

Vår ref.: 201606938-130

LILLEHAMMER, 31. oktober 2017

Til

- Medlemmer i Kompetanseforum i Karriere Oppland Midt- og Nord-Gudbrandsdal.

Oppfølging av forsøk med samordning av Karriere Oppland Nord-Gudbrandsdal og Karriere Oppland Midt-Gudbrandsdal.

Fylkesutvalget fattet følgende vedtak i sak 78/17 27.6.2017.

"Fylkesutvalget ønsker å forlenge prøveperioden ut året slik at konsekvensene av en sammenslåing kan bli grundig redegjort for. Fylkesutvalget ønsker å få framlagt ny sak med vurderinger på hvilke konsekvenser en eventuell sammenslåing vil gi."

Kompetansebehovet i norske virksomheter øker. NHO sin undersøkelse viser at kompetansebehovet er 7 prosentpoeng høyere enn fjoråret. Det er en økende etterspørsel etter tilsatte med høyere utdanning, videregående yrkesfag og fagskole. Selv med økt gjennomføring i ungdomsopplæring vil ikke antall elever være tilstrekkelig til å dekke opp framtidig kompetansebehov. Regjeringen har derfor fortsatt satsingen på livslang læring. Den tverrdepartementale Meld.St.16 "Fra utenforskap til ny sjanse" er fulgt opp med nye rettigheter for både unge og voksne. Unge som har droppet ut får starte opp igjen raskere på videregående skole, og flere innvandrere har fått rett til å ta videregående opplæring. "Fagbrev på jobb" skal være en ny vei mot fagbrev for de som mangler fagbrev i faget de jobber i. Karriere Oppland vil i 2017 delta i nasjonalt forsøk med modulbasert videregående opplæring for voksne og har ambisjon om å tilrettelegge for flere ulike løp for de som har liten eller ingen praksis fra før. De nye opplæringsmodellene skal etableres og implementeres i alle regioner. Tett samarbeid med arbeidslivet er en forutsetning for å kvalifisere voksne uten praksis fram mot fagbrev. For å ivareta utvikling og ivaretagelse av økt antall voksne med rett til videregående opplæring trengs robuste karrieresentre med god kompetanse og tilstrekkelig kraft og ressurser.

Ved behandling av saken våren 2017 var regionreformen vedtatt, men det hersket usikkerhet om den noen gang ville bli gjennomført. Fylkestingene i Hedmark og Oppland har nå gjennomført sitt første felles fylkesting og sammenslåingsprosessen med Hedmark er i gang. 2. oktober skrev samtlige ordførere i dalen under på viljeserklæring om felles regionsamarbeid. Viljeserklæringa skal innebære sterkere samarbeid og bedre ressursutnyttelse. Formålet med samordning av karrieresentrene er i tråd med viljeserklæringens intensjon. Det er svært store ulikheter mellom Hedmark og Oppland på voksenopplæringsområdet. Sammenlignet med Hedmark har Oppland fylkeskommune prioritert regionale karrieresentre med tilbud om karriereveiledning og opplæring for voksne høyt. Det er usikkert hvilket utslag dette vil få for Karriere Oppland fra 2020.

Vurdering:

Hvordan Karriere Oppland best mulig kan svare opp fylkesutvalgets forventninger om grundigere redegjørelse av konsekvenser ble drøftet i Kompetanseforum i Karriere Oppland Midt-Gudbrandsdal

(MG) 10.10.17 og i Karriere Oppland Nord-Gudbrandsdal (NG) 11.10.17. Det var enighet om at det er krevende å vurdere om omfang av (kvantitet) og kvalitet på tjenestene til brukerne har økt/evt. er redusert i perioden som følge av forsøket. Det er vanskelig å vurdere om eventuelle endringer kan spores direkte til forsøket, eller om de ville kommet uavhengig av denne. Vi kan bl.a. i år se en nedgang i antall deltakere i noen regioner som antas å ha sammenheng med lav arbeidsledighet. Vedlagte resultattabell for alle karrieresentrene viser at tallene varierer fra år til år i alle karrieresentrene. For Karriere Oppland NG og MG kan vi se at antall karriereveiledningssamtaler er noe redusert i KO MG, men det er de også på Lillehammer og Hadeland. Antall i opplæring er et vanskelig parameter da det ikke er søknadsfrister for voksne og opplæringsperiodene varierer. KO MG og NG hadde 70 flere deltakere i opplæring i yrkesfag i perioden 1.10.16-31.9.17 enn forrige periode. Til sammenligning hadde KO Valdres 30 færre i opplæring. Antall deltakere i fellesfag er redusert med 37. Antall desentrale fag- og høyskolestudenter er stabilt, men KO MG har over tid hatt få høyskolestudenter. Det er grunn til å tro at en med økt fokus og motiveringstiltak kan øke antall deltakere.

