



Karrieresenteret

Trøndelag

ÅRSRAPPORT 2022



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjälte

Innhold

Innledning.....	4
2. Profesjonell karriereveiledning for befolkningen i alle deler av Trøndelag	5
2.1. Digital satsning	5
2.2. Hvem er våre veisøkere?	6
3. Karrieresenteret som ressurs- og kompetansesenter.....	7
4. Karrieresenteret som ressurs for arbeids- og næringsliv	8
4.1. Omstillings- og endringsprosesser	8
4.2. Kompetansepilot Trøndelag.....	9
5. Karriereveiledning innen integreringsfeltet	10
5.1. Karriereveiledningsaktiviteter knyttet opp mot Integreringsmottaket på Steinkjer	10
5.2. Karriereveiledningsaktiviteter til nyankomne flyktninger.....	11
5.3. Karriereveiledningsaktiviteter til flyktninger fra Ukraina med kollektiv beskyttelse.....	11
5.4. Andre aktiviteter knyttet opp mot integreringsfeltet	11
6. Interne forhold	12



1. Innledning

2022 har vært nok et aktivt år for Karrieresenteret i Trøndelag med mange ulike aktiviteter, til tross for en vedvarende pandemi i første del av året. Senteret er et av Norges offentlige karrieresenter og har nå vært i drift i 14 år. Det ble etablert våren 2009 i tidligere Nord-Trøndelag og høsten 2015 i tidligere Sør-Trøndelag. Alle de tjenester og oppgaver som Karrieresenteret i Trøndelag tilbyr er en del av det offentlige tilbudet til Trøndelag fylkeskommune. Senterets tjenester er gratis. Utviklingen gjennom driftsperioden siden begynnelsen i 2009 har vært stor. Senteret har 9 fast ansatte og 6 på prosjektstillinger eller engasjement, totalt 15 årsverk ved utgangen av 2022. Dette inkluderer fire nasjonale digitale stillinger som er samlokalisert med karrieresenterets kontor på Verdal. De fire stillingene er prosjektstillinger tilknyttet Karrieresenteret i Trøndelag på 3. året og er i regi [Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse](#) (HK-dir). Våre tjenesteområder er:

1. Profesjonell karriereveiledning for befolkningen i alle deler av Trøndelag
2. Ressurs- og kompetansesenter for alle som arbeider innen feltet karriereveiledning
3. Karriereveiledningstjenester til arbeids- og næringsliv
4. Karriereveiledningstjenester knyttet til integreringsfeltet
5. Nasjonal digital karriereveiledning på oppdrag fra HK-dir.

Karrieresenteret i Trøndelag har kontorer på Namsos, Verdal og Trondheim, men betjener hele fylket innen alle tjenesteområdene. Kontorene i Namsos og Verdal er samlokalisert med det lokale NAV-kontoret ved de to stedene. Kontoret i Trondheim har lokaler i tidligere Gerhard Schøning videregående skole. En egen samarbeidsavtale med NAV Trøndelag er videreført også i 2022.

Føringer som er gjeldende fra nasjonalt og regionalt nivå:

- [Nasjonal Strategi for kompetansepolitikk 2017 – 2021](#) men fortsatt gjeldende
- [Levende lokalsamfunn for fremtiden](#) – Distriktsmeldingen
- [Trøndelagsplanen 2019 - 2030](#)
- [Kompetansestrategi Trøndelag 2020 – 2022](#) med tilhørende [handlingsprogram](#)
- [Regional strategi for verdiskapning i Trøndelag 2022 – 2025](#) med tilhørende [handlingsprogram](#)
- [Framtidige Kompetansebehov](#) – et oppdatert kunnskapsgrunnlag
- NOU 2016:7 [Norge i omstilling](#) – karriereveiledning for individ og samfunn

Karriereveiledning er et viktig tiltak for å nå mål innenfor utdannings-, arbeidsmarkeds- og næringspolitikken i Trøndelag. Helhetlig karriereveiledning i et livslangt perspektiv er fokusområde, og forutsetter godt samspill mellom karriereveiledning i skolen, Karrieresenteret i Trøndelag, lokalt og regionalt arbeids- og næringsliv.

