

## Møteinnkalling

<b>Utval:</b>	<b>Yrkesopplæringsnemnda</b>
<b>Møtestad:</b>	Forskjønnelsen, Wigandgården 8. etg
<b>Dato:</b>	31.05.2017
<b>Tid:</b>	10:00

**Anne Gine Hestetun (A) har meldt forfall til møte. Tor Andre Ljosland (Krf) er kalla inn som vara.**

De vert med dette kalla inn til møte i yrkesopplæringsnemnda 31. mai, kl. 10.00.

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

Innkallinga gjeld valde medlemer i Yrkesopplæringsnemnda. Ved eventuelt forfall frå faste medlemer vil varamedlemer bli kalla inn særskilt.

Tom Knudsen  
utvalsleiar

## Sakliste

<b>Utvals- saknr</b>	<b>Innhald</b>	<b>Arkiv- saknr</b>	<b>U.Off.</b>
PS 31/17	Godkjenning av møteinnkalling og sakliste		
PS 32/17	Godkjenning av møtebok - Yrkesopplæringsnemnda 02.05.2017	2017/623	
PS 33/17	Referatsaker (meldingar)		
RS 2/17	Statusrapport samanslåing Etne/Ølen	2014/23406	
PS 34/17	Ny budsjettmodell og bærekraftig finansiering av dei vidaregåande skulane	2016/33942	
PS 35/17	Karriere Hordaland - etablering av fylkeskommunale karrieresenter for vaksne	2014/16238	
PS 36/17	Ymse		

**PS 31/17 Godkjenning av møteinnkalling og saksliste**



Arkivnr: 2017/623-7  
Saksbehandlar: Ann-Magritt Juvik

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	32/17	31.05.2017

### Godkjenning av møtebok - Yrkesopplæringsnemnda 02.05.2017

#### Forslag til avgjerd

Møtebok frå Yrkesopplæringsnemnda sitt møte 02.05.2017 vart tatt til orientering.

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Torbjørn Mjelstad  
fagopplæringsjef

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

**Utval:** Yrkesopplæringsnemnda  
**Møtestad:** Forskjønnelsen, 8. etasje, Wigandgården  
**Dato:** 02.05.2017  
**Tidspunkt:** 10:00-11:30

**Følgjande faste medlemmer møtte:**

Namn	Funksjon	Representerer
Tom Knudsen	Leiar	NHO
Birgitte Svanevik	Medlem	NHO
Roger Pilskog	Nestleiar	LO
Rita Jordal	Medlem	LO
Atle Rasmussen	Medlem	LO

**Følgjande medlemmer hadde meldt forfall:**

Namn	Funksjon	Representerer
Anne Gine Hestetun	Medlem	A
Roald Stenseide	Medlem	FRP
Sølvi Olrich Sørebo	Medlem	KS
Julie Dyrkolbotn Breistein	Medlem	Lærlingerepr.
Lisa Nord Hopland	Medlem	Lærlingerepr.vara

**Følgjande varamedlemmer møtte:**

Namn	Møtte for	Representerer
John Helge Gullaksen	Roald Steinseide	H

**Merknader**

Utvalsledar Emil Gadolin var med på møtet

**Frå administrasjonen møtte:**

Namn	Stilling
Torbjørn Mjelstad	Fagopplæringsjef
Anne Sara Svendsen	Leiar Bedrift og formidling
Signe Sætre	Leiar Prøveadm.
Ragnhild R. Skjærvik	Leiar avd. Stord
Sissel Øverdal	Regionleiar
Henning Galtung	Seniorrådgjevar under sak 28/17
Hege B.G. Osebakken	Spesialrådgjevar under sak 29/17
Ann-Magritt Juvik	Som sekretær

## Sakliste

<b>Utvals- saknr</b>	<b>Innhald</b>	<b>Arkiv- saknr</b>	<b>U.Off.</b>
PS 24/17	Godkjenning av møteinnkalling og sakliste		
PS 25/17	Godkjenning av møtebok - Yrkesopplæringsnemnda 18.04.2017	2017/623	
PS 26/17	Referatsaker (meldingar)		
PS 27/17	Lokal forskrift om fleksibilitet i fag- og timefordeling i vidaregåande opplæring i Hordaland fylkeskommune	2016/4238	
PS 28/17	Høyring – forslag om overgang frå Vg1 studiespesialisierende til yrkesfaglege programområde på Vg 2.	2017/3318	
PS 29/17	Prosjektet "auka gjennomføring- fleire ut i lære"	2017/1228	
PS 30/17	Ymse		

### **PS 24/17 Godkjenning av møteinnkalling og sakliste**

#### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 02.05.2017**

##### **Vedtak**

Møteinnkalling og sakliste vart godkjent.

### **PS 25/17 Godkjenning av møtebok - Yrkesopplæringsnemnda 18.04.2017**

#### **Forslag til avgjerd**

Møtebok frå yrkesopplæringsnemnda sitt møte 18.04.2017 vart tatt til orientering.

#### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 02.05.2017**

##### **Vedtak**

Møtebok frå Yrkesopplæringsnemnda sitt møte 18.04.2017 vart tatt til orientering med følgjande kommentar:

Under PS 22/17 vart forslag sett fram av Atle Rasmussen/Tom Knudsen på vegne av LO/NHO

### **PS 26/17 Referatsaker (meldingar)**

#### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 02.05.2017**

##### **Vedtak**

Det var ingen referatsaker til møtet.

## **PS 27/17 Lokal forskrift om fleksibilitet i fag- og timefordeling i vidaregåande opplæring i Hordaland fylkeskommune**

### **Forslag til innstilling**

Fylkestinget vedtar lokal forskrift om fleksibilitet i fag- og timefordeling i vidaregåande opplæring i Hordaland fylkeskommune, 3-årig opplæringsløp til generell studiekompetanse innan utdanningsprogrammet helse- og oppvekstfag ved Nordahl Grieg vidaregåande skole.

### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 02.05.2017**

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

Saken bes vurdert i sammenheng med arbeidsgruppen «helse og oppvekstfag» sitt arbeid.

#### **Røysting**

Knudsen/Pilskog sitt forslag vart samrøystes vedteke.

#### **Tilråding frå Yrkesopplæringsnemnda**

Yrkesopplæringsnemnda sluttar seg til innstillinga med følgjande tillegg:

Saken bes vurdert i sammenheng med arbeidsgruppen «helse og oppvekstfag» sitt arbeid.

## **PS 28/17 Høyring – forslag om overgang frå Vg1 studiespesialiserande til yrkesfaglege programområde på Vg 2.**

### **Forslag til innstilling**

1. Fylkesutvalet meiner at eit kryssløp frå Vg1 studiespesialiserande utdanningsprogram til Vg2 yrkesfaglege utdanningsprogram vil vere ei god ordning for elevane. Det vil gjere at mange av dei elevane som ønskjer å ta yrkesfag no får eit høve til dette utan at dei må starte på nytt på Vg1. Dette er elevar som har bestemt seg for eit yrkesfag og for læretid i bedrift. Dersom tilbodet blir dimensjonert ut frå kor vi har for lite elevar i forhold til læreplassar, vil eit slikt høve gjere at fleire kjem ut i lære.
2. Fylkesutvalet meiner at framlegget til fag- og timefordeling er akseptabelt.
3. Fylkesutvalet støttar at det nye faget får namnet yrkesfagleg opphenting.
4. Fylkesutvalet legg til grunn at det vert fastsett nasjonale rammer med forskriftstatus der elevar som har fullført Vg1 studiespesialisering, kan søkje direkte til alle dei yrkesfaglege programområda på Vg2.

### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 02.05.2017**

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

Mulighet for kryssløp må styres i forhold til hvor det er mulighet for læreplass.

#### **Røysting:**

Rasmussen sitt forslag vart samrøystes vedteke.

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

Yrkesopplæringsnemnda sluttar seg til innstillinga med følgjande tillegg:

Mulighet for kryssløp må styres i forhold til hvor det er mulighet for læreplass.

## **PS 29/17 Prosjektet "auka gjennomføring- fleire ut i lære"**

### **Forslag til innstilling**

Fylkestinget tek saka til orientering og ber om at fylkesrådmannen innan oktober 2017 legg fram ei sak der spørsmålet om behov for forlenging av prosjektperioden vert vurdert.

### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 02.05.2017**

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

Fylkestinget tek saka til orientering og ber om at fylkesrådmannen innan oktober 2017 legg fram ei sak der spørsmålet om behov for forlenging av prosjektperioden vert vurdert.

## **PS 30/17 Ymse**

### **Saksprotokoll i Yrkesopplæringsnemnda - 02.05.2017**

Oversikt over godkjente lærebedrifter i perioden 27.01.2017 til 27.04.2017 vart delt ut.

Regional samfunnskontrakt 2017/2020 – Ragnhild Ravna Skjærvik orienterte om arbeidet så langt, vil bli lagt fram som egen politisk sak



**PS 33/17 Referatsaker (meldingar)**



## Notat

Dato: 15.05.2017  
Arkivsak: 2014/23406-8  
Saksbehandlar: sisover

---

**Til:** Yrkesopplæringsnemnda  
Utval for opplæring og helse  
Fylkesutvalet

---

**Frå:** Fylkesrådmannen

---

### Statusrapport samanslåing Etne/Ølen

Førre statusrapport vart levert fylkestinget i mars 2017. Den tok for seg klassesaka i Rogaland fylkeskommune og vedtaket om å gje alle tilbod som i dag vert gitt ved Etne vidaregåande skule (vgs) i Ølen. Samstundes vart det gjort greie for samarbeidet mellom skulane for å sikre god søking til tilboda og arbeidet i omstillingsutvalet ved skulen i Etne.

Fylkesrådmannen viser også til følgjande oversendingsforslag i fylkestinget 7. mars 2017 frå Siri Klokkerstuen, Benthe Bondhus og Mari Klokkerstuen Kjellesvik:

«Hordaland fylkesting er uroa over arbeid for dei tilsette ved Etne vidaregåande skule når skulen vert slått saman med Ølen vidaregåande skule. Det er ingen vidaregåande skular i Hordaland i naturleg pendlaravstand. Fylkestinget oppmodar om å inngå best mogleg avtalar med Rogaland fylkeskommune på vegner av våre elevar og tilsette. Fylkestinget vil oppmoda om at ein i det vidare arbeidet legg stor vekt på at dei tilsette ved Etne vgs må få tilbod om vidare tilsetjing ved Ølen vgs så langt det er råd.»

Våren 2017 har møtearenaene som vart etablert hausten 2016, vorte vidareført. Det gjeld mellom anna samarbeidet mellom dei to fylkeskommunane og dei to vidaregåande skulane. Hovudtyngda av arbeidet har vore knytt til omstillingsarbeidet på Etne vgs.

Det var knytt ei uvisse til om innsøkinga til tilboda i Ølen ville vere god nok til at alle Etne-tilboda kunne verte vidareført. På møte i inntaksnemnda for Rogaland fylkeskommune 17.03.17 vart det vedteke å vidareføre alle tilboda. I nokre tilfelle er det snakk om halve klassar på grunn av låge søkartal, men alle kjem i gang. Tilboda for Vg1 Teknisk og industriell produksjon (TIP), Vg2 Kjøretøy og Arbeidsmaskinar vil bli gitt ved Tesdal som Rogaland fylkeskommune har leigd ut våren 2019. Då vil nytt bygg stå ferdig i Ølen og Vg1 TIP og Vg2 Arbeidsmaskinar vil verte flytta dit, mens Vg2 Kjøretøy vert samla i Haugesund.

Samarbeidet mellom dei to skulane for å sikre gode søkjartal har ført fram. Ølen vgs hadde over 350 søkjarar til skuleåret 2017-2018, dvs. om lag 80 elevar meir enn vanleg. Det at Ølen vgs no vert ein større skule, gjer det meir sannsynleg at tilboda vil kunne vere stabile over tid, og at skulen vil kunne verte ein

sterk regionskule. Leiinga og elevråda ved dei to skulane har samarbeidd denne våren for å leggje til rette for ein god overgang for elevane.

Ølen vgs lyste ut om lag 13 stillingar i slutten av januar; av desse var 11 faste stillingar og to heile stillingar som vikariat. Hovuddelen av desse stillingane var knytt til dei nye tilboda som skulen skulle gje, men nokre var grunna i permisjonar, avgang o.l. Skulen fekk over 160 søkjarar til stillingane, av desse var 11 frå Etne vgs. Alle søkjarar med rett formalkompetanse frå Etne vgs vart invitert til intervju, og det enda med at noko over halvparten av dei ledige stillingane gjekk til Etne-lærarar.

Møta i omstillingsutvalet har vore gjennomført i høve plan med om lag eit møte kvar 6. veke. I utvalet har personalarbeidet vore det viktigaste. I mars vart det gjennomført det andre fellesmøtet for alle tilsette. På dette møtet vart regelverk og rutinar for tilsette i omstilling tatt opp på nytt. I løpet av april vart det gjennomført individuelle samtalar med alle og protokollar skrivne. Det vil seie at for dei fleste vart det gjort avtale om avslutning av arbeidstilhøvet i Hordaland fylkeskommune (HFK). I tillegg vart tre permisjonssøknader innvilga. Fylkesrådmannen har utvida fortrinnsretten til ny stilling i HFK til å gjelde i 18 månader for tilsette ved Etne vgs; ordinært gjeld denne retten i 12 månader.

Parallelt med personalarbeidet har det vore arbeid med katalogisering av eignelutar ved skulen og med elev- og tilsettearkiv. Dette arbeidet har vore følgd opp av ulike faglege avdelingar i HFK. Hovuddelen av inventaret vil gå til Odda vgs.

