

SAK 12/09 SØKNAD OM TILSKOT TIL HALLINGTRAINEE

Saksopplysning

I søknad dat. 7.1.2009 søker Hallingdal Næringshage og Hallingdal Karrieresenter om kr. 550.000 til prosjekt med oppstart av traineeordning for Hallingdal.

Vedlagt prosjektplan gjev ein god beskrivelse av prosjektet.

Ei traineeordning er eit program for nyutdanna på jakt etter sin fyrste jobb og skal i ein periode på 12-24 månader arbeide i to til fire ulike bedrifter, eller i ulike avdelingar i same bedrift. Det er eit mål å tilføre verksemder kompetanse og ny arbeidskraft, og gi trainees ein unik start på yrkesvegen, gjennom ulike former for arbeidserfaring.

Ordninga er kort oppsummert slik:

- *”En praksisarbeidsplass tilknyttet en eller flere bedrifter, virksomheter eller organisasjoner i en avgrenset tidsperiode som er koblet med et definert opplæringsprogram.*
- *En tilsetning i en avtalt periode av en arbeidstaker med minimum utdanning fra høyskole eller universitet.*
- *Et forpliktende samarbeid mellom flere bedrifter, virksomheter, organisasjoner saman med en eller flere høyskole/-r og/eller universitet.*

Målsettinga for Hallingtrainee er å skapa synlege karriereveggar i Hallingdal for ressurspersonar med universitets- og høgskuleutdanning. Og at det er på plass ei organisering for traineeordning i Hallingdal, som gjer det mogeleg å ta i mot trainees i Hallingdal hausten 2009.

I samband med forprosjekt er det klarlagt 8 private verksemder i tillegg til Hol kommune som ynskjer å delta i utforminga av ei traineeordning, for så å ta imot trainee i løpet av perioden 2009-2011. I budsjett og prosjektplan er det lagt til grunn 4 trainee-stillingar. For at verksemder skal kunne samarbeide om ein felles trainee, må dei til en viss grad ha samanfallande behov for kompetanse. Ut frå dei vurderingar som er gjort er det peika ut to hovudområde for etterspurt traineekompetanse:

- Marknadsføring/adm./økonomi
- Teknisk ingeniør/siv.ing

Etter siste opplysningar vil Hallingdal Karrieresenter vera prosjekteigar og stå for prosjektadministrasjon, koordinering og tilrettelegging.

Total kostnad for 2 år er berekna til kr. 4.430.000, der lønn utgjer kr. 3.360.000, og faglege samlingar har ein kostnad på 412.000

Oppstartskostnadar er sett til kr. 350.000 og prosjektadministrasjon er kr. 308.000.

Vurdering

Rekruttering av arbeidskraft er eit satsingsområde både i forhold til Regional planstrategi og Strategisk plan for Hallingdal. Ut frå at næringslivsbedrifter og kommunar ser på dette som ein god måte å drive rekruttering av spesiell type arbeidskraft, meiner dagleg leiar at dette er eit tiltak som bør støttast.

Det må likevel kunne stillast spørsmål ved nokre av kostnadane. Oppstartskostnadar, faglege samlingar og prosjektadministrasjon utgjer totalt kr. 1.070.000 eller 267.500 dersom det blir fordelt pr. trainee. Dagleg leiar meiner desse kostnadane bør vurderast på ein noko meir nøktern måte, og vil foreslå at tilskotbeløp blir redusert til maksimalt kr. 300.000.

Det må også avklarast kva som er eventuelle konsekvensar dersom prosjektperioden for Hallingdal Karrieresenter blir avslutta 31.07.10 (ref. vedtak i hovudutval for utdanningssektoren i Buskerud, sak 09/08).

