

SAK 45/09 UTTALE PROSJEKT LIVSLANG LÆRING I BUSKERUD

Saksopplysning

Buskerud fylkeskommune har i brev 21.7.2009 sendt ut på høyring, rapport om satsing på livslang læring, med konkrete forslag til tiltak.

I orienteringsmøte om prosjektet 3.9.2009 vart det bestemt at det skulle setjast ned ei arbeidsgruppe som skulle utarbeide eit forslag til samla uttale frå Hallingdal. Forslaget skal handsamast av Regionrådet for Hallingdal og Rådmannsutvalet i samband med Hallingtinget 23.9.2009.

Arbeidsgruppa har bestått av:

- Astrid Myro Rust, skulefagleg rådgjevar Gol kommune
- Halvor Lilleslett, rektor Gol vaksenopplæring
- Lars Riise, HallingExpo
- Anne Marie Bekk, biblioteksjef Hol kommune
- Knut Arne Gurigard, dagleg leiar Regionrådet for Hallingdal

Bakgrunn for prosjektet

I rapporten blir det peikt på følgjande årsaker til at arbeidet er sett i gang:

- *Utdanningsnivået i Buskerud ligger under landsgjennomsnittet*
- *Fylket har færrest studieplasser pr. innbygger på høyskolenivå*
- *Ansvar for livslang læring er fordelt på flere myndigheter og er dels et privat anliggende*
- *Livslang læring er et prioritert planområde i regional planstrategi og ført opp som et hovedmål i handlingsprogrammet*
- *For å møte kunnskapssamfunnets krav må ansvarlige myndigheter og øvrige interessenter gå sammen i et forpliktende og langsiktig samarbeid.*
- *Satsingen handler om å bygge opp en kultur for læring som "eies" av alle i Buskerud.*
- *Satsingen forutsetter en bred tilnærming der "ting settes i sammenheng" og det etableres en infrastruktur som gjør livslang læring tilgjengelig for hele Buskeruds befolkning.*
- *Planen må være realistisk, offentlige myndigheter med formelt ansvar og arenaer for uformell læring (for eksempel bibliotekene, arbeidslivet og frivillige organisasjoner) må inngå i det forpliktende samarbeidet.*

Målet er å få til eit langsiktig og forpliktande samarbeid og ein plan for å sikre effektiv gjennomføring. Det blir og sagt at satsing på livslang læring må avgrensast for å gjerast slagkraftig, effektivt og realistisk. Det som fungerer godt i dagens system bør ikkje endrast unødige, men der det trengs løft eller grep bør det definerast målretta delprosjekt som kan mobilisere dei nødvendige aktørar til felles innsats.

Rapporten definerar 5 delprosjekt:

- Arena
- "Én dør inn"
- Basiskompetanse

- Fleksibel opplæring
- Strategisk samarbeid næring – læring

Arbeidsgruppa har drøfta grunnlaget for å koma med endring av dei delprosjekt som er foreslått, men har valt å bygge uttala rundt dei 5 delprosjekta som ligg i rapporten.

Forslag til uttale

Regionrådet for Hallingdal og Rådmannsutvalet i Hallingdal vil med dette gje slik uttale til Prosjekt Livslang Læring i Buskerud:

- 1.1. Kompetanseheving er viktig for regional utvikling. Samfunnsutviklinga går stadig raskare og behovet for livslang læring blir stadig sterkare. Frå Hallingdal sin ståstad er det eit viktig mål å utvikle regionen gjennom å bidra til auka kompetanse i befolkninga. Hallingdal ser det som svært positivt at Buskerud fylkeskommune har sett i gang prosjektet Livslang Læring.
- 1.2. Det er avgjerande at prosjektet Livslang Læring (LLL) blir etablert med utgangspunkt i dei utfordringar som er i dei ulike delar av Buskerud, m.a.o. ei regional tilnærming.
- 2.1 Ut frå foreslått budsjett på 20 mill. over 5 år, er det ein alt for stor del (44%) som går til prosjektleiing, i forhold til reine prosjektmidlar. Etter Hallingdal sitt syn bør prosjektet i størst mogeleg grad gjennomførast på eit regionalt nivå, der størst mogeleg del av den økonomiske potten blir nytta til konkrete tiltak. Nødvendig prosjektleiing kan i ein skilje tilfelle vera ein naturleg del av eit kommunalt/regionalt bidrag, i andre tilfelle kan det vera naudsynt med frikjøp av tilsette, eller eit visst engasjement av regional prosjektleiing. Ei slik organisering vil etter Hallingdal sitt syn kunne sikre ei betre forankring og eit større engasjement.
- 2.2 Det blir stilt spørsmål ved å nytte så mykje som 3,5 mill. kroner til prosjektstyre.
- 3.1 **Delprosjekt Arena** med hovudaktivitet ei årleg samling verkar som eit pengesluk som bør kunne organiserast på andre måtar. Eit forslag kan vera at dei 5 regionane i Buskerud får ansvaret for kvart sitt årlege arrangement.
- 4.1 **Delprosjektet Ei dør inn** er eit viktig delprosjekt, der det for Hallingdal sitt vedkomande er naturleg å tenkje region. Servicetorga i kommunane, NAV , folkebiblioteka, den kommunale vaksenopplæringa/Læringsssenteret, OPUS, OT (oppfølgingstenesta) og PPT er aktørar som må samarbeide i dette delprosjektet. Karrieresenteret i Hallingdal, vil som ein del av NAV, kunne fungere som ein ”koplingsboks”.
- 4.2 Det er foreslått å etablere ein felles nettstad (portal) med oversikt over tilgjenglige LLL-tilbod for barn, unge, vaksne og eldre, med kostnad 2 mill. kroner. Etter Hallingdal sitt syn er dette feil prioritering av midlar. Her bør det heller bør leggjast til rette for utvikling av dei kommunale/regionale nettstadene, slik at denne type informasjon blir utvikla på allereie etablerte nettstader. Dette vil og sikre framtidig drift.
- 5.1 **Delprosjekt Basiskompetanse** er eit delprosjekt som blir støtta. Her vil Hallingdal kunne nytte ”Prosjekt leseplan for Hallingdal” som eit nyttig verktøy i forhold til aldersgruppa 0 – 16 år.

Delprosjektet basiskompetanse må ha som formål å få god nok informasjon ut til publikum om rettar og moglegheiter, slik at det ved avdekking av manglande basiskompetanse kan setjast i verk tiltak for dei som treng det. Å uttrykke behov for grunnleggjande kompetanse må "ufarleggjerast".

Både i forhold til grunnskuletilbod for vaksne og spesialundervisning for vaksne kan det sjå ut som at dette er tilbod som i for liten grad blir nytta. Hallingdal ynskjer her å vurdere eit felles læringscenter for Hallingdal.

- 5.2 Karrieresenteret via NAV vil kunne bli ein instans som rettleier og tilrår kvalifiseringstiltak når det gjeld basiskompetanse. Karrieresenteret skal ikkje vere ein tilbydar av tiltak, men ein rettleiar for personar som treng rettleiing.
- 6.1 **Delprosjekt Fleksibel opplæring** er eit delprosjekt som blir støtta, og der Hallingdal ynskjer å utvikle dette regionalt. M.a. kan det vera aktuelt å vurdere studieverkstader i eit nettverk der t.d. biblioteka kan vera møteplassen. Hallingdal har ein samordna IKT-infrastruktur som vil vera eit godt grunnlag for ei slik løysing. Det kan og vera aktuelt å ha eit felles læringscenter som studieverkstad, eller som eit supplement til ein desentralisert modell.
- 7.1 **Delprosjekt Strategisk samarbeid næring – læring** skal initiere og legge til rette for tiltak som aukar samhandling mellom næringsliv og kompetansetilbydarar. Hallingdal ser her Karrieresenteret som ein naturleg koplingsboks i forhold til kompetansetilbydarar.
- 8.1. For Hallingdal er det særdeles viktig å leggje til rette for gode desentraliserte høgskuletilbod. Læringscenteret Folkeuniversitetet Hallingdal har lang erfaring for slik tilrettelegging i samarbeid med aktuelle høgskular. For Hallingdal sitt vedkomande er det viktig å vidareutvikle dette tilbodet i samsvar med behova i regionen, jf pkt. 7.1. ovanfor.

