

Overordnet plan for



Karriere Oppland

Versjon november 2011

Innhold

	Side
Innledning	3
1.0 Visjon, verdier, mål og målgrupper	4
2.0 Nasjonale og fylkeskommunale føringer	5
3.0 Parter	6
4.0 Funksjoner i karrieresentret - overordnet	7
5.0 Overordnet ledelse og organisering	7
6.0 Kompetanse og utvikling	9
7.0 Økonomi	9
8.0 Profilering	10
9.0 Innhold i karrieresentret – funksjoner og oppgaver	11

Vedlegg:

Kompetanse- og utviklingsplan for KO november 2009

Rolle og ansvarskart for Karriere Oppland

Innledning

KARRIERE OPPLAND er Oppland fylkeskommunes helhetlige tilnærming til yrkes- og utdanningsveiledning i et livslangt perspektiv og opplæring for voksne.

KARRIERE OPPLAND representerer et partnerskap som samarbeider om veilednings- og opplæringstjenester, og som gjør tilbudene og mulighetene mer tilgjengelige ved å jobbe etter en dør prinsippet.

KARRIERE OPPLAND består av seks karrieresenter som ledes av fylkesrådmannen gjennom fagenhet videregående opplæring og et kompetanseforum som er sammensatt av aktører innen fagfeltet voksnes læring.

KARRIERESENTRENE er et fysisk sted i hver region hvor innbyggerne får tilbud om *ulike typer veiledning for kvalifisering og opplæring*. For å få til dette, skal partene i karrieresentrene samordne innsatsen i forhold til informasjon og motivasjon knyttet til kvalifiseringsmuligheter, innhenting av kort- og langsiktige kompetansebehov i regionene, og tilrettelegge fleksible og desentrale opplæringstilbud på videregående, fagskole og høgskolenivå. Karrieresentrene skal også være et ressurscenter/*samhandlingsarena for partnerskapet*.

KARRIEREVEILEDNING brukes som felles begrep for karriereveiledning og yrkes- og utdanningsveiledning

OVERORDNET PLAN er et styringsdokument som skal følges opp med handlingsplaner for de regionale karrieresentrene.

1.0 Visjon, mål og målgruppe

"Vi gir deg mulighetene..."

visjon

REGIONAL PLANSTRATEGI

"er et overordnet politisk styringsdokument for opplandssamfunnet og gir en god beskrivelse av utfordringene og mulighetene. Det offentlige Oppland er enige om virkeligheten og hva slags innsats som er viktig og riktig for å utvikle Oppland i ønsket retning."

4 hovedutfordringer;

- Attraktivitet, **kompetanse**, klima og miljø, bruk og vern.

REGIONAL HANDLINGSPROGRAM (RHP)

tar opp igjen utfordringene, og disse vedtas av fylkestinget i desember hvert år.

Her beskrives kort hvordan OFK skal møte hovedutfordringene inndelt i 3 politiske resultatmål;

- **Folk**, arbeid & næring og omgivelser

KARRIERE OPPLANDs hovedområde ligger under resultatmål nr. 1 i RHP.

Høyt kompetansenivå for befolkningen i Oppland

Hva vil vi?

- Øke kompetansenivået i den voksne befolkningen
- At flere tar høyere utdanning
- Styrke den internasjonale kompetansen hos befolkningen

Hvilken rolle har OFK?

- Tilby karriereveiledning og opplæring ved karrieresenter i alle regioner
- Tilby fagskoleutdanning ved Fagskolen Innlandet
- Kartlegge kompetansebehov
- Bygge nettverk mellom aktører for å tilrettelegge opplæring
- Legge til rette for livslang læring
- Pådriver for etablering av Innlandsuniversitetet

Sentrale samarbeidspartnere

- Arbeidslivet
- Kommuner og regioner
- NAV
- Høgskolene
- Arbeidslivets organisasjoner
- Statlige myndigheter

FYLKESRÅDMANNENS GJENNOMFØRINGSKORT

er inndelt på samme måte som **RHP** og inneholder **administrative resultatmål og budsjetttrammer for enhetene.**

Enhetene rapporterer i løpet av året på de registrerte prioriterte satsingene som fremgår av dokumentet.

Disse er tema i dialogmøter mellom fylkesrådmann og enhetsleder. Det benyttes indikatorer og det er satt mål under det enkelte politiske resultatmål.

Enhetens prioriterte innsats 2012	Tiltak	Kritiske suksessfaktorer
Styrket kvalitet og økt omfang på karriereveiledning for ungdom og voksne	Drifte arena for samarbeid mellom grunnskole og videregående skole	Tilgjengelighet for alle, ikke bare de som er tilknyttet NAV At karriereveilederne deltar i kompetansehevingen
	Gjennomgang av felles håndbok for karriereveiledere	
	Økt tilgjengelighet av tjenesten gjennom informasjon til samarbeidspartene særlig bibliotek og bedrifter.	
Økt tilgjengelighet av opplæring for voksne på alle nivå; videregående opplæring, fagskole, høyskole og ikke formell læring	Styrke karrieresentrene som regionale studiemiljø for voksnes læring	Få opp behov regionale behov for kompetanse i arbeidslivet
	Utvikle en felles gjennomføring av voksenpedagogikk med fokus på vurdering for læring	
Økt samarbeid og samordning mellom partene som har ansvar for voksnes læring	Gjøre regionalt partnerskap på fylkesnivå aktive i videreutvikling av Karriere Oppland	Avklare rollen for karrieresentrene i forhold til tilbud av høyskoleutdanning
	Utvikle helhetlige opplæringsløp med gode overganger for voksne	
	Implementere årshjul for regionale kompetanseforum	
	Arbeide mer mot bedrifter/arbeidsliv for å stimulere til kompetanseheving	

