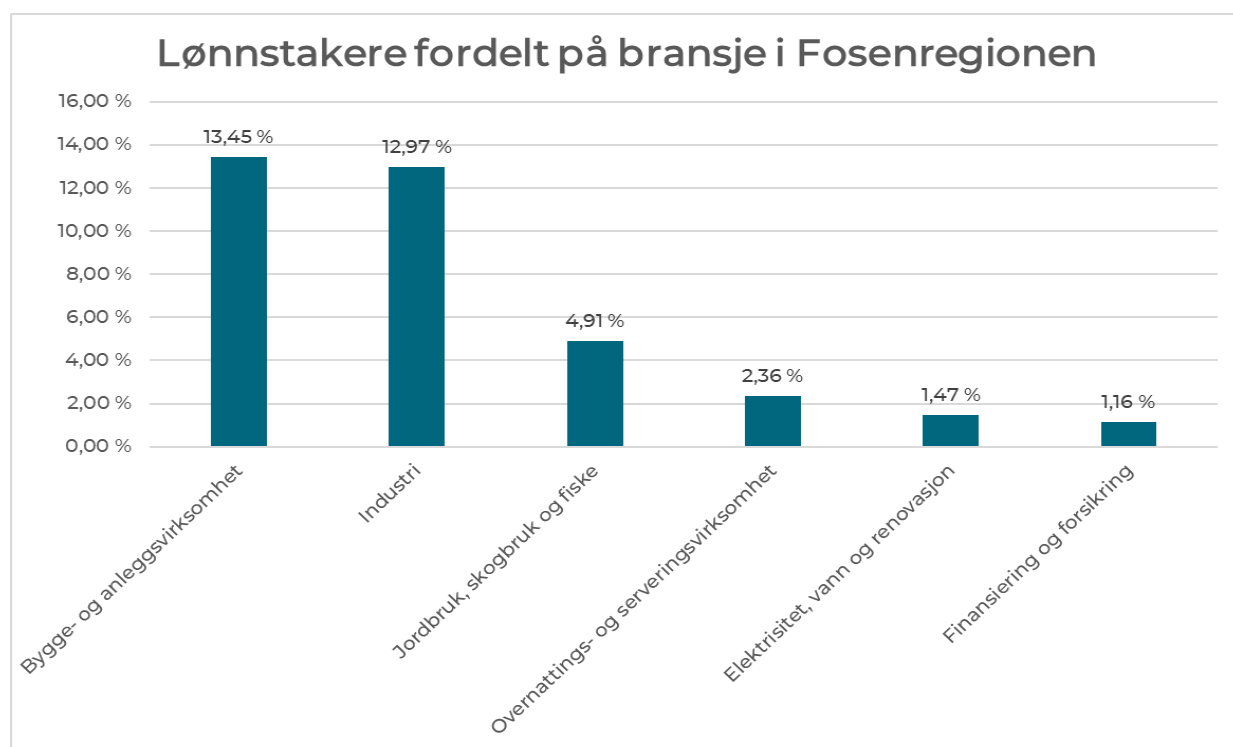
6 ARBEIDSMARKEDET

I dag er det totalt registrert 528 virksomheter med mer enn en ansatt i Fosenregionen, i tillegg til kommunene.⁴

Virksomheter i ulike næringer, har ulikt behov for kompetansehevende tiltak. Under kan man få litt innsikt i hvilke lønnstakere som finnes i Fosenregionen, hvor mange som pendler til og fra Fosenregionen og hvor mange i Fosenregionen som går av med pensjon i nærmeste fremtid.

6.1 Lønnstakere i Fosenregionen, 2019

Figuren under viser et utdrag over lønnstakere fordelt på bransjer i Fosenregionen. Figuren viser et utdrag av bransjer basert på innsatsområdene i den strategiske næringsplanen for Fosen 2016-2020.

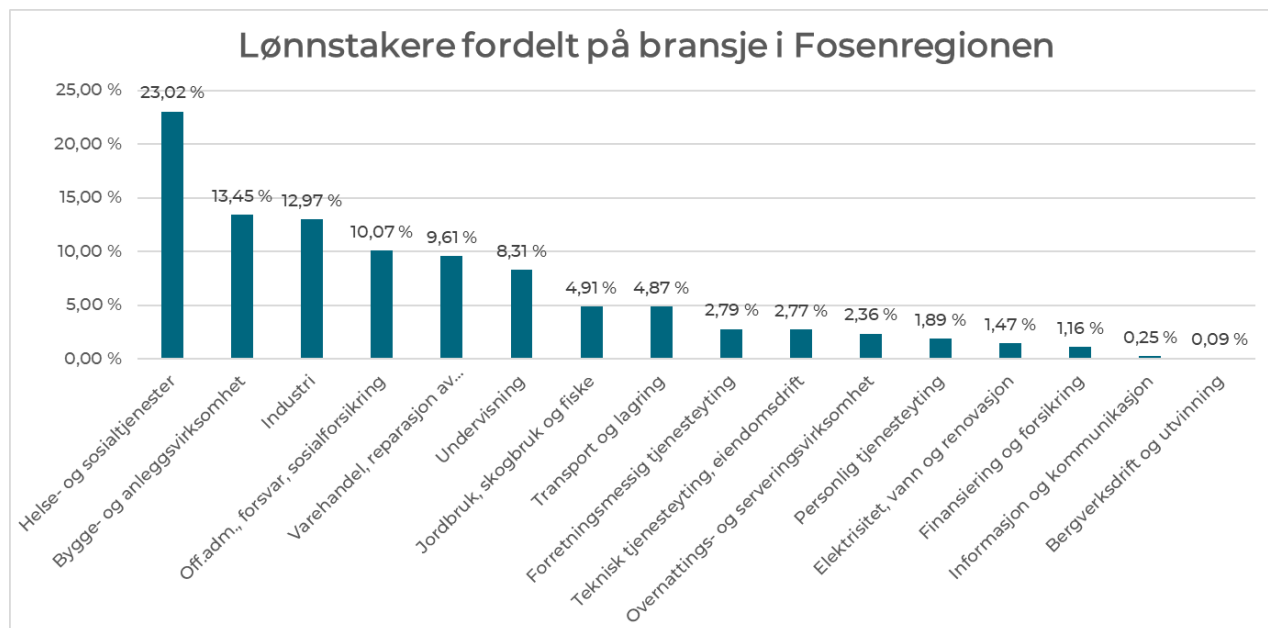


Dataene er hentet fra SSB: Lønnstakere per 4. kvartal, etter region, næring (SN2007), statistikkvariabel og år. 2020. Prosent.

