

## Møteinnkalling

<b>Utval:</b>	<b>Yrkesopplæringsnemnda</b>
<b>Møtestad:</b>	Forskjønnelsen, 8. etasje, Wigandgården
<b>Dato:</b>	03.01.2017
<b>Tid:</b>	10:00

Det vert med dette kalla inn til møte i Yrkesopplæringsnemnda.

Til dette møte har Anne Gine Hestetun meldt forfall. Tor André Ljosland stiller som vara.

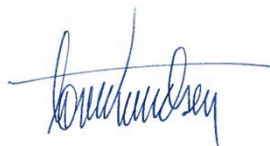
### Program

Kl 10:00      Sakshandsaming

Innkallinga gjeld valde medlemmer i Yrkesopplæringsnemnda, og varamedlem for lærlingerepresentanten.

Kopi vert sendt til varamedlemene til orientering. Ved eventuelle forfall frå faste medlemmer vil varamedlem bli kalla inn særskilt.

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å gi melding på [www.hordaland.no/forfall](http://www.hordaland.no/forfall). Eventuelt kan ein gje melding til [folkevalde@hfk.no](mailto:folkevalde@hfk.no)



Tom Knudsen

## Sakliste

<b>Utvals- saknr</b>	<b>Innhald</b>	<b>Arkiv- saknr</b>	<b>U.Off.</b>
PS 50/17	Godkjenning av møteinnkalling og sakliste		
PS 51/17	Godkjenning av møtebok - Yrkesopplæringsnemnda 24.11.2016	2016/1098	
PS 52/17	Referatsaker (meldingar)		
RS 4/17	Rekruttering til helse- og omsorgsfag	2014/20202	
PS 53/17	Pilotprosjekt Karriere Sunnhordland til ordinær drift	2014/16238	
PS 54/17	Forslag til nye honorarsatsar for medlemmer i prøvenemnd	2016/34799	
PS 55/17	Plan for kompetanseutvikling 2016-2020, tiltak 2017/18	2016/34990	
PS 56/17	Ymse		

**PS 50/17 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste**



Arkivnr: 2016/1098-9  
Saksbehandlar: Ann-Magritt Juvik

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	51/17	03.01.2017

### Godkjenning av møtebok - Yrkesopplæringsnemnda 24.11.2016

#### Forslag til avgjerd

Møtebok frå Yrkesopplæringsnemnda sitt møte 24.11.2016 vart tatt til orientering.

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Svein Leidulf Heggheim  
fylkesdirektør opplæring

*Saksframlegget er godkjent elektronisk og har derfor inga underskrift.*

**Utval:** Yrkesopplæringsnemnda  
**Møtestad:** Forskjønnelsen, 8. etasje, Wigandgården  
**Dato:** 24.11.2016  
**Tidspunkt:** 10:00-11:30

**Følgjande faste medlemmer møte:**

Namn	Funksjon	Representerer
Tom Knudsen	Leiar	NHO
Roger Pilskog	Nestleiar	LO
Anne Gine Hestetun	Medlem	A
Sølvi Olrich Sørebo	Medlem	KS
Atle Rasmussen	Medlem	LO
Birgitte Svanevik	Medlem	NHO
Rita Jordal	Medlem	LO
Roald Stenseide	Medlem	FRP

**Følgjande medlemmer hadde meldt forfall:**

Namn	Funksjon	Representerer
Julie Dyrkolbotn Breistein	Medlem	Lærlingerepr.
Lisa Nord Hopland	Medlem	Lærlingerepr. vara

**Følgjande varamedlemmer møte:**

Namn	Møtte for	Representerer
------	-----------	---------------

---

**Merknader**

---

**Frå administrasjonen møte:**

Namn	Stilling
Anne Sara Svendsen	Leiar
Signe Sætre	Leiar
Nils Skavhellen	Inntaksleiar
Ann-Magritt Juvik	Som sekretær

## Sakliste

Utvals- saknr	Innhald	Arkiv- saknr	U.Off.
PS 45/16	Godkjenning av møteinnkalling og sakliste		
PS 46/16	Godkjenning av møtebok - Yrkesopplæringsnemnda 26.10.2016	2016/1098	
PS 47/16	Referatsaker (meldingar)		
PS 48/16	Justering av tilbudsstrukturen , skuleåret 2017/2018	2014/22618	
PS 49/16	Ymse		

### **PS 45/16 Godkjenning av møteinnkalling og sakliste**

#### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 24.11.2016**

##### **Vedtak**

Møteinnkalling og sakliste vart godkjent.

