

Møteinnkalling

Utval:	Utval for opplæring og helse
Møtestad:	Fylkesutvalsalen, 3. etasje, Fylkeshuset, Agnes Mowinckelsgate 5
Dato:	10.01.2017
Tid:	10:00

Program

- Kl. 10:00 «**Regional plan for kompetanse og arbeidskraft**» - orientering om status for arbeidet
- Kl. 10:20 **Meld.St. 9 «Fagfolk for fremtiden»** - orientering
- Kl. 10:40 Sakshandsaming
- Kl. 11:30 Lunsj i kantina
- Kl. 12:00 Sakshandsaminga held fram

Oppmodar om at avklaring om habilitet vert meldt i forkant av møtet.

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å fylle ut skjemaet på www.hordaland.no/forfall.

Innkallinga gjeld valde medlemer i Utval for opplæring og helse. Ved eventuelt forfall frå faste medlemer vil varamedlemer bli kalla inn særskilt.

Emil Lennart Pålikoff Gadolin
utvalsleiar

Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off.
PS 1/17	Godkjenning møteinnkalling og sakliste		
PS 2/17	Godkjenning møteprotokoll forrige møte		
PS 3/17	Referatsaker (meldingar)		
RS 1/17	Endring av lokal inntaksforskrift grunna ny inntaksmodell	2016/8071	
RS 2/17	Rekruttering til helse- og omsorgsfag	2014/20202	
RS 3/17	Brev frå Odda kommune vedk. krav om nynorske lærebøker	2016/34568	
PS 4/17	Pilotprosjekt Karriere Sunnhordland til ordinær drift	2014/16238	
PS 5/17	Ny fylkeskommunal observatør til styret ved Framnes vgs	2015/10949	
PS 6/17	Forslag til nye honorarsatsar for medlemmer i prøvenemnd	2016/34799	
PS 7/17	Plan for kompetanseutvikling 2016-2020, tiltak 2017/18	2016/34990	
PS 8/17	Klimapartner Hordaland - vidare utvikling	2014/24656	
PS 9/17	Tilskot til folkehelsearbeid i kommunane - forlenging av tilskotsordning	2016/35103	
PS 10/17	Ymse		

PS 1/17 Godkjenning møteinnkalling og saksliste

PS 2/17 Godkjenning møteprotokoll forrige møte

PS 3/17 Referatsaker (meldingar)



Notat

Dato: 19.12.2016
Arkivsak: 2016/8071-2
Saksbehandlar: birhau

Til: Utval for opplæring og helse

Frå: Fylkesrådmannen

Endring av lokal inntaksforskrift grunna ny inntaksmodell

Fylkestinget fatta i sak 95/2016 Ny inntaksmodell til vidaregåande skular i Hordaland fylkeskommune frå skuleåret 2017/2018 slikt vedtak:

- *«Hordaland fylkeskommune tek utgangspunkt i dagens inntaksmodell, med desse endringane: Elevar frå Vg1 innan dei studieførebuande utdanningsprogramma skal ha ein rett til å fortsetje på same skule på neste trinn påfølgjande skuleår.*
- *Innføre ein reisetidsgaranti for å sikre at ingen elevar får urimeleg lang ufrivillig reisetid. Det må presiserast i lokal inntaksforskrift at desse elevane skal vurderast skjønsmessig for inntak på nærskulen*
- *Fylkesrådmannen får fullmakt til å endre lokal inntaksforskrift i tråd med dette. Ny inntaksforskrift vert lagt fram som melding til Utval for opplæring og helse i januar 2017.*
- *Det skal gjerast ei eigen vurdering av om ordninga med rett frå Vg1 til Vg2 og skal gjelde for Musikk, Dans og Drama.*
- *Fylkestinget ber om at Utval for opplæring og helse vert gitt ei orientering kring retningslinjer og oppfølging i høve søknadsskjemaet og opplæring i dette med omsyn til saksframlegget.»*

Fylkesrådmannen har i medhald av vedtaket gjort endringar i §§ 2 og 4 i den lokale inntaksforskrifta.

Endringar i § 2 Regionalt / karakterbestemt inntak

Overskrifta til § 2 er endra frå:

Regionalt / karakterbestemt inntak

til:

Regionalt / karakterbestemt inntak med garanti for inntak på nærskulen for elevar som får urimeleg lang reisetid

Det er lagt til eit nytt § 2 (5) som regulerer rett til inntak på nærskulen for dei som får urimeleg lang reisetid.

§ 2 (5) Elevar som får urimeleg lang reisetid, har rett til inntak på nærskulen etter skjønsmessig vurdering. For å få rett til slik vurdering må eleven ha ført opp nærskulen som sitt førsteval.

Ny § 2 lyder slik:

§ 2 Regionalt / karakterbestemt inntak med garanti for inntak på nærskulen for elevar som får urimeleg lang reisetid

(1) I Hordaland fylkeskommune er det kapasitetsstyrt fritt skuleval. Dette inneber at ein søkjar står fritt til å søkje seg inn på skular i heile Hordaland uavhengig av bustad.

(2) Fylkesrådmannen kan kjøpe skuleplassar i andre fylkeskommunar eller gje gjesteelevgaranti til andre fylkeskommunar for søkjarar til tilbod som ikkje finst i eige fylke.

(3) Søkjarar busette i enkelte grenseområde med andre fylke, vert behandla i høve til eigne avtalar mellom fylkeskommunane.

(4) Fylkesrådmannen kan gje gjesteelevgaranti for søkjarar til andre fylkeskommunar etter ei individuell vurdering dersom det er tungtvegande grunnar for dette. I særskilde høve kan fylkesrådmannen søkje om å kjøpe elevplass i andre fylkeskommunar.

(5) *Elevar som får urimeleg lang reisetid, har rett til inntak på nærskulen etter skjønsmessig vurdering. For å få rett til slik vurdering må eleven ha ført opp nærskulen som sitt førsteval.*

Endringar i § 4 Inntak til Vg2 og Vg3

Første ledd i vedtaket: *«Hordaland fylkeskommune tek utgangspunkt i dagens inntaksmodell, med desse endringane: Elevar frå Vg1 innan dei studieførebuande utdanningsprogramma skal ha ein rett til å fortsetje på same skule på neste trinn påfølgjande skuleår.»*

For å sikre at elevar frå Vg1 innan dei studieførebuande utdanningsprogramma skal få rett til å fortsetje på same skule på neste trinn påfølgjande skuleår, er lokal inntaksforskrift § 4 (2) endra ved at det er lagt inn ei ny setning:

Søkjar til Vg2 på utdanningsprogramma Studiespesialisering (ST), Idrett (ID), Medium og kommunikasjon (MK), Kunst, design og arkitektur (KDA) og Musikk, dans og drama (MDD) har rett til å halde fram på same skule som der Vg1 er fullført dersom han/ho har kompetanse frå Vg1 og har søkt som fulltidselev etter inntaksforskrifta. Føresetnaden er at det vert søkt om inntak påfølgjande år, og at den skulen der han/ho har fullført Vg2, er første prioritet. Til Vg2 Musikk ved Langhaugen vgs vert elevar frå Vg1 Musikk, dans og drama ved skulen prioritert for inntak saman med søkjarar frå Vg1 ved andre fylkeskommunale skular.

Ny § 4 lyder slik:

Inntak til Vg2 og Vg3

(1) Søkjar kan prioritere inntil tre programområde som han/ho er kvalifisert til ved innsøking til Vg2 eller Vg3. Innanfor kvart programområde kan det prioriterast inntil seks skular.

(2) Inntaket vert gjort på bakgrunn av karakterpoeng for kompetansegejevande kurs. Ved innsøking til Vg2 vert karakterar frå Vg1 lagt til grunn, og ved innsøking til Vg3 vert karakterar frå Vg2 lagt til grunn. Søkjar til Vg2 på utdanningsprogramma Studiespesialisering (ST), Idrett (ID), Medium og kommunikasjon (MK), Kunst, design og arkitektur (KDA) og Musikk, dans og drama (MDD) har rett til å halde fram på same skule som der Vg1 er fullført dersom han/ho har kompetanse frå Vg1 og har søkt som fulltidselev etter inntaksforskrifta. Føresetnaden er at det vert søkt om inntak påfølgjande år, og at den skulen der han/ho

har fullført Vg2, er første prioritet. Til Vg2 Musikk ved Langhaugen vgs vert elevar frå Vg1 Musikk, dans og drama ved skulen prioritert for inntak saman med søkjarar frå Vg1 ved andre fylkeskommunale skular.

(3) Dersom søkjar ikkje har tilstrekkeleg karakterpoeng til å kome inn på prioriterte programområde og skular, vil søkjar bli vurdert til andre programområde som ho/han er kvalifisert til, men som ikkje er prioritert i søknaden.

Rett frå Vg1 til Vg2 for Musikk dans og drama

Fylkesrådmannen vart beden om å gjere ei eiga vurdering av om ordninga med rett frå Vg1 til Vg2 og skal gjelde for Musikk, Dans og Drama. Tilbodet innan Musikk, Dans og Drama finst i dag ved fire fylkeskommunale vidaregåande skular og ved den private skulen Bergen Private Gymnas.

Tabellen under syner programområde skulane tilbyr på Vg2 og Vg3.

Skule	Vg1	Programområde på Vg2 og Vg3
Langhaugen vgs	Musikk, dans og drama	Musikk Dans
Fyllingsdalen vgs	Musikk, dans og drama	Drama
Stord vgs	Musikk, dans og drama	Musikk
Voss gymnas	Musikk, dans og drama	Musikk
Bergen Private Gymnas	Musikk, dans og drama	Musikk

I Hordaland er Vg2-tilbodet delt mellom skulane. Slik må det vere for å få store nok grupper, spesielt innan dans og drama. Desse tilboda er det berre elevgrunnlag for i Bergen. Elevar som har fullført Vg1 Musikk, Dans og Drama, kan søkje om inntak på alle tre programområda. Fylkesrådmannen vil rå til at overgang frå Vg1 til Vg2 skjer etter same retningslinjer som for dei andre studieførebuande utdanningsprogramma. Unnataket vil vere Vg2 Musikk ved Langhaugen vgs, der elevar frå Vg1 ved skulen vert prioritet for inntak saman med eventuelle søkjarar frå Vg1 ved andre fylkeskommunale skular.

Orientering kring retningslinjer m.m

I siste del av vedtaket ber fylkestinget om at Utval for opplæring og helse vert gitt ei orientering kring retningslinjer og oppfølging i høve søknadsskjemaet og opplæring i dette med omsyn til saksframlegget. I møte i Utval for opplæring og helse 10.01.17 vil det verte gitt ei slik orientering.

Revidert forskrift ligg som vedlegg og vert publisert på hordaland.no.

Lokal forskrift om inntak til vidaregåande opplæring og formidling til læreplass i Hordaland fylkeskommune

Heimel: Fastsett av fylkestinget i Hordaland 08.12.2015 med heimel i forskrift til opplæringslova av 23.06.2006 nr. 724 § 6-2 og § 6A-2. Paragrafane 11, 13 og 14 vart sist endra 3.10.2016 ved administrativ avgjerd. Paragrafane 2 og 4 vart sist endra 20.12.2016 etter fullmakt frå fylkestinget.

Kapittel 1. Inntak

§ 1 Formål og virkeområde

- (1) Inntak til vidaregåande opplæring er generelt regulert ved lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 17.07.1998 nr 61 § 3-1, forskrift til opplæringslova av 23.06.2006 nr. 724, kap. 6 og kap. 6A. Denne forskrifta gjeld alt inntak til offentlege vidaregåande skular, samt formidling av lærlingar og lære kandidatatar i Hordaland fylkeskommune.

§ 2 Regionalt / karakterbestemt inntak

- (1) I Hordaland fylkeskommune er det kapasitetsstyrt fritt skuleval. Dette inneber at ein søkjar står fritt til å søkje seg inn på skular i heile Hordaland uavhengig av bustad.
- (2) Fylkesrådmannen kan kjøpe skuleplassar i andre fylkeskommunar eller gje gjesteelevgaranti til andre fylkeskommunar for søkjarar til tilbod som ikkje finst i eige fylke.
- (3) Søkjarar busette i enkelte grenseområde med andre fylke, vert behandla i høve til eigne avtalar mellom fylkeskommunane.
- (4) Fylkesrådmannen kan gje gjesteelevgaranti for søkjarar til andre fylkeskommunar etter ei individuell vurdering dersom det er tungtvegande grunnar for dette. I særskilte høve kan fylkesrådmannen søkje om å kjøpe elevplass i andre fylkeskommunar.
- (5) Elevar som får urimeleg lang reisetid har rett til inntak på nærskulen etter skjønsmessig vurdering. For å få rett til slik vurdering må eleven ha ført opp nærskulen som sitt førsteval.

§ 3 Inntak til Vg1

- (1) Søkjar må prioritere tre utdanningsprogram ved innsøking til Vg1. Innanfor kvart utdanningsprogram kan det prioriterast inntil seks skular.
- (2) Inntaket vert gjort på bakgrunn av poengsum (karakterpoeng) basert på karakterar frå grunnskulen.
- (3) Dersom søkjar ikkje har nok karakterpoeng til å kome inn på nokon av ønskja sine, vil søkjar få tilbod om plass ved andre skular som tilbyr dei prioriterte programma ved siste inntaksomgang før skulestart.
- (4) Søkjar som ikkje fører opp tre ulike utdanningsprogram, kan bli plassert på andre skular med ledig kapasitet ved siste inntaksomgang før skulestart.
- (5) Etter at fulltidselevar er tatt inn til vidaregåande opplæring, kan fylkesrådmannen ta inn deltidselevar.

§ 4 Inntak til Vg2 og Vg3

- (1) Søkjar kan prioritere inntil tre programområde som han/ho er kvalifisert til ved innsøking til Vg2 eller Vg3. Innanfor kvart programområde kan det prioriterast inntil seks skular.
- (2) Inntaket vert gjort på bakgrunn av karakterpoeng for kompetansegejevande kurs. Ved innsøking til Vg2 vert karakterar frå Vg1 lagt til grunn, og ved innsøking til Vg3 vert karakterar frå Vg2 lagt til grunn. Søkjar til Vg2 på utdanningsprogramma Studiespesialiserande (ST), Idrett (ID), Medium og kommunikasjon (MK), Kunst, design og arkitektur (KDA) og Musikk, dans og drama (MDD) har rett til å halde fram på same skule der Vg1 er fullført dersom han/ho har kompetanse frå Vg1 og har søkt som fulltidselev etter inntaksforskrifta. Føresetnaden er at det vert søkt om inntak påfølgjande år, og at den skulen der han/ho har fullført Vg2 på er første prioritet. Til Vg2 Musikk ved Langhaugen vgs vert elevar frå Vg1 Musikk, dans og drama ved skulen prioritet for inntak saman med søkjarar frå Vg1 ved andre fylkeskommunale skular.
- (3) Dersom søkjar ikkje har tilstrekkelege karakterpoeng til å kome inn på prioriterte programområde og skular, vil søkjar bli vurdert til andre programområde som ho/han er kvalifisert til, men som ikkje er prioritert i søknaden.

§ 5 Inntak til Vg3 studiespesialiserande programområde

- (1) Søkjar til Vg3 studiespesialiserande programområde har rett til å halde fram på same skule der Vg2 er fullført dersom han/ho har kompetanse frå Vg2 og har søkt som fulltidselev etter inntaksforskrifta. Føresetnaden er at det vert søkt om inntak påfølgjande år, og at den skulen der han/ho har fullført Vg2 på er første prioritet.

§ 6 Inntak til Vg1 musikk, dans/drama

- (1) Inntil 50% av søkjarane kan takast inn på grunnlag av ei ferdigheitsprøve (inntaksprøve) i tillegg til karakterpoeng.
- (2) Det er berre søkjarar som har sett opp Vg1 musikk, dans/drama som sitt første ønskje, som kan framstille seg til ferdigheitsprøve.

§ 7 Inntak til Vg1 idrettsfag

- (1) Inntil 50% av søkjarane som har Idrettsfag som ønskje 1, kan takast inn på grunnlag av dokumenterte ferdigheiter (idrettslege kriterier) i tillegg til karakterpoeng.
- (2) Søkjarar som ønskjer tilleggs-poeng, må sende inn dokumentasjon frå særkrets som stadfestar forholdet. Dokumentasjon skal sendast skulen dei har som 1. skuleønskje.

§ 8 Inntak til landslinjer og landsdekkande tilbod

- (1) Søkjarane til landslinjer og landsdekkande tilbod skal registrere søknaden i heimfylket. Søkjarar frå heile landet konkurrerer likt ved inntak til landslinjer og landsdekkande tilbod. Inntaket skjer på grunnlag av karakterpoeng frå kompetansegejevande Vg1/Vg2.

§ 9 Inntak av elevar med rett til spesialundervisning og som har sterkt nedsett fysisk eller psykisk funksjonsevne

- (1) Fylkesrådmannen avgjer om det ligg føre tungtvegande grunnar for at ein søkjar som oppfyller vilkåra i forskrift til opplæringslova § 6-17, bør takast inn til ein bestemt skule, sjølv om søkjaren ikkje har tilstrekkelege karakterpoeng til å kome inn på skulen.

- (2) Søkjaren har ikkje rett til inntak på ein bestemt skule.

§ 10 Utvekslingselevar som søker seg inn til Vg3

- (1) Søkjar med opplæringsrett som er elev ved ein skule i utlandet, vert prioritert etter søkjarar som har fullført og bestått Vg2 som fulltidselev ved den prioriterte skulen.
- (2) Dersom det melder seg fleire søkjarar enn det er elevplassar, skal elevplassane fordelast etter poengsum utrekna på grunnlag av karakterpoeng frå Vg1.

§ 11 Endre status frå å vere fulltidselev til deltidselev

- (1) Fylkesrådmannen avgjer om ein søknad frå ein fulltidselev om å bli deltidselev skal imøtekomast. Søknad kan berre imøtekomast når det ligg føre dokumenterte, tungtvegande grunnar. Overskriden fráværsgrense i eitt eller fleire fag er ein slik tungtvegande grunn.

§ 12 Inntak av deltidselevar til Vg2/Vg3

- (1) Elevar som ikkje oppfyller vilkåra i § 6-28 eller § 6-37, kan i særlege tilfelle likevel takast inn som deltidselevar.
- (2) Det er fylkesrådmannen som tek inn deltidselevar i samband med inntak av elevar.
- (3) Inntak av deltidselevar skjer etter at fulltidselevar er tekne inn.
- (4) Deltidselevar med ungdomsrett vil bli tatt inn før deltidselevar utan ungdomsrett. Ved ledige plassar vil også elevar utan rett kunne bli tatt inn.

§ 13 Omval og å ta fag på nytt

- (1) Elevar som har tatt omval etter opplæringslova § 3-1 (4) og har halvårsvurdering i fellesfag, kan avtale med skulen at dei ikkje vil ta faget på Vg1 på nytt. For å kvalifisere til vitnemål, må dei ta faget på Vg2.
- (2) Elevar som har tatt omval etter opplæringslova § 3-1 (4) og har standpunktkarakter i fellesfag, kan velje å ta faget på nytt, jf. forskrift til opplæringslova § 3-17a (3). Det er siste karakter som vert ført på vitnemålet eller kompetansebeviset, jf. forskrift til opplæringslova § 3-46 (5). Dersom eleven ombestemmer seg i løpet av skuleåret, må eleven slutte før 30. april for å behalde den første standpunktkarakteren.
- (3) Elevar som har tatt omval etter opplæringslova § 3-1 (4) og har standpunktkarakter i fellesfag, kan søke om å få faget godkjent etter forskrift til opplæringslova § 1-16 dersom dei vil behalde standpunktkarakteren og ikkje ta faget på nytt.

§ 14 Å ta fag på nytt utan omval

- (1) Elevar som går innføringsklasse eller kombinasjonsklasse og tek fag frå ordinære læreplanar i vidaregåande, kan velje om faget skal godkjennast etter § 1-16 eller velje å ta faget på nytt i vidaregåande opplæring.
- (2) Elevar som fekk ta gjennomgåande fag på nytt etter særskild avtale skuleåret 2015/16, får fullføre desse faga skuleåret 2016/17.

§ 15 Søknadsfrist

- (1) Søknadsfristen er 1. februar for søkjarar som fell inn under forskrift til opplæringslova § 6–8 1. ledd, og 1. mars for elevar som søker seg inn i det ordinære inntaket, jf. forskrift til opplæringslova § 6–8 2. ledd.
- (2) Søknader frå søkjarar med opplæringsrett som vert mottekne etter søknadsfrist, vil berre bli behandla i den utstrekning det er mogleg, jf. forskrift til opplæringslova § 6–8 4. ledd. Det er fylkesrådmannen som avgjer dette.
- (3) I den utstrekning det ikkje er mogleg å behandle søknaden, vil søknaden bli avvist og melding sendt søkjar.

§ 16 Flytting

- (1) For å vere med i inntaket til vidaregåande opplæring må det vere meldt flytting til Hordaland fylke innan 1. mars.
- (2) Søkjarar som flytter til Hordaland fylke etter 1. mars, kan takast med i inntaket dersom det ligg føre særleg grunn.
- (3) Dokumentasjon om planlagt flytting må sendast til Hordaland fylke innan 23. juni.

§ 17 Bruk av retten til vidaregåande opplæring

- (1) Søkjar med lovfesta rett til vidaregåande opplæring (opplæringsrett) brukar ikkje av retten dersom opplæringa utgjer 1/3 eller mindre av timetalet til eit utdanningsprogram eller eit programområde, jf. forskrift til opplæringslova § 6–4 1. ledd.
- (2) Opplæringsretten vert ikkje brukt dersom eleven har slutta før 1. november.
- (3) Elevar med behov for ekstra tid for å kunne nyttiggjere seg retten sin kan i særskilte tilfelle få inntil 2 år ekstra dersom dei kan dokumentere dette, jf. forskrift til opplæringslova § 3-43. Det er fylkesrådmannen som fattar vedtak om dette etter skriftleg søknad. Når elevane får vedtak om å bruke 2 år på same trinn, har dei fortrinn til inntak på same skule.

§ 18 Frammøte første skuledag

- (1) Elevar må møte på skulen 1. skuledag.
- (2) Dersom ein elev uteblir frå skulen 1. skuledag utan gyldig grunn, misser vedkomande skuleplassen. Elevar som møter 1. skuledag, men deretter uteblir dei to neste dagane utan gyldig grunn, misser plassen.
- (3) Ved sjukdom pliktar eleven å gje beskjed til skulen snarast mogleg og seinast innan oppmøtetidspunkt første skuledag om at vedkomande ikkje kan møte. Forholdet må dokumenterast med legeerklæring.

§ 19 Rektor sin rett til inntak av elevar

- (1) Rektor har ikkje rett til å ta inn elevar så lenge fylkesrådmannen sitt inntaksarbeid ikkje er avslutta, eller at dette på annan måte er delegert.

- (2) Etter at fylkesrådmannen har avslutta inntaksarbeidet, vert ansvaret for vidare inntak delegert til rektor. Rektor skal følgje ventelistene som er utarbeidd frå fylkesrådmannen fram til utgangen av august. Frå 1. september vert inntaket rekna som avslutta.
- (3) Når alle søkjarar med ungdomsrett på venteliste har fått tilbod om skuleplass, kan rektor gi tilbod til søkjarar etter følgjande prioritering:
 1. Søkjarar med vaksenrett som står på venteliste
 2. Søkjarar med vaksenrett som ikkje står på venteliste
 3. Søkjarar med fullføringsrett som står på venteliste
 4. Søkjarar med fullføringsrett som ikkje står på venteliste
 5. Søkjarar utan rett som er busett i Hordaland fylke kan takast inn etter at alle søkjarar med rett til utdanning har fått tilbod, og det framleis er ledige plassar.

Kapittel 2 Inntak til IB

§ 20 Vilkår for inntak til Vg1 studiespesialiserande med førebuande IB (pre-IB)

- (1) Vilkår for inntak til Vg1 pre-IB er at søkjaren har fullført norsk grunnskole eller tilsvarande. Sjå reglane i forskrift til opplæringslova § 6-13 for kva som reknast som tilsvarande og korleis det kan dokumenterast.
- (2) For å kvalifisere til inntak til pre-IB må søkjaren ha mist karakteren 4 i matematikk og engelsk, i tillegg til gjennomsnittskarakter på minst 4,5.

§ 21 Rekkefølge ved inntak til Vg1 studiespesialiserande med førebuande IB (pre-IB)

- (1) Dersom det melder seg fleire søkjarar enn det er elevplassar, skal elevplassane fordelast etter poengsum utrekna på grunnlag av forskrift til opplæringslova § 6-21. Karakterar frå andre utdanningssystem med annan karakterskala vert rekna om etter ei lineær omrekning, der karakterane frå anna karaktersystem vert vekta mot norsk karakterskala.

§ 22 Inntak til IB Diploma Programme

- (1) Vilkår for inntak til IB Diploma Programme er at søkjaren har bestått Vg1 studiespesialiserande med førebuande IB (pre-IB), Vg1 studiespesialiserande, MYP 5/Grade 10 frå IB eller tilsvarande.
- (2) For å kvalifisere til inntak til IB Diploma Programme må søkjaren ha minst karakteren 4 i matematikk og 5 i engelsk, i tillegg til gjennomsnittskarakter på minst 4,5.
- (3) Søkjarar kan verte bedne om å ta ei opptaksprøve dersom det er uklårt om søkjaren er kvalifisert.

§ 23 Inntak til 3IB

- (1) IB Diploma Programme er eit kurs over to år med 2IB og 3IB. Det er ikkje ordinært opptak til 3IB, og elevar som er tekne inn på 2IB, kan fortsetta på 3IB. Elevar frå andre IB Diploma Programme «transfer-students» kan søkje inntak til 3IB. Avgjerd om inntak vert teken etter individuell vurdering, der karakternivå og fagsamansetning er sentrale moment.

§ 24 Søknadsfrist til IB

- (1) Søknadsfristen er 1. mars. For søkjarar som flyttar til Hordaland etter søknadsfristen, gjeld reglane i § 14.

§ 25 Søknad til IB

- (1) Søknad skal sendast gjennom VIGO. Søkjarar som ikkje kan søkje gjennom VIGO, nyttar eige søknadsskjema.

