



Fosen studiesenter

Vi formidler høyere utdanning



Eirik Mo

🔗 Prosjektleder

- Ansatt gjennom Trainee Trøndelag



🔗 Bachelorgrad i forretningsutvikling og entreprenørskap



🔗 Erfaring innen start-ups og bank & finans



🔗 Studietilbud, prosjektplan og markedsføring



Om Fosen studiesenter

⌘ Kompetanseheving gjennom desentralisert utdanningsmuligheter



⌘ Desentralisert tilbud på Fosen



⌘ Møteplass – Mekler – Motor



Hva er status nå?

- 8 2 studier pågående
 - 5 studier med for lite søkere – ingen oppstart i 2024
- 8 Utfordrende finansieringsløsning
- 8 Forarbeid for 2025/2026



Hva betyr studiesenteret for dere?

- 8 Formidler relevant utdanning for kommuner og bedrifter i Fosenregionen
- 8 En samarbeidspartner som bidrar til å få riktig kompetanse i din virksomhet
- 8 Desentralisert utdanning → kan kombineres med jobb



Innspill kompetanseforum april 2024

- Kartlegging
- Studiefelleskap
- Målrettet tilbud
- Flere kanaler – god markedsføring
- Forankring i organisasjoner

Målsetninger

- ⌘ Varig desentralisert tilbud innen videreutdanning i Fosenregionen
- ⌘ Bidra til kompetanseheving i Fosenregionen

Hvordan jobber vi?

Kartlegging

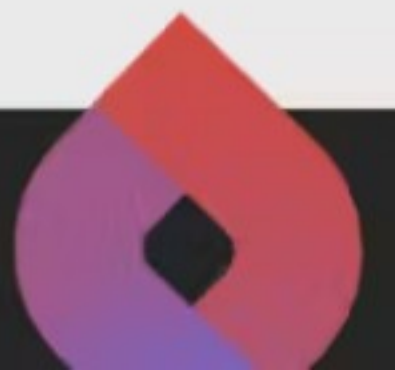
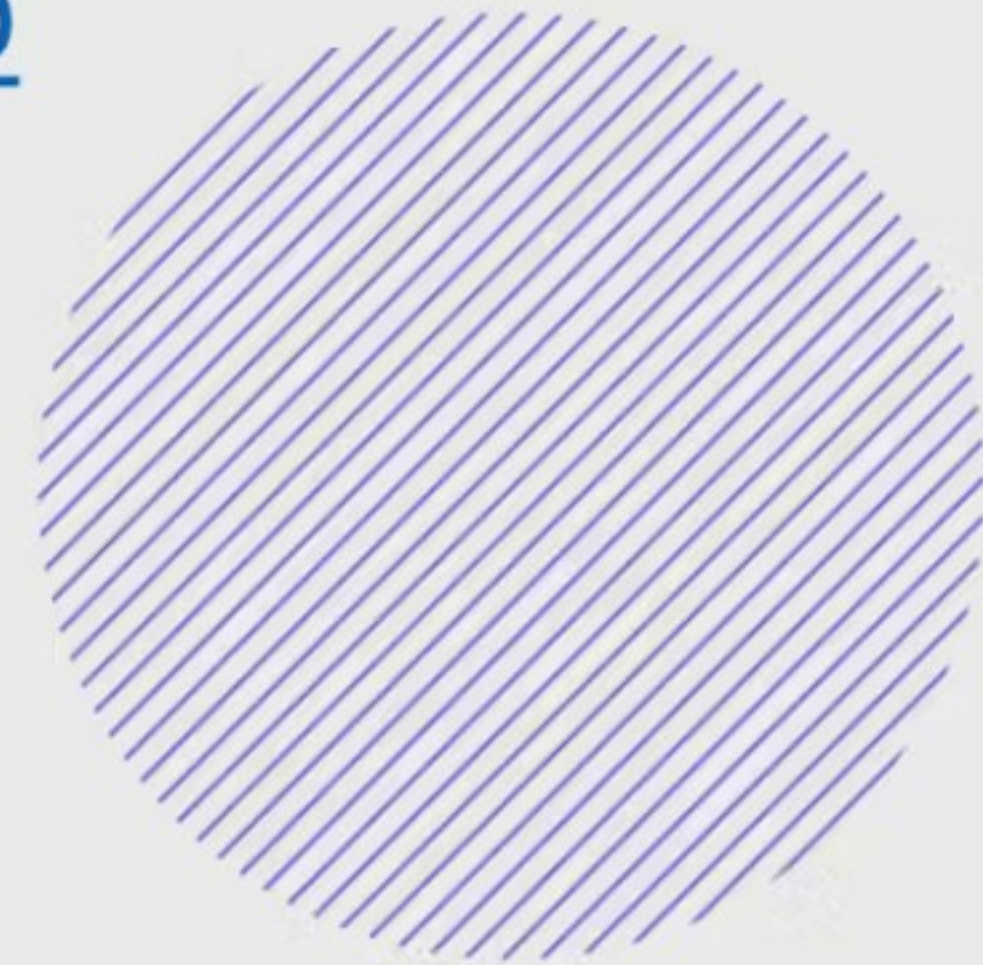
Dialog

Markedsføring

Være et
studiesenter



www.fosenstudiesenter.no





Torun Bakken
Daglig leder

✉ torun@fosenregionen.no

☎ +47 901 64 913



Eirik
Prosjektleder

✉ eirik@fosenregionen.no

☎ +47 476 03 211



Fosenregionen



Fosen studiesenter



fosen_studiesenter

Hvilken kompetanse trenger vi på Fosen om 5 år?

44 responses



Hvilke utdanningsløp er relevant og viktig for Fosenregionen nå?

36 questions
66 upvotes

- Helsefagarbeider, sykepleier, helseteknologi
- Sirkulærøkonomi
- Beredskap og sikkerhet
- Blå sektor
- Pedagoger

Hvordan kan studiesenteret og virksomheter gjøre videreutdanning mer attraktivt?

36 questions

66 upvotes

- Tilby fleksible utdanning
- Kan kombineres med jobb
- Lokal undervisning
- Økt markedsføring
- Samarbeid med VGS og ressurscenter - dra i samme retning
- Samlingsbaserte løsninger (delvis digital undervisning)
- Konkret og tett på næringsliv
- Tilby bachelorforløp
- Samarbeid med fagforeninger
- Bredt tilbud på utdanninger

Hvordan nå ut til potensielle søkere og hvilke kanaler finner vi søkerne?

36 questions
66 upvotes

- Felles møtearena for alle HR-ledere i kommunene
- Direkte samhandling med HR-nettverk
- Besøke kommunale enheter (helse og skole) og bedrifter
- Konkret dialog med kommune og næringsliv
- Tilrettelegge for kollokviégrupper
- Delta på utdanningsmesser til VGS
- Invitere på møter/årsmøter til næringsforeningene
- Ansvarliggjør offentlig å private bedrifter i forhold til å redusere utenforskap



Arbeidskraftreserven og kvalifisering

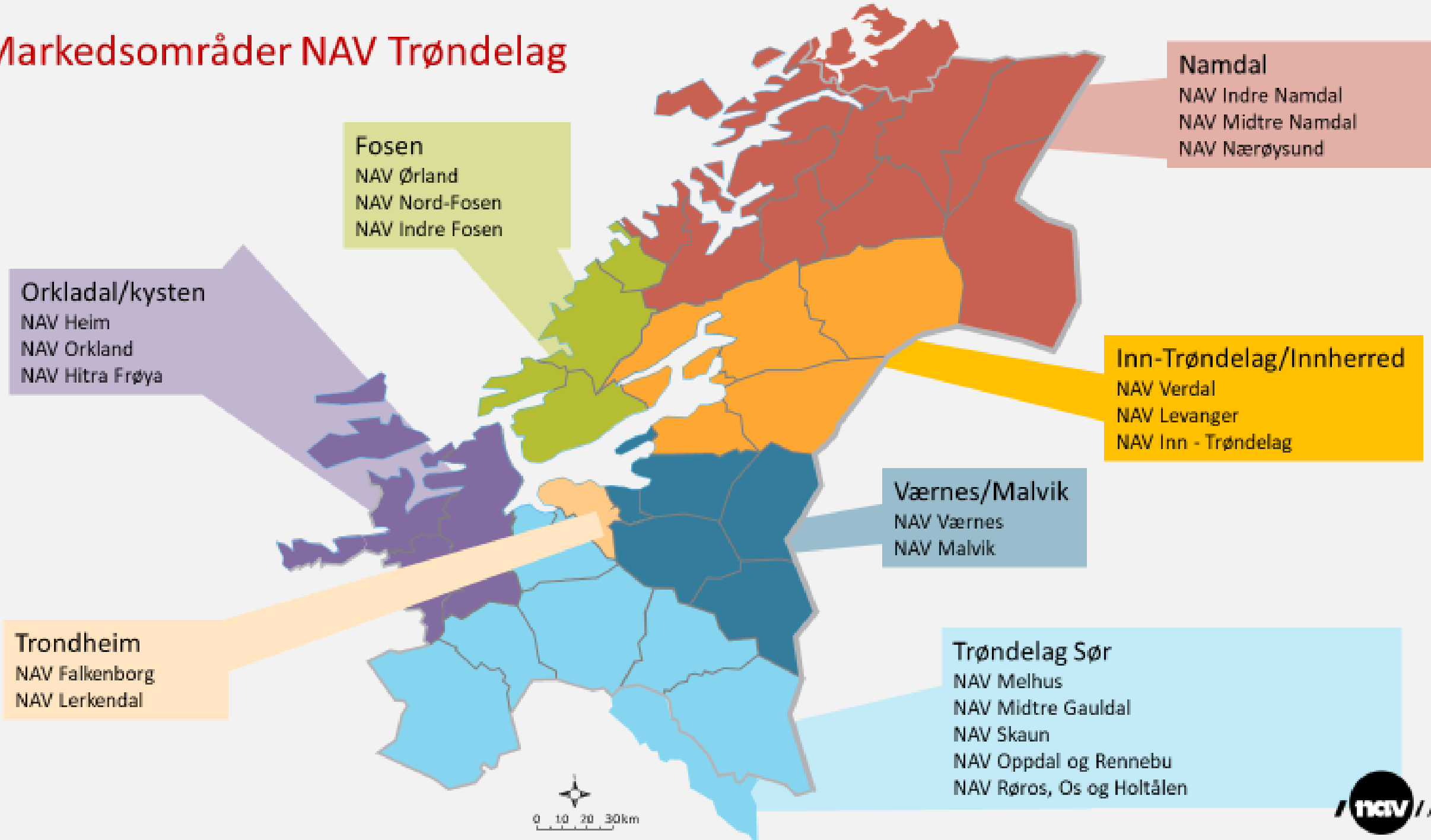
Kompetanseforum Fosen 161024

Lene Gjølga Markedsrådgiver for NAV-kontorene på Fosen



shutterstock.com - 553409185

Markedsområder NAV Trøndelag



Arbeidsmarkedet i Fosen august 2024



andel og antall av arbeidsstyrken

Helt ledige arbeidssøkere
2,2% **281**

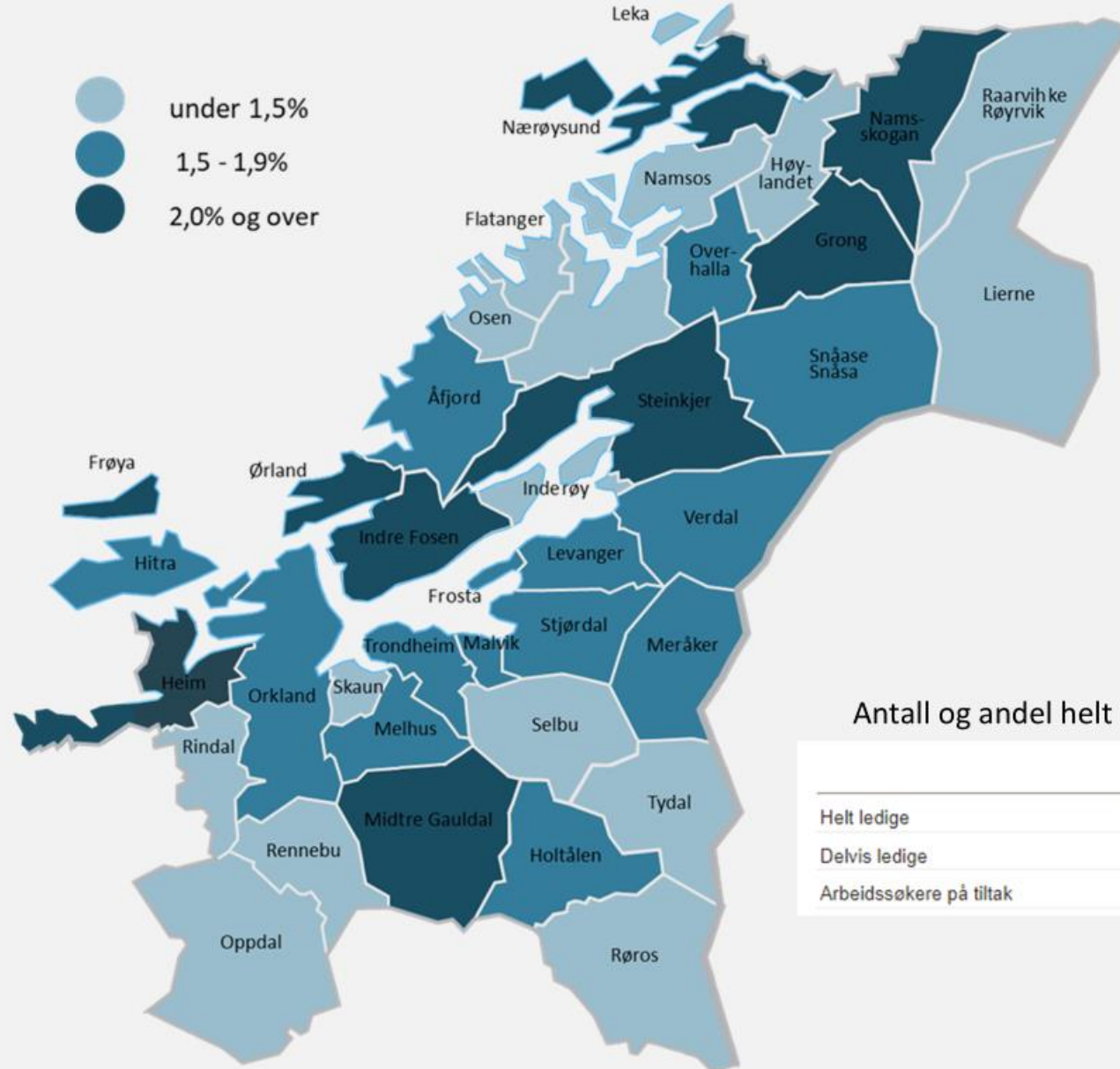
Delvis ledige arbeidssøkere
1,0% **127**

Arbeidssøkere på tiltak
0,6% **73**

Helt ledige under 30 år
76

Langtidsledighet
21% **60**

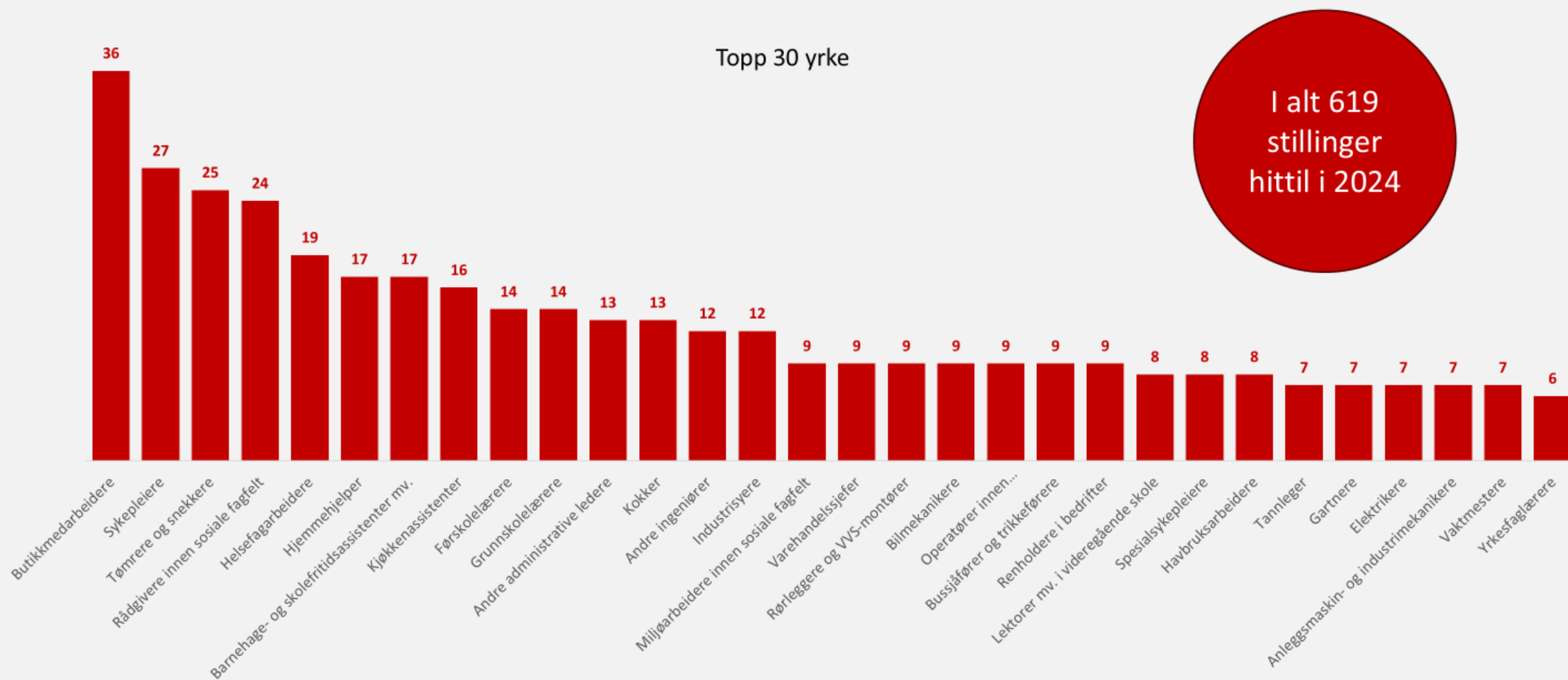
- under 1,5%
- 1,5 - 1,9%
- 2,0% og over



Antall og andel helt ledige i Trøndelag

	Antall	Prosent av arbeidsstyrken
Helt ledige	4 448	1,8
Delvis ledige	1 588	0,6
Arbeidssøkere på tiltak	829	0,3

Ledige stillinger lyst ut hittil i år i Fosen (tom juli)



Bedriftsundersøkelsen 2024 i Trøndelag

1 167

virksomheter i privat og offentlig sektor ble invitert til å delta i undersøkelsen

87%

- eller 1 011 av virksomhetene avga svar. Alle markedsregionene har en svarprosent på 80 prosent eller mer

1 av 5

ansatte i Trøndelag jobber i en virksomhet som har besvart undersøkelsen.

Hovedresultat for bedriftsundersøkelsen i Trøndelag 2024

Syssettingsforventninger

13%

Årets undersøkelse viser at 25 prosent vil ansatte flere det kommende året. 12 prosent vil nedbemanne. Nettoforventningene på 13 prosent er de laveste for Trøndelag siden 2015.

Rekutteringsproblemer

26%

I alt har 26 prosent av bedriftene opplevd rekutteringsproblemer de siste tre månedene. Flertallet av disse oppgir at de mislyktes med å få tak i kvalifiserte ansatte, og derfor ikke ansatte noen. Andelen er den samme som i fjor.

Mangel på arbeidskraft

4 102

Den estimerte mangelen på arbeidskraft er i år på 4 102 personer. Mangelen er på nivå med resultatet i 2021 og en god del lavere enn de siste to årene.

Hvilken kompetanse mangler Trøndelag?



Helsepersonell:

- ✓ sykepleiere
- ✓ helsefagarbeidere
- ✓ legespesialister
- ✓ andre helseyrker
- ✓ vernepleiere



Fagarbeidere:

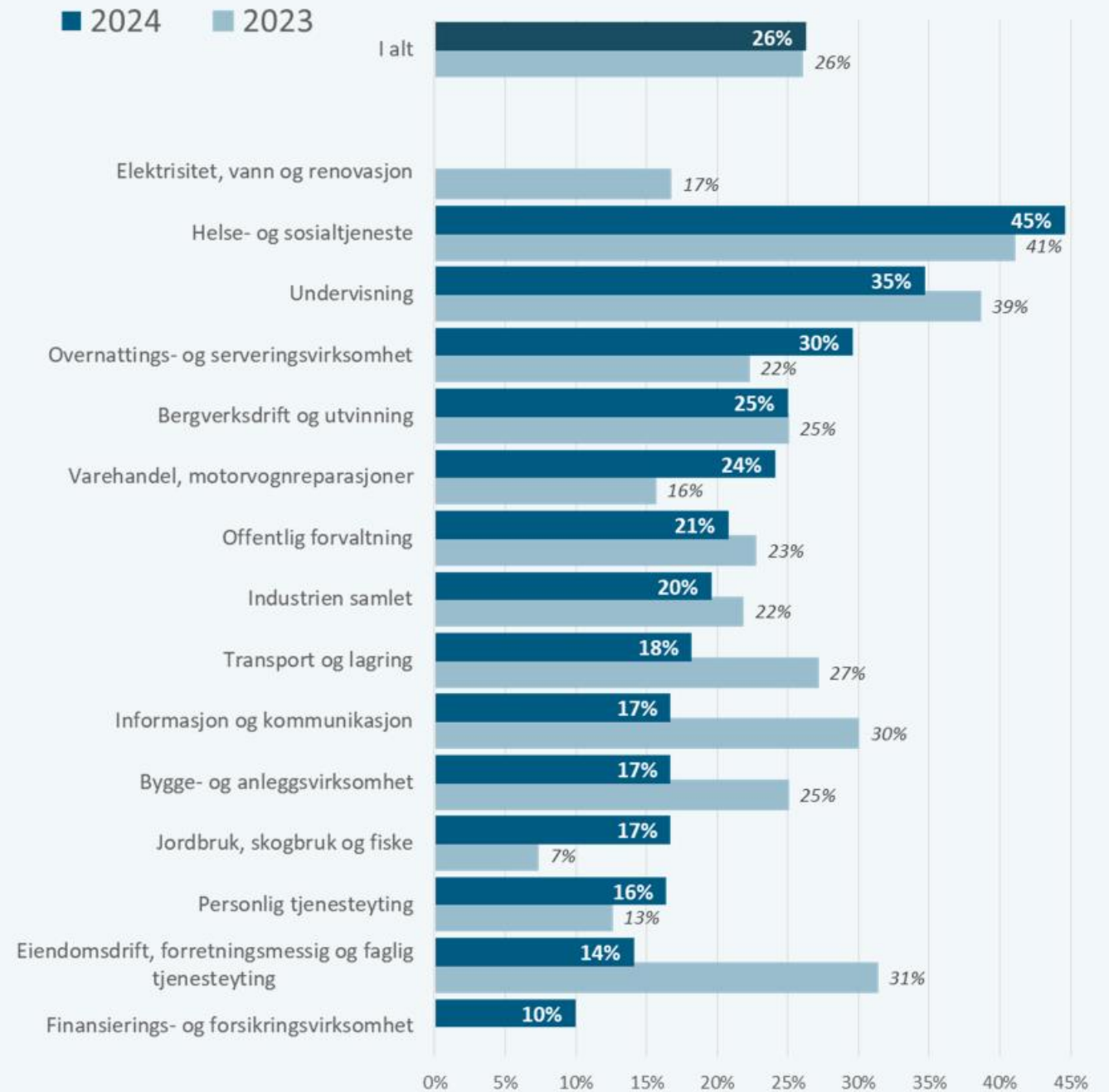
- ✓ sveisere
- ✓ anleggsmaskin- og industrimekanikere
- ✓ bilmekanikere
- ✓ platearbeidere
- ✓ elektrikere



