

# Kompetansekartlegging i Indre Fosen kommune

---

## Resultater - 2019

# Innhold

1	Sammendrag .....	3
2	Gjennomføring .....	4
3	Status.....	5
3.1	Lønnstakere i Indre Fosen kommune, 2018.....	5
3.2	Pendling.....	5
3.3	Sysselsatte i videregående skole .....	5
3.4	Hvilke bransjer har svart?.....	6
4	Utvalg.....	7
4.1	Næringslivet .....	7
4.2	Offentlig sektor.....	7
5	KOMPETANSEBEHOV OG REKRUTTERING.....	8
5.1	Kompetanseprofil i dag og 3 år fram i tid.....	8
5.2	Pensjonsavgang .....	9
5.3	Hvordan løse kompetansebehovet det neste 3 år? .....	9
5.4	Kompetanseheving gjennom kurs, opplæring og etterutdanning .....	10
5.5	Lærlinger.....	12
5.6	Utlysning av stillinger .....	13
6	Tilleggsinformasjon helse- og omsorg.....	14
7	INNSPILL TIL VIDEREGÅENDE SKOLE.....	15
7.1	Landbruksrådets innspill til ny videregående skole .....	15
7.2	Hvilken faglig profil og hovedfokus på ny videregående skole ha? .....	15
7.3	Spesifisering av hvilken type kompetanse det er behov for .....	17
7.4	Sambruk.....	18
7.5	Samarbeid.....	18
8	Vedlegg .....	21
8.1	Bransjevis oversikt over besvarelser .....	21

# 1 Sammendrag

Resultatene i fra kartleggingen viser at det er et stort behov for rekruttering og kompetanseheving i privat næringsliv og offentlig sektor i Indre Fosen. Dette gjelder spesielt innenfor industri, og helse- og omsorgssektoren. Det er først og fremst etterspørsel etter yrkesfaglig utdanning og høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole). Flere har som mål at ufaglærte skal ta fagbrev. Innenfor en 10 årsperiode vil spesielt industri og helse- og omsorgssektoren oppleve at en stor andel av deres sysselsatte går av med pensjon. Dette er kompetanse som må dekkes inn utover forventet vekst og utvikling.

Disse faktorene sett i sammenheng med digitalisering, automasjon og robotisering, spesielt innenfor enkelte bransjer, vil kreve omstilling av både ansatte og virksomheter. Begrepet livslang læring er i spill. Det vil si at de som allerede er i arbeidslivet må tilegne seg ny eller heve sin kompetanse i takt med endringene som skjer. Å etterutdanne egne ansatte er et utvilsomt ønske i fra virksomhetene og de er i stor grad villig til å legge til rette for dette.

Kartleggingen er et tiltak i Omstillingsprogrammets<sup>1</sup> handlingsprogram. Resultatene i fra kartleggingen gir et kunnskapsbasert utgangspunkt for konkrete rekrutterings- og kompetansetiltak. Samtidig er ny videregående skole i Indre Fosen kommune under planlegging der både faglig innhold, profil, fagskoletilbud og sambruk skal avklares det nærmeste året. Kompetansekartleggingen er et verdifullt bidrag i så måte. Kartleggingen har en svarrespons på 64%.

Kompetansekartleggingen i Indre Fosen kommune er gjennomført i februar 2019 av Omstillingsprogrammet i samarbeid med Indre Fosen kommune ved Næringsavdelingen.

Tusen takk til alle som bidro i kartleggingen!

---

<sup>1</sup> Indre Fosen kommune har omstillingsstatus i perioden 2017-2022. Det medfører en storstilt satsing for å stimulere og bidra til at nye arbeidsplasser blir skapt i kommunen. I løpet av denne 6 års perioden er målet og sikre, skape og utvikle 350 arbeidsplasser i Indre Fosen.

## 2 Gjennomføring

Kartleggingen ble gjennomført ved at det ble sendt ut et nettbasert spørreskjema på e-post. Spørreskjemaet bestod av 5 bolker med spørsmål.

- Basisinformasjon
- Kompetanseprofil og sammensetning
- Hvordan løse kompetansebehovet
- Utvikling av ny videregående skole
- Bistand fra næringsavdeling/Omstillingsprogrammet

Spørsmålene er hentet i fra lignende kompetansekartlegginger gjennomført i andre regioner i Trøndelag, men med lokale tilpasninger. Skjemaet ble utformet og drøftet i samarbeid med Trøndelag fylkeskommune og prosjekt-rector for ny videregående skole i Indre Fosen. Innspill som kom til bistand fra næringsavdelingen/omstillingsprogrammet er ikke tatt med i rapporten. Denne informasjonen vil brukes til internt arbeid.

**Totalt ble spørreskjemaet sendt ut til 77 virksomheter, 62 i privat næringsliv og 8 i offentlig sektor, samt 7 virksomheter som meldte sin interesse. Det ble mottatt totalt 50 besvarelser.**

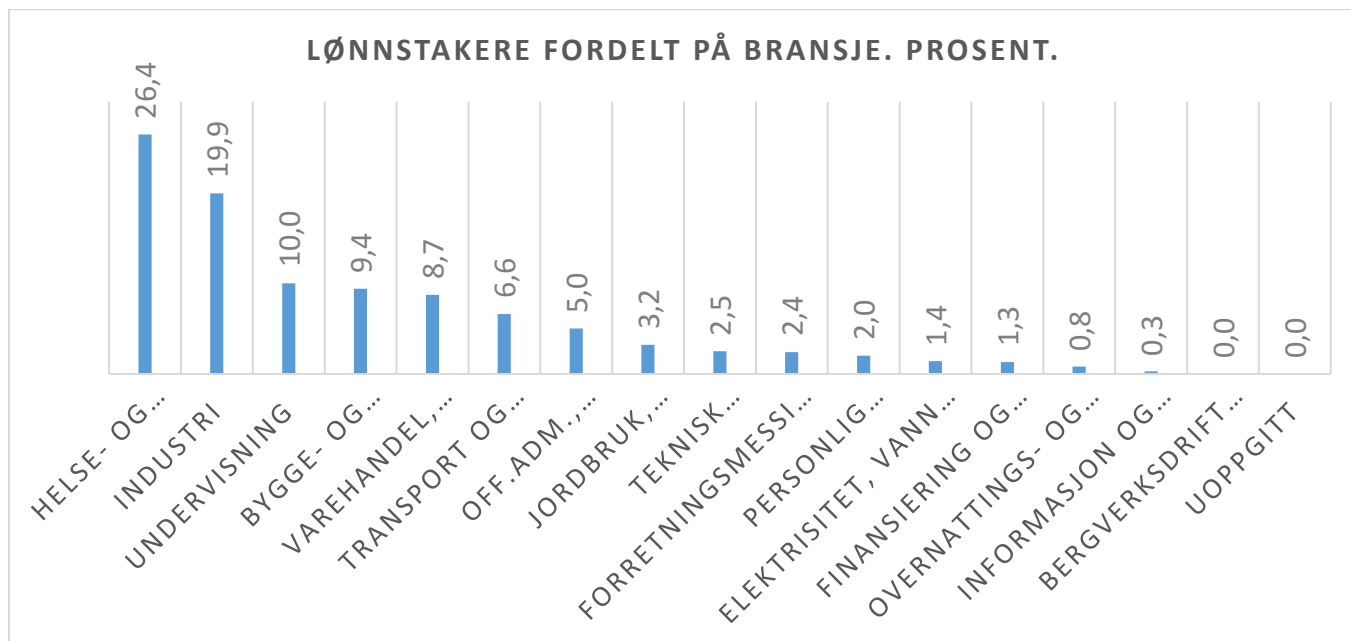
Kommentarer og merknader kartleggingen:

- Ingen «tvungen» utfylling. Dvs. at man kunne la være å svare på deler av spørreskjemaet. Derfor er det ulik svarrespons på enkelte spørsmål.
- Ved noen spørsmål var flere svar mulig
- Tidsaspektet i undersøkelsen var diskutert. For privat næringsliv er det vanskeligere å gi svar kompetansebehov på lengre sikt. Til motsetning er det i offentlig sektor lettere å ha oversikt over behovet da kommunale tjenester dimensjoneres etter befolkningsprognoser og framskrivinger. Det ble etter en avveining om styrken til dataene bestemt 3 år.
- Det er spurt etter antall stillinger, ikke årsverk. Innenfor helse- og omsorgssektoren m.fl. kan dette litt misvisende da det er mange deltidstids-stillinger.
- Å sette begrensning på 5 ansatte utelukker i utgangspunktet en del viktige næringer som samlet sett utgjør en vesentlig del av lokalt næringsliv. Dette gjelder spesielt jordbruk, skogbruk og fiske samt varehandel og reparasjon av motorvogner. Sammenslutninger innenfor disse kategoriene fikk tilsendt skjema. Her ble det åpnet for å kunne avgi svar i tekstform på grunn av at skjemaet var tilpasset enkelt-virksomheter.
- Landbruksrådet innspill til videregående skole er lagt inn som eget punkt
- Tilleggsopplysninger fra helse- og omsorgssektoren er lagt inn som eget punkt
- Sysselsatte i videregående skolene Rissa og Leksvik er tatt med i eget punkt. På dette tidspunktet kan ikke skolene si noe om framtidig behov for kompetanse.

