

Medlemmer og varamedlemmer i Regionrådet
Rådmannsutvalget
Repr Ungdommens regionråd

Møtested: Regionkontoret
Dato: Fredag 16.06.17
Tidspunkt: kl 09.00 – 12.00

Saker:

- Sak 08/17: Oppfølging av forsøk med samordning av Karriere Oppland Nord-Gudbrandsdal og Karriere Oppland Midt Gudbrandsdal
- Sak 09/17: Digitaliseringsstrategi for kommunene i Nord-Gudbrandsdal.
- Sak 10/17: NRK's Sommertog 2017
- Sak 11/17: Formalisering av samarbeid med NTNU – Forprosjekt
- Sak 12/17: Referatsaker

Orienteringer:

1. Beredskapsarbeid i Nord-Gudbrandsdal v/områdesjef for Nord-Gudbrandsdal HV område Børge Wilhelmsen 25 min
2. Status «200 Ledige Hus» v/Cecilie Asp 10 min

Drøftinger:

1. Hvilke muligheter finnes for å profilere og informere om arrangement?
Kulturnett Oppland v/Tone Kolås 20 min

12.00 – 12.30: Lunsj



Regionsjef

Regionrådet Nord-Gudbrandsdal

Saksnr: 2010/23 -27

Arkiv:

Saksbehandler:

Ole Aasaaren

Dato: 23.05.2017

Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
Sak 08/11	Regionrådet	16.06.2017

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

Vedlegg: Brev fra Oppland fylkeskommune

Saksutredning

Karriere Oppland (heretter KO) er Oppland fylkeskommunes (heretter OFK) tilbud om karriereveiledning og opplæring for voksne.

- Har som mål å øke kompetansenivået for befolkningen i Oppland.
- Ble etablert 1. september 2009, og består av seks karrieresenter.
- 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 i et tett samarbeid. Partnerskapet består av Oppland fylkeskommune, Nav og de enkelte kommuner. Partnerskapet er nedfelt i samarbeidsavtaler som er inngått i hver region.
- Er en videreutvikling av arbeidet som tidligere var organisert i OPUS, senter for voksenopplæring.

Karrieresentrene

Karrieresentrene er et sted hvor innbyggerne kan få tilbud om ulike typer veiledning og utdanning.

Karrieresentrene finnes på følgende 6 steder i Oppland: Otta, Vinstra, Lillehammer, Gjøvik, Leira og Gran.

Organisering

Karriere Oppland er organisert under fylkesopplæringssjefen. Hvert senter har en daglig leder. Det er ca. 50 årsverk i Karriere Oppland, fordelt på de seks karrieresentrene og sentraladministrasjonen.

Regionalt kompetanseforum

Hvert senter har et regionalt kompetanseforum, som består av partene i samarbeidet;

- Kommunene
- Regionsjef (leder av forumet i Nord-Gudbrandsdal)
- Oppland fylkeskommune
- Rektor videregående skole
- NAV
- Lokalt arbeidsliv
- Leder karrieresenteret

De regionale kompetanseforaene består av parter med delansvar for voksnes læring og koordinering av grunnopplæring på regionalt nivå. Foraene skal skape gode rammebetingelser for arbeidet lokalt/regionalt ved å sette kompetanse inn i en strategisk sammenheng, bidra til samarbeid, gi innspill til politikktutvikling og utvikle arenaer for kompetanseutvikling, erfaringsutveksling og gjennomføring av studier. Foraene har 4 faste møter pr. år.

Oppgaver

Alle sentrene bygger sin virksomhet på disse seks funksjonene

- Veiledning (studieveiledning, karriereveiledning)
- Videregående opplæring for voksne
- Koordinering, styrking og utvikling av rådgivertjenesten i det 13-årige skoleløpet
- Tilrettelegging for fagskole og høyere utdanning
- Nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov
- Motivasjon og rekruttering

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

Bakgrunn for samordningsforsøket

Det blir flere voksne som får rett til videregående utdanning, samtidig med at Karriere Oppland har fått redusert rammene i 2017 og forventer ytterligere kutt i årene framover. For å opprettholde kvaliteten på tjenestene til brukerne, så er det etablert et forsøksprosjekt med større grad av samarbeid mellom sentrene.

Forsøksperioden startet 1. april 2016 og går fram til 1. august 2017. Deretter skal sentrene enten gå tilbake til gammel ordning med to selvstendige enheter, eller bli sammenslått til ett senter - KO Gudbrandsdal med kontorsteder på Otta og på Vinstra.

KO MG er en viktig og naturlig samarbeidspartner for norddalen innenfor alle arbeidsoppgavene, men særlig innenfor karriereveiledning og opplæring for voksne. Sentrene samarbeider for å få til et bredere tilbud og for å få mer robuste undervisningsgrupper innenfor de vedtatte økonomiske rammene.

Sentrene har hatt mye samarbeid helt siden etableringen av Opus på 1990-tallet, men i ovennevnte prøveperiode har samarbeidet blitt formalisert. Det har ført til bedre oversikt over samlet oppgaveportefølje. Sentrene har blitt mer samkjørte på tjenester og på markedsføringen av tilbudene. På den andre siden er det krevende for en leder å koordinere to små kontorer, der flere ansatte har delte stillinger.

Ledelse

I prøveperioden har leder for KO NG vært leder for begge karrieresentrene, mens leder ved KO MG har fungert som avdelingsleder. Nåværende situasjon er at det ikke finnes nok kontorplasser, og det er derfor ikke mulig for felles leder å ha kontordager på Vinstra. Det har derfor ikke vært full effekt av å ha en felles leder.

Informasjonsflyt/kommunikasjon

I forsøksperioden har leder for KO NG vært leder for begge sentrene, men har ikke deltatt i faste møter i midtdalen (med regionalt kompetanseforum, næringslivet, regionale arbeidsgrupper og Nav). Det er fungerende avdelingsleder for KO MG som har representert KO i møtene i midtdalen, men han har ikke sittet i ledergruppen i Karriere Oppland i forsøksperioden. Det fører til begrenset informasjonsflyt.

