



Regionale koblingsbokser mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft og utdanning

Oxford Research er et nordisk analyseselskap. Vi dokumenterer og utvikler kunnskap gjennom analyser, evalueringer og utredninger slik at politiske og strategiske aktører kan få et bedre grunnlag for sine beslutninger. Vi kombinerer vitenskapelige arbeidsmetoder med kreativ idéutvikling for å tilføre våre kunder ny kunnskap. Vårt spesialfelt er analyser og evalueringer innen nærings- og regionalutvikling, forskning og utdanning samt velferds- og utdanningspolitikk.

Oxford Research har kontorer i Kristiansand, Stockholm, København, Kotka og Brussel og retter sitt arbeid mot det nordiske og det europeiske markedet.

Se www.oxford.no for mer informasjon om selskapet

Oxford Research:

SVERIGE

Oxford Research AB
Box 7578
Norrländsgatan 12
103 93 Stockholm
Telefon: (+46) 702965449
office@oxfordresearch.se

FINLAND

Oxford Research OY
Heikinkatu 7,
48100, Kotka
Finland
GSM: +358 44 203 2083
jouni.eho@oxfordresearch.fi

NORGE

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norge
Telefon: (+47) 40 00 57 93
post@oxford.no

DANMARK

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20, 4. sal
2000 Frederiksberg C
Danmark
Telefon: (+45) 33 69 13 69
Fax: (+45) 33 69 13 33
office@oxfordresearch.dk

BELGIA

Oxford Research
c/o ENSR
5, Rue Archimède, Box 4
1000 Brussels
Phone +32 2 5100884
Fax +32 2 5100885
secretariat@ensr.eu

Tittel: Regionale koblingsbokser mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft og utdanning

Undertittel:

Oppdragsgiver: Kommunal- og regionaldepartementet

Prosjektperiode: Februar 2013 – august 2013

Prosjektleder: Bjørn Brastad

Forfattere: Bjørn Brastad, Aase Marthe J. Hørrigmo, Tor Egil Viblemo og Andre Flatnes

Kort sammendrag: Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) har engasjert Oxford Research til å utarbeide en analyse av hvordan innsatsen for kompetanseheving for voksne dekker en del sentrale funksjoner i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet. Analysen fokuserer på tre hovedelementer. Den gir en oversikt over hvordan oppgavene løses i de ulike fylkene, vurderer ulike modeller for organisering av arbeidet samt gir innspill til forbedringsområder.

Forord

Et virkemiddel for å bidra til mer funksjonelle, regionale arbeidsmarkeder, er aktivt arbeid for å få flere voksne til å gjennomføre kompetanseheving. I de fleste fylker er det over tid vokst frem en rekke offentlige instanser (koblingsbokser) mellom kompetanse- og utdanningsøkende voksne på den ene siden og utdanningsinstitusjonenes kurs- og videreutdanningstilbud på den andre. Bistands- og veiledningstjenestene er imidlertid ulikt bygd opp og organisert i fylkene. Som et resultat av dette har Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) ønsket å få utarbeidet en analyse av hvordan innsatsen for kompetanseheving for voksne dekker en del sentrale funksjoner i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet. Analysen fokuserer på tre hovedelementer, hvor det første er det mest sentrale:

- Gi en oversikt over hvordan oppgavene løses i de ulike fylkene
- Vurdering av ulike modeller for organisering av arbeidet
- Vurdering av mulige forbedringsområder

Utredningen er gjennomført i tidsperioden fra februar til august 2013. Arbeidet med analysen har vært utført av Bjørn Brastad (prosjektleder), Aase Marthe J. Horigmo, Tor Egil Viblemo og André Flatnes. Underveis i evalueringen har vi hatt tett og god dialog med vår kontaktperson i KRD, fagdirektør Lisbeth Nylund. Vi takker for et godt samarbeid. Vi takker referansegruppen for mange gode innspill samt alle som har stilt opp til intervjuer. En lang rekke personer har bidratt med informasjon og synspunkter til analysen.

Vi vil takke KRD for et svært interessant oppdrag.

Kristiansand, august 2013



Harald Furre

Adm. dir.

Oxford Research AS

Innhold

Kapittel 1. Sammen drag	10
1.1 Hvordan er tilbudet i de ulike fylkene?	10
1.1.1 Hva gjør enkeltaktørene?	10
1.1.2 Hvordan er tilbudet i de ulike fylkene?	11
1.2 Ulike modeller for organisering av tilbudet	12
1.2.1 Dekning av de sentrale funksjonene	12
1.2.2 Relevans, kvalitet og effekt	13
1.3 Forbedringsmuligheter	13
Kapittel 2. Bakgrunn, formål og problemstillinger	15
2.1 Bakgrunn	15
2.2 Formål	15
2.3 Utredningens problemstillinger	16
2.3.1 Kartlegge det arbeidet som i dag gjøres	16
2.3.2 Vurdering av ulike modeller	16
2.3.3 Vurdere potensielle forbedringsområder	17
Kapittel 3. Metodisk opplegg	18
3.1 Eksplorative intervjuer	18
3.2 Litteraturstudie	18
3.3 Identifikasjon av aktørene på feltet	19
3.4 Undersøkelse blant alle aktørene på feltet og fylkeskommunenes utdanningsavdelinger	19
3.4.1 Aktørene på feltet	19
3.4.2 Fylkeskommunenes utdanningsavdelinger	19
3.5 Casestudier	20
3.6 Samlet vurdering av materialet	20
Kapittel 4. Hva forteller andre studier?	22
4.1 Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet	22
4.2 Tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge	23
4.2.1 Samarbeid mellom aktørene	23
4.3 Analyse av markedet for desentralisert høyere utdanning	24
4.4 Karriereveiledning i fylkene	24
4.5 Karriereveiledning viser vei – brukernes opplevelse og utbytte	26
4.6 Kartlegging av partnerskap for karriereveiledning	26
4.6.1 Buskerud	26
4.6.2 Troms	27
4.7 Studiesentrene i Nordland – organisering, resultater og framtidig rolle	27

Kapittel 5.	Hvordan er aktørene innrettet- resultater fra survey	29
5.1	Organisering, eierskap og størrelse	29
5.2	Målgrupper for aktørene	29
5.3	Arbeidsomfanget knyttet til sentrale funksjoner	30
5.4	Samarbeid med andre	33
5.5	Arbeidsdeling	35
5.6	Forskjeller i resultater mellom ulike aktørtyper og ulike fylker?	35
5.7	Styrker og svakheter	36
5.7.1	Styrker	36
5.7.2	Svakheter	37
5.8	Oppsummering	37
Kapittel 6.	Tilbudet i de ulike fylkene	39
6.1	Hva må alle fylker ha?	39
6.2	Akershus	40
6.2.1	Funksjoner og målgrupper	40
6.2.2	Informasjonsarbeid	41
6.2.3	Funksjonsdekning	41
6.3	Aust Agder	41
6.3.1	Aktører og organisering	42
6.3.2	Forslag om ny struktur for karrieresentre – «Karriere Aust Agder»	42
6.3.3	Funksjoner og målgruppe	42
6.3.4	Funksjonsdekning	44
6.4	Finnmark	45
6.4.1	Organisering	45
6.4.2	Funksjonsdekning	45
6.5	Hedmark	46
6.5.1	Funksjoner og målgrupper	46
6.5.2	Informasjon	47
6.5.3	Funksjonsdekning	48
6.6	Hordaland	48
6.6.1	Organisering	48
6.6.2	Funksjonsdekning	49
6.7	Møre og Romsdal	50
6.7.1	Funksjon og målgruppe	50
6.7.2	Informasjon	51
6.7.3	Funksjonsdekning	51
6.8	Nordland	52
6.8.1	Funksjoner og målgrupper	53
6.8.2	Kobling og aktører	55
6.8.3	Funksjonsdekning	55

6.9	Nord-Trøndelag.....	56
6.9.1	Organisering.....	56
6.9.2	Funksjonsdekning.....	56
6.10	Oppland.....	57
6.10.1	Funksjon og målgruppe.....	58
6.10.2	Informasjon.....	59
6.10.3	Funksjonsdekning.....	59
6.11	Oslo.....	60
6.11.1	Organisering.....	60
6.11.2	Funksjonsdekning.....	61
6.12	Rogaland.....	61
6.12.1	Organisering.....	61
6.12.2	Funksjonsdekning.....	61
6.13	Sogn og Fjordane.....	62
6.13.1	Aktører og organisering.....	62
6.13.2	Funksjoner og målgrupper.....	63
6.13.3	Funksjonsdekning.....	64
6.14	Sør-Trøndelag.....	65
6.14.1	Organisering.....	65
6.14.2	Funksjonsdekning.....	65
6.15	Telemark.....	66
6.15.1	Organisering.....	66
6.15.2	Funksjonsdekning.....	66
6.16	Vest Agder.....	67
6.16.1	Organisering.....	67
6.16.2	Funksjonsdekning.....	68
6.17	Vestfold.....	68
6.17.1	Organisering.....	68
6.17.2	Funksjonsdekning.....	68
6.18	Østfold.....	69
6.18.1	Organisering.....	69
6.18.2	Funksjonsdekning.....	69
6.19	Oppsummering.....	69
Kapittel 7.	Nærmere om tilbudet i Buskerud og Troms.....	71
7.1	Buskerud.....	71
7.1.1	Problemsituasjonen i Buskerud.....	71
7.1.2	Oversikt – tilbudet og koblingsaktører i Buskerud.....	72
7.1.3	Karrieresentrene.....	74
7.1.4	Utviklingstiltak og prosjektplan for utvikling av karrieresentre i Buskerud.....	75
7.1.5	Hvordan fungerer det samlede tilbudet?.....	75

7.2	Troms	77
7.2.1	Problemsituasjonen i Troms	77
7.2.2	Koblingsbokser i Troms	77
7.2.3	KARRI og Yrkesopplæringsnemnda	78
7.2.4	Studieverksted	79
7.2.5	Hvilke funksjoner dekkes i Troms?	79
7.3	Diskusjon av funnene	81
7.3.1	Kobling, rolleavklaring	82
7.3.2	Forholdet problem – løsning - mål	82
7.3.3	Videre arbeid	83
Kapittel 8.	Hovedmodeller for organisering av tilbudet	84
8.1	Ulike modeller for organisering av tilbudet	84
8.1.1	Modell 1 – kun lovpålagt voksenopplæring	84
8.1.2	Modell 2 - voksenopplæring + karrieresenter	85
8.1.3	Modell 3 – integrert modell	85
8.2	Nærmere diskusjon av modellene	85
8.2.1	Dekning av de sentrale funksjonene	85
8.2.2	Relevans, kvalitet og effekt	86
Kapittel 9.	Mulig videreutvikling av tilbudet	87
9.1	Forbedringsmuligheter sett fra aktørene på feltet	87
9.1.1	Ansvarsfordeling og arbeidsdeling mellom aktører	88
9.1.2	Finansiering og ressurser	88
9.1.3	Tilbud og organisering	88
9.2	Oxford Research sine anbefalinger	88

Tabelliste

Tabell 1: Oversikt over datakilder i de ulike fylkene.	20
Tabell 2: Oversikt over typer av aktører som tilbyr tjenester relatert til opplæring, i Nordland fylkeskommune.	54
Tabell 3: Aktører i Buskerud	72

Figurliste

Figur 1 Hovedmodeller for organisering av tilbudet.....	12
Figur 2: Målgrupper for aktørene. (n=57)	30
Figur 3: Funksjoner som dekkes av aktørene. (n=57).....	32
Figur 4: Koblingsboksaktørenes samarbeid med andre aktører. (n=57).....	34
Figur 5: I hvilken grad er det en god arbeidsdeling med andre? (n=57)	35
Figur 6 Aktører i Troms.....	79
Figur 7 Hovedmodeller for organisering av tilbudet.....	84

Kapittel 1. Sammendrag

Et virkemiddel for å bidra til mer funksjonelle, regionale arbeidsmarkeder, er aktivt arbeid for å få flere voksne til å gjennomføre kompetanseheving. I de fleste fylker er det over tid vokst frem en rekke offentlige instanser (koblingsbokser) mellom kompetanse- og utdanningsøkende voksne på den ene siden og utdanningsinstitusjonenes kurs- og videreutdanningstilbud på den andre. Bistands- og veiledningstjenestene er imidlertid ulikt bygd opp og organisert i fylkene. Som et resultat av dette har Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) ønsket å få utarbeidet en analyse av hvordan innsatsen for kompetanseheving for voksne (25 år og eldre) dekker en del sentrale funksjoner i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet. Disse funksjonene er:

- Informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov.
- Kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov.
- Aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning.
- God kunnskap om lokalt/regionalt arbeidsmarked.
- Kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller utvikling av slike tilbud.

Det sentrale i vår analyse er således ikke hva de ulike aktørene kalles, men å identifisere i hvilken grad de funksjonene som er beskrevet over dekkes på en god måte gjennom de aktørene som befinner seg i fylkene. Vår analyse har fokusert på tre hovedelementer:

- Å gi en oversikt over hvordan oppgavene løses i de ulike fylkene
- Å gi en vurdering av ulike modeller for organisering av arbeidet
- Å gi en vurdering av mulige forbedringsområder

I det videre gis det en nærmere oversikt over våre hovedfunn på disse områdene.

1.1 Hvordan er tilbudet i de ulike fylkene?

For å kartlegge hvordan tilbudet er i de ulike fylkene, har vi både gjennomført en survey blant aktørene som jobber på feltet, gjennomført en litteraturstudie samt intervjuer med utdanningsavdelingene. Alle de ulike kildene trekker i samme retning og bekrefter og støttet opp om hverandre. Dette styrker analysens troverdighet.

1.1.1 Hva gjør enkeltaktørene?

Den gjennomførte surveyen blant aktørene gir et godt bilde av hvordan enkeltaktørene er organisert og hvordan de jobber. Vi vil trekke fram følgende forhold:

- En del av aktørene er relativt ferske, mens en stor andel av dem er små. Omtrent 50 prosent har tre eller færre årsverk, mens 60 prosent har et budsjett på tre millioner kroner eller mindre. Dette gjør dem sårbare.
- Aktørene har et bredt spekter av målgrupper. Tilnærmet alle fokuserer på voksne fra 19 til 24 år og voksne over 25 år med rett eller uten rett til videregående opplæring. Det er også en stor andel som har bedrifter, bransjeforeninger, kommuner og veiledere i NAV som målgrupper.
- Aktørene fokuserer i stor grad på informasjon, motivering og veiledning til enkeltpersoner. Det innebærer at aktørene i hovedsak dekker funksjonen knyttet til informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov. I tillegg dekker de også oppgaven som går på aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning.
- Omfanget av kontakt med lokalt nærings- og arbeidsliv og samarbeid med utdanningsinstitusjoner er relativt liten. En medvirkende årsak til det er blant annet at mange av aktørene er små.
- En god del av aktørene samarbeider med andre aktører som opererer på feltet. Koblingsboksaktørene samarbeider mest med fylkeskommunes utdanningsavdeling, mens det samarbeides i mye mindre omfang med LO,

NHO, bransjeorganisasjoner, fagskoler og andre mellomledd i utdanningsmarkedet.

- Arbeidsdelingen med fylkeskommunen er god. Halvparten av aktørene synes det er en god arbeidsdeling med andre tilsvarende organisasjoner, NAV og kommunene. Det indikerer det at det er et visst forbedringspotensial her.

1.1.2 Hvordan er tilbudet i de ulike fylkene?

Det er stor variasjon i hvordan tilbudet er organisert i de ulike fylkene. Nordland representerer en «maksimums»-variant med en rekke ulike aktørtyper med forskjellige roller. I motsatt ende av skalaen er eksempelvis Akershus som kun i liten grad har et tilbud som går utover lovpålagt voksenopplæring for individer over 25 år. Gjennom veiledningssentrene har voksne likevel noen muligheter til å få enkelte former for veiledning.

Til tross for at det er stor variasjon, er det noen funksjoner som går på tvers av fylkene. Alle fylkene tilbyr lovpålagte oppgaver knyttet til voksenopplæring. I tillegg har de fleste enkelte former for rådgivning. Når det kommer til veiledningstjenester til personer over 25 år, er det noen fylker som ikke tilbyr karriereveiledning. De fleste fylkene tilbyr likevel noen former for veiledning gjennom voksenopplæring eller OPUS-er, og er opptatte av å motivere deres brukere. Samtlige fylker har enheter som foretar realkompetansevurderinger, men det varierer med tanke på hvilke instanser det er som gjennomfører dette. I hovedsak er dette tillagt organer som er tilknyttet voksenopplæringen, uavhengig av om de heter senter for voksenopplæring, OPUS eller studieverksted.

Tjenestene tar i hovedsak utgangspunkt i den enkelte og deres rettigheter og behov, og i mindre grad behovene i næringslivet. Det betyr ikke at de ulike aktørene ikke har kunnskap om næringslivet, men at fokus i hovedsak er på den enkelte bruker. I noen fylker er det likevel et uttalt mål om at karrieresenter eller lignende skal arbeide i skjæringsfeltet mellom arbeidslivets og den enkeltes behov, slik at både den enkeltes kompetanse økes og nærings- og arbeidslivet sikres den kompetansen de etterspør.

Generelt er det en rekke forsøk på å koble mellom tilbydere av opplærings- og utdanningstjenester, fylkeskommuner, kommuner og arbeidsliv på systemnivå. Partnerskapsmodellen står sterkt på dette feltet. Flere fylker har i tillegg til det overordnede regionale partnerskapet også et fylkes-

kommunal partnerskap for karrieresentrene, samt flere regionale partnerskap rundt konkrete karriere-/opplæringsentre. Yrkesopplæringsnemndene i fylkene har i tillegg et koblingsansvar med tanke på yrkesfaglige studietilbud på videregående skoler og bidrar sammen med opplæringskontorene med å sikre læreplasser for personer i videregående utdanningsløp.

Møre og Romsdal representerer i denne sammenhengen en annerledes modell. Her er det ikke etablert noe partnerskap med partene i arbeidslivet omkring opplæring og videreutdanning. Men fylkeskommunen er likevel svært aktive i å legge til rette for at utdanningstilbudet i regionen, det være seg på videregående eller høyskolenivå, er i tråd med de behovene som finnes i det regionale arbeidslivet. Dette arbeidet drives av nærings- og regionavdelingen og ikke av utdanningsavdelingen i fylket.

Våre dybdeintervjuer med representanter for fylkeskommunene gir ikke grunnlag for å kunne si noe om hvorvidt koblingene på systemnivå fungerer etter hensikten. Vi kan derfor kun konstatere at denne koblingen mellom arbeidsliv, fylkeskommune og opplæringsinstitusjoner finnes i ulike former og hovedsakelig på systemnivå.

Dersom koblingsboks-begrepet skal forstås som kobling på operativt nivå, der aktørene i karrieresenter eller lignende driver oppsøkende virksomhet overfor bedrifter og etablerer relasjoner mellom skoler eller enkeltpersoner med bedrifter eller arbeidsgivere i offentlig sektor, er dette en type funksjon som i liten grad finnes. I Nordland, som er kommet lengst av fylkene, finnes heller ikke denne typen koblingsbokser. RKK-ene ivaretar riktignok noe av behovet for kontakt mellom utdanningsinstitusjoner og kommunene og deres ansatte, men utover dette finnes heller ikke her en slik koblingsboksfunksjon.

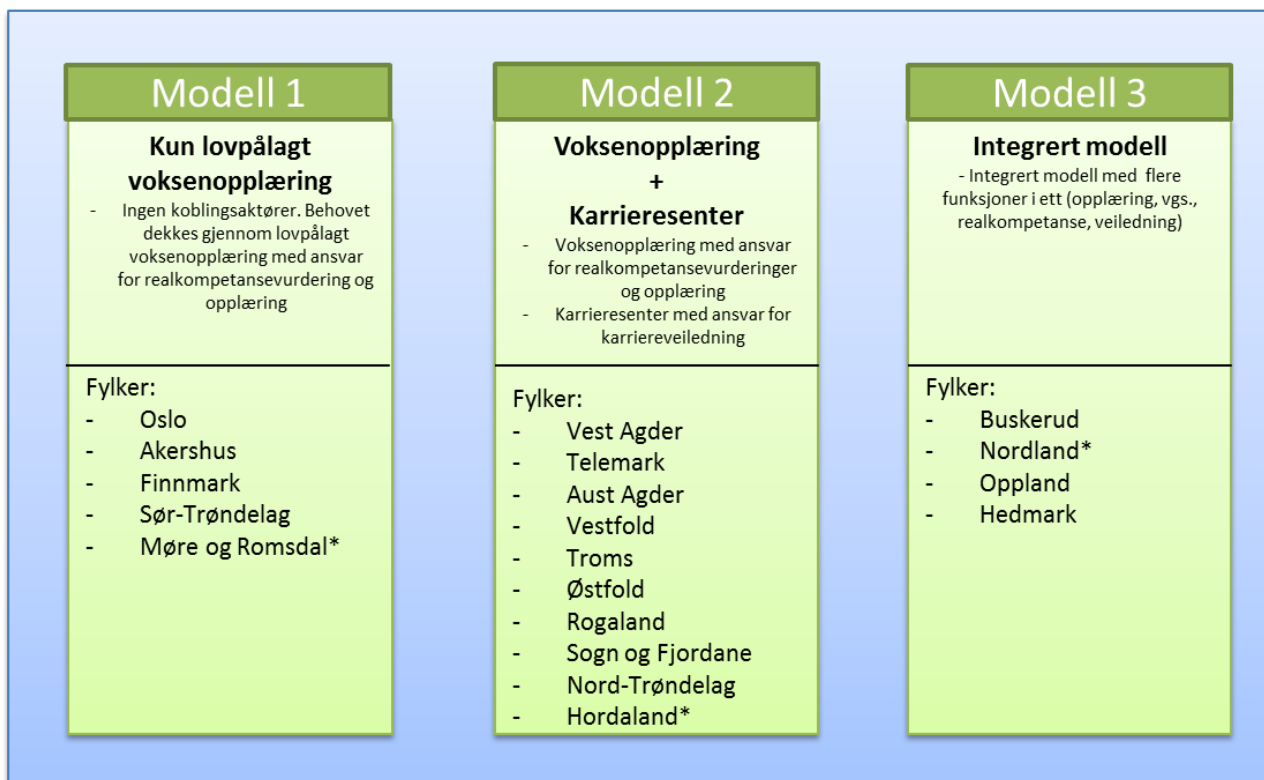
Enkelte av karrieresentrene eller OPUS-ene bruker noen ressurser på å bygge relasjoner mot arbeidslivet, men omfanget her er begrenset. Aktørene har ikke tilstrekkelig med ressurser til å drive oppsøkende virksomhet over for arbeidslivet.

1.2 Ulike modeller for organisering av tilbudet

I figuren under har vi klassifisert fylkenes tilbud om opplæring, vurdering og veiledning til voksne over 25 år. Vi har valgt å dele inn de ulike organisasjonsmodellene i tre arketyriske modeller. Vi vil

gjøre oppmerksom på at en slik modell innebærer en forenkling i forhold til å ivareta alle dimensjonene ved de ulike regionale modellene. For noen fylker vil tilbudet fremstå som mindre utbygd enn hva det i virkeligheten vil være.

Figur 1 Hovedmodeller for organisering av tilbudet



For å diskutere hvor hensiktsmessig de tre modellene er, er det to forhold som det er nødvendig å drøfte nærmere:

- I hvilken grad dekkes de sentrale funksjonene i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet?
- Relevans, kvalitet og effekt

At de mest sentrale funksjonene dekkes er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig forutsetning for å utforme et godt samlet tilbud. For å kunne gi gode anbefalinger hvordan tilbudet bør være, er det også nødvendig å belyse relevans, kvalitet og effekt. Valg av organisatorisk løsning er kun et virkemiddel for å oppnå dette.

1.2.1 Dekning av de sentrale funksjonene

Uavhengig av modell er det slik at funksjonen knyttet til informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov og aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning dekkes i en viss utstrekning i alle fylkene. Det er imidlertid variasjoner i dekningsgraden ut fra flere dimensjoner, blant annet befolkningsstørrelse/befolkningkonsentrasjon og antall aktører som en har. De fylkene som har en stor og konsentrert befolkning har gode forutsetninger for arbeidet rettet mot individer. Dette innebærer at fylkene i modell 1 (med unntak av Finnmark) ikke trenger å etablere egne koblingsboksaktører for å dekke disse funksjonene på en hensiktsmessig måte. Når det gjelder modell 2 og 3, er det slik at modell 3 i større grad er i stand til å dekke funksjonene på individnivået på en fyllestgjørende måte. Dette må imidlertid

sees i sammenheng med ressursinnsatsen. Modell 3 innebærer at en har relativt mange koblingsboksaktører spredt over fylket, noe som er ressurskrevende. De fylkene som benytter modell 3 er fylker som generelt sett har mye midler tilgjengelig til regional utvikling. Det innebærer at det ikke vil være mulig for alle å ta den i bruk, men det kan uansett være formålstjenlig å se nærmere på hvordan den enkelte enhet er organisert.

Når det gjelder de funksjonene som er knyttet til nærings/arbeidslivet og utdanningsinstitusjoner, er det større variasjon i funksjonsdekningen mellom de ulike modellene. Uavhengig av hvilken modell som er valgt, har alle aktørene en viss kunnskap om lokalt/regionalt arbeidsmarked. Det er imidlertid slik at de fylkene som har valgt modell 3 har bedre forutsetninger for å dekke denne funksjonen i og med at de ofte er mer spisset innen for et mindre geografisk område.

Når det gjelder kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov samt kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller utvikling av slike tilbud, er modell 3 i større grad i stand til å dekke disse. En medvirkende årsak til dette er at en har integrert de ulike funksjonene i felles enheter samt i større grad har ressurser som gjør at en får rom til å arbeide mer spesialisert med disse oppgavene. Dette gjør at arbeid mer aktivt over for regioner og grupper som har særskilte behov.

1.2.2 Relevans, kvalitet og effekt

De tre hovedmodellene sier i hovedsak noe om omfanget av tilbudet og grad av integrasjon innad i fylket. De sier ikke noe om kvalitet, relevans eller effekt av det samlede tilbudet. Det er dermed vanskelig å skulle komme med konkrete anbefalinger for videreutvikling av organiseringen av tilbudet. Det vil kreve at en er i stand til både å belyse relevans og effekt. Valg av organisatorisk løsning er kun et virkemiddel for å oppnå dette. Det er dermed svært viktig at en fokuserer på relevans og resultater og effekter framover.

De fylkeskommunene som har de mest operative modellene, slik som Nordland og også til en viss grad Møre og Romsdal, selv om dette ikke fremgår av modellen, også er fylkeskommuner som har store finansielle ressurser. Dette gjør at dette ikke uten

videre er mulig å overføre disse systemene til andre fylkeskommuner.

Innad i de fleste fylkeskommunene ser det ut til å være stort rom for lokal tilpasning. OPUS i Ringerike eller i Hallingdal, begge i Buskerud, er ikke utformet på samme måte. Dette er en tendens vi ser i de fleste fylkene. Dette gjør at tilbudet rent teoretisk lettere kan tilpasses brukernes behov, men det gir ingen garanti for at det er de optimale løsningene som er valgt. Det faller utenfor rammene av oppdraget å undersøke effektene og kvaliteten på tilbudene, men kunnskap om dette vil være svært viktig dersom det skal gis konkrete anbefalinger for videre utvikling av tilbudene som finnes i dag.

På generelt grunnlag indikerer vårt datamateriale at samlokalisering av ulike tjenester gir større kunnskap og kjennskap til hva som finnes av tilbud. En integrert modell vil på dette området dermed være å foretrekke. Samtidig viser tilfellet Møre og Romsdal at det er mulig å arbeide med kompetanseheving tilpasset regionale behov på helt andre måter enn gjennom de tradisjonelle fylkeskommunale kanalene for opplæring og utdanning.

1.3 Forbedringsmuligheter

Det finnes en del forbedringsmuligheter for å utvikle et enda bedre tilbud for å dekke de sentrale funksjonene i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet. Vi vil trekke fram følgende punkter:

- Dette vil hensiktsmessig å utforme en programteori på feltet. Programteorien er det som finnes bak intensjoner og resultat, og som kan forklare hvordan en tenker seg sammenhengen mellom innsats og resultat. Programteorien beskriver også hvilke tiltak man ser som nødvendig for å komme fram til ønsket målsetting, og hvilke forutsetninger som må oppfylles for å gjøre det. Programteorien kan dermed brukes til å justere og videreutvikle innsatsen.
- Surveyen viser at en stor andel koblingsboksaktørene er små. Omtrent 50 prosent av dem har tre eller færre årsverk, mens 60 prosent har et budsjett på tre millioner kroner eller mindre. Som en følge av dette blir disse aktørene ikke i stand til å drive mer oppsøkende og proaktiv virksomhet over for nærings-/arbeidslivet og utdanningstilbyderne. Det er dermed nødvendig med en nærmere diskusjon av om ressursgrunnlaget er tilstrekkelig samt en diskusjon av opp-

gavefordelingen mellom aktørene. I hvilken grad bør det være en spesialisering knyttet til den oppsøkende virksomheten?

- Aktørene på feltet er for lite opptatt for lite opptatt av hvilke resultater og effekter som oppnås. Dette gjør at en i mindre grad blir i stand til å foreta kursjusteringer og endre ressursallokeringen. Vi anbefaler at det utvikles et enkelt system der koblingsboksaktørene må rapportere sine aktiviteter, resultater og effekter i. Dette bør utvikles av fylkeskommune og departementene i sammen.
- Det er mange aktører på feltet. For å få et mest mulig velfungerende system, anbefaler vi at det opprettes enhetlige koblingsbokser i fylkene. Det bør i så stor grad som mulig opprettes et system som fungerer som «en dør inn». Et slikt system vil gjøre tjenestene mer tilgjengelige og trolig virke positivt på brukerne.
- Utredningen viser at det er store variasjoner i det regionale behovet. Det er viktig å sikre en god regional tilpasning. Det finnes ikke en modell for å organisere tilbudet på som passer for alle. Vi anbefaler at viktig at en lager et fleksibelt system som er tilpasset hvert enkelt fylkes behov.
- Vår analyse viser at aktørene på feltet i stor grad fokuserer på informasjon og rådgivning over for enkeltpersoner. Dette innebærer at det er viktig å prioritere opplæring innenfor karrierehåndteringsferdigheter.
- Det er en tendens til at de fylkene hvor også nærings- og regionalavdelingen i fylkeskommunene er involvert i arbeidet i sterkere grad er fokusert på behovet i nærings-/arbeidslivet. For å få best mulig samlede resultater, anbefaler vi at arbeidet på feltet skjer med i samvirke mellom utdanningsavdelingen og nærings- og regionalavdelingen.
- Utredningen viser at det ligger et visst potensial i få til en bedre arbeidsdeling mellom aktørene på feltet og fylkeskommunen, NAV, kommunene i regionen og andre tilsvarende organisasjoner. Vi anbefaler at en søker å få til mer forpliktende partnerskap og økt samarbeid mellom aktørene. Et annet virkemiddel som bør vurderes er å i større grad la finansieringen av aktørene skje gjennom at flere bidrar.

Kapittel 2. Bakgrunn, formål og problemstillinger

2.1 Bakgrunn

Det er et språk mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft i alle fylker¹. Dette gjelder både fagutdannede på videregående nivå og personer med høyere utdanning fra universiteter og høyskoler. Dette kompetansegapet eksisterer til tross for at kravene til kompetanse i arbeidslivet er raskt økende, og at kontinuerlig omstilling av arbeidskraft til nye kunnskaper og ferdigheter er en betingelse for fortsatt vekst i norsk økonomi².

I en regionalpolitisk sammenheng er det av stor betydning at regionale arbeidsmarkeder fungerer bedre når det gjelder tilgang på kompetent arbeidskraft. Dette gjelder særlig i mindre arbeidsmarkeder. Her er tilgangen på arbeidskraft med relevant kompetanse ofte lavere enn i større arbeidsmarkeder, pga. færre aktuelle kandidater i arbeidsmarkedet, lavere tilflytting og større avstand til høyere utdanningsinstitusjoner.

Et virkemiddel for å bidra til mer funksjonelle, regionale arbeidsmarkeder, er aktivt arbeid for å få flere voksne til å gjennomføre kompetanseheving. Dette gjelder både individuelt eller gjennom etter- og videreutdanning i organisasjonen/virksomheten de jobber i.

I de fleste fylker er det over tid vokst frem en rekke offentlige instanser mellom kompetanse- og utdanningsøkende voksne på den ene siden og utdanningsinstitusjonenes kurs- og videreutdanningstilbud på den andre. Disse kan kalles koblingsbokser, og er blant annet organisasjoner som karrieresentre, studiesentre, OPUS, studieverksteder og kompetansekontorer. Disse aktørene fungerer som bistands- og veiledningstjenester overfor voksne enkeltpersoner som vil orientere seg på utdanningsmarkedet for å heve sin egen kompetanse på arbeidsmarkedet. Noen av tjenestene retter seg også mot bedrifter og offentlige tjenesteprodusenter som søker kompetanseheving for egne ansatte.

Aktørene bak tjenestene er offentlige og ikke-kommersielle, og fungerer i stor grad som tilretteleggere og informasjonsveiledere i valg og opplegg av undervisningstilbud for den enkelte etterspørter, enten det er personer eller virksomheter. Aktørene

skiller seg dermed fra andre mellomledd i utdanningsmarkedet som for eksempel Folkeuniversitetet, Studieforbund, NKS og Studiesenteret.no. Disse fungerer i stor grad som tekniske distributører og praktiske leverandører av undervisningsopplegg fra så vel universitet, høyskoler og fagskoler/videregående skoler.

2.2 Formål

Bistands- og veiledningstjenestene er ulikt bygd opp og organisert i fylkene³. Det varierer også i hvilken grad disse tjenestene er innrettet på å mobilisere voksne og virksomheter til kompetanseheving, og roller og målgrupper kan i noen grad være sammenfallende. Som et resultat av dette, har KRD ønsket å få utarbeidet en analyse av hvordan innsatsen for kompetanseheving for voksne i fylkene dekker følgende funksjoner i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet:

- Informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov.
- Kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov.
- Aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning.
- God kunnskap om lokalt/regionalt arbeidsmarked.
- Kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller utvikling av slike tilbud.

Det sentrale i vår analyse er således ikke hva de ulike aktørene kalles, men å identifisere i hvilken grad de funksjonene som er beskrevet over dekkes på en god måte gjennom de aktørene som befinner seg i fylkene.

¹ Konkurransesgrunnlaget fra KRD

² NOU 2011:3, Kompetansearbeidsplassutvalget

³ Konkurransesgrunnlaget fra KRD.

2.3 Utredningens problemstillinger

KRD understreker at fylkeskommunene er en spesielt sentral aktør bak de ulike tjenestene ut fra ansvaret både for videregående opplæring og fagskolene, og som regionalpolitisk myndighet med ansvar for bl.a. næringsutvikling. Gjennom utredningen har det derfor vært naturlig og hensiktsmessig å benytte fylkene som geografiske analyseenhet.

For å dekke utfordringene som ligger i utredningens formål, har KRD spesifisert fem hovedproblemstillinger som skal dekkes:

- Hvordan fungerer de offentlige bistands- og veiledningstjenestene som møter kompetanse- og utdanningsøkende voksne?
- Hvilke funksjoner i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet dekkes/dekkes ikke?
- Hvilke aktører eksisterer og hvordan varierer tilbudet mellom de ulike fylkene?
- Hvilke modeller finnes for organiseringen av arbeidet?
- Hvor finnes potensielle forbedringsområder?

Disse problemstillingene har blitt belyst gjennom at leveransen dekker følgende tre elementer:

- Gir en oversikt over hvordan oppgavene løses i de ulike fylkene
- Vurderer ulike modeller for organisering av arbeidet
- Vurderer mulige forbedringsområder

I det videre vil vi gå nærmere inn i disse tre hovedområdene og diskutere vår tilnærming til dem.

2.3.1 Kartlegge det arbeidet som i dag gjøres

Utredningen gir en oversikt over det arbeidet som gjøres i dag. For å gjøre det, har vi blant sett nærmere på hvordan følgende oppgaver dekkes i fylkene:

- Hvilke organ/ aktører er operative og med hvilke(n) organisering, formål, roller, målgrupper og oppdragsgiver?
- Hvordan samarbeider eller deler de evt. arbeidet mellom seg og med andre?
- Hvilke ressurser har organene/aktørene, og hvor mye brukes samlet i hvert fylke?
- Hvilke resultater er dokumentert for de ulike aktørene?

Denne delen av oppdraget representerer en kartleggingsoppgave der formålet er å skaffe til veie en klar oversikt over hvordan forskjellige aktører i de ulike fylkene arbeider for å dekke de sentrale oppgavene i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet – med fokus på opplæring og kompetanseheving hos voksne.

For å lage en utfyllende kartlegging, vil det her ikke være tilstrekkelig å lage en oversikt som viser hvilke aktører som eksisterer som koblingsbokser. Vi har også i så stor grad som mulig lagt vekt på å få frem hvilke oppgaver de ulike aktørene faktisk løser:

- Hvilke av de fem funksjonene (se kapittel 2.2) i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet dekkes av aktørene?
- Hvordan arbeider de ulike aktørene og hvem samarbeider de med? Hva er deres relasjon til fylkeskommunen og kommunene?
- Er det overlapp mellom oppgavene til aktørene innen samme region?
- Hvem har overordnet kontroll/oversikt over de ulike aktørene dersom flere opererer innen samme region?

Kartleggingsarbeidet har tatt utgangspunkt i litteraturstudier basert på det som finnes av informasjon på nettsider, i tidligere rapporter og annet tilgjengelig materiale. Informasjonen ble så kvalitetssikret og videreutviklet gjennom eksplorative intervjuer, telefonundersøkelse blant representanter for de ulike aktørene samt intervjuer med utdanningsavdelingene i fylkeskommunene. Dette utdypes nærmere i kapittel 3.

2.3.2 Vurdering av ulike modeller

Gjennom utredningen skal det gis en vurdering av hovedmodeller for organisering av arbeidet med bistand, veiledning og mobilisering for kompetanseheving i fylkene samlet sett. Hvor vidt ser noen ut til å fungere mer hensiktsmessig enn andre?

For å vurdere de ulike modellene, har vi sammenlignet de ulike måtene fylkene/regionene organiserer innsatsen for kompetanseheving for voksne på. Vi har i så stor grad som mulig gjennomført en strategisk analyse av de ulike modellene. Dette innebærer at vi har vurdert de ulike modellenes styrker og svakheter når det gjelder hvordan innsatsen for kompetanseheving for voksne dekker de ulike funk-

sjonene i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet (se kapittel 2.2).

På grunn av at det er store demografiske ulikheter fylkene i mellom, har vi også vurdert modellene opp mot fylkene de eksisterer i. Hva er det med denne modellen som fungerer spesielt godt i denne regionen? Kunne modellen fungert like godt i andre regioner?

En viktig del av dette arbeidet har vært å søke etter de fellestrekkene som finnes på tvers av fylkene. Hvilke oppgaver løses av alle? Hva gjøres likt? Er det oppgaver som i realiteten løses likt, men som på papiret ser ut til å løses på ulike måter? I tillegg har det vært sentralt å se på hvordan samarbeidet fungerer mellom aktørene i de ulike fylkene. Er det mange overlappende oppgaver mellom aktørene? Er det en godt integrert samarbeidsmodell mellom dem?

Gjennom vurderingen av de ulike modellene har vi også fokusert på å avdekke om de regionale aktørene i realiteten er likere, eller mer forskjellig, i oppgavene de løser enn hvordan det ser ut på papiret gjennom valg av blant annet navn og organisasjonsform.

2.3.3 Vurdere potensielle forbedringsområder

Gjennom utredningen skal det gis en vurdering av muligheter for forbedring av dette arbeidet, herunder muligheter for økt samordning av ressurser på området.