Samordning av karrieresentrene er ikke et økonomisk tiltak, men et effektiviseringstiltak. Rammer for det enkelte karrieresenter fastsettes slik: Full dekning av FDV-kostnader, basisfinansiering til videregående opplæring m.m., fordeles etter folketall i regionen. Det fordeles midler likt for lederfunksjon og karriereveiledningstjenesten. Endring i organisering endrer ikke på andel av totalbudsjettet som tildeles Karriere Oppland NG og MG. Organisasjonskart for et samordnet karrieresenter og hovedarbeidsområdene i KO med tilhørende ansvar/oppgaver for ansatte i karrieresentrene er beskrevet i eget vedlegg.

Noen kriterier for måloppnåelse og kvalitet på tjenestene:

- Relevant kompetanse
- Gode fysiske lokalteter for ansatte og brukere med tilgang til nødvendig utstyr og teknologi som kreves for å løse oppgavene
- Oversiktighet i oppgaver og ansvarsområder
- Tilgjengelighet for brukere og samarbeidspartnere
- Resultatforbedringer knyttet til gjennomføring og utvikling
- Godt og oppdatert kvalitetssystem
- Godt og tillitsfullt samarbeid mellom ansatte og ansatte og leder basert på medarbeiderskap som ledelsesmodell
- Gode og relevante møteplasser som kan bidra til utvikling og måloppnåelse

KO MG har over tid vært sårbare på grunn av få ansatte og tidvis noe vakanse i stillinger. Det har vært krevende å ha riktig kompetanse for oppgavene tilgjengelig. Dette har i særlig grad vært knyttet til karriere- og studieveiledning og bl.a. test kompetanse i migranorsk (kartlegging av minoritetsspråkliges norskkompetanse for bedre tilrettelegging av norskopplæring). Oppgavene har vært ivaretatt så langt som råd med den til enhver tid tilgjengelige kompetanse. Flere kollegaer reduserer sårbarhet, gir tilgang til en mer mangfoldig kompetanse og styrker kvaliteten på tilbudet til brukere.

Det er investert i nødvendig fornyelse av inventar og utstyr i Karriere Oppland MG, slik at de nye lokalene i dag er gode og funksjonelle for ansatte og brukere. Det er laget bemanningsplan for et samordnet karrieresenter som har økt antall personer med tilstedeværelse i KO MG. Daglig leder og kontorfagarbeider har fast tilstedeværelse på Vinstra to dager per uke. Kontormøter legges vekselvis på Vinstra og Otta. Med flere ansatte til stede er tilgjengelighet for samarbeidspartnere og deltakere ivaretatt. Vedlagte organisasjonskart systematiserer og rydder i oppgavefordeling og ansvar. Det er et mål at det skal være minst to personer som kan ivareta de ulike oppgavene. Det gir økt robusthet ved fravær og eventuell vakanse i stillinger. Nytt kvalitetssystem er på plass fra 1. november 2017. Systemet med tilhørende dokumenter for oppfyllelse av lov og forskrift, samt felles rutiner for alle karrieresentrene i Oppland vil bidra til at samordning av praksis og rutiner i de to karrieresentrene forenkles. Tilbakemeldinger fra ansatte er redegjort for i framlagt FU-sak i juni. Det har ikke kommet fram vesentlige endringer ved ny evaluering.

