



**Innlandet Revisjon IKS**

**Forvaltningsrevisjon  
Oppland fylkeskommune**

**Karrieresentre**

# FORORD

Denne rapporten er et resultat av forvaltningsrevisjonsprosjektet Karrieresentre som er gjennomført på oppdrag av kontrollutvalget i Oppland fylkeskommune.

Forvaltningsrevisjon er en lovpålagt oppgave. Kontrollutvalget har ansvaret for å påse at det føres kontroll med at det blir gjennomført systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets/fylkestingets vedtak og forutsetninger (Kommunelovens § 77. nr 4).

Vi vil takke Karriere Oppland for samarbeidet i prosjektet, og ansatte ved karrieresentrene på Gran og Otta for at de ville stille opp for intervju i forbindelse med prosjektet.

Prosjektarbeidet er utført i perioden mars til september 2011 av Kristian Lein.

Utkast til rapport er sendt rådmannen til uttalelse. Svaret fra rådmannen er vedlagt rapporten.

Lillehammer, september 2011

Kristian Lein  
Oppdragsansvarlig

## SAMMENDRAG

Vi har arbeidet etter følgende problemstillinger:

- Hvordan fungerer tjenesten med utgangspunkt i de seks områdene/funksjonene den skal operere på?
- Hvordan fungerer den nye organiseringen i Karriere Oppland?
- Hvilke erfaringer finnes angående samarbeidet med NAV og regioner/kommuner om etablering og drift av karrieresentrene?

Karrieresentrene på Hadeland og i Nord-Gudbrandsdal fungerte som pilotsentre for ny organisering og innhold i tjenesten i 2008/-09. Siden organisasjonen Karriere Oppland ble etablert høsten 2009 har sentrene i de andre regionene etter hvert blitt omdannet til karrieresentre. Etersom det kun er de to pilotsentrene som har fungert over noe tid, så har det vært naturlig å konsentrere seg om disse sentrene og regionene i prosjektarbeidet.

Prosjektet er gjennomført ved dokumentstudier og intervjuer. Vi har intervjuet ledelsen i Karriere Oppland, ledere og rådgivere ved karrieresentre, og partnere representert i de regionale kompetansefora. Til sammen er det gjennomført 21 intervjuer/møter med 19 informanter.

Opgavene til Karriere Oppland var i stor grad en videreføring av oppgavene som tidligere lå til OPUS-sentrene. I denne rapporten har vi særlig tatt for oss de nye oppgavene som ble introdusert ved etableringen av pilotsentrene, og som ble videreført ved etableringen av Karriere Oppland. Dette dreier seg om karriereveiledning (basisfunksjon 1) og koordinering, utvikling og styrking av karriereveiledning i grunnopplæringen (basisfunksjon 3).

### *De nye tjenestene*

Etter revisjonens oppfatning har begge regioner kommet godt i gang med arbeidet knyttet til karriereveiledning. Regionene har utført flere oppgaver av drifts- og utviklingsmessig karakter knyttet til veiledning, ikke minst er det blitt opprettet en karriereveiledningstjeneste overfor voksne som synes å bli stadig mer etablert. Samarbeidet mot skolene i regionen er ikke bare knyttet til veiledning, men UOY-koordinator har også oppgaver knyttet til administrasjon og drift. Kartleggingen har vist at regionale aktører som karrieresentrene samarbeider med er positive til arbeidet som er gjort så langt.

### *Organisering*

De to karrieresentrene vi har tatt for oss synes å være godt etablert, med en fungerende organisasjon og definerte arbeidsoppgaver. For Karriere Opplands vedkommende vurderes organisasjonen fortsatt å være under etablering, jf at det nylig er ansatt personer i staben og at ikke alle karrieresentrene er på plass. Basisfinansieringen av sentrene er blitt styrket i tråd med intensjonene. Planer og rapporter er ulikt utformet mellom de to regionene. Dette reflekterer ikke bare ulike målsetninger, men også at planer og målstruktur er ulikt oppbygd. Ved å relatere rapportene til målene i handlingsplanen ville det etter vår vurdering være lettere å følge opp måloppnåelsen ved sentrene, og det vil lette styringen internt i Karriere Oppland.

### *Regionalt samarbeid*

Fra begge regioner kommer det positive tilbakemeldinger på samarbeidet i regionalt kompetanseforum. Forumet benyttes blant annet til å drøfte kompetanseutfordringer regionalt og behovet for utdanningstilbud. Fra enkelte blir det imidlertid anført at aktiviteten i forumet i stor grad er initiert av og rettet mot aktiviteten i karrieresenteret, og at den utviklingsrettede rollen blir noe mer fraværende.

Samarbeidet mellom NAV og karrieresenteret oppleves som fruktbart. NAV har nytte av kompetanse mht karriereveiledning i regionen, noe karrieresenteret har. De regionale NAV-kontorene opplever at de har kommet godt i gang med samarbeidet med karrieresentrene, men at utviklingen av samhandlingen har en vei å gå enda. De første årene har det blant annet vært utprøving av hvordan NAVs ressurs inn i karrieresentret skulle forvaltes. Dette har de to regionene løst noe ulikt, men i begge regioner har det tatt relativt lang tid å få på plass den praktiske samarbeidsmodellen.

Når det gjelder samarbeid med arbeids- og næringsliv er det primært kommunene som har benyttet tilbud om utdanning, der karrieresentrene bl.a fyller rollen som megler vis á vis høgskolemiljøene. Årsaken til at private bedrifter ikke benytter dem i så stor grad, kan både være at det er vanskelig å finne utdanningsopplegg som “treffer” mange nok private bedrifter, og at disse i mindre grad enn kommunene har krav og ønsker om etterutdanning for sine ansatte. Noen informanter har trukket fram at samarbeidet med næringslivet har blitt mindre etter etableringen av karrieresenteret. Vi har ikke undersøkt dette nok til å kunne slå fast om det er tilfellet, men i den grad dette stemmer så vil vi stille spørsmål om dette et utilsiktet utslag av omleggingen til karrieresentre.

Når det gjelder samarbeidet med de videregående skolene er erfaringene ganske ulike mellom de to regionene. For Hadelands del oppleves at koblingene er blitt svekket, mens man i Nord-Gudbrandsdal ikke peker på særlige endringer siden oppstarten av karrieresenteret i 2008. Slik det ser ut for oss, kan lokaliseringen av karrieresenteret være en medvirkende årsak til disse ulikhetene.

Ut fra disse vurderingene vil vi fremme følgende *anbefalinger*:

### *Anbefalinger*

- Klargjøre hvilke roller UOY-koordinator skal ha mot rådgiverne i skoleverket regionalt.
- Planer og rapporter bør forbedres, slik at de i større grad rapporterer på en definert målstruktur.
- Rollen til regionalt kompetanseforum bør klargjøres.
- Samarbeidet med NAV har “gått seg til”, men det bør drøftes hvorvidt avtalen med NAV (og kommunene) bør gjennomgås, slik at samarbeid, roller og ressursfordeling blir ytterligere klarlagt.
- I den grad det er ønskelig å opprettholde et tett samarbeid mot næringsliv og private bedrifter om kurs- og utdanningstilbud, bør det ses på om overgangen til de seks basisfunksjonene kan ha gitt uheldige effekter som evt bør motvirkes ved tiltak.

# INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD.....	2
SAMMENDRAG .....	3
1. INNLEDNING .....	6
1.1 BAKGRUNN.....	6
1.2 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER.....	6
2. METODE .....	7
3. REVISJONSKRITERIER .....	8
4. OVERGANGEN FRA OPUS TIL KARRIERE OPPLAND.....	9
4.1 OPUS.....	9
4.2 ETABLERINGEN AV KARRIERE OPPLAND .....	9
4.3 VIDEREFØRING AV PROSJEKT KOMPETANSEMOTOR .....	12
5. KARRIERESENTRENE OPPGAVER .....	14
5.1 VEILEDNING.....	14
5.2 VIDEREGÅENDE OPPLÆRING FOR VOKSNE.....	14
5.3 KOORDINERING, UTVIKLING OG STYRKING AV KARRIEREVEILEDNING I GRUNNUTDANNINGEN ...	15
5.4 TILRETTELEGGING FAGSKOLE/HØYERE UTDANNING .....	15
5.5 NETTVERKSUTVIKLING OG INNHENTING AV KOMPETANSEBEHOV .....	16
5.6 MOTIVASJON OG REKRUTTERING FOR KVALIFISERING OG OPPLÆRING .....	16
6 BESKRIVELSE AV PILOTREGIONENE .....	18
6.1 HADELAND.....	18
6.2 NORD-GUDBRANDSDAL.....	18
7 TJENESTENE.....	19
7.1 REVISJONSKRITERIER .....	19
7.2 KARTLEGGING .....	20
7.2.1 Om tjenestene .....	21
7.2.2 Erfaringer fra regionene .....	21
7.3 REVISJONENS VURDERINGER .....	25
8 ORGANISERINGEN AV KARRIERE OPPLAND.....	27
8.1 REVISJONSKRITERIER .....	27
8.2 KARTLEGGING .....	27
8.2.1 Driftsmodell/etableringsprosess .....	27
8.2.2 Finansiering/økonomistyring.....	28
8.2.3 Dokumentasjon.....	28
8.3 REVISJONENS VURDERINGER .....	29
9 SAMARBEIDET MED NAV OG REGIONER/KOMMUNER .....	30
9.1 REVISJONSKRITERIER .....	30
9.2 KARTLEGGING .....	31
9.2.1 Hadeland.....	32
9.2.2 Nord-Gudbrandsdal .....	34
9.3 REVISJONENS VURDERINGER .....	37
10 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER .....	39
REFERANSER .....	41
VEDLEGG 1 INTERVJUER .....	43
VEDLEGG 2 RÅDMANNENS UTTALELSE .....	44

# 1. INNLEDNING

## 1.1 BAKGRUNN

I Plan for gjennomføring av forvaltningsrevisjon 2009-2011 i Oppland fylkeskommune var vurdering av OPUS satt opp som prioritert tema nr 3. Etter en innledende vurdering anbefalte revisjonen i januar 2009 å utsette et prosjekt ang OPUS. Begrunnelsen var at det i løpet av 2009 ville bli gjort en full omorganisering av hele OPUS-systemet i Oppland.

I møte 20. oktober 2011 vedtok kontrollutvalget prioritering av temaer for gjennomføring av forvaltningsrevisjon i 2011. Karrieresentre (tidligere OPUS) ble prioritert som tema nr 2. I møtet ble det vedtatt å gi Innlandet revisjon fullmakt til å sette i gang forarbeider vedrørende de tre høyest prioriterte temaene.

Med bakgrunn i utarbeidet foranalyse fra Innlandet revisjon vedtok kontrollutvalget i Oppland 15.12.2010 å gjennomføre et forvaltningsrevisjonsprosjekt vedrørende karrieresentre.

## 1.2 FORMÅL OG PROBLEMSTILLINGER

I kontrollutvalgets sak 20/10 ble det uttalt at formålet med et prosjekt vil være å evaluere overgangen fra Opus til Karriere Oppland. På bakgrunn av kontrollutvalgets føringer for prosjektet, drøfting av prosjektet med fylkeskommunens administrasjon og innholdet i fylkestingsvedtak ang Karriere Oppland (40/09) legger vi til grunn følgende formål for prosjektet:

*Prosjektet skal undersøke hvordan karrieresentrene og den nye organiseringen i Karriere Oppland fungerer sett opp mot mål for området.*

Vi har arbeidet etter følgende problemstillinger:

- Hvordan fungerer tjenesten med utgangspunkt i de seks områdene/funksjonene den skal operere på?
- Hvordan fungerer den nye organiseringen i Karriere Oppland?
- Hvilke erfaringer finnes angående samarbeidet med NAV og regioner/kommuner om etablering og drift av karrieresentrene?

De tre problemstillingene danner utgangspunkt for kapitlene 7 – 9.

## 2. METODE

Prosjektet er gjennomført ved dokumentstudier og intervjuer. Aktuelle dokumenter har vært:

- Planer og rutiner for Karriere Oppland.
- Planer og rapporter fra Karrieresenterene.
- Avtaler inngått mellom OFK og kommuner om etablering av karrieresentre.
- Tidligere evalueringer og faglitteratur som beskriver voksnes læring.
- Dokumenter som beskriver statlige føringer og politikk.

De skriftlige kildene som er brukt framgår av referanselista bakerst i rapporten.

Vi har intervjuet følgende sentrale informanter:

- Ledelsen i Karriere Oppland.
- Ledere og rådgivere ved karrieresentre.
- Partnere representert i de regionale kompetansefora.

Til sammen er det gjennomført 21 intervjuer/møter med 19 informanter fra de to regionene og Karriere Oppland sentralt, jf vedlegg 1.

Ettersom det kun er to sentre som har fungert over tid, så har det vært naturlig å konsentrere seg om disse sentrene og regionene (Hadeland og Nord-Gudbrandsdal). Disse har i praksis operert etter samme målsetninger som gjelder for alle karrieresentrene i dag helt siden oppstarten høsten 2008.

Faktadelene av kapittel 7, 8 og 9 er dels basert på intervjuene, og dels på skriftlig rapportering fra Karrieresentrene. Ettersom pilotsentrene startet opp høsten 2008, betyr det at den skriftlige rapporteringen dekker to års drift. Siste tilgjengelige rapport gjelder for 1.10.09 – 30.09.10. Dette er den første ordinære årsrapporteringen i regi av Karriere Oppland. Den første rapporten gjaldt forsøksperioden 1.9.08 – 1.6.09, og var en rapport som først og fremst ble avgitt til den regionale styringsgruppa.