Kapittel 3 Formidling**§ 26 Søknad om formidling av læreplass**

- (1) Fristen for å søkje formidling til læreplass er 1. februar for lærekandidatar og 1. mars for lærlingar, jf. forskrift til opplæringslova § 6A – 4.
- (2) Søknader om formidling til læreplass som kjem etter søknadsfristen, skal behandlast manuelt så langt råd er. Overskriding av fristen må grunngjevast skriftleg. Det er fylkesrådmannen som behandlar søknadene.
- (3) I den utstrekning det ikkje er mogleg å behandle søknaden, vil søknaden bli avvist og melding sendt søkjar.

§ 27 Formidling

- (1) Alle søkjarar med opplæringsrett vert formidla etter at søknadsfristen er gått ut. Søkjarar som ikkje er kvalifisert til formidling, vert tekne ut av formidlinga seinast 1. august.
- (2) Søkjarar med opplæringsrett som ikkje har fått læreplass innan 15. august, skal få tilbod om Vg3 i skule innan 15. september.

§ 28 Bruk av retten til vidaregåande opplæring

- (1) Bruk av rett tek utgangspunkt i forskrift til opplæringslova § 6–4 1. ledd. Retten er brukt når 1/3 av timegrunnlaget av total opplæringstid er brukt opp.
- (2) Dersom læretida er 24 månader ser ein det slik at 1/3 av læringa er fullført i løpet av 6 månader. Desse 6 månadene behøver ikkje vere samanhengande i ei bedrift.
- (3) Ved andre opplæringsløp skal læretida reknast ut individuelt.

Kapittel 4 Felles føresegner**§ 29 Mindre endringar i forskrifta**

- (1) Fylkesrådmannen har rett til å gjennomføre mindre endringar i forskrifta.
- (2) Dersom endringane er av ein slik art at dei påverkar elevane sine moglegheiter for inntak til bestemte tilbod, skal likevel endringane behandlast politisk.

§ 30 Ikraftsetjing

Forskrifta tek til å gjelde 1. januar 2016.



Notat

Dato: 14.12.2016
Arkivsak: 2014/20202-4
Saksbehandlar: marhaa5

Til: Utval for opplæring- og helse

Frå: Fylkesrådmannen

Rekruttering til helse- og omsorgsfag

På møte i opplæring og helseutvalet (OPHE) 16.09.2014 blei det lagt fram ei sak om rekruttering i helse- og omsorgsfag. OPHE vedtok følgjande for arbeidet framover.

1. Opplærings- og helseutvalet sluttar seg til forslaget om å oppretta ei ekstern arbeidsgruppe som har til føremål å samarbeida om rekrutteringstiltak for å møta utfordringane i helse- og omsorgssektoren. Det vert kalla inn til seminar i januar/februar 2015.
2. Opplærings- og helseutvalet vedtek at det skal løyvast pengar til informasjon og rettleingsarbeid der tilsette som arbeider i den vidaregåande skulen og helsefagskulen kan ha direkte kontakt med bedrifter/institusjonar ute i kommunane (rekrutteringskampanje).

Bakgrunn

Status for rekruttering og gjennomføring i Hordaland

Hordaland fylkeskommune har ansvar for opplæringa innanfor helse- og oppvekstfaga i vidaregåande opplæring og i fagskuleopplæringa. For å sikre naudsynt kompetanse på kort og lengre sikt innan helse- og oppvekstfeltet er det fatta politisk vedtak om å sjå på moglegheiter og utfordringar på dette feltet.

God rekruttering er avgjerande for å auke talet på lærekontraktar og dermed tal på utdanna helsefagarbeidarar. Tal dei siste åra viser ein auke i søkjartal frå 888 søkjarar til helse- og oppvekstfag i 2015 til 1109 søkjarar i 2016. 90 % av søkjarane er jenter. Tal på gutar er noko større i Bergensområdet enn elles i fylket. Det er grunn til å tru at deltidsarbeid medverkar til kjønnsbalansen. Det er likevel slik at helse- og oppvekstfaget har større fråfall enn gjennomsnittet i fylket og nasjonalt. Tal på omval og/eller elevar som gjennomfører utan kompetanse frå Vg1 er for 2010-kullet gjennomføring på 62.9 %, nasjonale tal varierer frå 51.8 % (Finnmark) til 67.7 % (Vest-Agder). Berre 15 % av elevar som startar i Vg1, fullfører med fagbrev.

Vaksne utgjer den største rekrutteringskjelda til faga. Rundt 90 % gjennomfører opplæringa i denne gruppa. I prosjektet Vaksenopplæring på arbeidsplassen (VOVA) er gjennomføringa nær 100 %. Om lag 30 % av deltakarane på opplæring i helsefagarbeidarutdanninga har anna morsmål enn norsk. Det er etablert to tilbod på Vg1 for minoritetsspråklege elevar. Til Vg2 må elevane søkje opptak i ordinære klassar. Vaksenopplæringa har også fleire tiltak for å sikre og styrke norskkompetansen hjå deltakarane, men både i

læretida og i helsefagskuletilbodet har ein språklege utfordringar i opplæringa grunna manglande norskkunnskapar hjå ein del studentar.

Bergen kommune, den største avtakar av utdanna helsefagarbeidarar i Hordaland, peikar på at norskkunnskapen er ein viktig faktor i rekruttering av minoritetsspråklege tilsette. Det er avgjerande at tilsette i helseinstitusjonar beherskar norsk for å sikre pasientsikkerheit.

Forsking

Det er viktig å sjå på kva forskinga seier om elevane/lærlingane sine erfaringar og val etter gjennomført utdanning; kva som har vore viktig for deira val. **NIFU rapport 5/2013** viser at langt frå alle ser ut til å gå ut i jobb som helsefagarbeidar etter fagprøve (av dei 15 % som tar fagbrev). Rekruttering av lærlingar etter ordinær vidaregåande opplæring kan ikkje vere den viktigaste rekrutteringsmåten for HO-sektoren. Ifølgje rapporten er ikkje elevar eller lærlingar misnøgde med sjølve utdanninga. Den viktigaste årsaka til manglande fullføring som helsefagarbeidar er den kunnskapen dei får om vidare karrieremoglegheiter i løpet av utdanninga. Dette gjeld både kva arbeidsoppgåver ein opplever at helsefagarbeidarane har, kor dei ser at dei kan få jobb og kor stor stillingsdel dei oppfattar at dei får som helsefagarbeidar.

Det er lite i NIFU sitt materiale som tyder på at mangel på læreplassar er viktig for det store fleirtal av elevar som vel påbygg. Berre 11 % av elevane som vel påbygg, oppgir at mangel på læreplass var blant årsakene til deira val. Å gå mot studiekompetanse etter Vg2 i staden for å gå i lære har vore ein tendens sidan 1980-talet. Utdanninga blir ikkje opplevd berre som yrkesfagleg, men også som ein god veg mot studiekompetanse. At Vg2 helsearbeidarfaget er relevant for seinare høgare helsefagleg utdanning, ser ut til å bli forsterka av at lærarane i helsefag på Vg2 i hovudsak er sjukepleiarar.

Dersom ein reduserer tilbodet av plassar i påbygg, kan ein risikere at ein del elevar vil velje bort å starte på Vg1 helse- og oppvekstfag. Mange lærarar er då redde for at det kan føre til at ein misser spesielt fagleg sterke elevar, som igjen kan føre til dårlegare læringsklima og dårlegare faglege resultat. Eit klarare fagarbeidarfokus i utdanningsløpet kan føre til at fleire går ut i lære. Ei slik utvikling føreset at skulane også fokuserer meir på at dette er eit yrkesfag. I følgje rapporten kan det derfor vere meir naturleg å vurdere om det bør kome inn fleire fagarbeidarar som faglege forbilde i skulen enn det er i dag. Så lenge lærarpersonalet er dominert av sjukepleiarar, vil det vere vanskeleg å endre oppfatninga om at helsefagarbeidarfaget er like mykje eit studieførebuande fag som eit yrkesfag.

Analysen til NIFU viser at det å ta inn lærlingar i pleie- og omsorgsyрке ser ut til å vere lausare knytt til rekruttering enn i mange andre sektorar. Ein måte å sørge for tettare kopling mellom rekruttering og lærlinginntak er å desentralisere opptaket av lærlingar i kommunane til verksemdene. Dette kan føre til at verksemdene får eit klarare «eigarforhold» til lærlingen og til det å ta inn lærlingar

Dersom lærlingane ikkje får tilbod om faste (og store nok) stillingar etter fagprøva, kan ein ikkje vente at talet på lærlingar i vidaregåande opplæring vil auke.

Ifølgje analysen frå NIFU vil rekruttering av lærlingar via vidaregåande opplæring heller ikkje i framtida vere hovudrekrutteringa av fagarbeidarar i helse- og omsorgssektoren. Rekruttering av vaksne med vidare kvalifisering gjennom praksiskandidatordninga vil også i framtida vere ein minst like viktig rekrutteringsveg. *«Utfordringa blir da å legge til rette for en økt rekruttering av unge lærlinger på en slik måte at det ikke på samme tid undergraver rekruttering av voksne.»*

Det viktigaste for å rekruttere unge lærlingar blir då å sikre tilgangen på arbeid etter fagprøva. Dersom ein ønskjer at rekruttering av unge lærlingar skal fungere, må dei kunne rekne med at det er mogleg med tilnærma full stilling etter fagbrevet.

Til punkt 1 i vedtaket av 16.09.2014 - status:

Opplæringsavdelinga inviterte til ei arbeidsgruppa med deltakarar frå Bergen kommune, KS, NAV, Fylkesmannen i Hordaland og Hjemmesykepleien i Hordaland. Frå fylkeskommunen i Hordaland deltok rådgivarar frå seksjon skule, vaksenopplæringa, fagopplæringa, fagskulen og frå rådgivarlaget og to vidaregåande skular. OPHE og elevorganisasjonen hadde og ein representant kvar. Det første møtet var 26.10 2015.

Arbeidsgruppa har hatt seks møte i 2015-16. Det kom inn mange gode innspel frå gruppa, og ulike tiltak blei drøfta i plenum.

Som vi har vist, er rekrutteringa til helse- og omsorgsfag auka i 2016. Arbeidet framover blir då i like stor grad å halde fokus på gjennomføring, særleg i overgangen frå Vg1 til Vg2. Rekruttering av lærarar frå andre grupper enn sjukepleiarar, t.d. helsefagarbeidarar, er peika på som viktig for å sikre rekruttering. Etter ei samla vurdering etter drøftingar i arbeidsgruppa og resultat av forskinga blir fleire punkt vurdert som viktige å følgje opp framover. Fleire tiltak som blei peika på som aktuelle i saka i OPHE 16.09.2014 er framleis aktuelle. Dei viktigaste områda for satsing framover blir då:

- Vidareføring av eit lokalt nettverk mellom partane i regi av fylkeskommunen.
- Fleire etter- og vidareutdanningstiltak for lærarar og rådgivarar som eit ledd i kompetanseplanen for opplæring i Hordaland. Frå hausten 2016 er det etablert fagnettverk innan ulike utdanningsprogram, mellom anna eitt med ansvar for helse- og omsorgsfag. I fagnettverket deltar skuleeigar, skuleleiarar og eksterne representantar frå arbeidsliv og/eller høgskule/universitet, og hovudoppgåva er kompetanseutvikling i faga.
- Eit aktuelt tiltak vil vere å styrke norskopplæringa for minoritetsspråklege lærlingar og vaksne.
- Fokus på tilbod om påbygg etter fagbrev framfor å redusere tilbod i påbygg etter Vg2 som kan verke mot sin hensikt, jfr. NIFU.
- Å styrke praksisdelen i opplæringa, både i omfang og i kvalitet gjennom forpliktande samarbeid mellom utdanningsinstitusjonar og arbeidsliv.
- Vg3 i skule bør etter fylkesrådmannens vurdering gjelde som eit alternativ for dei som ikkje får læreplass.
- Tilbodet i helsefagskulen må promoteras. Kompetansen blir vurdert som nyttig, utdanninga gir gode karrieremoglegheiter, betre løn og meir spesialisering.

Generelt er det ønskje om betre informasjon og marknadsføring av helse- og oppvekstfag, med positiv vinkling der ein legg vekt på moglegheiter i yrket, breidde i faget, fleksibilitet og interessante oppgåver.

Til punkt 2 i vedtaket av 16.09.2016 - status:

Ein rekrutteringskampanje blei gjennomført retta mot administrasjonar i kommunane, rådgivarar i grunnopplæringa og potensielle søkjarar til helsefagskulestudiet. Det blei etablert ei arbeidsgruppe som laga eit opplegg retta mot kommunar i Nordhordland og i vest; Fjell, Sund og Øygarden.

Som følgje av innsatsen blei det oppretta 3 fagskuletilbod av i alt 7 godkjente. Resultatet av innsøkinga blei 2 klassar som det var søkjarar til; Psykisk helsearbeid og rusarbeid og Rehabilitering, to robuste klassar i Bergen i regi av Fusa vidaregåande skule. Fylkeskommunen har ikkje nådd å opprette tilbod i andre delar av fylket grunna manglande søkjarar. Dei som søkje, nyttar tilbodet i Bergen. Bergen kommune har no signalisert behov for tilbod til 30 studentar frå hausten 2017.

Det var peika på at det har vore vanskeleg å leggje til rette for studentar som søker seg inn utan å ha avklart med arbeidsgivar. Helsefagskulen er også oppteken av at arbeidsgivar legg til rette for deltaking i

studiet, og at dei ser nytten av utdanninga. Helsefagskuletilbodet må i større grad gjerast kjend som ein karriereveg i heile grunnopplæringa.

Tilbodet om helsefagskuleutdanning har eksistert sidan 2008. Det er framleis eit potensiale for vidareutvikling etter kvart som tilbodet blir betre kjent og institusjonane møter kandidatar frå utdanninga ute på arbeidsplassen.



Notat

Dato: 29.11.2016
Arkivsak: 2016/34568-1
Saksbehandlar: oydzien

Til: Utval for opplæring og helse
Fylkesutvalet
Fylkestinget

Frå: Fylkesrådmannen

Brev frå Odda kommune vedk. krav om nynorske lærebøker.

Vedlagt følgjer brev frå Odda kommune datert 22.11.16 vedk. krav om nynorske lærebøker i vaksenopplæringa.

Hardangerrådet
Hordaland fylkesting
Det norske Storting

Dykkar ref:	Arkivsakid-doknr:	15/1431-40	Saksh:	Harald Jordal	Artivkode	Dato:
	Journalpostid:	2016017641	Telefon:	53 65 40 23	K1 - 080	22.11.2016

Krav om nynorske læremiddel i vaksenopplæringa

Odda kommunestyre fatta slikt vedtak den 26. oktober:

Odda kommunestyre stør brevet frå Odda vaksenopplæring ved klubben i Utdanningsforbundet om at lærerverka må kome til nynorskbrukarar på alle nivå i vaksenopplæringa.

Odda kommunestyre ber Hardangerrådet, Hordaland fylkesting og Stortinget om å stø dette kravet.

Vedtaket vart fatta på bakgrunn av den opplevde situasjonen når det gjeld tilgang til nynorske læremiddel til vaksenopplæring for flyktningar, asylantar, arbeidsinnvandrarar og innvandrarar elles som treng språkopplæring.

Odda kommune er i dag ein språkleg nøytral kommune med ein nynorsk majoritet i grunnskulen. Frå og med 2020 skal kommunen saman med Ulensvang herad og Jondal kommune -som begge er nynorskkommunar - bli til Ulensvang kommune. Nye Ulensvang kommune skal vera ein nynorskkommune med om lag 11.500 innbyggjarar

Eg i ser det slik at det er viktig for alle innvandrarar å få opplæring i nynorsk i eit nynorsksamfunn. Effektane av det vil så positivt ut på mange nivå- frå å meistra kvardagen med leksehjelp til barna, til arbeidsoppgåver, til rett oppfatning av informasjon frå det offentlege og i møte med offentlege tenestemenn, til integrering og bygging av sosiale nettverk. I det heile vil kompetanse i nynorsk gjera det lettare å bli integrert i lokalsamfunnet inkl. framtidig busetting.

I praksis trur eg ikkje -dersom måssettinga har skal nåast på rimeleg tid- at det nokon veg utanom å lovfasta kravet om at læremidiane skal føreligga til same tid og til same pris på nynorsk og bokmål.

Med undervisningsmaterieill på begge målformer kan kvar kommune då bestemma om den skal gi vaksenopplæring på bokmål, nynorsk eller begge deler. I dag føreligg ikkje dette som eit reelt val.

Eit levande kraftsenter

Telefaks: 53 65 40 51
Opheimsgata 31
5750 ODDA

Org.nr: 964 967 814
Bankgiro: 3201 50 24584
Innbetaling skatt: 6345.06.12288

Telefon: 53 65 40 00
Telefaks: 53 65 40 51
Epost: epost@odda.kommune.no

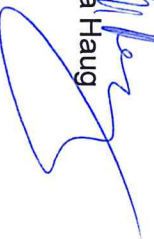
www.odda.kommune.no

Eg ber med dette på vegen av kommunestyret i Odda om at Hardangerrådet, Hordaland fylkesting og Stortinget stør opp Odda kommunestyre sitt initiativ og set makt bak kravet ved å gå in for at læremiddel til vaksne framandspråklege skal vera tilgjengeleg på bokmål og nynorsk til same tid og til same pris.

Det er i pakt med reell likestilling av dei to norske skriftspråka : Nynorsk og bokmål og dei demokratiske rettar som fylgjer av det

Venleg helsing


Roald Aga Haug
Ordfører




Harald Jordal
Kommunesekreterør

Kopi :

Utdanningsdirektoratet

Kunnskapsdepartementet

Odda kommunestyre som melding til møte 23.11.16



Arkivnr: 2014/16238-64
Saksbehandlar: Kjell Helge Kleppestø

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	53/17	03.01.2017
Utval for opplæring og helse	4/17	10.01.2017
Fylkesutvalet		26.01.2017

Pilotprosjekt Karriere Sunnhordland over i ordinær drift

Samandrag

Fylkesrådmannen viser til vedtak i fylkesutvalet PS 157/2014 og PS 286/2015 om etablering av karrieresenter i Hordaland, pilotprosjekt Karriere Sunnhordland. Erfaringar frå pilotprosjekt Karriere Sunnhordland viser at Hordaland fylkeskommune har lukkast med å etablere eit tilbod om karriererettleiing som har blitt vel motteke av brukarar av tenesta og samarbeidspartane. Evalueringsrapporten «Karriere Sunnhordland: En evaluering av pilotprosjekt for karriereveiledning i perioden 2015-2016» gjennomført av Respons Analyse (2015-2016) er lagt ved saka. Karrieresenteret skal tilby karriererettleiing for vaksne og vere ressurscenter for karriererettleiing i tråd med nasjonale retningslinjer for partnerskap for karriererettleiing. Fylkesrådmannen tilrår at Karriere Sunnhordland frå 1. januar 2017 går over frå pilotprosjekt til permanent drift av eit karriererettleiingstilbod for vaksne.

Fylkesrådmannen viser også til pågåande arbeid med *Regional plan for kompetanse og arbeidskraft* og ynskje om å sjå fleire tema i regional kompetansepolitikk i samanheng, og dessutan regjeringa sitt arbeid med nasjonal kompetansestrategi og NOU 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn». Karriererettleiing er eit relevant tiltak i ein arbeidsmarknad som generelt set høge krav til omstillingsevne hjå individ og i arbeidslivet. Pilotprosjektet i Sunnhordland har og gitt eit viktig kunnskapsgrunnlag for framtidige etableringar av fylkeskommunale karrieresenter i fylket. Fylkesrådmannen vil difor kome tilbake med ei politisk sak som vurderer korleis fylkeskommunen kan vidareutvikle karriererettleiingstilbodet i fylket gjennom etablering av fleire karrieresenter.

Forslag til innstilling

- 1 Fylkesutvalet sluttar seg til fylkesrådmannen si tilråding om at pilotprosjekt Karriere Sunnhordland går over i ordinær drift frå 01.01.2017 og at dei to midlertidige stillingane blir gjort om til faste stillingar.
- 2 Fylkesutvalet ber fylkesrådmannen kome tilbake med ei politisk sak som vurderer korleis fylkeskommunen kan vidareutvikle det fylkeskommunale karriererettleiingstilbodet. Saka skal gjere greie for organisering og finansiering.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Linda Farestveit
seksjonsleiar

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Vedlegg

1 Karriere Sunnhordland - En evaluering av pilotprosjekt for karriereveiledning Respons Analyse AS

Fylkesrådmannen, 15.12.2016

Fylkesutvalet vedtok i PS 157/2014 og PS 286/2015 etablering av pilot Karriere Sunnhordland. Føremålet med pilotprosjektet Karriere Sunnhordland var å få ei utprøving av modell for karrieresenter som skulle leggest til grunn for vurdering av fylkeskommunale karrieresenter i Hordaland. Respons Analyse as har levert rapporten «Karriere Sunnhordland: En evaluering av pilotprosjektet for karriereveiledning i Sunnhordland i perioden 2015-2016». Rapporten er lagt ved saka.

I 2015 hadde Karriere Sunnhordland 105 vegsøkjjarar (241 samtalar) og i 2016 (per oktober) 155 vegsøkjjarar (325 samtalar). Dette viser at tilbodet svarar til ein etterspurnad i befolkninga. Karriere Sunnhordland har vore tilknytt ei felles nasjonal brukarundersøking med dataregistrering administrert av VOX, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk (Kompetanse Noreg frå 2017). I fylgje denne har Karriere Sunnhordland også lukkast når det gjeld å utvikle eit fagleg godt grunnlag for den individuelle karriererettleinga. 79 % av brukarane av tenesta melder at dei «alt i alt er svært fornøyd med veiledningen de fikk.» Tilsvarende tal for landet var 66 %.

Karriere Sunnhordland har i pilotperioden etablert samarbeid med dei mest aktuelle aktørane på feltet. Vidareutvikling av samarbeidet vil vere viktig. Betre samlokalisering kan her vere eit verkemiddel. Karriere Sunnhordland er forankra i ein samarbeidsavtale mellom Hordaland fylkeskommune, Samarbeidsrådet for Sunnhordland og NAV Sunnhordland. Alle partane har gode erfaringar med karrieresenteret og ønskjer vidare drift og samarbeid.

Som grunnlag for utbygging av karrieresenter for vaksne legg fylkesrådmannen også vekt på behovet for eit heilskapleg og koordinert tilbod om karriererettleing for innbyggjarane i Hordaland. Vaksne har i dag ikkje eit slikt offentleg, gratis og profesjonelt tilbod. Arbeidslivet i dag stiller skjerpa krav til einskildmennesket sin kompetanse og evne til omstilling. (OECD «Skills Strategy Diagnostic Report Norway» (2014), NOU 2016:3 «Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi»). OECD-rapporten er direkte utløysande for regjeringa sitt arbeid i 2016 med utvikling av nasjonal kompetansestrategi og NOU 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn».

I ein periode der arbeidsmarknadssituasjonen er utfordrande for mange, vil tilbod om gratis karriererettleing vere eit viktig tiltak som stør opp om omstillingsprosessar hos innbyggjarane i fylket. Velfungerande fylkeskommunale karrieresenter kan bidra til å styrke fylkeskommunen sitt strategiske arbeid med omstilling og regional kompetanseutvikling, ikkje minst med tanke på dei særskilde utfordringane Hordaland står i med den raskast veksande arbeidsløysa i landet pr. november 2016.¹

Ein framtidig strategi for vidare etablering av fylkeskommunale karrieresenter må forankrast i *Regional plan for kompetanse og arbeidskraft* som er under utarbeiding og som skal til politisk handsaming våren 2017. Der er eitt av tre hovudtema *Utdanningsval og karriererettleing for alle innbyggjarar*. Planarbeidet må vidare sjåast saman med regjeringa sitt arbeid med nasjonal kompetansestrategi. Eit fellestrekk for desse, og som det vert peikt på av OECD, er at Norge manglar eit heilskapleg system for karriererettleing, og at det er eit manglande tilbod til dei vaksne som ikkje er brukarar av NAV eller er under ei form for formell utdanning. Pr. januar 2016 var det etablert 38 karrieresenter i 17 fylke i Noreg. Dei fleste karrieresenter har hovudsakleg individretta tilbod, men NOU 2016:7 slår fast at kapasitet og lokalisering framleis ikkje dekkjer det behovet for karriererettleing som ein av fire vaksne i Noreg melder.

Fylkesrådmannens vurdering

Dei positive erfaringane frå pilotprosjekt Karriere Sunnhordland viser at Hordaland fylkeskommune har lukkast med å etablere eit tilbod om karriererettleing som har blitt vel mottatt av brukarar av tenesta og samarbeidspartane i regionen. Fylkesrådmannen rår til at pilotprosjekt Karriere Sunnhordland går over i ordinær drift frå 2017, og at dei to midlertidige stillingane blir gjort om til faste stillingar.

Pilotprosjektet har gitt eit godt kunnskapsgrunnlag når ein skal vurdere framtidige etableringar av fylkeskommunale karrieresenter i fylket. På grunnlag av erfaringar som er hausta i Sunnhordland vil

¹Per november 2016 var i Hordaland talet heilt ledige 3,4 % av arbeidsstyrken. Det er ein auke på 13,4 % sidan nov. 2015 og den største auken i talet på heilt ledige per fylke i landet. Talet på langtidsledige har auka med 34 % sidan nov. 2015. Pressemelding NAV Hordaland 02/16

fylkesrådmannen difor kome tilbake med ei politisk sak som vil drøfte og vurdere ulike alternativ for etablering av fleire karrieresenter i Hordaland med tanke på organisering og finansiering.



Karriere Sunnhordland

En evaluering av pilotprosjektet for
karriereveiledning i Sunnhordland i perioden
2015-2016



Forord

Respons Analyse har på oppdrag fra Hordaland Fylkeskommune gjennomført en evaluering av Prosjekt Karriere Sunnhordland. Karriere Sunnhordland har vært et pilotprosjekt for å styrke og å bygge erfaringer med individuell karriereveiledning i fylket. Formålet med vårt oppdrag har vært å vurdere pilotprosjektet Karriere Sunnhordlands aktivitet og status etter to års virksomhet, avdekke hvilke erfaringer som er gjort, samt å vurdere pilotprosjektet opp mot gjeldende prosjekt og effektmål.

