

**NOU**

Norges offentlige utredninger **2016:7**

# Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn



# Norges offentlige utredninger 2016

Seriens redaksjon:  
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
Informasjonsforvaltning

---

1. Arbeidstidsutvalget  
*Arbeids- og sosialdepartementet*
2. Endringer i verdipapirhandelloven  
– flagging og periodisk rapportering  
*Finansdepartementet*
3. Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til  
kunnskapsøkonomi  
*Finansdepartementet*
4. Ny kommunelov  
*Kommunal- og moderniseringsdepartementet*
5. Omgåelsesregel i skatteretten  
*Finansdepartementet*
6. Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2016  
*Arbeids- og sosialdepartementet*
7. Norge i omstilling – Karriereveiledning  
for individ og samfunn  
*Kunnskapsdepartementet*

**NOU**

Norges offentlige utredninger **2016:7**

# Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn

Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 27. mars 2015.  
Avgitt til Kunnskapsdepartementet 25. april 2016.

ISSN 0333-2306  
ISBN 978-82-583-1271-7

---

07 Aurskog AS



## Til Kunnskapsdepartementet

Ved kongelig resolusjon 27. mars 2015 oppnevnte regjeringen Solberg et utvalg som skulle utrede et helhetlig system for karriereveiledning. Utvalget avgir med dette sin innstilling.

Oslo, 25. april 2016

Roger Kjærgård  
(leder)

Inga H. Andreassen

Ingjerd Espolin Gaarder

Ingunn Hagen

Erik Hagaseth Haug

Kjersti Isachsen

Mona Mathisen

Peter Plant

Geir Syvertsen

---

Ida Annette Grobakken  
(sekretariatsleder)

Tonje Foosnæs Gravås

Ann Kristin Nilsen

Halvor Gillund Knudsen

Erik Sandvik

Guro Johansen

Hilde Engerbakk



## Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning og sammendrag .....</b>	9	5.4.2	Internasjonale eksempler .....	44
1.1	Utvalgets hovedanbefalinger .....	10	5.5	Vurderinger og anbefalinger for styring og samordning .....	46
1.2	Utredningens struktur og oppbygning .....	12	5.6	Vurderinger og anbefalinger for kvalitet og profesjonalitet – Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning .....	49
<b>2</b>	<b>Utvalgets mandat, sammensetning og arbeidsform .....</b>	13	5.6.1	Karrierekompetanser og rammeplan for karrierekompetanser .....	50
2.1	Utvalgets oppnevning og mandat ..	13	5.6.2	Kompetansestandarder for karriereveiledere i tråd med rollebeskrivelsene fra NICE .....	51
2.2	Utvalgets sammensetning .....	14	5.6.3	Kvalitetssikring – indikatorer, evalueringsregime og nasjonal statistikk .....	53
2.3	Utvalgets arbeid .....	15	5.6.4	Etiske retningslinjer .....	53
<b>3</b>	<b>Utvalgets forståelse av mandatet .....</b>	17	5.7	Vurderinger og anbefalinger for kvalitet og profesjonalitet – forskning og ny kunnskap i norsk kontekst .....	54
3.1	Definisjoner av øvrige sentrale begreper som benyttes .....	18	5.8	Innspill til utvalget .....	55
3.2	Vurderinger knyttet til rettigheter	19	5.9	Anbefalinger oppsummert .....	55
<b>4</b>	<b>Karriereveiledning: Bakgrunn, mål og begrepsbruk .....</b>	21	5.10	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	56
4.1	Framvekst og utvikling av karriereveiledning .....	21	<b>6</b>	<b>Karrieresentre og partnerskap</b>	57
4.2	Politiske mål for karriereveiledning .....	22	6.1	Overganger i den voksnes karriereutvikling .....	57
4.3	Ulike typer veiledningsinnsatser ..	23	6.2	Kunnskapsgrunnlaget .....	58
4.4	Metastudier av karriereveiledningens potensielle effekter	23	6.2.1	Innspill til utvalget knyttet til partnerskap og karrieresentre .....	58
4.4.1	Begrensninger ved effektstudier ..	25	6.3	Fylkesvise partnerskap for karriereveiledning og karrieresentre – dagens tilbud .....	59
4.5	Karriere og karriereveiledning .....	25	6.3.1	Formål med fylkesvise partnerskap for karriereveiledning .....	60
<b>5</b>	<b>Et helhetlig system for livslang karriereveiledning .....</b>	27	6.3.2	Tilskuddsordningen .....	60
5.1	Ulike elementer i et helhetlig system .....	27	6.3.3	Nasjonalt oppfølging av partnerskapene og etableringen av Nasjonal enhet for karriereveiledning .....	61
5.1.1	Et helhetlig system i et europeisk perspektiv .....	29	6.3.4	Fylkesvise partnerskap – status og funksjon .....	61
5.2	Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningstjenestene ....	29	6.3.5	Fylkesvise karrieresentre – status og funksjon .....	62
5.2.1	Offentlig satsing på kvalitet og profesjonalitet fram til i dag .....	29	6.4	Partnerskap for karriereveiledning – vurdering og anbefalinger .....	65
5.2.2	Hva innebærer høy kvalitet innen karriereveiledning? .....	30	6.4.1	Utvalgets anbefaling for fylkesvise partnerskap .....	66
5.2.3	Profesjonalitet og profesjonalisering .....	32	6.5	Karrieresentrene i fylkene – vurdering og anbefalinger .....	68
5.2.4	Etiske retningslinjer .....	33	6.5.1	Bakgrunn og vurderinger .....	68
5.2.5	Kompetansestandarder og utdanningstilbud .....	35			
5.2.6	NICE – veilederkompetanse og utdanningstilbud .....	36			
5.3	Et komplekst aktørbilde .....	40			
5.4	Sammenbindende grep for kvalitet og profesjonalitet .....	41			
5.4.1	Sammenbindende grep per i dag ..	41			

6.5.2	Karriereveiledning til befolkningen – karrieresentrenes kjerneoppgave	76	8.2.1	Organisering og rettigheter	136
6.5.3	Økt kapasitet gjennom utvidet tilbudsportefølge	77	8.2.2	Tilgang og kvalitet	137
6.5.4	Samfunnsmessige nyttevirksomheter	79	8.2.3	Rådgiverrollen	138
6.5.5	Kompetansestandarder for ansatte ved karrieresentre	80	8.2.4	Utdannings- og yrkesrådgivning er hele skolens oppgave	139
6.6	Anbefalinger for forvaltning og finansiering av karrieresentre	80	8.2.5	Voksnes tilgang til rådgivning i grunnopplæringen	140
6.6.1	Alternativer for forvaltning av karrieresentrene	81	8.2.6	Samarbeid: Andre aktører i grunnopplæringen	141
6.6.2	Karriereveiledning for alle over 19 år som fylkeskommunal oppgave – begrunnelser	84	8.2.7	Innspill til utvalgets arbeid	142
6.6.3	Finansiering av karrieresentrene ..	85	8.3	Utvalgets vurderinger og anbefalinger	143
6.6.4	Alternativ løsning	87	8.3.1	Hele skolens oppgave	143
6.7	Karrieresentrene og de fylkesvise partnerskapene	87	8.3.2	Karriereveiledning i fremtidens skole	143
6.8	Samarbeid mellom karriere sentrene og det nettbaserte karriereveiledningstilbudet	89	8.3.3	Sentrale elementer for god karriereveiledning	143
6.9	Utvalgets anbefalinger oppsummert	89	8.3.4	Styringsstruktur og tilbudsutvikling	144
6.10	Økonomiske og administrative konsekvenser	90	8.3.5	Fra utdanning- og yrkesrådgivning til karriereveiledning	145
<b>7</b>	<b>Karriereveiledningstilbud på nett</b>	92	8.3.6	Delt rådgivningsfunksjon	145
7.1	Innledning	92	8.3.7	Fra funksjon til egen stillingskategori: Karriereveileder	146
7.2	Karriereveiledningstilbud på nett i Norge i dag	96	8.3.8	Ut av skolen, eller ikke?	147
7.2.1	Det ikke-offentlige nettbaserte tilbudet	97	8.3.9	Kompetansekrav uavhengig av om man oppretter en ny stillingskategori	148
7.2.2	Det offentlige nettbaserte tilbudet	99	8.3.10	Undervisningskompetanse i faget utdanningsvalg	149
7.3	Bakgrunn og analyser	106	8.3.11	Et karriereveiledningsfag for elever på studieforberedende program	150
7.3.1	Kunnskapsgrunnlag og internasjonale erfaringer	106	8.3.12	Karriereveiledning inn i lærerutdanningene	150
7.3.2	Analyser og piloter – Norge	114	8.3.13	Rettigheter	150
7.4	Utvalgets anbefalinger	120	8.3.14	Kjønnsperspektiver i grunnopplæringens karriereveiledning	151
7.4.1	Premisser for et nettbasert karriereveiledningstilbud i Norge	122	8.3.15	Flerkulturelle perspektiver i karriereveiledning	153
7.4.2	Modell for et nettbasert karriereveiledningstilbud i Norge	123	8.3.16	Ressurs for karriereveileder dersom denne ikke blir en egen stillingskategori	153
7.4.3	Nettbasert karriereveiledning – del av en helhet	127	8.3.17	Grunnopplæringen og den nettbaserte karriereveiledningstjenesten	154
7.4.4	Anbefalinger for forvaltning av et nettbasert karriereveiledningstilbud	128	8.4	Utvalgets anbefalinger oppsummert	154
7.5	Økonomiske og administrative konsekvenser	131	8.5	Økonomiske og administrative konsekvenser	155
<b>8</b>	<b>Karriereveiledning i grunnopplæringen</b>	133	<b>9</b>	<b>Karriereveiledning i fagskolene og folkehøgskolene</b>	158
8.1	Overganger i grunnopplæringen ..	133	9.1	Karriereveiledning i fagskolene	158
8.2	Tilbudet i dag	135			

9.1.1	Vurdering og anbefaling .....	159	11.2.5	NAVs digitale brukertjenester .....	180
9.2	Karriereveiledning i folke- høyskolene .....	159	11.2.6	Utviklingsplaner for NAVs netttilbud .....	181
9.2.1	Vurdering og anbefaling .....	159	11.2.7	Samarbeidsflaten mellom NAV og fylkeskommunen om partnerskap for karriereveiledning og karriere- senter .....	182
9.3	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	160	11.3	Vurderinger av veilednings- tilbudet i NAV .....	184
<b>10</b>	<b>Karriereveiledning i universiteter og høyskoler .....</b>	<b>161</b>	11.3.1	Utfordringer – veiledning hos NAV .....	184
10.1	Innledning .....	161	11.3.2	Utfordringer – samhandlingsflaten mellom NAV og karrieresentrene	185
10.2	Overganger i høyere utdanning ...	161	11.3.3	Innspill til utvalget .....	188
10.3	Dagens tilbudsstruktur .....	163	11.4	Utvalgets anbefalinger .....	188
10.3.1	Formålet med karrieretjenester i universitets- og høyskolesektoren	163	11.5	Utvalgets anbefalinger oppsummert .....	190
10.3.2	Tilgang og innhold .....	163	11.6	Administrative og økonomiske konsekvenser .....	190
10.3.3	Organisering .....	164	<b>12</b>	<b>Karriereveiledning for integrasjon .....</b>	<b>191</b>
10.3.4	Aktiviteter og tilbud .....	165	12.1	Innledning .....	191
10.3.5	Samarbeid med andre aktører .....	165	12.1.1	Overganger – fra Storskog til jobb	191
10.4	Vurdering av dagens tilbuds- struktur .....	166	12.2	Karriereveiledning for arbeid, livslang læring og inkludering .....	192
10.4.1	Styring og organisering av karriereveiledningen i høyere utdanning .....	167	12.2.1	Karriereveiledning spesielt nyttig for nyankomne innvandrere .....	192
10.4.2	Innhold og kompetanse i karrieretjenestene .....	169	12.2.2	Innvandrere og arbeidsmarkeds- status .....	193
10.4.3	Samarbeidsflater .....	170	12.2.3	Innvandring – noen tall .....	194
10.4.4	Noen internasjonale eksempler ...	172	12.3	Dagens tilbudsstruktur .....	194
10.4.5	Innspill til utvalget .....	172	12.3.1	Tilgang til karriereveiledning forankret i introduksjonsloven .....	194
10.5	Utvalgets anbefalinger .....	172	12.3.2	Voksne innvandreres tilgang til rådgivning i grunnopplæringen ...	195
10.5.1	Tilgang .....	173	12.3.3	Vurderinger av dagens tilbud .....	196
10.5.2	Innhold og kvalitet .....	174	12.4	Kunnskapsgrunnlag .....	198
10.5.3	Nasjonale føringer .....	174	12.4.1	Eksempler og prosjekter fra praksisfeltet i Norge .....	198
10.5.4	Nettbasert karriereveiledning .....	175	12.4.2	Forskning og kunnskapsgrunnlag	201
10.6	Utvalgets anbefalinger oppsummert .....	175	12.4.3	Kunnskapsgrunnlaget – samlet og oppsummert .....	203
10.7	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	176	12.4.4	Innspill til utvalget .....	203
<b>11</b>	<b>Karriereorientert veiledning i NAV .....</b>	<b>177</b>	12.5	Utvalgets anbefalinger .....	204
11.1	Innledning .....	177	12.6	Utvalgets anbefalinger oppsummert .....	206
11.1.1	Overganger – ut og inn i arbeid ...	177	12.7	Administrative og økonomiske konsekvenser .....	206
11.1.2	Arbeidsrettet oppfølging, karriere- veiledning og karriereorientert veiledning – begrepsbruk .....	178	<b>13</b>	<b>Karriereveiledning i Forsvaret</b>	<b>207</b>
11.2	Veiledning og brukeroppfølging i NAV .....	178	13.1	Utfordringer når det gjelder personalforvaltning i Forsvaret .....	207
11.2.1	Formål med veiledningen i NAV ..	178	13.2	Dagens tilbud om karriere- veiledning i Forsvaret .....	207
11.2.2	NAVs ansvarsområder og tilgang til veiledning .....	179			
11.2.3	Kvalitet i veiledningen – Veiledningsplattformen .....	179			
11.2.4	Bruk av tiltaksleverandører i veiledning og oppfølging av brukere .....	180			

13.2.1	Vurdering .....	208	15.1.3	Anbefalinger for karriere- veiledningstilbud på nett .....	213
13.2.2	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	208	15.1.4	Anbefalinger for grunn- opplæringen .....	214
<b>14</b>	<b>Karriereveiledning i kriminal- omsorgen .....</b>	<b>209</b>	15.1.5	Anbefalinger for fagskolene og folkehøyskolene .....	215
14.1	Dagens tilbud om karriere- veiledning i kriminalomsorgen ....	209	15.1.6	Anbefalinger for universiteter og høyskoler .....	215
14.1.1	Vurdering og anbefaling .....	210	15.1.7	Anbefalinger for NAV .....	216
14.1.2	Økonomiske og administrative konsekvenser .....	210	15.1.8	Anbefalinger for integrering .....	216
<b>15</b>	<b>Utvalgets anbefalinger for et helhetlig system for livslang karriereveiledning – oppsummert .....</b>	<b>211</b>	15.1.9	Anbefalinger for Forsvaret .....	216
15.1	Utvalgets liste over anbefalinger ..	212	15.1.10	Anbefalinger for kriminalomsorgen	216
15.1.1	Anbefalinger for et helhetlig system .....	212	<b>16</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser – oppsummert presentasjon av utvalgte anbefalinger .....</b>	<b>217</b>
15.1.2	Anbefalinger for karrieresentre og partnerskap .....	212	16.1	Øvrige kost/nytte-betraktninger og antatte besparelser .....	220
			<b>Litteraturliste .....</b>	<b>222</b>	

## Kapittel 1

# Innledning og sammendrag

Det norske samfunnet står overfor flere store utfordringer i årene som kommer. Tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet er avgjørende i en tid der endring er nødvendig og der overganger vil skje kontinuerlig. De fleste må regne med at utdannings- og karrierevalg må tas flere ganger og gjennom hele livsløpet. Et særtrekk ved karriereveiledning er at den både kan ha betydning for den enkelte i valgsituasjoner, og er et virkemiddel for samfunnets utnyttelse av tilgjengelig arbeidskraft.

Norsk økonomi er inne i en omstillingsfase hvor blant annet arbeidsledigheten øker. Karriereveiledning er et effektivt virkemiddel for omstilling. Mange vil, i ulik grad, ha behov for informasjon og veiledning for å håndtere omstilling. Det kan være vanskelig å finne ut hva man skal gjøre hvis man ikke lenger skal gjøre det man gjorde før. Mange spørsmål trenger svar: Hvilke muligheter har jeg? Hva kreves for å få jobb i den bransjen? Kan jeg bruke den kompetansen jeg allerede har, eller må jeg ta ny utdanning? Hva slags utdanningstilbud finnes og hvordan kan en ny utdanning finansieres?

Karriereveiledningens potensielle rolle i integreringsprosesser er svært aktuelt, særlig på bakgrunn av den økte andelen flyktninger i dagens Europa. Mange innvandrere bringer med seg kompetanse, både formal- og realkompetanse. Karriereveiledning kan være et viktig virkemiddel for at den enkelte skal få brukt sin kompetanse, og for at samfunnet skal få nyttiggjort seg den ressursen innvandrerne representerer. Deltakelse i arbeidslivet virker integrerende.

Tradisjonelt har karriereveiledning vært sett som en del av et samfunnsmessig mål om å skape vekst gjennom bedre utnyttelse av arbeidskraften. Rett mann på rett plass, var parolen. Dette vekstbegrepet er imidlertid blitt utfordret, blant annet av EU som i sine 2020-mål har formulert intelligent, grønn og sosialt inkluderende vekst som sine mål. Dette peker på behovet for å utvikle en mer helhetsorientert karriereveiledning, som også ser karrierer i et bærekraftperspektiv.<sup>1</sup>

Norske forskere anslår at innen 20 år er en av fire jobber erstattet av teknologi.<sup>2</sup> Men samtidig som jobber forsvinner, vil teknologiutviklingen føre til at nye type jobber oppstår. I løpet av de neste ti til tretti årene vil mange hundre tusen arbeidstakere derfor måtte tilegne seg ny kompetanse og skifte jobb eller endre arbeidsoppgaver og arbeidsform i den jobben de har. Unge vil måtte ta utdanningsvalg i en mye mer usikker situasjon og kan ikke nødvendigvis regne med at den utdanningen de velger, fører frem til en jobb som vil finnes senere i karrieren.