### **PS 46/16 Godkjenning av møtebok - Yrkesopplæringsnemnda 26.10.2016**

#### **Forslag til avgjerd**

Møtebok frå Yrkesopplæringsnemnda sitt møte 26.10.2016 vart tatt til orientering.

#### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 24.11.2016**

##### **Vedtak**

Møtebok frå Yrkesopplæringsnemnda sitt møte 26.10.2016 vart tatt til orientering.

### **PS 47/16 Referatsaker (meldingar)**

#### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 24.11.2016**

##### **Vedtak**

Det var ingen referatsaker til møte.

### **PS 48/16 Justering av tilbudsstrukturen, skuleåret 2017/2018**

#### **Forslag til innstilling**

Det blir gjort følgjande endringar i tilbudsstrukturen ved dei vidaregåande skulane, skuleåret 2017/2018:

#### **1A. Nedlegging av utdanningsprogram som følgje av vedtak i skulebruksplanen i oktober 2016**

Austrheim vidaregåande skule:	Vg1 Restaurant og matfag:	1 klasse, 15 elevar
Fitjar vidaregåande skule:	Vg4 Allmennfagleg påbyggingskurs for elevar med fagbrev/yrkeskompetanse	1 klasse, 30 elevar
Olsvikåsen videregående skole:	Vg1 Design og handverk:	1 klasse, 15 elevar
Osterøy vidaregåande skule:	Vg1 Design og handverk:	1 klasse, 15 elevar

Slåtthaug videregående skole	Vg1 Design og handverk	1 klasse, 15 elever
Tertnes videregående skole	Vg3 Formgjevingsfag	1 klasse, 15 elever

**1B. Oppretting av programområde som følge av vedtak i skulebruksplanen oktober 2016:**

Stord videregående skule:	Vg4 Allmennfagleg påbyggingskurs for søkjar med fagbrev/yrkeskompetanse	1 klasse, 30 elever
Voss gymnas:	Vg2 Blomsterdekoratør	1 klasse, 15 elever
Voss videregående skule:	Vg2 Anleggsgartner og idrettsanlegg	1 klasse, 15 elever

**2A. Oppretting av utdanningsprogram/programområde som konsekvens av vedtak i fylkesutvalet i desember 2015 og mai 2016:**

Arna videregående skule:	Vg3 Medium og kommunikasjon	2 klassar, 15 elever i kvar klasse.
Austrheim videregående skule:	Vg2 Automatisering	1 klasse, 12 elever
Fitjar videregående skule:	Vg3 Interiør	1 klasse, 15 elever
Fusa videregående skule:	Vg2 Barne- og ungdomsarbeidarfaget	1 klasse, 15 elever
Kvinnherad videregående skule:	Vg2 Sal, service og tryggleik	1 klasse, 15 elever
Laksevåg videregående skole:	Vg3 EI-energi med studiekompetanse	1 klasse, 15 elever
Norheimsund videregående skule	Vg2 Kjøretøy	1 klasse, 12 elever
Odda videregående skule:	Vg3 Idrettsfag	1 klasse, 30 elever
Voss gymnas	Vg1 Service og samferdsel	1 klasse, 15 elever
Kvinnherad videregående skule	Innføringsklasse minoritetsspråklege elevar	1 klasse, 15 elever
Voss gymnas	Innføringsklasse minoritetsspråklege elevar	1 klasse, 15 elever
Øystese gymnas	Innføringsklasse minoritetsspråklege elevar	1 klasse, 15 elever

**2B. Nedlegging av programområde som konsekvens av vedtak i fylkesutvalet i mai 2016:**

Austrheim videregående skule:	Vg2 Teknikk og industriell produksjon TAF	1 klasse, 10 elever
-------------------------------	---	---------------------

**2C. Fylkesrådmannen får fullmakt til å opprette/leggje ned tilbod om innføringsklassar for minoritetsspråklege elevar i samsvar med behovet fram til skulestart hausten 2017**

**3A. Vg2 Medium og kommunikasjon, yrkesfagleg struktur, blir lagt ned ved følgjande skular på grunn av overgang til ny struktur:**

Arna videregående skule, Laksevåg videregående skole, Nordahl Grieg videregående skole, Stord videregående skule.

**3B. Vg2 Medium og kommunikasjon, ny studieførebuande struktur, blir oppretta med same klassetal som skulane har i Vg1, skuleåret 2016/2017**

Amalie Skram videregående skole, Arna videregående skule, Laksevåg videregående skole, Nordahl Grieg videregående skole og Stord videregående skule.

