

Karrieresenter i og for Hallingdal



Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Hallingdals utfordringer	3
Karrieresenter i og for Hallingdal	3
Karriereveiledning	3
Karrieresenterets målsetting	3
Organisasjonsmodell:	4
Karrieresenterets hovedaktiviteter	4
Budsjett og finansiering	4
Framdriftsplan	4
1.0 Innledning	5
1.1 Bakgrunn nasjonalt og fylkeskommunalt	5
Nasjonalt	5
Buskerud fylkeskommune	6
2.0 Utfordringer for Hallingdal	6
2.1 Bakgrunn	6
2.2 Hallingdal i dag	6
2.3 Framtidige utfordringer, med utgangspunkt karrieresenter	7
3.0 Arbeidsprosessen	8
4.0 Forslag	8
4.1 Målsetting for Karrieresenteret	8
4.2 Organisasjonsmodell	9
4.3 Eierforhold	9
4.4 Brukergrupper	10
4.5 Oppgaver knyttet til karrieresenteret	10
4.6 Aktiviteter rettet mot individuelle brukere	11
4.7 Aktiviteter rettet mot karriereveiledere i regionen	11
4.8 Aktiviteter samarbeid utdanning – arbeidsliv	11
4.9 Markedsføring	11
4.10 Bemanningsplan	11
4.11 Lokalisering – arealbehov	12
4.12 Budsjett og finansiering	12
Vedlegg	14

Sammendrag

Hallingdals utfordringer:

Nedgang i bosetting totalt for regionen – forskjeller mellom kommunene.

Liten vekst av arbeidsplasser.

Liten arbeidsledighet – vanskelig å rekruttere arbeidskraft.

Spesiell næringsstruktur (1/3 av total sysselsetting er reiselivsrelatert) – manglende søkning til relaterte utdanningsveier innen reiseliv

Redusere frafall i videregående opplæring

Behov for voksenopplæring spesielt tilrettelagt for regionens behov.

Regionen har ingen høyskole – trenger høyskoletilbud tilrettelagt for arbeidslivet i regionen.

Bedre samarbeid mellom utdanningssystem og arbeidsliv er nødvendig

Karrieresenter i og for Hallingdal.

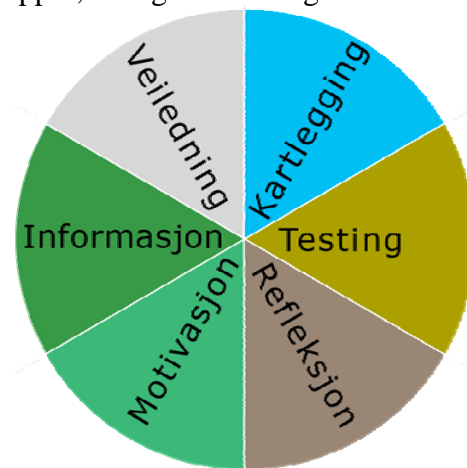
Prosjektgruppa foreslår at det opprettes Karrieresenter for Hallingdal på Gol fra 1.1.2008 – lokalisert til DBC-senteret på Gol fra 1.1.2008. Prosjektperioden vil være inntil 3 år. Senterets hovedfunksjon er karriereveiledning for enkeltpersoner, grupper og bedrifter i regionen. Senteret skal ha spesiell fokus på samarbeid utdanning – arbeidsliv.

Karriereveiledning

”Yrkes-og utdanningsveiledning” har vært samlebegrep knytt til grunnutdanningen, og evet.

Voksne med opplæringsrettigheter.

Karriereveiledning har et utvidet funksjon i forhold til yrkes-og utdanningsveiledning. Den er prosessuell, angår alle aldersgrupper, skal gi veiledning for både utdanning og/eller yrke/arbeid.



Karrieresenterets målsetting.

Helhetlig karriereveiledning av høy kvalitet

Utvikle brukernes kompetanse til å kunne foreta egne, bevisste karrierevalg gjennom hele utdannings- og arbeidslivet.

Utvikle og organisere støttetiltak for karriereveiledning og kompetanseheving i regionen.

Utvikle samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningssystem

Bidra til reduksjon av frafall i videregående skole

Organisasjonsmodell:

Senteret skal være et offentlig gratis tilbud. Prosjektgruppa foreslår at det 1.driftsår etableres partnerskapsavtale mellom de offentlige aktørene i senteret - fylkeskommune og kommunene i Hallingdal.

Prosjektgruppa foreslår at karrieresenteret får en bemanning på 2 årsverk fra oppstart. Det forutsettes at det første driftsåret arbeides med å få en avklaring av NAV sitt engasjement i senteret.

Det forventes at det inngås partnerskapsavtale med høyskole, næringslivet i Hallingdal, Opplæringskontorene, NHO o.a. aktuelle aktører i prosjektperioden. Det kan være både kompetanseressurs og tidsressurs fra de aktuelle samarbeidspartnere.

Fylkeskommunen som eier av Karrieresenteret har arbeidsgiveransvaret 1.prosjektår

Ut fra erfaring, sentrale føringer og etablert samarbeid vurderes organisasjonsmodell og lokalisering etter første driftsår

Karrieresenterets hovedaktiviteter

Karrieresenteret skal være et supplement for rådgivningstjenesten i grunnopplæringen.

