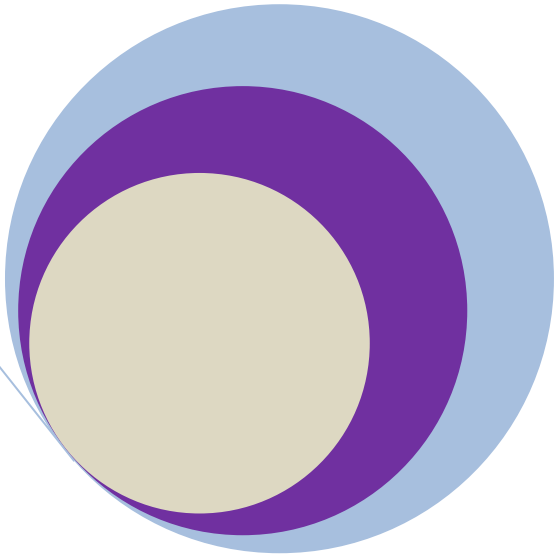
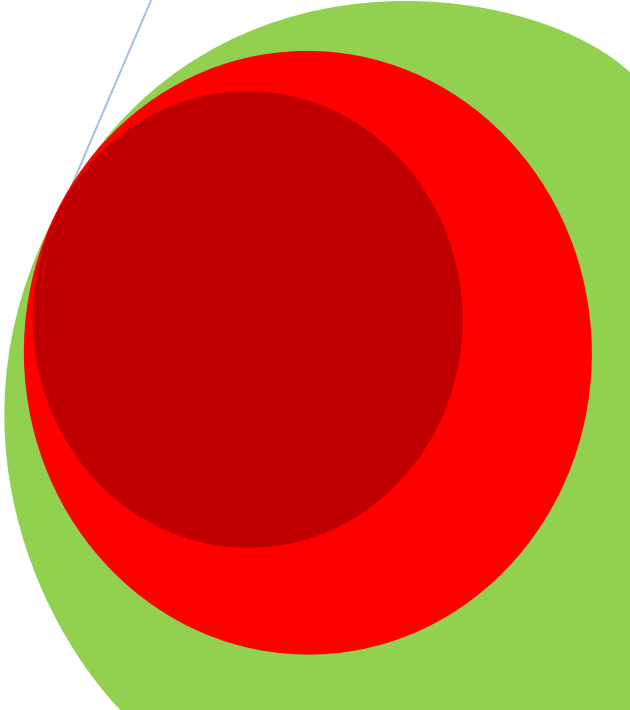


SLUTTRAPPORT: Trainee i landbruket

Et forprosjekt for utvikling og utprøving
Stikkord: generasjonsskifte,
kompetanseheving, utvikling

**Fylkesmannen i Finnmark
Oktober 2014**



Innhold

Forord

Sammendrag

1. Innledning.....	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Prosjektmål.....	5
1.3 Aktiviteter	5
2. Gjennomføring i henhold til plan	5
2.1 Planer.....	5
2.2 Avtaler	6
2.3 Mentorvirksomhet	6
2.4 Nettbasert undervisning.....	6
2.5 Møter, samlinger, studieturer	7
3. Mårealisering.....	8
3.1 Overordna mål.....	8
3.2 Mål for dette forprosjektet	8
3.3 Effektmål	8
4. Prosjektorganisering og ressursdimensjonering	9
5. Kostnader og finansiering.....	9
5.1 Prosjektkostnader	9
5.2 Gårdskostnader	10
5.3 Nettbasert undervisning.....	11
6. Viktige erfaringer	12
6.1 Prosjekterfaringer.....	12
6.2 Erfaringer i bedriften	12
7. Avslutning og forslag til oppfølging/videreføring.....	12

Forord

Fylkesmannen i Finnmark har hatt prosjektledelsen for pilotprosjektet "Trainee i landbruket – et forprosjekt for utvikling og utprøving" i perioden mai 2011 august 2014. Det overordna målet med prosjektet har vært å prøve ut ei ordning med trainee i landbruket med tanke på en fast ordning på lengre sikt.

5 bedrifter/gårdsbruk i Finnmark har vært med i dette pilotprosjektet.