Alle senterets tjenester følger de etiske retningslinjer gitt i [Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning](#). Det benyttes en nasjonal brukerundersøkelse som er felles for alle offentlige karrieresentre. Dette er en anonym undersøkelse og gir en tilbakemelding på kundeopplevelsen ved de individuelle veiledningene, den viser aldersgrupperinger, årsak til at de oppsøkte karrieresenteret og utbytte av veiledningen målt på en rekke ulike indikatorer.

2. Profesjonell karriereveiledning for befolkningen i alle deler av Trøndelag

Hovedmål for 2022 var å opprettholde omfang og kvalitet på våre på veiledningstilbudet gjennom:

- Gjøre tjenestetilbud til senteret tilgjengelig, og brukt, av fylkets innbyggere
- Være et ressurs- og kompetansesenter innen karriereveiledningsfeltet
- Gi bistand til arbeids- og næringsliv
- Utarbeide og tilby gruppeveiledninger og individuelle samtaler til flyktninger med kollektivt opphold
- Gjennomføre individuelle karriereveiledninger til integrerte i mottak, og i ulike kommuner over hele Trøndelag

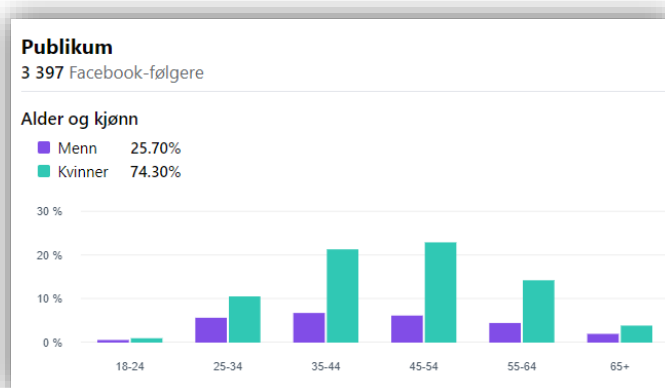
Det ble gjennomført 2913 ordinære individuelle veiledninger i 2022. Antall unike brukere var 1876 personer. Det ble gjennomført 220 veiledningssamtaler for flyktninger tilknyttet integreringsmottaket på Steinkjer, og til ordinære flyktninger med rett til karriereveiledning i kraft av gammel, ny og midlertidig [lov om karriereveiledning for flyktninger](#). Senteret har også gjennomført karriereveiledninger av flyktninger med kollektiv rett som er kommet fra Ukraina, siste halvdel av 2022.

Senterets tjenestetilbud ble i 2022 profilert gjennom oppsøkende virksomhet i mange av fylkets kommuner. Karrieresenteret har deltatt på møteplasser og arenaer for arbeidslivet og har hatt god dialog og samarbeid med både NAV, ulike tiltaksarrangører, kommuners flyktingetjenester, LO med ulike forbund og NHO. Senteret har vært med i planlegging og gjennomføring av arrangementer og veiledninger knyttet opp mot *Trøndelagsmodellen* og *Mitt Karriereløp*.

2.1. Digital satsing

Pandemien som berørte første halvdel av året, har nok bidratt til en økt bevisstgjøring i forhold til mulighetsrommet for digitale løsninger. Mange samtaler er gjennomført digitalt. Dette i form av Teamsveiledninger, telefonsamtaler og e-postveiledninger. Det har også vært et godt faglig og kollegialt samarbeid mellom den digitale tjenesten knyttet til senteret og den ordinære tjenesten.

De digitale verktøy senteret har disponert gir gode supplement til fysiske veiledninger. Senteret har egen hjemmeside, Facebookside, Instagramside, og side på LinkedIn.



Figur 1: Statistikk fra senterets Facebookside med fordeling i alder og kjønn.

Samhandling mellom senteret og den Nasjonale Digitale Tjenesten har vært god, og vi har fått gode synergieffekter og faglig utveksling ved at disse to tjenestene er samlokalisert. Våre fire nasjonale digitale veiledere er ansatt i Karrieresenteret Trøndelag, men har sitt faglige virke på nasjonalt nivå. De har et faglig fellesskap organisert og ledet av HK-dir hvor tjenesten totalt sett har 19 årsverk. Vi er et av tre fylker som har nasjonale digitale stillinger. Senterets Nasjonale Digitale Tjeneste karriereveiledning.no er heldigital og betjener anonymiserte veisøkere via chat eller telefon både på dagtid og på ettermiddag/kveld.