1	Mål	Høyt kompetansenivå blant Opplands innbyggere	Fylkesrådmannens indikatormål for 2012
	Indikator	Antall deltagere som gjennomfører videregående opplæring yrkesfag per 01.10.2012	Minst 600 deltagere
	Indikator	Antall deltagere som gjennomfører videregående opplæring fag til studiekompetanse per 01.10.2012	Minst 1000 fag
	Indikator	Antall deltagere som gjennomfører fagskolestudier per 01.10.2012	Minst 100 deltagere
	Indikator	Antall deltagere som gjennomfører høyskolestudier per 01.10.2012	Minst 350 deltagere
	Indikator	Antall personer som har mottatt karriereveiledning	Minst 1000 personer
	Indikator	Antall regionale kompetanseforum med årshjul	6

Målgruppe

Hovedmålgruppen for Karriere Oppland er voksne og ungdom i Oppland - i eller utenfor utdanning eller arbeid.

2.0 Nasjonale og fylkeskommunale føringer

2.1 Nasjonale føringer

OECD-rapport om norske veiledningstjenester i 2002:

Hovedkonklusjoner:

- Tjenestenes innhold var ikke nærmere presisert fra sentrale myndigheter
- Tjenestene var dårlig kvalitetssikret
- Veilederne hadde for lav kompetanse
- Tjenestene i ulike sektorer var dårlig koordinert

Det ble fremhevet at disse utfordringene har innbyrdes sammenheng, og at det er behov for en samlet satsing på disse tjenestene.

Erfaringer knyttet til Kompetansereformen (St.melding 42 (1997/98):

Kompetansereformen viste at dersom voksne som har rettigheter og behov i forhold til grunnopplæring (grunnskole/videregående nivå), skal benytte seg av denne muligheten, er det avgjørende med god veiledning.

St.melding - Kultur for læring - "Kunnskapsløftet"

Sitat:

"Internasjonale rapporter tyder på at en kvalitativt god utdannings- og yrkesrådgivning kan bidra til sikrere valg, mindre forsinkelser og bedre muligheter for den enkelte til å realisere sine evner og anlegg. Skoleeier har ansvar for lokal tilrettelegging av rådgivningstjenesten. Det gir skoleeier frihet til selv å bestemme best egnet organisering, bruk av personale og andre ressurser tilpasset de lokale behov og forutsetninger. Når tilretteleggingen på denne måten skjer lokalt, er det lettere å imøtekomme brukernes behov."

St.melding 16 06/07:

La til grunn et livslangt perspektiv på veiledningstjenestene, og fokuserte på profesjonalisering og styrket koordinering som to hovedgrep

Føringer fra tverrdepartemental gruppe:

Norske karriereveiledningstjenester skal:

- Fremme den enkeltes livslange læring, sysselsetting og verdiskaping
- Forhindre frafall og øke effektiviteten i utdanningssektoren og arbeidslivet
- Bidra til inkludering og likestilling

Bevilgningene fra staten til fylkene (1 420 000 kr til Oppland i 2011) signaliserer at Kunnskapsdepartementet ønsker etablering av karriereveiledning i alle fylker, men at etableringen må basere seg på et spleiselag.

2.2 Regionale/fylkeskommunale erfaringer og føringer

Som grunnlag for etableringen av KARRIERE OPPLAND

Fylkestingssak 32/07 – Handlingsplan for voksnes læring
<p>Fylkestinget legger følgende prinsipper til grunn for videre arbeid med en handlingsplan for voksnes læring:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kompetanseheving er et grunnleggende virkemiddel for utvikling av samfunnsliv, det enkelte individ, arbeidsliv, lokalsamfunn/regioner/fylket:<ol style="list-style-type: none">a. Kvalifisering for arbeidslivb. Utdanningsmessig likestilling og sosial utjevningc. Kvalifisering for samfunnsdeltakingd. Kvalifisering for innovasjon og verdiskapning<ol style="list-style-type: none">0. Oppland fylkeskommune vil derfor ta en aktiv motorrolle i arbeidet og medvirke til gjennomføring av handlingsplanen:<ol style="list-style-type: none">a. Utvikle og etablere et nettverk/partnerskap for voksnes læring på regions- og fylkesnivåb. Utvikle innholdet og etablere en helhetlig modell for voksnes læring etter "En dør-prinsippet"c. Utvikle og etablere system for forutsigbare og fleksible fag-/høgskoletilbudd. Utvikle og prøve ut stimuleringsordninger for å få flere voksne inn i høyere utdanning3. Oppland fylkeskommune vil utfordre Regjeringen til å medvirke til bedre rettigheter for voksnes læring slik at kompetanseutvikling blir et reelt virkemiddel for utvikling av samfunnsliv, det enkelte individ, arbeidsliv, økt konkurransekraft, økt rekruttering og bedre levevilkår i hele landet4. Fylkestinget ber Fylkesrådmannen følge opp saken i samsvar med saksdokumentet og arbeide for sikring av tilstrekkelig økonomiske rammer for arbeidet gjennom budsjettarbeidet for de neste årene.

Fylkestingssaken er senere fulgt opp av nye politiske vedtak, bl.a.:

- Regionalt handlingsprogram 2008 (Fylkesting desember 2007)
- Vedtak om etablering av karrieresenter i alle regioner (Fylkesutvalget høst 2008)
- Sak Karriere Oppland (Fylkesting desember 2009)

3.0 Parter

Parter i Karriere Oppland er Oppland fylkeskommune, NAV, kommunene og høgskolene.

