

## SAK 24/18 HALLINGDAL KARRIERESENTER

### Saksopplysning

Leiinga ved [Karriere Buskerud](#) og [Hallingdal karrieresenter](#) vil presentere Hallingdal karrieresenter.

Hallingdal, 16.05.18

Knut Arne Gurigard  
Dagleg leiar

Vedlegg 1: «Kommunenes medvirkning i Karriere Buskerud», brev frå Karriere Buskerud til Rådmannsutvalget i Buskerud, dat. 12.1.2018

Rådmannsutvalget i Buskerud  
v/ Tina Skarheim, KS Buskerud

## **Kommunenes medvirkning i Karriere Buskerud**

### **Innledning**

Karriere Buskerud er i utgangspunktet et partnerskap mellom Buskerud fylkeskommune og NAV Buskerud. Karriere Buskerud består av fire karrieresentere: Hallingdal karrieresenter, Ringerike karrieresenter, Kongsberg karrieresenter og Papirbredden karrieresenter. God karriereveiledning er også viktig for kommunene, og partnerskapet inviterer derfor kommuner til å inngå lokale samarbeidsavtaler og bidra lokalt gjennom å engasjere seg i driften av det enkelte karrieresenter. Flere kommuner gjør dette, og bidragene gir en anledning til medinnflytelse og lokal tilpasning av karrieresenterets aktivitet. Regionene i Buskerud har ulikt arbeids- og næringsliv, som det er viktig å ta inn i karriereveiledningen. Gode eksempler på dette er Drammen kommune og Ringerike kommune. Det er imidlertid på langt nær alle kommuner som bidrar på finansieringssiden og/eller engasjerer seg aktivt i sitt lokale karrieresenter. Så langt har karrieresentrene tilbudt veiledning til alle som tar kontakt, enten de kommer fra en kommune med eller uten samarbeidsavtale med lokalt karrieresenter. Alt tilsier at behovet for karriereveiledning vil øke i årene som kommer. Dette skyldes store endringer i arbeidslivet; yrker blir borte, nye yrker kommer til, og bransjenes plass i arbeidsmarkedet forskyves. Kravene til omstillingsevne og kompetanseutvikling er tydelige, og endringstakten er høy både for arbeidstakere og arbeidsgivere.

Hovedstyret i Karriere Buskerud behandlet sak om lokale samarbeidsavtaler i møte 12.01.2017. Hovedstyret ønsker å motivere flere kommuner til å engasjere seg aktivt i karrieresentrene ved å bevisst bruke senternes kompetanse og se deres ressurser opp mot lokale behov. Videre håper hovedstyret at kommunene verdsetter karrieresenternes bidrag til å løse viktige samfunnsoppdrag slik at det faller naturlig at alle kommuner gir et bidrag til driften av sitt lokale karrieresenter.

### **Karrieresenternes oppgaver**

I strategi for Karriere Buskerud pekes det på fem hovedområder for karrieresenternes aktivitet:

- Bistå og bevisstgjøre den enkelte til å finne yrke eller gjøre nye karrierevalg i livet slik at han eller hun får utviklet og anvendt sine ressurser i arbeid og dagligliv.

- Bidra til at innbyggerne i Buskerud har en kompetanse som dekker framtidens behov for arbeidskraft.
- Utvikle kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningsfeltet i Buskerud.
- Skape helhet og sammenheng i karriereveiledningstilbudet i Buskerud
- Sikre karriereveiledning med høy kvalitet gjennom systematisk og helhetlig arbeid.

Ut fra dette gir det seg at Karriere Buskerud har to hovedfokus:

1) Karriereveiledning av voksne og 2) kompetanseheving av andre som driver karriereveiledning (skolerådgivere og rådgivere i NAV).

Hovedaktiviteten for karriereveilederne er individuelle veiledningssamtaler. De som benytter seg av dette tilbudet, er voksne som enten er i en jobbsøkersituasjon eller som ønsker å endre retning i livet sitt. Ca halvparten er i aktiv jobb, mens den andre halvparten står utenfor arbeidslivet. Det er flere kvinner enn menn som søker til karrieresenterne, og mange er fremmedspråklige.