Karriereveiledning har tradisjonelt, og naturlig, hatt fokus på unge mennesker som tar sine første utdanningsvalg. Gode valg og bedre gjennomføring av utdanningsløp har vært sett på som viktige mål med karriereveiledning for unge under utdanning. Mye av ressursene som brukes på karriereveiledning, går da også til dette, for eksempel i skolens utdannings- og yrkesrådgivning.

Samtidig utgjør nyutdannede til enhver tid bare 2,7 prosent av arbeidsstyrken. For mange av dem som er i arbeid, er det lenge siden de tok sin utdanning. For å ha relevant og oppdatert kompetanse som sikrer tilknytning til et arbeidsliv i endring, må mange voksne regne med å ta mer eller ny utdanning i løpet av karrieren. For noen skjer slik kompetanseheving i sammenheng med at arbeidsgiver tilbyr kurs, etterutdanning eller omskolering. For andre er dette noe de må ta ansvar for selv, enten for å unngå å bli oppsagt, eller som følge av at de har mistet jobben og må prøve å finne en ny karrierevei. For voksne innvandrere kan det handle om å få kartlagt med-

<sup>1</sup> Plant, P. (2014). Green Guidance. I Arulmani, G. & Watts, A.G. (red.), *Handbook of Career Development: International Perspectives*. London: Spring og Plant, Peter (2015): *Guia verde: Una guía para el futuro*, REOP. Vol. 26, n°1, 1° Cuatrimestre, 2015

<sup>2</sup> Ådne Cappelen til E24 16.09.2014. På bakgrunn av Cappelen, Å., H. Gjefsen, M. Gjelsvik, I. Holm og N. Stølen (2013): *Forecasting demand and supply of labour by education*. SSB Rapport 48/2013

bragt kompetanse og klare å kommunisere denne, få den godkjent, og eventuelt ta ny eller kompletterende utdanning.

Mer presset økonomi, omstilling og endrede kompetansebehov, ny teknologi, grønt skifte og demografiske endringer, vil til sammen tvinge fram endringer i arbeidslivet som samfunnet og innbyggerne må respondere på. Produktivitetskommisjonen har pekt på en rekke endringer i norsk økonomi og demografi som krever omstilling og tilpasningsevne både fra samfunnet og enkeltmennesket.<sup>3</sup> Her er tilgang til informasjon og karriereveiledningstjenester av høy kvalitet helt avgjørende. Utvalget har fått utført en samfunnsøkonomisk analyse som illustrerer den potensielle gevinsten for samfunnet dersom man gjennom karriereveiledning kan gjøre ledighetsperiodene kortere og derigjennom redusere både tap i verdiskapning og offentlige ytelser.

For noen vil endringer i arbeidslivet komme etter eget ønske, for andre vil behovet for endring være påtvunget. Folk kan ha behov for veiledning i kort eller litt lengre tid. Noen kan ha behov for flere typer tjenester samtidig, både informasjon, egenaktivitet og kontakt med veileder. Noen foretrekker personlig møte, andre er mest komfortable med en mer anonym kontakt.

Et helhetlig system for livslang karriereveiledning der ulike tjenester utfyller hverandre, og som både gir tilgang til individuell karriereveiledning ansikt-til-ansikt, kollektive tilbud, og til ulike typer nettbaserte tjenester, er en måte å møte disse behovene på. En gjennomgang av kunnskap og forskning om effekter av karriereveiledning konkluderer da også med at et system for livslang karriereveiledning vil være best når det består av flere elementer som kan virke sammen i kombinasjon: «*Lifelong guidance is not one intervention, but many, and works most effectively when a range of interventions are combined.*»<sup>4</sup>

God karriereveiledning kan bidra til mindre frafall og færre omvalg i både grunnopplæring og høyere utdanning, og til at voksne i overgangsfaser i mye større grad er omstillingsdyktige. For enkeltmennesker er dette selvsagt viktig på det personlige plan, men det er også god samfunnsøkonomi å utnytte de ressursene som ligger i arbeidsstokken. Når OECD peker på at Norge i alt for liten grad utnytter og utvikler den kompetan-

sen som ligger i befolkningen, og norsk arbeidsliv etterlyser kompetente medarbeidere, kan karriereveiledning i mange tilfeller være nøkkelen.<sup>5</sup> Dette reflekteres også i at arbeidslivets parter har kommet med tydelige innspill til utvalgets arbeid, og gitt klart uttrykk for hvor viktig både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene mener det er at man får på plass et mer helhetlig system – og øker tilgangen til karriereveiledning. Et helhetlig tilbud består både av tilbud innenfor sektorer, sektoruavhengige tilbud, og kvaliteten på karriereveiledningstjenestene som tilbys. Det er essensielt at alle som har behov for karriereveiledning får tilstrekkelig tilgang til dette, og det er like viktig at det skapes en felles forståelse og et rammeverk for kvalitet og kompetanse i et helhetlig tilbud.

## 1.1 Utvalgets hovedanbefalinger

Utvalget presenterer sine anbefalinger under hvert kapittel og en fullstendig oppsummering av utvalgets anbefalinger finnes i kapittel 15. Utvalget ønsker likevel å fremheve noen anbefalinger som er sentrale for utviklingen av et bedre og mer helhetlig system for livslang karriereveiledning:

For å sikre helhet og sammenheng i tjenestene når det gjelder kvalitet, bør det etableres et kvalitetsrammeverk basert på en forståelse av at alle har ulike roller i et helhetlig system for karriereveiledning. Dette bør inkludere nasjonale kompetansestandarder – både felles standarder og aktørspesifikke standarder. Det må etableres et utdanningstilbud for karriereveiledere i tråd med kompetansestandardene, i form av et fleksibelt utdanningstilbud med både grunn- og videreutdanning. Det bør også utarbeides en rammeplan for karrierekompetanser, som del av et kvalitetsrammeverk.

For å styrke karriereveiledningen i skolen, mener utvalget at det må gjennomføres en reell deling av rådgivningsfunksjonen i grunnopplæringen. For å tydeliggjøre dette, bør det som i dag kalles utdannings- og yrkesrådgivning endre navn til karriereveiledning. Karriereveiledere i skolen bør defineres som egen stillingskategori, uavhengig av undervisningsstillingenes avtaleverk. Utvalget mener stillingene i prinsippet bør være hele stillinger, men med rom for lokal fleksibilitet. For å heve kvaliteten både på karriereveiledningen i skolen og på undervisningen i karriereveiled-

<sup>3</sup> NOU 2016: 3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi

<sup>4</sup> ELGPN (2014a): *The Evidence Base on Lifelong Guidance. A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice.* ELGPN Tools No 3. Jyväskylä: ELGPN. Side 8

<sup>5</sup> OECD (2014a): *Skills Strategy Diagnostic Report Norway.* Paris: OECD, OECD (2014b): *Skills Strategy Action Report Norway.* Paris: OECD



ningsfagene, foreslår utvalget at det innføres kompetansekrav for karriereveiledere i grunnopplæringen. Det må også satses spesielt på videreutdanning for lærere som skal undervise i faget utdanningsvalg. Det bør derfor innføres kompetansekrav for å undervise i dette faget, på linje med andre fag. Det bør også utvikles et karriereveiledningsfag for elever på studieforbereende program i videregående opplæring. Utvalget mener videre at lærlinger bør få rett til karriereveiledning på linje med ordinære elever.

For å styrke den voksne befolkningens tilgang til profesjonell karriereveiledning, mener utvalget det bør etableres karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i alle fylker. Utvalget mener en lovfesting er nødvendig og foreslår at fylkeskommunen får en lovpålagt plikt til å sørge for et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år. Den statlige finansieringen rettes inn mot det utvalget mener er karrieresentrenes kjerneoppgave – veiledning av befolkningen. En forutsetning for et likeverdig tilbud, er en betydelig økt finansiering.

Utvalget mener samarbeid og koordinering på karriereveiledningsfeltet er avgjørende for å få best mulig nytte av ressursene i karrieresentrene. Partnerskap for karriereveiledning bør derfor videreføres i ny drakt og finansieres gjennom en statlig tilskuddsordning. Samarbeid mellom karrieresentrene og andre aktører, som NAV og kommunen, bør skje innenfor rammen av partnerskapet. Dersom aktører ønsker å benytte karrieresentrenes ressurser, må dette finansieres spesielt og gjennom lokale avtaler. Ved behov, for eksempel i forbindelse med spesielle satsinger, kan statlige aktører gå inn med finansiering av sentrene, da i dialog med fylkeskommunen.

For å styrke befolkningens tilgang til nøytral og kvalitetssikret informasjon og øke tilgangen til profesjonell karriereveiledning, mener utvalget at det bør etableres et karriereveiledningstilbud på nett bestående av et nettsted med informasjon og selvhjelpsressurser og en e-veiledningstjeneste. Tilbudet vil totalt sett bety en betydelig økning i tilgjengeligheten av karriereveiledning for hele befolkningen.

En del av befolkningen mottar i dag, og vil i fremtiden motta, noe karriereveiledning gjennom NAV. Utvalget mener det er viktig å beskrive hva slags rammer som er lagt for denne mer begrensede typen karriereveiledning innenfor et system, og at det etableres kompetansestandarder også for den. Videre mener utvalget det er viktig at også NAVs brukere gjøres oppmerksomme på

karriereveiledningstilbudet til hele befolkningen, som skal gis gjennom karrieresentrene.

Integreringsfeltet er et felt hvor karriereveiledning bør være et viktig verktøy. Nyankomne innvandrere vil gjennom karriereveiledning raskere kunne få utnyttet medbragt kompetanse og omstille seg til arbeid eller utdanning i Norge. I likhet med karriereveiledningen gjennom NAV, bør det tydeliggjøres hva slags rammer som legges for veiledningen i introduksjonsprogrammet, og opplæringen i norsk og samfunnskunnskap, og hva slags kompetansestandard som bør gjelde for den. Dette innebærer at det bør defineres hva slags kompetanse programrådgivere bør ha. Deltagere i introduksjonsprogrammet bør også gjøres oppmerksomme på karriereveiledningstilbudet befolkningen vil ha gjennom karrieresentrene.

Bevissthet rundt viktigheten av karriereveiledning i høyere utdanning må økes, og Kunnskapsdepartementet bør ta et større ansvar for det. Utvalget anbefaler at alle læresteder må ha karrieretjenester.

Utdanning og arbeid er sentrale temaer i karriereveiledningen. Overgangen fra å være under utdanning til å være i arbeid vil ofte handle om å søke jobb for å bli arbeidstaker, men kan også være å starte egen virksomhet. Dette kan være aktuelt for mange, uavhengig av utdanningsnivå. For å etablere og drifte egen virksomhet kreves det ulike kompetanser som sammenfattes i begrepet entreprenørskap. I utdanningssystemet jobber Ungt Entreprenørskap med opplæring i entreprenørskap, og det finnes også egne utdanninger innen dette området. Utvalget mener at alle karriereveiledere bør ha kjennskap til og bevissthet om egen etablering som karrierevei, og også om betydningen av dette i et samfunnsperspektiv. Utvalget mener imidlertid at veiledning og opplæring i entreprenørskap ligger utenfor det som vil være karriereveilederes kjernekompetanse, og at dette best ivaretas av andre med særskilt kompetanse. Utvalget behandler derfor ikke entreprenørskap som et eget tema i rapporten.

Utvalget betrakter karriereveiledning som et sentralt kompetansepolitisk virkemiddel. Tiltak på lokalt nivå bør ses i sammenheng med nasjonale prioriteringer og strategier. Det bør derfor etableres sterkere former for dialogmekanismer på nasjonalt nivå for kompetansepolitikken generelt, og karriereveiledningen spesielt. Utvalget anbefaler derfor at det etableres et kompetansepolitisk partnerskap på nasjonalt nivå, som en oppfølging av arbeidet med nasjonal strategi for kompetansepolitikk.

## 1.2 Utredningens struktur og oppbygning

---

I utredningens to første kapitler beskriver utvalgets sammensetning, mandat og arbeid. Deretter, i kapittel 3, gir utvalget sin tolkning av mandat og definisjoner av noen sentrale begreper, før karriereveiledningens bakgrunn og utvikling beskrives i kapittel 4.

I kapittel 5 presenteres utvalgets vurderinger og anbefalinger knyttet til kvalitet og profesjonalisering av karriereveiledning i Norge og hvordan disse elementene utgjør en vesentlig del av et hel-

hetlig system. Her presenteres også noen overordnede vurderinger knyttet til systemet for karriereveiledning i Norge.

I kapittel 6 og 7 beskrives de åpne tilbudene, henholdsvis for voksne over 19 år (karrieresentre i fylkene) og for alle (et nasjonalt karriereveiledningstilbud på nett). I kapittel 8 til 14 beskrives de sektorvise tilbudene.

I utredningens kapittel 15 og 16 presenteres utvalgets oppsummerte anbefalinger og oppsummerte økonomiske og administrative konsekvenser.

## Kapittel 2

# Utvalgets mandat, sammensetning og arbeidsform

I dette kapitlet blir utvalgets mandat, oppnevning og sammensetning presentert. Deretter gis en redegjørelse for hvordan utvalget har arbeidet.

### 2.1 Utvalgets oppnevning og mandat

Ved kongelig resolusjon 27. mars 2015 oppnevnte regjeringen et utvalg som skulle utrede et helhetlig system for karriereveiledning. Utvalget ble gitt følgende mandat:

#### *Bakgrunn*

Rapporten OECD Skills Strategy – Action report – Norway ble lagt frem høsten 2014. En av OECDs hovedanbefalinger i rapporten er å utvikle «et helhetlig system for livslang karriereveiledning» for å sikre bedre tilgang til og kvalitet på karriereveiledningen i Norge. Et velfungerende system for karriereveiledning, herunder rådgivningstjenesten i skolen, kan bidra til at den enkeltes forutsetninger og arbeidslivets etterspørsel etter kompetanse ivaretas på en effektiv måte. Karriereveiledning, dvs. tjenester som styrker grunnlaget for beste utdannings-, yrkes- eller karrierevalg gis av skoler som har ansvar for elevers rettigheter til rådgivning knyttet til utdannings- og yrkesvalg, av fylkeskommunale tjenester som PPT og Oppfølgingstjenesten, av fylkeskommunale karrieresentre, universiteter og høyskoler, av NAV og av mange aktører i privat og frivillig sektor. Det er gjennomgående få nasjonale føringer, både mht. innhold og kvalitet i tilbudet og for samhandlingen og oppgavefordelingen mellom de offentlige aktørene. Det offentlige norske karriereveiledningstilbudet er verken tilstrekkelig tilpasset dagens IKT-samfunn eller et moderne arbeidsliv, der jobbskifting, etter- og videreutdanning og overganger mellom utdanning og arbeidsliv vil være stadig viktigere elementer for et livslangt yrkesliv.

#### *Oppgaver/avgrensning*

Formålet med ekspertutvalget er å utrede hvordan den «livslange karriereveiledningen» kan styrkes. Et viktig element vil være å legge til rette for at alle (uavhengig av alder og livssituasjon) kan ha tilgang til offentlige karriereveiledningstjenester. Et annet element vil være å se på grenseflatene for samhandling mellom de ulike offentlige aktørene, slik at det offentlige tilbudet samlet sett fremstår mer helhetlig.

Utvalget skal også gi en anbefaling for hvordan et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett, herunder e-veiledning (eksempelvis veiledning via chat) kan være en integrert del av det offentlige karriereveiledningstilbudet.

Utvalget skal levere en delinnstilling innen 15. oktober 2015 som presenterer et kunnskapsgrunnlag knyttet til spørsmålene:

- Hvor og på hvilken måte tilbys karriereveiledning i dag, både fysisk og på nett?
- Hva finnes av kunnskap om effekten av nettbasert karriereveiledning?
- Delinnstillingen skal i tillegg foreslå:
- Hvordan et nasjonalt karriereveiledningstilbud på nett kan bli en integrert del av et helhetlig system for livslang karriereveiledning?
- Utvalget skal levere sin hovedinnstilling innen utgangen av april 2016.
- Rapporten skal presentere et kunnskapsgrunnlag som blant annet belyser følgende spørsmål:
- Har karriereveiledere og skole- og utdanningsrådgivere tilstrekkelig og relevant kompetanse?
- I hvor stor grad eksisterer det en felles forståelse av hensikten/målsetningen med veiledning blant sentrale aktører på feltet?
- Hva slags samarbeid finnes i dag mellom karriereveiledningssentrene og rådgivningstjenesten i utdanningssektoren, og hvordan kan karriereveiledningssentrene bidra til å styrke rådgivningstjenesten for elever og læringer? Her skal utvalget vur-

dere ulike alternativer, der minst én base- res på dagens modell.

- Hvilke grupper har ikke tilstrekkelig til- gang til karriereveiledning og hva er det som hindrer dem?
- Hvordan samarbeider ulike karriere- og rådgivningstjenester med myndigheter og øvrige aktører i arbeidsmarkedet regionalt?
- Hva finnes av kunnskap om ressursbruk og omfang av karriereveiledning og rådgiv- ningstjenesten nasjonalt og regionalt?
- Hva finnes av kunnskap om effekter/ utbytte, for den enkelte og for samfunnet, av karriereveiledning?
- Hva er eventuelle utfordringer og svakhe- ter ved hvordan karriereveiledningstje- nestene er koordinert og samordnet i dag?
- I hvilken grad er kjønn og kjønnsrollers betydning for utdannings- og yrkesvalg iva- retatt i karriereveiledningstjenestene?
- Eksempler på god praksis fra andre land, herunder Sveits.

I hovedinnstillingen skal det gis en vurdering og anbefaling knyttet til:

- Hvordan et helhetlig system for livslang karriereveiledning, fysisk og på nett, bør organiseres og utvikles for å gi bedre til- gang til karriereveiledning for elever, lær- linge, studenter og voksne, økt kvalitet og profesjonalitet i tjenestene og bedre og mer effektiv utnyttelse av ressursene. Et tilbud for karriereveiledning må gi tilstrekkelig regional fleksibilitet og handlingsrom slik at regionale variasjoner møtes mest mulig hensiktsmessig.
- Grense- og samhandlingsflater mellom de ulike aktørene som tilbyr karriereveiled- ning. Fremme forslag til hvordan samar- beid og grenseflater bør avklares, utdypes og videreutvikles, slik at de ulike sektortil- budene supplerer hverandre på en god måte.
- Vurdere omfanget og prioriterte målgrup- per ut fra en kost/nytte-betraktning.

#### *Føringer for utvalgets arbeid*

Dagens ansvarsfordeling mellom utdannings- og arbeids- og velferdsmyndighetene skal leg- ges til grunn.

Utvalget skal selv vurdere behovet for å engasjere ytterligere ekspertise i arbeidet (både nasjonalt og internasjonalt), og legge til rette for at representanter fra relevante aktører og fagmiljøer kan legge fram sine synspunkter

og problemstillinger. Utvalget skal ta opp spørsmål om tolking eller avgrensning av man- datet med Kunnskapsdepartementet. Departementet sørger for sekretariat for utvalget.