Prosjektet er gjennomført i samsvar med Norges kommunerevisorforbunds standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001). Vi vurderer at de innhentede dataene er tilstrekkelige til å kunne svare på problemstillingene.

### 3. REVISJONSKRITERIER

Med revisjonskriterier mener vi de lover, forskrifter, retningslinjer, kommunale vedtak, faglige standarder mv som sier noe om hvordan virksomheten skal drives. Hensikten med revisjonskriteriene er at det skal settes opp noen autoritative ”standarder” som kommunens praksis kan måles opp mot og som er grunnlaget for revisjonens vurderinger.

Revisjonskriterier skal iht. RSK 001 pkt 27 ”være begrunnet i, eller utledet av, autoritative kilder innenfor det reviderte området”.

De viktigste kildene for revisjonskriterier har vært:

- Regionalt handlingsprogram, jf omtale av voksnes læring.
- FT-vedtaket om evaluering og videreføring av prosjekt Kompetansemotor (40/09), jf særlig pkt 2 som legger føringer for videre arbeid med Karriere Oppland og de regionale karrieresentrene.
- Opplæringslova, §4A-3/4 som fastlegger rett til videregående opplæring for voksne og sier noe om fylkeskommunens plikt til å sørge for slik opplæring.
- Føringer fra sentralt hold, f.eks om Partnerskap for karriereveiledning fra Utdanningsdirektoratet.

I følge Karriere Oppland finnes det føringer fra sentralt hold i Stortingsmeldinger, men det er lite lover og regelverk som regulerer organisering og regionalt samarbeid knyttet til voksnes læring.

Vi vil komme tilbake med drøfting av revisjonskriterier for de ulike problemstillingene i kapittel 7 – 9. I den grad det er mulig vil vi sette opp konkrete revisjonskriterier knyttet til hver enkelt problemstilling.

## 4. OVERGANGEN FRA OPUS TIL KARRIERE OPPLAND

### 4.1 OPUS

De 7 OPUSene<sup>1</sup> var i stor grad selvstyrte enheter som har forholdt seg både til videregående skole(r) i egen region og fylkesskolesjefen.

Høsten 2008 ble det besluttet å sette i verk en utredning av modeller for ny organisering av voksnes læring i OFK. Det ble lagt til grunn at

- Modellen skal ha 3 nivåer: fylkesrådmannen, leder på fylkesnivå og leder av karrieresentrene
- Fylkesleder forankres direkte under fylkesrådmannen
- Fylkesleder har økonomisk, faglig og pedagogisk ansvar for arbeidet med voksnes læring i OFK samt personalmessig oppfølgingsansvar overfor lederne av karrieresentrene/OPUS.
- Lederne av karrieresentrene/OPUS forankres direkte under fylkesleder
- Det skal være et arbeidsutvalg som ledes av fylkesrådmannen og der fylkesopplæringsjef, leder regional utvikling og ev. andre enhetsledere er medlemmer
- Arbeidsutvalget skal ha overordnet ansvar for arbeidet med voksnes læring. Fylkesleder er sekretær for arbeidet.
- Fylkesopplæringsjefen har ansvaret for tilbud innen videregående opplæring for voksne og faglig ansvar for samordningstjenesten i det 13-årige løpet.

Det ble satt ned en arbeidsgruppe under ledelse av Oddbjørn Snøfugl (leder Kompetansemotor Oppland) som ut fra denne organisasjonsmodellen skulle utrede arbeidsoppgaver/rollefordeling samt drøfte og foreslå løsninger for hvordan OFK som skoleeier skal sikre et godt rammeverk for et godt samarbeid mellom videregående skoler og karrieresentrene.

### 4.2 ETABLERINGEN AV KARRIERE OPPLAND

Etableringen av den nye organisasjonen, Karriere Oppland med bl.a egen daglig leder, var et resultat av fylkestingsbehandlingen (sak 40/09). Organisasjonen ble etablert 1. september 2009, jf FR-sak 741/09. Karriere Oppland er en videreutvikling av arbeidet som har vært organisert i OPUS, sentre med ansvar for videregående opplæring for voksne. Alle karrieresentre og Opus ble innlemmet i den nye organisasjonen.

Karriere Oppland består av seks sentre, hvorav fem er karrieresentre pr. august 2011 (Nord-Gudbrandsdal, Midt-Gudbrandsdal, Gjøvikregionen og Hadeland). Lillehammer er det senteret som ble åpnet sist, på nyåret i 2011, mens Valdres forventes i følge fagenheten å komme på plass i løpet av 2011. Karrieresentrene har fått felles logo, design og grafisk profil. Pr august 2011 har ikke Lillehammer tatt denne i bruk.

---

<sup>1</sup> Én i hver region unntatt Gjøvik-regionen som har hatt Opus både på Gjøvik og på Dokka.

Karrieresenter Opus Hadeland og Karrieresenter Opus Nord-Gudbrandsdal fungerte som piloter fra høsten 2008, mens Karrieresenter Opus Midt-Gudbrandsdal og Karrieresenter Opus Gjøvik ble karrieresentre fra april 2010.

Karriere Oppland er organisert under fagenhet videregående opplæring og underlagt assisterende fylkesopplæringssjef. Det ble tilført ressurs til to nye stillinger knyttet til Karriere Oppland i form av en rådgiver, den siste av disse ble ansatt i mars i år.

Det er opprettet et *Strategiutvalg for fylkeskommunens* arbeid med regional kompetanseutvikling. Strategiutvalget er organisert i stab under fylkesrådmannen. Videre skal det ifølge organisasjonsmodellen være et kompetanseforum på fylkesnivå, *Kompetanseforum Oppland*, som ledes av fylkesrådmannen, og hvor følgende instanser er representert:

- NAV Oppland
- Høgskolene i Oppland
- Fagskolen i Oppland
- Regionene
- Fylkesmannen i Oppland
- OFK (Fylkesrådmann, Fylkesopplæringssjef, Regional Utvikling).
- Organisasjonene i arbeidslivet, LO/NHO.
- VOFO.

I tillegg finnes *regionale kompetansefora*, hvor kommunene, regionkoordinator, Karriere Oppland, rektor vg. skole, NAV og lokalt arbeidsliv er representert.

Den nye organiseringen, inkludert nye fora, ser slik ut:

## OVERORDNET ORGANISERING KARRIERE OPPLAND



Det framgår også av modellen at karrieresentrene og de videregående skolene (+ Fagskolen på Gjøvik) er forutsatt å ha et tett samarbeid.

I følge representantene fra Karriere Oppland består de viktigste endringene i nyorganiseringen og etableringene av Karrieresentre i følgende:

- Enhetlig styring – alle sentre tilhører én organisasjon med én leder.
- Oppgavespekteret er noe utvidet i forhold til OPUSene, se nedenfor.
- Karrieresentrene/OPUSene er styrket ved at det er tilført én stilling ved hvert senter som kombinert karriereveileder for voksne og rådgiver mot videregående skole(r) i regionen.
- Karrieresentrene inngår i regionalt partnerskap med kommunene og NAV i de ulike regionene, der kommunene yter økonomiske bidrag og NAV stiller arbeidsressurser til rådighet<sup>2</sup>.

Til grunn for etableringen av de regionale karrieresentrene er det laget en samarbeidsavtale mellom OFK, NAV og kommunene i regionen.

Karrieresentrene skal tilby følgende funksjoner (jf 2010b):

1. Veiledning
2. Videregående opplæring for voksne
3. Koordinering, utvikling og styrking av karriereveiledning i grunnopplæringen
4. Tilrettelegging fagskole/høyere utdanning
5. Nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov
6. Motivasjon og rekruttering for kvalifisering og opplæring

<sup>2</sup> Regionen bidrar med 240 000,- pr år som er øremerket opprettelsen av rådgiverstillingen. NAV skal bidra med personressurser tilsvarende minst 20 prosent stilling.

I følge Inger Granli er hele oppgave 3 og deler av oppgave 1 nye sammenlignet med hva som lå i de tidligere OPUSene. Det nye i oppgave 1 er at det gis karriereveiledning og ikke primært bare gi råd knyttet til kurs/utdanning som senteret kan tilby. Oppgave 5 er også blitt mer framtrødende enn det var tidligere.

Målgruppa for karrieresentrene opplyses å være den samme som for OPUSene, nemlig voksne som har behov for karriereveiledning og opplæring. Pr august 2011 teller de ansatte i Karriere Oppland til sammen 43 personer.

### **4.3 VIDEREFØRING AV PROSJEKT KOMPETANSEMOTOR**

Prosjekt Kompetansemotor ble opprettet i april 2006 og avsluttet høsten 2009. Vi omtaler det kort her fordi prosjektet på sett og vis munnet ut i opprettelsen av Karriere Oppland, og således ble implementert inn i denne organisasjonen.

Til grunn for etableringen av Prosjekt Kompetansemotor lå en tenkning om at voksnes kompetanse er en avgjørende ressurs for utviklingen av lokalsamfunn og storsamfunn. Visjonen for prosjektet var å gjøre opplæring og utdanning mer tilgjengelig for voksne ved å etablere én dør inn til voksnes læring i hver region sammen med andre ansvarlige aktører. Prosjektet la videre vekt på at tilgangen på kompetanse skal være like god i alle regioner og at det skal skapes et felles tjenestetilbud for alle innbyggere i Oppland fra basiskompetanse til høgskoleutdanning. Et viktig mål var å sikre forutsigbare desentraliserte høgskoletilbud som kunne kombineres med jobb. Videre har det vært viktig å stimulere til best mulig samarbeid/samordning i arbeidet mellom alle de partene som har ansvar for voksnes læring.

Prosjektet hadde en tredelt målsetning:

- Oppland fylkeskommune skal sette kompetanseutvikling på høyre nivå inn i en langsiktig og helhetlig utviklingsstrategi.
- Oppland fylkeskommune skal videreutvikle det regionale kompetansetilbudet i samarbeid med høgskoler, universiteter, fagskoler, studieforbund, næringslivet og andre offentlige aktører. Det skal skapes nettverk for samhandling om utdanning på høyre nivå som har høy kvalitet, inspirere og veileder og spiller en avgjørende rolle for regionenes kompetanseutvikling.
- Oppland fylkeskommune skal bidra til å heve kompetansenivået hos den voksne befolkning som grunnlag for å styrke arbeidslivet, og gjøre regionene til et bedre sted å bo. Studiene skal tilrettelegges på en fleksibel og forutsigbar måte slik at studentene kan kombinere jobb, familie og studier.

Prosjektet hadde tre innsatsområder:

1. Samarbeidsmodell for voksnes læring/systemutvikling
2. Desentraliserte/fleksible studietilbud
3. Politikktutvikling

Prosjektet ble sett i sammenheng med at antallet personer med høgskoleutdanning i Oppland ligger langt under landsgjennomsnittet og at avstanden til nasjonalt nivå var (og er) økende; bare Hedmark har lavere tall. Prosjekt Kompetansemotor har jobbet i flere tverrfaglige nettverk der det ble tilbudt flere studier (bl.a ingeniør, lærerutdanning, sykepleierutdanning samt ulike videre- og etterutdanningstilbud).

Det ble laget en sluttrapport fra prosjektet (OFK 2009b) og prosjektet ble også eksternt evaluert (Eide 2009).

Status, evaluering og videreføring av prosjekt Kompetansemotor ble behandlet av Fylkestinget. I behandlingen av saken fattet Fylkestinget følgende vedtak (FT-sak 40/09):

- 1. Fylkestinget tar rapportene om prosjekt Kompetansemotor til orientering*
- 2. Arbeidet med voksnes læring videreføres gjennom Karriere Oppland og de regionale karrieresentra som foreslått i saksframlegget, med vekt på:*
  - a. Følge opp og evaluere de 2 pilotsentrene Hadeland og Nord-Gudbrandsdal*
  - b. Fullføre etableringsprosessen i de øvrige 4 regioner*
  - c. Gjennomføre oppgaver som ikke er fullført i prosjektperioden videreutvikling av bestiller- og meglerfunksjon, nettverkene, studieplanleggingsmodellen samt resultatevaluering.*
  - d. Gjennomføre ny driftsmodell Karriere Oppland, herunder sikre basisfinansiering av de 6 funksjonene, gjennomføre god økonomistyring, og god dokumentasjon av behov og resultat*
- 3. Oppland Fylkeskommune er beredt til å fortsette forsøksarbeidet innen fagfeltet voksnes læring og fylkestinget gir følgende føringer for videre arbeid*
  - a. Tettere samarbeid med arbeidslivet/bedriftene for å sikre god nok kompetansebygging i forhold til å bevare konkurransekraft*
  - b. Aktivisere høgskolene/fagskolen i arbeidet*
  - c. Utvide samarbeidet med Nav*
  - d. Nasjonal politikk for voksnes læring*
  - e. Oppland som nasjonal erfaringsbase for voksnes kompetanse som samfunnsressurs*
- 4. Fylkestinget inviterer nasjonale myndigheter til å delta i et nasjonalt forsøk på fagfeltet voksnes læring*
- 5. Fylkestinget ber Fylkesrådmannen holde fylkesutvalg/fylkesting orientert om framdriften i arbeidet.*

## 5. KARRIERESENTRENE OPPGAVER

Beskrivelsen tar utgangspunkt i de seks funksjonene karrieresentrene skal dekke, jf kapittel 4.2. Kilder for beskrivelsen er primært (OFK 2010b).