Karrieresenteret har sammen med den Nasjonale digitale tjenesten deltatt på utvikling og satsing innen AR/VR sammen med NAV Trøndelag, NTNU og andre internasjonale partnere. Dette prosjektet videreføres også i 2023.

2.2. Hvem er våre veisøkere?

Våre veisøkere har stor variasjon i utdanning og arbeidserfaring. Ca 69 % av våre veisøkere er kvinner, og 31 % menn.

På spørsmålet «Hvor fornøyd er du med karriereveiledninger» viser brukerundersøkelsen at 88,2 % av de som har svart er svært fornøyd, eller fornøyd. Av respondentene har 58,8 % oppgitt at de først og fremst er i arbeid mens 29,4 % oppgir at de ikke er i arbeid (se tabell).

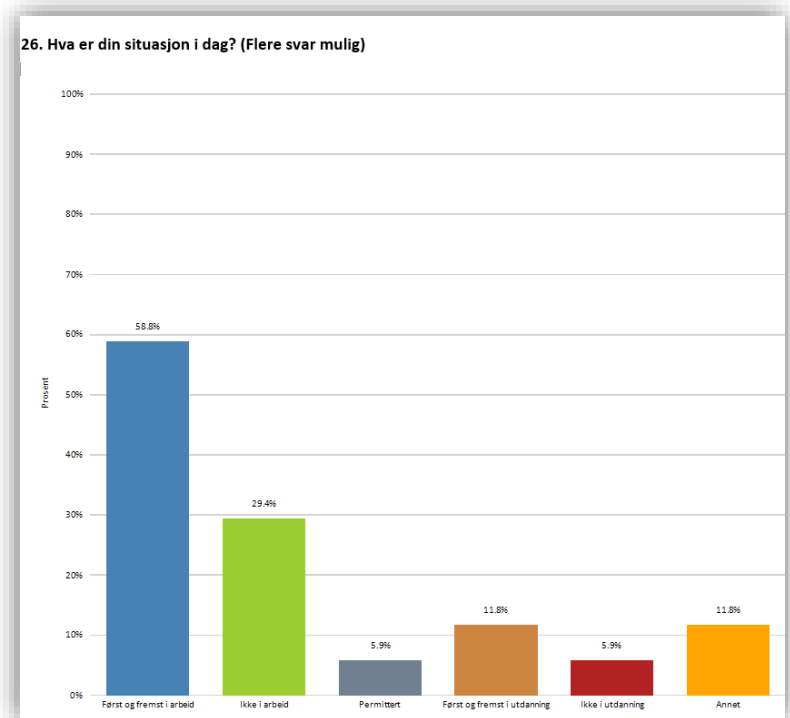
Når det gjelder høyeste fullførte utdanning har 47 % av veisøkerne fullført og bestått videregående opplæring. Innen høyere utdanning har 23 % bachelor og 7 % mastergrad eller høyere.

Aldersfordeling på våre veisøkere i 2022 er som følger:

aldersgruppen under 20 år:	3,5 %
aldersgruppen 20-29 år:	40 %
aldersgruppen 30 – 39 år:	38 %
aldersgruppen 40 – 49 år:	12 %
aldersgruppen 50 – 59 år:	6 %
aldersgruppen over 60 år:	0,5 %

Figur 2 viser utdrag fra Questback. Det viser hvilken situasjon veisøkerne som oppsøkte senteret i Trøndelag, er i.