⁴ Oversikt over virksomheter i Osen, Indre Fosen, Ørland og Åfjord kommune, SSB

Av figuren over ser man at de bransjene som er valgt ut fra SNP til Fosen står for 36,32 % av antall lønnstakere i Fosenregionen.

Figuren under viser en oversikt over fordelingen av lønnstakere i sammenheng med de øvrige bransjene i Fosenregionen. Omtrent 59% av lønnstakerne i Fosenregionen jobber innenfor helse- og sosialtjenester, bygg- og anleggsvirksomhet, industri, offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring.

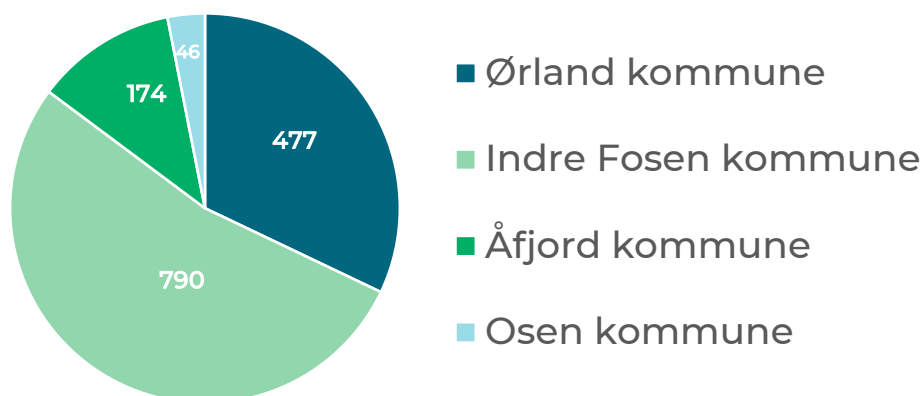


Dataene er hentet fra SSB: Lønnstakere per 4. kvartal, etter region, næring (SN2007), statistikkvariabel og år. 2020. Prosent.

6.2 Pendling

I 2019 var det totalt 1487 antall personer som pendlet ut av Fosenregionen, ifølge SSB. Tallet er basert på de 8 kommunene utenfor Fosenregionen som kommunene Osen, Indre Fosen, Ørland og Åfjord pendler ut til i størst grad. Selv om det varierer blant kommunene i Fosenregionen hvilke kommuner de ulike pendlerne i Fosenregionen pendler i størst antall til, så er listen under basert på de kommunene som flest pendler til totalt sett fra hele Fosenregionen. De kommunene som foserne har størst pendlerstrøm ut til er Trondheim, Oslo, Stavanger, Steinkjer, Stjørdal, Levanger, Frøya og Malvik/Inderøy. Pendlere til Trondheim består av 72,5 % av den totale pendlerstrømmen. Videre består pendlere til Oslo for 7,5 % av den totale pendlerstrømmen, mens de resterende kommunene står for under 3 % hver.

Antall pendlere ut av Fosenregionen



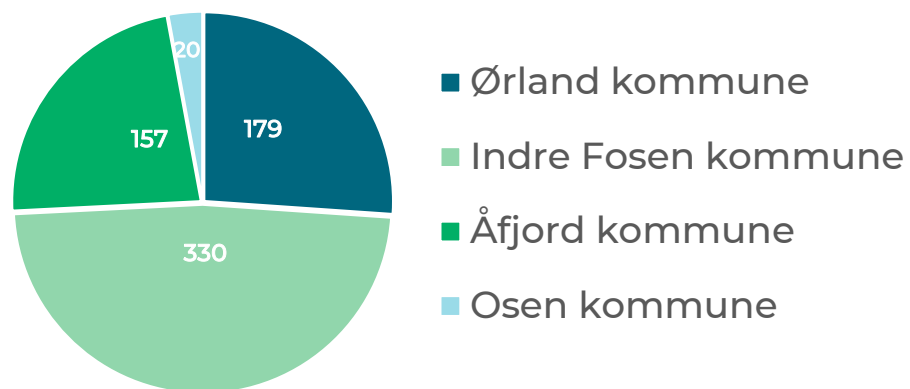
Av figuren over ser man pendlingsstrømmen fra de ulike kommunene i Fosenregionen. Tallene er hentet fra pendlingsstrømmer fra 2019, ut ifra hvor arbeidstakeren har bostedsadresse.⁵

I 2019 besto Fosenregionen av de 7 kommunene Ørland, Bjugn, Indre Fosen, Åfjord, Roan og Osen. Tallene over er derfor slått sammen til å gjelde de nye kommunegrensene fra 01.01.2020.

⁵ Pendlingsstrømmer fra 2019, SSB

En del sysselsatte i Fosenregionen er bosatte i kommuner utenfor regionen. Totalt i 2019 pendlet 686 inn til Fosenregionen. Tallet er basert på personer som har annen bostedsadresse enn der de er sysselsatt. De kommuner med flest antall pendlere inn til Fosenregionen er Trondheim, Inderøy, Steinkjer, Agdenes, Melhus, Malvik, Stjørdal og Verran. Innbyggere fra Trondheim består av 60,6 % av den totale pendlerstrømmen til Fosenregionen. Inderøy kommune har en andel på 5,39 % av den totale pendlerstrømmen inn til Fosenregionen, mens de resterende kommunene har en andel på under 5 % av den totale pendlerstrømmen.

