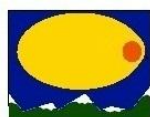


- ✓ SAMMENDRAG
- ✓ PROSJEKTBEKRIVELSE
- ✓ RESULTATER
- ✓ OPPFØLGING



Gauldal Ressurs
Kompetanse · Opplæring · Mangfold

SAMMENDRAG

Høsten 2010 fikk Gauldal Ressurs i oppdrag av Midtre Gauldal Næringsforum SA å foreta en kompetansekartlegging blant det private næringsliv i Midtre Gauldal kommune. 35 bedrifter ble intervjuet om eksisterende kompetanse og framtidige behov.

Intervjubedriftene består av mange små, noen mellomstore og få store. Majoriteten ser optimistisk på framtida. Storparten forventer vekst og positiv utvikling de nærmeste årene.

Over halvparten av bedriftene mener å ha meget høy kompetanse innen produksjon og drift og tilfredsstillende kompetanse på de fleste andre områdene.

Allikevel signaliseres et betydelig behov for kompetanseheving, spesielt innen områdene [organisasjon/ledelse](#), [markedsføring/salg](#), [kundebehandling/service](#), [IKT](#), [styrearbeid](#), [støtteordninger](#), [nettverksbygging](#) og [ulike faglige kvalifikasjoner](#).

Tiltak som gjennomføres lokalt og på kveldstid foretrekkes av de fleste og spesielt de mindre bedriftene. Kurs som går over flere samlinger bør utvikles konsentrert over kort tid. Flere mindre virksomheter etterlyser nettverk og fora for erfaringsutveksling, info og samarbeid.

Kartleggingen skal danne grunnlag for et variert kompetansetilbud basert på tiltak og tema i tråd med resultatene. Det foreligger forslag til handlingsplan for 2011 med varierte oppfølgingstiltak som skal bidra til...

- styrking av den enkelte bedrifts konkurransevne
- bedre utnyttelse og videreutvikling av eksisterende kompetanse og ressurser
- utvidet samarbeid og samhandling mellom næringslivsaktørene
- økt kompetanse på områder av stor og strategisk betydning for framtidig vekst og utvikling
- etablering av kompetansefremmende og næringsutviklende nettverk og samarbeidsorganer
- etablering av nye virksomheter og knoppskyting av eksisterende
- en mer attraktiv kommune/region for bedriftsetablering og bosetting

Organisering av oppfølgingstiltakene og etablering av en arena for kontakt næringslivet imellom og mellom næringsliv, kommune og utdanningsmiljøet, er oppgaver som bør gis høy prioritet. En arena som kan samle alle gode krefter i arbeidet med å utvikle eksisterende næringsliv og stimulere til etablering av nye virksomheter, vil være en viktig suksessfaktor i oppfølging av kartleggingen.

Like viktig vil det være å sørge for økonomiske og faglige ressurser som muliggjør et høyt og attraktivt aktivitetsnivå. Kontakt og samarbeid med ulike offentlige og private institusjoner og organisasjoner vil være viktig i denne sammenheng.

Vi takker for et interessant oppdrag og ønsker lykke til med den forestående oppfølging. Gauldal Ressurs ønsker å være en sentral aktør i dette arbeidet - spesielt via utvikling av attraktive kurs- og studietilbud, men også i forbindelse med planlegging og gjennomføring av andre aktiviteter og tiltak.

Støren, medio februar 2011

Atle Øien
(daglig leder)

Ingebrigt Dragset
(prosjektleder)

PROSJEKTBEKRIVELSE

Målsetting

Hensikten med kartleggingen var å identifisere eksisterende kompetanse og ressurspersoner samt avdekke ønsker og behov for kompetanseheving blant private næringsdrivende i kommunen i forhold til kompetanseområder og type tiltak. Kartleggingen skal resultere i variert tilbud av ulike tiltak som skal bidra til positiv og ønsket utvikling av næringslivet i kommunen og regionen

Målgruppe

Kartleggingen er rettet mot ledelsen i et representativt utvalg av de større bedriftene i kommunen.

Metodikk

Kartleggingen ble gjennomført ved personlig intervju med daglig leder i de utvalgte bedriftene basert på oppsøkende virksomhet og gjennomgang av et standard spørre-/registreringsskjema.

Materiell

Følgende materiell er benyttet i forbindelse med kartleggingen:

- **Presentasjon** av prosjektet i brev som ble sendt deltagerne i forkant av telefonoppfølging og møtebooking.
- **Samtalemal**er som sikret lik gjennomføring av intervjuene
- **Møtebekreftelse** som ble sendt intervjuobjektene pr e-post sammen med...
- **Registrerings-/svarskjema** som gjorde det mulig å bearbeide besvarelsene på en strukturert og ensartet måte.
- **Power-Point-presentasjon** av resultatene overfor styringsgruppa.
- **Sluttrapport** med presentasjon av resultater, konklusjoner og anbefalinger.