I tillegg til individuelle samtaler, driver karriereveilederne med gruppeveiledninger (f.eks unge voksne utenfor arbeid og utdanning), informasjonsmøter for voksne utdanningssøkere, motivasjonskurs for arbeidstakere med lite formell utdanning og bistand til bedrifter i omstilling (kompetansekartlegging, kompetanseutviklingsplaner).

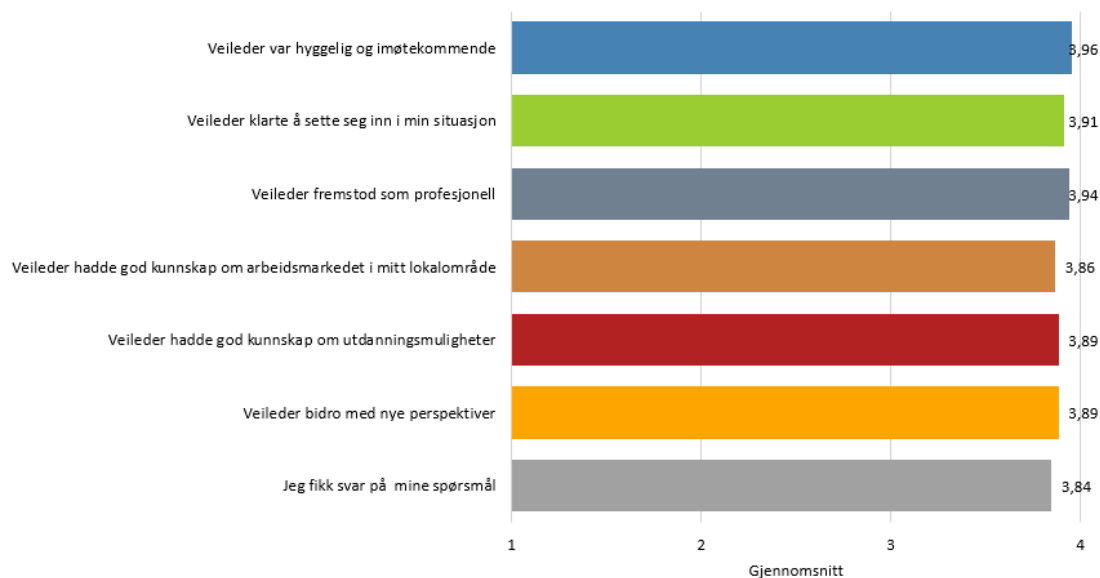
Nettverksrådgiverne på karrieresenterne har kompetanseheving av skolerådgiverne i grunnopplæringa som sin hovedoppgave. De driver lokale nettverk av rådgivere i ungdomsskole, videregående skole, voksenopplæring og PPOT. Oppdraget er å skape helhet og sammenheng i tilbudet til elevene. Nettverkene er arena for faglig påfyll og diskusjon. I tillegg organiserer nettverksrådgiverne fagdager og lokale konferanser.

Karrieresenterne driver også opplæring av NAV-personale, både i hvordan skole- og utdanningssystemet fungerer for voksne, og i generelle ferdigheter innen karriereveiledning. Karriere Buskerud, NAV Buskerud og Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) er inne i et treårig forskningssamarbeid om «Karriereveiledning for NAV-brukere». Vi har nå startet hovedstudien i prosjektet, og fire medarbeidere er frikjøpt 20% hver for å drive hvert sitt lokale prosjekt. I Hallingdal har forskningen fokus på unge voksne (18 – 30 år) som omfattes av ungdomsgarantien. På Ringerike skal forskningen konsentrere seg om samarbeid med «Jobbspesialistene» i NAV. Arbeidet på Kongsberg fokuserer på karriereveiledning av sykemeldte, og i Drammen er tilbudet til minoritetsspråklige gjenstand for undersøkelse. Målet er å finne ut hvordan karriereveiledning kan bidra til at NAV-brukere får et større eierskap til egen endringsprosess og dermed kommer seg raskere over i jobb eller utdanning.