- 58,8 % svarer at de først og fremst er i arbeid
- 29,4 % sier de ikke er i arbeid.
- 5,9 % er permitterte
- 11,8 % krysser av for utdanning som mest gjeldende
- 5,9 % er ikke i utdanning
- 11,8 % krysser av for annen situasjon



Figur 2: Utdrag Questback 2022

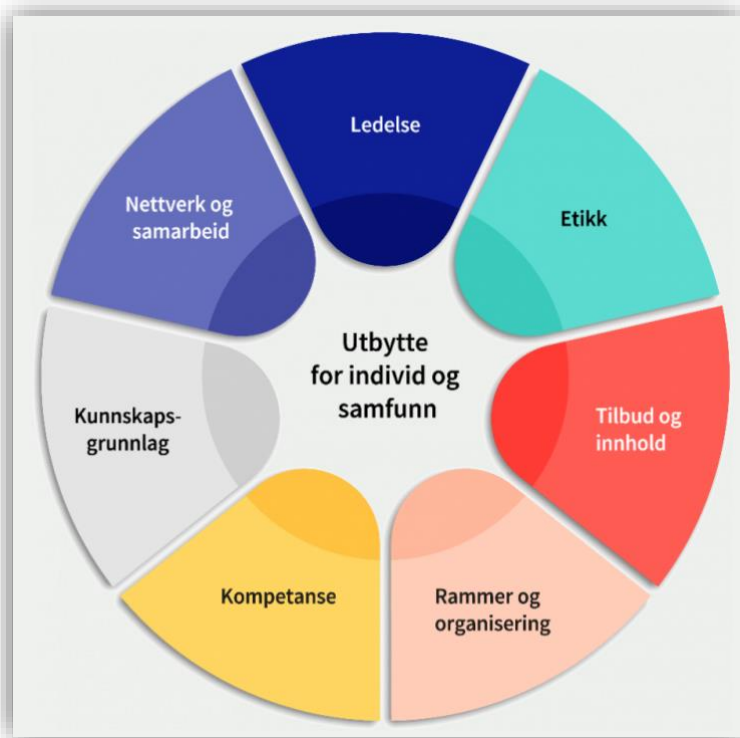
3. Karrieresenteret som ressurs- og kompetansesenter

Kompetanseutvikling og kvalitetssikring av senterets tjenester har vært et fokusområde i 2022. I nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning er det utviklet en kvalitetsmodell som består av syv ulike satsningsområder for å utvikle tjenester av høy kvalitet, og hvor utbyttet for individ og samfunn eksplisitt skal drøftes. Denne modellen har vært aktivt brukt gjennom hele året av senteret, og det har vært jobbet internt med de ulike områdene på fagsamlinger og interne møter.

Som ressurs- og kompetansesenter er det vår oppgave å bidra til faglig utvikling av karriereveiledningsfeltet med våre samarbeidsaktører i Kompetanseforum Trøndelag. Senteret bidrar med aktiviteter som ulike gruppeveiledninger, samarbeid med de videregående skolene ved blant annet læreplaskurs og deltagelse i nettverker for karriereveiledning i Trøndelag. I tillegg samarbeid med ulike kommuner, deltagelse på ulike arrangement i regi Universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren), og deltagelse på rådgiversamlinger. Det ble også utviklet og gjennomført flere webinarer for karriereveiledere i ungdomskoler, videregående skoler og andre karriereveiledere.

Det har vært satset på intern kompetanseheving og kunnskapsdeling i form av kunnskapstimer 1

time pr. uke. Tilbudet var for alle ansatte i senteret.



Ved noen av kunnskapstimene har eksterne bidragsyttere vært invitert, for å heve kunnskapsnivået innenfor gitte tema. Det har vært intern kunnskapsdeling, casedrøftinger og informasjon og erfaringsdeling om ulike verktøyer.

Det er også utviklet kursrekker for NAV-ansatte med tema fra karriereveiledningsfeltet, utdanningssystemet og ulike nettressurser. Deler av denne har vært videreført som enkeltstående emner i 2022.

Figur 3: Kvalitetsmodell nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

Det er gjennomført innlegg og presentasjoner av ulike tema relatert til karriereveiledningsfeltet, og kurs og innlegg er blitt gjennomført for bedrifter innen både privat og offentlig sektor.

Karrieresenteret har vært aktivt med på utvikling og gjennomføring av Trøndelagsmodellen. Det er en modell for offentlig-offentlig samhandling mellom Nav og fylkeskommunen med mål om fagutdanning og fagbrev for deltagerne som fikk tilbud om å delta inn i denne modellen. Det var innværende år 408 deltagere som fikk plass i et videre løp i Trøndelagsmodellen. Senterets arbeid

mot utenforskapet har vært betydelig også dette året, både gjennom ordinær veiledning, men også på andre arenaer.