Det er opp til utvalget om det vil belyse ytterligere og mer detaljerte problemstillinger enn de som er konkretisert i mandatet. Økono- miske, administrative og andre vesentlige kon- sekvenser av forslagene må utredes, jf. Utred- ningsinstruksen. Minst ett av utvalgets forslag skal holdes innenfor dagens økonomiske ram- mer til karriereveiledningsfeltet.

#### *Kunnskapsgrunnlag*

Som bakgrunn for sine samlede vurderinger, må utvalget skaffe seg god oversikt over karri- ereveiledningsfeltet og hvordan dette ivaretas i et utvalg land det er naturlig å sammenligne seg med. Det forutsettes at utvalget gjør bruk av til- gjengelig statistikk, utredninger, evalueringer, forskning og annet eksisterende kunnskaps- grunnlag som er relevant for arbeidet. Utvalget skal også skaffe seg oversikt over internasio- nale studier, i den grad det er relevant.

#### *Tidsramme og arbeidsform*

Utvalget skal gi endelig rapport til Kunnskaps- ministeren innen utgangen av april 2016. Utval- get skal levere en delinnstilling innen 15. okto- ber 2015.

Utvalget skal ha en åpen arbeidsmåte som inviterer til dialog og diskusjon med sektoren og andre relevante aktører. Departementet skal informeres om arbeidet på egnet måte.

## **2.2 Utvalgets sammensetning**

Utvalget bestod ved sin oppnevning av 10 med- lemmer. Utvalgets leder fratrådte i januar 2016, og ny leder ble oppnevnt fra utvalgets bestående medlemmer. Det ble ikke oppnevnt nye medlem- mer. Utvalget har bestått av:

Roger Kjærgård, førsteamanuensis, Oppegård (leder)

Inga H. Andreassen, førstelektor, Bergen  
Ingjerd Espolin Gaarder, seniorrådgiver, Oslo  
Ingunn Hagen, seniorrådgiver, Asker  
Erik Hagaseth Haug, høgskolelektor, Søndre Land

Kjersti Isachsen, leder av karrieresenter, Porsgrunn

Mona Mathisen, avdelingsdirektør, Tromsø  
Peter Plant, professor, København  
Geir Syvertsen, rådgiver, Sarpsborg

Christl Kvam, daværende fylkesmann, Gjøvik, ledet utvalget frem til hun tiltrådte som statssekretær 8. januar 2016.

Utvalget har hatt et fast sekretariat utgått av Kunnskapsdepartementet, Vox, Utdanningsdirektoratet og Karrieresenteret ved Høgskolen i Sør-øst-Norge, som har bestått av:

Ida Annette Grobakken, seniorrådgiver  
(sekretariatsleder)

Tonje Foosnæs Gravås, seniorrådgiver

Ann Kristin Nilsen, seniorrådgiver

Halvor Gillund Knudsen, seniorrådgiver

Erik Sandvik, seniorrådgiver

Guro Johansen, rådgiver

Hilde Engerbakk, førstekonsulent

### 2.3 Utvalgets arbeid

Utvalget har i perioden hatt 13 utvalgsmøter, 7 av disse var to-dagers møter. Møtene har blitt avholdt i Oslo. Utvalget har invitert en rekke aktører til sine møter for å holde innlegg for utvalget og for å diskutere sine ideer med disse. Utvalget har i tillegg gjennomført et studiebesøk til Narvik 5. til 6. november 2015, hvor utvalget møtte aktører fra alle sektorer som jobber med karriereveiledning i Nordland. Utvalget har også hatt et dialogmøte med partene i arbeidslivet.

Kunnskapsdepartementet ved ekspedisjonssjef Eivind Heder holdt et innlegg for utvalget på dets første møte 30. april 2015. Avdelingsdirektør Tone Horne Sollien holdt et innlegg på utvalgets møte 20. januar i forbindelse med at utvalget fikk ny leder.

Utvalget har invitert sentrale aktører nasjonalt og internasjonalt til sine møter. Utvalget har møtt representanter for det skotske nettbaserte tilbudet «My World of Work» og den danske eVejledningstjenesten 4. juni 2015. Den skotske presentasjonen inkluderte hvordan det nettbaserte tilbudet inngår som en del av et helhetlig tilbud for hele befolkningen. Utvalget har videre fått presentasjoner av arbeidet til Senter for IKT i utdanningen med utviklingen av utdanning.no, og arbeidet med å utvikle europeiske retningslinjer for digital karriereveiledning fra medlemmene Mona Mathisen og Peter Plant. Utvalget har også den 4. juni 2015 fått presentert to samfunnsøkonomiske analyser knyttet til nettbasert karriereveiledning som ble gjennomført av Analyse og Strategi i 2013 og 2014.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Analyse og Strategi (2013): *Samfunnsøkonomisk analyse av karriereveiledning på nett*, Analyse og Strategi (2014): *Samfunnsøkonomisk analyse av et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett*.

Utvalget har fått utarbeidet kunnskapsgjennomgang knyttet til effekter av nettbasert karriereveiledning fra International Centre for Guidance Studies, ved University of Derby, og fått de foreløpige resultatene presentert 20. august 2015.<sup>2</sup>

Utvalget har fått utarbeidet en samfunnsøkonomisk analyse av styrking av de fylkesvise karrieresentrene fra Implement Consulting Group.<sup>3</sup>

Utvalget har også møtt representanter for Arbeids- og velferdsdirektoratet/nav.no, Vigo IKS og vilbli.no, som alle er ansvarlige for andre og viktige nettbaserte tjenester som har store grenseflater opp mot modellen som utvalget foreslår.

Den 15. oktober 2015 leverte utvalget sin delrapport *Karriereveiledning i en digital verden*.<sup>4</sup>

Utvalget arrangerte 28. oktober 2015 et eget innspillseminar for sitt videre arbeid, hvor relevante aktører var invitert. På dette seminaret deltok: Kjersti Furhovden, Utdanningssjefene i Østlandssamarbeidet, Kristin Landrø, NTNU, IVR (Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap), Randi Kristin Svarva, Sør-Trøndelag fylkeskommune, Bente Søgaard, YS, Knut Erik Beyer-Arnesen, Abelia, Aengus O Maolain, Norsk studentorganisasjon, Susann Strømsvåg, Norsk Studentorganisasjon, Frode Midtgård, Utdanningsdirektoratet, Bjørg Eva Aaslid, Utdanningsforbundet, Mirjam Harr Gunnufsen, ung.no, Ann-Katrine Johnsen, Karrierforum for høyere utdanning (KFH), Lisbeth Pedersen, Nord-Trøndelag fylkeskommune, Kari Sørgaard, Senter for seniorpolitikk, Åse Elise Mejdell-Edvardsen, Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo, Sabine Berg, St. Hallvard videregående skole, Øistein Evensen, NAV Aust-Agder (representerer NAV-fylkene), Truls Rogstad, AS Rehabil, Benedikte Sterner, LO, Anne K. Eggen Lervik, Virke, Linda Hauge, Virke, Trond Bergene, Spekter, Tor Erik Groeng, NHO, Unni Høsøien, Papirbredden Karrieresenter, Arne Svendsrud, NHO Attføringsbedriftene, Carl E. Rønneberg, NHO, Torill Braaten, Foreldreutvalget for grunnopplæringen (FUG), Cathinca F. Hatlem, Vox, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, Gina Lund, Vox, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, Åshild Olaussen, Unio, Elisabeth Dreier Sørvik, IMDi, Øyvind Ber-

<sup>2</sup> Hooley, T. C. Shepherd og V. Dodd (2015): *Get yourself connected. Conceptualising the role of digital technologies in Norwegian career guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby. Rapporten ble presentert av Tristram Hooley.

<sup>3</sup> Implement Consulting Group (2016): *Samfunnsøkonomisk analyse – Styrking av de fylkesvise karrieresentrene*

<sup>4</sup> Karriereveiledningsutvalget (2015): *Karriereveiledning i en digital verden*.

dal, Akademikerne, Kirsten Ramberg, Voksenopp-læringsforbundet, Fredrik Hanssen, Forsvarets høyskole/Forsvarets kompetanse- og utdannings-senter, Harald Rutle, Forsvarets høyskole/ For-svarets kompetanse- og utdannings-senter, Geir Lauvdal, Rådgiverforum-Norge, Erling Knutzen, Rådgiverforum Norge, Jørgen Skarstein, Elevor-ganisasjonen, Sophia Aronsen, Elevorganisasjo-nen, Anastasia Øverland, masterstudent fra Insti-tutt for Pedagogikk UiO, Ole Jakob Skjønhaug, masterstudent fra Institutt for Pedagogikk UiO.

Den 1. til 2. november 2015 deltok utvalgsmed-lem Ingjerd Espolin Gaarder på en studietur til Sveits i regi av Vox for å innhente informasjon om det sveitsiske systemet for karriereveiledning. Gaarder ga utvalget en presentasjon av det svei-tiske systemet på utvalgsmøtet 19. november 2015.

På utvalgets møte 19. til 20. november holdt Petter Skarheim, direktør for Utdanningsdirekto-ratet, Sigrund Vaageng, direktør for NAV og Gina Lund, direktør for Vox, innlegg om sine respektive ansvarsområder og deltok i utvalgets diskusjoner.

På utvalgets møte 20. januar 2016 fikk utvalget en orientering om systemet for karriereveiledning på Island, ved Fjola Maria Larusdottir fra den koordinerende nasjonale enheten for karrieresen-tre på Island (The Education and Training Service Centre).

På utvalgets møte 21. januar 2016 holdt Geir Lauvdal fra Rådgiverforum og Trond Buland fra NTNU innlegg for utvalget om rådgivningen i grunnopplæringen, og deltok i utvalgets diskusjo-ner.

På utvalgets møte 11. februar 2016 holdt direk-tør for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Geir Barvik et innlegg for utvalget og deltok i utvalgets diskusjoner rundt integreringsfeltet og karriereveiledning. Prosjektleder Lene Guthu fra Kunnskapsdepartementet orienterte om arbeidet med nasjonal kompetansepolitisk strategi.

Dialogmøtet mellom utvalget og partene i arbeidslivet fant sted under utvalgets møte 11. februar 2016. På dette møtet deltok Spekter, KS, Akademikerne, NHO, Unio, LO, samt Tekna og Fagforbundet.

Utvalget har mottatt betydelige analysebidrag fra Vox og Senter for IKT i utdanningen.

#### *Innspillside*

Utvalget har også hatt en egen nettside der utval-get har bedt om innspill, som har blitt fortløpende publisert. Via denne siden har utvalget mottatt fel-les innspill fra NHO, LO, Spekter, YS, Tekna, Elev-organisasjonen, Virke, Akademikerne og NITO, felles innspill fra ledere ved en del av karrieresen-trene i Norge, og felles innspill fra partnerskaps-koordinatorene i fylkene. Videre har utvalget mot-tatt innspill fra Karriere Finnmark, Akademikerne NAV, NAV Telemark, NAV Sør-Trøndelag, NAV Hedmark, Skuespiller- og danseralliansen, Senter for seniorpolitikk, Karriere Nordland, Teknisk-naturvitenskapelig forening, Kurt Robert Eriksen, UoY-rådgiver ved Ulsrud videregående skole, Norsk studentorganisasjon, Partnerskap for karri-ereveiledning i Nord-Trøndelag, Forsvarets Høg-skole – FOKUS, Karriere Kristiansand, Utdan-ningsforbundet, Styringsgruppa i partnerskap for karriereveiledning i Telemark, ledergruppa i de lokale veilederutvalgene (LVU) i Telemark, Helse-direktoratet, Karriere Troms, Faglig råd for design og håndverk, Faglig råd for Naturbruk, Nettverksrådgiverne i Buskerud fylkeskom-mune, Norges Husflidslag, Karriereforum for høyere utdanning, Faglig råd for restaurant- og matfag, Rådgiverforum Rogaland, Studieforbun-det kultur og tradisjon, Werner Olsen, Elin Arnt-sen, YoU-rådgiver ved Riska ungdomsskole, Utvalg for voksenopplæring i Utdanningsforbun-det, Samarbeidsrådet for yrkesopplæring, Rådgi-verforum-Norge, Liv Undis Mannsverk, rådgiver ved Holt ungdomsskole, Vigdis Trøen, karriere-veileder ved Ås videregående skole, Mette Ulset Aamodt, Grethe Forstrønen , Lise Rørholt Sørn-skog, rådgiver ved Hønefoss videregående skole, Monika Furberg, rådgiver ved Frøya videregå-ende, Marit Helness, seniorrådgiver ved Fylkes-mannen i Nordland, Eva Aurland, rådgiver ved Grue barne- og ungdomsskole.

## Kapittel 3

### Utvalgets forståelse av mandatet

OECD Skills Strategy er et utgangspunkt for utvalgets arbeid. OECD lister i *Skills Strategy Diagnostic Report Norway* opp 12 utfordringer, hvor av én er direkte relevant for utvalgets arbeid:

«3. Informing educational choices: Across the OECD there are shrinking numbers of jobs in elementary occupations and production, a trend which is also seen in Norway. Better public data on current and projected labour market needs and professional career guidance services for young people in education and for adults seeking to reskill can help people make better choices. Yet to date, only 14 out of 19 counties have opened career centres. Meeting Norway's projected skills shortages in areas such as nursing, care-giving, technical and scientific fields will require renewed efforts to better inform students' educational choices and provide appropriate incentives.»<sup>1</sup>

I rapporten anbefaler OECD at Norge utvikler kvalitetsstandarder for tjenestene og sikrer at karriereveilederne har den nødvendige kompetansen.

I Norge har vi per i dag ingen felles, tverrsektoriell definisjon av hva karriereveiledning er, og begrepsbruken i de ulike sektorene er ikke enhetlig. Også internasjonalt vil definisjonene variere, avhengig av hvem som definerer innholdet og hva begrepet skal benyttes til. Karriereveiledning kan for eksempel være noe ulikt definert av karriere-teoretikere og av politisk-økonomiske organisasjoner som EU, OECD og av European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). En mye brukt definisjon av karriereveiledning er OECDs definisjon fra 2004. Utvalget legger denne definisjonen til grunn:

Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det

gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere.

Tjenestene kan finnes i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor.

Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvbevissthet, bevissthet om muligheter og karrierehåndteringsferdigheter), smakebitkurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser.<sup>2</sup>

Utvalget legger vekt på at karriereveiledning handler om å sette individer i stand til å gjøre valg og til å håndtere egen karriere. ELGPN har videreutviklet dette perspektivet i sin oppdaterte definisjon av begrepet:

Livslang karriereveiledning omfatter en rekke aktiviteter som setter mennesker i alle aldre og stadier i livet i stand til å bli kjent med sine styrker, kompetanser og interesser, gjøre meningsfulle valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, og gjennom hele livsløpet håndtere læring, arbeid og andre situasjoner der styrker og kompetanser utvikles og brukes.<sup>3</sup>

Karriereveiledningsbegrepet er altså et relativt nytt begrep i norsk sammenheng.<sup>4</sup> Innholdsmessig er karriereveiledning en oversettelse av ele-

<sup>1</sup> OECD (2014a), side 12

<sup>2</sup> OECD (2004b): *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD, side 10, Vox sin oversettelse

<sup>3</sup> ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network (2012): *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. ELGPN Tools No. 1. Jyväskylä: ELGPN. Side 17 (Utvalgets oversettelse.)

<sup>4</sup> Gaarder, I. E. og T. F. Gravås (2011): *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget

menter fra begrepet «career guidance» og «career counseling». I tillegg brukes også begrepet «career education», som kan oversettes med karriereundervisning.<sup>5</sup> I definisjoner skilles det ofte mellom en bred eller smal forståelse av begrepet karriereveiledning.<sup>6</sup> Den smale forståelsen er begrenset til det som skjer i møtet mellom veiledningssøker og veileder, mens den brede omhandler karriereveiledning som et helhetlig tjenestetilbud, inkludert veiledningsmøtet. I denne utredningen legger utvalget den brede forståelsen av karriereveiledning til grunn. Dette utdypes i kapittel 4.

Når det gjelder rådgivning i skolen, vil utvalget først og fremst fokusere på *utdannings- og yrkesrådgivningen*, selv om utvalget anerkjenner at sosialpedagogisk rådgivning samvirker med denne. Anbefalingene som gis er primært knyttet til utdannings- og yrkesrådgivningen.

Med livslang karriereveiledning forstår utvalget i denne utredningen en rekke aktiviteter som støtter hele befolkningen gjennom hele livet i å identifisere sine kapasiteter, kompetanser og interesser relatert til utdanning og arbeid. Det vil si at karriereveiledningen gjelder fra ungdomsalder til ut over pensjonsalder.

Utvalget legger til grunn at delrapporten leses som en del av utvalgets arbeid, og viderefører sin tolkning av begrepet 'helhetlig'. Med helhetlig forstår utvalget både at tilbudet om karriereveiledning skal være omfattet av et felles innholdsmessig rammeverk, være av høy kvalitet, at det for den enkelte skal oppleves å gjelde gjennom hele livet, og ikke avgrenses til bestemte grupper, og at en slik helhet best finnes gjennom at de ulike tilbudene til sammen dekker hele befolkningen. Utvalget legger vekt på at et helhetlig tilbud også innebærer en helhetlig forvaltning av systemet, fra topp til bunn. Derfor vil utvalget beskrive grep som vi mener er nødvendige for at systemet skal oppleves helhetlig både for brukerne og de som driver veiledning.

Utvalget er også bedt om å «vurdere omfanget og prioriterte målgrupper ut fra en kost/nytte betraktning». Utvalgets vurderinger av prioriterte målgrupper synliggjøres gjennom hvilke hovedgrep utvalget anbefaler. Etter utvalgets mening reflekterer anbefalingene også hvilke grupper

man anser det for å være mest effektivt å prioritere også ut fra en kost/nytte vurdering. Tidlig innsats gjennom rådgivningen i skolen og et tilbud om karriereveiledning på nett vil treffe mange unge som gjennom god veiledning kan unngå å gjøre valg som leder til frafall, omvalg og utenforskap, som igjen sparer både den enkelte og samfunnet for store kostnader. Et bredere, mer likeverdig og kvalitativt bedre tilbud til alle voksne over 19 år, vil bidra til at negative effektene av økonomisk omstilling blir mindre, til bedre integrering og til flere veier ut av utenforskap. Utvalget legger derfor spesielt vekt på tiltak og anbefalinger på disse to områdene. Innenfor målgruppen ungdom i opplæring gjøres også en prioritering i at utvalget foreslår konkrete grep knyttet til karriereveiledningsfagene i skolen. Dette er basert på utvalgets vurdering av at det å lære å håndtere valg og omstilling i ung alder er spesielt samfunnsøkonomisk lønnsomt, i tillegg til å være verdifullt for individet.