Hvis informasjonsflyten skal være tilfredsstillende mellom samarbeidspartene så kreves det at en eventuelt felles leder for sentrene er representert i relevante møter både i nord- og midtdalen.

Mangel på gjensidig kommunikasjon til sentrene fra partnerskapet og andre nettverk, vil over tid svekke sentrenes posisjon og handlingsrom.

Lokalisering

Det er et komplett karrieresenter på Otta, som er bygd opp over mange tiår og som står sterkt blant våre innbyggere, de 6 kommunene og næringslivet. Regionen må ta vare på det gode tilbud, og fagligmiljøet. Det er viktig å ha nærhet til brukerne. KO NG har en bred vifte i tilbud på yrkesfag, studiekompetanse og fagskole, og gir opplæring og karriere- og/eller studieveiledning til flere hundre personer hvert år.

Desentralisert høgskoleutdanning står sterkt i norddalen og har ca. hundre deltakere hvert år. Med et lavt utdanningsnivå i Gudbrandsdalen er det viktig å ha fokus på god markedsføring av høgskoleutdanning og god tilrettelegging. KO NG har store lokaler, flere rom med teknisk utstyr for desentralisert utdanning, og lang meglerkompetanse. Det er for tiden arbeid på gang for å få til flere utdanningstilbud i samarbeid med NTNU og med Høgskolen i Innlandet (INN).

Et karrieresenter på Otta er en geografisk plassering som er gunstig for norddalen, både når det gjelder avstander, bussforbindelse og kontorfellesskapet i Skansen. Det er etablert samarbeid mellom karrieresenteret og regionrådet, og samarbeidet er stadig i utvikling. KO NG er samlokalisert bl.a. med regionkontoret, to opplæringskontor, oppfølgingstjenesten, Oppfølgingsenheten Frisk og Nord-Gudbrandsdal vidaregåande skule avdeling Otta (NgVgs). Det gir svært gode muligheter til samhandling innenfor arbeidsfelt. Et kontor på Otta gir også nærhet til de 12 ungdomsskolene i regionen som KO NG samarbeider med, fordi den regionale rådgiverkoordinatoren er ansatt i senteret.

Det er viktig at begge karrieresentrene har nødvendige funksjoner for rasjonell drift, hvis de skal bestå som selvstendige enheter.

I brevet fra Fylkesrådmannen til Regionrådene er det beskrevet at aktivitet og lokaler skal opprettholdes i Nord-Fron kommune.

Nye oppgaver samtidig med at de økonomiske rammene reduseres

Sentrene har fått flere og mer sammensatte oppgaver i takt med endringene i samfunnet.

Ungdomsopplæringa får etter hvert færre deltakere fordi folketallet i Oppland går ned. I voksenopplæringa ser en det motsatte. Sentrene får flere deltakere fordi at omstillingene i arbeidslivet øker, flere voksne får rett til videregående utdanning og det kommer flere voksne til sentrene som vil ha veiledning eller som vil ha utdanning. Det er også et økende antall fremmedspråklige som kommer til sentrene.

Vurdering

KO MG har til sammen 2,5 faste stillinger, mens KO NG har til sammen 3,5 faste stillinger. Få stillinger og flere delte stillinger gjør at dette er kontor som er sårbare for fravær og som er krevende å lede for en leder, ettersom de ansatte er fordelt på to kontorsteder med 3 mils avstand.

Brukere vil sannsynligvis ikke merke så mye til om det er ett eller to karrieresenter i Nord- og Midt Gudbrandsdalen. Det er nok på det administrative og faglige området en hadde merket mest forskjeller. Ved å få flere ansatte samlet på ett sted ville det bli en mer robust enhet med flere ansatte å spille på, større fagmiljø og større grad av tilstedeværelse. En ville også ha fått større muligheter for spesialisering. Gjennom å spare kjøp av kontorressurs fra de videregående skolene, spare penger på lederlønning og husleie, ville et sammenslått Karrieresenter kunne ha brukt flere midler direkte på brukerne.

Nærheten til et kontorsted hvor brukere treffer veiledere skal selvsagt likevel ikke undervurderes.

Karriere Oppland har fått redusert sine rammer i 2017, og må sannsynligvis forvente ytterligere kutt i årene framover. I brevet fra Fylkesrådmannen til Regionrådene er det beskrevet at aktivitet og lokaler skal opprettholdes i Nord-Fron kommune. På grunn av reduserte rammer vil økonomien for KO MG og KO NG totalt sett bli svekket hvis det skal betales to husleier, og hvis bemanningen skal være den samme. Det ser derfor ikke ut til å være tydelig samsvar mellom dette samordningsforsøket og de økonomiske innsparingstiltakene som signaliseres hos OFK.

Ettersom samordningsforsøket startet midt i et kalenderår/budsjettår, så har de to Karrieresentrene kjørt med to budsjett, handlingsplaner og to rapporteringskanaler m.m. i hele prøveperioden. Av samme grunn er ikke avtalene om kjøp av kontortjenester fra videregående endret eller avsluttet. Karrieresentrene har også forholdt seg til to eksamensskoler ettersom dette er en forsøksperiode. Det er derfor ikke grunnlag for å vurdere rasjonaliseringsgevinsten det ville ha vært å samle alt dette på ett senter.

En eventuell sammenslåing med Midt-Gudbrandsdal må ikke føre til en svekkelse av tilbudet i norddalen, og ledelsen må være lokalisert på Otta ettersom hoveddelen av aktiviteten foregår der. Antall kommuner og geografiske avstander tilsier også at Otta er lokalisering av ledelsen i et sammenslått Karrieresenter med felles ledelse, men med to lokasjoner.