Andre:

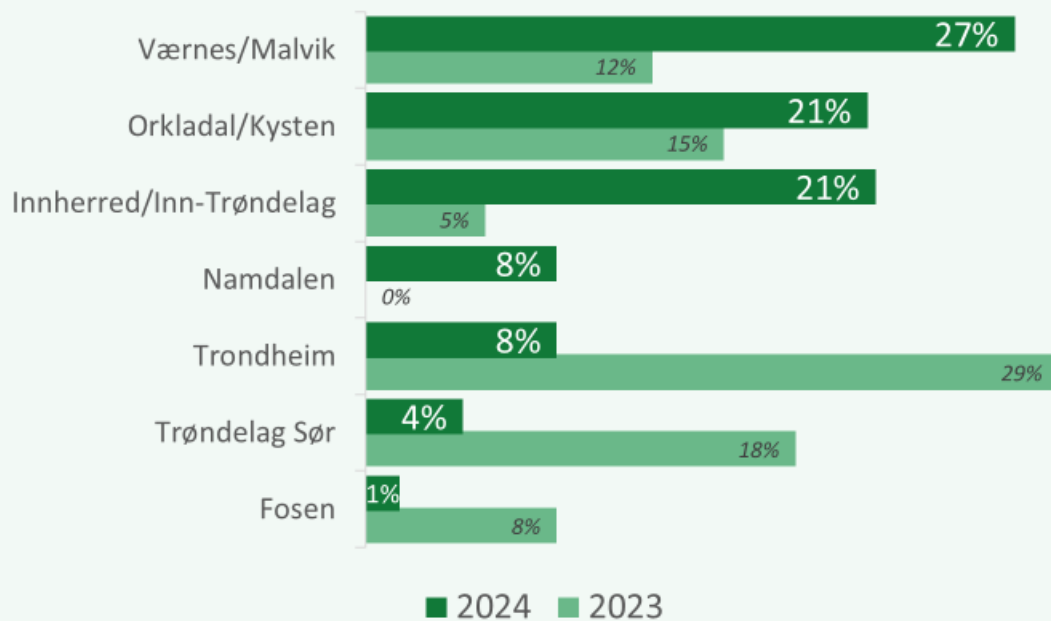
- ✓ kokker
- ✓ servitører
- ✓ butikkmedarbeidere
- ✓ frisører
- ✓ bussjåførere og trikkeførere
- ✓ lastebil- og trailersjåførere

Rekrutteringsproblemer i næringene siste to år



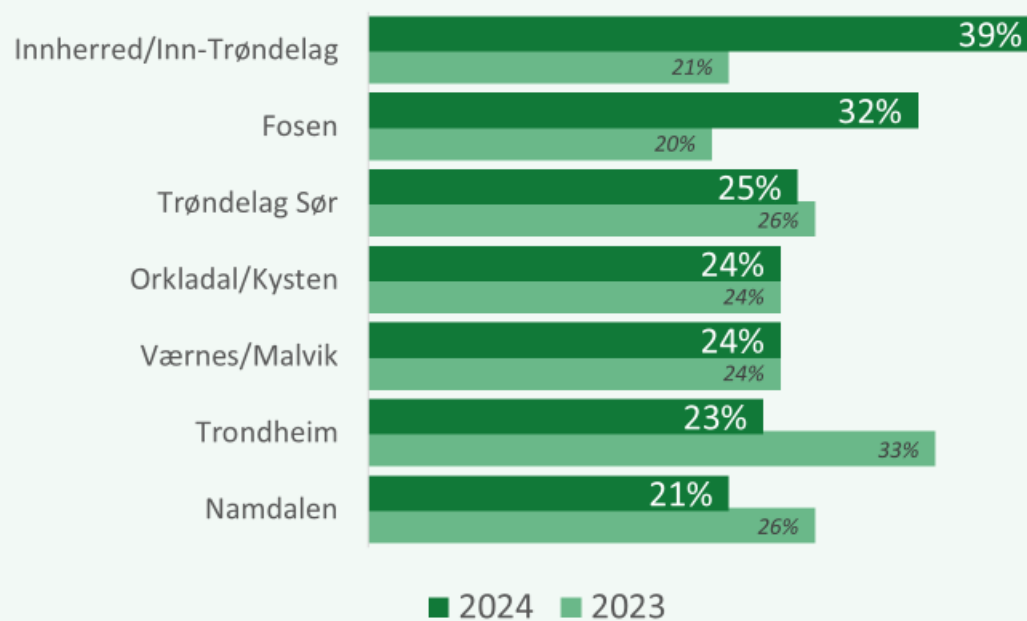
Resultater for markedsregionene

Netto sysselsettingsforventninger



Det er store forskjeller i årets nettoforventninger, og utvikling fra i fjor, innad i markedsregionene. Værnes/Malvik har den høyeste nettoforventningen med 27 prosent, mens Fosen har den laveste nettoforventningen med 1 prosent.

Rekrutteringsproblemer



I regionene Innherred/Inn-Trøndelag og Fosen, melder en betydelig høyere andel bedrifter om rekrutteringsproblemer i år, sammenlignet med i fjor. Den høyeste andelen bedrifter som oppgir rekrutteringsproblemer finner vi i Innherred/Inn-Trøndelag. Lavest andel bedrifter er det i Namdalen.

Fosen

Nettoforventning

2024 2023

1% **8%**

Rekutteringsproblemer

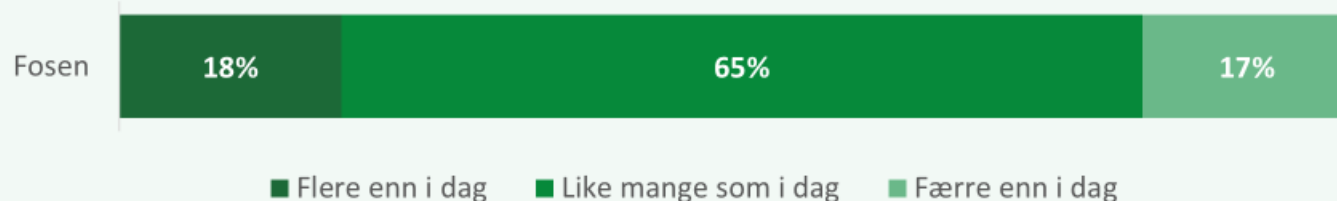
2024 2023

32% **21%**



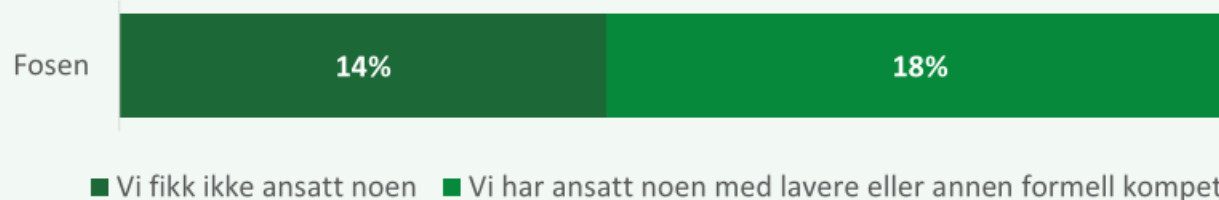
Fosen omfatter kommunene Ørland, Åfjord, Osen og Indre Fosen. I regionen jobber fem prosent av alle sysselsatte i Trøndelag, noe som tilsvarer 11 700 personer. Av disse jobber 78 prosent i Ørland og Indre Fosen. Helse- og sosialtjenester, bygg og anlegg og industri er de tre største næringene i regionen. Andelen sysselsatte innenfor de to sistnevnte næringene er klart høyere enn andelen totalt i fylket.

Sysselsettingsbarometer



18% av bedriftene i Fosen forventer å ha flere ansatte neste år. Det er betydelig færre sammenlignet med fjorårets undersøkelse, da 33 prosent av bedriftene forventet flere ansatte. 17 prosent av bedriftene forventer færre ansatte, nettoforventningen blir dermed på 1 prosent.

Rekutteringsproblemer



32 prosent av bedriftene svarer at de har problemer med rekrutteringen, det er betydelig flere sammenlignet med i fjor, da 21% oppga rekrutteringsproblemer. Andelen med alvorlige rekrutteringsproblemer er 14 prosent.

Prioriteringer for NAV i 2024

- Ungdomsgarantien – flere brukere mellom 16 og 30 år til arbeid og utdanning
- Fordrevne fra Ukraina skal raskt i arbeid
- Gi brukerne muligheter for stabil tilknytning til arbeidslivet

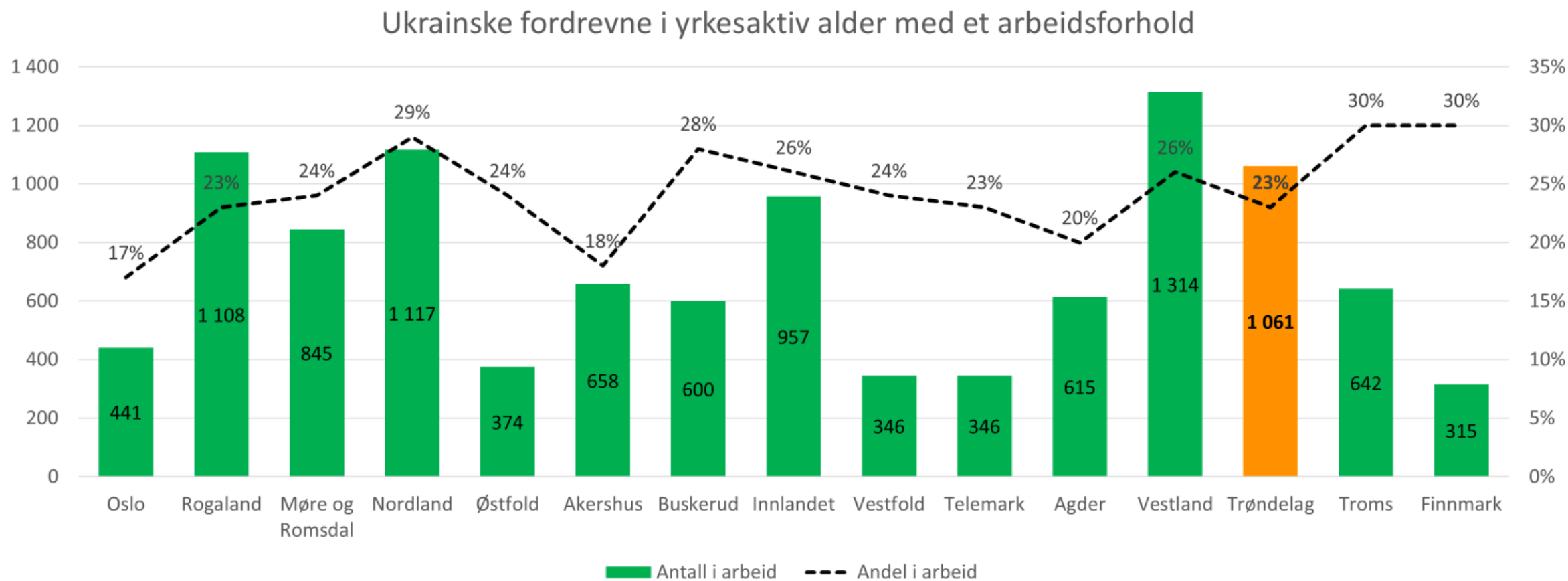
Markedsarbeidet vil være viktig for å kunne lykkes med hovedprioriteringene.

NAV har stort behov for å samarbeide med arbeidsgivere som gir brukere muligheter i arbeidslivet gjennom arbeidsinkludering.

Samtidig skal NAV mobiliserer arbeidskraft til et arbeidsliv i omstilling.

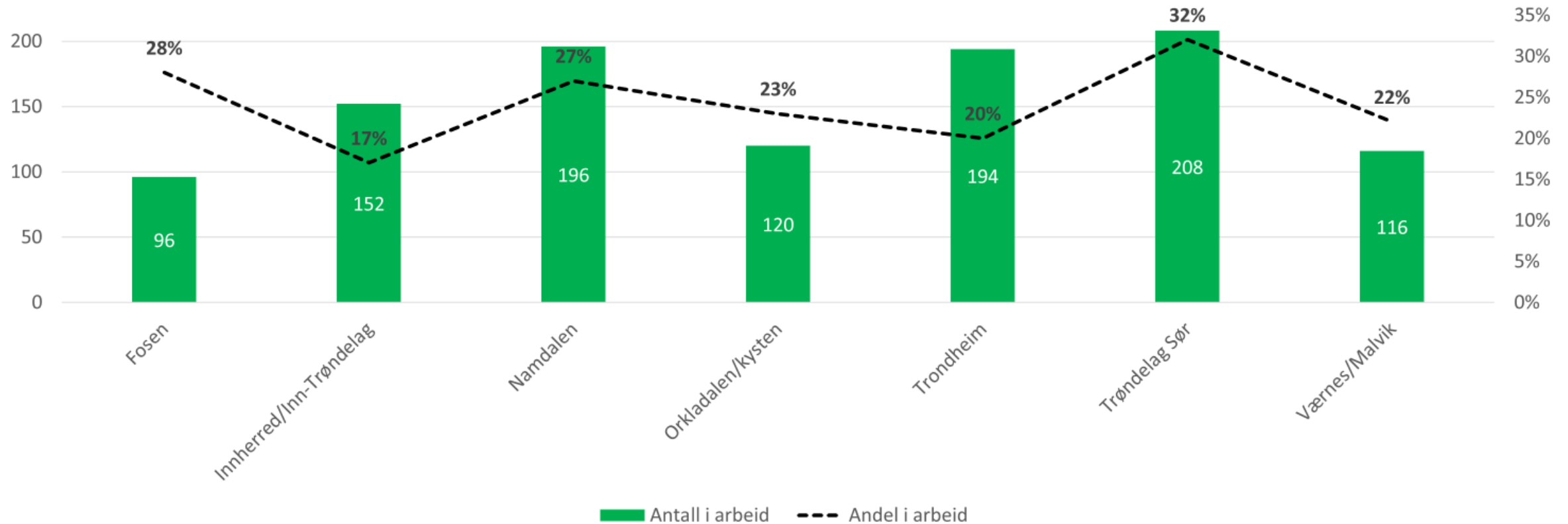


Antall og andel ukrainske fordrevne i yrkesaktiv alder med et arbeidsforhold per fylke



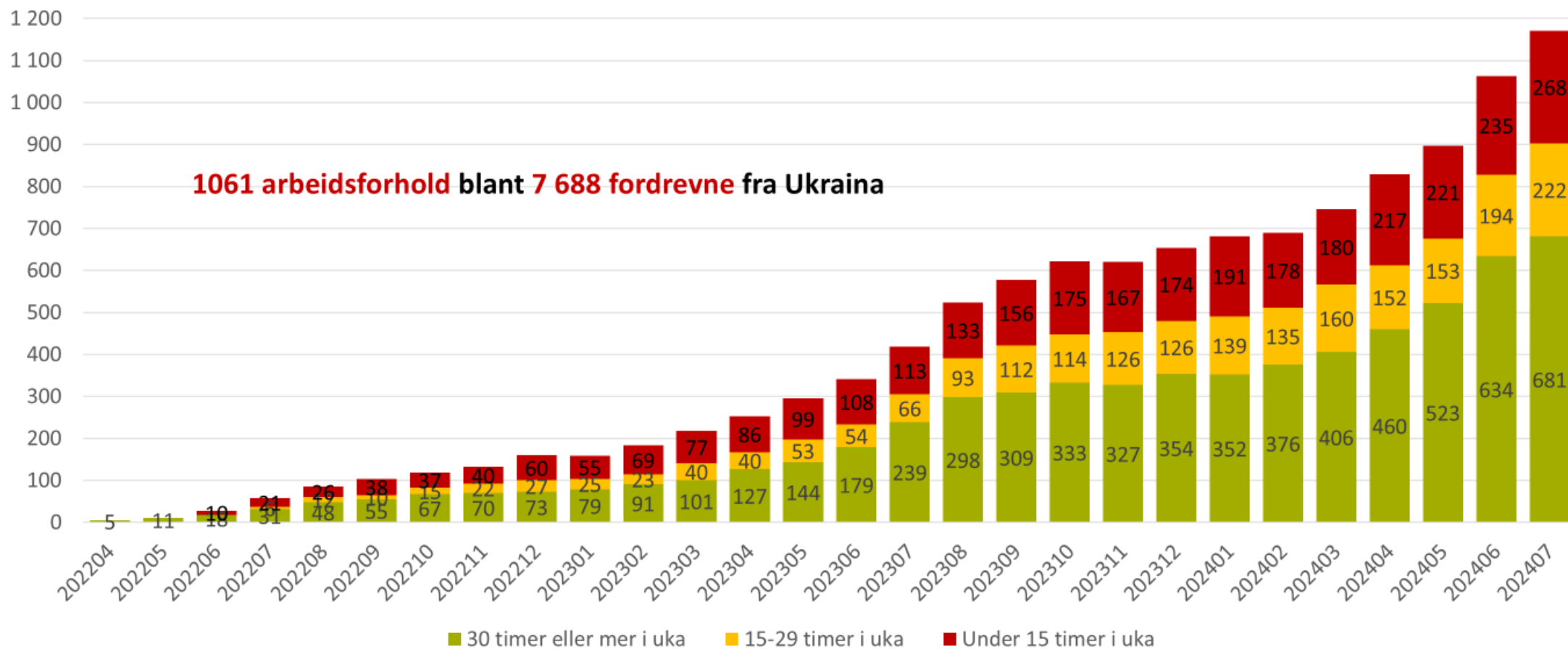
Antall og andel ukrainske fordrevne i yrkesaktiv alder med et arbeidsforhold per markedsområde

Ukrainske fordrevne i yrkesaktiv alder med et arbeidsforhold



Utviklingen i ukrainske fordrevne i Trøndelag registrert med et aktivt arbeidsforhold

Antall arbeidsforhold for personer med statsborgerskap Ukraina innvandret i 2022 og senere



Kvalifisering og opplæringstiltak i regi av NAV

Arbeidsmarkedsopplæring (AMO-kurs):

- Er korte arbeidsrettede kurs ut fra de lokale behovene i arbeidsmarkedet. Innholdet kan være teoretisk opplæring eller en kombinasjon av teoretisk og praktisk opplæring som gir formell kompetanse. For å kunne delta, må en være minst 19 år.

Fag- og yrkesopplæring:

- Opplæring som følger læreplanene på videregående skoles nivå.
- Høyere yrkesfaglig utdanning, (Fagskoler)

Høyere utdanning på et universitet eller en høyskole:

- Arbeidsevnen må være redusert, og en må være minst 22 år og ha fullført videregående skole.
- Opplæringstiltak i NAV kan ha en varighet på inntil 3 år.

«Verktøykassen til NAV» – Ulike Virkemidler/tiltak

Midlertidig lønnstilskudd:

Tilskudd til arbeidsgivere der NAV dekker en del av lønnen til en arbeidstaker.

Inkluderingsstilskudd:

Tilskudd for å tilrettelegge en arbeids- eller tiltaks plass.

Mentorstilskudd:

Støtte til å frikjøpe en medarbeider for å gi praktisk hjelp, veiledning og opplæring.

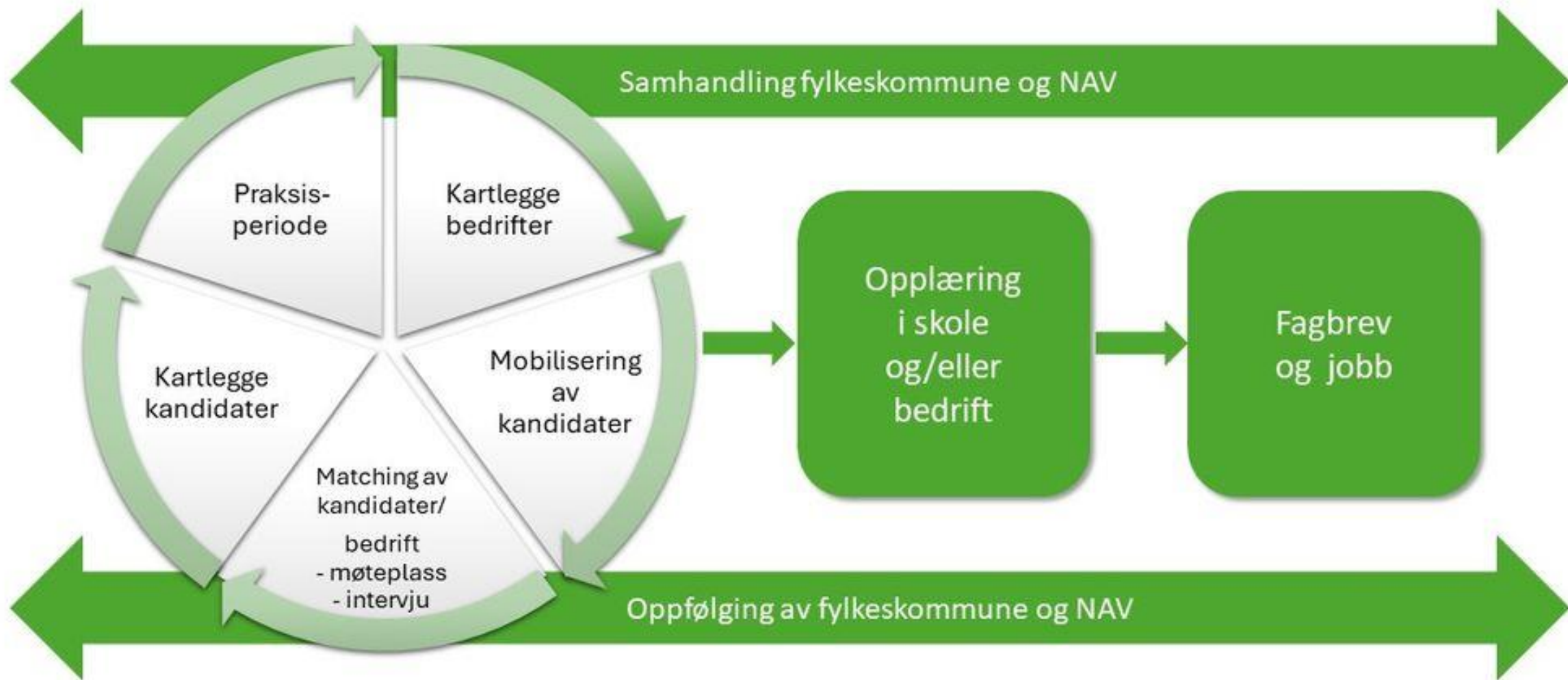
Hjelpemidelsentralen:

Kan bistå med hjelpemidler og veiledning om tilrettelegging på arbeidsplassen.

Trøndelagsmodellen - skreddersydd veg til sikker jobb

- Det er stor mangel på faglært arbeidskraft i Trøndelag, og alle statistikker viser at vi kommer til å mangle arbeidskraft innen mange bransjer også i fremtiden. Samtidig står i dag over 50 000 Trøndere utenfor jobb og utenfor utdanning.
- Trøndelagsmodellen er NAV Trøndelag og Trøndelag fylkeskommune sin felles nye strategi for å redusere utenforskapet blant unge og unge voksne i Trøndelag. Ved å samarbeide med arbeidsgivere som trenger fagarbeidere, skal vi sikre rekruttering til bransjer med behov for arbeidskraft.