På oppdrag fra HK-dir og Arbeids- og Velferdsdirektoratet (AV-dir) som innvilget prosjektpilotering har senteret sammen med NAV utviklet forslag til en modell for samarbeid om karriereveiledning, «Karriereveiledning mot fagbrev». Utgangspunktet for dette arbeidet var videre utvikling av karriereveilednings- og samtalemotodikken i Trøndelagsmodellen.

Modell tar utgangspunkt i karriereveiledning mot fagbrev, og skal legge til rette for - og tydeliggjøre muligheter for - samhandling mellom NAV Trøndelag og senteret. Modellen vil bli videre oppfulgt og presentert for de to direktoratene i 2023.

4. Karrieresenteret som ressurs for arbeids- og næringsliv

Karrieresenteret skal levere gode karriereveiledningstjenester til bedrifter og virksomheter i forbindelse med omstilling, nedbemanning og / eller kompetansebygging. Innen dette området samarbeider karrieresenteret med mange ulike aktører som kommuner, NAV Trøndelag, bedriftshelsetjenester, HR-avdelinger i virksomheter, tillitsvalgte og ledelse. Karrieresenteret har i 2022 gjennomført svært mange og ulike aktiviteter knyttet opp mot arbeids- og næringsliv. Det har vært aktiviteter rettet mot arbeids- og næringsliv både via digitale plattformer og fysiske møter. Aktivitetene fordeler seg stort sett til kommuner over hele Trøndelag.

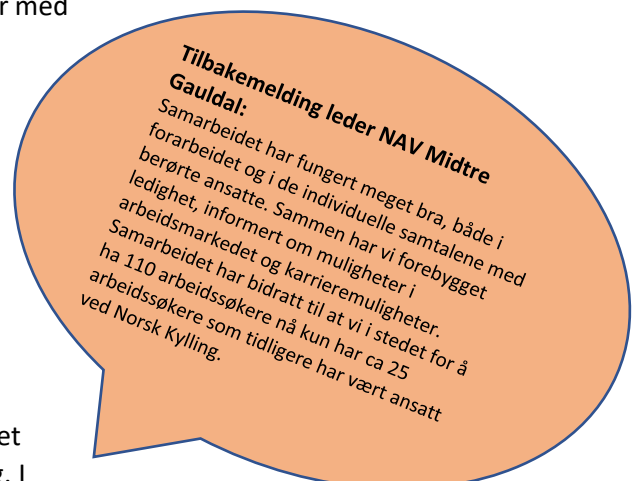
Pandemien har også i 2022 påvirket arbeids- og næringsliv. Markeder for bedrifter har vært i store endringer, men det offentlige har bidratt med ressurser i mange sammenhenger. Bedriftsinterne opplæringsmidler (BIO-midler) har vært et viktig virkemiddel. Karrieresenteret har bistått med informasjonsspredning og orientering om BIO-ordningen til både små, mellomstore og store bedrifter. Senteret har hatt et særlig ansvar for oppfølging av tildeling via BIO-middelordningen til store bedrifter med flere enn 250 ansatte.

4.1. Omstillings- og endringsprosesser

Ved nedbemanning eller avvikling av virksomheter arbeider senteret i tett samarbeid med NAV, og da spesielt markedsrådgiverne i NAV Trøndelag. Hver prosess er preget av skreddersøm og må tilpasses den enkelte virksomhet. Det gjennomføres møter med alle involverte parter i omstillingsprosesser hvor behov kartlegges. Det tilbys blant annet informasjon i allmøter, dialog med tillitsvalgte og ledelse, tilbud om individuelle samtaler, gruppeveiledninger og jobbsøkerkurs.

Det ble i 2022 gjennomført mange ulike aktiviteter og samhandling med arbeids- og næringsliv. Her nevnes eksempler på to omstillingsprosesser senteret bidro inn i. To av ulik karakter, men som påvirker lokalmiljøet stort.

Prosessene i forbindelse med flytting av Norsk kylling fra Støren til Orkanger ble videreført. Rundt 200 ansatte mistet jobben på grunn av modernisering av anlegget ved flytting. I



2022 var det ved årets start 110 arbeidsledige. Det var da NAV Midtre Gauldal og Midtre Gauldal kommune vi har samarbeidet. Målet var å jobbe for at flest mulig av de oppsagte enten fikk mulighet for ny jobb eller kompetanseheving i form av utdanning.