Arbeidet vi har gjort er i hovedsak basert på dybdeintervju med sentrale aktører i Prosjekt Karriere Sunnhordland. Dette er veilederne i karrieresenteret Marie E. Isdahl og Birgit E. Olsen Bratseth, rektor Astrid O. Haugland og assisterende rektor Haakon Hansen ved Stord vidaregåande skule, avdelingsdirektør i NAV Sunnhordland Astrid K. Østerlid, leder for Samarbeidsrådet for Sunnhordland Gro Jensen Gjerde, og leder for Senter for yrkesretteiing i Hordaland fylkeskommune Kjell Helge Klepppestø. Vi vil rette stor takk til de som har satt av tid til å la seg intervju, og takker også veilederne for bistand til å skaffe ytterligere informasjon i etterkant av intervjuene.

Idar Eidset
Seniorkonsulent
Respons Analyse AS

Morten Engan
Seniorkonsulent
Respons Analyse AS



Innholdsfortegnelse

Forord	2
Innledning	4
Bakgrunn	5
Kort historikk.....	7
Nasjonalt	7
Etableringen av Karriere Sunnhordland	7
Karriere Sunnhordland 2015-2016	9
Organisering	10
Aktørene i Prosjekt Karriere Sunnhordland	10
Fagansvar og personalansvar	11
Rådet for Karriere Sunnhordland.....	11
Finansiering	12
Andre aktører som kunne knyttes nærmere Karriere Sunnhordland	13
Lokalisering	14
Samarbeid og nettverksbygging	16
Informasjonsarbeidet.....	16
Samarbeid med andre aktører – nettverksbygging.....	17
Karrieresenterets aktiviteter	18
Karriereveiledningen	18
Veiledningen	20
Kurs og presentasjoner.....	21
Veiledernes egen faglige utvikling	21
Oppsummering i forhold til måloppnåelse.....	23
Veien videre	25

Innledning

Prosjekt Karriere Sunnhordland er et pilotprosjekt som har vært gjennomført i perioden 2015-2016. Det ble etablert med grunnlag i vedtak i Fylkesutvalget 19.06.2014, og ble åpnet 1. januar 2015. I vedtak i Fylkesutvalget 18.11.15, ble prosjektperioden forlenget til også å gjelde ut året 2016.

Hensikten med denne rapporten er å gi en samlet vurdering av Karriere Sunnhordland sin aktivitet og status, samt vurdere videre drift av Karriere Sunnhordland og eventuell etablering av karrieresentre i andre regioner i Hordaland. Konkret omfattet oppdraget:

- 1) Samle og strukturere utdypende informasjon fra de involverte aktørene i pilotprosjektet Karriere Sunnhordland
- 2) Peke på erfaringene som er gjort, også i lys av nasjonale erfaringer (Vox)
- 3) Vurdere potensielle samarbeidsformer, organisering og evt. lokalisering på bakgrunn av erfaringsinnhenting og nasjonale forslag
- 4) Vurdere videre etablering av karriereveiledningstilbud i lys av den aktuelle arbeidsmarkedssituasjonen i fylket.

Hovedgrunnlaget for evalueringen har vært basert på de kvalitative dybdeintervjuene med de sentrale aktørene i pilotprosjektet Karriere Sunnhordland. Dette har vært intervju med veilederne i karrieresenteret, leder for NAV Sunnhordland, leder for Samarbeidsrådet for Sunnhordland, rektor og ass. rektor ved Stord vidaregåande skule, og leder for Senter for yrkesrettledning i Hordaland fylkeskommune. Vi var i tilbudet vårt klar på at vurderingene i rapporten i første rekke ville basere seg på disse aktørenes vurderinger.

Bakgrunn

I rapporten OECD Skills Strategy Diagnostic Report (2014) pekes det på at Norge til tross for gode forutsetninger, ikke greier å utnytte befolkningens kompetanse i tilstrekkelig grad. Det pekes også på at Norge ikke er gode nok på å utvikle den kompetansen som arbeidslivet har behov for, at en har manglet en helhetlig kompetansestrategi fra de ulike utdanningsnivåene og videre i yrkeslivet. I den oppfølgende rapporten OECD Skills Strategy Action Report (2014) anbefales det at Norge bør:


- Utvikle en nasjonal kompetansepolitisk strategi
- Lage en nasjonal handlingsplan for etter- og videreutdanning
- Styrke sammenhengen mellom utvikling av kompetanse og økonomisk vekst
- Utvikle et helhetlig system for livslang karriereveiledning
- Styrke insentivene for at flere skal jobbe i yrker med mangel på arbeidskraft.

I lys av at Norge i dag står overfor utfordringer knyttet til redusert aktivitet innen oljesektoren, er kravene til omstilling innen næringslivet og således også omstilling av arbeidsstyrken blitt større. OECD anbefaler derfor å utvikle et helhetlig system for livslang karriereveiledning.

Med utgangspunkt i dette satte regjeringen ned et utvalg i mars 2015 som bl.a. skulle utrede et slikt helhetlig system for livslang karriereveiledning. Utvalgets anbefalinger kom i april 2016 i NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. Her er det et klart mål at det bør etableres karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i alle fylker. Utvalget ser på karriereveiledning som et sentralt kompetansepolitisk virkemiddel, og tiltak på lokalt nivå bør ses i sammenheng med nasjonale prioriteringer og strategier. Bl.a. bør en se på dette i et livslangt perspektiv fra skole til voksen, der det som i dag kalles utdannings- og yrkesveiledning i skolen bør skifte navn til karriereveiledning. Utvalget mener videre at etablering av karrieresentre i hvert fylke bør lovfestes, slik at fylkeskommunen får en lovpålagt plikt til å sørge for et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år. Videre anbefaler utvalget¹:

- Det skal etableres karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i alle fylker.
- Det lovfestes at fylkeskommunen plikter å gi et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år.
- En sentral statlig aktør må ha i oppgave å sikre kvalitet, helhet og profesjonalisering av karrieresentrene. Utvalget mener et slikt oppdrag bør gis Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox.
- Karrieresentrenes kjerneoppgave skal være å tilby karriereveiledning til alle over 19 år. Statlig finansiering knyttes til denne kjerneoppgaven.
- For å gi befolkningen tilgang til et mer variert og bedre tilbud, samt øke kapasiteten ved karrieresentrene, skal det tilbys både kollektiv og individuell veiledning ved karrieresentrene.
- Karriereveiledere på karrieresentre skal ha karrierefaglig utdanning på mastegradsnivå.
- Det bør overføres midler til kjerneoppgaven til fylkeskommunens rammetilskudd fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementets budsjetter. Dette fordi karrieresentrene vil løse oppgaver innenfor alle de tre departementenes samfunnsoppdrag.
- I dialog med fylkeskommunen og gjennom ekstra finansiering, skal statlig myndighet kunne benytte karrieresentrene for spesielle satsinger rettet mot grupper med særskilte behov. I dagens situasjon vil dette for eksempel kunne være unge under 30 år eller flyktninger.

¹ NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn

- 
- Karrieresentrene bør tilby tjenester til andre aktører, for eksempel kompetansestøtte til veiledere og veiledning, kurs og lignende til brukere. Samarbeid og avtaler mellom aktører og karrieresentrene om dette forankres i partnerskapene. Dette er oppgaver som må finansieres særskilt.
 - Karriereveiledningstilbudet på nett og ved karrieresentrene bør så langt som mulig ses i sammenheng og utad framstå som én tjeneste og oppleves helhetlig for brukerne.

Så langt er det ikke fremmet noen stortingsmelding med utgangspunkt i utvalgets arbeid, så det gjenstår å se om og hvilke av anbefalingene som blir gjennomført. Med regjeringens satsing på omstilling i næringslivet fra en ressursøkonomi til en kunnskapsøkonomi, vil livslang karriereveiledning være et viktig bidrag. Stadige teknologiske nyvinninger bidrar også til at næringslivet endrer seg raskere enn tidligere. Yrker forsvinner og nye yrker kommer til. Dette vil også stille krav til en stadig mer omstillingsdyktig og kompetent arbeidsstyrke i Norge, dersom vi skal nå målet om et konkurransedyktig næringsliv og fortsatt økonomisk vekst.

Kort historikk

Nasjonalt

Etableringen av pilotprosjektet Karrieresenter Sunnhordland var grunnet i den nasjonale satsingen på karriereveiledning. Nasjonal enhet for karriereveiledning ble opprettet 1. januar 2011, og er en seksjon under VOX (nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk under Kunnskapsdepartementet). Etableringen av Nasjonal enhet for karriereveiledning var en oppfølging av Stortingsmelding nr. 16 (2006–2007) «...og ingen stod igjen», Stortingsmelding nr. 44 (2008–2009) Utdanningslinja og Stortingsproposisjon nr. 1 (2008–2009), hvor det heter: «Det er eit mål å betre systemet for karriererettleiing og gjere det meir tilgjengeleg for fleire. Departementet legg til grunn at det er naudsynt med nasjonal koordinering av karriererettleiing.»²

Karriereveiledningen som karrieresentrene driver er rettet mot voksne 19 år og eldre. Meningen er å gi et tilbud til de som ikke har rett til veiledning/rådgivning i videregående skole. Alle voksne har rett til gratis veiledning ved et karrieresenter. Dette gjelder både de som er i jobb og de som ikke er i jobb, og det er vanlig å bruke betegnelsen veisøker om de som ønsker veiledning ved et karrieresenter. Sentralt her er veiledningssamtalen mellom en profesjonell karriereveileder og en veisøker. Hvordan slike veiledningssamtaler forløper, vil variere fra samtale til samtale, men sentrale temaer vil som oftest være kompetansekartlegging, utforskning av egne interesser og jobbønsker, kartlegging og valg av utdannings- og jobbmuligheter, langsiktig karriereplanlegging, forberedelse til jobbsøking, spørsmål knyttet til rettigheter og muligheter for voksenopplæring og eventuelt tilrettelegging for realkompetansevurdering.³

I dag er det etablert offentlige karrieresentre i 17 av 19 fylker. Siste tilvekst på listen er Karriere Finnmark som offisielt ble åpnet i september 2016. Det er bare Oslo og Hedmark som ennå ikke har etablert noe offentlig karrieresenter. Antall karrieresentre i fylkene varierer en del. Flest karrieresentre finner vi i Nordland, med 9 sentre, og i Oppland med 6. I ni av fylkene er det etablert ett senter, deriblant Hordaland. Hordaland var i nasjonal sammenheng sent ute med å etablere et offentlig karrieresenter. Innen våren 2014 var 36 karrieresentre etablert fordelt på 13 fylker⁴. De fleste karrieresentrene ble opprettet i årene 2004-2008. I 2005 inviterte Utdanningsdirektoratet fylkeskommunene til å delta i et forsøk med Partnerskap for karriereveiledning, der de ønsket å prøve ut ulike modeller og således skaffe seg erfaringer. Dette resulterte i etableringen av pilotprosjekter i Telemark, Nordland og Akershus i 2006⁵. I 2009 gikk disse sentrene over i ordinær drift.

Etableringen av Karriere Sunnhordland


Med bakgrunn i utviklingen nasjonalt begynte man i Hordaland Fylkeskommune i 2014 å jobbe med å opprette et pilotprosjekt for et karrieresenter i Hordaland. Det var Senter for yrkesretteiing som ligger under Opplæringsavdelinga i fylket som fikk ansvaret for etableringen av dette prosjektet, og har fungert som prosjektleder. Etableringen og driften av pilotprosjektet ble finansiert gjennom midler fra Nasjonal enhet for karriereveiledning hos VOX. Man valgte å etablere pilotprosjektet i Sunnhordland, nærmere bestemt Stord. Karriere Sunnhordland ble lokalisert med egne kontorer på Stord vidaregåande skule.

² Hentet fra VOX sin nettside

³ VOX, «Karriereveiledning: behov, utbytte og betydning», 2015

⁴ Proba samfunnsanalyse, «Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene», 2014

⁵ VOX, Notat 9/2012: «Karriereveiledning i fylkene»



Det ble etablert med grunnlag i vedtak i Fylkesutvalget 19.06.2014, og ble åpnet 1. januar 2015. Det ble inngått en samarbeidsavtale mellom Hordaland fylkeskommune ved Opplæringavdeling, Stord vidaregåande skule, NAV Hordaland og NAV Sunnhordland, og kommunene i Sunnhordland ved Samarbeidsrådet for Sunnhordland⁶. Formålet med avtalen var å etablere og å prøve ut et faglig og administrativt partnerskap for karriereveiledning rettet mot voksne i Sunnhordland, og på denne måten skaffe seg erfaringsgrunnlag for eventuell videre fast drift av tilbudet i Sunnhordland og for etablering av eventuelle fylkesdekkende tilbud.

Det ble rekruttert to veiledere til Karriere Sunnhordland, hvorav den ene hadde bakgrunn fra NAV og den andre hadde bakgrunn fra Høgskulen Stord/Haugesund (HSH). Det ble også etablert et råd for Karriere Sunnhordland som bestod av fylkeskommunen, NAV Sunnhordland og Samarbeidsrådet for Sunnhordland. Dette rådet møtes ca. 4 ganger i året, og har i hovedsak en støttende rolle overfor de to veilederne. Spesielt første tiden var aktørene i rådet viktige bl.a. som døråpnere for å gjøre tilbudet kjent i regionen.

Tilbudet ble raskt kjent i regionen og aktiviteten var god i 2015. Det ble alt i alt gjennomført 241 samtaler med 105 ulike veisøkere i 2015. Karriere Sunnhordland gjennomførte også i samarbeid med Senter for yrkesrettleiing kurs for veiledere i NAV Nordhordland. Dette fikk gode tilbakemeldinger og ble sett på som lærerikt for de som deltok. Dette kursopplegget er videreført til andre NAV-avdelinger i 2016. I vedtak i Fylkesutvalget 18.11.15, ble prosjektperioden forlenget til også å gjelde ut året 2016.

⁶ Selve organiseringen og aktørene i prosjektet er gjort nærmere rede for på side 10.

Karriere Sunnhordland 2015-2016

I denne delen av rapporten skal vi se nærmere på hvilke erfaringer som er gjort med pilotprosjektet. Denne delen bygger i hovedsak på dybdeintervjuene som er gjort, men vi kommer også til å se en del på erfaringer som er gjort nasjonalt der dette er relevant. Et utgangspunkt for denne delen er å se på prosjektmålene og effektmålene fylkeskommunen har hatt for karriereveiledningstilbudet i Sunnhordland.

Prosjektmål:

- Å åpne individuelt karriereveiledningstilbud i regionen
- Bygge relevant nettverk i regionen, her medregnet et strukturert samarbeid med voksenopplæringen i Sunnhordland
- Utvikle faglig og metodisk grunnlag for karriereveiledning i regionen

Effektmål:

- Styrke yrkesvalgkompetanse hos aktuelle brukere i Sunnhordland
- Få bedre koordinerte offentlige tjenester og styrke samarbeid mellom offentlig sektor og arbeidsliv i regionen
- Gjennom god informasjon om arbeidsliv og utdanningsveier i regionen, å styrke fylkeskommunen sitt næringspolitiske mål om «fleire med relevant kompetanse»

Basert på intervjuene vi har gjort med aktørene, vil vi i denne delen forsøke å se i hvilken grad man har oppnådd eller er i ferd med å oppnå disse målene. Riktignok vil f.eks. kulepunkt 1 og 3 under effektmålene være vanskelig å si så mye om, da det er for tidlig å se effektene av arbeidet på disse områdene allerede nå.

Vi vil i det følgende vurdere erfaringene så langt med organiseringen, lokalisering, samarbeidet mellom ulike aktører og nettverksbygging, og selve aktiviteten i veiledningstjenesten. Avslutningsvis vil vi også se på veien videre, og om dette er et tilbud som bør rulles ut i andre deler av fylket.

Organisering

Det er en viss variasjon i måten karrieresentrene i Norge er organisert. Partnerne i sentrene er ved siden av fylkeskommunene, som oftest NAV fylke. I tillegg er det en del som har kommuner med i partnerskapet, høyskole/universitet, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, KS, næringsforeninger, Fylkesmann, og NAV lokalt. Omtrent halvparten av karrieresentrene hadde i 2014 egne styrer⁷.

Finansieringen av de offentlige karrieresentrene kan bestå av ulike bidragsytere. Nasjonal enhet for karriereveiledning i VOX forvalter på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet et statlig tilskudd til partnerskapene. Disse midlene tildeles fylkene. Alle karrieresentrene får således finansiering via fylkeskommunen. I tillegg er det vanlig at fylkene bidrar utover dette, samt at NAV og kommuner i noen tilfeller bidrar⁸.

Aktørene i Prosjekt Karriere Sunnhordland

Fra Hordaland fylkeskommune er to avdelinger involvert: Opplæringsavdelinga og Regionalavdelinga. Disse danner styringsgruppen for prosjektet. Fra Opplæringsavdelinga er det Seksjon skule som er direkte involvert sammen med Stord vidaregåande skule. Ved Seksjon skule er det Senter for yrkesrettleiing ved leder Kjell Helge Kleppestø som har hatt det faglige oppfølgingsansvaret for Karriere Sunnhordland. Det er også her de statlige økonomiske ressursen som finansierer karrieresenteret blir administrert fra. Arbeidet med Karriere Sunnhordland må ses i sammenheng med Senter for yrkesrettleiing sitt helhetlige arbeidet med karriereveiledning overfor både ungdomsskole og vidaregåande opplæring, NAV ansatte og samarbeid med UH-sektoren og partene i arbeidslivet for øvrig. Bl.a. er Senter for yrkesrettleiing sentrale i kompetanseheving av lærere (utdanningsvalg), rådgivere i vidaregåande skole og NAV-ansatte i tillegg til det koordinerende arbeidet knyttet til aktørene på ulike utdanningsnivå.

Hordaland fylkeskommune, ved styringsgruppen, inviterte NAV Hordaland og Samarbeidsrådet for Sunnhordland inn i samarbeidet. NAV Hordaland engasjerte så NAV Sunnhordland i det praktiske samarbeidet. Styringen av prosjektet er lagt til Hordaland fylkeskommune. I selve utformingen av tjenesten i Sunnhordland så man behov for å opprette et samarbeidsråd mellom Hordaland fylkeskommune ved faglig leder/prosjektleder Kjell Helge Kleppestø, NAV Sunnhordland ved avdelingsdirektør Astrid K. Østerlid, Samarbeidsrådet for Sunnhordland ved leder Gro Jensen Gjerde og de ansatte ved Karriere Sunnhordland Marie E. Isdahl og Birgit E. Olsen Bratseth.

I stedet for et eget styre er det altså opprettet et råd som møtes inntil 4 ganger i året. I arbeidet med opprettelsen av prosjektet ble det vurdert å ta med flere parter som f.eks. aktører fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, men man falt ned på at en ikke ville ha for mange parter inne i en slik pilotfase.

Pilot Karriere Sunnhordland er organisert med en styringsgruppe og en prosjektgruppe. Styringsgruppen består av Fylkesdirektør opplæring Svein L. Heggheim og Fylkesdirektør regional utvikling Bård Sandal. Prosjektgruppen er ledet av Kjell Helge Kleppestø, leder Senter for Yrkesrettleiing. Videre er medlemmene i prosjektgruppen seksjonsleder seksjon skule Linda Farestveit, fagleder vaksenopplæringa Per Willy Mørk Karlsen, seniorrådgiver Marianne Haaland og seniorrådgiver Tore Muren.

⁷ Proba samfunnsanalyse, «Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene», 2014

⁸ I 2012 var NAV med å finansiere 15 av 34 karrieresentre. Kommuner var inne som finansør i 12 sentre (VOX, Notat 9/2012: «Karriereveiledning i fylkene»).

Fagansvar og personalansvar

Karrieresenteret er administrativt lokalisert sammen med Stord vidaregåande skule. Personalansvaret for de to veilederne ligger hos rektor ved skolen, dvs. i 2016 er det assisterende rektor som har hatt personalansvaret. Det faglige ansvaret er som vi her sett derimot lagt til Senter for yrkesrettleging (Seksjon skule, under opplæringsavdelinga i Hordaland fylkeskommune).

At man valgte å legge personalansvaret til rektor for skolen hadde sin begrunnelse i at man tenkte at fysisk nærhet til karrieresenteret ville gjøre det lettere å følge opp de to veilederne i personalspørsmål. Dette er en modell som er brukt flere steder i fylket når det gjelder Voksenopplæringen, og i og med at denne også holder til på Stord vidaregåande skule, så man det som hensiktsmessig at rektor hadde personalansvaret for begge enhetene. Siden dette har vært et pilotprosjekt, ønsket man å prøve ut om en slik deling av fagansvar og personalansvar ville fungere. Tilbakemeldingene fra de to veilederne er imidlertid at dette ikke har fungert så godt. De føler de har lite med skolen å gjøre, og at det er få på skolen som vet hva de driver med. De føler de ikke har noe kontakt med det øvrige personalet på skolen, med unntak av rådgiverne. De oppfatter ikke lærerstaben som kolleger, og savner et faglig miljø. Personalansvaret har etter deres oppfatning vært dels utydelig, og de opplever ikke å ha fått den tette oppfølgingen de burde. Flere faktorer kan ha påvirket dette. Siden de er bare to ansatte, og er en del ute på reise, noe som i seg selv begrenser kontakten med skolens personale. De har også blitt flyttet litt rundt på skolen pga. av ombygging. De er f.eks. ikke samlokalisert med Voksenopplæringen ennå, selv om dette vil skje snart. Dette kan ha medvirket til at de ikke har funnet sin plass på skolen ennå. Både rektor og assisterende rektor mener det er et forbedringspotensiale med hensyn til kontakten mellom veilederne og øvrige personale på skolen, men det er litt uklart i hvilken grad man har gjort noe for å bedre dette.

Det er således et ønske fra veilederne at personalansvaret legges til Senter for yrkesrettleging hos fylkeskommunen som har fagansvaret i dag. Det er der de føler de har kolleger og et faglig fellesskap, og det er fra deres side ønskelig å samle personal- og fagansvar på en plass. Forsøket med en slik delt fordeling av ansvar har m.a.o. ikke fungert optimalt i pilotperioden.

Rådet for Karriere Sunnhordland

I stedet for et eget styre eller styringsgruppe valgte man å opprette et råd for Karriere Sunnhordland der Hordaland fylkeskommune, NAV Sunnhordland, Samarbeidsrådet for Sunnhordland og veilederne i karrieresenteret sitter. Dette var begrunnet i at dette var et pilotprosjekt med foreløpig begrenset varighet, og en ønsket ikke et styre som skulle styre driften av karrieresenteret, men heller et råd der partene kunne snakke sammen og skape en samarbeidsarena, hvor saker som grenseoppgangen mellom NAV og Karriere Sunnhordland ble klarlagt, og hvordan tilbudet kunne utvikles og tilrettelegges med bistand fra partene. Dette rådet har møttes om lag 4 ganger i året.

Hordaland fylkeskommune sine oppgaver og ansvar i samarbeidet er i følge samarbeidsavtalen:

- Å delta i Rådet for Karriere Sunnhordland
- Ha ansvar for den daglige publikumstjenesten
- Etter avtale med kommunene/Samarbeidsrådet for Sunnhordland etablere faste publikumsdager pr uke/måned i utvalgte kommunesentre
- Delta i nettverksbyggingen mellom partene
- Samarbeide med andre parter og fylkeskommunale tjenester om utvikling av et best mulig tjenestetilbud

- Delta i utvikling og gjennomføring av mulige samarbeidstiltak mot eventuelle spesifikke brukergrupper

NAV Sunnhordland på sin side har som oppgaver og ansvar:

- Å delta i Rådet for Karriere Sunnhordland
- Dele informasjon om arbeidsmarkedet regionalt og nasjonalt
- Dele informasjon i nettverket om NAV sitt tjenestetilbud
- Ta del i utvikling og drift av mulige samarbeidsordninger mot aktuelle brukergrupper

Samarbeidsrådet for Sunnhordland som er et råd for de 8 kommunene i regionen (Stord, Fitjar, Kvinnherad, Tysnes, Etne, Bømlo, Sveio, og Austevoll), har følgende oppgaver og ansvar:

- Delta i Rådet for Karriere Sunnhordland
- Være bindeledd mellom Karriere Sunnhordland og kommunene
- Medvirke til videreutvikling av tjenesten

I tillegg har kommunene hver for seg fått tildelt ansvar for å markedsføre tjenesten i kommunene og hos deres ansatte, samarbeide om mulige lokale tjenester og aktiviteter, medvirke til videreutvikling av tjenesten, og om ønskelig skyte inn midler og ressurser i driften av karrieresenteret. Enkeltkommunen kan også etter behov møte i Rådet for Karriere Sunnhordland.


Selve møtene innkalles av veilederne i karrieresenteret, og det er de som setter opp sakliste. Alle partene oppfordres til å bidra med saker og tema som er relevante. Hovedsakelig er det veilederne som informerer om status for arbeidet de gjør, og bruker møtene som en arena for å diskutere praktiske forhold rundt tjenesten. Dette kan være f.eks. oppgavefordeling og grenseoppgang mellom NAV og karrieresenteret, eller det kan være bistand fra Samarbeidsrådet for Sunnhordland som døråpner og tilrettelegger i kontakten med kommunene. Sistnevnte har blant annet ordnet med lokaler for de dagene de har veiledning i Etne og Kvinnherad. Med den stigende arbeidsledigheten i regionen siste år, har NAV tatt opp hvordan de kan bruke Karriere Sunnhordland i møter med bedrifter som må nedbemanne eller permittere. Dette har bl.a. resultert i at karrieresenteret har vært med på minst et møte med en større bedrift i regionen. Det har vært få vanskelige saker i rådet, og møtene har vært lite utfordrende. Den første tiden rundt oppstarten av karrieresenteret var møtene hyppigere da det var en del som skulle på plass. Etter hvert har behovet for møter vært mindre og hyppigheten har avtatt noe. Rådet har nå mer en støttende funksjon.

