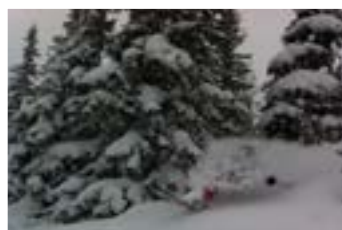


VIDEREUTVIKLING AV  
**karrieresenter**  
i Hallingdal



SAMARBEID MELLOM FLERE,  
- «EI DØR INN» FOR BRUKERNE



RAPPORT FRA ARBEIDSGRUPPA SEPTEMBER 2014

# **Videreutvikling av karrieresenter i Hallingdal**

- Rapport fra arbeidsgruppa september 2014 -

# Innhold

Anbefalinger.....	3
Hovedmål.....	4
Delmål .....	4
Innhold og oppgaver i HKK.....	4
Behovet for et karrieresenter.....	6
<i>NAV sine behov</i> .....	6
<i>Kommunenes behov</i> .....	6
<i>Bedriftenes behov</i> .....	6,7
Om Hallingdal.....	7
Regionens positive utvikling.....	7
Utfordringer.....	8
Nytte og effekt.....	8
Ressurser og økonomi.....	9
Aktuelle samarbeidsaktører.....	10
Arbeidsgruppas medlemmer.....	10

## **Arbeidsgruppa anbefaler:**

- Karrieresenteret kalles: Hallingdal karriere- og kompetansesenter (heretter HKK).
  
- Forslag til framdriftsplan for prosessen av HKK legges fram når det gjøres et politisk vedtak i Regionrådet for Hallingdal.
  
- Det etableres et kompetanseforum med aktører som jobber med voksne i Hallingdal. Kompetanseforumet ser på opplæringstilbud og hvordan dette kan tilrettelegges og samarbeides om i større grad i Hallingdal slik at det er til det beste for brukerne. Samarbeid skal være knyttet til etablerte kompetansemiljø i Hallingdalkommunene. Kompetanseforumet skal opprette samarbeid med opplæringsaktører i regionen.
  
- Arbeidsgruppa anbefaler at det blir skrevet en intensjonsavtale som danner grunnlag for en forpliktende partnerskapsavtale mellom aktørene i senteret: Kommuner i Hallingdal, NAV, Buskerud fylkeskommune Hallingdal Næringshage o.a ang opprettelse av Hallingdal Karriere- og kompetansesenter. Partnerskapsavtalen skal ha både et kortsiktig og langsiktig perspektiv.
  
- Arbeidsgruppa anbefaler at det tas en politisk beslutning på hvilke samarbeidsaktører som blir invitert inn til HKK.
  
- Arbeidsgruppa anbefaler å samarbeide og samordne tjenester med andre aktører for å få et større og kvalitetsmessig best mulig fagmiljø.
  
- Et karrieresenter for Hallingdal skal være et regionalt samarbeid om en samordnet, nøytral og helhetlig karriereveiledning i et livslangt perspektiv.
  
- Det forutsettes en kostnadsdeling mellom fylkeskommunen, kommunene i Hallingdal, NAV og evt andre når det gjelder finansieringen av senteret. Arbeidsgruppa mener at fylkeskommunen har et særlig ansvar for finansieringen. Kommunene, NAV og evt andre aktører vil kunne også bidra i noen grad.
  
- Senteret skal være brukervennlig og ha "en-dør-inn-politikk" for kundene/brukere.

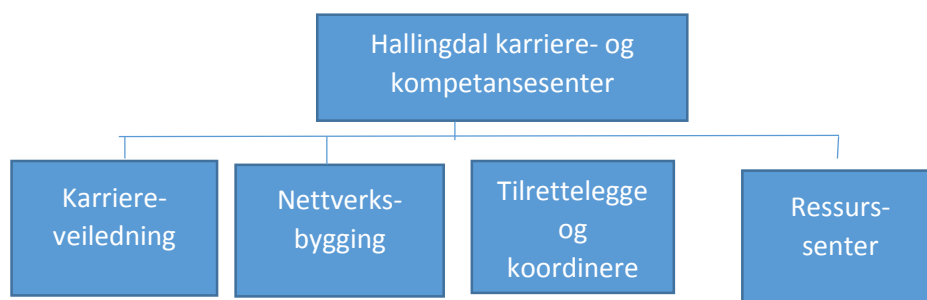
## HOVEDMÅL

Gi Hallingdals befolkning tilgang på karriereveiledning i lokalmiljøet.