### Brukertilfredshet

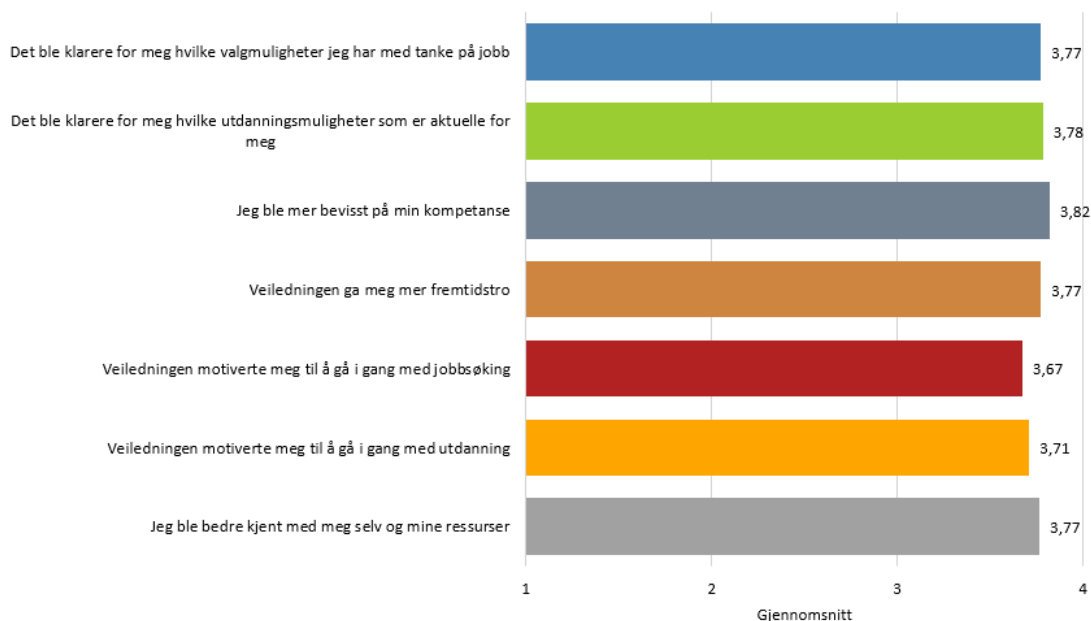
Kompetanse Norge, som er nasjonal enhet for karriereveiledning, organiserer en standardisert brukerundersøkelse som karriereveilederne er pliktige å tilby alle som kommer til veiledning. Karriere Buskerud skårer bra på denne undersøkelsen. Under vises utvalgte resultater fra 2016:

#### 18. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om karriereveilederen?



#### 26. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om ditt utbytte av veiledningen:

Vi ønsker informasjon om hva du har fått ut av karriereveiledningen.



### **Hvem bruker karrieresenterne?**

Majoriteten av brukerne er mellom 30 – 49 år. De kommer fra ulike kommuner, som tidligere nevnt både fra kommuner som bidrar økonomisk til karrieresenterne og de som ikke bidrar. Statistikken til Kompetanse Norge skiller ikke på hvilken kommune brukerne kommer fra, men våren 2017 gjorde vi en opptelling av ulike aktiviteter og hvilke kommuner som var involvert. Opptellingen viser at brukerne våre kommer fra 21 ulike kommuner, og det er også mange kommuner hvor særlig voksenopplæringen gjør bruk av våre tjenester. Resultatet ligger vedlagt.

Pr dd gjør altså ikke karrieresenterne forskjell på brukere som kommer fra kommuner som bidrar økonomisk eller kommuner som ikke gjør det. Vi kan ikke se at vi har hjemmel til å kreve at alle kommunene går inn i samarbeidet, så det er ikke vår strategi. Det er imidlertid svært ønskelig at kommunene blir med, både for å kunne påvirke karrieresentrenes arbeid ut fra lokale forhold, og for å sikre at tilbudet fremover vil være tilgjengelig for alle innbyggere i Buskerud. I tillegg mener vi at karrieresenterne kan være med å styrke fagmiljøer i kommunene som arbeider med karriereveiledning og rådgivning. Disse er ofte små og fragmenterte, og Karriere Buskerud mener det vil være en stor gjensidig fordel hvis alle deltar i det store fagmiljøet innen karriereveiledning. Dette fagmiljøet vil bli bredere og sterkere dersom kommunene blir med i samarbeidet rundt Karriere Buskerud.

### **Organisering av Karriere Buskerud**

Karriere Buskerud styres av et hovedstyre der eierne, Buskerud fylkeskommune og NAV Buskerud har to representanter hver. De lokale styringsgruppene i Hallingdal, Ringerike og Drammen har en representant hver.