Usikkerhet rundt konsekvensene av et samordnet karrieresenter kom ved behandling av saken i regionråd og fylkesutvalg klarest til uttrykk gjennom bekymring for om et samordnet senter med en leder greier å ivareta regionale samarbeidspartnere på en like god måte. Samarbeid med regionale/lokale aktører om aktivitet er ikke primært en lederoppgave, men ivaretas av alle ansatte med tilhørende arbeidsoppgaver, jf. organisasjonskart. Mindre tid til administrative oppgaver frigjør tid til samarbeid. En strammere struktur gir mer tid til ledelse, inkludert samarbeid på systemnivå.

Det regionale samarbeidet i begge regionene er ivaretatt i forsøksperioden både på fagområdenivå og på systemnivå. Aktive karrieresentre med dagens portefølje og aktivitet i nærhet til brukere er opprettholdt. Regionale samarbeidsoppgaver på systemnivå er fulgt opp i begge regionene. Forsøksperioden har vist at samarbeid med kommuner, bedrifter, NAV m.fl. kan ivaretas i ny organisasjonsstruktur. Kompetanseforumene i de to regionene er videreført som før.

Elevtallet i videregående skole i Oppland går ned. Det ble 200 færre elever i perioden 1. oktober 2016 til 1. oktober 2017. Dette er en sterkere elevtallsnedgang enn antatt og inntektene til fylkeskommunen reduseres mer enn det som er lagt inn i budsjettperioden. Innsparing vil hovedsakelig måtte tas ut gjennom reduksjon av antall klasser i videregående opplæring. Karriere Oppland må påregne ytterligere reduksjon i rammene. Vi skal så langt som råd opprettholde nåværende funksjoner og aktivitet, men må ivareta innføring av nye opplæringsmodeller, karriereveiledning til flere og opplæring med reduserte rammer. Samordningsforsøket er et forsøk på å greie dette i Karriere Oppland NG og MG. Mer kapasitet til drift, og mindre tid til ledelse. Mindre dobbeltarbeid, møter, rapportering, administrasjon m.m.

Fylkesrådmannen har gjennomgått saken på nytt. Det har ikke kommet fram nye elementer i den utvidede forsøksperioden som har endret tidligere vurdering. Fylkesrådmannen mener at for å opprettholde effektiv drift og robusthet for endringer er det viktig at drift og ledelse av de to karrieresentrene samordnes.

Dokumenter i saken:

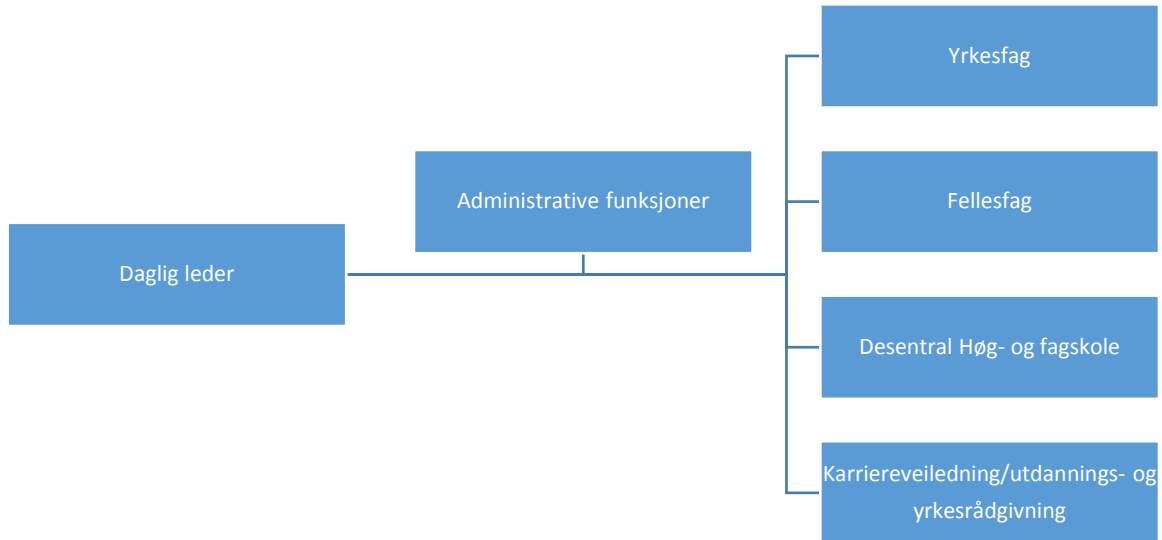
Fylkesutvalget, sak. nr. 78/17 (27.6.2017)

Regionrådet Midt-Gudbrandsdal, sak.nr. 028/17 (2.6.2017)

Regionrådet i Nord-Gudbrandsdal, sak. nr. 2010/23 (23.5.2017)

Vedlegg I

Organisasjonskart "Karriere Oppland Gudbrandsdal"



Hovedarbeidsområder:

Opplæring i yrkesfag skal føre fram til fag-/svennebrev eller til delkompetanse i et yrkesfag.