4.0 Funksjoner i karrieresentret – overordnet nivå

Alle karrieresentrene skal bygge sin virksomhet på de seks funksjonene – se pkt 9.0.

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

Regionale behov og prioriteringer skal ivaretas ved utarbeidelse av regionale handlingsplaner. Funksjoner skal der konkretiseres med ansvar og tid for gjennomføring.

5.0 Overordnet ledelse og organisering

KARRIERE OPPLAND sikrer drift og samordner tiltak innen voksnes læring/karrieresenteroppgaver både eksternt og internt i fylkeskommunen.

Den nye organisasjonen har vært operativ siden 1. september 2009 og har ansvar for alle Karrieresentrene. Alle sentrene gis navnet Karrieresenteret Opus med etterfølgende regionnavn.

KARRIERE OPPLAND organiseres gjennom:

1. en administrativ linje Fylkesrådmann - leder Karriere Oppland – leder karrieresentrene
2. et forpliktende samarbeid med eksterne parter på fylkesnivå og på regionnivå

Pr 2011 har OFK karrieresentre i alle regioner;

- Karrieresenteret Opus Hadeland
- Karrieresenteret Opus Valdres
- Karrieresenteret Opus Gjøvikregionen
- Karrieresenteret Opus Lillehammer
- Karrieresenteret Opus Midt-Gudbrandsdal
- Karrieresenteret Opus Nord-Gudbrandsdal

5.1 Kvalitet

Kvalitet er oppnådd når resultatet samsvarer med det som er avtalt og forventet. Dette krever gode tilbakemeldingsordninger som gjelder både organisatoriske enheter og individ. Et godt resultat skal synliggjøres og anerkjennes.

Arbeidsprosessen synliggjøres gjennom kvalitetshjulet nedenfor.

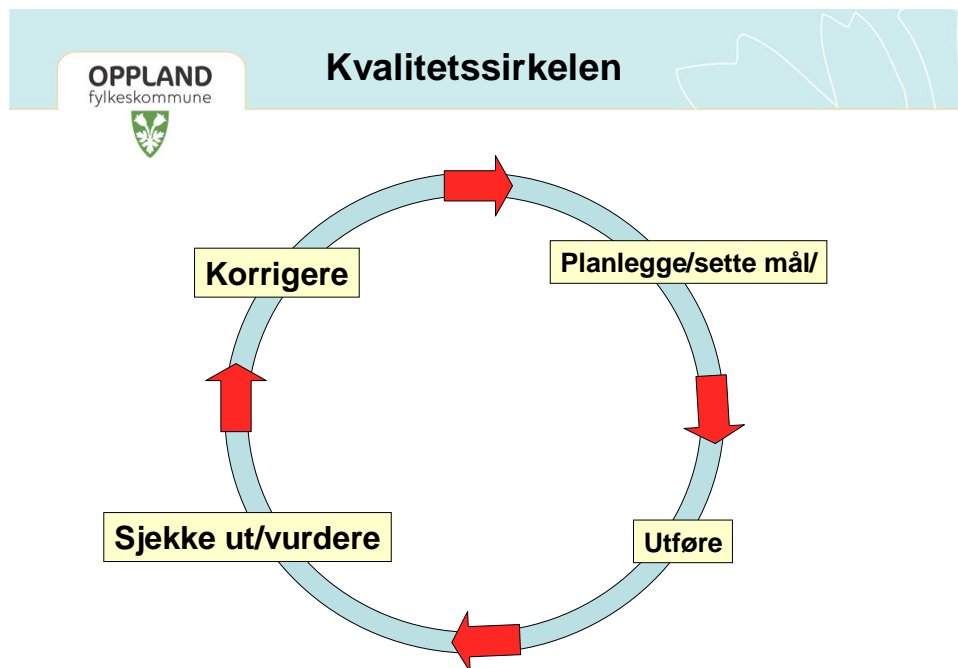
Arbeidet nedfelles i et årshjul, hvor overordnet plan gir styringssignaler til sentrene, som igjen utarbeider handlingsplan og lokale budsjett.

Det gjennomføres senterbesøk i løpet av februar/mars med dette som tema, og dialogmøter på vår, rapportering pr. 1. oktober – som gir grunnlag for refleksjon rundt forbedringer.