Det som no står att, er evalueringa av arbeidet som har vore gjennomført. I omstillingsmøta vert arbeidsmiljøet fortløpande evaluert, i tillegg skal alle tilsette bli spurt om deira syn på oppfølging, informasjon og støtte dei har fått undervegs dette skuleåret. Denne sluttevalueringa vil vere tema på siste omstillingsmøtet 13. juni. Dei siste vekene av skuleåret vil skulen arrangere avslutningar for tilsette og elevar. Det som står att av praktisk arbeid, vil opplæringsavdelinga og eigeidomsavdelinga følgje opp.



Arkivnr: 2016/33942-1  
Saksbehandlar: Marit Virkesdal

**Saksframlegg****Saksgang**

Utval	Saknr.	Møtedato
Utval for opplæring og helse	57/17	09.05.2017
Fylkesutvalet	150/17	23.05.2017
Yrkesopplæringsnemnda	34/17	31.05.2017
Fylkestinget		13.06.2017

**Ny budsjettmodell og berekraftig finansiering av dei vidaregåande skulane****Samandrag**

Fylkesrådmannen viser til vedtak i Fylkestinget 09.12.2015, der fylkesrådmannen blei beden om å fremje ei sak der ulike budsjettmodellar for skulane vert drøfta. Saka skal fremje forslag som viser ein meir tenleg finansieringsmodell som ikkje byggjer på stykkprisfinansiering, men som har til føremål å sikre fornuftig og berekraftig finansiering av skulane.

I denne saka er det vurdert ulike budsjettmodellar for finansiering av dei vidaregåande skulane. Fylkesrådmannen meiner at det mest tenlege vil vere å ha ein budsjettmodell som byggjer på ein kombinasjon av klassetal og elevtal, i tillegg til rekneskap og skjønsmessige vurderingar.

I ein modell som i hovudprinsippet er basert på klassetal, vil oppstart av tilbod med låg kapasitetsutnytting svekke grunnfinansieringa. Saka om justering av tilbodsstrukturen for komande skuleår (klassesaka) på hausten vert svært avgjerande for skulane sine budsjetttrammer. Fylkesrådmannen vil peike på at det er viktig at prinsippet om minimum 85% oppfylling i klassane vert lagt til grunn ved oppretting og nedlegging av tilbod (jf. FUV-sak 290/13, 05.12.13).

Fond og oppdragsverksemd vert haldne utanfor denne saka, då det skal fremjast eigne saker om dette.

**Forslag til innstilling**

1. Fylkestinget vedtek at modell 5 (modell hovudsakleg basert på ein *kombinasjon av elevtal og klassar, pluss særskilde tilskot*) vert hovudmodell for budsjettildeling til dei vidaregåande skulane. Skulebruksplanen gjev den overordna retninga for utvikling av tilbodsstrukturen for det vidaregåande skuletilbodet i Hordaland fram mot 2030, og som hovudregel vert det sett krav til at det ikkje blir starta opp tilbod med lågare oppfyllingsgrad enn 85% i høve til full klasse.
2. Rektorane kan omdisponere midlar innanfor budsjetttramma til skulen.
3. Modellen vert evaluert og justert i løpet av 2018.

**Saksprotokoll i utval for opplæring og helse - 09.05.2017**

**Emil Gadolin (A)** sette fram slikt forslag:

«1. Utvalg for opplæring og helse ønsker å få saken opp til behandling på nytt i førstkommende møte i juni 2017.

2. Administrasjonen bes komme tilbake til utvalget med et notat der man sammenlikner modell 3, 5 og 7 på hvordan man kan tenke seg de ulike modellene vil slå ut på et representativt utvalg av de videregående skolene i Hordaland.

3. Utvalget ber om å få et innblikk i hvilke hensyn som skolene selv mener er viktige å få med i en ny budsjettmodell.»

### **Røysting**

Emil Gadolin sitt forslag vart samrøystes vedteke som innstilling til fylkesutvalet.

### **Innstilling til fylkesutvalet**

1. Utvalg for opplæring og helse ønsker å få saken opp til behandling på nytt i førstkommende møte i juni 2017.
2. Administrasjonen bes komme tilbake til utvalget med et notat der man sammenlikner modell 3, 5 og 7 på hvordan man kan tenke seg de ulike modellene vil slå ut på et representativt utvalg av de videregående skolene i Hordaland.
3. Utvalget ber om å få et innblikk i hvilke hensyn som skolene selv mener er viktige å få med i en ny budsjettmodell.

### **Saksprotokoll i Fylkesutvalet - 23.05.2017**

### **Vedtak**

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Svein Heggheim  
fylkesdirektør opplæring

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



**Fylkesrådmannen, 28.04.2017**

## **Bakgrunn**

I Fylkestinget 09.12.2015 blei fylkesrådmannen beden om å fremja ei sak der ulike budsjettmodellar for skulane vert drøfta. Saka skal fremje forslag som viser ein meir tenleg finansieringsmodell som ikkje byggjer på stykkprisfinansiering, men som har til føremål å sikre fornuftig og berekraftig finansiering av skulane. Det er ein føresetnad at skulane sjølve får kome med innspel.

Fond og oppdragsverksemd vert haldne utanfor denne saka, då det skal fremjast eigne saker om dette, jfr vedtak i Fylkestinget i desember 2016 (PS 91/2016).

## **Presisering**

I denne saka er det hovudprinsippa for ein framtidig modell som vert drøfta. Ytterlegare spesifisering og detaljering av modellen vil fortsetje når hovudprinsippa er vedtekne.

## **Prosjektgruppe og arbeidsgruppe**

Med utgangspunkt i bestillinga frå Fylkestinget blei det sett ned ei prosjektgruppe og ei arbeidsgruppe til å utgreie moglege modellar. Prosjektgruppa har hatt følgjande samansetning:

- Svein L Heggheim (fylkesdirektør opplæring)
- Nils Vetlesand (seksjonsleiar budsjettseksjonen)
- Hillevi E Runshaug (regionleiar)
- Sissel Øverdal (regionleiar)
- Birthe Haugen (seksjonsleiar fellestenester)
- Lars Berntsen (HTV)
- Rune Stadsnes (HTV)
- Kari E Bruvik (rektor Knarvik vgs)
- Øyvind Bjørkevoll (rektor Odde vgs)
- Cathrine Ø Mellingen (rådgjevar fellestenester)
- Marit Virkesdal (seniorrådgjevar fellestenester)

Arbeidsgruppa har hatt følgjande samansetning:

- Birthe Haugen (seksjonsleiar fellestenester)
- Cathrine Mellingen (rådgjevar fellestenester)
- Pål Kleive (spesialrådgjevar budsjettseksjonen)
- Tove Elin Bru (rådgjevar fellestenester)
- Odd Bjarne Berdal (seniorrådgjevar fellestenester)
- Marit Virkesdal (seniorrådgjevar fellestenester)

Det har vore gjennomført regionvise samlingar med rektorar/administrasjonsleiarar ved skulane der ny budsjettmodell var tema. Ei lang rekkje moment var her tatt opp og diskutert. Det gjaldt både fordelar og ulemper med dagens modell, kva som er viktig å ta omsyn til i ny modell, korleis ein skal differensiere skulane, kor mykje ein skal bruke på leing og administrasjon, kva tid skular har stordriftsfordelar og korleis ein skal kompensere for lågt elevtal, få parallelar, fleire undervisningsstader, spesialpedagogikk og liknande.

## **Ulike modellar**

Prosjektet har vurdert fleire alternative modellar med utgangspunkt i å finne ein tenleg finansieringsmodell som har til føremål å sikre fornuftig og berekraftig finansiering av skulane. Det har dessutan vore lagt vekt på at modellen skal vere fleksibel slik at den er tenleg også med endra skulestruktur som følgje av vedtak i skulebruksplanen og med endra driftsrammer som følgje av den økonomiske situasjonen i fylkeskommunen.

Arbeidsgruppa har vore i kontakt med andre fylkeskommunar for å gjere seg kjent med deira budsjettmodellar. Fleire av dei melder om at det er utfordrande å finne ein modell som fangar opp

kompleksiteten med å finansiere ein skulestruktur med store variasjonar. Dette gjer at bruken av skjønstilskot for å korrigere for svake sider ved modellane er stor, uavhengig av om dei har ein modell som i hovudsak byggjer på elevtal eller klassar.

Prosjektet har lagt særleg vekt på at ein ny modell skal oppfylle følgjande kriterier:

- Føreseieleg
- Rettferdig
- Fleksibel/handtere endringar
- Bidra til effektiv drift og sikre at kapasiteten vert best mogleg utnytta

Prosjektgruppa har delt modellane inn i åtte hovudgrupper:

1. Modell hovudsakleg basert på *elevtal pluss særskilde tilskot*
2. Modell hovudsakleg basert på *elevtal utan særskilde tilskot*
3. Modell hovudsakleg basert på *klassar pluss særskilde tilskot*
4. Modell hovudsakleg basert på *klassar utan særskilde tilskot*
5. Modell hovudsakleg basert på ein *kombinasjon av elevtal og klassar, pluss særskilde tilskot*
6. Modell hovudsakleg basert på ein *kombinasjon av elevtal og klassar, utan særskilde tilskot*
7. Modell basert på ein kombinasjon av *elevtal og utdanningsprogram, pluss særskilde tilskot* (dagens modell).
8. Modell basert på ein kombinasjon av *elevtal og utdanningsprogram, utan særskilde tilskot*.

Skulestrukturen i Hordaland er særleg variert. Dette gjer det utfordrande å finne ein modell som er tenleg for alle, og ein modell utan noko form for særskilde tilskot er derfor urealistisk. I praksis betyr dette at det er modell 1,3,5 og 7 som er mest aktuelle, og som er vurdert vidare i denne saka.

Bestillinga frå Fylkestinget var i utgangspunktet å finne ein meir tenleg modell som ikkje byggjer på stykkprisfinansiering. Når modellar basert på elevtal likevel vert utgreidd vidare i denne saka, handlar det blant anna om behovet for å ha ei referanseramme å vurdere andre alternativ opp mot. Den gjeldande budsjettmodellen for dei vidaregåande skulane i Hordaland fylkeskommune er dessutan i stor grad basert på elevtal, og det er naturleg å vurdere ein ny modell i forhold til denne for å sjå på kva konsekvensar ein endra modell vil ha for skulane.

### Rammeføresetnader

I framlegg til verksemdsstrategi for Hordaland fylkeskommune er det ei hovudmålsetting at Hordaland fylkeskommune skal vere pådrivar for regional utvikling i Hordaland og sikre nyskaping, berekraft og gode levevilkår. I samarbeid med kommunar, næringsliv og innbyggjarar skal Hordaland fylkeskommune levere effektive tenester, framtidsretta infrastruktur og rett kompetanse til innbyggjarane i fylket. Vi skal prioritere og setje tydelege mål for utvikling og tenester i fylket. Samstundes skal vi styrke økonomien til fylkeskommunen for å sikre gjennomføringsevne og berekraft.

For opplæringssektoren er dei overordna måla relatert til skulestruktur ved målsettingane om at opplæringssektoren skal setje regional kompetanseutvikling på dagsorden og ruste innbyggjarane i Hordaland til å møte framtidige kompetansebehov. Vidare skal opplæringssektoren utvikle og sikre utdanningstilbod som er kjenneteikna av heilskap, kvalitet og tenleg organisering som svarar på behova i arbeids- og næringsliv. Strategiane for å nå måla er å styrkje kunnskapsgrunnlaget for rette tilbod med rett dimensjonering og å byggje ein framtidsretta skule- og tilbodsstruktur med rom for profilerte tilbod og med kapasitet for omstilling.

Skulebruksplanen skal vere eit styringsdokument som gjev den overordna retninga for utvikling av strukturen for det vidaregåande skuletilbodet i Hordaland fram mot 2030. Det er viktig at ein ny budsjettmodell byggjer opp under politiske og administrative vedtak, sikrar at fylkeskommunale midlar vert utnytta best mogleg, og dessutan at elevene får oppfylt sine rettar gitt i lov og forskrift og at Hordaland fylkeskommune når sine mål om blant anna auka gjennomføring og auka samarbeid mellom skule og næringsliv.



For å sikre eit breitt skuletilbod i heile fylket har vedteken regionsenterstruktur for Hordaland fylkeskommune gitt hovudretninga for skulestrukturen i 2030. Det er planlagt vidaregåande skular i alle regionsenter. I skulebruksplanen er det lagt vekt på ein struktur som gjev berekraftig drift framover. Dette inneber å samle fagmiljø og utdanningsprogram, og at planlagt totalkapasitet er i samsvar med forventa elevtal i den offentlege skulen. Det er også viktig å få ei best mogleg utnytting av eksisterande skulebygg og avhende dei bygga som er minst eigna for framtidig skuledrift. Vidare er det eit mål at dei fleste elevane får ei akseptabel reisetid. Skulane er søkt lokalisert slik at færrest mogleg elevar får ei reisetid på over 1 time til eit offentleg skuletilbod.

I fylkestingssakene i oktober (PS 72/2016) og desember 2016 (RS 23/2016) om skulebruksplanen er det politisk vedtatt at i Hordaland fylkeskommune skal talet vidaregåande skular reduserast til 31 i løpet av planperioden. Sjølv om talet på skular vert redusert, vil det sannsynlegvis framleis vere stor variasjon mellom skulane, både når det gjeld tal elevar, tal utdanningsprogram, tal parallelar, oppfylling i klassar mm.

Vidaregåande opplæring er dessutan underlagt ei rekkje lover og forskrifter. Opplæringslova seier blant anna at all ungdom som har fullført grunnskulen eller tilsvarande opplæring, etter søknad har rett til minst tre år vidaregåande opplæring. I tillegg skal fylkeskommunane ta omsyn til nasjonale mål, kva ungdomsgruppa ynskjer og samfunnet sine behov.

## Vurdering av ulike hovudmodellar

### Modelluavhengige moment

Ein ny budsjettmodell skal i tillegg til å støtte opp under vedteken skulestruktur også sikre høg kvalitet på opplæringa, bidra til god og effektiv drift, vere føreseieleg og fleksibel og sikre at tilboda er i tråd med lover og forskrifter. Ulike budsjettmodellar har ulike økonomiske verkemiddel for å fremje effektiv ressursbruk og sikre gode tenester til elevane.