Ål 17.9.2009

For arbeidsgruppa

Knut Arne Gurigard

Vedlegg:

- Brev frå Buskerud fylkeskommune, dat. 21.7.2009
- Forprosjektrapport; Anbefaling om innhald i hovudprosjekt "Livslang læring i Buskerud", 5.juni 2009



Buskerud
fylkeskommune
Utviklingsavdelingen

Vår saksbehandler
Hilde Ballière, tlf 32808716

Vår dato
21.07.2009

Deres dato

Vår referanse
2008/1714 - 3
500.

Deres referanse

Kommunene i Hallingdal

Prosjekt livslang læring i Buskerud - Høring og møte med kommunene.

Et viktig grunnlag for videreutvikling av vårt samfunn ligger i at befolkningen er motivert og har muligheter for å utvikle og fornye sin kompetanse, og at dette gjelder hele livet gjennom. Livslang læring – forkortet til LLL – er med som et av satsingsområdene i Regional Planstrategi for Buskerud.

Fylkeskommunens hovedutvalg for regional utvikling og hovedutvalg for utdanning gjorde høsten 08 likelydende vedtak om å gi administrasjonen et oppdrag om å forberede en satsing på livslang læring. Arbeidet med forprosjektet kom i gang etter jul. Forprosjektrapporten ble ferdig like før sommeren.

Før rapporten går ut til formell behandling i fylkeskommunen, ønsker prosjektgruppen å forankre arbeidet godt i kommunene som gjennom deres ansvar for grunnopplæring, bibliotekene og for samfunnsutvikling generelt er svært viktige aktører når det skal satses på livslang læring.

Vi legger både opp til en skriftlig **høring med frist 20. september** og et møte i regionene der vi ønsker å presentere og diskutere forslaget til hovedprosjekt.

Etter avtale med Knut Arne Gurigard er møtet for **Hallingdalsregionen avtalt til 3. september**. Gurigard vil opplyse om tid og sted. For å sikre en bred diskusjon og forankring, ønsker prosjektgruppa i tillegg til rådsmedlemmene å møte skoleansvarlig, ansvarlig for samfunnsutvikling og biblioteksjef i den enkelte kommune. Også politiske ledere med ansvar for de aktuelle sektorene er hjertelig velkommen.

Vedlagt følger en folder som kort gjengir forprosjektets anbefalinger. Selve prosjektrapporten kan lastes ned på http://www.bfk.no/getfile.aspx/document/epcx_id/1323/epdd_id/3180. Prosjektgruppa foreslår et hovedprosjekt bygges opp med 5 delprosjekter:

- Delprosjekt Arena
- Delprosjekt "Én dør inn"
- Delprosjekt basiskompetanse
- Delprosjekt fleksibel opplæring
- Delprosjekt strategisk samarbeid næring – læring.

Med hilsen

Kjersti Bærug Hulbakk e f
Utviklingssjef

Hilde Ballière
for prosjektgruppa

POST ADRESSERES TIL AVDELINGEN - IKKE TIL ENKELTPERSONER

Postadresse
BUSKERUD FYLKESKOMMUNE
Fylkeshuset
N-3020 Drammen

Besøksadresse
E-postadresse
Postmottak@bfk.no

Telefon
32 80 85 00
Internett
www.bfk.no

Telefaks

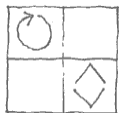
Bankkonto
2200.07.13523
Foretaksregisteret
NO 964 951 373

Forprosjektrapport

Anbefaling om innhold i hovedprosjekt "Livslang læring i Buskerud"

Utarbeidet av
Sigrid Hilsen, Papirbredden Innovasjon AS
Asle Farner – Strategi og samspill
(prosjektledere)

Drammen 5.juni 2009



Asle Farner Strategi og Samspill

Innhold:

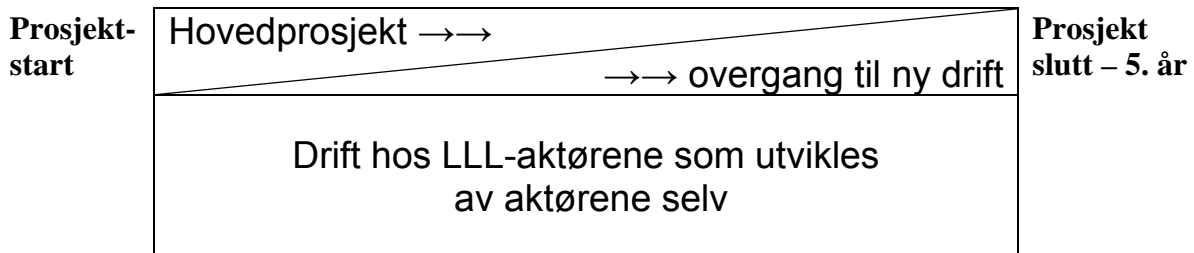
1.	Sammendrag av forprosjektrapporten	3
2.	Bakgrunn for prosjektet.....	4
3.	Arbeidsform i forprosjektet.....	4
4.	Visjon, når dette prosjektet er avsluttet kan vi si:	5
5.	Oppdrag for prosjekt Livslang læring.....	5
6.	Strategi.....	5
7.	Prosjektstruktur	6
8.	Mål for hovedprosjektet	7
9.	Prosjektorganisering	8
10.	Prosjektøkonomi.....	9
11.	Delprosjekt Arena	10
12.	Delprosjekt "En dør inn".....	12
13.	Delprosjekt Basiskompetanse	14
13.	Delprosjekt Basiskompetanse	14
14.	Delprosjekt Fleksibel opplæring	16
15.	Delprosjekt Strategisk samarbeid næring - læring	18
16.	Vedlegg 1: Deltagerliste samlinger.....	20
17.	Vedlegg 2: Utfordringer definert i "Statusrapporten"	21
18.	Vedlegg 3: Utfordringer definert i "Sak om Voksenopplæring".....	22

1. Sammendrag av forprosjektrapporten

Bakgrunn og avgrensning

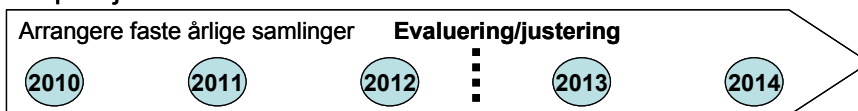
Dette forprosjektet hadde som oppdrag å legge grunnlag for arbeidet med å utvikle en regional delplan for livslang læring i Buskerud.

Det foreslåtte hovedprosjektet som skal se på helheten knyttet til livslang læring, må avgrenses for å gjøres slagkraftig, effektivt og realistisk. Det som per i dag fungerer godt i dagens system bør ikke endres unødige, men der det trengs løft eller grep bør det defineres målrettede delprosjekter som kan mobilisere de nødvendige aktører til felles innsats.



Nedenfor vises prosjektets 5 delprosjekter med gradvis overgang til drift.

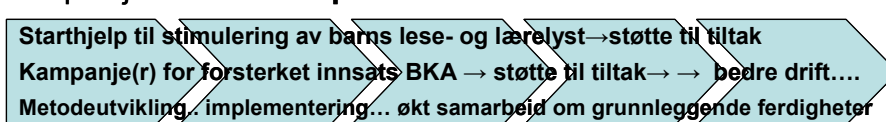
Delprosjekt: Arena



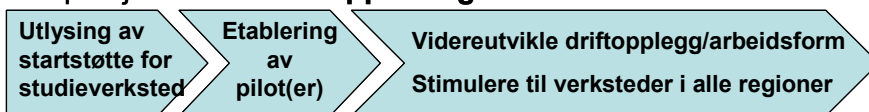
Delprosjekt: En dør inn



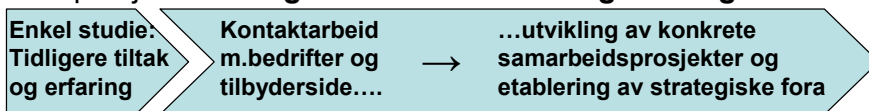
Delprosjekt: Basiskompetanse



Delprosjekt: Fleksibel opplæring



Delprosjekt: Strategisk samarbeid næring - læring



Total økonomisk ramme for hovedprosjektet: NOK 20 millioner fordelt over 5 år

Detaljplanlegging av delprosjektene (inkl økonomi) bør først skje som en del av hovedprosjektet når aktørene som har forpliktet seg til deltakelse og organiseringen er på plass.