Karrieresenteret skal i tillegg være et tilbud til befolkningen for øvrig som har behov for veiledning og informasjon om utdanningsveier, yrker og jobbmuligheter

Hovedoppgavene for karrieresenteret er:

- Karriereveiledning
- Nettverksbygging/utvikling
- Kurs og kompetansehevingstiltak
- Koordinering og samordning av kurstilbydere i regionen
- Samarbeid skole- arbeidsliv
- Studieveiledning

Budsjett og finansiering

Årlige utgifter for senteret i prosjektperioden 1 495 000/1.595.000.

Totalkostnader 1.driftsår på 1 580 000 er foreslått fordelt 50/50 mellom Buskerud fylkeskommune og kommunene i Hallingdal.

Fordelingsnøkkelen for 2009 og 2010 settes opp av styret ut fra sentrale føringer, NAV og næringslivet sin deltagelse, og øvrige inngåtte samarbeidsavtaler.

Framdriftsplan

Prosjektgruppa foreslår oppstart av senteret 1.1.2008

1.0 Innledning

I Norge har feltet tidligere vært dekt av ”yrkes-og utdanningsveiledning”, og vært mest knyttet til utdanningssystemet – spesielt grunntidningen. Karriereveiledning har en videre definisjon som omfatter en prosess bestående av refleksjon, motivasjon, testing og informasjon.

Arbeid og utdanning er ikke lengre separate faser. Det er stigende behov for veiledning både i valg av utdanning *og/eller* arbeid i et *livslangt* perspektiv.

1.1 Bakgrunn nasjonalt og fylkeskommunalt

Nasjonalt

Både nasjonalt og internasjonalt er karriereveiledning satt i fokus, jfr. vedlegg. God karriereveiledning i et *livslangt* perspektiv kan motvirke sosiale forskjeller i valg av utdanning og yrke, og forhindre frafall både i utdanningsløpet og i arbeidslivet.

Satsingen har en tredelt målsetting:

1. Sikre den demokratiske rettigheten – *frihet til å velge* – også arbeid og utdanning.
2. Oppfylle *politiske målsettinger* som livslang læring, lav arbeidsledighet, reduserte feilvalg og frafall i utdanning, bedre gjennomstrømning i utdanningsløpet, likestilling og inkluderende arbeidsliv.
3. *Økonomiske besparelser*, reduserte rekrutterings- og ”turn-over”-kostnader, redusert strukturledighet, økt mulighet for skreddersøm av opplæring.

OECD og flere norske utredninger har pekt på alvorlige svakheter ved det norske systemet:

- Veilederne mangler ofte kompetanse
- Tjenesten er for dårlig kvalitetssikret
- Tjenesten i de ulike sektorene er dårlig koordinert
- Det mangler et tilbud for voksne.

Regjeringa ved Kunnskapsdepartementet ønsker å ta disse utfordringene på alvor å styrke karriereveiledningen både for ungdom og voksne.

Høsten 2005 bevilget Kunnskapsdepartementet 1,5 millioner kroner til utprøving av regionale partnerskap for karriereveiledning. Nordland, Telemark og Akershus er forsøksfylker i perioden 2005-2007. Departementet vil evaluere disse forsøkene med tanke på en landsdekkende innføring av karrieresenter.

En tverrdepartemental arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet, la høsten 2006 fram en rapport om tiltak for bedre gjennomføring i videregående opplæring.

Utgangspunktet er et betydelig og vedvarende frafall i videregående opplæring i Norge.

Som ett av seks innsatsområder foreslår gruppen å utvikle en ny struktur for karriereveiledningen. Ett tiltak her er å opprette regionale karrieresentre med veiledningsansvar for alle utenfor skolen og som en kompetanseressurs ovenfor skolene.

Utdanningsdirektoratet sendte 8.2.2006 brev til alle fylkeskommuner der de sier at de forventer at fylkeskommune tar ansvar for å styrke karriereveiledningen i et livslangt perspektiv ved å organisere partnerskap for karriereveiledning i fylkene.

Direktoratet skriver m.a.:

- Målet for partnerskap for karriereveiledning er å utvikle et forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning i et livslangt perspektiv i hvert fylke.

- Partnerskap for karriereveiledning bør omfatte flest mulig av de aktuelle aktørene i et reelt forpliktende samarbeid og partnerskap.
- Det forutsettes at Partnerskapet for karriereveiledning er forankret i fylkeskommunen.
- Fylkeskommunen bør kunne bidra med egne midler, samtidig som tiltaket skal bidra til bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, nettverk og kompetanse.

Buskerud fylkeskommune

Buskerud har valgt ulike tiltak for å styrke karriereveiledningen i skolen. Samtidig ønsket Hovedutvalget å prøve ut ulike modeller for ekstern veiledning.

”Papirebredden Karrieresenter” i Drammen har hatt en planleggingsperiode på 1 1/2 år, og startet opp mars-2007.

Hovedutvalget gjorde følgende vedtak 30.08.06, sak 038/06, pkt.5 :

Fylkesutdanningssjefen gis fullmakt til å prøve ut to modeller for ekstern karriereveiledning:

- *Karrieresentret på Papirbredden som et treårig prosjekt i henhold til tidligere vedtatt forprosjekt.*
- *Karrieresenter på Gol i nært samarbeid med lokalt nærings- og samfunnsliv. Finansiering av karrieresentrene søkes innarbeidet i Handlingsprogrammet 2007-2010 og ved en omfordeling av midler i sektoren.”*

Det ble videre presisert fra fylkeutdanningssjefen at prosjektplanen skal omfatte følgende:

”Gruppen skal legge fram et forslag til målsetting for senteret der Karrieresenterets oppgaver blir sett på i et perspektiv skole-næringsliv i Hallingdalsregionen.”