Karrieresenteret i Nord-Gudbrandsdalen – tidligere kun benevnt som OPUS – har gjennom mange år betydd mye for kompetanseutvikling for voksne i vår region. I tillegg til fagutdanning, studieforberevende utdanning og formalisering av voksnes realkompetanse, har fleksibel desentralisert høgskoleutdanning vært svært viktig for samfunnsutviklingen i regionen.

Tilbudet i norddalen er innarbeidet, anerkjent og velkjent både innen privat sektor og offentlig sektor.

Det er viktig at OFK prioriterer voksnes læring i regioner der det er utfordringer med næringsutvikling, befolkningsnedgang og store avstander.

Karriere Oppland har i tillegg til karriereveiledning og utdanning for voksne, ansvar for regionale oppgaver som f.eks. deltakelse i regionalt kompetanseforum og i ulike regionale arbeidsgrupper. Sentrene har mye samarbeid når det gjelder utdanning. Men når det gjelder de regionale oppgavene som KO skal ivareta, så kan det være utfordrende for en felles leder å snakke både norddalen og midtdalen sin sak. En ny regioninndeling ville fjernet den utfordringen.

Regionalt Kompetanseutvalg behandlet saken i møte den 7.juni og støtter regionsjefens forslag til vedtak.

Regionsjefens forslag til vedtak:

1. Primært ønsker regionrådet å videreføre modellen med to selvstendige karrieresenter i hver sin region. Karrieresentrene forsetter sitt faglige samarbeid som er utviklet over tid.
2. Regionrådet kan støtte et felles Karrieresenter for Nord- og Midt Gudbrandsdalen lokalisert på to steder dersom ledelsen og hovedaktiviteten er lokalisert til Otta.
3. Dersom det skal etableres et Karrieresenter for de to regionene er det en forutsetning for regionrådet at den etableringen er lokalisert til Otta.

Vår ref.: 201606938-89
Deres ref.:

Lillehammer, 23. mars 2017

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

Samordningen ble avtalt prøvd ut i ett år med bakgrunn i at opplæringsrettigheter for voksne utvides og Karriere Oppland får et stadig større ansvar både fra politikere og administrasjon. Samtidig har Karriere Oppland fått redusert sine rammer i 2017 og må forvente ytterligere kutt i årene framover. Leder for Karriere Oppland (KO) Nord-Gudbrandsdal (NG) har i forsøksperioden vært leder for begge karrieresentrene, mens leder ved KO Midt-Gudbrandsdal (MG) har fungert som avdelingsleder for KO MG.

For å ivareta de økende oppgavene i en begrenset og liten organisasjon som Karriere Oppland har vi sett på organisering av personale og ressurser. Uavhengig av antall ansatte og oppgaver er alle virksomheter pålagt de samme merkantile/administrative oppgavene. De skal følge opp fylkeskommunens styringssignaler, ha egne handlingsplaner, rapportere på økonomi og tiltak, følge opp medarbeidere og medarbeiderundersøkelser, delta på ledersamlinger etc. For små karrieresentre med få ansatte (KO MG: 250%) er dette krevende både tidsmessig, administrativt og organisatorisk. Få ansatte gir også et lite robust arbeidsmiljø som er svært sårbart for endringer og fravær i personalet.

Forsøksordningen har vart over et begrenset tidsrom så ansatte mener de ikke har fått tatt ut alle de planlagte effektene, bla. samordning av økonomisystem. Prøveperioden, som er evaluert i felles personalmøte med alle ansatte, beskrives likevel som positiv.

Punkt som ble nevnt i evalueringsmøte:

- Blitt flinkere til å jobbe på tvers av oppgaver og tilhørighet.
- Trygghet i at det er back-up, flere om å kunne løse de oppgavene som kommer.
- Bedre felles plattform for arbeidet.
- Felles kontormøter har gjort det lettere å koordinere arbeidet/tilbudene.
- Skype fungerer fint i kontormøter.
- Blitt naturlig at en har tilbud til brukere (eks. dag for fremmedspråklige) for begge regionene.
- Naturlig for oss å tenke hele Dalen
- For brukerne betyr det ikke noe hva senteret heter eller hvem som er hvor. De kommer til karrieresenteret.
- Ser stor fremgang på økonomi, har blitt mye bedre etter at vi tok over selv. Vet nå, ikke bare tror hvordan det er (tidligere kjøpte de flere tjenester fra skolen).
- Kan bli bedre på innkjøp
- Kan innsparingene tas på organisering er det ok, være litt føre var i forhold til de innsparingene som vi vet kommer. Må ta noen organisatoriske grep for å møte dette.
- Linjene har vært litt uklare, hvem skal en forholde seg til. Viktig å presisere hvem som har hvilke roller i en evt. ny modell

Godt og variert tilbud til brukere og samarbeidet med kommunene og andre samarbeidspartnere anses som de viktigste elementene i karrieresentrene mandat. Fylkesrådmannen mener dette best kan ivaretas gjennom en samordning for mer effektiv drift med mindre avsatt tid til ledelse og mer tid ut mot brukerne. Samarbeid med kommuner, bedrifter, Nav m.fl. i Midt-Gudbrandsdal regionen vil ivaretas gjennom opprettholdelse av aktivitet og lokaler i Nord-Fron kommune. Kompetanseforumene i de to regionene vil bli videreført som nå, men det kan være aktuelt å drøfte om det kan være hensiktsmessig med et tettere samarbeid. Fylkesrådmannen foreslår at et eventuelt samordnet karrieresenter endrer navn til Karriere Oppland Gudbrandsdal.

Fylkesrådmannen ber om at saken legges fram og drøftes i kompetanseforumene og regionrådene i Midt- og Nord-Gudbrandsdal. Uttalelser fra regionene vil drøftes internt i fylkeskommunen før det tas stilling til om saken skal fremmes til politisk behandling.