Felles forståelse av, og rammeverk for, kvalitet er avgjørende for et helhetlig system.

Summen av utvalgets anbefalinger representerer et helhetlig system for livslang karriereveiledning, som vil gi større deler av befolkningen tilgang til karriereveiledning i tråd med egne behov. Utvalgets mandat legger til grunn at dagens ansvarfordeling mellom utdannings- og arbeids- og velferdsmyndighetene skal legges til grunn. Utvalget har ikke foreslått radikale endringer i tilbudsstrukturen og ansvarfordelingen på karriereveiledningsfeltet. Men utvalget blir bedt om å se på grenseflater for samhandling. Et helhetlig system innebærer etter utvalgets mening en tilbudsstruktur som er uten «huller» og gir tilgang til hele befolkningen, uavhengig av alder, livssituasjon og geografisk tilhørighet, og hvor ansvarsforhold og grenseflater så langt mulig er avklart. Samtidig er det nødvendig å sikre at tjenestene er koordinert, av tilfredsstillende kvalitet og profesjonalitet.

Utvalget vil gi utdypende betraktninger om innhold og definisjoner av kvalitet og profesjonalitet i kapittel 5.

### 3.1 Definisjoner av øvrige sentrale begreper som benyttes

Under følger definisjoner knyttet direkte til karriereveiledning. Dette er ikke en uttømmende liste over begreper som er brukt i utredningen.

<sup>5</sup> Guichard, J. (2001): *A Century of Career Education: Review and Perspectives*. International Journal for Educational and Vocational Guidance 1, side 155–176.

<sup>6</sup> Lindh, G. (1990): *Indføring i vejledning*. København: Forlaget studie og erhverv



*Karrierekompetanse*<sup>7</sup> refererer til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg.<sup>8</sup>

*Karrierelæring*<sup>9</sup> er den læringen som knytter seg til utvikling av karrierekompetanse, altså selve læringsprosessen.

*Karriereundervisning* er undervisning i karrierekompetanse.

*Karriereveilederutdanning* er utdanningstilbud for karriereveiledere. Omfatter både formell utdanning på universitets- og høyskolenivå og annen opplæring.

*Studieveiledning* er primært veiledning om studietilbudet ved en institusjon og har dermed et snevrere formål enn karriereveiledning.

*Karriereorientert veiledning* er et begrep utviklet av NAV i forbindelse med Veiledningsplattformen.<sup>10</sup> Begrepet karakteriserer en veiledning som har elementer av karriereveiledning, men som er orientert mot å legge til rette for raskeste vei til passende arbeid, i tråd med arbeidslinja. En NAV-veileder vil måtte ha delt lojalitet, både til brukeren og til NAVs samfunnsoppdrag. Veiledningen vil ha et mindre omfang enn karriereveiledning for eksempel på et karrieresenter. Se nærmere utdyping i 5.2.6 og 11.1.2.

*Nettsted med portalfunksjon og e-veiledningstjeneste* brukes for å beskrive løsningen utvalget anbefaler for et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett. Dette fordrer noen begrepsavklaringer: *En nettside* er et enkelt dokument på et nettsted som kan vises i en nettleser. Det kan bestå av tekst, bildefiler, lydfiler, videoer med mer. *Et nettsted* er en betegnelse for alle nettsidene under et domene på internett. Ordet *portal* kan brukes for å beskrive nettsteder som syndikerer innhold fra andre organisasjoner og har som mål å være en mellomstasjon for å hjelpe brukerne å finne fram til det de leter etter på andre nettsteder. Begrepet *nettsted med portalfunksjon* er et nettsted som både har (store mengder) eget innhold og samtidig lenker brukeren videre til andre nettsteder. Samtidig kan dette fremstå som et litt kunstig skille. Utvalget vil i denne rapporten bruke begre-

pet *nettsted* i betydningen *nettsted med portalfunksjon*.

*E-veiledning* er et begrep som benyttes for å beskrive veiledning som foregår via telefon, chat, e-post, sms eller andre plattformer, men ikke ansikt-til-ansikt. Veiledningen foregår i tilknytning til et nettsted. Dette er i tråd med hvordan begrepet brukes for eksempel i Danmark.

For ytterligere avklaringer av begreper og definisjoner se kapitlene 4 og 5.

## 3.2 Vurderinger knyttet til rettigheter

Hvem som i dag har individuelle rettigheter til karriereveiledning er beskrevet i utvalgets delrapport og i kapitlene 6 til 14.<sup>11</sup> Utvalget vil ikke gå inn på en gjennomgang av alle grupper som kunne ha hatt individuelle rettigheter til karriereveiledning, på tross av at en del innspill trekker frem dette. Det kan være mange andre faktorer som avgjør om den enkelte får et godt tilbud. Det er ikke nødvendigvis slik at individuelle rettigheter utløser et kvalitativt godt tilbud. Voksnes rett til tilpasset grunnskoleopplæring er et eksempel på en rettighet som ikke nødvendigvis har utløst et tilbud der alle voksne med behov for grunnskoleopplæring får det tilbudet de har behov for.<sup>12</sup>

I kapittel 8 fremgår det at voksne ikke har reell tilgang til karriereveiledning selv om de har rett til grunnopplæring og rådgivning knyttet til valg av opplæring. Dette kunne vært et argument for at voksne elever burde ha samme rettigheter som barn og unge. Individuelle rettigheter er kostnadskrevenne å få gjennomslag for, uten at man vet at man får tilsvarende igjen for midlene som benyttes. Men det kanskje viktigste argumentet når det gjelder gruppen som benytter seg av grunnskole og videregående opplæring for voksne, er at de med utvalgets forslag til styrking av karrieresentrene, kan få tilgang til karriereveiledning gjennom karrieresenteret som også vil være mer egnet for karriereveiledning til voksne. Utvalget foreslår derfor heller at det etableres et solid karrieresentertilbud i alle fylker, enn at voksne i grunnopplæringen får en individuell rett under opplæringsloven.

Det finnes tilbud til befolkningen som det offentlige plikter å tilby, uten at det eksisterer individuelle rettigheter knyttet til tilbudet. De offent-

<sup>7</sup> På engelsk: Career Management Skills (CMS)

<sup>8</sup> ELGPN (2012) Vox sin oversettelse

<sup>9</sup> Thomsen, R. (2014): *Karrierekompetanser og veiledning i et nordisk perspektiv*. Vox-rapport

<sup>10</sup> Arbeids- og velferdsdirektoratet: Veiledningsplattformen

<sup>11</sup> Karriereveiledningsutvalget (2015)

<sup>12</sup> Dæhlen, M, K. Danielsen, Å. Strandbu og Ø. Seipel (2013): *Voksne i grunnskole og videregående opplæring*. Rapport 7/13. NOVA

lige bibliotekene er ett eksempel på dette. Dette gir lokalt større handlingsrom for prioritering og kan etter utvalgets mening være et mer effektivt grep for økt tilgang til karriereveiledning i Norge for befolkningen som helhet. Det er spesielt relevant fordi, som det fremgår av kapittel 6, er det store lokale forskjeller i behov, og også store individuelle forskjeller. Dermed vil det være vanskelig å lovfeste en rettighet som favner akkurat disse behovene. Det fremstår derfor som mer hensiktsmessig å innføre en rettighet om at fylkeskommunen skal sørge for et *tilstrekkelig* tilbud om karrier-

veiledning til alle voksne over 19 år. Hva dette innebærer i ulike regioner og for ulike individer vil altså være forskjellig, selv om lovfestingen innebærer noen minimumskrav.

Utvalget ønsker likevel å foreslå at det gis rettigheter til lærlinger. Det er en gruppe utvalget mener det er riktig å gi en individuell rett til rådgivning, på linje med andre elever i grunnopplæringen. Mange av innspillene utvalget har fått peker også på denne gruppen. Dette beskrives nærmere i kapittel 8.

## Kapittel 4

# Karriereveiledning: Bakgrunn, mål og begrepsbruk

### 4.1 Framvekst og utvikling av karriereveiledning

I et historisk perspektiv, fra det som betegnes som oppstarten av moderne karriereveiledning rundt år 1900, er det befolkningens forhold til utdanning og arbeid karriereveiledning søker å ha et bidrag inn i. Dette innebærer, som Hooley og Barham understreker, at det er tre «mottakere» av karriereveiledning, henholdsvis samfunnet, utdanningsinstitusjoner/arbeidsmarkedet og individet.<sup>1</sup>

Moderne karriereveilednings grunnlegger, Frank Parsons, utviklet en modell for den individuelle karriereveiledning, bestående av en «klar forståelse av seg selv, kunnskap om arbeidslivet og en tydelig refleksjon over disse to faktorerens betydning for yrkesvalget».<sup>2</sup>

I tillegg var Frank Parsons tydelig på at individuell karriereveiledning ville ha stor betydning for samfunnets utvikling, ved at den enkelte fant sin plass i den voksende industrialisering og spesialisering som fant sted i starten av 1900-tallet. Helt fra starten av har målet og hensikten med karriereveiledning vært at den skal ha betydning for samfunnets utvikling og for enkeltindividets plass i samfunnet.

I løpet av de vel 100 år som har gått siden starten på moderne karriereveiledning, har virkeområdet utdanning og arbeid stått fast, mens mål, innhold og metoder innenfor karriereveiledning har endret seg. Likeledes har utviklingen av de kontekster der karriereveiledning finner sted endret seg.

Samfunnsutvikling og politiske satsinger relatert til utdanning og arbeid har hatt stor innflytelse på utvikling av karriereveiledning som fagfelt. Den faglige utvikling innenfor karriereveiledning har i en 100 års periode endret seg betrakte-

lig. En forenklet fremstilling kan illustrere utviklingen av karriereveiledning ved å si at under industrialiseringen var det stor tro på å anvende naturvitenskapelige metoder og psykologiske tester for å finne «rett mann til rett plass». Her ble det lagt stor vekt på eksterne ekspertuttalelser, og perioden var preget av «matching» og tilpasning til arbeidsoppgaver og yrker. Også de første norske kommunale arbeidskontorene som ble opprettet i Bergen, Kristiania, Trondhjem og Stavanger rundt år 1900 med fokus på arbeidsformidling, utviklet seg etter hvert til også å forestå «yrkesrettleiing».<sup>3</sup> Under velferdsutbyggingen etter andre verdenskrig kan man se en vektlegging av utviklingsorienterte perspektiver innenfor karriereveiledning. I denne perioden ble karriereveiledning innført i grunnopplæringen under betegnelsen yrkesorientering, og utdanning ble nå i større grad betraktet som en forberedelse til yrkeslivet. I starten var det arbeidskontorene som utførte yrkesorienteringen i grunnskolen. Senere overtok skolens egne rådgivere denne oppgaven.<sup>4</sup>

I det fremvoksende kunnskapssamfunnet vektlegges i økende grad læring i et livslangt perspektiv. Nå blir karriereveiledning i større grad knyttet til livslang læring. EU vedtar i 2008 en resolusjon om å bedre integrere livslang karriereveiledning i strategier for livslang læring.<sup>5</sup> Konstruktivistiske og læringsorienterte teorier setter sitt preg på karriereveiledningsfeltet. Nå skal karriereveiledning bidra til at den enkelte utvikler karrierekompetanse og selv bli «ekspert» på å håndtere karrierelaterte oppgaver.

Det har også vært en utvikling av definisjoner på karriereveiledning, som enten gjenspeiler et faglig eller politisk ståsted, og det finnes mange flere definisjoner enn OECDs og ELGPNs defini-

<sup>1</sup> Hooley, T. og L. Barham (2015): *Career development policy and practice: the Tony Watts reader*. Highflyers. Staffords-hire

<sup>2</sup> Parsons, F. (1909): *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin Company. Boston New York

<sup>3</sup> Luihn, H. J. (1986): *Arbeid og samfunn: Arbeidsmarkedspolitik i Norge gjennom 100 år*. NKS forlaget

<sup>4</sup> Kjærgård, R. (2012): *Karriereveiledningens genealogi*. Ph.D-avhandling, Danmarks Pedagogiske Universitet

<sup>5</sup> EU (2008): *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*

sjoner som utvalget tar utgangspunkt i. (Se også kapittel 4.5)

Rundt år 1900 var det frivillige organisasjoner som startet opp med karriereveiledning. I USA hadde utviklingen av karriereveiledning sitt utspring i den progressive bevegelsen som kjempet for sosial og økonomisk utjevning, kvinners rett til stemmerett, utdanning for alle og integrering. I dagens samfunn knytter politiske aktører som OECD, EU og Verdensbanken karriereveiledning til økonomisk vekst og økt konkurranseevne. Samtidig knyttes karriereveiledning i større og større grad også til sosial rettferdighet og sosial integrering. Dette henger blant annet sammen med økende utenforskap fra utdanning og arbeid og den flyktningssituasjonen som preger dagens Europa.

I kortform kan karriereveiledningens mål og virkeområde beskrives slik: *Karriereveiledning skal bidra til befolkningens deltakelse i utdanning og arbeid.*

Denne overordnede forståelsen av hvordan karriereveiledning er avgrenset og hva karriereveiledning skal bidra til kommer i dag tydelig til uttrykk i to politiske mål.

## 4.2 Politiske mål for karriereveiledning

Karriereveiledning er både et samfunnsmessig og et personlig anliggende.<sup>6</sup> Samfunnsmessig fordi staten har en interesse i veiledningens funksjoner når det gjelder utdanning og arbeid – en velopplyst befolkning tar bedre og mer informerte valg. Personlig fordi veiledning retter seg mot den enkelte og den enkeltes vei gjennom livet.

Overordnet har veiledning to politiske mål, slik det er formulert i EUs Resolusjon om livslang karriereveiledning.<sup>7</sup>

1. Å styrke samfunnets konkurranseevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn.
2. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap.

Disse to målene kan framstå som motsetninger, men er i denne sammenheng tenkt som supplerende, i det det effektive og dynamiske samfunn blant annet skaper marginalisering, frafall fra

utdanning og strukturell arbeidsløshet, som veiledning skal motvirke og kompensere for. Dette er store krav å stille til veiledning, som må oppfattes som et mykt styringsinstrument sett ut fra et 'governmentality' synspunkt. Veiledning kan informere, utfordre og kvalifisere valg, men ikke tvinge noen i en bestemt retning. Noen forskere, for eksempel Roberts peker på at veiledning er et svakt redskap, og at det også bør være det i en styringsmessig sammenheng, sett i forhold til større krefter som klasse, kjønn, alder, arbeidsmarkeds-muligheter og samfunnsøkonomi.<sup>8</sup> Med bakgrunn i dette har karriereveiledning i det livslange perspektivet tre spesifikke mål:<sup>9</sup>

*Utdanningsmål* med tanke på å forbedre utdanningseffektivitet, minske frafall, og skape bedre sammenheng mellom utdanning og arbeidsmarked. Dette knyttes til utvikling av karrierekompetanser hos den enkelte for å mestre egen karriereutvikling. Eksempler på veiledningsaktiviteter som støtter dette målet er for eksempel utvikling av læreplaner i karriereplanlegging, for eksempel faget utdanningsvalg, styrking av skolens rolle og lærernes/rådgivernes kompetanse i dette fagfeltet, og større vekt på praksisperioder i en vekselvirkning med teoretisk basert kunnskap.

*Arbeidsmarkedsmål* med tanke på å skape bedre balanse mellom tilbud og etterspørsel, og minske friksjonen på arbeidsmarkedet. Utvikling av ferdigheter for å håndtere overganger skal bidra til større fleksibilitet og mobilitet på arbeidsmarkedet. Eksempler på veiledningsaktiviteter som støtter dette målet er oppsøkende veiledning på arbeidsplasser, veiledning som en del av omstillings- og nedbemanningsprosesser, som en del av kompetanseutvikling, veiledning i forbindelse med entreprenørskap, eller bruk av utdanningsambassadører som for eksempel kompetansetiltsvalgte i LO.<sup>10</sup>

*Sosiale inkluderingsmål* med tanke på å skape like muligheter for alle til utdanning og arbeid, og med tanke på å motvirke marginalisering. Utvikling av sosial inkludering og sosial rettferdighet når det gjelder etnisitet, kjønn, alder, sosiale vilkår med mer, er relevant her. Eksempler på veiled-

<sup>6</sup> Watts, A. G. (2008): *Career Guidance and Public Policy*. In Athanasou, J. A og R.V. Esbroeck. International handbook of career guidance. London: Springer

<sup>7</sup> EU (2004): *Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*

<sup>8</sup> Roberts, K. (2005): Social classes, opportunity structures and career guidance. I: Irving, B.A. og B. Malik (2005): *Critical Reflections on Career Education and Guidance: Promoting Social Justice within a Global Economy*. London: Routledge

<sup>9</sup> OECD (2004a). *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*. Paris: OECD Publishing

<sup>10</sup> En spesialtillitsvalgt med oppgave å fremme yrkesrettet utdanning og kompetanseutvikling på arbeidsplassen i samarbeid med ansatte og ledelse.

ingsaktiviteter som støtter dette målet er kompenserende veiledning i lokale miljøer, oppsøkende veiledning opp mot utsatte grupper i befolkningen, bruk av likemannsveiledning eller gruppebasert handlingsorientert veiledning.

### 4.3 Ulike typer veiledningsinnsatser

Det kan skilles mellom tre typer veiledningsinnsatser, preventiv, intervenserende og kompenserende.<sup>11</sup> En ELGPN-rapport tar utgangspunkt i arbeidet med bedre gjennomføring i videregående skole.<sup>12</sup> Denne utfordringen blir derfor brukt som eksempel nedenfor.

1. *Preventiv innsats* – før problemet oppstår. Et eksempel på en slik innsats er faget utdanningsvalg på ungdomsskolen. Her er fokus på å sette den enkelte i stand til å ta bevisste valg av videre utdanning, sett i sammenheng med videre yrkesplaner. For å sikre gode overganger pekes det videre på viktigheten av å legge til rette for smidige overganger mellom skolelag og mellom skole og arbeidsliv gjennom god organisering og tett samarbeid.
2. *Intervenerende innsats* – avdekke og ta tak i utfordringer underveis. Her pekes det særlig på viktigheten av gode systemer for å identifisere og kartlegge utfordringer og behov underveis i opplæringsløpet. I dette framheves viktigheten av samarbeid mellom ulike aktører, eksempelvis mellom ulike rådgivere og lærere i skolen.
3. *Kompenserende tiltak* – tilby tilrettelagte opplegg for fullføring. Dette kommer enten i form av lengelsen av den nevnte kartleggingen, eller som et tiltak når eleven av ulike grunner har valgt eller er i ferd med å avbryte utdanningen. Hovedpoenget er å følge opp behov med hensiktsmessige tiltak hos enkeltpersoner. Også i denne oppfølgingen framheves viktigheten av en tett dialog mellom aktører internt på skolen, men også med aktører utenfor skolen, eksempelvis offentlige og private virksomheter, NAV og ikke minst foreldre. I norsk sammenheng har oppfølgingstjenesten i videregående opplæring det tydeligste mandatet til denne typen oppfølging.