Prosjektgruppen blir her bedt om å fokusere spesielt på hvordan et karrieresenter kan være til nytte for dalens arbeidsliv og relasjonene mellom utdanningsaktører og arbeidsliv.

2.0 Utfordringer for Hallingdal

2.1 Bakgrunn

Ved vurdering av karrieresenter i Hallingdal har prosjektgruppen tatt hensyn til at ”Gruppen skal legge fram et forslag til målsetting for senteret der Karrieresenterets oppgaver blir sett på i et perspektiv skole-arbeidsliv i Hallingdalsregionen.”

Med dette utgangspunktet er det gjort noen refleksjoner i forhold til Hallingdal i dag og fremtidige utfordringer.

2.2 Hallingdal i dag

Generelt

Arbeidsplassene og yrkesbefolkningen i en region er hovedfundamentet for å sikre framtidig bosetting, og for å skape verdier som gir inntekter for kommunene. I en slik sammenheng er det derfor viktig å vurdere parametere som endring i næringsstruktur, befolkningssammensetning, sysselsetting, kompetanse, nyetableringer og pendling.

Utdanning

- Ca. 18 % av befolkning i Hallingdal har høyere utdanning, dette er lavt i forhold til landsgjennomsnittet på 25 %.
49 % av befolkningen har utdanning på videregående skoles nivå, mens 33 % har bare grunnskole. Over 50 % av utdanningsplassene i Hallingdal kvalifiserer direkte til høyskoleutdanning.
- Det er tildels store forskjeller mellom kommunene i Hallingdal i utdanningsnivå.
- Det er fremdeles behov for betydelig innsats innen voksenopplæring.
- For skoleåret 2005/2006 var det 60 elever ved de videregående skolene med mangelfull eller ingen dokumentasjon fra sin skolegang. Med en elevmasse på ca 750 er dette betydelig frafall
- Ungdommens yrkesvalg reflekterer ikke godt behovet i arbeidslivet i Hallingdal. Det er for eksempel få hallinger som velger mat- og restaurantfag, salg- og servicefag (herunder reiseliv)

Arbeidsplasser, sysselsetting

På landsbasis økte tallet på arbeidsplasser fra 1990 til 2001 med i overkant av tolv prosent. Hallingdal hadde en vekst på ca. 2 %.

Noe av hovedutfordringene for distriktsregionene gjennom 1990-tallet har vært en overrepresentasjon innenfor næringer i generell tilbakegang (primærnæringene og deler av industrien) og underrepresentasjon innenfor næringer i vekst (tjenesteyting og deler av industrien).

Hovedkonklusjonene for Hallingdal er:

- Svak økning av arbeidsplasser
- Sterk nedgang av sysselsette innen jord- og skogbruk
- Samlet ingen vesentlig endring innen industri, men forskjeller i utviklingstrekk mellom de ulike bransjene (eks. mekaniske, næringsmiddel)
- Sterk økning av sysselsette innen reiselivsrelaterte næringer
- Liten økning innen offentlig tjenester

Arbeidsledige

Arbeidsledigheten i Hallingdal er og har vært lav både reelt og i forhold til resten av fylket. I Hallingdal har arbeidsledigheten de siste 15 åra variert mellom 1,5 – 2,5% mens det på landsbasis har variert mellom 3,5 – 5%.

2.3 Framtidige utfordringer, med utgangspunkt karrieresenter

Hallingdal, som de fleste distriktsregioner, har store utfordringer både når det gjelder befolkningsutvikling, næringsstruktur og arbeidsplass-/sysselsettingsutvikling.

Hallingdal er en av de regionene i landet som har lavest arbeidsledighet og det er vanskeligheter med å rekruttere arbeidskraft. Dette er en trussel i forhold til både de offentlige tjenestene og utviklingen i næringslivet.

Hallingdal med sin spesielle næringsstruktur vil kunne bli en utfordring i framtida, som vil kreve spesiell oppmerksomhet.

Samtidig som regionen fokuserer på mulighetene for utvikling innen reiselivet, oppleves liten søkning til relaterte yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående skole? Rekrutteringen til yrkesfagene er også en viktig faktor sett i forhold til ambisjonene som uttrykkes i kommunale- og regionale planer vedr. Muligheter for vekst og utvikling.

Med økt konkurranse og globalisering må det legges til rette for ulike yrkesvalg som gir grunnlag for et løp mot høyskole/universitet.

Regionen har ingen høyskole. Skreddersøm av utdanningstilbud og fou-virksomhet rettet mot næringslivet i Hallingdal vil derfor være nødvendig for å imøtekomme næringslivets behov for kompetanseheving. Legge til rette for samarbeid mellom høyskole/forskningsmiljø og arbeidslivet vil være en sentral oppgave for karrieresenteret.

Det blir viktig at arbeidsliv og utdanningsmiljøer utformer felles problemstillinger ift de utfordringer arbeidslivet i Hallingdal står overfor til enhver tid.

Med bakgrunn i registrerte ønsker er det behov for å videreutvikle det regionale samarbeidet i forhold til etter- og videreutdanning. Utgangspunkt for det videre arbeidet, vil være koordinering gjennom samarbeid og samhandling

En annen sentral oppgave vil være arbeidet for å redusere frafall i videregående opplæring.