Forslag til vedtak

1. Regionrådet for Hallingdal rår til det blir løyvd tilskot til oppstart av traineeordning for Hallingdal. Maksimal tilskotsramme blir sett til kr. 300.000.
2. Føresetnadane for tilskotet er at prosjektet blir gjennomført etter vedlagt prosjektbeskrivelse.
3. Tilskotet blir finansiert av parterskapsavtala med Buskerud fylkeskommune for 2009.
4. Det er ein føresetnad for tilskotet at Hallingdal Karrieresenter er prosjekteigar og at Buskerud fylkeskommune tek prosjektansvaret, dersom prosjektperioden for Hallingdal Karrieresenter blir avslutta.
5. Prosjektet skal profilere at prosjektet også er i samarbeid med Buskerud fylkeskommune og Regionrådet for Hallingdal.

Ål 24.2.2009

Knut Arne Gurigard
Dagleg leiar

Vedlegg

1. Søknad, dat. 7.1.2009
2. Prosjektbeskrivelse HallingTrainee, 2009 - 2011



Til
Regionrådet for Hallingdal
HallingExpo
NAV Buskerud

Vår ref: GT - 09

Deres ref:

Dato: 07.01.2009

SØKNAD OM PROSJEKTFINANSIERING - HALLINGTRAINEE

På vegne av Hallingdal Karrieresenter og Hallingdal Næringshage AS i samarbeid søkes det med dette om finansiering av pilot / prosjekt for oppstart av en regional traineeordning for Hallingdal. Traineeordningen er et produkt av ValHall-prosjektet der regionene Valdres og Hallingdal har samarbeidet om å analysere og utvikle strategier og tiltak til fremme av vekst i folketall og antall arbeidsplasser i regionene.

Prosjektet har en total kostnad over 2 år på kr 4 430 000,- inkludert lønn til trainees. Vedlagt prosjektskisse spesifiserer kostnader og beskriver nærmere detaljer.

Omsøkt finansieringsplan:

	1. år inkl. oppstart	2. år	Hele pilotperioden
Regionrådet	300 000	250 000	550 000
HallingExpo (DA-midler)	150 000	50 000	200 000
NAV (jobbskapingsmidler)	200 000	50 000	250 000
Egenfinansiering fra traineevirksomhetene	1 740 000	1 690 000	3 430 000
SUM FINANSIERING	2 390 000	2 040 000	4 430 000

Karrieresenteret og næringshagen håper på en snarlig positiv tilbakemelding.

Med vennlig hilsen


Ingrid Marie Kolsrud
Hallingdal Karrieresenter


Gudbrand Teigen
Hallingdal Næringshage AS

Kopi til: Hallingdal Karrieresenter, Gamlevegen 6, 3550 GOL

Vedlegg: Prosjektbeskrivelse

Prosjektbeskrivelse

HallingTrainee

- skal skape og synliggjøre
karriereveier i regionen for
ressurspersoner med høyskole- og
universitetsutdanning.



2009 - 2011

Innholdsbeskrivelse

1. MÅL OG VISJON	3
2. HVA ER EI TRAINEEORDNING?	3
3. EIERSKAP TIL ORDNINGA.....	4
4. STRUKTUR – PROSJEKTORGANISERING	5
5. ARBEIDSOPPGAVER	6
6. AKTUELLE FAGOMRÅDER	6
7. TILSETTINGSFORHOLD	7
8. KONTRAKT.....	7
9. LØNN	7
10. OPPFØLGING AV TRAINEE	8
11. SOSIALT OG FAGLIG TILBUD.....	8
12. BUDSJETT, HALLINGTRAINEE	9
13. FINANSIERING HALLINGTRAINEE, 2 TRAINEE PR. ÅR	10
14. KOSTNADER PR. VIRKSOMHET	10
15. MARKEDSFØRING.....	11
16. REKRUTTERING AV TRAINEES	11
VEDLEGG 1: REGNEARK FOR LØNNSBEREGNING	12

1. Mål og visjon

Overordna mål for HallingTrainee:

Skape synlige karriereveier i Hallingdal for ressurspersoner med universitets- og høyskoleutdanning.

Mål i forprosjekt:

En etablert organisasjon for traineeordning i Hallingdal som gjør det mulig å ta i mot trainees i Hallingdal høsten 2009.