Individuelle kvalifiseringsløp i Trøndelagsmodellen

- Et sentralt stikkord er kvalifisering, og ambisjonen er at flere hundre uten fullført utdanning, får mulighet til å starte et skreddersydd fagbrevløp hvert år.
- Skreddersøm betyr at hver enkelt kandidat får en tilpasset opplæringsplan basert på det de har med seg av skole og praksis fra før. Målet er at alle, uansett skolebakgrunn, kan delta og nå målet om fagbrev og faglært jobb.
- Ved at NAV og fylkeskommunen samarbeider kan vi sammen bidra til å sikre et bærekraftig arbeidsliv i fremtiden.
- <https://www.trondelagsmodellen.no/>



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjielte



Kompetanseforum Fosen

16.10.24

Thea Hennie Kveinå
Seniorrådgiver
Trøndelag fylkeskommune

Trøndelag fylkeskommune



- En regional strategi eller plan
- Et regionalt kompetanseforum
- Et oppdatert kunnskapsgrunnlag

Regional kompetansepolitikk – fylkenes tre felles søyler



Drivere for kompetansepolitikken

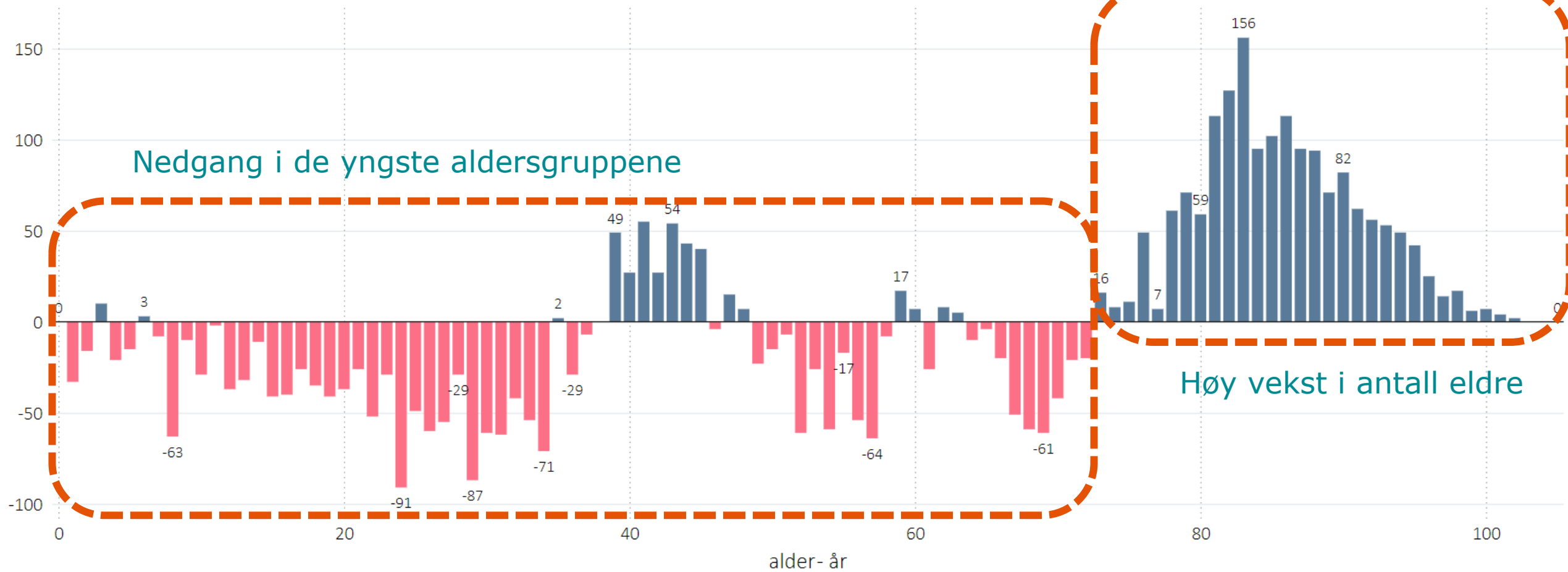


- Fire forhold trekkes frem som de viktigste driverne for kompetanseutfordringene:
 - digitalisering og teknologisk utvikling
 - det grønne skiftet
 - demografi
 - internasjonal økonomi og konjunkturer
- Disse driverne interagerer i vesentlig grad med hverandre. Felles for dem alle er at de utløser behov for omstilling i arbeidslivet, og behov for utvikling av arbeidsstyrkens kompetanse.
- Ut fra disse driverne peker det seg ut noen tema som er særs viktige for å belyse status for fylkenes kompetanseutfordringer og -muligheter:
 - Arbeidsstyrke
 - Arbeidsmarked. Balanse eller gap i etterspørselen etter arbeidskraft?
 - Tilgang på formell utdanning
 - Behov for mer etter- og videreutdanning
 - Svak tilknytning til arbeidslivet

Befolkningsframskrivingene antyder at vi får noen utfordringer fremover...



Befolkningsendring 2024 - 2050 per aldersgruppe i Fosen
Hovedalternativet (MMMM)



<https://trondelagital.no/statistikk/befolkningsprognoser>

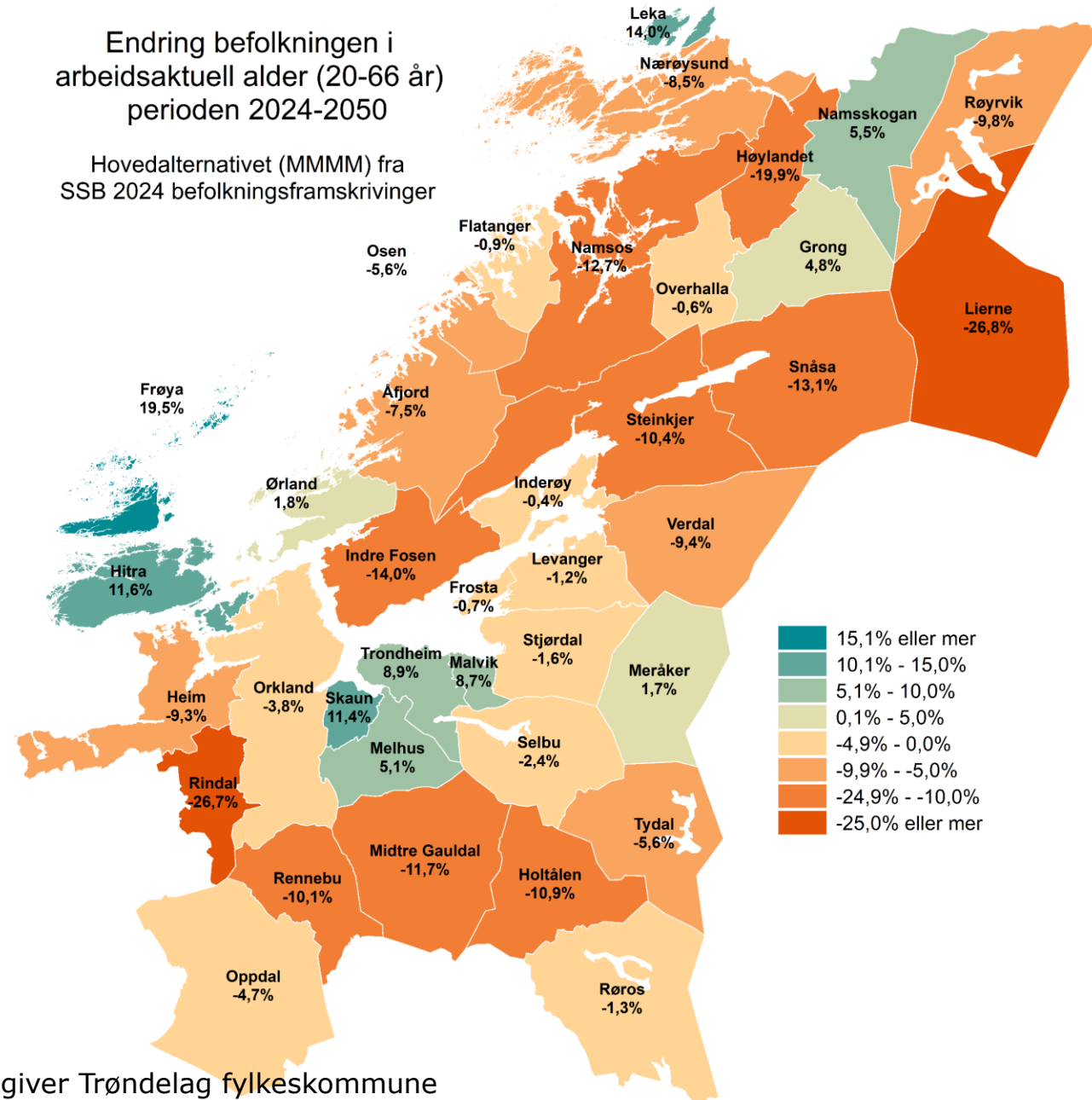
Thea Hennie Kveinå Seniorrådgiver Trøndelag fylkeskommune

Nesten bare i Trondheim at befolkningen i arbeidsaktuell alder øker

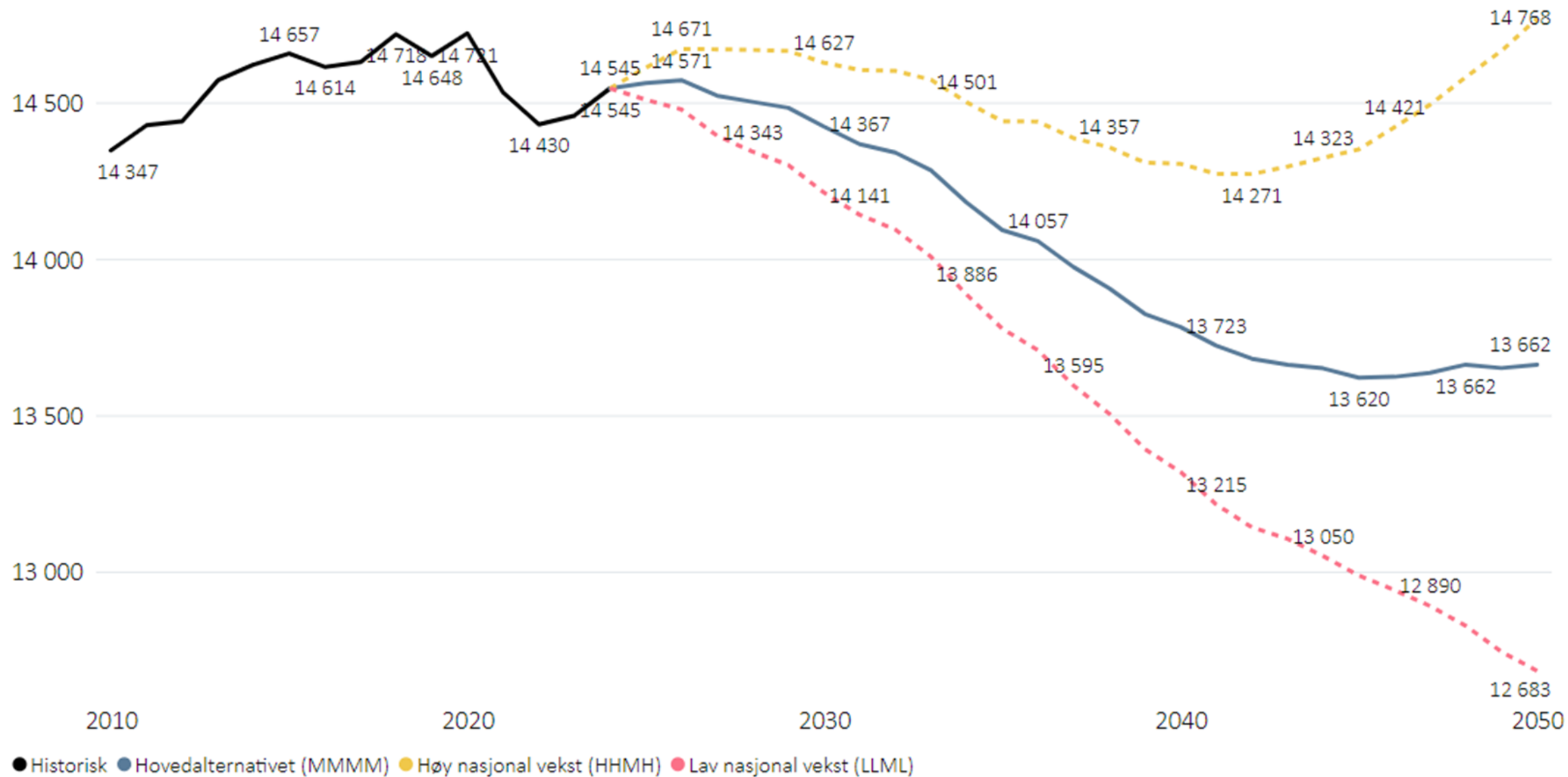
- Aldersgruppen 20-66 år er den delen av befolkningen som utgjør den største delen av arbeidsstyrken. Personer under 20 år og over 66 år deltar også i arbeidsmarkedet, men i mye mindre grad.
- I perioden 2024-2050 vil antall personer i arbeidsaktuell alder (20-66 år) i Trøndelag øke med kun 7 927 eller 2,7 % ifølge Hovedalternativet (MMMM).
- For Trøndelag utenfor Trondheim vil denne gruppen bli redusert med - 4 558 personer eller -2,9 %
- For Fosen vil denne gruppen bli redusert med -883 personer eller -6,1 %
- Vil gi større press utnyttelse av eksisterende arbeidskraftsressurser

Endring befolkningen i arbeidsaktuell alder (20-66 år) perioden 2024-2050

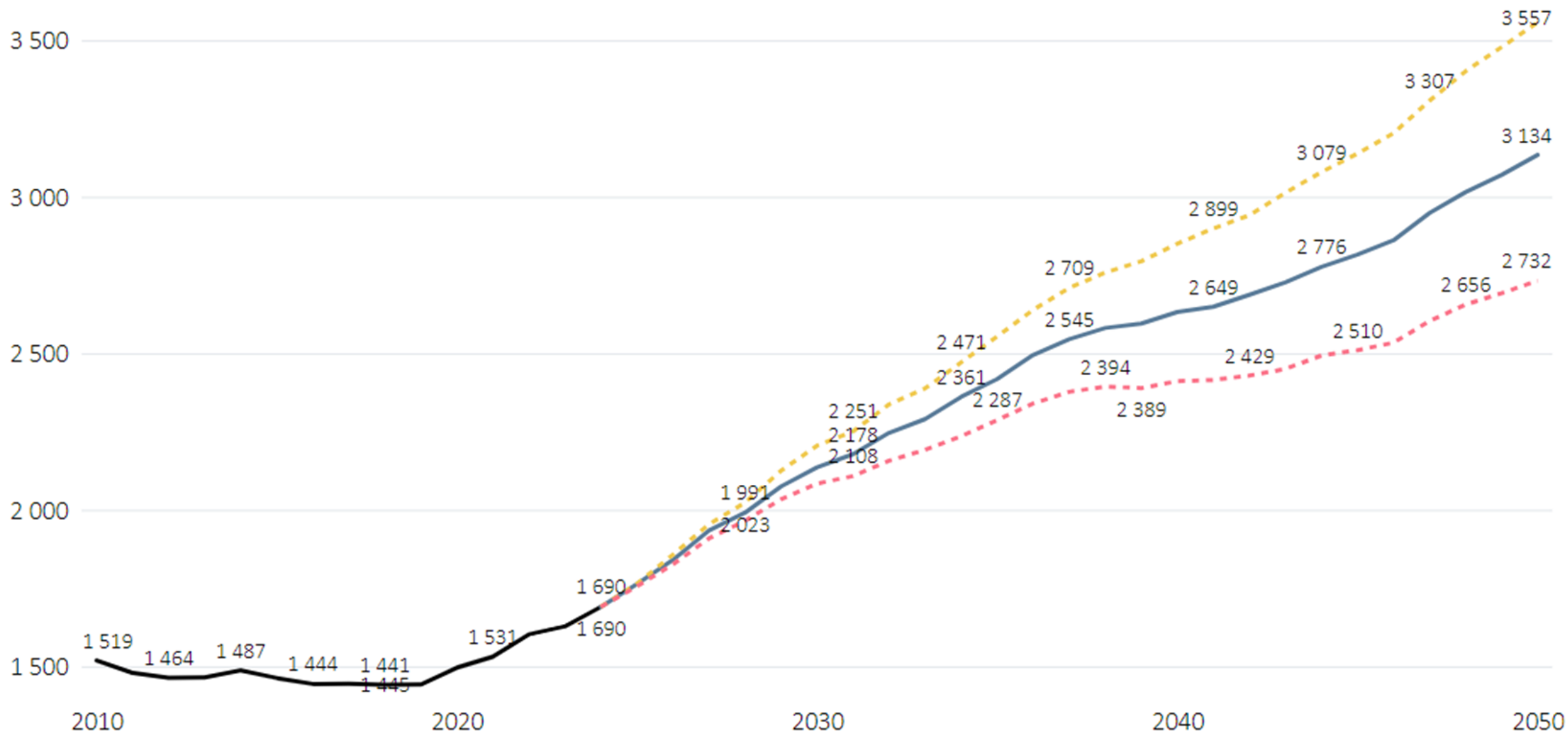
Hovedalternativet (MMMM) fra SSB 2024 befolkningsframskrivinger



Befolkningsutvikling 2010-2050 for befolkningen 20-66 år på Fosen



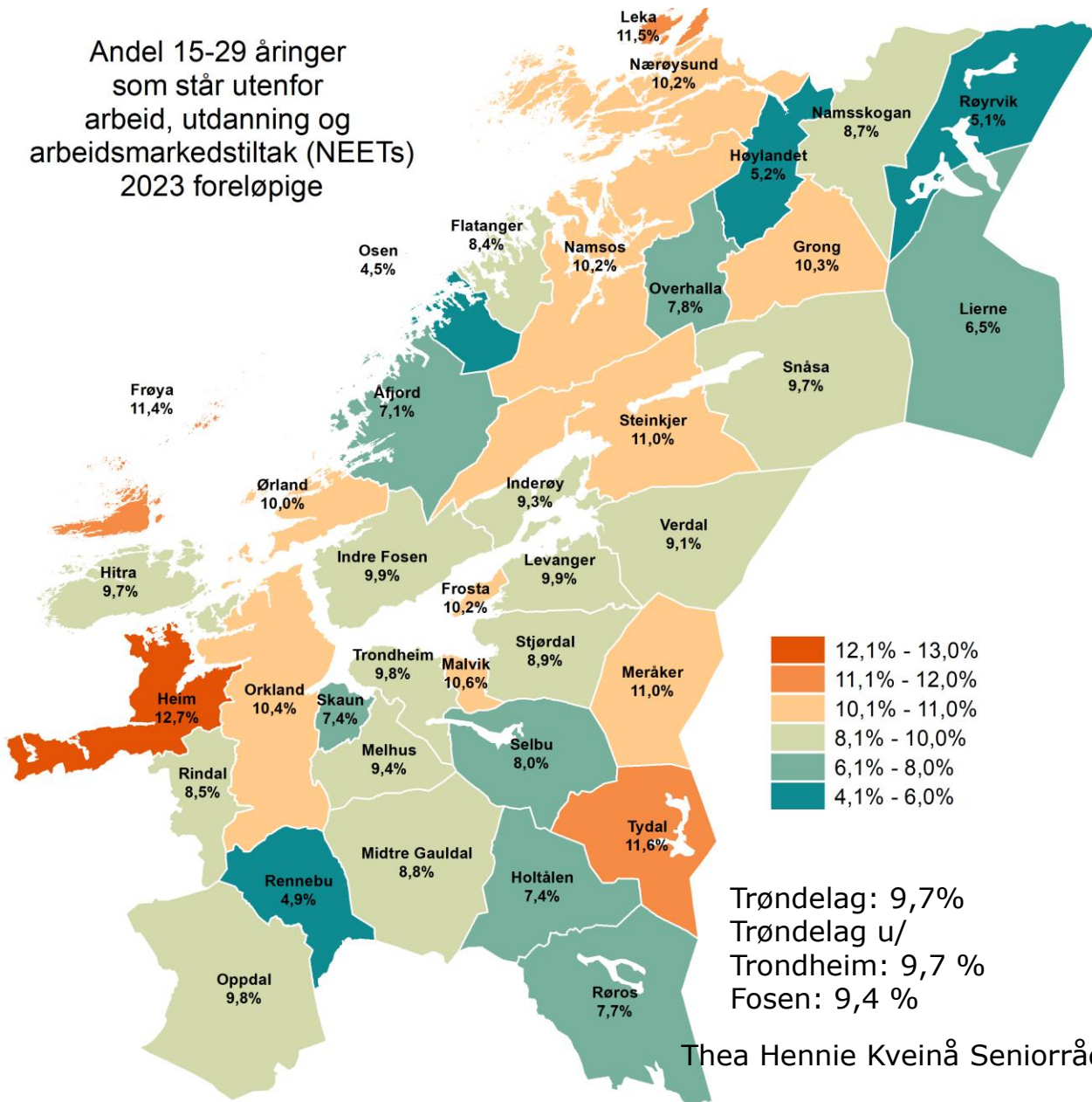
Befolkningsutvikling 2010-2050 for befolkningen 80 år og eldre på Fosen



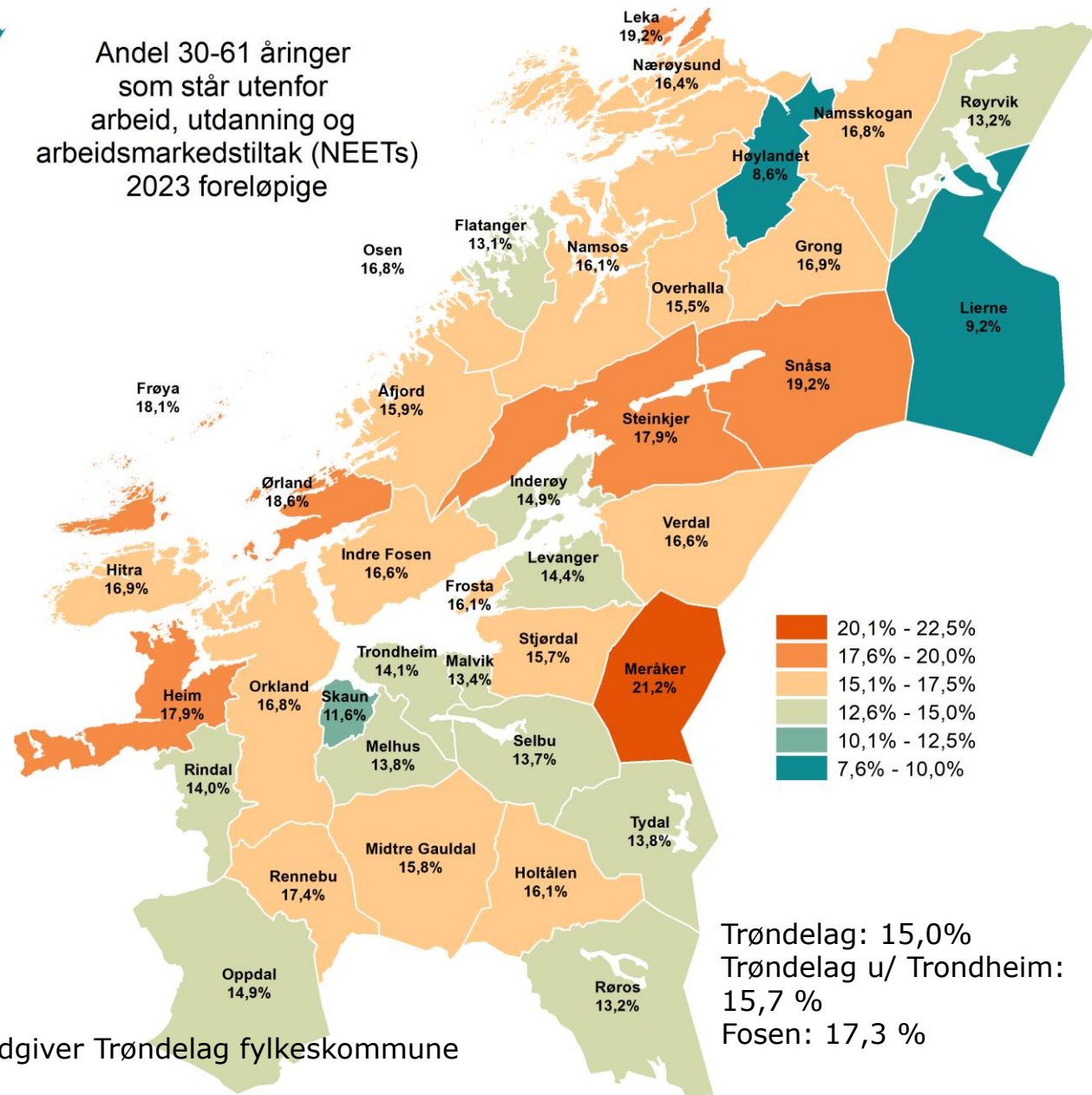
● Historisk ● Hovedalternativet (MMMM) ● Høy nasjonal vekst (HHMH) ● Lav nasjonal vekst (LLML)

Lavere andel unge, høyere andel voksne utenfor arbeid og utdanning sammenlignet med resten av fylket.