Prosjektet ble initiert av to gårdbrukere i samarbeid med Innovasjon Norge, Finnmark, som også har finansiert prosjektet sammen med Finnmark fylkeskommune, Fylkesmannen i Finnmark og deltakende bedrifter.

Vi retter en stor takk til alle involverte for innsatsen i prosjektet.

Vadsø 1. oktober 2014

Åse Vøllestad

prosjektleder

Sammendrag

Bakgrunn for prosjektet var den store nedgangen blant melkeprodusentene i Finnmark. Hvordan berge de produsentene som er igjen? Hvordan få til vellykkede generasjonsskifter?

Et pilotprosjekt for utvikling og utprøving av trainee i landbruket kombinert med nettbasert agronomutdanning ble satt i gang. 5 gårdsbruk/bedrifter med melkeproduksjon har deltatt i prosjektet som har gått over 3 år. Gårdbrukerne har vært mentorer for egne barn som har vært trainee. I tillegg har det vært benyttet eksterne mentorer.

Dette har vært et brukerstyrt prosjekt der deltakerne har bestemt over egne aktiviteter i forhold til traineens opplæringsbehov.

Prosjektet må sies å ha nådd sitt mål om å prøve ut ordningen. Det er gjort gode erfaringer som man kan bygge på i en eventuell ny trainee-periode. Resultat i løpet av prosjektperioden er at to bedrifter har gjennomført generasjonsskifte, den tredje står for tur, og de to siste inngår i kompaniskap i bedriften. Vi har sett konkrete utviklingsresultater hos samtlige deltakere.

Prosjektet er finansiert av Innovasjon Norge og deltakende bedrifter. I tillegg har Fylkesmannen i Finnmark vært inne med Bygdeutviklingsmidler og midler til prosjektledelse. Finnmark fylkeskommune har finansiert størstedelen av den nettbaserte agronomundervisningen.

Prosjektet er evaluert av Nordlandsforskning. Rapporten konkluderer med at prosjektet har nådd sitt mål om å prøve ut ordningen med trainee i landbruket. De kommer også med anbefalinger ved en eventuell fortsettelse. Resultatet er at tre deltakere overtar driften og to går inn i kompaniskap. Kombinasjonen nettbasert undervisning og praksisopplæring på hjemgården har vært nyttig.

Undervisningen ved Tana videregående skole har også egen evaluering.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Rekruttering til landbruket er ei stor utfordring i Finnmark, på lik linje med situasjonen i de fleste andre fylker her i landet. Ikke minst er nedgangen i antall melkebønder urovekkende. Årsaken til mangelfull rekruttering er sammensatt, og skal ikke diskuteres her. Vi bare konstaterer at de stimuleringsordningene man har hatt, ikke ser ut til å være virkningsfulle nok.

Praktikantordningen i landbruket, som er ett av stimuleringstiltakene, kan ikke brukes i forbindelse med egne barn på egen gård. Egne barn kan enten være avløser hos andre, de kan selvsagt (og bør) ta landbruksutdanning, men mest av alt mener vi en bevisst opplæringsperiode på egen gård vil inspirere og stimulere til å ta ansvar for drift av egen gård i framtida. Fra og med 2015 er praktikantordninga avskaffet.

Arbeid på egen gård kan i mange tilfeller bli litt for tilfeldig og uforpliktende. Barna reiser ut og tar annen utdanning, og veien hjem kan bli tung og i mange tilfeller avbrutt.

I Finnmark er det i regi av Innovasjon Norge utprøvd ei ordning med trainee i en annen primærnæring; nemlig fiskeri. Dermed oppsto ideén: hvorfor ikke trainee i landbruket? Bare tittelen høres unektelig mer spennende ut enn fjøsavløser, noe utgått på dato i forhold til unge mennesker i dag.

Idé-/problemstillingsfasen ble gjennomført, og en forstudie i regi av Finnmark Bondelag og Tana videregående skole ble gjennomført i februar 2011 i form av en spørreundersøkelse blant alle melkeprodusentene i fylket. 10 stk viste positiv interesse for prosjektet, nok til at man vedtok å gå videre.

Grunnen til at melkeprodusenter ble valgt er den store nedgangen i antall melkebruk i drift og det trengtes nytenking i forhold til rekruttering. For å kunne gå inn i et slikt prosjekt som krever store økonomiske løft, kreves god og solid økonomi. Fulltids melkeproduksjon er de mest solide bedriftene i Finnmark.