<sup>11</sup> Oomen, A. og P. Plant (2014): *Early School Leaving and Lifelong Guidance*. ELGPN Concept Note No. 6. Jyväskylä: ELGPN

<sup>12</sup> Oomen, A. og P. Plant (2014)

Basert på en sammenfatning av de forskjellige innsatsene i de europeiske landene, ser man at mange ressurser brukes på kompenserende innsatser, færre på intervenserende innsatser, og færrest på preventive innsatser.<sup>13</sup> Haug og Plant peker på at en nasjonal strategi kan medvirke til en forskyvning i forholdet mellom de tre innsatsene, slik at fokus legges på preventive og intervenserende innsatser.<sup>14</sup> De argumenterer for dette synspunktet ut fra evidensbasert forskning på effekter av veiledningsinnsats og hvor man bør legge ressursene. Ut fra et demokratiseringssynspunkt kan man også argumentere for aktivt å involvere borgere i vektingen av veiledningsinnsatsen.<sup>15</sup>

### 4.4 Metastudier av karriereveiledningens potensielle effekter

Et springende punkt i etableringen av nye tjenester er en vurdering av tjenestenes potensielle effekt på ulike utfordringer, både for samfunnet og for det enkelte individ. I kapittel 4.4.1 tydeliggjøres en del forbehold knyttet til muligheten for å isolere kausale sammenhenger mellom ulike former for karriereveiledningstiltak og utbytter. Utvalget avklarer videre at begrepet evidensbasert blir forstått som synonymt med kunnskapsbasert, og at forskningsbasert kunnskap av effekter inngår i en helhet sammen med brukerkunnskap og erfaringsbasert kunnskap. Effekter av nettbasert karriereveiledning belyses i utvalgets delrapport og er gjengitt i kapittel 7. I effektstudier er det særlig såkalte metastudier som trekkes fram som aktuelt kunnskapsgrunnlag. Metastudiene samler og sammenligner ulike effektstudier for å se sammenfallende resultater.

I ELGPNs *The Evidence Base on Lifelong Guidance. A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice* gjøres det en metaanalyse av relevante forskningsresultater om sentrale spørsmål knyttet til effekten av karriereveiledning i et

<sup>13</sup> Oomen, A. og P. Plant (2014)

<sup>14</sup> Haug, E. H. og P. Plant (2015a): *The potential role of career guidance and career education in combating early school leaving*. Neveléstudomány 2015/3, 5–15

<sup>15</sup> Vilhjalmsdóttir, G., A. G. Dofradóttir og G. B. Kjartansdóttir (2011): *Voice of Users – Promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries*. Reykjavik: NVL og Haug, E.H. og P. Plant. (2015b): Research-based knowledge – Researchers' contribution to evidence-based practice and policy making in career guidance. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*

Focus on the individual	Support learning and progression	Ensure quality
1) Lifelong guidance is most effective where it is genuinely lifelong and progressive.	4) Lifelong guidance is not one intervention, but many, an works most effectively when a range of interventions are combined.	8) The skills, training and dispositions of the professionals who deliver lifelong guidance are critical to its success.
2) Lifelong guidance is most effective where it connects meaningfully to the wider experience and lives of the individuals who participate in it.	5) A key aim of lifelong guidance programmes should be the acquisition of career management skills.	9) Lifelong guidance is dependent on access to good-quality career information.
3) Lifelong guidance is most effective where it recognises the diversity of individuals and relates services to individual needs.	6) Lifelong guidance needs to be holistic an well-integrated into other support services.	10) Lifelong guidance should be quality-assured and evaluated to ensure its effectiveness and to support continuous improvement.
	7) Lifelong guidance should involve employers and working people, and provide active experiences of workplaces.	

Figur 4.1 ELGPNs 10 prinsipper for hva som bør underbygge systemer for livslang karriereveiledning

Kilde: ELGPN (2014a)

livslangt perspektiv.<sup>16</sup> Analysen konkluderer med 10 overordnede prinsipper presentert i figur 4.1.

Spørsmålet det foreslås svar på, basert på analyser av forskjellige effektstudier, er altså hva som vil være viktige fokusområder for at karriereveiledning skal kunne ha effekt i et livslangt perspektiv. Prinsippene man har funnet evidens for plasseres i tre kategorier:

- Fokus på individet
- Støtte læring og utvikling
- Kvalitetssikring

I den første kategorien pekes det på at karriereveiledning vil være mest effektiv hvis aktivitetene som tilbys fokuserer på den enkeltes utdannings- og yrkesvalg i relasjon til andre livsområder og at den enkeltes valg sees på som en gjensidig prosess i samvirke med samfunnet rundt. Det påpekes også at effekten vil øke hvis tiltakene tilpasses den enkeltes forutsetninger og behov.

I den andre kategorien pekes det på at effekten av karriereveiledning ikke kan relateres til forskjellige tiltak, men hvordan ulike tiltak er satt sammen til et helhetlig tjenestetilbud. Dette samsvarer med konseptet «*blended guidance*», som ble presentert i utvalgets delinnstilling. I forlengelsen av dette pekes det også på at effekten øker når karriereveiledning sees i sammenheng med andre tjenester. Den siste anbefalingen i denne kategorien relateres til viktigheten av at tiltakene tilbys i samarbeid med arbeidsgivere og andre i «*working life*», for å legge til rette for utprøving og erfaringsbasert utvikling av egen yrkesidentitet.

Den siste kategorien av evidensbaserte indikatorer er knyttet til viktigheten av kvalitetssikring. Her pekes det på tre sentrale områder:

- i. Utøvernes kompetanse er en kritisk faktor for kvaliteten.
- ii. Tilgang til karriereinformasjon av høy kvalitet er avgjørende.
- iii. Karriereveiledningen må være kvalitetssikret og evaluert for å sikre effekten.

Metaanalysen fra ELGPN støtter videre opp under en påstand om at karriereveiledning kan være et verktøy for å nå større samfunnsmessige og politiske mål, både når det gjelder utdanning, arbeidsliv og utenforskap. Analysen av forskningsfunnene viser til at karriereveiledning kan ha betydning for mål knyttet til livslang læring, særlig gjennom å øke menneskers deltakelse i og gjennomføring av utdanning og opplæring. Karriereveiledning kan på dette området ha betydning på flere måter:

- Karriereveiledning i skolen kan gi økt engasjement og gjennomføring ved å tydeliggjøre fagernes relevans for framtidig karriere, støtte elevene i overganger underveis i skoleløpet og bidra til at elevene utvikler den karrierekompetansen de vil trenge videre.
- Karriereveiledning i høyere utdanning støtter studentene i deres avgjørelser om studieløp, motiverer dem underveis i studieløpet, herunder i forbindelse med omvalg, og bidrar til effektive overganger mellom utdanning og arbeid.
- Karriereveiledning kan støtte voksne som vurderer å ta ny eller videre utdanning som kan øke deres kompetanse og 'employability'.

<sup>16</sup> ELGPN (2014a)

Videre viser rapporten at karriereveiledning kan ha betydning for et mer effektivt arbeidsmarked. Dette skjer særlig gjennom støtte til mennesker i ulike overganger innenfor og utenfor arbeidslivet, gjennom å bidra til at de får utnyttet sin kompetanse, og gjennom å bidra til at de evner å være fleksible i perioder der endring skjer. Karriereveiledning kan på dette området ha betydning på flere måter:

- Karriereveiledning kan bidra til at arbeidsledige finner tilbake til jobb.
- Karriereveiledning kan være til nytte for personer som skal vende tilbake til arbeidslivet etter perioder med sykdom, omsorgsoppgaver eller andre avbrudd i arbeidslivet.
- Karriereveiledning kan bidra til at unge mennesker som har falt ut av arbeidslivet motiveres til og lykkes i å vende tilbake.
- Karriereveiledning kan bidra til mobilitet i arbeidslivet ved å informere om muligheter og gi støtte i overganger.
- Karriereveiledning for de som er i arbeid kan være relevant for å støtte dem i videre karriervalg.

#### 4.4.1 Begrensninger ved effektstudier

Kvalitet i karriereveiledningen er nært knyttet sammen med spørsmålet om effekten av tjenestene. Hva slags nytte og betydning karriereveiledningen har, hvilke resultater som kommer ut av den, hvilke tilnæringer som fungerer best og hva brukerne får ut av tilbudet, er spørsmål vi kan undersøke når det gjelder effekt. Gjennom forskjellige former for undersøkelser kan en også få innsikt i rammebetingelsene og innholdet i karriereveiledningen. I kapittel 5 vil dette bli beskrevet som henholdsvis resultat-, prosess-, og strukturkvalitet.

I ELPGN<sup>17</sup> sine anbefalinger argumenteres det for at kunnskapen vil kunne bidra til mange aspekter ved politikktutviklingen, eksempelvis utforming av strategiske mål, planlegging av tjenester, utvikling av programmer, identifisering av mangler i tjenestetilbudet eller i kompetansebehovet hos praktikere, samt en optimal anvendelse av ressurser. Videre argumenterer de for at det medvirker til å sikre et godt sammenligningsgrunnlag av forskjellige veiledningsmetodiske tilnæringer. De konkluderer med at et pålitelig kun-

skapsgrunnlag er en forutsetning for utvikling av god politikk.

Det er imidlertid avgjørende at denne kunnskapen blir behandlet på en hensiktsmessig måte. I sin gjennomgang av ulike studier av potensielle effekter av karriereveiledning, kommer ELGPN med en «note of caution». De skriver:

It is important to remember that any attempt to measure impact is inevitably reductive. Any educational activity such as lifelong guidance leads to a range of impacts, many of which are difficult to predict or measure. For example a relationship built during work-experience may not result in a job for the individual involved, but that individual may pass on an opportunity to a friend or family member. Such happenstance connections are difficult to identify, but this does not make them any less real. This is one reason why it is important that monitoring and evaluation processes do not skew the delivery of programmes in ways that reduce their potential to have wider impacts. For example an excessive focus on immediate employment outcomes may have negative impacts in the long-term if it reduces the opportunity for individuals to rethink their careers and consider more strategically where their talents might be best directed. [...] no research can ever describe all of the impacts that result from an intervention.<sup>18</sup>

## 4.5 Karriere og karriereveiledning

Tradisjonelt har begrepet karriere vært knyttet til en persons løpebane i arbeidslivet. Å gjøre karriere har vært ensbetydende med å avansere raskt, ha suksess i yrkeslivet – som igjen kunne gi økt sosial status. Ulønnet arbeid som omsorgsoppgaver, frivillighetsarbeid og deltakelse i utdanning ble da ikke regnet som en del av en persons karriere.

I hverdagspråket assosierer mange karrierebegrepet kun til slik fremgang i yrkeslivet, men i senere tid har fagpersoner og forskere innenfor karriereveiledning i økende grad brukt begrepet karriere i videre forstand, i tråd med bruken av det engelske ordet career i engelskspråklige veiledningsmiljøer. Karriere forklares da som individers arbeidsroller og andre livsroller i et livsløpsperspektiv, balansen mellom betalt og ikke

<sup>17</sup> ELGPN (2015): *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance – A reference framework for the EU and for the Commission*. ELGPN Tools No 6. Jyväskylä: ELGPN

<sup>18</sup> ELGPN (2014a), side 14

betalt arbeid, samt deltagelse i læring, utdanning og arbeidstrening.<sup>19</sup>

Ut fra denne forståelsen har karriere ingen aldersgrense, alle har en karriere, og livslang karriereveiledning innebærer at veiledningen tilbys i ulike livsfaser og aldre. Bruken av det utvidede karrierebegrepet er blitt mer vanlig i Norge de siste årene og begrepet er blant annet brukt i læreplanen for utdanningsvalg på ungdomstrinnet.<sup>20</sup> Begrepet er ytterligere aktualisert gjennom større bevisstgjøring av behov for karrierekompetanse<sup>21</sup> og karrierelæring, hvor avgrensninger til utdanning og yrke ikke er tilstrekkelig.

God karriereveiledning bygger på et prinsipp om at personer som oppsøker veiledning, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, utvikler kompetanse gjennom deltagelse i ulike veiledningsaktiviteter for å bli mest mulig selvhjulpne med sin karriereplanlegging og -utvikling, og for å kunne håndtere ulike valg og overganger i livet på best mulig måte.

I en slik sammenheng kan man si at:

Livslang karriereveiledning omfatter en rekke aktiviteter som setter mennesker i alle aldre og stadier i livet i stand til å bli kjent med sine styrker, kompetanser og interesser, gjøre meningsfulle valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, og gjennom hele livsløpet håndtere læring, arbeid og andre situasjoner der styrker og kompetanser utvikles og brukes.<sup>22</sup>

<sup>19</sup> ELGPN (2014a)

<sup>20</sup> Kunnskapsdepartementet: Læreplan i utdanningsvalg

<sup>21</sup> På engelsk Career Management Skills, ofte referert til som CMS, også på norsk.

Denne definisjonen tar utgangspunkt i personers behov i situasjoner som handler om bevisstgjøring og kartlegging av egen kompetanse, interesser og muligheter, valg av utdanning og arbeid, og å konstruere og håndtere sin karriere ved å til egne seg og bruke relevant kompetanse.

Karriereveiledning kan gis både som individuell veiledning og gruppeveiledning, avhengig av målet med veiledningen og individets behov. Individuell karriereveiledning er kanskje den best kjente veiledningsformen, der veileder bistår personer med å finne løsninger på utfordringer han/hun står overfor. Gruppeveiledning kan foregå som karriereundervisning med på forhånd definerede læringsmål. Eksempler på dette er undervisning i faget utdanningsvalg og ulike kurs som de fylkesvise karrieresentrene tilbyr. Andre eksempler finnes i flere av NAVs arbeidsrettede tiltak.<sup>23</sup>

I tillegg kan karriereveiledning ta form av informasjon, selvhjelpsressurser og annen veiledning på nett. Se også utvalgets anbefaling om et nettbasert tilbud om karriereveiledning i kapittel 7 og i utvalgets delrapport.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> ELGPN (2012), side 17 (utvalgets oversettelse)

<sup>23</sup> Tiltaket «avklaring» har som formål blant annet økt innsikt i muligheter på arbeidsmarkedet og i egne ressurser og ferdigheter i jobbsammenheng. Tiltaket inneholder for eksempel motivasjons- og mestringsaktiviteter, kartlegging, utprøving av arbeidsevne og veiledning for valg av yrkesmål og arbeidsoppgaver som lar seg realisere. Tiltaket Oppfølging inneholder blant annet bistand med karriereveiledning og opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter. Rundskriv Hovednr. 76 § 12 – Utfyllende regler til Arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak 31.12.2016

<sup>24</sup> Karriereveiledningsutvalget (2015)



## Kapittel 5

# Et helhetlig system for livslang karriereveiledning

Dette kapitlet beskriver hva et helhetlig system kan og bør inneholde, samt hvilke elementer som til sammen utgjør kvalitet og profesjonalitet i tjenestene. Internasjonale eksempler på ulike grep som er tatt for å bidra til helhet, kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningstjenestene og en oversikt over det norske aktorbildet gis også.

Til slutt gir utvalget sine vurderinger og anbefalinger for helhet, kvalitet og profesjonalitet, inklusive elementene i et kvalitetsrammeverk. Sentrale elementer er etiske retningslinjer, kompetansestandarder og utdanningstilbud, og anbefalinger for veilederkompetanse avhengig av veilederens rolle i et helhetlig tjenestetilbud.

### 5.1 Ulike elementer i et helhetlig system

Et helhetlig system for livslang karriereveiledning kan forstås på flere måter. Det kan for det første dreie seg om *tilgang* til karriereveiledning. Et helhetlig system for livslang karriereveiledning blir i denne sammenheng tolket som et system der «huller» i tilbudsstrukturen er tettet, slik at alle deler av befolkningen har tilgang til profesjonell karriereveiledning.

ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network) har på oppdrag fra Europakommisjonen fremmet forslag for god politikk og praksis for livslang karriereveiledning. Nettverket har nylig lansert retningslinjer for medlemslandenes utvikling av gode systemer for livslang karriereveiledning.<sup>1</sup> Retningslinjen *Access to Lifelong Guidance Services* fremhever at befolkningen trenger tilgang til tjenester som er fleksibelt tilgjengelige og tilpasset befolkningens behov. Tjenestene:

- Are citizen friendly: delivered by means and at times pertinent to citizen availability, in a manner that facilitates both distance access such as the use of ICT (telephone and web based support tools) and physical access, and in a

manner that differentiates between persons who require some or a lot of assistance and those who can use self-help.