Endra budsjettmodell gjev ikkje endra totalramme for sektoren. Det er dermed berre fordelinga mellom skulane som vert påverka av budsjettmodellen. Med utsikter til stadig strammare økonomiske rammer er det naudsynt med korrigeringsfaktorar for å få budsjetta i balanse. Korrigeringsfaktorane vil seie noko om korleis ein planlegg å justere budsjetta i tråd med blant anna forventa stordriftsfordelar. Korrigeringsfaktorane vil avhenge av modell.

Prosjektgruppa ser det som tenleg at alle skular får eit prisjustert basistilskot basert på rekneskapen to år tilbake for å dekkje faste kostnader som straum, fyringsolje, fjernvarme, vakthald, festeavgift og kommunale avgifter, uansett kva modell ein vel. Dette er i tråd med dagens modell. Eit alternativ kunne vore at ein gav ein sats pr kvadratmeter areal ved skulen. Dette ville blant anna gitt incentiv til å redusere forbruket, men i og med at nokre skular har nye og energieffektive bygg medan andre har eldre bygningsmasse som gjev høgare energiforbruk, vil det førebels vere vanskeleg å finne ei norm som treffer godt for alle skular. Vidare i saka føreset vi derfor at budsjett til faste kostnader framleis vert tildelt basert på rekneskapen to år tilbake.

Det er ulike årsaker til at skular får tildelt særskilde tilskot. Dei viktigaste grunnane har tradisjonelt vore lågt elevtal, at nokre skular har fleire undervisningsstader som er lokalisert langt frå kvarandre eller at dei har spesielle oppdrag for fylkeskommunen (eks kombinasjonsklassar, spesialpedagogikk, knutepunktskule mm). Behovet for ulike former for særskilt tilskot vil avhenge av budsjettmodell, men det samla behovet for slike skjønsmessige tilskot vil ikkje nødvendigvis variere i stor grad.

### Modell 1: Hovudsakleg basert på elevtal pluss særskilde tilskot

Budsjetta etter denne modellen vil i tillegg til eit basistilskot til faste kostnader basert på tidlegare års rekneskap hovudsakleg avhenge av elevtal i tillegg til ein mindre del særskilde tilskot. Elevtilskotet i påfølgande budsjettår vert rekna ut frå tal elevar på ein fast teljedato inneverande år. Ein kan om hausten i budsjettåret velje å korrigere budsjetta i tråd med oppdaterte elevtal. Ulike utdanningsprogram vil ha ulike

elevsatsar, typisk enten basert på tidlegare års rekneskap, nasjonale kostratal, eller ein kombinasjon av desse.

Modellen kan sjåast på som relativt føreseieleg fordi skulane veit kor mykje ressursar dei enkelte elevane genererer, men skulane kan oppleve at det er store endringar i elevtal både frå år til år og mellom prognoseinntak og faktisk inntak dei enkelte åra. Den endelege budsjetttramma vil først vere klar etter elevteljinga på hausten om ein vel å korrigere i tråd med elevteljinga i aktuelt budsjettår.

Ein slik modell vil ikkje gje omfordeling av ressursar, og skular med høg kapasitetsutnytting vil kome klart betre ut enn skular med lågare kapasitetsutnytting. Dette gjer at skular med låg kapasitetsutnytting på fleire utdanningsprogram kan oppleve modellen som lite rettferdig, då ein liten klasse i utgangspunktet skal ha like mange timar som ein full klasse, og at ein difor i liten grad kan redusere utgiftene før heile klassar forsvinn. Ein stor del av dei særskilde tilskota vil derfor gå til å kompensere skular med låg oppfylling. Skular med høg oppfylling vil derimot kunne oppleve at modellen er rettferdig, då dei har jobba målretta for å gi gode tenester til elevane, som igjen kan gje eit godt renommé og dermed fleire søkjarar. I neste omgang gjev dette skulen økonomisk handlingsrom til å omdisponere ressursane til beste for elevane og skulen. Men så lenge det i enkelte område er stor overkapasitet på elevplassar, vil ikkje skulane ha dei same vilkåra for høg kapasitetsutnytting, og dermed økonomisk handlingsrom, trass i like målretta jobbing. Etter 3. inntaksomgang 2016 var det totalt 1066 ledige plassar i dei fylkeskommunale vidaregåande skulane i Hordaland. Den ledige kapasiteten er ujamt fordelt mellom regionane (varierer frå 4,5% i Bergen og omland til 12,7% i Voss/Hardanger) og er ei stor budsjettmessig utfordring.

Modellen har relativt stor fleksibilitet, då ressursane følgjer elevane, og skulane kan omdisponere ressursane etter ynskje og behov. Dei særskilde tilskota er med og sikrar fleksibiliteten. Denne fleksibiliteten kan sikre at skular kan omdisponere ressursar frå utdanningsprogram og programfag med høg kapasitetsutnytting til utdanningsprogram med relativt få søkjarar, og at elevar som treng ekstra oppfølging, kan få den hjelpa relativt raskt. Dette kan igjen bidra til auka gjennomføring som er eit klart uttrykt mål både nasjonalt og lokalt. I tillegg gjev modellen sterke incentiv til å drifte effektivt og sikre god kapasitetsutnytting, sidan kvar elev genererer ressursar for skulane. Dette gjev også skulane incentiv for å jobbe for å skaffe seg eit godt renommé, og fornøgde elevar er den viktigaste bidragsytaren til eit godt omdøme. På den andre sida kan det vere utfordrande at skulane konkurrerer om elevane og at totalperspektivet blir underordna. Med utgangspunkt i dagens modell vil 1066 ledige elevplasser utgjere ein kalkulatorisk kostnad på om lag 90 millionar kroner.

Det er ei utfordring at skulane i liten grad får redusert sine utgifter sjølv om elevtalet går ned. Det er først og fremst når heile klassar forsvinn at skulane får redusert sine utgifter. Den viktigaste føresetnaden for å oppnå høg kapasitetsutnytting er at det er samsvar mellom skulane sitt tilbod og elevgrunnlaget. Klassesaka på hausten er difor svært viktig for å sikre god kapasitetsutnytting og tilstrekkelege budsjetttrammer for skulane. Pr i dag har Hordaland stor overkapasitet innanfor enkelte område og utdanningsprogram. Ved låg kapasitetsutnytting vil ein vere avhengig av forholdsvis høge særskilde tilskot, men i og med at dei færraste skulane vil kunne sette i gang tilbod med få elevar utan å få tildelt særskilt tilskot, vil administrasjonen sentralt ha tettare dialog med skulane knytt til desse tilboda, noko som igjen vil sikre betre samkjøring av marginale tilbod. Dette må igjen følgjast opp av tydelege politiske vedtak i klassesaka.

Ved ein elevtalsbasert modell vil det vere behov for å bruke særskilt tilskot for å sikre at skular med få elevar/låg kapasitetsutnytting kan oppretthalde eit fornuftig og rettferdig tilbod av utdanningsprogram og programfag. Dette må til for å sikre at alle elevane i fylket får eit godt tilbod uavhengig av kvar dei bur. Om det er mange skular med låg kapasitetsutnytting vil ein relativt stor del av budsjettet måtte takast ut av den ramma som skal fordelast i tråd med modellen, og på den måten fordelast frå skular med høg oppfylling til skular med låg oppfylling gjennom særskilde tilskot.

Ein enkel regresjonsanalyse basert på tal elevar i 2016 og rekneskapen 2016 viser at 82% av rekneskapen er avhengig av tal elevar.

### Modell 3: Hovudsakleg basert på klassar pluss særskilde tilskot

Eit alternativ til ein elevbasert modell er ein modell som tek utgangspunkt i klassane ved den einskilde skule. Også denne modellen vil ha tre hovudkomponentar; basistilskot, klassetilskot og skjønsmessige/særskilde tilskot.

Ein tek utgangspunkt i at basistilskotet vil bli budsjettert på same måte i denne modellen som i den elevtalsbaserte modellen, altså basert på ei prisjustering av rekneskapen to år tilbake i tid. Klassetilskotet vil bli rekna ut i frå fag- og timefordelinga i det enkelte utdanningsprogram på dei ulike trinna og dessutan arbeidstidsavtalen for dei tilsette. Klassar med låg oppfylling vil få tildelt same budsjett som klassar med høg oppfylling på det same utdanningsprogrammet.

For skulane vil ein klassebasert modell vere relativt føreseieleg. Når klassesaka basert på prognoseinntaket er vedtatt på våren, veit skulane i hovudsak kva budsjett dei vil ha det komande skuleåret, men som følgje av få søkjarar kan det i løpet av sommaren bli vedtatt at planlagde klassar likevel ikkje vert starta opp. Tradisjonelt er det relativt få avvik frå klassesaka på våren og kva tilbod som faktisk startar opp på hausten. I aktuelt budsjettår bør ein korrigere haustbudsjetta i tråd med klassesaka for dette året, i tillegg til eventuelle endringar i etterkant. Overgang til ein slik modell vil for nokre skular gje store utslag på grunn av endra fordeling, men når modellen er innarbeidd, vil behovet for særskilt tilskot bli redusert sidan skulane får budsjett pr klasse sjølv om det er få elevar i klassen.

Når det gjeld kor rettferdig modellen vert opplevd, vil det nok ikkje bli opplevd som rettferdig for skular med høg oppfylling i klassane at dei får same budsjett som skular med få elevar i klassane, medan dei med få elevar i klassane vil argumentere for at fag- og timefordelinga er den same uansett, og at dei dermed må få tildelt ein heil klasseressurs. Ein slik modell tek omsyn til argumentet om at låg oppfylling ikkje gjev reduserte utgifter; det er først når ein heil klasse forsvinn, at ein får reduserte utgifter. Det er ulik storleik på klasseromma ved skulane i fylket, og med ein slik modell vil skular med små klasserom vere sikra same budsjett pr klasse som skular med plass til fleire elevar i klasseromma. Dimensjoneringa av tilbodet i fylket er politisk vedtatt, og ein klassebasert modell vil sikre at skular i område med fleire plassar enn elevgrunnlaget tilseier, får finansiering til dei klassane som er vedtekne i klassesaka.

Det er fare for at ein klassebasert modell kan gje utfordringar knytt til å få på plass endringar i tilbodet, og ein kan sjå på modellen som relativt lite fleksibel. Dette gjeld til dømes endringar som følgje av elevgrunnlag/søkjartal og omval. Modellen kan gjere det krevjande å få sett i gang tilbod med få søkjarar, men som næringslivet etterspør, fordi tilbodet krev ein heil klasseressurs. Klassesaka må vere restriktiv i forhold til kva tilbod som vert foreslått starta, då nye tilbod i utgangspunktet vil krevje full grunnfinansiering i denne modellen sjølv om det er få elevar. Ein klassebasert modell manglar incentiv for skulane til å drive effektivt i form av kapasitetsutnytting då det ikkje vil gje økonomisk gevinst for ein skule å ta inn elevar etter siste inntakssomgang og melde frå om ledige plassar etter skulestart.

I tråd med arbeidstidsavtalen til undervisningspersonalet er det nokre delar av skulane sine budsjett som vil bli rekna ut frå elevtal sjølv om det er ein klassebasert modell som er grunnmodellen.

Ein enkel regresjonsanalyse basert på tal klassar i 2016 og rekneskapen 2016 viser at 78% av rekneskapen er avhengig av tal klassar, medan tal klassar og tal elevar totalt forklarar 83% av rekneskapen. Det er naturleg at tal klassar i stor grad heng saman med tal elevar. Det finst ikkje noko fasitsvar på kva som er høg korrelasjon, men i samfunnsvitskaplege undersøkingar kan ein som ein tommelfingerregel seie at Pearsons r opp til 0,2 er ein svak samvariasjon, 0,3-0,4 er relativt sterk og over 0,5 svært sterk<sup>1</sup>. Korrelasjonen mellom tal elevar og tal klassar er 0,93.

---

<sup>1</sup> Samvariasjon/korrelasjon vert ofte oppgitt i Pearsons r som er ein standardisert koeffisient som varierer mellom -1 og +1. Ein korrelasjon på 0 er eit uttrykk for at det er ingen korrelasjon, medan 1 angir at det er fullstendig positivt samanfall mellom verdiane på variablane, og -1 angir eit fullstendig negativt samanfall.

### **Modell 5: Hovudsakleg basert på ein kombinasjon av elevtal og klassar, pluss særskilde tilskot.**

Denne modellen vil i tillegg til basistilskot til faste kostnader både ha tilskot som er basert på elevtal og klassar og dessutan særskilt tilskot. Tidsressurspotten vil bli utrekna basert på elevtal. Det kan vere ulike måtar å vekte elevtal og klassetal på, men prinsippet vil vere at skulane får ei tildeling pr klasse der satsen vil variere mellom utdanningsprogram og eventuelt trinn. I og med at noko av tildelinga skal vere basert på elevtal, må ein ved ein slik modell definere kva som er ein full klasse og kva kravet til oppfylling skal vere. Grunnlaget for ein full klasse er 30 elevar på studieførebuande og 15 elevar på yrkesfaglege utdanningsprogram. Jamført med FUV-sak 290/13, 05.12.13 skal det minimum vere 85% oppfylling for at tilbod vert sett i gang. Dette tilseier at det må vere minimum 26 elevar på studieførebuande og 13 elevar på yrkesfaglege utdanningsprogram. For elevar utover 26 eller 13 kan skulane få tildelt ein sats pr elev. I ein modell som i hovudprinsippet er basert på klassetal, vil oppstart av tilbod med låg kapasitetsutnytting redusere grunnfinansieringa. Klassesaka på hausten vert svært avgjerande for budsjetttrammene til skulane.