Visjon HallingTrainee:

- HallingTrainee skal gjennom varierte og utfordrende arbeidsoppgaver i flere bedriftskulturer bidra til at trainees opplever Hallingdal som en attraktiv region å jobbe i. Trainees skal gjennomgå ei faglig og personlig utvikling.
- HallingTrainee skal skape langsiktig tiltro hos virksomheter i Hallingdal ved profesjonell organisering, utførelsessevne og tilførsel av høgt utdanna, motivert arbeidskraft som kan bidra til nyskaping og utvikling.
- Ordninga skal også bidra til nettverksbygging mellom ulike virksomheter og synliggjøre spennende arbeidsmuligheter i regionen.

2. Hva er ei traineeordning?

I overgangen frå studier til arbeidsliv ønsker mange studenter å gå inn traineeordninger. Ei traineeordning er et program for nyutdanna kandidater på jakt etter sin fyrste jobb. I en periode på 12-24 måneder arbeider i to til fire ulike bedrifter, eller i ulike avdelinger i same bedrift. Det er et mål å tilføre virksomheter kompetanse og ny arbeidskraft, og gi trainees en unik start på yrkesvegen gjennom ulike former for arbeidserfaring.

Ordningen kan oppsummeres slik:

- "En praksisarbeidsplass tilknyttet en eller flere bedrifter, virksomheter eller organisasjoner i en avgrenset tidsperiode som er koblet med et definert opplæringsprogram.
- En tilsetting i en avtalt periode av en arbeidstaker med minimum utdanning fra høgskole eller universitet.
- Et forpliktende samarbeid mellom flere bedrifter, virksomheter, organisasjoner sammen med en eller flere høyskole/-r og/eller universitet.
- En ordning som bidrar til tilgang utprøving av høyt kvalifiserte arbeidsressurser som bedrifter ellers må bruke krevende energi for å få tilgang til. (sitat www.namdalsshagen.no)"¹

"Traineenettverkets definisjon av traineeprogram"²

- Traineeprogrammet er en del av en langsiktig satsning
- Skal være av varighet minimum ett og maksimalt to år
- Må ha minimum to rotasjoner i perioden mellom fagområder og/eller forretningsområder og/eller selskaper
- Det arrangeres felles samlinger for trainees i virksomheten

¹ <http://www.namdalsshagen.no/index.asp?strurl=1002524i>

² <http://www.traineenettverket.com/index.php?parent=8&groupid=10>

- Kursing/case/opplæring satt i system gjennom programmet
- Trainees tilbys mentor, fadder eller annen tilsvarende lærings-/nettverksform i hele perioden
- Virksomhetene markedsfører/utlyser traineestillinger/ traineeprogram eksternt
- Krever utdanning på sivil-/masternivå (sitat Traineenettverket.com)"

Virksomhetene får:	Trainees får:	Regionen får
<ul style="list-style-type: none"> - Tilført kvalifisert og motivert arbeidskraft som kan sjå på virksomheten med "nye øyne" - Kontakt med mulige nye arbeidstakere - Utført utviklingsoppgaver og ofte tilført kompetanse som virksomheten ikke har til daglig - God markedsføring - Synliggjort seg som attraktiv arbeidsplass - Bedriftsnettverk 	<ul style="list-style-type: none"> - Unikt møte med arbeidslivet i Hallingdal - Varierte arbeidsoppgaver og verdifull erfaring frå ulike bedrifter/ bransjer - Sosial og faglig oppfølging - Nettverk og mulige jobbtilbud i etterkant - Personlig og faglig modning - Oppmerksomhet rundt videre karriere / yrkesvalg - Individuelt tilpassa arbeidsoppgaver 	<ul style="list-style-type: none"> - Synliggjort spennende arbeidsplasser - Nye innbyggere og kompetanse - Positiv markedsføring, mer attraktivt å flytte hit - Tettare kopling mot høyskolemiljø / forsknings- og utviklingsarbeid

3. Eierskap til ordninga

Kven skal eige HallingTrainee?

