

SAK 63/15 HALLINGDAL KARRIERESENTER, ORIENTERING/DRØFTING

Saksopplysning

Kort om bakgrunn:

Vedlagt notat (21.11.2015), vedlegg 1, frå Buskerud fylkeskommune «Videreutvikling av Hallingdal karrieresenter med fokus på eierskap, faglig og økonomisk samarbeid», er grunnlaget for vidare drøftingar.

I sak 31- 15 (vedlegg 2) vart det gjeve høyringsuttale vedr. utvikling av karrieresenter i Buskerud.

I sak 02-15 Vidareutvikling av karrieresenter i Hallingdal (vedlegg 3) vart det gjort slikt vedtak:

1. *Regionrådet for Hallingdal ser positivt på utvikling av karrieresenter i Hallingdal.*
2. *Det er ynskjeleg at det i det vidare arbeidet blir klargjort nærare for status med dagens ordning.*
3. *Regionrådet for Hallingdal ser det som føremålstenleg at arbeidsgruppa blir samansett med aktuelle ressursar, ut frå forslag om at innhaldet i karrieresenteret kan bli noko utvida.*

I sak 61/14 (vedlegg 4) fekk Regionrådet presentert rapport «Videreutvikling av karrieresenter i Hallingdal». Det vart gjort slikt vedtak:

«Regionrådet for Hallingdal ser på framlagt rapport for vidareutvikling av karrieresenter i Hallingdal som eit spennande utgangspunkt for å vurdere eit utvida karrieresenter/kompetansesenter i Hallingdal. Regionrådet ynskjer at det blir gjort utfyllande vurderingar og vil drøfta saka på januarmøte, for å gje innspel til det vidare arbeidet.»

Ål 22.11.2015

Knut Arne Gurigard

Dagleg leiar

- Vedlegg 1: Notat Buskerud fylkeskommune 21.11.2015; «Videreutvikling av Hallingdal karrieresenter med fokus på eierskap, faglig og økonomisk samarbeid»
- Vedlegg 2: Regionrådet for Hallingdal sak 31- 15; høyringsuttale vedr. utvikling av karrieresenter i Buskerud.
- Vedlegg 3: Regionrådet for Hallingdal sak 02-15; Vidareutvikling av karrieresenter i Hallingdal
- Vedlegg 4: Regionrådet for Hallingdal sak 61-14; rapport «Videreutvikling av karrieresenter i Hallingdal»

Notat til regionrådet i Hallingdal:

Til saken som skal behandles på møtet den 27. november 2015

Videreutvikling av Hallingdal karrieresenter med fokus på eierskap, faglig og økonomisk samarbeid.

Siden 2013 har Buskerud fylkeskommune og NAV Buskerud samarbeidet om et prosjekt for å kunne bidra til en bedre karriereveiledningstjeneste rettet mot voksne i fylket. Med et arbeidsmarked i stor ending, større globalisering, og et stadig voksende tilbud innen utdanning, så ser både fylkeskommunen og NAV det økende behov voksne har for å få veiledning om muligheter innen utdanning og arbeid. Likeledes har arbeidsmarkedet behov for å få "riktig" arbeidskraft til sine bedrifter og institusjoner.

Utgangspunktet for å opprette et samarbeid om prosjektet var å videreutvikle de to eksisterende karrieresentre, Hallingdal karrieresenter og Papirbredden karrieresenter i Drammen etter å ha vært i drift siden 2007/2008. I tillegg etableres to nye karrieresenter, ett i Ringerike og ett i Kongsberg.

Historikk

Hallingdal karrieresenter ble etablert av Buskerud fylkeskommune 2006. Det ble i forkant ført forhandlinger med kommunene og NAV om å drive senteret i felleskap. Disse forhandlingene førte ikke fram, og karrieresenteret ble opprettet som en ren fylkeskommunal virksomhet. Senteret har i dag 1, 5 ansatte og er lokalisert i Næringshagen på Gol.

Senteret tar imot voksne innbyggere fra alle kommunene i Hallingdalsregionen, og gir gratis tilbud om karriereveiledning til gruppen av voksne, og unge i og utenfor skole/arbeid.