For skulane vil ein slik modell vere føreseieleg. Når klassesaka er vedteken på våren, veit skulane at dei vil få finansiering i tråd med dei vedtekte klassane. Korrigeringar kan oppstå om det viser seg i løpet av sommaren at det ikkje er nok søkjarar til alle klassane, men tradisjonelt er det relativt sjeldan at det skjer. Dei skulane som har høve til å fylle opp klassane utover minimumskravet, vil med ein slik modell ha incentiv til å drifte effektivt og ha stor kapasitetsutnytting i og med at dei får ekstra budsjettmidlar for alle elevane utover oppfyllingskravet. Skular som har anledning til å ha fleire elevar enn minimumskravet, vil oppleve det som rettferdig at dei får noko ekstra ressursar for desse ekstra elevane. Så lenge grunnfinansieringa er tilstrekkeleg, vil skular med lågare oppfylling også kunne oppleve modellen som rettferdig, og behovet for særskilde tilskot vil kunne bli redusert.

Ein slik kombinert modell er noko mindre fleksibel enn ein elevbasert modell, og det kan vere vanskelegare å flytte ressursar mellom skular sidan skulane har mindre incentiv for kapasitetsutnytting og effektiv drift i og med at dei er sikra ei grunnfinansiering uansett kapasitetsutnytting. Modellen vil vere meir fleksibel enn ein reint klassebasert modell då ein sats for elevar utover ei fastsatt grense gjev incentiv til å fylle opp klassane.

Med denne modellen kan det vere krevjande å få sett i gang tilbod med få søkjarar, men som næringslivet etterspør, fordi igangsetting av tilbodet krev ein heil klasseressurs. På same måte vil ei anna utfordring vere at ein må vere meir restriktiv i kva tilbod ein vel å setje i gang då nye tilbod vil krevje meir ressursar etter denne modellen enn i ein elevbasert modell. For skulane betyr ein klassemodell at dei kan få finansiering av marginale tilbod dei i ein elevbasert modell måtte ha omdisponert midlar til for å kunne starte opp. I ein kombinert modell vil det vere avgjerande at krav om oppfyllingsgrad vert følgd opp av politiske avgjerder.

### **Modell 7: Basert på ein kombinasjon av elevtal og utdanningsprogram, pluss særskilde tilskot (dagens modell).**

Med nokre små justeringar har Hordaland fylkeskommune tildelt budsjett til dei vidaregåande skulane etter dagens modell sidan 2007. Modellen skil mellom driftsbudsjett, administrasjonsbudsjett, lønsbudsjett og særskilde tilskot der lønsbudsjett utgjer den klart største delen (81%). I tillegg kjem budsjettmidlar til gardsdrift, vaksenopplæring, institusjonsundervisning og lærlingopplæring.

#### **Driftsbudsjett**

Dei faste kostnadene omfattar straum, fyringsolje, fjernvarme, vakthald, husleige, festeavgift og kommunale avgifter. Budsjettet for faste kostnader er rekna ut frå rekneskapan til skulen to år tilbake i tid, justert med to års prisvekst og korrigert for eventuelle større endringar (til dømes endra eller utvida husleigeavtalar). Frå 2018 vil eigedomsavdelinga overta alle utgifter til husleige for skulebygg og idrettsbygg, og ramma til opplæring vil bli korrigert tilsvarande. Husleige vil derfor ikkje vere ein del av ny budsjettmodell for skulane.

I tillegg til faste kostnader omfattar driftsbudsjettet eit grunnbeløp til alle skular samt eit beløp pr elev avhengig av utdanningsprogram, og om det er ordinær eller tilrettelagt undervisning. I tillegg vert det gitt eit beløp pr elev til gratis læremiddel.

Nokre skular har ei særeigen drift som det har vore gitt særskilde tildelingar til. Det gjeld til dømes midlar til toppidrett, køyretøyopplæring, drift av båtar, sikkerheitskurs og døvetolkar.

### **Administrasjonsbudsjett**

Administrasjonsbudsjettet omfattar ein botnsum til alle skular i tillegg til eit fast beløp pr elev.

### **Lønsbudsjett**

Lønsbudsjettet omfattar ein botnsum pr utdanningsprogram den enkelte skule har og dessutan eit beløp pr elev, avhengig av utdanningsprogram og om det er ordinær eller tilrettelagt undervisning. Skular med få elevar på Studiespesialiserande utdanningsprogram (ST) og Påbygg til generell studiekompetanse (PB) har i tillegg fått eit ekstra tilskot for å dekkje kostnader knytt til små grupper i programfag.

I tillegg har det vore gitt tildeling til ein del skular for lønsutgifter knytt til bibliotek og særneigne stillingar ved nokre skular (eks arbeidslivskoordinator, elevkoordinator og IB-koordinator). Dei siste åra har 10 mill kr vore fordelt på dei skulane der minimum 15% av dei tilsette er over 60 år. Fordelinga mellom desse skulane er igjen basert på del seniorar av alle seniorar på skulane samla som innfrir minimumskravet.

### **Særskild driftsstøtte**

Særskild driftsstøtte vert gitt til nokre skular for å dekkje diverse kostnader som botnsatsane og satsane pr elev ikkje dekkjer i tilstrekkeleg grad. Dette kan til dømes skuldast at skulane har få elevar, at dei har fleire undervisningsstader som er lokalisert langt frå kvarandre eller at dei har spesielle oppdrag for fylkeskommunen (eks kombinasjonsklassar, knutepunktskule m.m).

### **Fordelingskomponentar**

Dagens budsjettmodell er altså bygd opp av fleire komponentar (driftsbudsjett, administrasjonsbudsjett, lønsbudsjett og særskild driftsstøtte), som igjen er bygd opp på grunnlag av rekneskap, grunnbeløp, elevtal eller ein kombinasjon av desse. Av eit totalbudsjett fordelt til skulane på 1,86 mrd i 2017 er 83% fordelt basert på elevtal. Av driftsbudsjettet er 38% fordelt basert på elevtal, medan det tilsvarande talet er 85% av administrasjonsbudsjettet og 90% av lønsbudsjettet. Særskilt tilskot er basert på konkrete vurderingar, uavhengig av elevtal.

Dagens budsjettmodell er ein kombinert modell, men der ein i modell 5 ser på ein kombinasjon av klassar og elevar, ser ein i denne modellen på ein kombinasjon av utdanningsprogram og elevar. I tillegg kjem basistilskot og særskilt tilskot.

Med ein stor del av budsjettet basert på ulike satsar pr elev er modellen relativt føreseieleg. Budsjettet til skulane vil vere basert på elevtalet hausten i forkant av aktuelt budsjettår. Når prognoseinntaket er gjennomført i mars, får skulane ein indikasjon på kor mange elevar dei vil få på dei ulike utdanningsprogramma, og i og med at satsane er kjende, kan skulane rekne ut forventa rammeendring for hausten. Det er sjølv sagt likevel ein risiko for at det vert store endringar frå prognoseinntaket til det faktiske inntaket seinare på året.

Kor rettferdig modellen vert opplevd, vil nok variere mellom skular. Modellen er gunstig for skular med høg oppfyljing i klassane. Høg oppfyllingsgrad i klassane føreset at skulane ikkje har eit breiare tilbod av utdanningsprogram enn det er elevgrunnlag for. Dette kriteriet er ikkje innfridd for alle skular i Hordaland i dag. Etter 3. inntaksomgang hausten 2016 hadde Hordaland fylkeskommune 1066 ledige skuleplassar. Dette utgjør 6% ledig kapasitet, men det er store variasjonar mellom skulane (frå 0 til 50%) og regionane (frå 5% til 13%). Skular med lågare oppfyljing vil derfor kunne oppleve at modellen ikkje er rettferdig.

Skular med høg oppfyljing vil ha større økonomisk handlingsrom, og ein kan rekne med at dette sikrar fleksibilitet blant anna knytt til kor raskt elevar som har behov for ekstra oppfølging, får dette. Men særskild

driftsstøtte har tradisjonelt gått hovudsakleg til skular med lågare oppfylling i klassane. Dette sikrar derfor i stor grad at modellen gjev fleksibilitet.

I og med at budsjetta til skulane i stor grad er avhengige av tal elevar, har dagens modell sterke incentiv for å drive effektivt og utnytte kapasiteten. Men for dei skulane som opplever redusert elevtal, kan modellen virke lite tenleg. Dette heng saman med at redusert elevtal/oppfylling i klassen gjev redusert samla budsjett til skulen, medan utgiftene først og fremst vil bli redusert når heile klassar eller grupper forsvinn. Dette har i dagens modell vore noko korrigert ved hjelp av særskild driftsstøtte.

Ei utfordring med dagens modell har vore å synleggjere kva innsparingar ein har hatt når ein har lagt ned enkeltklassar, då botnsummane til skulane vil vere uendra så lenge dei ikkje legg ned heile utdanningsprogram og elevsatsane følgjer elevane.

### **Drøfting av modellane**

Skulane er delt i synet på kva modell dei føretrekkjer, og uavhengig av modell er det naturleg at skulane på sikt tilpassar drifta til gjeldande budsjettmodell. På generelt grunnlag kan ein seie at skular med høg kapasitetsutnytting vil tene på ein elevtalsbasert modell, medan skular med låg kapasitetsutnytting vil ha fordel av ein klassebasert modell. Modellen påverkar ikkje totalramma til sektoren, berre korleis ramma vert fordelt mellom skulane. Dess meir avvik det er mellom elevgrunnlag og plassar, dess meir avgjerande vert val av budsjettmodell for økonomien til skulane.

Både skulestruktur og kor mange klassar dei ulike skulane skal ha på ulike utdanningsprogram, vert vedtatt politisk. Sidan skulane i liten grad kan påverke slike viktige faktorar, vil det vere naudsynt med særskilde løyvingar til dei skulane som ikkje vil vere sikra tilstrekkeleg finansiering gjennom valt modell. På denne måten får ein også god oversikt over kor mykje desse klassane/plassane kostar.

### **Føreseieleg**

Det er viktig at ein ny budsjettmodell er føreseieleg. Omstilling av personalressursar tek tid, og dess meir føreseieleg ein modell er, dess meir sannsynleg er det at skulane klarer å omdisponere ressursane på ein tenleg måte før kvart skuleår. Det er ei utfordring at budsjettår avvik frå skuleår. Når budsjettet vert vedteke, er skuleåret allereie i gang, og det er krevjande å gjere endringar i det aktuelle skuleåret sidan timeplanane då allereie er planlagt. Eventuelle tiltak vil derfor ofte berre ha haustverknad. Uavhengig av modell er det naturleg å korrigere budsjetta til skulane i tråd med endra elev-/klassetal for hausten.

Ein elevbasert modell vert vurdert som relativt føreseieleg sidan skulane veit kor mykje dei enkelte elevane genererer. Den endelege budsjettamma vil likevel først vere klar etter elevteljinga på hausten i budsjettåret, sjølv om prognoseinntaket tidleg på året vil gje ein god peikepinn. Dette gjeld også ein kombinert modell som tek utgangspunkt i utdanningsprogram og elevtal ved den enkelte skule. Sidan det er relativt sjeldan at utdanningsprogram vert lagt ned eller starta opp ved skulane, vil ein slik kombinert modell vere meir føreseieleg enn ein rein elevtalsmodell.

Ein klassebasert modell vil også byggje på prognoseinntaket og tilhøyrande classesak som vert behandla politisk. Sidan budsjetta ved ein slik modell ikkje vil bli korrigert etter elevteljinga om hausten, vil budsjettammene i hovudsak vere klar allereie etter at classesaka er vedtatt. Det er derfor naturleg at skulane vil oppleve ein slik modell som meir føreseieleg enn ein elevtalsbasert modell, trass i at det kan kome endringar i løpet av sommaren som følgje av få søkjarar til nokre av dei vedtekte klassane. For fylkeskommunen totalt vil det vere større risiko for at meir midlar vil gå til å betale for ledig kapasitet heller enn å følgje elevane med ein klassebasert modell. Ein kombinert modell som tek utgangspunkt i klassetal og elevtal vil også ta utgangspunkt i classesaka når det gjeld grunnfinansieringa. Så lenge den totale budsjettamma til sektoren tillét at grunnfinansieringa er tilstrekkeleg, vil modellen vere relativt føreseieleg under føresetnad av at det ikkje vert sett i gang tilbod med mindre enn 85% oppfylling.

### **Rettferdig**

Rettferdig er vanskeleg å definere, og det vil vere ei rekkje ulike oppfatningar av kva som er rettferdig og ikkje. Skular med høg kapasitetsutnytting vil kome klart betre ut enn skular med lågare kapasitetsutnytting

om ein har ein rein elevtalsbasert modell. Dette gjer at skular med ledig kapasitet kan oppleve modellen som lite rettferdig, både fordi kapasiteten er vedteken politisk og ikkje bestemt av den enkelte skule, men og fordi ein halvfull klasse skal ha like mange undervisningstimar som ein full klasse, og at ein dermed i liten grad kan redusere utgiftene. Det er naturleg at skular i område med stor overkapasitet vil ha meir ledig kapasitet enn skular i område med liten overkapasitet. Med ein elevtalsbasert modell kan det dermed vere ei utfordring at skular i enkelte område får dårlegare økonomiske rammer på grunn av forhold dei sjølv ikkje kan påverke (dimensjoneringa i området). Skular med mykje ledig kapasitet vil med ein elevtalsbasert modell vere avhengig av særskilde tilskot for å kunne drifte vedteken dimensjonering.

Skular med høg kapasitetsutnytting kan derimot oppleve ein elevtalsbasert modell som rettferdig, då dei har jobba målretta for å sikre seg mange søkjarar. Det er likevel klart at skular med lågare kapasitetsutnytting kan ha jobba like målretta, men på grunn av vedteken dimensjonering vil dei likevel ikkje klare å fylle opp plassane. Ein del kostnader vil vere avhengig av elevtal, og då vil skulane med høg oppfylling oppleve det som rettferdig at alle elevane genererer ressursar. Det er til dømes naturleg å rekne med at behovet for særskilt tilrettelegging for enkeltelevar vil auke med fleire elevar.