3.0. Arbeidsprosessen

Prosjektgruppas mandat er fastlagt i Buskerud fylkeskommune sitt vedtak (pkt. 1.1).

Utarbeidelse av forslag til prosjektplan har hatt slik organisering:

- Prosjekteier - Buskerud fylkeskommune
- Styringsgruppe – Hovedutvalget for utdanning
- Prosjektgruppe
 - Knut Arne Gurigard - Regionrådet for Hallingdal
 - Liv Juchelka - Representant for kommunene
 - Stig Boholm - Representant for fylkeskommunen
 - Fredrik Svendsen - NHO Buskerud
 - Rune Waaler - Høgskolen i Buskerud
 - Svein Hanshaugen - Næringslivet, industri (leder)
 - Gunn Eliassen - Hallingdal Reiseliv
 - Ola Frogner - DBC Næringshage A
 - Representant fra NAV
 - Knut Erik Hovde - Representant frå fylkeskommunen
- Erna Holvik (prosjektleder Ungt Entreprenørskap) har i tillegg deltatt som ressursperson
- Prosjektleder
 - Ingrid Marie Kolsrud som også er sekretær for prosjektgruppa og arbeidsgruppa.

4.0 Forslag

4.1. Målsetting for Karrieresenteret.

Hovedmålsetting

Helhetlig karriereveiledning av høy kvalitet

Utvikle brukernes kompetanse til å kunne foreta egne, bevisste karrierevalg gjennom hele utdannings- og arbeidslivet.

Utvikle og organisere støttetiltak for karriereveiledning og kompetanseheving i regionen.

Utvikle samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningssystem

Karrieresenteret iverksettes fra 01.01.2008.

4.2 Organisasjonsmodell

Karrieresenter skal iht. sentrale føringer være et offentlig tilbud.

Prosjektgruppa foreslår en **partnerskapsmodell** i Hallingdal der fylkeskommune, kommuner og stat (NAV) vil være sentrale aktører på eiersiden.

For å ivareta den breddekompetanse som skal være det unike ved karrieresenter forutsettes det at det inngås partnerskapsavtaler i prosjektperioden både med høyskole, opplæringskontor, næringslivet (Halling Expo og Hallingdal Reiseliv) og NHO. Prosjektgruppa ber om at det i prosjektperioden vurderes samlokalisering med OPUS.

Prosjektgruppa foreslår at det opprettes et styre for senteret i prosjektperioden.

Prosjektgruppa hadde forutsatt at NAV skulle være en aktiv partner med fra oppstart slik som i Drammen, Telemark og Nordland.. Dessverre har NAV ikke muligheter for å delta aktivt før etableringen av NAV kontor i Hallingdal er på plass – i løpet av 2008. Prosjektgruppa legger derfor til grunn en tottrinns modell.

1. Karrieresenteret etableres første driftsår med en 50 % utgiftsfordeling mellom kommunene v/Regionrådet og fylkeskommunen.
2. I løpet av 1.driftsår arbeides det med etablering av bindende partnerskapsavtale med NAV med formål at NAV blir delaktig i senteret så snart NAV kontoret er etablert i regionen.
- 3.1.driftsår arbeides det med inngåelse av partnerskapsavtale med NHO, høyskole, opplæringskontor og næringsliv, slik at de bidrar aktivt med kompetanse, tidsressurser og evt. økonomi inn i senteret
4. Fra 2. driftsår mener prosjektgruppa det er realistisk at sentermodellen med full fagbredde er etablert i senteret. Det forventes at i løpet av prosjektperioden inngås avtaler vedr. eierskap, tids- og kompetanseressurser med de nevnte samarbeidspartnerne. Utgiftsfordelingen vil da endres i forhold til de partnerskapsavtalene som er inngått – spesielt med NAV og næringslivet.



4.3. Eierforhold

Prosjektgruppa forslår at for prosjektperioden står fylkeskommunen som eier for karrieresenteret. Det inngås partnerskapsavtale med kommunene (evt. Regionrådet) fra oppstart 1.1.2008. Det arbeides for bindende partnerskapsavtale med NAV når de er etablert i Hallingdal.

Det må arbeides for at næringslivet i Hallingdal kommer inn på eiersiden.

Styret er senterets høyeste organ.

Ut fra erfaringene i prosjektperioden og sentrale føringer legges en permanent eierskapsmodell etter prosjektperioden.

4.4 Brukergrupper

Senteret bør dekke *alle aldersgrupper* som ønsker karriereveiledning. Livslang veiledning følger av målet om livslang læring.

Elever: Skolene har hovedansvar for karriereveiledning for elever. Senteret kan være et supplement og vil være et supplement i den grad skolene, elevene selv eller foreldre ønsker det.

Personer som søker muligheter yrkesutdanning/ høyere utdanning

Jobbsøkere/jobbskiftere: Omfatter den delen av befolkningen som har behov for veiledning og informasjon om utdanningsveier, yrker og arbeidsmuligheter.

Bedrifter og kompetansetilbydere: Siden Hallingdal er en typisk distriktsregion med små og mellomstore bedrifter vil det være ønskelig å benytte senteret i forhold til kompetansekartlegging og karriereveiledning

Senteret vil være en samarbeidspartner for bedriftene og skolene når det gjelder ”programfag til valg”, ”prosjekt fordypning”.