Uttalelser sendes: Liv.Kari.Ringen@oppland.org innen 1. juni.

Med hilsen

Rasmus Olav Vigrestad
Fylkesrådmann

Regionrådet Nord-Gudbrandsdal

Saksnr: 2017/19 -1

Arkiv:

Saksbehandler:

Ole Aasaaren

Dato: 06.06.2017

Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
Sak 09/11	Regionrådet	16.06.2017

Digitaliseringsstrategi for kommunene i Nord-Gudbrandsdal

Vedlegg: Digitaliseringsstrategi for region Nord-Gudbrandsdal

Bakgrunn

Kommunene i region Nord Gudbrandsdal er i en situasjon med økende krav og forventninger til mer effektiv tjenesteproduksjon og tilbud om digitale tjenester fra myndigheter, innbyggere, næringsliv og andre samfunnsaktører.

I likhet med andre kommuner må regionen intensivere satsningen på informasjons – og kommunikasjonsteknologi, og bli kommuner som fokuserer på digital forvaltningskultur for å kunne imøtekomme kravene.

Ny teknologi skal gjøre det mulig å jobbe smartere, utnytte ressursene bedre og der igjennom øke tjenestekvaliteten. Blant annet vil det kunne bety mer tid for ansatte innenfor helse- og omsorgssektoren til å yte pleie og omsorg og raskere saksbehandling ovenfor innbyggerne.

Innbyggere og næringsliv har høye forventninger til kommunale, digitale tjenester. Kommunene opplever økende etterspørsel fra publikum om å kunne bruke selvbetjeningsystemer via digital teknologi og få svar i løpet av kort tid, også utenom ordinær kommunal åpningstid. Samtidig skal sensitiv informasjon og personvern håndteres.

For å lykkes med digitaliseringsarbeidet er det behov for ny kunnskap og kompetanse, og en tydelig strategi for kommunenes utvikling ved hjelp av IKT. Digitalisering skjer på alle områder i offentlig sektor. Det er også et utstrakt interkommunalt samarbeid på digitaliseringsområdet og signal om at kommunene ønsker å samarbeide om utviklingen for å nå sine mål.

Digitaliseringsstrategien er langsiktig og skal ta omsyn til framtidige behov og peke på hva som er kommunene sitt satsingsområde. IKT er et område i stor utvikling, og strategien skal være et verktøy for å sikre en trygg produksjon av tjenester, og være et hjelpemiddel for å bidra til innovasjon og nyskaping. IKT vil være et strategisk virkemiddel for kommunene sitt arbeid med omstilling, organisasjonsutvikling og økonomisk effektivisering av driften.

Digitaliseringsstrategien skal være et underlag for å sette kommunene i regionen i stand til å være digitalisert i 2020. Kommunene i region Nord-Gudbrandsdal skal levere digitale tjenester som gir innbyggerne og næringsliv et reelt digitalt førstevalg.

Organisering av arbeidet

Styret i RegionData vedtok i møte 3.11.2016, å starte et prosjekt for utarbeidelse av en digitaliseringsstrategi. Prosjektet ble etablert i januar med 4 arbeidsgrupper: 3 sektorielle og 2 tverrfaglige. Arbeidet ble slutført i juni 2017.

Mandatet fra styret var at det skal utarbeides en strategi for gjennomføring av digitaliseringsarbeidet for kommunene i regionen, bygd på KS sin “ Digitaliserings-strategi 2017 - 2020 for kommuner og fylkeskommuner” hvor kommunene skal være digitalisert i 2020.

Det ble inngått en avtale med Telenor som har bistått prosessen, og vært ansvarlig for utarbeidelse av strategien. Arbeidet med strategien har utløst kr. 300.000 i skjønnsmidler fra fylkesmannen.

Deltagere i arbeidsgruppa:

- Inga Gudrun Hyrve, Skjåk
- Egil Haug, Lom
- Roar Strand, Vågå
- Elin Teigmoen, Sel
- Bård Haugstulen, Dovre
- Vigdis Nedregård, Lesja
- Egil Barhaugen, RegionData
- Ivar Sorknes, Telenor

I tillegg har en rekke ansatte fra ulike fagområder og de tillitsvalgte vært involvert.

Framdrift:

Prosjektplan og status fra arbeidet i gruppene skal legges frem for styret i RegionData innan 15.juni 2016.

Del to – Lokale handlingsplaner

Lokal handlingsplan med aktiviteter og tiltak skal utarbeides lokalt i hver kommune årlig.

Digitalisering er mer enn teknologi

Digitalisering blir ofte betraktet som synonymt med ny teknologi og harde gevinster som automatiserte arbeidsprosesser, robotisering, og derigjennom frigjøring av tid for ansatte og innsparte midler. Disse aspektene er en naturlig del av digitalisering, men gir ikke et fullstendig bilde.

Kommunene vil utnytte digitaliseringen til å forsterke båndene til innbyggere, næringsliv og ansatte. Digitalisering av saksbehandling og digitale elementer i tjenesteproduksjonen vil gi helt nye muligheter for bruk av informasjon for å underbygge gode innbyggertjenester, og legge til rette for selvbetjeningsløsninger.

Målsetting

Den regionale digitaliseringsstrategien er utarbeidet med bakgrunn i vedtatt plan for digitalisering av KS.

Strategien skal peke på framtidige behov på regionens og kommunens felles satsningsområder mht.:

- Organisering av IT
- Gjennom digitale selvbetjeningsløsninger skal innbyggere, ansatte og næringsliv og andre brukere få tilgang til informasjon av døgnåpne tjenester, slik at de har et reelt digitalt førstevalg.
- Definere hovedlinjene for hvordan IKT skal støtte opp under planlagt tjenesteutvikling og bidra til å løse egne utfordringer.
- Sees i sammenheng med andre overordna strategier i kommunene.
- Tjenester skal tilbys for kommunikasjon med innbyggere, ansatte og næringsliv og må tilfredsstillende krav til universell utforming.
- Arbeidsprosesser og oppgaver skal være standardisert og forenkla gjennom bruk av digitale løsninger.
- Regionen ønsker å være blant de ledende innen velferdsteknologi.