**3C. Nedlegging av Vg2 Studiespesialiserande utdanningsprogram med formgjevingsfag, på grunn av ny struktur og namneendring til Kunst, design og arkitektur ved følgjande skular:**

Fusa videregående skule, Knarvik videregående skule, Olsvikåsen videregående skole og Tertnes videregående skole.

**3D. Oppretting av Vg2 Kunst, design og arkitektur, på grunn av ny struktur med same klassetal som i Vg1, skuleåret 2016/2017, ved følgjande skular:**

Fusa vidaregåande skule, Olsvikåsen vidaregåande skole, Nye Voss gymnas og Årstad vidaregåande skole.

#### **4. Nordahl Grieg vidaregåande skole: Oppretting av studieførebuande tilbod i utdanningsprogrammet Helse og oppvekstfag**

#### **5 Oppretting av Vg3 klassar for søkjarar med Ungdomsrett utan tilbod om læreplass**

Osterøy vidaregåande skule:	Vg3 som byggjer på Vg2 Industriteknologi
Slåtthaug vidaregåande skole	Vg3 Bilfaget
Årstad vidaregåande skole:	Vg3 Elektrofag
Årstad vidaregåande skole:	Vg3 som byggjer på Vg2 Industriteknologi
Stord vidaregåande skule:	Vg3 Elektrofag
Stord vidaregåande skule:	Vg3 som byggjer på Vg2 Teknisk og industriell produksjon
Amalie Skram vidaregåande skole:	Vg3 IKT-servicefaget

Administrasjonen får fullmakt til å opprette andre tilbod dersom det viser seg at det er trong for dette hausten 2017.

#### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 24.11.2016**

Leiar Tom Knudsen opplyste om henvendelse frå ordfører i Fitjar kommune vedk. Skulebruksplan og klassesaka

**Atle Rasmussen /LO** sette frem oversendingsforslag til OPHE vedk. Vg3 i skule, vert send i eige notat.

**Tom Knudsen / Roger Pilskog** sette fram følgjande forslag på vegne av NHO/LO:

1. «Yrkesopplæringsnemnda slutter seg i hovudsak til innstillingen.
2. Skole og klassestruktur innen yrkesfag må reflektere tilgang på læreplasser og arbeidslivets behov.
3. Yrkesopplæringsnemnda viser til sakens pkt. 5, og vil igjen presisere at dimensjonering må skje slik at en unngår Vg3 klasser for søkere med ungdomsrett uten tilbod om læreplass jfr. punkt 1
4. Før administrasjonen på fullmakt oppretter tilbud innen yrkesfag, skal dette legges frem for Yrkesopplæringsnemnda før endelig beslutning.
5. Yrkesopplæringsnemnda ber om en sak hvor Vg3 yrkesfag evalueres, og en analyse av behov fremover. I tillegg ber Yrkesopplæringsnemnda om oversikt over læreplassar og tydelig tiltaksplan for rekruttering av læreplassar både i privat og offentlig sektor.»

#### **Røysting**

Knudsen/Pilskog sitt forslag var samrøystes vedteke.

#### **Tilråding frå Yrkesopplæringsnemnda:**

1. Yrkesopplæringsnemnda slutter seg i hovudsak til innstillingen.
2. Skole og klassestruktur innen yrkesfag må reflektere tilgang på læreplasser og arbeidslivets behov.
3. Yrkesopplæringsnemnda viser til sakens pkt. 5, og vil igjen presisere at dimensjonering må skje slik at en unngår Vg3 klasser for søkere med ungdomsrett uten tilbod om læreplass, jfr. punkt 1.
4. Før administrasjonen på fullmakt oppretter tilbud innen yrkesfag, skal dette legges frem for Yrkesopplæringsnemnda før endelig beslutning.
5. Yrkesopplæringsnemnda ber om en sak hvor Vg3 yrkesfag evalueres, og en analyse av behov fremover. I tillegg ber Yrkesopplæringsnemnda om oversikt over læreplassar og tydelig



tiltaksplan for rekruttering av læreplassar både i privat og offentlig sektor.

## **PS 49/16 Ymse**

### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 24.11.2016**

Det vert avslutning før jul tirsdag 13, desember kl. 19:30 på Bryggeloftet.

**Tom Knudsen/Roger Pilskog** sette fram følgjande forslag på vegne av NHO/LO:

«Yrkesopplæringsnemnda ber om sak og rutine vedr. utdeling av fagbrev, herunder fordeling av nemndas medlemmer på arrangementene.»