Følgende tiltak gjenstår å gjennomføre:

- **Åpent møte for næringslivet** med presentasjon av resultater og planlagte tiltak
- **Tilbakemelding til deltagerne** i form av komprimert rapport for utsendelse pr post og e-post) til respondenter og andre som ikke deltar på møtet
- **Pressemelding** om prosjektet (resultatene og planlagt oppfølging)

Midler

Kartleggingen finansieres gjennom tildelte RDA-midler for 2010. Det foreligger revisorgodkjent regnskap for kartleggingen (se vedlegg).

Medvirkende

Oppdragsgiver har vært representert ved Ola Wang og Kari Mette Busklein mens Atle Øien, Ingebrigt Dragset og Hans Enlid har deltatt fra Gauldal Ressurs.

Intervjuer og databearbeiding har vært utført av Ingebrigt og Hans, med førstevnte som prosjektleder.

Momentum

Forberedelsene til kartleggingen foregikk i oktober, gjennomføringen i november/desember og infobearbeidelsen i desember/januar.

RESULTATENE AV KARTLEGGINGEN

Fakta om intervjuobjektene

51 bedrifter ble invitert til å delta i kartlegging - hvorav 35 bedrifter (68 %) responderte positivt, noe som vurderes å være tilfredsstillende oppslutning. Respondentene har vært positive til kartleggingen og det initiativet som den representerer.

KOMPETANSEKARTLEGGINGEN 2010

Bedriftenes bransjevise fordeling:

Bransje	Antall	%
Industri	8	24
Handel	6	18
Service	5	14
Transport	4	12
Elektro	3	9
Verksted	3	9
Bygg & anlegg	2	6
Regnskap	2	6
VVS	2	6
Sum	35	100

Geografisk fordeling:

Sted	Antall	%
Støren	19	55
Singsås	9	26
Soknedal	5	15
Budalen	2	6

- Utvalgets fordeling på bransjer og geografisk plassering anses å være representative for næringslivet i kommunen.

Antall medarbeidere og utdanningsnivå:

Bransje	Totalt	Fagarbeidere	Lærlinger	Høyere utd
Bygg anlegg	55	22	6	5
Elektro	70	37	5	16
Handel	224	27	2	7
Industri	188	61	3	20
Regnskap	11	4	0	4
Service	31	0	0	4
Transport	61	3	0	1
Verksted	18	13	2	0
VVS	16	13	1	1
Totalt	674	180	19	53
%	100	27	3	8

- Bedriftene representerer samlet nær 700 ansatte
- Over 60% av medarbeiderne er "ufaglærte"
- Under 30% har fagbrev
- Kun 5-10% har høyere utdanning

KOMPETANSEKARTLEGGINGEN 2010

Bedriftenes størrelse målt i antall ansatte:

Antall ansatte	Ant bedrifter	%
0-5 ansatte	12	35
6-10 ansatte	13	38
11-20 ansatte	3	9
21-50 ansatte	2	6
Over 50 ansatte	4	12

- Næringslivet i Midtre-Gauldal består av mange små bedrifter, noen mellomstore og få store: en klar SMB-profil
- Over 1/3 av bedriftene har færre enn 5 ansatte
- Over 2/3 av bedriftene har færre enn 10 ansatte

FORVENTET UTVIKLING DE KOMMENDE:

Marked			Omsetning			Lønnsomhet			Medarbeidere		
+	0	-	+	0	-	+	0	-	+	0	-
63%	38%	0%	69%	31%	0%	66%	34%	0%	53%	47%	0%

- 2/3 forventer vekst og positiv utvikling de nærmeste årene
- 1/3 forventer at dagens situasjon skal stabiliseres
- 1/2 parten planlegger å øke bemanningen
- Ingen venter tilbakegang og/eller svakere utvikling

EKSISTERENDE KOMPETANSE:

Bedriftenes oppfatning av dagen situasjon:

Meget høy kompetanse	Antall	%
Produksjon og drift	17	52
Økonomi og regnskap	8	25
Innkjøp og logistikk	7	22

- Halvparten av respondentene mener de har meget høy kompetanse innen produksjon og drift. Bedriftene er produksjonsorienterte og fokusert på å "levere varene".
- ¼ mener de har meget høy kompetanse innen økonomi og regnskap (via regnskapsfører)

Tilfredsstillende kompetanse	Antall	%
Service og kundebehandling	28	85
Produkt og tjenesteutvikling	25	76
Økonomi og regnskap	24	73
Innkjøp og logistikk	24	73
IKT	24	73
Fagarbeidere og lærlinger	24	73
Markedsføring og salg	24	73
Ledelse og administrasjon	24	73
Styrearbeid	23	70
Høyskole og universitetsutdanning	23	70

- Minst 2/3 mener de har god nok kompetanse for å takle hverdagen på en tilfredsstillende måte.
- Ikke dermed sagt at behovet for kompetanseheving ikke er til stede!