Med ein klassebasert modell vil situasjonen i stor grad vere motsett. Skular med låg kapasitetsutnytting og/eller små klasserom kan oppleve denne modellen som rettferdig sidan ein klasse med få elevar har same fag- og timefordeling som ein full klasse. Skular med fulle klassar kan derimot oppleve det som lite rettferdig at dei får same budsjett som skular med færre elevar i klassen, sidan ein del utgifter sannsynlegvis vil vere avhengig av elevtal. Om totalramma til opplæringssektoren ikkje tillét at grunnfinansieringa til klassane vert tilstrekkeleg, vil det ved ein klassebasert modell sannsynlegvis vere behov for noko særskilt tilskot til skular med høg kapasitetsutnytting for å kompensere for elevtalsavhengige kostnader.

Dei kombinerte modellane vil til ein viss grad kunne redusere for ulempene med dei reindyrka modellane, og dermed redusere behovet for særskilde tilskot.

### **Fleksibel**

Ein elevtalsbasert modell er relativt fleksibel, då ressursane følgjer elevane, og skulane kan omdisponere ressursane etter ynskje og behov. Om ein skule har mange klassar/grupper med høg oppfylling, kan dei omdisponere ressursar for å sikre at klassar/grupper med lågare oppfylling vert sett i gang, eller at elevar med behov for ekstra oppfølging får det relativt raskt. Dette kan igjen vere med å bidra til auka gjennomføring. Fleksibiliteten vil avhenge av kor høge satsane er, og kor høg kapasitetsutnytting skulane har. Det er først og fremst skular med høg kapasitetsutnytting som vil oppleve den som fleksibel. Med ein klassebasert modell kan det vere meir utfordrande å få på plass endringar i tilbodet som følgje av endra elevgrunnlag/søkjartal eller omval. Endringar som følgje av klassesaka vil vere varsla i så god tid før skuleåret byrjar at dei bør vere mogleg å gjennomføre i rimeleg tid. Endringar som ikkje er varsla i så god tid, vil vere meir krevjande.

I dagens budsjettmodell med ein botnsats pr utdanningsprogram vil botnsummen vere med å kompensere skular med få klassar på utdanningsprogrammet. Dette skuldast at botnsummen er fast uavhengig av tal klassar, og med få klassar vil botnsummen utgjere ein prosentvis større del av budsjettildelinga til det aktuelle utdanningsprogrammet enn om ein har mange klassar. I snitt vil den delen botnsummen utgjer av totalbudsjettet til aktuelt utdanningsprogram, bli redusert frå 26% med 1 klasse i snitt pr utdanningsprogram til 11% ved 3 klassar i snitt. På denne måten vert botnsummane ein korrigeringsfaktor som kompenserer skular med få parallelar.

### **Effektivitet- og kapasitetsutnytting**

Med stadig strammare økonomi er det viktig at ein ny budsjettmodell bidrar til effektiv drift og sikrar at kapasiteten vert best mogleg utnytta. Mange skular legg vekt på at dagens modell med høg grad av elevbasert tilskot gjev ein god fleksibilitet for skulane og har sterke incentiv til effektiv drift og høg kapasitetsutnytting. Ein slik modell gjev skulane incentiv for å jobbe for å skaffe seg eit godt renommé, og fornøgde elevar er den viktigaste bidragsytaren til eit godt omdøme. Ei ulempe kan vere at nærliggjande

skular konkurrerer om elevane og at fylkeskommunen sitt totalperspektiv vert underordna. Etter 3. inntaksomgang 2016 var det 1066 ledige plassar i dei fylkeskommunale vidaregåande skulane i Hordaland. Med utgangspunkt i satsane i gjeldande budsjettmodell ville desse plassane ha kosta i underkant av 90 mill kroner. Midlane følgjer med andre ord elevane.

Om ein endrar dagens modell til å vere ein meir reindyrka elevtalsbasert modell ved å gjere botnsummane til elevsatsar, men framleis gje basistilskot til faste kostnader basert på rekneskapen og held særskilde tilskot utanfor modellen, ser ein at dei skulane som kjem dårlegare ut, i snitt har 12% ledig kapasitet og ein median<sup>2</sup> på 9%, medan dei som kjem betre ut, i snitt har 4% ledig kapasitet og medianen er 4%. Skulane som tener på auka grad av stykkpris, har i snitt 7,16 klassar pr utdanningsprogram og ein median på 6,86, medan dei som tapar på auka grad av stykkpris, i snitt har 3,83 klassar pr utdanningsprogram og ein median på 3,33. Pr dags dato har Hordaland ein skulestruktur med forholdsvis stor del skular (35%) som har færre enn 3,83 klassar i snitt pr utdanningsprogram, og som dermed vil tape på ein meir reindyrka elevtalsbasert modell. Samtidig viser ein enkel regresjonsanalyse at det ikkje er nokon statistisk samanheng mellom ledig kapasitet og snitt tal klassar pr utdanningsprogram.

Ein klassebasert modell manglar incentiv for skulane til å drifte effektivt i form av kapasitetsutnytting, då det ikkje vil gje økonomisk gevinst å ta inn elevar etter siste inntaksomgang. Ein slik modell vil vere ein fordel for skular med lågare kapasitetsutnytting. Alle skular skal fylle opp klassane sine i tråd med vedtatt plasstal (30/15 plassar), men mange av skulane vil oppleve at det på grunn av lågt elevtalsgrunnlag ikkje er realistisk til å fylle opp alle klassane sjølv om incentiva er gode. Ein kombinert modell som gjev ein grunnressurs pr klasse og i tillegg gjev ein sats pr elev utover kapasitetskravet, vil gje incentiv til å drifte effektivt og sikre kapasitetsutnytting ved skular som har høve til å ta inn fleire elevar enn vedtatt kapasitetskrav (minimumskravet).

Men også i ein klassebasert modell må det vere korrigeringsfaktorar. Dette handlar om at alle skular skal ha rammer til å drifte på eit minimumsnivå, men med ein gong skular har fleire parallellar, vil det bli stordriftsfordelar. Dette gjeld i størst grad på studiespesialiserande utdanningsprogram, men og for dei andre utdanningsprogramma. I og med at elevane vel ulike retningar, må skulane til dømes tilby eit minimum av programfag om dei berre har 1 parallell, men i og med at elevane fordeler seg på ulike programfag, treng ein ikkje å opprette dobbelt så mange programfag om ein har 2 parallellar.

Ein enkel korrelasjonsanalyse basert på rekneskapen 2016 sett opp imot dagens budsjettmodell, ein rein elevtalsbasert budsjettmodell og ein rein klassebasert budsjettmodell, viser at det er høgare grad av samvariasjon mellom rekneskapen og ein reint elevtalsbasert modell enn ein reint klassebasert modell eller dagens modell, men alle tre modellane viser ein samvariasjon på over 90%. Det er naturleg at skulane tilpassar seg gjeldande budsjettmodell, og i og med at dagens budsjettmodell i stor grad er avhengig av elevtal, er det ikkje overraskande at det er mest samvariasjon mellom faktisk forbruk og ein elevtalsbasert modell. Om ein føreset at skulane tilpassar drifta til gjeldande modell, kan det vere ei utfordring at ein rein klassemodell ikkje gjev incentiv til full kapasitetsutnytting.

### Særskilt tilrettelagt opplæring

Hordaland fylkeskommune vil alltid ha ei stor elevgruppe som har krav på særskilt tilrettelagt opplæring. Det er viktig at dette tilbodet vert organisert på ein måte som er til beste for dei aktuelle elevane, og ein ny budsjettmodell må støtte opp under dette behovet. Skulane tilpassar denne undervisninga ut frå dei elevane dei har ved skulen, og mangfaldet gjer at det kan vere utfordrande å kome fram til ein sats pr klasse/gruppe. Ut frå at gruppestorleik og samansetjing varierer mellom skular og mellom år, kan det vere meir tenleg å budsjettere med ein sats pr elev for desse elevane som får undervisninga i eigne grupper, heller enn ein klasse-/grupperessurs. Satsen vil variere i forhold til kva tilpassingsbehov elevane har, jfr dagens inndeling i 3 ulike grupper. Alternativt kan ein budsjettere med ein sats pr. gruppe ut frå tilpassingsbehov og planlagt tal elevar i aktuelle grupper og så korrigere budsjetta til skular der elevtalet avvik frå planlagt gruppestorleik.

<sup>2</sup> I statistikk er **median** et sentralitetsmål som defineres som verdien til tallet som deler et utvalg i to deler slik at hver del har like mange elementer. Medianen er «midt på tabellen» hvis resultatene settes opp i synkende (eller stigende) rekkefølge.



Når det gjeld budsjettmidlar til elevar i ordinære klassar som har behov for særskild tilrettelegging, vert det foreslått at desse midlane vert fordelt til skulane i tråd med samla elevtal ved skulane, men der skular med lågare gjennomsnittleg inntakspoeng får ein større del av midlane enn skular med høgre gjennomsnittleg inntakspoeng.

### **Innføringstilbod**

Hausten 2016 hadde Hordaland fylkeskommune 11 innføringsklassar for minoritetsspråklege elevar. Budsjettsatsen til desse klassane vil byggje på fag- og timefordelinga i den lokale læreplanen som er utarbeidd i Hordaland og dessutan arbeidstidsordningar for dei tilsette. Sidan dette er eit tilbod som ikkje er lovpålagt, kan det vere tenleg at budsjetta til desse klassane vert tildelt som særskilt tilskot. På denne måten synleggjer ein planlagde kostnader med desse tilboda. Det same vil gjelde for kombinasjonsklassane.

Total budsjetttramme for opplæringssektoren vil vere den same uavhengig av modell. Hadde kapasitet og elevgrunnlag vore tilnærma lik, ville ikkje val av modell hatt så mykje å seie, då elevtal og klassetal naturlegvis har høg korrelasjon. Med mindre ledig kapasitet ville korrelasjonen vore endå høgre. Så lenge vedteken skulestruktur er høgare dimensjonert enn elevgrunnlaget tilseier, og budsjetttrammene ikkje er store nok til å fullfinansiere alle tilbod, vil val av budsjettmodell påverke kva skular som vil kome meir og mindre gunstig ut når det gjeld økonomi. Generelt kan ein seie at ein elevbasert modell er ein fordel for skular med høg kapasitetsutnytting, medan ein klassebasert modell er ein fordel for skular med låg kapasitetsutnytting. Dette vil igjen påverke kva skular som vil ha behov for særskilde tilskot. Med ein elevtalsbasert modell er det truleg at ein må omdisponere midlar frå skular med høg kapasitetsutnytting til skular med låg kapasitetsutnytting, medan situasjonen vil vere motsett med ein klassebasert modell. Dess meir særskilt tilskot ein må dele ut, dess meir midlar må takast ut av potten som skal delast ut i tråd med modellen.

I og med at dei økonomiske rammene er avgrensa, er det viktig at midlane vert nytta på best mogleg vis. Ein elevtalsbasert modell sikrar at midlane følgjer elevane framfor å betale for ledig kapasitet. Det er likevel viktig å sikre at skular med ledig kapasitet får tilstrekkeleg med midlar til å gje undervisning av høg kvalitet og i det omfang elevane har krav på. Dette vil ein klassebasert modell fremje.

Det er naturleg at skulane på sikt vil tilpasse seg valt budsjettmodell. Det er mange fordelar med dagens modell. Den sikrar fleksibilitet, effektivitet og god kapasitetsutnytting. Å ta inn ekstra elevar gjev skulen økonomisk handlingsrom til å omdisponere ressursar ved behov. Dette kan vere både til utdanningsprogram eller klassar med få elevar, eller til enkeltelevar med behov for ekstra oppfølging. Særskilt driftsstøtte har vore med å sikre skular med dårleg elevgrunnlag ei tenleg budsjetttramme og eit greitt programfagstilbod. Dette har vore med å bidra til at fleire skular opplever modellen som rettferdig.

### **Oppsummering**

På bakgrunn av oppdraget frå Fylkestinget og ei totalvurdering av ulike modellar finn fylkesrådmannen det som mest tenleg å tilrå ein kombinert modell der budsjett til faste kostnader som straum, fyringsolje, fjernvarme, vakthald, festeavgift og kommunale avgifter er ei prisjustering av rekneskapen to år tilbake, medan budsjett til undervisningspersonale vert tildelt pr klasse pr utdanningsprogram, i tillegg til at skular som kan ta inn fleire elevar enn kapasitetskravet på ordinære utdanningsprogram, får ein sats pr elev for desse ekstra elevane. Satsane vil avhenge av utdanningsprogram. Driftsutgifter (materialkostnader og liknande) vert tildelt basert på elevtal. Midlar til ikkje-pedagogisk personale vil i hovudsak bli tildelt basert på ei vektning av elevtal, klassar, utdanningsprogram og lokasjonar ved den enkelte skule, medan alle skular får tildelt midlar til rektor og elevinspektør.

Midlar til den tilrettelagde opplæringa som skjer i eigne grupper, vil bli tildelt basert på satsar pr elev, då organiseringa av denne undervisninga vil variere frå skule til skule og år til år ut frå elevtal og kva tilretteleggingsbehov elevane har. Elevsatsane vil framleis vere differensiert i tre ulike kategoriar ut ifrå

tilretteleggingsbehov. Når det gjeld midlar til tilrettelagt undervisning i ordinære klassar, vil skulane få tildelt midlar pr elev, men der skular med lågare gjennomsnittleg inntakspoeng får ein høgare sats enn skular med høgare inntakspoeng.

Uavhengig av modell bør budsjetta til skulane regulerast for endra elev-/klassetal på hausten.