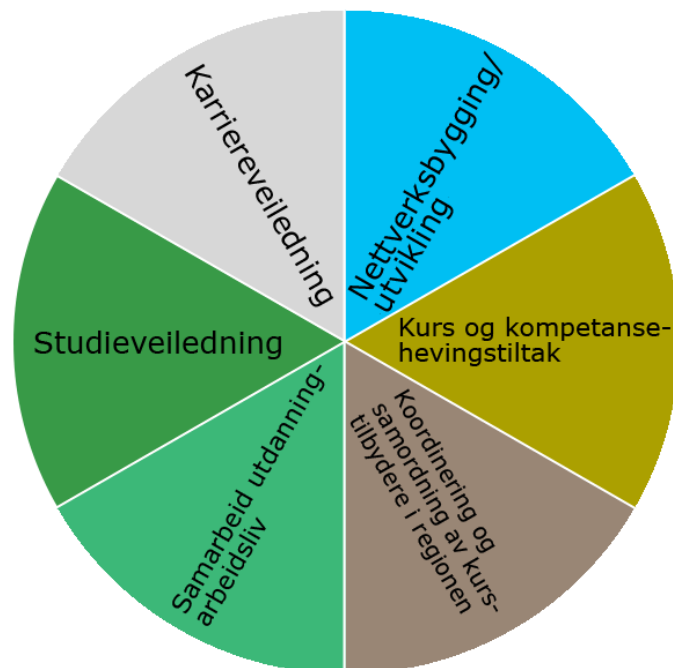
Senteret bør ha oversikt over ulike kompetansetilbydere og kunne henvise bedrifter/andre brukere.

Veiledere i grunnopplæringen/personalleder: Utvikle nettverk og organisere kompetansehevingstiltak for rådgivere og personalledere i bedrift og kommuner.

4.5 Oppgaver knyttet til karrieresenteret

Karrieresenteret skal være et supplement for rådgivningstjenesten i grunnopplæringen. Karrieresenteret skal i tillegg være et tilbud til befolkningen for øvrig som har behov for veiledning og informasjon om utdanningsveier, yrker og jobbmuligheter

Hovedoppgavene for karrieresenteret er:



4.6 Aktiviteter rettet mot individuelle brukere

Senteret bør dekke *alle aldersgrupper* som trenger karriereveiledning. Livslang veiledning følger av målet om livslang læring.

- Sikre at *alle brukere* som henvender seg til karrieresenteret kan få direkte svar og/eller gjøre avtaler om individuelle veiledningssamtaler og evt. testing eller bli henvist videre. Senteret kan også bistå i utvikling av individuelle karriereplaner.
- Skolene har hovedansvaret for karriereveiledning for elever. Karrieresenteret vil være ekstra tilbud i den grad elevene selv, foresatte, skolene ønsker det.
- Karrieresenteret skal også kunne fungere som informasjonsbank for brukerne. I denne sammenheng skal senteret ha tilbud om selvbetjening gjennom informasjonsmateriell, internettbruk mv.

4.7 Aktiviteter rettet mot karriereveiledere i regionen

Karrieresenteret skal ivareta følgende oppgaver rettet mot karriereveiledere:

- Koordineringsfunksjon for karriereveilederne i grunnopplæringen for Hallingdalsregionen.
- Være en pådriver for kompetanseheving for karriereveiledere hos alle samarbeidspartene.
- Arrangere seminarer/konferanser innen karriereveiledningsfeltet.
- Gjennomføre aktuelle utviklingsoppgaver knyttet til karriereveiledning.

4.8 Aktiviteter samarbeid utdanning – arbeidsliv

- Karrieresenteret kan utvikle nettverk /møteplasser mellom utdanningsaktørene og arbeidsliv i regionen der hvor dette er naturlig. Eksempelvis vil senteret kunne være en samarbeidspartner når det gjelder ”programfag til valg” i ungdomsskolen, tilrettelagte høgskoletilbud etc.
- Siden Hallingdal er en typisk distriktsregion med små og mellomstore bedrifter, kan det på sikt være ønskelig for bedriftene å benytte senteret i forhold til kompetansekartlegging og karriereveiledning for sine ansatte.
- Invitere representanter fra bedrifter til å delta på felles kompetansehevingstiltak for karriereveiledere i regionen.
- Registrere og koordinere tilbud fra ulike kurs- og kompetansetilbydere i regionen.
- Bidra aktivt til å synliggjøre nærings-/arbeidslivets behov når skoleelever og andre skal velge videre utdanning/opplæring.

4.9 Markedsføring

Markedsføring vil være en sentral oppgave siden karrieresenter-virksomhet er nytt i Norge. Graden av suksess vil m.a. være avhengig av markedsføringsstrategier og en framdriftsplan, for synliggjøring og oppbygging av en positiv holdning til senteret. Det vil være avgjørende at samarbeidspartnerne raskt kan se egennytten av engasjementet og ressursinnsatsen.

4.10 Bemanningsplan

Hallingdal er en distriktsregion som består av 6 kommuner. Dersom senteret skal ha mulighet til å bygge opp de tjenestene som er skissert vil det være nødvendig med en minimumsbemanning på 2 årsverk fra oppstart.

Bemanningsplanen blir et totrinns prosjekt.

1. Fra oppstart vil senteret ha 2 årsverk.
2. Det forventes at NAV i løpet av 1.driftsår avklarer hvor stor tidsressurs de vil bidra med i senteret.
3. Tids- og kompetanseressurser fra samarbeidsaktører som OPUS, næringslivet, Opplæringskontor, høyskole og NHO avklares i prosjektperioden.