Andel 15-29 åringer som står utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (NEETs) 2023 foreløpige



Andel 30-61 åringer som står utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak (NEETs) 2023 foreløpige



Sysselsettingsgraden i kommunene på Fosen ligger litt under fylkessnittet

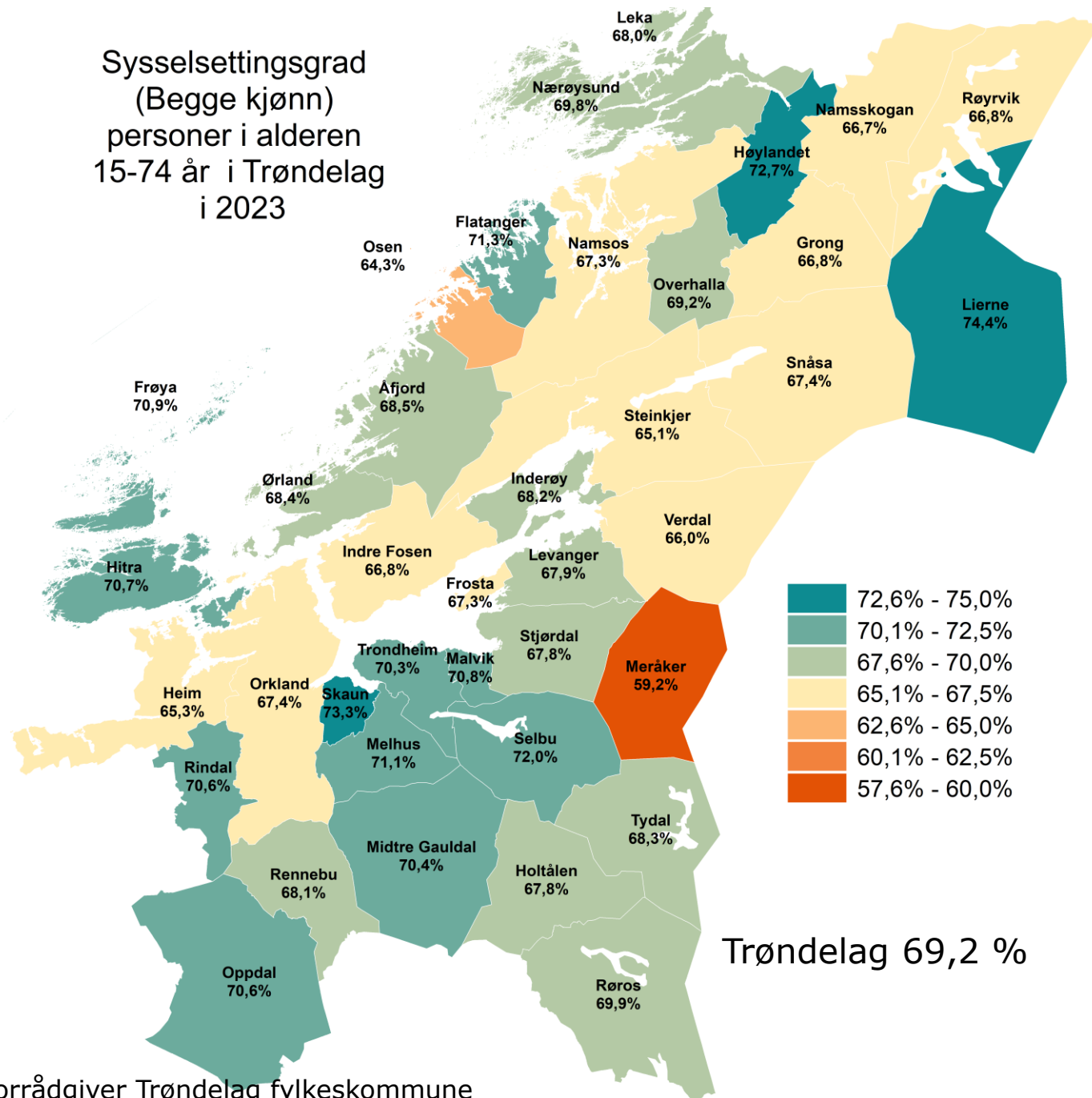
Sysselsettingsgrad (Begge kjønn) i Fosen i 2023 fordelt på aldersgrupper

Kommuner	15-74 år	15-19 år	20-24 år	25-39 år	40-54 år	55-66 år	67-74 år
Indre Fosen	66,8 %	45,7 %	71,4 %	79,5 %	83,7 %	69,3 %	22,8 %
Osen	64,3 %	45,5 %	80,0 %	79,1 %	82,2 %	67,9 %	24,8 %
Ørland	68,4 %	50,3 %	76,9 %	83,0 %	80,3 %	65,9 %	25,0 %
Åfjord	68,5 %	50,0 %	79,1 %	83,2 %	82,1 %	71,4 %	23,4 %

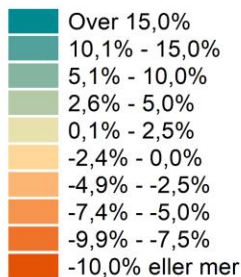
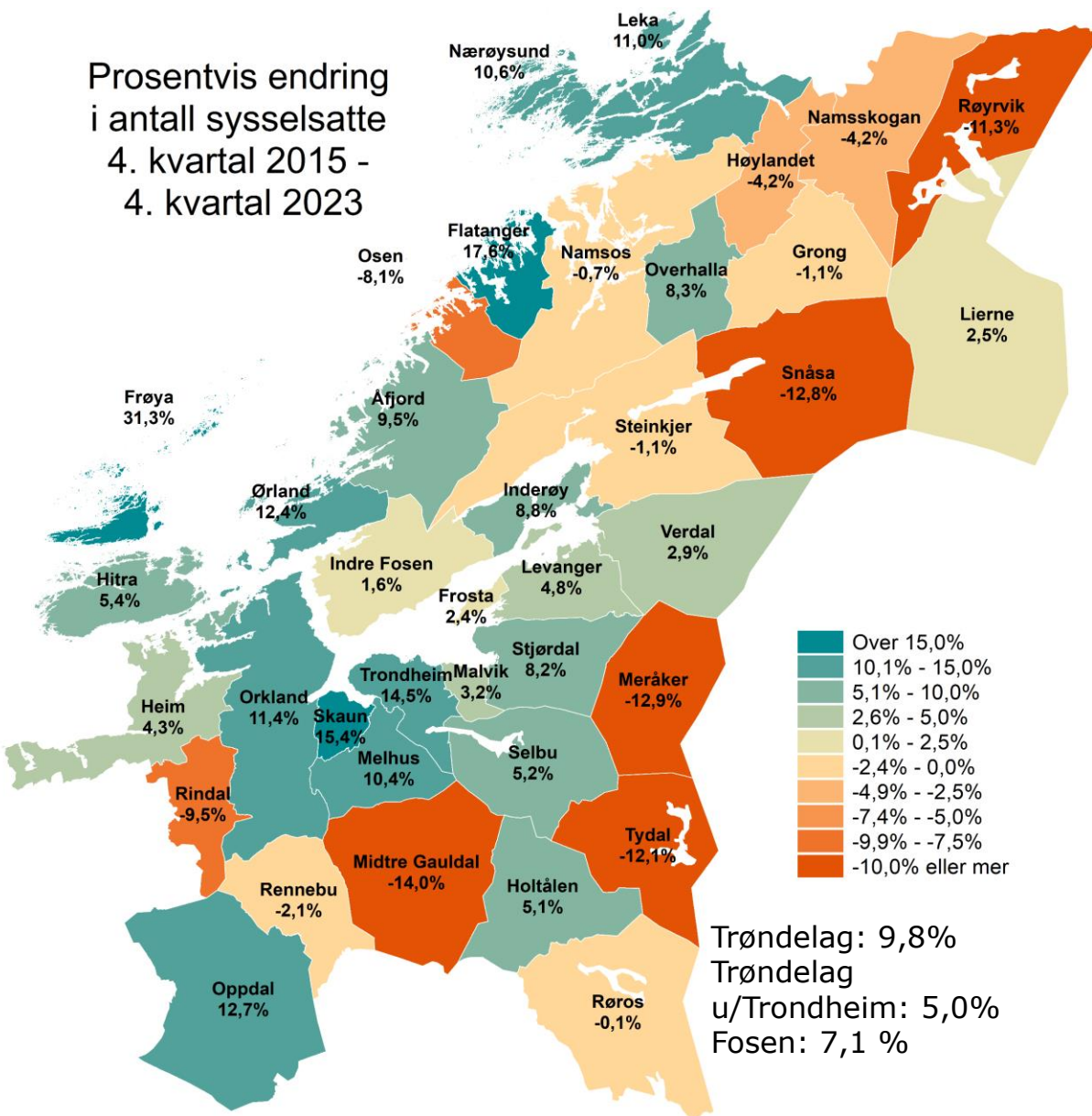
<https://trondelagitall.no/statistikk/sysselsettingsgrad>

Thea Hennie Kveinå Seniorrådgiver Trøndelag fylkeskommune

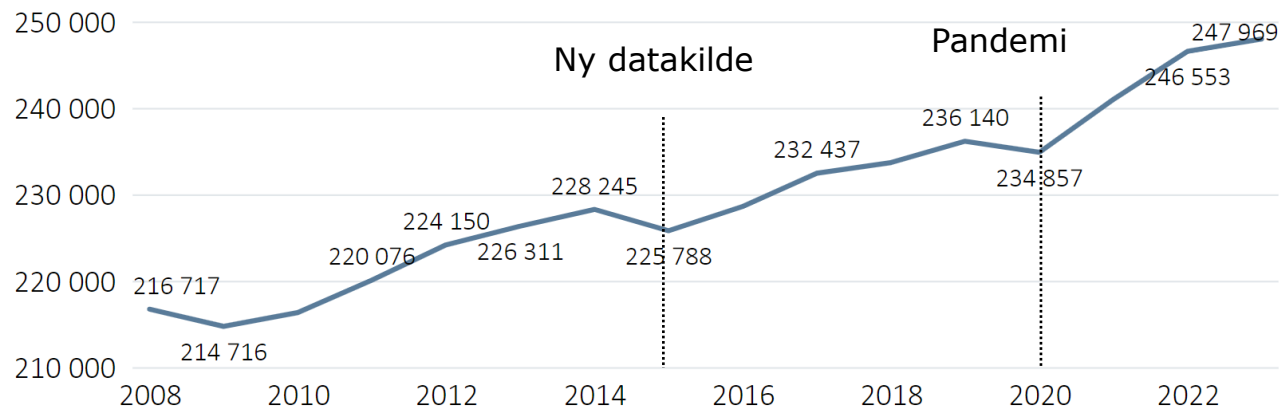
Sysselsettingsgrad (Begge kjønn) personer i alderen 15-74 år i Trøndelag i 2023



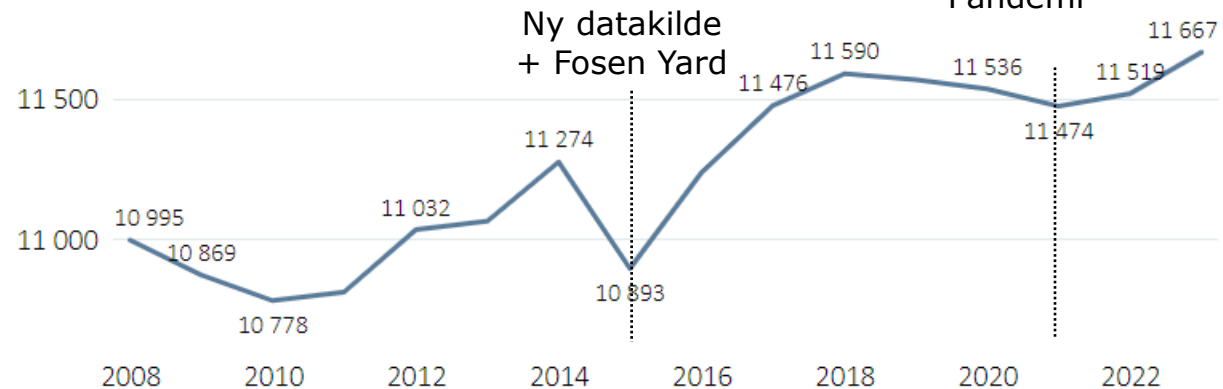
Prosentvis endring
i antall sysselsatte
4. kvartal 2015 -
4. kvartal 2023



Sysselsatte i alle næringer i Trøndelag, 2008-2023



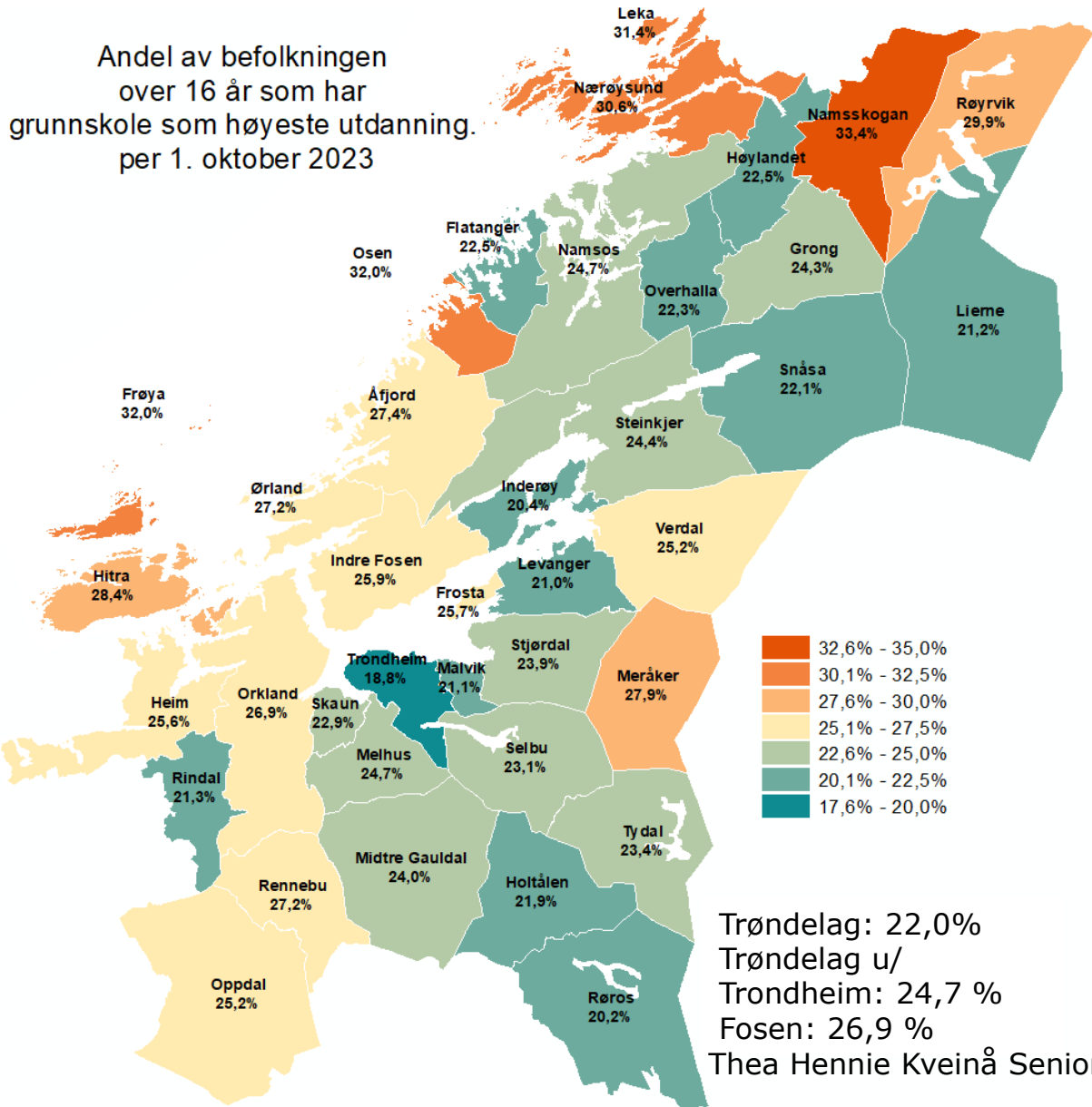
Sysselsatte i alle næringer i Fosen, 2008-2023



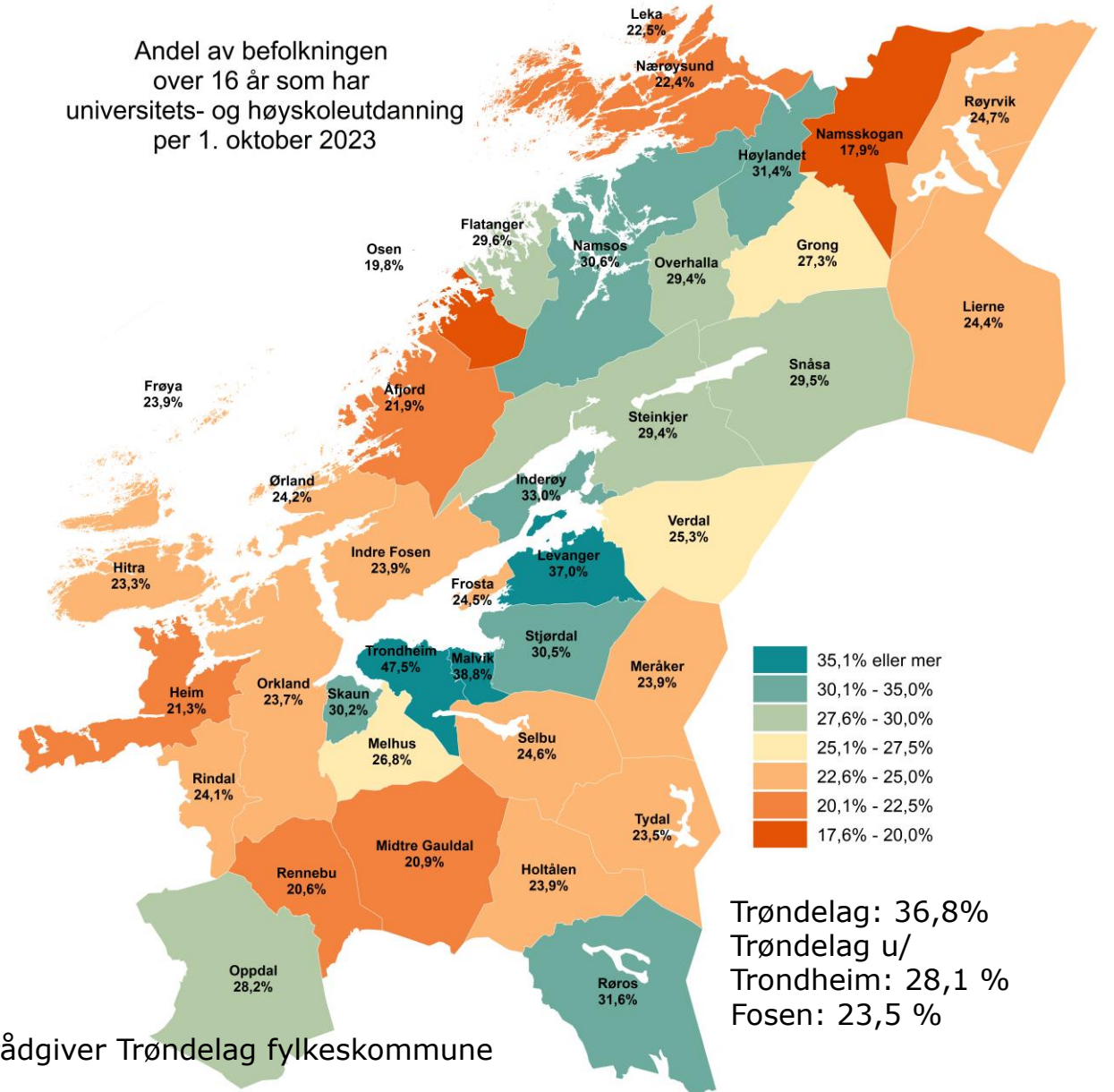
Lav andel med høyere utdanning, høy andel med bare grunnskole



Andel av befolkningen over 16 år som har grunnskole som høyeste utdanning per 1. oktober 2023

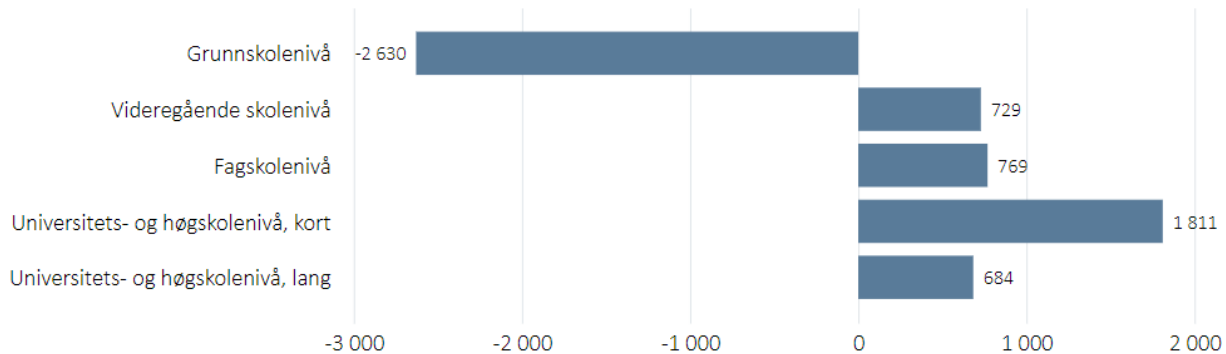


Andel av befolkningen over 16 år som har universitets- og høyskoleutdanning per 1. oktober 2023