### 5.1 VEILEDNING

*Målgruppe:* Voksne over 20 år – i eller utenfor utdanning eller arbeid.

*Mål:* Bedre beslutnings-grunnlag på individnivå i forhold til veivalg mot utdanning eller arbeid. At flere voksne får gjennomført opplæring.

*Oppgaver:* Studieveiledning og Karriereveiledning (individuell, i grupper og mot bedrifter). Kartlegging, avklaring og veien videre gjennom individuell karriereplan. Tilrettelegge læringsvei

*Koordinering med samarbeidspartnere:* Avklare samarbeid med NAV i sentrene - bidrag inn  
Utvikle felles verktøy for karriereveiledning med samarbeidspartnere - trekantsamtale med NAV.  
Felles kompetanseheving i partnerskapet.

### 5.2 VIDEREGÅENDE OPPLÆRING FOR VOKSNE

*Målgruppe:*

Voksne med behov for opplæring etter følgende prioritering:

Voksne med rett til videregående utdanning, jf § opplæringslovas 4A-3.

Ungdom med rett videregående utdanning, jf opplæringslovas § 3-1, 10. ledd der særlige grunner foreligger.

Ungdom uten rett som ikke har fullført videregående opplæring.

Voksne uten rett.

Ungdom uten rett som har fullført videregående opplæring.

Unge lærlinger som ønsker fellesfag som påbygning mens de er lærlinger eller første år etter fag/svennebrev.

*Mål:*

Flere voksne får gjennomført videregående opplæring.

Legge grunnlaget for fagskole/høgere utdanning.

*Oppgaver:*

Inntak jf. fastsatt rutine.

Gjennomføre realkompetansevurdering/yrkesprøving.

Utarbeide opplæringsplan med sluttdato.

Gjennomføre opplæringsaktiviteter ved eget senter.

Følge opp registrering og dokumentasjonskrav. (Iht. Lover og forskrifter).  
Praktisk tilrettelegging i studiesentret (faglig/metodisk).  
Vurderingsarbeid.

*Koordinering med samarbeidspartnere:*

Avtale med videregående skole.

Koordinere opplæringstilbud med andre sentre.

Utvikle felles nettbaserte løsninger i Karriere Oppland.

Kompetanseheving av veiledere i NAV – vgo og realkompetansevurdering.

Forsøk helsefagarbeider.

Samarbeid NAV – unge voksne 20-24 år.

### **5.3 KOORDINERING, UTVIKLING OG STYRKING AV KARRIEREVEILEDNING I GRUNNUTDANNINGEN**

*Målgruppe:*

Grunnskole og videregående skole i samarbeid med lokalt arbeidsliv.

*Mål:*

Økt gjennomføring av videregående opplæring.

Styrking av rådgivningstjenesten i grunnskole og videregående skole.

Økt samarbeid for å sikre bedre veiledning i det 13-årige løpet.

Økt motivasjon og mer bevisste valg.

*Oppgaver:*

Utvikle, legge til rette og koordinere samarbeidet mellom skoleslagene og lokalt arbeids-/ næringsliv.

Videreutvikle fagene utdanningsvalg og prosjekt til fordypning.

Utvikle individuell utviklingsplan.

Bedre informasjonsflyt i det 13-årige skoleløp.

Synliggjøre kompetansebehov i regionene.

Være faglig ressurs for rådgivere i grunnopplæringen og karriereveiledningen i sentret.

*Koordinering med samarbeidspartnere:*

Danne nettverk med samarbeidspartnere.

### **5.4 TILRETTELEGGING FAGSKOLE/HØYERE UTDANNING**

*Målgruppe:*

Voksne som tar utdanning og som bor i regionen.

*Mål:*

Flere studietilbud, økt tilgjengelighet og større fleksibilitet i lokale studietilbud.

Lokalt studiemiljø for voksne i opplæring.

*Oppgaver:*

Tilrettelegge for fagskole/høgere utdanning for voksne:

-kartlegge behov

-forhandle tilbud i samarbeid med oppdragsgiver leder for KO

-informere om studietilbud og bidra i rekrutteringen sammen med tilbyder

-sikre adm gjennomføring

Skaffe veiledere, lokaler og utstyr i samarbeid med tilbyderne.

Inngå avtaler om gjennomføring av de enkelte tiltak i samarbeid med leder for Karriere Oppland.

PC-tilgang, kopiering og innbinding av oppgavebesvarelser.

Tilrettelegging for gjennomføring av eksamen.

Bindeledd/"klagemur" mellom student og fag-/høgskole.

Kartlegging og tilrettelegging for elever med lese- skrivevansker.

Tilrettelegge for opplæring for partnerskapet (oppdrag).

*Koordinering med samarbeidspartnere:*

(Ikke avklart.)

## **5.5 NETTVERKSUTVIKLING OG INNHENTING AV KOMPETANSEBEHOV**

*Målgruppe:*

Regionens innbyggere og arbeidsliv.

*Mål:*

Finne/avklare kort- og langsiktige kompetansebehov på individ/ organisasjonsnivå.

*Oppgaver:*

Dialogarenaer med arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner.

Gjennomføre "Starthjelp"/Kompetansekartlegging for små og mellomstore bedrifter.

Møter for erfarings- og kompetanseutveksling.

*Koordinering med samarbeidspartnere:*

Kartlegge eksisterende nettverk.

Utvikle nettverk.

Oppsøkende virksomhet.

## **5.6 MOTIVASJON OG REKRUTTERING FOR KVALIFISERING OG OPPLÆRING**

*Målgruppe:*

Voksne over 20 år i Oppland

Arbeidsgivere i Oppland

*Mål:*

Informere om opplæringstilbud

*Oppgaver:*

Målrettet rekruttering til opplæring på alle nivå.

Motivere og rekruttere for opplæring/kvalifisering.

For leder:

Utarbeide og følge opp informasjonsstrategi.

Samarbeide og koordinere med fylkesleder og tilbydere.

For veiledere:

Veiledning.

Motivasjon.

Markedsføring av tilbud.

Gjennomføre lokal utdanningsmesse.

*Koordinering med samarbeidspartnere:*

Utvikle tiltak mot:

NAV

Bibliotek

Servicetorg

Etc.

## 6 BESKRIVELSE AV PILOTREGIONENE

Begge de to karrieresentrene ble først etablert som et ressurscenter i videregående skole, og begge ble omdannet til OPUS i 2001. Prøveordningen startet opp 1. september 2008, altså i ett år før Karriere Oppland ble etablert.

### 6.1 HADELAND

Senteret har seks administrativt ansatte og tre lærere i helsefag. I tillegg til lederen, er det en IT-ansvarlig, en karriereveileder som er 50 prosent veileder og 50 prosent UOY-koordinator<sup>3</sup> og to som er karriere- og studieveiledere. Til sammen er det 7 ansatte og 5,4 stillinger ved senteret.

Karrieresenteret er lokalisert i Gran sentrum, men vil flytte inn i nye lokaler i den nye videregående skolen når den åpner høsten 2012.

### 6.2 NORD-GUDBRANDSDAL

I dag består karrieresenteret av en leder i full stilling, en veileder i full stilling (karriere-/studieveileder og UOY-koordinator) og en veileder i halv stilling, samt en studieveileder i helsefag i halv stilling. Til sammen er det 3 stillinger. I tillegg kjøper sentret økonomiske og administrative tjenester, tilsvarende en halv stilling.

Karrieresenteret er lokalisert i tilknytning til den videregående skolen på Otta.

---

<sup>3</sup> koordinator for utdannings- og yrkesveiledningen i grunnskole og videregående skole.

## 7 TJENESTENE

Kartleggingen i dette kapitlet tar utgangspunkt i de seks funksjonene innført gjennom fylkestingsvedtak nr 40/09. Vi legger vekt på funksjon 1 (Veiledning) og funksjon 3 (Koordinering, utvikling og styrking av karriereveiledning i grunnopplæringen) ettersom dette var nye oppgaver ved etableringen av pilotregionene, og som ble videreført ved etableringen av Karriere Oppland.

### 7.1 REVISJONSKRITERIER

I sak 40/09 vedtok fylkestinget følgende ang opprettingen av Karriere Oppland og regionale karrieresentra:

*Gjennomføre ny driftsmodell Karriere Oppland, herunder sikre basisfinansiering av de 6 funksjonene, gjennomføre god økonomistyring, og god dokumentasjon av behov og resultat.*

*Karrieresentrene skal i henhold til vedtaket ivareta seks funksjoner*

1. Veiledning
2. Videregående opplæring for voksne
3. Koordinering, utvikling og styrking av karriereveiledning i grunnopplæringen
4. Tilrettelegging fagskole/høyere utdanning
5. Nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov
6. Motivasjon og rekruttering for kvalifisering og opplæring

Vedtaket og saksutredningen inneholder ingen føringer mht implementeringen av de seks funksjonene. I saksutredningen sies det heller ingenting konkret om hvordan funksjon 1 og 3 skal ivaretas utover å ta for seg organiseringen av partnerskapene. Dette vil vi komme tilbake til i kapittel 9.

Det finnes ikke lover og regler som direkte regulerer innhold, organisering og regionalt samarbeid knyttet til voksnes læring, bortsett fra Opplæringslova, §4A som fastlegger rett til videregående opplæring for voksne og sier noe om fylkeskommunens plikt til å sørge for slik opplæring. Disse bestemmelsene sier derimot lite om innhold i og organisering av de tjenestene som er omfattet av de to funksjonene vi tar for oss her.

Arbeidet med karriereveiledning er hjemlet i flere lover (jf Helgesen og Feiring 2007): Lov om arbeidsmarkedstjenester<sup>4</sup>, Lov om sosialtjenester, Opplæringsloven, Lov om voksenopplæring og Introduksjonsloven. Relevant for fylkeskommunenes arbeid er opplæringsloven som i sin § 9.2 at elevene har rett til nødvendig rådgivning om utdanning, yrkestilbud og yrkesvalg, samt om sosiale spørsmål.

---

<sup>4</sup> Forvaltes av NAV. Staten skal tilby sine brukere hjelp til å bli klar over og bevisst på sine interesser og forutsetninger i forhold til yrkesvalg. I den forbindelse er det utviklet nettbaserte redskaper, veiledningen kan foregå i grupper eller i personlig samtale.

Som en del av Kunnskapsløftet ble det forventet at fylkeskommunene tok ansvar for å styrke karriereveiledningen i et livslangt perspektiv, ved å organisere partnerskap for karriereveiledning i fylkene (jf udir 2006). Fylkeskommunene fikk i 2006 ansvar for at slike partnerskap ble etablert, der de selv fikk avgjøre hvordan dette skulle gjøres. Samtidig forventet Utdanningsdirektoratet at partnerskap skulle inngås med aktører som Aetat (nåværende NAV), KS, arbeidslivets organisasjoner, høyere utdanningsinstitusjoner og andre offentlige og private instanser. Det ble forutsatt at Partnerskap for karriereveiledning skulle forankres i fylkeskommunen.

For hvert år får kommunene tilskudd for arbeidet med disse partnerskapene, og det blir rapportert om bruken av midlene og aktiviteter for hvert halvår.

#### *Vurdering av revisjonskriteriene*

Fra sentralt hold foreligger det, i tillegg til bestemmelsene i Opplæringslova, uttalelser om hvilke oppgaver som tilligger fylkeskommunene i tilknytning til voksnes læring. Vi har nevnt noen av disse ovenfor, i tillegg er dette tatt opp i andre stortingsmeldinger og NOU-er. Ingen av disse kan sies å legge særlig konkrete føringer for hvordan de aktuelle tjenestene skal organiseres og utføres.

Verken fylkestingsvedtak 40/09 eller saksutredningen inneholder etter vårt syn særlig konkrete underlag for vurdering av tjenestene som ligger under funksjon 1 og 3. Årsaken er at vedtaket (og saksutredningen) ikke setter mål eller rammer for utførelsen av tjenestene. Det er imidlertid satt mål knyttet til gjennomføring av karriereveiledningen (se kapittel 7.2 nedenfor), men disse er utarbeidet av Karriere Oppland selv og er derfor ikke relevante som grunnlag for revisjonskriterier.

Vi vurderer samlet sett at de mest relevante revisjonskriteriene kan hentes fra vedtaket om å etablere de seks basisfunksjonene. For hhv funksjon 1 og 3 blir da revisjonskriteriene:

- Videreføre karriereveiledning for voksne som tjeneste.
- Koordinere, utvikle og styrke karriereveiledningen i grunnskolen.

Vi anser disse kriteriene som gyldige og relevante for problemstillingen, men at de som nevnt er relativt lite konkrete ettersom de sier lite om *hvordan* tjenestene skal utføres.

## **7.2 KARTLEGGING**

De to karrieresentrene hadde fra starten 5 basisoppgaver:

- motivasjon og veiledning
- behovsinnhenting/vurdering av studietilbud
- formidling og rekruttering til fag- og høyskoleutdanning
- lokal tilrettelegging for desentrale studenter
- ledelse og drift av samarbeidsnettverk

De 6 funksjonene som sentrene nå arbeider med ble innført høsten 2009, er i praksis en videreføring av de 5 basisoppgavene som pilotsentrene arbeidet etter fra høsten 2008.