Selv om kommunene i følge samarbeidsavtalen har rett til å møte i rådet etter behov, har dette ikke skjedd ennå. Det har heller ikke vært andre aktører på noen av disse møtene.

Finansiering

Prosjekt Karriere Sunnhordland har vært statlig finansiert gjennom tilskudd fra VOX. Disse midlene er forvaltet av Hordaland fylkeskommune. Kriteriene for tildeling av disse midlene er at en har en signert partnerskapsavtale mellom minimum fylkeskommunen og NAV fylke, at de tilbyr gratis karriereveiledning til voksne over 19 år, samt at alle brukerne av tjenesten får tilsendt et spørreskjema fra VOX etter endt karriereveiledning. Grunntilskuddet fra VOX har vært på kr. 1,8 mill. i året. Ikke hele beløpet er brukt på Karriere Sunnhordland. Noe er også brukt på andre aktiviteter som ligger inn under tildelingsvedtaket.

Alle aktørene vi har intervjuet i arbeidet med denne rapporten, gir inntrykk av at de har vært tilfreds med denne finansieringen. Både NAV Sunnhordland og Samarbeidsrådet har vært glad for at dette har vært statlig finansiert og at de har sluppet å være inne på finansieringssiden. Kommunene som i samarbeidsavtalen hadde muligheten til å skyte inn midler til driften av senteret, har ikke benyttet seg av denne. Rent praktisk har Stord



vidaregående skule opprettet et prosjektnummer i sitt system hvor utgiftene føres, og så har fylkeskommunen refundert disse hvert halvår. Fylkeskommunen har så rapportert til VOX hvert år hva pengene er blitt brukt til. Veilederne i karrieresenteret har etter eget utsagn fått penger til det de har bedt om utover faste utgifter.

På spørsmål om andre aktører burde eller kunne vært inne på finansieringssiden, er det relativt bred enighet blant dem vi har intervjuet at den beste løsningen er at det er statlig slik som i dag. For de ansatte på karrieresenteret føles dette trygt, da det er hos VOX den faglige tyngden ligger. Dette sikrer den frie rollen de trenger for å utøve jobben som karriereveileder. Når andre aktører som f.eks. NAV er inne på finansieringssiden, frykter de at NAV i større grad skal kunne styre bruken av karrieresenteret. I dag skiller en sterkt mellom forvaltningen som NAV utfører og karriereveiledningen som karrieresenteret utfører. En ønsker å unngå at NAV f.eks. kan legge føringer på at karriereveiledning blir et vilkår for å få ytelser.

Det uttrykkes imidlertid en usikkerhet omkring hvordan dette kan bli framover. Det er for de fleste et ønske at fylkeskommunen med eller uten VOX, tar finansieringsansvaret. NAV blir her nevnt som en bidragsyter hvis det er det som må til for å fortsette tjenesten. Det samme gjelder aktører innen næringslivet. Leder for Samarbeidsrådet i Sunnhordland peker på at kommunene ikke har økonomi til å bidra økonomisk, men at en kanskje kunne se på om deler av omstillingsmidlene som er tildelt Hordaland i forbindelse med den aktuelle arbeidsmarkedssituasjonen, kan brukes til dette. Det som imidlertid kan være problematisk med dette, er at omstillingsmidlene er definerte midler i en tidsbegrenset periode. I et mer langsiktig perspektiv vil det å gjøre seg avhengig av slike midlertidige finansieringskilder ikke være hensiktsmessig. Det blir pekt på at dette er et tilbud som trenger trygge og langsiktige rammer, og da er stat, fylke og eventuelt kommunene de foretrukne finansieringskildene.

Andre aktører som kunne knyttes nærmere Karriere Sunnhordland

Som vi har sett valgte man å begrense samarbeidsavtalen for Karriere Sunnhordland til å gjelde relativt få aktører. I en mer permanent videreføring av senteret kan det imidlertid være aktuelt å knytte andre aktører nærmere til seg i et styre eller råd. Gjennom samtalen vi har gjennomført blir flere ulike aktører nevnt. Flere nevner at en eller flere representanter fra næringslivet i regionen kunne være med, f.eks. en fra ledelsen i en av de større bedriftene. Representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner bør også kunne vurderes, i tillegg til høgskolen.

Lokalisering

I rapporten til Proba samfunnsanalyse⁹ var de fleste karrieresentrene i 2014 samlokalisert enten med NAV-kontorer eller med fylkeskommunale aktører som videregående skoler, OPUS-sentre e.l. Dette synes å ha sammenheng med hvem som er inne som finansiell bidragsyter. I tilfeller der fylkeskommunen er inne som største eier er karrieresentrene ofte samlokalisert med videregående skoler eller OPUS-sentre, mens der NAV er inne på eiersiden er det mer vanlig at sentrene er lokalisert sammen med eller i nærheten av NAV. En undersøkelse VOX gjorde i 2012¹⁰ viser at 26 av 35 karrieresentre var samlokalisert. 10 av disse var samlokalisert med NAV, 7 med videregående skoler, og 6 med voksenopplæringsentre. De øvrige som var samlokalisert var lokalisert sammen med andre tjenester som f.eks. PPT eller Oppfølgingstjeneste.

Det kan være både fordeler og ulemper med samlokalisering. I rapporten til Proba samfunnsanalyse pekes det på at en samlokalisering med NAV kan ha den ulempen at veisøkerne tror at senteret er en del av NAV, og at dette kan gi negative assosiasjoner til de som ikke er NAV-brukere. Det at NAV-brukerne heller ikke ser skillet, kan være utfordrende på den måten at de etter en eventuell karriereveiledning kan få større forventninger til hva de kan få av støtte og bistand til fra NAV enn hva som er mulig innenfor NAVs regelverk. Derimot kan samlokalisering med NAV være fordelaktig med hensyn til at dette øker kontakten både formelt og uformelt gjennom systemtiltak som foredrag, trekantsamtaler osv. Samlokalisering med videregående skoler kan også ha en ulempe ved at veisøkere kan oppfatte dette som karriereveiledning til elever og ikke voksne. Enkelte kan også ha dårlige erfaringer fra sin tid på skolen, noe som gjør at de vegrer seg for å gå dit. Fordelen med å være samlokalisert med en videregående skole kan være kompetanseheving/-utveksling mellom karrieresenteret og rådgiverfunksjonen ved skolen.

Karriere Sunnhordland er samlokalisert med Stord videregående skule i Leirvik. I det forberedende arbeidet med etableringen av karrieresenteret, var det liten uenighet blant samarbeidspartene om at Stord geografisk sett var det naturlige stedet å plassere tjenesten, siden Stord er senteret i regionen, og har gode kommunikasjoner til og fra. Det var derimot litt mer diskusjon rundt den eksakte plasseringen av senteret i Leirvik. Både Kunnskapshuset der Atheno¹¹ og Stord næringsråd holder til, og nabobygget til NAV ble spilt inn som alternativer, men fylkeskommunen var ganske bestemt på at det burde samlokaliseres med den videregående skolen. Ved siden av at dette hadde en økonomisk fordel gjennom at dette var lokaler de allerede eide, så man også potensialet for samarbeid med Voksenopplæringen som også holdt til ved skolen. Et strukturert samarbeid med Voksenopplæringen var som vi har sett også et av prosjektmålene.

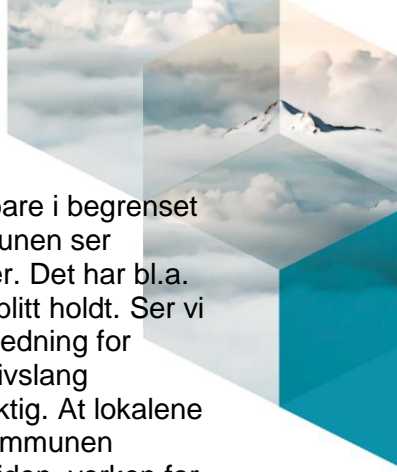
Selve lokaliseringen på skolen har ikke vært uproblematisk for de ansatte. Lokalene de skulle ha har vært i har vært under ombygging, og de har midlertidig vært lokalisert på skolens avdeling på Vabakken. En del støy i forbindelse med ombyggingen var en belastning som bl.a. medførte en sykemelding fra en av veilederne. Først i sommer har de fått flytte til de nye ombygde lokalene.

I intervjuene vi gjennomførte ba vi aktørene vurdere fordeler og ulemper med dagens lokalisering. Som nevnt så fylkeskommunen et potensiale for samarbeid mellom skole og

⁹ Proba samfunnsanalyse, «Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene», 2014

¹⁰ VOX, Notat 9/2012: «Karriereveiledning i fylkene»

¹¹ Atheno er et regionalt samarbeidsorgan som jobber med nyskaping, innovasjon og entreprenørskap



voksenopplæringen ved at de var lokalisert på skolen. Dette potensialet har bare i begrenset grad blitt realisert ennå, men både rektor, assisterende rektor og fylkeskommunen ser fortsatt på dette som noe som både er og ikke minst kan bli en fordel framover. Det har bl.a. vært et visst samarbeid med voksenopplæringen i form av noen kurs som er blitt holdt. Ser vi dette i sammenheng med anbefalingene i NOU 2016:7 der en ser karriereveiledning for voksne og yrkesveiledningen i skolene mer integrert i et helhetlig system for livslang karriereveiledning, vil en slik samlokalisering med skolen kunne være fordelaktig. At lokalene eies av fylkeskommunen er naturligvis en økonomisk fordel, selv om fylkeskommunen uttrykker at dette ikke nødvendigvis bør være en føring for lokalisering i framtiden, verken for Karriere Sunnhordland eller eventuelle andre karrieresentre i fylket. Flere av aktørene peker også på fordelene med at skolen ligger ganske sentralt. Det er små avstander i Leirvik, og selv om senteret ikke ligger helt nede i sentrum, er det grei gangavstand til skolen derfra. Dette gjør at tilbudet er lett tilgjengelig.

Som nevnt over kan samlokalisering med videregående skoler skape misforståelser i forhold til om dette oppfattes som et tilbud for elever og ikke voksne. I tillegg kan det være enkelte som har dårlige erfaringer fra skolen, og som vegrer seg for å gå dit. Dette var også diskutert og vurdert før man valgte å plassere karrieresenteret på skolen. Erfaringene så langt er imidlertid at dette har vært et mindre problem. Veilederne opplevde litt misforståelser i starten i forhold til om dette var et tilbud til elever, men dette har ifølge dem gått seg til. De har altså ikke noe inntrykk av at lokaliseringen har noen målbar påvirkning på hvem som søker veiledning.

Veilederne ser imidlertid på lokaliseringen som en ulempe i form av at de ikke opplever å ha noe fagmiljø der de er. De savner kolleger og noen å dele faglige tema og erfaringer med. Siden de er bare to, og den ene ofte er på reise, er det vanskelig å få et faglig miljø i hverdagen. For dem hadde det vært ønskelig å kunne være i et større fagmiljø. Her blir Kunnskapshuset der Atheno og Stord næringsråd også er, nevnt. I tillegg kunne en sett for seg en lokalisering i nærheten av NAV, OT, og PPT. Dette siste ville bl.a. gitt en mer sentral lokalisering i Leirvik. Selv om en ser fordeler med å være lokalisert andre steder enn på skolen, gir veilederne uttrykk for at de trives i de nye lokalene de har fått på skolen. Som en av dem sier: «Når vi har holdt ut med alle problemene rundt ombyggingen så lenge, skal vi jammen være der når vi endelig har fått nye oppussede lokaler». I tillegg kommer Voksenopplæringen til å flytte inn sammen med dem, så snart de har fått møbler på plass. Dette vil da bedre fagmiljøet der de er.

Tilbakemeldingen fra aktørene er at lokaliseringen i Leirvik ikke i særlig grad synes å påvirke tjenestens evne til å betjene hele regionen. En gang i måneden har de egne dager i Etne (kommunehuset) og i Kvinnherad (lokalene til Kvinnherad næringssservice). I begynnelsen kom det flest veisøkere fra Stord, Bømlo og Kvinnherad, men etter hvert har det kommet flere fra de andre kommunene, spesielt Sveio og Tysnes. Den eneste kommunen de i liten grad ser ut til å ha nådd ut til er Austevoll. Herfra har de kun hatt et fåtall veisøkere. Dette kan ha ulike årsaker. Bl.a. har Austevoll kommune vært mindre engasjert i prosjektet enn de andre kommunene. Man tror også at det er mer naturlig for austevollingene og orientere seg mot Bergen og Os. En annen grunn som kan ha betydning for dette er at Austevoll ikke kommer inn under NAV Sunnhordland. Siden NAV Sunnhordland etter hvert har fått en viktig rolle i å informere om tilbudet til sine brukere, kan det at Austevoll ikke tilhører NAV Sunnhordland ha en viss betydning for at det har vært få veisøkere derfra.

Samarbeid og nettverksbygging

Et av prosjektmålene for Karriere Sunnhordland har vært å bygge relevante nettverk i regionen. I samtalene med aktørene ba vi dem vurdere hvordan både samarbeidet mellom karrieresenteret og partene fungerer, og hvordan man samarbeider med andre aktører i regionen. Sentralt i dette er nettopp å bygge nettverk, og gjøre tilbudet kjent i regionen.

Informasjonsarbeidet

En av de første oppgavene etter at Karriere Sunnhordland var etablert, var å gjøre tilbudet kjent i regionen. De to veilederne hadde den første tiden det de selv kaller «signingsferden». I løpet av det første halvåret var de rundt på alle NAV-kontorene for å informere om tilbudet. De tok også kontakt med voksenopplæringene rundt om i regionen. Med leder for Samarbeidsrådet for Sunnhordland som døråpner, tok de også kontakt med alle rådmenn og ordførere og hadde møter der de solgte seg inn. Kommunene hadde informasjon eller notiser om karrieresenteret på sine hjemmesider. Alle lokalavisene hadde artikler om tjenesten, og de var i lokalradioer og NRK Hordaland og informerte.

Dette gjorde at tilbudet raskt ble kjent og den individuelle veiledningen kom raskt i gang. Men informasjonsarbeidet må holdes ved like og målet er hele tiden å nå ut til flest mulig. Her ser det ut som om samarbeidet med NAV har vært viktig. Karrieresenteret og Senter for yrkesrettledning i fylkeskommunen, har sammen med NAV gjennomført etter hvert flere kurs for veiledere i NAV. Dette har ikke bare vært for NAV-kontorene i Sunnhordland, men også ellers i fylket. Kursopplegget ble utviklet for kurs de holdt hos NAV Nordhordland. Kursene har gjort at veilederne i NAV-systemet er gjort kjent med tilbudet, og kan informere om det til sine brukere. I følge leder for NAV Sunnhordland er det opp til den enkelte veileder å informere om tilbudet, men hun har inntrykk av at dette blir gjort av de fleste.

NAV har også etter hvert en rolle i å informere ut mot bedrifter om tilbudet. Det siste året har flere større bedrifter i regionen fått problemer grunnet problemene i oljesektoren, og noen av dem har måtte nedbemanne eller permittere ansatte. I slike tilfeller er NAV inne hos bedriftene, og da er det etter hvert vanlig at en informerer om Karriere Sunnhordland. Ved et tilfelle var også karrieresenteret med på et slikt møte.

Det at tilbudet skal være for voksne uavhengig av om en er arbeidsledig eller i arbeid, gjør at en også må få ut informasjon mot hele befolkningen. En har derfor hatt fokus på å benytte seg av arenaer der de når ut til ulike målgrupper. De har bl.a. hatt stands på messer, og vært på HMS-konferanser slik at bedriftene skal være klar over tilbudet. De har også hatt presentasjoner for Springbrettet (tiltak for unge arbeidsledige), Atheno, og møter med Stord næringsråd.

I tillegg har de egen facebook-side og nettside. Nettsiden ligger inn under Hordaland fylkeskommune. Det har vært noe misnøye fra veilederne i forhold til hvordan denne er lagt opp. Den kan oppfattes som litt lite informativ og litt forvirrende. Utover kontaklinformasjon, står det ikke så mye om hva de tilbyr. At de fleste klikkbare valg på siden går til andre fylkeskommunale tjenester kan virke forvirrende på brukerne. Vi ser således et forbedringspotensiale i informasjonen som finnes på nettet. En bør her ha i tankene hvilke begreper folk som har behov for veiledning vil bruke for å søke opp informasjonen de trenger, og legge opp karrieresenteret sin nettside etter dette. Likevel er det en del veisøkere som kommer til veiledning på grunnlag av det de har funnet på nettet.

I denne forbindelse kan det også nevnes at kommunene kunne vært bedre på å informere om tilbudet på sine nettsider. Ingen av kommunene har så vidt vi klarer å finne noe lett tilgjengelig informasjon om Karriere Sunnhordland. Et søk på kommunens nettsider på ordet «Karriere Sunnhordland» eller bare «karriere» gir treff på nyhetsartikler hos tre av de åtte

kommunene. De øvrige fem har så vidt vi kan finne ikke noe informasjon om tilbudet på sine nettsider.

Informasjonen om karrieresenteret foregår også ved at folk snakker sammen. Jo flere som har vært på veiledning, jo flere blir kjent med tilbudet gjennom «jungeltelegrafen». Tilbakemeldingen fra veilederne er at flere kommer fordi noen de kjenner har vært hos dem. Så lenge veisøkerne er fornøyd med veiledningen de får, er dette en informasjonskanal med stort potensiale.

Samarbeid med andre aktører – nettverksbygging

Vi har allerede vært inn på samarbeidet med NAV. Dette er et viktig samarbeid som gir utbytte for begge parter. Som vi har sett er NAV Sunnhordland en viktig aktør i forhold til å gjøre Karriere Sunnhordland kjent både blant sine brukere, og ikke minst blant bedrifter de er i kontakt med. Gjennom kursvirksomheten karrieresenteret har overfor veilederne innen NAV skapes et godt nettverk både faglig og på det praktiske plan. Både NAV og veilederne er fornøyd med kursopplegget og samarbeidet for øvrig. At NAV Sunnhordland er med i Rådet for Karriere Sunnhordland er også en fordel i forhold til å gå opp grensegangene mellom hva som er NAVs oppgaver og Karriere Sunnhordlands oppgaver i veiledningen. Etter hvert som arbeidsledigheten har rammet regionen det siste året, har samarbeidet mellom NAV og Karriere Sunnhordland blitt både viktigere og tettere, og som vi har nevnt har karrieresenteret vært med NAV hos bedrifter som står i fare for å måtte nedbemanne eller permittere.

Utover dette har en ikke opprettet noe formalisert fast etablert nettverk med næringslivet. Derimot har en kontakt gjennom møter og presentasjoner. De har bl.a. informert om tilbudet hos Kværner Stord, og Olvondo på Bømlo. I sistnevnte bedrift holdt de et to-dagers kurs om CV og jobbsøkningsprosessen blant ansatte som måtte sies opp. Med bakgrunnen til de to veilederne, har de også et kontaktnett på det mer uformelle plan inn mot næringslivet. Tilbakemeldingen fra intervjuene vi har gjennomført, er at næringslivet i regionen etter hvert er kjent med tilbudet.

Det er videre etablert kontakt og en viss grad av samarbeid med utdanningsinstitusjoner. Vi har allerede nevnt samarbeidet med Voksenopplæringen. I tillegg er det en del kontakt med Høgskolen Stord/Haugesund (HSH). En av veilederne kommer fra HSH, noe som gjør det naturlig at denne kontakten er etablert. I over et år hadde man møter i et samarbeid mellom HSH, Voksenopplæringen, Opero (som er en arbeidsmarkedsbedrift) og rådgiver på skolen i forhold til støtte til fremmedspråklige. Det er videre faste møter med HSH i forhold til etter- og videreutdanning. Veilederne ønsker i større grad å komme inn mot studentene på HSH. Mange studenter er i liten grad forberedt på arbeidslivet, og hvordan de skal få seg jobb etter utdanning. Det er veiledernes oppfatning at det er for mye fokus på fag og for lite på hva de skal gjøre etter utdanningen. De skal derfor delta på messe for avgangsstudenter for å informere om overgangsfasen fra student til jobb. Det er et ønske fra veilederne å komme mer inn på alle nivåer i utdanningssystemet, både grunnskole, videregående og høgskole.

Det er også kontakt og samarbeid med andre karrieresentre i landet. De besøkte blant annet Karriere Telemark når de var i oppstartsfasen for å se på hvordan de gjorde det. De holder seg godt oppdatert på hva som skjer nasjonalt når det gjelder karriereveiledning. Dette gjelder både retningslinjer fra VOX, men også erfaringer som andre karrieresentre gjør seg. De har bl.a. deltatt på årskonferansene for alle karrieresentrene, og ved årets konferanse sitter de i programkomitéen sammen med karrieresenteret i Agder, og en av veilederne skal også være konferansier for denne.

Karrieresenterets aktiviteter

Vi har vært inne på hvordan Karriere Sunnhordland har jobbet for å gjøre tilbudet kjent i regionen. I det følgende vil vi gå nærmere inn på de aktivitetene som er gjennomført. Hovedaktiviteten har vært individuell karriereveiledning, men de har også hatt en utstrakt kursvirksomhet overfor NAV-veilederne. I det følgende skal vi se mer konkret på de ulike aktivitetene.

Karriereveiledningen

Som vi har sett er tilbudet fra de offentlige karrieresentrene rettet mot alle voksne 19 år og eldre. Tilbudet skal være gratis. I følge VOX skal karriereveiledning bestå av en karriereveiledningssamtale som skal bidra til å gjøre deg bevisst på din kompetanse og dine muligheter. Fokuset skal være å hjelpe veisøkeren til å bli klar over hvilke evner og interesser de har og hvilken kompetanse de har, eller kan utvikle, for å nå sine mål i arbeidslivet. Veilederne skal være en sparringpartner for veisøkeren for at han/hun skal kunne ta reflekterte jobb- og utdanningsvalg. Dette betyr bl.a. at en veiledning ikke bare består av én samtale, men ofte flere. I brukerundersøkelsene som VOX har gjennomført i perioden 2013-2015 på landsbasis, viser det seg at 44 % av de som har hatt veiledning har hatt mer enn én samtale¹².

Karriere Sunnhordland har totalt sett i perioden 2015-2016¹³ hatt 566 samtaler med 260 ulike veisøkere. I tabellen nedenfor er dette satt opp fordelt på 2015 og 2016.

	2015	2016
Totalt antall veisøkere	105	155
Veisøkere med 1 samtale	35	50
Veisøkere med 2 samtale	38	59
Veisøkere med 3 samtale	26	41
Veisøkere med 4 samtale	4	1
Veisøkere med 5 eller flere samtaler	2	4
Totalt antall samtaler	241	325

Disse tallene indikerer at det har vært ganske høy aktivitet på veiledningen i Karriere Sunnhordland, særlig hvis vi tar med at de i tillegg har drevet mye kursvirksomhet. Tallene viser også at de i større grad enn landsgjennomsnittet følger opp med flere samtaler utover den første. For begge årene har 67 % av veisøkerne hos Karriere Sunnhordland hatt flere enn én samtale. Uten at vi kan si noe sikkert om det, så kan dette indikere at Karriere Sunnhordland går grundigere til verks enn landsgjennomsnittet, og sånn sett gir en god oppfølging for den enkelte veisøker.

Det er en overvekt av kvinner som søker veiledning hos Karriere Sunnhordland. Dette er også inntrykket fra den nasjonale undersøkelsen der 66 % av alle som har søkt veiledning i perioden 2013-2015 er kvinner. I Karriere Sunnhordland var 62 % av veisøkerne kvinner i 2015. Men vi ser imidlertid en utjevning av dette i 2016, da andelen kvinner hos Karriere Sunnhordland har sunket til 54 %. Dette kan skyldes at arbeidsledigheten har økt i mer mannsdominerte yrker som f.eks. industrien siste året.

¹² VOX, «Karriereveiledning: behov, utbytte og betydning», 2015

¹³ 2016- tallene gjelder t.o.m. oktober

Nedenfor har vi satt opp hvordan veisøkerne hos Karriere Sunnhordland fordeler seg på kjønn og alder.

	2015	2016
Totalt antall veisøkere	105	155
Menn	40	72
Kvinner	65	83
Aldersgruppe 19-24 år	26	49
Aldersgruppe 25-29 år	34	33
Aldersgruppe 30-49 år	42	59
Aldersgruppe 50 år og eldre	3	14

Størst prosentvis økning i antallet som søker veiledning finner vi blant de helt unge (19-24 år). Dette kan ha sammenheng med at unge er en av gruppene som generelt sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet, spesielt i dårlige tider. I tillegg så har Karriere Sunnhordland vært inne og informert om sitt tilbud på Springbrettet som er nettopp et tiltak for unge arbeidsledige.

Målsettingen med karriereveiledning er at dette skal være et tilbud til alle voksne, både de som er i arbeid og de som er arbeidssøkende, eller fortsatt i utdanning. Som vi ser av tabellen nedenfor har det skjedd en endring siste år i forhold til dette.

	2015	2016
Totalt antall veisøkere	105	155
Antall i arbeid	50	61
Antall ikke i arbeid	46	91
Antall i utdanning	9	23

Vi ser her at antallet som ikke er i arbeid blant veisøkerne er den gruppen som har økt klart mest fra 2015 til 2016. Mens 44 % av veisøkerne i 2015 var uten arbeid, er denne andelen i 2016 59 %. Også andelen som er i utdanning har økt fra 9 % til 15 %. Derimot har andelen som er i arbeid gått ned fra 48 % i 2015 til 39 % i 2016. I følge de vi har intervjuet i dette prosjektet, skyldes dette i hovedsak at arbeidsledigheten i regionen har økt det siste året.

Arbeidsledighetstallene fra oktober 2016 viser at bruttoarbeidsledigheten i Sunnhordland er på 4,4 %, mot 3,2 % i Hordaland samlet, og mot 2,8 % i landet som helhet. I Sunnhordland viser tallene at arbeidsledigheten ved utgangen av oktober var ca. 20 % høyere enn på samme tid i 2015. For Sunnhordland er arbeidsledigheten størst innen industri, bygg og anlegg, ingeniør og IKT, reiseliv og transport. Det er imidlertid en del variasjon mellom kommunene. Størst er arbeidsledigheten i Stord kommune, der arbeidsledigheten i perioder i 2016 har vært over 6 %. Ved utgangen av oktober var den imidlertid sunket til 4,8 %.