Det daglige arbeidet ledes av en leder som rapporterer til hovedstyret og som også møter i de lokale styringsgruppene. Det rapporteres hvert tertial på faglige mål og økonomi.

Karriereveilederne er enten ansatt i Buskerud fylkeskommune eller i NAV. Nettverksrådgiverne og rådgiverne i oppfølgingstjenesten er ansatt i fylkeskommunen. På Ringerike er også en medarbeider i den kommunale voksenopplæringen knyttet til karrieresenteret i en liten stillingsbrøk. Hvert karrieresenter har en koordinator som er sekretær for den lokale styringsgruppa og kontaktledd mot leder.

### Finansiering

Bidragene til Karriere Buskerud har vært som følger:

Bidragsyter	2016	2017
BFK	1 739 000	1 739 000
NAV	340 000	340 000
Regionrådet Hallingdal	200 000	0
Regionrådet Ringerike	150 000	0
Ringerike kommune	200 000	200 000
Hole kommune	10 000	10 000
Drammen kommune	730 000	730 000

### Ønske om aktiv medvirkning fra alle kommunene

På bakgrunn av ovenstående ber hovedstyret i Karriere Buskerud rådmannsutvalget vurdere følgende forslag:

- Alle kommuner blir med i Karriere Buskerud og bidrar faglig og økonomisk til sitt lokale karrieresenter.
- Det utarbeides en finansieringsmodell der kommunenes økonomisk bidrag står i forhold til innbyggertall.

Det vil skape en likhet overfor brukerne som vil motvirke fremtidig ulik behandling av brukerne ut fra hvilken kommune den enkelte er bosatt i. I tillegg håper vi det vil føre til et faglig engasjement og et ønske om å bidra aktivt i den lokale styringsgruppa. Gjennom aktiv medvirkning fra kommunenes side tror vi at karrieresenterne i større grad kan utvikle lokal tilpasning og slik sett møte lokale og regionale behov for karriereveiledning på en måte som ivaretar fremtidens økende behov for omstilling i arbeidslivet.

Kongsberg 1. november 2017

På vegne av hovedstyret i Karriere Buskerud

Kirsten Bøckman  
Leder Karriere Buskerud

## **Tillegg etter behandling i Rådmannsutvalget 17. november 2017:**

### **1) Grensedragning/opp-gave- og ansvarsdeling mellom NAV, voksenopplæring og karrieresenter.**

Karriereveiledning av NAV-brukere bidrar til en avlastning av NAV og til et bedre tilbud til NAV-brukerne. Karriereveiledningen gir den enkelte bruker mer tid til å bli kjent med egne muligheter og egne styrker. I samtale med karriereveileder kan NAV-brukeren fritt fortelle om egen situasjon og få hjelp til å sortere egne tanker og opplevelser. Gjennom dette mener vi at brukeren får et bedre grunnlag for å delta i utarbeidelsen av planene for egen utvikling mot arbeid; dvs økt brukermedvirkning. Dette vil være et godt utgangspunkt for NAVs videre samarbeid med brukeren om tiltak på veien mot arbeid.

Det arbeides med å utferdige konkrete rutiner for samarbeidet mellom NAV og karrieresenterne. Karriereveiledning inngår bl. a. som viktige elementer i NAV i Buskerud sine satsinger på redusert sykefravær og arbeidet med «Aktive planer» for brukerne.

Feilvalg av yrke og utdanning er viktige årsaker til at voksne faller ut av utdanning og arbeid og må søke kommunen om økonomisk sosialhjelp for å dekke sitt livsopphold. Karriere Buskerud har derfor en samarbeidsrutine med fylkeskommunens voksenopplæring (OPUS). Alle som søker opptak til videregående opplæring, skal innom lokalt karrieresenter for veiledning. Dette skal bidra til å realitetsorientere og støtte brukeren i valg av opplæringsløp og sluttkompetanse. Målet er å forhindre feilvalg og øke gjennomføringsgraden.