Fylkesrådmannen ser det som tenleg at midlar til å gjennomføre særskilde tiltak som er vedtatt politisk eller administrativt, vert gitt som særskilde tilskot. Det same gjeld eventuelle klassar som vert vedtatt starta sjølv om kapasitetskravet på 85% ikkje er oppfylt. Dette vert tilrådd for å synleggjere kostnadene og sikre at slike særskilde tiltak vert vurdert på nytt i samband med den årlege budsjettbehandlinga. Dess fleire tilbod som vert sett i gang utan at minimumskravet knytt til kapasitetsutnytting er oppfylt, dess meir må ein redusere satsane som vert tildelt pr klasse/elev. Oppstart av tilbod med låg kapasitetsutnytting vil svekke den totale finansieringa til skulane. Kllassesaka vert derfor svært avgjerande for kva rammer ein vil ha til å finansiere dei ulike tilboda.

For nokre skular vil ein ny budsjettmodell kunne innebære store endringar. Ny budsjettmodell vil vere gjeldande frå budsjettåret 2018. Når saka om modellar for heilskapleg styring i skulen er behandla politisk og ny modell vert teken i bruk i samband med budsjett 2018, vil fylkesrådmannen vurdere om det er behov for overgangsordningar knytt til ny budsjettmodell. Dette kan vere særleg aktuelt for ikkje-pedagogisk personale.

Arbeidet knytt til ytterlegare detaljering av modellen vil halde fram når hovudprinsippa er vedtekne. Det vil dessutan vere behov for å evaluere modellen når arbeidet med budsjett 2018 er gjennomført. På grunnlag av denne evalueringa vil nødvendige justeringar bli foreslått.



Arkivnr: 2014/16238-70  
Saksbehandlar: Kjell Helge Kleppestø

## Saksframlegg

### Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	35/17	31.05.2017
Utval for opplæring og helse		07.06.2017
Utval for kultur, idrett og regional utvikling		20.06.2017
Fylkesutvalet		22.06.2017

## Karriere Hordaland - etablering av fylkeskommunale karrieresenter for vaksne

### Samandrag

Fylkesrådmannen viser til vedtak i fylkesutvalet den 26.01.2017 i PS 18/2017, pkt. 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.»

Fylkesrådmannen foreslår at fylkeskommunen skal vidareutvikle det fylkeskommunale karriererettleiingstilbodet etter modell frå prosjektet Karriere Sunnhordland. Det vert i saka lagt fram forslag til organisering og finansiering. Evalueringsrapporten om Karriere Sunnhordland som vart gjord kjent i PS 18/2017 er eit sentralt kunnskapsgrunnlag for denne saka.

Avtale om Nasjonal kompetansestrategi 2017–2020 vart signert i februar 2017. Statsministeren, fem departement, og dei åtte hovudsamanslutningane er einige om at innbyggjarane i Noreg må ha tilgang til karriererettleiing, og at det er viktig med eit heilskapleg system for karriererettleiing med særleg vekt på dei regionale karrieresentera. Det er eit mål å styrke det kompetansepolitiske ansvaret og samordningsrolla på regionalt folkevalt nivå og legge betre til rette for regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktørar. Prop. 84 S (2016–2017) *Ny inndeling av regionalt folkevalt nivå* drøftar Partnerskap for karriererettleiing og peikar på styrking av regionalt ansvar for kompetansepolitikk.

Fylkesutvalet har vedteke høyringsforslag til Regional plan for kompetanse og arbeidskraft med høyringsfrist 19. juni 2017, der eitt av tre hovudmål er at innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing i den livsfasen dei er i.

Fylkesrådmannen foreslår å styrke og utvide tilbodet om karriererettleiing for vaksne i Hordaland. I dag er det berre Karriere Sunnhordland som tilbyr offentleg og gratis individuell karriererettleiing til vaksne. I saksutgreiinga skisserer fylkesrådmannen forslag til ny organisering og utviding av tilbodet om karriererettleiing innanfor gjeldande økonomiske rammer.

### Forslag til innstilling

- 1 Senter for Yrkesrettleiing endrar frå 01.10.17 namn til Karriere Hordaland. Det fylkeskommunale karrieresenteret i Bergen skal ha overordna ansvar for det offentlige karrierelettleiingstilbodet for vaksne i fylket.
- 2 Karriere Hordaland vert lagt organisatorisk til regionalavdelinga frå 01.10.17. Karriere Hordaland skal tilby gratis og profesjonell karriereretleing til vaksne og vere eit kompetansepolitisk verkemiddel i arbeidet med partnerskap for karriereretleing i tråd med statlege føringar på området.
- 3 Karriere Sunnhordland vert frå 01.10.17 organisatorisk lagt som ei eining under Karriere Hordaland, Bergen. Det ny namnet på senteret vert Karriere Hordaland.
- 4 Karriere Hordaland etablerer frå 01.10.17 nytt senter for karriereretleing på Knarvik innanfor gjeldande økonomiske rammer

Rune Haugsdal  
fylkesrådmann

Bård Sandal  
fylkesdirektør regional utvikling

Svein L Heggheim  
fylkesdirektør opplæring

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

### Vedlegg

- 1 Karriere Sunnhordland: en evaluering av pilotprosjektet for karriereveiledning i Sunnhordland i perioden 2015-2016-vedlegg
- 2 Karriereretleing motiverar til utdanning og jobbsøking - vedlegg

## Fylkesrådmannen, 26.04.2017

Fylkesrådmannen viser til PS 18/2017 frå fylkesutvalet den 26.01.2017, og legg med dette fram ny sak som ei oppfølging av følgjande vedtak:

1. Fylkesutvalet sluttar seg til fylkesrådmannen si tilråding om at pilotprosjektet Karriere Sunnhordland går over i ordinær drift frå 01.01.2017, og at dei to mellombelse stillingane vert gjorde 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.

Fylkesrådmannen foreslår at fylkeskommunen skal vidareutvikle det fylkeskommunale karriererettleiingstilbodet etter modell frå prosjektet Karriere Sunnhordland. Det vert i saka lagt fram forslag til organisering og finansiering. Evalueringsrapporten om Karriere Sunnhordland som vart gjort kjent i PS 18/2017 er eit sentralt kunnskapsgrunnlag for denne saka.

Avtale om Nasjonal kompetansestrategi 2017–2020 vart signert i februar 2017. Statsministeren, fem departement og dei åtte hovudsamanslutningane er einige i at innbyggjarane i Noreg må ha tilgang til karriererettleiing, og det er viktig med eit heilskapleg system for karriererettleiing, med særleg vekt på dei regionale karrieresentra. Det er eit mål å styrke det kompetansepolitiske ansvaret og samordningsrolla på regionalt folkevalt nivå og legge betre til rette for regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktørar. Prop. 84 S (2016–2017) *Ny inndeling av regionalt folkevalt nivå* drøftar Partnerskap for karriererettleiing og peikar på styrking av regionalt ansvar for kompetansepolitikk.

Fylkesrådmannen viser til at nasjonal kompetansepolitisk strategi har som mål å bidra til at enkeltmenneske og verksemder har kompetanse som gjev Noreg eit konkurransedyktig næringsliv, ein effektiv og god offentleg sektor og gjer at færrast mogleg står utanfor arbeidslivet. *Nasjonal kompetansestrategi 2017–2020* har bakgrunn mellom anna i rapporten *OECD Skills Strategy – Action report – Norway (2014)* som viser til at Norge treng «eit heilskapleg system for livslang karriererettleiing». I april 2016 fekk kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen overlevert NOU 2016: 7 *Norge i omstilling. Karriereveiledning for individ og samfunn*. Det er mellom anna anbefalt at det vert etablert fylkesvise karrieresentre med tilstrekkeleg kapasitet drivne av fylkeskommunen, og at desse tilbyr gratis karriererettleiing til vaksne over 19 år. Dette finn vi no igjen i den underskrivne nasjonale kompetansestrategien. Dei fylkesvise karrieresentera skal gå inn som ein viktig aktør i arbeidet for eit heilskapleg tilbod for å tilby karriererettleiing til alle vaksne. I det heilskapelege tilbodet finn vi aktørar som gjev karriererettleiing i ungdomsskule, vidaregåande opplæring, fagskule, NAV, attføringsverksemder, universitet og høgskulesektor. Det er verdt å merke seg at utvalet som leverte NOU 2016: 7, i tillegg leverte ein delrapport hausten 2015 om digital karriererettleiing i Noreg. Det vert anbefalt ei nasjonal e-rettleiingsteneste via chat, telefon og e-post som er bemanna med profesjonelle rettleiarar frå heile landet og alle sektorar, med opningstid på kveldstid og i helgar.

Fylkesutvalet har vedteke høyringsforslag til Regional plan for kompetanse og arbeidskraft med høyringsfrist 19. juni 2017, der eitt av tre hovudmål er at innbyggjarane i Hordaland skal ha tilstrekkeleg tilgang til profesjonell, offentleg og gratis karriererettleiing, med vekt på karrierelæring, i den livsfasen dei er i. I planutkastet er det mellom anna foreslått å etablere karrieresentre i regionsentra i fylket etter modell av Karriere Sunnhordland.

Hordaland fylkeskommune har i fleire år lagt vekt på heilskapleg karriererettleiing. Det vart starta eit arbeid med å styrke karriererettleiinga i Hordaland i 2007 i samband med etableringa av Senter for yrkesretteiing, sak 56/07 i fylkestinget 16.10.2007. Måla for senteret er å arbeide for ei heilskapleg og effektiv yrkes- og karriererettleiing i Hordaland, gjere innhaldet og potensialet i yrkesfaga kjent for elevar og arbeidssøkarar, gjere ungdom kjent med kompetansebehova i yrkeslivet, og gjere ungdom og vaksne betre i stand til å

gjennomføre kvalifisert utdannings- og yrkesplanlegging og til sist å auke tilgangen på kvalifisert arbeidskraft for arbeidslivet. Årsrapportar frå og med 2008 er tilgjengelege.

Senter for yrkesrettleggning si verksemd har søkelys på kompetanseheving for karriererettleggninga i grunnskulen og den vidaregåande opplæringa, i tillegg til kompetanseheving for NAV-tilsette og andre. Satsinga i skulen hadde bakgrunn i fråfallsproblemet i vidaregåande opplæring knytt til feilval, og at rådgjevingstenesta ønskte informasjon om arbeidsmarknaden og fagleg støtte på karriererettleggningfeltet. Hordaland fylkeskommune har vore drivar i nasjonalt perspektiv, og sterkt delaktig i at faget utdanningsval (ungdomsskulen) har fått ei rekke lærarar i Hordaland og andre fylke med undervisningskompetanse i det obligatoriske faget.

I Rogaland og Finnmark har Hordaland fylkeskommune bidrege med kompetanse på feltet. Gjennom den fylkeskommunale nettstaden [www.mittyrke.no](http://www.mittyrke.no), er samarbeid mellom ungdomsskule og vidaregåande skule effektivisert. Rådgjevingstenestene i begge skuleslaga har meir tid til kvalitetsarbeid retta mot elevane, i staden for å bruke tida på den enorme logistikken knytt til organisering av skulebesøk for rundt 5000 elevar. Rådgjevingstenesta har fått frigjort tid som no kan nyttast til rettleggning. Hordaland fylkeskommune har bidrege til oppstart av fleire prosjekt i kommunar i Hordaland knytte til betre kvalitet i arbeidet med karriererettleggning og faget utdanningsval. Til dømes fekk Bergen kommune tilbod om å få finansiert 50 % av ei stilling som kunne ta tak i faget utdanningsval gjennom prosjektet Ka vil du bli.

Hordaland fylkeskommune har òg tatt økonomisk og fagleg ansvar for fleire samlingar kvart år for kompetanseheving av rådgjevingstenesta i heile fylket. Alle rådgjevarar i grunnskule, vidaregåande skule, NAV, OT-PPT og andre vert inviterte på desse samlingane som er fullfinansierte av Hordaland fylkeskommune. Det faglege innhaldet vert utvikla i samarbeid med kommunane og mellom anna Rådgjevarforum i Hordaland og tar opp karriererettleggningstema, sosialpedagogiske tema og særleg arbeidsmarknadskunnskap. Det er etablert eit omfattande samarbeid mellom anna med bransjekontor, opplæringskontor og andre relevante fylkeskommunale einingar.

Vidare bidrag til kompetanseheving i NAV heng saman med samarbeidsavtale med NAV og finansieringa deira av ei stilling ved Senter for Yrkesrettleggning fram til 2011. Samarbeidet vart ført vidare og forsterka sjølv om finansieringa fall bort. Senter for yrkesrettleggning og Karriere Sunnhordland har levert omfattande kompetanseheving av NAV-tilsette i 2015/2016 i høve NAV si utrulling av nasjonal rettleggningplattform. NAV Hordaland engasjerte desse til kompetanseheving rundt temaet karriereorientert rettleggning og vart finansiert av statlege midlar for partnerskap for karriererettleggning.

Fylkesutvalet vedtok i PS 157/2014 og PS 286/2015 etablering av pilotprosjektet Karriere Sunnhordland. Føremålet med pilotprosjektet Karriere Sunnhordland var å få grunnlag 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 vart lagt fram i sak PS 18/2017 og følgjer òg som vedlegg i denne saka.

I 2015 hadde Karriere Sunnhordland 105 veksøkarar (241 samtalar) og 175 veksøkarar (388 samtalar) i 2016. Dette viser at tilbodet svarar til etterspurnad hjå innbyggjarane. Per januar 2016 var det etablert 38 karrieresentre i 17 fylke i Noreg. Dei fleste karrieresentera har hovudsakleg individretta tilbod, men NOU 2016:7 slår fast at kapasitet og lokalisering framleis ikkje dekker det behovet for karriererettleggning som éin av fire vaksne i Noreg melder.