## DELMÅL

- Styrke mulighetene for kompetanseutvikling både for individ og næringsliv i regionen.
- Tilby voksne (enkeltpersoner og arbeidsliv) livslang læring gjennom utdanning og arbeid.
- Styrke Hallingdal som region gjennom læring og kompetanseheving for den enkelte og for arbeids- og næringsliv.

## INNHold OG OPPGAVER I HKK



### 1. Veiledningstjeneste for enkeltpersoner og næringsliv/kommuner i forhold til:

- Karriereveiledning
- Utvikle brukernes kompetanse til å ta egne, bevisste karrierevalg gjennom utdanningsløp- og arbeidsliv.
- HKK skal ha kompetanse til å veilede uti fra den enkeltes forutsetninger og Hallingdal sine behov.
- Kompetansekartlegging
- Tilrettelegging for gjennomføring av karriereplaner

### 2. Tilrettelegging og koordinering av opplæringstilbud

- Være ei dør inn for næringsliv/kommuner/enkeltpersoner
- Etablere og være sekretær for kompetanseforum
- Koordinere og videreutvikle studiesenter med virtuelle og desentraliserte opplæringstilbud i samarbeid med nye og etablerte kompetansemiljø i Hallingdalkommunene
- Tilrettelegge faglig og sosialt miljø lokalt for høgskolestudenter i Hallingdal

### 3. Nettverksbygging

- Ta initiativ til og videreutvikle gode samarbeidsrelasjoner til aktuelle utdanningsinstitusjoner – høyskoler/universitet, nasjonalt og internasjonalt
- Koordinere kompetansetilbydere lokalt
- Etablere samarbeid med kommuner og næringsliv omkring kompetanseutviklingstiltak
- Utvikle samhandling med andre aktører i Hallingdal som arbeider med regional utvikling
- Ha god samhandling med utviklingsavdelingen og utdanningsavdelingen i Buskerud fylkeskommunen.

### 4. Ressurscenter for karriereveiledning i Hallingdal

- Samarbeid mellom skoleslagene/NAV for eksempel ved overgangen mellom grunnskole og videregående skole.
- Bidra til reduksjon av frafall i videregående skole.
- HKK skal bidra aktivt med veiledning for økt gjennomføring i videregående opplæring i skole og/eller bedrift.
- Utvikle opplæringstilbud og gode samarbeidsfora for de virksomheter som har karriereveiledning i sitt arbeidsområde

## BEHOVET FOR ET KARRIERE- OG KOMPETANSESENTER I HALLINGDAL

Arbeidsgruppa framhever: Når det gjelder karriereveiledning og kompetanseutvikling i Hallingdal, er det ønskelig at alle kommuner og næringslivet i Hallingdal involveres.

I denne sammenheng vil det være viktig at det fremtidig HKK

-er en ressurs for hele Hallingdal

-har en god dialog og et godt samarbeid med alle kommunene i Hallingdal om organisering og tilrettelegging av karriereveiledning og kompetanseutvikling.