KOMPETANSEKARTLEGGINGEN 2010

Områder som blir betraktet som mangelfulle i dag:

Mangelfull kompetanse	Antall	%
Personlig planlegging og utvikling	24	73
Prosjektarbeid	10	30
HMS	9	27
Styrearbeid	6	18
Høyskole og universitetsutdanning	6	18
Ingen kompetanse	Antall svar	Prosent
Ledelse og administrasjon	3	9
Personlig planlegging og utvikling	1	3

- Over 2/3 mener å være for dårlige på personlig planlegging og egenutvikling

Vurdering av egen kompetanse - en vanskelig øvelse!

Vurderingene som her presenteres er ikke basert på formelle tester eller analyser, men på ledernes subjektive oppfatninger, basert på deres kjennskap til egen bedrift, egne ansatte og de krav og forventninger som bedriften stilles overfor i framtiden.

Ressurspersoner og spisskompetanse:

I tilknytning til kartleggingen er det utarbeidet en oversikt over personer som besitter god/spesiell kompetanse på ulike områder (se vedlegg).

FRAMTIDIGE KOMPETANSEBEHOV:

Bedriftenes ønsker og behov for kompetanseheving de kommende år:

Meget stort behov	Antall	%
Produkt og tjenesteutvikling	1	3
Service og kundebehandling	1	3
Støtteordninger	1	3
Betydelig behov	Antall	%
Markedsføring og salg	12	36
Støtteordninger	9	27
IKT	8	24
Styrearbeid	7	21
Fagarbeidere og lærlinger	6	18
Høyskole og universitetsutdanning	6	18
Ledelse og administrasjon	5	15
Produkt og tjenesteutvikling	5	15
Nettverksbygging	5	15
HMS	4	12

- 3 bedrifter (10%) mener å ha et meget stort kompetansebehov på nevnte områder.
- Langt flere bedrifter (fra 10 til 40 %) oppgir å ha et betydelig behov for kompetanseheving på følgende områder:

KOMPETANSEKARTLEGGINGEN 2010

Viktigste, 2. viktigste og 3. viktigste utviklingsområder:

Kompetanseområde	Pri 1	Pri 2	Pri 3	Sum
Ledelse og administrasjon	8	1	6	15
Markedsføring og salg	3	3	6	12
IKT	3	3	2	8
Service og kundebehandling	2	5		7
Styrearbeid	2	1	4	7
Produkt og tjenesteutvikling	2	2	2	6
HMS	1	2	1	5
Støtteordninger	2	3		5
Fagarbeidere og lærlinger	2	2		4
Personlig planlegging og utvikling	1	1	2	4
Nettverksbygging	1	1	1	3
Produksjon og drift	1	1		2

- 1/3 av respondentene (25 av 35) vurderer ledelse og administrasjon som det viktigste forbedringsområdet
- over ½-parten vurderer dette å være blant de 3 viktigste områdene
- Nesten 1/2-parten oppgir markedsføring og salg som et av de tre viktigste
- Til tross for at 76% oppgir å ha mangelfull eller ingen kompetanse i personlig planlegging og utvikling, prioriteres dette forholdsvis lavt ved en samlet vurdering og prioritering
- Tilsvarende oppgis et betydelig behov for oppdatering/oversikt omkring støtteordninger - mens dette kommer langt ned på prioriteringslisten.

ØNSKEDE AKTIVITETER OG TILTAK

Ulike aktiviteters attraktivitet:

Type tiltak	Meget interessant	Interessant	Sum
Lokale tiltak	25	19	44
1xpr uke i kortere periode	18	18	36
Kveldstid	14	17	31
Bedriftsinterne tiltak	12	17	29
Hjemmearbeid	8	11	19
Dagtid	7	10	17
Kompetansegiv / studiepoeng	7	8	15
Nettverk / erfaringsutveksling	5	8	13
Regionale tiltak	4	7	11
Bransjetreff/infomøter/ konf	4	4	8
1xpr mnd i lengre periode	4	3	7

- Lokale arrangement (kurs, møter, konferanser og lignende) er mest attraktive.
- Kurs som går over flere samlinger bør avvikles over kort tid med hyppige samlinger
- Arrangementer på kveldstid foretrekkes framfor dagtid
- Større bedrifter foretrekker interne kurs når tema og opplegg ligger til rette for det
- Det er av mindre betydning at kurstilbudene er kompetansegivende
- Det er en viss interesse for etablering av nettverk og fora for erfautveksling og info, bransjetreff og konferanser.