## 7.2.1 Om tjenestene

### *Veiledning av voksne (funksjon 1)*

I en rapport fra Kunnskapsdepartementet i 2007, *Tilstandsrapport om livslang læring i Norge*, brukes denne definisjonen: “*Karriereveiledning er en tjeneste som tar sikte på å styrke den enkeltes informasjon om, refleksjon over og motivasjon i forhold til valgmulighetene, slik at vedkommende kan treffe informerte og reflektert valg om utdanning og arbeid.*”

Oppland fylkeskommune har uttrykt følgende mål for partnerskapene for karriereveiledning (OFK 2010d): “*Målet for partnerskap for karriereveiledning er å utvikle et forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning i et livslangt perspektiv i hvert fylke. Arbeidet bør omfatte flest mulig aktører i et reelt forpliktende samarbeid, og skal være forankret i fylkeskommunen.*

*Partnerskapene skal bidra til å samordne og tilby en bedre og mer helhetlig karriereveiledning og gjøre det enklere å finne fram i tilbudet. Partnerskapene skal bidra til å fremme løsninger som ivaretar de ulike brukergruppernes behov lokalt og regionalt, tydeliggjøre roller og oppgaver mellom etater og samarbeidspartnere på fagfeltet, styrke arbeidet med karriereveiledning i grunnskolen og videregående skole og styrke samarbeidet om karriereveiledning som virkemiddel mot arbeidslivet og arbeidsmarkedspolitikken.*

### *Karriereveiledningen i grunnskolen (funksjon 3)*

OFK sier (i OFK 2010d) at “*intensjonen er å styrke det forebyggende arbeidet med å forhindre frafall og omvalg ved å styrke kvaliteten på karriereveiledning rettet mot grunnskolen. .... En hovedhensikt er å gi karrieresentrene større mulighet til å samarbeide med ungdomsskolene for å forebygge at ungdommer faller ut av videregående opplæring. Karrieresentrene vil slik bli viktige ressursentre for rådgivere i grunnopplæringen.*”

## 7.2.2 Erfaringer fra regionene

Rapportene fra de to regionene fra forsøksperioden (1.9.08 – 1.6.09) er ganske ulike. Det er ikke brukt en felles rapporteringsmal og de inneholder til dels mange detaljer rundt konkrete tiltak, arbeidsmetodikk, samarbeid og resultatindikatorer. Rapportene for perioden 1.10.09 – 30.9.10 skulle i utgangspunktet utformes iht en felles mal utarbeidet av Karriere Oppland, men også her er form og innhold i rapporteringen nokså ulik. Vi kommer tilbake til dette i kapittel 8.

Framstillingen nedenfor er bygger på rapportene supplert med informasjon fra intervjuene.

## ***Hadeland***

Hadeland hadde et prosjekt med koordinering av veiledning i grunnskolen som startet opp 3,5 år før Karriere Oppland ble etablert. Denne funksjonen ble altså videreført, men ble redusert fra 1 til en halv stilling, bl.a ble arbeidet med prosjekt til fordypning flyttet fra OPUS til skolene. Hadeland har drevet med kompetansekartlegging siden 2001.

### ***Veiledning for voksne***

I rapporten fra prøveperioden (Opus Hadeland 2009a) går det fram at det har vært arbeidet med følgende arbeidsoppgaver:

- Rutiner og verktøy for karriereveiledning, forberedelse og registrering.
- Utvikle metodikk knyttet til karriereveiledning, herunder at det ble laget en håndbok for tjenesten.
- Kompetanseheving og sertifisering for karriereveiledere.
- Utvikling av nye tilbud (bl.a gruppeveiledning)
- Utviklet system for måling av brukertilfredshet (Questback).
- Markedsføring av tjenesten (en rekke tiltak i form av brosjyrer, presseomtale/-innlegg, annonsering, hjemmeside, informasjonsmøter/stands).
- Ca 190 karriereveiledningssamtaler.

I perioden 1.10.09 til 30.9.10 gjennomførte Karrieresenteret 250 karriereveiledningssamtaler og det hadde til sammen 115 personer til karriereveiledning. Av årsrapporten framgår at alle veiledere har formell kompetanse i karriereveiledning, og at senteret bruker et bredt spekter av verktøy i veiledningen.

Leder og karriereveileder opplyser at det er blitt lagt sterkere vekt på karriereveiledning etter etableringen av pilotsenteret. Før karriereveiledning kom opp som egen tjeneste så veiledet man i forhold til de studietilbud vi hadde. I dag er det mange som får karriereveiledning som ikke søker vdg opplæring, noe som tilsier at det er en nøytral tjeneste i henhold til målsetningene.

Senteret har valgt å gjøre et skille mellom karriereveiledning på den ene siden og studieveiledning på den andre. Karriereveiledning tar utgangspunkt i kartlegging av evner, interesser, utdannings- og arbeidserfaring. Det neste trinnet etter denne veiledningen er studieveiledning, der det gjerne tas utgangspunkt i en todeling: videregående utdanning (yrkesfag eller studiekompetanse) eller høyere utdanning.

Tidligere tok karriereveiledning gjerne form av "drop-in" veiledning av personer som kom innom senteret. Veilederne hadde ikke i særlig grad teoriforankrete metoder og hadde flere funksjoner i undervisning og daglig drift. De hadde mange ulike roller som "støttepersoner" overfor de som ble veiledet. I stadig større utstrekning starter veiledningen nå med avtalte timer, der det følges et veiledningsopplegg hvor personen tildeles oppgaver/utfordringer mellom veiledningstimene. I tillegg fokuseres det på veilederens oppgave, og hva denne skal bistå med. Det betyr at det arbeides en god del med hva karriereveiledning *ikke* skal være, og det legges også opp til å markere avgrensning opp mot den hjelp og veiledning andre instanser, slik som DPS og NAV, kan gi.

Senteret merker stadig økende pågang av ressurssterke personer, som fortsatt er aktive i arbeidslivet, og som søker råd og karrierevalg *før* de evt havner i NAV-systemet. Her har “jungeltelegrafene” lokalt på Hadeland vært viktig. I små skritt har senteret bidratt til å dempe den utdanningsfiendtlige holdningen, som har vært en del av kulturen i regionen.

### ***Karriereveiledning i grunnskolen***

Følgende arbeidsoppgaver er nevnt i rapporten fra pilotperioden:

- Driftet samarbeidsforum mellom ungdomsskolene/vgs/skoleansvarlig i kommunene.
- Driftet rådgivernetverket på Hadeland, utviklet faglig forum for kompetanseutvikling i nettverket, etterutdanning og metodeutprøving.
- Revidert lokal plan for Utdanningsvalg.
- Koordinert og evaluert hospitering av 10.klassingene i vg skole.
- Driftet samarbeidsforum for prosjekt til fordypning v/Hadeland Videregående Skole (HVS).
- Arrangert erfaringskonferanse med lærere og deltakere fra lokalt næringsliv.
- Sekretær for samarbeidsforum mellom skoleansvarlige i kommunene, rektorer ved ungdomsskolene og rektor i videregående<sup>5</sup>.

I rapporten for perioden 1.10.09 – 30.0.10 meldes det om flere tiltak for, gjennom tidlig innsats og samarbeid mellom skoleslagene, å bidra til å redusere frafall i videregående opplæring:

- Identifisering, kartlegging og oppfølging (IKO) av elever som står i fare for å droppe ut av videregående gjennomføres både på ungdomsskolene og videregående.
- Kveldsskole, åpen skole om kvelden og utprøving ved HVS for alle elever i 10. klasse.
- Overgangsskjema mellom ungdomsskolene og videregående er tatt i bruk.
- Det jobbes med å utvikle felles metodikk og vurderingskriterier i matematikk i begge skoleslag.
- Tiltak for å styrke matematikk-/samt lese- og skriveferdighetene er satt i gang i begge skoleslag.
- Prosjekt for å styrke klasseledelse er satt i gang i alle grunnskolene.
- Formalisert langsiktig samarbeid mellom skole og næringsliv er etablert og felles tiltak for å redusere frafall er iverksatt, og i den forbindelse ble tiltak gjennomført<sup>6</sup>.

I rapporten framgår også at senteret gjennom nettverksarbeid har bidratt til å øke kompetansen knyttet til karriereveiledning blant kontaktlærere og rådgivere.

---

<sup>5</sup> Forumet drøfter og fatter bindende vedtak i saker som berører de to skoleslagene, f.eks tiltak i faget utdanningsvalg, tolkning av forskrift og tilbud om annet fremmedspråk, gjennomgående læreplaner og vurderingskriterier for måloppnåelse i matematikk.

<sup>6</sup> Følgende nevnes i rapporten: Dagsseminar om samarbeid mellom skolene og næringslivet, initiert samarbeid mellom ungdomsskolene og næringslivet i Lunner, arbeid med infoteam for 9. klassene er satt i gang, utprøving av arbeidslivsfag er i gang på Jevnaker skole, yrkesmesse for 10.klassingene er arrangert.

## ***Nord-Gudbrandsdal***

Også Nord-Gudbrandsdal hadde et prosjekt med koordinering av veiledning i grunnskolen før Karriere Oppland ble etablert.

### ***Veiledning for voksne***

I følge rapporten fra prøveperioden (Opus Nord-Gudbrandsdal 2009) har det vært arbeidet med følgende arbeidsoppgaver:

- Markedsføring av tjenesten (annonser, mediaoppslag, åpen dag).
- Leder og karriereveiledere har tatt etterutdanning og er blitt sertifisert.
- Utviklet system for måling av brukertilfredshet (Questback).
- Ca 130 karriereveiledningssamtaler.

Karrieresenteret rapporterte at for perioden 1.10.09 til 30.0.10 gjennomførte det 248 karriereveiledningssamtaler og det hadde til sammen 121 personer til karriereveiledning. I tillegg framgår det av årsrapporten at det har vært arrangert fagdager for veiledere i NAV/GIAX. Forholdet til GIAX er avklart ved at OPUS ikke yter karriereveiledning til personer som er inne på tiltak hos GIAX.

I intervjuene med veilere og leder for senteret ble det opplyst at etterspørselen etter karriereveiledning stadig er økende. I Norddalen skiller man ikke mellom karriere- og studieveiledning i den forstand at de samme personer utfører begge funksjoner. Dette har rent praktiske årsaker ettersom senteret er mindre enn de fleste andre. Likevel prøver man å skille mellom de to funksjonene i veiledningssamtalene. I karriereveiledningen skal man være nøytral mht valg av studietilbud. Ofte har veileder flere samtaler med samme person, der det starter med karriereveiledning og etter hvert tar form av studieveiledning.

Da senteret startet med karriereveiledning var en stor del av brukerne personer som var blitt vist dit fra NAV. Etter hvert har dette endret seg, og i dag er en betydelig del av de som tar i mot veiledning folk som står i arbeid eller utdanning. Denne gruppen brukere består både av personer som er lei av jobb og søker nye yrkesmuligheter, folk som ønsker videreutvikling med basis i eget yrke og ungdom som ønsker hjelp med videre karriereplaner.

Det blir stadig flere (av de som får veiledning) som ender opp med at de får et utdannings-/karriereløp lagt opp for dem. I starten var det mest kvinner i alderen 35-45 som var ute etter veiledning, men det har etter hvert jevnet seg ut både mht alder og kjønn.

### ***Karriereveiledning i grunnskolen***

I rapporten fra pilotperioden trekkes følgende aktiviteter fram:

- Revidert lokal læreplan i "utdanningsvalg".

- Informasjons- og hospiteringsdager for 10.klassinger, åpne dager på avdelingene ved NGVGS for 9.klassinger, regional yrkes- og utdanningsmesse for 10.klassinger.
- Etablering av samarbeidsgruppe for det 13-årige grunnopplæringsløpet.

For perioden 1.10.09 – 30.9.10 meldes det om at Regional plan for utdanningsvalg er fulgt opp. Denne inneholder mange tiltak; hospitering og åpne dager ved de videregående skolene, regional yrkesmesse og orientering til foreldre og lærere i ungdomsskolen fra rådgiverapparatet i vdg. opplæring. Under kompetansehevingstiltak og nettverksarbeid nevnes blant annet:

- Felles planleggingsdag for lærere i grunnskole og videregående opplæring med Tiltak mot frafall som tema.
- UOY-koordinator har besøkt alle ungdomsskolene i regionen siste år, og informert om sin funksjon generelt, og innføring av overgangsskjema spesielt. Skjemaet er tatt i bruk, men det trengs ytterligere tid til implementering.
- UOY-koordinator har orientert på 2 felles personalmøter ved Nord-Gudbrandsdal videregående skule siste år.
- Rådgivernetverket (fellesfora for rådgivere i ungdoms- og vg.opplæring): Gjennomført 7 møter siste år.
- Styringsgruppa for 13-årig løp: 3 møter er gjennomført siste år. Kommunene har satset på etterutdanning knyttet til ”Auka læringsutbytte”, og NGVGS har hatt fokus på vurdering.

Rådgiverkoordinator opplyser at funksjonen innebærer at man avlaster de 14 rådgiverne i Norddalen med en del praktiske ting som tidligere måtte ta på ”dugnad” i rådgivernetverket. Dette gjelder blant annet hospiteringsordninger, opplegg for utdanningsmesse, årshjul/planer. I tillegg ligger det i stillingen å være faglig pådriver knyttet til det 13-årige skoleløpet.