### NAV sine behov for framtidige tjenester i Hallingdal karriere- og kompetansesenter:

- Det er behov for at ansatte i NAV Hallingdal får bedre kompetanse i karriereveiledning, og at HKK har en viktig rolle i å bidra til å heve denne kompetansen.
- NAV sine medarbeidere med sin kompetanse vil kunne være en ressurs som HKK kan spille på overfor brukerne.
- NAV anser det som viktig at HKK bidrar aktivt med yrkes- /karriereveiledning overfor elever som slutter videregående opplæring før fullført løp
- NAV mener HKK skal være et ressurscenter for rådgivningstjenesten i grunn-og videregående skole for å styrke rådgivernes kompetanse i karriereveiledning.
- NAV mener samlokalisering er en fordel for å skape mer robuste fagmiljø.
- For å skape et best mulig tilbud for utover videregående opplæring er det viktig at det er et forpliktende og tett samarbeid mellom HKK og aktuelle studieforbund

### Kommunene sine behov for framtidige tjenester i Hallingdal karriere- og kompetansesenter:

Kommunene er store arbeidsgivere og har mange ulike behov. I forhold til HKK vil det særlig gjelde saker for enkeltpersoner som trenger veiledning i forhold til nye/endrete arbeidsoppgaver, hjelp til realkompetansevurdering og eventuell omskolering. Det er og et konstant behov for kompetanseutvikling innenfor ulike fagområder og på mange ulike nivå i kommunene.

Kompetanseutvikling er et område der en bør involvere alle Hallingdalskommunene og næringslivet i Hallingdal. Dette bør utgreies mer framover. Det vil da være avgjørende at en bruker og videreutvikler de kompetansemiljøene som ligger rundt i hele dalen.

Det vil være svært positivt at vi får en felles overbygning som tenker samordning og koordinering, lagt i tilknytning til HKK. I denne sammenheng vil det være svært positivt at HKK opparbeider en god dialog og et godt samarbeid med alle kommunene i Hallingdal om organisering og tilrettelegging av karriereveiledning og kompetanseutvikling.

### Bedriftene sine behov for framtidige tjenester i Hallingdal karriere- og kompetansesenter:

Bedrifter har behov for kompetanseplanlegging. Enten som etter- eller videreutdanning av egne ansatte eller kjennskap til kompetanseplanlegging som verktøy for egen ledelse og nøkkelpersoner i bedriften.

Små og mellomstore bedrifter (SMB) har ofte ingen avsatt personalressurs og verktøy eller tilgang til ressurser innen fagfeltet. Det er et behov å få tilgang til ressurser fra HKK direkte, eller til fagteam som etableres for å fremme vekst i bransjer eller enkeltbedrifter.

En vesentlig del for å bygge kvalitet i bedriftene, er tilgang til god og relevant fagutdanning. For å øke omfanget av læreplasser og kvalitetssikre disse, er det viktig med et godt samarbeid med opplæringskontorene. Dette er et nødvendig bidrag til næringslivet.

Omstillings- og endringsbehov antas å øke framover både i lokal offentlig og privat sektor. Å kunne bidra med oversikt over virkemidler og muligheter for virksomhetene, vil være et voksende fokusområde.

## OM HALLINGDAL

Hallingdal består av en populasjon på 20 500 fordelt på seks kommuner. Folketallet er stabil. Næringslivet har flest små og mellomstore bedrifter. Stabilt folketall. Arbeidsmarkedet har lav vekst i antall arbeidsplasser, liten arbeidsledighet og det er til dels vanskelig å rekruttere arbeidskraft. Få stillinger formidles gjennom offisielle kanaler - ca 70% skjer via venner /bekjente/direkte henvendelser til bedriftene. Regionen har spesiell næringsstruktur med vesentlig sysselsetting innenfor reiseliv (1/3 av total sysselsetting er reiselivsrelatert) og landbruk. Demografisk utvikling - forskjeller mellom kommunene.

Den største utfordringen for Hallingdal for å kunne realisere livslang læring er en koordinering og tilrettelegging av karriereveiledning iht OECD sin vide definisjon. (Arbeidsgruppa forholder seg til OECD's definisjon av karriereveiledning "som viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer avhengig av alder og tidspunkt i livet til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere.» )

Demografisk utvikling: For deler av regionen er det en økning av andelen eldre over 65 år.