5 bedrifter med mentorer og trainee ble valgt ut til å være med. De er fordelt over hele fylket; Alta, Kautokeino, Porsanger, Tana og Vadsø. Det var et ønske fra Innovasjon Norge at såpass mange måtte være med i tilfelle noen skulle falle fra underveis. Alle driver med melkeproduksjon. En av deltakerne er medlem av samdrift. To har sau i tillegg. Alderen på trainee var fra 17 til 35 år ved oppstart.

1.2 Prosjektmål

Overordna mål

- Det overordna målet er i framtida å ha etablert ei fast trainee-ordning i landbruket som kan bidra til at det rekrutteres kvalifisert arbeidskraft og kompetanse.

Mål for dette forprosjektet

- I dette prosjektet er målet å utvikle og utprøve ordningen med trainee på 5 melkebruk i Finnmark.

1.3 Aktiviteter

I løpet av prosjektperioden skal traineene ha gjennomført nettbasert agronomutdanning på Tana videregående skole, de skal ha opplæring i praktiske og teoretiske fag på hjemgården/egen bedrift og hos andre gårdbrukere, eksterne mentorer i ulike fag skal benyttes, så som regnskap, driftsplanlegging, bygningsfag, entreprenørskap, gründervirksomhet, bedriftsledelse for å nevne noe.

De skal også delta på felles samlinger og studieturer som blir arrangert, både i hjemlandet og utlandet.

2. Gjennomføring i henhold til plan

2.1 Planer

Hver deltakende bedrift ble utfordret til å lage en 3-årig plan med målsetting for driften på gården. I tillegg ble det laget årlige handlingsplaner der aktivitetene ble knyttet opp mot budsjett som så ble lagt til grunn for innvilgning av tilskudd for ett år om gangen.

Det ble ikke laget noen mal for utforming av planer. Dette var et bevisst valg, da man ville se hva som kom inn, for så å velge ut det beste. Innholdet og detaljene i disse planene har derfor variert. I en eventuell fortsettelse vil det bli laget maler for hvordan planene kan settes opp.

Vi ser at ved å sette seg konkrete mål, skjer det en utvikling i bedriften som kanskje ville tatt lenger tid, eller ikke funnet sted i det hele tatt. Eksempler er: utbygging av driftsbygning, bedre økonomi grunnet større effektivitet og bedre agronomi, mindre kraftfôr.

2.2 Avtaler

Ved starten av prosjektet ble det laget avtaler mellom trainee og mentor. Standard mal for trainee ble bruk som utgangspunkt. Avtalen regulerer arbeidsforholdet, dvs at det skal være en fast ansettelse, lengden på traineeprogrammet, innhold i programmet med hensyn til opplæring, at målet er overtakelse og drift av gården. Begynnerlønna er også et punkt.

Avtalemål mellom mentor og trainee kan bli enda klarere i krav til overtakelse og gjennomføring av agronomutdanning. Trainee bør være så gammel at han/hun med sikkerhet kan si at han/hun vil overta og fortsette driften.

Siste året i prosjektet ble det også laget enkle skjema for avtale og arbeidsrapportering ved hospitering på eksterne gårdsbruk.

2.3 Mentorvirksomhet

Gårdbruker har vært mentor i egen bedrift med tanke på opplæring i praktiske og teoretiske fag. Første året var konsentrert om egen bedrift parallelt med agronomutdanningen på Tana videregående skole. Etter hvert som prosjektet skred fram, var det meningen å knytte til seg flere eksterne mentorer. Her har vært brukt ulike fagfolk som regnskapsførere, driftsplanleggere, bygningsplanleggere, håndtverkere og maskinkyndige personer. Tine og Nortura sine rådgivere har også vært brukt flittig.

Utfordringen har vært å finne eksterne gårdsmentorer slik at traineen kunne hospitere på andre gårdsbruk. Ikke alle egner seg, og slett ikke alle har tid til å ha en ekstra person i opplæring.