Gjennom kartleggingsarbeidet og den strategiske vurderingen av de ulike modellene, har vi opparbeidet god kompetanse om-, og oversikt over hvordan arbeidet i blant de regionale aktørene mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft og utdanning faktisk fungerer. Basert på denne innsikten, har vi kommet med noen konkrete innspill til hvordan denne type arbeid bør videreutvikles for å drive mer effektivt og å oppnå en høyere grad av måloppnåelse knyttet til funksjonene i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet (se kapittel 2.2). Er det noen av aktørene som fremstår som spesielt sentrale? Er det et u hensiktsmessig stort overlapp mellom aktørene arbeidsoppgaver? Burde arbeidet som gjøres blant aktørene sentraliseres i ett organ per fylke? Er det i dag et så stort antall aktører at finansieringen til de ulike ikke står i stil med resultatet?

Kapittel 3. Metodisk opplegg

For å gjennomføre utredningen og besvare de ulike problemstillingene på en god måte, har vi tatt i bruk flere ulike metodiske verktøy. Dette er med på å styrke analysens troverdighet og bekreftbarhet. Rent konkret har vi benyttet følgende verktøy:

- Gjennomført eksplorative intervjuer med fylkeskommunen.
- Gjennomført en kortfattet litteraturstudie.
- Identifisert de ulike koblingsboksaktørene i fylkene.
- Gjennomført telefonundersøkelse med alle aktører i fylkene samt utdanningsavdelingene hos fylkeskommunene.
- Utarbeidet casestudier i to fylker. Disse dekker alle kjerneaktørene i fylkene samt de mest sentrale interessentene.

Alle elementene i det metodiske opplegget henger tett sammen og bygger på hverandre. De første elementene var et viktig utgangspunkt for å kunne gjennomføre telefonundersøkelsene samt casestudiene. I det videre gis det en mer inngående beskrivelse av de ulike elementene i det metodiske opplegget.

3.1 Eksplorative intervjuer

For å få en innledende oversikt over aktørene og deres organisering, formål, roller, målgrupper, oppdragsgiver, samarbeid og ressursbruk osv., ble det gjennomført telefonintervjuer med fire fylkeskommuner. Vi la vekt på at disse skulle være spredt rundt hele landet, slik at vi i størst mulig grad fanget opp variasjoner i hvordan aktørene er innrettet og fungerer. Det ble gjennomført intervjuer i Aust-Agder, Hedmark, Rogaland og Troms.

Denne grunnleggende innsikten om aktørene som ble opparbeidet gjennom disse intervjuene, ble både brukt som utgangspunkt for å lage et dekkende og godt spørreskjema for gjennomføringen av telefonintervjuene med aktørene på feltet samt intervjuene med de enkelte fylkeskommunene (se kapittel 3.4).

3.2 Litteraturstudie

For å få en oversikt over sentrale utfordringer, organiseringsmodeller og aktører på feltet, ble det gjennomført en litteraturstudie. Gjennom denne har vi blant annet sett nærmere på:

- Jørund K. Nilsen og Magne Langset, 2011. Studiesentrene i Nordland – organisering, resultater og framtidig rolle. NIVI-rapport 2011:7, NIVI, Oslo.
- Ellen Brandt, Taran Thune og Odd Bjørn Ure, 2009. Tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge: en analyse av status, strategier og samspill. NIFU STEP-rapport nr.6, NIFU STEP, Oslo.
- Tone H. Sollien, Eivind Kloster-Jensen og Espen Paus, 2009. Analyse av markedet for desentralisert høyere utdanning. Rapport 15-5-2009, Asplan Viak, Oslo.
- NOU 2011:3. Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet.
- VOX, 2012. Karriereveiledning i fylkene. En undersøkelse av omfang, organisering, tilbud og kompetanse. VOX-notat nr. 9/2012

I tillegg til disse arbeidene, har vi lagt svært stor vekt på å gå gjennom dokumentasjon fra de ulike fylkene som gir en oversikt over det arbeidet som gjøres. Dette er blant annet fylkeskommunenes hjemmesider, ulike strategiske dokumenter fra fylkeskommunene, saksinnstillinger og hjemmesider til aktørene på feltet. Disse kildene er med på å gi et godt bilde av hvordan tilbudet er organisert og hva det fokuseres på.

Litteraturstudien har delvis være med på å belyse de forskjellige problemstillingene direkte. I tillegg har den vært med på å gi oss en forståelse som vi har trukket på ved gjennomføringen av alle de andre elementene i det metodiske opplegget. I den forbindelse har den særlig vært benyttet for å skreddersy intervjuene med fylkeskommunene mest mulig i forhold til deres valgte organisering av tilbudet på feltet. På den måten har intervjuene vært med på å supplere og utfylle litteraturstudien.

3.3 Identifikasjon av aktørene på feltet

For å gjennomføre undersøkelsen blant alle aktørene på feltet i de ulike fylkene, var vi avhengig av å identifisere alle aktørene. For å gjøre dette, sendte vi ut en henvendelse til utdanningsavdelingene i alle landets fylkeskommuner. Disse ble bedt om å lage en oversikt over alle relevante aktører samt å oppgi kontaktinformasjon til disse. Dette inkluderte både navn på kontaktpersoner, telefonnummer og epostadresser.

Totalt var det 14 fylker som utarbeidet en oversikt til oss. De fylkene der vi ikke fikk oversikter var Østfold, Oslo, Hordaland, Telemark og Finnmark. Av disse fylkene har ikke Oslo og Finnmark noen aktører som kan betraktes som koblingsbokser, men det hadde vært ønskelig å få aktørlistene fra de tre gjenstående. Til tross for dette har vi likevel et godt grunnlag for å kunne gjennomføre en telefonundersøkelse blant dem som dekker bredden i aktørbildet.

3.4 Undersøkelse blant alle aktørene på feltet og fylkeskommunenes utdanningsavdelinger

For å få et representativt bilde av aktørene på feltet og deres organisering, formål, roller, målgrupper, oppdragsgiver, samarbeid, ressursbruk og forbedringsmuligheter, ble det gjennomført telefonintervjuer med:

- Alle aktørene i fylkene som ble identifisert (se kapittel 3.3)
- Alle fylkeskommunenes utdanningsavdelinger

Vi valgte en telefonundersøkelse framfor en webbasert undersøkelse fordi vi mener at dette vil gi en vesentlig høyere svarprosent og en bedre datakvalitet. Våre erfaringer fra andre oppdrag viser at det er en fallende svarprosent på webundersøkelser. For å få et mest mulig representativt bilde av situasjonen når populasjonen er begrenset, noe som er tilfelle her, er det helt avgjørende å ta i bruk en datainnsamlingsmetode som gir en høy svarprosent. Et enkelt eksempel illustrerer dette godt. Dersom populasjonen består av 200 enheter og en ønsker at feilmarginen skal ligge innen for 3 prosent, må en ha svar fra 168 respondenter. Dette tilsvarer en svarprosent på 84 prosent. Dersom en skal oppnå et tilsvarende bilde for en populasjon som består av 10000, må en ha svar

fra 964. Dette tilsvarer en svarprosent på 10 prosent, altså vesentlig lavere.

For å få en så god datakvalitet som mulig, ble det ved gjennomføringen av telefonundersøkelsene lagt stor vekt på å oppnå en høy svarprosent. I det videre ser vi kort nærmere på undersøkelsen til aktørene på feltet og undersøkelsen blant fylkeskommunenes utdanningsavdelinger.

3.4.1 Aktørene på feltet

Gjennom henvendelsen til fylkeskommunene og egne søk på internett (beskrevet i kapittel 3.3.3), fikk vi en oversikt over mange av aktørene og deres kontaktinformasjon. Det gjorde at vi ble i stand til å dekke store deler av populasjonen i fylkene. En konsekvens av dette var at vi for en stor del unngikk noen initiale skjelheter som følge av at ikke alle fikk muligheten til å delta.

Når det gjelder innholdet i spørreskjemaet, ble det utformet med utgangspunkt i funnene i litteraturstudien samt de eksplorative intervjuene med fylkeskommunene. For å få et mest mulig relevant spørreskjema, ble det også kvalitetssikret av oppdragsgiver samt referansegruppen for utredningen. På den måten ble det sikret at vi fikk dekket de mest relevante dimensjonene i utredningen samt at det ble benyttet begreper som var mest mulig forståelige for aktørgruppen.

For å sikre en rask og kvalitetsmessig god gjennomføring av undersøkelsen, ble telefonintervjuene gjennomført av Norstat. Totalt var det 108 aktører som deltok i undersøkelsen. Etter to påminnelsesrunder fikk vi svar fra 57 av disse, noe som tilsvarer en svarprosent på 53 prosent. Det hadde vært ønskelig med en enda høyere svarprosent, men undersøkelsen gir likevel et relativt godt bilde på overordnet nivå. Det er imidlertid mer begrensede muligheter til å bryte ned svarene på underkategorier. Materialet vil da være for lite til at vil være i stand til å påvise forskjeller som er statistisk sikre, det vil si som ikke skyldes tilfeldige variasjoner.

3.4.2 Fylkeskommunenes utdanningsavdelinger

For å få et nærmere inntrykk av hvordan aktørene på feltet samarbeider, hvor mye ressurser som brukes på aktører og hvilke resultater som er dokumentert, ble det gjennomført telefonintervjuer

med de ansvarlige for aktørene på feltet i utdanningsavdelingen i 13 av landets fylkeskommuner. Ved gjennomføringen av disse intervjuene, la vi også stor vekt på det mer strategiske. Hvordan fungerer samspillet mellom de ulike aktørene og den samlede organiseringen av tilbudet? Hvilke forbedringsmuligheter finnes med tanke på å skape et godt tilbud og oppnå enda bedre måloppnåelse?

Alle intervjuene med fylkeskommunene ble utført av Oxford Research på bakgrunn av en semistrukturert intervjuguide. Denne definerte hvilke hovedtemaer samtalen skulle dreie seg om, samtidig som den åpnet opp for at dimensjoner og elementer som dukket opp i intervjuet kunne forfølges og utdypes.

For å utvikle best mulige spørsmål, ble intervjuguiden til fylkeskommunenes diskutert med KR D og referansegruppen for prosjektet. På den måten sikret vi at vi fikk dekket alle de mest relevante dimensjonene i utredningen samt at det ble benyttet begreper som var forståelig for aktørgruppen.

3.5 Casestudier

Gjennom telefonundersøkelsen får vi dekket aktørene på feltet og fylkeskommunene. Det er imidlertid også en rekke andre interessenter som er involvert på feltet, enten som tilbydere eller som etterspørrere. For å få en dyptpløyende innsikt i hvordan de samlede systemene fungerer på fylkesnivå og få gode innspill til hvordan tilbudet kan videreutvikles, har vi gjennomført casestudier i Buskerud og Troms. Gjennom casene har vi fokusert på å avdekke mønstre på tvers av casene. På den måten blir vi i stand til å si noe mer generelt om hvordan det vil være fornuftig å innrette arbeidet framover. Selv om ikke casene er statistisk generaliserbare, er de analytisk generaliserbare.

Gjennom casestudiene har vi lagt vekt på å dekke så mange som mulig av de ulike interessentene knyttet til innsatsen for kompetanseheving for voksne. Dette innebærer at vi primært har fokusert på de ulike interessentene innen fylket, men vil supplere med noe få nasjonale aktører. Vi har tatt for oss:

- Aktørene på feltet
- Tilbyderne av utdanning (videregående skoler, fagskoler, universiteter og høyskoler)

- Nærings- og arbeidslivsrepresentanter, f.eks. NHO og LO i fylket
- Fylkeskommunens utdannings- og næringsavdeling
- NAV
- Representanter fra kommuner, f.eks. noen av de største og KS. Disse er både sentrale som etterspørrere, men også som tilretteleggere.

Det har ikke vært mulig å gjennomføre intervjuer med alle de organisasjonene som befinner seg i hver kategori, men vi har lagt opp til å dekke dem på en slik måte at vi får et godt innblikk i helheten i systemet. For å sikre at vi fikk dekket de mest relevante interessentene i systemet, ble utvalget av intervjuobjekter diskutert med aktørene på feltet, fylkeskommunen og oppdragsgiver.

I tillegg til intervjuene ble casestudiene også supplert med skriftlig materiale. Blant annet benyttet vi oss av tilsagnsbrev fra fylkeskommunen, årsrapporter fra aktørene og hjemmesider.

3.6 Samlet vurdering av materialet

I tabell 1 gis det en nærmere oversikt over hvilke datakilder vi har å bygge på i de ulike fylkene. Datagrunnlaget varierer en del fra fylke til fylke. Det mest ideelle hadde selvsagt vært å ha data fra alle kildene i hvert enkelt fylke, men materialet gir likevel et rimelig godt grunnlag for å besvare de ulike problemstillingene. For det første er det slik at vårt hovedformål er å beskrive det arbeidet som gjøres, ikke drive med hypotesetesting eller generalisering. For det andre er det ikke slik at det er motstrid mellom noen datakilder. Alle de ulike kildene trekker i samme retning og er med på å bekrefte og støtte opp om hverandre. Dette styrker analysens troverdighet, og danner et godt utgangspunkt for videre arbeider på feltet.

Tabell 1: Oversikt over datakilder i de ulike fylkene.

Fylke	Type datakilde
Østfold	Litteratur og dokumenter
Akershus	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen
Oslo	Litteratur og dokumenter
Hedmark	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen
Oppland	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen

Buskerud	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen, casestudie
Vestfold	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører
Telemark	Litteratur og dokumenter
Aust-Agder	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen
Vest-Agder	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen
Rogaland	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen
Hordaland	Litteratur og dokumenter, intervju fylkeskommunen
Sogn og Fjordane	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen
Møre og Romsdal	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkes-

	kommunen
Sør-Trøndelag	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen
Nord-Trøndelag	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører
Nordland	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen
Troms	Litteratur og dokumenter, telefonundersøkelse koblingsaktører, intervju fylkeskommunen, casestudie
Finnmark	Litteratur og dokumenter
Kilde: Oxford Research AS	

Kapittel 4. Hva forteller andre studier?

Utgangspunktet for prosjektet er at det er et sprik mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent arbeidskraft i alle fylker. Dette spriket er ikke knyttet til spesielle utdanningsgrupper, men gjelder både fagutdannede på videregående nivå og personer med høyere utdanning fra universiteter og høyskoler.

Samtidig stiger forventningene og behovene til kompetanse i arbeidslivet generelt. I NOU 2011:3 påpekes det at dette er uheldig ettersom kompetanse i arbeidslivet og kontinuerlig omstilling av arbeidskraft til nye ferdigheter og kunnskapsbehov er en nødvendig forutsetning for fortsatt vekst i norsk økonomi.

I dette kapitlet danner denne utfordringen bakteppet for det videre innholdet. I kapitlet ser vi nærmere på allerede gjennomførte studier med tanke på å identifisere og forstå hva som er utfordringene, hvordan disse utfordringene løses, organisering samt hvem som er aktører på feltet. Vi har gått nærmere inn på følgende arbeider:

- Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet, NOU 2011:3
- Tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge, NIFU (2009)
- Analyse av markedet for desentralisert høyere utdanning, Asplan Viak (2009)
- Karriereveiledning i fylkene, VOX (2012)
- Karriereveiledning viser vei – brukernes opplevelse og utbytte, VOX (2012)
- Kartlegging av partnerskap for karriereveiledning, Østlandsforskning (2010)
- Studiesentrene i Nordland – organisering, resultater og framtidig rolle, NIVI (2011)

4.1 Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet⁴

Mange steder i Norge er det et misforhold mellom tilbud og etterspørsel på kompetansearbeidsplasser. Kompetansearbeidsplassutvalget har vært opptatt av å analysere sammenhengene mellom utdanningstilbud, kompetansetilgang og endringer i næringsstruktur, og den betydning dette har for

dynamikken i arbeidsmarkedene i ulike regioner. Utredningen anbefaler tiltak som kan bidra til spredning av kompetansearbeidsplasser samt rekruttering til slike kompetansearbeidsplasser i hele landet. Kompetanseintensive næringer og behovet for personer med høyere utdanning blir stadig større. Utdanningsnivået i Norge preges av betydelige regionale forskjeller. Disse regionale forskjellene oppleves også å være økende. Andelen av befolkningen med lang høyere utdanning øker med sentralitet. Studietilbøyeligheten er også høyest blant ungdom fra sentrale regioner.

Nye jobber skapes i allerede eksisterende bedrifter. Dette gjelder også for kompetansearbeidsplasser og uavhengig av regioner og sentralitetsgrad. Det positive bildet for arbeidsmarkedene for høyere utdannede, kan sannsynligvis forklares med at i mange regioner har tradisjonelle industribedrifter nedbemannet på arbeidsintensive områder, samtidig med at det har vært en større tilgang av arbeidsplasser for høyere utdannede. Omstillingsprosessen fra lavere til høyere utdannet arbeidskraft skjer internt i eksisterende bedrifter. I tillegg opplever man at det foregår en utflytting av yngre mennesker fra mindre sentrale til sentrale strøk. Det gjelder spesielt for høyere utdannede personer. Utvalget mener fysisk og digital infrastruktur, kompetansetilgang, lokal kjøpekraft, dynamikk, omstillingsevne og bransjebredde er avgjørende for arbeidsmarkedets attraktivitet.

En jevnere geografisk fordeling av veksten i kompetansearbeidsplasser kan gi samfunnsøkonomisk gevinst ved økt ressursutnyttelse og høyere verdiskapning. Forholdene ligger godt til rette både for å opprettholde og for å skape nye kompetansearbeidsplasser over hele landet. Det er avgjørende å legge til rette for regionforstørring og utvikling av robuste arbeidsmarkeder. Det må fokuseres på å styrke regionale sentra for å skape vekst og økt dynamikk i arbeidsmarkedene. Det er behov for robuste arbeidsmarkeder, flere kompetansearbeidsplasser, styrket rekruttering til hele landet, regional kunnskapsinfrastruktur og en omstilling av jobber, mennesker, bedrifter og steder.

Når det gjelder etter- og videreutdanning mener utvalget at desentralisert utdanning kan gi viktige bidrag til omstilling av den regionale arbeidsstyrken i samsvar med et kompetanseintensivt ar-

⁴ NOU 2011:3. Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet.

beidslivs behov. Det bør derfor være et økt samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner på den ene siden og offentlige og private arbeidsgivere samt NAV på den andre siden.

4.2 Tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge⁵

NIFU (2009) har gjennomført en analyse av status, strategier og samspill når det gjelder tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning (EVU) i Norge. I rapporten påpekes det at utdanningsinstitusjonene opplever svært få incentiver for å satse på EVU-aktivitet. De føler seg forpliktet til å gi slike tilbud eller de gjør det som respons på en konkret etterspørsel fra kunder. Det er derfor få faktorer som trer fram som tydelige fremmere for satsingen på EVU. Satsingen på EVU henger nøye sammen med etterspørselen etter slike utdanninger, og etterspørselen endrer seg mye over tid. For et fåtall av utdanningsinstitusjonene er sviktende rekruttering av studenter til grunnutdanningene et insentiv til å satse på EVU. Reformen i offentlig sektor, som i utdanningssektoren eller helsesektoren med øremerkede midler til opplæring og kompetanseheving, påvirker også hvorvidt utdanningsinstitusjonene satser på etter- og videreutdanning. Men slike satsinger er avgrenset i tid, og gir ikke noe grunnlag for en langsiktig satsing.

NIFU (2009) trekker fram tre faktorer som hemmer satsingen på EVU:

- **Markedsmessige hindringer:** Utdanningsinstitusjonene erfarer generelt at det er liten vekst og lite langsiktighet i det tradisjonelle etter- og videreutdanningsmarkedet.
- **Polycymessige hindringer:** De høyere utdanningsinstitusjonene har opplevd at utdanningspolitikken, finansieringssystemet, retningslinjer og nasjonale prioriteringer de senere årene har svekket fokuset på etter- og videreutdanning i UH-sektoren. Fagskolene opplever liten grad av økonomisk støtte og liten tilgang til statlige EVU-arenaer som Norgesuniversitetet eller VOX.
- **Institusjonsmessige hindringer:** Bortfallet av særavtalen for faglig ansatte ved universiteter og høyskoler fører til at mange institusjoner

ikke kan bruke sine egne faglige ansatte i EVU aktiviteter. Organiseringen og forankringen av EVU er også en utfordring for de fleste av institusjonene, i tillegg til rutiner og kompetanse for å drive profesjonelt med oppdragsvirksomhet.

4.2.1 Samarbeid mellom aktørene

Virksomhetenes forventninger til samarbeid og utdanningsinstitusjonenes erfaringer med samarbeid er i overensstemmelse når det gjelder vurderinger av forutsetninger for å få til samspill. Disse forutsetningene er særlig knyttet til skreddersøm av EVU for virksomheter. Virksomhetsnær EVU har helt andre forutsetninger, og virksomhetene forventer at utdanningsinstitusjonene er relevante, fleksible og tilpasset virksomhetens behov. Dette er utdanningsinstitusjonene innforstått med, men forutsetningene for å få til en slik tilpasning ikke er alltid til stede. Dette skyldes både organiseringen og tilgang til relevante fagressurser. Tilgang til relevante nettverk fremheves også som en viktig forutsetning av både utdanningsinstitusjonene og virksomhetene, og både bransjennettverk og regionale nettverk er sentrale arenaer for å stimulere samspill. Sett under ett er det særlig tre utfordringer for samspill som fremheves i undersøkelsene, og som vil være relevante innsatsområder for å bedre samspill mellom tilbudssiden og etterspørselssiden:

- Det synes det å eksistere det man kan kalle en informasjonsutfordring. Det sentrale spørsmål er her knyttet til å forbedre informasjonen om EVU til ulike etterspørere, og da spesielt private virksomheter.
- Det kan argumenteres for at det eksisterer det man kan kalle en relevansutfordring i dagens EVU-marked. Det sentrale er her utdanningsinstitusjonenes evne til å framstå som en attraktiv samarbeidspartner for private og offentlige virksomheter.
- En kan også identifisere det en kan kalle en kontinuitetsutfordring. Denne utfordringen er en erkjennelse av at informasjon og oppfatninger av relevans ofte ikke er nok for å etablere en mer langvarig og systematisk satsning på EVU. Det må eksistere rammebetingelser og en kontekst rundt EVU-markedet som bidrar til en kontinuerlig oppmerksomhet i forhold til videre kunnskaps- og kompetansebygging.

⁵ Ellen Brandt, Taran Thune og Odd Bjørn Ure, 2009. Tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge: en analyse av status, strategier og samspill. NIFU STEP-rapport nr.6, NIFU STEP, Oslo.

4.3 Analyse av markedet for desentralisert høyere utdanning⁶

Asplan Viaks (2009) rapport tar utgangspunkt i regjeringens mål om at det skal være mulig for alle som er kvalifiserte og som ønsker det å ta høyere utdanning. Et av virkemidlene for å øke kompetansen i hele landet er desentralisert og fleksibel utdanning. Utbredelse av studiesteder og tilgang til utdanning kan bidra til utvikling av arbeids- og næringsliv i regionene.

Når det gjelder aktører, eksisterer det et administrativt hovedsete for lærested som tilbyr desentralisert utdanning i alle fylker utenom Aust-Agder. Studiesenteret.no er et stort nettverk av kommuner og universiteter/høyskoler som bevisst arbeider med å styrke etterspørselsiden etter høyere utdanning samt å koble etterspørsels- og tilbudssiden bedre sammen. Studiesenteret arbeider for å tilrettelegge studier på høyere nivå på en måte som er godt tilpasset voksne i distriktene. De satser på nettverk, tverr-regional etterspørsel, en særskilt tilpasset pedagogikk og teknologisk gode løsninger for å bringe høyere utdanning og fleksible studietilbud ut i distrikter der behovene finnes.

Inntektskildene fordeler seg på offentlige grunnbeløp, oppdragsinntekter og studentbetaling. Undervisningen organiseres i ulike former, enten på annen lokalisering, IKT-basert fjernundervisning, selvstudium eller samlinger. For mindre institusjoner i spredtbygde områder er det ønske om å øke studentgrunnlaget. Denne problemstillingen aktualiseres gjennom en sterk sentraliseringstrend blant studentene de siste årene. Desentraliserte studier i tynt befolkede områder av landet begrunnes av et ønske om å gjøre høyere utdanning mer tilgjengelig for befolkningen i disse områdene.

Asplan Viaks analyse viser at internfinansiert desentraliserte studietilbud vurderes å være for kostbare å drifte for institusjonene. Det skyldes at selv om kandidatproduksjonen vil øke ved slike tilbud, så skal studietilbudet rekruttere mange studenter før kostnadene lar seg forsvare. Utfordringer knyttet til å koble tilbudet til etterspørsel etter desentraliserte studietilbud hos enkeltpersoner, bidrar til at det er et marked for det som kalles «meglere av høyere utdanning». Disse bidrar med å koble tilbuds- og etterspørselsiden nærmere

⁶ Tone H. Sollién, Eivind Kloster-Jensen og Espen Paus, 2009. Analyse av markedet for desentralisert høyere utdanning. Rapport 15-5-2009, Asplan Viak, Oslo.

ved at de har mulighet til å ta kostnadene knyttet til fysisk lokalisering, markedsføring og rekruttering. Skillet mellom «desentralisert utdanning» og «fjernundervisning» er blitt mindre viktig, og man kan se en utvikling mot «ny» desentralisert utdanning som i større grad er basert på IKT og som har utgangspunkt i den ordinære campusundervisningen.

Markedet for desentralisert høyere utdanning består av flere markeder. Det er en forskjell på de offentlige og de private utdanningsinstitusjonene. De private har i større grad mulighet til å opptre markedsmessig enn de offentlige institusjonene. Studiene finansieres ved studentbetaling og markedstenkingen er en sentral del. De offentlige institusjonene er i større grad underlagt ulike samfunnsmandat og incentiver som regulerer deres virksomhet.

4.4 Karriereveiledning i fylkene⁷

VOX (2012) har gjennomført en undersøkelse av omfang, organisering, tilbud og kompetanse knyttet til karriereveiledning i fylkene. Studien viser at karrieresentrene spiller en avgjørende rolle når det gjelder å nå den voksne befolkningen med karriereveiledningstjenester. Selv om den voksne befolkningen kan nå slike tjenester gjennom NAV, attføringsbedrifter og gjennom universitet og høyskole, så eksisterer det store hull i tilbudet i fylkene uten karrieresentre. Arbeidslivet er i dag i stadig endring og det forventes mer fra innbyggerne i form av kompetanseutvikling og i forhold til arbeidsmarkedets krav til fleksibilitet og mobilitet. Et av hovedfunnene i undersøkelsen er at karrieresentrenes tilbud er svært ulike fra ett fylke til et annet. Hovedaktiviteten til en del karrieresentre er individuell karriereveiledning til voksne. Det er kun 14 fylker som har karrieresentre, og innad i disse varierer antallet fra ett til åtte sentre per fylke. Det varierer veldig hvor mange ansatte de ulike karrieresentrene har. 85 prosent av de ansatte har fylkeskommunen som arbeidsgiver og alle sentrene er finansiert av fylkeskommunen.

De fleste karrieresentrene er relativt nye, og et flertall ble opprettet mellom 2004 til 2008. Antall ansatte varierer mellom 1 og 16, med et flertall rundt 4-5. De fleste ansatte har vært ansatt i under seks år. Majoriteten av karrieresentrene er samlo-

⁷ VOX, 2012. Karriereveiledning i fylkene. En undersøkelse av omfang, organisering, tilbud og kompetanse. VOX-notat nr. 9/2012.

kalisert med andre instanser, i form av NAV, videregående skole, voksenopplæringscentre, Boligkontor og ute-team, Pedagogisk-psykologisk tjeneste og Oppfølgingstjenesten, region- og utleiekontor osv. Det er store variasjoner blant karrieresentrene i forhold til antall ansatte og åpningstider. Undersøkelsen viser at 89 prosent er enige i at senterets åpningstider er tilstrekkelig i forhold til etterspørsel.

Det er stor variasjon i hvilke tjenester de ulike sentrene leverer. Det er informasjon om utdanningssystemet og muligheter, individuell veiledning for veisøkere, informasjon om arbeidsmarkedet og karrieremuligheter, informasjon om realkompetansevurdering inn mot fagskole og høyere utdanning, karriereveiledningstjenester til ansatte i bedrifter i omstilling, tilrettelegging av realkompetansevurdering inn mot videregående opplæring, gruppeveiledning for veisøkere, messer/aktivitetsdager, kurs for veisøkere, E-veiledning og kurs for andre grupper.

Karrieresentrene samarbeider både med fylkeskommunale, kommunale, statlige og private aktører. 80 prosent av sentrene samarbeider med voksenopplæringscentre, oppfølgingstjenesten, videregående skoler og lokalt næringsliv. Alle utenom ett samarbeider med NAV. Mange har også samarbeid med universitet og høyskoler, ungdomsskoler og attføringsbedrifter. Litt under halvparten samarbeider med fagskoler, kriminalomsorgen og bedrifter i omstilling. De lokale samarbeidsforholdene varierer på grunn av organisering i fylkene, geografi og andre lokale forhold. Det er forholdsvis stor variasjon i om senterlederene finner de ulike samarbeidene utfordrende. Det er partene i arbeidslivet som fremstilles som de mest krevende samarbeidspartnere.

Det eksisterer stor variasjon i karrieresentrenes målgrupper. Det har en sammenheng med ulik organisering av tilbudet i fylkene, samarbeid med andre instanser og befolkningens sammensetning. Målgruppene kan hovedsakelig deles i to hovedgrupper: sluttbrukere og andrelinjebrukere. Sluttbrukere er privatpersoner som oppsøker karrieresentrene for å benytte deres tilbud i en overgangssituasjon. Andrelinjebrukere er ansatte i ulike instanser som i sitt arbeid tilbyr eller jobber opp mot karriereveiledning av sluttbrukerne og som får kompetanseheving gjennom karrieresenterets arbeid. Det er kun to senter som dekker alle målgruppene både innenfor sluttbrukere og andrelinjebrukere. De fleste sentrene dekker voksne over

25 år med og uten rett til videregående opplæring. Innen andrelinjebrukere er det veiledere i NAV som er den største målgruppen.

Det er også variasjon i hvordan de ulike sentrene registrerer avtaler med veisøkere, kontaktinformasjon og innhold i veiledningssamtaler gjennom Vigo Voksen Karriereveiledningsmodul. Dette dreier seg om alt fra papirskjema, Excel-skjema til ulike kalender-systemer som Outlook og Lotus.

Variasjonen i antall veiledningssamtaler henger sammen med flere forhold. Det varierer av i hvilken grad sluttbrukere er målgruppen for karrieresentrene, i tillegg til om karrieresentrene har mange kortere drop-in-samtaler, eller om de har lengre samtaler som er avtalt på forhånd. Andre moment er hvorvidt tilbud om gruppeveiledning reduserer antallet registrerte individuelle samtaler, hvor etablert og godt kjent karrieresenteret er i lokalmiljøet og hvor stor kapasitet karrieresenteret har.

Når det gjelder krav til ansettelse, vurderer senterlederene realkompetanse innen veiledning som nesten like sentralt som formell utdanning. I tillegg til formell utdanning er det viktig med god formidlingsevner/erfaring fra kursvirksomhet/undervisning, erfaring med noen av karrieresentrenes målgrupper, studiepoeng innen annen relevant veilederutdanning og fagkunnskaper innen karriereveiledning. Når det gjelder behov for ny kunnskap fremheves nettverksbygging og informasjons- og kommunikasjonsarbeid som de viktigste områdene. Det foreligger et stort behov for kompetanseheving i de ulike sentrene. De ansatte ønsker på sin side kompetanseheving i form av videreutdanning som gir studiepoeng, studieturer og konferanser. Det største behovet for kompetanseheving er innenfor veiledning for spesifikke grupper og arbeidsmarkedskunnskap, i tillegg til karriereveiledning på nett, testverktøy og sosiale medier. Når det gjelder relevant arbeidserfaring opplyser et flertall av de ansatte at de har erfaring fra skolesektoren.

4.5 Karriereveiledning viser vei – brukernes opplevelse og utbytte⁸

VOX (2012) sin undersøkelse ble gjennomført for å dokumentere effekt av de karriereveiledningssamtalene som karrieresentrene gir. Det er 46 karrieresentre i Norge. Disse er både ulikt organisert og varierer i tilbud og aktiviteter.

Kartleggingen viser at karrieresentrene når en målgruppe av voksne personer som ofte befinner seg i en utsatt situasjon på arbeidsmarkedet. Tilbudet benyttes i stor grad av voksne med lav utdanning og voksne som er i en overgangsfase i sin tilknytning til arbeidslivet.

Brukerne er godt fornøyde med tilbudet de får og opplever at veiledningen har en effekt. I overkant av halvparten av de som har fått veiledning har startet på en utdanning. Nesten like mange har endret sin arbeidssituasjon. Det blir stadig viktigere å være omstillingsdyktig i møte med et arbeidsliv som er i endring, og som stiller større krav til kompetanse. Valgmulighetene innenfor utdanning er mange og framstår gjerne som uoversiktlige. Karriereveiledning kan bidra til at den enkelte får bedre oversikt og høyere bevissthet om egne muligheter og kan legge til rette for bedre samsvar mellom den enkeltes utdanningsvalg og arbeidslivets behov for kompetanse.

4.6 Kartlegging av partnerskap for karriereveiledning⁹

Denne kartleggingen er utarbeidet på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet og tar sikte på å kartlegge de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning i Norge. Dette notatet er skrevet på bakgrunn av dokumentstudier og intervjuer. Fokuset har ligget på fire ulike punkt:

- Hva er de ulike partnerskapenes formål, organisering og oppgaver?
- Er det etablert karrieresentre? Hva slags bemanning og oppgaver har disse?
- Hvordan drives karriereveiledning i skolene?
- Hvordan er midlene fra Udir disponert?

⁸Lene Guthu, Line Wiktorja Engh og Tonje Foosnæs Gravås, 2012. Karriereveiledning viser vei! En analyse av brukeres opplevelse og utbytte av veiledningstilbudet ved et utvalg karrieresentre i Norge. VOX, Oslo.

⁹M. Stokke og L. Nyhus (2010). Kartlegging av partnerskap for karriereveiledning. Notat 2010/12, Østlandsforskning, Lillehammer.

Det innsamlede materialet viser at karriereveiledning er ulikt organisert fra fylke til fylke. Alle fylker, bortsett fra Hedmark, Telemark og Møre og Romsdal har etablert fylkespartnerskap. I alle fylkene bortsett fra Aust-Agder er det etablert former for regionale partnerskap. Antall partnerskap varierer innad i fylkene fra ett til åtte. Disse partnerskapene går under ulike benevnelser fra regionale nettverk til regionale partnerskap. Det foreligger også variasjoner innenfor formaliseringen omkring disse partnerskapene, hvor noen har skriftlige avtaler mens andre ikke opererer med dette. NAV er stort sett representert i de fylkesvise partnerskapene. Arbeidslivet er stort sett inkludert i både de fylkesvise og regionale partnerskapene, henholdsvis NHO, LO og KS. 13 av de 19 fylkene har etablert karrieresentre. Disse har en viktig rolle som kompetansesenter for alle som driver med karriereveiledning, i tillegg til at det oftest har ansvar for voksne som søker karriereveiledning. For noen informanter er det vanskelig å skille mellom hvilke karriereveiledningstiltak i skolen som er initiert via partnerskap og hvilke som er fra andre konstellasjoner. Det finnes ulike tiltak mot elever; innkjøp av ulike refleksjonsverktøy, digitale verktøy hvor elever kan melde på utprøving og hospitering i faget Utdanningsvalg, samt få informasjon og veiledning og sine muligheter og rettigheter. I tillegg finnes det praktiske kurs og andre opplegg i utdanningsvalg. Det gjennomføres også en rekke messer for elever med fokus på utdannings- og yrkesvalg. Statlige midler brukes til mange ulike formål, hovedsakelig lønns- og driftskostnader, styrking av faget Utdanningsvalg, etablering av karrieresentre og diverse kompetanseutviklingstiltak.

Østlandsforskning rapport inneholder en nærmere beskrivelse av hvert enkelt fylke. Det gis en oversikt over navn og formål med partnerskapet, organisering, oppgaver, karrieresentre, veiledning i skolen og disponering av økonomiske midler. I og med at Buskerud og Troms er casefylker i vår utredningen, vil vi se mer inngående på hvordan de har innrettet seg her.

4.6.1 Buskerud

På fylkesnivå i Buskerud er det organisert med fylkeskommunen, fylkesmannen, NAV, NHO, LO, KS, Høgskolen og Buskerud. I regionene finnes det samarbeid mellom ulike parter som kommuner og fylkeskommuner i et nettverk. Det finnes ett slikt nettverk i hver av de fem regionene. Dette nettverket består av skolenivåene, rådgivergrupper,

skoleeierne i kommunen, NHO og OT. På fylkesnivå er man opptatt av å utvikle en felles forståelse av feltet karriereveiledning, og jobbe sammen om å rette innsatsen mot de riktige tiltakene. De regionale nettverkene samarbeider om ulike tiltak, og løfter saker opp til fylkesnivået. Det er også etablert fire karrieresentre i Buskerud. Alle disse sentrene er organisert ulikt og har ulike oppgaver.

4.6.2 Troms

I Troms danner partene i fylkespartnerskapet en styringsgruppe for karrieresenteret i Tromsø. Partene her er fylkeskommunen, NAV, Fylkesmannen, NHO, LO, KS, Tromsø kommune, Universitet i Tromsø, KARRI (paraplyorganisasjon for bransjenes opplæringskontor) og Innovasjon Norge. I tillegg til styringsgruppen er det opprettet seks arbeidsgrupper hvor partene inngår i forskjellige konstellasjoner. Det er ikke opprettet noen regionale partnerskap.

Styringsgruppens medlemmer skal sørge for informasjon til alle ledd i organisasjonen som den tilhører. I tillegg skal den jobbe med å sikre gode overganger mellom ulike utdanningsnivåer. De skal delta på arrangementer i regi av karrieresenteret og bidra med sin kompetanse. Det er etablert ett karrieresenter i Troms – Karriere Troms. På individnivå jobber man her med karriereveiledning av voksne. På organisasjonsnivået har man dannet arbeidsgrupper som har etablert rutiner for overgang mellom skoleslagene og for samarbeidet med arbeidslivet. De gjennomfører også kurs og kompetanseutvikling for veiledere og rådgivere. De skal også lage systemer for faget Utdanningsvalg og Prosjekt til fordypning.

4.7 Studiesentrene i Nordland – organisering, resultater og framtidig rolle¹⁰

Denne rapporten omhandler studiesentrene i Nordland. Hovedmålgruppen for disse sentrene er voksne. Tilbudene er gjerne knyttet til høyere utdanning, men også en betydelig aktivitet er rettet inn mot videregående nivå. Nordland fylkeskommune har fem etablerte regionale studiesentre (fire på Helgeland og ett i Lofoten). Disse fem studiesentrene er svært ulikt organisert. Tre av sent-

rene er organisert etter aksjeloven, ett senter er et kommunalt foretak og ett senter er organisert etter § 27 i kommuneloven. Fire av sentrene inngår i organisasjoner som også driver aktiviteter utover studievirksomhet. To av sentrene er heleid av kommunene, mens de tre øvrige sentrene kun har kommunene som deleier. I tillegg er fylkeskommunen medeier i ett senter. Virksomheten sysselsetter om lag 1-2 årsverk i hvert av de regionale studiesentrene. Hovedfinansieringen foregår hovedsakelig gjennom brukerbetalinger, kursavgifter, og gjennom prosjekttilskudd fra kommunene og fylkeskommunen, og eventuelt gjennom partnerskapsmidler forvaltet av regionale partnerskapsstyrer og andre aktører.