# 3 Status

## 3.1 Lønnstakere i Indre Fosen kommune, 2018

Diagrammet viser en oversikt over fordelingen av lønnstakere i de ulike bransjene i kommunen. Ca. 66% av lønnstakerne i Indre Fosen kommune jobber innen helse- og sosialtjenester, industri, undervisning, og bygg- og anleggsvirksomhet.



Diagrammet er hentet i fra SSB: Lønnstakere per 4. kvartal, etter region, næring (SN2007), statistikkvariabel og år. 2018. Prosent.

## 3.2 Pendling

En stor del av bosatte i kommunen er sysselsatt i Trondheim og det er størst inn- og utpendling dit, ellers er det begrenset pendling. Antall sysselsatte som pendler til Indre Fosen er 547. Antall sysselsatte som pendler ut er 1145 (Utviklingsanalysen for Indre Fosen 2018).

## 3.3 Sysselsatte i videregående skole

Rissa og Leksvik videregående skoler er store arbeidsgivere i kommunen. På grunn av sammenslåing av disse kan de ikke svare på kompetansebehovet 3 år fram i tid. Derfor synliggjøres antall sysselsatte, ansatte over 55 år og kompetansekrav som supplement her.

	Antall sysselsatte	Antall ansatte over 55 år
Rissa vgs.	46	15
Leksvik vgs.	40	8

Utdanningskrav ved ansettelser, Rissa:

Undervisningspersonell: Godkjent pedagogisk danning, adjunkt/bachelor og master.

Ledere: Godkjent pedagogisk utdanning og lederutdanning, adjunkt/bachelor og master.

Andre tilsatte: Fagbrev. Ingen ufaglærte blir tilsatt.

Utdanningskrav ved ansettelser, Leksvik:

Lærere: Godkjent pedagogisk utdanning samt univ./høgskoleutdanning tilsvarende bachelor eller master.

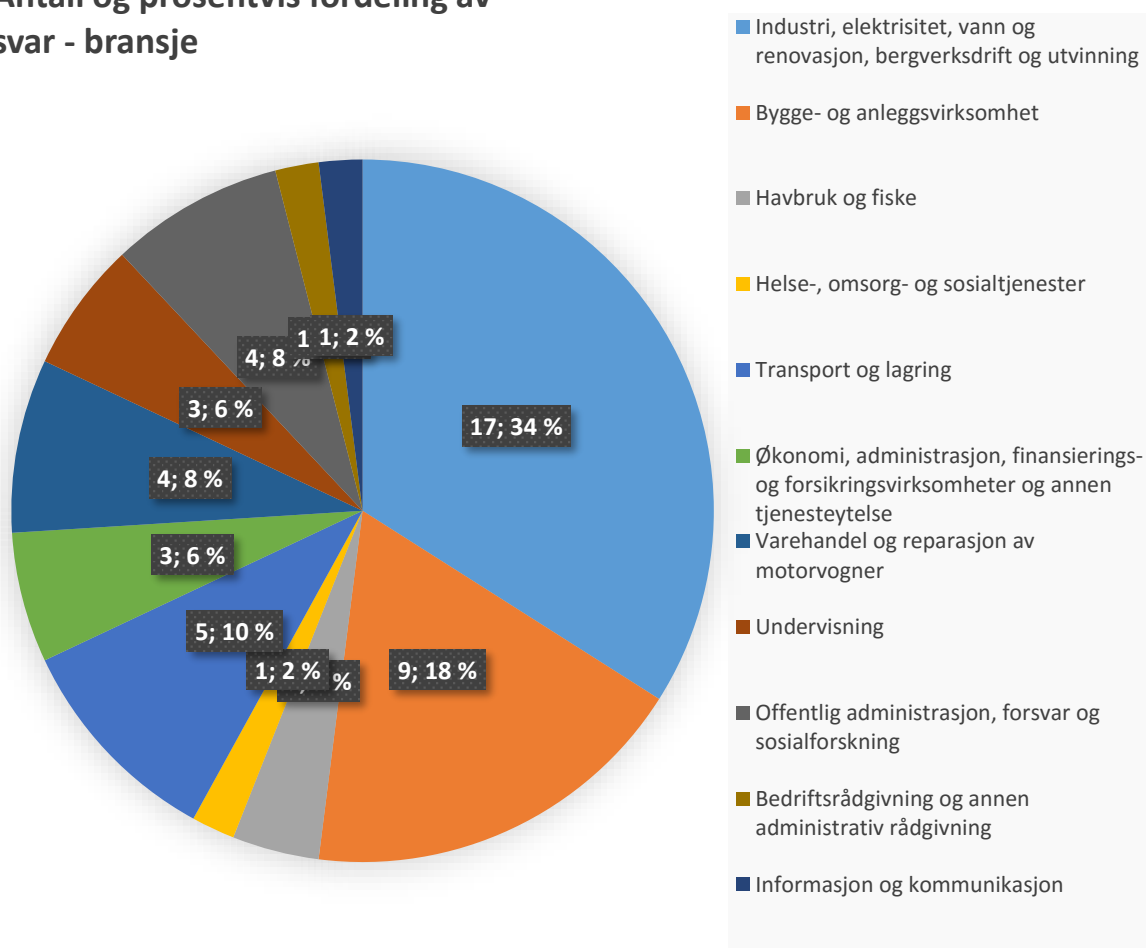
Ledere: Godkjent pedagogisk utdanning og lederutdanning

Andre ansatte: utdanning tilpasset stillingen – dvs. minimum fagbrev.

### 3.4 Hvilke bransjer har svart?

Figuren nedenfor viser antall- og prosentvis fordeling av svar per bransje. Det er naturlig nok en sammenheng mellom næringsstrukturen og andel besvarelser fordelt på bransje. Men denne framstillingen viser antall svar, derfor blir sektorer med mange ansatte, som f.eks. helse- og omsorg-, og sosialtjenester «liten» i denne sammenhengen da de svarer for seg kun 1 gang, men likevel representerer mange ansatte. Bransjevis oversikt over hvem som har svart er vedlagt.

#### Antall og prosentvis fordeling av svar - bransje



# 4 Utvalg

## 4.1 Næringslivet

Av 62 tilsendte skjema i utvalget har 41 bedrifter svart. Det tilsvarer en svarprosent på 66%.

Bedriftene ble rangert etter omsetning og antall ansatte og deretter delt inn i 3 kategorier med ulik oppfølging. Bakgrunnen for dette var at ved å få god svarrespons i kategori 1 og 2 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 e-post. Et annet kriterium var at bedriftene måtte ha over 5 ansatte og/eller vekstpotensial. En forutsetning for å få tilsendt skjemaet var også lett tilgjengelig e-postadresse.

Tallene på antall ansatte og omsetning i tabellen er hentet i fra SSB og Proff.