#### **Røysting**

Knudsen / Pilskog sitt forslag vart samrøystes vedteke oversendt Fagopplæringskontoret

**Rita Jordal** sette fram følgjande forslag på vegne av LO:

«Vi ber om en redegjørelse på oppnevning til prøvnemnda.»

#### **Røysting**

Jordal sitt forslag vart samrøystes vedteke oversendt Fagopplæringskontoret

**Tom Knudsen/Roger Pilskog** sette fram følgjande forslag på vegne av NHO/LO:

«Yrkesopplæringsnemnda viser til notat datert 01.11.2016 vedr. forslag til honorarsatser for medlemmer av prøvenemnda. Yrkesopplæringsnemnda ber om at det etableres sak basert på notatet slik at satsene kan gjelde fra 01.01.2017.»

#### **Røysting**

Knudsen / Pilskog sitt forslag vart samrøystes vedteke oversendt Fagopplæringskontoret

**Atle Rasmussen** sette fram følgjande forslag på vegne av LO

«22.02.2016 har OKEL/NELFO og EL og IT forbundet sendt et brev vedrørende prosjekt til fordypning i Vg2. Brevet tar opp en del utfordringer. Yrkesopplæringsnemnda ber om en sak om tiltak som er gjort og hvilke planer en har videre for bedre gjennomføring av prosjekt til fordypning.»

#### **Røysting**

Rasmussen sitt vart samrøystes vedteke oversendt Opplæringsavdelinga

**Atle Rasmussen** sette fram følgjande oversendingsforslag til OPHE på vegne av LO

«Tallet på elever i utdanningsprogrammene må i større grad tilpasses behovet i samfunnet og næringslivet. Over tid har det enkelte fag vært for mange søkere til læreplass, ref. blant annet brev fra OKEL/NELFO og EL og IT forbundet 22.02.2016.

Yrkesopplæringsnemnda er skeptisk til permanent opprettelse av Vg3 og mener dette vil svekke fagutdannelsen. Når det allikevel må opprettes Vg3 må det tilsvare samme lengde som læretid.

Fagprøve etter fullførtVg3 i skole, slik det er i dag har begrenset verdi i arbeidslivet.»

#### **Røysting**

Rasmussen sitt forslag vart samrøystes vedteke oversendt Utval for opplæring og helse

Oversikt over godkjente lærebedrifter i perioden 28.09.2016 til 22.11.2016 ble delt ut.

Oversikt over inngåtte lærekontrakter for åra 2013, 2014, 2015,2016 vart delt ut.

**PS 52/17 Referatsaker (meldingar)**



## 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.



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

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	53/17	03.01.2017
Utval for opplæring og helse		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 vegsøklarar (241 samtalar) og i 2016 (per oktober) 155 vegsøklarar (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.<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup>Per 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 yrkesrettlegg 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 utvalget<sup>1</sup>:

- 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.

---

<sup>1</sup> 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.»<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>

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 fylker<sup>4</sup>. 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 2006<sup>5</sup>. 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.


---

<sup>2</sup> Hentet fra VOX sin nettside

<sup>3</sup> VOX, «Karriereveiledning: behov, utbytte og betydning», 2015

<sup>4</sup> Proba samfunnsanalyse, «Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene», 2014

<sup>5</sup> 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 videregående skule, NAV Hordaland og NAV Sunnhordland, og kommunene i Sunnhordland ved Samarbeidsrådet for Sunnhordland<sup>6</sup>. 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.

---

<sup>6</sup> 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 styrer<sup>7</sup>.

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 bidrar<sup>8</sup>.

### **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 yrkesretteiing 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 yrkesretteiing 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 yrkesretteiing 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 Yrkesretteiing. Videre er medlemmene i prosjektgruppen seksjonsleder seksjon skule Linda Farestveit, fagleder vaksenopplæringa Per Willy Mørk Karlsen, seniorrådgiver Marianne Haaland og seniorrådgiver Tore Muren.

---

<sup>7</sup> Proba samfunnsanalyse, «Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene», 2014

<sup>8</sup> 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 yrkesrettlegg (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 yrkesrettlegg 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 samfunnsanalyse<sup>9</sup> 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 2012<sup>10</sup> 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 Atheno<sup>11</sup> 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

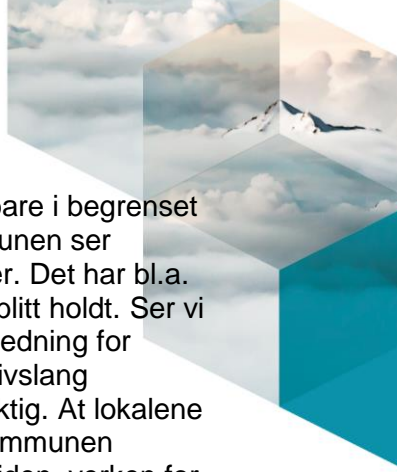
---

<sup>9</sup> Proba samfunnsanalyse, «Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene», 2014

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

<sup>11</sup> 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 samtale<sup>12</sup>.