Organiseringen innenfor Nordland kjennetegnes av et stort antall aktører med ansvar og virkemidler innenfor opplæring og kompetanseutvikling, rettet mot voksne. Det finnes i tillegg til studiesentrene, både regionale kompetansekontorer (RKK-er), studieverksteder, OPUS, karrieresentre og partnerskapsstyrer. Utenom dette har også opplæringskontorene, høyskolene, universitetene, studieforbundene, fylkeskommunen, kommunene og til en viss grad næringselskaper og næringshager en rolle i kompetanseutviklingsarbeidet.

Undersøkelsene konkluderer med at studiesentrene bør videreføres. Det er et flertall som mener at studiesentre bør etableres i regioner som mangler en slik type organisering. Det konkluderes med at det er et stort behov for slike tilbud, spesielt i forhold til behovet de dekker overfor voksne. Studiesentrene lykkes innen oppgaveutførelsen. De er pådrivere for kompetanseutvikling, de kartlegger interesse og formidler utdanningstilbud og etablerer møtesteder og læringsarenaer. Sentrene står overfor en utfordring i forhold til å gjøre tilbudene kjent blant arbeidsgiverne og det må derfor jobbes videre med å systematisere kartleggingsarbeidet for å identifisere behov og ønsker fra etterspørseren og følge disse opp. Sentrene kunne hatt en større måloppnåelse dersom de fikk tilgang til mer økonomisk og administrativ kapasitet.

Et flertall støtter en endring i finansieringsform, fra prosjektfinansiering til årlige basisbevilgninger (rammebevilgninger) i forhold til driften. Det vil kunne bidra til mer langsiktige satsninger i studiesentrenes regi og legge grunnlaget for økt måloppnåelse. Det er stort behov for omorganisering og bedre koordinering mellom de ulike institusjonene. Spesielt innenfor studiesentrenes kompetanse, aktiviteter og målgrupper i forhold til RKK-ene og

¹⁰ • Jørund K. Nilsen og Magne Langset, 2011. Studiesentrene i Nordland – organisering, resultater og framtidig rolle. NIVI-rapport 2011:7, NIVI, Oslo.

OPUS. Det foreligger ikke noen overordnet strategi for best mulig utnyttelse av ressursene.

Når det gjelder kontakt og samarbeid er dette tilfredsstillende mellom studiesentrene og høyskoler og universiteter, mens det i forhold til studieforbundene ikke fungerer optimalt. Samarbeidet med karrieresentre, RKK, studieverkstedene og OPUS regnes ikke tilfredsstillende i enkelte regioner. Det er et stort behov for å formalisere samarbeidet for å kunne styrke samhandlingen og dialog og dermed også bedre avgrense oppgaver og målgrupper for den enkelte aktør. Mange av aktørene har i forhold til studiesentrene overlappende oppgaver og målgrupper. En mulig løsning vil da være fysisk samorganisering for å bedre koordinering og utvikle synergier på tvers av fagmiljøene.

Organiseringen av arbeidet med kompetanseutvikling er kompleks og uoversiktlig. Det er et stort antall aktører med ulike roller og virkemidler overfor en felles målgruppe. Kompleksiteten uttrykkes i form av til dels ulik geografisk organisering, ulikt eierskap, ulike organisasjonsformer, ulikt finansieringsgrunnlag og noe uklare ansvarsforhold. Det er vanskelig å vurdere de ulike aktørenes ansvar og det skaper dermed en risiko for dobbeltkompetanse og gråsoner. Det er et behov for at fylkeskommunen i større grad definerer rammene for virk-

somheten og stiller tydeligere krav i oppfølgingen av sentrene. Det vil medføre en større grad av styringsmessig og organisatorisk standardisering, i tillegg til at det gir rom for lokal tilpasning i forhold til prioriteringer, brukergrupper, tilbud og arbeidsformer. Det vil være hensiktsmessig at fylkeskommunen inntar denne rollen siden de har et regionalpolitisk og utdanningspolitisk ansvar, i tillegg til at de finansierer en stor del av disse sentrenes virksomhet.

NIVIs hovedinntrykk samlet sett er likevel at studiesentrene har lyktes i å skape tilsiktet aktivitet og oppnådd gode resultater. Det gjelder spesielt de sentre som har vært etablert en stund. Det er utviklet en rekke kurs- og utdanningstilbud og sentrene har lyktes i å etablere arenaer som motiverer til læring der folk bor.

Kapittel 5. Hvordan er aktørene innrettet- resultater fra survey

For å få en generell oversikt over hvordan aktørene på feltet er innrettet, hva de fokuserer på og hvem de samarbeider med, er det gjennomført en survey blant dem. Denne gir et godt fundament for å vurdere i hvilken grad aktørene dekker de sentrale funksjonene i grenselandet mellom utdanning og arbeidsmarkedet:

- Motivering, behovsdefinering, informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov.
- Kunnskap om lokalt/regionalt arbeidsmarked samt kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov.
- Kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller utvikling av slike tilbud.

I det videre ser vi nærmere på hovedresultatene fra undersøkelsen. Vi belyser følgende elementer:

- Organisering, eierskap og størrelse
- Målgrupper for aktørene
- Arbeidsomfanget knyttet til sentrale funksjoner
- Samarbeid med andre
- Arbeidsdeling
- Forskjeller mellom aktører og fylker
- Styrker og svakheter ved tilbudet

5.1 Organisering, eierskap og størrelse

For å få et mer utdypende bilde av hvilke rammer aktørene på feltet har for å dekke de sentrale funksjonene, har vi sett nærmere på en del sentrale karakteristika ved dem. Resultatene viser at:

- 87 prosent av aktørene er i ordinær drift
- En tredjedel av aktørene ble etablert før 1990, mens en tredje ble etablert etter 2007. Det innebærer at en del av aktørene er relativt ferske.
- En stor andel av aktørene er små. Omtrent 50 prosent av dem har tre eller færre årsverk, mens 60 prosent har et budsjett på tre millioner kroner eller mindre. Dette for konsekvenser for hvilke oppgaver de har muligheter for å

utføre. I små enheter er det sannsynlig at en relativt større andel vil gå til administrative formål.

- I gjennomsnitt kommer 58 prosent av budsjettet fra fylkeskommunen, 8 prosent fra NAV, 14 prosent fra kommuner, 3 prosent er tilskudd til karriereveiledning fra VOX og 17 prosent fra andre kilder.

5.2 Målgrupper for aktørene

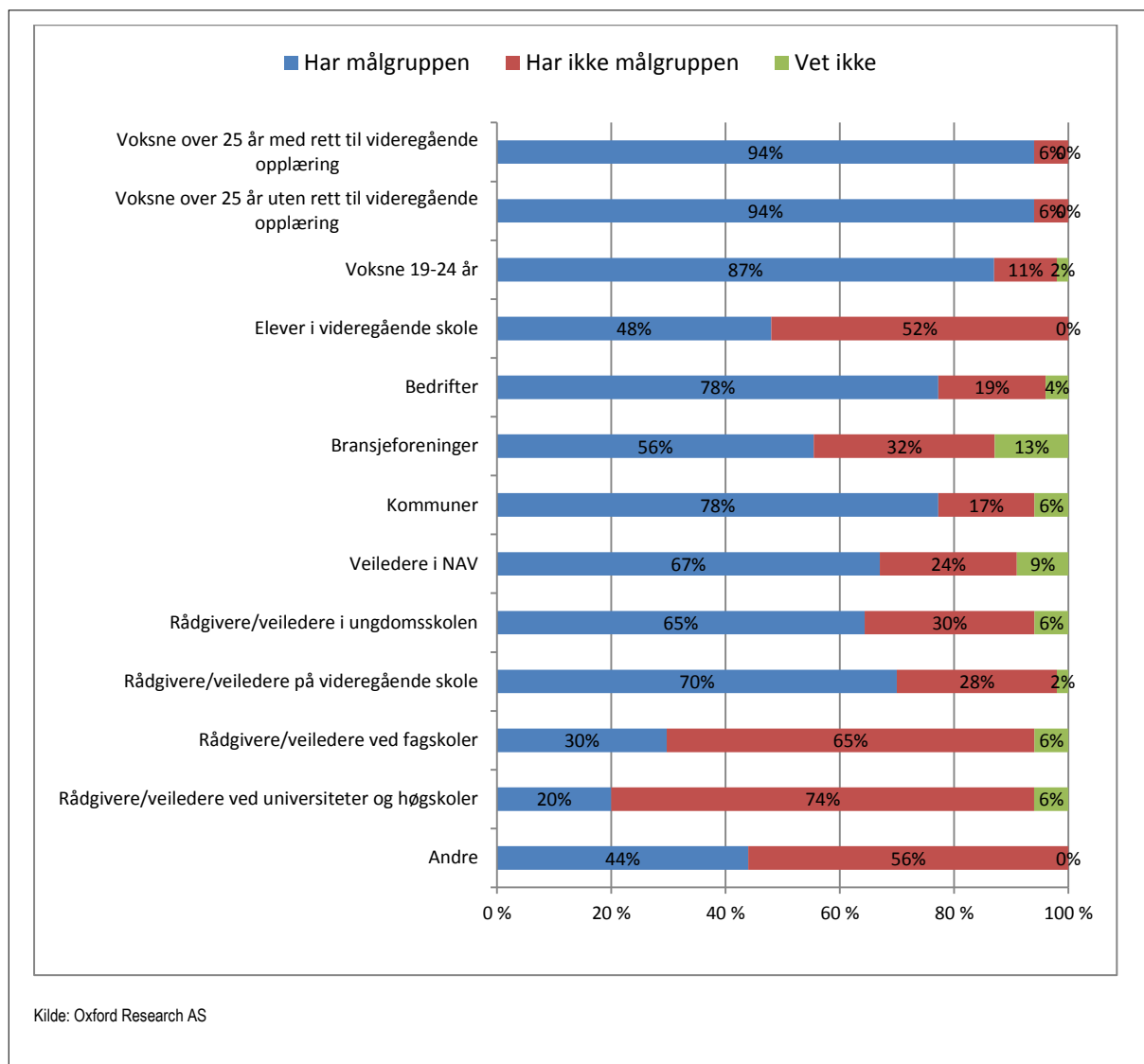
I figur 1 gis det en oversikt over hvilke målgrupper som de ulike aktørene fokuserer på. Det er klart at voksne personer over 25 år med rett eller uten rett til videregående opplæring er målgrupper for de aller fleste aktørene i undersøkelsen. Hele 94 prosent av respondentene opplyser at de har målgruppen voksne over 25 år med rett til videregående opplæring. Tilsvarende prosentandel opplyser at de har voksne over 25 år uten rett til opplæring som målgruppe. Voksne fra 19 til 24 år utgjør også en stor målgruppe. 87 prosent av aktørene har disse som målgruppe.

For andre målgrupper som bedrifter, bransjeforeninger, kommuner og veiledere i NAV, er disse tallene noe mindre enn for gruppene nevnt overfor. Totalt sett er imidlertid disse prosentandelene fortsatt høye. 78 prosent av respondentene opplyser at de har kommuner som målgrupper, mens 67 prosent sier det samme om veiledere i NAV. Når det gjelder målgruppen bedrifter og bransjeforeninger, opplyses det at 78 prosent har bedrifter som målgruppe og 56 prosent bransjeforeninger.

Figur 2 viser at aktørene i mindre grad er opptatt av målgruppene rådgivere/veiledere ved fagskoler og universitet/høgskoler. Kun 30 prosent av respondentene har rådgivere og veiledere ved fagskolen som sin målgruppe, mens kun 20 prosent har rådgivere/veiledere ved universitet og høgskole som sin målgruppe.

Samlet viser resultatene at aktørene dekker et forholdsvis stort omfang av målgrupper med tjenestene sine. Den aller mest sentrale målgruppen er imidlertid enkeltindivider.

Figur 2: Målgrupper for aktørene. (n=57)



5.3 Arbeidsomfanget knyttet til sentrale funksjoner

En ting er hvilke målgrupper aktørene på feltet har. En annen ting er hvordan de følger de opp og faktisk gjør. Gjennom utredningen har vi lagt vekt på å få en oversikt over det konkrete arbeidet til de ulike aktørene. Særlig viktig har det vært å få et bilde av i hvilken grad de dekker følgende funksjoner i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet:

- Informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov

- Kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov
- Aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning
- God kunnskap om lokalt/regionalt arbeidsmarked
- Kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller utvikling av slike tilbud

For å få en oversikt over dette, har vi operasjonalisert disse funksjonene i mer detaljerte oppgaver. I

figur 3 nedenfor ser vi nærmere på arbeidsomfanget knyttet til de ulike funksjonene.

De ulike aktørene befatter seg i hovedsak med ulike oppgaver knyttet til individuell veiledning. Hele 74 prosent av respondentene opplyser at de i et stort omfang arbeider med veiledning om utdanning til enkeltpersoner. Også andre arbeidsoppgaver knyttet til enkeltpersoner er av stor betydning for aktørene. Dette gjelder oppgaver som:

- Informasjon om arbeidsmarkedet og karrieremuligheter til enkeltpersoner
- Aktiv informasjon om utdanning til enkeltpersoner
- Identifikasjon av enkeltpersoners utdanningsbehov
- Motivering av enkeltpersoner for å ta utdanning; veiledning om og tilrettelegging av utdanning til enkeltpersoner
- Informasjon om realkompetansevurdering og gjennomføring av slike vurderinger.

Andelen som i stor grad arbeider med dette er lavest i forhold til realkompetansevurderinger (43 prosent). For de andre oppgavene knyttet til enkeltpersoner, ligger den tilsvarende andelen fra henholdsvis 54 til 69 prosent. Dersom man også inkluderer de respondentene som har opplyst at de i noe grad arbeider med disse oppgavene, ligger andelen på over 80 prosent for de fleste av dem.

Det innebærer at aktørene i stor grad dekker funksjonen å bidra med informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov. I tillegg dekker de også oppgaven som går på aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning.

Når det gjelder aktørenes kontakt med **lokalt næringsliv/arbeidsliv** for å kartlegge kompetansebehov eller utvikle utdanningstilbud, er andelen som arbeider med dette lav. Kun 35 prosent opplyser at

de i stor grad har kontakt med lokalt næringsliv/arbeidsliv for å kartlegge kompetansebehov, mens 30 prosent i stort omfang har kontakt med lokalt næringsliv for å utvikle utdanningstilbud. Når det gjelder innhenting av kunnskap om det regionale arbeidsmarkedet, påpeker 43 prosent av respondentene at de i stort grad dekker dette.

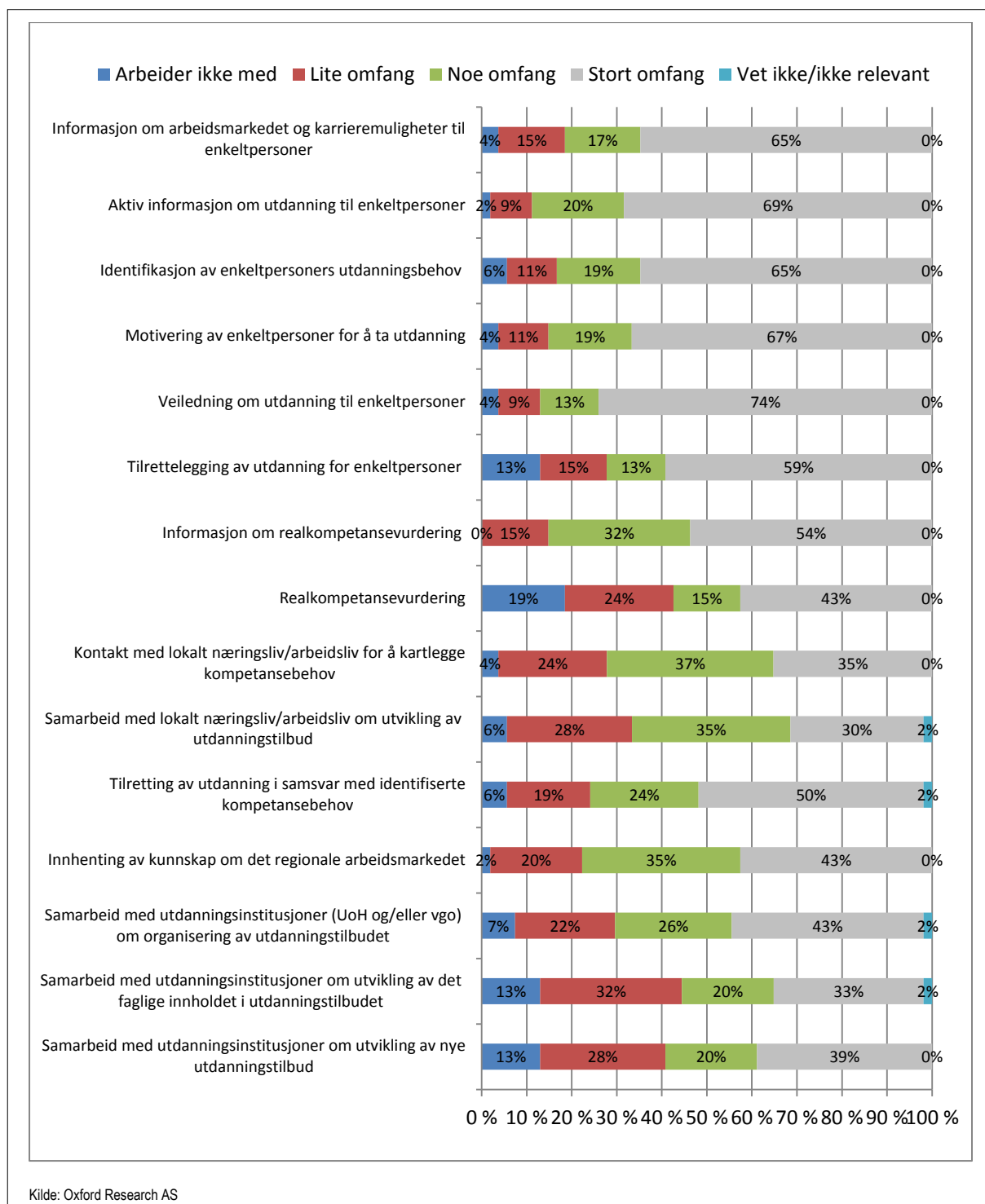
Dersom en studerer samarbeidet som disse aktørene har med ulike utdanningsinstitusjoner, varierer tallene i noe grad ut fra hva slags samarbeid det dreier seg om. 43 prosent av respondentene opplyser at de i stort omfang samarbeider med utdanningsinstitusjoner om organisering av utdanningstilbud. Når samarbeidet gjelder utvikling av faglig innhold og utvikling av nye utdanningstilbud, ligger tallene på henholdsvis 33 og 39 prosent. Det er også en del av disse aktørenes oppgave å tilrettelegge utdanning i samsvar med identifiserte kompetansebehov. 50 prosent opplyser at de i stort omfang arbeider med dette.

Dersom en ser disse funnene i forhold til de sentrale funksjonene, er det slik at de i liten grad dekker følgende to funksjoner på en fyllestgjørende måte:

- Kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov
- Kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller utvikling av slike tilbud

En viktig medvirkende årsak til dette er trolig at en høy andel av aktørene er relativt små. Det resulterer at de ikke har de nødvendige ressursene til å dekke alle funksjonene. Som en konsekvens av dette velger de å fokusere på enkeltindivider snarere enn kontakt og samarbeid med næringsliv og utdanningsinstitusjoner. Det er dette som har vært fokuset til mange av aktørene siden de startet opp.

Figur 3: Funksjoner som dekkes av aktørene. (n=57)

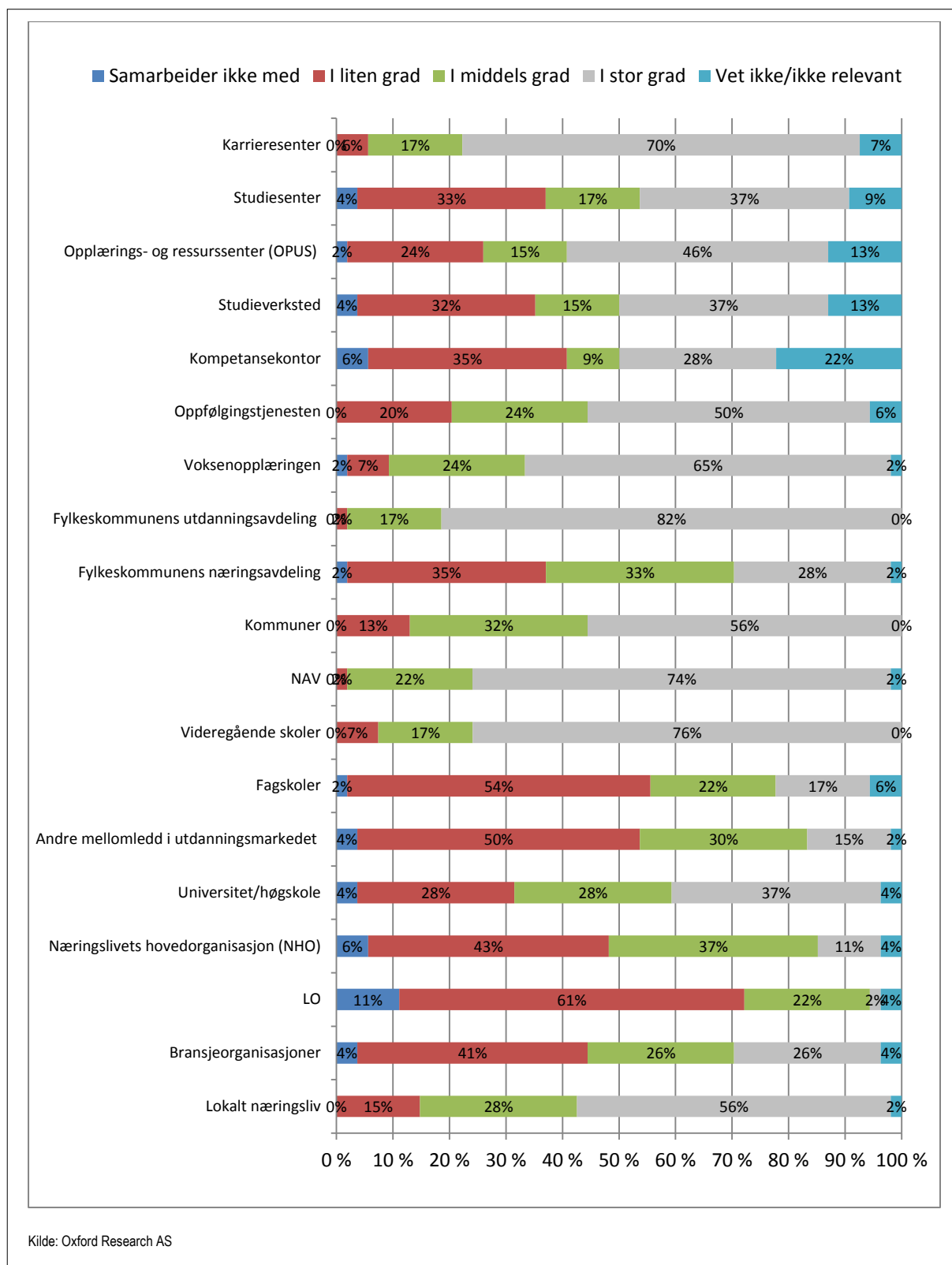


5.4 Samarbeid med andre

Gjennom undersøkelsen har vi sett nærmere på i hvor stor grad aktørene samarbeider med andre aktører og interessenter på feltet. Dette illustreres nærmere i figur 4. Den viktigste samarbeidspartneren for aktørene er fylkeskommunens utdanningsavdeling (82 prosent samarbeider i stor grad). I tillegg er det også en del andre interessenter som aktørene har utbredt samarbeid med. Dette er ulike karrieresentre (70 prosent), NAV (74 prosent), videregående skoler (76 prosent) og voksenopplæringen (65 prosent). Det finnes også en god del samarbeid med både kommuner, lokalt næringsliv, studieverksted, oppfølgingstjenesten, OPUS og med universitet og høyskoler.

Aktørenes funksjonsdekning slår direkte ut når det gjelder innretningen på samarbeidet. Som det illustreres i figuren under, er det få som i stor grad samarbeider med aktører som LO, NHO, bransjeorganisasjoner, fagskoler, kompetansekontor, andre mellomledd i utdanningsmarkedet og med fylkeskommunens næringsavdeling. Andelen strekker seg fra 2 prosent (LO) til 28 prosent (fylkeskommunens næringsavdeling). For å få til et system som dekker de sentrale funksjonene på en bedre måte, er det behov for at aktørene samarbeider tettere med arbeidslivsrepresentantene på et mer aggregert nivå samt tilbyderne av utdanning ut over videregående nivå. En konsekvens av dette kan være at det bør gjøres noe med hvordan tilbudet organiseres i noen av fylkene.

Figur 4: Koblingsboksaktørens samarbeid med andre aktører. (n=57)

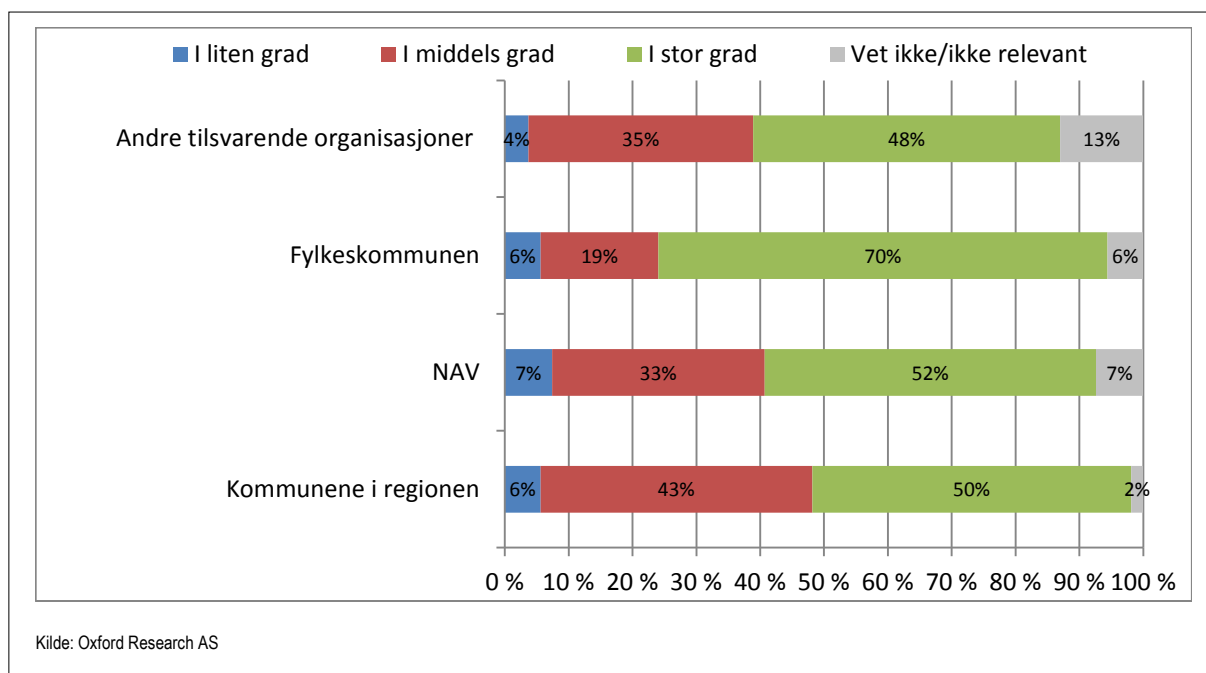


5.5 Arbeidsdeling

Som en del av undersøkelsen er aktørene på feltet spurt om hvor fornøyde de er med arbeidsdelingen med fylkeskommunen, NAV, kommunene i regionen og andre tilsvarende organisasjoner. Som det vises i figuren, er 70 prosent av respondentene i stor grad fornøyd med arbeidsdelingen i forhold til

fylkeskommunen. Når det gjelder arbeidsdelingen med andre tilsvarende organisasjoner, NAV og kommunene, er skåren svært lik. Andelen som i stor grad er tilfredse ligger på rundt 50 prosent. Selv om det er få som er lite fornøyde med arbeidsdelingen i forhold til disse, indikerer det at det er et visst forbedringspotensial her.

Figur 5: I hvilken grad er det en god arbeidsdeling med andre? (n=57)



For de koblingskoksaktørene som framhevet at det *i stor grad* framhevet at det har vært en god arbeidsdeling med fylkeskommunen, NAV, kommunene i regionen og andre tilsvarende organisasjoner, ble det spurt mer inngående om hva de har samarbeidet med dem om. Det er langt fra alle som har svart på dette, men gjennom materialet er vi i stand til å gi en viss indikasjon på hva det samarbeides om:

- **Andre tilsvarende organisasjoner:** eksamensavvikling og veiledning, diskusjon av ulike faglige tema og praksis, rollefordeling om høyere og videregående utdanning, samarbeid om kurs.
- **Fylkeskommunen:** realkompetansevurdering, voksenopplæring, etter – og videreutdanningskurs, strategi og metoder.
- **NAV:** erfaringsutvikling om arbeidsmarkedet, karriereveiledning, enkeltpersoners behov for hjelp, felles kurs og kompetanseutvikling.

- **Kommunene i regionen:** møter med diskusjon av utfordringer og kompetansebehov, ulike fellesprosjekter, voksenopplæring, opplæring av kommunalt ansatte.

Det gjennomgående bildet er at de koblingsboksaktørene som samarbeider med andre er tilfredse med samarbeidet, men at det er et visst forbedringspotensial i forhold til å videreutvikle det ytterligere.

5.6 Forskjeller i resultater mellom ulike aktørtyper og ulike fylker?

For å forsøke å få et grep på om det er noen aktørtyper som fungerer bedre eller andre eller om det er noen fylker som lykkes bedre, har vi undersøkt om det er statistisk signifikante forskjeller i resultatene på områdene som er analysert i kapittel 5.2 til kapittel 5.5 ut fra disse dimensjonene. Resultatet av analysene viser at det verken er signifikante

forskjeller mellom de ulike aktørtypene eller de ulike fylkene. Dette innebærer at vi ikke har noe grunnlag for å si at det er noen aktørtyper eller fylker som lykkes bedre basert på det tilgjengelige datamaterialet. De utfordringene som identifiseres er dermed rimelig generelle og noe som alle fylker må forholde seg til og jobbe med.

5.7 Styrker og svakheter

Som en del av undersøkelsen har respondentene fått et åpent spørsmål om hva de anser som styrker og svakheter ved tilbudet som gis. I det videre har vi systematisert aktørenes svar på dette. Vi ser først på hva som kan betraktes som styrker, deretter på svakhetene.

5.7.1 Styrker

De styrkene som trekkes fram ved tilbudet kan deles inn i to hovedgrupper; ansvars- og arbeidsfordelingen mellom aktørene samt tilbudet og organiseringen av det. Vi starter med å se nærmere på den førstnevnte.

Ansvars- og arbeidsfordelingen mellom aktørene

Hva som regnes som styrker ved dagens tilbud varierer mellom de ulike respondentene. De som er fornøyd med dagens organisasjonsstruktur framhever fordelene ved å ha et godt utarbeidet samarbeid med andre aktører på feltet som karrieresenter og OPUS, i tillegg til høyskoler, universitet, fylkesmann, NAV og KS. Det framgår fra undersøkelsen av det er særdeles viktig med en god arbeidsdeling innad i regionen. I tillegg er det viktig at det er et godt samarbeid mellom fylket og de ulike virksomhetene. En del respondenter er fornøyd med å være del av et nettverk av slike utviklingsaktører som opererer i fylket. I tillegg framheves det som en fordel å ha kommunalt eierskap.

I punktene under gis det en nærmere oversikt over hva respondentene trekker fram som styrker ved ansvars- og arbeidsfordelingen mellom aktørene:

- Samarbeid med andre aktører er positivt (karrieresenter, OPUS, høyskole, universitet, fylkesmannen, NAV, KS)
- God arbeidsdeling i regionen
- Del av nettverk av utviklingsaktører i fylket

- Godt utviklede nettverk som tilfører relevant informasjon
- Planer om samlokalisering med andre aktører på feltet
- Desentralisert organisasjonsmodell
- Godt samarbeid mellom fylket og virksomheten
- God organisering i forhold til karrieresenter

Tilbudet og organiseringen

Når det gjelder selve tilbudene, framheves det som viktig å være markedsrettet og fokusert på å gi kundene tilgang på rett kompetanse. Det er videre av stor betydning å ha gode ressurser som igjen medfører en større faglig bredde og mangfold i tilbudene. Det å kunne tilby et helhetlig tjenestetilbud til brukerne er viktig. I tillegg er det viktig å oppnå en nærhet til brukerne som gjerne representerer en gruppe som foruten slike organisasjoner ikke ville vurdert etter- og videreutdanning.

Det oppleves som positivt at en del slike aktører oppleves som lavterskeltilbud. For å klare å skape et godt tilbud for brukerne er det viktig at virksomheten er godt forankret i lokalmiljøet. Dette vil gi aktørene bedre innsikt i jobbmuligheter for brukerne som søker veiledning. Selve organiseringen av slike tjenester varierer, men det framheves som positivt å være desentralisert og dermed operere på samme nivå som brukerne er. På en slik måte er det lettere å oppnå en nærhet til dem. Det er en styrke at slike tilbud er organisert ut fra prinsippet om «en dør», som betyr at brukerne kun må forholde seg til en aktør. Dette medfører en samling av både fylkeskommune og kommunale ressurser ved en veiledningsaktør.

I punktene under gis det en nærmere oversikt over hva respondentene trekker fram som styrker ved dagens tilbud og organisering:

- Helhetlig tjenestetilbud til kunden
- Nærhet til studenten/brukeren
- Faglig bredde og mangfold
- Være markedsrettet og fokusert på å gi kundene tilgang på rett kompetanse
- Tilgjengelighet
- Lokalkunnskap
- Synlighet lokalt
- Tid til den enkelte
- Godt og variert tilbud
- Mange ressurser kombinert med gode tilbud

- Målrettet arbeid for kommunesektoren og lokalt næringsliv
- Positivt at karrieresenter oppfattes som lavterskeltilbud

5.7.2 Svakheter

Når det gjelder svakhetene ved tilbudet, er respondentene mer enstemmige. Svakheter dreier seg i hovedsak om for få ressurser, for stramt budsjett og manglende betalingsvilje fra de som finansierer tjenestene. I tillegg oppleves stykkprisfinansiering og prosjektfinansiering som ugunstig i forhold til måloppnåelse og som et usikkerhetsmoment for brukerne. En slik finansieringsform medfører et ressurstap i forhold til at aktørene må bruke tid for å finne et relevant prosjekt for deretter å skaffe finansiering. Det vil i stedet være en stor fordel med økte driftstilskudd. En usikker økonomi, samt en for liten organisasjon, virker hemmende på planlegging og videreutvikling av tilbud og medfører en usikkerhet for disse aktørene. I tillegg oppleves det negativt med uklare ansvarsforhold mellom fylkeskommunen og NAV i forhold til de yngre brukerne. Respondentene mener det er en manglende totaloversikt innenfor slike tjenester. Det er et klart behov for samlokalisering av ulike tjenester og til tider har ansatte for mange arbeidsoppgaver som må løses med for knappe ressurser. Dette medfører at for mye ressurser brukes på å skulle «reparere» brukerne og dermed gjenstår det lite ressurser til å videreutvikle de personene som kommer for veiledning.

I det videre gir vi en mer utdypende oversikt over svakhetene ved tilbudet. Svakheter kan deles inn i to hovedkategorier; finansiering og ressurser samt ansvarsfordeling og arbeidsdeling.

Finansiering og ressurser

Respondentene trekker fram følgende svakheter når det gjelder finansiering og ressurser:

- Manglende betalingsvilje for tilretteleggerarbeidet som studiesentre bedriver
- Usikker økonomi som virker hemmende på planlegging av virksomhet
- For lite budsjett
- Krav om selvfinansierende (del av virksomhet)
- Manglende finansiering av veiledning og drift
- Prosjektbasert finansiering innebærer usikkerhet for brukerne
- Manglende finansiering fra kommunene
- Stykkprisfinansiering

- For lite ressurser
- Sentralstyrt finansiering fører til prosjektorganiserte satsinger
- Prosjektbasert finansiering fører til at prosjekt må startes for finansiering, sløsing av ressurser
- Behov for driftstilskudd

Ansvarsfordeling og arbeidsdeling

Følgende forhold knyttet til ansvarsfordeling og arbeidsdeling blir trukket fram som svakheter av respondentene:

- Manglende samlokalisering
- Manglende totaloversikt
- Uklare ansvarsforhold mellom fylkeskommunen og NAV i forhold til ungdom
- For liten organisasjon fører til sårbarhet
- Periodevis mange oppgaver i forhold til ansatte
- Usikkerhet i forhold til kommune og NAV
- For mye ressurser brukt på å reparere og dermed lite på å utvikle de menneskene som kommer for veiledning

5.8 Oppsummering

Surveyen blant aktørene på feltet har følgende hovedfunn:

- En del av aktørene er relativt ferske, mens en stor andel av dem er små. Omtrent 50 prosent har tre eller færre årsverk, mens 60 prosent har et budsjett på tre millioner kroner eller mindre. Dette gjør dem sårbare.
- Aktørene har et bredt spekter av målgrupper. Tilnærmet alle fokuserer på voksne fra 19 til 24 år og voksne over 25 år med rett eller uten rett til videregående opplæring. Det er også en stor andel som har bedrifter, bransjeforeninger, kommuner og veiledere i NAV som målgrupper.
- Aktørene fokuserer i stor grad på informasjon, motivering og veiledning til enkeltpersoner. Det innebærer at aktørene i hovedsak dekker funksjonen knyttet til informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov. I tillegg dekker de også oppgaven som går på aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning.
- Omfanget av kontakt med lokalt nærings- og arbeidsliv og samarbeid med utdanningsinstitusjoner er relativt liten. En medvirkende årsak

til det er blant annet at mange av aktørene er små.

- En god del av aktørene samarbeider med andre aktører som opererer på feltet. Koblingsboksaktørene samarbeider mest med fylkeskommunes utdanningsavdeling, mens det samarbeides i mye mindre omfang med LO, NHO, bransjeorganisasjoner, fagskoler og andre mellomledd i utdanningsmarkedet.

- Arbeidsdelingen med fylkeskommunen er god. Halvparten av aktørene synes det er en god arbeidsdeling med andre tilsvarende organisasjoner, NAV og kommunene. Det indikerer det at det er et visst forbedringspotensial her.

Kapittel 6. Tilbudet i de ulike fylkene

I dette kapittelet ser vi nærmere på tilbudet i de ulike fylkene. Hva legger en vekt på, hvordan er tilbudet organisert og hvordan fungerer det? I hvilken grad er det slik at en dekker de fem funksjonene (se kapittel 2.2 for en nærmere oversikt) i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet? Dette er med på å utdype den mer generelle beskrivelsen som ble gitt i kapittel 5.

I utgangspunktet hadde det vært ønskelig å ha en felles presentasjonsmal for alle fylkene. Dette har ikke vært mulig å få til i kartleggingen. For det første varierer det hva vi har fått av informasjon fra fylkene (se kapittel 3.6 for en nærmere oversikt). For det andre er det stor variasjon mellom fylkene når det gjelder hvordan tilbudet er utformet, noe som gjør en standardisert struktur lite hensiktsmessig. I og med at det blir gitt en grundig beskrivelse av Buskerud og Troms i det neste kapitlet, beskriver vi dem kun der og ikke i dette kapitlet.

6.1 Hva må alle fylker ha?

Før vi går nærmere inn på hvert enkelt fylke, ser vi først på fylkeskommunenes ordinære ansvar for 19-24 åringer og "voksenretten" til videregående opplæring. Dette er noe som alle fylker må tilfredsstillere.