De viktige forutsetningene for å nå målene i strategien er:

- En styringsmodell for Digitalisering av regionen
- Implementering av strategien i hver enkelt kommune
- Mandatet, organisering, rolle, ressurser og til RegionData
- Samhandling mellom området Digitalisering og IT samt de øvrige tjenesteområdene
- Utvikling av kompetanse og gjennomføringskapasitet
- Deling av beste praksis mellom kommunene
- Bestiller kompetanse i både kommunene og regionen
- Trygg og effektiv bruk av personopplysninger og informasjonssikkerhet
- Effektiv bruk av markedet for produkter og tjenester innen digitalisering og IT
- Etablere finansieringsmodell for investeringer og kostnader som motiverer for ønsket ny adferd
- Bruk av nasjonale felleskomponenter, aktiv påvirkning og tilrettelegging for smidig samhandling på tvers av forvaltningsnivåene
- Aktivt å søke om offentlige støtteordninger for å kunne etablere pilotprosjekt knyttet til digital samhandling mellom det offentlige og private; stat, KS, fylket og privat sektor.

Gevinstene ved gjennomføring av strategien (utfyllende beskrivelse i rapporten pkt 2)

Kvalitative gevinster:

- Bedre tjenester
- Økt bærekraft
- Høyere brukertilfredshet

Kvantitative gevinster:

- Økonomiske gevinster gjennom optimalisering av prosesser
- Bedre utnyttelse av IT programvare

- Bedre utnyttelse av kompetanse og fagressurser

Kompetanse

Kompetanse er viktig for utvikling av moderne digital forvaltning. Bruk av IKT krever ny kompetanse på alle nivå i kommunene. Politisk og administrativ ledelse trenger kompetanse for å kunne ta gode strategiske valg. De ansattes kompetanse i bruk av IKT er avgjørende for utvikling av en moderne digital forvaltning. Kommunene skal være krevende kunder i sine anskaffelser og har dermed også behov for god bestiller kompetanse.

Det foreslås i strategiplanen å etablere et prosjekt «Digital kompetanse». Mandat for prosjektet bør vedtas i RegionData. Det må også sette fokus på å øke lederes forståelse av digitalisering og gjennomføre en regional konferanse for ledere for å sikre ledelsesforankring og etablere en forståelse av hva digitalisering innebærer.

Vurdering

Regionens digitaliseringsstrategi har følgende visjon:

Kommunene skal tilby gode og tilgjengelige digitale tjenester som styrker dialogen med ansatte, innbyggere, turister og næringsliv og gir et utviklende lokalsamfunn.

Den utarbeida digitaliseringsstrategien definerer hovedlinjene for hvordan IKT skal støtte opp under tjenesteutvikling og bidra til å løse egne utfordringer.

Det er gjort et godt og grundig arbeid i digitaliseringsgruppa. Grunnlaget som er utarbeidet er viktig og avgjørende for å etablere plattform og digital utvikling i kommunene.

Digitalisering er et svært tydelige politiske budskap på nasjonalt nivå. Det er derfor ikke et spørsmål om kommunene skal velge å prioritere en forsterket satsing, men i større grad en vurdering av omfanget og hastigheten i arbeidet.

Kommunene er ikke alene om å arbeide for å digitalisere tjenesteområdene sine. Finansnæring, energibransjen, dagligvarehandel osv. blir stadig mer digitalisert. Innbyggerne er derfor allerede godt kjent med digitalisering av hverdagen gjennom kontakten mot andre samfunnsaktører.

Strategien må støttes opp av hver enkelte kommunens handlingsplan som skal beskrive egne mål, tiltak og gevinster. Strategien understreker at kommunene må utvikle lokale tiltak, med egne handlingsplaner (mål, tiltak og gevinster) i løpet av høsten 2017.

Kommunene må følge opp strategien gjennom å inngå nye tjenesteavtaler, utvikle egen og ansattes kompetanse, tenke kapasitet på tvers, utfordre eksisterende roller og gjennomføringsevne for å nå ambisjonsnivået som ligger til grunn.

Digital kommunikasjon skal være hovedregelen når kommunene i regionen kommuniserer med innbyggerne og næringslivet. Teknologi gir nye muligheter for økt demokratisk deltakelse og bedre tjenester, men gjør samtidig at innbyggerne må forholde seg til en stadig mer digitalisert hverdag.

Digital kompetanse blant innbyggerne er en forutsetning for å lykkes med digitalisering. Enkelt kommuner i regionen har med suksess bidratt til å senke den digitale terskelen for eldre ved å gjennomføre kurs i bruk av digitale media.

Det er også grunn til å understreke at nettilgangen hos innbyggere og næringsliv er en del av forutsetningen for å nå ambisjonene i digitaliseringsstrategien. Kommunene må derfor fortsette sitt arbeid med å tilrettelegge for bedre breibandtilgang.

Digitalisering vil også fungere som drivkraft for innovasjon og økt produktivitet innen kommunal sektor. Utviklingen av velferdsteknologi er et godt eksempel på en slik tjenesteproduksjon.

Erfaringer fra danske kommuner som har smartcity-konseptet og har samarbeidet med sterke digitale aktører viser at i tillegg til innbyggerkompetansebygging har kommunen også fått flere næringsetableringer som følge av satsinga og det samarbeidsdrevne innovasjonsarbeidet.

Det kan være grunnlag for kompetanseutviklingsarbeid i partnerskap med for eksempel regional finansnæring og kommunalt eide nettselskap.