I løpet av prosjektperioden ble det satt ned arbeidsgrupper i alle 4 regionene. I september 2014 leverte arbeidsgruppen fra Hallingdal en rapport om karrieresenterets videreutvikling.

Vedtak om organisering og drift av de 4 karrieresenterne ble politisk behandlet i to fylkeskommunale hovedutvalg i juni 2015. På forhånd hadde saken vært på høring både i egne møter og med skriftlige svar fra involverte parter. Disse høringssvarene ble vedlegg til det politiske saksfremlegget til hovedutvalgene.

Mål

Hallingdal karrieresenter skal bidra til en helhetlig, tilgjengelig og kvalitetsmessig god karriereveiledning for voksne i et livslangt perspektiv. Målet er å bidra til at flest mulig får den utdanningen de trenger for å kunne få en jobb og/eller ved at de får veiledning kan finne den jobben de kan trives med over tid. Det er derfor nødvendig at karrieresenteret har god kontakt med arbeidsmarkedet i Hallingdal, og vet hvilket behov regionen har. Karrieresenteret har også sett behovet for å opprette et studiesenter for å legge til rette for at voksne kan ta høgskoleutdanning. Karrieresenteret ivaretar oppgaver når det gjelder karriereveiledning for voksne og ungdom – både på individnivå og systemnivå. Tjenesten skal gi upartisk og nøytral veiledning og være gratis for kundene.

Oppgaver

Hallingdal karrieresenters arbeid er definert i følgende områder:

- Individuell veiledning
- Ressurs- og kompetansesenter for rådgivere i skolen, Oppfølgingstjenesten (OT) og veiledere i NAV.

NAV Buskerud og Buskerud fylkeskommune inviterer kommunene inn på eiersiden:

I hver av de 4 regionene ønsker fylkeskommunen og NAV Buskerud at det lages en samarbeidsavtale rundt driften på hvert senter. De beste og mest operative karrieresenteret får vi når kommunene, NAV og fylkeskommunene vil drive karrieresenterne sammen. Det vil si at vi er tre parter som eier senteret. Representanter for de tre eierne vil sitte i hovedstyret.

Rundt hvert senter ønsker man å opprette en lokal styringsgruppe. Den består av representanter fra både utdanningsinstitusjoner og det lokale arbeidslivet. De skal tilse at karrieresenteret følger utviklingen og får frem behovet i Hallingdalsregionen. Den lokale styringsgruppa skal også legge til rette for samarbeid og kontakt med aktuelle samarbeidspartnere. Den lokale styringsgruppa kan med fordel ledes av en representant fra kommunene.

Budsjettforslag Hallingdal karrieresenter:

Alle som jobber på karrieresenteret er ansatt i sine etater/organisasjoner (NAV, BFK eller i kommunene). Personalansvaret ligger også i etaten der de er ansatt. De jobber som et team på senteret, og det skal være en koordinator som tilrettelegger for at teamet jobber godt sammen og er kontaktperson ut fra senteret.

Utgifter til drift av senteret og ikke lønnsmidler til den enkelte, men ren drift.

Aktør/organisasjon	Årlig beløp	Kommentarer
NAV Buskerud	50 000	
Kommunene i Hallingdal	200 000	Legge fram forslag den 27.11
Buskerud fylkeskommune	335 000	
Sum:	585 000	

Hvordan bør bemanningen på Hallingdal karrieresenter være?

Ansatte:	Prosent	Kommentarer
Karriereveileder fra BFK	100	
Karriereveileder og koordinator fra BFK	50	
Nettverksrådgiver fra BFK, som jobber med samarbeid mellom skolene og skolearbeidsliv. Leder den lokale rådgivergruppa.	40	
NAV veileder	20-50 ?	
Karriereveileder/rådgiver fra voksenopplæringen i kommunene	20-50	
Rådgiver fra Oppfølgingstjenesten	20- 40	
Andre? For eksempel: etablererveileder, innvandrerkonsulent		

Lokaler:

Vi foreslår at Hallingdal karrieresenter flytter inn i lokaler på Hallingmo (den gamle ungdomsskolen) som blir ledig sommeren 2016. I dette lokalet er også den fylkeskommunale voksenopplæringen som OPUS og Folkeuniversitetet lokalisert. Man ønsker et tett samarbeid med den OPUS, lokale opplæringsaktører, lokalt arbeids- og næringsliv, etablererveiledere, opplæringskontorer, Oppfølgingstjenesten ol. Slike samarbeid vil styrke den voksnes muligheter til å komme i jobb og arbeidslivet til å få den arbeidskraften de trenger.