Visjonen er at når prosjektet er avsluttet kan vi si:

I Buskerud er veien fra opplevd kompetansebehov til følelsen av mestring blitt lettere.

Vi vil. Vi tør. Vi finner frem. Vi utvikler oss. Vi mestrer.

2. Bakgrunn for prosjektet

I saksdokumentet fremheves følgende årsaker til at forprosjektet ble iverksatt:

- Utdanningsnivået i Buskerud ligger under landsgjennomsnittet
- Fylket har færrest studieplasser pr. innbygger på høyskolenivå
- Ansvar for livslang læring er fordelt på flere myndigheter og er dels et privat anliggende
- Livslang læring er et prioritert planområde i regional planstrategi og ført opp som et hovedmål i handlingsprogrammet

Saksdokumentet poengterer videre følgende:

- For å møte kunnskapssamfunnets krav må ansvarlige myndigheter og øvrige interessenter gå sammen i et forpliktende og langsiktig samarbeid.
- Satsingen handler om å bygge opp en kultur for læring som ”eies” av alle i Buskerud.
- Satsingen forutsetter en bred tilnærming der ”ting settes i sammenheng” og det etableres en infrastruktur som gjør livslang læring tilgjengelig for hele Buskeruds befolkning.
- Planen må være realistisk, offentlige myndigheter med formelt ansvar og arenaer for uformell læring (for eksempel bibliotekene, arbeidslivet og frivillige organisasjoner) må inngå i det forpliktende samarbeidet.

Målet er altså å få til et langsiktig og forpliktende samarbeid og en plan for å sikre effektiv gjennomføring.

3. Arbeidsform i forprosjektet

Prosjektledelsen mottok oppdraget ”Regional delplan for livslang læring (LLL) – forprosjekt” i november 2008. I samråd med oppdragsgiver ble dato for overlevering av forprosjektrapport fastsatt til 5. juni 2009.

Forprosjektet har lagt stor vekt på å komme i dialog med mange av aktørene som i dag er involvert i læringsaktiviteter i Buskerud. Det er blitt invitert bredt til 5-fem samlinger, hver av samlingene har hatt rundt 20 deltagere. En av samlingene ble holdt spesielt for kommunene. Til sammen har 39 personer deltatt i prosessen gjennom disse samlingene, se vedlegg 1.

På de tre første samlingene fokuserte vi på å kartlegge behov og ønsker hos aktørene, samt få innblikk i hvilke aktiviteter som i dag drives innen LLL i Buskerud. På de to siste samlingene har man drøftet profil på tiltakspakka og ideer til hvordan tiltak kan gjennomføres.

Prosjektlederne har hentet inn supplerende informasjon via nett, dokumentlesing og noe kontakt med andre regioner om deres satsing på feltet. Utenom samlingene har aktørene også bidratt med tips om tiltak andre steder.

Tom Martinsen (Bfk) har utarbeidet statusbeskrivelsen for utdanning i Buskerud, inkludert oversikt over lovverket som definerer handlingsrommet for og forpliktelsene til å tilrettelegge for livslang læring. De utfordringene som defineres i statusrapporten er presentert i vedlegg 2.

Saken om voksenopplæring i Buskerud og anbefalingene i denne rapporten bør sees i sammenheng. Relevante utfordringer knyttet til voksenopplæringen er presentert i vedlegg 3.

Oppdragsgivergruppa fra Buskerud fylkeskommune har bestått av Trond Minken, Hilde Ballière og Inger Moland Wahl. Gruppa har hatt jevnlige møter med prosjektlederne der man har diskutert prosjektopplegg og rapportering.

4. Visjon, når dette prosjektet er avsluttet kan vi si:

I Buskerud utvider vi vår kompetanse hver dag for å mestre nye utfordringer.

Folk, bedrifter, organisasjoner og lokalsamfunn i Buskerud møter stadig nye utfordringer. Det kan være bedrifters utfordring i markedet, enkeltmenneskes utfordringer i privatlivet eller på arbeidsplassen eller lokalsamfunnets utfordringer (demokrati, bosetting, sysselsetting etc.).

For å mestre nye utfordringer, bruker vi ofte den kompetansen vi alt har, men det kan også være behov for ny kompetanse. Denne kan vi få enten ved lære noe helt nytt eller friske opp igjen det vi har lært tidligere. Kildene til ny kompetanse er mange, fra det vi kan lese i bøker via erfaringsutveksling mellom kolleger til gode råd fra familie og venner.

Når vi opplever avstand mellom det vi kan og det vi mener vi burde kunne, er det viktig at vi tør å fortelle dette, noe som ikke alltid er helt lett. I Buskerud er det både kultur og et formelt system for å gjøre lettere å beskrive hvilken kompetanse vi har behov for, enten som enkeltperson, som bedrift, organisasjon eller lokalsamfunn.

Det er også enkelt å finne fram i det formelle systemet, vi finner raskt dem som kan veilede oss og som kan bidra til at vi får det opplæringstilbudet vi har behov for.

Å videreutvikle egen kompetanse kan være både utfordrende og vanskelig, men sammen med andre blir det lettere. Derfor er det mange steder tilrettelagt for dem som ønsker å utvide egen kompetanse, enten det er å lære å bruke pc eller å arbeide med en doktorgrad.

I Buskerud er veien fra opplevd kompetansebehov til følelsen av mestring blitt lettere.

Vi vil. Vi tør. Vi finner frem. Vi utvikler oss. Vi mestrer.

5. Oppdrag for prosjekt Livslang læring

Hovedprosjektet skal bidra til å endre dagens praksis i Buskerud på feltet livslang læring i tråd med visjonen og målene gjennom å:

- se på gapet mellom krav og kompetanse som et normalt utgangspunkt for læring, det skal bli lettere å si: ”Dette kan jeg ikke”.
- arbeide med å samordne og synliggjøre tilbudet om veiledning og opplæring til enkeltpersoner, bedrifter og organisasjoner.
- forenkle praktiske utfordringer knyttet til læringssituasjoner
- sikre kontinuerlig fokus på MESTRING hos Buskeruds befolkning, bedrifter, organisasjoner og myndigheter

6. Strategi

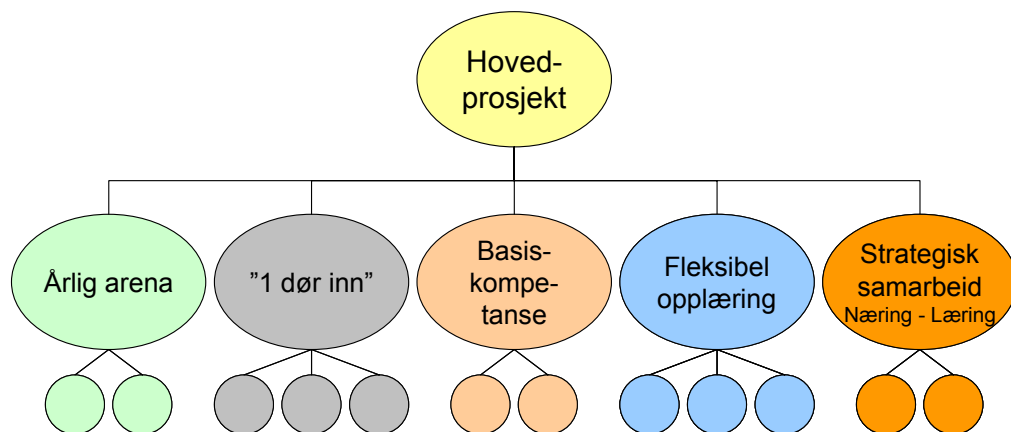
Det er mange initiativ knyttet til heving av utdanningsnivået i Buskerud, eksempelvis arbeid med flere studieplasser og frafallspromatikk i videregående skole. Prosjektet bør gå ikke inn i områder der det allerede eksisterer etablert drift eller fungerende prosjekter.

På områder der det ikke eksisterer tilstrekkelige tiltak, vil prosjektet initiere og etablere nye, men samordne disse med eksisterende strukturer og aktiviteter der det er formålstjenelig.

Prosjektet vil bidra til organisasjonslæring ved å legge til rette for erfaringsoverføring, felles læring og felles forståelse for de overordnede utfordringene.