DELTAGELSE & INVESTERING I KOMPETANSEHEVING

Et overslag basert på 29 av bedriftene som deltok, ga følgende resultater:

- Samlet forventes at 296 medarbeidere skal delta på ulike tiltak pr år
Dette tilsvarer i gjennomsnitt 3 personer pr bedrift
- Samlet forventes årlige investeringer i størrelsesorden kr 1.300.000 til kompetansehevende tiltak - tilsvarende kr 4.000 pr deltager

OPPFØLGING AV KARTLEGGINGEN

Tiltak & virkemidler

Følgende tiltak og virkemidler bør tas i bruk for å realisere den ønskede kompetanseheving:

- **Kursvirksomhet:** kortvarige kurs, eksamensforberedende kurs (fagprøver), kompetansegivende studier (fjernundervisning)
- **Info- & temamøter** i form av frokost- og kveldsmøter på ulike steder
- **Bedriftsbesøk** med erfaringsutveksling og fokus på bedrifter som er dyktige og ledende på ett eller flere av de prioriterte kompetanseområdene.
- **Messer, utstillinger og konferanser** for utvikling av kompetanse og samarbeid samt markedsføring av
- **Prosjekter** med ulike tema, målgrupper og omfang rettet mot forskjellige næringer og kompetanseområder

Kompetanseområder & tema

Ved planlegging og gjennomføring av tiltakene bør følgende kompetanseområder og tema prioriteres:

- **Områder:** Organisasjon & Ledelse - Markedsføring & Salg - IKT - Service & Kundebehandling - Styrearbeid - Produkt- & Tjenesteutvikling - Støtteordninger - HMS - Fagarbeidere & Læringer - Nettverksbygging
- **Tema:** Samarbeid & kompetansebygging lokalt og regionalt - Kobling av næringsliv, FoU og Utdanningsinstitusjonene - Bærekraftig og miljøvennlig utvikling - Natur-, kultur- & landbruksbasert næringsutvikling - Kvinner i næringslivet - Trebasert innovasjon - Bioenergi - Næring i vernede områder

Organisering

Det bør etableres en arena for kontakt næringslivet imellom og mellom næringsliv, kommune og utdanningsmiljøet. En arena for alle gode krefter som bør være involvert og engasjert i utviklingen av eksisterende næringsliv og etablering av nye virksomheter med følgende mandat:

- **Ivareta næringslivets interesser** ved å være et attraktivt og naturlig forum for kontakt næringslivet imellom og mellom næringsliv, kommune og lokale utdanningsinstitusjoner.
- **Være en paraplyorganisasjon** som samler alle gode krefter til målrettet innsats for kompetanseheving og næringsutvikling i kommunen (lokalt) og Gauldalen (regionalt). Spesielt gjelder dette innen områdene samarbeid/samhandling, kompetanseheving og implementering av Næringsplan for Trondheimsregionen.
- **Fremme opplysning og informasjon** av faglig, økonomisk og næringspolitisk art
- **Være et samlingssted** der positive holdninger og samhandling blir skapt på kryss av bransjer og næringer
- **Sørge for at det er økonomi og ressurser tilgjengelig** for et høyt og attraktivt aktivitetsnivå.

Arenaen bør ha en styringsgruppe bestående av representanter for kommunen (ordfører, rådmann eller næringsjef), næringslivets ulike organisasjoner (MG Næringsforum, Støren Handel, Singsås Næringspark, Gaula Natursenter, På Ville Veier m.fl) og utdanningsinstitusjonene (GVS, Gauldal Ressurs).

Styringsgruppa bør være ansvarlig for utarbeidelse av strategier, mål, handlingsplaner og budsjetter.

Administrasjon og oppfølging av handlingsplanene kan ivaretas av en eller flere lokale personer/aktører - som for eksempel Gauldal Ressurs.

Finansiering

Det er viktig å sørge for finansieringen av oppfølgingen som sikrer et høyt og godt aktivitetsnivå.

Økonomien bør skires gjennom et spleiselag med følgende parter:

- **Kommune og fylkeskommune:** RegUt m.fl.
- **Regionale institusjoner:** Trondheimsregionen, BliLyst m. fl.
- **Andre offentlige institusjoner:** Innovasjon Norge ,Siva m.fl.
- **Næringslivet:** kontingenter og deltageravgifter
- **Inntektsbringende aktiviteter:** Gauldalskonferansen og lignende

Aktuelle samarbeidspartnere

Det bør legges opptil et nært samarbeid med ulike offentlige og private institusjoner som kan tilføre både kompetanse og ressurser:

- **Innovasjon Norge, Siva, RegUt, BliLyst** m.fl er eksempler på slike aktører og miljøer som det er viktig å etablere nær og god kontakt med.