Regionsjefen legger fram saken under forutsetning av at styret i RegionData slutter seg til den framlagte strategien i sitt møte den 13.juni.

Regionsjefens forslag til vedtak:

1. Regionrådet slutter seg til innhold og vurderinger som er gjort i den framlagte «Digitaliseringsstrategi for region Nord-Gudbrandsdal»
2. Den framlagte strategien legges fram til behandling i de samarbeidende kommunene.
3. Regionrådet ber om at kommunene i løpet av høsten 2017 starter et arbeid med å utvikle kommunevise handlingsplaner med utgangspunkt i vedtatt strategi. Kommunevise handlingsplaner beskriver egne mål, tiltak og gevinster.

Regionrådet Nord-Gudbrandsdal

Saksnr: 2017/5 -21

Arkiv:

Saksbehandler:

Ole Aasaaren

Dato: 01.06.2017

Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
Sak 10/11	Regionrådet	16.06.2017

NRK 's Sommertog 2017

Vedlagt: Søknad fra Dovre kommune

Bakgrunn

NRK's Sommertog skal ha 40 stopp til sammen i løpet av sommeren 2017. Dombås stasjon skal være et av hoved stoppene langs strekningen, og toget kommer til Dombås fredag 7.juli.

Togreisen skal filmes «minutt for minutt» kombinert med radiosendinger. Sommeråpent skal ha direkte sending fra Dombås stasjon den 7.juli om kvelden. Den 8.juli kjører toget til Åndalsnes med en innlagt 10 minutter stopp på Bjorli. Toget kommer tilbake til Gudbrandsdalen den 11.juli med innlagt 10 minutter stopp på Lesja, Dovre og Otta. Vinstra får en lengre stopp med sendinger om kvelden den 11.juli.

NRK har regien for alt som skal skje på TV og radio, og inviterer kommunene til å lage lokale arrangement. Dovre kommune har etablert samarbeid med Nasjonalparkriket Reiseliv AS og andre samarbeidsparter. I søknaden skriver Dovre kommune at arrangementet vil ha både et lokalt og et regionalt perspektiv.

Dovre kommune søker om kr 150.000 til gjennomføring av aktiviteten knyttet til sommertoget.

Firmaet Trollbinde er innleid for å administrere arbeidet med tilretteleggingen.

Regionrådet for Midt-Gudbrandsdal støtter tilsvarende produksjon på Vinstra den 11.juli med kr. 150.000

Vurdering

NRKs satsing på Sommeråpent og konseptet «minutt-for-minutt», bl.a. med å følge Hurtigruten etter kysten, har vært en suksess. Det har lenge vært etterlyst fokus på Innlandet i en lignende type produksjon og i fjor sommer var det et opplegg rundt Mjøsa og Skibladner. Denne sommeren ble det jernbanens tur, og det er bra for vår region at Dombås ble prioritert med lang stopp underveis på turen langs Dovrebanen.

Visit Lillehammer og Lillehammer regionen gjorde seg noen erfaringer i fjor da de hadde et vellykket arrangement ved Mjøsa på Lillehammer den 14. juli 2016 da NRK og Skibladner var på besøk.

De nevner i sin evaluering bl.a. følgende som viktige suksessfaktorer:

- Samarbeid mellom destinasjonsselskapet, kommunen og næringslivet.
- Samarbeid med TV-produksjon (NRK)
- Engasjement, dugnad og frivillig arbeid.
- Viktig med innhold av høy kvalitet og innhold som skaper oppmerksomhet og ”snakkes om”.

Sommertogets besøk i vår region er en unik mulighet til å øke kjennskapen og attraktiviteten til området, både med tanke på tilreisende, hytteinnbyggere og lokalbefolkning. Erfaringen fra lignende direkte sendinger viser at TV som medium oppnår en oppmerksomhet som vanskelig kan kjøpes via andre informasjonskanaler.

For fullt ut å nyttiggjøre seg av denne muligheten, og få den oppslutningen og eksponeringen man ønsker, er en avhengig av å lykkes med et godt arrangement. Det må bli en folkefest med god atmosfære, positiv dølkultur og gjestfrihet. Det krever god organisering og et bredt samarbeid mellom både offentlige, private og frivillige aktører.

Regionsjefen foreslår at regionrådet støtter aktiviteten med kr. 150.000.

Regionsjefens forslag til vedtak:

1. Regionrådet for Nord - Gudbrandsdal bevilger inntil kr. 150.000 til Dovre kommune til gjennomføringen av «Sommertoget minutt for minutt» med bl.a. sendinger i NRKs «Sommeråpent».
2. Bevilgningen dekkes av partnerskapsmidler.



DOVRE KOMMUNE

Regionrådet Nord- Gudbrandsdal
v/ regionsjef Ole Aasaaren

Vår ref
2017/117/4/

Deres ref:

Saksbehandler
Anethe Kleven
910 00 414

Dato
04.05.2017

NRK Sommertoget, sending/ arrangement fra Dombås stasjon 7. juli. Søknad om tilskudd.

Sommertoget i regi av NRK vil ha stopp på Dombås stasjon 7. juli 2017. Sommertoget vil ha til sammen 40 stopp med sendinger i løpet av sommeren 2017. Dombås stasjon skal være en av hoved stoppene langs strekningen, med sending av sommeråpent på kveldstid, radiosendinger lokalt og minutt for minutt sending langs strekningen Oppdal- Dombås- Åndalsnes- Dombås- Vinstra i vårt område.

NRK har regien for alt som skal skje på tv og radio, og inviterer kommunene til å lage lokale arrangement i tilknytning til dette.

Dovre kommune knytter til seg samarbeidsparter til gjennomføring av arrangement på stasjonen og vil spille inn aktiviteter og innhold til NRK sine sendinger.

Vi setter opp et budsjett for gjennomføring, og vil søke Regionrådet Nord- Gudbrandsdal og næringsfondet i Dovre kommune.