- Offer a clear range of easily accessible services based on an evaluation of people's aspirations and needs, and taking account of their living and working environments, and of their cultural preparedness for the use of services (especially users with migrant background), at key decision points and transitions over the life-span.<sup>2</sup>

For det andre krever et helhetlig system for karriereveiledning også at det er et helhetlig *innhold i tjenestene*. En internasjonal forskningsgjennomgang av systemer for karriereveiledning konkluderer med at et helhetlig system for livslang karriereveiledning vil virke best når det består av flere tjenester som kan virke sammen i kombinasjon: «*Lifelong guidance is not one intervention, but many, and works most effectively when a range of interventions are combined.*»<sup>3</sup>

I utvalgets delrapport ble begrepet 'blended guidance' introdusert.<sup>4</sup> Hooley m.fl. advarte mot at myndigheter velger en enten-eller-tilnærming når systemer for helhetlig karriereveiledning utformes.<sup>5</sup> Forfatterne pekte på at mennesker i dag ikke opererer i én kommunikasjonskanal eller med én kommunikasjonsform, men veksler mellom ulike former etter behov og tilgang. Begrepet 'blended guidance' er utviklet fra begrepet om 'blended learning', som beskriver hvordan læring best finner sted gjennom et samspill for eksempel mellom fysisk undervisning, selvstudier og varianter av e-læring. Overført til karriereveiledningsfeltet handler dette om å legge til rette for at brukere på ulike tidspunkt har tilgang til flere former for karriereveiledning – og at disse bidrar til gjensidig å styrke hverandre i et helhetlig system. På

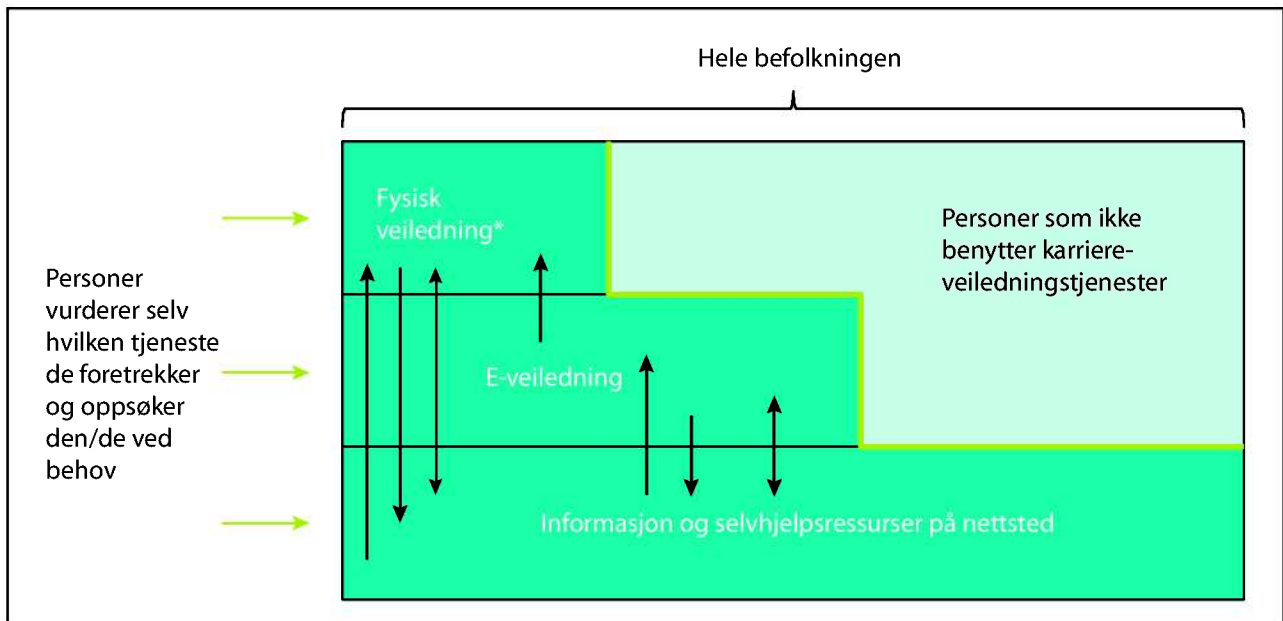
<sup>2</sup> ELGPN (2015), side 15

<sup>3</sup> ELGPN (2014a), side 8

<sup>4</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>5</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>1</sup> ELGPN (2015)



Figur 5.1 Et helhetlig karriereveiledningstilbud

En del av befolkningen vil sannsynligvis aldri ta i bruk eller oppsøke karriereveiledning, verken fysisk eller på nett (lyst felt). Av de som har behov for karriereveiledning, vil det variere hvilken tjeneste de først oppsøker (de grønne pilene). Noen trenger først og fremst informasjon og vil finne det de trenger på nettstedet. Der ligger det også ulike selvhjelpsressurser og en del vil få tilfredsstillt sine behov ved å bruke disse. Andre vil ha behov for kontakt med en karriereveileder. For noen vil det være tilstrekkelig og kanskje også ønskelig å møte veilederen på nett via e-veiledning. Andre vil ha behov for å møte en veileder ansikt-til-ansikt. Det å ta et valg er en prosess. Noen vil derfor ha behov for å benytte seg av flere tjenester, enten samtidig eller på ulike tidspunkt (slik de sorte pilene illustrerer), alt etter hvilken fase i valgprosessen man er i. Det er brukeren selv som vurderer hva han eller hun har behov for og oppsøker tjenestene deretter.

bakgrunn av dette anbefaler forfatterne at de ulike delene i et helhetlig karriereveiledningssystem bør inngå i en integrert modell, hvor brukerne til enhver tid kan benytte seg av den veiledningsressursen de trenger. Utvalget legger til grunn at karriereveiledning også dreier seg om læring og utvikling, og at det derfor er viktig at brukerne har tilgang til ulike tjenester og kanaler som stimulerer lærings- og utviklingsprosessen.

ELGPN har også pekt på karriereveiledningens plass i relasjon til strategier for livslang læring, det vi i Norge gjerne omtaler som kompetansepolitikk:

Lifelong guidance is a key component to lifelong learning strategies – nationally, regionally, and locally, as well as at EU level. In a knowledge-based society [...], a coherent all-age guidance system for all citizens with built-in progression throughout the life-span, is pivotal to the success of these strategies.<sup>6</sup>

Et helhetlig system krever for det tredje at *alle delene i systemet er sett i sammenheng*. Dette handler om at tjenestene ikke skal eksistere hver for

seg, helt adskilt fra hverandre, men at de skal henge sammen og bygge på hverandre, og at styring og organisering av karriereveiledningsfeltet må ses i sammenheng med den større kompetansepolitikken. De ulike tilbyderne av karriereveiledning skal heller ikke gjøre dobbeltarbeid, ikke dra i hver sin retning og ikke styres i den enkelte sektor/etat uten mekanismer for koordinering og samarbeid på tvers. De skal sammen fremstå som ett helhetlig, men differensiert tilbud for befolkningen. Det er dette OECD i sine anbefalinger til Norge kaller *a comprehensive system* med en *whole of government approach*.<sup>7</sup>

I utvalgets delrapport ble figur 5.1 benyttet for å illustrere hvordan ulike deler av et tilbud til sammen kan møte befolkningens behov.

*Kvalitet og profesjonalitet* er det fjerde elementet som må på plass for at et system skal være helhetlig. Dersom for eksempel utdanningstilbudet for karriereveiledere ikke er sett i sammenheng med hvilke karriereveiledningstjenester befolkningen skal motta, eller dersom staten utvikler kompetansekrav til veilederne uten en politikk for

<sup>6</sup> ELGPN (2012)

<sup>7</sup> ELGPN- European Lifelong Guidance Policy Network (2014a): *The Evidence Base on Lifelong Guidance. A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. ELGPN Tools No. 3. Jyväskylä: ELGPN, side 17

hvordan veilederne skal oppnå den påkrevde kompetansen, er systemet verken helhetlig eller effektivt. Heller ikke blir det et helhetlig system dersom ulike sektormyndigheter mangler en felles forståelse av hensikten/målsetningen med veiledning.

### 5.1.1 Et helhetlig system i et europeisk perspektiv

Bedre systemer for livslang karriereveiledning har siden 2004 også vært på dagsordenen innenfor EU. To EU-resolusjoner i 2004<sup>8</sup> og 2008<sup>9</sup> peker på betydningen av karriereveiledning og knytter såkalt «lifelong guidance» både til livslang læring, innbyggernes deltakelse i og kontinuerlig tilpassning til et arbeidsmarked i rask endring, og til sosial inkludering. Prioriteringene i resolusjonen fra 2008 er gitt med det formål å sikre effekten av tjenestene, både for individer og på samfunnsnivå, og de prioriterte områdene handler altså både om å definere formål og innhold i tjenestene, å sikre tilgang, kvalitetssikring, og om å sikre koordinering og samarbeid på tvers av sektorer.

Med bakgrunn i disse prioriteringene har ELGPN arbeidet med å sammenstille erfaring, konkretisere innhold og tiltak og lage ressurser som medlemslandene kan dra nytte av i utviklingen av karriereveiledningstjenestene.<sup>10</sup> Den siste utgivelsen kom i 2015 med *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance*.<sup>11</sup> Retningslinjene, eller «reference framework» som de kalles i undertittelen, er delt inn i retningslinjer for karriereveiledningen som foregår i den enkelte sektor/for spesifikke målgrupper (utdanning og opplæring, arbeidsliv og senior arbeidstakere, utsatte grupper), og retningslinjer som er tverrgående eller sektorovergrepene. De siste fokuserer blant annet på kvalitet, strategisk ledelse, koordinering og samarbeid og veiledernes kvalifikasjoner og utdanningstilbud. Dokumentet viser en tenkning som stemmer godt overens med utvalgets syn på utviklingen av et helhetlig system for livslang karriereveiledning i norsk sammenheng. For at systemet skal fungere, dekke alle målgrupper og ha effekt, må både for-

mål, tilgang, kvalitet og koordinering være på plass.

## 5.2 Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningstjenestene

Utvalget er bedt om å utrede økt kvalitet og profesjonalitet i tjenestene. Utvalget mener at kvalitet og profesjonalitet er sentrale sider ved et helhetlig system for livslang karriereveiledning. I det følgende vil vi gå dypere inn i utfordringer og anbefalinger knyttet til dette.

### 5.2.1 Offentlig satsing på kvalitet og profesjonalitet fram til i dag

I sin kartlegging og vurdering av karriereveiledningstjenestene i Norge i 2002, pekte OECD på en rekke mangler og utfordringer når det gjaldt kvalitet og profesjonalitet i det norske systemet.<sup>12</sup> Karrieriveiledningen hadde en svak profesjonalisering sammenlignet med de andre nordiske landene.

- Ingen systematisk og tverrsektoriell utdanning av veilederne.
- Utdanningstilbud eksisterte i liten grad.
- Ingen krav til formell utdanning, utover at rådgiverne i skolen måtte være lærere.
- Ingen krav til kompetanse innen karriereveiledning.
- Ingen ordentlig tverrsektoriell profesjonsorganisasjon.
- Mer fokus på informasjon enn veiledning.

Tjenestene var dessuten fragmentert, manglet koordinering og strategisk utvikling. OECD understreket nødvendigheten av at landene etablerte systemer for livslang karriereveiledning, som del av sine strategier for livslang læring og en aktiv arbeidsmarkedspolitik.<sup>13</sup>

Disse og andre påpekninger og anbefalinger fra samme kartlegging satte ganske raskt fart i arbeidet med å utvikle karriereveiledningstjenestene i Norge. Flere stortingsmeldinger tok i årene som fulgte opp karriereveiledning som tema.<sup>14</sup> Fylkesvise partnerskap for karriereveiledning og karrieresentre for voksne ble etablert

<sup>8</sup> EU (2004).

<sup>9</sup> EU (2008)

<sup>10</sup> European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) ble opprettet i 2007 og avsluttet sitt arbeid ved utgangen av 2015. ELGPN har i denne perioden støttet EU's medlemsland og Europa-kommisjonen i utviklingen av europeisk samarbeid på karriereveiledningsfeltet både innen utdannings- og arbeidsmarkedssektoren.

<sup>11</sup> ELGPN (2015)

<sup>12</sup> OECD (2002): *Review of Career Guidance Policies. Country Note: Norway*. Paris: OECD

<sup>13</sup> OECD (2003): *OECD Education Policy Analysis*. Paris: OECD

<sup>14</sup> St.meld. nr. 30 (2003–2004): *Kultur for læring*, St.meld. nr. 16 (2006–2007): *... og ingen stod igjen*, St.meld. nr. 44 (2008–2009): *Utdanningsplanen*

som et resultat av dette. Partnerskap for karriereveiledning skulle blant annet bidra til bedre og mer helhetlig karriereveiledning for alle grupper. Det skulle også gjøre det enklere å finne fram i tilbudet om veiledning, styrke den regionale koordineringen av karriereveiledning, samarbeidet om karriereveiledning som virkemiddel inn mot arbeidslivet og arbeidsmarkedspolitikken.<sup>15</sup>

I 2009 kom forskrift til opplæringsloven som presiserte to former for rådgivning samt innholdet i rådgivningen. Samme år utarbeidet Utdanningsdirektoratet «Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere».<sup>16</sup> Utviklingen av utdanningstilbudet for rådgivere ble midlertidig styrket ved en satsing på videreutdanning i rådgivning gjennom ordningen «Kompetanse for kvalitet». I 2014 ble det etablert en mastergrad i karriereveiledning ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold og Høgskolen i Lillehammer.<sup>17</sup>

Også i NAV har det de siste årene foregått en økt satsing på kompetanseutvikling innenfor veiledning. Gjennom samarbeidsavtaler mellom NAV fylke og universiteter og høyskoler i de aller fleste fylker, har NAV inngått samarbeid om videreutdanningstilbud innen relevante områder.

St.meld. nr. 16 (2006–2007) ...og ingen sto igjen lanserte flere tiltak for å styrke karriereveiledningstjenestene.<sup>18</sup> En slik styrking ble også vist til i St.meld. nr. 9 (2006–2007) *Arbeid, velferd og inkludering*.<sup>19</sup> Som en oppfølging fikk Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk i 2010 i oppdrag å etablere en nasjonal koordinerende enhet for karriereveiledning som en del av sin organisasjon. Enheten fikk blant annet i oppdrag å bidra til økt kvalitet og profesjonalitet på karriereveiledningsfeltet. Se omtale i kapittel 5.4.1.

Utviklingen har kommet et stykke på vei, men flere evalueringer og involverte aktører peker på at det fortsatt er en god del som gjenstår før karriereveiledningen i alle sektorer er tilstrekkelig profesjonell og av høy kvalitet. Utvalget vil senere i kapitlet komme med anbefalinger for å styrke kvalitet og profesjonalitet i systemet.

<sup>15</sup> Oppfølgingen av partnerskap for karriereveiledning var de første årene lagt til Utdanningsdirektoratet. Da Nasjonal enhet for karriereveiledning ble opprettet i 2011 og lagt til Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, ble ansvaret for utviklingen og oppfølgingen av partnerskap og karrieresentre lagt til Vox.

<sup>16</sup> Utdanningsdirektoratet: Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere

<sup>17</sup> Høgskolen i Buskerud og Vestfold er fra 1. januar 2016 en del av Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN)

<sup>18</sup> St.meld. nr. 16 (2006–2007): ... og ingen stod igjen

<sup>19</sup> St.meld. nr. 9 (2006–2007): *Arbeid, velferd og inkludering*

### 5.2.2 Hva innebærer høy kvalitet innen karriereveiledning?

Blant annet basert på Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) sine kvalitetsdefinisjoner, har ELGPN følgende definisjon av kvalitetssikring i karriereveiledningssammenheng:<sup>20</sup>

Activities involving planning, implementation, evaluation, reporting, and quality improvement, implemented to ensure that guidance activities (content of programmes, design, assessment and validation of outcomes etc.) meet the quality requirements expected by stakeholders.<sup>21</sup>

Kvalitet handler altså om hva som skal til for å sikre at karriereveiledningen møter de behovene og bidrar til de målene som den er ment å bidra til. ELGPNs definisjon av kvalitetssikring peker på at dette handler både om innhold i tilbudene, utforming av tjenestene og om vurdering og verdsetting av utbytte. I rapporten *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit* blir fem kvalitetselementer fremhevet som sentrale i et nasjonalt system for livslang karriereveiledning: 1) kompetansen til karriereveilederne, 2) innbygger/brukermedvirkning, 3) systematisk tjenesteutvikling, 4) kost-nytte for samfunnet og 5) kost-nytte for individer.<sup>22</sup> Elementene blir presentert i en matrise som skal vise hvordan situasjonen er når et elementet ikke har den nødvendige kvaliteten, og hva som kjennetegner en situasjon der kvaliteten er tilfredsstillende (se figur 5.2):

*Kvalitetselement 1* er knyttet til kompetansen til de som utøver karriereveiledning. ELGPN anbefaler at man her etablerer en regulering i form av lisens for eller sertifisering av veilederne.

*Kvalitetselement 2* er relatert til brukerinvolvering. I beskrivelsen av den ønskede tilstanden anbefaler ELGPN velorganisert kvalitetssikring og et evidensbasert system som involverer brukerne i utformingen og utviklingen av tjenestene.

*Kvalitetselement 3* er knyttet til behovet for en kontinuerlig og systematisk kvalitetsutvikling. ELGPN anbefaler at dette knyttes til befolkningens muligheter for å tilegne seg karrierekompetanser.

<sup>20</sup> Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training (2011): *Glossary: Quality in education and training*

<sup>21</sup> ELGPN (2014b)

<sup>22</sup> ELGPN (2012), side 52

Quality element 1: Practitioner competence		
Ad hoc arrangements not framed by policy	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Highly regulated 'register' or 'licence to practice' arrangements
Quality element 2: Citizen/user involvement		
Fragmented and/or 'one-of' user satisfaction surveys	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Highly organised quality assurance and evidence-based systems that involve users actively in the design and development of services
Quality element 3: Service provision and improvement		
Absence of a career management skills framework, linked to access to services by key priority groups	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Total quality management system in place that also captures data on career management skills, levels of investments and
Quality element 4: Cost-benefits to governments		
No information held on cost-benefits to governments	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Immediate, medium and long-term calculated savings to the public purse in the form of economic and/or social returns on investments (SROI)
Quality element 5: Cost-benefits to individuals		
Limited information on added-value returns as a result of individuals participating in careers services	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Evidence of ongoing longitudinal tracking and studies that measure the impact of differing careers interventions in differing settings

Figur 5.2 ELGPNs kvalitetselementer

Kilde: ELGPN (2014b)

*Kvalitetselement 4* er knyttet til samfunnsøkonomisk nytte, eller effekt av karriereveiledning. ELGPN anbefaler her at det undersøkes effekter både på kort og lengre sikt av forskjellige tiltak innen karriereveiledning for ulike deler av befolkningen.

*Kvalitetselement 5* er også knyttet til effekt, men i denne sammenhengen effekten karriereveiledning kan ha for individet. For de to siste kvalitetselementene er det viktig at disse sees i sammenheng med hvilke målsetninger man har for karriereveiledningen.

Oppsummert kan man si at ELGPN sine anbefalinger når det gjelder kvalitet, fremhever betydningen av en helhetlig strategi for karriereveiledning som tydeliggjør sammenhengen mellom hvilke utfordringer tjenestene skal bidra til å løse, hvordan dette kommer til uttrykk som målsetninger og faktiske tjenester, og hvordan både samfunnet og den enkelte borger kan dra nytte av tjenestene. I alle leddene, fra strategisk planlegging til evaluering, vektlegges involvering av brukerne av tjenestene.

NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) har siden 2009 arbeidet med spørsmål knyttet til profesjonalisering og karriereveilederes kompetanse, med

spesielt fokus på utvikling av utdanningstilbud. NICE beskriver tre ulike nivåer som influerer kvaliteten i karriereveiledningstjenestene på ulikt vis.<sup>23</sup>

- *Det sosiopolitiske nivået*, som omhandler utforming av lovverk og systemer som påvirker kvaliteten. Eksempler er definisjon og bruk av nasjonale eller lokale standarder, for eksempel for veiledernes kompetanse, bruk av kvalitetssystemer og sammenheng mellom de ulike sektorene for eksempel når det gjelder hvordan tjenestene er designet, koordinert og hvordan de samarbeider.
- *Det organisatoriske nivået*, som blant annet omhandler etablering av kvalitetssystemer, involvering av brukere i utforming og evaluering, tilgjengelige ressurser (for eksempel digitale verktøy og oppdatert informasjon), effektive organisasjonsstrukturer og prosedyrer og organisasjonskultur.
- *Praksisnivået*, som dreier seg om praktikernes (veiledernes) kompetanse og profesjonalitet,

<sup>23</sup> NICE – Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (2012): *Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals*. Heidelberg: Heidelberg University

inkludert både profesjonell adferd og verdier, bruk av adekvat metodikk og oppdatert kunnskap. I følge NICE er dette den enkeltfaktoren som har størst innflytelse på kvaliteten

NICE understreker at alle tre nivåer må få oppmerksomhet for å sikre karriereveiledningstjenester av høy kvalitet:

All of these levels need to be taken into consideration to ensure high-quality CGC [Career Guidance and Counselling] services. Under adverse circumstances (e.g. lack of resources), even the most professional CGC practitioners cannot provide high-quality services. Likewise, even with the best quality assurance measures, unqualified and under-qualified practitioners won't be able to deliver high-quality services.<sup>24</sup>

Buland m.fl. beskriver en tredelt forståelse av kvalitetsbegrepet. Tredelingen er i tråd med den erkjennelsen som ELGPN legger til grunn i sin definisjon av kvalitetssikring, nemlig at kvalitet har både med ytre forutsetninger, indre aktiviteter og utbytte å gjøre. Den inkluderer også alle elementene som NICE peker på. Denne tredelingen av kvalitetsbegrepet gjør det også tydelig at kvalitet dreier seg om alle elementer i et helhetlig system. Samtidig får den frem at det er et komplekst forhold mellom de ulike elementene i god kvalitet:

- *Strukturkvalitet*: karriereveiledningens ytre forutsetninger som organisasjon og ressurser, forstått i bred forstand. Her retter man fokus på de ytre rammefaktorene for karriereveiledning, herunder gjeldende lovverk, nasjonale og lokale retningslinjer og rammeverk, og andre styringsdokumenter.
- *Prosesskvalitet*: karriereveiledningens indre aktiviteter, selve arbeidet med veiledning, og kvaliteten i relasjoner og prosesser.
- *Resultatkvalitet*: det man ønsker å oppnå med karriereveiledningen.<sup>25</sup>

Struktur- og prosesskvalitet er her forutsetninger for oppnåelse av resultatkvalitet. En forutsetning for å kunne vurdere om resultatkvalitet er oppnådd, er tydelig artikulerte mål. Som vi har sett i kapittel 4, legger utvalget tre spesifikke mål til grunn i et livslangt perspektiv: utdanningsmål,

arbeidsmarkedsmål og sosial inkluderingsmål. Utvalget mener det i norsk sammenheng er behov for både strukturelle og prosessuelle tiltak for å nå disse målsetningene og oppnå høy resultatkvalitet. Utvalget kommer med anbefalinger knyttet til kvalitet i kapitlene 5.6 og 5.7.

### 5.2.3 Profesjonalitet og profesjonalisering

En profesjonell karriereveileder blir i NICE-nettverkets håndbok fra 2012 beskrevet som en karriereveileder som kan agere ut fra profesjonelle verdier og etiske retningslinjer i sin praksis, utvikle hensiktsmessige og gode relasjoner, er engasjert i faglig utvikling og kritisk tenkning, og er talsperson for sin profesjon.<sup>26</sup> En karriereveileder må agere både som underviser, ekspert, veileder, leder og endringsagent på det karrierefaglige området. Veilederen må være profesjonell, også for å kunne regulere sitt arbeid og samarbeide med andre.

Profesjonalitet i karriereveiledning forutsetter at tjenestene ivaretas av personer som har tilstrekkelig fagkompetanse. Karrierefaglig utdanning styrker veilederens faglige profil og hever nivået på veiledningen, slik at han eller hun bedre kan møte den veiledningssøkendes behov og forventninger fra beslutningstakere. Kompetanseheving gjennom formell utdanning og kvalifisering som karriereveileder, er grunnlaget for profesjonalitet i veiledningen.

Karriereveileder er ikke en beskyttet tittel i Norge, og vi kan per i dag ikke snakke om en egen karriereveilederprofesjon. Profesjoner kan være kjennetegnet ved spesialiserte utdanninger og en egen kunnskapsbase. Ofte har lignende profesjoner også egne etiske retningslinjer. De siste tiårene har stadig flere fagområder utviklet profesjonslignende trekk som ledd i sin etablering, så også karriereveiledningsfeltet.<sup>27</sup> Nyere definisjoner av profesjon tar utgangspunkt i «kunnskapsbaserte grupper» der profesjonen utgjør yrker som gir adgang til den høyeste vitenskapsbaserte kunnskapen innen et visst område.<sup>28</sup> Det gir legitimitet og autoritet. Innenfor en profesjon må kompetanse- og utdanningskrav være oppfylt for å kunne arbeide i yrket og bruke yrkestittelen.

<sup>26</sup> NICE (2012)

<sup>27</sup> Nerland, M. (2011): Karriereveiledning – et felt under profesjonalisering, I Gaarder, I. E. og T. F. Gravås (red.) (2011): *Karriereveiledning*. Oslo. Universitetsforlaget

<sup>28</sup> Brante, T. (2011): *Professions as science-based occupations*. I Professions and Professionalism, Vol.1, No.1 (2011), side 4-20

<sup>24</sup> NICE (2012), side 21

<sup>25</sup> Buland, T., I. H. Mathiesen og S. Mordal (2014): *Æ skjønnere itj, æ våkne opp kvar dag å vil bli nå nytt æ*. Skolens rådgivning i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag. Trondheim, NTNU. Program for livslang læring, side 29

Veien til profesjonsorganisering går gjennom profesjonalisering av karriereveiledernes yrkesutøvelse og av tjenestene som er tilgjengelige. Karriereveiledning er et interdisiplinært fagfelt med en kunnskapsbase fra blant annet psykologi, pedagogikk og sosiologi. Kunnskapsbasen som danner grunnlaget for den profesjonelle karriereveileders yrkesutøvelse må defineres ut fra de oppgavene veilederen skal utføre. Kunnskapsbasen vil danne grunnlaget for beskrivelse av veilederkompetanse. Det vil være ett av flere skritt mot profesjonsorganisering av karriereveiledere.

Enkelte har ment at karriereveiledningen i Norge ikke er profesjonell nok, at karriereveilederne har ingen eller liten formell kompetanse gjennom spesifikk karriereveilerutdanning. Det er nok mer riktig å si at graden av profesjonalitet og profesjonalisering varierer, både mellom sektorer, mellom fylker og mellom de enkelte karriereveilederne. Når det ikke stilles krav eller det stilles vage krav til formell kompetanse, svekker det grunnlaget for utvikling av profesjonalitet i veiledningen og profesjonsidentitet hos veilederne.

#### 5.2.4 Etske retningslinjer

Profesjonalisering av et felt karakteriseres ifølge profesjonsforskeren Monica Nerland blant annet av «en felles etisk overbygning og et kollektivt sett av verdier som klargjør profesjonens samfunnsmandat og gir retningslinjer for arbeidet».<sup>29</sup> I følge Nerland beskrives profesjoner ofte som kunnskapsbaserte yrker der profesjonen selv definerer og sikrer kvaliteten av tjenestene. Ett av kjennetegnene ved profesjoner, er at de «kontrollerer og sikrer kvaliteten på yrkesutøvelsen gjennom egne standarder og retningslinjer for praksis».<sup>30</sup> Vi kan altså si at profesjonalitet forutsetter en etisk kodeks. I noen profesjoner er det slik at først ved å slutte seg til de etiske reglene, får man adgang til profesjonsutøvelsen, for eksempel gjennom autorisasjon.<sup>31</sup> I norsk sammenheng, der karriereveiledning ikke kan defineres som en egen profesjon, er det ofte mer snakk om at den etiske kodeksen er selvpålagt, dersom den i det hele tatt er formulert.

Der det finnes profesjoner eller profesjonsliggende grupper, synes den vanligste praksisen å være at etiske retningslinjer utvikles og forvaltes av en profesjonsorganisasjon eller fagforeninger. I boken *Vejledning ansigt til ansigt*, blir betydningen

av at fagmiljøet selv er involvert i utviklingen av etiske retningslinjer fremhevet.

[...] et af kendetegnene på høj professionaliseringsgrad, er at der er utarbejdet etiske regler for professionsutøvelsen, og at disse regler er utarbejdet af og opretholdes af professionens egne organer. De fungerer som ideal for, hvad vejledere skal bestræbe sig på i deres daglige arbejde og de tjener til regulering af vejlederfællesskabet.<sup>32</sup>

Etske retningslinjer for karriereveiledning skal blant annet ivareta alle som oppsøker karriereveiledning og gi støtte til karriereveiledere i etisk utfordrende situasjoner. De skal også bidra til systematisk etisk refleksjon i fagmiljøene, som kan vedlikeholde og styrke den etiske kompetansen hos veilederne. Mathisen og Kristiansen skriver at «*Etske retningslinjer kan bidra til å bringe veilederen bort fra en praksis preget av intuisjon og ureflekterte praksiserfaringer, til mer bevisste, etiske overveielser*».<sup>33</sup> Å oppsøke og motta veiledning hos en fra før ukjent karriereveileder, er en modig handling for mange. I slike situasjoner kan man si at det eksisterer en slags uformell kontrakt mellom den veiledningssøkende og veilederen. Å veilede har etiske implikasjoner for veilederen, fordi veiledningen vil kunne ha konsekvenser for den veiledningssøkende. En etisk plattform, for eksempel etiske retningslinjer, kan bidra til å styrke tilliten mellom karriereveilederen og den veiledningssøkende, og tydeliggjøre innholdet i den uformelle kontrakten dem imellom. Etisk kompetanse har nær sammenheng med rolleforståelse, som som regel er et hovedtema i etiske retningslinjer og regler.<sup>34</sup>

Det finnes per i dag tre sett av etiske retningslinjer for karriereveiledning i norsk sammenheng, alle tre er knyttet til veiledningen i en begrenset del av feltet. Disse er utviklet av Rådgiverforum Norge, Karrierforum for høyere utdanning og Vox, og gjelder for medlemmene av Rådgiverforum, karriereveiledere i henholdsvis høyere utdanning og de fylkesvise karrieresentrene.<sup>35</sup> Det finnes også generelle etiske retningslinjer

<sup>29</sup> Love, T. (2005): *Vejledning ansigt til ansigt: teorier og metoder i den individuelle vejledning*. Fredensborg. Studie og erhverv, side 209

<sup>30</sup> Mathisen, P. og A. Kristiansen. (2005): *Etske retningslinjer i profesjonelle veiledningsforhold*. Norsk pedagogisk Tidsskrift nr. 3, 2005, side 226

<sup>31</sup> Gravås, T. (2011): *Karriereveiledning og etikk*. I Gaarder I. E. og T. F. Gravås (2011): *Karriereveiledning*. Oslo. Universitetsforlaget

<sup>29</sup> Nerland (2011), side 182

<sup>30</sup> Nerland (2011), side 183

<sup>31</sup> Nerland (2011), side 71



### Boks 5.1 Eksempler på etiske retningslinjer

Rådgiverforum Norge etablerte sitt første sett med etiske retningslinjer allerede i 1997. Retningslinjene har vært oppdatert flere ganger, og sist i 2010. Rådgiverforums retningslinjer er i stor grad sammenfallende med IAEVGs *Ethical standards*.<sup>1</sup> IAEVG er en internasjonal paraplyorganisasjon for karriereveiledere og karriereveiledningstilbydere. Rådgiverforums retningslinjer framstår langt på vei som en profesjonsetikk som omfatter alt arbeidet en rådgiver/karriereveileder utfører. De etiske retningslinjene har som målsetting å gi:

- støtte og trygghet for elever og foresatte
- støtte for rådgiver i veiledningsarbeidet
- støtte i samarbeidet mellom rådgiver og andre yrkesgrupper/etater

Karriereforum i høyere utdannings *Etiske retningslinjer for karriereveiledning* ble vedtatt i 2009. Retningslinjene ble utarbeidet med utgangspunkt i karriereveiledningssamtalen, og har fokus på ivaretagelse av den veiledningssøkende. Retningslinjene har imidlertid et mer avgrenset fokusområde enn Rådgiverforums retningslinjer har, og framstår ikke på samme måte som en profesjonsetikk som berører alt arbeid de ansatte i karrieretjenestene i universitets- og høyskolesektoren utfører. Det er karrieretjenesten ved den enkelte institusjonen som er medlem av organisasjonen, og medlemskap innebærer å tilslutte seg de felles etiske retningslinjene. Karriereveiledere ansatt hos en av Karriereforums medlemmer er forpliktet av de etiske retningslinjene.

I 2016 ble felles etiske retningslinjer for karriereveiledningssamtalene ved de fylkesvise kar-

rieresentrene etablert. Utviklingen av retningslinjene ble gjennomført av en arbeidsgruppe bestående av representanter for karrieresentre og partnerskap på fylkesnivå og fageksperter på etikk, utviklingen ble ledet av Vox. I likhet med Karriereforums retningslinjer, omfatter disse retningslinjene et begrenset område av arbeidet, og tar ikke mål av seg til å utgjøre en helhetlig profesjonsetikk. Hensikten med retningslinjene er at de skal ivareta alle som oppsøker karriereveiledning, gi støtte til karriereveiledere i etisk utfordrende situasjoner, og bidra til systematisk etisk refleksjon ved karrieresentrene. Tilslutning til retningslinjene er frivillig, men Vox har oppfordret alle de fylkesvise karrieresentrene til å ta retningslinjene i bruk og tilslutte seg dem.

Internasjonalt finnes det en rekke sett av etiske retningslinjer for karriereveiledning. De mest overgripende retningslinjene er utviklet av den internasjonale profesjonsorganisasjonen IAEVG. IAEVGs retningslinjer er forankret i organisasjonens «mission statement», og er en relativt omfattende profesjonsetikk. De er ment å kunne tilpasses til ulike kulturelle og profesjonelle kontekster. Et annet, mindre omfangsrikt, men tverrsektorielt sett etiske retningslinjer, er Career Development Institutes *Code of Ethics*.<sup>2</sup> Career Development Institute er en tverrsektoriell profesjonsorganisasjon for karriereveiledere i Storbritannia. Retningslinjene uttrykker hva slags profesjonalitet og atferd som forventes av organisasjonens medlemmer, og skal også fungere som informasjon til publikum.

<sup>1</sup> IAEVG *Ethical Standards*

<sup>2</sup> Career Development Institute: *Code of Ethics*

som noen av dem som jobber med karriereveiledning er underlagt, for eksempel Utdanningsforbundets etiske plattform for lærerprofesjonen, og etiske retningslinjer for statstjenesten som gjelder for NAV-ansatte.<sup>36</sup> Verken i NAV eller attførings-

bransjen finnes det etiske retningslinjer for karriereveiledningen. I boks 5.1 blir de tre norske settene med retningslinjer for karriereveiledning, samt et par internasjonale eksempler, omtalt.



### 5.2.5 Kompetansestandarder og utdanningstilbud

Med ny kunnskap om karriereveiledning, sterke føringer om livslang læring og betydningen av karrierelæring, samt et arbeidsmarked i stadig endring, trenger karriereveiledere etter utvalgets mening høyere faglig kompetanse enn før for å gi karriereveiledning av høy kvalitet.

Per dags dato stilles det i Norge ingen formelle krav om kompetanse eller utdanning for karriereveiledere. Utdanningsdirektoratet ga i 2009 ut *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*.<sup>37</sup> Anbefalingene er kun knyttet til den rådgiving som rådgiveren utfører, og gjelder ikke lærere. Anbefalingene når det gjelder formell kompetanse er som følger:

Alle som tilsettes som rådgiver i skolen, bør ha en utdanning på minst bachelornivå.

Utdanningen bør inneholde en rådgiverrelevant utdanning på minst 60 studiepoeng. 30 studiepoeng eller mer av den rådgiverrelevante utdanningen bør dekke hovedoppgavene innen sosialpedagogisk rådgivning og/eller utdannings- og yrkesrådgivning som rådgiveren skal ha særlig ansvar for. Dette innebærer at det kan være ulikt innhold i rådgiverrelevant

utdanning for en sosialpedagogisk rådgiver og en utdannings- og yrkesrådgiver.

I tillegg bør den som ansettes som rådgiver ha yrkeserfaring og kjennskap til skolen.

I 2009 vurderte utdanningsdirektoratet rådgiverenes behov for spesifikk karrierefaglig kompetanse til å være minimum 30 studiepoeng, og at de i tillegg bør ha 30 studiepoeng i «rådgiverrelevant utdanning». Utdanningsdirektoratet vektla også at rådgiverne bør ha en (ikke spesifisert) bachelorutdanning, samt kjennskap til skolen og yrkeslivet. De veiledende kriteriene inneholder formuleringer om hva rådgiverne skal kunne utføre og ha av kunnskap, for eksempel om arbeidsmarkedet, men er etter utvalgets mening til for vage. Utvalget kjenner til at anbefalingene om formell kompetanse i en del fylker i dag benyttes som krav ved ansettelse av rådgivere. Det diskuteres likevel hvilken betydning retningslinjene har hatt for rådgiverne i skolen.

I kjølvannet av OECDs rapport om karriereveiledning i Norge<sup>38</sup> og delingen av funksjonene i rådgivningstjenesten, kom en rekke videreutdanningstilbud i rådgivning. De fleste var oppdragsstudier bestilt av skoleeier, og med fokus på utdannings- og yrkesrådgivning/karriereveiledning. Det ble gitt tilbud om rådgivningsstudier på inntil 60 studiepoeng under ordningen *Kompetanse for kvalitet*. Denne satsingen på rådgivningsstudier for rådgivere og lærere er imidlertid trappet betraktelig ned fra høsten 2016. Det er fortsatt opp til utdanningsinstitusjonene og oppdragsgivere å definere innhold i utdanningene.