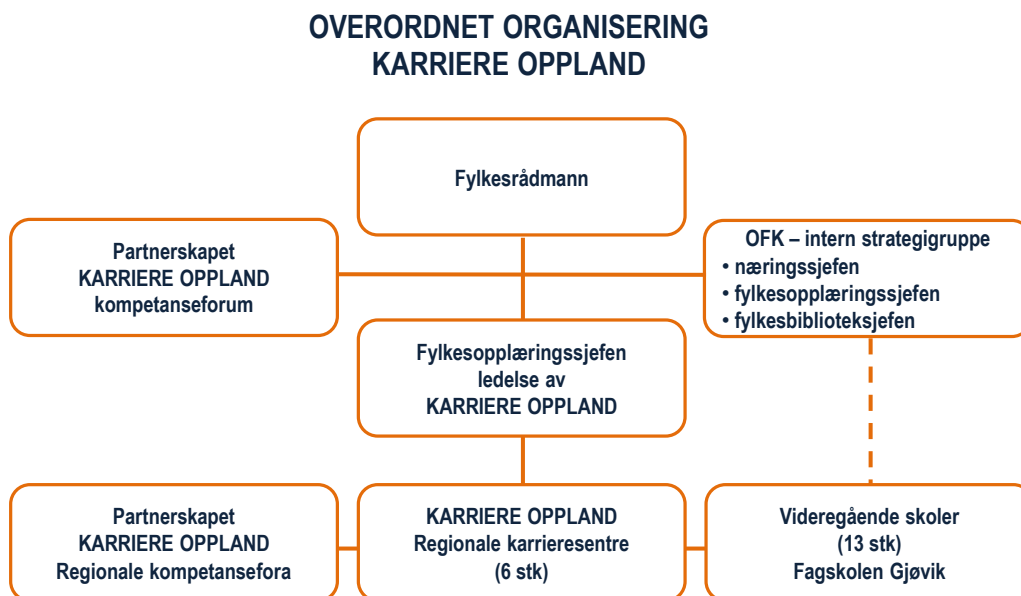
Handlingsplan

Lokal handlingsplan skal bygge på oppbyggingen i punkt 9. med de lokale tilpassinger som er nødvendig. Det settes mål, tiltak og måleindikator innen alle 6 funksjoner. Det skal også settes inn ansvarsdeling/ressursbruk av ansatte under hver funksjon.

Se under pkt. 9.



5.2 Organisasjonskart



5.3 Rolle og ansvarskart for Karriere Oppland

Se vedlegg

6.0 Kompetanse og utvikling

FAGLIG PLATTFORM FOR KARRIERE OPPLAND

FAGLIGE MÅL FOR Å OPPNÅ ET GODT TILBUD TIL BRUKERNE

Vi skal være gode på veiledning i våre sentre

Vi skal ha god innsikt i realkompetansevurdering som grunnlag for opplæring

Vi skal være gode på lov og forskrift knyttet til voksenopplæringsfeltet

Vi skal legge til rette for opplæring tilpasset den voksens behov

Vi skal ha god kjennskap til tilbudet innen fagskole- og høgere utdanning

Vi skal ha god kjennskap til kompetansebehov i lokalt arbeidsliv

VISJON

Vi gir deg mulighetene...

HVA FREMMER GOD LÆRING?

Gode relasjoner (deltaker/veileder/lærere)

Utvikle en felles organisasjonskultur

Ta utgangspunkt i sterke sider

Tilbakemeldinger (vurdering for læring)

Høye forventninger

Tydlig struktur i opplæringen

Refleksjon over organisering og innhold i opplæringen (lærende organisasjon)

ROLLER I FORHOLD TIL BRUKERNE

Være veiledere – profesjonelle og nøytrale
Være motiverende for å vise at opplæring er mulig

Være tilretteleggere for pedagogiske løsninger

Være nettverksbyggere mot våre samarbeidspartnere

ARBEIDSFORM I SENTRENE

Vi skal ha en åpen dør inn til voksnes læring og deltakerne skal få hjelp og informasjon

Vi skal jobbe sammen, både internt i hvert senter og mellom sentre

Vi skal tilrettelegge slik at deltakerne føler trygghet i forhold til sin opplæring

Vi skal ta i bruk fleksible løsninger for å tilrettelegge for opplæring

Prioriterte utviklingsområder for 2012- for å øke gjennomføring av videregående opplæring for voksne

Tekniske støttesystemer og nettløsninger
- Fronter
- Vigo voksen

Vurdering for læring
Innhold i opplæring
Oppfølging av lærere

Arbeide for en felles organisasjonskultur

Støttetiltak for minoritetsspråklige

6.1 Kompetanse- og utviklingsplan

Oppland fylkeskommune ønsker å være en lærende organisasjon der læring gjennom jobbutøvelse skal være en effektiv måte å utvikle ny kompetanse på. Dette krever tilbakemeldingsordninger for resultater og de mål som er satt for både organisatoriske enheter og individ. I Karriere Oppland skal kompetanse- og utviklingsarbeid i partnerskapet foregå i spenningsfeltet mellom å ta vare på gode erfaringer og samtidig være åpen for å bidra til endringsprosesser i sentrene. Både formell kompetanse og vurdering av realkompetanse er grunnlag for den totale kompetansen karrieresentrene innehar. Kompetanse skal utvikles i forhold til behov i gjennomføring av de 6 funksjonene i senteret.

Kompetanseutvikling i Karriere Oppland skal skje gjennom:

- Å bygge opp formell kompetanse knyttet til funksjoner
- Læring i det daglige på arbeidsplassen – eks. kollegaveiledning og erfaringsdeling
- Påfyll gjennom kurs/fagdager på aktuelle tema
- Tilgang til systematisert informasjon sentralt lagret
- Å benytte alternative møteplasser – eks. videokonferanse

6.2 Medarbeiderutvikling

Karriere Oppland skal kontinuerlig arbeide for å utvikle den enkelte medarbeiders kompetanse, slik at:

- Brukerne opplever å få en kvalitativ god tjeneste
- Den enkelte medarbeider får inspirasjon og motivasjon til å utvikle eget arbeid
- Arbeidsgiver benytter den enkeltes kompetanse på en rasjonell og god måte
- Den enkelte får ny kompetanse der det er behov

OFK's verktøy for medarbeideroppfølging skal benyttes – se www.oppland.no.

6.3 Rekruttering

Karriere Oppland vil sikre faglig og organisatorisk kvalitet gjennom å arbeide systematisk med rekruttering. Viktige prinsipper for rekrutteringsarbeid vil være:

- Utvikle gode fag- og kompetansemiljøer
- Motivere ledertalenter
- Gode nettverk mot samarbeidspartnere
- Gi medarbeidere gode karrieremuligheter
- Fremstå som en attraktiv arbeidsgiver

OFK's verktøy for rekruttering skal benyttes – se www.oppland.no.