Da det ble klart at Nortura skulle legge ned deler av sin virksomhet ved Nortura avd. Steinkjer ble det fra senteret gitt informasjon i allmøter, støtte til personalansvarlig og individuelle samtaler for mange av de berørte ansatte.



Bilde 1: Nortura avd. Steinkjer

Møter og veiledninger ble gjennomført ved at karrieresenteret hadde kontordager i Nortura sine lokaler.

Prosesen med både samhandling ledelse og individuelle veiledninger har pågått gjennom hele 2022 og videreføres ut fra behov frem til oppsigelsesdato for de ca. 90 ansatte medio juni 2023.

4.2. Kompetansepilot Trøndelag

[Kompetansepilot Trøndelag](#) er en treårig søknadsbasert tilskuddsordning finansiert over Kommunal- og moderniseringsdepartementets (KMDs) budsjett. Trøndelag fylkeskommune er eier av prosjektet og karrieresenteret har i 2022 deltatt med deler av en stillingsressurs inn i kompetansepiloten og de tre delpilotene i Trøndelag Sør, Fosen og Namdalsregionen.

Prosjektets varighet er over 3 år og det slutføres medio 2023. Karrieresenteret har deltatt på ulike læringsarenaer i regi KMD. Det er under hele prosjektperioden gjennomført følgeforskning hvor resultater er publisert i [rapport 1](#).

Det er gjennomført ulike innlegg ved arenaer som regionale kompetanseforum, næringslivsmøter og regionrådsmøter. Gjennom kompetansepilotarbeidet har Karrieresenteret nådd mange ulike arenaer, områder og distrikt. Dette har ført til ekstra satsing i de fire geografiske områdene som er omstillingskommuner i Trøndelag. Internt samarbeid med seksjon Næring i TRFK videreføres og styrkes ytterligere. Det planlegges felles informasjonsmøter og samarbeid med innovasjons- og næringsapparatet i Trøndelag.

Som et resultat av piloten er det opprettet tettere samhandling med NTNU Videre, Nord Videre, Trøndelag høyere yrkesfagskole og andre aktører innen kompetansefeltet. Søkelys på kompetanseheving i distriktene har vært en viktig føring i 2022.

5. Karriereveiledning innen integreringsfeltet

Senteret har mange ulike aktiviteter knyttet opp mot integreringsfeltet. Vi kan dele senterets aktiviteter i 2022 i tre hovedområder. Totalt sett er det gjennomført 220 veiledninger for ordinære flyktninger. De fleste av disse veiledningene gjennomført i kommunen hvor den enkelte flyktning er bosatt. Det ble også gjennomført gruppeveiledninger både for nyankomne flyktninger og for flyktninger fra Ukraina med kollektivt opphold, sistnevnte gruppe fortrinnsvis fra august og ut 2022. Det er også blitt gjennomført et mindre antall individuelle veiledninger for flyktninger med kollektivt opphold i 2022, men hovedvekten av aktiviteter for denne gruppen er gjennomført i gruppeveiledninger. Det er pr. lov gjort et unntak for flyktninger med kollektivt opphold slik at de har rett på, men ikke plikt til å gjennomføre karriereveiledning. Det er signalisert en kraftig økning i tilstrømmingen av flyktninger som vil få kollektivt opphold i 2023.

1. Karriereveiledningsaktiviteter i gruppe og individuelt knyttet opp mot Integreringsmottaket på Steinkjer
2. Karriereveiledningsaktiviteter individuelt til nyankomne flyktninger
3. Karriereveiledningsaktiviteter i gruppe og individuelt knyttet opp mot flyktninger med kollektiv opphold (fra Ukraina)

5.1. Karriereveiledningsaktiviteter ved Integreringsmottaket på Steinkjer

Dette er et prosjekt som Karrieresenteret har vært del av i mange år. Prosjektet er et samarbeid mellom Karrieresenteret i Trøndelag, Steinkjer kommune, Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet (IMDI), Hero mottak og NAV lokalt. Deltagerne har vært i et fulltids program på 37,5 timer pr. uke. Dette er et program som består av norskopplæring, innføring i norsk kultur og norske verdier, karriereveiledning, bedriftsbesøk og noe arbeidspraksis/språkpraksis. Et intensivt løp som gjennomføres for asylsøkere før bosetting i kommunene. Senterets oppdrag har i tillegg til utvikling og gjennomføring av karriereveiledning omfattet planlegging, organisering og bestillinger av ulike tolketjenester ut fra behov.