Studiesenteret:

Studiesenteret tilbyr universitet- og høgskolestudier via fjernundervisning, og er et viktig tilbud til innbyggerne i Hallingdal. Dette er et viktig tilbud fordi det ikke er høgskole i regionen, samt at det er store avstander til høgskoler. Rapporten fra arbeidsgruppa i Hallingdal peker på flere argumenter på hvorfor det bør bygges ett miljø som har ansvar for best mulig tilrettelagt pedagogisk og sosialt miljø for nettstudenter. Studiesenteret har vært driftet økonomisk og administrativt av BFK alene i flere år. BFK har dekket driften av studiesenteret med midler til videregående opplæring, og ønsker derfor å avslutte dette sommeren 2016. Hvis Hallingdal ønsker å ha et studiesenter, så vil BFK kunne være en bidragsyter for videre drift i samarbeid med kommunene og eventuelt andre i Hallingdalsregionen.

Forslag til samarbeid om studiesenteret:

BFK kan stå for utstyr og administrativ ressurs, kommunene må dekke utgiftene til studieavgift og husleie. Det kan være en fordel at studiesenteret lokaliseres der karrieresenteret er. Dette samarbeidet kan være et prøveprosjekt i ett eller to år fra juni 2016- og bør deretter evalueres.

Studiesenteret	Årlig	Kommentarer
Studieavgift	75 000	Finansieres av kommunene/næringsliv i Hallingdal
Husleie	?	
SUM:		

Drammen 21.11 2015

Kjersti Dovland (prosjektleder)

UTSKRIFT AV MØTEBOK, SAK 31-15 REGIONRÅDET FOR HALLINGDAL

Møtedato: Fredag 22.5.2015

Stad: Flå, Flå Veksthus

Desse møtte frå Regionrådet:

Oddvar Grøthe,	Hemsedal kommune
Tony Kjøl,	Hol kommune
Ivar Brevik,	Ål kommune
Hanne Brunborg,	Gol kommune
Tor Magnussen,	Nes kommune
Karsten Ekeren,	Flå kommune

- Knut Arne Gurigard møtte som dagleg leiar
- Frå Buskerud fylkeskommune møtte fylkeskontakt Anne Sandum og regionkontakt Tore Gilhuus.

SAK 31- 15 HØYRINGSUTTALE VEDK. UTVIKLING AV KARRIERESENTRA I BUSKERUD

Uttale

Regionrådet for Hallingdal syner til rapporten som er utarbeidd av Arbeidsgruppa i Hallingdal. Denne rapporten ser for seg utviklinga av Hallingdal karrieresenter – sett ut frå regionen sine behov. Hovudmålet er å leggje til rette for at det er mogeleg for livslang læring for innbyggjarane i dalen. Arbeidsgruppa sluttførte rapporten i september 2014.

Regionrådet for Hallingdal meiner det er svært viktig at karriererettleiingstilbodet i Buskerud blir vidareutvikla. For at dei ulike regionane skal få karrieresenter som er best mogeleg tilpassa lokale behov, er det svært viktig at det er regionalt forankra med lokalt styre og kompetanseforum. Dei ulike sentra må ha si form og profil fagleg og pedagogisk.

Karrieresentra i Buskerud skal tene regionar som er svært ulike med omsyn til kva behov som skal stettast. Skal desse sentra kunne ivareta og imøtekomme desse behova, er det viktig at dei bli lokalt styrde, både fagleg, administrativt og politisk. Hallingdal har andre behov enn t.d. Drammen, og Regionrådet er redd for at felles styre og leiing for karrieresentra i Buskerud vil svekke eigenarten og den lokale forankringa.

Regionrådet for Hallingdal har desse merknadane til sjølve høyringsdokumentet:

1. Senteret må ha lokal styring med eigen administrasjon og eige styre.

Regionane i Buskerud er ulike, og det må gjerast lokale tilpassingar for å imøtekomme behov og løysingar for å kunne oppfylle hovudmålsettinga om livslang læring for alle.