7.0 Økonomi

Karriere Oppland skal gjennom RHP-prosessene sikres nødvendig midler til å drifte og utvikle organisasjonen videre, herunder:

- lønnskostnader leder for Karriere Oppland
- drift av karrieresentrene, herunder også med tilskudd fra kommuner/NAV når det gjelder stilling som karriereveileder
- midler til prioriterte opplæringstiltak
- midler til utviklings- og stimuleringstiltak for å sikre en fleksibel og løsningsorientert organisasjon

Strategiutvalget skal bidra til at OFK ressursbruken innen kompetanseutvikling blir mest mulig samordnet.

Rammer for det enkelte KO senter for påfølgende budsjettår fastsettes etter telling 1.10. I prinsippet fastsettes rammen slik:

1. Sentrale poster
Det holdes igjen midler til fordeling; utviklingsmidler, pedagogiske støttetiltak, tekniske støttefunksjoner.
2. Faste kostnader
Tilskudd til de sentrene som har kostnader i forbindelse med husleie, elektrisk energi og rengjøring.
3. Andre tilskudd
Tilskudd til stillingen karriereveileder, midler til funksjonene 4 (tilrettelegging av fagskole/høgere utdanning, 5 (nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov) & 6 (motivasjon og rekruttering), *reduisert arbeidsgiveravgift(?)*, yrkesprøving og evt. skjønnsmidler (i stedet for grunnbeløp)
4. Tilskudd basert på telling
Resterende totalramme fordeles til sentrene ut i fra telling 1.10 (VigoVoksen tall) og fordeles etter forhåndstall/faktorer vektet etter fagenes størrelse/timer.

Rammen legges ut som årsbudsjett til det enkelte senter, med utgangspunkt i tellingen 1.10. året før.

Budsjettforslag for videregående opplæring

Det innføres en søknadsfrist før sommerferien, 1. juni. På grunnlag av søkertallene gjøres det før sommerferien vedtak om eventuell fordeling av tilbud og samarbeid mellom sentrene

Det enkelte senter fordeler selv søkerne mellom fellesfag og yrkesfag. Det skal utarbeides et årsbudsjett som viser denne fordelingen. Antall deltakere per 1.10 multipliseres med det forhåndstall/faktor det enkelte fag tilhører. Dersom et senter ikke bruker opp rammen må det gjøres et vedtak på hvordan mindreforbruket skal håndteres:

- Senteret får likevel beholde rammen
- Rammen overføres til andre sentre (men sentre som går utenfor rammen må som hovedprinsipp dekke dette innenfor egen ramme)
- Tilskudd per deltaker økes (vurdering av stykkpris)
- Benyttes til utviklingstiltak

Korrigerer skjer ved budsjettjustering.

Eksterne oppdrag

Det skal utarbeides budsjett som dekker alle kostnader for alle eksterne oppdra.

Håndtering av fond

Se overføringsordning beskrevet i økonomihåndbok for OFK

Til avklaring/diskusjon

- *Skal regionale behov være med på å styre finansieringen av videregående opplæring (ikke rettsdeltakere, men allikevel et stort behov i regionen)?*
- *Skal vi kun ta inn deltakere med rett, og gi dem en bedre kvalitet? Og da evt. Bruke midlene på de andre funksjonene?*
- *Skal modellen differensiere på rett/ikke rett, evt. Med en lavere sats for de uten rett?*
- *Hvordan definerer vi da for eksempel unge voksne som vil få rett ved fylte 25 år?*

8 Profilerer

Organisasjonen for voksnes læring skal benevnes som KARRIERE OPPLAND med undertittel Karrieresentret Opus og stedsnavn.

I daglig drift skal hovedtittelen brukes som betegnelse på organisasjonen.

Visuell profil/designhåndbok ble tatt i bruk fra 01.09.2009 av karrieresentrene.

9 Rapportering

Karriere Oppland er en del av fylkeskommunens rapportering til FR på måleindikatorer i RHP. I tillegg skal karrieresentrene rapportere på måleindikatorer knyttet til hver av de 6 funksjonene i overordnet plan, frist er 1. oktober.

Beskrivelse av virksomhet i Karriere Oppland er en del av "Melding om kvalitet og aktivitet" som er fylkeskommunens årlige rapportering til fylkesting i desember.

Funksjon 1 – Veiledning

For voksne over 20 år – i eller utenfor utdanning eller arbeid

Overordnet mål HVORFOR?	Måleindikator HVORDAN MERKE FORSKJELL?	Mål	Resultat Måloppnåelse Pr. 1.10.2012	Koordinering med samarbeidspartene
Styrket kvalitet og omfang på karriereveiledning for ungdom og voksne Studieveiledning som gir grunnlag for god gjennomføring av opplæring	Antall (nye)personer som har mottatt karriereveiledning			Avklare samarbeid med NAV i sentrene - bidrag inn
	Antall samtaler			Utvikle felles verktøy for karriereveiledning med samarbeidspartnere - trekantsamtale med NAV
	Brukertilfredshet målt gjennom brukerundersøkelse			Felles kompetanseheving i partnerskapet

Tiltak / delmål – HVA SKAL VI GJØRE	stillingsressurs (i %)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Faglig ansvar for karriereveiledning i senteret 2. Veilede voksne i Karrieresenteret 3. Være ressursperson for karriereveiledere/rådgivere i nettverket 4. Kompetanseheving og verktøyutvikling 5. Drifte faglige forum for karriereveiledere 	