### **7.3 REVISJONENS VURDERINGER**

I dette kapitlet har vi tatt for oss hvordan de nye tjenestene knyttet til karriereveiledning er satt ut i livet i de to regionene som var først ute med å etablere karrieresentre.

Sett i relasjon til revisjonskriteriene vil vi trekke fram at begge regioner har kommet godt i gang med arbeidet knyttet til karriereveiledning. Begge regioner har utført flere oppgaver av drifts- og utviklingsmessig karakter knyttet veiledning, ikke minst er det blitt etablert en karriereveiledningstjeneste overfor voksne som synes å bli stadig mer etablert. Vi vil også trekke fram at regionale aktører som karrieresentrene samarbeider med gir positive tilbakemeldinger på det arbeidet som er gjort så langt.

Når det gjelder arbeidet som er rettet mot skoleverket (funksjon 3) går oppgavene ut over bare å dreie seg om ”karriereveiledning i grunnutdanningen”. Som beskrivelsen foran har vist, har UOY-koordinator bl.a oppgaver av koordinerende og praktisk karakter i rådgivernetverket mellom skolene i regionen.

Ut at vi har fokusert spesielt på ulikheter mellom regionen har de to basisfunksjonene blitt ivaretatt på noe ulik måte ved de to karrieresentrene, jf at arbeidet dels organiseres ulikt, ulike arbeidsoppgaver er prioritert og sentrene er av ulik størrelse. Ut fra den informasjon revisjonen har hentet inn finner vi likevel ikke grunnlag for å gi noen karakteristikker mht på hvilke måter oppgaveløsningen skiller seg mellom de to regionene, og hva evt årsaken til dette måtte være.

## 8 ORGANISERINGEN AV KARRIERE OPPLAND

### 8.1 REVISJONSKRITERIER

Vedtak 40/09 innebærer følgende mht styring og implementering av ny organisasjon:

- Gjennomføre ny driftsmodell Karriere Oppland, herunder å fullføre etableringsprosessen i de fire øvrige regioner<sup>7</sup>.
- Sikre basisfinansiering av de 6 funksjonene.
- Gjennomføre god økonomistyring.
- God dokumentasjon av behov og resultat.

Vi vil benytte dette som revisjonskriterier for problemstilling 2. Vi vurderer at dette er et relevant grunnlag for revisjonskriterier ettersom de følger direkte av et politisk vedtak som direkte gjelder Karrieresentrene/Karriere Oppland. På samme måte som for implementeringen av de nye funksjonene er dette lite konkrete kriterier, og de sier heller ikke noe om *når* tiltakene/endingene skulle vært gjennomført.

### 8.2 KARTLEGGING

Kartleggingen tar utgangspunkt i en temavis inndeling: driftsmodell/etableringsprosess, finansiering/økonomistyring og dokumentasjon.

#### 8.2.1 Driftsmodell/etableringsprosess

For hver region er det inngått en avtale mellom OFK, kommunene i regionen og NAV. For pilotregionene ble den inngått forut for oppstarten av pilotperioden i 2008. Av denne avtalen framgår bl.a at det ved hvert av sentrene skal tilføres 1 fast, hel stilling som skal dekke styrking og koordinering av veiledningstjenesten i grunnskole og vg skole/næringsliv, og veiledning til målgruppen (karriereveiledning), med 50 prosent hver.

Alle karrieresentrene unntatt Valdres er etablert pr august 2011. Det er bygget opp en sentral stab, med to rådgivere i full stilling og leder i halv stilling. Når det gjelder øvrig informasjon om etableringen av den nye organisasjonen vises det til kapittel 4.2.

Lederne for begge karrieresentrene uttaler at den største endringen, med etableringen av KO og overgang fra OPUS til karrieresentre, er at sentrene har fått felles ledelse og at utførelsen av de 6 basisfunksjonene er satt i system. Hvordan dette fungerer i praksis er i følge senterlederne egentlig litt tidlig å si ettersom ikke alle karrieresentrene er etablert, og systemet derfor er under utforming.

---

<sup>7</sup> Dvs etablering av Karrieresenter i de regionene som ikke hadde pilotsenter.

Flere av de ansatte ved karrieresentrene mener at det er bra med felles leder for KO med som gir felles fokus på voksnes læring, selv om det gir større fysisk avstand sammenlignet med den gamle modellen der karrieresenteret var underlagt rektor på den videregående skolen. Det optimale hadde etter noens mening kanskje vært en leder i full stilling ettersom en opplever at leder er mye opphengt i driften på fagenheten, noe som både tar tid og stjeler fokus.

## 8.2.2 Finansiering/økonomistyring

Budsjettmodellen er beskrevet i OFK (2010b), et utdrag følger under.

Modellen er basert på folketall i målgruppen (25-50 år) i regionen med en prosentvis fordeling av budsjettmidler. For å utjevne noe av forskjellen mellom små og store regioner er det lagt inn en budsjetttramme på kr. 250.000,- til hvert senter.

Karriere Oppland har en todeling finansieringsmodell:

1. Basisfinansiering – av funksjoner i senteret, ledelse/adm og husleie.
2. Videregående opplæring – en årsramme for aktivitet med en beregnet stykkpris.

Rammen legges ut som årsbudsjett til det enkelte senter, og var for 2010 kr. 25.7 mill. Andel til basisfunksjoner og andel til vdg opplæring for voksne er definert på grunnlag av erfaringstall. Hvert senter utarbeider et lokalt budsjett i samarbeid med leder. Basisfunksjon for høyere utdanning blir i tillegg finansiert gjennom midler fra regional utvikling gjennom vedtak i strategiutvalg i Karriere Oppland. Eksterne oppdrag skal dekke utgiftene knyttet til aktivitetene.

For budsjettforslag for vdg opplæring er det søknadsfrist før sommerferien. På det tidspunkt må det være definert et tilskudd per deltaker for de ulike tilbudene. På grunnlag av søkertallene gjøres det før sommerferien vedtak om eventuell fordeling av tilbud og samarbeid mellom sentrene. Foreløpige rammer for det enkelte KO-senter for påfølgende budsjettår fastsettes også i juni.

Lederne for karrieresentrene har gitt uttrykk for at sentrene har fått styrket sin finansiering, slik at de er blitt mindre avhengige av å generere inntekter selv.

## 8.2.3 Dokumentasjon

Fra 2010 får Karrieresentrene en "bestilling" på hvordan det skal rapporteres på de 6 basisfunksjonene, ved at det er spesifisert indikatorer. Disse indikatorene er avledet av mål fastsatt i RHP og gjennomføringsdokumentet.

Karriere Oppland sentralt krever av karrieresentrene hvert år utarbeider budsjett, handlingsplan og rapportering (pr 1.10). De to karrieresentrene vi har tatt for oss benytter delmål i handlingsplanene sine. Dette er ikke noe som KO sentralt har bestemt eller har oppfordret til. I Nord-Gudbrandsdal har man i tillegg laget en årsplan. Denne er laget i samarbeid med Regionalt kompetanseforum, og er altså ikke noe KO sentralt har bedt om. I følge leder for karrieresenteret har man med årsplanen forsøkt å ta

opp i seg målene i handlingsplanen og de kriteriene man er pålagt å rapportere til KO sentralt. Årsplanen er vedtatt av Regionalt kompetanseforum og skal også reflektere målene som dette setter.

Manglende samsvar mellom målstruktur i handlingsplanen og rapporten (for 2010) skyldes i følge leder for senteret at rapporten er basert på målstrukturen i gjennomføringsplanen, som igjen er en operasjonalisering av årsplanen. I gjennomføringsplanen er målene brutt ned til tiltak.

I følge leder for karrieresenteret på Hadeland har det vært litt forvirring om rapportering skal skje på kalender- eller skoleår. Fra KO sentralt får vi opplyst at dette har sammenheng med den tilknytningen OPUSene hadde til de videregående skolene. For disse skjer rapportering skjer pr 30.9, mens OFK for øvrig forholder seg til kalenderår. Vi får opplyst at KO arbeider med hvordan rapportene skal periodiseres.

### **8.3 REVISJONENS VURDERINGER**

I følge evalueringen fra Østlandsforskning (Eide 2009) var det forventninger om at etableringen av Karriere Oppland at karrieresentrene skulle få en enhetlig og tydelig ledelse. Som en styrke med den nye modellen var anført at det er kort vei til leder som kan kommunisere voksnes behov videre, både oppad og internt i fylkeshuset. Den fysiske avstanden Karrieresentrene fikk til sin leder kunne på den annen side være en utfordring, siden de fram til omorganiseringen var vant til å være tett på egen leder. Fra fylkeskommunens side ble det uttrykt en forventning om at de nye Karrieresentrene skulle bli mer integrerte og opptrer mer enhetlig, i forhold til mandatet.

Sett i forhold til revisjonskriteriene vil revisjonen trekke fram følgende:

- De to karrieresentrene vi har tatt for oss synes å være godt etablert, med en fungerende organisasjon og definerte arbeidsoppgaver. For Karriere Opplands vedkommende vurderes organisasjonen fortsatt å være under etablering, jf at det nylig er ansatt personer i staben og at ikke alle karrieresentrene er på plass<sup>8</sup>.
- Basisfinansieringen av sentrene er blitt styrket i tråd med intensjonene.
- Planer og rapporter bør forbedres, slik at de henger bedre sammen. Som nevnt var rapportene fra de to regionene relativt ulike ved at de rapporterte på ulike målformuleringer, jf at Karrieresenteret i Norddalen har laget en egen årsplan. Ved å relatere rapportene til målene i handlingsplanen vil det være lettere å følge opp måloppnåelsen ved sentrene, og det vil lette styringen internt i Karriere Oppland.

---

<sup>8</sup> Valg av organisasjonsmodell, der leder sitter sentralt (i Karriere Oppland), har ikke vært et av vurderingstemaene ettersom denne modellen var politisk bestemt

## 9 SAMARBEIDET MED NAV OG REGIONER/KOMMUNER

### 9.1 REVISJONSKRITERIER

Føringer fra sentralt hold finnes i Stortingsmeldinger, men det er lite lover og regler som regulerer organisering og regionalt samarbeid knyttet til voksnes læring. Utdanningsdirektoratet (udir) har som tidligere nevnt en tilskuddordning til partnerskap for karriereveiledning, som det blir rapportert om bruken av midlene og aktiviteter for hvert halvår.

I følge brev fra udir 8.2.06 skal partnerskapene blant annet:

- Tydeliggjøre roller og oppgaver mellom etater og samarbeidsparter på karriereveiledningsfeltet.
- Styrke arbeidet med karriereveiledning i grunnskolen og videregående opplæring.

Som en del av Kunnskapsløftet ble det forventet at fylkeskommunene tok ansvar for å styrke karriereveiledningen i et livslangt perspektiv, ved å organisere partnerskap for karriereveiledning i fylkene (jf udir 2006). Fylkeskommunene fikk i 2006 ansvar for at slike partnerskap ble etablert, der de selv fikk avgjøre hvordan dette skulle gjøres. Samtidig forventet Utdanningsdirektoratet at partnerskap skulle inngås med aktører som Aetat (nåværende NAV), KS, arbeidslivets organisasjoner, høyere utdanningsinstitusjoner og andre offentlige og private instanser. Det ble også forutsatt at Partnerskap for karriereveiledning skulle forankret i fylkeskommunen,

I saksinnstillingen i sak 40/09 er det vist til at *“Karrieresentrene er en ressurs for hele partnerskapet; Kommunenes ansvar som arbeidsgiver og samfunnsutvikler, Nav som skal sikre kvalifisering av voksne i omstilling i eller utenfor arbeidslivet, bedriftenes behov for kompetansekartlegging og opplæring. Utdanningstilbyderne kan bruke sentret til å informere om studier, rekruttere til og tilrettelegge for desentraliserte/fleksible studier.”*

Samarbeidet mellom aktørene reguleres delvis av avtalen om etablering av karrieresenteret som ble inngått mellom OFK, NAV og kommunene i regionen. Blant annet sier den noe om ressursinnsatsen som er forutsatt fra NAV sin side (10-20 prosent), og det økonomiske bidraget fra kommunene (240 000 pr år).

#### *Vurdering av revisjonskriteriene*

Føringene fra Utdanningsdirektoratet går i stor grad på hvilke aktører som er forutsatt å delta i partnerskap for karriereveiledning, men de sier mindre om hvordan partnerskapene bør organiseres og hvilke rollene de ulike aktørene skal ha. Vi kan her vise til at kartleggingen gjort av forsøksordningen med regionale partnerskap for karriereveiledning (Helgesen og Feiring 2007) viser at det var til dels store forskjeller mellom de tre pilotfylkene<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Dette gikk både på organiseringen av partnerskapene, involveringen av NAV, koblingen mot utdanningsinstitusjoner/kommuner/skoler/bedrifter, samt hvordan selve tjenesteytingen overfor brukerne var organisert.

Når det gjelder avtalene om etablering av karrieresentrene, inngått mellom OFK, NAV og kommunene i regionen, er disse som nevnt konkrete mht ressursinnsats i form av hhv årsverk og kontantbidrag, men inneholder lite om hva kommunene og NAV for øvrig skal bidra med. Avtalene sier en del om forhold som skal avklares i løpet av forsøksperioden (skoleåret 2008/-09).<sup>10</sup>

Ut fra ovenstående vil vi legge følgende revisjonskriterier grunn:

- Partnerskapene skal tydeliggjøre roller og oppgaver mellom etater og samarbeidsparter regionalt.
- NAV skal legge inn 10-20 prosent stillingsressurs.