### **Det er mye positivt i regionen som kan oppsummeres slik:**

- Marginal utpendling fra regionen
- Den største reiselivsregionen i landet
- Mye privat næringsliv med lokalt eierskap
- En stor arbeidsregion med mange små og mellomstore bedrifter
- Mye bra entreprenørskap
- En sterk kultur
- En felles kultur og moderne kulturinstitusjoner
- Kommunene er god på helse og skiller seg fra resten av landet (Hallingdal Sjukestugu på Ål)
- Hallingdal er god på regionalt samarbeid mellom kommunene og generelt tett og bra samarbeide
- Hallingdal er en stor arbeidsregion der mange pendler over kommunegrensene.
- Ønske om å skape lokal utvikling/videreutvikling



### **Hallingdal har også noen utfordringer som kan oppsummeres slik:**

- Ingen høgskole i regionen
- Store avstander til høgskoler
- Lavt utdanningsnivå utover videregående skole
- Vanskelig å rekruttere til stillinger som krever høyere utdanning
- For få arbeidsplasser for personer uten utdanning
- Få store bedrifter, små/mellomstore bedrifter har mindre forutsetning for kompetanseutvikling og innovasjon
- Noe ensartet næringsliv
- Seks mindre kommuner
- Liten vekst i antall arbeidsplasser
- Få kompetanseutviklingsmuligheter som rekrutteringsfaktor
- Liten arbeidsledighet – vanskelig å rekruttere arbeidskraft
- Spesiell næringsstruktur (1/3 av total sysselsetting er reiselivsrelatert)
- Dårlig lønnsomhet innen deler av reiselivet og landbruket generelt
- Lite formidling av stillinger gjennom offentlige kanaler - 70 prosent via venner/bekjente og direkte henvendelser til bedriftene
- Dårlig utbygd offentlig kommunikasjon på tvers av kommunene

## **NYTTE/EFFEKT AV ET KARRIERE- OG KOMPETANSESENTER FOR INDIVID OG SAMFUNN I HALLINGDAL**

Gratis veiledning i regionen ift karrierevalg, utdanning og jobb

Kompetansekartlegging

Tilrettelagte opplæringstilbud ift dokumenterte opplæringsbehov

Ressurseeffektivisering – frigjør kommunale og bedriftsmessige ressurser

Gir mulighet for interkommunalt samarbeid – også etatsvis

Kvalitetssikring av opplæringstilbud

Bedre utnyttelse av lokale kompetansetilbydere

Mulighet for bedre utveksling skole-arbeidsliv

Større muligheter for realisering av opplæringstiltak ved interkommunalt samarbeid– eks. vernepleierutdanning, ingeniørutdanning, pedagogisk utdanning etc

Opplæringssamarbeid på tvers av kommuner, bedrifter og regioner (f.eks Valdres der karrieresentret har ansvar for all fagskole-og høgskoleutdanning i regionen)