Ifølge SSB var det i 2008 rundt 160.000 nordmenn i aldersgruppen 20-66 år som ikke har fullført grunnskolen. Gjennom opplæringsloven § 4 fra 1998 sikres nordmenn i aldersgruppen 20 til 66 år rett til tilpasset grunnskoleopplæring. Voksenopplæringen i fylkeskommunene reguleres av loven for voksenopplæring som ble vedtatt i sin nåværende form i 2009. Loven har som formål å «fremme livslang læring ved å legge til rette for organiserte læringsaktiviteter ved siden av det formelle utdanningssystemet.»¹¹ Loven er et tilskudd til opplæringsloven.

Nordmenn som ved fylte 25 år ikke har gjort bruk av retten sin som ungdom, har lovfestet rett til å få videregående opplæring. Mens kommunene har ansvaret for grunnskoleopplæring for voksne, er

det fylkeskommunens ansvar å følge opp at voksne gis rettigheten til videregående opplæring. Tilbudet skal være gratis. Personer som har fullført med stryk i ett eller flere fag får ikke dekket utgiftene til ny opplæring. Det gjør heller ikke innvandrere uten oppholdstillatelse.

Alle voksne over 25 år som ikke har fullført videregående opplæring har også rett på en vurdering av sin realkompetanse. Realkompetanse er den kunnskapen og erfaringen en person har tilegnet seg gjennom utdanning, arbeid eller verv. Det er fylkeskommunene som er ansvarlig for å vurdere den voksnes realkompetanse.

Fylkeskommunen kan samarbeide med studieforbund, fjernundervisningsinstitusjoner og lignende for å gi undervisningstilbud til voksne søkere. Kriteriet er imidlertid at opplæringen er tilpasset den voksnes egen arbeids- og livssituasjon.

Det er ikke et lovpålagt krav at fylkeskommunene skal bedrive karriereveiledning ut over selve voksenopplæringen. Det har imidlertid blitt presisert fra Utdanningsdirektoratets side at det forventes at fylkeskommunene tar ansvar for å skaffe til veie karriereveiledning for voksne ved å organisere partnerskap for karriereveiledning.¹² St. meld. 30 opplyser at disse partnerskapene skal være regionale.

Til tross for tydelige retningslinjer fra statlig hold er det som tidligere nevnt stor variasjon i tilbudet hos de ulike fylkene. Alle fylkene tilbyr de lovpålagte oppgavene knyttet til voksenopplæring. De fleste har også former for rådgivning, men ikke alle har tilbud som er direkte rettet mot voksne over 25 år. 18 av fylkene har partnerskap for karriereveiledning, og er et samarbeid mellom fylkeskommunen og NAV. 16 av disse er formalisert gjennom skriftlige avtaler. Det varierer også i stor grad hvordan fylkene håndterer søkere som ikke oppfyller kravene for å få rett til voksenopplæring, og hvorvidt det er ventetid for å få tildelt skoleplass.

¹¹ Lovdata.no §1, hentet 26.08.13 fra <http://www.lovdata.no/all/hl-20090619-095.html>

¹² Brev til fylkeskommunene sendt 08.02.06 fra Utdanningsdirektoratet.

6.2 Akershus

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Akershus	Veiledningssenter	Veiledningssenteret i Asker og Bærum Veiledningssenteret i Follo Veiledningssenteret på Romerike

Nest etter Oslo, hadde Akershus i 2012 det høyeste utdanningsnivået i landet. 34,4 % av innbyggerne over 16 år hadde høyere utdanning¹³. Innad i fylket er det likevel store variasjoner med tanke på utdanningsnivået. Mens det er et svært høyt utdanningsnivå i de vestlige og sørlige delene av fylket, er situasjonen ganske annerledes i de øvrige delene av fylket. Spesielt i disse delene av fylket er det behov for enkelte typer faglært arbeidskraft, særlig innenfor bransjer som lager, logistikk og butikk. Samtidig er det en utfordring i fylket at det hvert år er lærlinger som ikke får læreplass.

Fylkeskommunen har iverksatt et arbeid for å få bedre oversikt over utdanningsbehovet i årene fremover og lage et planverk for å møte disse behovene. Dette arbeidet har foreløpig munnet ut i en regional plan for utdanning og kompetanse som i dag er ute på høring. Det arbeides også med en plan for tilbudsstrukturen i videregående opplæring i et tjuetårsperspektiv.

NAVs bedriftsundersøkelse for 2013 viser at den estimerte mangelen på arbeidskraft i Akershus har økt noe fra 2012 til 2013. Mangelen er klart størst innenfor områdene helse og sosiale tjenester, varehandel og motorvognreparasjoner og eienomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting.

6.2.1 Funksjoner og målgrupper

I Akershus finnes det ordinær voksenopplæring rettet inn mot personer over 25 år og som har rett på videregående opplæring, i tillegg til det ordinære tilbudet fylkeskommunen har ansvaret for.

Voksenopplæringstjenestene suppleres av tre veiledningssentre. Disse finnes i Asker/Bærum, Follo og på Romerike. PPT, OT, karrieretjeneste og fagopplæring er lokalisert i disse veiledningssentrene. Sentrene skal blant annet jobbe med karriereveiledning og drive rådgivernettsverk både i grunnskolene og de videregående skolene i fylket.

¹³ www.ssb.no, tall hentet fra tabell 08921 og 09429 «Personer 16 år og over, etter kjønn, alder og utdanningsnivå.» for henholdsvis fylker og kommuner.

Deres kunnskap om arbeidsmarkedet skal slik spres til andre aktørgrupper. Gjennom disse nettverkene presenteres det også tall om fagopplæring knyttet til hvor det finnes ledige læreplasser og hvor det tradisjonelt er vanskelig å få læreplass. I tillegg til dette gjennomfører veiledningssentrene praktiske jobbsøkerkurs for ungdom.

Voksenopplæringen gjennomfører også realkompetansevurderinger og antallet realkompetansevurderinger i fylket har vært stabilt de siste tre årene.

Selve opplæringsvirksomheten gjennomføres ved de videregående skolene i fylket, mens veiledningssenteret har ansvar for veiledning og kontakt med skolene. Ettersom flere tjenester er samlokalisert i sentrene, gir dette en mulighet til at flere aktører kan arbeide sammen om felles utfordringer.

Dette bildet støttes også av funn i spørreundersøkelsen. Representanter fra to av de tre veiledningssentrene har svart på denne. I tråd med at voksenopplæringen selv gjennomfører realkompetansevurderinger, svarer veiledningssentrene at de i liten grad arbeider med dette. De arbeider ellers med de 14 øvrige funksjonene vi har spurt etter i undersøkelsen.

Når det gjelder sentrenes målgrupper, viser svarene fra spørreundersøkelsen at de to sentrene som har deltatt i undersøkelsen henvender seg til noen ulike grupper. Felles for dem er at begge dekker voksne over 19 år, både med og uten voksenrett, og ingen av dem henvender seg til rådgivere/veiledere i ungdomsskolen eller bedrifter og bransjeforeninger.

Målgruppe

Hovedbolken av tilbudet i Akershus er ikke rettet mot gruppen over 25 år. Ungdom inntil 25 år kan få karriereveiledning i veiledningssentrene, men dette tilbudet gis ikke til personer over 25 år. Personer over 25 år kan likevel benytte seg av noen veiledningssentrenes tjenester, ettersom voksen-

opplæringen også er organisert slik at det faller inn under veiledningssentrene.

Kobling

De ansatte fra fagopplæringen som jobber i Veiledningssentrene har kontakt med opplæringskontorer og bedrifter rundt enkeltindivider.

Representanter fra arbeidslivet er ikke representert i veiledningssentrene. Disse trekkes med dersom enkeltpersoner har behov for dette.

Veiledningssentrene samarbeider også med NAV på områder der dette er naturlig. NY GIV-prosjektet er blant annet et prosjekt som har bidratt til å styrke samarbeidet med NAV.

Det er også samarbeid mellom de tre sentrene og fylkeskommunenes utdanningsavdeling gjennom fagmøter med de ulike delene av veiledningssentret. Virksomhetsledere ved veiledningssentrene deltar på ledermøter med fylkesdirektøren for videregående opplæring. I tillegg til den ordinære styringsdialogen, gjennomføres det også brukerundersøkelser om veiledningssentrenes tjenester. Her blir både NAV, skoler og kommuner invitert til å gi tilbakemeldinger.

Gjennom strategiplaner forsøker en å koble utdanningstilbudet opp mot kommunens planer for næringsutvikling og behov for arbeidskraft knyttet opp mot denne næringsutviklingen.

6.2.2 Informasjonsarbeid

Fylkeskommunen informerer om voksenretten gjennom egne informasjonsmøter med kommunene og NAV. I tillegg produseres det hvert år en

katalog over tilbudene i voksenopplæringen, denne blir siden gjort tilgjengelig på fylkeskommunens hjemmeside og i papirversjon også ved skoler, NAV og i biblioteker i fylket. All informasjon ligger tilgjengelig på fylkeskommunens hjemmesider under veiledningssentrene.

6.2.3 Funksjonsdekning

De fem funksjonene vi er bedt om særskilt å undersøke, dekkes i varierende grad i Akershus. Veiledningstilbudet som er bygd ut, er i hovedsak rettet mot personer under 25 år og de over 25 år kan kun benytte seg av noen av veiledningstjenestene som tilbys og dette er i hovedsak knyttet til deltakelse i voksenopplæringen. Det er derfor vanskelig å si hvorvidt alle potensielle brukere over 25 år får tilbud om informasjon og veiledning, utover det som er knyttet til voksenopplæringen.

Veiledningssentrene vil i noen tilfeller ha kontakt med arbeidslivet i fylket i den grad enkeltpersoner har behov for dette, men igjen er det uklart om dette er et tilbud som også inkluderer de over 25 år.

Når det gjelder kunnskap om arbeidsmarkedet faller dette innenfor veiledningssentrenes områder, men det behovet for læreplasser som oppgis som sentralt her.

Generelt er tilbudet i Akershus utviklet for å nå unge personer som er i ordinær utdanning. I tillegg kommer tilbudet om voksenopplæring for de over 25 år som har voksenrett, mens det utover dette i liten grad finnes et tilbud til denne gruppen. De fem funksjonene dekkes dermed i liten grad, men det finnes noen muligheter for at de over 25 år kan benytte seg av det eksisterende tilbudet.

6.3 Aust Agder

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Aust Agder	Karrieresenter	Karrieresenter Nord Karrieresenter Sør Karrieresenter Vest Karrieresenter Øst

Det er en viss udekket etterspørsel etter arbeidskraft i Aust Agder. Men samtidig viser NAVs bedriftsundersøkelse fra mars 2013 at Aust-Agder er fylket med minst press i arbeidsmarkedet med en

mangel på kun 300 personer, og den laveste

stramhetsindikatoren¹⁴.

Informanten i fylkeskommunene peker på at det samlet sett er ganske bra match mellom etterspørsel kompetanse på individnivå og etterspørsel i arbeidsmarkedet. For enkelte yrker er det en viss mismatch. Det er flere søkere til barne- og ungdomsarbeidere enn det er behov for. Det er samtidig behov for flere folk i transportsektoren.

Det er også variasjoner i kompetansebehovene mellom de mer befolkningsrike kystkommunene og små kommunene i midtre og indre deler av fylket. De små kommunene har lavere utdanningsnivå enn de store kommunene. En del av de midtre og østre kommunene i Aust Agder sliter med lavkompetanse-problemer og også et forholdsvis svakt arbeidsmarked.

6.3.1 Aktører og organisering

Aust-Agder har per i dag fire karrieresentre:

- Karrieresenter Nord, Risør
- Karrieresenter Sør, Arendal
- Karrieresenter Vest, Grimstad
- Karrieresenter Nord, Evje

Etterspørselen etter tjenester er naturlig nok høyest i Arendal og delvis i Grimstad. Det er relativt liten etterspørsel i Risør. Løsningen for karrieresenteret på Evje er midlertidig og er økonomisk samordnet med et eget prosjekt (Ungdommens kompetansehus) som ble avsluttet i 2012, men hvor karrieresenterdelen er forlenget til sommeren 2013.

Det er verdt å merke seg at karrieresentrene i Aust Agder ikke er organisert som egen tjeneste og ikke har et eget driftsbudsjett, men har flere ulike budsjettområder å forholde seg til, hovedsakelig det fylkeskommunale budsjettet for voksenopplæring og det statlige tilskuddet til karriereveiledning. I tillegg belastes NAVs driftsbudsjett når det gjelder kontorer og utstyr. Karrieresentervirksomheten i Aust-Agder skiller seg dermed noe ut i forhold til andre fylkeskommuner, både fordi den ikke er organisert som en tjeneste eller virksomhet, og fordi den ikke har så mye fast bemanning.

Bemanning og stillingsprosenter viser at dagens organisering er sårbar når det gjelder kapasitet og samlet kompetanse hos personer som er fast an-

satt. Aust-Agder fylkeskommune har i dag tilsammen 2,2 stillinger i tilknytning til karrieresentrene. Dette er fordelt på flere personer og alle er frikjøpt fra undervisningsstillinger i videregående skoler. Frikjøpet gjelder for et år av gangen og det inngås frikjøpsavtale med skolene. NAV har to personer som har 20 % hver inn i karrieresentrene. I tillegg har fem personer i NAV "vakt" inn mot karrieresenteret i Arendal som tilleggsoppgave i forhold til sine faste arbeidsoppgaver i NAV.

6.3.2 Forslag om ny struktur for karrieresentre – «Karriere Aust Agder»

I sak for Fylkestinget 23.04.2013 ble det foreslått en reduksjon i organiseringen fra fire geografisk spredte karrieresentre til ett senter som lokaliseres til Arendal. Senteret er tenkt kalt «Karriere Aust Agder».

Det blir nå slik at tre av karrieresentrene blir nedlagt i 2014, i ønske om å bygge opp ett sterkt karrieresenter i Arendal som vil bli bemannet med ca. 2,5 stilling – samt noen personalressurser fra NAV. Det vil kunne være åpent hver dag, og fagmiljøet antas å bli sterkere når det blir ett senter. Det nye karrieresenteret «Karriere Aust Agder» skal regelmessig arrangere karrieredager i Risør, Grimstad og Evje, slik at det i størst mulig grad sikres tilgjengelighet for alle.

Senteret foreslås med en *fast grunnbemanning* og ikke basert på midlertidig frikjøp av bemanningsressurser, slik situasjonen er i dag. Det legges til grunn at den nye modellen ikke vil ha økonomiske konsekvenser.

Vår informant i fylkeskommunen forteller at hovedbegrunnelsen for etableringen av et samlet karrieresenter, er at kompetansen trolig blir enda bedre og man ser også for seg å styrke veiledningsfunksjonen. Det er planer om å fokusere mer på karriereveiledningsverktøy, slik som Work Interest Explorer (WIE).

6.3.3 Funksjoner og målgruppe

Funksjoner og målgruppe - mål

Det er tilbud til personer som ønsker målrettet yrkes- og utdanningsveiledning. Karrieresentrene tilbyr yrkes- og utdanningsveiledning på alle nivåer.

¹⁴ NAVs bedriftsundersøkelse 2013, side 14.

Sentrene ivaretar *karriereveiledning* for unge og voksne som *ikke* befinner seg i utdanningssystemet eller i oppfølgingstjenesten. Sentrene gir videre karriereveiledning til mennesker som har ytelser fra, eller er registrert i NAV, og hvor det kan være aktuelt med rådgivning og veiledning enten mot en utdanningsmulighet eller jobbmulighet. Sentrene er også tenkt som kompetanseressurs for ungdomsskoler, videregående skoler og bedrifter. I tillegg har de ansvar for å utføre avklaringsamtaler for voksne som søker utdanning etter voksenopplærings-bestemmelsene i opplæringsloven, samt å bistå ved *realkompetansevurderinger*. De voksnes utdanningsbehov meldes fylkeskommunens utdanningsavdeling, som iverksetter og bestiller voksenopplæringskurs.

Funksjoner og målgruppe- i praksis i 2012

I 2012 har hovedaktiviteten vært veiledning av brukere som har tatt kontakt med sentrene i forhold til utdannings- og yrkesveiledning. Innenfor dette har sentrene hatt en sentral rolle i forhold til veiledning av enkeltpersoner som ønsker videregående opplæring for voksne. Studiekompetansefag og opplæring innen helse- og oppvekstfag er utdanningsområder som de fleste voksne har behov for informasjon, rådgivning og veiledning om.

I 2012 har det vært gjennomført 881 karriereveiledningssamtaler ved karrieresentrene i Aust-Agder. Det er henvist totalt 266 fra NAV, noe som utgjør 30,1 % av alle henvendelser¹⁵. Det har samlet sett vært en svært høy økning siden starten i 2009.

Samlet sett viser gjennomgangen av karrieresentrenes aktiviteter og funksjoner i 2012, at karrieresentrene i praksis har måttet fokusere på *individhenvendelser og mange søknader til voksenopplæring*. Det er flere tjenester og funksjoner som karrieresentrene i Aust Agder ikke har hatt tilstrekkelig kapasitet til å levere i 2012. Saksfremlegg til Fylkestingssaken 23. mars 2013 peker særlig på følgende:

- På grunn av begrenset kapasitet ved sentrene har en ikke kunnet prioritere å gjennomføre systematiske brukerundersøkelser.
- Karrieresentrene har i mindre grad hatt kapasitet og ressurser til å utøve tjenester til ungdomsskoler, videregående skoler og opplæringskontorer.

Kobling

Fylkeskommunen og aktørene i Aust Agder har ikke brukt begrepene koblingsboks, men er svært bevisst på viktigheten av god kontakt mellom ulike aktører. Ifølge vår informant i Fylkeskommunen er det god dialog og samarbeid mellom Fylkeskommunen og NAV.

Det er også et godt samarbeid mot Fylkesmannen. Videre er det en KS-avtale mellom fylkeskommunen og NAV. Det er mye kontakt med Flyktningetjenesten i Kommunene. Det er en styringsgruppe for karrieresentrene, som består av 3 representanter, nemlig utdanningssjefen og to representanter fra NAV. Styringsgruppen har møter 1 gang i måneden. Det er også mye kontakt mellom Fylkeskommunen og kommunene. Det ble våren 2013 nedsatt en arbeidsgruppe for karrieresentrene som består av rådgiver i fylkeskommunens utdanningsavdeling, rådgiver på fylkes NAV og koordinator for karrieresentrene.

Vår informant erfarer at samarbeidet mellom Fylkeskommunen, Fylkesmannen er godt og klart. Det er Fylkeskommunen som finansierer voksenopplæringen. Fylkesmannen er inne når det gjelder midler til spesielle nasjonale satsningsområder, feks det å få utdannet flere helsefagarbeidere for kommunene. NAV er viktig for informasjon om arbeidsmarkedet. NAV har også noen medarbeidere som er karriereveiledere. Når det gjelder informasjon ut til enkeltpersoner og andre aktører, er det i hovedsak Fylkeskommunen og Karrieresentrene som gjør dette.

LO og NHO orienteres om karrieresentrene og voksenopplæring gjennom arbeidet i Yrkesopplæringsnemda. Det er utfordringer med læreplasser for voksne innen del yrkesfaglige løp og dette er NHO og LO orientert om.

Når vi ser på det operative nivået, dvs. karrieresentrene, synes det som organisering og ressurser har vært barrierer for å være en aktiv koblingsaktør mot kommuner og næringslivet. I stor grad har karrieresentrenes arbeid og aktiviteter vært rettet mot individer og konkret karriereveiledning. Det er imidlertid en del kontakt mot utdanningsinstitusjonene. Dette gjelder særlig kontakt med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller nyutvikling av slike tilbud. Karriereveilederne innen studiekompetansefag har jevnlig kontakt med UIA for å sikre seg god kunnskap om

¹⁵ Tall fra saksfremlegg til Fylkestingssak 8.mars.2013.

utdanningstilbudet og inntaksreglene der. Det er videre forholdsvis mye kontakt med Samordna opptak. Innen helsefag og barne- og ungdomsarbeiderfaget er det utviklet et undervisningstilbud der de voksne kan ta Vg1 og Vg2 på ett skoleår, det vil si de sparer ett år i forhold til de unge. For å få flere voksne til å klare studiekompetansefag er det blitt laget en egen opplæringsmodell for minoritetsspråklige, ett to årlig løp med flere timer i norsk og engelsk enn et ordinært voksenopplæringsløp.

I samtale med vår informant i Fylkeskommunen pekes mer samarbeid og utadrettet kontakt med næringslivet som noe det er rom for å gjøre mer av.

Informasjon

Fylkeskommunen har årlig annonsert i avisen om voksenretten og undervisningstilbudet. Det gis informasjon på nettsider og det er utviklet brosjyrer som gir informasjon om karriereveiledning og voksenopplæring.

Det er informasjonsmøter på NAV kontorer og for flyktningskonsulenter. Det finnes videre brosjyrer om voksenretten og voksenopplæring som er lagt ut på biblioteker i fylket. Informasjon på oppslags-tavler på pleie og omsorgssentre for å få ufaglærte til å bli helsefagarbeidere. Det er jevnlig kontakt og informasjon til kommunale voksenopplæringssentra, spesielt Arendal voksenopplæring for å sikre gode overganger fra grunnskole til voksenopplæring. Informanten i fylkeskommunen peker på et behov for enda mer informasjon direkte ut mot det private næringslivet.

6.3.4 Funksjonsdekning

Vi finner at det gis tilbud til personer som ønsker målrettet yrkes- og utdanningsveiledning. Karrieresentrene tilbyr yrkes- og utdanningsveiledning på alle nivåer. I metodikken vektlegges informasjon og veiledning utfra enkeltpersoners behov. I 2012 har hovedaktiviteten vært veiledning av brukere som har tatt kontakt med sentrene i forhold til utdannings- og yrkesveiledning. I 2012 viser tallene at det har vært gjennomført 881 karriereveilednings-samtaler ved karrieresentrene i Aust- Agder. Det er henvist totalt 266 fra NAV, noe som utgjør 30,1 %

av alle henvendelser¹⁶. Det har samlet sett vært en svært høy økning siden starten i 2009.

Den informasjon som gis og spres generelt synes også i stor grad å være målrettet mot enkeltindi-vers behov. Oxford Research mener informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov varetas i betydelig grad.

NAV er viktig for informasjon om arbeidsmarkedet. Når det gjelder informasjon ut til enkeltpersoner og andre aktører, er det i hovedsak fylkeskommunen og karrieresentrene som gjør dette. I samtale med vår informant i fylkeskommunen pekes mer samarbeid og utadrettet kontakt med næringslivet som noe det er rom for å gjøre mer av. Informanten i fylkeskommunen peker på et behov for enda mer informasjon direkte ut mot det private næringslivet. Når vi ser på det operative nivået, dvs. karrieresentrene, synes det som organisering og ressurser har vært barrierer for å være en aktiv koblingsaktør mot kommuner og næringslivet. I stor grad har karrieresentrenes arbeid og aktiviteter vært rettet mot individer og konkret karriereveiledning. Samlet sett mener Oxford Research at kontakt med lokalt næringsliv/arbeidsliv i noen grad ivaretas, særlig på fylkesnivå mellom NAV, Fylkeskommunen og LO, men at det synes å være behov for betydelig mer kontakt og samarbeid mot regionale og lokale virksomheter.

Vi ser at karrieresentrenes virksomhet i all hovedsak har vært rettet mot individer. Informasjon og veiledning, herunder hjelp til behovsdefinerings og motivering for at flere skal ta utdanning, har vært i kjernene av deres aktiviteter og fokus. I den sammenheng vi vi også peke på at Fylkeskommunene ønsker å fokusere mer på karriereveiledningsverktøy og gå mer i retning av coaching.

På den annen siden ser vi at karrieresentrenes virksomhet i 2012 i stor grad har vært etterspørselsstyrt, dvs. fokusert på individhenvendelser og søknader om voksenopplæring.

¹⁶ Tall fra saksfremlegg til Fylkestingssak 8.mars.2013.

6.4 Finnmark

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Finnmark	Ingen koblingsboksaktører – dekkes gjennom ordinære offentlige tilbud	

6.4.1 Organisering

I Finnmark er det ikke etablert noen tradisjonelle koblingsboksaktører. Det er fylkeskommunen som har ansvaret for videregående opplæring av ungdom og voksne i fylket. Fylkets tilbud av karriereveiledning dekkes enten gjennom voksenopplæringen eller via oppfølgingstjenesten. Oppfølgingstjenesten i Finnmark gir veiledning og oppfølging til ungdom mellom 16 og 21 år som ikke er i utdanning eller i arbeid. Når det gjelder rådgivning og oppæring for voksne over 25 år, er det voksenopplæringen som har ansvar for dette.

Det er etablert et partnerskap for karriereveiledning på fylkesnivå. Formålet er å etablere forpliktende partnerskap på regionalt nivå. I tillegg er formålet å se til at de etablerte lokale partnerskapsavtalene mellom NAV lokalt og de lokale videregående skole utvides til å inkludere grunnskole og næringsliv. På fylkesnivå består partnerskapet av: fylkeskommunen, Fylkesmannen, NAV, KS, NHO, Høgskolen i Finnmark, Universitet i Tromsø, Utdanningsforbundet og kommunene ved regio-

nalt samarbeidskontor. Det er åtte regionale partnerskap som er tilknyttet skolene i fylket. Disse består av; NAV lokalt, NHO lokalt, lokal videregående skole, lokal grunnskole og lærerorganisasjonen.

Finnmark har ikke opprettet et eget karrieresenter og deler disse tjenestene sammen med Troms fylke som har karrieresenter. Det er et 50 prosent frafall blant elevene ved de videregående skolene i Finnmark. Politikerne i fylket er av den grunn opptatt av å finne en måte å omorganisere skolestrukturen slik at de skal forhindre det store frafallet. Det utelukkes derfor ikke en framtidig opprettelse av egne karrieresentre i Finnmark.

6.4.2 Funksjonsdekning

Det finnes ingen koblingsboksaktør i fylket. Vi sitter ikke på data som er i stand til å belyse hvordan det ordinære offentlige tilbudet i Finnmark dekker de sentrale funksjonene i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet.

6.5 Hedmark

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Hedmark	Voksenopplæringscenter og karriereveiledning	Fylkesdekkende senter for nettundervisning ved Trysil vgs. Senter for voksnes læring, Glåmdalen Senter for voksnes læring, Hamarregionen Senter for voksnes læring, Nord-Østerdal Senter for voksnes læring, Sør-Østerdal
	Veiledning, tilbyder og organisering	Hedmark Fylkeskommune

I Hedmark, som i de fleste andre fylkene vi har undersøkt, er det behov for flere typer kompetent arbeidskraft samtidig som behovene varierer mellom de ulike delene av fylket. Utdanningsnivået, her forstått som andelen av befolkningen med lang og kort universitets- og høgskoleutdanning, i Hedmark og nabofylket Oppland var i 2012 lavest i landet¹⁷. Samtidig er det forholdsvis mange som kun har grunnskole som høyeste fullførte formelle utdanning.

Vår informant rapporterer om mangel på kompetent arbeidskraft på helsefeltet, samt mangel på lærere og annet undervisningspersonell. Dette bekreftes også av NAVs bedriftsundersøkelse for 2013 som viser at mangelen på arbeidskraft er størst innenfor helsefagarbeidere, samt andre typer helseyrker og i noe mindre grad for sykepleiere. Det er ellers stor mangel på salgsmedarbeidere og innenfor overnattings- og serveringsbransjen. Sammenlignet med landet for øvrig, er imidlertid rekrutteringsproblemene i Hedmark små.

Vår informant peker konkret på at det i Sør-Østerdalen er en regional utfordring rundt nedleggelse av større industribedrifter hvor det har vært et høyt kompetansenivå. Dette skaper en utfordring fordi det ikke er et stort antall jobber tilgjengelig for farmasøytter og laboranter.

Gjennom dokumentet «Viten og vilje» uttrykkes fylkeskommunens satsing på kompetanse blant den voksne delen av fylkets innbyggere. Fylkeskommunens hovedmål er å styrke kompetansen til den voksne befolkningen i fylket. Dokumentet fungerer som en plan for voksenopplæringen i fylket. Planen kartlegger aktører og deres oppgaver på dette feltet.

¹⁷ www.ssb.no, tabell 08921, «Personer 16 år og over, etter kjønn, alder og utdanningsnivå»

6.5.1 Funksjoner og målgrupper

I «Viten og vilje» navngis aktørene som er viktige i arbeidet med å styrke kompetansen i den voksne befolkningen i fylket. Disse er fylkeskommunen, kommunene, NAV lokalt og regionalt, studieforbundene/VOFO, Opplæringskontorer, Høgskolen i Hedmark, LO, NHO, KS, bedrifter og Glåmdal interkommunale voksenopplæringscenter. I tillegg kommer det fire regionale sentre for voksnes læring i fylket, samt Fylkesdekkende senter for nettundervisning. Disse aktørene fyller en rekke ulike funksjoner.

Studieforbundene tilbyr opplæring innen mange områder og på mange nivå, også opplæring på videregående nivå. Enkelte opplæringskontor bidrar til å organisere kurs for praksiskandidater i fylket, slik at disse kan oppnå fagbrev.

De fire sentrene for voksnes læring er lokalisert i fylkets fire regioner og har ansvar for mottak og behandling av alle søknader om veiledning, realkompetansevurdering og opplæring av voksne på videregående nivå. De skal i tillegg gjennomføre og koordinere realkompetansevurderinger og opplæringen, samt gi karriereveiledning om videre utdanningsmuligheter og arbeidsmarkedsbegrep. Fylkesdekkende senter for nettundervisning har tilsvarende oppgaver for voksne som ønsker nettbasert opplæring.

Det er per i dag en del variasjon i hvordan tilbudet fungerer i de ulike regionene. I Glåmdalen er det nært samarbeid med den regionale industrien, noe som har fungert bra. I Hamarregionen er samarbeidet med kommunene godt, og det er i dag et prøveprosjekt i regionen der kommunene kan melde opp sine ansatte som har behov for fagkompetanse.

Tre av disse besvarte vår spørreundersøkelse. Svarene viste her at de arbeidet med alle de 15 funksjonene vi etterspurte. Arbeidsomfanget ved de tre var i gjennomsnitt minst for «Samarbeid med utdanningsinstitusjoner om utvikling av det faglige innholdet i utdanningstilbudet», samt «samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv». Samtidig er det en del variasjon mellom de ulike sentrene. Eksempelvis svarer én respondent at arbeidsomfanget knyttet til realkompetansevurderinger er svært stort, mens en annen svarer at dette arbeider de ikke med. Dette indikerer at sentrene har noe ulike arbeidsoppgaver, eller at behovet varierer mellom dem. Den viktigste oppgaven aktørene har, målt som hva som har størst arbeidsomfang, er «Informasjon om arbeidsmarkedet og karrieremuligheter til enkeltpersoner» samtidig som de bruker mye tid på flere av funksjonene som er knyttet til informasjon om utdanning, identifikasjon av behov, motivering og veiledning, men også informasjon om realkompetansevurdering og innhenting av kunnskap om arbeidsmarkedet i regionen.

Målgruppe

Målgruppen som behandles i «Viten og vilje», samt i sentrene for voksnes læring er rettet inn mot det som defineres som voksne, men både personer med og uten lovfestet rett til opplæring er omfattet av «Viten og vilje».

Surveyvarene viser at målgruppen for sentrene for voksnes læring er voksne personer over 25 år både med og uten voksenrett. To av de tre som har besvart spørreundersøkelsen har også voksne mellom 19 og 24 år som sin målgruppe. I tillegg indikerer alle tre at følgende grupper er innenfor deres målgruppe: elever i videregående skole innenfor målgruppen, samt kommuner, veiledere i NAV og rådgivere i ungdomsskolen så vel som videregående skole.

Når det gjelder bedrifter og bransjeforeninger er det to av sentrene som mener bedrifter er i deres målgrupper, mens kun en som sier det samme om bransjeforeningene.

Kobling

Når det gjelder koblingen mellom utdanning, opplæring og arbeidslivet, er dette samarbeidet ifølge vår informant ikke så godt som ønskelig. Samtidig er det en positiv utvikling å spore, spesielt er samarbeidet med det lokale næringslivet godt i Glåmdalsregionen. Det er også positivt at flere hen-

vender seg til fylkeskommunen og sentrene med sine utfordringer.

I fylket er det også et eget samarbeidsforum, bestående av fylkeskommunen, NHO, LO, KS, VOFO, NAV, opplæringskontorene og Høgskolen i Hedmark, som møtes to ganger i året. I samarbeidsforumet drøfter og informerer deltakerne hverandre om utfordringer og muligheter innenfor følgende hovedtemaer: opplæringsaktivitet (videregående opplæring for voksne og fagskole) og arbeidsmarkedets behov for kompetanse (innenfor dagens arbeidsmarked og i et framtidsperspektiv). Innovasjon Norge deltar også på disse møtene og det er fra fylkets side ønskelig at dialogen med dem blir tettere.

Det foreligger per i dag en samarbeidsavtale mellom fylkeskommunen og NAV, og sentrene for voksnes læring vil i løpet av 2013 inngå et tettere samarbeid med karriereveiledere i NAV. I tillegg til det fylkesdekkende forumet, er det regionale samarbeidsforum i hvert av de fire regionene. I disse er NAV, regionale studieforbund, kommunene, bedrifter, videregående skoler og høyskoler deltagende og formålet er å se på hvordan utdannings-systemet fungerer med tanke på det regionale arbeidsmarkedets behov for kompetanse.

Systemet slik det fremstår i dag ble utarbeidet i samarbeid med et innleid konsultentselskap, Agenda Kaupang, men er ellers forankret i vedtak i Fylkestinget og i det fylkeskommunale planverket. Prosessen rundt utarbeidelsen av systemet involverte også de videregående skolene, studieforbund i fylket, kommuner og NAV i tillegg til fylkeskommunen.

De fem sentrene i fylket møter fylkeskommunens utdanningsavdeling fire ganger i året i tillegg til at de inviteres med på eksterne samlinger.

6.5.2 Informasjon

Når det gjelder markedsføring av sentrene og de mulighetene de kan tilby, er økonomien en utfordring og det er lite ressurser til markedsføring. Informanten beskriver dette som en uheldig situasjon der markedsføring vil skape en pågang sentrene ikke har kapasitet til å takle.

Det gjennomføres noe informasjonsarbeid over internett og det er en egen nettside om voksnes læring under fylkeskommunens nettside. I tillegg

er det informasjon om dette på skolenes nettsider. Det settes også inn annonser i avisene i regionen, men fylkeskommunen er tilbakeholden med å gjøre mer enn dette fordi økonomien er en begrensende faktor.

6.5.3 Funksjonsdekning

I Hedmark får også voksne over 25 år informasjon og veiledning om utdanning utifra de behovene de måtte ha.

Når det gjelder spørsmålet om det er samarbeid med det lokale arbeidslivet om kompetansebehov, er det litt variabelt hvorvidt dette dekkes av aktørene i Hedmark.

På fylkesnivå er skaper samarbeidsforumet en arena for samarbeid mellom aktører fra arbeidslivet, utdanningsinstitusjoner og fylket. Koblingen mellom næringslivet og utdanningssiden er likevel ikke så god som ønskelig, slik vår informant peker på. Men Glåmdalsregionen skiller seg her ut som et område der det er hyppigere kontakt mellom næringslivet og det regionale senteret for voksnes læring. hver av de fire regionene i fylket finnes det dessuten regionale samarbeidsfora, som sikrer at det i styring av sentrene for voksnes læring også er representanter fra arbeidslivet.

Det er et mål for aktørene i fylket at de skal ha kunnskap om arbeidsmarkedet i regionen. Det er

vanskelig å vurdere om deres kunnskap er god nok, men det er blant annet et mål om å sikre god kunnskap gjennom at arbeidslivet har representanter i de regionale samarbeidsforaene. Slik er det rimelig å tenke at sentrene har en viss kunnskap om arbeidsmarkedet i sin del av fylket.

Aktørene i Hedmark driver ellers i liten grad aktiv, oppsøkende virksomhet, utover å drive nor informasjonsarbeid på nett og gjennom annonsering. Tilbudet er dermed i hovedsak bygd opp rundt at personer tar kontakt. Det er noe kontakt med bedrifter og bransjeforeninger for to av sentrene i undersøkelsen og det har i Glåmdalen og i Hamar-regionen vært noe samarbeid med henholdsvis den regionale industrien og kommunen omkring deres behov. Denne funksjonen dekkes dermed i noen av regionene i Hedmark, men ikke i hele fylket.

Det tilbys ellers tilpasset opplæring gjennom sentrene for voksnes læring, men dette ser ut til å i hovedsak være knyttet til organisatorisk tilpasning. Dette inkluderer også organisering av kurs for praksiskandidater som ønsker fagbrev. Utover dette har vi ikke data som tilsier at det er omfattende samarbeid med utdanningsinstitusjoner om innholdsmessig tilpasning eller utvikling når det gjelder utdannings- og opplæringstilbud.

6.6 Hordaland

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Hordaland	Senter for yrkesrettleiing	Senter for yrkesrettleiing i Hordaland

6.6.1 Organisering

Karriereveiledningen i Hordaland dekkes gjennom Senter for yrkesrettleiing. Dette ble åpnet i november 2005 som et samarbeid mellom fylkeskommunen og NAV. Senteret ble i utgangspunktet etablert som et treårig prosjekt i fylket fra 2005. Prosjektet ble initiert av både partene i arbeidslivet i Hordaland og på bakgrunn av sentrale myndigheters forventninger om fylkeskommunale partnerskap for karriereveiledning. Hovedmålsettingen for dette senteret var å styrke karriereveiledning for ungdom og voksne på regionalt nivå. Prosjektet ble finansiert av regionalt utviklingsprogram, Regionalt næringsfo-

rum, NAV-Hordaland og Bergen kommune. Selve prosjektperioden ble avsluttet i 2007, samtidig som fylkestinget vedtok å gjøre dette senteret om til en permanent ordning fra 2008. Fra 2008 fikk dette senteret, som er lokalisert i Bergen, ansvar for å styrke karriere- og utdanningsveiledningen i hele Hordaland.

Senter for yrkesrettledning arbeider for en helhetlig og effektiv yrkes- og karriereveiledning i Hordaland. Senteret gjør innhold og potensial i yrkesfag kjent for elever og arbeidssøkere, informerer om kompetansebehov i yrkeslivet og gjør ungdom og voksne bedre

i stand til å foreta en kvalifisert utdannings- og yrkesplanlegging.

Senteret for yrkesrettledning er Hordaland fylkeskommune og NAV Hordaland sitt svar på nasjonale myndigheters oppfordring til opprettelse av karrieresenterer. Senteret er organisert under opplæringsavdelingen ved fylkeskommunen. NAV Hordaland og Hordaland fylkeskommune har gjennom en partnerskapsavtale inngått et økonomisk samarbeid der NAV har finansiert en av fem stillinger. Fra 2013 tok Hordaland fylkeskommune over ansvaret for også denne stillingen, og NAV Hordaland blir framover en samarbeidspart på lik linje med mange andre.

På regionalt nivå gis yrkes- og utdanningsveiledning. Oppgavene omfatter å arrangere yrkesmesser, lage felles planer for aktiviteten, lage opplegg for «smakebitfag», arrangere bedriftsbesøk, etc. På fylkesnivå er det organisert partnerskap innen karriereveiledning mellom NAV, LO, NHO, Fylkesmannen, KS og Hordaland fylkeskommune. Det er etablert fire regionale partnerskap i form av nettverk, som støttes med lønnsmidler fra fylkeskommunen. Deltakerne i nettverkene omfatter videregående skoler, ungdomsskoler, kommunene, næringsråd, industrilaget, LO, KS, opplæringskontor, OT, PPT og fagopplæring.