Likeverdig tilbod er ikkje nødvendigvis like tilbod, men tilbod tilpassa regionane sine ulike behov.

I Hallingdal har relativt liten del av innbyggjarane høgare utdanning. Det er ingen høgskule i regionen, og det er relativ lang reiseveg til dei næraste høgskulane. For små og mellomstore bedrifter som i mindre grad sjølv har føresetnader for kompetanseutvikling og innovasjon, er dette ei særleg utfordring. Utfordringa er også tilsvarande for kommunane sjølv, som ein arbeidsgjevar med relativt stort behov for arbeidstakarar også med høgare utdanning. Hallingdal har også stort behov for kvalifiserte fagarbeidarar innan mange ulike profesjonar.

Ut frå dette er avgjerande at senteret har lokal styring med eigen administrasjon og eige styre.

2. Kommunane som viktig samarbeidsaktørar:

Både NAV og Buskerud fylkeskommune ser på kommunane som vesentlege samarbeidspartnarar for vidareutvikling av karrieresentra.

Regionrådet meiner at ein føresetnad for at kommunane skal vera aktive medspelarar, er at det blir etablert ei lokal forankring av karrieresentra der Hallingdalskommunane opplever lokalt eigarskap.

Kommunane vil då i større grad både kunne ha interesse for og høve til å sette regionale resultatmål og sette inn regionale ressursar, anten i eigen regi eller i regi av Regionrådet. Den lokale styringsretten bør i varetakast i eit spleiselag mellom kommunane, NAV-regionalt og fylkeskommunen. For å kunne ivareta best mogeleg regionale utviklingsbehov, bør det difor også etablerast eit lokalt kompetanseforum.

3. Organisering av Karriere Buskerud.

Regionrådet er usamd i framlegget til organisering av Karriere Buskerud. Regionrådet ynskjer ei organisering som nemnt i pkt. 1 og 2.

4: Studiesenteret:

Med bakgrunn i erfaring med Hallingdal karrieresenter frå 2008, meiner Regionrådet det er viktig å understreke studiesenteret si rolle for at vaksne i Hallingdal skal kunne handtere eiga karriere. Fylkeskommunen har tidlegare lagt vekt på at det må leggjast til rette for høgskuletilbod i Hallingdal. Dette er ein viktig regional utviklingsfaktor. Desse problemstillingane blir ikkje teke opp i dokumentet.

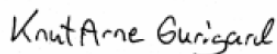
5: Fylkeskommunal koordinering:

Det kan vera nyttig å ha ein *koordineringsressurs* på fylkesnivå som kan innkalle til møter med erfaringsdeling og drøfting av oppgåver sentra kan samarbeide, t.d. kompetanseheving for personale.

Konklusjon:

Regionrådet for Hallingdal meiner det er svært viktig at karriererettleiingstilbodet i Buskerud blir vidareutvikla. For at dei ulike regionane skal få karrieresenter som er best mogeleg tilpassa lokale behov, er det svært viktig at det er regionalt forankra med lokalt styre og kompetanseforum. Dei ulike sentra må ha si form og profil fagleg og pedagogisk.

Rett utskrift
Ål 22.5.2015



Knut Arne Gurigard
Dagleg leiar

SAK 02-15 VIDREUTVIKLING KARRIERESENTER I HALLINGDAL**Saksopplysning**

I sak 61/14 fekk Regionrådet presentert rapport «[Vidareutvikling av karrieresenter i Hallingdal](#)». Det vart gjort slikt vedtak:

«Regionrådet for Hallingdal ser på framlagt rapport for vidareutvikling av karrieresenter i Hallingdal som eit spennande utgangspunkt for å vurdere eit utvida karrieresenter/kompetansesenter i Hallingdal. Regionrådet ynskjer at det blir gjort utfyllande vurderingar og vil drøfta saka på januarmøte, for å gje innspel til det vidare arbeidet.»

Regionrådet for Hallingdal fekk i desember 2013 (sak 52/13) presentert ideane om utvikling av karrieresenter i Buskerud og Hallingdal.