Denne gruppen asylsøkere har i likhet med andre ordinære flyktninger både en rett, og plikt, til karriereveiledning så lenge de er deltagere i programmet.

Samarbeidet er formalisert i en egen samhandlingsavtale hvor styringsgruppa for dette prosjektet har jevnlig møter. Prosjektets arbeidsgruppe har hatt månedlige møter for samhandling, planlegging og evaluering av aktivitetene.

Ressurs inn i dette arbeidet ble noe nedskalert på grunn av reduserte tildelinger i februar 2022 men ble intensivert etter ny ekstra tildeling i august 2022.

Aktiviteter knyttet til integreringsmottaket gjennomføres i form av både individuelle veiledninger og gruppeveiledninger. I løpet av 2022 har det vært gjennomført 112 individuelle veiledninger i programmet. Det er blitt utviklet læremateriell for denne gruppen i 2022, og arbeidet videreføres i 2023 i samarbeid med Karriere Agder.

5.2. Karriereveiledningsaktiviteter til nyankomne flyktninger

Det ble i løpet av 2022 gjennomført 220 individuelle samtaler for nyankomne flyktninger. Denne gruppen flyktninger har både rett og plikt til karriereveiledning innen tre måneder etter bosetting i en kommune. Veiledningen skal gjennomføres før oppstart i introduksjonsprogrammet.

Karrieresenteret hadde i 2022 mange av veiledningene i bosettingskommunen. I oppdraget som ble gjennomført gjøres det både for- og etterarbeid. Det er blitt utarbeidet individuelle rapporter med anbefalinger for mål og innhold i introduksjonsprogrammet. Dette gjøres ut fra ønsker, behov, ressurser og muligheter for den enkelte flyktning.

Dette arbeidet har krevd kontinuerlig samarbeid med kommunene, både med nye programrådgivere og etablerte flyktningtjenester. Senteret hadde våren 2022 frokostseminar for kommunene for å informere om prosedyrer for individuelle karriereveiledninger, samt høste erfaringer og hente tilbakemeldinger fra kommunene.

Arbeidet har krevd en utvikling og heving av kompetanse knyttet til målgruppen, bruk av veiledningsmetoder samt kompetanseheving i form av målgruppekunnskap, metodebevissthet og bevissthet omkring optimal bruk av tolk i samtaler. Kompetanseheving har vært gjort internt ved fagsamlinger, og eksternt i regi av direktoratet.

5.3 Karriereveiledningsaktiviteter til flyktninger fra Ukraina med kollektiv beskyttelse

Personer med kollektiv beskyttelse har rett, men ikke plikt, til å gjennomføre karriereveiledningen. Den skal gjennomføres før eller etter oppstart av introduksjonsprogrammet.

Det er gjennomført 15 gruppeveiledninger for denne gruppen i perioden august til desember 2022. Det har vært varierende gruppestørrelser på de gjennomførte veiledningene. Tolkning ble gjennomført på ukrainsk eller russisk og ble organisert av senteret. Bak disse veiledningene ligger også et betydelig utviklingsarbeid og forberedelser til den enkelte veiledning.

Det ble utarbeidet rapporter som dokumentasjon for gjennomført karriereveiledning i etterkant av veiledningen. Hovedvekten av veiledningene ble gjennomført i de kommunene hvor flyktningene hadde ankommet. Noen ved fysisk møter, andre ved hjelp av digitale løsninger som for eksempel Teams. Det forventes en markant økning i tilstrømningen av flyktninger fra Ukraina i 2023, noe som gir en antatt kraftig økning på gruppe- og individuelle veiledninger for denne flyktninggruppen.