I forprosjektet er Hallingdal Næringsshage AS (HN) initiativtaker og prosjekteier gjennom ValHall-prosjektet. For å sikre framdrift er det satt ned en interimgruppe (IG) bestående av Hallingdal Karrieresenter, Sparebank1 og HN. HN/ValHall-prosjektet har i forprosjektet:

- identifisert 7 private virksomheter i tillegg til kommunene som ønsker å delta i utforminga av ei traineeordning for så å ta imot trainee i løpet av perioden 2009-2011
- kartlagt innen hvilke fagområder virksomhetene ønsker trainee og finne match mellom de ulike bedriftene.

Det er lagt vekt på å finne virksomheter som har engasjement og ressurser til å delta i utviklingsfasen av ordninga, og som kan gi det første traineekullet et kvalitativt godt møte med HallingTrainee.

IG har møtt de interesserte virksomhetene, og målet er å starte den konkrete utforminga av traineeorganisasjon og -stillinger i Hallingdal for perioden 2009-2011. Noen mulige prosjekteiere:

- Nyopprettet organisasjon av bedrifter som vil ha trainee (forutsatt oppretting av organisasjon)
- En kommune eller større bedrift som ønsker trainee
- Hallingdal Næringsshage AS
- Næringsforumet HallingExpo
- Hallingdal Karrieresenter / Buskerud Fylkeskommune

Hallingdal Næringsshage vil eie prosjektet. På sikt faller traineeordning naturlig inn i karrieresenterets portefølje.

4. Struktur – prosjektorganisering

Struktur i pilotprosjektet:

- Prosjekteigar / ansvarleg / leiar: Hallingdal Næringshage i samarbeid med Hallingdal Karrieresenter. Prosjektleder vil være koordinator for traineeordningen.
- Arbeidsutvalg: Interimgruppen opprettholder sin funksjon som AU og står for daglig drift og prosjektstyring
- Styringsgruppe: Øverste organ for ordningen. Settes sammen av AU + ledere fra alle involverte virksomheter.
- Referansegruppe: Opprettes som et rådgivende organ med ressurspersoner frå HiBu og BI, trainee frå Hallingdal m.fl.

Omfang

Kor mange Trainees skal HallingTrainee ta imot høsten 2009?

Dette spørsmålet avheng av flere faktorer:

- 7 involverte bedrifter i tillegg til kommunene bør kunne legg til rette for 4 eller flere trainees i pilotåret, om hver trainee deles mellom minst 2 virksomheter.
- Piloten HallingTrainee vil legge til rette for å bygge vidare på erfaringer "stein på stein".
- I de fleste traineeordninger utgjør flere Trainees et sosialt og faglig miljø. Erfaringer frå andre traineeordninger syner at fellesskap blant trainees er en viktig trivselsfaktor, og ikke minst er dette viktig på mindre plasser. På bakgrunn av dette bør det være minimum to Trainees i Hallingdal samstundes. For å skape et større og mer attraktivt traineemiljø vil HallingTrainee samarbeide med ValdresTrainee om sosiale og faglige samlinger.

Varighet

For kor lang tid skal trainees tilsettes?

De fleste traineeordninger har en varighet på 12 – 24 mnd, der trainees arbeider i 2-4 virksomheter eller på ulike avdelinger innen same virksomhet. Et kjennetegn på ei regional traineeordning er at trainees roterer mellom ulike virksomheter eller avdelinger, og såleis får nye arbeidsoppgaver og faglige utfordringer. I flertallet av de regionale traineeordningene er trainees innom 3 virksomheter / avdelinger, fordelt på 6-8 mnd. på kvar plass.

De fleste stader vert alle trainees tilsett samstundes som et samla kull. I ei traineeordning blir trainees rekruttert på ulike tidspunkt. Dette er en fordel for prosjektleiinga grunna spreidd arbeidsmengde, men blir noe negativt oppfatta blant trainees som opplever dette som lite sosialt.