Prosjektgruppa foreslår at fylkeskommunen som eier av Karrieresenteret har arbeidsgiveransvaret i prosjektperioden

4.11 Lokalisering – arealbehov.

Arealbehovet vil være 30-50 m² 1.driftsåret. Arealbehovet kan øke i prosjektperioden med ett kontor – avhengig av partenes engasjement i senteret.

Arealet skal dekke

- kontorer – 2 kontor første driftsår – evt. 3 kontor senere i prosjektperioden.
- Enhet for informasjonstjenester
- Møte/infotek

Det forutsettes at sekretærfunksjoner, resepsjonstjenester og kantine/personalrom, toaletter dekkes av leietaker.

Hovedutvalget fastsatte i vedtaket 30.06.06 at senteret skal lokaliseres til Gol. Det er forespurt på følgende lokaliseringer:

- Fylkeskommunenes egne lokaler ved Gol videregående skole
- Kommunale lokaler, fortrinnsvis i tilknytning til biblioteket eller kommunehuset
- Samlokalisering med NAV
- DBC Næringshage

Med bakgrunn i innkomne tilbud foreslår prosjektgruppa at det inngås leiekontrakt med DBC Næringshage for første driftsår (1.1.2008 – 31.12.2009). Ut fra senterets utvikling og sentrale føringer vurderes kontorlokalisering etter 1.driftsår.

4.12 Budsjett og finansiering

Budsjett (1000 kroner) som inngår i prosjektet

Kostnadsart	2008	2009	2010	Totalt
Lønn	1200	1200	1300	3700
Husleie	80	95	95	270
Driftskostnader	100	100	100	300
Investeringskost.	100	0	0	100
Informasjon	100	100	100	300
Sum utgifter	1580	1495	1595	4670

Finansiering

Virksomhet	2008	2009	2010	Totalt
Buskerud fylkeskommune	790			
Kommunene i Hallingdal	790	?	?	
NAV		?	?	
Næringslivet i Hallingdal		?	?	
Totalt	1580	1580	1470	3870

Prosjektgruppa har satt opp utgiftsfordeling kun for 1.driftsår. Det forventes at spesielt NAV, og kanskje også næringslivet i Hallingdal inngår som partnere på eiersiden i løpet av første året. Det medfører en annen utgiftsfordeling mellom partene. Prosjektgruppa overlater til styret for senteret å vurdere fordelingsnøkkelen

Prosjektgruppa forventer at næringslivets bidrag også kommer i form av velvilje i forbindelse med utplasseringer, lære kandidatplasser, lærlingplasser og ulike hospiteringsordninger. Etablering av partnerskapsavtaler og "Ungt entreprenørskap" og at dette videreutvikles.

Det forutsettes at partene søker om relevante prosjekttilskudd for å redusere partenes utgifter og/eller få bedre muligheter til utviklingsarbeid/arrangement/dokumentasjon. Det vil være en klar fordel for både realiserings- og evalueringsarbeidet av senteret at det er mulighet for følgeforskning i prosjektperioden. Dette bør være et pilotprosjekt, som kan være av interesse for utviklingsaktører som VOX, AMID, KD o.a.

Vedlegg

Samfunnsmessige årsaksfaktorer for økt behov for karriereveiledning.

Mobilitet – omstilling/effektivitet i arbeidslivet.

Dagens arbeidsmarked er preget av hurtige omstillinger og omorganiseringer. I tillegg er arbeidslivet mer komplekst og omskiftelig med hensyn til stadig økende krav til den enkelte arbeidstaker. Dagens arbeidstakere må derfor regne med å skifte jobb, ta etter- og videreutdanning som en naturlig del gjennom hele sin yrkeskarriere. Både utdanning og jobbskifte vil være en livslang prosess.

Frafall i arbeidsmarkedet

De stadige omskiftninger i arbeidslivet fører til krav om at arbeidsstyrken har den kompetanse næringslivet etterspør. Stadig flere voksne faller ut av ordinært næringsliv (350.000 uføretrygdede). Det vil gi et økende behov for omskolering for å komme seg ut i arbeidslivet igjen. Inkluderende arbeidsliv er en sentral målsetting i arbeidsmarkedspolitikken. Dette medfører et større behov for karriereveiledning for alle.

Feilvalg og frafall i utdanningen.

Statestikk viser at færre elever gjennomfører utdanningen enn det som er ønsket. I følge Djupedal er gjennomføringen på studieforberedende programmer i underkant av 85 %, på yrkesfag ca 56 % (Djupedal 07.02.06). Forskerne mener at ca 15 % av frafallet ligger i feilvalg. Det synliggjør behovet for bedre karriereveiledning.

Komplisert utdanningssystem – mange veier til målet.

Utdanningssystemet er stadig i endring, og overgangsmuligheter mellom utdanninger videreutvikles. I tillegg kommer økt vektlegging på utenlandske studier gjennom større grad av godkjenninger av utenlandsstudier. Disse faktorene gjør det tid- og ressurskrevende å holde seg til enhver tid oppdatert om alle utdanningsveier.