Siste året var tiltenkt litt mer mentorvirksomhet på entreprenørskap og gründervirksomhet. Dette har det blitt mindre av. Det er helt forståelig at man har konsentrert seg om primærproduksjon. For de unge som overtar, er det litt tidlig å begynne å tenke på tilleggsnæringer i løpet av denne tre-års perioden. Noen har tanker om tilleggsnæringer, men som de sier; det får komme senere når de er godt i gang med gårdsdriften.

2.4 Nettbasert undervisning

Traineeene fikk godkjent realkompetanse slik at de kunne starte rett på pensum i andre skoleår høsten 2011. Våren 2014 var de ferdige. Undervisningsopplegget er utarbeidet av Mo og Jølster videregående skole i Sogn og Fjordane, og det er gjort lokale tilpasninger for Finnmark. I tillegg til de fem traineeene, deltok også andre voksne elever slik at de var 12 stk tilsammen.

Undervisningen var samlingsbasert med en samling pr måned, tre dager pr gang, i alt 9 samlinger pr skoleår. Opprinnelig var det planlagt tre like lange dager pr samling, men pga lange reiseavstander gikk de over til to lengre og en kortere dag, slik at elevene kunne komme seg tidligere hjem.

Noen synes det ble litt lange dager, og noen fant det vanskelig å kombinere skolearbeidet og arbeid hjemme på gården i perioder.

Tana videregående skole har foretatt egen evaluering blant elevene. Noen tilbakemeldinger:

Fra elevene:

- Å få muligheten til å ta utdanning som voksen og etablert.
- Det beste er at jeg har fått lære om landbruk/skogbruk i nærmiljøet uten å trenge å flytte eller ansette noen folk til gården vår. Da har man kunnet lese/jobbe hjemme.
- Møte andre bønder fra fylket. Lære teorien bak praksisen vi gjør på gården.

Fra lærerne:

- Inspirerende å ha voksne elever som stiller gode spørsmål
- De voksne elevene ble gode forbilder for de yngre.
- Høynet statusen og engasjementet på skolen

2.5 Møter, samlinger, studieturer

I tillegg til selve oppstartsmøtet den 15.09.2011 i Levajok, har det vært gjennomført fire felles samlinger for deltakerne der vi har foretatt statusoppdatering for hverandre og diskutert planer og kostnader. Disse fellessamlingene har fungert som egenevaluering. På en av samlingene holdt direktør i Innovasjon Norge, Stein Mathisen, foredrag om "Innovasjonsprosessen – prosjektplanlegging".

Felles samlinger har vært vanskelig å få til i et fylke med store avstander. Som regel har en eller flere måttet melde avbud. Det har vært ytre ønske om foredrag og kurs om ulike tema som jord og jordkultur, brunstkurs, generasjonsskifte, moderne fjøsdrift. Slike fag har i stedet vært tatt opp på studieturer og ved bruk av eksterne mentorer direkte i bedriften.

Studieturer

Fylkesmannen i Finnmark har arrangert studieturer til Sør-Trøndelag for å se på erfaringene med "Folkefjøsset". Disse turene har vært åpne for alle gårdbrukere i fylket, og en del av prosjektdeltakerne har vært med.

Tana videregående skole arrangerte en studietur til Island for alle elevene på den nettbaserte agronomutdanninga. Her var også traineene med. Skolen skulle også arrangere en felles tur til Genova med kurs i inseminering våren 2014, men denne er utsatt pga lav påmelding.

Prosjektet arrangert en egen studietur til Sveits og Østerrike for deltakerne i prosjektet, for å se på alternative tilleggsnæringer til melkeproduksjon. I tillegg ble to landbruksskoler besøkt. 3 trainee og to mentorer var med.

En studietur til Nord-Finland for å se på de agronomiske forholdene der, ble avlyst.

Noen av deltakerne har på egenhånd gjennomført studieturer til Troms, Nordland og Trøndelag.

3. Målrealisering

3.1 Overordna mål

- Det overordna målet er i framtida å ha etablert ei fast trainee-ordning i landbruket som kan bidra til at det rekrutteres kvalifisert arbeidskraft og kompetanse.