	Antall bedrifter	Antall besvart	Antall ansatte	% - av total omsetning i utvalget
Kategori 1	22	16	1044 / 68%	77%
Kategori 2	26	16	332 / 22%	19%
Kategori 3	14	4	145 / 10%	4%
<b>Totalt</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>1521 / 100%</b>	<b>100%</b>

\*Grunnen til at antall bedrifter i kategoriseringen ikke samsvarer med tilsendte og besvarte spørreskjema i privat næringsliv er manglende data på antall ansatte og omsetning. Gjelder de virksomhetene som etterspurte skjemaet.

De som underveis meldte sin interesse, men som i utgangspunktet ikke var i utvalget fikk tilsendt skjemaet og hadde mulighet til å svare. Dette gjaldt 7 virksomheter, 3 av disse sammenslutninger.

## 4.2 Offentlig sektor

Spørreskjemaet ble sendt til sektorene:

	Antall heltidsansatte	Sesong- /deltidsansatte	Innleid
Oppvekst (skole, barnehage, PPT)	155	91	20
Kultur	6	21	2
Helse og omsorg	233	348	-
Areal	25	40	1
Næring	10	0	0
Personal og kommunikasjon	9	0	0
Økonomi	8	0	0
Fosen IKT	11	1	0
<b>Totalt</b>	<b>457</b>	<b>500</b>	<b>22</b>

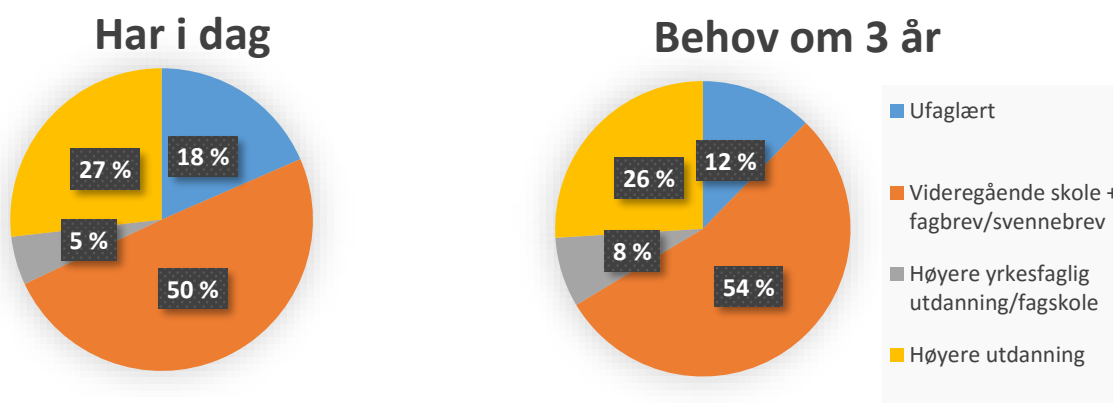
Tallene er hentet i fra kartleggingen.

# 5 KOMPETANSEBEHOV OG REKRUTTERING

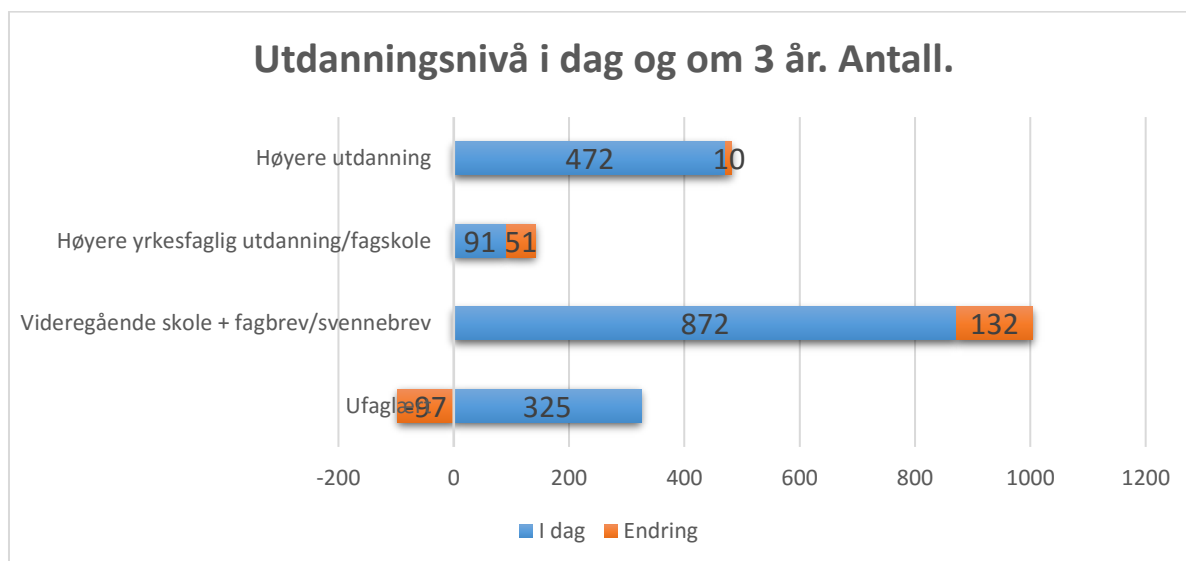
## 5.1 Kompetanseprofil i dag og 3 år fram i tid

Kompetanseprofil beskriver virksomhetenes sammensetning av ansatte med ulik grad eller type av utdanning. I dag kjennetegnes sammensetningen ved at flertallet har ufaglært eller har videregående skole + fagbrev/svennebrev.

Behovet for ufaglærte går ned. Behovet for høyere utdanning er stabilt, mens det først og fremst er behov for videregående skole/fagbrev/svennebrev og høyere yrkesfaglig utdanning/fagskole.



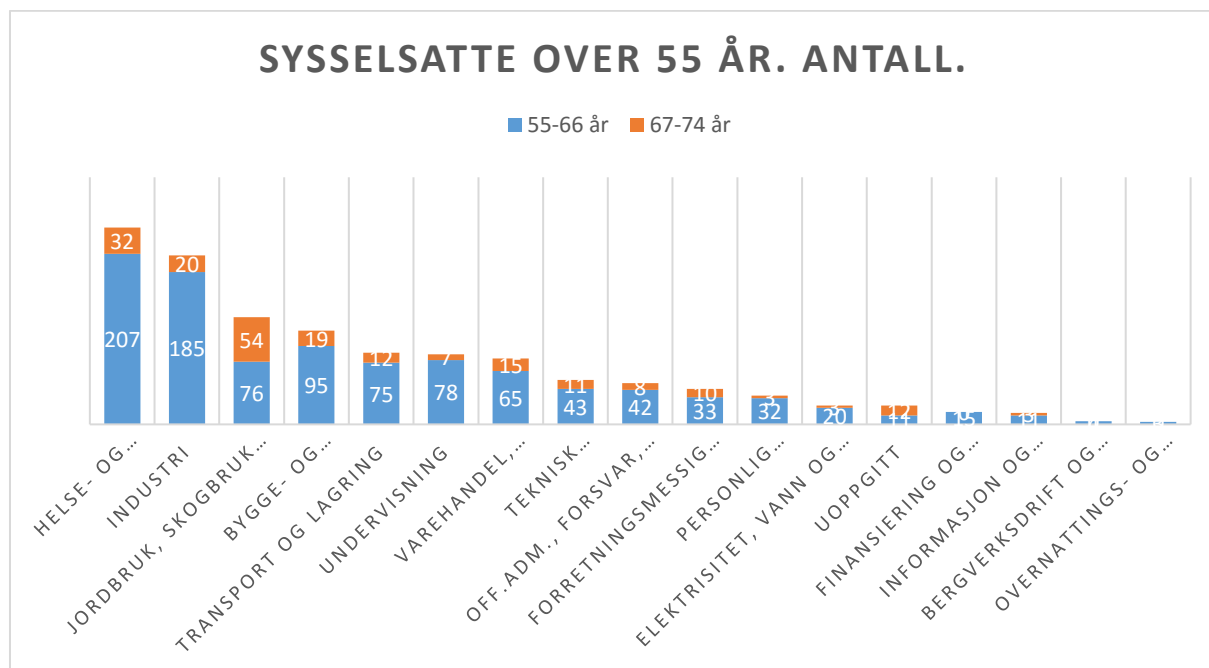
Figuren viser hvor mange innenfor de ulike utdanningsnivåene det er behov for innen 3 år. En reduksjon i ufaglærte gjenspeiler også at virksomhetene ønsker ansatte som er ufaglærte tar fagbrev.