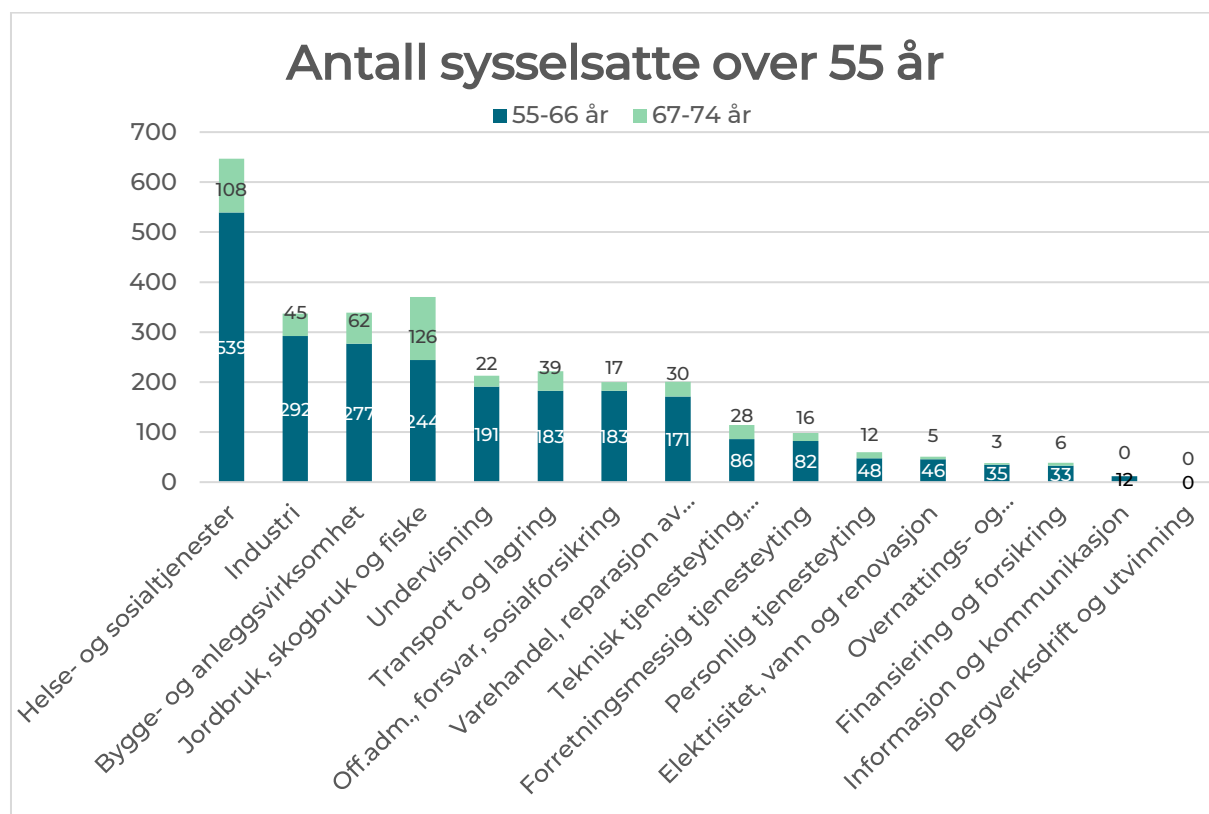
Antall pendlere inn til Fosenregionen



Dataene er bare basert på pendlere ut av og inn til Fosenregionen. Det er derfor ikke tatt hensyn til pendlerstrømmen mellom kommunene innad i Fosenregionen.

6.3 Pensjonsavgang

Figuren nedenfor viser at helse- og sosialtjenester, industri og bygg- og anleggsvirksomhet utmerker seg ved å ha en høy andel sysselsatte som nærmer seg pensjonsalder eller er over pensjonsalder. Innenfor en 10 årsperiode må det påberegnes at disse må erstattes med nye ansatte. Figuren viser også at jordbruk, skogbruk og fiske er den bransjen i Fosenregionen som har flest sysselsatte som er over pensjonsalder.



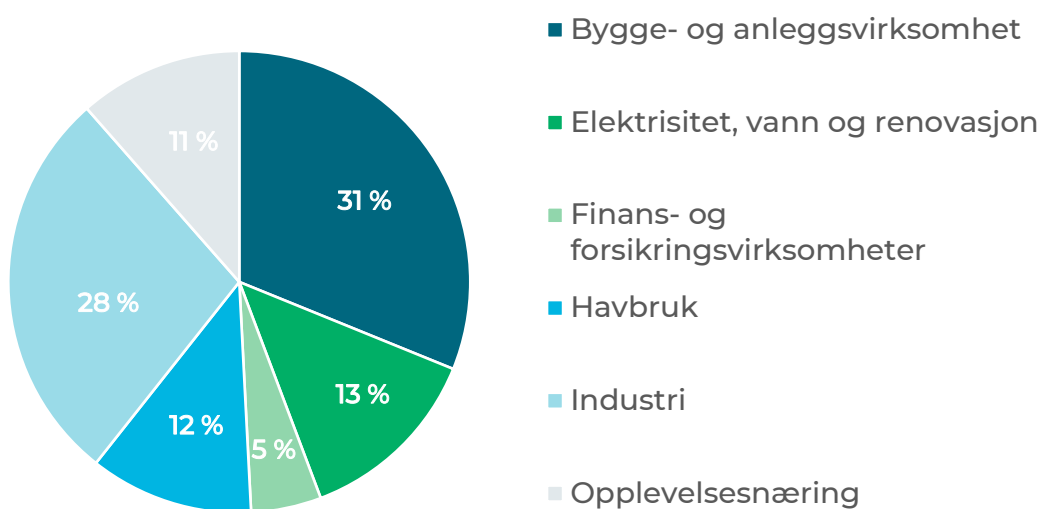
Tabellen er hentet fra SSB: Sysselsatte per 4. kvartal, etter region, næring (SN2007), alder, statistikkvariabel og år.

7 RESULTATER FRA KARTLEGGINGEN

7.1 Hvilke bransjer har svart?

Figuren nedenfor viser prosentvis fordeling av svarene per bransje, av de ulike bransjene som var valgt ut til å være med i kartleggingen. Det er naturlig nok en sammenheng mellom næringsstrukturen og andel besvarelser fordelt på bransje. Bransjevis oversikt over hvem som er svart er vedlagt.