For Dovre kommune og regionen vil det være en unik mulighet til og synliggjøre det vi kan tilby turister, besøkende og tilflyttere.

Dette blir organisert som et prosjekt med planlegging og gjennomføring av aktiviteter og arrangement til den 7. juli 2017.

Prosjektet er et samarbeid med Dovre kommune og Nasjonalparkriket reiseliv, og i tillegg vil en knytte til seg andre samarbeidsparter som vil ha interesse for å bidra inn i prosjektet.

Arrangementet vil ha et lokalt og regionalt perspektiv. Vi ønsker å trekke inn artister, folk og hendelser som vil markedsføre vårt område på en god måte.

Vi søker Regionrådet Nord- Gudbrandsdal om kr. 150 000,- til gjennomføring av prosjektet. Se vedlagte budsjett og finansieringsplan.

Regionrådet Nord-Gudbrandsdal

Saksnr: 2010/23 -28

Arkiv:

Saksbehandler:

Ole Aasaaren

Dato: 29.05.2017

Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
Sak 11/17	Regionrådet	16.06.2017

Utvikling og formalisering av samarbeidet mellom NTNU og region Nord-Gudbrandsdal

Saksutredning

Samfunnet og arbeidslivet blir stadig mer komplekst og arbeidsmarkedet endrer seg raskere enn før. Det stiller høye krav til kunnskap og omstillingsevne for den enkelte og for virksomheter innen både offentlig og privat sektor.

Oppland er et fylke med lavere vekst i både arbeidsplasser og verdiskaping enn landsgjennomsnittet. Næringsstrukturen er preget av stor andel primærnæringer, samtidig som vi har sterke industrimiljø og reiselivsdestinasjoner på nasjonalt ledende nivå. Offentlig sektor preges av kommuner som er under press på grunn av aldersstruktur og negativ befolkningsutvikling.

Oppland har et av landets laveste utdanningsnivå utover videregående opplæring, selv om det har vært en positiv utvikling de seinere årene.

I perioden 2010 til 2014 har det vært i underkant av en prosent vekst i sysselsettingen i fylket og fem prosent nasjonalt. 35 prosent av arbeidsplassen ei Oppland er i offentlig sektor, mens andelen nasjonalt er 30 prosent.

Når det gjelder innovasjon, nyetableringer og FoU-virksomhet kommer Oppland dårlig ut i nasjonal sammenheng.

Det er en større andel arbeidsplasser innen reiselivet i Oppland enn landsgjennomsnittet. Videre er Oppland landets største hyttefylke og har et stort og økende antall fritidsinnbyggere.

Norge er i en omstilling fra å basere seg på det svarte karbonet til det grønne. Oppland har naturgitte forutsetninger for å utvikle flere grønne arbeidsplasser.

Utfordrende utviklingstrekk og mulighetsområdene for Oppland gjelder i hovedsak i samme grad for Nord-Gudbrandsdal.

Vurdering

For å håndtere utfordringene og utnytte mulighetene vi har, er tilgang på rett kompetanse og tilstrekkelig arbeidskraft helt nødvendig. Denne kompetansen må arbeidstakere, næringsliv og offentlig sektor utvikle gjennom kontakt og samarbeid med kompetansemiljø som innehar de kvalitetene som trengs for å utvikle vårt samfunn i riktig retning.

I vår region har fylkeskommunens Karrieresenter spilt en viktig rolle i arbeidet med å legge til rette for desentralisert høgskoleutdanning og fagopplæring for voksne gjennom mange år. Det har skjedd i et samarbeid med flere forskjellige høgskolemiljø, men i særlig grad Høgskolen i Hedmark. Hovedtyngden av kompetansetilbud har vært innenfor typisk offentlig sektor.

Næringslivet har kontakter med nasjonale kompetansemiljø, inkludert FoU institusjoner. Men disse utviklingsmiljøene har i svært liten grad vært bearbeidet med bistand fra offentlig sektor med sikte på å ha et formalisert og systematisk nettverk og tilstedeværelse i vår region.

1.januar 2016 fusjonerte NTNU med høgskolene i Gjøvik, Ålesund og Sør-Trøndelag. Det betyr at vi har fått et universitet i Oppland.

Regionrådsleder, ordfører i Sel og regionsjefen besøkte universitetet på Gjøvik den 16.mars i år og vi hadde besøk fra NTNU på felles formannskapsmøte den 27.april. I felles formannskapsmøte deltok også representanter fra Karrieresenteret og Gudbrandsdal Industrinettverk. Begge disse møtene ga oss innsyn i et kompetansemiljø som kan gi vår region et løft for samfunns- og næringsutviklingen. NTNU sin tilstedeværelse på Gjøvik gir oss nå en ny mulighet – og det viktigste er kanskje at NTNU er på tilbudssiden.

Det er mye opp til vår region hvordan vi kan gripe denne muligheten og hvilken forskjell et formalisert samarbeid med NTNU kan utgjøre for oss. Vi må prioritere og vi må på bakgrunn av behov i næringsliv og offentlig sektor evne og «bestille» fra NTNU miljøet. Vi må også ha en fleksibilitet i samarbeidet som gjør at det er rom for å løfte inn nye aktuelle samarbeidstema når de oppstår.

Når vår region drøfter temaet «samarbeid med høgskole- universitetsmiljø» har det som oftest dreid seg om utdanningstilbud. Det vil også være en viktig i et utvidet samarbeid med NTNU.

Men i den påbegynte kontakten med NTNU vil regionsjefen understreke behovet for at vi som region søker en arena for inspirasjon til entreprenørskap og innovasjon gjennom bruk av forskningsbasert kunnskap. Denne inspirasjonen trengs både innenfor privat næringsliv og offentlig sektor.

Erfaringene viser at man oppnår god effekt når næringslivet, forskningsmiljø og det offentlige virkemiddelapparatet samarbeider.