Oppdelt veiledningstjeneste – mange har en rolle

Yrkes- og utdanningsveiledningen har normalt vært ivaretatt av rådgiverne i grunnopplæringen og A-etat. Voksne i jobb eller utdanning, bedrifter og personer som faller utenfor det ordinære utdannings- og jobbmarked har hatt liten adgang til kvalifisert veiledning. Det er derfor nødvendig å supplere eksisterende veiledning med noen som kan organisere, systematisere og gjøre informasjon om arbeidsmarked og utdanningsmuligheter tilgjengelig for alle, både enkeltpersoner, grupper og bedrifter. Bedre samarbeid mellom skole – næringsliv vil øke effektiviteten gjennom bedre treff mellom tilbud og etterspørsel av kvalifikasjoner.

Sentrale føringer..

I OECD-rapporten – ”Career Guidance and Public Policy” poengteres det at effektive informasjons- og veiledningssystemer er nødvendige for å løse disse oppgavene. De hevder mangelen på tilgjengelig veiledningshjelp er særlig stor for voksne. Som en løsning foreslår de å etablere nasjonale koordineringssystemer og spesialiserte karriereveiledningsorganisasjoner.

OECD hevder i sin landrapport 2002 at Norge har en veiledningstjeneste som er fragmentert med mange utdanningsbaserte tjenester uten sterke forbindelser til arbeidsmarkedet, og uten sammenhengende fokus på strategisk utvikling. De hevder det er åpenbare mangler i tjenesten, spesielt overfor voksne. Det mangler en systematisk veilederutdanning, noe som fører til svak profesjonalitet i tjenesten.

EUs ministerråd vedtok en resolusjon i 2004 som knytter *livslang læring* til begrepet *livslang veiledning*., og de hevder at alle borgere i Europa skal på sikt ha rett til slik veiledning.

Våren 2005 ble det etablert et internasjonalt karriereveiledningssenter i Brussel (International Centre for Career Development and Public Policy). Senteret skal fremme og støtte kunnskapsdeling (Best Practice) med henblikk på å forbedre veiledningspolitikk, veiledningssystemer og veiledningstilbud. I tillegg utvikle metoder og verktøy til bruk for etablering av kunnskapsbasert veiledningspolitikk.

Nasjonalt er det gjennomført flere prosjekter med fokus på karriereveiledning. Her kan nevnes ”Bevisste utdanningsvalg 1997-2000”, ”Delt rådgivningstjeneste 2000-2003”, ”Satsing mot frafall 2003-2006”

I den nye Lov om arbeidsmarkedsservice falt A-etats overordna formelle ansvar for å tilby karriereveiledning ”til alle” ut. Oppfyllelse av behovet for individuell bistand for NAV-etats brukere er nedfelt i Lov om arbeidsmarkedstjenester, men det finnes ingen konkret rett knyttet til utdannings- og yrkesveiledning for arbeidssøkere. I den nye NAV-ordningen har brukerne rett til en behovsvurdering – kalt individuell serviceerklæring. I dette arbeidet bør karriereveiledning og utarbeiding av karriereplaner være sentralt. Det vil være en utfordring i den omstillingsfasen som pågår hvilke plass og dimensjon karriereveiledning skal få i den nye organisasjon., og hvordan NAV og karrieresentrene kan samarbeide om en best mulig tjeneste for arbeidssøkere.

I St.meld.nr.30: Kultur for læring(Kunnskapsløftet) og UFD Strategi for kompetanseutvikling i grunnopplæringen 2005-2008 (Kompetanseløftet) er profesjonalisering og kompetanseheving av rådgivningstjenesten definert som et nasjonalt prioritert område.

Nasjonale forsøk:

Føringer fra Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet:

I St.meld.30 – Kultur for læring står det i kap.5.5

Etter departementets vurdering vil et koordinerende organ for utdannings- og yrkesrådgivning på regionalt nivå kunne styrke rådgivningstjenesten ved at den kan bistå skoleeiere og skoler med oppdatert informasjon. Det koordinerende organet kan videre tilby skolering, initiere forsøk og iversette strategier for å bidra med rådgivning av høy kvalitet. For at et slikt organ skal fungere godt, bør skole, aetat, arbeidslivets organisasjoner, næringsliv, høyere utdanning og andre offentlige og private instanser involveres. Det vil kunne ivareta behovet for et koordinert veiledningstjeneste for voksne, jfr omtalen av voksne i kap10. Etter departementets vurdering kan et regionalt partnerskap være en god måte å ivareta samarbeidsoppgavene og involvere partene på. Departementet vil derfor, i samarbeid med berørte parter, ta initiativ til etablering av regionale partnerskap for utdannings- og yrkesrådgivning på fylkesplan og bistå med nødvendig støtte som skolering mv. Fylkeskommunen får ansvar for at slike partnerskap blir etablert, og avgjør selv hvordan dette skal gjøres. Departementet vil bidra økonomisk til å etablere noen utvalgte forsøksprosjekter av denne typen for å vinne erfaring med ulike modeller.

Departementet foreslo i meldingen:

Det tas initiativ til etablering av regionale partnerskap for utdannings- og yrkesrådgivning på fylkesnivå.