I forhold til denne målformuleringen, er målet ikke nådd. Det var heller ikke sannsynlig, da vi her snakker om på lengre sikt. Prosjektet har vært presentert for flere landbruksministere og sentrale personer i Statens landbruksforvaltning, Landbruks- og matdepartementet og sentralt i faglagene. Prosjektet har også vært om talt flere ganger i landsdekkende og lokale aviser, og i NRK lokalt og regionalt, både radio og TV.

3.2 Mål for dette forprosjektet

- I dette prosjektet er målet å utvikle og utprøve ordningen med trainee på 5 melkebruk i Finnmark.

Dette målet er nådd. Ordningen har vært prøvd ut over 3 år og vi mener vi har lagt et godt grunnlag for en ny periode med trainee i landbruket, forutsatt finansiering. Det er gjort mange erfaringer som gjør at man kan komme med ei god anbefaling for videreføring.

3.3 Effektmål

Må kunne sies å være en suksess når det gjelder generasjonsskifte: to av deltakerne har gjennomført generasjonsskifte der trainee har overtatt. En tredje står for tur. De to andre (som også er de yngste) inngår kompaniskap i driften.

4. Prosjektorganisering og ressursdimensjonering

Styringsgruppa har bestått av:

Fylkesmannen i Finnmark: Torhild Gjølme

Innovasjon Norge: Rune Olsen

Finnmark fylkeskommune: Eva Britt Birkenes

Mentor: Bjørn Tore Søfting

Trainee: Stian Børstad

Prosjektansvarlig: landbruksdirektør Torhild Gjølme

Prosjektleder: seniorrådgiver Åse Vøllestad

Direktør i Innovasjon Norge har deltatt på en del av møtene.

Før det formelle oppstartmøtet i Levajok den 15.09.2011, ble det gjennomført 5 møter med representanter fra finansiørene og de tre første deltakerne. Etter 15.09.2011 der representanter i styringsgruppa ble oppnevnt, har det vært avholdt 11 møter i styringsgruppa.

Til prosjektledelse ble det avsatt ca 1-2 månedsverk pr år. Dette ble begrunnet med at mesteparten av aktivitetene som skulle foregå, var enten brukerstyrt eller lagt til Tana vgs. PL sitt ansvar var å koordinere og sørge for framdrift i prosjektet.

Kontakten med deltakerne har stort sett vært pr tlf og mail. PL har vært på en besøksrunde til samtlige. Det har vært uttrykt ønske om at prosjektleder kunne kommet rundt på besøk oftere.

5. Kostnader og finansiering

5.1 Prosjektkostnader

Nordlandsforskning evaluering	525 000
Møtegodtgjøring SG mentor og trainee	9 000
Reiseutgifter SG mentor og trainee	2 000
Overhead PL	57 500
Reiseutgifter PL Sveits	19 337
Reiser PL, møter	7 599
Gjenstående uforutsett pr dato	5 000
Sum	625 436

Finansiering

Innovasjon Norge	400 000
Bygdeutviklingsfondet	225 436
Sum	625 436

Det var ønskelig med følgeevaluering eller halvårsevaluering, men økonomien tillot ikke mer enn en ekstern sluttevaluering.

5.2 Gårdskostnader

For hvert prosjektår har deltakerne satt opp plan og budsjett, og søkt tilskudd på bakgrunn av dette. I gjennomsnitt for de fem bedriftene er det **pr år utbetalt kr 384 750 pr bedrift**. Her er ikke siste prosjektår regnet med i og med at denne utbetalingen ikke er ferdig i skrivende stund.

Av dette beløpet utgjør tilskudd til lønn for trainee kr 80 000 og lønn til egen mentorvirksomhet kr 96 000 pr år. Resten har gått til eksterne mentorer, eksterne/ekstraordinære kostnader påløpt gårdsdriften som følge av trainee-virksomheten, reisekostnader med mer.