Mange minoritetsspråklige ønsker å ta ut retten til videregående opplæring før de har tilstrekkelig språkferdighet for å nyttiggjøre seg opplæringen. Det er også mange som har uriktige oppfatninger av hvilke videregående tilbud fylkeskommunen har, og hva som kreves for å oppnå yrkes- eller studiekompetanse. I forkant av de individuelle veiledningene har derfor karrieresenterne og de kommunale voksenopplærings-senterne møter om hvordan de sammen kan forberede søkerne best mulig. Karrieresenterne bidrar med informasjons- og opplæringsøkter på de kommunale lærings-senterne, og ofte er dette nyttig opplæring også for de kommunalt ansatte. I Drammen er det kjørt egne «søkerverksteder» for henholdsvis søkere til videregående og til høyere utdanning. Disse fanger opp søkere som ikke er knyttet til kommunal opplæring.

### **2) Forslag til modell for finansiering og økonomisk bidrag fra kommuner.**

For å presisere Karriere Buskerud sin økonomi mer nøyaktig, er det viktig å få med de personalressursene som NAV og fylkeskommunen stiller til rådighet i tillegg til inndekning av direkte driftskostnader (se tabell s 5):

	Papirbredden	Kongsberg	Ringerike	Gol	Leder
NAV	160%	100%	100%	20%	
BFK	300%	150%	150%	160%	100%

En eventuell økning av kommunale tilskudd ut over dagens nivå, vil gå til økt aktivitet ut fra kommunenes meldte behov/ønsker.

De to kommunene som har bidratt i størst grad hittil, er Ringerike og Drammen. Ringerike har ifølge opplysninger på hjemmesida en befolkning på 30 034. De har hittil bidratt med kr 200 000 pr år, hvilket gir 6,7 kr/innbygger/år. Drammen kommune oppgir på hjemmesida at de har 68523 innbyggere. Med et årlig tilskudd på kr 730 000 gir det 10,7 kr/innbygger/år.

Vi foreslår en modell der det settes en **grunnpris/innbygger**. Denne summen skal gi et bidrag til driften av det lokale karrieresenteret. Dersom alle kommunene deltar i grunnfinansieringen, og bidraget pr innbygger ligger på **4kr/innbygger**, vil Karriere Buskerud få et tilskudd fra kommunene på i overkant av 1 mill kr (basert på et innbyggertall på 277 684 oppgitt på BFKs hjemmesider). Dvs omtrent det kommunene Ringerike, Hole og Drammen bidrar med i dag, og dermed **sikre aktiviteten på dagens nivå**.

Skulle noen kommuner ha særskilte ønsker, tenker vi at det skal kunne **gis øremerkede tilskudd i tillegg**. Dette kan for eksempel være til særskilt innsats for fremmedspråklige eller andre sårbare grupper etter en egen avtale. Da får kommunene **anledning til å spisse sin innsats gjennom karrieresenteret**. Med et grunnbeløp + øremerkede tilskudd vil Karriere Buskerud kunne øke sin aktivitet i forhold til kommunenes meldte behov/ønsker.

### **3) Mer utfyllende og tydelig informasjon om effekten av tiltaket og oppnådde resultater – særlig med tanke på sårbare innbyggere/personer, innbyggere utenfor arbeidslivet/ikke under utdanning.**

Individnivå:

Effektstudier er krevende; for krevende til at et enkelt karrieresenter kan iverksette slike studier med håp om god kvalitet i resultatene. Kompetanse Norge har utarbeidet en utbytteundersøkelse på nasjonalt nivå. Den sender ut et spørreskjema 12-15 mnd etter at en person har vært til karriereveiledning. Spørsmålene skal forsøke å avdekke i hvilken grad det har skjedd en endring til det bedre i veisøkers liv med hensyn til jobb eller utdanning. Videre i hvilken grad denne endringen kan spores tilbake til karriereveiledningsprosessen. Ca 2000 spørreskjemaer er sendt ut i to omganger (september og november 2017). Ytterligere 6000 spørreskjemaer vil bli sendt ut fram mot september 2018. Til nå er det kommet inn 500 svar, 60 av disse er fra Buskerud. Kompetanse Norge har på forespørsel gjort en foreløpig analyse av



disse. Det understrekes at antallet respondenter er for lite til å kunne si noe med sikkerhet, men noen tendenser gjengis her:

- 77% har opplevd positive endringer i jobbsituasjonen etter karriereveiledningen. 11% uttrykker at karriereveiledningen hadde stor grad av betydning.
- 60% sier at karriereveiledningen gjorde det mer tydelig for dem hvilke jobbmuligheter de hadde
- 70% ble mer bevisst på egen kompetanse
- 50% ble mer motivert til å søke jobber
- 67% sier de ble mer kjent med seg selv
- 70% uttrykker at de er fornøyd eller svært fornøyd med karriereveiledningen

Sluttrapporten fra utbytteundersøkelsen er ventet høsten 2018.