Funksjon 2 – Videregående opplæring for voksne

Voksne med behov for opplæring etter følgende prioritering;

1. Voksne med rett etter § 4A-3
2. Ungdom med rett etter § 3-1, 10. ledd der særlige grunner foreligger
3. Unge lærlinger som ønsker fellesfag som påbygning mens de er lærlinger eller første år etter fag/svennebrev
4. Ungdom uten rett som ikke har fullført videregående opplæring (tiltaksgaranti fra NAV 20-24 år)
5. Voksne uten rett
6. Ungdom uten rett som har fullført videregående opplæring

Overordnet mål HVORFOR?	Måleindikator HVORDAN MERKE FORSKJELL?	Mål	Resultat/ Måloppnåelse Pr.1.10.2012	Koordinering med samarbeidspartene
1. Økt tilgjengelighet og gjennomføring av videregående opplæring for voksne	Antall deltagere som gjennomfører fordelt på rettstype			Avtale med vdg. skoler Koordinere opplæringstilbud med andre sentre
	Antall avbrudd			Utvikle felles nettbaserte løsninger i KO
2. Legge grunnlaget for fagskole/ høgere utdanning				Kompetanseheving av veiledere i NAV – vgo og realkompetanse - vurdering Praksisvurdering helsefag Samarbeid NAV – unge voksne 20-24 år

Tiltak / delmål – HVA SKAL VI GJØRE?	Ansvar (i %)
1. Inntak jmf. rutine	
2. Gjennomføre realkompetansevurdering/yrkesprøving	
3. Utarbeide opplæringsplan med sluttdato	
4. Gjennomføre opplæringsaktiviteter ved eget senter	
5. Følge opp registrering og dokumentasjonskrav. (Ihht. Lover og forskrifter)	
6. Praktisk tilrettelegging i studiesentret (faglig/metodisk)	
7. Vurderingsarbeid gjennom deltakerplan	

Funksjon 3 – Koordinering, styrking og utvikling av rådgivertjenesten

Grunnskole og videregående skole i samarbeid med lokalt arbeidsliv

Overordnet mål HVORFOR?	Måleindikator HVORDAN MERKE FORSKJELL?	Måltall	Resultat/ Måloppnåelse Pr. 1.10.2012	Koordinering med samarbeidspartene
Økt gjennomføring av videregående opplæring	Antall skoler med årshjul for rådgivning			Hvilke nettverk opprettes?
Styrking av rådgivningstjenesten i grunnskole og videregående skole	Antall felles tiltak for nettverket i regionen			
Økt samarbeid for å sikre bedre veiledning i det 13-årige løpet	Antall kompetansehevingstiltak i nettverket			
Økt motivasjon og mer bevisste valg	Antall nettverk etablert			

Tiltak/delmål – hva skal vi gjøre?	Ansvar (i %)
<p>Arbeide for en større helhet i arbeidet mot frafall i det 13-årige skoleløpet. Med hovedfokus på:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Drifte regionvis møtearena for UoY-rådgivere i ungdomsskolen/videregående skole, jevnlig møter iht. fastsatt møteplan. 2. Bidra til kompetanseutvikling av rådgivere i egen region. 3. Være pådriver for videreutvikling av lokal læreplan i utdanningsvalg i samarbeid med ungdomsskoler/videregående skoler i regionen. 4. Rådgiverkoordinator er ressursperson for skolene, følger opp/veileder utfra behov og bidrar til oppdatering og videreutvikling av årshjul for elevtjenesten. 5. Bistå skolene i regionen i organiseringen av infoteam og utprøving i videregående skole, for elever i 9. og 10. klasse. 6. Koordinere og videreutvikle samarbeidet mellom skole og lokalt arbeidsliv. 7. Bidra til å sikre gode overganger for elever fra et skoleslag til et annet 8. Samarbeide med skolene for systematisk kartlegging, identifisering og oppfølging av elever som står i fare for å falle fra. 	

Funksjon 4 – Tilrettelegging for fagskole/høgere utdanning

Voksne som tar utdanning og som bor i regionen

Overordnet mål HVORFOR?	Måleindikator HVORDAN MERKE FORSKJELL?	Måltall	Resultat/ Måloppnåelse Pr. 1.10.2012	Koordinering med samarbeidspartene
Flere studietilbud, økt tilgjengelighet og større fleksibilitet i lokale studietilbud Lokalt studiemiljø for voksne i opplæring	Antall deltagere som gjennomfører studier			
	1. Høgskole			
	2. Fagskole			
	Antall igangsatte studier hvor senteret er vertskap			

Tiltak/delmål – hva skal vi gjøre?	Ansvar (i %)
1. Tilrettelegge for fagskole/høgere utdanning for voksne <ul style="list-style-type: none"> ✓ kartlegge behov ✓ forhandle tilbud i samarbeid med oppdragsgiver leder for KO ✓ informere om studietilbud og bidra i rekrutteringen sammen med tilbyder ✓ sikre administrativ gjennomføring 	
2. Skaffe veiledere, lokaler og utstyr i samarbeid med tilbyderne	
3. PC-tilgang, kopiering og innbinding av oppgavebesvarelser	
4. Tilrettelegging for gjennomføring av eksamen	

Funksjon 5 – Nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov

For regionens innbyggere og arbeidsliv

Overordnet mål HVORFOR?	Måleindikator HVORDAN MERKE FORSKJELL?	Måltall	Resultat/ Måloppnåelse Pr. 1.10.2012	Koordinering med samarbeidspartene
Kartlegge kort- og langsiktige kompetansebehov på individ- og organisasjonsnivå	Tiltak for innhenting av kompetanse - behov			Kartlegge eksisterende nettverk
	Deltakelse i regionale nettverk			Utvikle nettverk
	Gjennomførte oppdrag for regionen			Oppsøkende virksomhet
	Bruk av 20% ressurs fra NAV			
	Årshjul for regionalt kompetanseforum			

Tiltak/delmål – hva skal vi gjøre?	Ansvar (i %)
1. Dialogarenaer med arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner	
2. Gjennomføre "Kompetanseveiviseren"	
3. Lage en helhetlig "kjede", der den enkelte aktør har "sin plass" og der karrieresenteret skal være et "nav" i hjulet	

Funksjon 6 – Motivasjon og rekruttering

For voksne over 20 år og arbeidsgivere i Oppland.