Målsettinga med karrieresentra er å gi tilbod om karriererettleiing til den vaksne delen av befolkninga og gi rettleiing til ungdom som ikkje er i skula. Målgruppa er vaksne og unge utanfor skule/arbeid. Karrieresentra saman med aktuelle samarbeidspartar er tenkt at skal kunne koordinere, samordne og samarbeide på tvers av utdanningsnivåa og mellom utdanning og arbeidsliv.

Regionrådet for Hallingdal vart utfordra på om utvikling av karrieresenter i Hallingdal var interessant noko det vart gjeve positive attendemeldingar på. I arbeidsgruppe for Hallingdal var det ynskjeleg med representantar frå Regionrådet og rådmannsutvalet.

Ordførar Hallvor Lilleslett har representert regionrådet i arbeidet og Tone Tveito Eidnes har representert rådmannsutvalet.

I tillegg til det som låg som føresetnadar ved presentasjon i desember 2013 har arbeidsgruppa for «Vidareutvikling av karrieresenter i Hallingdal» utvida mandatet noko, slik at karrieresenteret har vorte Hallingdal karriere- og kompetansesenter (HKK).

Innhald og oppgåver til HKK er skissert slik:

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 høgskoler/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. Ressurssenter 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

Arbeidsgruppa framhevar: 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.

Vurdering

Bakgrunn for at det er ynskjeleg å kunne koma med innspel før vidare vurderingar oppfatta dagleg leiar at fyrst og fremst var med bakgrunn i karrieresenteret sitt foreslått utvida innhald. Her vart det også peika på at med foreslått innhald i Hallingdal karriere- og kompetansesenter burde arbeidsgruppa vore noko breiare samansett. I tillegg vart det etterlyst ei statusvurdering, korleis fungerer tenestene i dag, noko som ikkje kjem fram i rapport.

Aktuelle problemstillingar som grunnlag for innspel kan t.d. vera:

- Er det fagmiljø som burde involverast i den vidare prosessen
- Innhald i Hallingdal karriere- og kompetansesenter
- Behov, nytte
- Ressursbruk, samordning

Ål 23.1.2015

Knut Arne Gurigard
Dagleg leiar

Vedlegg: Presentasjon Hallingdal karriere- og kompetansesenter 19.12.2014



SAK 63-15-VEDLEGG 3
BUSKERUD
FYLKESKOMMUNE



KARRIERESENTERPROSJEKTET

I BUSKERUD | VIDEREUTVIKLING AV HALLINGDAL KARRIERESENTER

Presentasjon i Hallingdal regionråd - 19. desember 2014

Skaper resultater gjennom samhandling



Hvordan tok du ditt yrkesvalg?

- › Heidi (50) møter en som sier «Ja, du kan!»
- › Olav Andreas (81) tok yrkesvalg pga en snill konfirmantprest



Kort om karrieresentre og karriereveiledning

- › Ikke like lett i dag, omstillinger, endringer, valg, komplekse utdanning og yrkesløp
- › Karrieresentre har vokst fram som et resultat av disse samfunnsendringene
- › Karriereveiledning er noe folk forventer, som å bestille time til lege, 1-3 samtaler ofte nok
- › Karrieresentrene i Norge tilbyr også gruppevis karriereveiledning, realkompetansevurdering i samarbeid med voksenopplæringen, NAV osv
- › Sentrene er i tillegg kompetansesentre og i samarbeid med andre koordinerer kurs for rådgivere, NAV-veiledere, kommuneansatte osv, har tett kontakt med høyskoler



Karrieresentre i Norge - ulikheter pga få føringer

- › 13 fylker har minst ett senter, 36 i Norge
- › Ulik eierskap/organisering (pga få føringer)
- › 2/3 er fylkeskommunalt eid
- › Åtte sentre har flere eiere (NAV)
- › Noen med kommuner på eiersiden
- › Årsverk varierer: 35 i Oppland, 2,5 Aust-Agder
- › Halvparten har egne styrer
- › Finansiering varierer
- › Karrieresentrene er ulikt lokalisert, samlokalisering med NAV evt vgs/OPUS, noen for seg selv, påvirkes av eierne