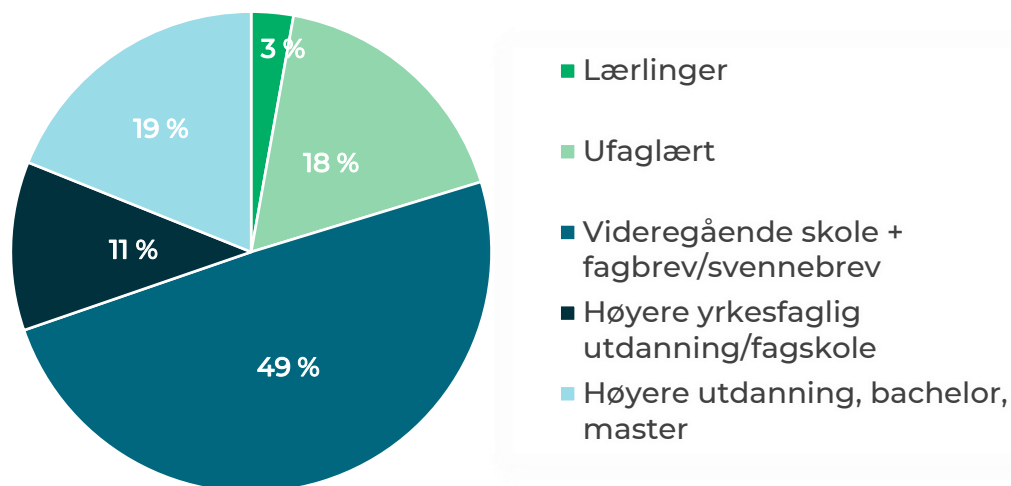
Prosentvis fordeling av svar - bransje



7.2 Kompetanseprofil i dag og 3-5 år frem i tid

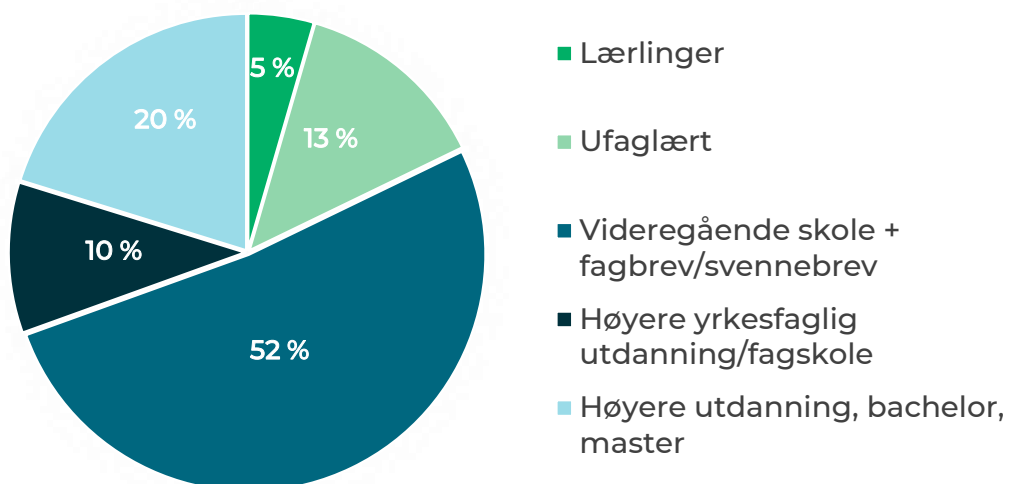
Kompetanseprofil beskriver virksomhetens sammensetting av ansatte med ulik grad eller type av utdanning. I dag kjennetegnes sammensettingen ved at flertallet har videregående skole + fagbrev/svennebrev, høyere utdanning som bachelor eller master, eller er ufaglært.

Nåsituasjon



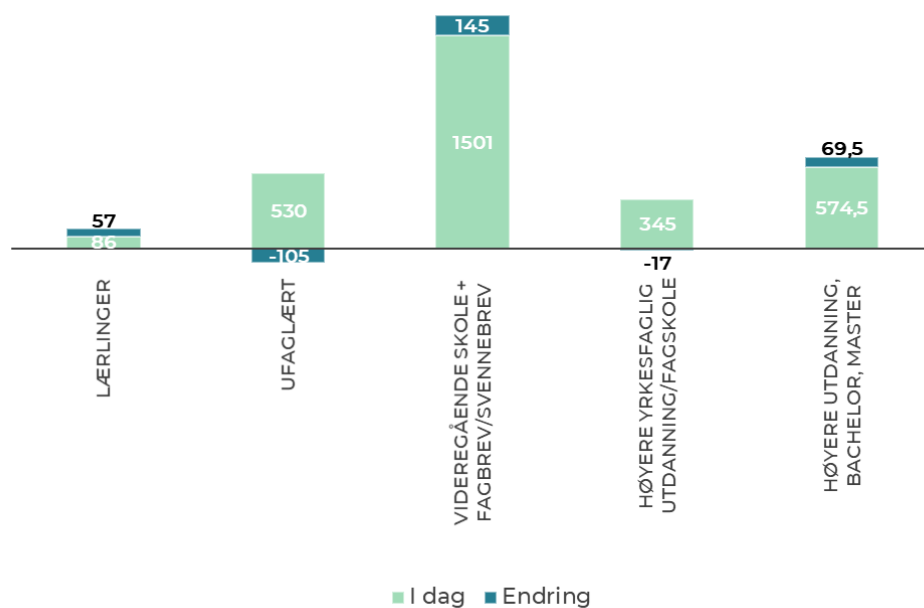
Figuren nedenfor viser behovet til ansatte som bedriftene mener de har om 3-5 år. Behovet for ufaglærte går ned. Behovet for læringer er stabilt med en liten økning, mens det er først og fremst behov for personer med videregående skole + fagbrev/svennebrev og høyere utdanning som bachelor og master.

Behov om 3-5 år



Figuren under viser hvor mange innenfor de ulike utdanningsnivåene det er behov for innen 3-5 år. En reduksjon i ufaglærte gjenspeiler også at virksomhetene ønsker at ansatte som er ufaglærte tar fagbrev. Bedriftene mener også at de i årene fremover har et større behov for ansatte med høyere utdanning, som bachelor og master.