Overordnet mål HVORFOR?	Måleindikator HVORDAN MERKE FORSKJELL?	Måltall	Resultat/ Måloppnåelse Pr.1.10.2012	Koordinering med samarbeidspartene
Informere om opplæringstilbud	Motivasjon- og Rekrutterings - tiltak gjennomført i regionen			Utvikle tiltak mot: NAV Bibliotek Servicetorg Etc.
	Antall treff på hjemmeside	Sjekker med info.		

Tiltak/delmål – hva skal vi gjøre?	Ansvar (i %)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivere og rekruttere for opplæring/kvalifisering ✓ Utarbeide og følge opp informasjonsstrategi ✓ Samarbeide og koordinere med fylkesleder og tilbydere ✓ Veiledning ✓ Motivasjon ✓ Markedsføring av tilbud ✓ Gjennomføre lokal utdanningsmesse 	

Andre tiltak i senteret

Tiltak/delmål – hva skal vi gjøre?	Ansvar (i %)

Rolle og ansvarskart for Karriere Oppland

1. STRATEGIUTVALG FOR OFKs ARBEID MED REGIONAL KOMPETANSEUTVIKLING

1. Strategiutvalget skal:

- ha overordnet ansvar for utvikling av det fagfeltet Karriere Oppland dekker og sikre en helhetlig tilnærming i arbeidet
- gi innspill til RHP-prosessen og andre relevante planprosesser
- sikre gjennomføring av målsettinger i RHP og andre plandokumenter/vedtak i OFK
- drøfte prinsipielle saker og større saker innen fagfeltet
- vedta handlingsplan/årsbudsjett
- behandle årsrapport

Enhetslederne i strategiutvalget forplikter seg til løfte aktuelle saker fra egen enhet inn i strategiutvalget slik at utvalget til enhver tid har oversikt over store saker som er knyttet til kompetanseutvikling i OFK.

2. Strategiutvalget har følgende faste medlemmer:

- Fylkesrådmannen, leder
- Leder videregående opplæring
- Leder regional utvikling
- Leder fylkesbiblioteket
- Leder for Karriere Oppland (sekretær)

Utvalget kan suppleres med medlemmer etter behov, for eksempel i forhold til RHP-prioriteringer.

Strategiutvalget har inntil 4 møter i året

2. LEDELSE KARRIERE OPPLAND

Ledelse av Karriere Oppland er underlagt fagenhet videregående opplæring og er overordnet lederne i karrieresentrene. Ass. fylkesopplæringssjef har det overordnede ansvar, og det utvikles et team satt sammen av representanter fra fagenhetene videregående opplæring og regional utvikling. Det tilføres ressurs til en ny stilling.

1. Ledelse av Karriere Oppland skal være i tråd med nasjonale og fylkeskommunale styringsdokumenter

2. Lederen skal ha overordnet ledelse av karrieresentrene: ha ansvar for økonomistyringen (budsjett/fordeling av midler)

- utøve god personalledelse for lederne for karrieresentrene
- ha faglig/pedagogisk ledelse av fagfeltet
- sikre god resultatoppnåelse innenfor de 6 funksjonene i karrieresentrene:
 1. Veiledning
 2. Videregående opplæring for voksne
 3. Styrking av rådgivingstjenesten
 4. Tilrettelegging for fagskole/høgere utdanning

- 5. Nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov
- 6. Motivasjon og rekruttering

- legge til rette for utviklingsarbeid og kompetanseheving i karrieresentrene
- vurdere og videreutvikle bestiller/meklerfunksjonen
- profilere satsingen (media, web med mer)
- være sekretær for strategiutvalget
- skape grunnlag for politikkutvikling
- utføre andre oppgaver etter oppdrag fra Fylkesrådmannen

3. LEDEREN AV KARRIERESENTRENE

Karrieresentrene er OFKs redskap for å nå de målsettinger OFK har for Karriere Oppland.

Lederen av karrieresenteret er direkte underlagt lederen av Karriere Oppland

Lederen av karrieresenteret skal:

- lede karrieresenteret i tråd med målsettinger og rammeverk for Karriere Oppland gitt av overordnet ledelse
- ha daglig ledelse av karrieresentret, administrativ, økonomisk, personellmessig, faglig og pedagogisk
- sikre god resultatoppnåelse og kvalitetssikring innenfor de 6 funksjonene
- utarbeide handlingsplan/budsjett/rapportering årlig
- utvikle nettverkssamarbeidet lokalt og ha nær kontakt med kommuner, bedrifter, NAV og andre parter for å ivareta regionens/brukernes behov for tjenester
- samarbeide med de øvrige karrieresentre om utvikling av og gjennomføring av opplæringstiltak

- være sekretær/sekretariat for regionalt kompetanseforum
- utarbeide årsrapport overfor regionalt kompetanseforum og OFK
- utføre andre oppgaver etter oppdrag fra leder av Karriere Oppland/regionalt kompetanseforum

4. KOMPETANSEFORUM OPPLAND

Kompetanseforum Oppland er et strategi/samordningsorgan mellom Oppland fylkeskommune og partnerskapet.