Fleksibilitet

Andre traineeorganisasjoner har understreka at det er viktig med en viss grad av fleksibilitet når det gjeldt utforminga av kvar enkelt traineestilling. Slik kan t.d. virksomheter som samarbeider om en trainee, sammen med trainee'n og prosjektkoordinator, legge opp alternative løp der Trainees er lengre eller kortere tid i bedriftene, eller på annen måte rullerer mellom dem.

Intern trainee

I større virksomheter kan det være aktuelt å ha en traineestilling internt i virksomheten gjennom en lengre periode eller heile tilsettingsperioden. Det må då være en føresetnad at trainee'n arbeider med ulike fagområde (minimum 2 rotasjoner) og såleis får utvikla sitt kompetanseområde (prosjektledelse, bestemt fagområde, samarbeidskompetanse m.v).

Kven kan bli traineebedrift?

Bedrifter som ønsker å motta en trainee, bør ha

- behov for ny kompetanse på minst bachelornivå (og helst langsiktig rekrutteringsbehov)
- ønske om vekst og utvikling
- ønske å delta i nettverk av traineebedrifter
- ha ressurser til å gi trainees god oppfølging
- lyst til å vise fram spennende jobbmuligheter virksomheten
- har lyst til å gi regionen et løft!

Kven kan bli trainee?

De aller fleste traineeordninger ønsker seg kandidater med 3-5 år høyere utdanning, altså på bachelor eller masternivå. Behovet for utdanning vil variere etter hva fagområde en ønsker at en trainee skal gå inn i, men bachelorutdanning (3 år) er som regel et minimumskrav. I tillegg til utdanning, vert personlige egenskaper og motivasjon sterkt vektlagt. Somme traineeprogram lyser etter folk med spesifikk fagkompetanse, andre seier at alle typer utdanninger i utgangspunktet er interessante. Lederpotensial er ofte også ønsket egenskap.

Virksomhetene i Hallingdal har bestemte faglige prioriteringer og ønsker å se trainee-rekrutteringen i et langsiktig perspektiv. Evne til initiativ, analyse og lederkvaliteter hos kandidatene forventes.

5. Arbeidsoppgaver

Hva slags funksjoner kan trainees ha?

Arbeidsoppgavene vil variere både ut frå behovet i virksomhetene og trainee'n sin kompetanse. Ofte går trainees inn i tidsavgrensa prosjekt og utviklingsoppgaver, men trainees kan også gå inn i den daglige drifta. Det bør være et mål å tilby trainees individuelt tilpassa oppgaver, slik at begge parter får best mulig utbytte av traineeperioden. For å sikre mest mulig effektivitet er det tilrådelig å definere arbeidsoppgavene på førehand. Trainees er ressurssterke personer, som på kort tid er klare til å gå inn i utfordrende oppgaver og som har rask læringskurve. Uavhengig av utdanning, har Trainees eigenskap til å:

- systematisere og strukturere stoff
- problematisere og handsame tema på nyansert måte
- arbeide planmessig og sjølstendig med et prosjekt over tid
- analytiske evner, raskt oppfatte essensen i nytt stoff
- evne til å rakst tileigne seg spesifikk kunnskap om virksomheten

6. Aktuelle fagområder

For at virksomheter skal kunne samarbeide om en felles trainee, må de til en viss grad ha sammenfallende behov for kompetanse. Ofte kan same type kompetanse brukes på tvers av ei rekke bransjer. Bedrifter som er interessert i trainee, må tydelig definere sitt faglige behov før møtet med øvrige traineebedrifter.

Det utpeker seg to hovedområder for etterspurt traineekompetanse:

- Markedsføring / adm. / økonomi (Gjensidige, Hallingdølen, Nortura, Nes Prestegjelds Sparebank, SB1 og kommunene?)
- Teknisk ingeniør / siv.ing –kompetanse (E-CO, DEFA, Nortura og kommunene?)

7. Tilsettingsforhold

Kven har arbeidsgiveransvaret for trainees?