Utdanningsnivå i dag og om 3-5 år i antall

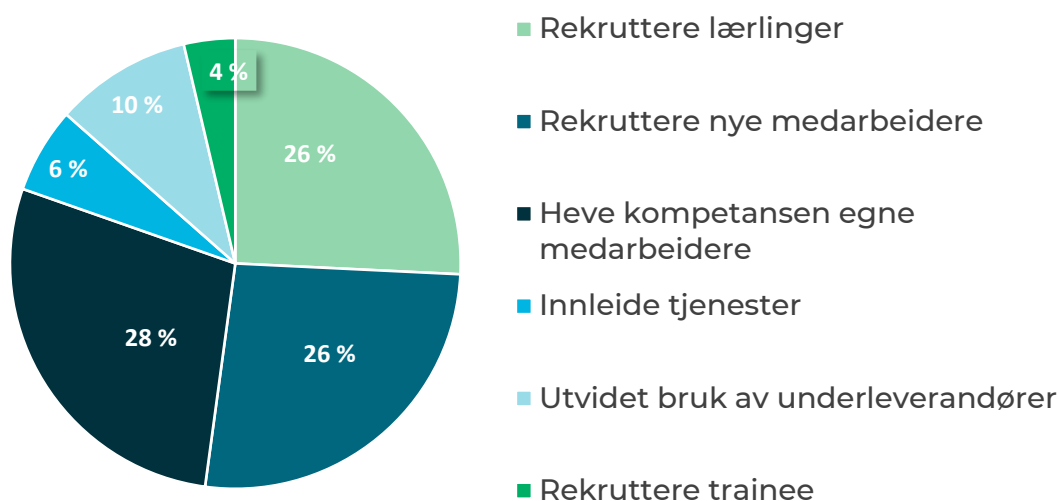


7.3 Hvordan løse kompetansebehovet de neste 3 år?

Hvis man ser behovet for rekruttering og kompetansebehov i sammenheng med pensjonsavgang har man en stor rekrutteringsjobb framfor seg. Først og fremst må de sysselsatte som går av med pensjon erstattes for å opprettholde dagens produksjons- og tjenesteyting. I tillegg, hvis man forventer vekst og økning innenfor bransjene, må det også dekkes opp for dette.

Den viktigste strategien for virksomheter er å dekke kompetansebehovet ved å heve kompetansen til dagens medarbeidere. Deretter kommer rekruttering av lærlinger og rekruttering av nye medarbeidere.

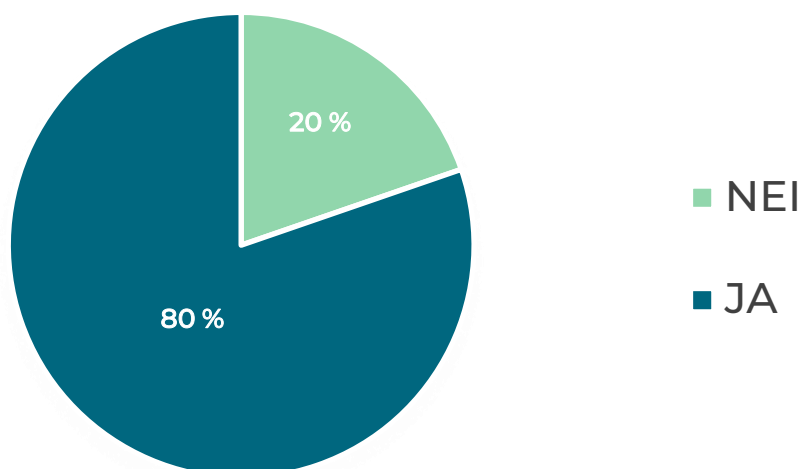
Hvordan løse behovet?



7.4 Kompetanseheving ved tilrettelegging for etter- og videreutdanning

Virksomhetene ønsker i stor grad å legge til rette for at ansatte kan ta fagbrev/svennebrev eller annen videreutdanning (høyere yrkesfaglig utdanning/fagskole, høyskole). Av figuren under ser man at 20 % av virksomhetene som ble kartlagt, ønsket ikke å legge til rette for etter- og videreutdanning.

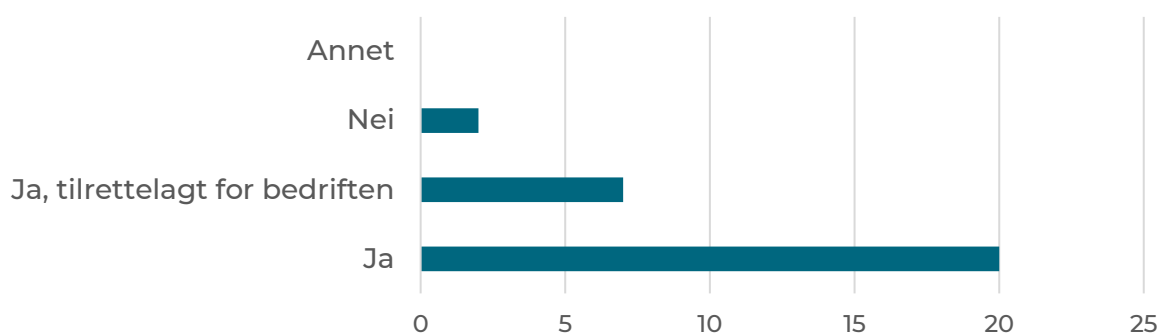
Tilrettelegging for etter- og videreutdanning



7.5 Kompetanseheving gjennom kurs, opplæring og etterutdanning

Virksomhetene ønsker i stor grad å legge til rette for at ansatte kan heve sin kompetanse ved kurs, opplæring og/eller etterutdanning. Flere aktører er interessert i å heve kompetansen til egne ansatte ved at kurs, opplæring og/eller etterutdanningen er tilrettelagt for bedriften.