Nettverket på fylkesnivå skal skape gode rammebetingelser for arbeidet lokalt/regionalt ved å sette kompetanse inn i en strategisk sammenheng, bidra til samarbeid om virkemidler, gi innspill til politikkutvikling og utvikle arenaer for kompetanseutvikling og erfaringsutveksling, styrke bestillerrollen og bidra til studieutvikling og gjennomføring av studier.

Oppgaver:

- Drøfte og utvikle strategier for å heve kompetansen til innbyggerne/virksomhetene i Oppland
- Vurdere innspill vedr. kort- og langsiktige kompetansebehov i regionene og prioritere igangsetting av opplæringstiltak/fleksible studier
- Gi innspill til politikkutvikling lokalt, regionalt og nasjonalt
- Initiere samarbeidstiltak/styrke nettverksarbeidet

- Få innblikk i resultatoppnåelsen/ eventuelle hindre for resultatoppnåelse innenfor de sju basisfunksjonene i karrieresentrene
- Utvikle fellesarenaer for faglige drøftinger vedr. studieplanlegging/gjennomføring, faglig påfyll og erfaringsutveksling med nettverkene
- Framstå som kompetanseinnovatør og skape debatt og oppmerksomhet rundt kompetanse som virkemiddel for regional utvikling

Kompetanseforum Oppland består av representanter for følgende instanser:

- NAV Oppland
- Høgskolene i Oppland
- Fagskolen i Oppland
- Regionene
- Fylkesmannen i Oppland
- Oppland Fylkeskommune (FR, FOS, RU)
- Organisasjonene i arbeidslivet; LO/NHO
- VOFO

Kompetanseforum Oppland ledes av Fylkesrådmannen. Forumet skal være oppgaveorientert. Mandat og arbeidsoppgaver/arbeidsform må drøftes nærmere med partene i samarbeidet.

5. DE REGIONALE KOMPETANSEFORAENE.

De regionale kompetanseforaene består av institusjoner med delansvar for voksnes læring og koordinering av grunnopplæringen på regionalt nivå. Gruppene skal skape gode rammebetingelser for arbeidet lokalt/regionalt ved å sette kompetanse inn i en strategisk sammenheng, bidra til samarbeid om virkemidler, gi innspill til politikkutvikling og utvikle arenaer for kompetanseutvikling og erfaringsutveksling, styrke bestillerrollen og bidra til studieutvikling og gjennomføring av studier.

Oppgaver:

- Bidra til at de 6 funksjonene blir utviklet og satt i system, få innblikk i resultatoppnåelsen/eventuelle hindre for resultatoppnåelse og foreslå tiltak
- Drøfte og utvikle strategier for å heve kompetansen til innbyggerne/virksomheten i regionen
- Vurdere innspill vedr kort- og langsiktige kompetansebehov i regionen og gi innspill til prioritering av opplæringstiltak/fleksible studier
- Gi innspill til politikkutvikling lokalt, regionalt og nasjonalt i samarbeid med OFK/kompetanseforum
- Initiere samarbeidstiltak/styrke nettverksarbeidet
- Utvikle fellesarenaer for faglige drøftinger vedr. studieplanlegging/gjennomføring, faglig påfyll og erfaringsutveksling med nettverkene
- Være en drøftingsarena mellom regionene og videregående skole
- Framstå som kompetanseinnovatør og skape debatt og oppmerksomhet rundt kompetanse som virkemiddel for regional utvikling

Sammensetting:

- Kommunene
- Regionkoordinator
- OFK representert ved leder Karriere Oppland
- Rektor videregående skole

- NAV
- Lokalt arbeidsliv
- Ev. andre parter etter lokalt vedtak

Kompetanseforaene konstituerer seg selv.

Leder karrieresenteret er sekretær for kompetanseforum.

6. FORHOLDET MELLOM KARRIERESENTERET OG DE VIDeregÅENDE SKOLENE.

Karrieresenteret og de videregående skolene/rektor skal ha et tett samarbeid. Skoleeier (OFK) legger følgende rammer for samarbeidet:

A) Det utvikles rammer for samarbeid på fylkesnivå:

- klasserom/andre rom/utstyr etter behov.
- lærere tilsatt i den videregående skolen for oppdrag innen voksnes læring
- ev. tjenester fra den videregående skolen

Avtalen skal reflektere en helhetlig tilnærming der målet er best mulig tjenester for brukerne i regionen.

Det enkelte karrieresenter skal ha en avtale med sin videregående skole/de videregående skolene i regionen der de lokale behovene avspeiles. Den lokale avtalen skal være i tråd med rammer på fylkesnivå og skal i størst mulig grad videreføre nåværende samarbeid mellom senteret og skolen(e).

B) Leder av karrieresenteret og rektor skal ha et nært samarbeid og gjensidig orientere hverandre om forhold som har betydning for arbeidet i karrieresenteret og for skolens rolle som regional utviklingsaktør.

Leder karrieresenter skal, ved behov, holde nødvendige orienteringer overfor personalet/ledelsen ved skolen. Leder karrieresenteret og rektor avklarer hvordan samarbeidet skal være, herunder omfang av deltaking i skolens ledergruppe.

C) Det regionale kompetanseforumet er ment å være en drøftingsarena mellom regionene og videregående skole. Rektor skal bruke forumet til å videreutvikle skolens regionale rolle.