## 5.2 Pensjonsavgang

Industri og helse- og sosialtjenester utmerker seg ved å ha en høy andel sysselsatte som nærmer seg pensjonsalder eller er over. Innenfor en 10 årsperiode må det påberegnes at disse må erstattes av nye ansatte.



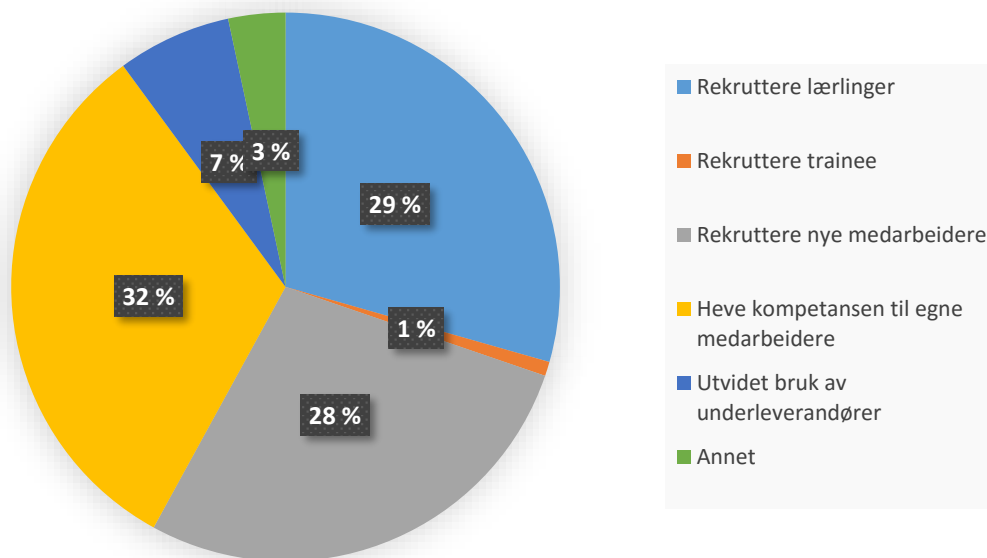
Tabellen er hentet i fra SSB: Sysselsatte per 4. kvartal, etter region, næring (SN2007), kjønn, alder, statistikkvariabel og år, 2018.

## 5.3 Hvordan løse kompetansebehovet det neste 3 år?

Hvis man ser behovet for rekruttering og kompetansebehov i sammenheng med pensjonsavgang har man en stor rekrutteringsjobb framfor seg spesielt innenfor industri, helse- og sosialtjenester og bygg- og anlegg. Først og fremst må de sysselsatte som blir pensjonister erstattes for opprettholde dagens produksjon- og tjenesteyting, i tillegg, hvis man forventer vekst eller økning innenfor bransjene, må det også dekkes opp for dette.

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

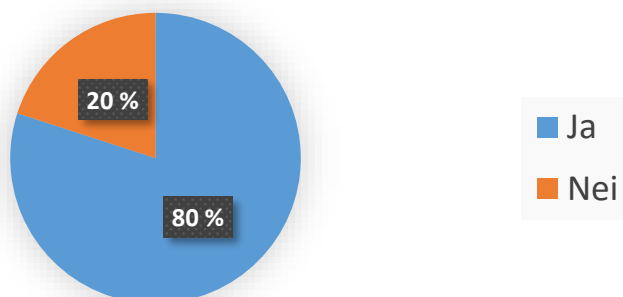
## Hvordan løse kompetansebehovet?



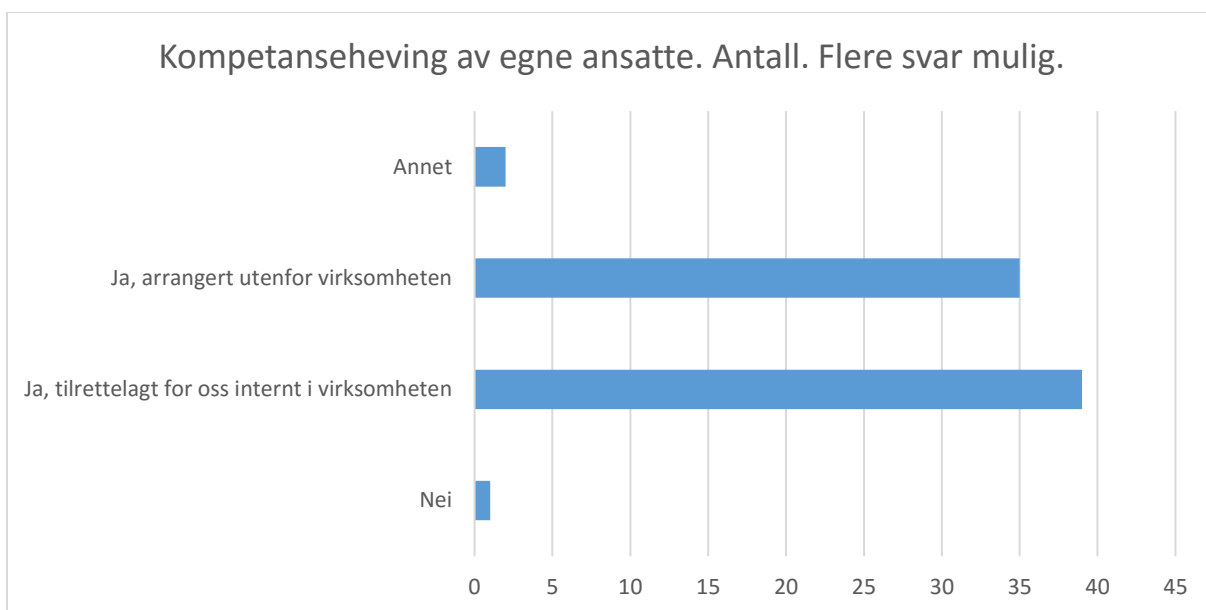
### 5.4 Kompetanseheving gjennom kurs, opplæring og etterutdanning

Virksomhetene ønsker i stor grad å legge til rette for at ansatte kan heve sin kompetanse ved kurs, opplæring og/eller etterutdanning. På spørsmål om det aktuelt for bedriften å ta fagbrev, fagskole og annen høyere utdanning er det svært aktuelt.

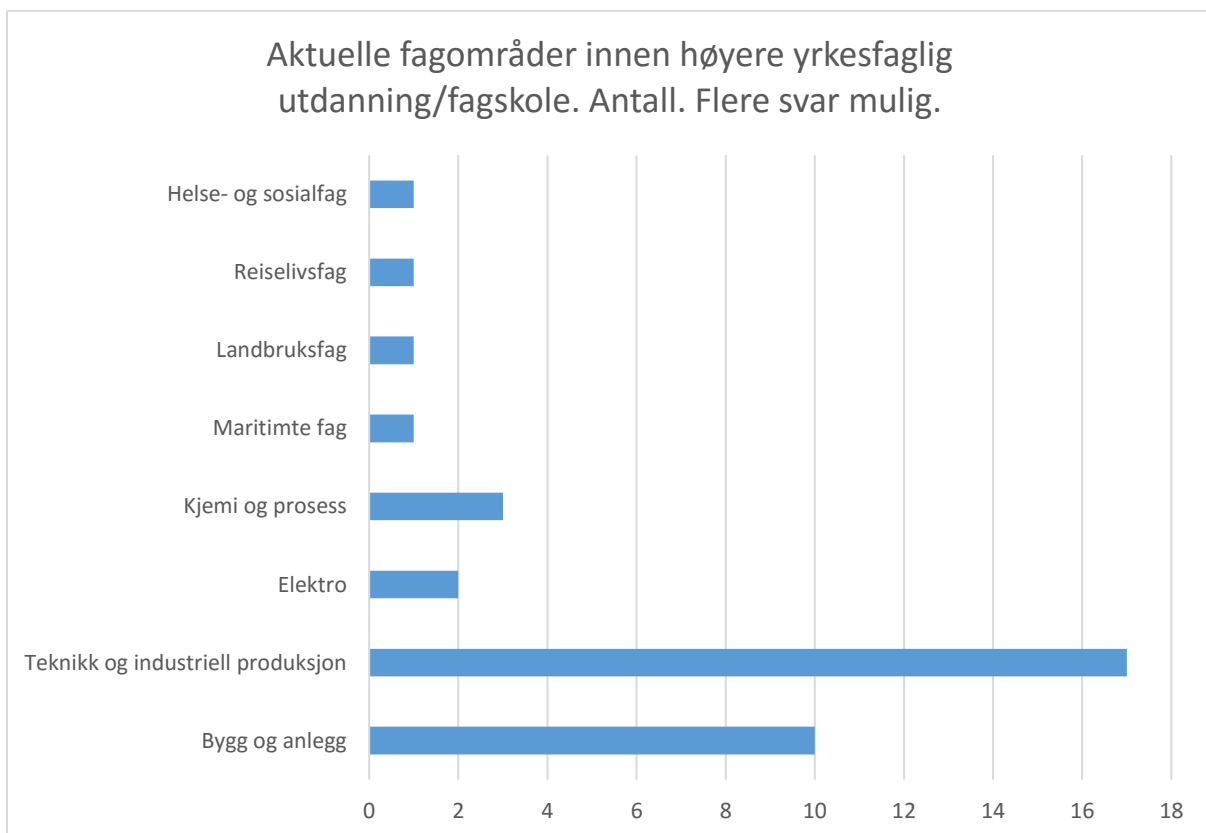
### Tilrettelegging for etter- og videreutdanning