Karriere Sunnhordland har totalt sett i perioden 2015-2016<sup>13</sup> hatt 566 samtaler med 260 ulike veisøkere. I tabellen nedenfor er dette satt opp fordelt på 2015 og 2016.

	2015	2016
<b>Totalt antall veisøkere</b>	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
<b>Totalt antall samtaler</b>	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.

<sup>12</sup> VOX, «Karriereveiledning: behov, utbytte og betydning», 2015

<sup>13</sup> 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
<b>Totalt antall veisøkere</b>	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
<b>Totalt antall veisøkere</b>	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
<b>Totalt antall veisøkere</b>	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 ut fra 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

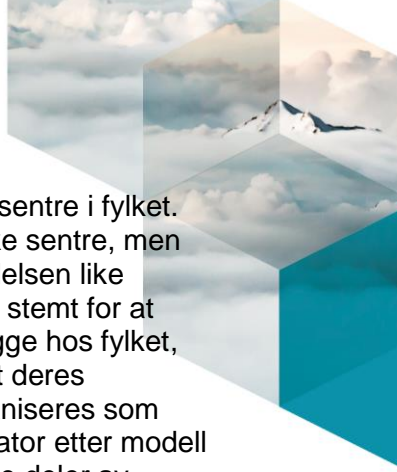
Så langt har Karriere Sunnhordland vært et pilotprosjekt. I dypdeintervjuene ba vi aktørene vurdere veien videre både for Karriere Sunnhordland og en ytterligere etablering av andre karrieresentre i Hordaland. Tilbakemeldingen fra de vi har intervjuet kan i og for seg oppsummeres kort med at de absolutt 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: 2016/34799-1

Saksbehandlar: Signe Sætre

**Saksframlegg****Saksgang**

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	54/17	03.01.2017
Utval for opplæring og helse		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  
fylkesrådmannSvein 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 2016**Honorar

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

**Nye satsar tilrådd av FFU**Honorar

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.

<b>Faktiske krav for 2015 og 2016</b>	<b>År 2015</b>		<b>År 2016 (1.1.-10.10)</b>	
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
<b>Totalsum honorar</b>	kr.	<b>7 711 500</b>	kr.	<b>6 113 500</b>

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

<b>Venta krav for 2016/2017</b>	<b>År 2016 (tenkt fullt år)</b>		<b>Med ny sats 2017</b>	<b>Diff. frå 2016 til 2017</b>		
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
<b>Totalsum honorar</b>	kr.	<b>8 250 000</b>	kr.	<b>11 160 000</b>	kr.	<b>2 910 000</b>

**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		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

<b>Kapittel 1 Strategi 2016 - 2020 .....</b>	<b>3</b>
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
<b>Kapittel 2 Oversikt over prioriterte tiltak i 2017/18 .....</b>	<b>10</b>
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.*

Ansvarer tilseier 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 leggest 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 følge 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 elevane 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 tilhøyrslø, samt låg skulemotivasjon er dei viktigaste direkte årsakene til svake skuleprestasjonar og fråfall. Elevar og lærlingar som opplever tilhøyrslø 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<sup>1</sup>» 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 opplæring<sup>2</sup>. NOU 2015:8 «Fremtidens skole»<sup>3</sup> 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 peikar 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 framtidretta 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 kulturar 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
<b>Sum</b>		<b>900 000</b>

#### 5.2 Etterutdanning

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

Målområder	Tiltak	Kostnadsrammer
<b>Annan etterutdanning</b>		
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
<b>Sum annan etterutdanning</b>		<b>5 000 000</b>

### 5.3 Vidareutdanning

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

## 6. Finansiering 2017/18

Kostnader	Kroner
Skulebasert kompetanseutvikling	900 000
Etterutdanning	11 550 000
Vidareutdanning	16 820 000
<b>Sum</b>	<b>29 270 000</b>

Finansiering	Kroner
Statlege midlar	16 970 000
HFK-midlar	12 300 000
<b>Sum</b>	<b>29 270 000</b>

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.

**PS 56/17 Ymse**