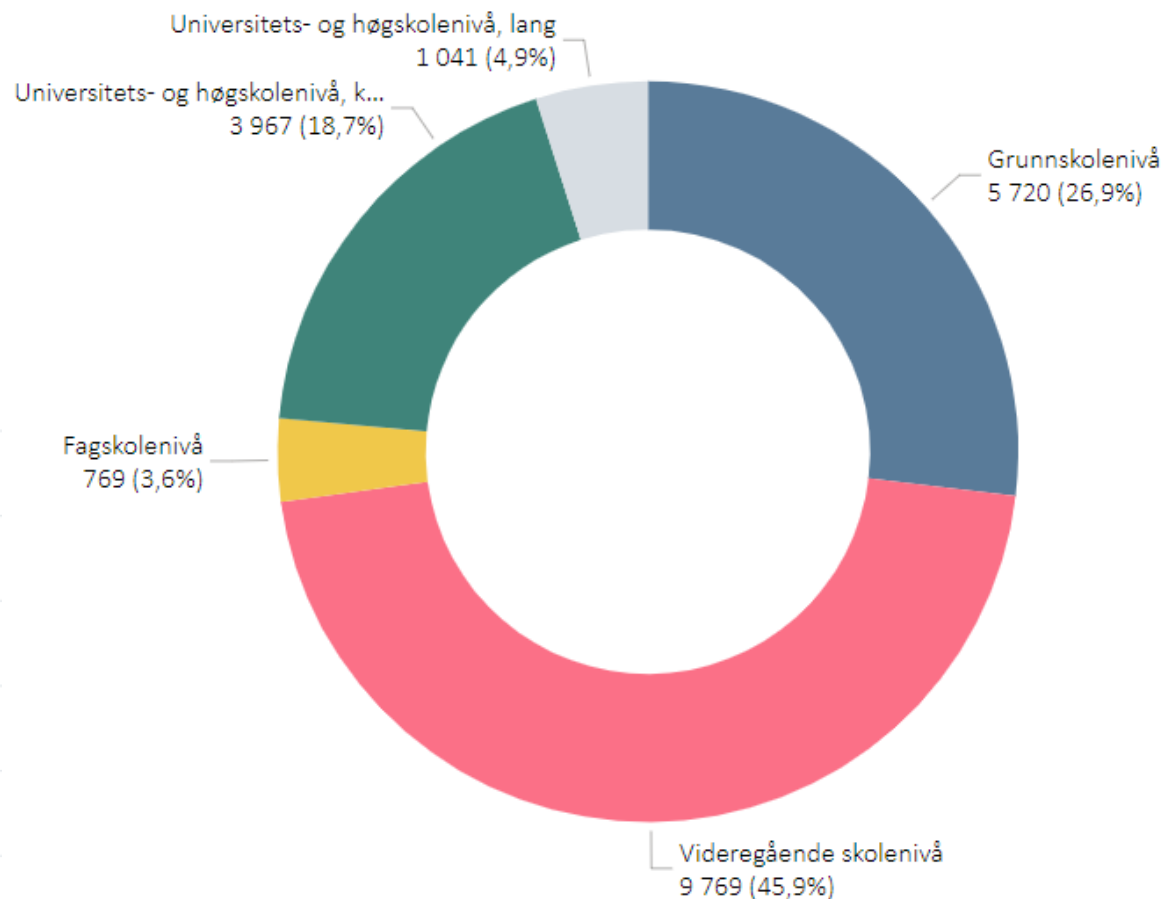




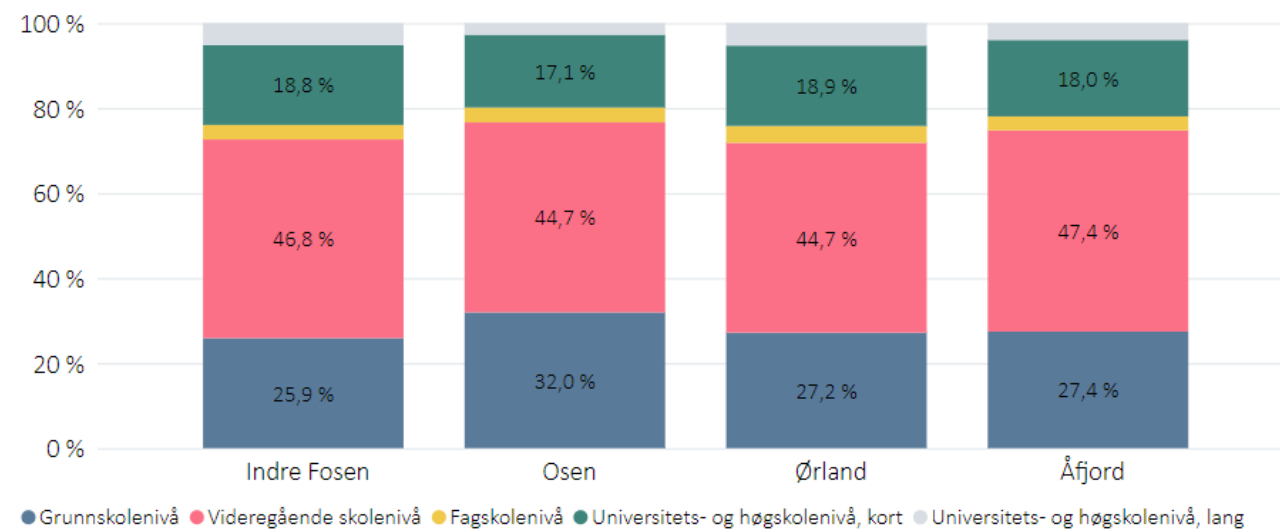
Endring i utdanningsnivå (personer) i Fosen fra 2000 til 2023



Utdanningsnivå for befolkningen i Fosen i 2023



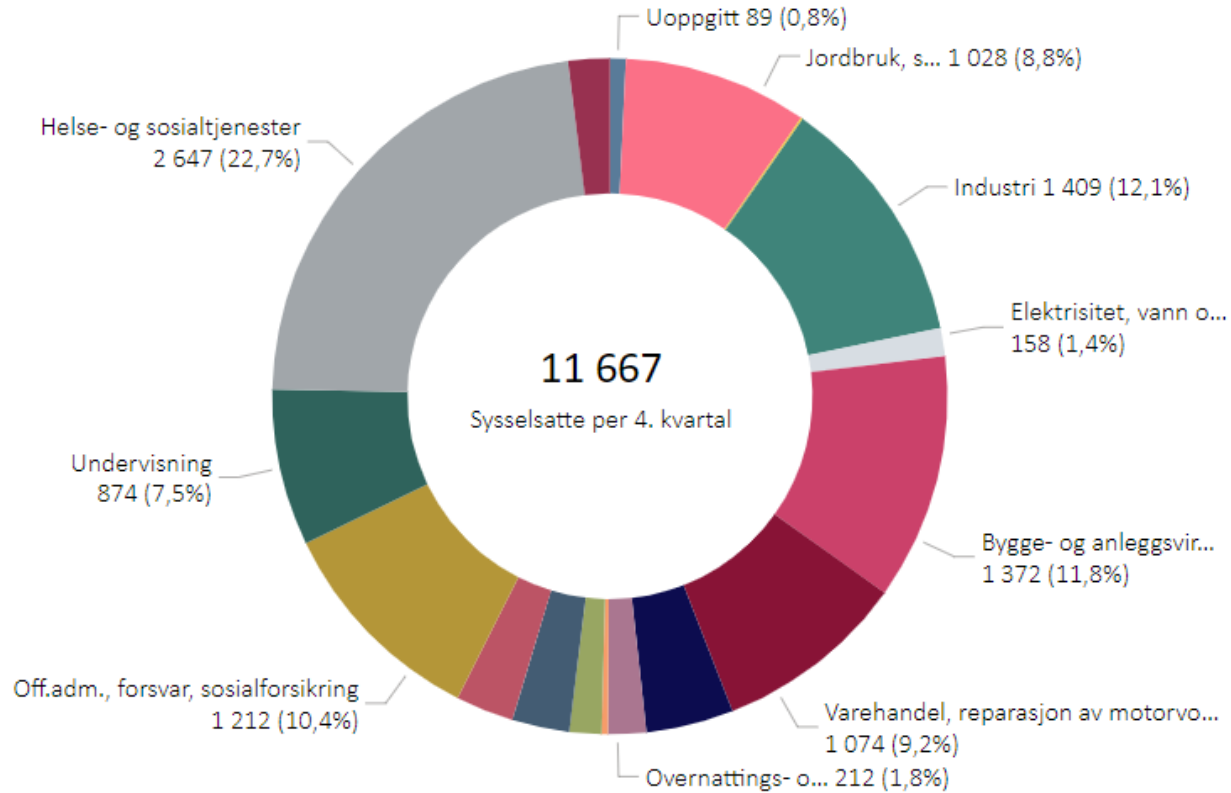
Utdanningsnivå i kommunene i Fosen i 2023



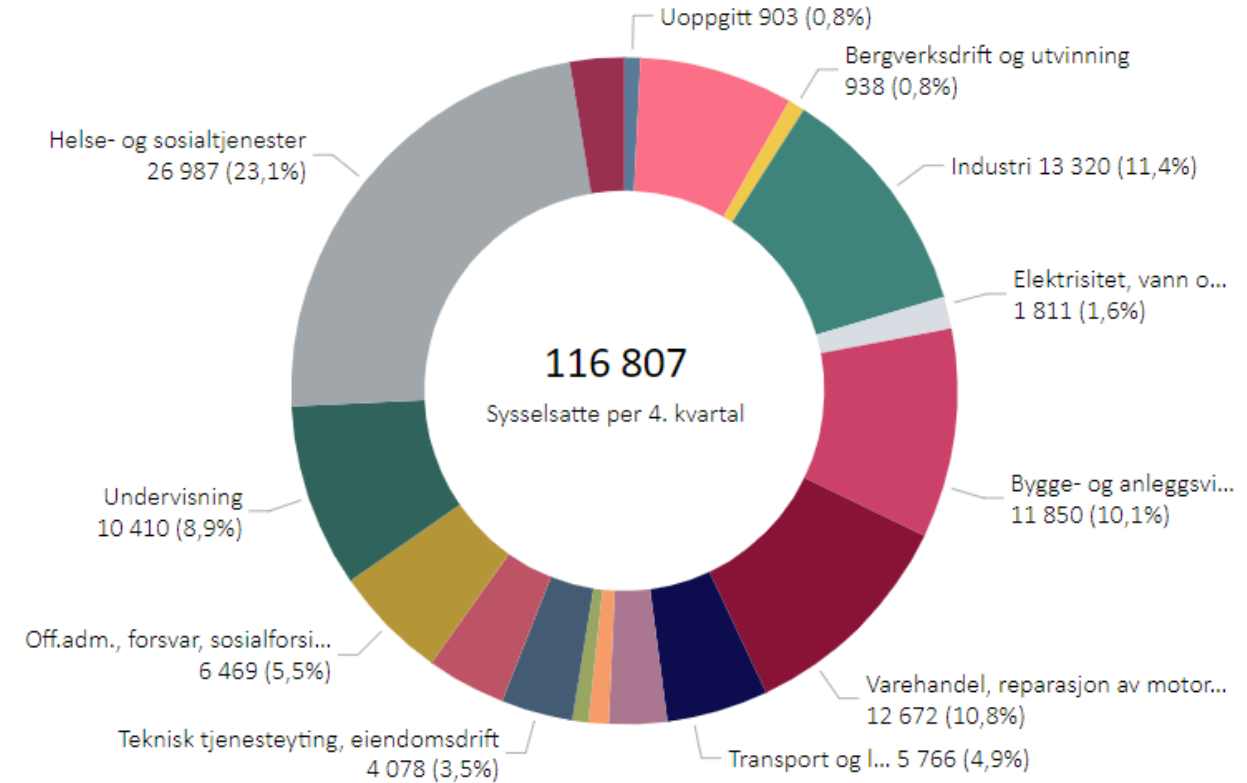
Næringsstrukturen på Fosen er forholdsvis lik Trøndelag u/Trondheim



Sysselsatte etter næring i Fosen per 4. kvartal 2023

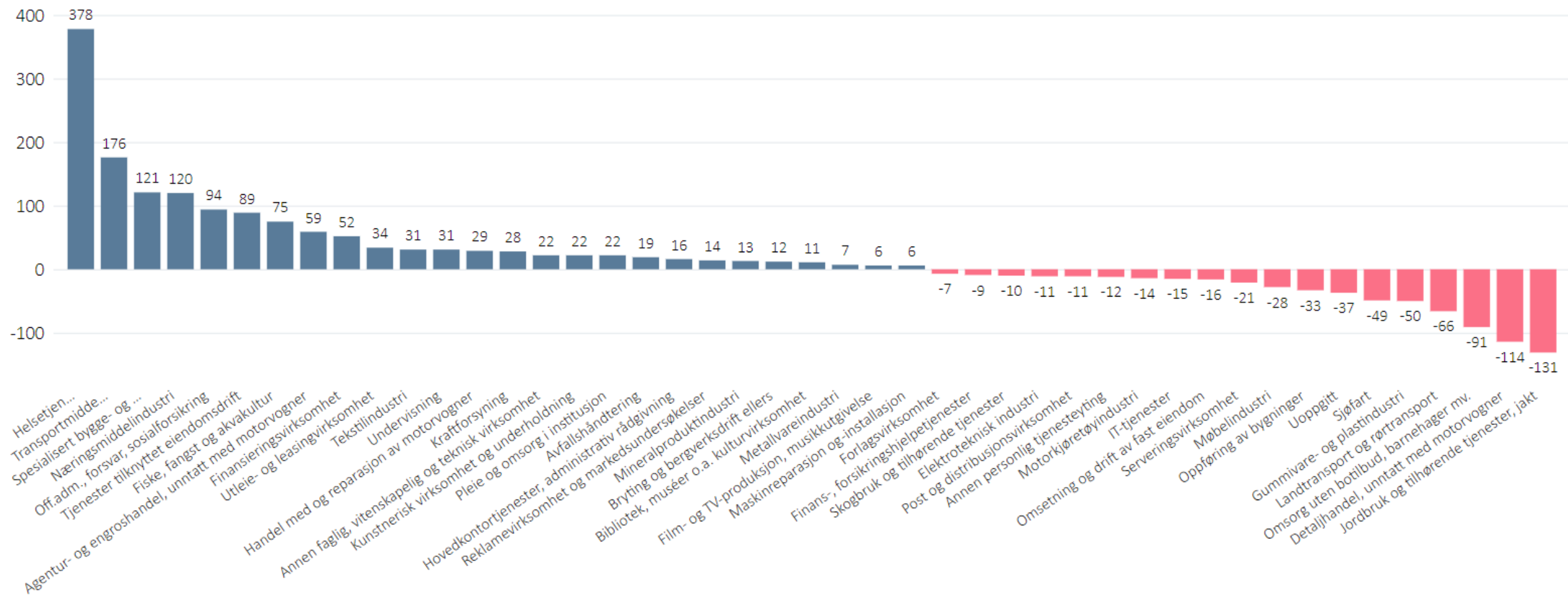


Sysselsatte etter næring i Trøndelag u/Trondheim per 4. kvartal 2023



Høyere andel innen offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring på grunn av kampflybasen

Endring i sysselsatte etter næring i Fosen, 2015 - 2023 (Næringsgrupper med endring på mer enn +/- 5)



5 på topp

- Helsetjenester : 378
- Transportmiddelindustri: 176 (Fosen Yard konkurs i 2015...)
- Spesialisert bygge- anleggsvirksomhet: 221
- Næringsmiddelindustri : 120 (Etablering av MOWI feed 2014/2015)
- Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring: 94 (+ Forsvar, - Resten)

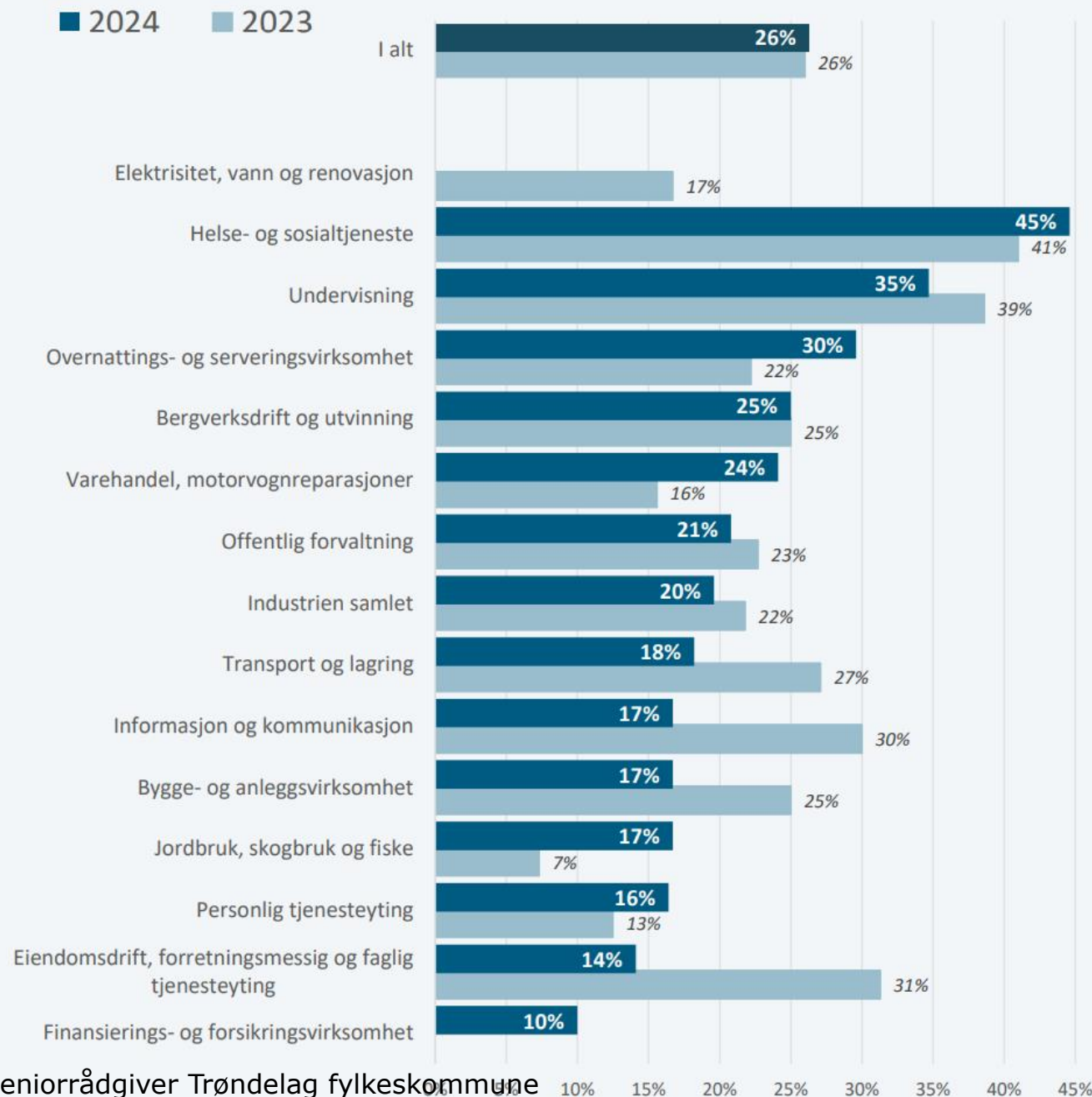
5 på bunn

- Jordbruk og tilhørende tjenester: -131
- Detaljhandel, unntatt med motorvogn : - 114
- Omsorg uten botilbud, barnehager mv. : - 91
- Landtransport : -66
- Gummivare og plastindustri : - 50

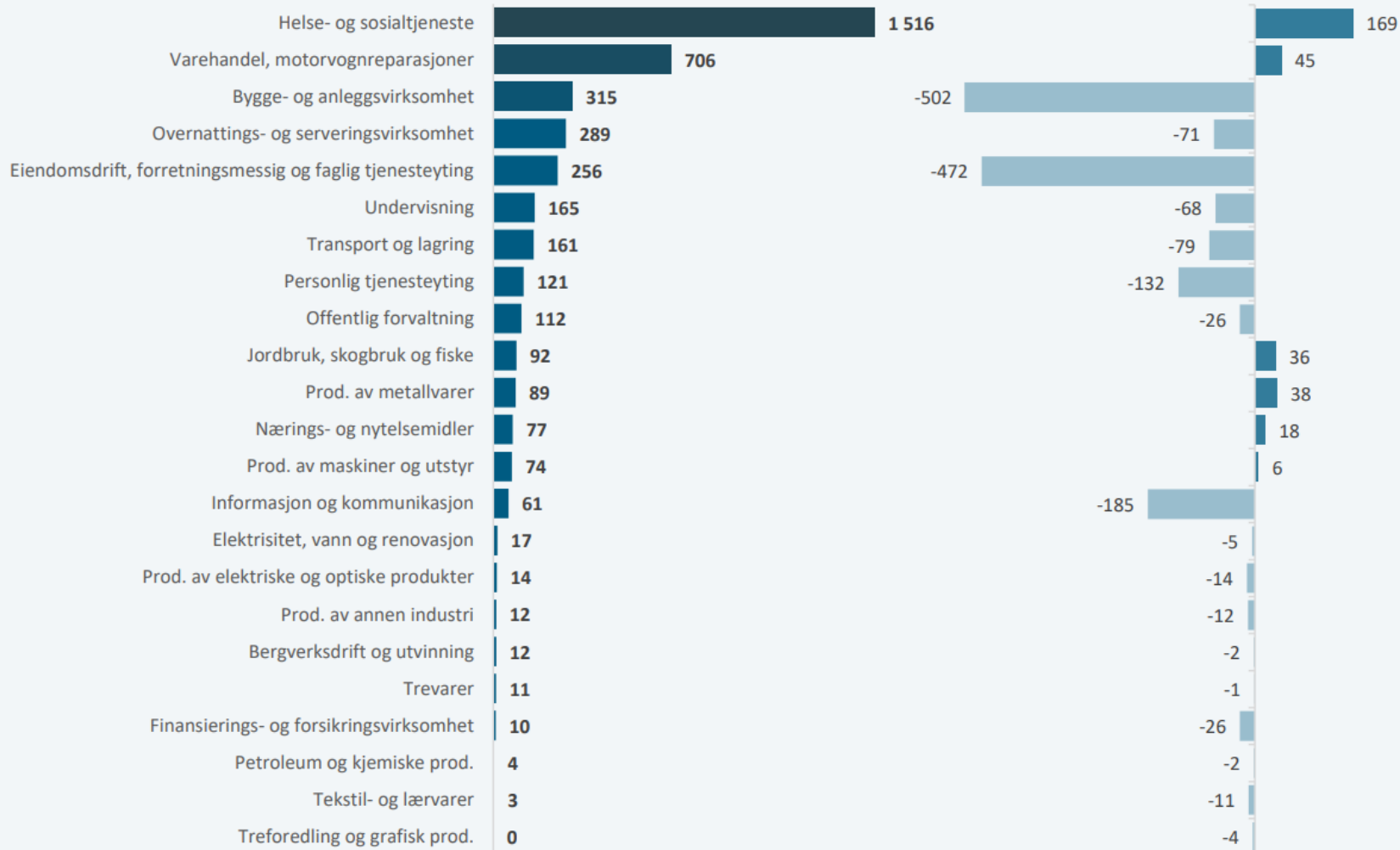
Rekrutteringsproblemer i næringene siste to år

Flere av næringene har en betydelig nedgang i rekrutteringsproblemene totalt sett sammenliknet med i fjor. I fjor svarte nesten hver tredje virksomhet innenfor eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting at de hadde problemer med rekrutteringen. I årets undersøkelse er andelen redusert til 14 prosent. Også innenfor informasjon og kommunikasjon, transport og lagring samt bygg og anlegg er det en markant nedgang i andel bedrifter som melder om rekrutteringsproblemer.