Er det aktuelt for virksomheten å heve kompetansen til egne ansatte gjennom kurs/opplæring/etterutdanning?



Hvilke fagområder innenfor høyere yrkesfaglig utdanning/fagskoleutdanningen kan være aktuell for din virksomhet? (Listen er basert på tilbudet som gis i Trøndelag per i dag).



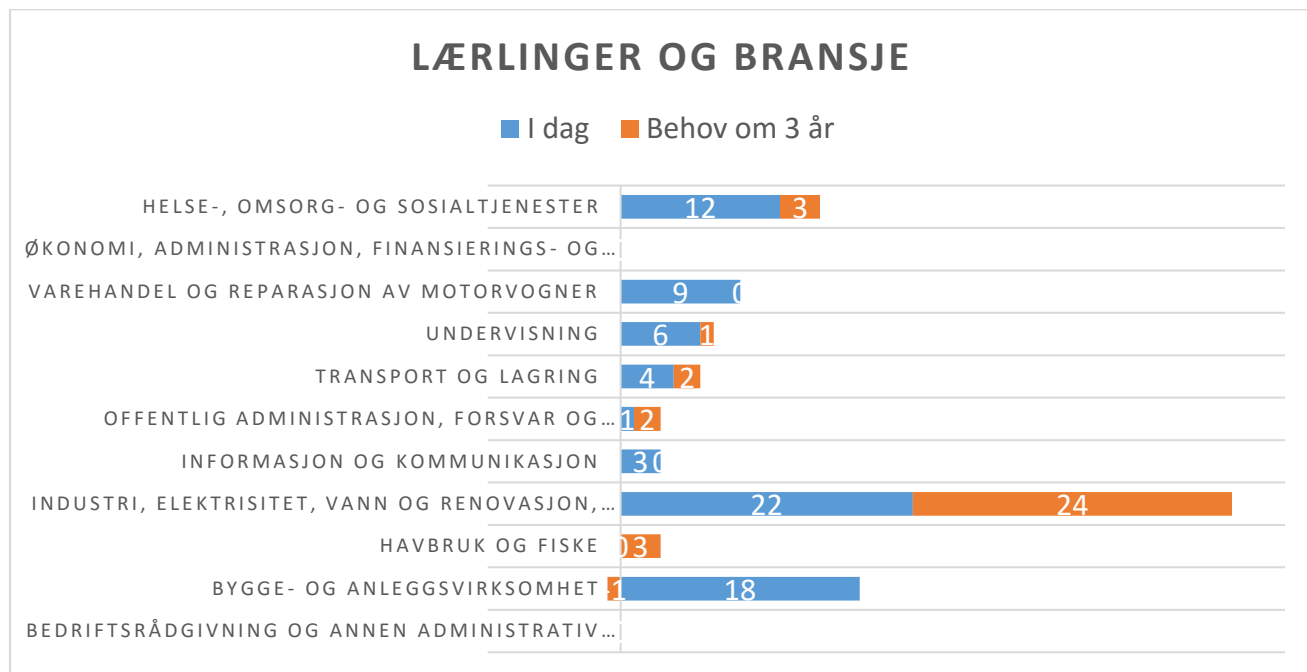
Andre nevnte fagområder som er aktuelle:

- Bedriftsøkonomi og markedsføring
- Desentralisert agronomutdanning
- IKT, kommunikasjon, kontor og administrasjon
- IKT, utviklere, robot-programmerere, og prosess-kartlegging og forbedring
- Barnehagelærerutdanning
- Havbruk
- Biologi
- Kybernetikk, robotikk og autonomi
- Transportfag

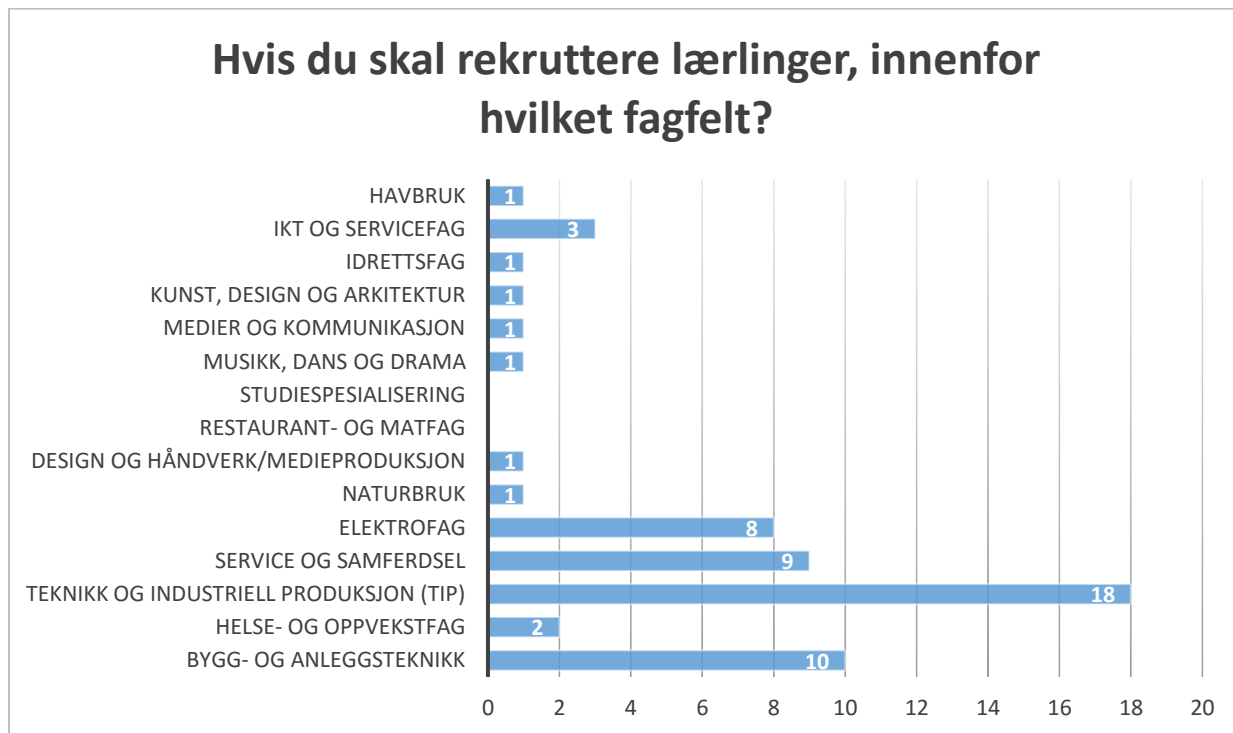
## 5.5 Lærlinger

41 bedrifter i Indre Fosen kommune er godkjente lærebedrift og har lærling. I tillegg er 25 godkjent, men har ikke lærling (opplysninger fra utdanning.no). Virksomhetene i utvalget oppgir at de totalt sett har 75 lærlinger i dag, og innen 3 år er det behov for 33 nye.