Uten å forskuttere et utredningsarbeid har begrep som Innovasjonssenter vært brukt i sammenhenger for å forklare hva vi kan få til sammen med NTNU.

For å komme videre i et arbeid mot en sterkere formalisering av samarbeidet med NTNU må det gjøres et arbeid som kan organiseres som et forprosjekt – selv om vi ikke skal se på samarbeidet som et prosjekt med en avgrenset varighet.

Et forprosjekt kan blant annet avklare målsettinger, fagområder og deltakere i et formalisert nettverk. Forprosjektet må også danne grunnlag for eventuelle avtaler som kan inngås med NTNU.

Aktuelle deltakere i forprosjekt

Regionsjefen vil trekke fram noen aktuelle deltakere inn i et forberedende arbeid. Prosessen vil avklare om andre trekkes inn i arbeidet.

A: Karrieresenteret - Hvilken rolle kan Karrieresenteret ha?

- Karrieresenteret må ha god kunnskap om kompetansebehovet i norddalen - hvilke av disse fagområdene som dekkes av NTNU og utdanningsstrukturen ved NTNU.
- Etablere kontakt med studenter fra Nord-Gudbrandsdal/Gudbrandsdal. F.eks. gjennom egen facebook side.
- Etablere kontakt med næringsliv og kommuner med formålet
 - Dialog om kompetansebehov i enkeltbedrifter/nettverk/kommuner.
 - Informere om relevante modeller for tilrettelagte studiemodeller.
 - Dialog om relevante utviklingsprosjekt basert på faglige problemstillinger som dekkes av NTNU
 - Kartlegge relevante sommerjobber og formidle til et nettverk av studenter via FB.
 - Dialog med næringsliv om aktuelle bacheloroppgaver og masteroppgaver basert på fagområder som NTNU dekker.

B: NTNU - v/ direktør Inge Øystein Moen eller andre fra miljøet ved NTNU

Regionsjefen vil eksemplifisere kontakten med NTNU med fire kulepunkter som er tilbakemeldinger fra NTNU etter felles formannskapsmøte den 27.april.

- Inge Ø. Moen var samme dag på bedriftsbesøk hos Norsk Kleber og deltok også på styremøte i Gudbrandsdal Industrinettverk (GIN)samme dagen. Møtene karakteriseres som meget nyttige for begge parter.
- NTNU har særlig kompetanse på vedovner og filtrering (relevant for Norsk Kleber og Interfil)
- Inge Ø. Moen beskriver etter møtet flere konkrete aktuelle utviklingsprosjekt mot etablert industri norddalen.
- Inge Ø. Moen refererer til kontakt med utenlandske samarbeidspartnere med fokus på smart landbruk og kvalitetslandbruk, og som er interessert i et samarbeid med Norge. Et helt nytt forprosjekt i Lom «Arne Brimis mat - og fjellakademi» kan være en samarbeidsmulighet.

C: Gudbrandsdal Industrinettverk (GIN)– har allerede valgt sin representant

- GIN har allerede uttrykt ønske om bedriftstur til NTNU Gjøvik og andre relevante miljø
- GIN har gjennom Regionalt kompetanseforum meldt inn behov for nærmere kontakt med kompetansemiljø innenfor ingeniørfag.

Oppsummering

Målet er å framskaffe ny kunnskap, dele kunnskapen og ta den i bruk. Det må bygges nettverk mellom regionens relevante og sentrale aktører fra næringsliv, offentlige aktører og FOU miljøer tilknyttet NTNU.

Regionsjefen vil anbefale at det etableres en forprosjektgruppe som har som oppgave å arbeide fram et grunnlag for å formalisere samarbeidet mellom NTNU og aktuelle samarbeidspartnere i Nord-Gudbrandsdal.

Oppgave for prosjektgruppa:

- Hovedoppgaven for gruppa er å beskrive mulige modeller for samhandling mellom NTNU og relevante miljø i Nord-Gudbrandsdal.
- Prosjektgruppa må vurdere aktuelle områder for samarbeid og nettverk innenfor kompetansetilbud, næringsutvikling og FOU arbeid.
- Prosjektgruppa må vurdere dagens organisatoriske infrastruktur, og eventuelt behov for etablering av nye nettverk og møteplasser.
- Dersom det riktige grepet er å inngå en avtale må det avklares hvilke parter som er en del av avtalen.
- Prosjektgruppa må vurdere hva som kreves av tilrettelegging og eventuelt sekretariat for at relevante aktører skal møtes.
- Prosjektgruppa skal belyse økonomiske konsekvenser ved samarbeidsmodellen(e)
- Andre relevante forhold som er viktig å vurdere i et forberedende arbeid.

Aktuelle medlemmer i prosjektgruppe:

- Gudbrandsdal Industrinettverk - bedriftsleder
- Karrieresenteret Nord – Gudbrandsdal – daglig leder
- Nærings sjef - valgt av 6 K Næring
- Regionkontoret Nord – Gudbrandsdal - næringsutvikler
- NTNU
- OFK v/regional enheten

Prosjektgruppa kan knytte til seg ressurspersoner ved behov.

Regionrådet er prosjekteier og organiserer forprosjektet. Prosjektgruppa rapporterer til regionrådets arbeidsutvalg.

Regionsjefen vil oppfordre til at ambisjonsnivået for samarbeidet med NTNU legges høyt. Vår region trenger å åpne nye muligheter, og vår erfaring er at NTNU ønsker å være en utviklingskraft i hele Innlandet.

Regionsjefens forslag til vedtak:

- 1) Regionrådet slutter seg til regionsjefens forslag om etablering av forprosjektgruppe for å formalisere utviklingsarbeidet mellom NTNU og Nord-Gudbrandsdal.
- 2) Arbeidet skal ferdigstilles innen 1. november