Tilbud om tilskudd var følgende:

Trainee tilbud – kostnader årlig max 3 år				Finansiering	Egenfinans	Egenfinans
		pr mnd		Innovasjon Norge	gård	kontant
Lønn kandidat	5 mnd	20000	100000	80000	20000	20000
Mentor ordinær gårdsdrift	4 mnd	30000	120000	96000	24000	0
Ekstern kostnader ordinær gårdsdrift			100000	100000	0	0
Reisekost Fellessamlinger kandidater			50000	50000	0	0
Mentor Bedriftsl/Entreprenørsk			100000	100000	0	0
Eksterne kostn i Bedriftsl/Entreprenørsk			50000	50000	0	0
Uforutsett			30000	30000	0	0
SUM			550000	506000	44000	20000
Lønn kandidat	7mnd	20000	140000	0	140000	140000
SUM TOTAL			690 000	506 000	184 000	160 000
			100 %	73 %	27 %	23 %

Totalt budsjett for alle 3 år

	1/2 år	1/1 år	1/1 år	1/2 år	
	2011	2012	2013	2014	SUM
Agronomutdanning Tvgs	321 000	443 000	315 000	199 000	1 278 000
Gårdskostnader trainee 5 stk	1 725 000	3 450 000	3 450 000	1 725 000	10 350 000
Prosjektorganisering kr 600 pr time	100 000	80 000	70 000	80 000	330 000
Overhead 180 000/årsv	19 500	14 000	10 000	14 000	57 500
SUM	2 165 500	3 987 000	3 845 000	2 018 000	12 015 500

Finansieringsplan

	1/2 år	1/1 år	1/1 år	1/2 år	
	2011	2012	2013	2014	SUM
BU-fondet	60 000	120 000	120 000	60 000	410 000
FMLA	119 500	94 000	80 000	94 000	387 500
IN 506'/bedrift/år	1 265 000	2 530 000	2 530 000	1 265 000	7 500 000
Finnmark fylkeskommune – nettbasert undervisning	200 000	410 000	292 000	176 000	1 078 000
Egenandel Tana vgs	7 500	28 000	18 000	23 000	76 500
Egenandel bedrifter	400 000	800 000	800 000	400 000	2 400 000
Egenandel deltakerne vedr undervisn.	63 500	5 000	5 000	0	73 500
SUM	2 165 500	3 987 000	3 845 000	2 015 000	12 015 500

5.3 Nettbasert undervisning

Detaljert kostnadsoverslag og finansiering omtales ikke her, da denne er finansiert utenom trainee-prosjektet.

6. Viktige erfaringer

6.1 Prosjekterfaringer

Trainee bør ha gjennomført videregående skole. Ellers vanskelig med vurdering av realkompetanse.

På forhånd ha en liste over aktuelle eksterne mentorer.

Skriftlig søknad med begrunnelse fra både mentor og trainee der mål og aktiviteter beskrives.

Prosjektperiode på 2 år nok

Kunne vært avsatt mer tid til prosjektledelse.

6.2 Erfaringer i bedriften

Deltakerne er blitt mye mer bevisst på sin rolle som bedriftsleder for en stor bedrift på lik linje med andre bedriftsledere.

Setter konkrete mål og jobber mer planmessig. Ser at målene blir nådd. Hadde dette blitt gjort uten trainee-prosjektet? Ikke i alle bedriftene. Tilbakemeldingene er klare: uten dette prosjektet ville ikke alle ha kommet hjem og overtatt ansvaret. Ikke alle ville ha tatt agronomutdanning.

Et par stykker ville kanskje ha gjort det, men for noen var økonomien i prosjektet avgjørende for at de kunne si opp jobben og være i en opplæringssituasjon i tre år. All mentorvirksomhet og reising krever en god økonomi. Prosjektet har bidratt til at dette har latt seg gjennomføre og dermed gitt kandidatene bedre kvalitet og kompetanse til å drive virksomheten videre.

Opplæringen har vært mer systematisk som en følge av prosjektdeltakelsen. Traineen er blitt mer klar over hva det kreves å være gårdbruker og bedriftsleder. Han/hun opplever mer samarbeid om oppgavene, ikke enveiskommunikasjon når noe skal gjøres. Alt er blitt mer profesjonelt, spesielt med tanke på arbeidsrutiner. De ser også ringvirkninger til andre unge gårdbrukere i nærområdet. Deltar i diskusjoner og samarbeider.

7. Avslutning og forslag til oppfølging/videreføring

En slik ordning med en gradvis opplæring og overføring av kunnskap om bedriftens egenart og økonomi, synes å være den beste måten å få til et vellykket generasjonsskifte på gårdsbruk. Med vellykket mener vi en sikkerhet for at driften fortsetter med god kvalitet i og med at traineen har fått økt kompetanse og kunnskap om driften, og ikke bare bli overtatt av neste generasjon for så å bli lagt

ned etter noen år. Det er svært mange krav og komplisert å drive et gårdsbruk i dag, ikke bare agronomisk og husdyrfaglig, men også det administrative papirarbeidet er omfattende.