Figuren viser innenfor hvilke bransjer det er behov for flere lærlinger. Mens de fleste sektorer har et relativt stabilt behov for lærlinger utmerker Industri, elektrisitet, vann og renovasjon, bergverksdrift og utvinning seg med det største behovet med en økning på 24 lærlinger innen 3 år. 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.

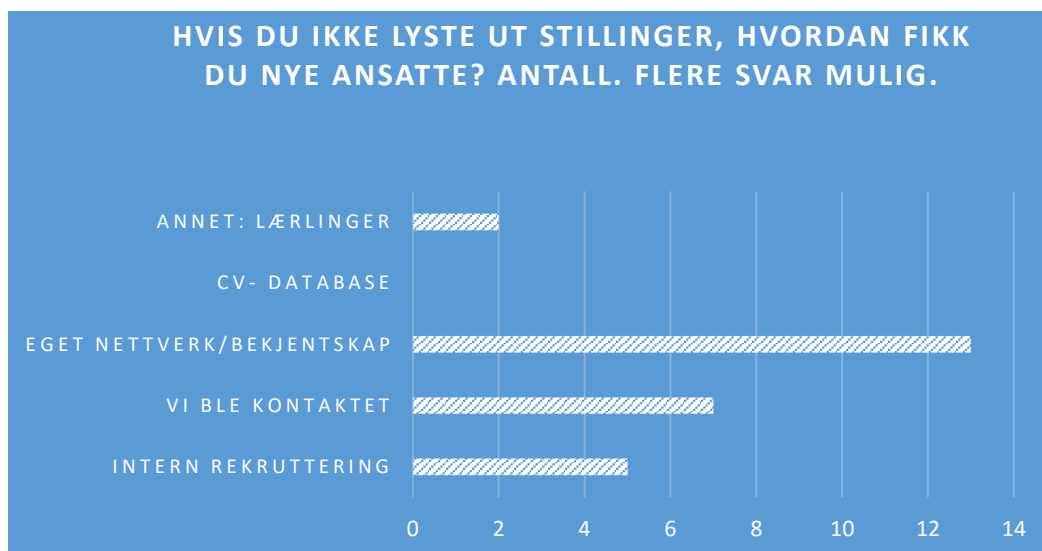


Når man videre spør inn til hvilke fagfelt man ønsker å rekruttere ifra utmerker Teknisk industriell produksjon, bygg- og anleggsteknikk (TIP), service og samferdsel (transport/sjåfør) og elektrofag.



## 5.6 Utlysning av stillinger

60% av virksomhetene har utlyst stillinger de siste året. I hovedsak ble det brukt plattformer for stillingsutlysninger (Finn.no, Nav), egen nettside og sosiale medier. De som ikke lyste ut stillinger, men likevel ansatte nye var en stor del rekruttert via eget nettverk/bekjentskap eller at de ble kontaktet.



## 6 Tilleggsinformasjon helse- og omsorg

- Det utfordrende å gi en korrekt oversikt over kompetansen til alle i sektoren på grunn av omfanget. Det er derfor gitt et anslagsvis svar.
- 3 år et kortsiktig perspektiv innenfor helse- og omsorg. Den største økningen kommer nok til å skje i de 3 årene etter det, altså i løpet av den neste 5-6-årsperioden.
- Det er oppgitt en liten økning i antall ansatte fordi det jobbes for flere heltidsstillinger. Svært mange i dag jobber deltid. Derfor er det årsverkene som øker, ikke antall ansatte.
- Vi har som mål at alle ufaglærte tar fagbrev
- Når flere videreutdanner seg til f.eks. sykepleiere må det fylles på med helsefagarbeidere.
- Ikke alle stillinger besatt med riktig kompetanse.
- Sykefravær er også en utfordring der det også kreves kompetanse for å dekke opp dette
- Det er behov for sykepleiere og vernepleiere, da er mulighetene gode for fast hel stilling.
- Som helsefagarbeider gir gode muligheter for fast jobb men deltid.

Ref. Hilde Anhanger Karlsen, Helse- og omsorgssjef, Indre Fosen kommune.

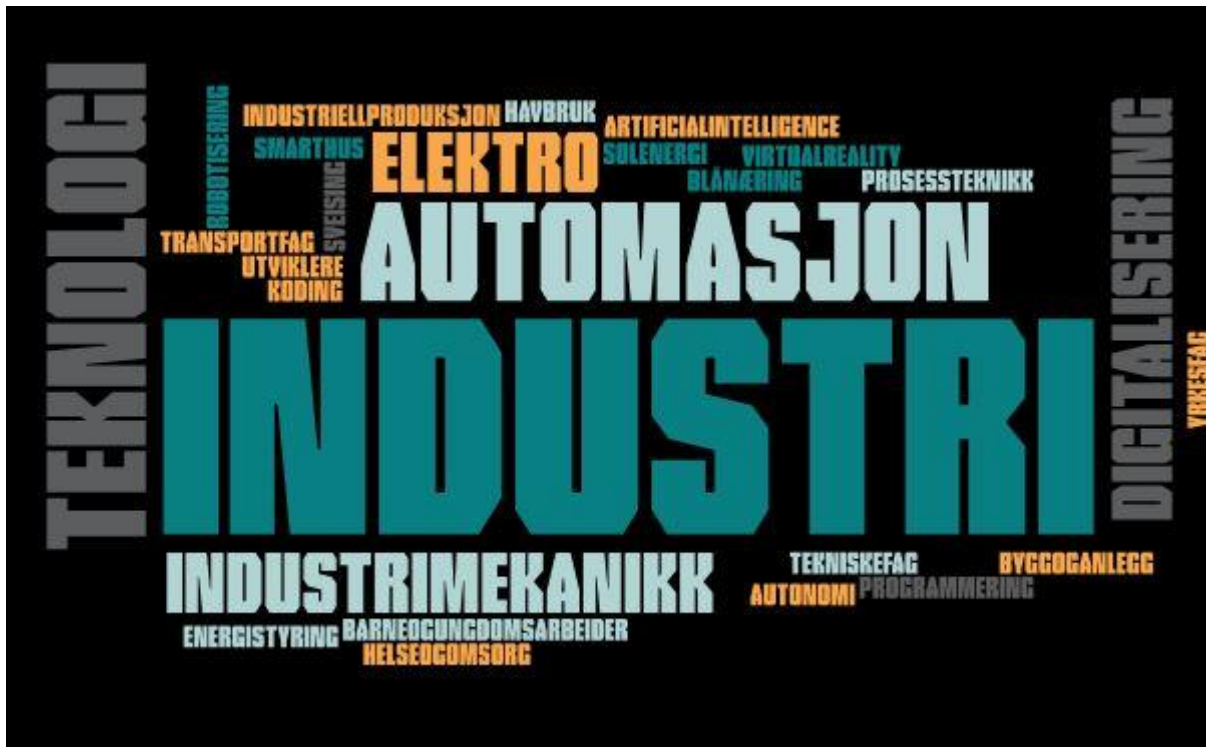
# 7 INNSPILL TIL VIDEREGÅENDE SKOLE

## 7.1 Landbruksrådets innspill til ny videregående skole

- Det er sterke kompetansesenter på landbruk i regionen. Viktig at disse styrkes og brukes videre.
- Landbruket krever kompetanse, og desentralisert landbruksutdanning i ny videregående skole er etterspurt. Det trenger ikke nødvendigvis være årlig men med jevne mellomrom.
- Konklusjon: Behov for desentralisert voksenagronom som tilbud. Styrk ellers de landbruksskolene som er i Trøndelag.

## 7.2 Hvilken faglig profil og hovedfokus på ny videregående skole ha?

I ordskyen blir de ordene som er oftest nevnt størst. Dette brukes for å gi et inntrykk av de innspillene som har kommet. Ordskyen må sees i sammenheng med de øvrige resultatene. Besvarelsene er gjengitt i sin helhet på neste side.