Kompetanseheving av egne ansatte

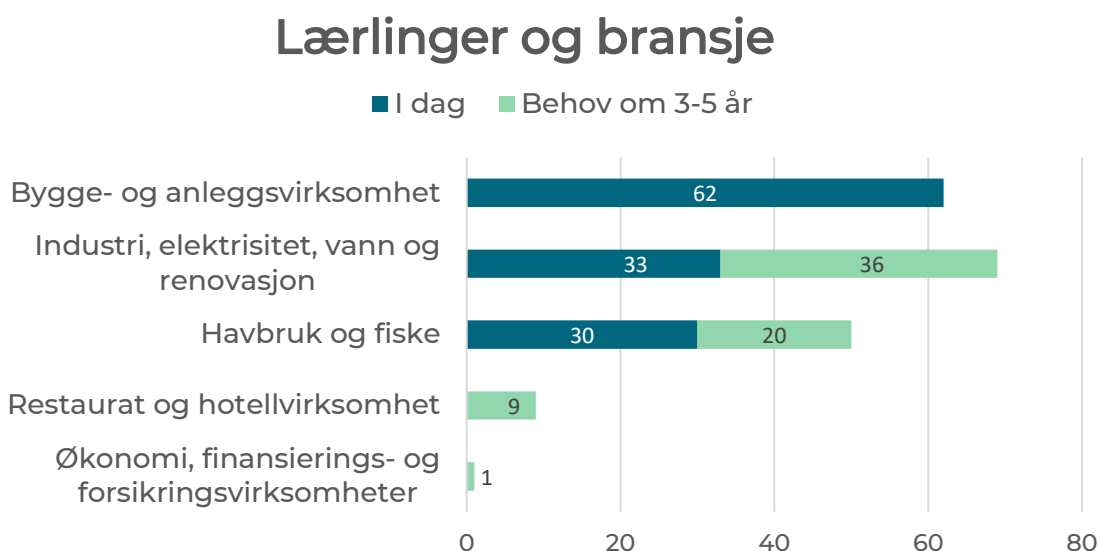


Når bedriftene blir spurt om de opplever at sin virksomhet har et bevisst forhold til kompetanseheving og rekruttering, mener 85 % at de har det. I begrunnelsen til hvorfor de mener at de er bevisst så svarer flere at de tilbyr grundig opplæring og jevnlig kurs, enkelte har dialog med skoler, tilbyr bedriftsbesøk og mottar utplasseringselever, og andre har fokus på rekruttering av lærlinger som viktig ressurs.

7.6 Læringer

I følge utdanning.no er det 80 bedrifter på Fosen som er godkjent lærebedrift og har lærling. I tillegg er 81 bedrifter godkjent som lærebedrift, men har ikke lærling. Virksomhetene i utvalget oppgir at de totalt sett har 125 lærlinger i dag, og innen 3-5 år er det behov for 66 flere.

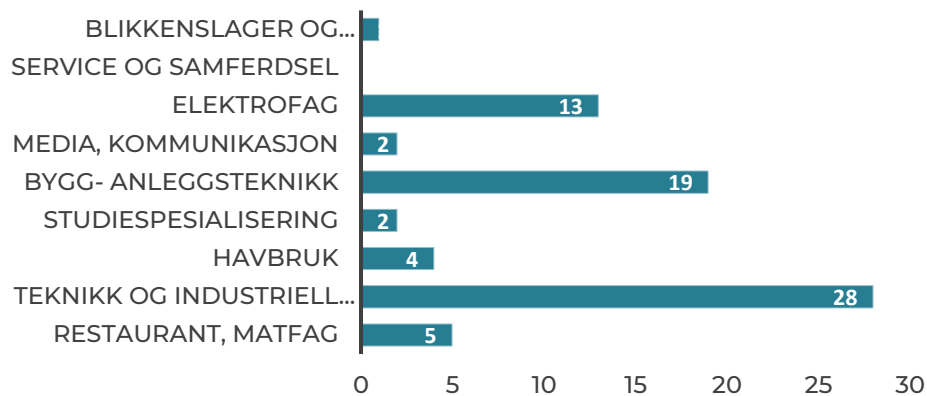
Figuren under viser hva behovet for lærlinger er i dag og om 3-5 år innenfor de utvalgte bransjene. Vi ser her at bransjene industri, elektrisitet, vann og renovasjon og havbruk og fiske utmerker seg med å ha en økning i behov av lærlinger. I virksomhetene som var med i denne kartleggingen hadde ingen bedrifter innenfor opplevelsesnæringen lærlinger. Likevel svarte flere virksomheter innenfor denne bransjen at de hadde behov for lærlinger i fremtiden. Det må samtidig nevnes at det ikke nødvendigvis er ensbetydende med at virksomhetene har kapasitet til å ta imot flere, men de ser likevel behovet.



Når man videre spør inn til hvilke fagfelt man ønsker å rekruttere lærlinger fra, utmerker teknikk og industriell produksjon, bygg- og anleggsteknikk og elektrofag.

Dette kan bidra som nyttig informasjon for alle som skal velge studieretning og for VGS som skal legge linjene og elevkapasiteten for hver studieretning. Viser også teoretisk hvor man kan få lærlingeplass de neste årene.

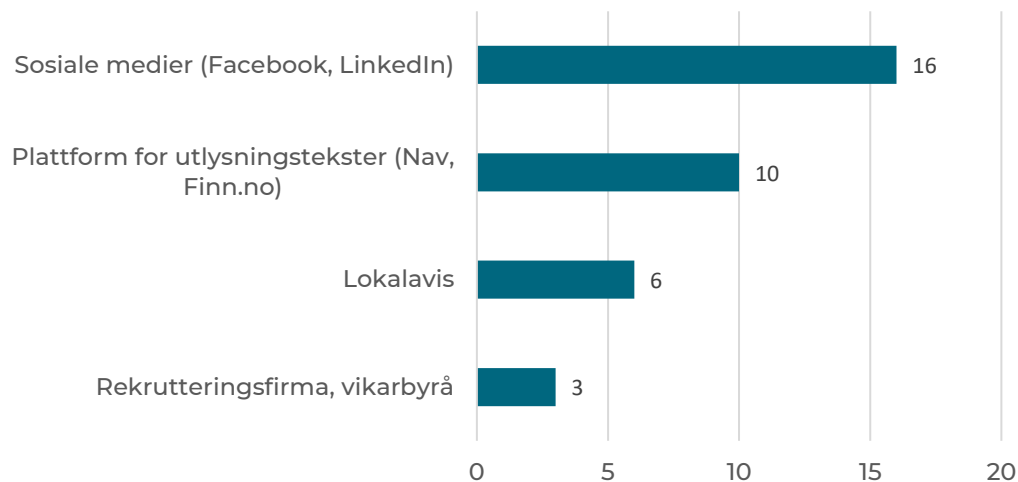
Fagfelt for rekruttering av lærlinger



7.7 Utlysning av stillinger

70 % av virksomhetene har utlyst stillinger det siste året. I hovedsak ble det brukt sosiale medier og plattformer for stillingsutlysninger. Flere av bedriftene svarte at de brukte flere av plattformene til utlysning av stillinger.

Hvor ble utlysningen kunngjort?



7.8 Bistand fra næringsavdeling i kommune/region

I kartleggingen ble virksomhetene spurt om de hadde kjennskap til næringsavdelingen og mulighetene som tilbys fra det offentlige virkemiddelapparatet.

Figuren nedenfor viser at det er flest av virksomhetene som ikke kjenner til, eller kjenner dårlig/middels til næringsavdelingen og mulighetene som tilbys av det offentlige virkemiddelapparatet. Her ser man dermed et forbedringspotensialet for å gjøre bedrifter mer bevisst dette.