Her er det stor variasjon i de ulike regionale traineeordningene:

- Fylkeskommunen / karrieresenteret
- Organisasjonen av traineebedrifter tar på seg tilsettingsansvaret. Forutsatt etablering av organisasjon med styre osv.
- Ei av traineebedriftene (hovedsaklig stor bedrift) tar tilsettingsansvaret for alle og leier deretter trainees ut til øvrige bedrifter.
- Prosjektansvarlig tar på seg tilsettingsansvaret
- Kvar enkelt bedrift har tilsettingsansvaret for trainee'n i den aktuelle perioden.

Det er ikke etablert noen organisasjon av traineebedrifter. Enklest i piloten at kvar enkelt bedrift har tilsettingsansvaret i sin traineeperiode. Dersom ei av traineebedriftene har ei særskilt interesse av å ha dette ansvaret, kan dette alternativet eventuelt vurderes.

I utgangspunktet vil trainees hospitere suksessivt i 2-3 virksomheter, 6-8 mnd pr virksomhet. Noen bedrifter har på den annen side ønsket at hver trainee kjører parallelt med for eksempel 2 dager pr uke i hver bedrift + 1 dag felles oppfølging.

8. Kontrakt

Bedriften(e) om skal ta imot trainee inngår en kontrakt med trainee'n. Trainee'n blir kun tilsett for traineeperioden, og er ikke garantert jobb når denne er over.

Det kan være tjenlig at alle trainees har same vilkår når det gjeldt

- Lønn, feriepenger og tjenestepensjon
- Overtid/avspasering
- Ferieavvikling
- Oppsigelsestid
- Akseptfrist på jobbtillbud frå traineebedriftene
- Kontrakten må inneholde et punkt om at trainees kan bli sagt opp dersom det ikke er tilstrekkelig finansiering (offentlig finansiering vert ofte gjeve for et år om gangen, må derfor ta forbehold)

9. Lønn

Traineebedriftene dekker lønn og sosiale kostnader, samt betaler en andel av kostnadene til drift av koordinering og oppfølging av HallingTrainee på kr 10 000 ,- pr år (avhengig av eventuell ekstern medfinansiering / off. støtte) i toårsperioden. Øvrige kostnader blir finansiert gjennom ulike støtteordninger.

Årslønna for en trainee ligg i sammenlignbare traineeordninger ligg på kr 315 000 - 382 000.

10. Oppfølging av trainee

Fadder:

På kvar arbeidsplass skal en fadder ha ansvar for å gi sin trainee ei spesiell oppfølging.

Oppgaver for fadder kan være:

- Ta i mot og gjøre trainee'n kjent med virksomheten
- Gjennomgå og beskrive relevante arbeidsoppgaver sammen sin trainee i forkant og ved oppstart i bedriften
- Jevnlige statusmøter – oppfølging av arbeidsoppgaver. Er de relevante? Får trainees nok utfordringer? Får virksomheten gjennomført de aktuelle oppgavene?
- Inkludering av trainee'n i miljøet på arbeidsplassen
- Delta på fellessamlinger i HallingTrainee sammen med trainee'n
- Samtalepartner
- Evaluering av traineeperioden

Prosjektkoordinator:

Næringshagen og karrieresenteret vil besørgje en person til å koordinere ordninga og gjennomføre faglige og sosiale samlinger. Arbeidsoppgaver kan være:

- Gjennomføre oppstartsmøte, statusmøte og evalueringsmøte med trainee og fadder i kvar enkelt bedrift
- Legge til rette og gjennomføre faglige og sosiale samlinger for trainees
- Være en nøytral kontaktperson for bedrift og trainee
- Være "limet" i ordninga – ha oversikten
- Markedsføre ordninga i rekrutteringsprosesser
- Informasjon, nettsider

11. Sosialt og faglig tilbud

Ei traineeordning skal bidra til faglig, personlig og karrieremessig utvikling blant trainees. Rundt ei traineeordning blir det derfor laga rammer med fagprogram og sosiale samlinger, kring t.d.:

- Teambuilding
- Coaching, læringsstiler, personlighetstrekk
- Nettverksbygging, kommunikasjon
- Prosjektledelse
- Organisasjonsutvikling, leiing, bedriftsutvikling
- Entreprenørskap
- Lokalt næringsliv, bedriftsbesøk
- Karriereplanlegging/retteleiing
- Endringsmestring
- Kursing i t.d. presentasjonsteknikk, IT osv.
- Sosiale aktiviteter
- Studietur til utlandet

Somme stader fylgjer trainees program knytt til høgskoler (t.d. management ved Høgskolen i Agder, Trainee Sør). Andre stader er ansvaret for den faglige oppfølginga sett bort til konsulentfirma (t.d. Nordnorsk Lederutvikling). Det varierer også sterkt kor omfattende et slikt tilbud er, i t.d. Traineeprogram Salten skal trainees gjennom fagsamlinger 24-30 dager i løpet av perioden. Enkelte av samlingene er også åpne for traineebedriftene, og kan slik bidra til kompetanseheving i kvar enkelt bedrift.

HallingTrainee ønsker å samarbeide med ValdresTrainee om det faglige og sosiale programmet. I en startfase kan det, avhengig av kostnadsnivået, være aktuelt å legge opp til

- 1-2 faglige samlinger pr. halvår
- 1-2 sosiale samlinger pr. halvår

Dette utgjør inntil 16 samlinger i løpet av en 2-årsperiode. Når det gjelder fagsamlinger vil en utfordre samarbeidspartnerne Høgskolen i Buskerud og BI Drammen på hva tenke seg å bidra med. Det er også viktig å utfordre traineebedriftene på hva kompetanse de har internt som kan brukes i en slik sammenheng, samt andre aktører som t.d. NHO, Karrieresenteret i Hallingdal m.fl.

Det blir sett på som fordelaktig å utforme et helhetlig faglig og sosialt program for heile traineeperioden. Dette sikrer kvalitet og gir ordninga mer attraktiv for målgruppa.

I bedrifter der det eksisterer nasjonale traineeprogram, kan det i traineeperioden være aktuelt å knytte deler av det faglige / sosiale tilbudet opp mot denne ordninga.

12. Budsjett, HallingTrainee

Oppstartskostnader våren 2009		
Prosjektleiing (300 t à kr 600,-)		180 000
Utarbeiding/trykking av MF-materiell (designarbeid, logo, nettside, publiseringsløsning, brosjyrer osv.)		110 000
Rekruttering (annonser, stand osv)		60 000
TOTALT, OPPSTART		350 000
Lønn / drift	Pr. trainee pr. år	4 Trainees i 2 år:
Lønnskostnader ³ (årslønn feriepenger og sos. kostnader)	420 000	3 360 000
Driftskostnader		
Faglige / sosiale samlinger	51 500	412 000 ⁴
Prosjektadm. (200 t à 600,-)	30 000	240 000
Annonser, stand, m.v.	7 500	60 000
Forsikring	1 000	8 000
Sum driftskostnader	90 000	720 000
TOTALT, LØNN / DRIFT	510 000	4 080 000

SAMLA UTGIFTER	2009/2010	2010/2011	2009-2011
Oppstartskostnader	350 000	0	350 000
Lønn og drift (4 Trainees pr. år)	2 040 000	2 040 000	4 080 000
TOTALT	2 390 000	2 040 000	4 430 000

³ Sjå vedlegg 1

⁴ Her kan man tene på samarbeid med Valdres og derved bl.a. fordele kostnadene ved ~16 samlinger på flere trainees. Erfaringstall fra Trainee Innlandet viser driftskostnader inkl. felles program, markedsføring og rekruttering på kr 70-80 000,- pr trainee.