7. Prosjektstruktur

For å virkeliggjøre visjonen og realisere strategien foreslås å etablere et hovedprosjekt med fem delprosjekter som utfyller hverandre og supplerer eksisterende tiltak og dagens praksis. Delprosjektene vil være av ulik karakter og i noen av dem bør det iverksettes strakstiltak som viderefører forprosjektets aktivitet for å ivareta engasjement og endringskraft.



To delprosjekter gis ansvar for gjennomføring av egne tiltak:

- Etablering av en samlende arenafunksjon der aktørene kommer sammen for gjensidig orientering, erfaringsutveksling og utviklingssamtaler. Prosjektets ansvar er å arrangere årlige samlinger i en 5 års periode.
- Sørge for samkjøring av de pågående aktiviteter med utvikling av karrieresentra og utvikling av "En-dør inn"-tenkningen i Buskerud. Prosjektets ansvar er å legge til rette for samordnet innsats mellom aktørene og prosjektet gis myndighet til å sikre at dette skjer.

To delprosjekter gis katalysatorrolle – dvs. å være starthjelper for andres tiltak:

- Gi støtte til basiskompetansetiltak.
- Bidra til fleksibel opplæring ved å sørge for etablering av minst ett studieverksted i 2010 samt ha midler til å støtte andre som vil sette i gang.

Ett delprosjekt gis ansvar for utvikling av strategisk samarbeid mellom næringsliv og LLL-aktører:

Hensikten er å få oversikt over bedriftenes behov for bistand til utvikling av opplæringstiltak og kople dette mot opplæringstilbudet og de utøvende LLL-aktørene i Buskerud. På lengre sikt skal dette bli et permanent strategisk samarbeid i en fast organisatorisk form.

Delprosjektet skal i første omgang spesielt rettes mot små og mellomstore bedrifter.

8. Mål for hovedprosjektet

LLL-prosjektet er kun en del av det totale arbeidet med livslang læring i Buskerud. Målene som presenteres her er avgrenset til prosjektets oppdrag.

Effektmål- hva prosjektet skal bidra til:

- **Kontinuerlig organisasjonslæring** i ”Buskerudsystemet” også etter prosjektperioden
- **Forbedret kommunikasjon og økt samordning** mellom aktørene
- **Brukere** skal enkelt kunne se mulighetene og klare å ta dem i bruk
- **Bedrifter** skal se egen, ansattes og samfunnets nytte av kontinuerlig kompetanseutvikling for å sikre konkurranseevne og medarbeidertilfredshet. Bedriftene skal arbeide aktivt med dette.
- **Opplæringsaktører** skal ha økt sin forståelse for nødvendigheten av samhandling og faktisk samhandle i praksis, slik at tilgjengelighet til veiledning og læringstilbud lettes og kvalitet økes for sluttbruker.
- **Samfunnsutviklere** (fylkeskommunen, kommuner og lokalsamfunn) tar et meransvar ved at de i tillegg til å utføre egne (lovpålagte) oppgaver tar initiativ til, og støtter opp om, samordnende tiltak samt prioriterer bistand til gjennomføring av hovedprosjektets tiltak og strategi.

Leveransemål – hva prosjektet skal bidra med:

1. Et årlig fellesarrangement (**arena**) til fast tid for alle aktører innenfor feltet livslang læring i Buskerud. Samlingen har en forutsigbar og fleksibel programmal som gir høy nytteverdi og aktualitet
2. I tillegg stimuleres supplerende regionale og lokale arenaer som er ledd i aktørsamarbeid innen regionene eller i kommunen.
3. Samordnet kartleggings- og veiledningstjeneste i hver region med høy kompetanse om tilbud og etterspørsel (**en dør**)
4. Løpende oppdatert nettsted som er nyttig for både tilbydere, veiledere og brukere
5. Støtte prosjekter som stimulerer barns lese- og læringslyst gjennom frivillige aktiviteter som supplerer skolens opplæring.
6. Utvikle tiltak og metodikk for å avdekke manglende **basiskompetanse** hos voksne.
7. Sikre at aktører i Buskerud lærer seg metoder og etablerer nødvendige tiltak
8. Stimulere til økt samarbeid om opplæring i grunnleggende ferdigheter
9. Tiltak som forbedrer mulighetene for **fleksibel opplæring**, enten det dreier seg om geografisk eller tidsmessig tilpassing til den lærendes behov (for eksempel studiesenter, fleksibel høgskoleutdanning, e-læring eller praksisordning i bedrift)
10. Initiere og legge til rette for tiltak som øker samhandling mellom **næringsliv og kompetansetilbydere**.

9. Prosjektorganisering

Hensikten med å prosjektorganisere utviklingsarbeidet er å sikre forpliktende og målrettet samarbeid på tverrfaglig basis, men innenfor organisatoriske rammer som gir friere mulighet for utviklingstenking enn daglige drift.

Faren ved prosjektorganisering kan være at overgangen til varig drift blir vanskeliggjort ved at de ordinære organer ikke har tilstrekkelig eierskap til prosjektets resultater. God overgang fra prosjektperiode til driftsfase kan sannsynliggjøres gjennom flere grep:

- Sammensetning av prosjektstyre med sentrale representanter fra organisasjonene som senere skal drifte
- Evaluerings- og læringsprogram underveis i prosjektperioden, der prosjekterfaringer drøftes med de reelle mottakere av prosjektet (brukerfokusert evaluering)
- Igangsetting av strakstiltak som sikrer at prosjektet leverer synlige resultater underveis

Hovedprosjektet bør styres og koordineres av et prosjektstyre.

Prosjektstyret vil ha tre funksjoner:

1. Måloppfølging og koordinering mellom delprosjektene i prosjektperioden
2. Sikre organisasjonslæring hos alle involverte aktører
3. Fungere som interimstyre for fremtidig strategiutvalg for LLL i Buskerud (kan også beskrives som den ideologiske tankesmien for livslang læring i Buskerud).

Å gi prosjektstyret også den tredje funksjonen bør bidra til at man holder et langsiktig perspektiv i løpet av prosjektperioden. LLL i Buskerud avsluttes ikke når hovedprosjektet avsluttes.

Innspill til sammensetting av prosjektstyret:

De ulike seksjonene i Bfk som arbeider med spørsmål knyttet til LLL bør delta. En eller flere bedrifter bør delta, likeledes ett eller flere studieforbund. Kommunesektoren bør også delta. Gruppen bør likevel ikke ha for mange deltagere, 7-9 anbefales. Disse deltagerne bør ha en åpen holdning til ulike veier videre for livslang læring i Buskerud.

For å sikre framdrift og kontinuitet i arbeidet bør prosjektleder for hovedprosjektet engasjeres på heltid. Prosjektleder bør sannsynligvis også lede ett av delprosjektene.

Prosjektleder og delprosjektledere bør utgjøre en prosjektstab på 2-3 personer, helt eller delvis rekruttert fra LLL-aktørene i Buskerud. Dette for å sikre synergieffekter mellom prosjekt og drift og for å gjøre prosjektet mindre sårbart.

Prosjektstaben må gis reelle tidsavtaler for sin kapasitet i prosjektet, slik at driftsoppgavene ikke får overskygge prosjektfokuset. Prosjektleder må gis myndighet til å disponere disse ressursene innen de gitte tidsavtalene.

10. Prosjektøkonomi

Hovedprosjektet er planlagt å gå over 5 år og oppdragsgiver har forespeilet en mulig kostnadsramme i størrelsesorden NOK 20 mill. Dersom rammen blir vesentlig endret, bør det gjøres en reell prioritering mellom delprosjektene.

Forprosjektet presenterer her en foreløpig skisse til budsjett for elementene i hovedprosjektet med utgangspunkt i denne forespeilede rammen. Skissa er ikke er å betrakte som et bindende forslag, men den illustrerer en mulig 40/60-fordeling mellom kostnader knyttet til lønn og kostnader knyttet til prosjektmidler.

Illustrasjonen viser 2,5 årsverk i 5 år knyttet til hovedprosjektet. Som grunnlag for beregning av lønnskostnad ligger en totalcost på NOK 700 000 per årsverk som inkluderer sosiale kostnader.