- Skolen bør ha et sterkt fokus på yrkesfag og utnytte fordelene ved et tett samspill med næringslivet i kommunen.
- Sett fra mitt ståsted, helse og oppvekst og barne- og ungdomsarbeider
- Koding og utviklere er og vil være svært ettertraktet i jobbmarkedet nasjonalt og internasjonalt.
- Teknisk profil, samt fokus på teknologi rundt vann.
- Industriell produksjon, automasjon og fagskolestatus
- Tekniske fag, også som fagskoletilbud
- Industri og digitalisering
- Utdanne sveisere og industrimekanikere
- Teknologi og design, automasjon
- Transportfag (som 19ukerskurset Ole Vig)
- Linjer det er behov for på Fosen
- Bygg og anlegg
- Linjevalg som speiler lokal industri sine behov.
- Prosessteknikk, automasjon
- Industrimekanikk og programmering/robotisering
- sterk tilknytning til lokalt næringsliv, spesielt industri, høyt utdanningsnivå inn mot industrien.
- Fagtilbud mot framtidige næringer (Blå næring) og de tradisjonelle store næringer lokalt. Samarbeid med lokalt næringsliv for å kartlegge behov.
- Videreføring av Rissa VGS sitt fokus i elektro
- Fagskole innen elektro, smarthus, velferd, solenergi, energistyring. Mange bedrifter i nærområdet som er egnet inn i disse områdene.
- Fokus på linjer som relatert til næringsvirksomhet i nærmiljø.
- Autonomi, digitalisering, AI, VR
- Industri
- Industri og teknologi
- behovet på Fosen
- Industriproduksjon, nye produkter
- Med tanke på det behovet som kommer innenfor helse og omsorg i de neste 10 årene, bør helse og oppvekst være sterkt representert
- En ny videregående skole bør ivareta de fagene som industrien har behov for dag, men samtidig må det fokuseres på de næringene som er i vekst. Det er en nasjonal målsetning om å 5-doble produksjonen av norsk sjømat, og Indre Fosen har en veldig god beliggenhet for å bli med på den satsingen. Dette er en mulighet som Indre Fosen bør utnytte og påfyll av kompetanse vil være en kritisk suksessfaktor. Det formelle kompetansekravet innenfor havbruk blir større og det er således behov for et fagskoletilbud innen faget.
- Det bør satses på yrkesfag med samarbeid til lokalt næringsliv.
- Bærekraft, miljø, framtidens helse, innovasjon og digitalisering/automatisering
- Musikk, dans og drama samt idrettslinje.
- Voksenopplæring for utvidelse til mesterbrev, kveld/ettermiddags tilbud for videreutdanning innen anleggsfag.
- Spisskompetanse opp mot fremtidsrettet teknologi
- Industri, IKT, havbruk, landbruk, og selvfølgelig linjer som ikke er ellers i nærheten.
- fokus på yrkesfagene, spesielt de tekniske fagene som dominerer næringslivet i området. i tillegg til dette fokus på utvikling av fagskole som arbeider med faglig utvikling av de tekniske fagene som for eksempel produktivitet,



produksjonstilrettelegging. Dette for å danne en fagskole som kan utvikle medarbeidere som er utdannet til å drive/drifte produksjon og prosjekter innen tekniske fag, både i bygg og anleggsbransjen og industrien

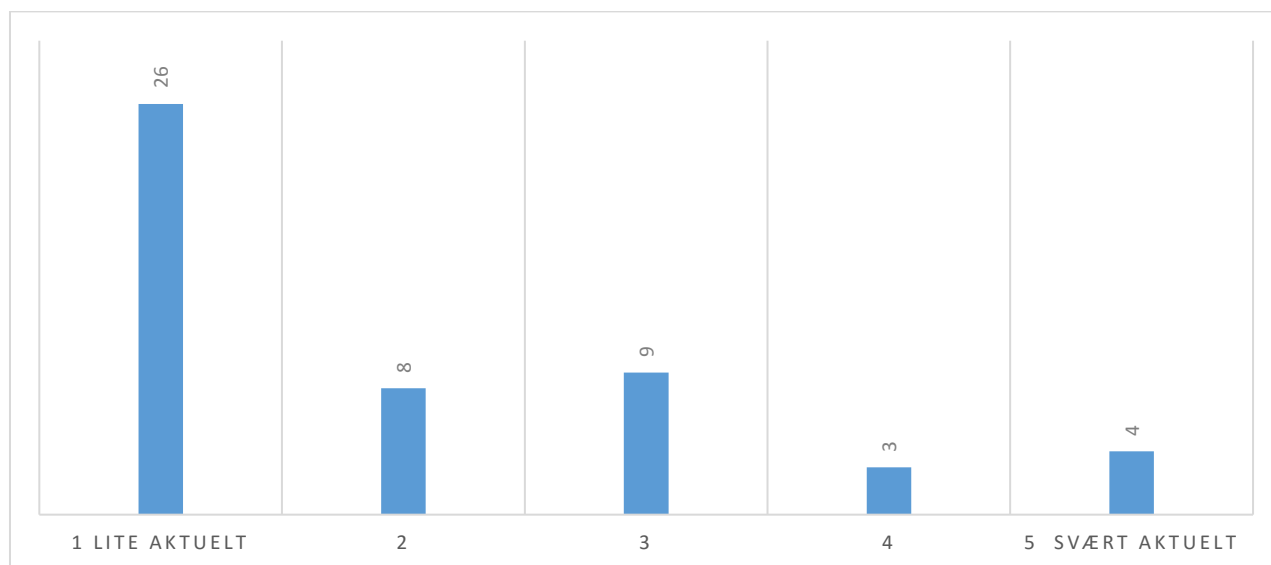
- Byggteknikk 2-årig, fagskole
- Teknologi, automasjon, digitalisering
- Bygg og anleggslinje, maskin og mekk

### 7.3 Spesifisering av hvilken type kompetanse det er behov for



## 7.4 Sambruk

*Hvor aktuelt er det for din virksomhet med sambruk av lokaler i ny videregående skole (kontor, møterom, annet)?*



*Antall.*

Hvis aktuelt, hvilken type sambruk kan det være?

- Kursing
- Møterom
- Samarbeid om praktiske oppgaver og arbeidsplassen
- Kunderom
- Newtonrom
- Demo-rom
- Test og demofasiliteter (autonomi, digitalisering, AI, VR, elektrifisering), lab-funksjoner, "makerSpace", møteromsfasiliteter, video/ audio tilgang (skype, lync mm),
- Voksenopplæring
- Opplæringsrom
- Avhengig av faglig profil
- Konferanserom/aula til møter og kurs for videreutdanning av egne ansatte

## 7.5 Samarbeid

*Det har vært sterk tradisjon for samarbeid mellom videregående skole og lokalt næringsliv i Leksvik og Rissa. Hvordan bør samarbeidet videreutvikles i ny videregående skole? Hva er viktig for din virksomhet, og hva kan din virksomhet bidra med?*

Svarene er gjengitt i sin helhet.