Innenfor helse- og sosialtjeneste, overnatting og servering og varehandel har andelen økt fra i fjor. I næringen elektrisitet, vann og renovasjon har ingen av virksomhetene hatt rekrutteringsvansker.



Økende kompetansemangel innenfor helse og sosial, nedgang i bygg og anlegg



Helse- og sosialtjeneste fortsetter å være næringen med størst mangel på arbeidskraft. Til sammen mangler næringen 1 516 arbeidstakere, noe som er en økning på 169 personer fra i fjor. Sykepleiere troner på toppen av listen i år som tidligere, og på de to neste plassene finner vi helsefagarbeidere og legespesialister.

Varehandel og motorvognreparasjoner er næringen med nest størst mangel på folk. Her ligger den estimerte mangelen på 706 personer, en økning på 45 personer fra 2023.

Bygge og anlegg mangler fortsatt fagfolk, men for andre år på rad går mangelen betydelig ned. Vi ser også stor nedgang i mangelen på arbeidskraft innenfor eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting. Disse to næringene står for 75 prosent av nedgangen i mangel på arbeidskraft.

Også innenfor informasjon og kommunikasjon og personlig tjenesteyting er det kraftig reduksjon i personellmangelen.



Mangel på arbeidskraft estimeres på bakgrunn av hvor mange stillinger bedriftene har mislyktes å rekruttere, der årsaken er få kvalifiserte søkere. Mangelen estimeres ut fra hvilken næring bedriften tilhører og yrker de oppgir. Det vil knytte seg usikkerhet til estimeringen, jo mer detaljerte kjennetegn det estimeres for, jo høyere usikkerhet.

*"It's tough to make predictions,
especially about the future"*

Yogi Berra



Det er mange som mener og tror mye om fremtiden.
Veldig få som vet...

Ting vi tror vi vet:

- Teknologi endrer arbeidsmarked (også i fremtiden)
- Mange næringer vil bli påvirket av automasjon og digitalisering (AI, maskinlæring, robotisering)
- Det vil komme nye typer jobber (men vi vet ikke hvilke...)
- Digital kompetanse blir stadig viktigere
- Man må forvente fornye/endre kompetansen sin i løpet av et arbeidsliv
- Allsidighet er alltid bra, men spesialisering kan gi høy uttelling om man treffer «rett»
- Aldrende befolkning gir behov for sysselsatte innen helse og omsorg.
- Norge trenger gode fagarbeidere i dag og trolig også i fremtiden.

Wisdom of crowds – summen av tusener av norske ungdommer som tar et informert utdanningsvalg vil trolig treffe bedre på arbeidslivets behov enn ekspertenes prognoser.

- Forutsetter informerte valg
- Forutsetter kunnskap om ulike valgmuligheter
- At ikke alle velger det samme.

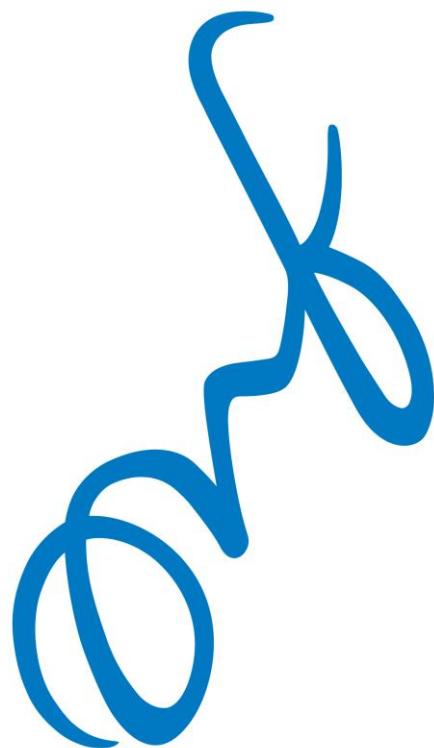


**Trøndelag
fylkeskommune**

Trööndelagen fylhkentjielte

trondelagfylke.no | fb.com/trondelagfylke

Ørland Næringsforum er en dynamisk organisasjon som fungerer som en bro mellom næringslivet og offentlig forvaltning i Ørland kommune. Vi jobber aktivt for å fremme økonomisk vekst, støtte eksisterende bedrifter og tiltrekke nye næringer til området. Vi tilbyr en rekke tjenester, inkludert nettverksbygging, rådgivning og støtte i utvikling av lokale og regionale prosjekter.



ØRLAND
NÆRINGS
FORUM

- Medlemspleie
 - Hvordan legge til rette for god næringsutvikling i Ørland kommune.
 - Være tilgjengelig for medlemmene
 - Besøk bedrifter
 - Gavekortløsning
 - Frokostmøter/kveldsmøter
 - Medlemspresentasjoner
 - Arrangement
- Ørlandsdagene 2025
 - Lede og tilrettelegge for gjennomføringen.
- Samarbeid med Ørland Kommune
 - Fortsette samarbeidet med Ørland kommune om tilrettelegging for handel og næringsutvikling
 - Høringsinnspill
 - Samferdsel
 - Faste møter for erfaringsutveksling



Kompetanse og Utfordringer for Næringslivet i Ørland Kommune

Kompetansebehov for Næringslivet i Ørland

Teknologi og ingeniører:

Med veksten i industri- og teknologi-sektoren, er det behov for ingeniører, tekniske fagfolk og personer med kompetanse innen teknologi og innovasjon.

Helse og omsorgstjenester:

Ørland trenger flere sykepleiere og generelt flere helsepersonell til å dekke det økende behovet innen helsetjenesten.

Havbruk og marinen sektor:

Kompetanse innen fiske, akvakultur, og fangst er viktig for å støtte den voksende sjømatindustrien.

Økonomi og administrasjon:

Bedrifter trenger økonomer, administrasjonssjefer og personer med ledelse og økonomisk kompetanse for å drive effektivt.

Kommunikasjon og markedsføring:

Med økende fokus på markedsføring og kommunikasjon, er det behov for personer med kompetanse innen PR, markedsføring og kommunikasjon.

Forsvaret:

Tekniske fagfolk: Personell med kompetanse innen vedlikehold, reparasjon og teknisk støtte for fly og utstyr.

Sikkerhet og forsvar: Spesialisert personell for sikkerhet, forsvar og overvåking.

Administrasjon og logistikk: Personell som kan håndtere administrasjon, logistikk og ressursstyring.

Kommunikasjon og koordinering: Personell som kan sikre effektiv kommunikasjon og koordinering mellom ulike enheter og avdelinger.



Utfordringer for næringslivet i Ørland kommune

- **Økonomisk vekst:**

Ørland ser ut til å ha behov for mer økonomisk vekst og utvikling av næringslivet for å sikre langsiktig stabilitet

- **Ørland flystasjon:**

Som hovedbase for de norske F-35-kampflyene, representerer flystasjonen både en stor mulighet og en utfordring, spesielt når det gjelder infrastruktur og boligmarked

- **Kollektivtransport:**

Det er et pågående behov for å forbedre kollektivtilbudene i kommunen, noe som også påvirker næringslivet

- **Arbeidsmarked:**

Som mange andre steder, er det utfordringer knyttet til å finne og beholde kvalifisert arbeidskraft.

- **Boligsituasjonen:**

Tomter, boliger på Brekstad, i nærheten av de store arbeidsplassene.



- **Økonomisk vekst og diversifisering:**

Investere i nye sektorer og støtte små og mellomstore bedrifter for å skape jobber og øke økonomisk aktivitet.

- **Ørland flystasjon:**

Forbedre bolig- og infrastrukturtilbudene rundt Ørland flystasjon for å tiltrekke og beholde kvalifisert arbeidskraft.

- **Kollektivtransport:**

Utvide og forbedre kollektivtransportnettet for å gjøre det enklere å komme til og fra arbeidsplasser, noe som også kan forbedre tilgjengeligheten for arbeidskraft, eks. Stjørnfjordbrua.

- **Arbeidsmarked:**

Jobbe tett med utdanningsinstitusjoner og bedrifter for å sikre at utdanningene tilpasses arbeidsmarkedets behovene, og tilby opplæringsprogrammer for å forbedre ferdigheter hos arbeidsstokken.

Muligheter for Næringslivet i Ørland kommune

- Ørland flystasjon:

Som hovedbase for de norske F-35-kampflyene, luftvern, mm. representerer flystasjonen en stor mulighet for næringslivet, spesielt innenfor forsvarsindustrien og vedlikeholdstjenester

- Økonomiplan 2024-2033:

Kommunens økonomiplan fokuserer på klimanøytral utvikling, økonomisk vekst og mangfold. Dette kan skape nye muligheter for bedrifter som jobber innenfor grønne teknologier og bærekraftig utvikling



MOWI®



GRANDE
SJØMAT

Fersk fisk til folket siden 1967

- Havbruk:

Ørland har en viktig historie innen havbruk, og det er fortsatt en viktig del av næringslivet. Dette inkluderer akvakultur, fangst og fiske

- Økonomisk vekst:

Den maritime sektoren har sett en betydelig økning i omsetning, fra 4,9 milliarder kroner i 2017 til 10,6 milliarder kroner i 2022. Dette genererer over 900 arbeidsplasser i kommunen

- Norsk sjømatproduksjon:

Ørland bidrar til utviklingen av nasjonens sjømatproduksjon og er et viktig grunnlag for fremtidige inntekter

SAMFERDSEL

Forbedret tilgang:

Brua vil forbedre tilgangen til og fra Ørland, noe som vil gjøre det lettere for folk å komme seg til jobb, skole og andre viktige steder.

Økt bosetting:

Brua vil gjøre området mer attraktivt for bosetting, noe som kan bidra til å stoppe fraflyttingen fra Fosen.

Samarbeid:

Brua vil fremme samarbeid mellom kommunene og næringslivet, noe som kan føre til større økonomisk utvikling og samarbeid på arbeidssiden.



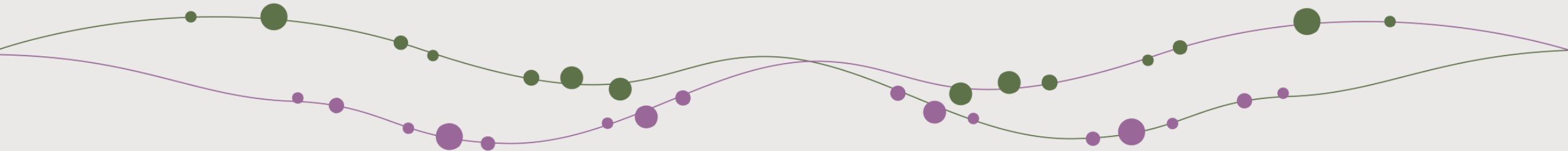
1. Uforutsigbarhet
2. Økonomiske tap
3. Misfornøyde passasjerer
4. Redusert attraktivitet
5. Fraflytting



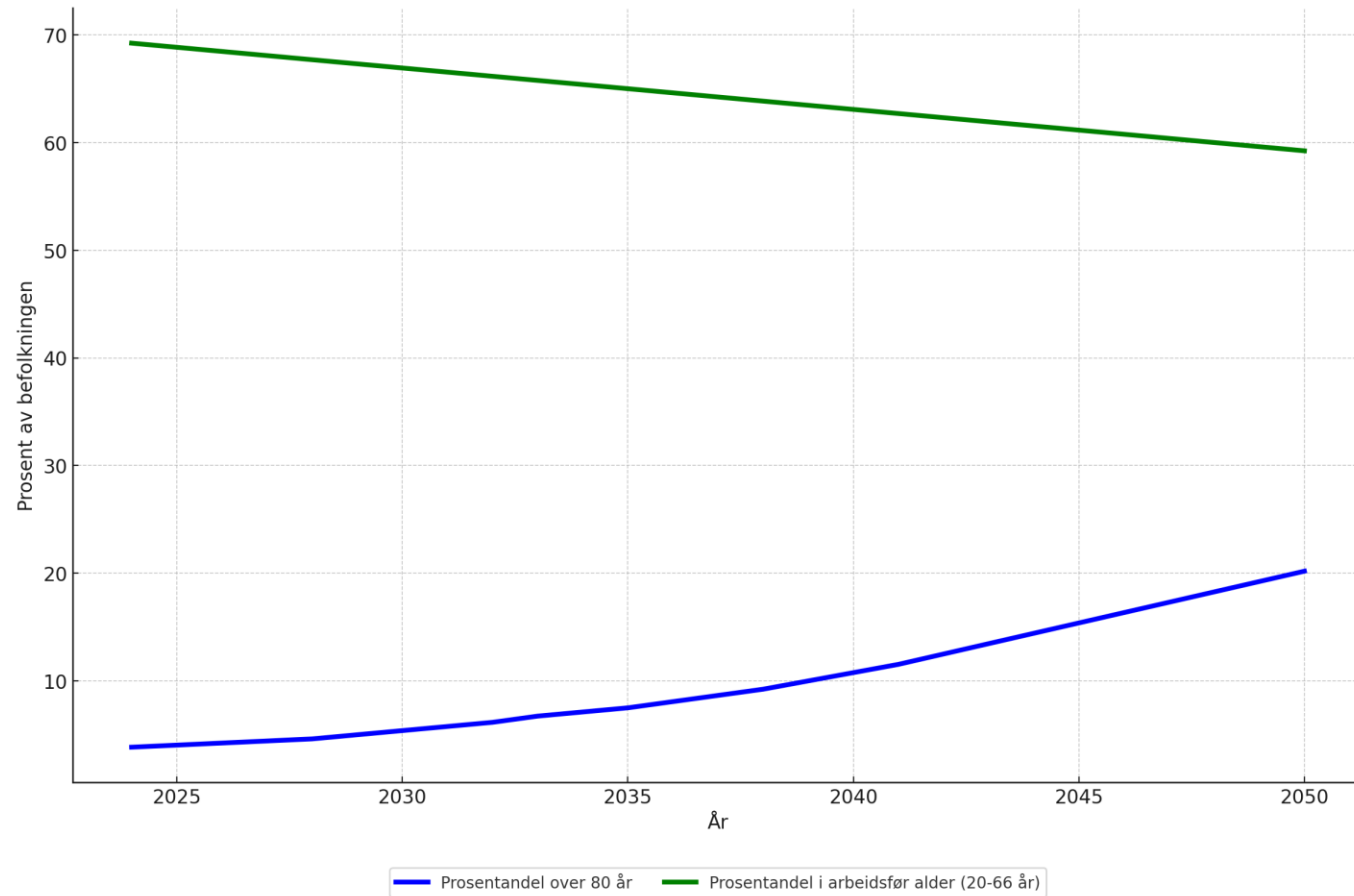
ÅFJORD
KOMMUNE

Åfjord 2050

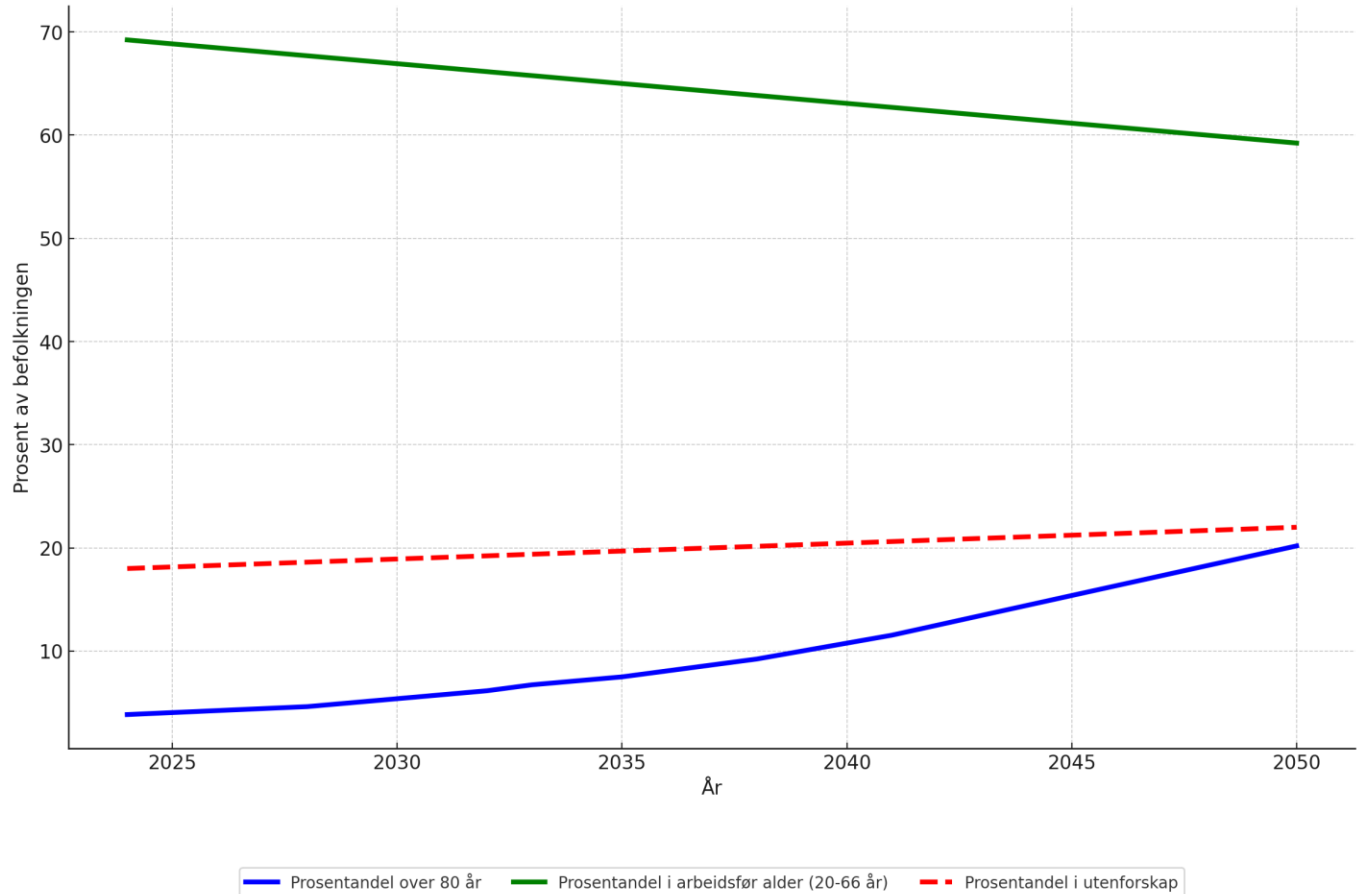
Arbeidsgiverstrategi 2025 – 2030*



%andel av befolkningen over 80 og i arbeidsfør alder



%andel av befolkningen over 80 og i arbeidsfør alder



Flere med økt tjenestebehov

- Eldrebølgen
- Yngrebølgen
- Forventninger



Færre i arbeid

- Økt sykefravær
- Økning i uføre
- Fødselstall



Rammer

- Strammere økonomi
- Kampen om arbeidskraften
- Generasjon alfa møter generasjon boomers

Ambisjon

Åfjord kommune skal være en attraktiv kommune å bo, jobbe og leve i

Åfjord kommunes skal oppfylle sitt samfunnsoppdrag gjennom å beholde, utvikle og rekruttere kompetente medarbeidere, og legge til rette for utvikling og nyskaping



- Møte fremtidens kompetansebehov



- Tillitsbasert ledelse og godt partssamarbeid



- Endringskapasitet og innovasjonskultur

Strategiske mål

Møte fremtidens kompetansebehov

Kompetanseutvikling

- Fremtidsrettet kompetanseplaner
- Livslang læring

Tillitsbasert ledelse og godt partssamarbeid

Rekruttering og mangfold

- Ansatte som ambassadører
- Alternativ rekruttering

Endringskapasitet og innovasjonskultur

Ressursbruk og effektivitet

- Bærekraftig oppgavedeling og attraktive arbeidsoppgaver
- Organisering som fremmer samarbeid og utvikling

Strategiske mål

Møte fremtidens kompetansebehov

Tillitsbasert ledelse og godt partssamarbeid

Endringskapasitet og innovasjonskultur

Lederutvikling

- Trygge, modige og moderne ledere
- Fokus på arbeidsmiljø og ledelse

Kultur

- Mindre styring og administrasjon, mer tid til ledelse og kulturbygging
- Fra sykefravær til nærvær

Samarbeid

- Motivere og legge til rette for strategisk partssamarbeid

Strategiske mål

Møte fremtidens kompetansebehov

Tillitsbasert ledelse og godt partssamarbeid

Endringskapasitet og innovasjonskultur

Endringsledelse

- Motivasjon, forståelse og kompetanse
- Partssamarbeid

Kultur for innovasjon

- Belønne endringskompetanse
- Legge til rette for innovasjon

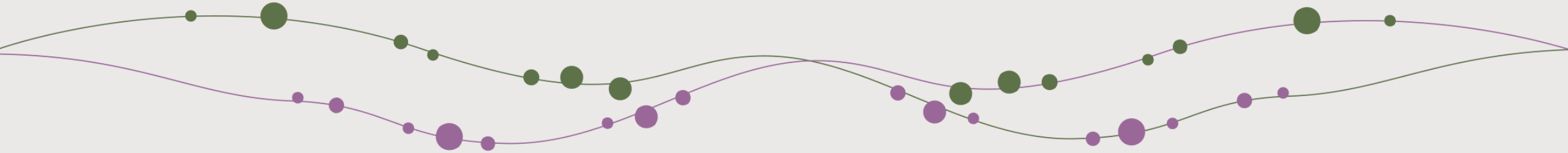
Effektiv bruk av teknologi

- Jobbe smartere, ikke hardere
- Trygging og opplæring
- Unngå «workarounds»



ÅFJORD
KOMMUNE

Takk for oppmerksomheten!





Osen kommune

Kompetanseforum 16. oktober 2024





Osen kommune

Status Osen kommune

1. Status på kompetanse, og behov framover.
2. Rekruttering og kompetanseutvikling.



Status på kompetanse, og behov framover

- En liten kommune, mangler en del spesialkompetanse
 - Saksbehandling på plan og bygg, landbruk, oppmåling, tekniske tjenester og psykolog.
- Vi har så langt oppfylt bemanning innen oppvekst og helse, men nedgang i søkere på utlyste stillinger
- Behov framover
 - Fagbrev helsefagarbeider
 - Fagbrev barne- og ungdomsarbeider
 - Lærere, både i barnehage og skole
 - Sykepleiere
 - Lege
 - Service og administrasjon, økonomi
 - Innovasjon og prosjektledelse



Rekruttering og kompetanseutvikling

- Distriktskommune som kjemper om arbeidskrafta på arbeidsmarkedet
 - Jobber du i Osen kommune er du ikke en lønnsvinner
 - Tidligere hatt standardiserte stillingsutlysninger
- Hvordan skape nysgjerrighet for arbeidssøkere?
 - Utlysningstekster som ikke er «kommunegrå»
 - Appellerer til interessante stillinger som ikke er utlyst «A4»
 - Stillinger som inviterer til å komme og bidra til utvikling av kommunen
 - Breder fagfelt, mulighet til å være med på å forme stillingen, selv finne ut hvordan en ønsker å løse oppgaver på en bedre måte
 - Ønsker vi endring?
 - Utfordringsbildet endrer seg. Vi **trenger** nytenking, et nytt blikk



Rekruttering og kompetanseutvikling

- Kompetanseutvikling
 - Vi hadde et politisk vedtak på å opprette flere lærlingestillinger innen helse og oppvekst
 - Vi legger til rette for kompetanseheving
 - Fagbrev helsefagarbeider og barne- og ungdomsarbeider blant ufaglærte (barneveileder)
 - Vi har flere som har gått fra barne- og ungdomsarbeider til barnehagelærer
 - Videreutdanning av lærere gjennom ordning UDIR
 - Desentralisert sykepleierutdanning
 - Regionale, utviklingsprosjekter innen oppvekst
- Næringslivet
 - Lærlinger innen kokk, maskinentreprenør, fiskeri- og havbruk



Rekruttering og kompetanseutvikling

- Samarbeid i regionen
 - Samarbeide med flere for å skape kompetansefellesskap et sted, som gir resultater til flere (Fosen studiesenter)
 - Gir bedre kvalitet på tjenestene til innbyggerne
 - Utdanningsløp for voksne, desentralisert. Både vgs. og høyskole



Kanskje den viktigste faktoren for å folk i distriktet

- Noe å gjøre utenfor arbeidstid, for alle, i alle livets faser
- Næringslivslunch
- Møte med ungdommen vi låner bort





Osen kommune

Takk for meg!