			Antall år	Totalkostnad
Prosjektstyre				
Prosjektleder	3/4 stilling	525 000	5	2 625 000
Annen drift prosjektstyre		65 000	5	325 000
Organisasjonslæring LLL-aktørene		125 000	5	625 000
Sum Prosjektstyre				3 575 000
Arena				
Delprosjektleder	1/4 stilling	175 000	5	875 000
Andre arr. Kostnader		150 000	5	750 000
Sum Arena				1 625 000
En dør inn				
Delprosjektleder	1/2 stilling	350 000	5	1 750 000
Prosjektmidler		1 000 000	Hele perioden	1 000 000
Utvikle nettsted		2 000 000	Hele perioden	2 000 000
Sum En dør inn				4 750 000
Basiskompetanse				
Delprosjektleder	1/2 stilling	350 000	5	1 750 000
Annen drift delprosjektet		50 000	5	250 000
Prosjektmidler		2 800 000	Hele perioden	2 800 000
Sum Basiskompetanse				4 800 000
Fleksibel opplæring				
Delprosjektleder	1/4 stilling	175 000	5	875 000
Annen drift delprosjektet		50 000	5	250 000
Prosjektmidler		2 000 000	Hele perioden	2 000 000
Sum fleksibel opplæring				3 125 000
Næring og læring				
Delprosjektleder	1/4 stilling	175 000	5	875 000
Annen drift delprosjektet		50 000	5	250 000
Prosjektmidler		1 000 000	Hele perioden	1 000 000
Sum Næring og læring				2 125 000
	Sum 2,5 stilling			
Totalkostnad				20 000 000

11. Delprosjekt Arena

11.1 Mål

Leveranse

Ett årlig fellesarrangement til fast tid for alle aktører innenfor feltet livslang læring i Buskerud, med en forutsigbar og fleksibel programmal som gir høy nytteverdi og aktualitet. I tillegg stimuleres supplerende regionale og lokale arenaer som er ledd i aktørsamarbeid innen regionene eller i kommunen.

Effekt

Overordnede mål: Organisasjonslæring i "Buskerudsystemet" av LLL-aktører + forbedret kommunikasjon aktørene i mellom.

Deltakeropplevelse: På den årlige samlingen får jeg oversikt og kan pleie kontakter

- blir informert om nyheter i rammer, ny kunnskap og drøfting av ny politikk
- følger utviklingen i prosjektet LLL i Buskerud
- og kan utveksle erfaringer og etablere samarbeidskontakter med andre som arbeider på feltet i Buskerud, regionen eller lokalt

Fordi arenaen brukes aktivt av alle aktørene i Buskerud, er den blitt en nødvendig møteplass der en også kan diskutere de overordnede politiske tema knyttet til LLL

Deltakeropplevelsen på regional- eller lokal arena skal være tilsvarende – men det skal unngås at arrangementene overlapper i tid eller tema slik at målgruppa "overføres".

11.2 Aktiviteter

Faste poster på programmet:

- Nytt fra nasjonalt og regionalt hold
- Rapportering, drøfting og utviklingsdialog knyttet til hovedprosjekt
- Erfaringsutveksling og idéutvikling for aktørene på LLL-feltet i Buskerud

En fast møteplass som denne kan også brukes som anledning for å møtes i lokale, regionale og/eller tematiske nettverk.

Brukertilfredshet bør evalueres etter hver samling og en større evaluering av arenaens nytte bør gjennomføres etter 3 år.

11.3 Tidsperspektiv

Årlige samlinger á 1-2 dager gjennomføres i en periode på 5 år, slik at arenaen innarbeides i målgruppas bevissthet og kalendre som fast begivenhet.

11.4 Aktører/ Organisering

Buskerud fylkeskommune bør eie arenaen, ta vertskapsrollen og stå som sekretariat og teknisk arrangør. Slik forankring og ildsjelsfunksjon er helt nødvendig for å sikre nødvendig stabilitet.

Målgruppa "alle aktører innenfor feltet livslang læring i Buskerud" består bl.a. av: OPUSer, karrieresentra, grunn-, videregående- og høgskoler, alle slags kurstilbydere, voksenopplæring og introduksjonsentra, biblioteker, bedrifter og organisasjoner som arbeider på feltet.

Det opprettes en programkomité for arenaen, der de ulike aktørgruppene og helst alle fylkets 5 regioner er representert. Dette for å sikre at programmet får relevans for flest mulig og koordineres med annen aktivitet. Komité kan velges/utpekes årlig eller for prosjektperioden.

Sammensetning av programkomiteen skal

- sikre balanse mellom kontinuitet i forhold til oppfølging av prosjektet LLLiB og rotasjon i forhold til aktuelle tema
- regionenes representasjon
- rotasjon mellom aktørgruppene fra regionalt hold, for eksempel slik at en region alltid representeres av VO, karrieresenter eller bibliotek.

11.5 Strakstiltak

Arena 2010 arrangeres som del av Papirbredden Dagene 2010:

- Dette gir en forpliktende dato, arenaen får fødselshjelp og passelig realiseringspress!
- Det gir praktiske fordeler arrangementteknisk, markedsføring, fri lokalleie osv

Papirbredden Dagene får stadig bredere nedslagsfelt hos offentlige og private aktører, regionalt næringsliv, organisasjoner og allmennheten. LLL-dagen kan dermed nå fram til mange aktuelle målgrupper.

Deler av dagen kan skreddersys i for ulike aktørgrupper. Et prioritert tema med bredt nedslagsfelt kan være Basiskompetanse. Det kan legges opp med en bolk som appellerer til folk flest og interesseorganisasjoner, en annen til næringsliv og en siste som henvender seg til LLL-aktørene i Buskerud.

Forslag til innhold i bolkene er ”Gode fortellinger og utfordringer”, for eksempel slik:

1. Personlige fortellinger. Det bør være eksempler fra ulike utdanningsnivå og sammenhenger. Eksempelvis kan Dysleksiforbundet og innvandrersorganisasjoner kjenne til aktuelle innledere.
 2. Bedrifter presenterer hvordan de legger til rette for opplæring i grunnleggende ferdigheter (arbeidsformer, resultater og erfaringer fra samarbeidet med NAV, LLL-aktør eller andre).
 3. LLL-aktører fra ulike ledd i systemet presenterer sine tilbud og erfaringer
- Som avslutning på denne dagen: Kulturinnslag og sosialt treff med mulighet for speed-dating til opplæringstilbud, veiledning og liknende.

11.6 Økonomi

De faste utgiftene til et slikt arrangement består av lønn for arrangør og administrasjon (1/4 stilling), markedsføring og honorarer og evt. reiseutlegg for innledere. Variable kostnader består av bevertning og evt. materiell (kursmapper, kompendier). Disse kostnadene samt reisekostnader bør dekkes av deltakerne selv.

11.7 Kritiske suksessfaktorer

- Et ansvarlig og fast vertskap/eierskap.
- Budsjett på et nødvendig nivå slik at ikke finansieringsspmål og søknadsarbeid overskygger fagengasjementet.
- Stabilitet i tidspunkt og rytme
- Tidlig og gjentagende utsendelse av invitasjoner og program, direkte kontakt med potensielle deltagere.
- Programprofil og valg av arbeidsformer som sikrer deltakernes engasjement og matnytte.

12. Delprosjekt ”En dør inn”

Delprosjektet skal arbeide med å samordne og synliggjøre tilbudet om **veiledning** og **opplæring** til enkeltpersoner, bedrifter og organisasjoner. Mange potensielle brukere vet trolig ikke hvor de skal henvende seg for å få nødvendig informasjon og veiledning. Det er og trolig at enkelte instanser som får henvendelser i dag (eksempelvis kommunenes servicetorg) ikke har tilstrekkelig kompetanse om hvilke tilbud som eksisterer.

12.1 Mål

Leveranse

Bistand og støtte til prosjekter som initieres for å:

- Bidra til kompetanseheving i førstelinja (de som møter brukerne direkte enten fysisk, på telefon eller på nettet)
- Etablere/ videreutvikle samordnet og høykompetent kartleggings- og veiledningstjeneste i alle regioner

Initiere og bistå i gjennomføring av prosjekt for etablering av nettsted med oversikt over tilgjengelige LLL-tilbud for barn, unge, voksne og eldre

Effekt

- Førstelinjeaktører: vi gir bedre råd til dem som søker veiledning og tilbud knyttet til karriereutvikling og kompetanseheving
- Tilbyderaktører: vi får bedre resultater fordi vi gjennom økt samarbeid klarer å utnytte ressursene mer effektivt
- Brukere: det er lett å finne frem til det jeg er på jakt etter og jeg får god veiledning underveis

12.2 Aktiviteter

Det arbeides med flere initiativer i ulike deler av Buskerud som kan relateres til begrepet ”En dør inn”. Disse initiativene kan videreutvikles ytterligere.