At bildet over hvem som kommer til veiledning endrer seg i tråd med utviklingen av arbeidsmarkedet, er på mange måter naturlig. Mens veilederne i 2015 hadde en mer sammensatt gruppe veisøkere i forhold til hvilken yrkesbakgrunn de hadde, ser de nå at de får flere med lik kompetanse til veiledning. Særlig gjelder dette ingeniører og industrimekanikere. Det kom også noen fra disse gruppene i 2015, da de så at jobbene deres var usikre. At en etter hvert har fått et tettere samarbeid med NAV, der de informerer sine brukere om karrieresenteret bidrar gjerne også til at andelen veisøkere som er uten

arbeid har økt. De som kommer til veiledning som fortsatt er i jobb, har som oftest funnet informasjon på internett, eller hørt om tilbudet via andre.

I 2015 hadde karrieresenteret noe samarbeid med voksenopplæringen i forhold til innvandrere. Bl.a. hadde de kurs i jobbsøking for innvandrere i Bømlo, samt en presentasjon for innvandrere i voksenopplæringen i Sveio. Dette bidro gjerne til at de også hadde mer veiledning av folk med annen nasjonalitetsbakgrunn i 2015. Som vi ser av tabellen nedenfor, har det vært svært få fra andre land som har vært til veiledning i 2016.

	2015	2016
Totalt antall veisøkere	105	155
Norge	86	144
Norden utover Norge	1	2
Europa utover Norden	4	4
Afrika	10	0
Asia	2	5
Nord-Amerika	1	0
Sør- og Mellom-Amerika	1	0


Veiledningen

Veisøkerne som tar kontakt blir bedt om å forberede seg før samtalen. På nettsiden til Karriere Sunnhordland finner vi følgende liste over det de ønsker veisøkeren skal forberede:

- Kva er den viktigaste grunnen til at du vil ha karriererettleiing?
- Kva ønskjer du spesielt å få hjelp til?
- Korleis ser ønska dine for framtida ut?
- Kva for andre mogleiheiter har du tenkt på?
- Kva trur du skal til for at du skal kunne oppnå det du ønskjer?
- Kva er dei største utfordringane dine med omsyn til framtidig jobbsituasjon slik du ser det?
- Korleis vil du beskrive deg sjølv som person?
- Kva opplever du er viktig for at du skal trivast på ein arbeidsplass?
- Kva likar du godt å gjere når du jobbar og/eller når du har fri?
- Når har du følt trivsel og meistring i skule- eller yrkessamanheng?

Selve veiledningen er individuelt tilpasset. Når vi spør hva veilederne ser på som de viktigste kriteriene for en vellykket veiledning, peker de på at det er viktig å møte veisøkerne der de er, dvs. å sette seg inn i situasjonen til den enkelte og se den de er, og videre sikre at de opplever at de blir sett og hørt. Så gjelder det å dra frem de riktige verktøyene for at veisøkeren skal kunne komme videre. Det handler om å bidra til at veisøkeren oppdager ting ved seg selv, blir bevisst på egne styrker og utfordringer. Det er viktig å kartlegge og fokusere på de overførbare kompetansene veisøkerne har. Dette kan være alt fra formell utdanning til mer personlige egenskaper og interesser. Så gjelder det å se hvordan en kan bruke disse til å finne nye veier i arbeidslivet. Ingen veiledning er lik. Enkelte ganger kan det være nok å hjelpe dem til å skrive CV, mens en andre ganger må gå langt dypere inn. Det pekes bl.a. på at det å ha tid er viktig, både i forhold til tiden de bruker på samtalen, og hvor mange ganger de kommer til samtale.

Karriere Sunnhordland har fått gode tilbakemeldinger på veiledningen de gir. I følge brukerundersøkelsen for 2015 er 79 % av de som fikk veiledning svært fornøyd alt i alt med veiledningen de fikk. Til sammenligning var det 66 % som var svært fornøyd med veiledningen på landsbasis. Resultatene fra 2016 foreligger ikke ennå. Også aktørene vi har



gjennomført intervju med utenom veilederne, har et godt inntrykk av veiledningen. Det de har hørt fra folk som har vært inne til samtale, er positivt. Brukerundersøkelsen viser da også at 9 av 10 vil anbefale Karriere Sunnhordland til andre. VOX gjennomfører også en undersøkelse blant brukere på litt lengre sikt, for å kunne evaluere hva som har skjedd med dem etter karriereveiledningen. Denne er imidlertid ikke gjennomført ennå blant Karriere Sunnhordlands brukere. På mange måter er dette den virkelige testen på i hvilken grad karriereveiledningen har lyktes eller ikke.

Kurs og presentasjoner


I tillegg til veiledningen har karrieresenteret gjennomført kurs. Dette har i første rekke vært kurs rettet mot veilederne hos NAV. Allerede i 2015 utarbeidet de et kursopplegg sammen med Senter for yrkesrettledning og NAV, som ble først gjennomført hos NAV Nordhordland. Dette har sitt utspring i at NAV for et par år siden etablerte en veiledningsplattform, der en karriereorientert samtale er en del. Der er det et krav at NAV går til karrieresentre i fylkene for å få hjelp til kompetanseheving av sine ansatte på dette området. Høsten 2015 kom det derfor en henvendelse fra NAV Hordaland til Senter for yrkesrettledning og Karriere Sunnhordland om å få bistand til slik kompetanseheving. Det ble da utarbeidet et kursopplegg som først ble prøvd ut hos NAV Nordhordland. Dette ble i ettertid vurdert som et vellykket opplegg som ikke bare bidro til kompetanseheving hos NAV-veilederne, men der en fikk også tydeliggjort grenseoppgangen mellom NAVs veiledning og karrieresenterets veiledning. At en av de to veilederne hos karrieresenteret ble rekruttert fra NAV, var også en fordel både i utforming av opplegget og kommunikasjonen med kursdeltakerne.

Kursopplegget Karriereorientert veiledning i NAV, er et kurs som går over fire dager. De har til nå hatt 6 grupper de har kjørt dette opplegget for, og til sammen ca. 120 veiledere har deltatt. Kursene har blitt holdt både for NAV-kontorene i Sunnhordland, men også ellers i fylket. Bl.a. har de hatt oppfølgingskurs i Nordhordland. I Sunnhordland har alle NAV-kontorene hatt deltakere på kurs. Et minimum er at den som koordinerer veiledningen på et kontor skal delta på et slikt kurs. Avdelingsdirektøren i NAV Sunnhordland har fått gode tilbakemeldinger fra de som har deltatt på kursene. Opplevelsen er at dette er nyttige kurs. En evalueringsrapport basert på besvarelsen av et evalueringsskjema av kursdeltakerne på kursene som ble holdt våren 2016, viser at kursene får høye scorer på relevans. De aller fleste mente også at kursene ga dem inspirasjon i arbeidet sitt, og at de fikk mer kunnskap og påfyll til verktøykassen sin, slik at de bedre kan utvikle sin praksis og bistand til å bli mer målrettet.

Utover opplegget de har for NAV-veilederne, har Karriere Sunnhordland også hatt kurs sammen med eller for Voksenopplæringen. Som nevnt tidligere har de hatt halvdagskurs både i Sveio og Bømlo for innvandrere der tema har vært jobbsøking og intervjuutøring. Begge disse kursene ble holdt i 2015. I 2016 har de ikke vært inne hos voksenopplæringen med noen kurs. De har imidlertid vært inne og informert om tjenestene sine for deltakere på introduksjonsprogrammet i Stord kommune. Utover dette har de hatt presentasjoner/kurs overfor kommunalsjefene i Sunnhordland, Springbrettet, Atheno, Forum for Oppvekst i Sunnhordland (rådgivere på ungdomsskole og videregående skole), og Joblearn.

Veilederne egen faglige utvikling

De to veilederne i Karriere Sunnhordland ble rekruttert utfra kriteriene kompetanse innen veiledning, kjennskap til regionen, og kjennskap til næringslivet i regionen. I tillegg var kjennskap til utdanningssektoren viktig. Gjennom at den ene kom fra NAV og den andre fra HSH, både oppfylte og utfylte de to hverandre på alle disse kriteriene. For å styrke sin kompetanse på karriereveiledning tok de 7,5 vektall på NTNU i Trondheim (Solbergs interessedest). Senere har de også sertifisert seg gjennom VIP24 som er et profil- og samtaleverktøy for arbeidslivsveiledning. I tillegg besøkte de Karriere Telemark som er et av



de offentlige karrieresentrene som har holdt på lengst, for å dra nytte av de erfaringer de har gjort seg.

Fra fylkeskommunens side som har det faglige ansvaret for tjenesten, var det en bevisst strategi at de to veilederne skulle få delta på mest mulig av kompetansehevede tiltak. Dette er også noe veilederne selv er svært tilfreds med. De har etter eget utsagn fått delta på alt de har spurt om, og Senter for yrkesrettledning hos fylket har også tatt dem med på mange av de konferanser o.l. som de deltar på, for å introdusere dem for det faglige miljøet som finnes på karriereveiledningsfeltet. Dette har også bidratt til at veilederne opplever fylkeskommunen som sitt faglige kollegium. Det er videre vårt inntrykk at veilederne er søkende etter faglig påfyll og etter det som skjer innen karriereveiledningsfeltet nasjonalt og hos de andre karrieresentrene i landet. Som nevnt har de ved årets årskonferanse for alle karrieresentrene hatt programansvaret sammen med karrieresenteret i Agder. På denne måten er det vårt inntrykk at de har bidratt til å utvikle et faglig godt karriereveiledningstilbud i Sunnhordland.

Oppsummering i forhold til måloppnåelse

Innledningsvis i rapporten presenterte vi hva som var prosjektmålene og effektmålene for opprettelsen av Karriere Sunnhordland. Vi vil her kort gi en oppsummering av hvordan vi oppfatter grad av oppnåelse av disse målsettingene.

Prosjektmål:

Det første prosjektmålet var å åpne individuelt karriereveiledningstilbud i regionen, noe de jo har klart.

Videre var det et mål å bygge relevant nettverk i regionen, her medregnet et strukturert samarbeid med voksenopplæringen i Sunnhordland. Gjennom sitt samarbeid med NAV og Samarbeidsrådet for Sunnhordland synes det som de har klart å bygge nettverk både opp mot næringslivet og kommunene. De har stilt opp på de arenaer der de har fått anledning til å presentere seg, og spesielt gjennom sitt samarbeid med NAV har de nådd ut til både deres brukere og etter hvert også til næringslivet. Derimot kan det synes som de ikke i samme grad har lyktes med å få et strukturert samarbeid med voksenopplæringen. De hadde noen kurs for voksenopplæringen i 2015, men så langt vi har erfart har de ikke hatt det i 2016. Dette kan imidlertid bedre seg nå når voksenopplæringen flytter inn i samme lokaler som karrieresenteret holder til.

Det tredje prosjektmålet var å utvikle faglig og metodisk grunnlag for karriereveiledning i regionen. Det er vår oppfatning at en har kommet langt i forhold til å nå dette målet. De to veilederne har hatt høy aktivitet både på individuell veiledning og kurs. De er videre aktive i forhold til faglig oppdatering, og er hele tiden på søking etter hva som skjer på veiledningsfeltet både nasjonalt og internasjonalt.

Effektmål:

Effektmålene kan være vanskeligere å måle etter så kort tid. Vi har derfor ikke så gode holdepunkter for å vurdere disse. Det første effektmålet for prosjektet er å styrke yrkesvalgkompetanse hos aktuelle brukere i Sunnhordland. Her er det gjerne litt uklart hva som menes med aktuelle brukere. I utgangspunktet er tilbudet ment til alle voksne over 19 år. Det vi kan si noe om er hvilke erfaringer de som har vært til veiledning har gjort. Brukerundersøkelsen fra 2015 viser at veisøkerne er godt fornøyd med veiledningen. 8 av 10 svarer at de er svært fornøyd. Like mange mente de hadde fått nye perspektiver i forhold til videre karriere.

Videre har det vært et mål å få bedre koordinerte offentlige tjenester og styrke samarbeid mellom offentlig sektor og arbeidsliv i regionen. På dette området er det ikke bare Karriere Sunnhordland som har et ansvar, og sånn sett kan det være vanskelig å vurdere i hvilken grad dette målet er oppnådd. Samarbeidet med NAV både i forhold til kursene de har holdt, og at de har mange av deres brukere til veiledning, har nok her bidratt til å få bedre koordinerte offentlige tjenester, og samtidig styrket samarbeidet mellom offentlig sektor og arbeidsliv i regionen.

En tredje målsetting har vært gjennom god informasjon om arbeidsliv og utdanningsveier i regionen, å styrke fylkeskommunen sitt næringspolitiske mål om «fleire med relevant kompetanse». På dette punktet har vi lite som kan hjelpe oss å vurdere noen grad av måloppnåelse. Bl.a. er brukerundersøkelsen som gjøres av VOX etter at det har gått en tid etter veiledningen, ennå ikke gjennomført. Vi er imidlertid litt usikre på i hvilken grad tilbudet om karriereveiledning har nådd tilstrekkelig ut til arbeidstakere og befolkning generelt i regionen. Informasjonen synes å være vel etablert i forhold til brukere av NAV, mens informasjonen mot de som er i arbeid synes å være litt mer tilfeldig. Fylkeskommunens næringspolitiske mål om flere med relevant kompetanse, er vel så mye rettet mot folk som er

i arbeid, og vi mener en bør jobbe videre med å finne kanaler der en får informert denne målgruppen.



Veien videre

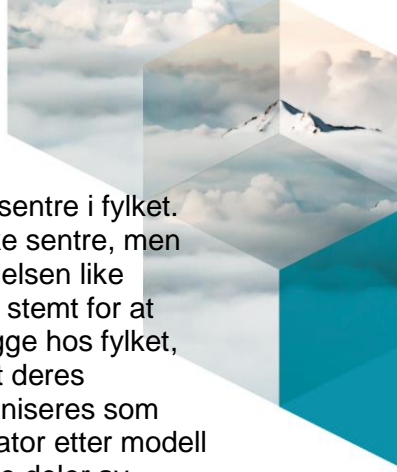
Så langt har Karriere Sunnhordland vært et pilotprosjekt. I dypdeintervjuene ba vi aktørene vurdere veien videre både for Karriere Sunnhordland og en ytterligere etablering av andre karrieresentre i Hordaland. Tilbakemeldingen fra de vi har intervjuet kan i og for seg oppsummeres kort med at de absolutt ser behov for at Karriere Sunnhordland blir videreført og etablert som et permanent tilbud i Sunnhordlandsregionen. I skrivende stund er det også lagt inn midler til videre drift av senteret i fylkesrådmannens forslag til budsjett for 2017.

Med bakgrunn i arbeidsmarkedssituasjonen i regionen er behovet stort for karriereveiledning. Her spiller tilbudet karrieresenteret gir en viktig rolle både i samarbeidet med NAV, men også mot befolkningen generelt. I følge leder for NAV Sunnhordland er det mye endringer i regionen nå. 24 % av arbeidsstyrken er sysselsatt i industrien, mot 11-12 % i resten av Hordaland og landet for øvrig. Med det presset som er i industrien i dag både pga. nedgangen i oljesektoren, men også automatisering og endringer i produksjonsmetoder, mener hun det er et klart behov for et slikt karriereveiledningstilbud i regionen. Industrien er mannskapsintensiv, og da berører det mange når den går dårlig. I lys av at Hordaland har vært et av de siste fylkene i landet som har etablert et slikt tilbud, mener de fleste av de vi har intervjuet at det ville være unaturlig å ikke videreføre dette i nettopp Sunnhordland.

Så kan man diskutere om en bør gjøre endringer i hvordan det er organisert. En av de tingene som flere peker på at man må se på, er todelingen av fagansvar og personalansvar. Som nevnt har det å legge personalansvaret hos den videregående skolen ikke fungert helt som forventet. Skal en lytte til de to veilederne, bør personalansvaret ligge hos fylkeskommunen som i dag har det faglige ansvaret. Videre bør en vurdere å trekke andre aktører tettere inn i samarbeidet. Nå viser riktignok erfaringene så lang at det i prosjektperioden har fungert godt med de samarbeidspartene som har sittet i Rådet for Karriere Sunnhordland. Det var også et bevisst valg å begrense antall parter i denne perioden. I en videreføring av senteret i en mer permanent form, er det flere som peker på at en kanskje bør få inn en representant fra næringslivet.

Dette siste kan også være viktig i forhold til informasjonen av tilbudet. Å trekke næringslivet formelt sterkere inn i samarbeidet, vil også kunne gjøre tilbudet enda bedre kjent blant arbeidsgivere, arbeidstakere og befolkning generelt. Her har også kommunene en rolle. Vi fant lite informasjon om karriereveiledningstilbudet på kommunenes nettsider, som jo er en viktig portal ut mot deres innbyggere. Med forbehold om at de informerer på andre måter, bør informasjon om Karriere Sunnhordland være langt mer synlig enn i dag. Den best etablerte informasjonskanalen i dag er gjennom NAV. Kurssamarbeidet har bl.a. bidratt til at tilbudet er godt kjent blant NAVs veiledere, og mange av veisøkerne kommer til karrieresenteret etter å ha blitt tipset om det fra NAV. Dette er både bra og viktig slik arbeidsmarkedssituasjonen er i Sunnhordland i dag. Selv om de to veilederne gjør en god jobb i å spre informasjon om tilbudet i lokalaviser, på messer og i andre sammenhenger, er det et inntrykk at de som kommer til veiledning som er i arbeid, oftest har søkt seg fram til tilbudet på nett, eller ved at de har hørt om det fra andre. Med tanke på at karriereveiledning er rettet mot hele den voksne befolkning, utfra tanken om at stadig flere kan ha behov for å korrigere kursen i sin karriere, bør man jobbe for at informasjon om tilbudet bedre når befolkningen generelt.

På spørsmål om dette tilbudet bør utvides og etableres også andre steder i Hordaland, er det stor enighet om at dette bør også andre deler av fylket få nytte av. Det er bl.a. ikke bare i Sunnhordland at arbeidsmarkedet er vanskelig. Arbeidsledigheten i fylket er som vi har sett høyere enn i Norge som helhet. Hvordan dette bør organiseres er det imidlertid litt mer delte meninger om. Flere mener at Karriere Sunnhordland bør ha en sentral rolle dersom det skal etableres karriereveiledningstilbud andre steder i fylket. Argumentet for dette er at de har bygget opp en god kompetanse og erfaring på feltet gjennom dette pilotprosjektet, og at de



to veilederne bør være sentrale i spredningen av denne kompetansen til nye sentre i fylket. Alle er enige om at en bør ha en sentral ledelse dersom en etablerer flere slike sentre, men det er litt uenighet hvor denne bør ligge. Bl.a. mener et par av aktørene at ledelsen like gjerne kan være hos Karriere Sunnhordland. De to veilederne derimot er mer stemt for at ledelsen og dermed både faglig ansvar og personalansvar av sentrene bør ligge hos fylket, men de ser gjerne at de får en sentral rolle i etableringen av andre sentre, gitt deres kompetanse og erfaring de har bygget opp disse to årene. Om dette bør organiseres som egne karrieresentre i ulike deler av fylket, med fylkeskommunen som koordinator etter modell av voksenopplæringen, eller som et Karriere Hordaland med lokalkontor i ulike deler av fylket, er det ikke så sterke synspunkter på. Derimot er de fleste klare på at det må etableres karriereveiledningstilbud i regionene i fylket. Det må ikke bli ett Karriere Hordaland sentralisert til Bergen. Da vil det ikke fungere.

Det er som vi har sett også viktig at en slik utrulling av tilbudet blir finansiert statlig, fylkeskommunalt, og eventuelt kommunalt. Fylket vil som finansør uansett ha en styrende rolle. Det er derfor viktig at dette er bredt forankret innad i fylkeskommunen. Både Opplæringsavdelingen og Regionalavdelingen bør kjenne like stort eierskap til karrieresentrene.

I henhold til nasjonale føringer som foreligger, er det naturlig at Hordaland utvider sitt tilbud av offentlig karriereveiledningstjenester rettet mot voksne. I NOU 2016:7 foreslås det et system for livslang karriereveiledning. I et slikt bilde vil karriereveiledning mot voksne være en viktig del. I tillegg har rådgivningstjenesten på skolene en viktig rolle. Begge de to veilederne i Karriere Sunnhordland ønsker å komme inn på ulike nivå på skolene, for å kunne bidra til å styrke veiledningen som blir gitt der. Som veiledere for voksne, ser de kanskje bedre enn de fleste resultatene av veiledningen som blir gitt i tidlig alder. Deres oppfatning er at rådgivningen i skolen, både på grunnskole og videregående skole, er for fokusert på fag og utdanning, og for lite opptatt av yrke og karriere. Den er også for lite individuelt rettet. Det er for lite fokus på hva den enkelte kan bli. Dette ser de kan ha negative konsekvenser for senere yrkeskarriere. Derfor ønsker de å få til et mer formalisert samarbeid med rådgivningstjenesten på skolene.

Dersom en tenker seg en utrulling av karrieresentre i hele Hordaland er det også viktig å se på hvordan karrieresentrene kan ha en rolle som faglig senter for alle som gir rådgivning og veiledning på ulike nivå. Som de som møter veisøkere i voksen alder, kan karrieresentrene i større grad bli en premissleverandør for rådgivningen som gis på skolene. Det bør da gjøres i et mer formalisert samarbeid enn det som har vært i Sunnhordland. Det er viktig at karrieresentrene bygger seg opp kompetanse til å bli en faglig arena for alle som driver veiledning både i det offentlige, og også i privat regi.



Arkivnr: 2015/10949-6
Saksbehandlar: Birthe Andersen Haugen

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Utval for opplæring og helse	5/17	10.01.2017

Ny fylkeskommunal observatør til styret ved Framnes Kristne vidaregåande skule

Samandrag

Fylkeskommunen sin rett til å vere representert i styra ved dei frie skulane er heimla i friskulelova § 5-1 a. Ein representant oppnemnd av vertsfylket er gjeven rett til å vere til stades på møte i styret, til å seie meininga si og få denne tilført protokollen. Styret sine oppgåver er regulert i friskulelova § 5-2.

I delegasjonsreglementet til Hordaland fylkeskommune er fullmakta til å nemne opp ein representant til styret når det gjeld skular som er godkjende etter friskulelova § 2-1 bokstavane a-i (vidaregåande skular), lagt til utval for opplæring- og helse.

Regionleiar Annbjørg Laupsa har vore fylkeskommunen sin representant ved Framnes kristne vidaregåande skule. Ho har bede om å verte løyst frå vervet. Fylkesrådmannen rår til at spesialrådgjevar ved fagopplæringskontoret i Norheimsund Terje Svendsen vert ny fylkeskommunal representant i styret.

Forslag til vedtak

Frå 10.01.17 vert Spesialrådgjevar Terje Svendsen fylkeskommunal observatør ved Framnes kristne vidaregåande skule.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Svein Heggheim
fylkesdirektør opplæring

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Fylkesrådmannen, 16.12.2016

Fylkeskommunen sin rett til å vere representert i styra ved dei frie skulane er heimla i friskulelova § 5-1 a). Ein representant oppnemnd av vertsfylket er gjeven rett til å vere til stades på møte i styret, til å seie meininga si og få denne tilført protokollen.

Styret sine oppgåver er regulert i friskulelova § 5-2.

«Styret sine oppgåver.

Styret har den øvste leiinga av skulen og skal sjå til at skulen blir driven i samsvar med gjeldande lover og forskrifter.

Styret skal:

- a) sjå til at elevar i opplæringspliktig alder som blir tekne inn ved skulen, får oppfylt retten til grunnskuleopplæring, og melde frå til foreldra og heimkommunen til elevar som over lengre tid ikkje møter fram til undervisninga utan lovleg grunn,
- b) fastsetje storleiken på skulepengane,
- c) vedta budsjett og rekneskap for skulen,
- d) fastsetje inntaks- og ordensreglement for skulen,
- e) fremje saker om flytting etter § 3-3 første ledd og bortvising etter § 3-10 andre ledd,
- f) ha ansvar for at skulen har ei forsvarleg økonomi- og rekneskapsforvaltning,
- g) sjå til at offentlege tilskot og skulepengar kjem elevane til gode,
- h) sjå til at offentlege krav og føresetnader for verksemda blir oppfylte.
- i) sørge for å ha rett og nødvendig kompetanse i verksemda. Styret skal ha eit system som gir undervisningspersonale, skuleleiarar og personale med sær oppgåver ved skulen høve til nødvendig kompetanseutvikling, med sikte på å fornye og utvide den faglege og pedagogiske kunnskapen og å halde seg orienterte om og vere på høgde med utviklinga i skulen og samfunnet.
- j) tilsetje dagleg leiar.
- k) drøfte den årlege rapporten om tilstanden i skulen som er utarbeidd etter tredje ledd.

Styret skal ha eit forsvarleg system for vurdering av om krava i gjeldande lover og forskrifter og føresetnadene for godkjenninga blir oppfylte. Styret skal ha eit forsvarleg system for å følgje opp resultatane frå desse vurderingane og nasjonale kvalitetsvurderingar som departementet gjennomfører med heimel i § 7-2 tredje ledd. Som ein del av oppfølgingsansvaret skal det utarbeidast ein årleg rapport om tilstanden i skulen knytt til læringsresultat, fråfall og læringsmiljø. I andre saker enn dei som følgjer av andre og tredje ledd, kan styret med 2/3 fleirtal delegere avgjerdsretten»

I delegasjonsreglementet til Hordaland fylkeskommune er fullmakta til å nemne opp ein representant til styret når det gjeld skular som er godkjende etter friskulelova § 2-1 bokstavane a-i (vidaregåande skular), lagt til utval for opplæring- og helse.

Framnes Kristne vidaregåande skule

Framnes tilbyr utdanningsprogramma studiespesialisering og idrettsfag. Det er Indremisjonsforbundet og Indremisjonssamskipnaden som driv skulen. Skulen ligg i Norheimsund i Hardanger. Skulen er godkjend etter friskulelova § 2-1a) og skal drive verksemda si på religiøst grunnlag.