Vi vurderer samlet sett at revisjonskriteriene er gyldige og relevante for problemstillingen, men vi anser at de er relativt lite konkrete ettersom de sier lite om *hvordan* samarbeidet skal organiseres og hvordan man skal samarbeide om tjenestene i praksis.

## 9.2 KARTLEGGING

I begge regioner ble det inngått avtale om etablering av Karrieresenter sommeren/høsten 2008. Avtalene er ganske like, men de skiller seg fra hverandre ved at de omtaler målgruppen noe ulikt<sup>11</sup>. I begge avtalene heter det at utprøvingen (skoleåret 2008/-09) skal evalueres “av partene innen 1. juni 2009 med sikte på å tilby en forbedret tjeneste fra 1. august 2009”<sup>12</sup>. I avtalen for Nord-Gudbrandsdal heter det videre at det skal foretas en ny evaluering etter 3 år, dvs pr september 2011. For Hadeland ble det derimot lagt opp til årlige evalueringer<sup>13</sup>. I begge avtaler ble det nedfelt at utviklingsarbeidet skulle ledes av en styringsgruppe; “Utviklingsarbeidet ledes av en styringsgruppe på 3-5 medlemmer med representanter fra kommunene, OFK og NAV og 1-2 fra andre parter etter lokal vurdering.”

Med virkning fra 1. januar 2010 ble det inngått avtale med hhv. Nord-Gudbrandsdal (NGVS) og Hadeland videregående skole (HVS). Avtalene regulerer karrieresenterets kjøp av lærertjenester og administrative tjenester (inkl bibliotek, IKT og lokaler) samt rekvisita/utstyr, og omtaler bestemmelser mht ansvar for eksamen, dokumentasjon og elevstatus. Vi oppfatter at selv om avtalene er ganske ulikt utformet, så har de om lag samme innhold.

I begge regioner har det tatt tid å få i gang samarbeidet med NAV som forutsatt, vi kommer tilbake til dette under omtalen av regionene.

---

<sup>10</sup> Det er også inngått en avtale mellom OFK sentralt og NAV som bl.a omfatter samarbeid om partnerskap for karriereveiledning ved de regionale karrieresentrene. Heller ikke denne er særlig konkret på hvordan samarbeidet skal foregå.

<sup>11</sup> Nord-Gudbrandsdal omtaler målgruppen som: Utdanningsøkende voksne og ungdom i og utenfor jobb, virksomheter/tilsatte i omstilling, lærlinger og studenter. Hadeland har med de samme målgruppene, og har i tillegg med: voksne utdanningsøkende og jobb-skiftere.

<sup>12</sup> Innholdet i utprøvingen er også formulert litt ulikt. Vi kommenterer ikke dette nærmere.

<sup>13</sup> Regionalt kompetanseforum på Hadeland har ikke ønsket rapportering utover den ordinære årsrapporteringen, det har heller ikke kommunene. Det har derfor ikke vært foretatt egne evalueringer.

## 9.2.1 Hadeland

Ved OPUS Hadeland ble arbeidet med Prosjekt kompetansemotor organisert i en styringsgruppe (regional utviklingsgruppe). Etter hvert som det ble klart at OPUS skulle omdannes til et Karrieresenter og arbeide med karriereveiledning på alle nivåer ble det etablert en egen styringsgruppe for dette. Den bestod av partene (NAV og kommunene), rektor ved videregående skole, og prosjektleder for Prosjekt kompetansemotor. Denne styringsgruppa hadde fokus på utviklingen av karriereveiledning som tjeneste, mens den regionale utviklingsgruppa hadde ansvar for den resterende delen av prosjekt Kompetansemotor.

### *Regionalt kompetanseforum*

Ved etableringen av Karriere Oppland skiftet regionalt kompetanseutvalg navn til regionalt kompetanseforum. I forumet sitter regionkoordinator for Hadelandsregionen, representanter fra de tre kommunene på Hadeland, Høgskolen i Gjøvik, Hadeland Videregående skole, Hadelandsprodukter (Hapro), Hadelandshagen<sup>14</sup>, NAV på Hadeland, Biblioteket og én representant fra Karriere Oppland sentralt. I alt har kompetanseforumet 13 medlemmer, men flere av medlemmene møter ikke fast, kun etter behov. Biblioteket og Hadelandshagen er tatt inn i forumet etter at pilotperioden var avsluttet. Karrieresenteret opplever at det er en ulempe at næringslivet ikke har ”en stemme” inn i Regionalt kompetanseforum. Grunnen til at dette ikke har vært mulig å få til er at Hadeland ikke lenger har en fungerende næringsforening.

Forumet har møter 3-4 ganger pr år, og arbeider i følge leder for karrieresenteret blant annet med å vurdere rapporteringen (fra karrieresenteret), innhenting av innspill om kurs- og utdanningsbehov i regionen, samt å komme med innspill om utdanningstilbud ved HVS. Samarbeidet i forumet har over tid blitt fokusert mer mot livslang læring, frafall og helhet i det 13-årige skoleløpet/overgang u-skole – videregående. Årsaken til dette kan være økt oppmerksomhet rundt disse spørsmålene i samfunnet for øvrig. Vi har også fått tilbakemeldinger fra deltakerne i forumet om at nettverksarbeidet er blitt mer regionorientert på bekostning av høyere utdanning. Meglerfunksjonen mot høyere utdanning er blitt lagt til KO sentralt, noe som har betydd mindre fokus på dette lokalt.

Fra noen av medlemmene i forumet nevnes at en ulempe med såpass bred sammensetning er det i større grad blir et informasjonsforum enn et utviklingsforum. En utfordring ligger også i at det forumet ikke oppfattes å ha en definert rolle eller mandat, og at det ikke finnes klare forventninger fra de som deltar, bortsett muligens fra OPUS selv. Dette medfører at karrieresenteret selv primært står for det utviklingsorienterte arbeidet. Det er også litt opp og ned med deltakelse i forumet, og det kunne etter enkeltes oppfatning kanskje vært noe mer vitalt. Imidlertid har det i følge de samme funnet en bedre arbeidsform over tid, og bedre funnet fram til hvilken rolle det bør spille.

### *Samarbeid med kommuner og regionråd*

Regionrådet bidrar med finansiering av tilleggstudanning for voksne gjennom prosjektet “Desentral utdanning på Hadeland”. Regionrådet har ingen formell, koordinerende eller annen rolle som er avtalt mellom OFK, kommunene og NAV ved etablering av karrieresenteret. Det hender imidlertid at saker

---

<sup>14</sup> Næringshage på Gran.

som angår dette samarbeidet blir drøftet i de månedlige møtene som regionkoordinator har med ordførere og rådmenn i de tre kommunene.

#### *Samarbeidet med NAV*

Når det gjelder samarbeidet med NAV så blir det i rapporten fra prøveperioden sagt ang utfordringer i arbeidet så langt (s.18): *“Tid fra partene til å prioritere deltakelse i nettverk og arbeidet med voksnes læring. .. Grunnet omorganisering og rammebetingelser i Nav har reell tid for karriereveileder fra Nav vært ca 5 % stilling/halv dag annenhver uke.”* Karriereveileder og leder for senteret opplyser at den NAV-ansatte som skulle være tilknyttet senteret på deltid i praksis ikke har fungert som karriereveileder. Det har vært både utskifting på personer og sykemeldinger, som har gått ut over funksjonen knyttet til karrieresenteret. Ansatte ved karrieresenteret opplever at NAV har brukt funksjonen ved senteret som en “salderingspost” ved f.eks sykdommer og permisjoner. Disse oppfatter at NAV pr i dag ikke har noe tilbud mht karriereveiledning i senteret.

NAV-leder mener på sin side at den NAV-ansatte det er snakk om ikke nødvendigvis skal sitte fysisk på OPUS, men at vedkommende skal arbeide med karriereveiledning. NAV-kontoret forsøker også å yte karriereveiledning utenom 20%-ressursen, bl.a ønsker NAV å veilede grupper selv. Personen som har den delte funksjonen mellom NAV og OPUS er sertifisert karriereveileder, og NAV ønsker å bruke denne kompetansen på eget hus, også overfor egne ansatte. NAV-leder opplever ikke at det er vanskelig å ha en stilling som er delt mellom NAV og OPUS. Samtidig oppfattes det som positivt at det finnes et lavterskeltilbud om karriereveiledning utenom NAV.

#### *Samarbeid med arbeids- og næringsliv*

Det blir nevnt i rapporten fra pilotperioden at det er tidkrevende å delta i alle aktuelle nettverk som en bør forholde seg til, og at det er brukt mye tid til å avklare ansvars- og arbeidsdeling mellom de ulike partene. Forholdet til Hapro blir nevnt i denne sammenheng ved at det vises til at bedriften har bygd opp et stort senter for yrkeskvalifisering, med 35 medarbeidere. Det blir sagt at senteret har noen av de samme målgruppene som OPUS, og at det er viktig at de to sentrene utvikler et samarbeid til det beste for befolkningen og ikke blir konkurrenter.

NAV-leder opplyser at som hovedregel benytter NAV Hapros tjenester når en person som er på arbeidsmarkedstiltak på Hapro skal ha karriereveiledning. NAV-leder opplever for øvrig at OPUS og Hapro har problemer med å samarbeide. Fra leder for karrieresenteret blir det sagt at det har vært en prosess mht arbeidsdelingen mot Hapro, og at man ikke er helt i mål med å finne en god arbeidsdeling.

Det har vært samarbeid mellom karrieresenteret og flere av store, private bedriftene i regionen, bl.a Hadeland Glassverk, Auranor, Hapro og Aditro. Hapro som er den største industribedriften på Hadeland<sup>15</sup>, opplyser at man samarbeider med karrieresenteret om fagopplæring, primært for egne ansatte, der OPUS leverer teoridelen. Bedriften bruker også senteret i spesielle kompetanseutviklingsopplegg, f.eks i engelsk og IT. Tidvis har det vært kjøpt prosjektbaserte opplegg ellers, slik som kartlegging av kompetanse i bedriften.

---

<sup>15</sup> Bedriften produserer elektronikkomponenter og har ca 600 ansatte. Attføring er organisert i en egen avdeling, og det er denne som bl.a driver karriereveiledning for NAV.

Karrieresenteret har også laget tilbud om kurs der det var åpnet for alle interesserte kunne melde seg. Denne typen samarbeid og tilbud har det i følge leder blitt mindre av, primært som følge av omorganisering ved senteret og fokuset på basisfunksjonene. Dette oppfattes som litt uheldig fordi man mener at kontakt med bedriftene er viktig for å kunne rekruttere til de ordinære tilbudene.

Primært er det kommunene som har benyttet tilbud om utdanning, der OPUS har hatt funksjon som megler vis á vis høgskolemiljøene. Dominans av offentlige kunder skyldes både at det er vanskelig å finne etterutdanningsopplegg som “treffer” mange nok private bedrifter og at disse i mindre grad enn kommunene har krav og ønsker om etterutdanning for sine ansatte.

Kommunene samarbeider med karrieresenteret blant annet om *etter- og videreutdanning* innen skole- og barnehagesektoren. Senteret sin rolle har vært å tilrettelegge anbudsopplegg, være rådgiver i prosessen samt å være bindeledd mot kompetansemiljøene. Dette startet i 2004 med et etterutdanningsprogram for barnehageansatte på Hadeland, og det er nå utvidet til et større program. På bakgrunn av de gode erfaringene fra barnehagesektoren ble det laget et opplegg for etter- og videreutdanning av lærere ifm Kunnskapsløftet. Opplegget ble videreført og etter Kunnskapsløftet utvidet til å gjelde alle ansatte (inkludert skoleledere og assistenter). Det siste opplegget ble igangsatt våren 2010, og omfatter alle 350-400 ansatte i skolesektoren fra alle Hadelandskommunene. Karrieresenteret står dessuten for desentralisert (grunn-)utdanning av lærere og barnehagepedagoger. Kommunenes rolle her er først og fremst å si noe om behovet for slik utdanning i regionen.

#### *Samarbeid med videregående skole*

Som nevnt er det blitt inngått en samarbeidsavtale mellom karrieresenteret og HVS. Skolen tar i følge rektor med karrieresenterets behov ifm planleggingen av skoleåret. Man samarbeider ellers om kontortjenester, økonomi, bruk av personell, utarbeidelse av vitnemål og bruk av lokaler. Leder ved karrieresenteret deltar på ledermøtene ved HVS ca 1 gang i måneden og ellers ved behov. Leder får kopi av alle innkallinger og møtereferater.

Samarbeidet med og linken mot vgs er i følge leder for senteret blitt svakere etter at den nye organisasjonsmodellen ble innført, der senteret ikke lenger er en del av HVS sin organisasjon. Konkret gir dette seg utslag i at leder for karrieresenteret ikke er med på alle ledermøter, og det er mindre oppmerksomhet mot karrieresenteret fra skolen sin side. I følge studieveileder merker man dette også ved at det er blitt vanskeligere å bruke lærere derfra, og at man er blitt mer avhengig av enkeltpersoners “goodwill”. Vi har også fått innspill på at skolen prioriterer karrieresenteret litt lavere enn før, men det kan ha noe å gjøre med at Opus flyttet i egne lokaler litt før omorganiseringen.