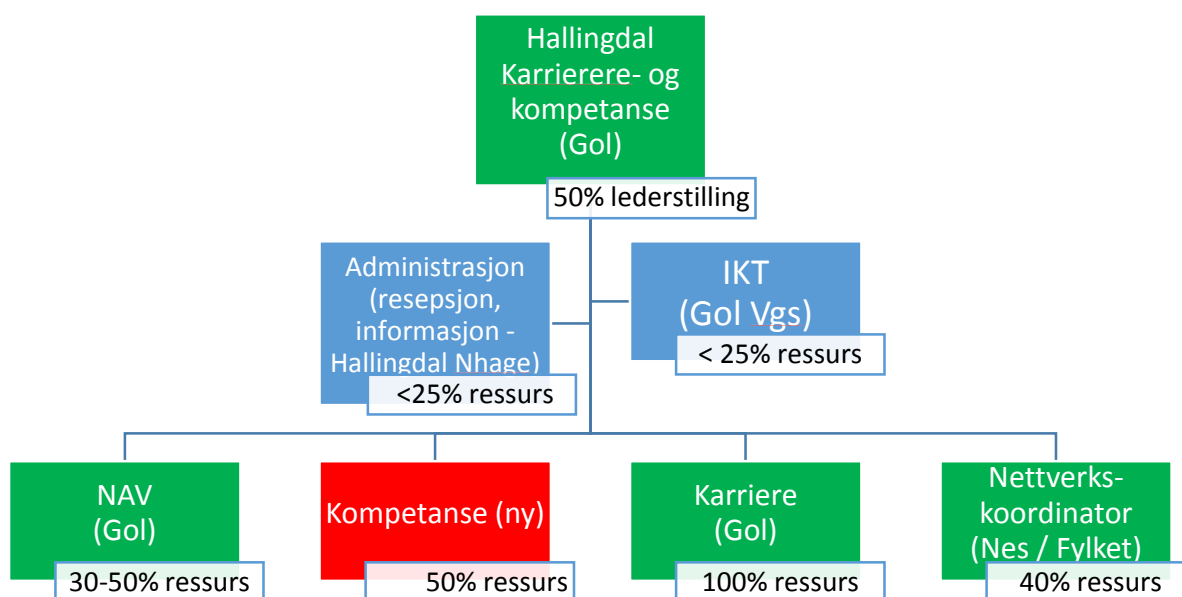
Kompetanseutvikling som rekrutteringsfaktor for kommuner/bedrifter

Kompetanseutvikling viktig regional utviklingsfaktor

Kvalitetssikring av opplæringstilbud

## RESSURSER OG ØKONOMI

Gruppen har vurdert en ressursmodell. I ressursdiagram under er det synliggjort hva som eksisterer i dag (grønt), hvor administrativ støtte kommer fra (blått) og ny ressurs som bør tilføres (rødt). Det er samtidig angitt hvor ressursene har tilhold nå.



Ellers er det viktig å presisere at linjene ikke er myndighetslinjer, men ressurslinjer. F eks er støttefunksjoner i dag delvis løst ved kjøp fra Hallingdal Næringshage AS, hvor det er flere utviklingsfunksjoner som deler på støtteapparatet (Hallingdal Etablerersenter, Hallingdal Næringshage, Hallingkost, VisitHallingdal og ca 25 andre bedrifter). IKT løses for Karrieresenteret av Gol VGs sin ressurs i dag.

Kostnadene for modellen over er fordelt på flere budsjetter nå. De bør opprettholdes i budsjettene fremover. Kommunene bør vurdere å finansiere ny stilling (rødt).

Partnerskapsavtaler med mål om endelig aktivitetsoversikt, organisasjonsmodell, finansiering og budsjett løses i siste del av prosessen.

## AKTUELLE SAMARBEIDSAKTØRER

- NAV
- Buskerud Fylkeskommune
- Regionrådet for Hallingdal
- Kommuner
- OPUS
- Læringscenteret
- Oppfølgingstjenesten (OT)
- Hallingdal Næringshage
- Næringskonsulenten i Gol (repr det lokale arbeids- og næringsliv)
- Halling Expo
- Etablerertjenesten
- Bibliotekstjenesten
- Ulike studieforbund (Folkeuniversitetet og AOF m.fl)
- M fl

## DE SOM HAR UTARBEIDET RAPPORTEN ER:

Hallvor Lilleslett	Ordfører	Gol kommune
Tone Tveito Eidnes	Rådmann	Ål kommune
Ingrid Marie Kolsrud	Senterleder	Hallingdal karrieresenter
Bjørn Skjelseth	Leder	NAV, Gol og Hemsedal
Dag Stemsverk	Daglig leder	Fretex Hallingdal
Grete Golberg	Rektor	Gol videregående skule
Kjersti Dovland	Prosjektleder	BFK/NAV Buskerud
Bidrag til Arbeidsgruppen ellers		
Gudmund Brekko	Daglig leder	Hallingdal Næringshage
Trond Ask-Henriksen	Etablererveileder	Hallingdal Etablerersenter

**Hallingdal, 18.september 2014**