Senterets målgruppe er både elever i grunnskolen, i videregående skole og voksne arbeids- og utdanningssøkere. Senteret arbeider systematisk for å bedre samarbeid mellom skole, næringsliv og offentlig sektor. De har som mål å øke tilgangen på kvalifisert arbeidskraft for arbeidslivet. I tillegg skal de arbeide for en helhetlig og effektiv yrkes- og karriereveiledning i Hordaland. De gjør innhold og potensiell i yrkesfag kjent for elever og arbeidssøkere. De informerer om kompetansebehov i yrkeslivet og gjør ungdom og voksne bedre i stand til å gjøre en kvalifisert utdannings- og yrkesplanlegging.

Senter for yrkesveiledning skal være en ressurs for skolene. Det skal koordinere bedriftsbesøk hos næringslivet i fylket, hjelpe bedriftene å få innpass i skolene, gjennomføre kompetanseutvikling av rådgivere i faget Utdanningsvalg, være ressurs for NAV og drive utviklingsarbeid knyttet til bruk av digitale verktøy for logistikk rundt ungdomsskoleelevers hospitering i videregående opplæring.

Dette senteret har medvirket til at det har blitt en styrket satsing på kompetansehevede tiltak rettet mot rådgivere og lærere i faget utdanningsvalg i ungdomsskolen. Senteret har endret fokus fra å tilby individuell veiledning til utelukkende å arbeide på systemnivå. Dette valget er basert i antall ansatte ved senteret og at det foreligger store oppgaver på systemnivå på feltet. I tillegg er det er fokus på etter-

og videreutdanning av de som driver med individuell veiledning i skoleverket og NAV.

I Hordaland tilbys det gratis videregående opplæring for voksne. Undervisningen kan føre til fagbrev, yrkeskompetanse eller studiekompetanse. Fylkeskommunen finansierer og driver ni sentre for voksenopplæringen, lokalisert på videregående skoler. Sentrene kartlegger utdanningsbehov for voksne over 25 år, og organiserer tilbud om opplæring i fag i videregående skole.

Karrieresenteret i Bergen gjør akademisk kompetanse synlig, anerkjent og etterspurt i regionen. Det har utstrakt kontakt med næringslivet, og sørger for at næringslivet får tilført etterspurt kompetanse og at flere nyutdannede kandidater finner veien til privat sektor, trainee-programmer, etc.

6.6.2 Funksjonsdekning

For å undersøke hvordan Senter for yrkesrettledning sitt tilbud fungerer, har fylkeskommunens avdeling for analyse, utgreiing og dokumentasjon selv gjennomført en evaluering av tilbudet¹⁸. Denne evalueringen fokuserer ikke direkte på de fem funksjonene grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet, men indirekte gjennom at den ser på senterets måloppnåelse.

Evalueringen påpeker at Senter for yrkesrettledning oppnår mange gode resultat når brukerne vurderer tilbudene til senteret. Det er særlig deler av kursvirksomheten som skårer høyt, og da særlig tilbudet til lærerne i ungdomsskolen. Når det gjelder organisasjonens mål om å være et ressurscenter innen veiledning, tyder funnene på at en langt på vei har lykket med det. Evalueringen viser at senterets tilbud har bidratt til at lærerne i stor grad opplever at de er bedre i stand til å gi utdannings- og yrkesveiledning enn tidligere.

Dersom en relaterer senteres aktiviteter og evalueringens funn til de fem funksjonene grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet, er det rimelig å konkludere med at en først og fremst dekker informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov samt Aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning.

¹⁸<http://www.mittyrke.no/Documents/%c3%85smeldinger/Rapport%20AUD%2012%20-%202012.pdf>

6.7 Møre og Romsdal

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Møre og Romsdal	Voksenopplæring	Folkeuniversitet i Møre og Romsdal Molde Voksenopplæringscenter Ålesund Voksenopplæringscenter
	Studiesenter/voksenopplæring	AOF Møre og Romsdal
	Voksenopplæring	Møre og Romsdal Fylkeskommune

24.4 % av befolkningen over 16 år i Møre og Romsdal har kortere eller lengre universitets- og høgskoleutdanning. Dette plasserer Møre og Romsdal rett i underkant av medianen blant de norske fylkene. Til tross for at utdanningsnivået på fylkesnivå ikke er lavt, er det en viss variasjon i nivået mellom fylkene.

Det er udekket etterspørsel etter flere typer kompetanse i fylket og fylket topper sammen med Finnmark listen over fylker med rekrutteringsutfordringer¹⁹, og det er stor mangel på kvalifiserte søkere. Det er også mangel på arbeidskraft i fylket. Målt i prosent av arbeidsstyrken er det innenfor næringer som eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting, samt overnattings- og serveringsvirksomhet og bygge- og anleggsnæringene utfordringene er størst, mens mangel på kompetente ansatte innenfor undervisningssektoren følger noe etter. Målt i antall personer er det likevel sykepleiere det er størst mangel på.

Vår informant peker på at det er en generell utfordring at bedrifter ikke tenker på voksne som en mulig rekrutteringspool når de skal ansette nye medarbeidere, i stedet er ungdommer og lærlinger som er i fokus. Det er få voksne med det som kan karakteriseres som «feil» kompetanse og arbeidsledigheten i Møre og Romsdal er lav.

Kompetansebehovene i kommunene i fylket varierer med tanke på kommunestørrelsen. De små kommunene har lavere utdanningsnivå enn de store kommunene og det er en mer utbredt bruk av ufaglærte i helsesektoren i disse kommunene enn i de største kommunene i fylket.

6.7.1 Funksjon og målgruppe

Fylkeskommunens tilbud til voksne over 25 år består i hovedsak voksenopplæringstilbud. Det er slike

tilbud ved 18 av 23 videregående skoler i fylket. Gjennom dette tilbudet er det også mulighet for å få gjennomført realkompetansevurdering.

Det er ikke etablert karrieresentre i Møre og Romsdal, men det har vært nedsatt en arbeidsgruppe som har foreslått at det skal opprettes et karrieresenter. Forslaget er ennå ikke behandlet politisk. Dette innebærer at det per i dag ikke finnes en rådgivningstjeneste som kan kartlegge voksnes evner, interesser og forutsetninger.

Til tross for at det ikke finnes karrieresentre eller rådgivningstjeneste for voksne i fylket, er Møre og Romsdal fylkeskommune ved næringsavdelingen en pådriver for å sørge for at det finnes utdanningstilbud som kan levere kompetent arbeidskraft til arbeidslivet i fylket. Blant annet ble det tidlig på 2000-tallet etablert et Kompetansefond på 50 millioner kroner som har blitt brukt til å støtte opp om utvikling av utdanningstilbud og professorater på områder der det regionale arbeidslivet har behov.

Fylkeskommunen har blant annet bistått i etableringen av etter- og videreutdanning i maritim næring ved HiÅ og støttet etableringen av EVU-sentre i distriktregionene, samt støttet opp om drift av Høgskolesenteret i Kristiansund og etablert fagskoletilbud samme sted innenfor petroleumsteknologi. Det er også eksempler på at enkelte tilbud i videregående opplæring har vært samfinansiert med næringslivet.

Målgruppe

Tilbudet til personer over 25 år, er i utgangspunktet organisert slik at det lages opplæringsløp for dem som ikke har fullført videregående skole og som dermed har voksenopplæringsrett. Surveydataene er for Møre og Romsdal del relativt begrensede, kun fylkeskommunens voksenopplæringsavdeling har besvart og ikke de respektive utførerne av voksenopplæring. Det er derfor vanskelig å si noe om hvor-

¹⁹ NAVs Bedriftsundersøkelse for 2012, side 9.

dan dette fungerer ved de videregående skolene og hvem de arbeider mot, utover at det er voksne over 25 år.

For ungdom/elever i videregående opplæring finnes det ressursentre som tilbyr lovpålagte rådgivningstjenester, men dette er ikke et organisert tilbud for voksne ettersom denne gruppen ikke har rett på et slikt tilbud. Denne gruppen kan likevel få rådgivning ved ressursentrene, avhengig av hva slags kompetanse sentrene har.

Når det gjelder tilbudet som næringsavdelingen har bistått med oppbygging av, så er dette et tilbud som henvender seg til en langt bredere målgruppe. Dette gjelder både personer som er ansatt i næringslivet i regionen og ordinære studietilbud som er åpne for at alle kan søke på dem.

Kobling

Gjennom utdanningsavdelingen i fylkeskommunen er det en viss kobling mot næringslivet. Dette gjør fylkeskommunen i stand til å kunne tilby kurs i bedrifter, men behovet for dette har foreløpig ikke vært så stort og det finnes heller ikke et eget sted der bedriftene kan melde inn de behovene de måtte ha.

Fylkeskommunens utdanningsavdeling møtes ellers to ganger i året med opplæringsentrene. Disse har også informasjon om voksenopplæringen og kan koble mellom bedrifter og fylket.

I Møre og Romsdal er det i dag fem lokale partnerskapsprosjekter som er etablert med utgangspunkt i de videregående skolene Sunndal, Kristiansund, Romsdal og Ørsta. Det er noe variasjon mellom de fem prosjektene med tanke på hvem som deltar i disse, men NAV, kommunene, høyskolene, partene i arbeidslivet og opplæringskontorene er generelt viktige partnere i dette arbeidet.

Partnerskapet «De gode hjelperne» som består av fylkeskommunen, Maritime Nordvest, NCE Maritime, HiÅ, Møreforskning og Innovasjon Norge, ble etablert med formål å bistå bedriftene i perioder med vanskelige markedsforhold slik at bedriftene kunne heve kompetansen til de ansatte og beholde gode folk.

Det er også et visse samarbeid med NAV på områder knyttet til minoritetsspråklige. Det er blant annet etablert et tilbud til ektefeller/partnere til personer som kommer til Møre og Romsdal for å arbeide i den maritime næringen. Dette tiltaket er etablert for å hjelpe denne gruppen i gang med jobbsøking eller utdanning i regionen. Det er i denne sammenheng

etablert en egen klasse innenfor helsefag som er fylt opp av denne gruppen. Dette finansieres i samarbeid med NAV.

Møre og Romsdal forsøker per i dag å få til et samarbeid med Sør-Trøndelag om nettbasert utdanning for voksne.

Det er til sammen satt av 12 millioner i året til voksenopplæring i fylket.

6.7.2 Informasjon

Det pågår et arbeid nå med å lage brosjyrer om voksenrett og voksenopplæring som etter planen skal sendes til NAV-kontorene, videregående skoler, kommunehus og legekantor. Formålet med brosjyren er å gjøre potensielle brukere kjent med mulighetene og vise dem videre til fylkeskommunens nettsider.

Fylkeskommunen annonserer i liten grad i avisene, både fordi dette medfører ganske store kostnader, samtidig som det i liten grad når ut til målgruppa.

6.7.3 Funksjonsdekning

Tilbudet i Møre og Romsdal til voksne over 25 år er begrenset. Det er ingen overordnet tilbyder av informasjon eller veiledningstjenester til denne gruppen, utover det som tilbys gjennom deltakelse i voksenopplæring. Dette påvirker også hvordan utdanningsavdelingen i dag arbeider. Det er ønskelig å få i stand et karrieresenter, men dette er foreløpig ikke kommet i stand.

Til tross for dette driver utdanningsavdelingen i fylket noe aktiv virksomhet mot bedrifter og virksomheter og kan i noen tilfeller tilby spesielle kurs til de ansatte. Næringsavdelingen i fylket er også aktive med tanke på kontakt med næringslivet og samarbeider tidvis tett med disse omkring det å utvikle studie- og utdanningstilbud som er tilpasset næringslivets kompetansebehov. I tillegg er det opprettet sub-regionale partnerskap som ivaretar noe av denne kontakten, men dette er i hovedsak på systemnivå og ikke på operativt nivå.

Det er ellers vanskelig å vurdere om kompetansen om det regionale arbeidslivet er god med de dataene vi har, spesielt ettersom det ikke er en organisasjon som har ansvaret for dette.

6.8 Nordland

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Nordland	Karrieresenter	Karrieresenter, Bodø Karrieresenter, Brønnøysund Karrieresenter, Indre Salten Karrieresenter, Lofoten Karrieresenter, Mo i Rana Karrieresenter, Mosjøen Karrieresenter, Ofoten Karrieresenter, Vesterålen Karrieresenter, Ytre Helgeland
	Regionale kompetansekontor	RKK Indre Salten RKK Lofoten RKK Ofoten RKK Rana RKK Sør-Helgeland RKK Vefsn RKK Vesterålen RKK Ytre Helgeland
	Studiesenter	Kunnskapsparken Helgeland Kunnskapssenteret i Gildeskål Lofoten studie- og høyskolesenter Mosjøen Studiesenter Senter for kunnskap og likestilling Torgar næringshage Ytre Helgeland Studiesenter
	Studieverksted	KUN-Senter for kunnskap og likestilling 17 videregående skoler (Andøy, Narvik, Knut Hamsun, Sortland, Hadsel, Aust-Lofoten, Vest-Lofoten, Fauske, Meløy, Polarsirkelen, Sandnessjøen, Brønnøysund, Bodø, Saltal og Mosjøen)

Nordland har et lavt utdanningsnivå i fylket sammenlignet med landet for øvrig. Kun 23 % av den voksne delen av befolkningen hadde gjennomført universitets- eller høyskoleutdanning i 2012 og en større andel av befolkningen enn ellers i Norge har grunnskoleutdanning som sin høyeste fullførte utdanning²⁰.

I tillegg til at utdanningsnivået generelt er lavt i fylket, er det noen regionale utfordringer knyttet til omstilling i etterkant av nedleggelse av industribedrifter. Et slikt tilfelle er i dag Glomfjord.

NAV's bedriftsundersøkelse for 2013²¹ viser at det er størst mangel på arbeidskraft innenfor følgende yrker:

- **Yrker med universitets- og høyskoleutdanning:** Sykepleiere, leger, psykologer, ingeniører (elektro, bygg og anlegg), sivilingeniører, før- og grunnskolelærere
- **Praktiske håndverksyrker med fagutdanning:** Helse- og omsorgsarbeidere, tømrere, snekkere, rørleggere, elektrikere, kokker, servitører, lastebil- og vogntogførere
- **Praktiske yrker i industrien med fagbrev:** Svei- sere, platearbeidere, bilmekanikere, automatis- kere, overflatebehandlere, betongarbeidere mv.

²⁰ Tall hentet fra: SSB.no, Tabell: 08921: Personer 16 år og over, etter kjønn, alder og utdanningsnivå. Absolutte tall og prosent (F)

²¹ <http://www.nav.no/Lokalt/Nordland/Presse+og+media/Pressemeldinger/Fortsatt+man- gel+p%C3%A5+kvalifisert+arbeidskraft.344885.cms>

Vår informant peker på at det er utfordringer hva angår kompetanse både i næringslivet og i offentlig sektor. Å motivere og tilrettelegge for etter- og videreutdanning er imidlertid mest krevende i små og mellomstore bedrifter. Generelt er det mangel på personer med formell kompetanse innenfor tekniske fag og helse- og sosialfag, men det er også variasjoner mellom de ulike delene av fylket. Det er utfordrende å fange opp spesielt små/mellomstore bedrifter behov for kompetanse. Når det gjelder kommunenes behov innenfor områder som skole, barnehage og helse, har alle RKK-kontorene²² en aktiv rolle opp imot disse.

Nordland har 44 kommuner og er et stort fylke rent geografisk. Dette gjør at det er behov for desentraliserte tilbud slik at folk både kan være i arbeid og gjennomføre etter- og videreutdanning.

6.8.1 Funksjoner og målgrupper

Nordland er det fylket som uten sammenligning har kommet lengst med arbeidet med å etablere et eget system for karriereveiledning og opplæring for voksne som også tar hensyn til behovene i næringslivet.

Generelt er det i Nordland et mål om å tilrettelegge for opplæring i samsvar med arbeidslivets behov. I tillegg til de organisasjonene som arbeider med tilrettelegging og gjennomføring av opplæring, er det også etablert regionale karrieresentre. Disse sentrenes rolle er å gi individuell karriereveiledning til alle enkeltpersoner, arbeide systemrettet med kompetanseheving av rådgivertjenesten i skolen, samt å være en ressurs for ansatte i NAV og bedrifter. De avklarer den enkeltes rett til utdanning, sørger for at man får vurdert sin realkompetanse og formidler om opplæringstilbud i videregående opplæring for voksne om dette er aktuelt. De har spisskompetanse på karriereveiledning og utdanningssystemet og ulike veier her. De gjennomfører imidlertid ikke opplæring.

Når det gjelder tilbydere av videregående opplæring for voksne i fylket, er det hovedsakelig videregående skoler gjennom OPUS-ene, lokale studieverksted og de åpne skolene som gjør dette, i tillegg til fagskoler, private tilbydere og UoH-sektoren.

Det er på tilretteleggersiden og veiledningssiden at Nordlands omfattende tilbud skiller seg fra de andre fylkene. Når det gjelder tilretteleggende aktører er det i Nordland som i andre fylker opplæringskontor, kunnskapspark og andre, men i tillegg er det etablert flere studiesentre som eies og drives av kommu-

ner, lokalt næringsliv og skoler. Et studiesenter er definert som en koordinerende enhet som stimulerer og legger til rette for utdanning og kompetanseutvikling i samsvar med behovet til enkeltindivider, privat næringsliv og offentlig virksomhet. I de fleste regioner er det etablert regionale kompetansekontorer (RKK). Dette er interkommunale virksomheter som arbeider med kompetanseheving blant kommunalt ansatte basert på kommunenes behov. RKK dekker delvis funksjon til studiesenter, men arbeider normalt ikke mot privat næringsliv. Noen RKK-kontor har fått prosjektmidler til å dekke en utvidet rolle og defineres da som er studiesenter. De første studiesentrene ble etablert i 2003.

Spørreundersøkelsen rettet mot aktører i Nordland ga svar fra alle aktørrypene, karrieresenter, regionale kompetansekontor, studiesentra og studieverksted.

Undersøkelsen viser at alle de fire typene aktører arbeider i noen grad med de 15 funksjonene vi har definert. Det er riktignok variasjon både internt i de fire gruppene og mellom de fire aktørgruppene. Karrieresentrenes hovedfokus er på funksjonene knyttet til informasjon til enkeltpersoner om utdanning, arbeidsmarked og karrieremuligheter, identifikasjon om utdanningsbehov, samt veiledning og motivasjon til å ta utdanning. Alle tiltakene her er rettet mot enkeltpersoner og deres behov.

Studiesentrene bruker mest tid på de samme funksjonene som karrieresentrene, i tillegg til at også tilrettelegging av utdanning for enkeltpersoner og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisering av utdanningstilbud.

De regionale kompetansekontorene bruker mest tid på kontakt med det lokale næringslivet og kartlegging av deres behov, informasjon om realkompetansevurdering og informasjon om arbeidsmarkedet og karrieremuligheter til enkeltpersoner.

Studieverkstedene dekker i likhet med de andre alle funksjonene, men det er motivering, informasjon om utdanning, veiledning og tilrettelegging av utdanning som er de oppgavene som har størst omfang i deres portefølje.

Av de fire typene av aktører, er det studiesentrene som ser ut til å arbeide med flest funksjoner og der scorene i form av arbeidsomfang er jevnt høye for alle funksjonene og varierer minst mellom de 15 funksjonene.

²² Regionale kompetansekontor eid av flere kommuner.

Målgrupper

Videregående opplæring for voksne er primært rettet mot personer over 25 år. RKK-ene på sin side henvender seg til personer som er ansatte i kommunene uavhengig av alder. De ulike tilbudene er i hovedsak innrettet mot enkeltpersoner og deres behov, mens RKK-enes virksomhet springer ut av kommunenes behov.

Spørreundersøkelsen gir også her noe informasjon. De fleste av aktørene, både ned på «senternivå» og på aktørgrupper, har voksne over 25 år både med og uten voksenrett, samt voksne over 19 år som sine målgrupper. Et mindretall av studieverkstedene (4 av 10) dekker ikke alle disse tre målgruppene.

Karriereverkstedene dekker i hovedsak ikke elever i videregående skole, ellers dekker de alle målgruppene vi har stilt dem spørsmål om, selv om ett karrieresenter ikke dekker bransjeforeninger eller rådgivere/veiledere i ungdomsskole, videregående skole, fagskole og UoH-sektoren.

RKK-ene dekker i hovedsak ikke rådgivere i fagskoler eller i UoH-sektoren og i mindre grad elever i videre-

gående skoler. Ellers har de med noen unntak tilbud til samtlige målgrupper i undersøkelsen.

Ingen av studieverkstedene tilbyr tjenester til rådgivere i UoH-sektoren, men de tre sentrene som har deltatt i undersøkelsen dekker i noen grad de øvrige målgruppene selv om det er noe variasjon.

Studieverkstedene er de som dekker færrest målgrupper. Rådgivere er i liten grad dekket av de ti verkstedene og det er også NAV-veiledere i liten grad. Med henholdsvis ett og to unntak dekker alle voksne over 25 år med rett til videregående opplæring og uten slik rett. Ellers er det stor variasjon mellom studieverkstedene med tanke på om de retter seg mot bedrifter, bransjeforeninger, kommuner med videre.

Oppsummert viser undersøkelsen at studieveiledere i UoH-sektoren i hovedsak faller utenfor hva aktørene arbeider med, og det gjør i noen grad også veiledere i fagskoler.

Tabell 2: Oversikt over typer av aktører som tilbyr tjenester relatert til opplæring, i Nordland fylkeskommune.

Veiledning	Tilretteleggere	Tilbydere
<p>Karrieresentre, 8 stykker</p> <ul style="list-style-type: none">Likt organisert med felles partnerskap i fylket + regionale partnerskap for hvert senterFinansiering: NFK (ca. 55 %), kommuner og NAV	<p>Studiesentre, 5 stykker</p> <ul style="list-style-type: none">Eies og drives av lokale interesser (kommuner, næringsliv, skoler). Ulike navnNFK gir ikke driftstilskudd men tilskudd på prosjektbasisDe fleste har mest aktivitet mot høyere utdanning og kortere etterutdanningskurs for lokalt arbeidsliv <p>RKK (Regionalt kompetansekontor)</p> <ul style="list-style-type: none">Interkommunalt samarbeid skal ivareta kommunenes kompetansebehov. <p>Opplæringskontor</p> <ul style="list-style-type: none">Samarbeid med bedrifter om læreplasser og opplæringsplasser for ungdom i videregående opplæring som tar yrkesfagEid og finansiert av lærebedriftene <p>Kunnskapspark</p> <p>Næringshage</p>	<p>OPUS (opplærings- og utviklingssenter).</p> <ul style="list-style-type: none">En del av vgs. Gir fylkeskommunal opplæring for voksne i videregående opplæring – der hovedaktivitet foregår i 16 lokale studieverksted. <p>Den Åpne Skolen (DÅS)</p> <p>Fagskoler</p> <p>Videregående skoler</p> <p>Høgskoler og universiteter</p> <p>Studieforbund</p> <p>Andre virksomheter</p>

Kilde: Oxford Research, basert på innsamlet materiale fra Nordland Fylkeskommune

6.8.2 Kobling og aktører

KS, Fylkesmannen er medlemmer. I tillegg til dette partnerskapet på fylkesnivå, koordinerer fylkeskommunen ni karrieresentre som hver har sitt eget regionale partnerskap bestående av partnere fra kommuner, næringsliv, NAV og videregående skole. Ved hjelp av en koordinator i fylkeskommunen, har fylkeskommunen kontakt med karrieresentrene og partnerskapene.

Partnerskapet på fylkesnivå er med på å legge overordnede føringer på arbeidet i regionene og i de regionale karrieresentrene. Karrieresentrene samarbeider med regionale studiesentre i noe varierende grad. De gir innspill til at det blir satt i gang opplæringstilbud om det framkommer behov og at tilbud ikke finnes. Det legges nå til grunn at det skal være et formalisert samarbeid mellom partene. I tillegg til fylkeskommunen har både regionrådene, UoH-sektoren, NHO, KS, LO, NAV og kommunene bidratt til utviklingen av systemet.

Fylkeskommunen har en tett kontakt med karrieresentrene, men et mindre systematisk samarbeid med studiesentrene.

Det er mange aktører som arbeider på dette feltet i Nordland. NIVI Analyser rapport²³ fra 2011 viser at aktørene mener det er viss overlapp mellom de ulike tilbyderne i systemet.

Vår informant peker også på at det er noe overlapp mellom de ulike tilbyderne, men at dette varierte noe mellom de ulike regionene i fylket, i tråd med at det var noen forskjell i aktørene og formål.

Studiesentrene er de som er mest utsatt for overlapp, men forholdet mellom dem og karrieresentrene hevdes å være avklart.

Noen steder etterspørres det også mer samarbeid mellom aktører slik som OPUS og studiesentrene og det varierer både hvor sterke OPUS-ene er og hvor aktive de er til å fange opp behovene i arbeidslivet.

6.8.3 Funksjonsdekning

Nordland er som vi var inne på over, kommet langt i å utvikle sitt tilbud om opplæring og veiledning for personer over 25 år. De dekker også i hovedsak

de fem funksjonene, selv om det er noe regional variasjon også her.

Både studiesentrene, karrieresentrene og til en viss grad RKK-ene tilbyr informasjon og veiledning om utdanning til enkeltpersoner.

Formålet om å tilpasse utdannings- og opplærings tilbudet til arbeidslivets behov gjennomgår hele systemet i Nordland. For RKK-ene er jo kommunens kompetansebehov helt sentralt for de tilbudene som her tilbys. Når det gjelder karrieresentrene er det noe variasjon mellom sentrene i hvor mye de vektlegger arbeidslivets behov, mens studiesentrene drives av lokale interesser og har blant annet fokus på etterutdanning for ansatte i lokale virksomheter.

Både RKK-ene og studiesentrene driver i noen grad også med oppsøkende virksomhet, samt motivering til deltakelse i opplæringsaktiviteter, mot både bedrifter og enkeltpersoner.

Den lokale og regionale forankringen av studiesentrene, med lokale interesser som eiere, sikrer også kunnskap om det regionale arbeidsmarkedet.

Når det gjelder samarbeid med utdanningsinstitusjoner om tilpasning av utdanningstilbud, er dette en viktig del av det arbeidet studiesentrene utfører. Samtidig vil også RKK-ene kunne dekke denne funksjonen.

²³ NIVI ANALYSE Rapport 2011:7 Tilgjengelig fra: http://www.regjeringen.no/upload/KRD/Regional_utvikling/Evalueringer_innsendt_2012/NIVI-Rapport_Studiesentrene_Nordland.pdf

6.9 Nord-Trøndelag

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Nord-Trøndelag	Karrieresenter	Karrieresenteret i Nord-Trøndelag, Namsos Karrieresenteret i Nord-Trøndelag, Verdal
	Opplæringstilbyder	11 videregående skoler (Ytre Namdal, Olav Duun, Grong, Steinkjer, Verdal, Levanger, Leksvik, Mære landbruksskole, Ole Vig, Meråker og Inderøy)
	Koordinator av voksenopplæringstilbud	Nord-Trøndelag Fylkeskommune
	Koordinator for karriereveiledning	Nord-Trøndelag Fylkeskommune

6.9.1 Organisering

I Nord-Trøndelag er det opprettet et karrieresenter med kontor både i Namsos og Verdal. Disse kontorene har ansvar for å betjene hele fylket. Opprinnelig ble senteret opprettet som et prosjekt fra 2009, men gikk over i ordinær drift fra 1.januar 2012. Det er i dag ansatt seks karriereveiledere, hvor tre har kontor på Namsos og tre på Verdal. Karrieresenterets mål er å bidra til en helhetlig, samordnet, tilgjengelig og kvalitetsmessig god karriereveiledning for ungdom og voksne i et livslangt perspektiv. I tillegg skal senteret ivareta felles kjerneoppgaver når det gjelder karriereveiledning for voksne og ungdom – både på individ og systemnivå.

Primæroppgavene til karrieresenteret er tredelt og består for det første av å tilby karriereveiledning til befolkningen i Nord-Trøndelag. Senteret skal i tillegg fungere som et ressurs- og kompetansesenter for alle som arbeider med karriereveiledning i Nord-Trøndelag. Til slutt skal senteret også tilby karriereveiledningstjenester til bedrifter og virksomheter. Etterspørselen etter karriereveiledning fra befolkningen har økt i alle regioner. Det er gjennomført flere kompetanseutviklingstiltak og prosjekter for å bidra til kvalitetsutvikling av karriereveiledningstilbud i skole, NAV og arbeidsliv.

Partnerskapet for karriereveiledning i Nord-Trøndelag består av Nord-Trøndelag fylkeskommune, NAV, KS, LO og NHO, som også er eiere av senteret. Oppgaver som tillegger partnerskapet er:

ansvar for finansiering av karrieresenteret, i tillegg til å fastsette krav til kjerneoppgaver, kvalitet og fellesforventning til tjenesten. Partnerskapet har også ansvar for kompetanseutvikling, evaluering av tjenesten, samt å følge opp utfordringer på fylkesnivå og nasjonalt. Det er også etablert et partnerskap på fylkesnivå som skal bidra til en helhetlig, samordnet, tilgjengelig og kvalitetsmessig god karriereveiledning for ungdom og voksne i et livslangt perspektiv. Dette partnerskapet består av fylkesopplæringssjef, direktør for NAV-Nord-Trøndelag, daglig leder i KS Nord-Trøndelag, regiondirektør NHO, distriktssekretær LO og koordinator for karriereveiledning i Nord-Trøndelag fylkeskommune.

I løpet av 2013 skal det etableres regionale arenaer for samhandling mellom NAV, kommuner, videregående skoler, næringsliv osv. Dette skal koordineres i forhold til Oppvekstprogrammets satsingsområde. Oppgavene er å avklare regionale utfordringer, iverksette regionale strategier, spre informasjon, foreta evalueringer av arbeidet og være støttespillere for felles utviklingsarbeid i regionen.

6.9.2 Funksjonsdekning

Koblingsboksaktørene i Nord-Trøndelag har i stor grad svart på telefonundersøkelsen, og denne gir dermed et godt bilde av hvilke funksjoner som dekkes av dem. Resultatene viser at det er en rimelig god dekning når det gjelder alle de fem sentrale

funksjonene. Sammenlignet med landsgjennomsnittet er det imidlertid slik at en skårer noe dårligere når det gjelder virksomheten knyttet til informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov samt aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning. Derimot skårer aktørene en god del bedre når det gjelder kontakt og samarbeid med lokalt nærings-liv/arbeidsliv om kompetansebehov og kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpassing av eksisterende utdanningstilbud og/eller nyutvikling av slike tilbud. Med tanke på hvordan en kan videreutvikle arbeidet over for nærings-/arbeidslivet i andre fylker samt kontakten og samarbeidet med utdanningstilbydere, vil det

være fruktbart å se nærmere på hva Nord-Trøndelag har gjort her.

Resultatene fra undersøkelsen viser at det er et visst skille mellom karrieresenteret og de videregående skolene når det gjelder hvilke funksjoner de ivaretar. De videregående skolene har et sterker fokus på arbeidet med enkeltindivider, mens karrieresenteret i særlig legger vekt på kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv samt kontakt med utdanningstilbydere om organisering og utvikling av tilbudet.

6.10 Oppland

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Oppland	Karrieresenter	Karriere Oppland
	Karrieresenter regionalt	Karrieresenteret OPUS, Gjøvikregionen Karrieresenteret OPUS, Hadeland Karrieresenteret OPUS, Lillehammer Karrieresenteret OPUS, Midt-Gudbrandsdal Karrieresenteret OPUS, Nord-Gudbrandsdal Karrieresenteret OPUS, Valdres

Utdanningsnivået i Oppland er sammen med Hedmark det laveste i landet, per 2012²⁴. Dette er en godt kjent problemstilling som fylkeskommunen aktivt har arbeidet med å finne mulige løsninger på.

I tillegg til at det formelle kompetansenivået er lavt i fylket, er det også mangel på spesifikk kompetanse. Bedriftsundersøkelsen for 2013 viser at rekrutteringsproblemene er størst for undervisningspersonell. Deretter følger transport og lagring, bygg og anlegg, jordbruk, skogbruk og fiske, overnattings- og serveringsvirksomheter og helse- og sosialtjeneste.

Dersom det konkret sees på mangel på arbeidskraft og ikke bare rekrutteringsutfordringer er det

størst mangel på sykepleiere og andre helseyrker i Oppland.

I tillegg til mangelen på en rekke typer arbeidskraft og kompetanse, er det også noen som har feil kompetanse, der omskolering er en mulig løsning på problemene.

På individnivå er det også en del utfordringer som karrieresentrene må hankses med. For det første er handler dette om å motivere brukerne. For de brukerne som ikke er i jobb er motivasjonen vanligvis lavere enn for personer som er i jobb og som eksempelvis prøver å ta fagbrev. For det andre er det en utfordring at mange av brukerne mangler praksis, mange har også innvandrerbakgrunn og dårlige norskkunnskaper, og de har gjerne utfordringer med å få praksisplasser. Det gjør at denne gruppen har større problemer med å bli praksiskandidater.

²⁴ Tall hentet fra: SSB.no, Tabell: 08921: Personer 16 år og over, etter kjønn, alder og utdanningsnivå. Absolutte tall og prosent (F)

I tillegg opplever våre informanter at det noen ganger er mangel på vilje hos arbeidsgiverne, med tanke på tilrettelegging for at ansatte kan ta videreutdanning og fagbrev.

6.10.1 Funksjon og målgruppe

Oppland Fylkeskommune har en tradisjon med å arbeide med voksnes opplæring som strekker seg tilbake til 1990-tallet, da det ble opprettet sju regionale opplæringsentre. Det har også vært arbeidet mye med videregående opplæring og desentralisert høyskoleutdanning fra fylkeskommunenes side.

Funksjon

Karriere Oppland er fylkeskommunenes tilbud til voksne som ønsker karriereveiledning og opplæring. Tilbudet har eksistert siden 1. september 2009. Senteret er en videreføring av det arbeidet som var organisert i OPUS-er. Fra 2010 ble det etablert en ny driftsmodell, der de eksisterende OPUS-ene ble organisert som karrieresenter. Karriereveileder og Rådgiverkoordinator ble organisert inn, og de seks regionale sentrene fikk en felles ledelse.

En av målsetningene for Karriere Oppland, slik det fremgår av det regionale handlingsprogrammet for 2013 er knyttet til at Karriere Oppland skal «... arbeide for økt samarbeid og samordning mellom partene med ansvar for voksnes læring. Å legge til rette for livslang læring gir større omstillingsevne i nærings- og samfunnsliv.» Videre er det en målsetning at det formelle kompetansenivået blant Opplands innbyggere skal økes.

Det finnes i dag seks karrieresentere i fylket. Hvert senter har ansvar for veiledning, videregående opplæring for voksne, koordinering, styrking og utvikling av rådgivningstjenesten. I tillegg til disse oppgavene arbeider sentrene også med tilrettelegging for høyere utdanning og fagskoleutdanning, nettverksutvikling og motivasjon og rekruttering for kvalifisering og opplæring.

Karrieresentrenes seks funksjoner

1. Veiledning (studieveiledning og karriereveiledning)
2. Videregående opplæring for voksne
3. Koordinering, styrking og utvikling av rådgivningstjenesten
4. Tilrettelegging for fagskole/høgere utdanning
5. Nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov
6. Motivasjon og rekruttering

Kilde: Overordnet plan for Karriere Oppland

Spørreundersøkelsen til aktørene i fylket har gitt svar fra fire av de seks OPUS/karrieresentrene. Denne viser at det er noe variasjon i aktivitetene de ulike sentrene gjennomfører. De to sentrene som har fylkeskommunen som sin hovedarbeidsgiver, ser ut til å dekke flere funksjoner enn de som har kommunal hovedarbeidsgiver. De har også større budsjett. Størst er forskjellen på realkompetansevurderinger, der surveyen viser at det i hovedsak er de to fylkeskommunale OPUS/karrieresentrene som gjennomfører dette.

Funksjonene «informasjon om arbeidsmarkedet og karrieremuligheter til enkeltpersoner», «realkompetansevurdering» og «kontakt med lokalt næringsliv/arbeidsliv for å kartlegge kompetansebehov» er de funksjonene som gis lavest score, noe som betyr at arbeidsomfanget knyttet til disse funksjonene er lavest. Igjen er likevel en viss variasjon på disse tre indikatorene, slik at det synes å være en viss arbeidsdeling eller rom for lokal variasjon mellom de fire sentrene som har besvart undersøkelsen.

Alle de 15 funksjonene vi har stilt spørsmål om, er dekket i fylket som helhet, selv om det kan variere mellom de ulike sentrene i hvilken grad de bruker mye tid på de ulike funksjonene.

Målgruppe

Intervju med fylkeskommunen viser at Karriere Oppland henvender seg til voksne personer som har behov for karriereveiledning og/eller videregående opplæring. Videregående opplæring gis først og fremst til de som er over 25 år og som har voksentrett.

Dette bildet bekreftees også av data fra spørreundersøkelsen. Denne viser at de fire sentrene alle henvender seg til voksne over 25 år og med ett unntak også til voksne over 19 år. Ingen av sentrene henvender seg til rådgivere eller veiledere i fagskoler eller universitets- og høyskolesektoren, og det er kun ett av de fire sentrene som sier at de henvender seg til rådgivere eller veiledere i de videregående skolene. Ellers er veiledere i NAV-systemet, samt kommuner en del av målgruppen i tre av fire sentre og bransjeforeninger hos to sentre.

Selv om det er noen kjernegrupper, slik som voksne personer, er det tydelig fra surveyen at sentrene også dekker noe ulike målgrupper.

Kobling

På fylkeskommunalt nivå er det etablert et partnerskap mellom fylkeskommunen, kommunene fylket, NAV, høyskolene, NHO og LO. Innenfor rammene av partnerskapet finnes det også et kompetanseforum som fungerer som et strategisk og samordningsorgan mellom fylkeskommunene og partnerskapet. I tillegg til denne overordnede strukturen, er det regionale partnerskap i hver av de seks regionene i fylket. Disse regionale kompetanseforaene møtes 4-5 ganger i året og fungerer som en styringsgruppe for det enkelte senter. NAV, Kommunene, næringslivet, rektor ved VGS og regionkoordinator sitter i de regionale gruppene. Disse gruppene tar blant annet opp spørsmål knyttet til hvordan det er mulig å koble utdanning og opplæring mot behovet i regionen og utarbeider karrieresentrenes handlingsplaner.

Gjennom de regionale kompetanseforaene er både partene i arbeidslivet, NAV og kommunene representert i systemet.

Kommunene er, som nevnt over, økonomiske bidragsyttere når det gjelder noen av tjenestene, samtidig som de gjennom deltakelse i kompetanseforaene også deltar i utviklingen av OPUS-ens handlingsplaner.

NAV har én 20 prosent stilling i hvert av de seks sentrene, tilsvarende 1,2 årsverk til sammen. Dette er i utgangspunktet via de lokale NAV-kontorene, men avtaleverket for ordningen er undertegnet på fylkesnivå. Dialogen mellom sentrene og NAV er ellers tett og mange brukere kommer fra NAV.

Næringslivet er noe vanskeligere å få til inngripen med for karrieresentrene. Bedriftene kommer ikke

til karrieresentrene med kompetansespørsmål, i stedet må sentrene ut til dem for å selge inn de tjenestene de kan tilby.

Oppland fylkeskommune har utarbeidet kompetanseveiviseren²⁵. Denne omhandler et tilbud fra de ulike karrieresentrene for bedrifter. Tilbudet dreier seg om prosessveiledning i inntil 30 timer, for små og mellomstore bedrifter, som vil forbedre kompetansen til sine ansatte. Bedriften vil da få en skreddersydd prosess basert på virksomhetens behov. Konkret handler tilbudet om kompetansekartlegging, motivasjon for læring og utvikling, planlegging og tilrettelegging av opplæringstiltak og informasjon om relevante offentlige virkemidler og utdanningstilbud.