Regionleiar Annbjørg Laupsa har vore fylkeskommunen sin representant ved Framnes Kristne vidaregåande skule. Ho har bede om å verte løyst frå vervet. Fylkesrådmannen rår til at spesialrådgjevar ved fagopplæringskontoret i Norheimsund, Terje Svendsen, vert ny fylkeskommunal representant i styret.

Arkivnr: 2016/34799-1

Saksbehandlar: Signe Sætre

Saksframlegg**Saksgang**

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	54/17	03.01.2017
Utval for opplæring og helse	6/17	10.01.2017
Fylkesutvalet		26.01.2017

Forslag til nye honorarsatsar for medlemmer i prøvenemnd**Samandrag**

Fylkesutdanningssjefenes kontaktutval (FFU) har tilrådd retningslinjer for samarbeid mellom fylkeskommunane der dei går inn for felles satsar for honorar til prøvenemndsmedlemmer. Andre fylke har følgd tilrådinga og har innført dei nye satsane frå 01.03.16.

Dei nye satsane utgjer eit tillegg på kr. 500 pr. prøvenemndsmedlem pr. prøve. I tillegg foreslår vi eit administrasjonshonorar til koordinator for prøvenemnda på kr. 100 pr. prøve. Totalt vil dette medføre ca. 2.9 mill. kr. i auka utgifter til honorar dersom talet på prøver ligg om lag på same nivå som i dag (ca. 3100 prøver).

Forslag til vedtak

Dei tilrådde satsane frå fylkesutdanningssjefenes kontaktutval og administrasjonstillegg på kr. 100 pr. prøve blir innført med verknad frå 01.01.17. Endring i satsar blir dekt av opplæring sitt budsjett.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Svein Heggheim
fylkesdirektør opplæring

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Fylkesrådmannen, 07.12.2016**Bakgrunn**

Honorarsatsane har vore uendra lenge; for medlem i prøvenemnd sidan 2007, og for leiar av prøvenemnd sidan 2013. Arbeidet i prøvenemndene har blitt meir tidkrevjande enn før på grunn av dei omfattande dokumentasjonskrava som kom i samband med Kunnskapsløftet, og som det stadig er større fokus på. For at prøvenemndsmedlemmene skal få eit honorar som er i samsvar med det omfattande arbeidet, er det naudsynt å justere satsane.

Kontaktutvalet for fylkesutdanningssjefane kom 26.02.16 med retningslinjer for samarbeid mellom fylkeskommunane der dei rår til felles satsar for fylkeskommunane. Andre fylke (t.d. Rogaland) har innført dei nye satsane frå 01.03.16. Hordaland har eit utstrakt samarbeid mellom fylka i Sør-Vest når det gjeld bruk av prøvenemnder, og det er uheldig at honorarsatsane ikkje ligg på same nivå. Dei nye satsane skal vere gjeldande til neste revisjon hausten 2019.

Satsar pr. oktober 2016Honorar

Leiar av prøvenemnda	kr. 1 500 pr. prøve
Medlem av prøvenemnda	kr. 1 000 pr. prøve

Nye satsar tilrådd av FFUHonorar

Leiar av prøvenemnda	kr. 2 000 pr. prøve
Medlem av prøvenemnda	kr. 1 500 pr. prøve

Forslag til nye satsar i Hordaland fylkeskommune

Vi ser at det er viktig å skilje mellom administrativ leiing av prøvenemnda og leiing av kvar einskild fagprøve, og vil innføre omgrepet «koordinator» for den administrative leiinga av prøvenemnda. Koordinator er Fagopplæringskontoret, kontaktpersonen for medlemmene i prøvenemnda og den som administrerer aktiviteten i nemnda. Leiar av prøvenemnda er den som har ansvaret for å administrere og gjennomføre den einskilde prøve.

Honorar

Leiar av prøvenemnda	kr. 2 000 pr. prøve
Medlem av prøvenemnda	kr. 1 500 pr. prøve

For koordinator i prøvenemnda blir det i tillegg utbetalt eit administrasjonshonorar på kr. 100 pr. prøve. Dette kjem i tillegg til vanleg honorar og gjeld for koordinator i alle nemnder. Planlegging og administrasjon av sjølve prøva er inkludert i leiarhonoraret.

Med innføring av nye satsar vil samla utgifter til honorar for prøvenemndsmedlemmer auke med ca. 2.9 mill. dersom talet på prøver ligg omtrent på same nivå som i dag.

Faktiske krav for 2015 og 2016	År 2015		År 2016 (1.1.-10.10)	
Honorar leiar	kr.	4 378 500	kr.	3 370 500
Honorar medlem	kr.	3 129 000	kr.	2 521 000
Honorar administrasjon	kr.	204 000	kr.	222 000
Totalsum honorar	kr.	7 711 500	kr.	6 113 500

I 2016 er det tatt kr. 500 for administrasjonshonorar pr prøve ofte i tillegg til fullt leiar- og medlemshonorar.

Venta krav for 2016/2017	År 2016 (tenkt fullt år)		Med ny sats 2017	Diff. frå 2016 til 2017		
Honorar leiar	kr.	4 650 000	kr.	6 200 000	kr.	1 550 000
Honorar medlem	kr.	3 100 000	kr.	4 650 000	kr.	1 550 000
Honorar administrasjon	kr.	500 000	kr.	310 000	kr.	-190 000
Totalsum honorar	kr.	8 250 000	kr.	11 160 000	kr.	2 910 000

Venta auke av honorar ved innføring av FFU si anbefaling og administrasjonshonoraret på kr. 100 blir kr. 2 910 000 frå 2016 til 2017.



Arkivnr: 2016/34990-1
Saksbehandlar: Monica Håkonsli

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	55/17	03.01.2017
Utval for opplæring og helse	7/17	10.01.2017

Plan for kompetanseutvikling 2016-2020, tiltak 2017/18

Samandrag

Plan for kompetanseutvikling viser strategiar og tiltak som skal medverke til langsiktig og planmessig utvikling av kompetanse for undervisningspersonale, skuleleiarar, andre tilsette og aktørar innan fag- og yrkesopplæringa. Strategiperioden går frå 2016 til 2020, og planen vert rullert årleg.

Tiltaka i denne rulleringa tek utgangspunkt i strategien og tildelt økonomi som ligg for perioden. Det er lagt inn eit kutt i det interne budsjettet på 1 million kroner for 2017 samanlikna med året før. Nokre av tiltaka i planen er heilt eller delvis finansiert av statlege midlar. Rulleringa er utarbeidd i ei intern arbeidsgruppe der organisasjonane har vore representert, og har vore drøfta i informasjons- og drøftingsmøte.

Forslag til vedtak

Utval for opplæring og helse sluttar seg til fylkesrådmannen sine prioriteringar i rullert Plan for kompetanseutvikling 2016-2020, rullering 2017/18.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Svein Heggheim
fylkesdirektør opplæring

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Vedlegg

- 1 Plan for kompetanseutvikling 2016-2020, tiltak 2017/18

Fylkesrådmannen, 14.12.2016

Plan for kompetanseutvikling viser strategiar og tiltak som skal medverke til langsiktig og planmessig utvikling av kompetanse for undervisningspersonale, skuleleiarar, andre tilsette og aktørar innan fag- og yrkesopplæringa. Strategiperioden går frå 2016 til 2020, og planen vert rullert årleg.

Tiltaka i denne rulleringa tek utgangspunkt i strategien og tildelt økonomi som ligg for perioden. Det er lagt inn eit kutt i det interne budsjettet på 1 million kroner for 2017 samanlikna med året før. Nokre av tiltaka i planen er heilt eller delvis finansiert av statlege midlar. Rulleringa er utarbeidd i ei intern arbeidsgruppe der organisasjonane har vore representert, og har vore drøfta i informasjons- og drøftingsmøte.

Plan for kompetanseutvikling Strategi 2016-2020

Tiltak 2017/18



Innhold

Kapittel 1 Strategi 2016 - 2020	3
1. Innleiing	3
1.1 Kort om planen	3
2. Nasjonale og lokale føringar	4
2.1 Nasjonale føringar	4
2.2 Lokale føringar	4
3. Strategi for kompetanseutvikling.....	5
3.1 Kompetanseplanlegging- og kartlegging	5
3.2 Skulebasert kompetanseutvikling	5
3.3 Etterutdanning	5
3.4 Vidareutdanning.....	6
4. Kompetanseutviklingsområder	6
4.1 Pedagogiske kompetanseutviklingsområder	6
4.2 Faglig-pedagogisk kompetanse.....	7
4.3 Leiing	8
4.4 Samarbeid skule/bedrift	8
4.5 Oppfølging av nytilsette	8
4.6 Interkulturell kompetanse.....	8
4.7 Rådgiving	9
4.8 Spesialpedagogisk kompetanse	9
4.9 Skulebibliotektenesta	9
Kapittel 2 Oversikt over prioriterte tiltak i 2017/18	10
5. Tiltak	10
5.1 Skulebasert kompetanseutvikling	10
5.2 Etterutdanning	10
5.3 Vidareutdanning.....	11
6. Finansiering 2017/18	11

Plan for kompetanseutvikling

Kapittel 1 Strategi 2016 - 2020

1. Innleiing

Den strategiske planen for kompetanseutvikling er opplæringsavdelinga sitt styringsdokument for arbeidet med kompetanseutviklinga i vidaregåande opplæring i åra som kjem. Strategisk plan blir utarbeidd for ein periode på fire år. Planen skal rullerast kvart år og det skal utarbeidast årlege tiltaksplanar og budsjett som viser prioriteringar i lys av føringar i den overordna strategien og økonomiske rammer.

Opplæringslova seier at kommunar og fylkeskommunar, som skuleeigar, har ansvar for å ha rett og naudsynt kompetanse på skulen: § 10-8 Kompetanseutvikling:

Skuleeigaren har ansvar for å ha riktig og nødvendig kompetanse i verksemda. Skuleeigaren skal ha eit system som gir undervisningspersonale, skuleleiarar og personale med sær oppgåver i skuleverket høve til nødvendig kompetanseutvikling, med sikte på å fornye og utvide den faglege og pedagogiske kunnskapen og å halde seg orienterte om og vere på høgde med utviklinga i skolen og samfunnet.

Ansvar tilsette at fylkeskommunane må ha eit system som gir tilsette naudsynt kompetanseutvikling. Kompetanseutviklinga skal vere systematisk og har som formål å fornye og utvide den faglege og pedagogiske kompetansen hos tilsette med oppgåver knytt til elevane og lærlingane si læring og utvikling.

Utdanningssektoren i Hordaland fylkeskommune skal vere ein attraktiv arbeidsplass der læring, fornying og forbetring er ein naturleg del av kvardagen. Plan for kompetanseutvikling skal medverke til kontinuerleg kvalitetsutvikling for å nå fylkeskommunen sine overordna mål om auka læringsutbytte og fullføring. Planen viser sentrale kompetanseutviklingsområder og strategiar for ein langsiktig utvikling av kompetanse i skulane i Hordaland. Målrretta og systematiske satsing på kunnskapsdeling og kompetanseutvikling skal sikre at HFK og den enkelte medarbeidar har rett og framtidsretta kompetanse.

Planen skal bidra til:

1. Rett kompetanse
2. Høg faglig og pedagogisk kvalitet i undervisninga
3. Å gjere Hordaland fylkeskommune til ein attraktiv arbeidsplass for tilsette i vidaregåande utdanningssektor

1.1 Kort om planen

Målgrupper: Lærarar/instruktørar, skuleleiarar, faglege leiarar (bedrift), rådgjevarar, elevinspektørar, miljøarbeidarar og bibliotekansvarlege.

Planens oppbygging

Plan for kompetanseutvikling er delt inn i to hovudkapittel – *Strategi 2016-2020* og *Oversikt over prioriterte tiltak i 2016/17*. Det første kapitlet *Strategi 2016-2020* er fylkeskommunen sitt styringsdokument for arbeidet med kompetanseutviklinga i vidaregåande opplæringa og skal gi generelle overordna føringar for den årlige tiltaksplanen. Den generelle delen er delt inn i tre underkapittel:

- *Nasjonale og lokale føringar* som viser kva føringar som er lagt til grunn for planen.
- *Strategiar for kompetanseutvikling* som gjer greie for på kva måtar fylkeskommunen planlegg å legge til rette for kompetanseutvikling.
- *Prioriterte kompetanseutviklingsområder* som gir ei kort omtale av dei prioriterte kompetanseutviklingsområda som skal leggjast til grunn for årleg rullering av planen.

I samband med den årlege rulleringa av planen skal kompetanseutviklingsområda inngå som tema og vurderast i lys av eventuelle nye signal i nasjonale og lokale styringsdokument.

Kapittel 2 *Oversikt over prioriterte tiltak i 2017/18* gir ei oversikt over tiltak og økonomi for 2017/18. Tiltaksplan og budsjett skal utarbeidast kvart år og drøftast med organisasjonane.

2. Nasjonale og lokale føringar

Strategiplanen skal understøtte fylkeskommunen sine hovudmål og strategiar og er forankra i nasjonale og lokale føringar og følgjer hovudavtalen (Del C, § 6) og arbeidsmiljølova (§ 4-2) sine krav om kompetanseutvikling og fagleg og personleg utvikling.

2.1 Nasjonale føringar

Felles for dei nasjonale føringane er eit fokus på eit *systematisk, kunnskapsbasert* og *dynamisk* arbeid med kompetanseutvikling:

- Krav i Læreplanverket
- Kompetanse for kvalitet – Strategi for vidareutdanning for lærere og skoleledere fram mot 2025
- Yrkesfaglærarløftet – strategi for kompetanseutvikling for yrkesfaglærere
- NOU 2015:8 «Fremtidens skole»
- Stortingsmelding 18 (2010-2011) Læring og fellesskap
- Stortingsmelding 20 (2012-2013) På rett vei

I **NOU 2015:8 «Fremtidens skole»** har eit utval vurdert kva kompetansar som vil vere viktige for elevane og kva endringar som må gjerast for at elevane utviklar desse kompetansane. Utvikling av skuleeigar og skulane sin kompetanse når det gjeld styring og leining av lokalt arbeid med læreplanar vil vere ein viktig strategi for å bygge utviklingskapasitet i opplæringssektoren i åra framover.

Vidare påpeikar Ludvigsenutvalet at lærarprofesjonens kompetanse og praksis er avgjerande for at elevane skal kunne utvikle kompetansane for framtida. Utvalet seier vidare at lærarane vil ha behov for å styrke sin didaktiske og fagdidaktiske kompetanse og vidareutvikle metodar for undervisning. Kollegialt samarbeid om elevanes læring er ein føresetnad for å sikre at planlegging og gjennomføring av undervisninga bygger på forskning og erfaring og er tilpassa elevane sitt læringsbehov. Ludvigsenutvalet påpeikar vidare at eit godt læringsmiljø, samt støtte til lærarens arbeid, er avgjerande for lærarens profesjonelle arbeid.

Kompetanse for kvalitet – Strategi for vidareutdanning for lærarar og skuleleiarar fram mot 2025

Målsetjinga er å styrkje elevane si læring og motivasjon ved å auke læraren sin faglege, fagdidaktiske og pedagogiske kompetanse gjennom målretta og landsdekkjande gjennomføring av vidareutdanning. Strategidokumentet set rammer for nasjonale satsingsområder og ansvarsfordelinga mellom dei ulike partane. Dette strategidokumentet er utarbeidd i samarbeid mellom Kunnskapsdepartementet, KS, lærarorganisasjonane og Universitets- og høgskulerådet.

I strategien står det blant anna at det er viktig at fylkeskommunen: «*kartlegger behov for vidareutdanning på den enkelte skole og samarbeider med arbeidstakerne om langsiktige planer for kompetanseutvikling*»

I **Yrkesfaglærarløftet** har regjeringa utarbeida ein strategi med desse måla:

- auka rekruttering og kvalifisering av yrkesfaglærere
- god kvalitet og relevans i yrkesfaglærarutdanninga
- gode moglegheiter for kompetanseutvikling

2.2 Lokale føringar

Plan for kompetanseutvikling er forankra i følgjande lokale føringar:

- Styringsdokument for det pedagogiske utviklingsarbeidet ved dei vidaregåande skulane
- Årleg tilstandsrapport for vidaregåande opplæring i Hordaland
- Strategiplan for fag- og yrkesopplæringa i Hordaland 2016-2019
- Regional plan for folkehelse - Fleire gode leveår for alle
- Regional kulturplan for Hordaland 2015 – 2025

3. Strategi for kompetanseutvikling

Det er viktig for opplæringsavdelinga å skape arenaer for kompetanseutvikling og eit system for kontinuerlig og systematisk arbeid med kollektiv kompetanseutvikling. Den strategiske planen for kompetanseutvikling er opplæringsavdelinga sitt styringsdokument for arbeid med kompetanseutvikling i vidaregåande opplæring i åra som kjem og dannar rammeverket for det framtidige arbeidet.

3.1 Kompetanseplanlegging- og kartlegging

I perioden 2016-2020 skal det systematiske arbeidet med kartlegging av kompetansebehov styrkast, jf. opplæringslova § 10-8. Det er avgjerande at den einstilte skule har ei aktiv og medveten haldning til kva kompetanse skulen har og kva type kompetanse skulen treng. På bakgrunn av kompetansekartlegging, må skulen vurdere kva kompetanse det er behov for og utarbeide ein plan for kompetanseutvikling som blir rullert årleg. Skulane sine kompetanseplanar skal og leggjast til grunn for den årlege rulleringa av strategi for kompetanseutvikling.

3.2 Skulebasert kompetanseutvikling

Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet har i dei seinare åra vektlagt større satsing på skulebasert kompetanseutvikling. Dette er ein strategi HFK vil følgje opp og prioritere i komande strategiperiode. Skulebasert kompetanseutvikling inneber at skulane får til utviklingsprosessar på eigen arbeidsplass, gjerne i samarbeid med eksterne kompetansmiljø. Målet er å utvikle skulens samla kompetanse når det gjeld læring, undervisning og samarbeid. Auka fokus på skulebasert utvikling betyr at Hordaland fylkeskommune i større grad må sjå kompetanseutvikling og skuleutvikling i samanheng.

3.3 Etterutdanning

3.3.1 Fagnettverk

Fylkesdirektør opplæring vil frå hausten 2016 etablere fagnettverk innanfor ulike utdanningsprogram/fag. Fagnettverket erstattar det tidlegare FAU-systemet. Den nye innrettinga av fagnettverka skal sikre ei brei forankring i utdanningssektoren i HFK og vere ein arena for fremjing av faglig kompetanseutvikling i fylket. Fagnettverka skal bidra til fagleg kompetanseutvikling innanfor ulike utdanningsprogram/ fag i tråd med nasjonale og lokale føringer. Kompetanseutviklinga skal bidra til utvikling av undervisnings- og vurderingspraksis i faga der elevlar og lærlingar si læring står i sentrum.

Fagnettverka skal bestå av lærarar, skuleleiarar, skuleeigarrepresentantar og eksterne representantar frå næringsliv og/eller høgskule/universitet. Det er representantane frå HFK i fagnettverka som saman kan avgjere kva ekstern kompetanse som er hensiktsmessig å invitere til ein plass i fagnettverket.

Fagnettverka sitt arbeid skal vere målretta og forpliktande. Aktiviteten og innhaldet i det enkelte fagnettverk kan variere med omsyn til at faga-/programområda er ulike i storleik, faginnhald og sær eigenheit. For å sikre ressursar til å leie og gjennomføre arbeidet i fagnettverka med planlegging og gjennomføring av kompetansehevingstiltak, vil det bli sett av inntil 30% for frikjøp av 2 lærarar i kvart av fagnettverka. Det er fylkesdirektør opplæring som lyser ut og engasjerer ressurspersonar i fagnettverka.

Fagnettverka skal:

- Drøfte og løfte sentrale problemstillingar knytt til utviklinga av utdanningsprogrammet/fagområdet
- Identifisere og kartlegge behov for kompetanseutvikling innanfor utdanningsprogrammet/fagområdet
- Tilby fagleg-pedagogiske kurs/kompetanseutviklingstiltak for lærarar
- Vurdere behov for andre typar kompetanseutviklingsarenaer som kan styrke samarbeid på tvers innan utdanningssektoren og mellom utdanningssektoren og eksterne kompetansmiljø/næringsliv

Frå august 2016 vil det bli etablert 16 fagnettverk innan følgjande fag-/programområder:

- Bygg- og anleggsteknikk

- Design og handverk
- Elektrofag
- Framandspråk
- Helse- og omsorgsfag
- Idrettsfag og kroppsøving
- Kunst, design og arkitektur
- Medium og kommunikasjon
- Musikk, dans og drama
- Naturbruk
- Norsk
- Realfag
- Restaurant- og matfag
- Samfunnsfag og økonomi
- Service og samferdsel
- Teknikk og industriell produksjon

3.3.2 Interne kurs og kompetanseutviklingstilbod i regi av HFK som skuleeigar

Hordaland fylkeskommune har eit stort tal vidaregåande skular spreidd over eit relativt stort geografisk område. Skulane har varierende storleik både med omsyn til tal på elevar og faglig kompleksitet. Det er difor av stor verdi for einskilde grupper innan sektoren og få eit tilbod om kompetanseutviklingsarenaer saman med kollegaer frå andre skular.

Fylkesdirektør opplæring ser det som ein sentral strategi for skuleeigar å legge til rette for slike læringsarenaer, og det vil også i neste strategiperiode bli lagt vekt på å utvikle nettverk og sikre møteplasser for relevant faglig kompetanseheving og erfaringsdeling mellom personar frå ulike skular med same stilling/funksjon. Det gjeld til dømes skuleleiarar, rådgjevarar, elevinspektørar, m.m. Det har i inneverande strategiperiode blitt etablert nye nettverk/samarbeidsarenaer.

3.4 Vidareutdanning

Tilbod om vidareutdanning til lærarar og skuleleiarar i vidaregåande opplæring skal i hovudsak prioriterast på grunnlag av nasjonale og lokale behov og rammevilkår. Det er også viktig å sjå strategi for vidareutdanning som eit ledd i ein arbeidsgjevarpolitikk som tar omsyn til individuelle ønsker og behov for kompetanseutvikling, særleg i omstillingssituasjonar.

Med vidareutdanning meinast utdanning frå universitet og høgskule som gir formell kompetanse og kan omfatte både påbygging på fag ein allereie har noko utdanning i, og utdanning i nye fag. Vidareutdanningane skal vere målretta mot fagområde det er særleg behov for å styrke. Vidare skal dei vere retta inn mot lærarar som profesjonsutøvarar og gi fagleg og didaktisk kompetanse i faga. Kva fag og pedagogisk kompetanse som skal prioriterast kvart år skal drøftast i samband med den årlige rulleringa av planen.

4. Kompetanseutviklingsområder

Dei prioriterte kompetanseutviklingsområda baserer seg på nasjonale og lokale føringar og oppdatert forskning på skulesektoren, og skal bidra til å nå overordna nasjonale og lokale mål. Nedanfor følgjer ei oversikt over dei prioriterte kompetanseutviklingsområda for perioden 2016-2020.

4.1 Pedagogiske kompetanseutviklingsområder

4.1.1 Klasseleiing

Klasseleiing handlar om å skape eit positivt læringsmiljø, der elevene kan konsentrere seg og bli motiverte for læring og utvikling. God vurderingspraksis og god klasseleiing heng tett saman, og er grunnleggande for læraranes pedagogiske praksis. Det er vanskelig å få til god klasseleiing utan god vurderingspraksis og omvendt. Skal elevanes dugleik i lesing og rekning bli betre, er dei avhengige av å ha lærarar som er dyktige klasseleiarar og som har en vurderingspraksis som bygger opp under gode relasjonar, tydelege faglege

forventningar til elevane, eit trygt læringsmiljø, læringsfremjande tilbakemeldingar og elevar som er aktive deltakarar i eigen læreprosess.

4.1.2. Læringsmiljø

Læringsmiljø er avgjerande både i klasserommet, i verkstaden og i bedrifta der ein er ute i lære. Korleis elevane og lærlingane trivst, har innverknad på motivasjon og psykisk helse og har igjen innverknad på vidare utdanningsløp. Manglande sosial og fagleg identifikasjon og tilhøyrse, samt låg skulemotivasjon er dei viktigaste direkte årsakene til svake skuleprestasjonar og fråfall. Elevar og lærlingar som opplever tilhøyrse og tilknytning til skule og lærebedrift har større sjanse for å gjennomføre utdanninga. I ei forskingsoppsummering ved Kunnskapssenter for utdanning i 2014 blir det slått fast at «*stadig mer forskning peker i retning av at opplevelse av tilhørighet og tilknytning til skolen er en sterk prediktor for helse, og læringsutbytte, elevtilfredshet og atferdsproblemer*¹» Skuleleiarar og elevinspektørar vil vere særleg sentrale målgrupper for kompetanseheving på dette området.

4.1.3 Vurdering for læring

Å sikre at elevar og lærlingar får læringsfremjande tilbakemeldingar på eigne prestasjonar og utvikling er eit sentralt kompetanseutviklingsområde i HFK. Vurdering skal ha som formål å motivere eleven/lærlingen til å nå læringsmåla. Undervegsvurdering handlar om å klargjere forventningar, beskrive og vurdere oppnådd kvalitet på læringsarbeidet, gi råd om forbetring og legge til rette for at eleven/lærlingen skal vurdere eige arbeid. Lærarane/instruktørane sin kompetanse og vurderingspraksis har stor betydning for elevane/lærlingane sitt læringsutbytte.

4.1.4 Pedagogisk bruk av IKT

Kunnskapsløftet (K06) spesifiserer digitale ferdigheiter som ein grunnleggjande ferdigheit og naudsyn kompetanse for læring i alle fag. Bruk av IKT er soleis ein føresetnad for elevane si læring og utvikling av læringsarbeidet i skulen. Forsking peikar også på at bruk av IKT kan bidra til å fremje elevdeltaking—meir elevsentrert og dialogbasert (dialogisk) undervisning. Erfaring frå utviklingsarbeid og læringsprosjekt i Hordaland synar allereie IKT si rolle knytt til utvikling av god vurderingspraksis og tilpassa opplæring². NOU 2015:8 «Fremtidens skole»³ følgjer opp K06 si satsinga på digital kompetanse og viser til korleis denne kompetansen må inngå som ein sentral del av fagområda i skulen i framtida. Bruk av IKT i læringsarbeidet krevjar kontinuerlig kompetanseheving for elev, lærar, skuleleiar og administrasjon—særskilt i høve til verktøykompetanse og didaktisk forståing av korleis IKT kan nyttast i fag og undervisning.