Høsten 2005 bevilget Kunnskapsdepartementet 1,5 mill kroner til et forsøksprosjekt som Utdanningsdirektoratet fikk forvaltningsansvaret for. I brev 12.05.05 informerte direktoratet om fylkeskommunenes mulighet til å søke midler. Direktoratet nedsatte en referansegruppe med representanter fra Kunnskapsdep., Arbeids-og Inkluderingsdep, Arbeids-og velferdsetaten, KS, NHO, LO, Utdanningsforbundet og Utdanningsdirektoratet. Tre fylkeskommuner ble valgt ut – Akershus, Telemark og Nordland. Prosjektperioden er satt til 2005-2007

Utdanningsdirektoratet sendte 08.02.06 brev til fylkeskommunene der de sier at de (...) forventer at fylkeskommunene tar ansvar for å styrke karriereveiledningen i et livslangt perspektiv ved å organisere partnerskap for karriereveiledning i fylkene.

Videre skriver direktoratet:

Målet for partnerskap for karriereveiledning er å utvikle et forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning i et livslangt perspektiv i hvert fylke. Partnerskap for karriereveiledning bør omfatte flest mulig av de aktuelle aktørene i et reelt forpliktende samarbeid og partnerskap. Det forutsettes at partnerskap for karriereveiledning er forankret i fylkeskommunen.

Utdanningsdirektoratet beskriver resultatmålene for partnerskapene slik:

- Tilby en bedre og mer helhetlig karriereveiledning i et livslangt perspektiv
- Gjøre det enklere å finne fram i tilbudet om veiledning
- Styrke den regionale koordineringen og samordningen av karriereveiledning på tvers av aldersgrupper.
- Fremme samordning og løsninger som ivaretar de ulike brukergruppenes interesser og behov lokalt og regionalt.
- Tydeliggjøre roller og oppgaver mellom etater og samarbeidsparter på karriereveiledningsfeltet.
- Styrke arbeidet med karriereveiledning i grunnskolen og videregående opplæring
- Styrke arbeidet om karriereveiledning som virkemiddel inn mot arbeidslivet og arbeidsmarkedspolitikken.

Som grunnlag for de nasjonale forsøkene med Karrieresenter som pågår utarbeidet en departemental arbeidsgruppe en rapport i august-06.. Rapporten heter ”Tiltak for bedre gjennomføring i videregående opplæring” – populært kalt ”GiVo-rapporten”.

Hovedpunktene i rapporten:

- Nasjonale kompetansekrav til karriereveiledere
- Delt rådgivertjeneste i skolen
- Utprøving av mer integrert veiledningstjeneste i skolen
- Sentrale retningslinjer for skolens tidsbruk av karriereveiledning
- Ajourholde lærere, rådgivere, ansatte NAV ift karriereveiledning
- Supplere karriereveiledningen i skolen og andre instanser (2.linje) fra karrieresentrene
- Karrieresentrene har et direkte veiledningsansvar for personer utenfor skolesystemet
- Aktører innen lokalt arbeids- og utdanningsliv skal inngå
- Regionalt forpliktende samarbeid – tydeliggjøre roller
- Utarbeids nasjonale kriterier for kvalitet, kompetanse, funksjoner.
- Ansvars-oppgavefordeling, økonomiske spørsmål drøftes nærmere

De foreslår etablering av regionale karrieresenter for å imøtekomme noe av de forholdene OECD påpeker, spesielt for voksne Arbeidsgruppen tok utgangspunkt i at karrieresentrene skal styrke og kvalifisere veiledningen ved skolene, og at de har et direkte veiledningsansvar overfor dem som ikke befinner seg i utdanningssystemet.

De mener ressursinnsatsen må baseres vesentlig på innsats fra samarbeidspartnere i skole, høgskolesystem, NAV og lokalt næringsliv. Uansett organisasjonsmodell mener de fundamentet

må være et gjensidig forpliktende samarbeid. De mener oppgavene mellom samarbeidspartnerne må tydeliggjøres. Deres forslag er :

- Karrieresentre etableres for å være regionale kompetansesentre for veiledning i utdanning, opplæring, yrkes- og arbeidsliv.
- Den alt igangsatte pilotvirksomheten i tre fylker trappes opp gjennom stimuleringsstøtte i 2007. Fra 2008 opprettes sentrene/partnerskapene innenfor rammene av overordnede nasjonale retningslinjer, og i hovedsak basert på at aktørene i regionen bidrar til den felles satsingen.

Som oppfølging i St.meld.16 (2006-2007) ”...og ingen sto igjen” fremhever departementet behovet for:

- Styrke skolenes veiledning – bidra til mer bevisste valg fra grunnskolen
- At man tidlig fanger opp ungdom med behov for alternativ opplæring og snur utviklingen av unge voksne som arbeidsledige, sosialhjelpsbrukere, uføre.
- At minoritetsspråklige må få bedre oppfølging/veiledning
- At voksne i og utenfor arbeidslivet må få veiledning når det gjelder å se nye muligheter i livet (realkompetansevurdering, omstilling hos den enkelte og bedrift, langtidssykemeldte, uføre)
- At man må ha en nøytral, profesjonell, gratis og offentlig veiledning
- At man må samarbeide på tvers av departement for å lykkes.

Departementet sier i meldingen:

Departementet vil

evaluere de tre forsøkene med regionale partnerskap for karriereveiledning med henblikk på landsdekkende implementering

-sette ned en tverrdepartemental arbeidsgruppe for å vurdere opprettelse av et nasjonalt koordinerende organ for utdannings- og yrkesveiledning.

Videreutvikle de etablerte nettstedene for utdannings- og yrkesveiledning.

Systematisk følge opp høyere utdanningsinstitusjonenes arbeid med studie- og karriereveiledning.

Den tverrdepartementale arbeidsgruppa skal avgi sin rapport innen 1.oktober 2007.