6.10.2 Informasjon

Når det gjelder markedsføring av karrieresentrene og voksenretten, er både internett og tradisjonelle annonser tatt i bruk. I tillegg blir brukere av OPUS informert om den rettigheten de har.

6.10.3 Funksjonsdekning

Karrieresentrene sørger for at det gis informasjon og veiledning om utdanning ut i fra enkeltpersoners behov.

Det er også kontakt med næringslivet mellom aktørene i fylket og karrieresentrene, spesielt på styringsnivå. Det er et partnerskap med representasjon fra arbeidslivet på fylkeskommunalt nivå, samt et regionalt partnerskap i hver av de seks regionene i fylket som fungerer som styringsgruppe for karrieresentrene.

Når det gjelder det operative nivået og aktivitetene i karrieresentrene, er denne kontakten mindre. Surveyen viser her at arbeidsomfanget knyttet til dette arbeidet er lavt, samtidig som vår informant peker på at det er vanskelig for sentrene å nå ut til bedriftene.

De driver likevel noe oppsøkende virksomhet mot bedrifter og virksomheter for å selge inn de tjenestene de kan tilby. Dette gjøres blant annet gjennom kompetanseveiviseren.

²⁵

http://www.oppland.no/KO/Lillehammer/Dokument/66786_Vil%20du%20forbedre_2korr.pdf

Hvorvidt kunnskapen om det regionale arbeidsmarkedet blant de ansatte i karrieresentrene er god nok, er vanskelig å vurdere med våre data. Arbeidslivets representanter deltar likevel i å utarbeide handlingsplaner for sentrene, samt sitter i de

regionale parternes og dette bør sikre at deres behov får en viss innpass i arbeidet ved sentrene.

Gjennom kompetanseveilederen gis det tilrettelagt opplæring til ansatte i bedrifter.

6.11 Oslo

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Oslo	Ingen koblingsboksaktører – dekkes gjennom ordinære offentlige tilbud	

6.11.1 Organisering

Oslo har ingen tradisjonelle koblingsboksaktører som har ansvar for karriereveiledningen. I stedet dekkes tjenestene i form av andre aktører som voksenopplæringen, NAV, oppfølgingstjenesten og gjennom de videregående skolene.

Oslo kommune har samlet all kommunal og fylkeskommunal voksenopplæring i Oslo Voksenopplæring (Oslo VO). Det finnes seks ulike voksenopplæringssenter. Dette er Oslo VO Servicesenter, Oslo VO Rosenhof, Oslo VO Skullerud, Oslo VO Helsefyrtårn, Oslo VO Sinsen og Oslo VO Nydalen. All inntak skjer gjennom Oslo VO Servicesenter som også fungerer som en koordinerende enhet for de andre sentrene. Hvert år har voksenopplæringen over 10 000 elever i opplæring. Opplæringstilbudet strekker seg fra grunnleggende ferdigheter for analfabeter til videregående opplæring og fra spesialundervisning til opplæring i bedrift. De ulike sentrene tilbyr ulike former for voksenopplæring som varierer i fra norsk og samfunnsfag for voksne innvandrere, grunnskolefag på lavere nivå, videregående opplæring, privatisteksamen til realkompetansevurderinger og ulike former for spesialundervisning.

Avdeling for inntak til videregående opplæring og rådgivning tilbyr rådgivning og karriereveiledning til voksne. Avdelingen iverksetter ulike informasjonstiltak og har ansvaret for rådgivernetverket i Oslo VO. Servicesenterets informasjonssenter er et tilbud hvor besøkende kan få en samtale med en rådgiver. Rådgiverne bistår med informasjon og veiledning om mulige utdanningsveier og henviser videre til godkjenningssinstanser der det er aktuelt.

Det er opprettet karriereenheter ved seks videregående skoler i Oslo. Disse tilbyr utdanning- og yrkesveiledning ved skoler i Oslo. De ulike skolene

er Kuben videregående skole (tidligere Sogn), Etterstad videregående skole, Ulsrud videregående skole, Elvebakken videregående skole, Hartvig Nissens skole og Lambertseter videregående skole. Arbeidet ved Kuben videregående skole kan trekkes fram da skolen fokuserer på livslang læring, og tilbyr kortere og lengre kurs for ansatte i arbeidslivet. Kuben skal også fungere som arena for kurs- og etterutdanning for de aktuelle fagområdene som undervises på skolen.²⁶

Karriereenhetenes hovedoppgaver er ifølge Utdanningsetaten i Oslo kommune å²⁷:

- Være ressurs- og kompetansesentre som støtter opp under og supplerer den enkelte skoles arbeid med utdannings- og yrkesveiledning (karriereveiledning)
- Tilby tjenester som sammen med de enkelte skolenes arbeid utgjør en styrking av rådgivningstjenesten
- Tilby veiledning og kompetanseutvikling av rådgivere, lærere og ansatte i PPT
- Koordinere tiltak som skal bidra til at elever gjør gode utdanningsvalg
- Koordinere kurs i utdanningsprogram på videregående skole ("smakebiter") for elever på ungdomstrinnet
- Styrke nettverksarbeid mellom ungdomsskole, videregående skole, høyere utdanning og arbeidsliv
- Tilby forsterket veiledning av enkeltelever på ungdomstrinnet

²⁶ www.kuben.osloskolen.no/skolen

²⁷ www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/category.php?categoryID=64730

6.11.2 Funksjonsdekning

Det finnes ingen koblingsboksaktør i fylket. Vi har ikke data som er i stand til å belyse hvordan det ordinære offentlige tilbudet i Oslo dekker de sent-

rale funksjonene i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet.

6.12 Rogaland

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Rogaland	Karrieresenter	Karrieresenteret i Rogaland, Bryne Karrieresenteret i Rogaland, Haugesund Karrieresenteret i Rogaland, Stavanger
	Voksenopplæring	Voksenopplæringen i Rogaland
	NAV	NAV Rogaland
	Fylkeskommunen	Næringsavdelingen i Rogaland Fylkeskommune

6.12.1 Organisering

I Rogaland er det etablert en struktur for karriereveiledning bestående av tre karrieresentre, lokalisert i Haugesund, Stavanger og Bryne. Hvert av karrieresentrene har tre ansatte, og retter seg mot både voksne og elever i videregående skole. Sentrene arbeider også mot kommuner og bedrifter. Karrieresentrene er samlokalisert med NAV, men er eid av fylkeskommunen. Hovedansvaret for karrieresentrene ligger hos næringsavdelingen i fylkeskommunen.

Karrieresentrene bruker det fylkesdekkende «Faglig råd for karrieresenter og voksenopplæring» som ressurs. Dette rådet består av partnerne Rogaland fylkeskommune, NAV, KS, LO, NHO, høgskolene i fylket, Universitet i Stavanger og private opplæringskontor.

Faglig råd for karrieresenter og voksenopplæring skal styrke sentrenes tverrfaglige identitet. Det skal informere de som arbeider ved sentrene om aktuelle utviklingstrekk i arbeidsmarkedet, i utdanningspolitikken og i velferdspolitikken på sentralt og regionalt nivå.

Oppgavene til karrieresentrene omfatter veiledning av voksne, gjensidig kompetanseutvikling med NAV, kompetanseutvikling av rådgivere i skolen og samarbeid med NAV om veiledning og utvikling av gode tjenester. Strukturen suppleres av en rekke private tilbydere av opplæring. Karrieresentrene er i nær dialog med opplæringskontorene, som hånd-

terer læreplasser og fungerer som et bindeledd til næringslivet. Når det gjelder kunnskap om næringslivets behov for kompetanse og arbeidskraft, er NAV en viktig kilde.

Fylkeskommunen gir uttrykk for at strukturen med karrieresentrene i all hovedsak fungerer tilfredsstillende. Det erfares at voksenretten ikke er kjent blant alle potensielle brukere, hvilket tilsier at man med fordel kunne reklamert mer aktivt for ordningen.

6.12.2 Funksjonsdekning

Karrieresentrene jobber i stor grad med å gi informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov og aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning. En samarbeider også aktivt med NAV for å innhente oppdatert kompetanse om det lokale/regionale arbeidsmarkedet samt bruker en del tid på kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om deres kompetansebehov. Den funksjonen som er svakest dekket i henhold til vårt datamateriale er kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdannings tilbud og/eller nyutvikling av slike tilbud. Her er det indikasjoner på at det gjøres relativt lite.

6.13 Sogn og Fjordane

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Sogn og Fjordane	Karrieresenter	Karriere HAFS Karriere Nordfjord Karriere Sogn Karriere Sunnfjord
	Rekrutteringsportal	Framtidsfylket AS
	Opplæringsavdelingen	Koordinator Karrieresenter

Det er en viss udekket etterspørsel etter arbeidskraft i Sogn og Fjordane. NAVs bedriftsundersøkelse fra mars 2013 viser at etterspørselen etter arbeidskraft i Sogn og Fjordane er omtrent gjennomsnittlig sammenliknet med andre fylker²⁸.

Sammenliknet med landsgjennomsnittet har Sogn og Fjordane en større del av befolkningen over 16 år på grunnskolenivå og videregående nivå, og en betydelig mindre andel av befolkningen med universitets- og høyskoleutdanning, særlig på masternivå. Fylket har dermed et betydelig lavere utdanningsnivå i befolkningen enn landsgjennomsnittet²⁹. I et samfunn der utdanning og kompetanse blir stadig viktigere for å tiltrekke seg bedrifter, er dette problematisk.

Informanten i fylkeskommunene peker på at det samlet sett er ganske bra match mellom etterspørsel kompetanse på individnivå og etterspørsel i arbeidsmarkedet. Fylkeskommunen erfarer at det er stor etterspørsel etter helsefagarbeidere. Det som kan være en utfordring i Sogn og Fjordane i et regionalt perspektiv er kompetanse til studieforberedende. I Sogn og Fjordane reiser da de fleste ut for å studere etterpå.

6.13.1 Aktører og organisering

I Sogn og Fjordane er det etablert en regional partnerskapsavtale og styringsgruppe. Fylkeskommunen leder dette partnerskapet. Det finnes også en samarbeidsaktør og rekrutteringsportal, «Framtidsfylket». I Sogn og Fjordane er det i 2013 etab-

lert fire karrieresentre, som er regionalisert lokaliserte.

Vi redegjør først kort for det regionale partnerskapet i Sogn og Fjordane. Deretter presenterer vi meget kort «Framtidsfylket», før vi kort redegjør for etableringen av de fire karrieresentrene og hvilke funksjoner og målgrupper disse er tenkt å ha.

Det regionale partnerskapet

På fylkesnivå er det etablert en styringsgruppe hvor det er inngått en partnerskapsavtale mellom medlemmene; fylkeskommunen, KS, NAV, NHO, LO og Høgskolen i Sogn og Fjordane. Det er Fylkeskommunen ved som er i ledelsen av partnerskapet.

Oppgavene på fylkesnivå dreier seg om å tilby bedre og mer helhetlig karriereveiledning, gjøre det enklere å finne fram i tilbudene, styrke regional koordinering og samordning, klargjøre roller og oppgaver mellom etater og samarbeidspartnere, styrke arbeidet med karriereveiledning i grunnskole og videregående opplæring osv. På regionalt nivå dreier oppgavene seg om rådgivning, informasjon, partnerskapsavtaler, kartlegging og koordinering av bruken av lokalt/regionalt næringsliv, tiltak mot frafall, karrieresamtale, kompetanseperm, diverse digitale verktøy, realkompetansevurdering av voksne osv.

Regionale arbeidsutvalg

Det er også etablert regionale arbeidsutvalg, men disse har ikke inngått noen partnerskapsavtale. Medlemmene her er; regional koordinator Karriere Sogn og Fjordane, NAV, rådgiver i ungdomsskole og rådgiver i videregående skole. Skolene i regio-

²⁸ NAVs bedriftsundersøkelse 2013, side 14.

²⁹ <http://www.ssb.no/a/kortnavn/utniv/tab-2012-06-19-01.html>

nen derimot har inngått partnerskapsavtaler. Det finnes mange ulike partnerskapsavtaler mellom videregående skoler og lokalt næringsliv.

Framtidsfylket

Fylkeskommunen, kommunene, næringsliv og partene i arbeidslivet mfl. inngår i en samarbeidsaktør, «Framtidsfylket»³⁰, som arbeider med rekruttering av utdannede voksne til stillinger i Sogn og Fjordane. Framtidsfylket har og ansvar for trainee-ordningen som samarbeidspartene er med i.

Fire karrieresentre

Det er akkurat blitt opprettet karrieresentre i Sogn og Fjordane, planen er at de fire karrieresentrene skal i drift i løpet av våren 2013. Sentrene skal holde til i Dale, Nordfjordeid, Førde og Sogndal.

6.13.2 Funksjoner og målgrupper

Sentrene skal dekke både unge og voksnes behov for karriereveiledning. De skal samle kompetanse knyttet til karriereveiledning, videregående opplæring for voksne, fagopplæring og tjenestene som NAV har innenfor dette feltet. Denne tjenesten er et partnerskap mellom fylkeskommunen, NAV, kommunene, LO, NHO, Høgskolen i Sogn og Fjordane, fagskolen i Sogn og Fjordane, Ungt Entreprenørskap og Framtidsfylket. Det er av betydning å merke seg at karrieresentrene er samlokalisert med NAV.

Informanten i Fylkeskommunen forteller at det har vært en tett samhandling om utviklingen av karrieresentrene og samarbeidet om kompetanseutvikling. Flere ulike modeller ble vurdert. Til slutt landet man på en modell som bygger videre eksisterende samarbeidsstrukturer. Det ble valgt fire regioner og fire karrieresentre. Det som skiller de fire karrieresentrene er at i to av dem er kommunen sterkt involvert, mens i de to andre er ikke kommunen betydelig involvert. Det var et generelt ønske fra Fylkeskommunens side om at de aktuelle lokaliseringkommuner skulle være sterkt involvert. To av kommunene har likevel valgt ikke å være sterkt involvert i karrieresentrene.

³⁰ <http://framtidfylket.no/om-framtidsfylket/>

Det finnes i liten grad noe erfaringsmateriale omkring hvordan funksjonene i karrieresentrene er i praksis og hvilke utfordringer som foreligger med karrieresentrene. Bakgrunnen for at det ikke finnes noe slikt erfaringsmateriale skyldes at de aktuelle karrieresentrene nettopp er blitt opprettet.

Kobling

Informanten i fylkeskommunen understreker at det på overordnet systemnivå finnes en god kobling mellom ulike aktører gjennom det regionale partnerskapet. Det regionale partnerskapet har sterk betydning i og med at partnerskapsmodellen er bygget på eksisterende strukturer og samarbeidsmønstre. Arbeidslivet er trukket inn gjennom partnerskapsmodellen, hvor LO og NHO er representanter. Det er en tett kobling mot næringslivet, gjennom aktiviteter og også mot bedriftene. Det påpekes også at Sogn og Fjordane er en forholdsvis liten fylkeskommune. Det medfører en tettere kontakt mellom de ulike avdelingene og en økt mulighet for samhandling på tvers av enheter. Ved behov forekommer det uformelt samarbeid mellom utdanningsavdelingen og nærings- og regionalavdelingen.

Informanten peker også på at fylkeskommunen og kommunene har en rolle som lokal samfunnsutvikler. Slik sett kan det bli en tett kobling mot lokal samfunnet og næringslivet.

Informanten i fylkeskommunen forteller videre at fylkeskommunen leder partnerskapet. Den enkelte aktør har en rolle utfra sin oppgavefordeling. Det betyr at NAV driver rådgivning og veiledning av enkeltpersoner. NAV gir informasjon til fylkeskommunen og andre relevante aktører om arbeidsmarkedet og kompetansebehovene der.

Informanten i fylkeskommunen vurderer samarbeidet mellom relevante aktører å være godt. Særlig er det tett og aktivt samarbeid mellom fylkeskommunen og NAV. Fylkeskommunen gjennomfører møter med NAV og med kommunene er det tett dialog om kompetansespørsmål i Rådmannsutvalget. Fylkeskommunen har også kontakt med skoleutvalget. Det er som sagt noe ulikt hvordan kommunene vil involvere seg når det gjelder karrieresentrene.

Informanten i fylkeskommunen tror kompetansebehovet i stor grad fanges opp. Informanten peker på at fylket er forholdsvis lite og oversiktlig. Videre understreker informanten at det gjennom partnerskapet er tett samarbeid med kommunene og

næringslivet gjennom LO og NHO. Samtidig er det nok slik at både fylkeskommunen og NAV har hovedfokus på enkeltpersoners kompetanse og kompetansebehov, og i mindre grad kanskje behovene til bedrifter og næringslivet.

Informasjon

Det gis generell informasjon gjennom karrieresentrene og gjennom konkret individuell veiledning hos aktuelle aktører. Videre er det informasjon på fylkeskommunens websider, det finnes også noen brosjyrer.

6.13.3 Funksjonsdekning

Som nevnt i teksten over, finnes det i liten grad noe erfaringsmateriale omkring hvordan funksjonene i karrieresentrene er i praksis og hvilke utfordringer som foreligger med karrieresentrene. Bakgrunnen for at det ikke finnes noe slikt erfaringsmateriale skyldes at de aktuelle karrieresentrene nettopp er blitt opprettet.

De følgende vurderinger fra Oxford Research er dermed basert på hovedsakelig på informasjon i dokumenter, intervju med informant i fylkeskommunen og svar i surveyen fra to av aktørene.

Vurderingene er i hovedsak ikke empirisk baserte, men basert på mål og planer, samt hva aktørene antar vil være funksjonene.

Karrieresentrene skal tilby/tilbyr informasjon og veiledning om utdanning til enkeltpersoner. Surveyen viser også at de to aktører som har svart i stor grad jobber med å gi informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov og aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning. På de første

seks spørsmålene om funksjoner, som gjelder tilbud til enkeltpersoner, motivering av enkeltpersoner og veiledning og tilrettelegging av utdanning til enkeltpersoner, gis høyeste score eller nest høyeste score. Oxford Research mener det er grunnlag for å anta at disse funksjonene trolig kan dekkes i betydelig grad innenfor den valgte modell for organisering av tilbudet.

Når det gjelder å tilpasse utdannings- og opplæringstilbudet til arbeidslivets behov, er det vanskelig å vurdere. Vi har i liten grad erfaringskunnskap i hvilken grad det er kontakt med næringslivet. Resultatene i surveyen tyder på at aktørene som har svart, har samarbeid og kontakt med lokalt næringsliv/arbeidsliv. Lavest samlet score var det på spørsmålet om innhenting av kunnskap om det regionale arbeidsmarkedet.

En del strukturelle samarbeidsarenaer kan tale for at forutsetningene i alle fall er tilstede for at funksjonene kan bli dekket. Det regionale partnerskapet er bredt sammensatt. Det er også etablert flere regionale arbeidsråd. Informanten i fylkeskommunen mener det er en tett kobling mot næringslivet, gjennom aktiviteter som også er rettet mot bedrifter.

Når det gjelder kunnskap om lokalt/regionalt arbeidsmarked, er det en del organisatoriske forhold som er av betydning. Den lokale og regionale forankringen av studiesentrene, med lokale interesser som eiere, kan være en faktor som sikrer kunnskap om det regionale arbeidsmarkedet. Det er også av betydning at i to av karrieresentrene er kommunen betydelig engasjert.

Den funksjonen som er svakest dekket i henhold til surveyen er kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller nyutvikling av slike tilbud.

6.14 Sør-Trøndelag

6.14.1 Organisering

Innenfor feltet karriereveiledning og videregående opplæring har Sør-Trøndelag fylkeskommune etablert partnerskapsavtaler med henholdsvis NAV og Trondheim kommune. I fylkespartnerskapet er det etablert en styringsgruppe bestående av fylkeskommunen, Trondheim kommune og NAV. Det er i tillegg etablert en utvidet arbeidsgruppe der også Fylkesmannen, rådgivere fra ungdomsskolen, NHO og lærerorganisasjonene deltar. Fylkespartnerskapet har ansvar for å vedlikeholde nettside, arrangere kurs- og studier, utvikle læreplan, etc.

De videregående skolene er viktige aktører i det regionale partnerskapet. Svært mange ordførere er medlemmer av skoleutvalget, og rektor på distriktsskolene er ofte medlem av næringsforeningen. Det er ikke etablert karrieresenter i Sør-Trøndelag. Karrieresenter er ingen definert størrelse, og fylkets befolkningsmessige sammensetning er en av grunnene til at det er satset mer på en desentralisert modell. I Trondheimsområdet bor majoriteten av innbyggerne, men fylket har stor dekning av videregående opplæring ved at det er 14 videregående skoler i kommunene utenfor Trondheim. På grunnlag av disse momentene har det så langt ikke vært vilje i NAV til å investere ressurser i et karrieresenter. Etablering av et slikt senter er på den fylkeskommunale agendaen. Det finnes imidlertid en struktur av 20 opplæringskontorer og fire vurderingsenheter. Ulike typer aktører, både offentlige ressursentre og studiesentre og private virksomheter, tilbyr kurs. Kurs arrangeres i stor grad på grunnlag av innmeldte behov, fra NAV og andre. De

Sør-Trøndelag fylkeskommune har, i samarbeid med Nord-Trøndelag fylkeskommune, igangsatt forsøk med nettbasert videregående opplæring for voksne. Dette som en del av prosjektet STFK Nettskole. Fylkeskommunen har ansvaret for at "voksnes rett" til videregående opplæring blir ivaretatt, og det er utarbeidet egne rutiner ved registrering, realkompetansevurdering og opplæring av voksne i Sør-Trøndelag. Fylkeskommunen har én intern personellressurs dedikert voksenopplæring.

Fylkeskommunen samarbeider tett med opplæringskontorene, som gir signaler om hvor i næringslivet det finnes læreplaner. Et opplæringskontor er et formelt samarbeid mellom bedrifter som i fellesskap påtar seg et opplæringsansvar. Lærekontrakt inngås mellom lærling og opplæringskontoret, mens opplæringen vil finne sted i en eller flere av medlemsbedriftene. Gjennom opplæringskontorene får fylkeskommunen informasjon om bransjemessige trender når det gjelder hvor det er behov for flere og færre utdannede kandidater. Fylkeskommunen har dermed god og oppdatert kunnskap om behovet for ulike typer arbeidskraft i arbeidslivet, både bransjevise og i de ulike regioner. Også NAV er en kanal for å hente inn denne type kunnskap.

Fylkeskommunen er aktiv i arbeidet med å koble arbeidslivets behov med produksjon av kandidater. Per tid er eksempelvis byggenæringen og akvakultur næringen tydelige i sine behov for flere utdannede personellressurser, og er aktive brukere av lærlinger.

Det er i Sør-Trøndelag fylkeskommune nær kontakt mellom utdanningsavdelingen og avdeling for regional utvikling, inkludert på rådgivernivå. Videregående opplæring blir betraktet som et aspekt ved regional utvikling.

6.14.2 Funksjonsdekning

Sør-Trøndelag innsats på området håndteres uten at det er opprettet egne koblingsaktører. I stedet satser en på at en desentralisert modell vil være i stand til å dekke sentrale funksjonene på en god måte. I og med at det ikke finnes egne koblingsbokser har vi ikke surveyresultater som kan belyse hvor vidt en lykkes med dette, men det fylkeskommunes vurdering at tilbudet fungerer på en hensiktsmessig måte ift til å få dekket de sentrale funksjonene.

6.15 Telemark

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Telemark	Karrieresenter	Karrieresenter Telemark

6.15.1 Organisering

Den første planen for Karriereveiledning i grunnopplæringen i Telemark ble vedtatt i 2005. Den bygger på tre hovedelementer: etablering av karrieresenter, etablering av høgskolestudium i karriereveiledning og nyorganisering av karriereveiledning i grunnopplæringen. Fra 1.august 2006 ble det ansatt en koordinator for karriereveiledning i grunnopplæringen i Telemark. Denne personen har sammen med andre hatt ansvar for utvikling, etablering og gjennomføring av ulike tiltak som kompetanseutvikling, systemetablering, tiltak og utviklingsprosjekt.

I 2006 ble det opprettet et karrieresenter i Telemark som er lokalisert i Skien. Karrieresenteret er et resultat av en økt satsning på et helhetlig system for yrkes- og utdanningsveiledning i hele landet og i Telemark fylke. Senteret tilbyr gratis karriereveiledning til voksne over 18 år knyttet til yrkes- og utdanningsvalg. Senteret har fire personer som er fast ansatt, i tillegg en egen engasjementstilling på fulltid. Karrieresenteret skal være et ressurscenter for karriereveiledning i fylket og samtidig bidra til å utvikle veiledning av høy kvalitet i hele Telemark.

Det er etablert et formelt partnerskap mellom NAV og Telemark fylkeskommune for å etablere og drive Karrieresenter Telemark. I tillegg eksisterer det et mindre formalisert partnerskap mellom kommunene og fylkeskommunen for å bidra til god rådgivning i grunnopplæringen. Karrieresenteret startet som et samarbeidsprosjekt mellom NAV i Telemark og fylkeskommunen i perioden 2006-2009 før det i 2009 gikk over i fast drift. Telemark var ett av tre fylker som mottok støtte i forhold til dette prosjektet som skulle bidra til å skaffe erfaringer og gi innspill til videre arbeid med yrkes- og utdanningsvalg i Norge. Senteret rapporterer til et styre bestående av NAV-direktøren og Fylkesrådmannen. Ansvarsfordelingen mellom partnerne er definert i en formell partnerskapsavtale som har vært uendret siden 2009.

Karrieresenteret finansieres av NAV-Telemark, Telemark fylkeskommune, Arbeids- og velferdsdirektoratet, utdanningsdirektoratet og kommunene i Telemark, hvor NAV-Telemark og Telemark fyl-

keskommune er de største bidragsyterne. Senteret leverer tjenester til tre kundegrupper i Telemark. Disse gruppene er henholdsvis voksne over 19 år, andre veiledere og bedriftsmarkedet. Målsettingen er å levere et tilbud innenfor individuell karriereveiledning, samt å fungere som en støttespiller for ytterligere kvalitetsutvikling av karriereveiledningen som foregår utenfor senteret. En sentral oppgave for senteret er å levere kompetanseutvikling som støtter opp om arbeidet til ulike fagpersoner som NAV-veileder og rådgivere i fylket.

I 2012 ble det gjennomført ca. 970 egne veiledningssamtaler på senteret. Opplæringen som senteret tilbyr har som mål å videreutvikle NAV-veilederne og rådgivernes egen veiledningspraksis. De fleste kompetanseutviklingstilbudene har innslag av praktisk trening på veilederne og rådgivernes egen arbeidsplass. I 2012 hadde senteret en tredobling av antall arbeidsplassbesøk til over 90 slike. Senteret har en jevn pågang av kunder som ønsker karriereveiledning eller som benytter seg av senterets drop-in tilbud i forhold til veiledning rundt søknad, CV og jobbintervju. Brukerundersøkelsen viser at kundenes utbytte av veiledningen holder seg stabil sammenlignet med tidligere år. Gode prosesser med fylkeskommunen og NAV har gjort det mulig å gjennomføre mange omfattende opplæringstilbud, samt å opprettholde samme nivå på den individuelle karriereveiledningen.

6.15.2 Funksjonsdekning

Vi har kun litteratur og dokumenter som grunnlag for å belyse i hvilken grad de sentrale funksjonene dekkes, men disse kan brukes til å gi visse indikasjoner. Resultatrapporteringen fra karrieresenteret tyder på at en legger hovedfokus på innsatsen over for enkeltindivider. Særlig gjelder dette informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov. Senteret må også kunne sies å dekke kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov i en viss utstrekning. Som nevnt over ble det gjennomført 90 arbeidsplassbesøk i 2012.

6.16 Vest Agder

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Vest Agder	Karrieresenter	Karriere Vest Agder
	Regionale Karrieresenter	Karriere Lister Karriere Kristiansand Karriere Lindenes

6.16.1 Organisering

Vest-Agder fylkeskommune etablerte i oktober 2010 tre regionale karrieresentre i Vest-Agder, sammen med NAV og næringslivet. Disse er lokalisert i henholdsvis Lindenes, Lister og Kristiansand. Karrieresentrene gir veiledning og informasjon om yrker og utdanning til lærlinger og voksne. Målet er at flest mulig av Agders befolkning skal ha kompetanse på minimum videregående nivå. Årlig budsjett for karrieresentrene samlet er om lag 14 millioner kroner, bevilget over fylkeskommunens budsjett.

Fylkeskommunene har ansvar for å gi tilbud innen videregående opplæring til voksne. I Vest-Agder er det de regionale karrieresentrene som administrerer tilbudene. Fylkeskommunen tilbyr også fagbrev, og har samarbeid med opplæringskontorene om å organisere lærlingeplasser.

Fylkeskommunen er både en tjenesteleverandør av videregående opplæring gjennom de videregående skolene, og en pådriver for regional utvikling gjennom å legge til rette for å heve utdanningsnivået i befolkningen.

På fylkesnivå styres arbeidet av et partnerskap som består av Vest-Agder fylkeskommune, NAV, Fylkesmannen i Vest-Agder, NHO, LO, KS, Universitetet i Agder og kommunene i Vest-Agder. Fylkeskommunen er koordinator og eier karrieresentrene. Fylkeskommunen har inngått avtale med NAV om driften av karrieresentrene.

Karrieresentrene tilbyr enkeltpersoner karrieresamtale, kartlegging av rett til utdanning og informasjon om blant annet ulike veier til utdanningsmål, krav til innhold i ulike yrker og jobbsøknad og utfylling av skjema. På karrieresentrene kan en få kartlagt sin kompetanse og få en oversikt over hva

en mangler av kurs og opplæring for å få fagkompetanse på videregående nivå. For voksne kan sentrene kartlegge realkompetanse og utstede kompetansebevis på grunnlag av dette, eventuelt etter opplæring. Karrieresentrene kan også veilede om høyere utdanning - hvordan og hva som skal til for å få plass på høyskole og universitet.

I samarbeid med NAV kan Karrieresentrene skreddersy et opplæringsløp for den enkelte. Sentrene tilbyr ulike kurs i samarbeid med de videregående skolene, og NAV kjøper kursplasser av sentrene. NAV har bidratt med supplerende finansiering av sentrene, på grunnlag av årlig søknad fra fylkeskommunen. Fylkeskommunen betrakter samarbeidet med NAV som velfungerende.

Til bedrifter kan karrieresentrene tilby veiledning til ansatte i omstilling/langtidssykemeldte og de kan bistå i arbeid med kompetansekartlegging. Det arrangeres to møter årlig mellom næringslivet og aktørene bak det offentlige veiledningstilbudet, med formål å avstemme tilbudet med næringslivets behov.

Det eksisterer enkelte variasjoner og ulikheter mellom ulike deler av fylket og for de ulike karrieresentrene. For eksempel ser man at det er en større etterspørsel etter fjernundervisning vest i fylket. Disse har en lengre vei for å kunne benytte seg av det utdanningstilbudet som finnes ut over videregående nivå.

Vest-Agder fylkeskommune og partnerskapet hadde omfattende diskusjoner og vurderingsrunder før dagens modell med tre karrieresentre ble bestemt etablert. I denne prosessen så man blant annet på løsninger valgt i andre fylker. Det er fyl-

keskommunens vurdering at strukturen er hensiktsmessig.

6.16.2 Funksjonsdekning

Koblingsboksaktørene fokuserer først og fremst på tilbudet over for enkeltindivider. Det tilgjengelige datamaterialet viser at aktørene i stor grad dekker funksjonene knyttet til informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov og aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å

motivere flere til å ta utdanning. Det er relativt lite kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov, mens det er et visst samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller nyutvikling av slike tilbud. Særlig gjelder dette på videregående nivå.

6.17 Vestfold

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Vestfold	Karrieresenter	Karrieresenteret Vestfold

6.17.1 Organisering

Karrieresenteret i Vestfold er et tilskudd til NAV og fylkeskommunens øvrige tjenester med fokus på veiledning. Det skal først og fremst være et tilbud til voksne med behov for veiledning omkring yrkes- og utdanningsvalg. Senteret skal også fungere som et ressurs- og kompetansesenter for veiledere i NAV og rådgivere i grunn- og videregående skole som har behov for å utvikle sin kompetanse og kunnskap om hvilke veivalg og muligheter som finnes, og om ulike verktøy for karriereveiledning. Karrieresenteret er lokalisert i Tønsberg og er et gratis tilbud til innbyggerne i Vestfold.

På fylkesnivå er det opprettet et partnerskap for karriereveiledning bestående av fylkeskommunen, utdanningsdivisjonen hos fylkesmannen, NAV, NHO, LO, Utdanningsforbundet, representant fra skolesjefene i kommunen, fylkeselevrådet, representant for opplæringskontorene og Høgskolen i Vestfold. På regionalt nivå er det etablert «nettverksgrupper» for karriereveiledning i ulike regioner/kommuner; Larvik-Lardal, Sandefjord, Tønsberg-Nøtterøy-Tjøme-Stokke-Andebu-Re, Horten og Holmestrand-Sande-Svelvik-Hof. Disse nettverkene skal sikre et godt samarbeid og en god overgang fra ungdomstrinnet til videregående skole.

Det er fire ressursentre i Vestfold. Disse er atskilt fra skolens virksomhet økonomisk, og er derfor selvfinansierte og har egne budsjett/regnskap. Hvert av de fire ressursentrene har en daglig leder med operativt ansvar. De aktive sentrene er: kom-

petansebyggeren Tønsberg Ressurs (Greveskolen vgs.), Sandefjord Kompetansesenter (Sandefjord vgs.), Færder Ressurs (Færder vgs.) og Horten Ressurs (Horten vgs.). Kompetansebyggeren Tønsberg ressurs gir tilbud til voksne rettselever i studieforberedende og yrkesforberedende fag, Datakortet, og administrerer systemet for realkompetansevurderinger/yrkesprøvinger i fylkeskommunen. Senteret foretar også veiledninger samt at det har hovedansvar for opplæring av fagkonsulenter i fylket. Sandefjord kompetansesenter gir tilbud innenfor ulike helsefag. Færder Ressurs tilbyr etterutdanning og oppgradering av arbeidstakere i henhold til nye fagkrav, særlig innenfor maritim sektor, elektro osv. Horten Ressurs er en leverandør av kurs og kompetansetjenester og eies av fylkeskommunen. Her gis det tilbud innenfor sveisefag, rørleggerfag, maskinfag osv.

I 2007 inngikk de fem videregående skolene i Tønsberg-området en partnerskapsavtale om å opprette et formelt samarbeid om voksenopplæringstilbudet fra de aktuelle ressursentrene.

6.17.2 Funksjonsdekning

Vestfold har ikke ønsket å delta utredningen, og vi er derfor ikke i stand til å si noe om i hvilken grad de fem sentrale funksjonene dekkes.

6.18 Østfold

Fylke	Type aktør	Navn på aktør
Østfold	Karrieresenter	Karrieresenteret Østfold

6.18.1 Organisering

Etableringen av Karrieresenter Østfold er et resultat av en økt satsing på et helhetlig system for yrkes- og utdanningsveiledning både nasjonalt og innad i Østfold fylke. Fra 1.juli 2012 ble det etter en treårig prosjektperiode vedtatt på bakgrunn av interne og eksterne evalueringer å etablere senteret som et permanent tilbud.

Karriereveiledningen i fylket er inndelt i to hovedkategorier som koordineres ved hjelp av en koordinator for karriereveiledning ansatt av fylkeskommunen. Den ene formen for karriereveiledning er den som omfatter grunn- og videregående skole. Her er det opprettet fem partnerskap som alle består av en representant fra fylkeskommunen og de aktuelle kommunene. I tillegg finnes den karriereveiledningen som tar sikte på den voksne målgruppen i fylket. Disse tjenestene leveres av karrieresenteret i Østfold. Karrieresenteret er basert på et partnerskap mellom Østfold fylkeskommune, NAV-Østfold og Sarpsborg kommune. Det er i tillegg disse som har ansvaret for finansieringen av senteret.

I Østfold er det etablerte nettverk med rådgivere fra ungdomskolen og videregående skole. Det finnes fem av disse nettverkene og de er lokalisert i Indre Østfold, Sarpsborg, Halden/Aremark, Mosse-regionen og Fredrikstad/Hvaler. I tillegg er karrieresenterets ansatte deltakere i disse nettverkene.

Hensikten for karrieresenteret med å delta i disse nettverkene er blant annet å være:

- En kompetent diskusjonspartner/kollega i faglige diskusjoner
- Ressursperson på karriereveiledning
- Informasjonsutveksling
- Erfaringsutveksling
- Senke terskelen for å ta kontakt når rådgivere/karrieresenteret ønsker å diskutere ulike case³¹

Karrieresenteret har som hovedformål å tilby informasjon og veiledning knyttet til yrkes- og utdanningsvalg for alle over 19 år bosatt i Østfold. Senterets organisering er basert i en modell fra Karrieresenteret i Telemark. Per i dag har senteret seks ansatte. I tillegg forekommer det mye samarbeid med både Karrieresenter Telemark og Karrieresenter Vestfold.

Arbeidsmarkedet er i stadig endring og det stilles stadig høyere krav til kompetanse i arbeidslivet. I den forbindelse skal karrieresenteret bidra som både støttespiller og samtalepartner i forhold til yrkes- og utdanningsvalg. De skal i tillegg fungere som støtte og pådriver i jobbsøkerprosess omkring spørsmål knyttet til CV, søknad og forberedelse til intervju.

I tillegg til å tilby individuelle veiledninger har Karrieresenter Østfold som et av sine mål å være et ressurs- og kompetansesenter for alle som jobber med karriereveiledning i fylket. I den forbindelse arrangeres det fagdager med foredrag, informasjonsmøter, workshops og trekantsamtaler for veiledere i NAV, samt at senteret aktivt deltar i rådgivernettsverk.

6.18.2 Funksjonsdekning

Basert på det tilgjengelige datamaterialet har vi ikke tilstrekkelig grunnlag for å belyse hvor vidt de fem funksjonene dekkes eller ikke på en god måte.

6.19 Oppsummering

Det er stor variasjon i hvordan tilbudet er organisert i de ulike fylkene. Nordland representerer en «maksimums»-variant med en rekke ulike aktørtyper med forskjellige roller. I motsatt ende av skalaen er eksempelvis Akershus som kun i liten grad har et tilbud som går utover lovpålagt voksenopplæring for individer over 25 år. Gjennom veiledningssentrene har voksne likevel noen muligheter til å få enkelte former for veiledning.

³¹ <http://karrieresenterostfold.no/Ressurscenter/Raadgivernettverk-i-OEstfold>

Til tross for at det er stor variasjon, er det noen funksjoner som går på tvers av fylkene. Alle fylkene tilbyr lovpålagte oppgaver knyttet til voksenopplæring. I tillegg har de fleste enkelte former for rådgivning. Når det kommer til veiledningstjenester til personer over 25 år, er det noen fylker som ikke tilbyr karriereveiledning. De fleste fylkene tilbyr likevel noen former for veiledning gjennom voksenopplæring eller OPUS-er, og er opptatte av å motivere deres brukere. Samtlige fylker har enheter som foretar realkompetansevurderinger, men det varierer med tanke på hvilke instanser det er som gjennomfører dette. I hovedsak er dette tillagt organer som er tilknyttet voksenopplæringen, uavhengig av om de heter senter for voksenopplæring, OPUS eller studieverksted.

Tjenestene tar i hovedsak utgangspunkt i den enkelte og deres rettigheter og behov, og i mindre grad behovene i næringslivet/arbeidslivet. Det betyr ikke at de ulike aktørene ikke har kunnskap om næringslivet/arbeidslivet, men at fokus i hovedsak er på den enkelte bruker. I noen fylker er det likevel et uttalt mål om at karrieresenter eller lignende skal arbeide i skjæringsfeltet mellom arbeidslivets og den enkeltes behov, slik at både den enkeltes kompetanse økes og nærings- og arbeidslivet sikres den kompetansen de etterspør.