Vi forstår at kommunene er opptatt av at de som har størst problemer med å få seg jobb eller utdanning, kommer over i varig arbeid eller kvalifiserende opplæring. Samtidig tror vi det er viktig å peke på at denne gruppen trenger sammensatt innsats over tid. Karriereveiledning bør være en del av denne sammensatte innsatsen, men det er kanskje urealistisk å forvente raske gevinster på den «tyngste» gruppen utenfor arbeid og utdanning.

Derimot har vi stor tro på at karriereveiledning for gruppen sykemeldte kan gi god uttelling. Vi opplever at sykemeldte kommer til oss etter at de har gått et helt år uten aktivitet. Noen av disse har helsemessige utfordringer som krever at de kommer over i et annet yrke / annen arbeidssituasjon. Dette kunne vært avdekket og tatt tak i mye tidligere gjennom kartlegging og veiledning på karrieresenteret. Noen kommer til oss etter at de har hatt gjentatte sykemeldinger over år. Dette kan være personer som kanskje har vond rygg eller migræne, men som i realiteten har motivasjonsproblemer eller konflikter på arbeidsplassen. Terskelen for å være hjemme blir lav, og de kommer seg ikke videre i et konstruktivt spor. Her kan karriereveiledning vise vei til nye muligheter på arbeidsmarkedet. Vi tror potensialet for å spare offentlige kroner gjennom innsats overfor sykemeldte er stort.

Videre tror vi karriereveiledning som del av NAVs satsing på Aktive planer, kan bidra til motivasjon og eierskap til egne endringsprosesser. I den forbindelse prøver vi ut arbeidsmetodikk for å få best mulig uttelling for innsatsen. Hos karriereveilederen skal veisøker være trygg på veileders taushetsplikt overfor NAV. Samtidig skal karriereveileder bidra til at veisøker får sortert tanker og følelser på en slik måte at veisøker har konstruktive innspill til egen plan. Disse presenteres for NAV i en såkalt trekantsamtale. Resultatet er forhåpentligvis at flere får mot til å ta fatt på konkrete oppgaver som bringer dem nærmere et liv med egen inntekt.

I Drammen skal det prøves ut karriereveiledning som del av introduksjonsprogrammet. Flyktningene er svært forskjellige. Noen har god utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring fra hjemlandet. Noen er analfabeter og har aldri vært i jobb. Mellom disse finnes alle varianter av kunnskap og ferdigheter. Karriereveiledningen skal bidra til å individualisere tilbudet til den enkelte fremmedspråklige. Også her kommer

trekantsamtaler til å bli et verktøy. Tanken er å få fram planer som tydeligere bygger opp rundt den enkeltes erfaringsbakgrunn, interesser og sterke sider. Disse planene skal være klare til iverksetting når introduksjonsprogrammet er ferdig. Da er veien videre til jobb eller utdanning forhåpentligvis kortere enn vi opplever i dag.

Systemnivå:

Over er det gitt eksempler på brukergrupper der vi har forventninger om at karriereveiledning vil gi effekt i form av bedre resultatoppnåelse / lavere nivå på offentlige ytelser. Vi har dessverre ikke målinger som kan vise dette da mesteparten er i startfasen. Det er imidlertid ikke bare på individnivå at resultatene viser seg. Et tettere samarbeid om å gi individer bedre oppfølging, gir også et tettere samarbeid på systemnivå. Det gir læring om hverandres rammevilkår og arbeidsmåter. Det gir oversikt og innsikt til fagfolk som arbeider ut fra ulike perspektiver, men som sammen kan gjøre det offentlige tilbudet bedre gjennom å skape en større grad av helhet og sammenheng. Målet er at samspillet mellom karriereveileder, saksbehandler i NAV, programrådgiver, lærer på voksenopplæring osv bygger på en omforent struktur som skaper framdrift og tetter «hull» slik at ingen faller mellom stoler. Får vi til dette, er vi sikre på at resultatene vil vise seg.

Kongsberg 12. januar 2018

På vegne av hovedstyret i Karriere Buskerud

Kirsten Bøckman

Leder Karriere Buskerud