- I Drammen og Hallingdal kan etablerte karrieresenter videreutvikle sin virksomhet i retning av ”En dør inn”, eksempelvis ved å utvide samarbeidet med OPUS, kommunene og NAV.
- Buskerud fylkeskommune har allerede vedtatt å opprette karrieresentre i Kongsberg og på Ringerike og det er avsatt midler til dette i fylkeskommunens budsjett. En prosjektgruppe fra Ringerike og Hole har for øvrig foreslått en konkret organisasjonsmodell for karrieresenter i regionen. ”En dør inn”-perspektivet bør spesielt fokuseres i forbindelse med etablering av disse nye karrieresentrene.
- I saken ”Voksenopplæring i Buskerud fylkeskommune” foreligger 2 alternative modeller for organisering, der karrieresentre, OPUSer, voksenpedagogisk kompetanse, videregående skoler m.v. sees i sammenheng. Saken peker også på behovet for ”En dør inn”.

Alle disse initiativene bør sees i sammenheng og det bør opprettes en prosjektgruppe som samhandler med, eventuelt samordner, de ulike forslagene.

Det bør også iverksettes tiltak for å heve kompetansen i førstelinja, og ved behov også for veiledere.

Videre bør det initieres separat utviklingsprosjekt for felles nettsted.

12.3 Tidsperspektiv

Der man allerede har samarbeid mellom de aktuelle aktørene, bør dette videreutvikles og erfaring overføres i dem som er i startfasen. Det bør målsettes å få etablert en første pilot innen utgangen av 2010 som har ”En bred og høy dør inn”.

Delprosjektet bør pågå i hele 5-års-perioden. Et utviklingsprosjekt for felles nettsted vil trolig gå over ca 2 år og bør startes ca 1 år inn i hovedprosjektet når aktørene har samkjørt seg.

12.4 Aktører/ Organisering

Følgende aktører vil bli sentrale i arbeidet med ”En dør inn”:

- Karrieresenter
- OPUS
- NAV
- Voksenopplæring (kommunal og fylkeskommunal), inkl introduksjonssenter
- Yrkes- og utdanningsveiledning i vgs
- Førstelinjetjenesten (for eksempel servicetorg, bibliotek)

Det bør etableres referansegrupper på brukernivå, både individnivå, bedriftsnivå og tilbydernivå.

Et utviklingsprosjekt for felles nettsted vil kreve profesjonelle nettstedsutviklere for å sikre godt brukergrensesnitt og god teknisk løsning. Nettstedsprosjektet bør ha ressursgruppe fra tilbydersiden samt referansegrupper fra brukersiden (individ og bedrifter).

12.5 Økonomi

Prosjektet forutsetter:

- lønn for prosjektleder (1/2 stilling)
- midler til å støtte prosjekter som igangsettes av aktørene som alt arbeider i retning av ”En dør inn”
- midler til utvikling av nettsted, herunder midler til teknisk utvikling samt drift av ressursgruppe og referansegrupper (eksempelvis refundering av reiseutlegg)

12.6 Kritiske suksessfaktorer

- Sette sammen og etablere en prosjektgruppe med god kontakt med de regionale aktørene for å sikre mest mulig erfaringsoverføring, samhandling og forankring
- Tilstrekkelige midler til utvikling av nettsted for å sikre godt brukergrensesnitt og effektiv teknisk løsning som gjør oppdateringer og vedlikehold tilstrekkelig enkelt

13. Delprosjekt Basiskompetanse

Basiskompetanse er her grunnleggende ferdigheter: Kunne lese, kunne skrive, skjønne det en leser og regne litt. Grunnleggende IT-kunnskap regnes også til dette. Basiskompetanse utgjør grunnmuren i all kompetansebygging og er viktig for mestring i de fleste sammenhenger. Utfordringer knytter seg særlig til stimulering i førskolealder, til grunnutdanning med eventuelt oppfølgingsprogram og til introduksjonsprogrammet.

Mange voksne i den potensielle målgruppen ønsker trolig ikke å synliggjøre sitt opplæringsbehov, fordi det kan oppfattes som en pinlig mangel og/eller de opplever problemer i skolesammenheng. Det trengs derfor spesielle tiltak for å identifisere målgruppa, motivere den enkelte og å legge til rette opplæringstiltak på en ikkestigmatiserende og tillitskapende måte. Derfor har en etablert tiltaket BKA (Basiskompetanse i arbeidslivet) der arbeidsgiver sammen med tilbyderapparatet skal sørge for at voksne får et tilbud som er praktisk tilrettelagt. Dette tiltaket er for lite brukt i Buskerud, og prosjektet bør stimulere til økt bruk.

13.1 Mål

Leveranse

Først og fremst bistand og støtte til prosjekter som initieres ute i felten for å:

- Stimulere barns lese- og læringslyst gjennom frivillige aktiviteter som supplerer skolens opplæring ved å involvere eksempelvis barnehage, foreldre, bibliotek.
- Utvikle tiltak og metodikk for å avdekke manglende basiskompetanse hos voksne.
- Sikre at aktører i Buskerud lærer seg metoder og etablerer nødvendige tiltak
- Stimulere til økt samarbeid om opplæring i grunnleggende ferdigheter

Effekt

- På lang sikt reduksjon av behovet for spesialundervisning knyttet til grunnleggende ferdigheter
- Brukerne opplever at de får tilbud og opplegg som praktisk muliggjør kompetanseutvikling. Forholdene er godt og fleksibelt tilrettelagt med sosialt stimulerende læringsmiljø, noe som motiverer enkeltbrukere til å benytte seg av tilbudene.
- Bedriftene opplever at fylkeskommunen og øvrige aktører effektivt og fleksibelt stiller opp når bedriftene tar initiativ for å utvikle de ansattes basiskompetanse, noe som motiverer bedriftene til økt deltagelse i programmene.
- Aktørene opplever at det i Buskerud er klar rollefordeling aktørene i mellom, men også godt samarbeid mellom dem som initierer, dem som finansierer osv.

13.2 Aktiviteter

Prosjektet skal være starthjelper for stimuleringstiltak for barns lese- og læringslyst.

Prosjektet skal iverksette en mobiliseringskampanje overfor bedrifter og de ulike segmenter i brukergruppa for å forsterke samarbeid rundt BKA og stimulere til igangsetting av andre tiltak for voksne som er motiverte for opplæringstiltak innen basiskompetanse. Arena 2010 kan være første trinn i mobiliseringen.

13.3 Tidsperspektiv

Tiltakene som skal forsterke samarbeidet om basiskompetanse i alle aldersgrupper, vil gå i hele prosjektperioden (5 år).

Arbeidet vil i løpet av prosjektperioden gradvis skifte karakter fra starthjelper og kampanje til permanente ordninger.

13.4 Aktører/ Organisering

Stimuleringstiltak barn

Barnehage, bibliotek og frivillige organisasjoner må sammen bidra til å utvikle aktiviteter som supplerer skolens opplæring og involverer foreldrene.

Mobiliseringskampanje voksne

Aktører med voksenkontakt og bedriftene (store som små) må alle bidra til å utvikle egnet metodikk for å avdekke behov, utvikling av praktisk fungerende tiltak og kvalitetssikring.

Brukere av tilbudet må aktiviseres gjennom medvirkning/brukerdiallog for å sikre brukertilpassete tilbud.

Samarbeidet for utvikling av metodikk og tiltak må inkludere alle som har kompetanse på feltet, uansett fagnivå eller forvaltningsnivå

Stimuleringstiltakene for barn og mobiliseringskampanjen for voksne bør organiseres med hver sin utførende prosjektgruppe. Det bør etableres nødvendige faglige ressursgrupper samt referansegrupper på brukernivå.