Generelt er det en rekke forsøk på å koble mellom tilbydere av opplærings- og utdanningstjenester, fylkeskommuner, kommuner og arbeidsliv på systemnivå. Partnerskapsmodellen står sterkt på dette feltet. Flere fylker har i tillegg til det overordnede regionale partnerskapet også et fylkeskommunal partnerskap for karrieresentrene, samt flere regionale partnerskap rundt konkrete karriere-/opplæringsentre. Yrkesopplæringsnemndene i fylkene har i tillegg et koblingsansvar med tanke på yrkesfaglige studietilbud på videregående skoler og bidrar sammen med opplæringskontorene med å

sikre læreplaner for personer i videregående utdanningsløp.

Møre og Romsdal representerer i denne sammenhengen en annerledes modell. Her er det ikke etablert noe partnerskap med partene i arbeidslivet omkring opplæring og videreutdanning. Men fylkeskommunen er likevel svært aktive i å legge til rette for at utdanningstilbudet i regionen, det være seg på videregående eller høyskolenivå, er i tråd med de behovene som finnes i det regionale arbeidslivet. Dette arbeidet drives av nærings- og regionavdelingen og ikke av utdanningsavdelingen i fylket.

Våre dybdeintervjuer med representanter for fylkeskommunene gir ikke grunnlag for å kunne si noe om hvorvidt koblingene på systemnivå fungerer etter hensikten. Vi kan derfor kun konstatere at denne koblingen mellom arbeidsliv, fylkeskommune og opplæringsinstitusjoner finnes i ulike former og hovedsakelig på systemnivå.

Dersom koblingsboks-begrepet skal forstås som kobling på operativt nivå, der aktørene i karrieresenter eller lignende driver oppsøkende virksomhet overfor bedrifter og etablerer relasjoner mellom skoler eller enkeltpersoner med bedrifter eller arbeidsgivere i offentlig sektor, er dette en type funksjon som i liten grad finnes. I Nordland, som er kommet lengst av fylkene, finnes heller ikke denne typen koblingsbokser. RKK-ene ivaretar riktignok noe av behovet for kontakt mellom utdanningsinstitusjoner og kommunene og deres ansatte, men utover dette finnes heller ikke her en slik koblingsboksfunksjon.

Enkelte av karrieresentrene eller OPUS-ene bruker noen ressurser på å bygge relasjoner mot arbeidslivet, men omfanget her er begrenset. Aktørene har ikke tilstrekkelig med ressurser til å drive oppsøkende virksomhet over for arbeidslivet

Kapittel 7. Nærmere om tilbudet i Buskerud og Troms

For å få mer dyptpløyende innsikt i hvordan det samlede tilbudet fungerer på fylkesnivå og få gode innspill til hvordan det kan videreutvikles, har vi gjennomført casestudier i Buskerud og Troms. I det videre presenterer vi funnene fra disse.

7.1 Buskerud

For å kunne gi en fyllestgjørende beskrivelse av tilbudet i Buskerud, dekker framstillingen fem hoveddeler.

- Først redegjør vi for problemsituasjonen, hvor vi kort presenterer utdanning og arbeidsmarked.
- Deretter redegjør vi for alle aktørene, inkludert koblingsaktørene, i Buskerud.
- I den tredje hoveddelen presenter vi noe nærmere de fire karrieresentrene i Buskerud.
- Vi beskriver så kort hovedinnholdet i prosjektplan for utvikling av karrieresentrene i Buskerud
- Endelig diskuterer vi styrker og svakheter ved det samlede tilbudet i Buskerud

7.1.1 Problemsituasjonen i Buskerud

Ved inngangen til 2013 hadde Buskerud fylke en befolkning på 269 003. Det er viktig å understreke at Buskerud omfatter både storbyregioner (Drammen), mellomstore byregioner, tettstedsregioner og spredtbygde regioner. De ulike fylkene i regionen illustreres nærmere i figuren under.

Det er store forskjell i problem, behov og muligheter mellom spredtbygde områder i Hallingdal sammenliknet med Drammensregionen. Drammensregionen har en betydelig del av befolkningen i Buskerud og ligger relativt nær Oslo og har dermed pendling til Oslo-området som et reelt alternativ for arbeidstilpasning.

Utdanningsnivået i Buskerud er noe lavere enn landsgjennomsnittet; dette er mest markert når det gjelder utdanning på universitets- og høgskolenivå³².

Det er også store regionale forskjeller innad i fylket. Kongsberg/Numedal og Drammensregionen ligger

best an i fylket på utdanningsstatistikken. Hallingdal og Midt-Buskerud er langt svakere på denne statistikken³³. Selv i Drammen (2010-tall) er utdanningsnivået noe lavere enn i sammenliknbare byregioner:

Andelen med høyere utdanning i Drammen er litt under landssnittet, noe som skjuler at menn i Drammen ligger noe over snittet, mens kvinner skårer under snittet for sitt kjønn. Dette betyr at andelen med høyere utdanning blant kvinner og menn i Drammen er ganske lik.

De voksnes utdanningsnivå vil på mange måter påvirke barnas sosialisering. Effektene er størst i et kunnskapssamfunn av vår type. Tross mange forsøk på å utlikne sosiale forskjeller, er det fremdeles kraftige sosiale og kjønnsmessige forskjeller i unges skolerestultater. Som en illustrasjon kan nevnes at jenter som har foreldre med lang høyere utdanning i 2010 gikk ut av grunnskolen med i snitt over 47 poeng. Gutter med foreldre som bare har grunnskoleutdanning hadde i snitt drøye 31 grunnskolepoeng (kilde: SSB utdanningsstatistikk).

Arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet i Buskerud har i dag et betydelig innslag av kompetansearbeidsplasser i deler av fylket, særlig Drammen og Kongsberg, men også Ringeriksregionen. I de mer spredtbygde delene av fylket er andelen av kompetansearbeidsplasser markert lavere, selv om mange har mulighet til å tilpasse seg et regionalt arbeidsmarked gjennom pendling.

NAVs bedriftsundersøkelse for 2013 viser at generelt er en mangel på arbeidskraft i Buskerud. Også informantene i Buskerud viser til behov for arbeidskraft innenfor områder som helse- og sosial og transport, men de trekker også frem at det i deler av fylket er utfordringer med å rekruttere innenfor reiselivsnæringene, særlig i Hallingdal. Informantene peker også på at situasjonen i Kongsberg er spesiell med et særlig behov for høyt kvalifiserte ingeniører.

Det er generelt utfordringer med interessen for fagopplæring og søkning til service- og reiselivsbransjen. Det er få som vil ta hotell- og restaurantfag,

³²<http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv/aar/2013-06-18?fane=tabell&sort=nummer&tabell=116233>

³³ <http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv/aar/2013-06-18?fane=tabell&sort=nummer&tabell=116234>

eller matfag. I stor grad må bedriftene rekruttere fra Sverige og andre land for å fylle stillingene. Det er videre rekrutteringsutfordringer for bygg- og anleggsgfag, særlig innenfor betong og rørleggerfaget.

7.1.2 Oversikt – tilbudet og koblingsaktører i Buskerud

Det er flere typer aktører i Buskerud som faller inn under koblingsboksbegrepet, i tillegg til NAV-systemet. Systemet i Buskerud er på overordnet nivå kjennetegnet av forholdsvis mange aktører, der karrieresentrene og OPUS-ene er regionalt lokalisert.

I Buskerud er det også etablert et utvidet partnerskap for karriereveiledning, som er bredt sammensatt. Tabellen nedenfor gir en oversikt over aktører.

Tabell 3: Aktører i Buskerud

Type aktør	Navn på aktør
Karrieresenter	Hallingdal Karrieresenter OPUS Karrieresenter Kongsberg OPUS Ringerike Karrieresenter Papirbredden Karrieresenter
OPUS	OPUS Drammen OPUS Hallingdal
Voksenopplæring	Alle kommuner har eget
Introduksjonssenter	Introduksjonssenteret i Drammen
Folkeuniversitetet	Folkeuniversitetet i Sør-Øst
VOFO	VOFO Buskerud
AOF	AOF Buskerud
NAV	NAV Buskerud

Kilde: Oxford Research AS

Karrieresentrene

Det er fire karrieresentre i Buskerud som alle er organisert ulikt. Den ene er Papirbredden Karrieresenter som tilbyr profesjonelle karriereveiledningstjenester til befolkningen i Drammensregionen, spesielt for personer bosatt i Hurum, Røyken, Lier, Drammen, Nedre Eiker og Øvre Eiker.

OPUS Kongsberg Karrieresenter er karriere- og opplæringscenteret for voksne bosatt i regionen Kongsberg, Numedal og Øvre Eiker.

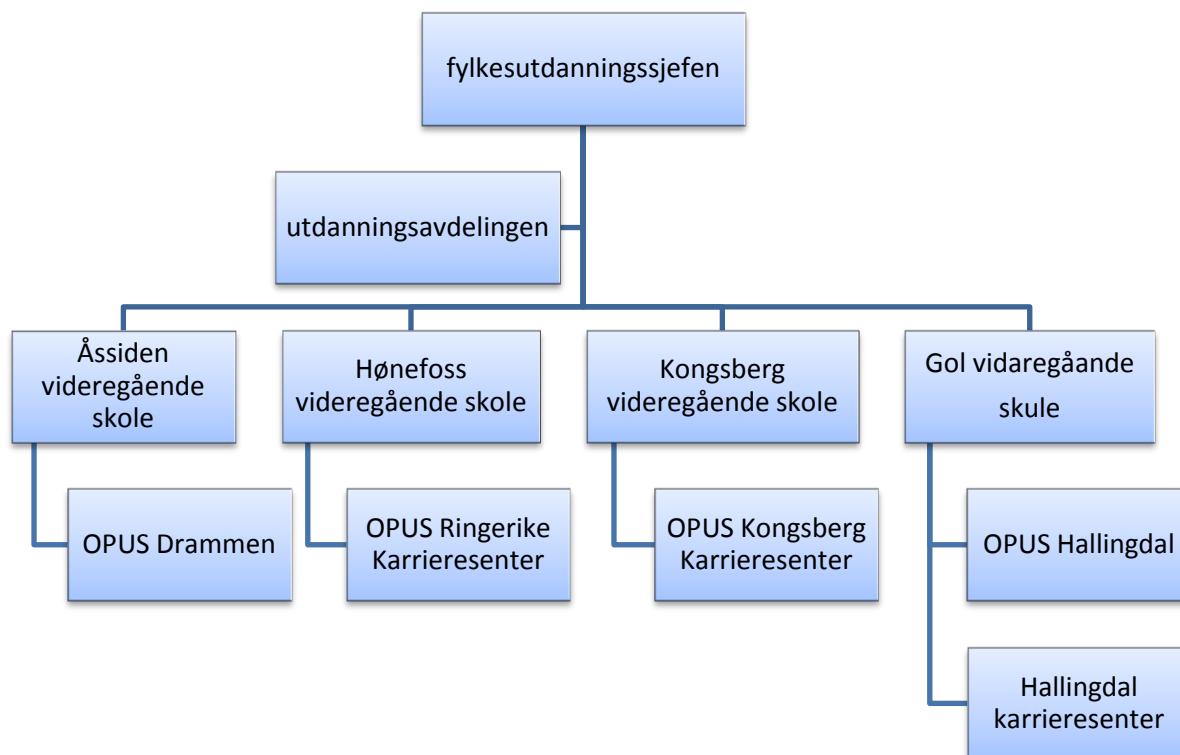
OPUS Ringerike Karrieresenter er det fylkeskommunale ressurscenteret for voksne i Ringerike, Modum, Hole, Krødsherad og Sigdal kommune. Karriereveiledningen er i hovedsak rettet mot voksne fra 20 år og eldre.

Hallingdal Karrieresenter er under Gol vgs., og eid av fylkeskommunen som finansierer driften av senteret. Den geografiske målgruppen er hele Hallingdal.

OPUS-ene i Buskerud

I Buskerud er videregående opplæring for voksne hovedsakelig organisert ved fire opplærings- og utviklingsentre; OPUS. OPUS er underlagt fire videregående skoler og OPUS-leder er avdelingsleder i skolens ledergruppe³⁴.

³⁴ Buskerud Fylkeskommune: Strategi for voksnes læring i et livslangt perspektiv 2013-2016.



- OPUS Drammen betjener Lier, Røyken, Hurum, Drammen og Nedre Eiker.
- OPUS Hallingdal betjener Gol, Ål, Hemsedal, Flå, Nes og Hol.
- OPUS Kongsberg Karrieresenter betjener Øvre Eiker, Kongsberg, Numedalsregionen og delvis Sigdal. (Voksne fra Sigdal kan velge mellom Ringerike og Kongsberg.)
- OPUS Ringerike Karrieresenter betjener Modum, Ringerike, Hole og Krødsherad.

OPUS tilbyr ulike kurs innen videregående opplæring. Tilbudene er bygget opp for å gi voksne med rett videregående opplæring, og dette kan variere noe mellom OPUS-enhetene. OPUS samarbeider med studieforbundene, jf. samarbeidsavtale mellom BFK og VOFO. Noen ganger kjøper OPUS enkeltplasser, mens andre ganger sørger studieforbundene for hele opplæringen. I tillegg til å organisere og tilby opplæring, sørger OPUS for realkompetansevurdering.

I Buskerud er voksenopplæringen organisert via fire opplærings- og utviklingssentre, OPUS. Her kan man henvende seg til det lokale OPUS for veiledning, eventuell registrering og realkompetansevurdering. Deretter vil OPUS søke å finne fram til et tilpasset opplæringstilbud slik at man kan nå målet om videregående opplæring. Organiseringen er inndelt i fire regioner som alle betjener ulike kommuner. Her tilbys ulike tjenester innen karriereveiledning til individer og veiledning for bedrifter.

De ulike OPUS-ene gir karriereveiledning i form av informasjon om utdanning, arbeid og samfunnsliv og bidrar til bedre selvforståelse og refleksjon, i tillegg til å øke valgkompetanse. For bedrifter foregår veiledningen i form av kompetansekartlegging, målrettet kompetansearbeid, opplæring i basiskompetanse og samarbeid i nettverk. De ulike OPUS-ene tilbyr utdanning innen helsefag, elektro, fellesfag for yrkesfag og generell studiekompetanse.

Det utvidede partnerskapet i Buskerud

I Buskerud er det etablert et partnerskap for karriereveiledning. Partnerskapet ledes av fylkeskommunen. Partnerskapet skal styrke utviklingen av karriereveiledningen både for elever i skolen, ungdom som ikke går på skole og den voksne befolkningen ellers. Partnerskapet skal også styrke den regionale koordineringen og samordningen av karriereveiledningen på tvers av arbeidsgrupper.

I Buskerud er partnerskapet bestående av representanter fra:

- Buskerud fylkeskommune, med repr. fra utviklingsavdelingen og utdanningsavdelingen
- NAV
- LO
- NHO
- Virke

- Høgskolen i Buskerud
- Fylkesmann i Buskerud

Det er altså et bredt sammensatt partnerskap. Det er også verdt å merke seg at både utviklingsavdelingen og utdanningsavdelingen er representert fra Buskerud fylkeskommune.

Vi vil i de neste avsnittene beskrive systemet i Buskerud, herunder aktørene, før vi deretter diskuterer hvordan systemet fungerer.

7.1.3 Karrieresentrene

I det videre redegjør vi noe nærmere for de fire karrieresentrene. Vi har her valgt å gå nærmere på kun karrieresentrene og ikke OPUS-ene siden karrieresentrene etter vår vurdering er mest interessante med tanke på utviklingsplaner og forslag om endret organisering av «karrieresenterstrukturen» i Buskerud.

Papirbredden Karrieresenter

Papirbredden Karrieresenter ble etablert 1. mars 2007. Papirbredden Karrieresenter ligger i Drammen. Dette senteret ble etablert som et prosjekt mellom åtte samarbeidspartnere. Ved Papirbredden er det i all hovedsak voksne som søker veiledning på senterne. I tillegg arrangerer senterne kurs, seminar og møter mellom ulike aktører tilknyttet arbeidslivet eller/ og utdanningssektoren

Det er totalt 3,5 årsverk fordelt på åtte stillinger. Unni Høspøien er i 100 % stilling, videre er det syv personer for partnerskapet som sitter sammen på karrieresenteret.

Karrieresenteret har i dag flere bidragsyttere. Størsteparten av driften dekkes av utdanningsavdelingen i Buskerud fylkeskommune (BFK) og Drammen kommune med 42 % hver, NAV dekker 10,5 %, mens BI og NHO dekker til sammen 5,5 %. I tillegg har BFK en 100 % stilling knyttet til senteret, og NAV har en 60 % stilling på senteret. Drammensregionen har en 30 % stilling knyttet til senteret, som jobber med faget utdanningsvalg og samarbeidet mellom skolenivåene.

Papirbredden Karrieresenter tilbyr profesjonelle karriereveiledningstjenester for befolkningen i Drammensregionen, primært for personer som er bosatt i kommunene Hurum, Røyken, Lier, Drammen, Nedre Eiker og Øvre Eiker.

Karrieresenteret Papirbreddens tjenester er åpne for alle voksne og ungdommer. Elever i ungdomsskolen eller videregående skole skal benytte seg av karriereveiledningstjenesten på sin skole. Det er følgelig en avgrensning mot de ungdommer som er i et utdanningsløp i grunnskole og videregående skole. Karrieresenteret skal drive karriereveiledning og kompetanseutvikling, ikke skolevirksomhet.

OPUS Kongsberg Karrieresenter

OPUS Kongsberg Karrieresenter er karriere- og opplæringscenteret for voksne bosatt i regionen Kongsberg, Numedal og Øvre Eiker.

OPUS Kongsberg tilbyr karriere- og studieveiledning for voksne over 21 år som er usikre på valg av utdanning og yrke. Hensikten med karriereveiledning er å planlegge utdanning og yrkeskarriere ut fra evner og interesser, og dermed redusere mulighetene for feilvalg.

OPUS Kongsberg tilbyr realkompetansevurdering og videregående opplæring for voksne over 25 år, som ikke tidligere har fullført videregående skole (voksenrett).

OPUS Ringerike Karrieresenter

Ringerike Karrieresenter er det fylkeskommunale ressurscenteret for voksne i Ringerike, Modum, Hole, Krødsherad og Sigdal kommune. Karriereveiledningen er i hovedsak rettet mot voksne fra 20 år og eldre. Det er verdt å merke seg at OPUS Ringerike karrieresenter har samlokalisering mellom karrieresenter og voksenopplæring.

Karriereveiledning dekker en bred målgruppe, fra 20 år og oppover til 66 år. Alle i målgruppen kan få karriereveiledning. Det er stor variasjon i hvem som er brukerne. Gjennomsnittsalder er 34 år. 60 % kvinner. Flertallet har ikke fullført videregående skole. OPUS Ringerike karrieresenter dekker et stort område geografisk – fem kommuner. Det drives også Karriereveiledning ved å reise ut og har tilbud om veiledning ved to biblioteker – tilgjengelige.

Mange søkere har først vært til karriereveiledning, deretter går de over til OPUS-delen. Der er det yrkesrettet opplæring og studierettet opplæring.

Hallingdal karrieresenter

Hallingdal karrieresenter er under Gol vgs., og eid av fylkeskommunen som finansierer driften av senteret. Virksomheten var et prosjekt fra 2006, før den ble permanent i 2010. Dette har likevel ikke hatt strukturelle konsekvenser. Det er tre ansatte i til sammen 170 % stilling.

Informanten forteller at veiledningen i er hovedsak rettet mot voksne i livslang veiledning. Særlig folk som har jobbet i mange år, og som trenger å vite mer om hvilke muligheter som finnes. Dette opptar det meste av tiden og arbeidsoppgavene. Samtidig gjennomføres kompetanseutvikling i bedrifter og bistand i permitteringsprosesser. Mot kommunene drives kompetansekartlegging i regionen, og i samarbeidet med NAV brukes det tid på veiledning av enkeltpersoner og kurs for rådgivere. Det meste av tiden brukes på veiledning, men også den administrative delen rettet mot kartlegging, koordinering og tilrettelegging opptar mye ressurser.

7.1.4 Utviklingstiltak og prosjektplan for utvikling av karrieresentre i Buskerud

Det foreligger et utviklingsarbeid og planer om å revidere karrieresenterstrukturen i Buskerud. Det foreligger en prosjektrapport «Karrieresentre i Buskerud - Fremme tilbudet på karriereveiledning», versjon 17. januar 2013.»

I prosjektplanen foreslås det å bygge videre å bygge videre på dagens "karrieresenterstruktur" med lokalisering i Hallingdal, Kongsberg, Drammen og Ringerike/Hønefoss. Det poengteres at dagens «karrieresenterstruktur» i stor grad bygger på naturlige arbeidsmarkedsregioner med overkommelige reiseavstander.

I prosjektrapporten skisseres to aktuelle hovedmodeller:

- Ett hovedsenter med mindre satellitter
- Fire selvstendige karrieresentre som er så store at de kan opprettholde og utvikle nødvendig kompetanse

Model 1: Ett hovedsenter med mindre satellitter

I alternativet med et hovedsenter med mindre satellitter, tenkes Papirbredden karrieresenter i Drammen som hovedsenteret. Prosjektplanen legger til grunn at det vil være naturlig at et slikt hovedsenter får en rekke samordnende funksjoner

innenfor karriereveiledning. Prosjektplanen legger til grunn at et slikt hovedsenter kan fylle mange koordinerende og kompetansekrevede funksjoner, slik som:

- Sikre et enhetlig karriereveiledningstilbud i hele fylket
- Drive kompetanseutvikling/-overføring i fylket i nært samarbeid med høgskolene.
- Utvikle strategi for karriereutvikling i fylket og gjennomføre vedtatte tiltak
- Samordne aktuelle fagnettverk i fylket
- Ha kontakt med sentrale myndigheter vedrørende nasjonale spørsmål
- Være sekretariat for styret

De andre karrieresentrene vil i en slik modell være mindre og drive den direkte karriereveiledningen i sine regioner.

Modell 2: Fire selvstendige karrieresentre

Regionene i Buskerud er ulike og har ulike utfordringer mht. arbeidsmarked, kompetanseutvikling og karriereveiledning.

Prosjektplanen peker på at en modell med fire selvstendige karrieresentre, fordrer en vurdering av behovet for og muligheten for å etablere regionale styrever med representanter for partene og som tidlig blir trukket med i utviklingen av de fire regionale senterne.

De regionale karrieresentrene ville da ha bl.a. følgende funksjoner:

- Utvikle det regionale karriereveiledningstilbudet ut fra lokale forhold
- Kontakt med lokalt næringsliv
- Nær kontakt med øvrige samarbeidspartnere
- Delta i fylkesovergripende aktiviteter når det er aktuelt

Det er ikke foretatt noe beslutning om fremtidig «karrierestruktur» i Buskerud enda. Ifølge intervju med fylkeskommunen vil prosessen med å drøfte fremtidig «karrierestruktur» i Buskerud, fortsette utover høsten 2013.

7.1.5 Hvordan fungerer det samlede tilbudet?

Det er flere typer aktører i Buskerud som faller inn under koblingsboksbegrepet, i tillegg til NAV-systemet. Systemet i Buskerud er på overordnet nivå kjennetegnet av forholdsvis mange aktører,

der karriersentrene og OPUS-ene er regionalt lokalisert. I Buskerud er det som nevnt også etablert et utvidet partnerskap for karriereveiledning, som er bredt sammensatt.

Styrker ved tilbudet i Buskerud

- I Buskerud er det etablert et partnerskap for karriereveiledning. Dette pekes på som vellykket og med mulighet for ytterligere styrking. Det pekes på som en styrke at det er bredt sammensatt.
- Det er etablert en fast samarbeidsstruktur på systemnivå og fylkeskommunen oppleves som en aktiv aktør.
- Samarbeidet mellom Utviklingsavdelingen og utdanningsavdelingen i fylkeskommunen fremstår som godt.
- Hovedinntrykket gjennom intervjuene er videre at man i Buskerud har lykket med å involvere og forankre arbeidet med arbeidslivsrettet utdanning og kompetanseheving blant relevante aktører på overordnet systemnivå.
- Det er etablert et godt miljø med flere aktører samlokalisert ved Papirbredden Karrieresenter i Drammen
- Det er i gang en prosess med utredning og vurdering av fremtidig struktur for karriereveiledning.

Utfordringer ved tilbudet i Buskerud

- Kritisk masse, kompetanse og kvalitet. Flere av aktørene er meget små. Det er en risiko for at det er for liten kapasitet både i forhold til å samarbeide med andre aktører og for å drive mer utadrettet virksomhet
- Kapasitet og kvalitet kan bli svært avhengig av enkeltpersoner og samarbeid synes også å være noe ad-hoc-preget.
- Kompetanse versus geografi (nærhet). Det er utfordrende å balansere hensynet til kompetanse og kritisk masse mot regionalisering. Grunnet geografi behov for en form for regionalisering av karriereveiledning og kompetanseutvikling.
- Styring og koordinering. Det synes å mangle en regional styring eller koordinering av karriersentrene og OPUS-ene. Dette har sammenheng med noe utydelighet når det gjelder klare mål og roller på operativt nivå. Hva skal karriersentrene og OPUS-ene gjøre? Hvem har eventuelt ansvaret for å drive nettverksaktivitet overfor kommuner og næringsliv? Hvem skal drive frem og ha ansvar for å tilrettelegge

for samarbeid mellom de ulike regionale aktørene? Er det et mål med en enhetlig karriereveiledning eller skal det være ulike lokale løsninger

- Samarbeid og rollefordeling. Det er en del samarbeid mellom aktørene, men rom for mer. For karriersentrene gjelder det særlig mot kommuner og næringsliv.
- Når det gjelder rollefordelingen i Buskerud er denne i utgangspunktet klar og god på systemnivå. Utfordringene på systemnivå dreier seg blant annet om hvordan man skal organisere og lokalisere karriersentrene.
- Vi finner utfordringer på det operative nivået. Enkelte er mer generelle, mens enkelte knytter seg til uklarheter rolle og ansvar for spesifikke aktører.
- En generell utfordring er mangel på tydelighet på i hvilken grad de operative aktørene skal drive utadrettet virksomhet og oppsøke næringsliv og kommuner.
- Videre er rollene og ansvar noe uklart når det gjelder hvem som har ansvaret for i praksis å koordinere de ulike koblingsaktørene. Vi finner at det er rom for å tydeliggjøre rollen som nettverksbygger og koordinator for både regionalt nivå og fylkesnivå.
- Videre bør man tenke på at det er vanskelig å ha oversikt over systemet og aktørene. For saksbehandleren i NAV, er neppe kunnskapen om karrieresentre og OPUS-er særlig høy i førstelinjen i NAV.
- Ellers synes det som NAV i større grad bør forankre arbeidet med karriereveiledning i deres tjenestoområder i førstelinjen. I dag er det ikke noen særlig gjennomtenkt arbeidsdeling mellom NAV og karriersentrene. Karriereveiledning skal være en mer eller mindre fast del av alle fasene i NAVs oppfølging av brukere. I tilfeller hvor det er behov for mer omfattende karriereveiledning henvises brukere til arbeidsrådgivningstjenesten eller arbeidsrettede tiltak. Det er ne risiko for at ikke brukerne henvises til karrieresenter der dette vil være hensiktsmessig. På denne bakgrunn kan det være grunn til å legge til rette for mer samarbeid mellom NAV og karriersentrene.

Aktørene ute i regionene

Når det gjelder funksjoner og kobling på operativt nivå, finner vi at karriersentrene i Buskerud og de andre operative aktørene i mindre grad driver oppsøkende, koblende aktivitet og nettverksbygging mot bedrifter eller arbeidsgivere i offentlig

sektor. Eksempelvis beretter både Kongsberg Karrieresenter, Hallingdal Karrieresenter og OPUS Hallingdal at de i liten grad driver oppsøkende nettverksaktivitet mot næringslivet og kommune. Dette synes blant annet å skyldes en kombinasjon av følgende forhold:

- Karrieresentrene og OPUS-ene har i liten grad kontakt med næringslivet og kommunene som definerte kjerneoppgaver. Flere av aktørene opplever at det i noen grad burde vært klarere definerte hva rollen er og hvilke oppgaver man har ansvar for.
- I noen grad synes også en eventuell rolle som kobler mellom utdanning og arbeidsliv å være lite forankret i lokalsamfunn og region.
- Det synes å være relativt liten direkte etterspørsmål fra næringslivet. Når karrieresentrene har tatt kontakt med næringslivet, har det vært tidskrevende og til dels tunge prosesser.
- Ressurser begrenser mulighetene for å drive utadrettet aktiviteter.

7.2 Troms

7.2.1 Problemsituasjonen i Troms

NAVs bedriftsundersøkelse for 2013 viser at det er en viss optimisme i næringslivet i Troms når det gjelder økt sysselsetting, men denne optimismen deles ikke av de offentlige arbeidsgiverne i regionen. Det er generelt en mangel på arbeidskraft i Troms, fremgår det av NAVs rapport, men mangelen er tydeligst innenfor feltene helse- og sosial, bygg og anlegg, transport. Samtidig er det vanskeligere å få jobb i offentlig forvaltning, bank og forsikring.

Også informantene i Troms viser til behov for arbeidskraft innenfor områder som helse- og sosial, bygg og anlegg og transport, men de trekker også frem at det i deler av fylket er utfordringer med å rekruttere innenfor reiselivsnæringene. Det har også vært høyt frafall i den videregående opplæringen.

Det er en viss bruk av utenlandsk arbeidskraft i bransjer som fiskeindustri, reiseliv, bygg og anlegg og i omsorgssektoren. Samtidig er en av fem av de arbeidsledige i fylket personer med innvandrerbakgrunn. Arbeidsledigheten er likevel kun på 2,4 % i fylket.

NAVs rapport konkluderer likevel med at problemene med å rekruttere arbeidskraft samlet er redusert i 2012 sammenlignet med 2011. En stor andel av arbeidstakerne i Troms er ellers ansatte i offentlig sektor sammenlignet med landet for øvrig.

7.2.2 Koblingsbokser i Troms

Det er flere typer aktører i Troms som faller inn under koblingsboksbegrepet, i tillegg til det tilbudet NAV har. Partnerskapet Karriere Troms har en overordnet rolle, det nyetablerte karrieresenteret. Karriere Troms tilbyr blant annet veiledning til en rekke ulike brukergrupper. Utover dette finnes det studieverksteder i alle fylkets fire regioner, samt Yrkesopplæringsnemnd og KARRI – nettverket for opplæringskontorene i Troms.

Vi vil i de neste avsnittene beskrive det etablerte systemet for kompetanseheving for voksne i Troms, før vi deretter diskuterer hvordan dette systemet fungerer, samt hvilke funksjoner som dekkes.

Karriere Troms

I Troms fylke, er partnerskapet Karriere Troms sentralt i tilbudet til voksne (personer over 25 år), men også til yngre personer. Partnerskapet ligger under fylkeskommunen, og styres gjennom en bred referansegruppe som består av fylkeskommunen, NAV, LO, NHO, Tromsø kommune, Fylkesmannen, KS, Universitetet i Troms, Innovasjon Norge og KARRI. Sistnevnte er en paraply for opplæringskontorene i fylket.

Medlemmene av referansegruppen for partnerskapet var også sentrale i oppstarten av Karriere Troms, og er nå med i styringen i partnerskapets driftsfase. Medlemmene møtes 3-4 ganger i året, men det foregår i dag en diskusjon om hvorvidt en ny struktur bør etableres på dette området. Bakgrunnen for dette er at enkelte medlemmer mener at partnerskapets brede sammensetning ikke fungerer etter hensikten nå som tilbudet er i en driftsfase. Ønsket blant enkelte av medlemmene er derfor å få til en ordning der de sentrale partene møtes oftere enn i dag, og at hele partnerskapet møtes noe sjeldnere enn hva som er tilfellet i dag.

Karrieresenteret

Karriere Troms åpnet dørene i september 2009. Det er med andre ord et relativt nytt tiltak. Virksomheten i karrieresenteret er todelt. På den ene siden arbeider senterets ansatte på individnivå med karriereveiledning for voksne. Med begrepet voksne menes da personer som er ferdig med den ordinære videregående utdannelsen, eventuelt som har avbrutt denne, men begrepet innebærer også personer som ikke er fylt 25 år. Til dette formålet er det avsatt 1,75 stillinger.

Ved senteret gjennomføres det i tillegg til mer ordinær karriereveiledning også etablererveiledning rettet mot personer som ønsker å etablere egen virksomhet. Dette finansieres gjennom prosjektmidler.

I tillegg til at det ved Karriere Troms arbeides individuelt, brukes det også ressurser på mer systemrettet arbeid. Denne delen av virksomheten er nært knyttet til problemet med stort frafall i den videregående skolen. Formålet er å være med på å redusere frafallet gjennom å legge til rette for samarbeid mellom grunnskole og videregående skoler slik at elevene skal kunne foreta kunnskapsbaserte utdanningsvalg. Virksomheten er rettet inn mot veiledere og rådgivere i skoler og i NAV, samt representanter for opplæringskontorene og i bedrifter.

Innenfor hele virksomheten ved Karriere Troms har det vært satset mye på digitaliserte løsninger. Ønsket er å nå ut til ungdom på en mer effektiv måte.

Karriere Troms er finansiert av flere kilder. I 2013 har VOX bidratt med omtrent 1,4 millioner kroner, NAV har bidratt med i overkant av 500 000. I tillegg får senteret økonomisk støtte fra fylkeskommunen og via RDA-midlene. Til sammen gir disse to kildene omtrent en million årlig. Det er fire personer ansatt ved senteret, men dette er ikke alle stillinger.

Karriereveiledning er hovedoppgaven ved senteret, men behovet for veiledning er større enn hva senteret per i dag kan levere. Det er derfor lite markedsføring av tilbudet utover at de ansatte forsøker å informere om tilbudet på ulike vis. Det er ingen annonsering gjennom media i dag. Tilbudet finnes per i dag kun i Tromsø, selv om de også er tilgjengelig for brukere i andre deler av fylket og lederen for senteret ser behov for karrieresenter i flere regioner enn Tromsø. Det finnes en karriere-

telefon der innbyggere fra hele fylket kan få informasjon og veiledning.

Når det gjelder samarbeid med andre aktører, er det en del samarbeid mellom Karriere Troms og NAV. For det første kommer en betydelig del av brukerne ved senteret fra NAV systemet. I tillegg er det også noe samarbeid knyttet til opplæring av ansatte ved NAV-kontorene i Troms.

I tillegg samarbeider senteret noe med UiT, næringsforeningen i Tromsø og Ungt Entreprenørskap, samt oppfølgingstjenesten.

7.2.3 KARRI og Yrkesopplæringsnemnda

I tillegg til studieverksteder og karrieresenter, representerer både Yrkesopplæringsnemnda i fylket og KARRI møteplasser mellom utdannings-systemet og arbeids- og næringslivet.

De 23 opplæringskontorene i Troms er organisert i nettverket KARRI. Dette betyr at samtlige bransjer er organisert i KARRI. Styret i KARRI velges blant de ansatte i opplæringskontorene, og KARRI fungerer også et felles talerør for opplæringskontorene.

Yrkesopplæringsnemnda i Troms fungerer som i andre fylker slik at dens medlemmer skal ha innsikt i fag- og yrkesopplæring og i næringssspørsmål. Partene i arbeidslivet er representert og nemnda kommer blant annet med innspill på skolestruktur i fylket og godkjenning av lærebedrifter med mer. Troms fylkeskommune nevner følgende oppgaver som nemnda særlig skal ha betydning for:

- Fremme forslag til organisering, arbeidsmåter og strategier for å utvikle kvaliteten av fag- og yrkesopplæringen
- Vurdere og å uttale seg om rutinene i fylkeskommunen for å sikre kvaliteten av fag- og yrkesopplæringen
- Vurdere hvordan partene i arbeidslivet skal bidra til kvalitetsutvikling og kvalitetssikring i fag- og yrkesopplæringen
- Vurdere hvordan samhandlingen mellom skoler og lærebedrifter kan bedres
- Vurdere hvordan kompetanseutvikling kan sikres.

Når det gjelder yrkesopplæringsnemnda opplever vår informant at det har vært vanskelig å finne formen innenfor det parlamentariske styringssystemet.

temet i Troms. Nemndas rolle har dermed ikke vært så stor som arbeidslivet har ønsket.

7.2.4 Studieverksted

I tillegg til Karriere Troms er det etablert studieverksteder i Troms' fire regioner. Det vil si i Tromsø, Nord-, Sør- og Midt-Troms. Denne virksomheten er hovedsakelig rettet inn mot individer som er fylt 25 år og som har voksenrett. Innholdet ved de enkelte studieverkstedene varierer noe med tanke på hvilke studier og aktiviteter de tilbyr.

Figur 6 Aktører i Troms

- Karriere Troms – karrieresenter
- Studieverksted Kongsbakken
- Studieverksted Breivika
- Studieverksted Midt-Troms
- Studieverksted Nord-Troms
- Studieverksted Sør-Troms/Harstad

Tromsø

I Tromsø arbeider Kongsbakken Studieverksted hovedsakelig med opplæring av voksne som ønsker å få generell studiekompetanse og tilbyr kun klaseromsundervisning. Studieverkstedet i Breivika arbeider med yrkesopplæring for voksne. De øvrige studieverkstedene tilbyr både studiekompetansgivende studier og yrkesrettet utdanning.

Ved Kongsbakken er elevene ved studieverkstedet ordinære elever ved den videregående skolen. Det er dermed ikke behov for nettbasert eller distribuerte modeller for opplæring.

Nord-Troms

Studieverkstedet i Nord-Troms har en distribuert modell der alle samarbeidskommunene har egne studiebibliotek. Samtlige kommuner i Nord-Troms regionråd er med som eiere av studieverkstedet, med regionrådet som formell eier. Studieverkstedet er ellers utformet gjennom et samarbeid mellom næringslivet i regionen og kommunene og er fremdeles prosjektfinansiert. Fylkeskommunene er med som finansør gjennom årlig tildeling av prosjektmidler.

I tråd med partnerskapet bak etableringen, er formålet for senteret å styrke samfunns- og næringsutviklingen i regionen, samt videreutvikle og beholde arbeidskraften i regionen.

Når det gjelder opplæring og studietilbud, samarbeider senteret direkte med videregående skole i regionen. Senteret driver ellers ikke med karriereveiledning, utover bistand knyttet til gjennomføring av studiene.

Midt-Troms

Studieverkstedet i Midt-Troms retter seg i hovedsak mot voksne som har rett til videregående opplæring. Kvinner i alderen 30-50 år er i overvekt blant brukerne av senteret, og det er mange praksiskandidater tilknyttet studieverkstedet.

Lederen for verkstedet definerer hovedoppgavene deres som veiledning av og å tilby muligheter for voksne i regionen. Utgangspunktet er deres behov, og ikke næringslivets etterspørsel. Til tross for dette, er det noe arbeidet rettet mot bedrifter og deres ansatte for å markedsføre muligheten til å ta fagbrev for voksne.

Studieverkstedets rolle i selve opplæringen, er knyttet til koordinering av videokonferanser og nettbasert undervisning, i tillegg til å tilrettelegge og koordinere for den enkelte bruker av verkstedets tjenester.

Sør-Troms

Studieverkstedene i Sør-Troms er lokalisert i Harstad. Det er ett studieverksted for studieforberedende fag og ett for yrkesfag. Disse er lokalisert ved hver sin videregående skole.

7.2.5 Hvilke funksjoner dekkes i Troms?

Dagens tilbud til voksne i Troms har enkelte nyere momenter, slik som Karrierepartnerskapet og karrieresenteret. Disse har hatt noen utfordringer knyttet til det å finne og klargjøre sin rolle overfor de øvrige aktørene i regionen. Én informant hevder her at det per i dag ikke eksisterer et stort behov for de tjenestene senteret tilbyr, men at det dersom arbeidsledigheten stiger, kan være nyttig å ha i beredskap.