Rektor ved HVS oppfatter at karrieresenteret/OPUS har hatt en ganske selvstendig rolle ift HVS hele veien, også før omorganiseringen i Karriere Oppland. Den viktigste endringen ligger i at styringsmodellen er endret.

## **9.2.2 Nord-Gudbrandsdal**

#### *Regionalt kompetanseforum*

Det regionale kompetanseforumet ble etablert allerede i pilotperioden i form av en styringsgruppe for etablering av det nye karrieresenteret. Regionsjefen leder kompetanseforumet, og for øvrig består det

av daglig leder i næringsforeninga, leder i rådmannsutvalget i Norddalen, rektor Nord-Gudbrandsdal vgs, rådgiver i Karriere Oppland sentralt og NAV-leder. Kompetanseforumet kom med etableringen av pilotsenteret. Tidligere var det en løsere gruppe med smalere sammensetning (regionsjef, rektor vgs og OPUS-leder).

Forumet har møter 4 ganger pr år, og har i følge leder for karrieresenteret primært følgende arbeidsområder: Rapportering, innhenting av innspill om kompetanse- og utdanningsbehov i regionen, samt at det følger opp karrieresenterets løpende virksomhet. I det senere har det også blitt mer oppmerksomhet knyttet til det 13-årige skoleløpet og rådgivningstjenesten i grunnskolen.

I likhet med Hadeland kommer det også i Nord-Gudbrandsdal fram ønsker om at kompetanseforumet i større grad kunne ha initiert saker. Arbeidet i forumet oppleves å arbeide mye mot OPUS sine planer og målsetninger, og blir dermed også i stor grad styrt av karrieresenterets arbeid og planer.

Det ble nevnt at det har vært litt uklarhet knyttet til hvilken rolle Karriere Opplands representant skal spille, og særlig hvorvidt det skal være en observerende rolle eller som en deltaker i likhet med de andre medlemmene.

#### *Samarbeid med kommuner og regionråd*

I tillegg til kompetanseforumet så har karrieresenteret samarbeid mot kommunene i 6K-samarbeidet som er inngått mellom kommunene i Norddalen. For skole og barnehage har det i regi av 6K vært samarbeid i mange år om kompetanseutvikling/etterutdanning for de ansatte i kommunene. 6K helse er ganske nytt, og ble etablert som følge av samhandlingsreformen. Her er det etablert tilbud om etterutdannings for helsepersonell. 6K finnes også for næring og personal, her har OPUS så langt vært lite i inngrep. I tillegg til 6K-nettverket og regionalt kompetanseforum, så finnes det andre nettverk som karrieresenteret benytter seg av:

- Rådmannsutvalget
- Styringsgruppa for det 13-årige skoleløpet
- Næringsforeninga
- NAV sine ulike nettverk
- Rådgivernetttverk i grunnskole og vgs.

Regionsjefen opplyser at Regionrådet har kompetanse som hovedsatsing, og OPUS har en helt sentral rolle i operasjonalisering mht kompetanseutvikling i og kompetanseoverføring til regionen. Konkrete eksempler på hvordan Regionrådet engasjerer seg via OPUS er bl.a:

- Regionrådet betaler avgiften til studiesenteret.no
- Støtte til kompetanseheving for kommunalt ansatte knyttet til arbeidet med helseplan.
- Regionrådet har støttet reetableringen av landbruksutdanning i Norddalen. Det samme gjelder også f.eks oppstart av norskutdanning og vertskapskurs for nasjonalparkverter.
- Planlegging av regional konferanse om kompetanse i regi av OPUS.

### *Samarbeidet med NAV*

I rapporten fra pilotperioden heter det at samarbeidet med NAV er blitt tettere gjennom arbeidet med karriereveiledning. I rapporten fra perioden 1.10.09 – 30.9.10 nevnes at det “ikke har lyktes å få etablert en “øremerket” ressurs fra NAV (jf samarbeidsavtalen) som kan jobbe systematisk i forhold til Karrieresenteret”.

I Norddalen ble det bestemt å desentralisere den veilederressursen som NAV iht avtalen skulle stille til rådighet for OPUS. Det betydde at det var de 6 NAV-kontorene som hver for seg skulle avgi ressurser. Denne løsningen ble valgt med utgangspunkt i at NAV i Norddalen har kontor i alle kommuner. Fra i vår ble det bestemt at det skulle dedikeres en 20% ressurs fra NAV som fysisk skulle plasseres ved senteret. Denne løsningen kom i stand både fordi OPUS ønsket det og fordi NAV regionalt fikk tilgang på en kompetent person til å fylle denne rollen. Også fra NAV sin side ser man at denne løsningen er mer i tråd med avtalen enn den “desentraliserte” modellen, som i følge NAV-leder neppe ga så mye som en 20% stilling til sammen.

I følge NAV – leder i regionen oppleves det som viktig at NAV kan ha et profesjonelt miljø i regionen å støtte seg på mht karriereveiledning. Å ha en instans med spesialkompetanse på dette området i nærmiljøet oppfattes som trygt, og gjør at NAV ikke har behov for å utvikle egen kompetanse og egne tilbud mht karriereveiledning.

Veilederne ved karrieresenteret har helt siden starten av pilotperioden vært mye ute på NAV-kontorene og hatt veiledningssamtaler der, og det regner man å fortsette med. Der prøver de særlig å ta samtaler med brukerne som henvist fra NAV, helst slik at det er mulig å bruke en full dag når en først er ute på et av NAV-kontorene.

### *Samarbeid med arbeids- og næringsliv*

Mot private bedrifter har det i følge leder for karrieresenteret hele veien vært godt samarbeid om fagopplæring. Videre består samarbeidet i at senteret ved behov har arrangert lederutviklingskurs for næringslivet, og det tilbys hvert år etterutdanningskurs for økonomi-medarbeidere og regnskapsførere.

Både senteret, næringsforeningen og regionrådet trekker likevel fram samarbeid om etterutdanning som et område der det burde vært gjort mer. Dette skyldes dels at det har vært lav etterspørsel fra det private næringslivet i regionen etter etterutdanning i form av høyskoleutdanning. I følge leder for næringsforeningen skyldes dette at næringslivet består av mange små bedrifter, som opplever at (langvarige) etterutdanningsopplegg er lite matnyttige. Leder for senteret opplyser at noen muligheter glipper fordi at når behov og ønsker først dukker opp så skulle det “helst vært gjort i går”. Det fremheves fra annet hold at bedriftene først etterspør utdanningstilbud når de er blitt presset av sine kunder, f.eks fordi man må ha en viss kompetanse i bedriften for å kunne levere inn tilbud/andud på leveranser/oppdrag. Dette betyr at bedriftene ofte kommer litt på etterskudd ift sine egne behov, noe som er lite tilfredsstillende både for bedriftene selv og OPUS.

I likhet med Hadeland har derfor etter- og videreutdanningen stort sett omfattet kommunale arbeidsplasser, og da særlig ulike grupper av helsepersonell (bl.a bachelor i sykepleie, høyskolestudier i helse- og sosialfag).

### *Samarbeid med videregående skole*

Leder for karrieresenteret viser til at det hele veien har vært tett samarbeid mot den videregående skolen, noe som er blitt forsterket av at rektor har vært interessert i hva senteret driver med. At skolen er samlokalisert med senteret har også vært en fordel, bl.a ved at rektor har kontor sammen med OPUS, og det har dermed vært kort vei for å ta opp spørsmål.

Etter etableringen av KO har skjedd små endringer ut over at rektor ikke lenger er OPUS-leders foresatte. Denne deltar på ledermøter på skolen etter behov, slik var det også for overgangen til KO. I det praktiske samarbeidet mot vgs er det heller ikke store endringer, men Vigo Voksen skaper enkelte problemer fordi det er så dårlig kompatibelt med det systemet vgs bruker.

## **9.3 REVISJONENS VURDERINGER**

### *Regionalt kompetanseforum*

Fra begge regioner kommer det positive tilbakemeldinger på samarbeidet i forumet, og det arbeidet karrieresentrene ledere gjør for å benytte det som et viktig organ. Som tidligere nevnt blir det også trukket fram at forumet benyttes til å drøfte kompetanseutfordringer regionalt og behovet for utdanningstilbud. På den annen side blir det også fra enkelte anført at aktiviteten i forumet i stor grad er initiert av og rettet inn mot aktiviteten i karrieresenteret, og at den utviklingsrettede rollen blir noe mer fraværende. I den forbindelse vil revisjonen stille spørsmål ved om det er behov for å definere nærmere hvilken rolle kompetanseforumet skal spille, evt om det bør skje i fellesskap mellom fylkeskommunene og de instanser som enten er med i dag, evt kan være naturlig å ta inn.

### *Samarbeidet med NAV*

Fra NAVs side oppleves samarbeidet med karrieresenteret som fruktbart. NAV har som nevnt nytte av kompetanse i forhold til karriereveiledning i regionen, noe karrieresenteret har. NAV trekker fram at karriereveiledning er et positivt og nyttig tilbud, særlig for brukere som er på vei fra en fase til en annen i sitt yrkesliv, og som samtidig er mottakelige for råd mht læring og endringer. Det oppfattes som en styrke at OPUS også er på tilbudssiden mht utdanning, der de for enkelte studier faktisk kan bygge fagmiljøer regionalt for folk som tar høyere utdanning (i dag gjelder det særlig lærer- og sykepleierutdanning).

De regionale NAV-kontorene opplever at de har kommet godt i gang med samarbeidet med karrieresentrene, men at utviklingen av samhandlingen har en vei å gå enda. De første årene har det blant annet vært utprøving i forhold til hvordan NAVs ressurs inn i karrieresentret skulle forvaltes. Dette har Hadeland og Nord-Gudbrandsdal løst ulikt, men i begge regioner har det tatt lang tid å få på plass den praktiske samarbeidsmodellen.

Slik det ser ut for oss har NAV og karrieresentrene til dels ulik oppfatning av hvordan samarbeidet bør foregå mht arbeidsdeling og fysisk plassering av stillingsressursen fra NAV. Dette ser nå ut til langt på vei å ha kommet på plass for Nord-Gudbrandsdal sin del, mens det på Hadeland synes fortsatt å være behov for avklaringer på dette området.

### *Samarbeidet med regionalt arbeids- og næringsliv*

Når det gjelder samarbeid med arbeids- og næringsliv er det primært kommunene som har benyttet tilbud om utdanning, der karrieresentrene bl.a fyller rollen som megler vis á vis høgskolemiljøene. Årsaken til at private bedrifter ikke benytter dem i så stor grad, kan både være at det er vanskelig å finne etterutdanningsopplegg som “treffer” mange nok private bedrifter og at disse i mindre grad enn kommunene har krav og ønsker om etterutdanning for sine ansatte. I hvilken grad det er mulig å styrke koblingen mot næringslivet gjennom f.eks markedsføring og tilrettelegging av tilbud er vanskelig å si med basis i revisjonskriteriene. Her kan muligens evt regionalt kompetanseforum spille en rolle, f.eks ved å trekke mer på nettverkene i næringslivet.

Vi vil også trekke fram at et par informanter har nevnt at samarbeidet med næringslivet om tilpassede kurs og utdanningsløp har blitt mindre etter etableringen av karrieresenteret som en følge av omorganisering og fokuset på basisfunksjonene. Vi har ikke undersøkt dette inngående nok til å kunne slå fast om det er tilfellet, men i den grad dette stemmer så vil vi stille spørsmål om dette et utilsiktet utslag av omleggingen til karrieresentre. Slik det ser ut for oss har nemlig karrieresentrene en svakere kobling mot det private næringsliv enn mot kommunene i sine utdanningstilbud, og fylkeskommunen bør dermed ha en bevisst holdning til om en ytterligere svekkelse av denne er ønskelig.

### *Samarbeidet med videregående skole*

Her er erfaringene ganske ulike mellom de to regionene. For Hadelands del oppleves at koblingene er blitt svekket, mens man i Nord-Gudbrandsdal ikke peker på særlige endringer. For begge regionenes vedkommende virker det som lokaliseringen av karrieresenteret kan være en medvirkende årsak til disse ulikhetene. Ettersom organiseringen av voksnes læring ble samlet i en egen organisasjon er det ikke særlig overraskende at samarbeidet med den videregående skolen kan ha blitt noe mindre tett. For Hadeland sin del håper man som tidligere nevnt at samlokalisering i den nye videregående skolen på Gran vil kunne bidra til tettere dialog.

## 10 KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

### *De nye tjenestene*

- Begge regioner har kommet godt i gang med arbeidet knyttet til karriereveiledning.
- Regionene har utført flere oppgaver av drifts- og utviklingsmessig karakter knyttet til veiledning, ikke minst er det blitt etablert en karriereveiledningstjeneste overfor voksne som synes å bli stadig mer etablert.
- Samarbeidet mot skolene i regionen er ikke bare knyttet til veiledning, men går også på koordinering, administrasjon og drift.
- Regionale aktører som karrieresentrene samarbeider med gir positive tilbakemeldinger på det arbeidet som er gjort så langt.

### *Organisering*

- De to karrieresentrene vi har tatt for oss synes å være godt etablert, med en fungerende organisasjon med definerte arbeidsoppgaver.
- Basisfinansieringen av sentrene er blitt styrket i tråd med intensjonene.
- Planer og rapporter er ulikt utformet mellom de to regionene. Dette reflekterer ikke bare ulike målsetninger, men også at planer og målstruktur er ulikt oppbygd.