Kompetanseforum Fosen

1610.2024

NØKKELTALL



11 200

studenter



8

studiesteder



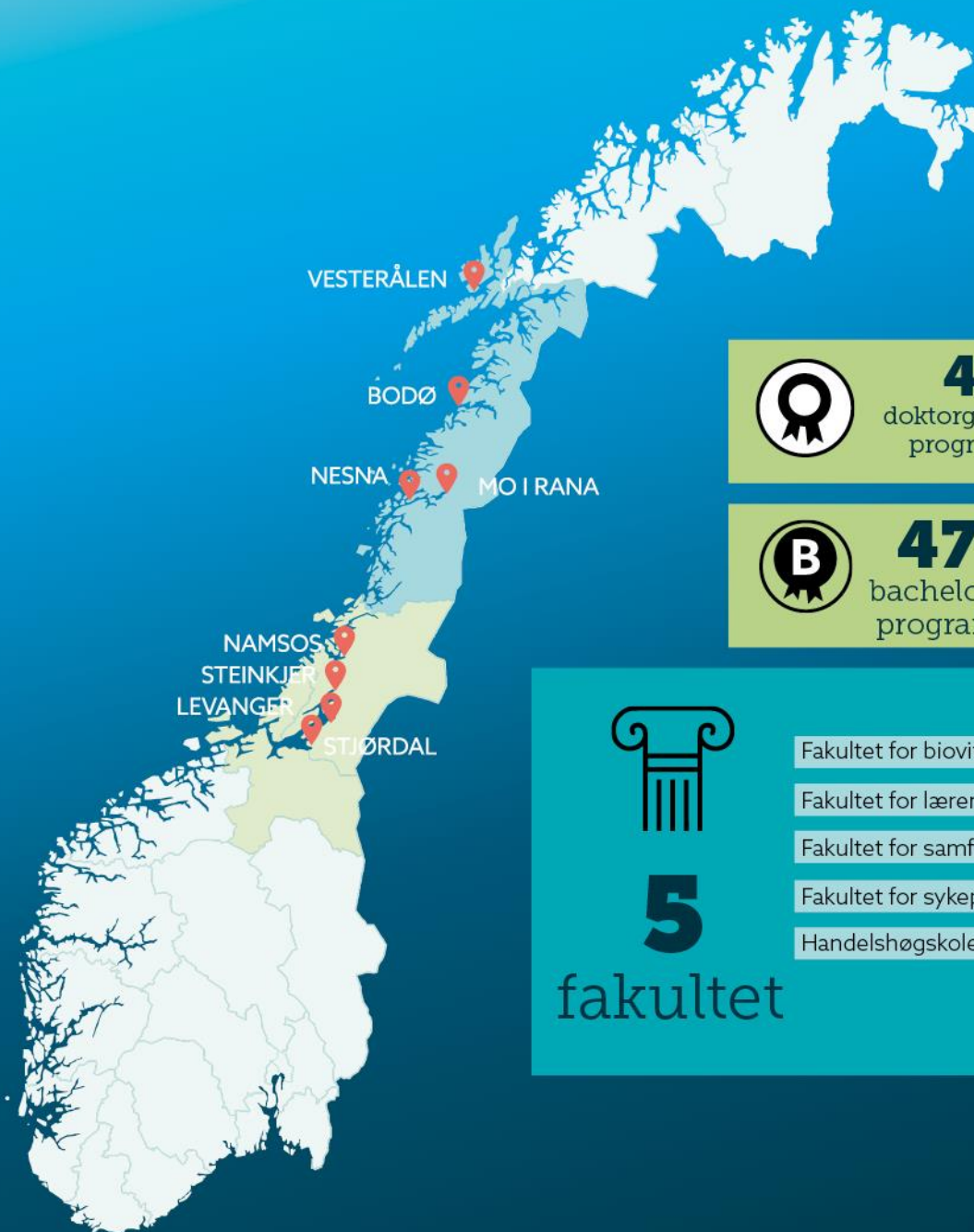
1 400

ansatte



2080

kandidater



4
doktorgrads-
program

mer enn
200
stipendiater



47
bachelor-
program



35
master-
program



5
fakultet

Fakultet for biovitenskap og akvakultur

Fakultet for lærerutdanning og kunst- og kulturfag

Fakultet for samfunnsvitenskap

Fakultet for sykepleie og helsevitenskap

Handelshøgskolen Nord

Stjørdal

- Trafikk lærerutdanning
- Totalt 910 studenter
- 60 årsverk



Levanger

- Profesjonsutdanninger
 - Sosialt arbeid
 - Sykepleie og master i helsefag
 - Lærer
 - Barnehagelærer
- Ledelsesfag (HRM)
- Kreative fag
- Totalt 2619 studenter
- 328 årsverk



Steinkjer

- Økonomistudier
- Husdyr
- Naturforvaltning og skogbruk
- Master i biovitenskap
- Totalt 430 studenter
- 93 årsverk



Namsos

- Helsefag
 - Vernepleie
 - Paramedisin
 - Farmasi
 - Sykepleie
- Totalt 449 studenter
- 54 årsverk



UTDANNING



UTVIKLING AV KANDIDATPRODUKSJON

- ▶ 9 av 10 studenter får seg jobb innen seks måneder.
- ▶ 7 av 10 blir igjen i regionen
- ▶ 4 av 10 går til privat sektor
- ▶ 6 av 10 går til offentlig sektor

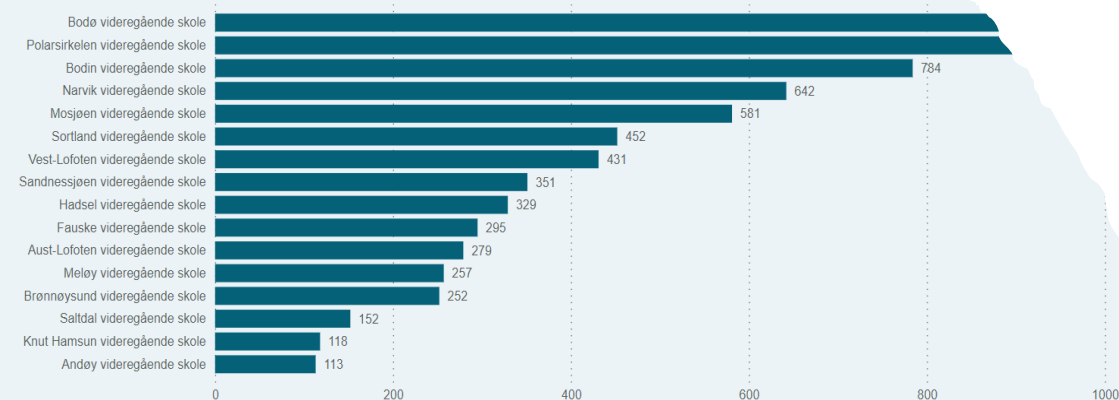


Endringer som påvirker oss

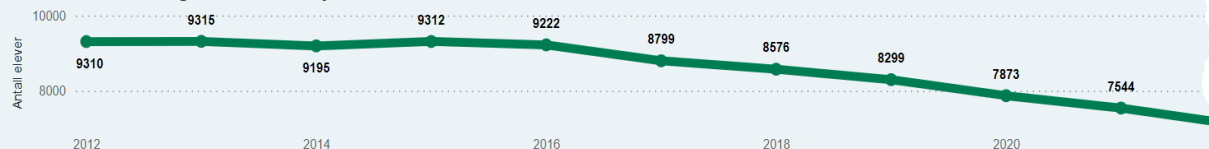
- **Mangel på arbeidskraft nasjonalt og i hele Europa – unge må raskere i arbeid**
- **Stadig synkende ungdomskull – særlig i våre regioner:**
 - Trøndelag utenom Trondheim har gått fra 9700 til 8100 på 10 år
- **Færre ungdommer tar studiespesialisering på videregående skole.**
- **Høyere yrkesfaglig utdanning blir stadig mer populært – kan tilby utdanning på bachelor-nivå.**
- **De store profesjonsstudiene (lærer og sykepleier) er under press.**
- **En sterkere sentraliseringstrend. Unge og voksne søker seg til de store byene.**
- **Fleksible måter å studere på prioriteres (nett og samling).**
- **Større andel av studentene på kortere studier og EVU.**

Antall elever per videregående skole i Nordland

Elevtall per videregående skole i 2022



Elevtallsutvikling i Nordland i perioden 2012-2022





NORD
universitet

Etter- og videreutdanning, og fleksible utdanninger.

- Eksempel på EVU-tilbud og fleksible utdanninger ved Nord universitet.
- For full oversikt se: www.nord.no/videre



EVU-tilbudene

- Alle kortere studier under 60 studiepoeng
- Alle årstudier på deltid
- Alle årsstudier på heltid og med fleksibel organisering (samling/nett)
- Masterstudier på deltid eller med fleksibel organisering
- Utvalgte enkeltemner

- *Etterutdanning er kurs uten studiepoeng*
- *Videreutdanning er studier med eksamen og studiepoeng*

Mikroemne (2,5 stp.):

Praktisk konflikthåndtering

**Har du lyst å lære mer om praktisk
konflikthåndtering?**

Mikroemnet passer for alle som jobber
med eller sammen med mennesker.

Et spennende samarbeid mellom fagmiljø
innen spillteori og sosial arbeid.

Opptakskravet er generell
studiekompetanse, og søknadsfristen er 15.
november.





Motiverende samtale

Utdanningen skal gi avansert kunnskap om og kompetanse i Motiverende samtale (Motiverende intervju - MI) som en målrettet, klientrettet samtalem metode for å motivere til adferdsendring, samt bistå ved endringsprosesser.

Et veldig populært studietilbud på 10 studiepoeng.

Opptakskravet er generell studiekompetanse, og søknadsfristen er 15. november.



Nettbaserte studier

Eksempler:

- ✓ Endringsledelse i helsesektoren i en digital kontekst (10 stp.)
- ✓ Fleksibel videreutdanning i personlig trener (30 stp.)
- ✓ Ledelse og endringsledelse i barnehagen (15 stp.)
- ✓ Veiledning i et interkulturelt perspektiv (5 stp.)

Økonomiske forutsetninger

De økonomiske forutsetningene for UH-sektoren til å kjøre EVU-tiltak med finansiering av studiepoengproduksjon er krevende.

- 1) Behov for godt samarbeid med samfunns- og næringsliv for å kunne opprette EVU-tilbud som er aktuelle,
- 2) som kan planlegges frem i tid (proaktiv tilnærming),
- 3) gjennomføres flere ganger
- 4) og ha store nok studentgrupper.

Aktuelt:

Flere aktører inngår samarbeid for å kjøpe studietilbud for sine ansatte.



NORD
universitet

Check it out!

nord.no/videre

og tilbudene som er
publisert.





Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjielte



Tilbud gjennom fagskoler i Trøndelag

Kompetanseforum Fosen

16. oktober 2024

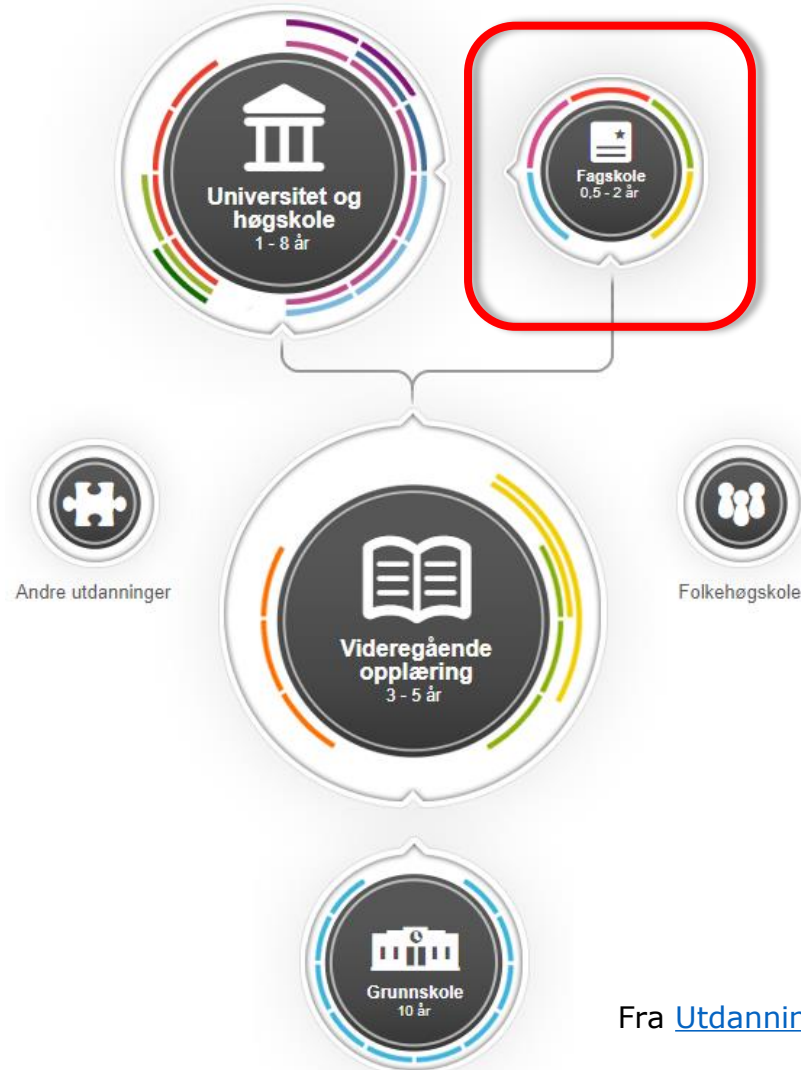
Hva er høyere yrkesfaglig utdanning (HYU)?



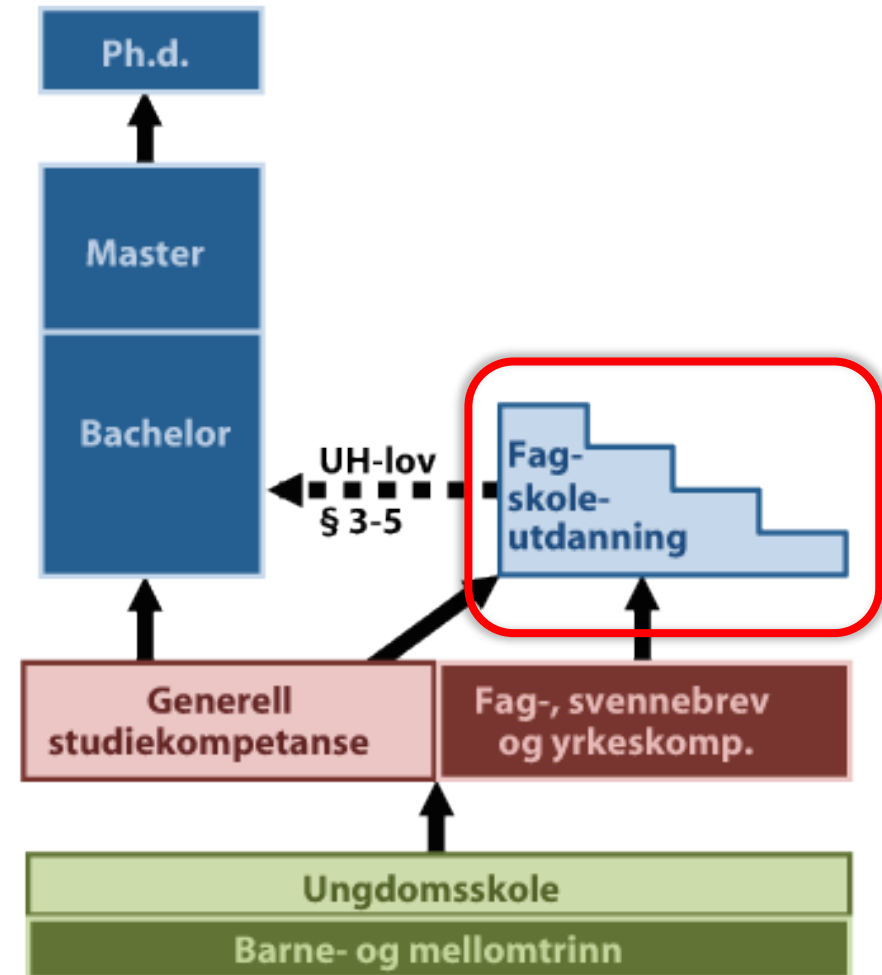
- Også kjent som fagskoleutdanning
- Yrkesfaglige utdanninger som ligger på nivå over videregående opplæring
- Utdanningstilbud som er akkrediterte
 - Fagakkreditering gjennom NOKUT
 - Fagområdeakkreditering av skolen selv
- Tilbys av fagskoler
 - Fylkeskommunale
 - Private
 - Statlige
- Gir kompetanse som kan tas i bruk i arbeidslivet uten ytterligere opplæringstiltak



Høyere yrkesfaglig utdanning i utdanningssystemet

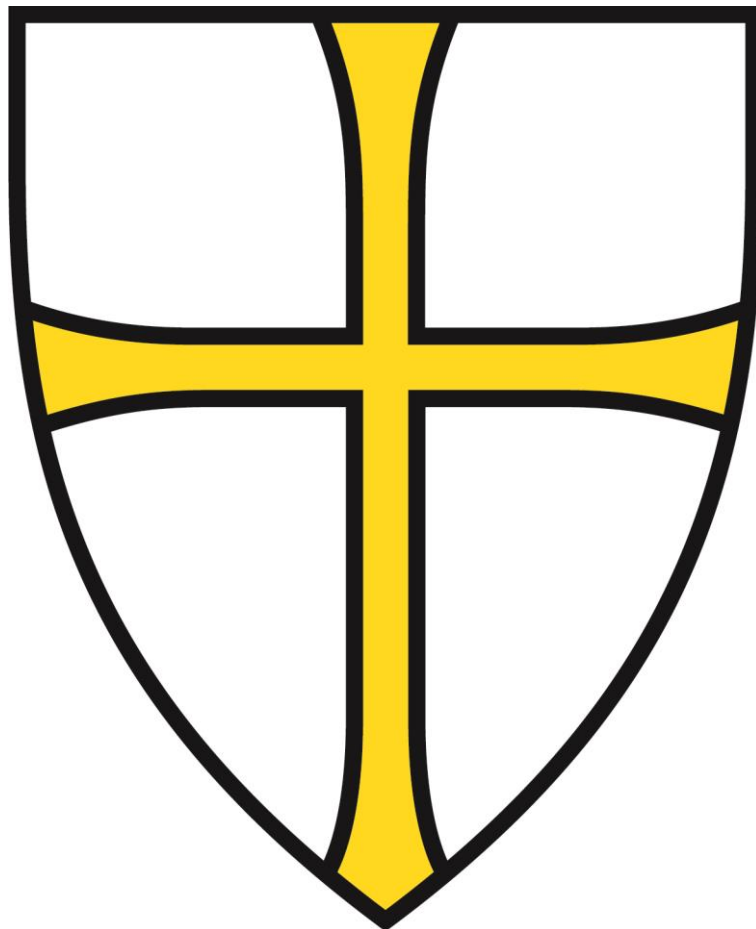


Fra Utdanning.no



Fra Regjeringen.no

Fylkeskommunens roller



Forvalter av utdanningsslaget (lovpålagt)

- Helhetlig ansvar for sektoren
 - «Sørge for» at det tilbys HYU i Trøndelag
 - Dekke kompetansebehov
 - Tildeler driftstilskudd til for private og offentlige fagskoler
 - Samarbeid med arbeidslivet og regionalt partnerskap
- Kompetansestrategi for Trøndelag førende
- Verdiskapingsstrategi for Trøndelag vektlagt
- Dekking av kompetansebehovet i hele Trøndelag av betydning
- Fagskoler kan søke om både hele utdanninger og moduler
- Ordinær søknadsfrist: 1. november for kommende studieår

Skoleeier og skoledriver av THYF (ikke lovpålagt)

KBU om HYU og fylkeskommunens ansvar på kompetansefeltet



- HYU har «... en viktig rolle for å imøtekomme dagens og morgendagens kompetansebehov»
- Fylkeskommunene skal
 - «... sørge for at det tilbys akkreditert fagskoleutdanning (...)
 - «... bidra til *best mulig samsvar mellom tilbud og etterspørsel av kompetanse*»
- Ansvaret for den regionale kompetansepolitikken:
 - *ses i sammenheng med fylkenes forsterkede ansvar for samfunnsutvikling*
 - *henger tett sammen med næringspolitikk, regional planlegging og integrering*

Fra KBUs temarapport 1/2022 Høyere yrkesfaglig utdannings rolle for regional kompetanseutvikling

Oppdukkende kompetansebehov



- Konkrete utdanningstilbud i samarbeid med arbeidslivet aydekket etter ordinær søknadsfrist
- Både hele utdanninger og moduler
- Engangstilskudd med bakgrunn i beregnede kostnader i vedlagt budsjett fra fagskolen
- Forutsetter akkreditering

- Flere fagskoler kan søke sammen
- Søknader behandles etter hvert som de kommer inn
- Men siste frist 15. november

Prioriterte områder for 2025 i Trøndelag



Regionalt (prioritert rekkefølge)

1. Helse, omsorg og oppvekst
2. Elektro og teknologi
3. Industri, bygg og anlegg
4. Mat, reise og opplevelsesnæringer
5. Grønne næringer, bio- og sirkulærøkonomi
6. Maritim sektor
7. Havbruk/marin sektor
8. Geomatikk

Nasjonalt nedslagsfelt når studentene er knyttet til studiested i Trøndelag

- Havbruk/marin sektor
- Geomatikk
- Ortopediteknikk
- Markedsføring og visuell kommunikasjon



Høyere yrkesfaglig utdanning i Trøndelag høsten 2022 og høsten 2023



[Komplett oversikt på DBH-F \(Fagskolestatistikk\)](#)

Skole	Antall studier		Type studier	Antall studenter	
	H22	H23		H22	H23
AOF Norge	14	6	Helsefag Oppvekstfag HMS	88	112
Centric IT Academy	2	2	IKT-fag	50	75
Din Kompetanse	2	5	Helsefag Oppvekstfag	20	10
Fagskolen Innlandet	1	1	Bygningsvern	6	7
Folkeuniversitetet	8	6	Merkantile fag Helsefag	130	135
KBT fagskole	2	2	Helsefag	68	116
Lukas høyere yrkesfagskole	1	2	Oppvekstfag Helsefag	38	40
Norges Fagakademi	2	2	Merkantile fag	32	58
Norsk Fotofagskole	3	2	Kunstfag	75	75

Høyere yrkesfaglig utdanning i Trøndelag høsten 2022 og høsten 2023



[Komplett oversikt på DBH-F \(Fagskolestatistikk\)](#)

Skole1	Antall studier		Type studier	Antall studenter	
	H22	H23		H22	H23
TISIP fagskole	1	1	IKT-fag	285	260
Trøndelag høyere yrkesfagskole (THYF)	26	26	Tekniske fag Helsefag Grønne fag Maritime og marine fag Næringsmiddelfag Merkantile fag Klima- og miljøfag	1 225	1 250
Nordland fagskole (m/THYF)	1	1	Reiseliv	5	10
Fagskolen i Viken	-	1	Helsefag	-	-
Norges grønne fagskole – Vea (m/THYF og Mære)	1	-	Grønne fag	15	-
SUM	64	57		2 035	2 380

Nye utdanninger ved THYF høsten 2024:

- Opplevelsesbasert reiseliv
- Palliasjon
- Spekevareproduksjon
- Verdiskaping i lokalmat

Ny fagskoler med (søknad om) drift i Trøndelag fra høsten 2023:

- MedLearn: helsefag

**Praktisk utdanning. Rett ut i
jobb.**



Nettportalen www.hoyt.no

Ordinær søknadsfrist: 15. april

Finn ditt fagområde



Administrasjon
og ledelse

[Se studieprogram](#)



Bygg og
anlegg

[Se studieprogram](#)



Foto og film

[Se studieprogram](#)



Helse og
omsorg

[Se studieprogram](#)



HMS

[Se studieprogram](#)



IT, elektro og
teknologi

[Se studieprogram](#)



Land- og
havbruk

[Se studieprogram](#)



Maritime
fag

[Se studieprogram](#)



Næringsmiddelfag

[Se studieprogram](#)



Oppvekst

[Se studieprogram](#)



Reiseliv

[Se studieprogram](#)



Tekniske fag

[Se studieprogram](#)



Trøndelag fylkeskommune
Tröndelagen fylhkentjielte

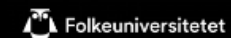
hoyt.no er et samarbeid mellom Trøndelag
fylkeskommune og fagskolene i Trøndelag

Opptak

Noen søknader går direkte til skolen,
andre går gjennom Samordna opptak.