4.2 Faglig-pedagogisk kompetanse

Stabile og robuste fagmiljø er ein føresetnad for ei opplæring av høg kvalitet. NOU: 2015:8 peikar på at faga i skulen treng fornying for å møte framtidig kompetansebehov i arbeids- og samfunnsliv. Elevane utviklar kompetanse gjennom arbeid med faga, og utvalet meiner at ei fornying må reflektere at elevar i norsk skule vil ha behov for å utvikle fire sentrale kompetansar: fagspesifikk kompetanse, kompetanse i å lære, kompetanse i å kommunisere, samhandle og delta, og kompetanse i å utforske og skape. Fag og fagområde endrar seg raskare enn tidlegare. God kunnskap om dei mest sentrale metodane og tenkemåtane, omgrepa og prinsippa som faga består av, vil gi elevane innsikt og ferdigheiter i faget som er relevante over tid.

Faga må utviklast slik at dei legg til rette for at elevane har moglegheit til å gå i djupna og det må vurderast å redusere tal fagområder det er realistisk at skulefaga kan bestå av. Utvalet peiker også på tre fleirfaglege tema som vil vere særlig viktige framover og som må vere tydelige i læreplanverket: Bærekraftig utvikling, det fleirkulturelle samfunn og folkehelse og livsmestring. Gjennom skulebasert kompetanseutvikling, fagnettverk og vidareutdanning skal HFK sikre høg og framtidsretta fagkompetanse.

1

<http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?c=Rapport&cid=1254000228200&pagename=kunnskapssenter/Hovedsidemal>

2 <https://www.laringjihordaland.no>

3 NOU 2015:8 Fremtidens skole: side 26. "Utvalget ser digital kompetanse som en sentral del av fagområdene i skolen. Teknologitvutvikling og bruk av digital teknologi har stor innvirkning på hvordan vi lever livene våre både privat, i skolen og i arbeids- og samfunnsliv. Digital kompetanse er i dag en forutsetning for å kunne delta i ulike former for læring og utdanning og for å delta aktivt i arbeids- og samfunnsliv.23 Digital kompetanse er en integrert del av ulike fagområder i skole og utdanning, og er avgjørende for innovasjon og teknologitvutvikling i næringslivet og i offentlige virksomheter."

4.3 Leing

HFK skal legge til rette for vidareutdanningstilbod for skuleleiarar som er oppdatert, stimulerande, relevant og praktisk anvendeleg. Målet er at rektorane/skuleleiarane skal bli betre i stand til å utføre sine leiaroppgåver i ein praktisk og travel kvardag. Tilbakemeldingar dei seinare åra tyder på at dei som har gjennomført vidareutdanning innan skuleleing i større grad har ei klar forståing av eiga leiarrolle og føler seg tryggare i rolla som skuleleiar. Vidareutdanningstilbod retta mot skuleleiarar vil framleis vere det viktigaste tiltaket når det gjeld kompetanseutvikling for skuleleiarar. Målet er at alle skuleleiarar i HFK skal ha minimum 30 studiepoeng innanfor område utdanningsleing på masternivå.

Det vil i neste strategiperiode i tillegg bli lyst ut eit årleg stipend til rektorar/skuleleiarar som har gjennomført rektorutdanninga og ønskjer å gå vidare til ein fullført mastergrad. Stipendet skal gå til å dekke eventuelle skulepengar/andre kostnader knytt til gjennomføringa.

4.4 Samarbeid skule/bedrift

For at flest mogleg lærlingar og lære kandidatlar skal fullføre, er det nødvendig at åra i vidaregåande opplæring blir sett på som ein heilskap, og at det er tett kontakt mellom bedrift og skule gjennom heile løpet. Dagens regjering ønskjer å motivere arbeidslivet til å delta i kompetanseutviklinga av yrkesfaglærarane. Bedrifter og bransjar har fagkompetanse, er oppdaterte på teknologi og metodar, og kan dermed bidra til at lærarar som underviser framtidige lærlingar/arbeidstakarar også får denne kunnskapen.

Det er skilnad på korleis ein yrkesfaglærer og ein fellesfaglærer utøver profesjonen sin. Yrkesfaglærarane bør difor få eigne kompetanseutviklingstilbod som er skreddarsydde for denne gruppa. Både nasjonalt og lokalt er det sett i gang tiltak for å få meir systematisk kunnskap om kva kompetansebehov yrkesfaglærarane har.

Hospitering fører til kompetanseheving og nettverksbygging både for dei tilsette i skulane og i bedrifta. Dette fører til ei utviding av skulane sine kontaktnett hos bedrifta, samt stimulerer til betre samarbeid mellom skule og arbeidsliv.

4.5 Oppfølging av nytilsette

Nye lærarar i HFK skal sikrast tett og god oppfølging frå arbeidsgjevar si side. Dette kan best sikrast gjennom at nye lærarar møter rettleiarar med høg fagleg og pedagogisk kompetanse. Eit tilbod om formell kompetanse innan rettleiing for mentorar er viktig for å sikre kvalifisert rettleiing av nye lærarar slik at dei meistarar jobben og blir i skulen. Utdanning innanfor rettleiing for mentorar skal sikre at den rettleiinga nye lærarar får er målretta, systematisk og profesjonell. Nye lærarar må og sikrast gode og tilrettelagte læringsarenaer på tvers av skular der dei kan møte andre lærarar i same situasjon og dele erfaringar i ein trygg kontekst.

4.6 Interkulturell kompetanse

Det å erverve seg kunnskap om andre kulturar og andre måtar å tenke og løyse utfordringar på, gjer at ein også får meir kunnskap om seg sjølv og sin eigen kulturelle bakgrunn. Interkulturell kompetanse kan blant anna definerast som å få meir grunnleggande kunnskap om seg sjølv og andre og dermed gjere ein i stand til å fungere positivt, reflektert og aktivt i eit kulturelt mangfald og i internasjonal samhandling.

Med utgangspunkt i HFK sin Internasjonale strategi frå 2013 utvikla opplæringsavdelinga sin strategi med handlingsplan i 2014. Eit av måla for internasjonalisering i vidaregåande opplæring er:

- Internasjonal kompetanse skal gjere elevane og lærlingane i stand til å fungere positivt, reflektert og aktivt i eit fleirkulturelt norsk samfunn og eit internasjonalt verdssamfunn.

I tråd med HFK sin overordna strategi har opplæringsavdelinga som mål å auke den internasjonale kompetansen til lærarar og skuleleiarar. Skuleeigar kan bidra med kompetanse og støtte slik at lærarar og skuleleiarar får kunnskap om å søkje ulike europeiske stipendordningar.

4.7 Rådgiving

4.7.1 Karriererådgiving

Val av utdanning og yrke blir opplevd som vanskelig for mange elevar. I tillegg vil stadig fleire i løpet av yrkeskarrieren ha behov for å skifte jobb eller yrke. Eit godt system for karriererettleiing med høg kompetanse kan bidra til at den enkelte sine føresetnader og arbeidslivet sin etterspørsel etter kompetanse kan bli ivareteke på ein effektiv måte. Dette kan være av stor samfunnsøkonomisk betydning i eit arbeidsliv der endring blir stadig vanlegare. Kompetansehevande tiltak vil i så måte knytast til karriererettleiing som læringsprosess, kor karrierelæring er sentral. Utvikling av karrierekompetanse og valkompetanse blir svært viktig i framtida. (Rapport fra ekspertutvalg, VOX, 2015 «CMS – et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?»)

4.7.2 Sosialrådgiving

Behovet for individuell rådgiving er aukande, særlig innanfor det sosialpedagogiske rådgivingsfeltet (Buland, T m.fl, 2015) Eit aukande tal minoritetsspråklige elevar inneber utfordringar knytt til språk, kultur og psykososiale problemstillingar. I tillegg ser ein og ein auke av psykososiale utfordringar i elevmassen generelt. At psykososiale utfordringar kan ha stor betydning for den enkelte sine moglegheiter til å fullføre vidaregåande opplæring viser ei kartlegging frå NAV Hordaland og Hordaland fylkeskommune i forbindelse med NY GIV. I undersøkinga kjem det fram at 70 % av elevane som slutta undervegs i vidaregåande opplæring i Bergen skuleåret 2010-2011, hadde rusproblem, psykiske problem, eller begge delar (St. meld. 20 «På rett vei»).

4.8 Spesialpedagogisk kompetanse

Skuleleiarane skal sikre at skulen har kompetanse til å følgje opp og gje forsvarleg opplæring til elevar med særskilte behov. Årleg blir om lag 1000 elevar/lærlingar/lærekandidatar tilvist til OT/PPT for vurdering av ulike vanskar og ønskje om råd om tilpassa opplæring og sakkunne om spesialundervisning. Skuleeigar og skuleleiarane har ansvar for å sikre at skulane har den naudsynte kompetansen slik at dei kan gje alle elevar, uansett kva lærevanskar dei har, eit forsvarleg opplæringstilbod og følgje opp råd og sakkunnige anbefalingar frå OT/PPT.

PP-tenesta har ansvar for å hjelpe skulen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å leggje opplæringa betre til rette for elevar med særlege behov jf. opplæringslova § 5-5. For å sikre god og rett kompetanse på det spesialpedagogiske området vil det vere behov for kontinuerleg og planlagt kompetanseheving for å møte behova til elevar som treng særskilt tilrettelegging for å fullføre vidaregåande opplæring.

4.9 Skulebibliotektenesta

Skulebibliotektenesta kan vere ein viktig ressurs for å skape eit godt skule- og læringsmiljø der elevane får rettleiing og hjelp til å finne og utforske tekstar gjennom alle typar media og til alle typar emne og fag. Bibliotektenesta er i stadig utvikling i ein digital kvardag. Skulebibliotekaren er ein profesjonell rettleiar i kjeldekritikk og kvalitetssikring av informasjon. Etterutdanning i høve dagens medielandskap er ei viktig investering. Styrking av kompetansen i skulebiblioteka vil vere viktig for elevane si læring og læringsmiljøet, og bidra til å gjere biblioteket som læringsarena til ein vurderleg møteplass mellom språk og kultur for alle elevar.

Kapittel 2

Oversikt over prioriterte tiltak i 2017/18

5. Tiltak

Dette kapittelet gir ei oversikt over prioriterte tiltak og økonomi for 2017/18. Tiltaksplanen er utarbeida i tråd med føringar i kapittel 1 i Plan for kompetanseutvikling.

5.1 Skulebasert kompetanseutvikling

Målområder	Tiltak	Kostnadsramme
Skulebasert kompetanseutvikling	- Læringsprosjekt	900 000
Sum		900 000

5.2 Etterutdanning

Målområder	Tiltak	Kostnadsrammer
Nettverk		
Fagnettverk	Fagleg kompetanseutvikling innanfor ulike utdanningsprogram/ fag	5 000 000
Andre nettverk for: - Biblioteksansvarlege - Elevinspektør - Miljøarbeidarar - Minoritetsspråklege - Pedagogisk bruk av IKT - Rådgjevarar - Spesialpedagogikk	Interne kurs og kompetanseutviklingstilbod i regi av HFK som skuleeigar	1 550 000
Sum nettverk		6 550 000

Målområder	Tiltak	Kostnadsrammer
Annan etterutdanning		
Lærarar	- Andrespråklæring - Fagkurs for yrkesfaglærarar - Hospitering for lærarane - Nordic Teachers Space camp - Utdannings- og reisestipend - Vurdering for læring - Samling standpunktvrdering - Kurs for nyutdanna lærarar / ny i Hordaland	2 320 000

Målområder	Tiltak	Kostnadsrammer
Skuleleiing	- Vurdering for læring	200 000
Rådgjevarar	- Kursrekke innan sosialrådgjeving - Samlingar for rådgjevarar	300 000
Faglige leiarar / instruktørar og prøvenemnda	- Fagleg leiar / instruktør opplæring - Hospitering for instruktørar / faglig leiarar - Vurderingskurs for prøvenemnder	2 080 000
Miljøarbeidarar	- Stipend	100 000
Sum annan etterutdanning		5 000 000

5.3 Vidareutdanning

Målområder	Tiltak	Kostnadsramme
Vidareutdanning		
Lærarar	- Kompetanse for kvalitet - Tilpassa opplæring og spesialpedagogikk	16 820 000
Rådgjevar	- Karriererettleiing - Sosialpedagogikk	
Rektorutdanning	- 30 stp. innan skuleleiing	
Miljøarbeidarar	- Stipend	
Sum vidareutdanning		16 820 000

6. Finansiering 2017/18

Kostnader	Kroner
Skulebasert kompetanseutvikling	900 000
Etterutdanning	11 550 000
Vidareutdanning	16 820 000
Sum	29 270 000

Finansiering	Kroner
Statlege midlar	16 970 000
HFK-midlar	12 300 000
Sum	29 270 000

Tiltaka blir finansiert ved hjelp av statlege midlar til kompetanseutvikling og midlar frå opplæringsavdelinga sine budsjett. I dette er det ikkje rekna med eigeninnsats i form av faste stillingar ved opplæringsavdelinga og skulane.

Heller ikkje skulane sine vikarutgifter i samband med lærarane si etterutdanning, er rekna med. Desse ressursane er betydelege. Det er lagt inn ein eigenbetaling frå skulane i samband med etterutdanning i regi av fagnettverka.

Statlege midlar til etterutdanning er midlar det har blitt søkt på til spesifikke tiltak. Det er krav om rapportering på bruk av desse midlane. I inneverande periode gjeld dette midlar til hospitering, fagkurs for yrkesfaglærarar og vurdering for læring.

Finansieringa av vidareutdanning gjennom *Kompetanse for kvalitet* er delt mellom statlege og fylkeskommunale midlar. Finansieringa er ei spleising mellom stat, skuleeigar og den enkelte lærar.

Det er to finansieringsordningar i *Kompetanse for kvalitet*:

- **Vikarordning:** Lærarar som tek eit 30 studiepoeng studium skal frikjøpast 37,5 prosent av full stilling. Fordelinga på finansieringa er 60 % stat, 15 % skuleeigar og 25 % for lærarar i form av bruk av eiga tid. For vidareutdanning innan matematikk og naturfag er fordelinga slik 75 % stat og 25 % for lærarar.
- **Stipendordning:** Lærarane får 100 000 kr. i stipend for å ta 30 stp. i prioriterte fag.

Den enkelte lærarar avgjer sjølv i samråd med skuleleiinga kva finansieringsordning som det blir søkt om.

Skuleeigar må dekkje utgifter i samband med reise, opphald og læremiddel for lærarar som tek vidareutdanning gjennom den nasjonale strategien.



Arkivnr: 2014/24656-66
Saksbehandlar: Gudrun Mathisen

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Utval for opplæring og helse	8/17	10.01.2017
Utval for miljø og samferdsel		11.01.2017
Utval for kultur, idrett og regional utvikling		18.01.2017
Fylkesutvalet		26.01.2017

Klimapartner Hordaland - vidare utvikling

Samandrag

Klimapartner Hordaland er eit nettverk for private og offentlege verksemder. Deltakarane samarbeider om klimatiltak, lagar årlege klimarekneskap, forpliktar seg til å bli miljøsertifiserte og betalar medlemskontingent. Partnerskapen starta i 2014 med 14 verksemder og har no 22 partnerar med over 40 000 tilsette.

Verksemdene i Klimapartner Hordaland har for 2015 oppnådd ein samla nedgang i utslépp av klimagassar på 9,2 % (marknadsbasert metode), utanom prosessutslépp. Til samanlikning har klimaplan for Hordaland mål om minst 3,9 % årleg reduksjon.

Klimapartner Hordaland er forankra i Klimaplan for Hordaland. I prosjektperioden juni 2014 – juni 2017 var partnerskapen delfinansiert med kr. 900.000 frå Handlingsprogram for næringsutvikling Hordaland (HNN). I Klimaplanen sitt handlingsprogram for 2017 er tiltaket vedtatt vidareført med grunnstønad frå klimaplanen for tre nye år fram til 2020 (tiltak 6.1.).

Forslag til innstilling

1. Fylkesutvalet i Hordaland tar saka til orientering og støttar at Klimapartner Hordaland vert vidareført.
2. Klimapartner Hordaland held fram som tiltak i klimaplanens handlingsprogram for perioden 2017 – 2020. Innan utgangen av 2019 må ein vurdere fylkeskommunen si rolle og eventuell økonomisk støtte på nytt.
3. Fylkesutvalet føreset at Hordaland fylkeskommune får ein plass i styringsgruppa.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Bård Sandal
fylkesdirektør regional utvikling

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Sjå: <http://www.klimapartnerne.no>

Fylkesrådmannen, 14.12.2016

Klimapartner Hordaland

Målet til Klimapartner Hordaland er å redusere klimagassutslepp og stimulere til grøn samfunns- og næringsutvikling i Hordaland. Partnerane forpliktar seg til årlig rapportering av eigne utslepp, gjere tiltak for å redusere utsleppa, innføre miljøstyring/ miljøsertifisering, delta i felles arrangement med representantar frå toppleiinga og utvikle klimavenlege produkt og –tenester.

Modellen kjem frå Agder og rettar seg særleg mot næringslivet. I Hordaland står næringslivet for over 70 % av klimagassutsleppa, og i fylkeskommunen har ein diskutert korleis ein best kan stimulere bedriftene til klimatiltak. Agderfylka hadde god erfaring med å appellere til bedriftene sine botnlinjer og omdøme, og partnerskap mellom likeverdige aktørar synte seg å vere ein høveleg modell for å stimulere til klimatiltak både i offentleg og privat sektor.

Med Norsk Klimastiftelse som pådrivar kom Klimapartner inn som eit tiltak i Klimaplanens handlingsprogram for 2013. Partnerskapen vart etablert som eit 3-årig prosjekt i juni 2014, då følgjande 14 verksemdar undertekna ei partnerskapsavtale: ATEA, Bergen Energi, Auto 23, Emisoft, Grand Hotel Terminus og Hotel Augustin, Sparebanken Vest, Asplan VIAK, BKK, Helse Bergen, Bergen kommune, BIR, Universitetet i Bergen, Fylkesmannen i Hordaland, Hordaland fylkeskommune. Sidan lanseringa har Klimapartner Hordaland fått følgjande nye medlemmar: Høgskolen i Bergen, ASKO Vest, Norsk Energi, Greenstat, Avinor Bergen Lufthavn, Fjordkraft, Studentsamskipnaden i Bergen, Sweco.

Norsk Klimastiftelse er prosjektleiar. Styringsgruppe for prosjektet har 6 deltakarar, 3 frå offentleg og 3 frå privat verksemd. Hordaland fylkeskommune er med som observatør.

Aktivitetar i partnerskapen

Kunnskap og kompetanseheving

Gjennom heile prosjektperioden arrangerer prosjektleiaren faglege møte for partnerane. Ulike medarbeidarar deltek frå verksemdene, avhengig av kva tema ein tek opp. Utvikling av og opplæring i klimarekneskap er grunnleggjande og gjev basis for prioritering av tiltak i den einskilde verksemda. Andre tema er innkjøp, der nye offentlege miljøkrav vil ha konsekvensar for private leverandørar, grøn forretningsutvikling – særleg relevant for mindre bedrifter, klimakommunikasjon, grøn IT, grøn transport og mobilitet, energieffektivisering av bygg.

Partnerskapen har samla sett stor breidde i kompetansen, og bruk av eigne krefter gir stor læringseffekt. Fagfolk frå Hordaland fylkeskommune har bidrege med spisskompetanse på miljøsertifisering, klimarekneskap, innkjøp, transport, mobilitet, energieffektivisering og energileiing.

Konkrete mål, tiltak og beste praksis

Kvar partner har visjon og ambisjonar for klimaarbeidet og plan med tiltak for reduksjon av utslepp. Dette vert presentert i dei årlege utsleppsrapportane (sjå under om klimarekneskap). På tema transport sette mange partnerar konkrete mål for 2016. Måloppnåing vert rapportert i juni 2017:

Angarde (tidlegare Auto 23) byttar ut fossil tenestebil med elbil i 2016.

ASKO skal i løpet av 2016 bruke 50 % fornybart drivstoff, og 100 % i 2020.

Asplan Viak skal redusere utsleppa frå bilbaserte tenestereiser med 15 % innan utgangen av 2016, og alle som køyrer bil til jobben skal la den stå minst ein dag i veka.

ATEA skal redusere CO₂-utslepp frå tilsette si bilkøyring med 10 % og frå flyreiser med 6 %.

Avinor skal innan utgangen av 2016 erstatte 15 % fossilt drivstoff med biodiesel.

Bergen Energi arbeider med å skifte ut bilparken og lease miljøvenlege alternativ.

BIR skal innan 2020 redusere CO₂-utslepp frå transport med 80 %.

Fjordkraft oppmodar til samkøyring og kollektiv ved avgrensing av p-plassar.

Norsk Energi skal køyre elektrisk og kollektivt.

Partnerane vert bedne om å presentere beste praksis. Døme frå 2015:

- Angarde har bygd eit mobilt grønt kunstgalleri som er sjølvforsynt med energi ved bruk av solceller.
- ASKO Vest investerer i elektrisk lastebil, har to bioetanol lastebilar og eigen fyllestasjon for biodiesel. Biodieselen er miljøsertifisert.
- ATEA leverer utstyr til videomøte og resirkulerer «gamalt» IT-utstyr.
- BKK har laga vegkart for fossilfri transport og medverkar til infrastruktur for elbilar.
- BIR har utvida og elektrifisert slaggsorteringsanlegget på Mjeldstad.
- Emisoft har redusert eiga reiseverksemd ved bruk av videokonferansar.
- Fjordkraft krev klimanøytralitet frå alle sine leverandørar innan 2019.
- Grand hotell Terminus og Hotel Augustin har gratis utlån av sykklar til gjestane.
- Høgskolen i Bergen planlegg nytt bygg med miljøkrav ZEB – 0 og BREEAM – NOR Excellent.
- Universitetet i Bergen har energimerka heile bygningsmassen og har bygd ut nærvarmenett med sjøvatn frå Byfjorden.

Klimarekneskap

Utvikling av klimarekneskap har høg prioritet.



Klimarekneskap trengst for å handtere og redusere eigen påverknad, «halde orden i eige hus». Det er eit effektivt styrings- og målingsverktøy for reduksjon av utslipp og for identifisering av kostnadskutt gjennom klimatiltak.

Rapportering skjer i medhald av GHG-protokollen (The Greenhouse Gas Protocol Initiative – internasjonal standard). Den første samla klimarekneskapen var for 2013 og vart presentert i november 2014.

Klimarekneskap for 2014 vart presentert i juni 2015 og klimarekneskap for 2015 vart presentert i juni 2016.

Samla utslipp 2014-2015 for partnerar som har vore med i perioden 2014-2015 gjekk ned med 9,2 % (marknadsbasert metode), utanom prosessutslipp. Nedgang i samla drivstoffutslipp er på 3,1 % og nedgang i energibruk er på 2,7 %.

Kommunikasjon

Intern kommunikasjon mellom partnerane skjer på møta og i kvartalsvis nyheitsbrev. Ekstern kommunikasjon skjer m.a. på Twitter, Facebook og nettsidene som er felles med Klimapartnere Agder.

Nye partnerar

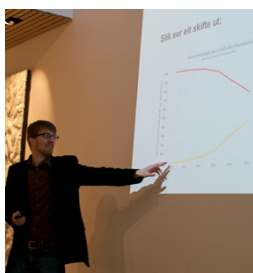
Det vert arbeidd med å rekruttere nye partnerar.

Organisering og forankring i toppleinga

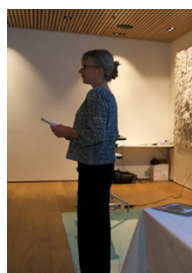
Styringsgruppa for prosjektet har 6 medlemmar, 3 frå offentlig og 3 frå privat verksemd. Hordaland fylkeskommune leia styringsgruppa fram til våren 2015, då tilsegna om HNH-midlar kom. Fylkesmannen overtok då som leiar. Styringsgruppa har 4 møte per år.

Det er eit krav at arbeidet er forankra hjå toppleinga. Toppleiarmøta er arena for opptak av nye partnerar og presentasjon av førre års klimarekneskap. Møta har eit klimafagleg program med presentasjon av siste nytt frå forskinga, utveksling av erfaringar og praksis og diskusjonar mellom klimaengasjerte leiarar frå ulike bransjar og verksemdar.

Sidan lanseringa i juni 2014 har det vore 4 samlingar for toppleiarane. Fylkesordførar Tom-Christer Nilsen deltok i november 2014 og fylkesordførar Anne-Gine Hestetun deltok i januar 2016. Elles har fylkeskommunen vore representert med administrative leiarar.



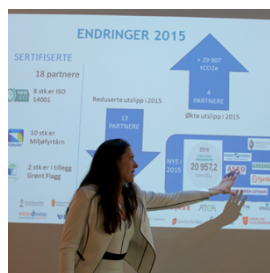
Spesialrådgjevar Hfk
Einar Aalen Hunsager



Konsernsjef BKK
Jannicke Hilland



Direktør Grand Hotel
Terminus Kjetil Smørås



Prosjektleder Klimapartner
Helene Frihammer

Frå Leiarmøtet 14. juni 2016 på Grand Hotel Terminus

Økonomi i prosjektet

Prosjektet er budsjettert med kontingentinntekter og tilskot frå Hordaland fylkeskommune. I tillegg kjem eigeninnsats som omfattar partnerane si deltaking på møte, seminar og toppleiarssamling, og arbeid med klimarekneskap. Utgiftene er løn og sosiale kostnader til prosjektleder, kontorutgifter, kurs, møte og arrangement, utgifter til klimagassrekneskap og tilhøyrande kostnader.

Prosjektet har fått støtte frå næringsmidlane HNH på i alt kr. 900.000 for 3-årsperioden (klimamidlane).

Prosjektet har også fått støtte over klimaplanen.