Det bør være åpne søknadsrunder som ikke bare er forbeholdt melkeprodusenter.

Søknaden må begrunnes – hvorfor de søker. Planer for overtakelsen, litt om tidsaspektet på det. Planer for framtida. Konkrete mål. Beskrive dagens drift.

Mal på planene – langtids og årlig utarbeides av Fylkesmannen.

Budsjettmal/regnskapsmal utformes også av Fylkesmannen.

En ny periode forutsetter at det gjennomføres nettbasert agronomutdanning.

Fylkesmannen/Innovasjon Norge/faglaga: Utforme kriterier for utvelgelse – hvem får være med og hvorfor. Skal det være forbeholdt egne barn eller kan det være en slektning som passer bedre? Eller en utenom familien? I alle fall må odelen fraskrives for å unngå problemer senere.

Traineen må være klar for å overta og være innstilt på at dette er yrket for framtida.

Ha en kontingent av eksterne mentorer klar på forhånd.

Oppfølging av en ny prosjektperiode må avklares. Vi ser behovet for koordinering og oppfølging av deltakerne og aktivitetene.

PARTNERSKAPET - FINANSIERING

En eventuell fortsettelse må diskuteres i partnerskapet. Fylkesmannen, Innovasjon Norge og Finnmark fylkeskommune må møtes og diskutere hvordan en ny periode kan finansieres.

Vedlegg:

Deltakere

Avtale mentor/trainee

Evalueringsrapport Tana videregående skole

Evalueringsrapport Nordlandsforskning

Deltakere

Mentor	Mail	Trainee	Mail
Tor Børstad	Thar-boe@online.no	Stian Børstad	sboersta@online.no
Bjørn Tore Søvting	strandheim@live.no	May Søvting	maysofving@hotmail.com
Fred Johnsen	fred.roald@gmail.com	Frans Alfred Johnsen	fransalfred@hotmail.com
Joachim Førster	ostliagard@gmail.com	Rune Aleksander Førster	runefoe@hotmail.com
Paul Even Paulsen		Karl Even Paulsen	Ke_paulsen@hotmail.com

Traineeprogram

Avtale mellom

Bedrift:.....

Trainee:.....

1. Traineestillingen skal være en stilling/ansettelse

Trainee..... Ansettes på gården.....gnr.... bnr.... i kommune for en periode på 3 år. Arbeidsgiver er Arbeidsgiver garanterer trainee.....fast ansettelse/prøvetid på gården etter endt traineeperiode.

2. Det skal finnes et program for hele traineeprogrammet

Hensikt: gi trainee.... teoretisk og praktisk kompetanse i arbeidet på gården slik at han/hun er i stand til å drive gården selvstendig etter endt prosjektperiode.

Innhold: skal gjennomføre nettbasert agronomutdanning ved Tana videregående skole. Skal delta på samlinger med de andre trainee-ene, fagmøter, kurs og studieturer som arrangeres i prosjektperioden. Skal få praktisk opplæring i melking, jordarbeiding, husdyrstell, kalving, fôring, grovfôrproduksjon, økonomi mm. Skal også delta i opplæring i bedriftsledelse, entreprenørskap og innovasjon. Detaljer utarbeides i egen plan.

Mål: at trainee overtar ansvar og drift av gården.

Mentor:.....

3. Lengden på traineeprogrammet

Programmet varer i tre år.

4. Begynnerlønn for en trainee skal være på samme nivå som begynnerlønnen for en vanlig ansatt

Lønn avtales mellom arbeidsgiver og trainee innenfor rammen av hva som er normalt for alderstrinn og kompetanse.

5. Arbeidsgiver skal kunne tilby traineen relevante arbeidsoppgaver etter traineeprogrammet

Etter tre års program, tilbys trainee..... ansettelse på gården gnr... bnr... med ansvar for den totale driften. På sikt overtar han/hun innen år.....

Sted..... Dato.....

Vert..... Trainee.....