I Hallingdal og Buskerud

- › Buskerud fylkeskommune og NAV Buskerud, styringsgruppe, prosjektgruppe og arbeidsgruppe
- › **HVA:**
Etablere nye, og videreutvikle allerede eksisterende karrieresenter i Buskerud i samarbeid med kommuner o.a
- › **Nye:** Ringerike og Kongsberg
Videreutvikle: Papirbredden KS og Hallingdal KS
- › Målgruppa er voksne og unge utenfor skole/arbeid
- › Målet er å gi et bedre tilbud om karriereveiledning/utdanning- og yrkesveiledning til alle uansett hvor i Buskerud man bor, - nøytralt, offentlig og gratis tilbud
- › Formalisere, samordne og koordinere alle sentrene
- › Et ønske med tre eiere: BFK, NAV, kommuner



Hallingdal karriere- og kompetansesenter kan...

- › **I samarbeid med NAV, opplæringskontor, o.a:**
- › Samordne og koordinere til økt kompetanse i Hallingdal
- › Være en ressurs/bidragster i karriereveiledning til NAV, rådgivere, bedrifter, ansatte i kommuner osv
- › Forebygge dropout/frafall, (40 stk på kurs i NAV nå)
- › Karrieresenter som tar tak i ungdom – sørge for utdanning og kompetanse, å unngå langvarig ledighet
- › I dag: Flere jobber som krever kompetanse, færre som ikke krever det
- › Karriereveiledning = Viktig på individnivå og samfunnsøkonomisk nivå



Eks på tiltak på Hallingdal karrieresenter

- › Halling-trainee
- › Plan for utvikling av team i bedrift
- › Plan for lederutviklingsopplæring for Halling-Expo
- › Interkommunalt BKA-kurs (basiskompetanse i arbeidslivet) – ca. Kr 300.000 fra VOX – språkopplæring for kommuneansatte – i samarbeid med personalledergruppa
- › IKT-kurs for renholdere i Ål kommune – i samarbeid med personalleder, renholdsleder og det interkommunale IKT-selskapet (kr. 120 000)
- › Studiesenter med ulike nettbaserte høgskoletilbud – 15 stk fått utdanning innen økonomifag, skatterett, lærerutdanning o.a.
- › Tilrettelegger eksamensgjennomføring for hallinger ved høgskoler rundt i Norge –ca 25 ulike eksamener i vår
- › Jan-mars 2015 – kurs i karriereveiledning for NAV-ansatte, rådgivere, VINN, VO, Fretex – samarbeid med Høgskolen på Lillehammer (kr. 70 000 fra Vox)
- › Ca.100 individuelle veiledningssamtaler i 2014



Hvorfor er dette så viktig?

- › Hva kan karrieresenteret i Hallingdal gjøre som ikke blir gjort i dag?
- › Ei- dør-inn
- › Samle, samordne
- › Lettere for brukerne
- › Tettere kontakt med aktørene som jobber med de samme oppgavene, for eksempel: PPOT, NAV, kommunal/vg voksenopplæring, Studieforbund (Folkeuniversitetet), opplæringskontorer, næringsliv,bedrifter osv osv osv



Arbeidsgruppa i Hallingdal

- › Hallvor Lilleslett
Tone Tveito Eidnes
Ingrid Marie Kolsrud
Bjørn Skjelseth
Dag Stemsverk
Grete Golberg
Kjersti Dovland
 - › Bidrag til arbeidsgruppa ellers
Gudmund Brekko
Trond Ask-Henriksen
 - › -Møter, samtaler, diskusjoner
-«Samarbeid mellom flere, ei dør inn for brukerne»
-Hallingdal karriere- og kompetansesenter
-Anbefalinger
- | | |
|--|---|
| Ordfører
Rådmann
Senterleder
Leder
Daglig leder
Rektor
Prosjektleder | Gol kommune
Ål kommune
Hallingdal karrieresenter
NAV, Gol og Hemsedal
Fretex Hallingdal
Gol vidaregående skule
BFK/NAV Buskerud |
| Daglig leder
Etablererveileder | Hallingdal Næringshage
Hallingdal Etablerersenter |



Hva passer her i Hallingdal?