- Min opplevelse er at "sterk tradisjon for samarbeid" er en stor overdrivelse. Skolen har vært heldig som har et stort og variert næringsliv hvor elevene får komme i utplassering og få innsikt i hva bedriftene jobber med, dette har jo også vært til nytte for bedriftene som kommer i kontakt med potensielle nye arbeidstakere. Klassenes lærere har fulgt opp at hver elev har plass og gjort besøk ute i bedriften. At skolens ledelse noen gang har hatt en plan og en strategi for å drive dette samarbeidet er ukjent for meg. Mitt høyeste ønske er at det nå blir slutt på å behandle elever på yrkesfag som annenrangs elever. De fleste som selv har valgt yrkesfag (eller ikke hadde annet valg i andres øyne) vet hva det siktes til. På ledernivå i både grunnskolen og videregående er det studiespesialisering som er målet, dermed er den videregående skolens identitet er bygd opp i rundt denne studieretningen. En god skole i denne studieretningen for de som har lyst til det er også viktig, men ikke viktigere enn yrkesfagene. Min påstand er at en god skole i yrkesfagene skaper positive ringvirkninger og gir grunnlag for at vi i fremtiden skal kunne drive næringsutvikling og dermed grunnlag for å leve og bo i vår kommune i fremtiden. Jeg er sikker på at de fleste virksomheter vil svare JA og tilby spennende og trygge arbeidsplasser til våre innbyggere hvis vi lykkes med å bygge en god skole for ALLE. Noe av det viktigste for en lærer for å oppnå flinke og engasjerte elever er å skape en nysgjerrighet for faget så elevene driver seg selv til å lære. Det langsiktige målet må være å prøve å bygge opp en yrkesstolthet, dette er ikke lett når hele systemet roper til eleven (uten at noen sier det) at man har tapt allerede den dagen man valgte å søke yrkesfag.....
- Ta imot elever på utplassering
- Vi kan bidra med å gi praksisplass til elever som ønsker å prøve seg i barnehage, vi er fornøyd med samarbeidet slik det er i dag.
- Samarbeid kan være aktuelt hvis skolen får sammenfallende faglig profil.
- Det er viktig at skolen klarer å beholde det gode samarbeidet. Skolen må også jobbe med å få tatt inn de mest teknologisk spennende bedriftene inn som lærere i enkelte timer.
- Tettere samarbeid med lærerne, avgjørende for å lykkes. (...NAVN..) kan bidra med opplæring, praksis, erfaringsutveksling og tilrettelegging.
- Skolen (lærere og rådgivere) bør besøke bedriftene i større grad.
- Vilje og evne til gjennomføring av planlagte prosjekt. Kan bidra med faglig kompetanse.
- Vi holder lærerne oppdatert på nye maskiner vi investerer i og hvilke type opplæring vi ønsker at elevene skal tilegne seg.
- Viktig for vår bedrift er studiespesialisering, da vi krever høyere utdanning ved alle nyansettelser
- Jobbe for samarbeid.
- utvikles videre fra hvor det er i dag
- Sterkt fokus mot opplæring av cnc-operatører. Vi kan bidra med lærlingeplass
- Vi kan ta imot elever ved utplassering
- Deltakelse i for eks. ressursgruppe for skolen
- Viktig er at vi får rekruttere gode, engasjerte, løsnings-orienterte medarbeidere, som et utdannet i forhold til dagens og fremtiden krav. (...NAVN..) ønsker å samarbeide tett med skolen på dette området, da vi har 20- 30 års erfaring på å skaffe oss riktige mennesker.
- (...NAVN..) kan bidra med informasjon/undervisning innenfor personlig økonomi som i dag. Å sette ungdommen i stand til å planlegge og ta være på sine økonomiske interesser er fundamentalt for den enkeltes liv.

- Utplassering av elever i bedrift så de kan få et innblikk i faget, og vi kan danne oss et bilde av potensielle lærlinger. Vi kan utfordre elever på enkelte prosjekter på skolen, samt på våre prosjekter. Skolen må videreføre det gode samarbeidet som vi har med Rissa VGS i dag
- Ha utplasseringsperioder for elevene ute i bedrift. Kjøre prosjekter i skole, leie inn fagfolk i prosjekt. Termografering og el.kontroll, smarthus, solceller, energistyring, effektivisering. Har spesialarbeidere på mange felt som kan bidra med egne prosjekter i skole. Data IKT samme. Har også egne på salg markedsføring.
- God dialog.
- Egen person som jobber aktivt med kobling mellom næringsliv, vgs, fagskoler, universitet og andre innenfor FoUol
- Opplæring, Forutsetter at skolen er i Rissa
- Viktigst er å gi elevene en god utdanning, god informasjon om mulighetene i markedet. Vi kan bidra med informasjon om oss og mulighetene innen vår bransje. Vi kan også invitere elever eller hele klasser hit.
- For å få utdanner riktige fagfolk
- utplassering, å løse utfordringer drift/utvikling
- Det viktigste er tette og gode samarbeidsforhold mellom skole og kommune. Det bør være tettere samarbeid enn nå, i form av faste møter. For helse og omsorg, som ikke kommer til å ha institusjoner i nærheten av skolen, er det viktig at de ulike arenaene for samarbeid (praksis, Livsglede, lærlinger, jobbskygging mv) fungerer godt.
- Det bør fortsatt være et tett samarbeid mellom skolen og næringslivet. Avhengig av linjevalg, så kan vi bidra med gjesteforelesninger og utplassering/praksis plasser. Den nye skolen bør sikre seg nok areal for å kunne gi en så praktisk rettet undervisning som mulig. Vi kan være med å se på muligheten for et slikt undervisningsareal innen havbruk og andre relevante fagfelt på (...NAVN..)
- Vi ønsker å være ledende innen bilindustrien og elbilindustrien. En skole med samme mål ville vært en ekstremt god samarbeidspartner hvor vi kunne jobbet sammen for å heve kompetansenivå til hverandre.
- Det må bli et tett samarbeid om å tilpasse utdanningstilbudet til kommunens behov for kompetanse i framtida. Som kommune kan vi bidra med karrieredager, praksis og lærlingeplasser.
- Dette avhenger av faglig profil
- Fokus på utdanning innen bygg og anlegg. Vi er åpen for utplassering av skoleelever. viktig at elever har nødvendige kurs før utplassering.
- Yrkespraksis for relevante yrkesfag.
- Vanskelig å videreutvikle samarbeidet når skolen flyttes! Vi kan bare fortsatt være her for de som ønsker praksisplass!
- Vi kan bidra med mye forskjellig. dvs alt fra å bidra i undervisningssammenhengen for å forklare hvordan enkelte operasjoner oppgaver løses i arbeidslivet, utsetting av små produksjonsoppgaver som treningsoppgaver og ta imot elever på utplassering etc.
- YFF, Utdanning av tømrere og betongarbeidere, Faglig kompetanse, holdninger og adferd, krav (HMS-osv)
- Brobygger
- Tilbud om utplassering.

# 8 Vedlegg

## 8.1 Bransjevis oversikt over besvarelser

### Bygge- og anleggsvirksomhet

1	Pallin AS
2	Sand Bygg AS
3	Byggmester Einar Lyshaug AS
4	Indre Fosen Entreprenør AS
5	VS Bygg AS
6	Larsen Entreprenør AS
7	LG-Bygg AS
8	Entreprenør Eivind Øvergård AS
9	Petter Bakøy AS

### Industri, elektrisitet, vann og renovasjon, bergverksdrift og utvinning

1	Itab Industrier AS
2	Industriverktøy AS
3	CNC Produkter AS
4	Lyng Triangel AS
5	MSP AS
6	IV Moulding AS
7	Vamec AS
8	Lycro AS
9	PTM Industrier AS
10	Elpro Electro AS
11	Rissa Kraftlag Konsern
12	Fosen Yard AS
13	Leksvik Industrimekanikk AS
14	CTM Lyng
15	Fosen Renovasjon IKS
16	Fosen Ulstein Design og Engineering
17	Servi AS

### Økonomi, administrasjon, finansierings- og forsikringsvirksomheter og annen tjenesteytelse

1	Sparebank 1 SMN
2	Stadsbygd Sparebank
3	Indre Fosen kommune v/Økonomiavdelinga

### Transport og lagring

1	Fosenlast AS
2	Jomar Skånøy AS
4	Robertsen & Co AS
5	Dyrendahl Transport AS

### Bedriftsrådgivning og annen administrativ rådgivning

1	Fosen Innovasjon AS
---	---------------------

### Varehandel og reparasjon av motorvogner

1	Bilhjelp 1 AS
2	Stadsbygd Båtsenter
3	Leira Bil AS
4	Lille My AS

### Havbruk og fiske

1	Snadder og Snaskum AS
2	Vikingbase AS

### Helse- og sosialtjenester

1	Indre Fosen kommune v/Helse- og omsorgssektoren
---	---

### Offentlig administrasjon, forsvar og sosialforskning

1	Indre Fosen kommune v/Personal- og kommunikasjon
2	Indre Fosen kommune v/Kulturavdelingen
3	Indre Fosen kommune v/Arealsektoren
4	Indre Fosen kommune v/Næringsavdelingen

### Undervisning

1	Indre Fosen kommune v/skole
2	Indre Fosen kommune v/PPT
3	Indre Fosen kommune v/Barnehage

### Informasjon og kommunikasjon

1	Indre Fosen kommune v/Fosen IKT
---	---------------------------------

13.03.2019