Blant alle virksomhetene i kartlegging er det et ønske fra et større flertall om å få bistand i fra næringsavdelingen til å arrangere/tilrettelegge for kompetanseheving eller annen bedriftsutvikling.

I kartleggingen får bedriftene mulighet til å redegjøre for hvilke fagområder virksomhetene ønsker tilbud om kompetanseheving eller annen type bedriftsutvikling i. Under er en liste over tilbakemeldingene:

- Prosjektledelse, ledelse og administrasjon
- Organisasjonskultur og arbeidsmiljø
- Kurs for truck og kran, andre sertifiseringer
- Digital kompetanse
- Kurs relatert til bygg og anlegg
- Merkevarerbygging og markedsføring
- Regnskap og økonomi
- Nettverksbygging på tvers av bransjer (hvordan ulike bransjer kan bruke hverandre)

8 KILDER

1. <https://www.ssb.no/statbank/table/07984/>
2. <https://www.ssb.no/statbank/table/07091/tableViewLayout1/>
3. <https://statisticsnorway.shinyapps.io/pendling/>

9 VEDLEGG

9.1 Bransjevis oversikt over besvarelser

Bygge- og anleggsvirksomhet

Bjørn Norset AS

Byggmester Einar Lyshaug AS

Cramo AS

Entreprenør Eivind Øvergård AS

Fosen Ventilasjon AS

Hvitsand Entreprenør AS

Indre Fosen Entreprenør AS

Johs. J. Syltern AS

Larsen Entreprenør AS

LG-Bygg AS

Pallin AS

Petter Bakøy AS

Roan Maskin AS

Sand Bygg AS

Stjern Entreprenør AS

TG Entreprenør AS

Tore Løkke AS

VS Bygg AS

Øverdøl og Bye Byggservice AS

Elektrisitet, vann og renovasjon

Elpro Elektro AS

Fosenkraft Installasjon AS

Fosen Renovasjon IKS

Nortek Elektro AS

Rissa Kraftlag Konsern

Statkraft AS

Trønderenergi AS

Vestas AS

Finans- og forsikringsvirksomheter

Sparebank 1 SMN

Stadsbygd Sparebank

Åfjord Sparebank

Havbruk

Kråkøy Slakteri AS

Kvidul AS / Kvidul Oppdrett Fosen

Mørenot Osen AS

Refsnes Laks AS

SalMar ASA

Snadder og Snaskum AS

Vikingbase Havbruk AS

Industri

CNC Produkter AS

CTM Lyng AS

Fosen Innovasjon AS

Fosen Ulstein Design & Engineering

Fosen Yard AS

Frydenbø Industri AS

Industriverktøy AS

Itab Industrier AS

IV Moulding Leksvik AS

Leksvik Industrimekanikk AS

Lycro AS

Lyng Triangel AS

Mascot Høie AS

MSP AS

PTM Industrier AS

Servi AS

Vamec AS

Opplevelsesnæring

Ankeret Bryggedrift AS

Bakkan-Wahl AS

Bjugn Hotell

Fosen Fjordhotell

Kuringen Bryggehotell

Stokkøy Sjøsenter

Vivre Gård

9.2 Sysselsatte per 4. kvartal

(etter region, næring (SN2007), alder, statistikkvariabel og år)

				2019
K-5020 Osen	01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	21
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	4
	05-09 Bergverksdrift og utvinning	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	10-33 Industri	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	8
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	9
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	7
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	49-53 Transport og lagring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	6
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	58-63 Informasjon og kommunikasjon	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	64-66 Finansiering og forsikring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	4
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	8
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	85 Undervisning	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	14
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	86-88 Helse- og sosialtjenester	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	32
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	10
	90-99 Personlig tjenesteyting	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3

K-5054 Indre Fosen	01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	75
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	43
	05-09 Bergverksdrift og utvinning	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	10-33 Industri	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	179
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	18
	35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	19
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	5
	41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	72
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	19
	45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	52
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	8
	49-53 Transport og lagring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	97
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	20
	55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	7
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	58-63 Informasjon og kommunikasjon	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	64-66 Finansiering og forsikring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	13
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	31
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	14
	77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	28
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	26
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	8
	85 Undervisning	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	69
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	7
	86-88 Helse- og sosialtjenester	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	207
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	36
	90-99 Personlig tjenesteyting	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	20
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3

K-5057 Ørland	01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	75
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	44
	05-09 Bergverksdrift og utvinning	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	10-33 Industri	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	89
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	6
	35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	15
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	103
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	15
	45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	73
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	16
	49-53 Transport og lagring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	46
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	11
	55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	15
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	58-63 Informasjon og kommunikasjon	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	9
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	64-66 Finansiering og forsikring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	15
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	39
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	7
	77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	39
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	7
	84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	123
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	6
	85 Undervisning	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	64
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	9
	86-88 Helse- og sosialtjenester	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	210
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	40
	90-99 Personlig tjenesteyting	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	18
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	6

K-5058 Åfjord	01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	73
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	35
	05-09 Bergverksdrift og utvinning	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	10-33 Industri	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	16
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	12
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	93
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	28
	45-47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	39
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	6
	49-53 Transport og lagring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	34
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	8
	55-56 Overnattings- og serveringsvirksomhet	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	10
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	58-63 Informasjon og kommunikasjon	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	64-66 Finansiering og forsikring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	5
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0
	68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	12
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	7
	77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	12
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	26
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	85 Undervisning	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	44
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	3
	86-88 Helse- og sosialtjenester	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	90
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	22
	90-99 Personlig tjenesteyting	55-66 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	10
		67-74 år	Sysselsatte personer etter arbeidssted	0

9.3 Spørreskjema

Følgende spørreskjema ble sendt ut til bedriftene og besvart i intervju. Spørreskjemaet består av 43 spørsmål med 6 bolker; basisinformasjon, nåsituasjon, kompetansebehov, kompetanseprofil, hvordan kompetansebehovet kan løses og bistand fra næringsavdeling i kommune/region.

Kompetansekartlegging i Fosenregionen

Næringslivet, bedrifter, kommuner og skolene i Fosenregionen ønsker å finne kunnskap om bedriftenes kompetansebehov nå, om fem år og om ti år.