Enkelte av studieverkstedene stiller seg også spørrende til den rollen karrieresenteret har, men dette henger muligens sammen med lite kunnskap om hvilke tjenester senteret tilbyr.

Systemet med karrieresenter i Troms er ennå relativt nytt, sammenlignet med hvor lenge de øvrige

aktørene har eksistert, det er derfor en mulighet at disse utfordringene vil bedres på sikt.

Hvordan får aktørene kunnskap om næringslivet?

Det er stor variasjon mellom aktørene med tanke på hvordan de får kunnskap om næringslivet. Blant studieverkstedene alene er det store forskjeller på dette området. Ved Kongsbakken ser dette ikke ut til å være en problemstilling, all den tid hoveddelen av deres arbeid er knyttet til opptak og rådgivning av studenter som skal gjennomføre videregående opplæring med tanke på å oppnå generell studiekompetanse i andre enden.

Lederen for studieverkstedet i Midt-Troms er på sin side tydelig på at det er den enkeltes ønsker og behov som står sentralt for deres virksomhet. De har heller ingen kobling mot næringslivet, og det avhenger av den enkelte ansatte å sikre seg kunnskap om arbeidslivet i regionen.

Studieverkstedet i Nord-Troms representerer en motsats til dette. Her står det regionale arbeidskraftsbehovet sentralt, og næringslivet og kommunene i regionen har vært sentrale i å opprette senteret.

Når det gjelder karrieresenteret er også deres virksomhet i hovedsak rettet mot individene og deres behov. Det er dermed ikke primært det regionale arbeidslivets behov som står i sentrum for deres virksomhet, selv om dette også vil være en del av vurderingen som gjøres rundt hver enkelt bruker.

Det gjøres likevel en innsats fra senteret for å holde seg oppdatert på arbeidslivets behov gjennom at de blant annet bruker NAVs årlige bedriftsundersøkelse i Troms, samt konjunkturbarometeret for fylket. Ettersom kunnskap om arbeidslivet ofte vil ha preg av å være ferskvare, samarbeider senteret en del med NHO for å sikre at de sitter på oppdatert informasjon. Det er også noe samarbeid med LO, men dette ser ut til å være mer uavklart.

Rollefordeling og samarbeid

Når det gjelder rollefordelingen i Troms er denne i utgangspunktet klar. Unntaket er igjen knyttet til karrieresenteret, der det har vært noen utfordringer i relasjonen mellom NAV og senteret. Denne uklarheten har vært knyttet til den veiledningen NAV-brukere har fått og hvilke muligheter karrieresenteret har til å gi denne gruppen oppfølging. Denne utfordringen ser ut til å ha blitt redusert

den siste tiden og informantene mener at dette var et oppstartsproblem som nå stort sett er løst.

Når det gjelder relasjonen mellom Karriere Troms og studieverkstedene er det begrenset med kontakt. Ett av studiestedene påpeker at de mener at noe av deres utviklingsområde faller bort dersom dette senteret overtar veilederrollen i fylket.

Når det gjelder internt i fylkeskommunen, er det lite samarbeid mellom næringsavdelingen og utdanningsavdelingen. Dette ser likevel ut til å være i endring og vår informant fra utdanningsavdelingen mener at de to avdelingene i dag er klar over at det er behov for felles satsinger og at de er i ferd med å øke samarbeidet. Dette gjelder særlig spørsmål knyttet til fagopplæring.

Utdanningsavdelingen i fylkeskommunen har også søkt og fått prosjektbaserte midler fra næringsavdelingen i fylket og det brukes RDA-midler inn mot Karriere Troms.

Uklar problemsituasjon?

For å summere opp situasjonen i Troms, ser det ut til at hele koblingsbokssystemet er i en positiv utvikling, etter at det har vært uklart hvilken rolle det nye karrieresenteret skulle ha.

Når det gjelder selve koblingsbokstanken, forstått som kobling av behov hos den enkelte, i arbeidslivet og tilbudet i opplæringssektoren, er dette i varierende grad tatt hensyn til. Behovet hos den enkelte bruker av tjenestene er sentralt hos de fleste aktørene og det er via dette at arbeidslivets behov tas hensyn til. De studieverkstedene vi har vært i kontakt med har, med unntak av Nord-Troms, sprunget ut av tidligere tiltak for voksnes læring slik som eksempelvis aftenskoletilbud og det er voksenopplæring som er den dominerende aktiviteten. I Nord-Troms, der flere parter står bak opprettelsen av verkstedet, er situasjonen en annen og behovene i arbeidslivet står mer sentralt.

Flere informanter rapporterer også om at en stor del av brukerne deres utgjøres av personer med innvandrerbakgrunn og svake norskkunnskaper, samt andre som av ulike grunner ikke har fullført videregående opplæring. Dette gjør at behovene blant brukerne ikke nødvendigvis er av en slik art at de passer inn i koblingsbokstankegangen.

Det er samtidig en geografisk dimensjon inne i bildet og aktørene skal dekke store geografiske områder. Spesielt med tanke på karriereveiled-

ning er dette en potensiell utfordring, ettersom det kun er i Tromsø at det finnes et slikt senter. Løsningen på dette problemet har foreløpig vært at det finnes en veiledningstelefon som dekker hele fylket.

Oppsummering om de fem funksjonene

Gjennom karrieresenteret, karrieretelefonen og i noen grad studiesentrene, gir aktørene i Troms informasjon og veiledning om utdanning til enkeltpersoner. Ved karrieresenteret er ledelsen opptatt av at informasjonen skal være tilpasset den enkeltes behov. Den enkeltes behov for veiledning står også i sentrum for studieverkstedene hos de studieverkstedene som tilbyr veiledning.

Når det gjelder kontakt og samarbeid med lokalt arbeids- og næringsliv om behovene for kompetanse i Troms, variere dette noe mellom de ulike nivåene og sub-regionene.

Partnerskapet karriere Troms har flere medlemmer som representerer arbeids- og næringslivet i fylket, slik at det på dette systemnivået er kontakt mellom aktørene. Men når det gjelder det operative nivået, her forstått som selve karrieresenteret, samt de ulike tilbyderne av veiledning og opphevingstiltak vil dette variere mellom aktørene.

Karrieresenteret samarbeider noe med næringsforeninger i regionen. Det kan også være noe samarbeid med representanter for næringslivet i den grad det er nødvendig for å kunne gi et tilbud til enkeltpersoner.

Studieverkstedet i Nord-Troms ble opprettet gjennom et samarbeid mellom næringslivet i regionen og kommunene og formålet med senteret er å styrke samfunns- og næringsutviklingen i regionen. Andre studiesentrene har en helt annen tilnærming og driver mer tradisjonell voksenopplæring der den enkeltes ønsker om utdanning står i sentrum for aktiviteten.

Når det gjelder aktiv virksomhet overfor personer og virksomheter, er tilbudet i Troms i hovedsak bygd opp rundt at enkeltpersoner tar kontakt med dem når de har behov for de tjenestene som tilbys. Karrieresenteret er ennå forholdsvis nytt, men her arbeides det også forebyggende for å redusere frafallet i videregående skole. I dette arbeidet retter senteret seg i noen grad også mot bedrifter.

Kunnskapen om arbeidsmarkedet i regionen varierer også mellom de ulike aktørene. Karrieresente-

ret samarbeider her med NAV og har slik mulighet og verktøy for å samle kompetanse om behovene i arbeidsmarkedet. Deres beveggrunn for å samle inn slik kunnskap ligger likevel i at de skal tilby enkeltpersoner god veiledning. Når det gjelder studieverkstedene viser våre data at enkelte studieverksteder ikke ser på dette som en prioritert oppgave eller del av deres oppdrag, mens behovene i det regionale arbeidsmarkedet sees som sentrale i andre. Konklusjonen her må være at det i fylket finnes aktører som dekker også denne funksjonen, men at ikke alle gjør dette.

Vi har i liten grad avdekket at det arbeider med tilpasning av innholdet i eksisterende utdannings-tilbud gjennom karrieresenteret eller studieverkstedene. Det er imidlertid flere av studieverkstedene som arbeider aktivt med å tilrettelegge for at voksne skal kunne benytte seg av utdanningstilbud. Igjen er det variasjon på feltet, og ett av studieverkstedene tilbyr i hovedsak tradisjonell klasseromsundervisning.

7.3 Diskusjon av funnene

Både Tromsø og Buskerud kan tilby de fleste av funksjonene som etterspørres, men koblingsboksystemet i Buskerud er tilsynelatende noe bedre utbygd enn i Tromsø. Samtidig er modellene noe ulike i de to fylkene. Buskerud har satset på utbygging av flere karrieresenter i geografisk plassert i flere deler av fylket og i noen tilfeller samlokalisert med OPUS. Modellen i Troms er basert på seks studieverksteder supplert med ett karrieresenter i Troms og en karrieretelefon som dekker hele fylket. Mulighetene for å få karriereveiledning er dermed tilstede i begge fylkene, men tilbudene er mer desentralisert i Buskerud enn i Troms. I Buskerud er også tilbudet i større grad rettet mot bedrifter enn hva som er tilfellet i Troms.

Samtidig er etableringen av karrieresenteret i Troms av relativt ny dato, og det har tatt noe tid før senteret har funnet sin rolle vis a vis andre tilbydere rettet inn mot voksnes behov.

Verken Troms eller Buskerud har valgt én modell for hvordan studieverkstedene og OPUS-ene er organisert. I Troms er studieverkstedene ulikt organisert. I Tromsø er det eksempelvis ett studieverksted som kun kjører ordinær klasseromsundervisning for voksne som ønsker å få generell studiekompetanse. I motsatt ende av skalaene finnes studieverkstedet i Nord-Troms som med sin

distribuerte modell tilbyr mulighet for utdanning i samtlige samarbeidskommuner. Verkstedet er ellers et resultat av samarbeid mellom næringslivet i regionen og kommunene. I Buskerud er voksenopplæringen organisert via fire opplærings- og utviklingsentre, OPUS. Her kan man henvende seg til det lokale OPUS for veiledning, eventuell registrering og realkompetansevurdering. I tillegg kommer karrieresentrene, som i noen tilfeller er samlokalisert med OPUS-ene. Både OPUS Kongsberg Karrieresenter og OPUS Ringerike karrieresenter fungerer som navnet avslører både som OPUS og karrieresenter. Dette viser at det også innad i fylkene er rom for ulike måter å organisere tilbudene på.

På operativt nivå, det vil si ute i studieverkstedene, OPUS-ene og i karrieresentrene, er det den enkeltes behov som kommer i første rekke. Selv om det på fylkesnivå og i samarbeidsfora diskuteres behovet arbeidslivet har for kompetanse, er det enkeltpersoners behov for rådgivning, veiledning eller opplæring som danner utgangspunktet for hvordan aktørene på feltet arbeider. Dette betyr ikke at arbeidslivets behov og muligheter blir sett bort ifra, men at den enkeltes behov blir sett i lyst av dette og ikke omvendt. I Buskerud er det likevel slik at det finnes noen tilbud som er rettet mot bedrifter i regi av karrieresentrene.

7.3.1 Kobling, rolleavklaring

I begge fylkene er det en rekke parter som er representert i randsonen rundt de operative aktørene, enten i regionale parternskap eller i andre konstellasjoner. Eksempler på slike aktører er NAV, LO/NHO, KS, Innovasjon Norge og kommunene.

På det operative nivået, altså ute i eksempelvis karrieresentrene, er det noe samarbeid med NAV. Dette samarbeidet tar igjen utgangspunkt i enkeltpersoner og deres behov. Det kan også være samarbeid med arbeidslivet i de tilfellene dette er relevant. Det er likevel i hovedsak på systemnivå at det er en kobling mellom aktørgruppene. Dette skjer både i fylkeskommunale parternskap slik som karriere Troms, men også i regionale organer som kan fungere som styringsgrupper for enkelte studieverksteder eller lignende. Gjennom Yrkesopplæringsnemndene er det også samarbeid rundt den ordinære videregående opplæringen på de yrkesfaglige områdene. Dette er det også gjennom opplæringskontorene.

Dette innebærer at kontakten blir på et overordnet nivå knyttet til utforming av tjenester og strategiske avgjørelser, men ikke direkte mot de som arbeider for aktørene og som møter brukerne. Det betyr også at kunnskap om næringslivet og deres behov må hentes inn gjennom andre kanaler enn direkte relasjoner. Intervjuene viser at det er større fokus på dette området i Buskerud enn i Troms. Studieverkstedet i Nord-Troms er et unntak her og også karrieresenteret er noe opptatt av å nå ut til næringslivet. Generelt for begge fylkene er ressurstuasjonen ifølge våre informanter en begrensende faktor når det gjelder å drive oppsøkende virksomhet.

Når det gjelder den interne rollefordelingen mellom de operative koblingsboksaktørene, ser dette ut til i hovedsak å fungere bra i de to fylkene. Riktignok rapporteres det om noen uklarheter rundt rollen til karrieresenteret i Troms og hva som skal være deres rolle, men det er også tydelig at NAV og karrieresenteret i løpet av senterets relativt korte eksistens har fått en større forståelse for hverandres ansvarsområde.

7.3.2 Forholdet problem – løsning - mål

Ideen bak aktørene på feltet handler blant annet om at det er behov for å koble mellom utdanningsinstitusjoner, enkeltpersoner og arbeidslivet for å sikre at landet eller en region får den kompetansen det er behov for i arbeidslivet.

I lys av dette, er det en utfordring at de brukergruppene som de operative aktørene møter, det vil si karrieresenter, OPUS, studieverksted – kort sagt, de som er i direkte kontakt med brukerne, ikke representerer et tverrsnitt av befolkningen. Våre informanter, spesielt i Tromsø og i Drammen, men også i andre deler av regionen, er opptatt av deres brukere gjerne er innvandrere som har svake norskkunnskaper, samt andre grupper som ikke har fullført videregående skole og som gjerne har andre utfordringer. Én informant trakk i denne sammenhengen frem at det har vært en stor endring i brukergruppene de siste tiårene. Der det tidligere gjerne var høyt motiverte voksne kvinner som ville fullføre videregående utdanning, er det nå en stor utfordring at mange av brukerne ikke er motivert til videre studier eller skolegang.

Aktørene på operativt nivå peker her på at det er et misforhold mellom deres brukergruppe og de målsetningene eller forventningene som stilles til

dem, enten de er OPUS eller studieverksteder. Deres tilnærming er fortrinnsvis å motivere folk til å gjennomføre utdanning slik at de kan komme i jobb.

Slik vi vurderer dette viser dette at det er en utfordring at det i fylkeskommunenes planverk og mål, er et ønske om å bøte på lavt utdanningsnivå eller mangel på spesifikke typer kompetanse, mens de store brukergruppene slik disse beskrives av våre informanter, for det første utgjør en liten andel sammenlignet med de som tar utdanning på ordinært vis og for det andre har spesifikke utfordringer som gjør det vanskeligere å nå de målsetningene. Det er dermed vanskelig å se at bedre kobling mellom arbeidsliv og utdanningsfeltet vil avhjelpe denne situasjonen.

Det er nødvendig at sammensetningen av brukerne av de tjenestene som faller inn under «koblingsboksbegrepet» og deres behov tas hensyn til når fylkeskommunene setter sine målsetninger.

Vi har ikke mulighet innenfor rammene av dette oppdraget til å gjøre en kartlegging av brukerne av tjenestene, men dersom det bildet som vi har fått beskrevet faktisk stemmer, synes det som om det er en stor forskjell mellom de målsetningene som fremmes på fylkeskommunalt og nasjonalt nivå, og

den faktiske situasjonen de operative aktørene står overfor.

Det er heller ikke slik at informantene rapporterer om at de har mange brukere med feil utdanning som hindrer dem i å få jobb. Snarere rapporterer de om brukere som har hatt liten kontakt med arbeidsmarkedet slik at det er lite å hente på eksempelvis å gjennomføre realkompetansevurderinger.

7.3.3 Videre arbeid

Dersom koblingsbokstiltakene skal bidra til høyere utdanningsnivå og bli en leverandør av kompetent arbeidskraft inn mot arbeidslivet, er det nødvendig at aktørene er i stand til å favne bredere. Blant annet kan dette innebære et forsøk på å nå ut til personer som allerede er i arbeid.

Hvorvidt det er hensiktsmessig å utvide brukergruppen, eller om det er behov for å utvide brukergruppen, er likevel ikke gitt. Det er i hovedsak mangel på arbeidskraft det rapporteres om, ikke personer med «feil» kompetanse. Dette spørsmålet bør derfor sees i sammenheng med hva NIFU finner i sin pågående undersøkelse.

Kapittel 8. Hovedmodeller for organisering av tilbudet

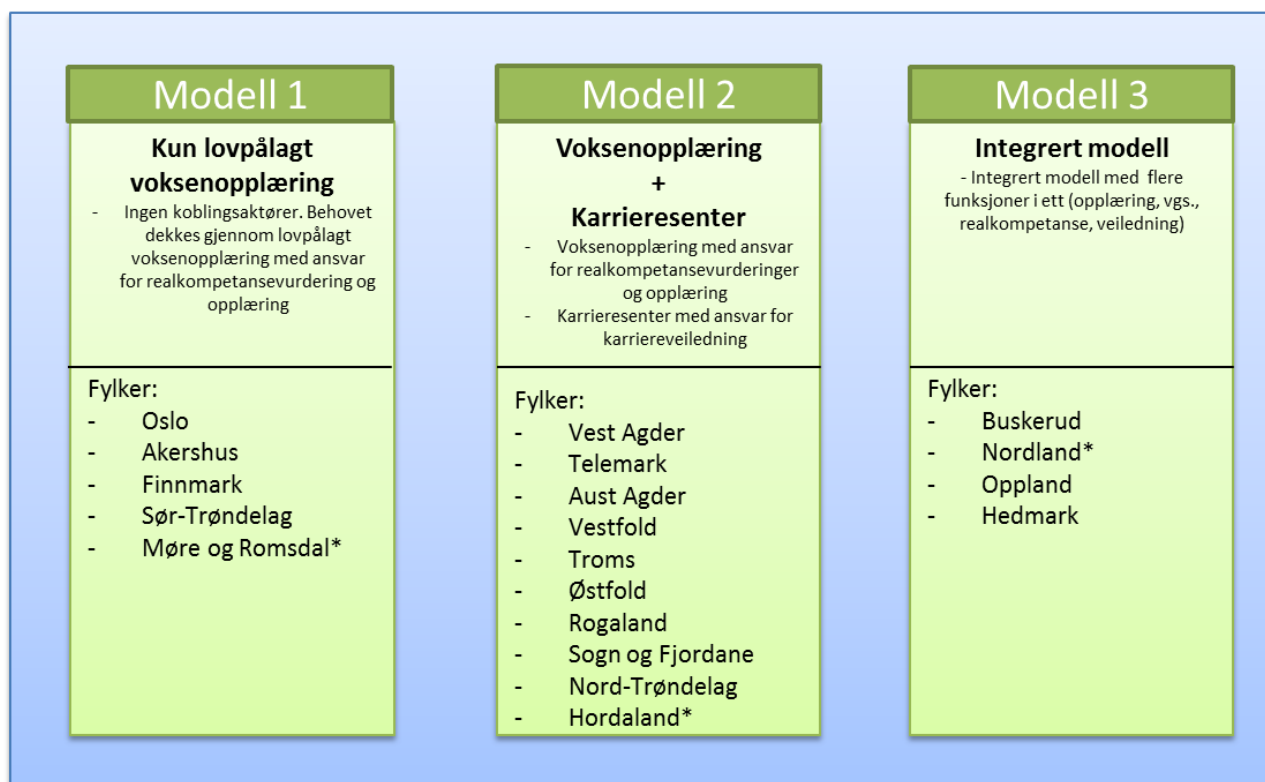
Som en del av utredningen har vi vurdert noen hovedmodeller for organisering av arbeidet med bistand, veiledning og mobilisering for kompetanseheving i fylkene samlet sett. I hvilken grad er det slik at noen modeller ser ut til å fungere mer hensiktsmessig enn andre?

25 år. Vi har valgt å dele inn de ulike organisasjonsmodellene i tre arketyperiske modeller med styrker og svakheter en slik inndeling har. Det er alltid noen tvilstilfeller, så også her. Vi vil kommentere disse nærmere under. I tillegg er det alltid slik at en forenkling ikke klarer å ivareta alle dimensjonene ved de ulike regionale modellene. For noen få fylker vil tilbudet framstå som mindre utbygd enn hva det i virkeligheten vil være.

8.1 Ulike modeller for organisering av tilbudet

I figuren under har vi klassifisert fylkenes tilbud om opplæring, vurdering og veiledning til voksne over

Figur 7 Hovedmodeller for organisering av tilbudet



8.1.1 Model 1 – kun lovpålagt voksenopplæring

Til venstre i figur 7 har vi gruppert de fylkene som i hovedsak bare tilbyr de lovpålagte tjenestene til voksne over 25 år. Dette vil si at de har et system for voksenopplæring og for å gjennomføre realkompetansevurdering. I tillegg vil det ofte i praksis være slik at også denne gruppen kan få tilbud om noe veiledning og rådgivning, men det finnes ikke

egne tilbud spesielt utviklet eller rettet mot denne gruppen. Dette kan fungere slik at også de voksne brukerne kan benytte seg av deler av tilbudet er rettet mot studenter/elever i ordinær videregående opplæring.

Dette innebærer at koblingsboksfunksjonen i disse fylkene ikke er å finne i en aktør. Det kan likevel være slik at fylkeskommunen selv fungerer som

kobler i noen tilfeller. I tillegg vil også både de regionale parternskapene og yrkesopplæringsnemnder og næringens opplæringskontorer kunne inneha noen av koblingsboksfunksjonene. I lys av formålet for dette oppdraget, kan likevel denne modellen karakteriseres som en minimumsvariant, men med ett tydelig unntak. Modellen fanger her ikke opp en rekke av aktivitetene som fylkeskommunen i Møre og Romsdal utfører. Som det fremgår av beskrivelsen av tilbudet i fylket, gjennomføres det her flere aktiviteter som faller inn under koblingsboksbegrepet, der formålet er å sørge for at det finnes gode, regionale, utdanningstilbud for de områdene der det regionale næringslivet er sterke. Disse tiltakene henvender seg til alle og ikke spesifikt til voksne over 25 år som ikke har fullført videregående opplæring, men også denne gruppen vil kunne dra nytte av tiltakene. Disse tiltakene er ikke organisert gjennom «koblingsbokser» her forstått som egne organer og fanges derfor ikke opp i den forenklede figuren her.

8.1.2 Modell 2 - voksenopplæring + karrieresenter

Den midterste delen av figuren viser en modell der både voksenopplæring, realkompetansevurdering og karrieresenterfunksjonen er på plass i fylket, men der disse funksjonene i hovedsak ikke er organisert i sammen. Det kan likevel variere noe innad i de enkelte fylkene hvordan dette fungerer i praksis. Dette er helt klart den vanligste måten å organisere tilbudet på.

En slik to-aktør-modell betyr ikke at det er mangel på koordinering mellom de ulike organene, men de fungerer ikke som en enhet. I noen fylker vil dette også innebære at det tidvis er mangel på kjennskap og kunnskap om hva de ulike aktørene driver med også innad i fylket. De ulike aktørene vil også gjerne ha en ulik tilnærming til brukerne, der karrieresenterne er opptatt av brukernes kompetanse, motivering og refleksjoner rundt utdanningsvalg og jobbmuligheter, samt veiledningsmetodikk. Voksenopplæringen har ikke overraskende utdanning og opplæring som sitt hovedområde. Hordaland er her markert fordi det her kun arbeides på et overordnet nivå og karrieresenteret er dermed ikke en leverandør av individuell veiledning. Slik sett kan Hordaland betraktes å befinne seg i grenselandet til modell 1.

8.1.3 Modell 3 – integrert modell

Den tredje modellen har vi kalt en integrert modell. Her er de mange funksjonene lokalisert under samme tak og gjerne under samme paraply. Nordland har til forskjell fra de andre fylkene også RKK-er som er organisert annerledes og ikke hører til under det fylkeskommunale ansvarsområdet. Systemet i Buskerud vil også kunne være et tvilstilfelle, ettersom det ikke er slik at alle OPUS-er og karrieresenter hører til under samme tak.

Felles for alle fylkene i denne modellen, er at tilbudet er desentralisert og finnes i flere deler av fylket. I både Nordland og Oppland er det i tillegg til det regionale parternskapet etablert sub-regionale parternskap eller styringsgrupper rundt hvert enkelt tiltak, der ulike interessenter er representert.

8.2 Nærmere diskusjon av modellene

For å diskutere hvor hensiktsmessig de tre modellene er, er det to forhold som det er nødvendig å drøfte nærmere:

- I hvilken grad dekkes de sentrale funksjonene i grensesnittet mellom utdanning og arbeidsmarkedet?
- Relevans, kvalitet og effekt

At de mest sentrale funksjonene dekkes er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig forutsetning for å utforme et godt samlet tilbud. For å kunne gi gode anbefalinger hvordan tilbudet bør være, er det også nødvendig å belyse relevans, kvalitet og effekt. Valg av organisatorisk løsning er kun et virkemiddel for å oppnå dette.

8.2.1 Dekning av de sentrale funksjonene

Vi har gjort en vurdering av hvor vidt de ulike modellene for organiseringen av tilbudet er med på å dekke de følgende fem funksjonene:

- Informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov
- Kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov
- Aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinering overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning
- God kunnskap om lokalt/regionalt arbeidsmarked

- Kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller nyutvikling av slike tilbud

Uavhengig av modell er det slik at funksjonen knyttet til informasjon og veiledning om utdanning ut fra enkeltpersoners behov og aktiv virksomhet, motivering og hjelp til behovsdefinerings overfor personer og virksomheter for å motivere flere til å ta utdanning dekkes i en viss utstrekning i alle fylkene. Det er imidlertid variasjoner i dekningsgraden ut fra flere dimensjoner, blant annet befolkningsstørrelse/befolkningskonsentrasjon og antall aktører som en har. De fylkene som har en stor og konsentrert befolkning har gode forutsetninger for arbeidet rettet mot individer. Dette innebærer at fylkene i modell 1 (med unntak av Finnmark) ikke trenger å etablere egne koblingsboksaktører for å dekke disse funksjonene på en hensiktsmessig måte. Når det gjelder modell 2 og 3, er det slik at modell 3 i større grad er i stand til å dekke funksjonene på individnivået på en fyllestgjørende måte. Dette må imidlertid sees i sammenheng med ressursinnsatsen. Modell 3 innebærer at en har relativt mange koblingsboksaktører spredt over fylket, noe som er ressurskrevende. De fylkene som benytter modell 3 er fylker som generelt sett har mye midler tilgjengelig til regional utvikling. Det innebærer at det ikke vil være mulig for alle å ta den i bruk, men det kan uansett være formålstjenlig å se nærmere på hvordan den enkelte enhet er organisert.

Når det gjelder de funksjonene som er knyttet til nærings/arbeidslivet og utdanningsinstitusjoner, er det større variasjon i funksjonsdekningen mellom de ulike modellene. Uavhengig av hvilken modell som er valgt, har alle aktørene en viss kunnskap om lokalt/regionalt arbeidsmarked. Det er imidlertid slik at de fylkene som har valgt modell 3 har bedre forutsetninger for å dekke denne funksjonen i og med at de ofte er mer spisset innen for et mindre geografisk område.

Når det gjelder kontakt og samarbeid med lokalt næringsliv/arbeidsliv om kompetansebehov samt kontakt og samarbeid med utdanningsinstitusjoner om organisatorisk og innholdsmessig tilpasning av eksisterende utdanningstilbud og/eller nyutvikling av slike tilbud, er modell 3 i større grad i stand til å dekke disse. En medvirkende årsak til dette er at

en har integrert de ulike funksjonene i felles enheter samt i større grad har ressurser som gjør at en får rom til å arbeide mer spesialisert med disse oppgavene. Dette gjør at arbeid mer aktivt over for regioner og grupper som har særskilte behov.

8.2.2 Relevans, kvalitet og effekt

De tre hovedmodellene sier i hovedsak sier noe om omfanget av tilbudet og grad av integrasjon innad i fylket. De sier ikke noe om kvalitet, relevans eller effekt av det samlede tilbudet. Det er dermed vanskelig å skulle komme med konkrete anbefalinger for videreutvikling av organiseringen av tilbudet. Det vil kreve at en er i stand til både å belyse relevans og effekt. Valg av organisatorisk løsning er kun et virkemiddel for å oppnå dette. Det er dermed svært viktig at en fokuserer på relevans og resultater og effekter framover.

De fylkeskommunene som har de mest operative modellene, slik som Nordland og også til en viss grad Møre og Romsdal, selv om dette ikke fremgår av modellen, også er fylkeskommuner som har store finansielle ressurser. Dette gjør at dette ikke uten videre er mulig å overføre disse systemene til andre fylkeskommuner.

Innad i de fleste fylkeskommunene ser det ut til å være stort rom for lokal tilpasning. OPUS i Ringerike eller i Hallingdal, begge i Buskerud, er ikke utformet på samme måte. Dette er en tendens vi ser i de fleste fylkene. Dette gjør at tilbudet rent teoretisk lettere kan tilpasses brukernes behov, men det gir ingen garanti for at det er de optimale løsningene som er valgt. Det faller utenfor rammene av oppdraget å undersøke effektene og kvaliteten på tilbudene, men kunnskap om dette vil være svært viktig dersom det skal gis konkrete anbefalinger for videre utvikling av tilbudene som finnes i dag.

På generelt grunnlag indikerer vårt datamateriale at samlokalisering av ulike tjenester gir større kunnskap og kjennskap til hva som finnes av tilbud. En integrert modell vil på dette området dermed være å foretrekke. Samtidig viser tilfellet Møre og Romsdal at det er mulig å arbeide med kompetanseheving tilpasset regionale behov på helt andre måter enn gjennom de tradisjonelle fylkeskommunale kanalene for opplæring og utdanning.

Kapittel 9. Mulig videreutvikling av tilbudet

I dette kapittelet ser vi nærmere på hvilke muligheter som finnes for videreutvikling av tilbudet. Vi har delt framstillingen inn i to deler her:

- Forbedringsmuligheter sett fra aktørene selv
- Oxford Research sine vurderinger og anbefalinger

Vi starter med å se nærmere på hva aktørene på feltet selv mener er det viktigste for å videreutvikle tilbudet.

9.1 Forbedringsmuligheter sett fra aktørene på feltet

I undersøkelsen til aktørene på feltet fikk respondentene et åpent spørsmål om hvordan tilbudet kunne forbedres. Det er i liten grad noen enhetlige svar knyttet til dette, men det er noen temaområder som går igjen. Disse er ansvarsfordeling og arbeidsdeling mellom aktører, finansiering og ressurser samt tilbud og organisering. I kapittel 9.1.1 til 9.1.3 gis det en detaljert oversikt de forskjellige forbedringsmulighetene innen hvert område.

Det er en del variasjon i synspunktene fra respondentene når det gjelder hvordan tilbudet kan videreutvikles. Vi har imidlertid forsøkt å lage en syntese av oppfatningene. Det påpekes at det burde være et større fokus på selve karriereveiledningen og et mindre fokus på saksbehandlingen rundt. Det må prioriteres en opplæring innenfor karrierehåndteringsferdigheter og en generell kompetanseheving blant de ansatte. Det framheves også som en fordel med en profesjonsretting innenfor karriereveiledningen.

Det kommer klart fram et ønske og et stort forbedringspotensial innenfor samhandling og samordning av kompetansetiltak i regionene gjennom formaliserte samarbeidsavtaler. Det er for eksempel ønskelig å samlokalisere voksenopplæringen, studieverksted og karrieresamtalen i en organisasjon. Dette vil også kunne bidra til et bedre samarbeid med NAV. I tillegg vil økt samarbeid med andre organisasjoner gjøre det lettere å løse felles utfordringer og delte oppgaver.

Det er viktig for aktørene å bli mer effektive og forbedre nåværende arbeidsmetoder i forhold til i stør-

re grad å ta i bruk ulike verktøy som Excel, Drop-box. Det er et klart behov for å videreutvikle et digitalt tilbud knyttet opp mot ulike oppgaver. For å oppnå en større grad av nærhet til brukerne og et bedre lokalt tilpasset tilbud, kan løsningen være nettbaserte utdanninger som blir satt i system med lokal kompetanse for organisering og oppfølging.

Respondentene er i hovedsak enige om økt samlokalisering med andre aktører. Et eksempel som trekkes fram er en felles samlokalisering med videregående skoler som vil gjøre det lettere å tilby individene tilpassede tilbud. Det er viktig med en helhetlig tenkning og organisering av utdanningen, fra grunnskole og til høyere utdanning.

Det er av stor betydning å oppnå økt synlighet i lokalmiljøet og gjerne da med et større fokus på markedsføring av tjenestene. Fylket må ta ansvar for å etablere overordnede strukturer i forhold til organisering. Dagens ordning er i for stor grad preget av tilfeldige organiseringer som er resultatet av den aktuelle avdelingens ressurser. Det må bli en bedre tilrettelegging for regionale løsninger som kan oppnås ved å gi regionen større ressurser og medfølgende ansvar for å forvalte disse.

Fylkeskommunen må bidra til en mer forutsigbar finansiering og det framheves i tillegg et behov for delfinansiering fra KR D i forhold til studiesentrene. Det er viktig med en økt finansiering i form av driftstilskudd, slik at både bedrifter og enkeltindivider kan få et bedre utdanningstilbud i sitt nærområde. En bedre økonomi vil bety et bedre tilbud innenfor undervisningsmaterie ll som benyttes, samt for tilbudet av etter- og videreutdanning. Det er også et behov for flere studieplasser enn det er i dagens ordning. For å oppnå bedre tilpassede tilbud fremheves det som av betydning å ha nær kontakt med næringslivet og legge fokus på hva slags etterspørsel de har. Det må også prioriteres en bedre tilpasning til minoritetsspråklige som er blitt en økende søkermasse. Ved å få økte ressurser kan aktørene lettere arbeide systematisk og strukturert på hvert enkelt arbeidsområde.

I det videre gir vi en punktvis oversikt over respondentenes forbedringsideer innen de tre hovedkategoriene nevnt over.

9.1.1 Ansvarsfordeling og arbeidsdeling mellom aktører

- Bedre samhandling og samordning av kompetansetiltak i regionen i form av formaliserte samarbeidsavtaler
- Tettere samarbeid med andre organisasjoner
- Samlokalisering av aktører som opererer innenfor dette feltet som karrieresenter, universitet, høyskole, bibliotek, OPUS, studieverksted
- Fylket må utvikle overordnede strukturer
- Flere regionale løsninger
- Større kommunalt ansvar innenfor voksnes opplæring
- Nærhet til brukerne gjør det lettere å rekruttere og gi opplæring til brukerne
- Samfunnsøkonomisk gevinst for næringslivet med lokale tilbud
- Videreutvikle kontakt med næringsliv for å kunne kartlegge behov
- Videreføre Opplandmodellen

9.1.2 Finansiering og ressurser

- Økt finansiering
- Økte ressurser til markedsføring av tilbud og til oppfølging av søkere
- Fylkeskommunen må bidra med forutsigbar finansiering i forhold til kommunale behov
- KRD med delfinansiering

9.1.3 Tilbud og organisering

- Bedre lokalt tilbud
- Økt effektivitet ved å benytte digitale hjelpemidler
- Økt synlighet i lokalmiljø
- Videreutvikling av digitale tilbud
- Bedre tilpasning til minoritetsspråklige søkere
- Flere studieplasser
- For mange oppgaver fordelt på antall ansatte
- Fordel med samlokalisering med videregående skole, gjør det lettere å tilpasse tilbud
- Helhetlig tanke og organisering av all utdanning for voksne, fra grunnskole til høyskole.
- Utvikle tilbud i samsvar med individet, behov i næringslivet, offentlig og privat samarbeid med partnerne i karrieresenter
- Nettbaserte utdanninger satt i system med lokal kompetanse for organisering og oppfølging
- Kompetanseheving av ansatte
- Profesjonalisering av karriereveiledningstjenesten

9.2 Oxford Research sine anbefalinger

Gjennom prosjektet har Oxford Research gjort seg en del tanker om hvordan om hvordan vi mener tilbudet kan videreutvikles. Dette summeres opp i de følgende punktene:

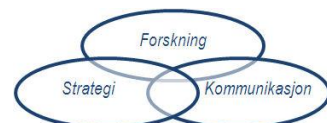
- For å få et best mulig tilbud på feltet, er det ønskelig at en har en mer dyptpløyende og kritisk diskusjon om hva som er det grunnleggende problemet og hvordan en kan løse dette. Dette innebærer at det vil hensiktsmessig å utforme en programteori på feltet. Programteorien er det som finnes bak intensjoner og resultat, og som kan forklare hvordan en tenker seg sammenhengen mellom innsats og resultat. Programteorien beskriver også hvilke tiltak man ser som nødvendig for å komme fram til ønsket målsetting, og hvilke forutsetninger som må oppfylles for å gjøre det. Programteorien kan dermed brukes til å justere og videreutvikle innsatsen.
- Surveyen viser at en stor andel koblingsboksaktørene er små. Omtrent 50 prosent av dem har tre eller færre årsverk, mens 60 prosent har et budsjett på tre millioner kroner eller mindre. Som en følge av dette blir disse aktørene ikke i stand til å drive mer oppsøkende og proaktiv virksomhet over for nærings-/arbeidslivet og utdanningstilbyderne. Det er dermed nødvendig med en nærmere diskusjon av ressursgrunnlaget samt en diskusjon av oppgavefordelingen. I hvilken grad bør det være en spesialisering knyttet til den oppsøkende virksomheten?
- Aktørene på feltet er for lite opptatt for lite opptatt av hvilke resultater og effekter som oppnås gjennom aktørene. Dette gjør at en i mindre grad blir i stand til å foreta kursjusteringer og endre ressursallokeringen mellom aktørene. Vi anbefaler at det utvikles et enkelt system der koblingsboksaktørene må rapportere sine aktiviteter, resultater og effekter i. Dette bør utvikles av fylkeskommune og departementene i sammen.
- Det er mange aktører på feltet. For å få et mest mulig velfungerende system, anbefaler vi at det opprettes enhetlige koblingsbokser i fylkene. Det bør i så stor grad som mulig opprettes et system som fungerer som «en dør inn». Et slikt system vil gjøre tjenestene mer tilgjengelige og trolig virke positivt på brukerne.
- Utredningen viser at det er store variasjoner i det regionale behovet. Det er viktig å sikre en god regional tilpasning. Det finnes ikke en modell for å organisere tilbudet på som passer for

alle. Vi anbefaler at viktig at en lager et fleksibelt system som er tilpasset hvert enkelt fylkes behov.

- Vår analyse viser at aktørene på feltet i stor grad fokuserer på informasjon og rådgivning over for enkeltpersoner. Dette innebærer at det er viktig å prioritere opplæring innenfor karrierehåndteringsferdigheter.
- Det er en tendens til at de fylkene hvor også nærings- og regionalavdelingen i fylkeskommunene er involvert i arbeidet i sterkere grad er fokusert på behovet i nærings-/arbeidslivet. For å få best mulig samlede resultater, anbefaler vi at

arbeidet på feltet skjer med i samvirke mellom utdanningsavdelingen og nærings- og regionalavdelingen.

- Utredningen viser at det ligger et visst potensial i få til en bedre arbeidsdeling mellom aktørene på feltet og fylkeskommunen, NAV, kommunene i regionen og andre tilsvarende organisasjoner. Vi anbefaler at en søker å få til mer forpliktende partnerskap og økt samarbeid mellom aktørene. Et annet virkemiddel som bør vurderes er å i større grad la finansieringen skje gjennom at flere bidrar.



Oxford Research AS, Østre Strandgate 1, 4610 Kristiansand, Norge, Tlf. 40 00 57 93, www.oxford.no