Budsjetta følgjer Klimapartner sin lanseringsdato 4. juni 2014 og prosjektet skal vere ferdig 4. juni 2017. Det vil seie at budsjettår 1 er 2014 – 2015, budsjettår 2 er 2015 – 2016 og budsjettår 3 er 2016 – 2017.

Kontingent, fastsett i høve til talet på tilsette i den enkelte verksemda

Tal tilsette	Kontingent	Aktuelt for
1-20	10 000 NOK	private
20 -50	20 000 NOK	private
50 - 300	30 000 NOK	Private, BIR, Fylkesmannen,
>300	50 000 NOK	BKK UiB, Helse Bergen, Hfk, Bergen kommune

For 2014-2015 utgjorde medlemskontingent kr. 540.000. For 2015-2016 utgjorde den kr.650.000.

Finansiering av hovudprosjektet juni 2014 – juni 2017

	2014	2015	2016	2017	SUM	Merknad
HNH-midlar Hfk		300 000 (2014-2015)	300 000	300 000	900 000	Stort sett utbetalt v. prosjektslutt
Klimaplan- midlar Hfk		200 000 (2014-2015)	150 000 (2015)		350 000	Medlemskontingent frå Hfk kjem i tillegg
Medlems- kontingent	540 000 (2014-2015)	650 000 (2015-2016)	650 000 (2016-2017)		1 840 000	Med fleire partnerar aukar beløpet
(Eigeninnsats)		583 700	860 000		1 443 700	Timebruk)

For 2017 er det i klimaplanens handlingsprogram vedtatt lagt inn kr. 350 000 til Klimapartner.

Samarbeid med Klimapartnere Agder, etablering i andre regionar

Klimapartnere Agder var modellen til Hordaland. Fylkeskommunane i dei to regionane tar noko ulike roller i partnerskapane. I Hordaland er det klimaplanen som gir struktur og politisk ramme for fylkeskommunen sitt klimaarbeid, medan i Agder er det Klimapartnere som er hovudverktøy for fylkeskommunen sitt klimaarbeid. Fylkeskommunen har prosjektleiinga i Klimapartnere Agder, regionaldirektøren er leiar av styret og finansieringa er frå RUP-midlar (dei statlege næringsretta midlane).

Klimapartner Hordaland og Klimapartnere Agder har eit uformelt samarbeid. Prosjektleiarane har tett dialog om metodikk, møteseriar, nettsider og gjennomføring.

På Arendalsuka 2016 hadde Klimapartnere ansvar for 8 arrangement. Agder hadde ansvar for program og opplegg og Hordaland sin prosjektleiar var møteleiar for fleire av møta og knyta kontakt med sentrale samfunnsaktørar, som t.d. direktøren for Innovasjon Norge.

Under Arendalsuka 2014 inviterte Klimapartnere Agder til møte om nasjonal utrulling. Fleire fylke og kommunar som deltok uttrykte behov for større nasjonalt samarbeid om effektive klimatiltak på regionalt nivå. KS si rolle vart tatt opp og statlege initiativ etterlyst. Klimapartner er ein modell som fungerer. Mange av dei frammøtte var innstilte på å starte opp med klimapartnermodellen i eige fylke. Prosjektleiarane i Agder og Hordaland har sidan vore inviterte til fleire fylke og fortalt om modellen.

Fylkesutvalet i Troms og fylkesutvalet i Rogaland har no vedtatt å opprette Klimapartnere. Det er også aktuelt i Akershus og Trondheim. Prosjektleiinga i Hordaland er invitert på fleire samlingar med sentrale samfunnsaktørar og politikarar for å presentere klimapartnermodellen og dei konkrete resultatane som partnerskapen har oppnådd.

Det sterkaste argumentet for modellen er at både Klimapartnere Agder og Klimapartner Hordaland kan vise til utsleppsreduksjonar på over 9 % i 2015.

Fylkesrådmannen sine vurderingar

Vurdering av måloppnåing i høve til Hordaland fylkeskommune sine politikkområde

Klimaplan for Hordaland 2014-2020

Klimapartner Hordaland sitt klimarekneskap for 2015 syner ein samla nedgang på 9,2 % i utslepp av klimagassar (marknadsbasert metode), utanom prosessutslepp. Måla i Klimaplan for Hordaland er ein årleg reduksjon på minst 3,9 %.

Dokumentasjonen viser at arbeidet i Klimapartner Hordaland er effektivt, målretta og leverer gode resultat.

Regional næringsplan for Hordaland 2013-2017

Klimapartner Hordaland medverkar til grøn samfunns- og næringsutvikling ved at partnerane er forplikta til å utvikle produkt eller tenester som bidreg til reduksjon av klimagassutslepp.

Partnerane sine mange døme på beste praksis er resultat som støtter opp om hovudstrategi 1 Meir entreprenørskap og innovasjon.

Klimapartner Hordaland gir opplæring i m.a. miljørekneskap og innkjøp. Det styrker verksemdene si konkurransevne og omdøme og gjer dei betre i stand til å oppnå klimamål. Det styrker det regionale fagmiljøet på energi- og miljøstyring og innkjøp, og gir den enkelte medarbeidar auka motivasjon og kompetanse. Verksemdene blir meir attraktive som arbeidsplass.

Arbeidet støtter opp om hovudstrategi 2 Fleire med meir relevant kompetanse.

Klimapartner Hordaland har transport og mobilitet som tema og tar opp dei tilsette sine reisevanar. Med 40 000 tilsette i Bergensregionen vil partnerane sine reisevanar gjere ein synleg forskjell i trafikksituasjonen. Arbeidet støtter opp om hovudstrategi 3 Ein velfungerande Bergensregion og attraktive regionale sentre.

Vurdering av økonomien

Finansiering frå Hordaland fylkeskommune har vore ein føresetnad for prosjektet. Inntekter i form av medlemskontingent tek tid å generere, og vil på langt nær vere nok til å dekkje kostnadene til prosjektleiing, kontordrift og aktivitetar. Fleire partnerar vil krevje større innsats og det kan verte behov får å styrkje prosjektleiinga.

Økonomien har til dels vore krevjande. Uviss finansiering skapar utryggleik og gir mindre motivasjon til å rekruttere nye partnerar. Ved fortsatt drift må det økonomiske grunnlaget vere sikra. Fylkesrådmannen meiner at støtta frå Hordaland fylkeskommune framleis vil vere nødvendig. Ei ny vurdering må gjerast dersom talet på partnerar aukar monaleg.

Vurdering av organiseringa

Klimastiftelsen og fylkeskommunen har sentrale roller i Klimapartner Hordaland, Klimastiftelsen som initiativtakar og prosjektleiar og fylkeskommunen som regional politikktutformar, kompetanse miljø og finansieringskjelde.

Partnerskapen er eit nettverk og prosjektleiaren har ei viktig rolle som nettverksbyggjar. Norsk Klimastiftelse er ein sosial entreprenør og kan agere raskt og direkte. Rolla vert fylt på ein måte som ville vere vanskeleg for fylkeskommunen å gjere. Kompetansen og engasjementet til prosjektleiaren medverkar til gode resultat.

Fylkeskommunen utviklar den regionale politikken på klima, samfunns- og næringsutvikling og arbeidet i Klimapartner er forankra både i klimaplanen og i regional næringsplan. Fagfolk frå fleire avdelingar i fylkeskommunen er med på temamøte og –seminar og medverkar til resultat.

Fylkesrådmannen meiner at arbeids- og rolledelinga mellom Norsk Klimastiftelse som prosjektleiar og Hordaland fylkeskommune som prosjekteigar er hensiktsmessig. For å sikre kontakten bør Hordaland fylkeskommune ha ein plass i styringsgruppa.

Vurdering av samarbeidet med Agder og andre regionar

Klimapartner Hordaland sitt samarbeid med Klimapartner Agder er uformelt, men tydeleg nyttig for utveksling av erfaringar og idear. Spreiing av modellen til andre regionar er ei sak for styringsgruppa.

Etter fylkesrådmannen si meining er det gledeleg at fleire fylke vil etablere tilsvarande klimapartnerkap. Det syner at modellen fungerer og har appell, og det er eit uttrykk for at fleire regionar er utålmodige etter å kome i gang med effektive klimatiltak.

Om Hordaland fylkeskommune ska ta på seg noko ansvar for nasjonal utrulling er eg usikker på. I kontakten med aktuelle statlege styresmakter kan vi i alle høve vere med og marknadsføre klimapartnermodellen som eit effektivt og attraktivt verktøy for konkret handling.

Oppfølging av Hordaland fylkeskommune si deltaking

Hordaland fylkeskommune sitt handlingsprogram for intern miljøstyring vart vedteke administrativt av fylkesrådmannen den 28.11.16. I samsvar med tiltak 2 i dette handlingsprogrammet skal det vere deltaking frå fylkesrådmannen si toppleiargruppe på Klimapartner sine leiarmøte, så sant det er råd å få til.

Konklusjon - vegen vidare

Klimapartnermodellen har vist seg å vere levedyktig. Det er eit vellukka tiltak i klimaplanen og retta mot næringsaktørar. Sidan starten i 2014 har Klimapartner Hordaland levert på utsleppsreduksjonar, grøn samfunnsutvikling og grøn næringsutvikling. Gode tiltak er sett i verk og partnerskapen bidreg til kunnskaps- og kompetanseoppbygging. Dei årlege klimarekneskapane gir grunnlag for prioritering av innsats i den enkelte verksemda. Nye partnerar kjem til og samarbeidet veks.

Klimapartner Hordaland ligg inne som tiltak i klimaplanen sitt handlingsprogram for 2017 og med vidareføring for tre nye år. Det er ei ramme som gir tryggleik for vidare satsing og utvikling. Ved vidare drift må ein vurdere fylkeskommunen si rolle og eventuell økonomisk støtte på nytt.

Hordaland fylkeskommune bør ha ein fast plass i styringsgruppa. Det vil sikre god samanheng med klimaarbeidet elles i fylkeskommunen og styrkje forankringa til og kontakten med administrativ og politisk leiing.



Arkivnr: 2016/35103-1
Saksbehandlar: Else-Marie Brobakke Aarø

Saksframlegg

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Utval for opplæring og helse	9/17	10.01.2017
Utval for kultur, idrett og regional utvikling		18.01.2017
Fylkesutvalet		26.01.2017

Tilskot til folkehelsearbeid i kommunane - forlenging av tilskotsordning

Samandrag

Hordaland fylkeskommune har støtta kommunane i Hordaland med økonomisk tilskot til folkehelsearbeidet over fleire år. Frå 1. januar 2014 blei den økonomiske støtteordninga lagt om og ny fordelingsnøkkel av tilskot etter innbyggartal innført som ei overgangsordning. Noverande tilskotsordning gjekk ut 31.12.2016. Tilskotsordninga er evaluert i form av spørjeundersøking til kommunane i november 2016. Kommunane viser at dei nyttar tilskotsmidlane til utvikling av folkehelsearbeidet lokalt. Dei fleste av kommunane bidreg med eigne midlar i tillegg til tilskot frå fylkeskommunen. Riksrevisjonen kom i 2014 med statusrapport over det offentlege folkehelsearbeidet. Rapporten er tydeleg på at det framleis trengs innsats for å styrke det førebyggjande og helsefremjande arbeidet/folkehelsearbeidet i kommunane. Det er behov for meir samordning, meir kompetanse, innsats knytt opp til områder som har dei største folkehelseutfordringane, samt vidare arbeid med oversiktsdokument og kopling inn i planlegging. Det er grunnlag for å tru at dette også er biletet i Hordaland.

Fylkesrådmannen vurderer økonomisk støtte frå regionalt nivå til det lokale folkehelsearbeidet i kommunane også i åra som kjem, som ei viktig ordning for å stimulere det målretta og heilskaplege folkehelsearbeidet i Hordaland. I samband med etablering av både kommunereform og regionreform bør ei slik tilskotsordning gjennomgåast. Saka inneheld bakgrunn for vurdering knytt til vidare økonomisk tilskot, evalueringa av regionalt tilskot til lokalt folkehelsearbeid, vurdering av søknadsform for tilskotet og økonomi, samt status for arbeidet med partnerskap og samarbeidsavtalar.

Forslag til vedtak

1. Hordaland fylkeskommune vidarefører ordninga med økonomisk tilskot til folkehelsearbeid i kommunane innanfor eksisterande økonomiske rammer og etter noverande fordelingsnøkkel for åra 2017-2019. Det vert teke slikt atterhald: a) tidlegare gjennomføring av kommunesamanslåingar og b) nye føringar i samband med innføring av regionreforma.
2. Spørsmålet om vidare tilskot til folkehelsearbeid frå Hordaland fylkeskommune til kommunane i fylket skal utgreiast i samband med regionreforma. Bruk av tilskotet til delfinansiering av stilling som folkehelsekoordinator vert avvikla i samband innføring av kommunereforma.
3. Ordninga med tilskotsmidlar etter innbyggjartal vert vidareført i perioden. Kommunar over 10.000 innbyggjarar kan få kr 150.000 pr. år i tilskot, kommunar mellom kr 5.000 og kr 10.000 innbyggjarar kan få kr 100.000 og kommunar under 5.000 innbyggjarar kr 75.000. pr. år i tilskot. Årlege tilskot vert gjeve etter søknad.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Bård Sandal
fylkesdirektør regional utvikling

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.

Fylkesrådmannen, 19.12.2016

Fylkesrådmannen sin vurdering

Fylkesrådmannen ser at det også i åra som kjem må arbeidast målretta for å stimulere det førebyggjande og helsefremjande arbeidet (folkehelsearbeidet) i fylket. Hordaland fylkeskommune ønskjer gjennom økonomiske verkemidlar å stimulere til vidareutvikling av det målretta og heilskaplege folkehelsearbeidet i kommunane.

Hordaland fylkeskommune skal støtte opp under folkehelsearbeidet i kommunane og stimulere til regional utvikling etter folkehelseleva. I november 2016 gjennomførde Hordaland fylkeskommune ei spørjeundersøking (evaluering) om regionalt tilskot til lokalt folkehelsearbeid. Spørjeskjema vart sendt elektronisk til alle kommunane i fylket. Fleirtalet av kommunane som svarta vurderte tilskot til utvikling av lokalt folkehelsearbeid i kommunane som viktigast om tilskotsordninga vert vidareført ei ny periode.

Grunnlaget for all planlegging er å ha god oversikt over helsetilstanden og påvirkningsfaktorar for helse. Denne oversikten skal nyttast når kommunane skal drøfte det lokale utfordringsbilete i eit folkehelseperspektiv. Dei fleste kommunane i Hordaland har ei kunnskapsoversikt, men har framleis trong for støtte og kompetanse på korleis kople det kunnskapsbaserte folkehelsearbeidet mot den kommunale planlegginga. Dette er i tråd med Riksrevisjonen si undersøking om offentleg folkehelsearbeid (2014). Denne rapporten slår også fast at dei tiltaka som vert gjennomført i kommunane ofte ikkje møter dei største folkehelseutfordringane, særleg knytt til kva tiltak som verkar godt. Det er trong for meir kompetanse, og folkehelsearbeidet bør i åra som kjem også forankrast endå breiare på tvers av ulike sektorar.

Kommunereforma og den nye regionreforma vil få betyding for innretninga av folkehelsearbeidet i Hordaland. Vidare økonomisk støtte i noverande form til folkehelsearbeidet i kommunane bør derfor avgrensast i tid fram til reformane er på plass. Økonomisk tilskot til delfinansiering av stilling som folkehelsekoordinator bør avviklast ved innføring av kommunereforma i dei ulike kommunane, ved at kommunane sjølve gjennom reformarbeidet sikrar ei tenleg organisering og finansiering av det lokale folkehelsearbeidet.

Tilskotsordninga må innrettast for følge opp regional plan for folkehelse 2014-2015 sine innsatsområder, saksprotokoll i fylkestinget av 09. 03.2016, samt ulike nasjonale føringar i folkehelsearbeidet. Økonomisk tilskot bør også bidra til å forsterke lokal prioritering av det førebyggjande og helsefremjande arbeidet i kommunane i Hordaland, sett frå kommunane sine eigne planar og lokale føringar.

Bakgrunn

Hordaland fylkeskommune har støtta kommunane i Hordaland med økonomisk tilskot til folkehelsearbeidet over fleire år. Frå 1. januar 2014 blei den økonomiske støtteordninga lagt om og ny fordelingsnøkkel av tilskot etter innbyggartal innført som ei overgangsordning. Dåverande samarbeidsavtalar/parterskapsavtalar med kommunane vart avvikla i same sak (*Sak 2010/03000-154*). Gjeldande støtteordning gjekk ut 31.12.2016. Det er ikkje eit lovpålagt krav om økonomiske bidrag til folkehelsearbeidet til kommunane frå regionalt nivå. Likevel er dette ei ordning som verkar som stimuleringsverkemiddel til det kommunale folkehelsearbeidet i svært mange norske fylke, regulert gjennom samarbeidsavtalar mellom fylke og kommunane. Målet er å stimulere til utvikling av eit godt systematisk og tverrsektorielt folkehelsearbeid i kommunane, samt bidra til retning i folkehelsearbeidet i tråd med nasjonale og regionale føringar.

Status etablering av partnerskap, arenaer og nettverk

Regional plan for folkehelse sitt handlingsprogram 2014-17 har føringar om ulike verkemiddel i understøttarrolla i høve kommunane, som etablering av nytt partnerskap for folkehelsearbeidet, samarbeidsavtalar, samt oppbygging av gode arenaer og nettverk med kommunane i folkehelsearbeidet. Ny modell for partnerskap med kommunane er førebels ikkje effektuert. Det er derfor ikkje inngått nye avtalar som også regulerer innretninga av mogeleg tilskot. Arbeidet med vurdering av ulike modellar starta i 2015. Samstundes kom politiske signal i 2015 om reform i kommunar og regionar. Desse kan verke inn på val av modell for den framtidige organiseringa av folkehelsearbeidet i vår region.

Våren 2016 kom også signal frå nasjonalt hald om nytt 10-årig program for folkehelsearbeid i kommunane initiert av KS, og med midlar løyvd over statsbudsjettet. Målet er at alle fylke i samarbeid med kommunane skal søke om deltaking i åra som kjem. I føringane for dette programmet er det krav om eit regionalt samarbeidsorgan med deltakarar frå politisk miljø, kommunane, KS, Fylkesmannen, høgskular/universitet, frivillige organisasjonar, regionale kompetansesentre og andre. Eller ein kan vidareutvikle eit eksisterande nettverk. Fylkesrådmannen vil i samband med utvikling av søknad for opptak i programmet vurdere innretning av strategisk samarbeidsorgan/partnarskapsorgan. Arbeidet med søknaden vil starte i 2017.

Hordaland fylkeskommune har nytta etablerte nettverk/samlingar/konferansar strategisk for å løfte folkehelse tema breitt ut og særleg mot kommunane. Døme er regionalt planforum, plannettverk og konferansar arrangert av ulike fagavdelingar i HFK. Slik tverrsektoriell satsing er i tråd «helse i alt vi gjer» tenkinga.

Det er etablert faste møteplassar på operativt nivå –erfaringssamlingar/nettverksamlingar - 2-4 gonger årleg for å støtte opp under folkehelsekoordinatorar/folkehelsekontaktar og andre nøkkelpersonar i kommunane sitt arbeid. I 2015 og 2016 har særleg det systematiske arbeidet med å få fram godt kunnskapsgrunnlag for folkehelsearbeidet vore løfta fram. Tal for 2015 syner at representantar for dei fleste kommunane har delteke på ein eller fleire av desse samlingane. Alle samlingar og nettverk i regi av Hordaland fylkeskommune er opne for alle kommunane i fylket.

Spørjeundersøking om regionalt tilskot til lokalt folkehelsearbeid - evaluering av tilskotsordninga

Tilskotsordninga blei evaluert gjennom spørjeundersøking i november i 2016, for å fram kommunane sine vurderingar av ordninga. 30 av 33 kommunar svara på evalueringa. Dette er fleire kommunar enn dei som har nytta tilskotsordninga siste åra.

21 av 30 kommunar i fylket har ein person som har det koordinerande ansvaret for folkehelsearbeidet. 70 % av kommunane som svarar (n= 30) oppgjer ein stillingsprosent mellom 40 og 100% til koordinering. Storleik på stillingane varierer mykje frå kommune til kommune. 17 av 30 kommunar ønskjer at tilskotsmidlar også i åra som kjem skal kunne nyttast til delfinansiering av stilling til folkehelsekoordinator. I tillegg til tilskot frå Hordaland fylkeskommune svarar dei fleste kommunane at dei bidreg med egne midlar til folkehelsearbeidet. 60 % av dei som svara (n=24) bidreg med meir midlar, eller med midlar på nivå med tilskotsmidlane frå fylkeskommunen til eige folkehelsearbeid.

Dei fleste kommunane nyttar midlane til å bygge opp system for det systematiske folkehelsearbeidet (drift av folkehelsenettverk, planarbeid, oversiktsarbeid og delfinansiering av folkehelsekoordinator). Midlar vert også nytta til kompetanseheevande tiltak og til ulike folkehelse tiltak. Innsatsområda i regional plan for folkehelse 2014-24 er retningsgjevande for folkehelseinnsatsen i kommunane. Mest innsats er lagt ned knytt til heilskapleg folkehelsearbeid, aktivitet og deltaking og utvikling av gode lokalsamfunn og nærmiljø. Førrast kommunar nyttar midlar på innsatsområda oppvekst og læring, samt arbeid og arbeidsplassen.

I vurderinga av behov for økonomisk støtte til folkehelsearbeidet peikar kommunane mest på støtte knytt opp mot kommunale behov. Bidrag til delfinansiering av stilling som folkehelsekoordinator (56,7 %) , tilskot til kompetanseutvikling (50%), halde fram som i dag (46,7%) og tilskot i samband med utvikling av det lokale kunnskapsgrunnlaget i kommunane (46,7 %). Tilskot til interkommunalt folkehelsesamarbeid blei vurdert som minst relevant (16,7%). Det er også interesse for å løfte fram regionale utviklingsprosjekt (20,%) og samarbeid knytt til regionale folkehelseprogram (30%).

Status for folkehelsearbeidet og riksrevisjonen si vurdering av offentleg folkehelsearbeid

Kommunane i Hordaland har dei siste åra utvikla folkehelsearbeidet i tråd med forventningane i den nye folkehelselova. Det pågåande folkehelsearbeidet koplur også folkehelselova og plan- og bygningslova tydelegare enn tidlegare. Nesten alle kommunane i fylket har utarbeidd første generasjon oversiktsdokument. Hordaland fylkeskommune har også utvikla verkty til hjelp for kommunane i tillegg til kunnskapsoversikten Folkehelsa i Hordaland 2015.

Det er likevel grunn til å tru, og slik Riksrevisjonen si undersøking av offentleg folkehelsearbeid (2014) viser, at det framleis må arbeidast målretta i samfunnsplanlegginga for å auke merksemd på verdien av godt førebyggjande og helsefremjande arbeid. Folkehelsearbeid er framleis for lite forankra i ulike sektorar. Særleg er det trong for utvikling og gjennomføring av folkehelse tiltak som er i tråd med dei reelle behova i

kommunane. Riksrevisjonen slår fast at det ikkje er samsvar nok mellom dei utfordringane kommunane seier dei har, og det kommunar faktisk gjer. I framtida må det leggest meir innsats retta mellom anna mot å fremje psykisk helse, betre levekår og redusere sosial ulikskap, samt skule/utdanning som folkehelsearena. Det er god grunn til å tru at undersøkinga frå Riksrevisjonen også viser situasjonen i Hordaland.

Samarbeidsavtalar eller årlege tilskot etter søknad

Fleire kommunar skriv i evalueringa at årlege søknadsprosessar om midlar vert opplevd som noko tidkrevjande. Hordaland fylkeskommune har derfor vurdert om tilskotstildelinga i åra som kjem bør skje ved samarbeidsavtale, eller om noverande ordning med utbetaling av midlar etter søknad skal vidareførast. Hordaland fylkeskommune vurderer samarbeidsavtale mellom fylkeskommunen og kommunane som ein god utviklingsmodell for å skape retning for folkehelsearbeidet i framtida. Ei samarbeidsavtale kan utformast både for å sikre oppfølging av regionale målområder, og bidra til at innsatsområder viktige for kommunane vert løfta fram.

I lys av kommunereforma og regionreforma vurder Fylkesrådmannen likevel at noverande ordning ved årlege tilskotsmidlar etter søknad vert oppretthalden inntil vidare. Etablering av samarbeidsavtaler krev vedtak i kommunane i 2017, samt at avtalane også vil bli endra i løpet av få år pga. reformarbeidet. For åra 2017 - 2019 vil tildeling av midlar til lokalt folkehelsearbeid skje etter årleg søknad. Kriterier for ordninga vil gå fram av utlysningstekst. Midlane vert tildelt om våren med atterhald om budsjettvedtak.

Status bruk av økonomisk tilskot

Ved opphør av partnarskapsavtalene i 2014 hadde 24 av kommunane i fylket samarbeidsavtale om folkehelsearbeid. Midlar til folkehelsearbeid i kommunane har sidan 2014 vore delt ut årleg gjennom tilskotsordning. I 2016 nytta 27 av kommunane i fylket seg av ordninga.

Økonomi

Det er sett av kr.3.2 mill i budsjett for 2017. Budsjettmidlar er sett av etter noverande fordelingsnøkkel for å bidra til kontinuitet i det kommunale arbeidet. Kommunar over 10.000 innbyggjarar kan få kr 150.000 pr. år, kommunar mellom kr 5.000 og kr 10.000 innbyggjarar kan få kr 100.000 og kommunar under 5.000 innbyggjarar kr 75.000 pr. år.

Fylkeskommunen ønskjer å setje av tilsvarande beløp i åra fram til og med 2019. Om kommunereforma vert i verksett tidlegare i einskild kommunar oppfører ordninga med tilskot pr. kommune. Ved samband med regionreforma skal ordninga gjennomgåast. Fylkesrådmannen tilrår at ordninga som gjeld i dag der kommunane valfritt kan velje å nytte midlane til stilling som folkehelsekoordinator oppfører ved innføring av kommunereforma. Det vert teke atterhald om årlege budsjettløyvingar frå fylkestinget.

PS 10/17 Ymse