[Søk via Samordna opptak](#)

Ordinær søknadsfrist er 15. april.



Statistikksider om HYU



Se Trøndelag i tall:
[Høyere yrkesfaglig utdanning | Trøndelag i tall \(trondelagitall.no\)](#)

Sider:

- Studenter
- Alder
- Kjønn
- Opptaksgrunnlag
- Finansieringsform
- THYF



Informasjon på nett om høyere yrkesfaglig utdanning



- [TRFKs informasjon om HYU](#)
- [Hoyt.no: Portal om HYU i Trøndelag – samarbeid mellom TRFK og fagskolene i fylket](#)
- [Facebooksider om HYU i Trøndelag](#)
- [Statistikk om HYU i Trøndelag](#)
- [THYFs nettsider](#)
- [Politisk rapportering HYU 2023](#)
- [Politisk sak forvaltningsrammer 2025](#)
- [TRFKs årshjul for HYU 2025/26](#)

- [Lov om HYU](#)
- [HK-dir om HYU](#)
- [NOKUT om HYU](#)
- [Utdanning.no om HYU](#)



Høyere yrkesfaglig utdanning i Trøndelag



Studier innen helse og omsorg i Trøndelag



- Barseel- og barnepleie
- Demensomsorg
- Demensomsorg og alderspsykiatri
- Erfaringskonsulenter innen psykisk helse- og rusarbeid
- Helseadministrasjon og pasientrettede IKT-systemer
- Helse, aldring og aktiv omsorg
- Helsefremmende arbeid for helsefagarbeidere
- Hverdagsrehabilitering
- Kreftomsorg og lindrende pleie
- Migrasjonshelse
- Måltrettet miljøarbeid i tjenester til personer med utviklingshemming
- Observasjon og vurderingskompetanse i helsetjenesten
- Palliasjon
- Palliativ omsorg
- Psykisk helsearbeid



- Psykisk helsearbeid og rusarbeid
- Rehabilitering
- Sosialt entreprenørskap
- Sykdomslære og legemidler for helsefagarbeidere
- Veiledning helse og omsorg
- Velferdsteknologi
- Velferdsteknologi og digital hjemmeoppfølging i praksis

Oppvekststudier i Trøndelag



- Arbeid med de yngste barna (0-3 år) i barnehagen
- Arbeid med livsmestring og helse i barnehagen
- Arbeid med språk, flerspråklighet og flerkulturell kompetanse i barnehagen
- Arbeidsmetoder i barnehage
- Barnehagens digitale praksiser
- Barn med særskilte behov
- Barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging
- Barnepalliasjon
- Kvalitetsarbeid i SFO
- Kreativ og leken bruk av digitale verktøy i barnehagen
- Kulturelt og språklig mangfold i barnehage og SFO
- Positiv atferdsstøtte (PAS) som et rammeverk for å skape meningsfulle liv gjennom økt livskvalitet
- Psykisk helse og livsmestring i barnehage, ungdomsskole og videregående skole

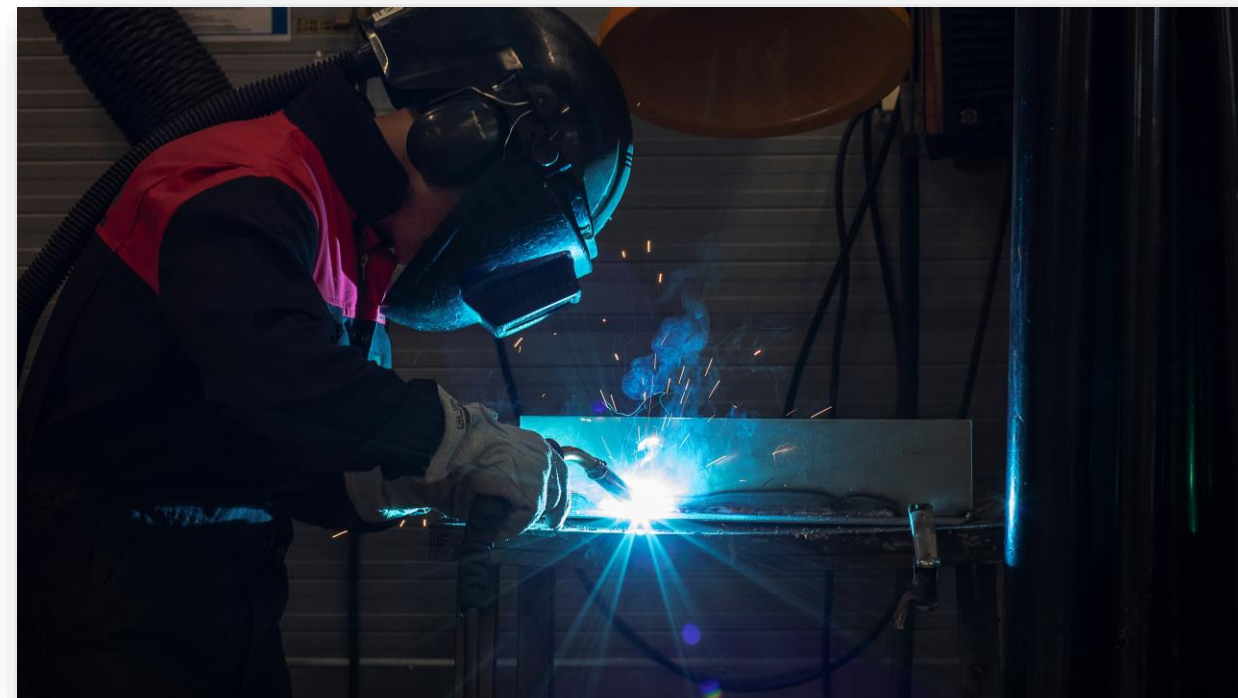


- Sosialpedagogikk
- Spesialpedagogikk i barnehage, barneskole, ungdomsskole og videregående skole
- Språk, tilrettelegging og digital kompetanse i SFO
- Språklig og kulturelt mangfold i oppvekstsektoren

Tekniske studier i Trøndelag



- Anlegg
- Automatisering
- Bergteknikk
- Bygg
- Bygningsvern
- Driftstekniker – bygg og eiendom
- Elkraft
- Geomatikk/ Kart- og oppmålingsfag
- Klima, energi og miljø i bygg
- Kulde- og varmepumpeteknikk
- Ledelse, drift og utvikling av ortopediske verksteder
- Ledelse i ressurseffektiv verdiskaping og sirkulær næringsaktivitet
- Maskinteknisk drift
- Maskinteknikk
- Matteknikk
- Mekatronikk
- Prosessteknikk
- Sveiseteknikk
- Vaktmesterskolen



Studier knyttet til havrommet



- Dekksoffiser på ledelsesnivå
- Maskinoffiser på ledelsesnivå
- Ledelse i havbruksoperasjoner
- Ledelse i sjøbasert akvakultur

Merkantile studier i Trøndelag



- Advokatsekretær
- Arbeidsledelse
- Arbeidslederskolen
- Bærekraftskonsulent
- HR-konsulent
- HR-medarbeider
- Juridisk kontormedarbeider
- Kontor, salg og serviseledelse
- Logistikkfagskolen
- Logistikkoordinator
- Lønnsmedarbeider
- Lønns- og personalmedarbeider
- Praktisk ledelse
- Prosjektlederskolen
- Prosjektledelse
- Regnskapskonsulent
- Regnskapsmedarbeider
- Regnskaps- og lønnsmedarbeider
- Reiselivskoordinator
- Resepsjonsledelse
- Saksbehandler
- Servicelederskolen
- Sirkulærøkonomi og klimaregnskap



Andre studier i Trøndelag



- Datateknologi, server og nettverksdrift
- Fotografi og film
- Foto prosjektutvikling
- Hageplanlegging
- IT-drift
- Kunstfotografi
- Redesign søm og tekstil
- Reiselivskoordinator
- Spekevareproduksjon
- System- og nettverksadministrator
- Verdiskapning i lokalmat
- Videomarkedsføring i sosiale medier





**Trøndelag
fylkeskommune**

Trööndelagen fylhkentjielte

trondelagfylke.no | fb.com/trondelagfylke

Invitasjon – bli med på Trøndelag sin stand på Europas største rekrutteringsmesse i 2025

2 dager i mars 2025

Møt 12000 mennesker fra Nederland, Tyskland og Belgia som søker en ny jobb og et godt, rikt og spennende liv i et annet land

Vis frem kommunen som et attraktivt sted å bo og jobbe

Nå ut til kvalifiserte og motiverte kandidater....

**TRØNDELAG POSISJONERER SEG
INTERNASJONALT FOR Å TILTREKKE OSS DEN
ARBEIDSKRAFT OG KOMPETANSEN VI
TRENGER!**



A world of opportunities abroad

Europe's biggest event for emigrants

200 exhibitors
and 12,000 visitors
come together on
12,000 m² across
3 halls for information,
orientation and
business

Kort om messen

Europas største emigrasjons-
(=rekrutterings)messe

27 års historie

Stort messeområde, tre haller

God logistikk

Enkel tilkomst

Motiverte og godt forberedte deltakere

<https://www.emigratiebeurs.nl/en/>



Facts & Figures Emigration Expo 2024

- Number of visitors: 12,500
- Visitors from the Netherlands, Belgium and Germany
- Number of exhibitors: 200
- Exhibitors from 24 countries
- Surface area Emigration Expo: 12,000 m²
- Number of halls: 3
- Number of presentation rooms: 9
- Number of presentations: 150
- Unique visitors websites: 480,000

Trends and Future Emigration

- 190,000 departing emigrants per year
- Tendency towards living abroad part-time
- Self-employed people are looking for a foreign market
- Growth market international work experience
- Fewer barriers to foreign establishment
- Border regions are coming closer



emigratiebeurs
emigration expo
2025 27 edition

29 and 30 March The Netherlands



Fakta & inntrykk fra messen 2024

To dager – helga 6-7. April

Delegasjon fra Trøndelag (NAV Trøndelag, Trøndelag fylkeskommune, Næringsforeningen i Trondheimsregionen)

Norden dominerer – Scandinavian Hall best besøkt

Mulighet for presentasjoner i egne rom

De som besøker messa er godt forberedt, og har en plan for dagen. De er reiseklare.

Stor interesse for Norge – oppfattes som attraktivt

De vet at Norge er et vakkert land. Men har vi jobber, og barnehageplasser?

Mest fremtredende bransjer:

Helse, IKT, Engineering/industry/Hospitality/reiseliv

Facts and figures 2024



12.500
visitors



200
exhibitors

Participating organisations	340
Number of presentations	150
Number of presentation rooms	9
Number of halls	3

Visitors' Profile

Average age	31 years	University or polytechnic education	64%
Married / living together	41%	Intermediate vocational education	34%
Married / living together with children	34%	Lower vocational education	1%
Single	21%	Visited presentation	51%
Single with children	4%		



Men
52%



Women
48%



Average
report mark



Average length of stay
3 hour

Visitors' areas of interest

Information about life in a certain region or country	92 %
Information about legal and tax considerations when emigrating	81 %
Information about foreign homes (rental and sales)	80 %
Information about foreign vacancies	77 %
Information about insurance abroad	74 %
Information about language courses	63 %
Information about the validity of diplomas	62 %
Information about foreign work permits	59 %
Information about visa application	53 %
Information about medical vacancies abroad	31 %

Period of time until emigration

1 - 2 years	63 %
3 - 4 years	37 %

Exhibitors' Profile

Main objective for participation

• Attracting emigrants	75 %
• Promotion/ PR	58 %
• Providing information	51 %
• Filling vacancies	58 %
• Direct sales	24 %
• Finding investors	11 %

Objective achieved

• Attracting emigrants	87 %
• Promotion/ PR	83 %
• Providing information	92 %
• Filling vacancies	62 %
• Direct sales	52 %
• Finding investors	55 %

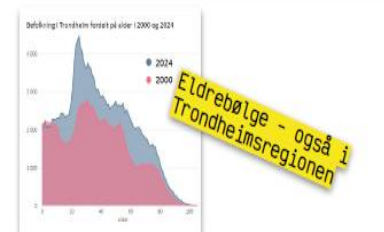
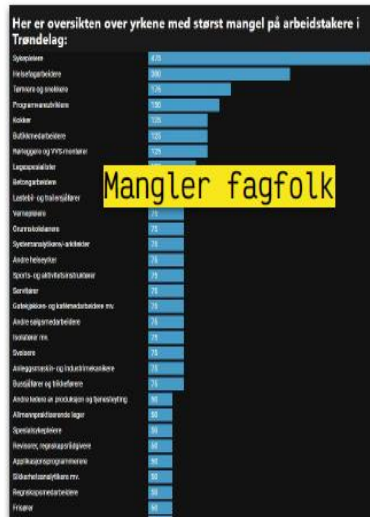
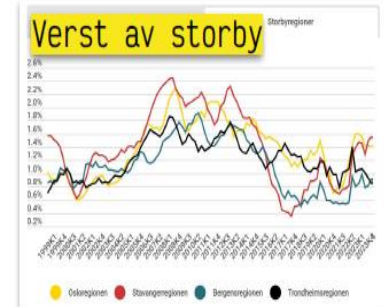


Expected participation next edition 94%



8,0 Assessment Emigration Expo

DET ER IKKE NOK TRØNDERE I FORHOLD TIL BEHOVET...



Mange virksomheter må tenke nytt ift rekruttering

Kombinasjonen av stedsmarkedsføring og bedriftsmarkedsføring – den nye normen i rekruttering internasjonalt

Bygger attraktivitet og synlighet mot en motivert målgruppe – de er klare og liker Norge

Stå sammen som region og nå nye målgrupper

....Da kan Europas største emigrasjonsmesse være en spennende kanal

Vi setter Trøndelag på kartet som en attraktiv karrieredestinasjon!

Hva blir du med på?

En felles stand med 10-15 virksomheter og kommuner fra Trøndelag

Felles markedsføring av virksomheten i forkant og under messen

Egen nettside for prosjektet med profilering av virksomheten

Digital løsning for å håndtere kontakter/kandidater som dere møter

SoMe eksponering – egen instagramkanal

Del av Norsk felles satsing (TBD)

Et kraftfullt rekrutteringstiltak hvor regionen samlet viser sin attraktivitet



Deltakeravgift og praktisk organisering

Trøndelag Fylkeskommune og NAV
Trøndelag bidrar med dekning av deler av kostnadene

Egendandel pr virksomhet for stand: ca 15000 (standard standløsning)

Søkbare midler?

Reise og opphold dekkes på egen hånd

Vi organiserer felles tur fra Trøndelag med faglig og sosialt program!



Bli med eller ønsker du mer informasjon?

Ta kontakt for å bestille deltakelse eller et møte for å få en mer detaljert presentasjon av konseptet

Kontaktpersoner:

Robert Ressem NAV

Anne Grete Dahlen NAV

Nina Hoseth TRFK

Renske Jelsma KIT,TRFK

Christian Haugen TRFK

Pål Ranæs NIT



Mulig reise og opphold:

- **Torsdag 27. mars**
- KLM Trondheim 17:10 – Amsterdam 19:35 Prisestimat for t/r **4212 NOK**
- Alternativ utreise KLM Trondheim 06:15 – Amsterdam 08:45 Prisestimat for t/r **4071 NOK**

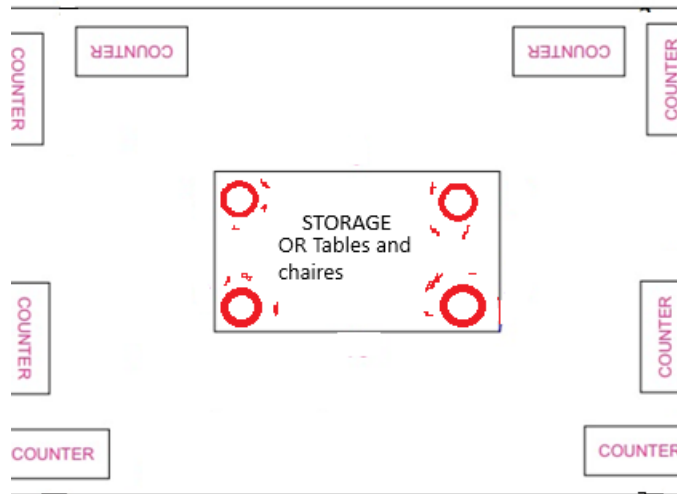
- **Søndag 30. mars**
- KLM Amsterdam 20:45 – Trondheim 22:50

- Begge reisene har 1 kolli inkludert.

Hotell i Utrecht (10 min. med tog til Houten)

- Prisestimat for hotell, enkeltrom inkl. frokost
- HN Utrecht **2450 NOK** pr rom pr natt
- Alternativ 1: Hampton by Hilton Central Station 2650 NOK pr rom pr natt
- Alternativ 2: Park Plaza Utrecht 3295 NOK pr rom pr natt

Planskisse Trøndelag 2025



 Euro EUR



 Norske kroner NOK

Kurs 11,99

Pris: Euro 11 280, 60 (ekskl. moms)

50 m2 beregnet for 12-15 personer, inkludert 4X presentasjonsrom

Hva skjer nå?

- Okt/nov. 24 - presentere muligheten for regioner, kommuner og bedrifter
- Nov/des. 24 – digitalt informasjonsmøte hvor NIT, TRFK og NAV er tilstede sammen med interessenter. Invitasjon går ut gjennom våre kanaler.
- Des – avreise: Videre konseptutvikling mht deltakelse, tekniske løsninger, design av stand, etc

Da lærerne dro, tok næringslivet over: – Fint å få inn andre folk

Torsdag og fredag hadde lærerne ved Johan Bojer Videregående skole tatt seg tur på kurs. Da tok like så greit næringslivet over hele undervisningen.







Kårli mener det er plenty med jobber å få, også for de med høyere utdanning.

– Vi rekrutterer stadig vekk nye folk. Kommunen er helt avhengig av å få inn yngre arbeidskraft, også i jobber som krever høyere utdanning, sier han.

Trenger arbeidskraft

Det er ikke bare banken som trenger flere folk. Også håndverkere er det mangel på i regionen. Det forteller Ole-Johan Langmo fra LG-Bygg AS.

– Det blir bare færre og færre tømrere i bransjen, og da hjelper det veldig å ha sånne dager som dette der vi kommer ut til skolen og treffer de som er i ferd med å bli tømrere. Det er veldig positivt for oss, sier han.



Kevin Audun Dyrendahl forklarer at de har veldig gode lærere, men at det var veldig verdifullt å ha folk utenfra på besøk.

– De er kanskje mer oppdaterte, fordi de er der ute og jobber nå, og har ferskere erfaring med å jobbe som tømrer. Det er fint å få litt andre folk inn som forklarer ting litt annerledes, og har litt andre perspektiver, sier han.



Magnus Myrabakk viser frem utedoen studentene har laget. FOTO: THOMAS KLAKEGG-THORP



Trainee

Trøndelag

Innhold

- Hva er Trainee Trøndelag?
- Hva er en trainee?
- Hvem kan ha trainee?
- Trainee-prosessen
- Medlemskap
- Trainee Trøndelag på Fosen



Trainee
Trøndelag

Hva er Trainee Trøndelag?

- Regional traineeordning initiert av Trøndelag Fylkeskommune
- Distriktsorientert
- Drevet av 7 næringshager/organisasjoner
- Formål:
 - Skaffe fersk og ny kompetanse til distriktene i Trøndelag
 - Beholde kunnskap i Trøndelag
 - Gi nyutdannede en god start på karrieren





Trainee
Trøndelag

Hva er en trainee?

- Ferdig utdannet med bachelor eller mastergrad
- Motivert for å jobbe i en relevant bransje
- Interessert i noe ekstra
- Villig til å trekke ut av storbyen
- Fast ansatt i inntil 2 år, med konkurransedyktig lønn

Hva kan man forvente ved å være trainee i distriktet?

- Mulighet til å jobbe bredt
- Få tidlig ansvar
- Kort vei til toppen og beslutninger
- Et nettverk med andre i samme situasjon
- Tilgang på kurs og samlinger gjennom ordningen



Hvem kan ha trainee?

- Vi ansetter traineer innenfor alle fagfelt, med minst bachelorgrad
- Har fire utlysninger ute:
 - Økonomi og markedsføring
 - Samfunnsvitenskapelige fag
 - Tekniske- og ingeniørfag
 - Helsefag
- Kan jobbe i to bedrifter ila perioden på 2 år
- Ingen krav til fast ansettelse etter endt periode – ingen risiko for arbeidsgiver
 - Traineeløpet går under Praksisarbeid i Arbeidsmiljøloven
<https://arbeidsmiljolooven.com/paragraf/fast-og-midlertidig-ansettelse/>

Trainee-prosessen



Søknadsfrist for
studentene 1. februar



Gjennomgang av
databasen



Kobler studenter med
bedrifter



Intervjurunder
gjennom våren



Oppstart trainee fra
august – 2 års periode

Medlemskap i Trainee Trøndelag på Fosen

- Medlemspris: Kr 9.990 per år
 - Tilsvarener én FINN-annonse
 - Trainee Trøndelag gjør jobben:
 - Markedsføring
 - Rekruttering
 - Gjennomgang av søknader
 - Kobling til bedrifter
- Pris ved ansettelse av én eller flere traineer: Kr 10.000 per år
 - Dekker deltagelse på kurs og samlinger via Trainee Trøndelag
 - Nettverksbygging og oppfølging av mentor fra Trainee Trøndelag



Trainee Trøndelag på Fosen

- Ledes av FI Næringshage i Fremtidens Industri AS
- Dekker hele Fosen – 4 kommuner
- Har fire traineer per 2024
 - Stbank
 - Fosenregionen
 - Osen kommune

Tall totalt:

- Over 200 søkere årlig
- 70 bedrifter i medlemsporteføljen
- 40 traineer i Trøndelag

Spørsmål? Ta kontakt!

- Prosjektleder Anniken Fjeldvær

- anniken@fi-nor.no



- Prosjektleder Kine Kilen

- Kontaktperson fra november 2024

- kine@fi-nor.no