5.4 Andre aktiviteter knyttet opp mot integreringsfeltet

Karrieresenteret har sammen med Trondheim voksenopplæring (Trovo), NAV og flyktningetjenesten i Trondheim kommune (INN) samarbeidet om det IMDi-støttede prosjektet «Mitt karriereløp». Det er et verktøy utviklet for bruk innen integreringsarbeidet i Trondheim kommune. Det er en egen kvalifiseringsløsning for deltagere med medbrakt høyere utdanning som ankommer Norge.



Verktøyet med undervisningsmateriale, presentasjoner, og veileder til kursholdere er publisert på prosjektets produktkatalog. Dette ligger på en egen nettside hvor ressursene er tilgjengelige. Karrieresenteret i Trøndelag har deltatt på utarbeidelsen av den første av i alt fire ulike arbeidspakker i prosjektet «på rett sted». I 2022 sto karrieresenteret for utarbeidelsen av en [fasilitatoropplæring](#) i tre moduler for veiledere som skal holde gruppeveiledninger. Se forøvrig [Mitt karriereløp med aktivitetsbeskrivelser](#).



6. Interne forhold

Arbeidet som gjennomføres i senteret er knyttet opp mot de [Nasjonale Tverrsektorielle Kompetansestandardene](#). Disse standardene gir en oversikt over hvilken kompetanse de som jobber med karriereveiledning bør ha.

Kompetansestandardene bidrar til å samle fagfeltet, tydeliggjøre hva som må være felles på tvers av sektorene, og setter en standard for kompetanse og profesjonalitet. Det har jevnlig blitt satt søkelys på kompetansestandardene, og det er jobbet med disse gjennom flere interne samlinger ved senteret.

Det er også utarbeidet prinsipper for Karriereveiledning i Trøndelag. Disse prinsippene er i tråd med nasjonalt kvalitetsrammeverk og nasjonale tverrsektorielle kompetansestandarder, men de har regionale tilpasninger som bygger på Kompetansestrategi for Trøndelag med tilhørende handlingsplan.



Figur 4: Nasjonal tverrsektoriell Kompetansestandard

Karrieresenteret i Trøndelag har 3 kontorer. I Namsos og Verdal er kontorstedene samlokalisert sammen med det lokale NAV-kontoret, mens kontoret i Trondheim er i lokalene til tidligere Gerhard

Schønning videregående skole. Karrieresenterets lokasjoner er plassert med en slik geografisk spredning at vi i 2022 også har klart å betjene store deler av Trøndelag tross noen utfordringer med reiseavstand- og tid, til deler av Trøndelag.

Ved utgangen av 2022 var det totalt 15 årsverk i senteret med 15 ansatte inkludert teamleder. Etter omorganisering i avdeling Utdanning og Kompetanse i Trøndelag fylkeskommune ble Karrieresenteret en del av seksjon Regional Kompetanse i 2022.

Kontorsted Namsos:

- 1 fast ansatt i 100 % stilling,
- 1 ansatt i 100 % - engasjement i prosjektstilling

Kontorsted Verdal:

- 3 fast ansatte i 100 % stillinger.
- 4 nasjonale digitale stillinger - engasjement i prosjektstillinger

Kontorsted Trondheim:

- 5 faste stillinger i 100 %, inkludert teamleder
- 1 ansatt i 100 % - midlertidig engasjement

Alle ansatte på våre tre lokasjoner er sertifisering innen Karriereverktøy fra tidligere. I tillegg ble flere ansatte sertifisert innen verktøyene Inflow og Profråd i løpet av 2022. To ansatte har sluttført studiet Karriereveiledning 30 stp. ved Høgskolen i Innlandet (INN) våren 2022, og en ansatt startet på dette studiet høsten 2022. Det er også to av de ansatte i senteret som er i et masterløp innen karriereveiledning i regi INN.

Alle tre lokasjoner har i løpet av året flyttet inn i nye kontorlokaler. På Namsos og Verdal er karrieresenterets lokasjoner samlokalisert med NAV i nyoppussede kontorlokaler, med egen inngang. Kontoret i Trondheim er midlertidig lokalisert i tidligere Gerhard Schønning frem til endelig lokasjon er vedtatt. Et begivenhetsrikt år i 2022 også!

Verdal 12. mars 2023

Brit Flatås

Konstituert teamleder
Karrieresenteret i Trøndelag