### *Regionalt samarbeid*

- Regionalt kompetanseforum oppfattes som et nyttig forum for diskusjon rundt bl.a behov for kompetanse og utdanningstilbud, men oppfattes samtidig å ha potensiale for å bli et mer vitalt organ.
- Samarbeidet mellom NAV og karrieresenteret oppleves som fruktbart, men det har tatt lang tid å få på plass de praktiske samarbeidsløsningene.
- Samarbeid mot nærings- og arbeidsliv er tettest mot kommunal sektor. I den grad det stemmer at koblingene mot privat næringsliv er blitt svekket, bør det vurderes om dette er en ønsket utvikling.
- Koblingene mot den videregående skolen er blitt noe svekket for Hadelands del, mens det ikke meldes om endringer i Nord-Gudbrandsdal.

### *Anbefalinger*

- Klargjøre hvilke roller UOY-koordinator skal ha mot rådgiverne i skoleverket regionalt.
- Planer og rapporter bør forbedres, slik at de i større grad rapporterer på en definert målstruktur.
- Rollen til regionalt kompetanseforum bør klargjøres.
- Samarbeidet med NAV har “gått seg til”, men det bør drøftes hvorvidt avtalen med NAV (og kommunene) bør gjennomgås, slik at samarbeid, roller og ressursfordeling blir ytterligere klarlagt.
- I den grad det er ønskelig å opprettholde et tett samarbeid mot næringsliv og private bedrifter om kurs- og utdanningstilbud, bør det ses på om overgangen til de seks basisfunksjonene kan ha gitt uheldige effekter som evt bør motvirkes ved tiltak.

## **REFERANSER**

- Danielsen, Å (2009): *Ettertanker – Prosjekt Kompetansemotor, en refleksjon*. Universitetet i Tromsø 19.10.09.
- Eide, T.H (2009): *Evaluering av prosjekt Kompetansemotor*. Notat, 05/2009. Østlandsforskning.
- Helgesen, M og Feiring, M (2007): *Partnerskap for karriereveiledning*. NIBR-rapport 2007/18. Norsk institutt for by- og regionforskning, Oslo.
- Innlandet Revisjon (2009): *Forvaltningsrevisjon av Oppland fylkeskommune – OPUS*. Notat 13.1.09.
- Karrieresenteret Opus Hadeland (2010a): *"Små skritt store seire" – Handlingsplan 1.1.10-31.7.11*. Versjon 12.4.10.
- Karrieresenteret Opus Hadeland (2010b): *Rapportering – Karriere Oppland 2010. (1.10.09 – 30.9.10)*.
- Karrieresenteret Opus Nord-Gudbrandsdal (2010a): *"Livslang læring for den enkelte – positiv utvikling for Nord-Gudbrandsdal" – Handlingsplan 1.1.10-31.7.11*. Vedtatt av Regionalt kompetanseforum 10. mars 2010.
- Karrieresenteret Opus Nord-Gudbrandsdal (2010b): *Rapportering – Karriere Oppland 2010 (1.10.09 – 30.9.10)*.
- Karrieresenteret Opus Nord-Gudbrandsdal (2010c): *Årsplan 2011*.
- Kunnskapsdepartementet (2007): *Tilstandsrapport om livslang læring i Norge – Status, utfordringer og innsatsområder*.
- Kunnskapsdepartementet (2009): *Utdanningslinja*. St.meld. nr. 44 (2008-2009).
- Oppland Fylkeskommune m.fl (2008a): *Avtale om Karrieresenter Nord-Gudbrandsdal*.
- Oppland Fylkeskommune m.fl (2008b): *Avtale om Karrieresenter Hadeland*.
- Oppland Fylkeskommune (2009a): *Videregående opplæring: Ny organisasjonsmodell for OPUS/Karrieresenter – Endring pr 140809*. FR-sak 741/09.
- Oppland Fylkeskommune (2009b): *Prosjekt Kompetansemotor – utdanning på høgre nivå i et livslangt perspektiv*. Prosjektrapport, september 2009.
- Oppland Fylkeskommune (2009c): *Prosjekt Kompetansemotor – Status, evaluering og videreføring av fagfeltet*. FT-sak 40/09.
- Oppland Fylkeskommune (2010a): *Intern rutine – Videregående opplæring for voksne*.

Oppland Fylkeskommune (2010b): *Overordnet plan Karriere Oppland.*

Oppland Fylkeskommune (2010c): *Videregående opplæring – Melding om kvalitet og aktivitet 2010.*

Oppland Fylkeskommune (2010d): *Kompetanse- og utviklingsplan. Karriere Oppland – versjon februar 2010.*

Oppland Fylkeskommune og NAV Oppland (2010): *Partnerskapsavtale 2011-13 mellom Oppland Fylkeskommune og NAV Oppland.*

Opus Hadeland (2009a): *Rapport for perioden 1.9.08 – 1.6.09. Etablering og utvikling av karrieresenter på Hadeland - Erfaringer og måloppnåelse.*

Opus Hadeland (2009b): *Rapport – Utprøving av modell for voksnes læring 2008/vår 2009.*

Opus Nord-Gudbrandsdal (2008): *Prosjektplan – Etablering og utvikling av karrieresenter i Nord-Gudbrandsdal. Vedtatt av styringsgruppa 2.12.08.*

Opus Nord-Gudbrandsdal (2009): *Prosjektrapport - Etablering og utvikling av karrieresenter i Nord-Gudbrandsdal. Underveisrapport: Erfaringer og måloppnåelse1. driftsår(1.9.08 – 1.6.09). 16.6.09.*

Utdanningsdirektoratet (2006): *Partnerskap for karriereveiledning. Forventninger til fylkenes arbeid. Brev av 8.2.2006 til fylkeskommunene og Oslo kommune.*

Utdanningsdirektoratet (2008): *Forståelsen av gjeldende regelverk om voksnes rett til videregående opplæring etter opplæringslovens kapittel 4A. Rundskriv UDir – 2 -08.*

Utdanningsdirektoratet (2010): *Utbetalingsbrev – Midler for året 2010 til videreføring av arbeidet med Partnerskap for karriereveiledning. Brev av 8.3.2010 til Oppland Fylkeskommune.*

Utdanningsdirektoratet (2011): *Partnerskap for karriereveiledning – Utbetaling av tilskudd for 2011 Brev av 11.3.2011 til Oppland Fylkeskommune.*

Vox (2011): *Behov og interesse for karriereveiledning 2010. Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, Oslo.*

## VEDLEGG 1 INTERVJUER

### HADELAND

Jon Kristiansen, Leder Karrieresenter OPUS Hadeland

Håkon Rødningsby, Studieveileder Karrieresenter OPUS Hadeland

Eva Swahn, Karriereveileder Karrieresenter OPUS Hadeland

Jan Woie, Lunner kommune

Oddvar Staxrud, Opplæringskontoret for Håndverks- og Industrifag Hadeland

Tone Elisabeth Andersen, NAV Hadeland

Torkel Aas, HAPRO

Trond Kristian Holter, Rektor Hadeland VGS

Edvin Strame, Regionkoordinator (Regionrådet for Hadelandsregionen)

### NORD-GUDBRANDSDAL

Solveig Rindhølen, Leder Karrieresenter OPUS Nord-Gudbrandsdal<sup>16</sup>

Bård Atle Fuglum, Karriereveileder Karrieresenter OPUS Nord-Gudbrandsdal

Jan Roger Bøe Øien, Karriereveileder Karrieresenter OPUS Nord-Gudbrandsdal

Sjur Mykletun, Sel kommune

Ole Tvette Muriteigen, daglig leder Nord-Gudbrandsdal Næringsforening

Jarleif Haugen, NAV Nord-Gudbrandsdal

Ole Petter Hansen, Rektor Nord-Gudbrandsdal VGS<sup>12</sup>

Ole Aasaaren, Regionsjef (Regionrådet for Nord-Gudbrandsdalsregionen)

### KARRIERE OPPLAND

Inger Granli, leder

Anne Larsen, rådgiver

---

<sup>16</sup> Sluttet juli 2011.

# VEDLEGG 2 RÅDMANNENS UTTALELSE

**OPPLAND**  
fylkeskommune



Fylkesrådmannen

Innlandet Revisjon IKS  
Serviceboks  
2626 LILLEHAMMER

Vår ref.: 200806187-56  
Deres ref.: 2011-635/KL

Lillehammer, 20. september 2011

## Forvaltningsrevisjonsrapport - Karrieresentre

Vi viser til brev datert 26.08.11. med vedlagt utkast til revisjonsrapport. Revisjonens spørsmål i brevet er benyttet som grunnlag for fylkesrådmannen kommentarer til rapporten:

1. Fylkesrådmannen mener det er gitt god informasjon om prosjektets formål og gjennomføring.
2. Fylkesrådmannen har ingen kommentarer til prosjektets metode, anvendte kilder eller faktafremstilling som kan ha betydning for revisjonens vurderinger eller konklusjoner.
3. Fylkesrådmannen har ingen kommentarer til valgte revisjonskriterier.
4. Fylkesrådmannen sier seg enig i rapportens samlede vurderinger, konklusjoner og anbefalinger.

Fylkesrådmannen viser til følgende tiltak som er/vil bli iverksatt:

- a. *Rollen til rådgiverkoordinator (UOY-koordinator)*  
Fylkesopplæringsjefen gjorde våren 2011 en evaluering av oppgaver og rolle for koordinatorene. Dette er oppsummert i en veiledende arbeidsbeskrivelse for koordinator, der rollen mot rådgiverne i skoleverket blir presisert. Denne arbeidsbeskrivelsen skal på høring høsten 2011. Dette forventer fylkesopplæringsjefen vil føre til en mer lik praksis i alle regioner.
- b. *Planer og rapporter i Karriere Oppland*  
Overordnet plan og system for rapportering er nå på plass, dette tar utgangspunkt i fylkesrådmannens gjennomføringsdokument. Karrieresentrene rapporterer på de måleindikatorer som er nevnt i politisk resultatmål 1. I tillegg rapporteres det på indikatorer knyttet til de 6 funksjonene, som er oppdraget til Karriere Oppland.
- c. *Rollen til regionalt kompetanseforum*  
Det er nå 6 regionale kompetanseforum på plass, de ledes av en representant fra det regionale partnerskapet, eksempelvis regionkoordinator eller regionrådsleder og leder av det enkelte karrieresenteret fungerer som sekretær. Dette er regulert gjennom samarbeidsavtaler med hver region. En representant fra Karriere Oppland sentralt er med i forumet og vil bidra til en mer konkret bestilling til utviklingsretta oppgaver regionalt. Dette kan være innspill i

Postadresse  
Postboks 988  
2626 LILLEHAMMER  
Org. Nr: 961382335

Besøksadresse  
Kirkegaten 76, Lillehammer  
Bankkonto: 2000 09 50018  
E-post: postmottak@oppland.org

Saksbehandler:  
Øivind Nyhus  
Telefon:  
Telefaks:

*dimensjoneringsarbeidet i ungdomsopplæringen, synliggjøre behov og bidra til flere læreplasser og konkretisere samarbeid med NAV.*

*d. Samarbeid med partene (NAV og kommuner)*

*Karriere Oppland sentralt arbeider kontinuerlig med innhold i bruk av ressursene som disse partene bidrar med. Tema er jevnlig oppe i de regionale kompetansefora. I tillegg gjennomføres partnerskapsmøter med NAV på fylkesnivå. Innspill fra revisjonsrapporten vil bli tatt opp på møte høsten 2011.*

*e. Samarbeid med næringsliv*

*Karrieresentrene har gjennom sine 6 funksjoner utviklet en ny rolle i forhold til næringslivet. Karriere Oppland skal drive mindre med oppdrag og mer ha en rolle som stimulerer til kompetanseutvikling gjennom kartlegging av behov og informasjon om ulike opplæringstilbud. For å forsterke arbeidet mot næringslivet vil kompetanseveiviseren bli tatt i bruk, et verktøy utviklet i samarbeid med regionalenheten. Lederne i Karriere Oppland vil bli kurset i kompetanseveiviseren og det vil bli en del av bestillingen til de regionale kompetansefora.*

*f. Samarbeid med de videregående skolene*

*Samarbeidsavtalen mellom karrieresenter og ansvarlig skole i hver region vil bli tema på rektormøte og i skolebesøk. Det er viktig for fylkesopplæringsjefen at det gode samarbeidet mellom karrieresenter og skole blir ivarettatt også i den nye organiseringen av tilbudet til voksne.*

5. Rapporten oppfattes som nyttig og den vil bli benyttet aktivt i det videre arbeidet med bedre styring og kvalitetssikring innenfor karrieresentrenes arbeidsområde. Rapporten gir en god beskrivelse av bakgrunn og etablering av Karriere Oppland og peker på de viktigste områdene for utvikling. Fylkesrådmannen ser derfor på rapporten som en viktig støtte i det videre arbeidet med å utvikle Karriere Oppland.
6. Rapportens oppbygning og språkbruk vurderes som bra. Fylkesrådmannen vil kun påpeke at rapporten ikke er konsekvent på bruk av riktig betegnelse på karrieresentrene.

Vennlig hilsen

  
Rasmus Olav Vigrestad  
Fylkesrådmann

  
Inger Granli  
Leder Karriere Oppland