- Tilrettelegge og gjennomføre opplæring i yrkesfag i overenstemmelse med føringer fra Karriere Oppland og innbyggernes behov
- Oppfølging av lærere og fagveiledere
- Oppfølging av deltakere
- Rekruttere og bistå bedrifter med å søke om midler fra Kompetanse Norge til bedriftsintern opplæring i grunnleggende ferdigheter, som lesing, skriving, regning, databruk og norsk
- Motivasjon og rekruttering, innhenting av kompetansebehov
- Samarbeide med bedrifter, kommuner, NAV, flyktingetjeneste og voksenopplæring
- Delta i kvalitetsgruppe for yrkesfag

Opplæring i fellesfag. Fellesfag er fag som må gjennomføres for å få studiekompetanse (norsk, samfunnsfag, historie, engelsk, naturfag og matematikk)

- Tilrettelegge og gjennomføre opplæring i fellesfag i overenstemmelse med føringer fra Karriere Oppland og innbyggernes behov.
- Oppfølging av lærere og elever
- Studieveiledning
- Motivasjon- og rekrutteringsarbeid
- Samarbeid med flyktingetjeneste og kommunal voksenopplæring
- Delta i kvalitetsgruppe for fellesfag

Høg- og fagskole

- Markedsføre tilbud om desentral høg- og fagskolestudier
- Motivasjon og rekruttering

- Studieveiledning
- Tilrettelegging av desentrale studier
- Oppfølging av studenter
- Samarbeid med høyskoler og universitet, meglings av tilbud

Karriereveiledning/Utdannings- og yrkesrådgivning

- Samarbeid med kommuner om overganger fra grunnskole til videregående skole
- Karriereveiledning
- Ansvar for å drifte regionale rådgivernetter i grunnskole og videregående skole
- Samarbeid med elevtjenesten (rådgivere, helsesøster, pedagogisk psykologisk tjeneste og oppfølgingstjenesten) i videregående skole
- Samarbeid med flyktnings-tjeneste
- Delta i kvalitetsgruppe for karriereveiledning

Vedlegg II

Oversikt over aktivitet 1.10.16 -30.9.17.

Antall nye personer til karriereveiledning	Nord-Gudbrandsdal	Midt-Gudbrandsdal	Lillehammer	Gjøvik	Hadeland	Valdres	Sum
1.10.16 - 30.9.17	181	88	218	431	225	119	1262
1.10.15 - 30.9.16	180	108	270	428	258	100	1344
Andel menn	66	25	91	156	80	54	472
Andel kvinner	115	63	127	275	145	65	790
Fra Norge	155	72	180	292	165	75	939
Fra øvrige land	26	16	38	139	60	44	323

()=forrige år

Totalt Yrkesfag	I opplæring	Avlagte fagprøver
Nord-Gudbrandsdal	110(70)	32(43)
Midt-Gudbrandsdal	92 (62)	25(21)
Lillehammer	144(111)	38(48)
Gjøvik	333(420)	77(123)
Hadeland	178(134)	40(35)
Valdres	65(95)	46(22)

Totalt Fellesfag	I opplæring
Nord-Gudbrandsdal	46(64)
Midt-Gudbrandsdal	34(53)
Lillehammer	107 (273)
Gjøvik	352(387)
Hadeland	119(134)
Valdres	50(95)

Studenter pr senter	2017	2016	2015
Nord-Gudbrandsdal	136	119	96
Midt-Gudbrandsdal	2	11	29
Lillehammer	53	77	59
Gjøvikregionen	78	52	71
Hadeland	125	87	90
Valdres	93	71	93