- › En ny start
- › Arbeidsgruppa ble raskt etablert og begynte å se på lokale behov i Hallingdal
- › Utarbeidet en rapport – med utgangspunkt i videreutvikling og i et samarbeid med andre – om å møte behovet som dagens og fremtidens Hallingdal har for tjenester til befolkningen
- › Samordne, utgjøre en forskjell...sette ting i system, ei dør inn
- › Bedrifter, arbeids- og næringsliv, opplæringskontorer, attføringsbedrifter osv osv



Mange måter å samarbeide på...

- › et sted der man samarbeider i større grad,- for eksempel, voksenopplæring i grunn- og vg-skole, oppfølgingstjenesten for ungdom som ikke er i skolen, karriereveiledere, NAV-veiledere, minoritetsveiledere, etablererveiledning, næringslivet, bedrifter o.l har et tettere samarbeid (Jfr [forrapporten](#))
- › Mange måter å samarbeide på...
 - Partnerskap/samarbeidsavtaler mellom eiere
 - Etablere kompetansemiljø
 - Vite om hverandre - informasjon
 - Jobbe mot «en dør inn» - koordinasjon



Arbeidsgruppas anbefalinger

- › Framdriftsplan, politisk vedtak, forankring, beslutning
- › Etablere et kompetanseforum
- › Intensjonsavtale
- › Samordne tjenestene for bedre kvalitet «Ei dør inn»
- › Lage en kostnadsfordeling
- › Arbeidsgruppa jobbe videre



Hallingdal karriere –og kompetansesenter

Samarbeidet og hvilke aktører som bidrar med hvilke oppgaver som skal løses/stillingsprosenter som går inn = lettere å si noe om "totalen" for karrieresenteret når disse tingene er avklart

Buskerud fylkeskommune vil fortsatt bidra de gjør i dag (OPUS og karrieresenter-siden)

Pr i dag et lite senter, kun 1,5 årsverk, etablere kompetansemiljø i et større miljø

BFK	1,5 årsverk
BFK Nettverksrådgiver	0,4 årsverk
NAV Buskerud	0,2 årsverk
NAV lokalt	?
Kommuner	?

Mange måter å samarbeide på...
Partnerskap/samarbeidsavtaler mellom eiere
Informasjon
Koordinasjon
Samarbeide om lokaler



Finne en god struktur sammen

- › Styringsgruppa i prosjektet ønsker dermed å bruke tid i januar/februar 2015 på å jobbe ut en overordnet organisasjonsmodell/styringsstruktur for karrieresentrene i Buskerud
- › ...i samarbeid med aktuelle eiere/samarbeidsaktører, og inviterer til et arbeidsmøte der det jobbes sammen om en god, framtidsrettet og levedyktig struktur for sentrene

SAK 61/14 VIDAREUTVIKLING KARRIERESENTER HALLINGDAL

Saksopplysning

I sak 52/13 orienterte Kjersti Dovland, prosjektleiar for utvikling karrieresentra i Buskerud om arbeidet med utvikling av karrieresentra i Buskerud. Målsettinga med karrieresentra er å gi tilbod om karriererettleiing til den vaksne delen av befolkninga og gi rettleiing til ungdom som ikkje er i skula. Karrieresentra saman med aktuelle samarbeidspartar er tenkt at skal kunne koordinere, samordne og samarbeide på tvers av utdanningsnivåa og mellom utdanning og arbeidsliv.

Buskerud fylkeskommune og NAV Buskerud ynskte å samarbeid for å utvikle eit godt tilbod innan karriererettleiing for innbyggjarane i Buskerud. Regionrådet for Hallingdal vart utfordra på om utvikling av karrieresenter i Hallingdal var interessant noko det vart gjeve positive attendemeldingar på. I arbeidsgruppe for Hallingdal var det ynskjeleg at det var med representantar frå Regionrådet og rådmannsutvalet. Ordførar Hallvor Lilleslett, Gol kommune og rådmannen Tone Tveito Eidnes i Ål kommune har vore med i arbeidsgruppa. Rapport «Videreutvikling av karrieresenter i Hallingdal» vil bli presentert på møte.

I januarmøte 2015 er det tenkt at regionrådet får saka til realitetshandsaming.