13.5 Økonomi

Prosjektet forutsetter:

- lønn for prosjektleder (i sum 1/2 stilling for både barne- og voksenrettede tiltak)
- driftsmidler til sentral aktivitet, herunder midler til drift av ressursgruppe og referansegrupper (refundering av reiseutlegg, evt. mulighet for å dekke kurskostnader eller liknende for nøkkelpersoner)
- avsetning til å støtte prosjekter som igangsettes av aktørene ute i felten

13.6 Kritiske suksessfaktorer

- Evne til nytenking og motivasjon hos de sentrale LLL-aktørene
- Brukeridentifisering og -motivering
- Veiledning og skreddersøm – tilpasset både bruker og eventuell arbeidsgiver (opplæringstiltak i tilknytting til arbeidssituasjon eller med støttende tilrettelegging fra arbeidsgiver øker sjansen for gjennomføring av opplæringstiltak)
- Aktiv og kompetent bistand fra dem som driver opplæring i grunnferdigheter i dag, enten disse arbeider i grunnskolen eller med opplæring av voksne

14. Delprosjekt Fleksibel opplæring

14.1 Mål

Leveranse

Tiltak som forbedrer mulighetene for fleksibel opplæring, enten det dreier seg om geografisk eller tidsmessig tilpassing til den lærendes behov (for eksempel studieverksted, fleksibel høyskoleutdanning, e-læring eller praksisordning i bedrift)

Effekt

Brukeropplevelse: Desentraliserte utdanningstilbud og praktisk tilrettelegging nær der jeg bor gjør det lettere for meg å ta kurs eller følge studier.

Slik skal det oppleves enten du er i opplæringspraksis, tar et kurs individuelt eller inngår i en studentgruppe i et desentralisert studium.

14.2 Aktiviteter

Det kan dreie seg om flere typer tiltak, eventuelt i ulike kombinasjoner:

- Et lokale der en kan møtes (studieverksted)
- Tilgang til veileder i studieteknikk, oppgaveskriving og lignende
- Bistand til å søke etter læremateriell og tilgang på det
- IT-infrastruktur (Konferanseoppsett med skjermer, mikrofoner, programmer for å kople opp grupper osv. samt individuelt utstyr for dem som ikke selv har tilgang til det)

Det skal gjennom oppstartsstøtte stimuleres til å komme raskt i gang med prøvedrift der slike tiltak er på trappene.

14.3 Tidsperspektiv

Noen steder er man allerede i gang med deler av dette. Enkelte bedrifter har etablert det som kalles "Læringsrommet", hvor ansatte kan jobber med nettbaserte opplæringstilbud og få hjelp av veileder på stedet dersom nødvendig. Ved enkelte bibliotek er det planer eller ønsker om dette.

14.4 Aktører/ Organisering

Initiering av tiltak kan gjøres på ulike måter, eksempelvis arbeidsgruppe eller delprosjektleder. Det anbefales å engasjere en delprosjektleder for å sikre tydelig ansvars plassering.

Aktuelle tiltaksaktører kan være:

- Bibliotekene
- Skoler på alle nivå
- andre opplærings- eller veiledningsaktører (Kursleverandører, OPUS, karrieresenter, NAV m.fl.)

LLL-prosjektets rolle er katalysatorens og eventuelt økonomisk bidragsyter for oppstart. Ansvar for å drifte tiltakene avklares mellom de lokale aktørene i regionen eller kommunen.

14.5 Strakstiltak

Utløsing av støtte til oppstart av studieverksteder for året 2010. (Fordeling slik at alle regioner vil bli tilgodesett i løpet av prosjektperioden)

14.6 Økonomi

Prosjektet forutsetter

- lønn for prosjektleder (1/4 stilling)
- driftsmidler til noe sentral aktivitet
- avsetning til å støtte prosjekter som igangsettes av aktørene ute i felten

14.7 Kritiske suksessfaktorer

- Dette er en klassisk mobiliseringssituasjon der nøkkelen er
 - a) å finne fram til ildsjeler og mulige pilotprosjekter
 - b) dernest å støtte disse i arbeidet med å komme i gang med tiltak. Dvs.: Legitimering, veiledning og økonomisk støtte til å komme over terskelen, slik at dette etter hvert går for egen maskin.
- Geografisk plassering av desentraliserte studieverksteder som sikrer god tilgjengelighet
- Tilpassing av tilbudet i henhold til brukernes behov (åpningstider, veiledertilgjengelighet, kvalitet på teknisk infrastruktur m.v.)
- Samarbeid mellom aktuelle aktører

15. Delprosjekt Strategisk samarbeid næring - læring

Som næringslivet generelt i Norge, har næringslivet i Buskerud behov for å øke sin innsats innen kompetanseheving, fra grunnleggende ferdigheter til spesialistkompetanse. Dette er et særskilt viktig utviklingsområde i de små og mellomstore bedriftene som sjelden har ressurser til omfattende kompetanseprogram som vi ser i de store konsernene.

15.1 Mål

Leveranse

Prosjektet skal initiere og legge til rette for tiltak som øker samhandling mellom næringsliv og kompetansetilbydere.

- Prosjektet oppretter et prosjektstyre der også strategisk utviklings- og driftssamarbeid mellom næringsliv og LLL-aktører er et viktig arbeidsfelt.
- Prosjektet vil videre invitere enkeltbedrifter og organisasjoner inn i ulike delprosjekter enten som aktive deltagere eller som referansegrupper.

Effekt

Kulturrendring i små og mellomstore bedrifter for å bevisstgjøre og synliggjøre behovet for kompetanseutvikling

FRA Vi har ikke råd til å videreutdanne våre medarbeidere.

TIL Vi har ikke råd til IKKE å videreutdanne våre medarbeidere.

Bedriftene har tilgang til eksternt kompetansehevingsystem som er rigget slik at selv de små bedriftene kan gjøre seg nytte av det.

15.2 Aktiviteter/ Strakstiltak

Det har vært flere initiativ knyttet til dette temaet, delprosjektet bør derfor iver sette er en kort studie av tidligere tiltak.

Det bør likeledes opprettes kontakt med enkeltbedrifter som kan tenkes å delta i prosjekter eller være pilotbedrift, for eksempel innen delprosjekt Basiskompetanse. Allerede igangsatte tiltak kan presenteres på Arena 2010.

Parallelt med arbeidet med bedrifter, bør det arbeides med tilbydersiden og hvordan deres forståelse av næringslivet som kundegruppe kan videreutvikles slik at tilbudet kan skreddersys.

15.3 Tidsperspektiv

Delprosjektet bør pågå i 4-5 år.

I første fase er det viktig å etablere oversikt over bedriftenes behov for kompetanseutvikling. På lengre sikt skal dette bli et permanent strategisk samarbeid mellom næringsliv og LLL-aktører.

15.4 Aktører/ Organisering

Blant andre bør følgende aktører være sentrale i delprosjektet:

- Næringslivsforeninger/ bransjeforeninger/ NHO
- Enkeltbedrifter
- Voksenopplæring
- Fagskole
- Høgskole
- Studieforbund

I overgang fra hovedprosjekt til permanent drift, må det vurderes hvordan man kan videreføre de relasjonene som er utviklet i dette delprosjektet. Dette må sees i sammenheng med overgang fra prosjekt til permanent drift både i de andre delprosjektene og i hovedprosjektet som helhet, ref. prosjektstyrets tre funksjoner beskrevet i kapittel 9.

15.5 Økonomi

Prosjektet forutsetter

- lønn for prosjektleder (1/4 stilling)
- midler til å støtte pilotprosjekter

15.6 Kritiske suksessfaktorer

- Holde fokus på bedriftenes behov, enten det er uttalt eller ikke
- Begynne å arbeide med overgang fra prosjekt til permanent drift tilstrekkelig tidlig i prosjektperioden