Karriere Sunnhordland har vore tilknytt ei felles nasjonal brukarundersøking med dataregistrering administrert av Kompetanse Norge si avdeling Nasjonal eining for karriererettleggning som er sentral i dette arbeidet. Fylkesrådmannen legg ved saka faktaarket *Karriererettleggning gjev klarleik og motivasjon* gjeve ut av Kompetanse Norge i 2017 om spørjeundersøkinga av personar som var til karriererettleggning hjå dei offentlege karrieresentera i løpet av 2016.

Karriere Sunnhordland har lukkast når det gjeld å utvikle eit fagleg godt grunnlag for den individuelle karriererettleggninga. 79 % av brukarane av tenesta i 2016 melder at dei alt i alt er svært nøgd med rettleggninga

dei fekk. Karriere Sunnhordland har i pilotperioden etablert samarbeid med dei mest aktuelle aktørane på feltet. Vidareutvikling av samarbeidet vil vere viktig. Bättre 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 ønsker vidare drift og samarbeid.

I ein periode der arbeidsmarknadssituasjonen er utfordrande for mange vil tilbod om gratis karriererettleiing vere eit viktig tiltak som støyr opp om omstillingsprosessar hjå innbyggerane 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 har hatt med stor arbeidsløyse.

Fylkesrådmannen vil i tillegg trekke fram at det i Hordaland òg vil vere viktig å sjå nærare på karrieretenestene i kriminalomsorga; at karrieresenter i nærområda til kriminalomsorga sine einingar utviklar eit tilbod som når innbyggerar som høyrer inn under kriminalomsorga. Nasjonalt vert det òg arbeid for å auke kompetanse om og karriererettleiingstilbod til innvandrarar. Det vart i 2016 etablert fem integreringsmottak, som er samarbeid mellom kommunen, asylmottak og karrieresenter i nærleiken. I Hordaland må kompetanse på dette feltet leggest vekt på i etableringa av nye karrieresenter.

NOU 2016:7 har ein brei gjennomgang av partnerskap for karriererettleiing. For å få til eit slikt partnerskap trengst det ein forpliktande samarbeidsarena som kan ta eit særleg ansvar og slik vere eit ressurscenter. Det er behov for å etablere eit regionalt/fylkesvis forpliktande partnerskap med kommunane, NAV, fylkeskommunen og UH-sektoren, det vil seie alle som leverer karriererettleiing til elevar, studentar, lærlingar og andre brukarar. Det vert særleg viktig å invitere alle aktørar som er relevante, jfr. partane i arbeidslivet sin kommentar til NOU 2016:7. Det skal ha eit fagleg utgangspunkt og ha eit mandat som gjer at ein kan utvikle heilskap i karriererettleiing i regionen, og at det heng saman med det arbeidet som vert gjort nasjonalt.

Partane i arbeidslivet og regionale næringsforeiningar er òg viktige aktørar og skal inviterast til samarbeid. Partnerskapet skal fokusere på strategisk utvikling av karriererettleiing i fylket og plassering av dette verkemiddelet i ein breiare kompetansepolitisk kontekst. For å styrke samanheng, samarbeid og koordinering mellom dei ulike aktørane og verkemidla på det kompetansepolitiske området bør partnerskap for karriererettleiing vere ein sentral del av regionalt kompetansepolitisk arbeid. Samarbeid og avtalar mellom aktørane om kompetanseutveksling, kompetansestøtte og rettleiingstenester skal forankrast i partnerskapet.

Karriererettleiing som fagfelt er i utvikling. Det er eit nasjonalt mål at karriererettleiing i offentleg regi skal halde visse faglege mål. Dette er ei kontinuerleg og krevjande oppgåve og meir enn ein kan vente at kvar aktør/karriererettleiar kan stå for på eiga hand. Det er òg meir enn ein kan vente at den enkelte kommune kan stå for. Det er derfor fornuftig å etablere eit kompetansesenter for alle aktuelle aktørar i fylket/regionen, jfr. NOU 2016:7 s. 48 og anbefaling om partnerskap for karriererettleiing på fylkesnivå. Kunnskapsdepartementet har gjeve Kompetanse Norge i oppgåve å utvikle eit kvalitetsrammeverk i samarbeid med andre aktuelle aktørar.

### **Vurdering og framlegg til ny organisering**

Senter for Yrkesretteiing har arbeidd over tid med tema heilskapleg karriererettleiing. Dei positive erfaringane frå pilotprosjektet Karriere Sunnhordland viser at Hordaland fylkeskommune har lukkast med å etablere tilbod om karriererettleiing som har blitt vel mottatt av brukarar av tenesta og samarbeidspartane i regionen. Fylkesrådmannen rår til at erfaringane vert brukt til å vidareutvikle og utvide tilbodet om karriererettleiing i Hordaland gjennom å bygge vidare på arbeid som allereie er i gang innanfor gjeldande økonomiske rammer.

Fylkesrådmannen foreslår at Senter for yrkesretteiing innanfor gjeldande mandat og økonomisk ramme skal prioritere å etablere tilbod om individuell karriererettleiing tilsvarande 3 stillingsressursar i Bergen.

Senteret skal endre namn til Karriere Hordaland. Karriere Sunnhordland skal halde fram verksemda som i dag med base i Leirvik, men endrar organisatorisk tilknytning frå i dag å vere ei eining under Stord vidaregåande skule til å bli ei eining under nye Karriere Hordaland. I tillegg forslår fylkesrådmannen at Karriere Hordaland etablerer eit nytt karrieresenter i Nordhordland med base på Knarvik etter same modell som karrieresenteret i Sunnhordland. Karriere Hordaland vert lagt til regionalavdelinga for å medverke til at karriererettleiing vert ein sentral del av den regionale kompetansepolitikken.

Senter for yrkesretteiing tilfører 5 stillingar til Karriere Hordaland. Karriere Sunnhordland tilfører 2 stillingar til Karriere Hordaland. Kompetanse Norge tilfører - via statsbudsjettet - 1,87 millionar til partnerskap for karriererettleiing ved Karriere Hordaland. Desse kan brukast til 2 nye stillingar ved Karriere Hordaland. Tilskotet føreset minimum eitt fylkeskommunalt karrieresenter og ein partnerskapsavtale med NAV og eventuelt andre aktuelle samarbeidspartnarar. Etter erfaringane med Karriere Sunnhordland har NAV signalisert eit ønske om vidareføring av dette avtaleverket. Karriere Hordaland vil arbeide tett med det nasjonale fagmiljøet og støtte seg til arbeidet i Kompetanse Norge med å utvikle eit kvalitetsrammeverk i samarbeid med andre aktuelle aktørar, jfr. oppdrag frå kunnskapsministeren til Kompetanse Norge.

Fylkesrådmannen legg til grunn erfaringane med at kvar karriererettleiar kan handtere rundt 200 samtalar og 90 unike brukarar av tenestene per år. Det må vere tid til fagleg oppdatering og nettverksarbeid og til å operere som ressurscenter for karriererettleiing overfor andre tenesteleverandørar av karriererettleiing i fylket.

Karriere Hordaland vert gjeve to hovudansvarsområde:

- Partnerskap for karriererettleiing, arbeid for heilskapleg karriererettleiing i Hordaland. Leie partnerskapet og samordne arbeid med karriererettleiing i tråd med Regional plan for kompetanse og arbeidskraft og Nasjonal kompetansestrategi. Invitere til koordinert samarbeid om karriererettleiing med alle instansar som i dag er inne på feltet: vaksenopplæring, fagskule, grunn- og vidaregåande skule, NAV, UH-sektor og partane i arbeidslivet.
- Regionale karrieresenter med tilbod om offentleg gratis karriererettleiing til vaksne.

Lokalisering av fylkeskommunale karrieresenter har to perspektiv. Det eine gjeld kva regionsenter som skal prioriterast, og det andre gjeld kva faktiske lokale som skal takast i bruk til dei aktuelle regionsentera. Erfaringane frå Karriere Sunnhordland, og landet elles, er at lokala ein vel for tenestene skal spegle det ein ønsker å signalisere til vaksne potensielle brukarar om karriererettleiingstenesta. Fagleg sett gjev ein karriererettleiing på nøytral grunn, med vekt på enkeltmennesket. I det perspektivet er samlokalisering med NAV og skuleverket noko å vurdere nøye. Vaksne kan ha oppfatningar om og erfaringar med desse som kan hindre dei å tore å nytte tenesta. Dette betyr at tett samarbeid mellom aktørane, som nemnt i avsnittet om partnerskap, må vi ha, men det treng ikkje bety at vi skal samlokalisere. Kvar regionsenter som skal ha eit karrieresenter vil ha særtekk som gjev ulike løysingar for lokalisering. Det skal likevel vere avgjerande korleis dei aktuelle lokala signaliserer målet med tenesta.

Karriere Sunnhordland har i heile prosjektperioden hatt tilbod om karriererettleiing også i andre kommunesenter enn Stord. I samarbeid med kommunane har dei lånt lokale for å gje tilbod på Husnes og Etne ein dag kvar månad. Det tette og gode samarbeidet med Samarbeidsrådet i Sunnhordland har gjeve gode løysingar lokalt. Desse erfaringane og samarbeid med kommunane vil vi ta med i vidare arbeid med Karriere Hordaland for å gje eit best mogleg tilbod til innbyggjarane.

Personalorganisering av karrieresentera skal ha som grunnlag at karriererettleiarane skal ha gode moglegheiter til tett fagleg samarbeid mellom alle dei regionale karrieresentera. Dei skal høyre til den same organisasjonen og ha ein felles leiar for alle karriererettleiarane som skal ligge til Karriere Hordaland. Det skal utviklast ei karriererettleiingsteneste som skal opplevast som lik i heile fylket og i landet elles. Det skal derfor leggjast til rette for ein leiar for fag og personale som kan ha tett dialog med karriererettleiarane, og at det vert månadlege fellessamlingar. Det skal utviklast sterke faglege ressurscenter i regionsentera i Hordaland, ei viktig brikke for å bygge ei heilskapleg karriererettleiingsteneste i Hordaland.



Fylkesrådmannen legg fram forslag basert på dei ressursane vi i dag har:

Karriere Hordaland avd. Stord – 2 stillingsressursar karriererettleiarar  
 Karriere Hordaland avd. Bergen – 3 stillingsressursar karriererettleiarar  
 Karriere Hordaland avd. Knarvik – 2 stillingsressursar karriererettleiarar

Karriere Hordaland får i tillegg 2 stillingsressursar knytte til partnerskap for karriererettleiing, kompetanseutvikling og leiararbeid som er lagt til sentret i Bergen.  
 Partnerskapsarbeid inkludert fagsamlingar for heilskapleg karriereteneste i fylket, kompetanseheving av karrieretenestene i fylket, reiseaktivitet i fylket og promoteringsarbeid for dei nye karriererettleiingstenestene for vaksne.

Lønn per tilsett		600 000		
<i>Inkl. sos. kost. (+ 35 %)</i>		<i>810 000</i>		
<b>Totalt budsjett pr d</b>			<b>prosjektnr.</b>	
Senter for yrkesretteiing 600350		4 500 000		
Karriere Sunnhordland		2 000 000	63003	
Statlege midlar		1 870 000		
<b>TOTALT</b>		<b>8 370 000</b>		
<i>Forslag:</i>				
<b>Karriere Hordaland</b>	<b>Stillingar</b>	<b>Tot. lønnskostnader</b>	<b>Drift</b>	<b>Totale kostnader</b>
Karrieresenter Stord	2	1 620 000	200000	1 820 000
Karrieresenter Knarvik	2	1 620 000	200000	1 820 000
Karrieresenter Bergen	3	2 430 000	200000	2 630 000
Partnerskap, utvikling, koordinering	2	1 620 000	480000	2 100 000
<b>Totalt</b>		<b>7 290 000</b>	<b>1 080 000</b>	<b>8 370 000</b>



# 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 yrkesrettleiing i Hordaland fylkeskommune Kjell Helge Klepppestø. Vi vil rette stor takk til de som har satt av tid til å la seg intervju, og takker også veilederne for bistand til å skaffe ytterligere informasjon i etterkant av intervjuene.

Idar Eidset  
Seniorkonsulent  
Respons Analyse AS

Morten Engan  
Seniorkonsulent  
Respons Analyse AS



## Innholdsfortegnelse

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

## Innledning

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

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

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

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

## Bakgrunn

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

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


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

Med utgangspunkt i dette satte regjeringen ned et utvalg i mars 2015 som bl.a. skulle utrede et slikt helhetlig system for livslang karriereveiledning. Utvalgets anbefalinger kom i april 2016 i NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. Her er det et klart mål at det bør etableres karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i alle fylker. Utvalget ser på karriereveiledning som et sentralt kompetansepolitisk virkemiddel, og tiltak på lokalt nivå bør ses i sammenheng med nasjonale prioriteringer og strategier. Bl.a. bør en se på dette i et livslangt perspektiv fra skole til voksen, der det som i dag kalles utdannings- og yrkesveiledning i skolen bør skifte navn til karriereveiledning. Utvalget mener videre at etablering av karrieresentre i hvert fylke bør lovfestes, slik at fylkeskommunen får en lovpålagt plikt til å sørge for et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år. Videre anbefaler 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 vidaregåande 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 ruller 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 yrkesrettleiing ved leder Kjell Helge Kleppestø som har hatt det faglige oppfølgingsansvaret for Karriere Sunnhordland. Det er også her de statlige økonomiske ressursen som finansierer karrieresenteret blir administrert fra. Arbeidet med Karriere Sunnhordland må ses i sammenheng med Senter for yrkesrettleiing sitt helhetlige arbeid med karriereveiledning overfor både ungdomsskole og vidaregåande opplæring, NAV ansatte og samarbeid med UH-sektoren og partene i arbeidslivet for øvrig. Bl.a. er Senter for yrkesrettleiing sentrale i kompetanseheving av lærere (utdanningsvalg), rådgivere i vidaregåande skole og NAV-ansatte i tillegg til det koordinerende arbeidet knyttet til aktørene på ulike utdanningsnivå.