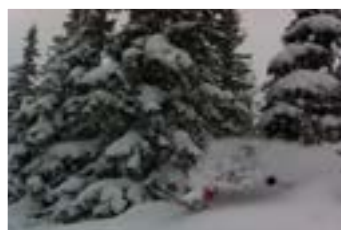
Ål 12.12.2014
Knut Arne Gurigard
Dagleg leiar

Vedlegg: Rapport «Videreutvikling av karrieresenter i Hallingdal», sept. 2014

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.

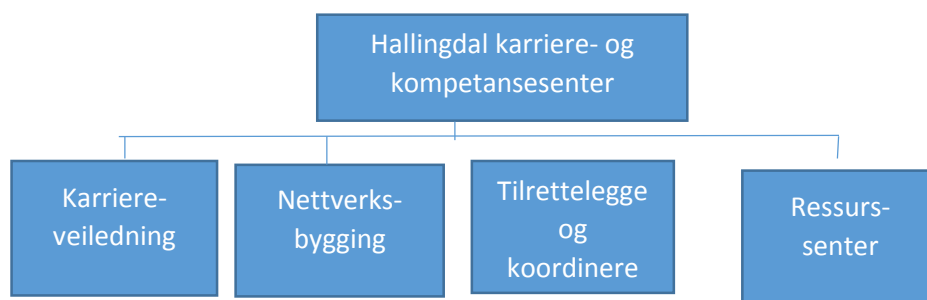
HOVEDMÅL

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. Ressurssenter 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 ressursenter 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 læreplaner 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 høgschooler
- 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

Ressurseffektivisering – 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)

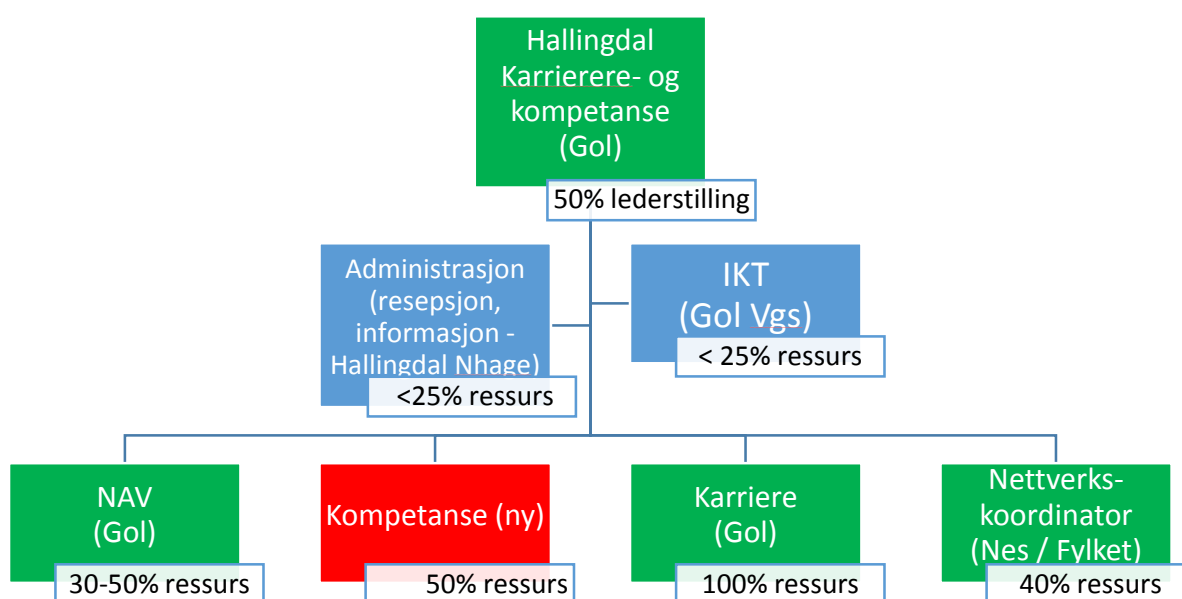
Kompetanseutvikling som rekrutteringsfaktor for kommuner/bedrifter

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
- Læringssenteret
- 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	Fretext Hallingdal
Grete Golberg	Rektor	Gol vidaregående 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