16. Vedlegg 1: Deltagerliste samlinger

Navn	januar	februar	mars	april	mai
Hilde Ballière, Buskerud fylkeskommune	X	X			X
Inger Moland Wahl, Bfk		X		X	X
Knut Erik Hovde, Bfk	X				
Sigurd Fjose, Bfk	X		X		X
Tom Martinsen, Bfk	X	X	X		X
Trond Minken, Bfk	X	X	X	X	X
Kåre Slåtten, Høgskolen i Buskerud		X		X	
Kjell O Haukeland, BI Drammen				X	X
Anne Foss, Øvre Eiker bibliotek			X	X	
Anneline Mjøseng, Flesberg bibliotek			X		
Aslaug Brattåker, Ål bibliotek			X		
Astrid Haug, Ringerike bibliotek			X	X	
Elin Mariboe Hovde, Modum bibliotek			X		X
Pål Ødemark, Nedre Eiker bibliotek			X		X
Siv Lena Skinmoen, Øvre Eiker bibliotek				X	
Sølvi Tellefsen, Drammensbiblioteket			X	X	
Anna Marie Flattum, Modum voksenopplæring			X		
Halvor Lilleslett, Gol vaksenopplæring			X	X	X
Kristin Husby, Nedre Eiker voksenopplæring			X	X	
Marit Bjørnstad, introduksjonscenter	X	X			
Nina Strømmen, Øvre Eiker voksenopplæring			X		
Morten Lauvbu, Øvre Eiker kommune			X		
Fredrik A. Svendsen, NHO		X			
Laila Vatne, NHO		X			
Kristine Frøberg, Mester Grønn	X			X	
Erling Undrum, nav	X	X			
Øyvind Fjeldheim, nav		X			
Jonny Birkeland, aof		X			
Randi Storli, vox		X			
Sigrun Røstad, vox	X	X			
Torild Slåtto, NFF		X			X
Reidun Weås, Folkeuniversitetet BVT	X	X			
Unni Slåtten, Folkeuniversitetet Hallingdal			X	X	
Hans Bull Tornøe, Ringerike	X			X	X
Ingrid-Marie Kolsrud, karrieresenter	X	X		X	
Iver Engebretsen, OPUS		X		X	
Marit Henriksborg, OPUS		X			
Oscar Mowinckel, OPUS	X	X			
Roger Øye, OPUS		X			

39 personer har deltatt på minst en av samlingene, herav 24 på to eller flere.
Gjennomsnittlig antall deltakere pr. samling: 15 – 16. (Prosjektlederne ikke medregnet)

17. Vedlegg 2: Utfordringer definert i "Statusrapporten"

Utdanning i Buskerud – status og ansvar.

Oversikten gir et bilde av nåsituasjonen og noen utviklingstrekk for utdanningssektoren i Buskerud med hensyn til de ulike aktørers aktivitet og ansvar i forhold til lover og forskrifter. Det peker seg ut en rekke utfordringer, de som er **uthevet** knyttes spesielt til hovedprosjektet Livslang læring.

- Barnehagene skal etter loven være en pedagogisk virksomhet. Andel ansatte med pedagogisk utdanning har gått ned- til under 40 % i snitt. Det er nødvendig å utdanne flere førskolelærere.
- Fylkesmannens tilsynsrapporter viser at skoleeiere i Buskerud i stor grad mangler et forsvarlig system for å sikre at opplæringen er i tråd med Opplæringsloven. Det er viktig at det ordnes opp i disse avvikene.
- Skoleresultatene for grunnopplæringen i Buskerud tilsvarer landssnittet. Det er imidlertid mange elever med svake resultater. Bruken av spesialundervisning er høy, langt over landsnittet. Det brukes mest i de høyere klassetrinn og det er flere gutter enn jenter som får spesialundervisning. Ressursbruken må vurderes og signalene fra Stm.16...tidlig innsats for livslang læring, må tas på alvor.
- Det er stor variasjon i skolenes PC dekning og lærernes bruk av IKT i undervisningen. Det må gjøres en felles innsats for å bedre bruken av digitale verktøy i skolen.
- Det er mange som faller ut av den videregående skolen. Alternative opplæringsarenaer og nye undervisningsmetoder er nødvendig både i skole og i opplæringsbedrift.

- Det må gjøres en innsats rettet mot å bedre minoritets ungdommens møte med videregående skole. Egne innføringsklasser bør vurderes.
- Mange elever velger feil. Yrkes- og utdanningsveiledningen i grunnopplæringen bør bli mer koordinert. **Tilbudet om karriereveiledning bør opprettes i alle regioner i fylket.**
- Det er flere som søker til de private videregående skolene i fylket. Det er begrenset antall plasser og etter hvert blir det vanskelig å få plass. Dette blir en utfordring for de fylkeskommunale skolene.
- Det er en ny tendens at flere ikke søker vgs i det hele tatt. Dette blir en utfordring for samfunnet og en utfordring for livslang læring.
- Fagskolens tilbud og muligheter i næringslivet er lite kjent. Skoleslaget bør gis bedre rammevilkår og brukes som et viktig og nødvendig utdanningstilbud i arbeidslivet. Høgskolen i Buskerud ligger i "utdanningsskyggen" til Oslo. Det er få studieplasser i forhold til fylkets folketall. Høgskolens arbeid med å øke aktiviteten og bygge allianser må støttes. Fleksible desentraliserte høgskoletilbud i øvre del av fylket bør opprettes.
- **Bibliotekene er viktige for livslang læring. Bedre samarbeid mellom bibliotekene og utdanningssektoren på alle nivå er nødvendig.**
- Det er nødvendig med bedre samhandling ved gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak. **VOXs program for basiskompetanse i arbeidslivet er lite benyttet i Buskerud, flere bedrifter bør benytte seg av dette tilbudet**
- Det er nødvendig å klargjøre roller og rammebetingelser mellom offentlige og private voksenopplæringstilbydere.
- **Det er store forskjeller i kommunenes voksenopplæringstilbud - for voksne som mangler grunnskolekompetanse. Tjenesten er "lite synlig" i halvparten av kommunene.** Det gis et bedre tilbud til de som bor i de største kommunene, derfor er det nødvendig at kommunene samhandler.

- Utfordringer vedrørende fylkeskommunens voksenopplæringsaktivitet og ansvar, se vedlegg 3.
- I løpet av sommeren ventes en ny Stortingsmelding om Kompetanseutvikling i Norge og det kommer en **lov om læring utenfor det formelle utdanningssystemet** som erstatning for gjeldene voksenopplæringslov. Føringerne i disse må det tas hensyn til når hovedprosjektet planlegges.

Kunnskapsdepartementets tilstandsrapport om livslang læring i Norge (F4235 05/2007) pekte på fem hovedutfordringer som må vies spesiell oppmerksomhet i årene fremover:

- 1. For mange har svake grunnleggende ferdigheter**
2. Det er for mange som mangler dokumentasjon på den kompetansen de har – noe som hindrer deres deltakelse i videre læring
3. Det er vanskelig å orientere seg i valg av utdanning og yrke. For mange velger feil.
- 4. Det er vanskelig for mange (voksne) å kombinere læring med andre forpliktelser**
- 5. Deler av norsk arbeidsliv er lite læringsorientert**

18. Vedlegg 3: Utfordringer definert i ”Sak om Voksenopplæring”

Utfordringer som er **uthevet** knyttes spesielt til hovedprosjektet Livslang læring.

- Det er nødvendig å få en mer brukertilpasset voksenopplæring. **Et ledd i denne brukertilpassingen er å få en dør inn til et samordnet tjenestetilbud.** Dette forutsetter koordinering og samarbeid både internt i fylkeskommunen og ut mot etterspørrere og tilbydere av opplæring i privat og offentlig sektor.
- Det må overveies om tilbudet skal åpnes for større grupper for å sørge for at Buskerud har arbeidstakere med utdannelse tilpasset samfunnets- og næringslivets krav. En fylkesbefolkning med solid grunnopplæring er en forutsetning for utvikling av et bærekraftig næringsliv i regionene. Det må gjøres en kost/nyttevurdering av OPUS oppdrag om å vurdere rettigheter. Inn i dette bildet kommer kapasitetsutvidelse i forhold til kartlegging og opplæring.
- **Opplæringssektoren må finne måter å innhente signaler fra samfunns- og næringslivet** slik at tilbud om opplæring og utdanning står i forhold til behovene hos individ, næringsliv og samfunn. Fylkeskommunen må være en pådriver i å styre og forene. **VO må i større grad stille sine tjenester til disposisjon for arbeidslivet og samarbeide med arbeidslivet om opplæringsopplegg.**
- Fylkeskommunen må ta større ansvar for å informere Buskeruds befolkning om rettigheter og muligheter og gi befolkningen tilgang til relevant, tilpasset og kvalitetsmessig god opplæring.
- **Det bør opprettes studieverksteder og utvikles infrastruktur som muliggjør større fleksibilitet i opplæringen.**
- BFK må innføre en organisasjonsform for VO som støtter opp om koordinering og et sterkere voksenpedagogisk fagmiljø. Vi må ta grep for å understøtte utvikling av kompetanse hos de som administrerer, de som underviser og de som realkompetansevurderer.
- Brukerundersøkelser og bedret rapportering må få fokus. Bedre kvalitetssikringsrutiner må innføres.