Fosen Regionråd, Trøndelag fylkeskommune og andre samarbeidspartnere går sammen om å kartlegge kompetansebehovet i omtrent 50 Fosenbedrifter innenfor følgende kategori/bransje:

Anlegg

Havbruk

Energi

Opplevelsesnæring

Hvilken type kompetanse har dine ansatte? Og hvilken kompetanse trenger bedriften/virksomheten din i årene som kommer?

Det er viktig å rekruttere tilstrekkelig og ønsket arbeidskraft i årene fremover. Derfor ønsker vi en oversikt over behovet i næringslivet og bedrifter i Fosenregionen.

1. BASISINFORMASJON

1.1 E-postadresse

1.2 Bedriftsnavn

1.3 Organisasjonsnummer

1.4 Adresse

- ☐ Indre Fosen
- ☐ Osen
- ☐ Ørland
- ☐ Åfjord

1.5 Bransje/kategori

- ☐ Havbruk
- ☐ Energi
- ☐ Jordbruk
- ☐ Forsvar
- ☐ Anlegg
- ☐ Opplevelsesnæring
- ☐ Andre:

2. NÅSITUASJONEN

Beskrivelse av bedriftens nåsituasjon og beskrivelse av driften.

2.1 Antall årsverk

2.2 Antall ansatte

2.4 Har bedriften utlyst og ansatt stilling i løpet av det siste året?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

2.5 Hvis ja, hvor ble utlysningen kunngjort?

Merk av bare et alternativ.

- ☐ Lokalavis
- ☐ Sosiale medier (Facebook, LinkedIn)

- ☐ Plattformer for utlysningstekst (Nav, finn.no)
- ☐ Rekrutteringsfirma, vikarbyrå
- ☐ Andre:

3. KOMPETANSEBEHOV

3.1 Heltidsansatte

3.2 Sesong-/ deltidsansatte

3.3 Innleid

4. KOMPETANSEPROFIL

Hvilken kompetanse har bedriften i dag og hvordan ivaretar bedriften intern kompetanseheving?

4.1 Lærlinger (nåsituasjon)

4.2 Lærlinger (behov om 5 år og 10 år)

4.3 Ufaglærte (nåsituasjon)

4.4 Ufaglærte (behov om 5 år og 10 år)

4.5 Videregående, lærlingetid, fagbrev/svennebrev (beskriv sammensetningen for nåsituasjonen)

4.6 Videregående, lærlingetid, fagbrev/svennebrev (behov om 5 år og 10 år)

4.7 Høyere yrkesfaglig utdanning/fagskole (nåsituasjon)

4.8 Høyere yrkesfaglig utdanning/fagskole (behov om 5 år, totalt)

4.9 Høyere utdanning som bachelor, master- og doktorgrad (nåsituasjon)

4.10 Høyere utdanning som bachelor, master- og doktorgrad (behov om 5 år, totalt)

4.11 Tatt i betraktning virksomhetens forventede utvikling og ansattes pensjonsavgang, innenfor hvilket området og hvor mange har virksomheten bruk for ytterligere de neste 5 år og hvilken bransje?

Det kan være snakk om nye ansettelser eller kompetanseheving blant egne ansatte.

Merk av for alt som passer (flere alternativer er mulig).

	Ingen	1-3	3-5	5-7	7-10	Flere enn 10	Flere enn 50
Ledelse, administrasjon	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Økonomi, IKT	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Havbruk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fiske	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Elektro	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Industri	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bygg, anlegg	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forsvar	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Markedsføring, kommunikasjon	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Transport	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Opplevelsesnæring	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Varehandel	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mekanikk	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Annet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4.12 Spesifiser gjerne hvilken type kompetanse innenfor fagområdet det er behov for (f.eks. industrimekaniker, regnskapsfører, selger m.v.)

5. HVORDAN LØSE KOMPETANSEBEHOVET?

5.1 Opplever du at din virksomhet har et bevisst forhold til kompetanseheving og rekruttering?

Merk av bare et alternativ.

☐ Ja

☐ Nei

5.2 Hvis ja, på hvilken måte?

5.3 Hvordan har virksomheten planlagt å dekke kompetansebehovet de neste 5 år?

Merk av for alt som passer (flere alternativ er mulig).

- ☐ Rekruttere lærlinger
- ☐ Rekruttere Trainee
- ☐ Rekruttere egne medarbeidere
- ☐ Kompetanseheving egne medarbeidere
- ☐ Innleide tjenester
- ☐ Bruk av underleverandører
- ☐ Vet ikke
- ☐ Andre:

5.4 Hvis du skal rekruttere lærlinger, innenfor hvilket fagfelt?

Merk av bare et alternativ.

- ☐ Bygg- og anleggsteknikk
- ☐ Elektrofag
- ☐ Teknikk og industriell produksjon
- ☐ Naturbruk
- ☐ Service og samferdsel
- ☐ Design, medieprosjekt
- ☐ Restaurant, matfag
- ☐ Studiespesialisering
- ☐ Media og kommunikasjon
- ☐ Idrettsfag

- ☐ Kunst, design og arkitektfag
- ☐ Havbruk
- ☐ Andre:

5.5 Er det aktuelt for virksomheten å heve kompetansen tilegne ansatte gjennom kurs/opplæring/etterutdanning?

Merk av bare et alternativ.

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Ja, tilrettelagt for bedriften
- ☐ Andre:

5.6 Er det aktuelt for din bedrift å legge til rette for at ansatte tar fagbrev/svennebrev/mesterbrev eller annen videreutdanning (høyere yrkesfaglig utdanning/fagskole, høyskole..)?

Merk av bare et alternativ.

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Andre:

6. BISRTAND FRA NÆRINGSKONTOR I KOMMUNE/REGION

6.1 Har du kjennskap til næringskontoret og mulighetene som tilbys fra det offentlige virkemiddelapparatet?

	1	2	3	4	5	
Kjenner ikke til	☐	☐	☐	☐	☐	Kjenner godt til

6.2 Ønsker din bedrift bistand fra næringsavdelingen til å arrangere/ tilrettelegge for kompetanseheving ellr annen bedriftsutvikling?

Merk av bare et alternativ.

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Andre:

6.3 Hvilke fagområder ønsker din bedrift tilbud om kompetanseheving eller annen type bedriftsutvikling i?

6.4 Har du ønsker for temamøter i regi av næringsavdelinga og Fosen Regionråd?

6.5 Har du andre innspill og ønsker relatert til utvikling av virksomheten?

En kopi av svarene dine blir sendt via e-post til adressen du oppga.