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

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

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

---

<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.

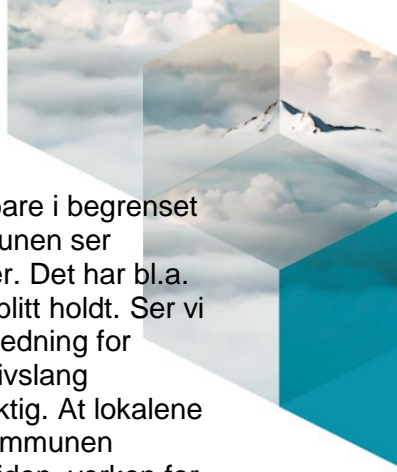
I intervjuene vi gjennomførte ba vi aktørene vurdere fordeler og ulemper med dagens lokalisering. Som nevnt så fylkeskommunen et potensiale for samarbeid mellom skole og

---

<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 intervjutrening. 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.

### **Veiledernes egen faglige utvikling**

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



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

Fra fylkeskommunens side som har det faglige ansvaret for tjenesten, var det en bevisst strategi at de to veilederne skulle få delta på mest mulig av kompetansehevende 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

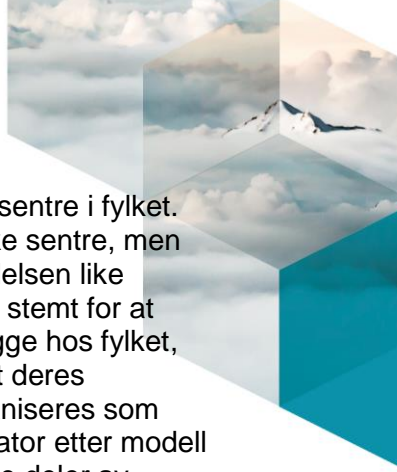
Så langt har Karriere Sunnhordland vært et pilotprosjekt. I dybdeintervjuene ba vi aktørene vurdere veien videre både for Karriere Sunnhordland og en ytterligere etablering av andre karrieresentre i Hordaland. Tilbakemeldingen fra de vi har intervjuet kan i og for seg oppsummeres kort med at de absolutt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

# Karriererettleiing gjev klarleik og motivasjon



**K**arriererettleiing kan ruste folk til å orientere seg og tenkje nytt i ein arbeidsmarknad i rask endring. I ei spørjeundersøking blant personar som har vore til karriererettleiing ved offentlege karrieresenter, seier respondentane at dei har fått eit klarare bilete av kva for moglegheiter dei har med omsyn til utdanning og arbeid. Mange opplever òg auka motivasjon for å gå i gang med utdanning eller jobbsøking.

## OM UNDERSØKINGA

Føremålet med spørjeundersøkinga er å styrkje kunnskapsgrunnlaget som kan brukast til å auke kvaliteten på karriererettleiinga ved offentlege karrieresenter, og til å gje innspel til politikktutforming på karriererettleiingsfeltet.

Personar som var til karriererettleiing hjå dei offentlege karrieresentera i løpet av 2016,

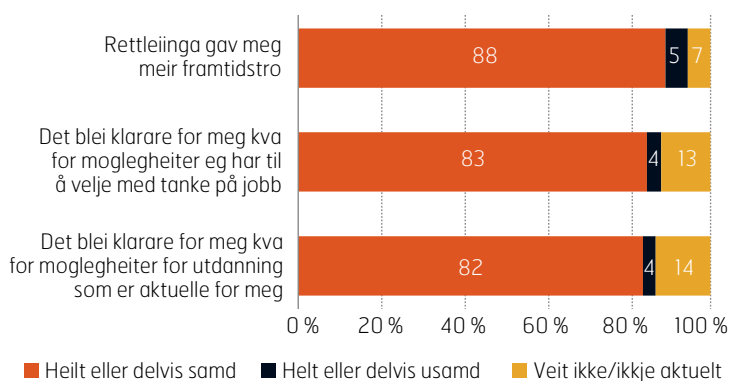
svara fortløpande på undersøkinga. Undersøkinga inneheld spørsmål om respondentane sin bakgrunn, rettleiingstimen, karrieresenteret og rettleiaren. I alt svara 3 274 personar på undersøkinga. Det er i hovudsak karrieresentera sjølve som har sendt ut undersøkinga, og Kompetanse Noreg kjenner difor ikkje til kor stor svarprosent dei 3 274 svara utgjer. Sitata er henta frå fritekst-svar i undersøkinga.

*«Det nyttigaste for meg var å finne den kortaste og beste måten å bli fagarbeidar på, med tanke på alderen min og det å kunne få ein fast jobb.»*

### FÅR MOTIVASJON TIL Å GÅ I GANG MED UTDANNING ELLER JOBSØKING

Arbeidslivet endrar seg raskt. Desse endringane kan gje nye moglegheiter, men dei inneber òg at mange ikkje kan forvente at dei vil utføre arbeidsoppgåvene sine på den same måten som dei alltid har gjort, eller stå i den same jobben i heile yrkeslivet. Karrierertleing kan gjere det klarare for folk korleis dei kan utvikle og ta i bruk kompetansen sin, og dermed handtere forandringar i arbeidsmarknaden. I undersøkinga svarar over 80 prosent av respondentane at dei er heilt eller delvis samde i at rettleiinga førte til at det vart klarare for dei kva for moglegheiter dei har med omsyn til utdanning og arbeid. Fire prosent var heilt eller delvis usamde i desse påstandane, medan resten svarta at dei ikkje visste, eller at det ikkje var aktuelt for dei. 88 prosent seier at rettleiinga gav dei meir framtidstro.

**FIGUR 1** Kor samd eller usamd er du i dei følgjande påstandane om utbyttet ditt av rettleiinga? Prosent. N=3 274.

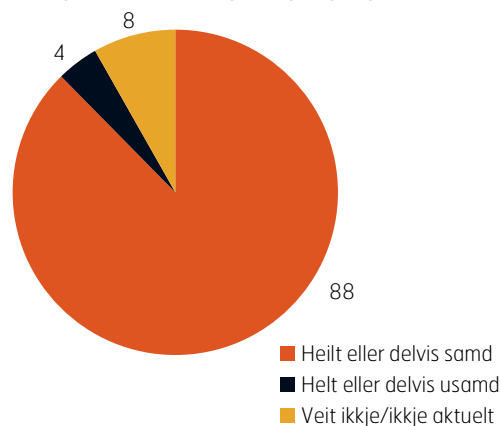


\* «Heilt eller delvis samd» består av svaralternativa «heilt samd» og «delvis samd». «Heilt eller delvis usamd» består av svaralternativa «heilt usamd» og «delvis usamd».

2 157 av respondentane seier at dei ønskte rettleiing om moglegheiter for utdanning. Blant desse respondentane er 88 prosent heilt eller delvis samde i at rettleiinga motiverte dei til å gå i gang med utdanning (Figur 2).

**FIGUR 2** Svar på spørsmålet «Kor samd eller usamd er du i følgjande påstand om utbyttet ditt av rettleiinga?» blant dei personane som ønskte rettleiing om moglegheiter for utdanning. Prosent. N=2 157.

Rettleiinga motiverte meg til å gå i gang med utdanning.

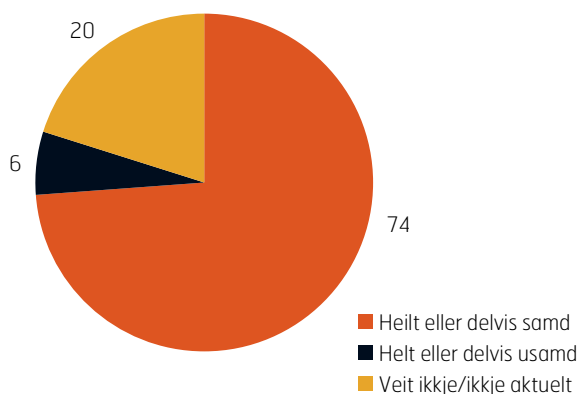


\* «Heilt eller delvis samd» består av svaralternativa «heilt samd» og «delvis samd». «Heilt eller delvis usamd» består av svaralternativa «heilt usamd» og «delvis usamd».

Blant dei som ønskte rettleiing om moglegheiter for jobb (1 391 respondentar), er det 74 prosent som seier at rettleiinga motiverte dei til å gå i gang med jobbsøking (Figur 3).

**FIGUR 3** Svar på spørsmålet «Kor samd eller usamd er du i følgjande påstand om utbyttet ditt av rettleiinga?» blant dei personane som ønskte rettleiing om moglegheiter for jobb. Prosent. N=1 391.

Rettleiinga motiverte meg til å gå i gang med jobbsøking.



\* «Heilt eller delvis samd» består av svaralternativa «heilt samd» og «delvis samd». «Heilt eller delvis usamd» består av svaralternativa «heilt usamd» og «delvis usamd».

For alle respondentane samla er det høvesvis 75 og 59 prosent som seier at dei vart heilt eller delvis motiverte til å gå i gang med utdanning og jobbsøking.

Som vi har beskrive, svarar mange av respondentane at motivasjonen for utdanning og jobbsøking har auka. Men det kan òg vere at andre aktivitetar enn utdanning og jobbsøking er aktuelle for dei som er til rettleiing. I somme situasjonar kan det til dømes vere like viktig å bli motivert til å gjere endringar i den jobbsituasjonen ein har i dag, som å søkje ein ny jobb. Slike nyansar vert ikkje fanga opp i undersøkinga.

### POSITIVE MØTE MED PROFESJONELLE KARRIERERETTLEIARAR

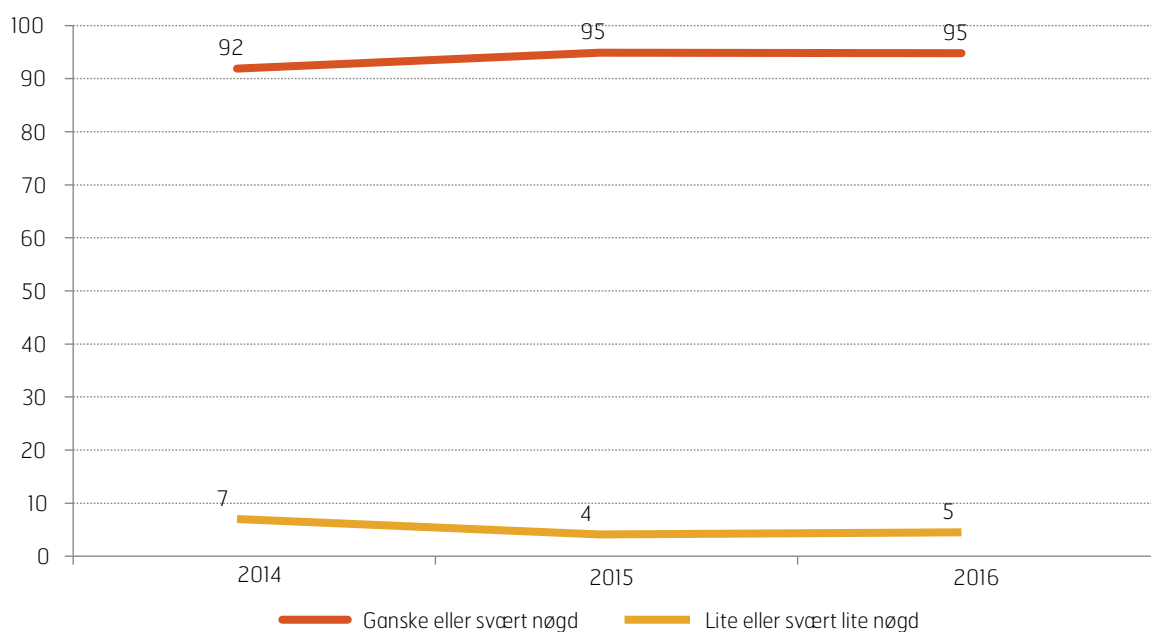
De aller fleste respondentane har ei positiv oppleving av karriererettleiaren, og 97 prosent seier at rettleiaren verka profesjonell. 92 prosent svarar at rettleiaren bidrog med nye perspektiv, og på eit ope spørsmål om kva som har vore mest nyttig i rettleiinga, kjem det fram at mange opplever at karriererettleiaren bidrog til at dei kunne sjå situasjonen sin og kva for moglegheiter dei har, i eit nytt lys.

### NØGDE BRUKARAR VIL TILRÅ KARRIERESENTERA TIL ANDRE

95 prosent av respondentane er ganske eller svært nøgde med karriererettleiinga. Denne prosentdelen har halde seg stabil dei siste tre åra, som vist i Figur 4. 94 prosent av respondentane i 2016 seier at dei ville tilrådd karrieresenteret til andre.

«Det var fantastisk å få rydda i situasjonen min. No kan eg jobbe mykje meir målretta for å få til nye løysingar. Rettleiaren utfordra meg på viktige område eg ikkje har tenkt på tidlegare.»

FIGUR 4 Alt i alt, kor nøgd er du med karriererettleinga? 2014–2016. Prosent.



\* Om lag eitt prosent har svara veit ikkje/ikkje aktuelt på dette spørsmålet i 2014, 2015 og 2016.

\*\* Det var 2 952 respondentar i 2014, 3 114 respondentar i 2015 og 3 274 respondentar i 2016.

#### TILFREDSE BRUKARAR UAVHENGIG AV BAKGRUNN

Dei personane som har svara på undersøkinga, har ulik bakgrunn med omsyn til kjønn, utdanningsnivå, alder og om dei er i jobb, utdanning eller annan hovudaktivitet. Det er små skilnader

i kor tilfredse desse gruppene er. Viss vi tek utgangspunkt i svara til respondentane, kan det sjå ut til at karrieresentera lykkast i å tilpasse rettleiinga til ulike målgrupper, og at personar med ulik bakgrunn kan ha godt utbytte av å gå til karriererettleiing.

**PS 36/17 Ymse**