13. Finansiering HallingTrainee, 4 trainees pr. år

	1. år	2. år	4 Trainees i 2 år:
Lønn og sos. kostn.	1 680 000	1 680 000	3 360 000
Lønnsbidrag fra Traineevirksomhetene [5]	1 680 000	1 680 000	3 360 000
Drift (~ 4 trainees)	360 000	360 000	720 000
Oppfølgingsbidrag fra virksomhetene pr. trainee	10 000	10 000	20 000
Regionrådet / BFK	250 000	250 000	500 000
NAV - jobbskapingmidler	50 000	50 000	100 000
DA-midler fra bedriftene	50 000	50 000	100 000
Oppstart	350 000	-	350 000
Oppstartsbidrag fra virksomhetene	50 000	-	50 000
Regionrådet / BFK	50 000	-	50 000
NAV - jobbskapingmidler	150 000	-	150 000
DA-midler fra bedriftene	100 000	-	100 000
Totalt	2 390 000	2 040 000	4 430 000
Lønnsbidrag fra virksomhetene	1 680 000	1 680 000	3 360 000
Drift og oppstart fra virksomhetene	60 000	10 000	70 000
Regionrådet / BFK	300 000	250 000	550 000
NAV – jobbskapingmidler	200 000	50 000	250 000
DA-midler fra bedriftene	150 000	50 000	200 000

14. Kostnader pr. virksomhet

Det vert lagt til grunn kostnader pr. trainee pr. år på til sammen 420 000 i lønn og sosiale avg. For ei virksomhet som ønsker trainee, vil kostnadene då være:

a) Føresett at tre bedrifter deler en trainee over en toårsperiode:

Medlemsavgift (2009/2010 og 2010/2011):	20 000 kroner
Lønnskostnader trainee i 8 mnd:	280 000 kroner
Totalt:	300 000 kroner pr bedrift

b) Føresett at to bedrifter deler en trainee over en toårsperiode:

Medlemsavgift (2009/2010 og 2010/2011):	20 000 kroner
Lønnskostnader trainee 1 år	420 000 kroner
Totalt	440 000 kroner pr bedrift

c) Føresett at en bedrift har en trainee over en toårsperiode:

Medlemsavgift (2009/2010 og 2010/2011):	20.000 kroner
Lønnskostnader trainee 2 år	840 000 kroner
Totalt	860 000 kroner

⁵ Løn/sosiale kostnader vert dekket av kvar ein skild verksemd: 300 000 pr. verksemd i løpet av ein toårsperiode dersom 3 verksemdar har ein trainee i 8 mnd kvar.

15. Markedsføring

- Profilering av Hallingdals kultur, natur og verdier i markedsføringen
- Attraktiv visuell utforming/design med profesjonell bistand
- Markedsføringsplan utformes

16. Rekruttering av Trainees

Aktuelle kanaler:

- www.ressurspersoner.no (Har registrert 250 personer som ønsker tilknytning til regionen)
- Høgskoler/universitet: Karrieresenter / veiledere, linjeforeninger, intranett, portaler osv.
- Medieoppslag lokalt
- Annonsering på internett, evt. aviser
- Eiga nettside for ordninga?
- Deltaking på karrieredager osv?
- Annonsering i nasjonale media, studentaviser osv?
- Andre nettverk

Tidsplan, rekruttering 2009:

- Januar: Markedsføring og utlysing
- 16. feb.: Søknadsfrist
- 23. feb. til 6. mars: Intervju. Traineebedrifter gjennomfører intervju og velger kandidat
- Primo april: Tilsetting
- August: Tiltredelse / oppstart i virksomhetene.
- Primo september: Første nettverks- og oppfølgingssamling med trainees og faddere.

Vedlegg 1: Regneark for lønnsberegning

Regneark for lønnsberegning:

Lønsmottakers skattesats: 35

Med feriepenger:

Br. Lønn	315 000,00
Skatt	110 250,00
Nt. Lønn	204 750,00
Feriepenger (12 %)	37 800,00
AGA (10,6 %)	33 390,00
AGA av feriepenger	4 006,80
	<u>390 196,80</u>

U. feriepenger:

Br. lønn	
Skatt	0
Nt. lønn	0
AGA	<u>0</u>
Total Lønnskostnad	<u>0</u>

Pensjon (OTP, 2 % av bruttolønn)	6 300,00
Forsikring	?
TOTALT	420 000,00