<sup>35</sup> Rådgiverforum Norge: Etske retningslinjer for veilederarbeidet, Forum for karriereservice i høyere utdanning: Etske retningslinjer for karriereveiledning og Vox: Etske retningslinjer for fylkesvise karrieresentre

<sup>36</sup> Utdanningsforbundet: Lærerprofesjonens etiske plattform og Kommunal- og moderniseringsdepartementet: Etske retningslinjer for statstjenesten

<sup>37</sup> Utdanningsdirektoratet: *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*

<sup>38</sup> OECD (2002)

### Boks 5.2 Tidligere rådgiverutdanning

De første rådgiverne i den norske skolen ble ansatt i 1957. Tolv år senere fremmet Forsøksrådet for skoleverket forslag om et ettårig studium for rådgivere, men det ble ikke igangsatt. De største lærerorganisasjonene uttalte i 1975 at det ved tilsetting av rådgivere måtte «legges avgjørende vekt på personlige egenskaper» og gis tilbud om «kompletterende utdanning» for dem som ble tilsatt.<sup>1</sup> Kurs av kortere og lengre varighet ble arrangert for skolerådgivere i 1970- og 80-årene. Mest kjent er *100 timers-kursene*. I 1994 utga Lærerutdanningsrådet *Rammeplan for rådgiving/sosialpedagogisk arbeid i grunnskolen og videregående opplæring*.<sup>2</sup> Planen var godkjent av Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. I 2009 kom Utdanningsdirektoratet med *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Bergsholm, S.E., J. Brynhildsvoll, S. Eriksen og P. Pettersen, (1988): *Håndbok for skolerådgivere*. Oslo: Universitetsforlaget, side 20

<sup>2</sup> Lærerutdanningsrådet (1994): *Rammeplan for rådgiving/sosialpedagogisk arbeid i grunnskolen og videregående opplæring*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet

<sup>3</sup> Utdanningsdirektoratet: *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*

### Boks 5.3 VALA

Det nordiske nettverket VALA består av representanter fra flere nordiske og baltiske veilederutdanninger ved universitet og høyskoler i åtte land. Nettverket ble opprettet i 2012 og finansiert av Nordplus. Målet med nettverket er å styrke profesjonalitet og samarbeid mellom universiteter og høyskoler som tilbyr karriereveilederutdanninger. Den første oppgaven i nettverket var å beskrive veilederutdanningene i landene for å sammenligne dem, finne felles referansepunkter og muligheter for videre utvikling, basert på forskning, praksis og politiske styringssignaler. Utdanningstilbudene i hvert land ble beskrevet og deretter analysert med utgangspunkt i anbefalinger om og begrunnel-

ser for nødvendig karriereveilederkompetanse fra NICE.<sup>1</sup> Gjennomgangen viser at det var stor variasjon mellom de nordiske landene når det gjelder utdanningenes innhold, nivå og varighet, og til krav om kompetanse hos karriereveiledere. De fleste utdanningstilbudene var på nivå 7 i det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket, det vil si på diplom- eller mastergradsnivå.<sup>2</sup> Dette begrunnes med at det må kunne stilles høye krav om profesjonell yrkesutøvelse til karriereveiledere.

<sup>1</sup> NICE (2012)

<sup>2</sup> Kunnskapsdepartementet: Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring

I 2012 ble utdanningstilbudet i karriereveiledning i Norge kartlagt.<sup>39</sup> Utdanningstilbudet ble i rapporten vurdert å være fragmentert, med 51 tilbud ved 16 institusjoner. Mangel på en felles definisjon av faget gjør at utdanningene har ulikt innhold og organisering. Samtidig er det uklart hvilken kompetanse utdanningene skal gi og hva man kan forvente at en karriereveileder bør kunne. For å styrke utdanningstilbudet innen karriereveiledning ble det anbefalt å:

- definere en standard for høyere utdanning i karriereveiledning
- innføre obligatoriske kompetansekrav for karriereveiledere
- etablere en utdanning i karriereveiledning på bachelor- og mastergradsnivå
- vurdere innføring av insentiver for å få utdanningsinstitusjonene til å styrke utdanningstilbudet i karriereveiledning
- samle utdanningstilbudet på færre institusjoner

Siden videreutdanningstilbudene i stor grad har vært basert på oppdrag fra skoleeiere, var det få utdanningstilbud direkte rettet mot veiledere utenfor skolen, som veiledere i NAV og/eller attføringsbedriftene. De har likevel hatt mulighet til å delta på flere av videreutdanningene, som har vært åpne for flere enn de som oppdragsgiver melder på. NAV har også de siste årene også bestilt egne videreutdanningstilbud.

<sup>39</sup> Damvad (2012): *Et ønske om noe helt – ikke stykkevis og delt. En kartlegging av utdanningstilbudet i karriereveiledning i Norge*

NTNU har i lengre tid hatt et fulltids mastergradsprogram i rådgivningsvitenskap. Masterprogrammet i rådgivning er et toårig studieprogram på 120 studiepoeng. 60 studiepoeng består av emner innenfor rådgivningsteorier og -metoder. Undervisningen er både teoretisk og praktisk med grupperådgivning, systemorientert rådgivning og rådgivning i et praktisk perspektiv som viktige elementer.

Høgskolen i Sørøst-Norge og Høgskolen i Lillehammer fikk i statsbudsjettet for 2014 i oppdrag å utvikle et mastergradsprogram i karriereveiledning. Masterprogrammet er en erfaringsbasert mastergrad på 120 studiepoeng som tilbys som deltidsstudium.

Finland, Island og Sverige har nasjonale bestemmelser om hvilken kompetanse karriereveiledere i ulike sektorer skal ha og hva karriereveilederutdanningene skal inneholde. Felles i disse landene er at utdanningene er profesjonsutdanninger på bachelor- eller mastergradsnivå. Finland har differensiert utdanning etter i hvilken sektor veilederne skal arbeide.

### 5.2.6 NICE – veilederkompetanse og utdanningstilbud

Det europeiske akademiske nettverket NICE<sup>40</sup>, bestående av omlag 40 høyere utdanningsinstitusjoner i 28 europeiske land, har sett på ulike roller, funksjoner og oppgaver som karriereveiledere

<sup>40</sup> NICE – Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe

har eller bør ha i dagens Europa. Nettverket er delvis finansiert av EUs program for livslang læring.

NICE beskriver i sine håndbøker<sup>41</sup> standarder for

- ulike arbeidsområder og oppgaver profesjonelle karriereveiledere har
- nødvendige kjernekompetanser basert på oppgavene
- en rammeplan for utdanning av karriereveiledere, basert på kjernekompetansene

I følge NICE sine anbefalinger skal veilederne ha formell utdanning og deres yrkesidentitet være knyttet til karriereveileder-profesjonen der karriereveiledning gis som en spesialisttjeneste. Men mange steder gis karriereveiledning av såkalte subspecialister, som har en annen hovedrolle og yrkesidentitet enn karriereveileder. De har ofte fått oppgaven med utgangspunkt i sin generelle kompetanse eller erfaringsgrunnlag som regnes som relevant for veilederfunksjonen.<sup>42</sup> Eksempler på dette i Norge er veiledere i NAV, som primært er saksbehandlere, og skolerådgivere, som primært er lærere. Utfordringen med det er ofte nedprioritering av karriereveiledningsoppgaver i en presset arbeidssituasjon, og at synligheten av og tilgangen til veiledningstjenestene kan bli begrenset for brukerne. I tillegg kan det være vanskelig for beslutningsmyndigheter og politikkkutformere å få oversikt over omfang og betydningen av karriereveiledningstjenestene.

NICE-håndbøkene beskriver en tre-nivåtilnærming for å belyse karriereveilederes ulike oppgaver og profesjonstilknytninger, og hvilke kompetanser veilederne trenger på de ulike nivåene.

'*Career Advisor*' bidrar med grunnleggende informasjon og hjelp i karriereorientering. De kan være lærere, saksbehandlere, sosialarbeidere, personalledere eller andre. Deres profesjonstilhørighet er en annen enn som veileder, og de arbeider oftest i førstelinjetjenester for karriereveiledning. De trenger grunnleggende kompetanse om karriereveiledning og må kunne gi informasjon og hjelp i karriereorientering, og kunne vurdere når en person har behov for profesjonell karriereveiledning. Deres oppgaver er først og fremst knyttet til et individs personlige kontekst (skole, arbeids-

plass og så videre) og generelle karriererelaterte utfordringer.

'*Career Professional*' har veiledning av personer individuelt og i grupper som sin hovedoppgave, i tillegg til å tilby noen av tjenestene som 'Career Advisor' gjør. De har spesialkompetanse i karriereveiledning og veileder personer som står overfor komplekse valg, usikre situasjoner, kritiske overganger og så videre. De bruker veiledningsaktiviteter til å lære personer å bli mest mulig selvhjulpne i karriereorientering og valgprosesser. Deres profesjonstilknytning er veilederprofesjonen, og deres oppgaver handler om mer komplekse karriererelaterte utfordringer. De kan være karriereveiledere i skole, på arbeidsplass, ulike karrieresentre og så videre. Oppgavene deres kan være knyttet til karriereundervisning, veiledning, kartlegging og informasjon, organisering, evaluering og utvikling av tjenestene.

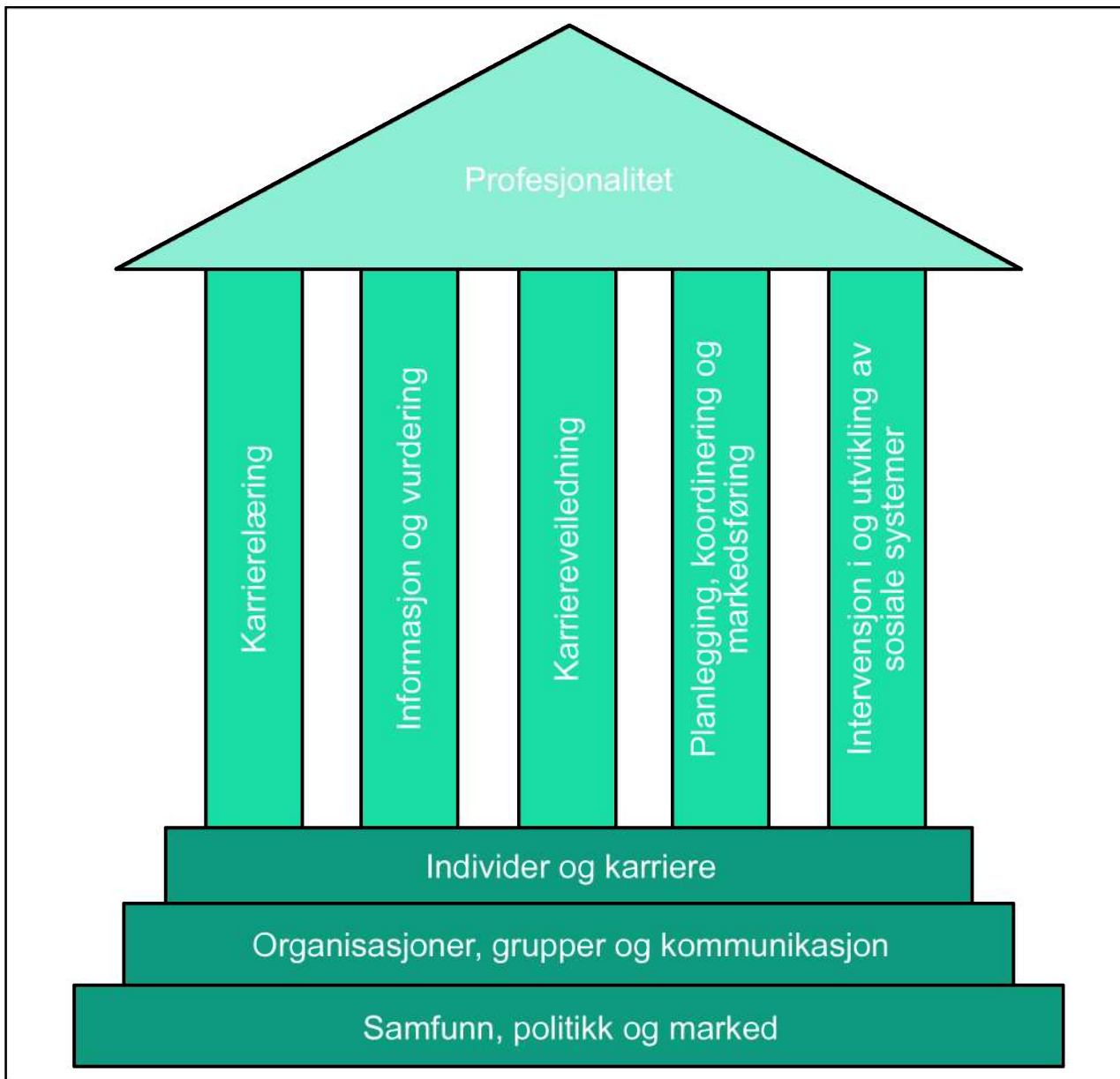
'*Career Specialist*' har ansvar i forhold til veilederprofesjonalitet, og arbeider for å fremme rammene for karriereveiledning og karrierelæring på ulike måter. Noen av 'Career Specialist' arbeider praktisk eller administrativt, med administrering av karriereveiledningstjenester, utarbeidelse av planer, politikkkutvikling med mer, og veiledning (supervision) av 'Career Professional'. Andre arbeider primært med den teoretiske delen, forskning, utviklingsarbeid og undervisning på veilederutdanninger på høyskoler og universiteter. Eksempler på den førstnevnte gruppen finner vi for eksempel i Vox og som koordinatorene for partnerskap i karriereveiledning, og i den andre gruppen finner vi forskere og undervisere på karriereveileder-utdanninger i høyere utdanning.

I følge NICE sine beskrivelser er brukernes første kontakt gjerne med 'Career Advisor'. En del vil også ha behov for veiledning hos 'Career Professional' og det vil være mulig å henvende seg direkte til dem uten å gå til 'Career Advisor' først. 'Career Specialist' har sjelden direkte kontakt med brukerne.

'Career Advisor' har bedre kunnskaper om brukerens kontekst (skole, arbeidsplass, og så videre) enn 'Career Professional', som igjen har bedre kunnskaper om mer spesifikke karriereutfordringer og veiledningsmetoder rettet mot ulike grupper. Den profesjonelle karriereveileder ('Career Professional') kan dessuten organisere og ha ansvar for ulike veiledningsformer og tjenester, bygge opp nettverk for å styrke tjenestene, og følger etiske retningslinjer for veiledningsarbeidet.

<sup>41</sup> NICE (2012), NICE (2016) [NICE Handbook II]. Manuskript under publisering.

<sup>42</sup> Cedefop (2009): *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop panorama series: 164. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities



Figur 5.3 NICE kompetansemoduler

Kilde: NICE 2012

Livslang karriereveiledning er et omfattende konsept, den skal ivareta både individets og samfunnets behov. For å kunne gi profesjonell karriereveiledning og utvikle systemene for veiledningen, trenger 'Career Professional' ikke bare å oppfylle krav om nødvendig utdanning, men også få tilbud om etter- og videreutdanning, praksisveiledning, med mer. Her kommer 'Career Specialist' inn i bildet. De kan i noen tilfeller ha myndighet til å ta beslutninger om eller påvirke utvikling av systemene som veiledningstjenesten inngår i.

I NICE-håndboken fra 2012 trekkes fem kjernekompetanser frem som selvstendige kompetansemoduler i karriereveilednerutdanning, mens den sjettede, profesjonalitet, blir en overbyggende

modul. Det anbefales at karriereveilednerutdanningen tar utgangspunkt i de seks kjernekompetansene, og at de har tre kunnskapsmoduler: Individ og karriere, Organisasjoner, grupper og kommunikasjon, Samfunn, politikk og marked. Oppbyggingen vises i figur 5.3.

I oversikten under beskrives ulike fagområder som karriereveiledere i følge NICE sin strukturering arbeider med.<sup>43</sup> Veilederen kan arbeide med de ulike områdene hver for seg, kombinert, eller eventuelt ikke arbeide med enkelte av dem, jf. de tre profesjonsrollene som er beskrevet over. Pro-

<sup>43</sup> NICE (2012), side 42-43

fesjonalitet utgjør en basis for hvert av de fem øvrige områdene.

1. *Karrierelæring* – veileder utvikler personers karrierekompetanse (CMS).
2. *Informasjon og vurdering* – veileder har fokus på informasjon og vurdering, hjelper folk å vurdere sine personlige forutsetninger og behov, og å relatere disse til utdanning og arbeid.
3. *Karriereveiledning* – veileder personer slik at de forstår sin situasjon bedre og kan komme fram til løsninger.
4. *Planlegging, koordinering og markedsføring* – veilederen arbeider på et organisatorisk nivå for å sikre og utvikle kvaliteten på veiledningstjenestene.
5. *Intervensjon i og utvikling av sosiale systemer* – veileder hjelper personer i kritiske situasjoner og arbeider for å endre systemer i hensiktsmessig retning (forebygging).

Til hvert av områdene er det beskrevet kjernekompetanser som er nødvendige for å kunne utføre oppgaver innenfor hvert enkelt område og tilby veiledningstjenester av høy kvalitet.

1. *Karrierelæring* – å kunne lære bort kunnskaper og ferdigheter knyttet til karriere, og utvikle folks karrierekompetanse og kompetanse i å håndtere overganger i utdanning, arbeid og arbeidstrening.
2. *Informasjon og vurdering* – å kunne sette folk i stand til å vurdere sine personlige egenskaper, forutsetninger og behov, og sette dette i sammenheng med informasjon om muligheter og krav i utdanningssystemet og på arbeidsmarkedet.
3. *Karriereveiledning* – å kunne sette folk i stand til å forstå sin situasjon og arbeide fram mot løsninger og ta beslutninger gjennom refleksjoner basert på sine erfaringer og behov.
4. *Planlegging, koordinering og markedsføring* – å kunne sikre og utvikle kvaliteten på veiledningstilbudet, kunne lede og utvikle veiledningsaktiviteter, samt kvaliteten av organisasjonens veiledningstjenester generelt.
5. *Intervensjon i og utvikling av sosiale systemer* – å kunne bistå folk ved å gjøre en forskjell i utdannings- og arbeidsmiljøer (både forebyggende arbeid og i kritiske situasjoner) gjennom nettverksarbeid, konsultasjonsarbeid og som talsperson for personer med behov for veiledning.

Grunnleggende for kvalitativt god karriereveiledning er at karriereveileder er kompetent, profesjonell og handler ut fra profesjonelle verdier og

etiske retningslinjer i sin praksis, utvikler hensiktsmessige og gode relasjoner, er engasjert i faglig utvikling og kritisk tenkning, og er en talsperson for sin profesjon.

#### *Ulike roller – ulikt kompetansebehov*

Tar man utgangspunkt i de tre typer av yrkesutøvere i karriereveiledning som omtalt ovenfor, blir det tydelig at de ulike typene har ulike kompetansebehov for å kunne utføre arbeidet. NICE<sup>44</sup> beskriver dette slik i sine anbefalinger og henviser til nivåer i EQF/NKF<sup>45</sup>:

*Career Advisor* må blant annet kunne forstå behovene til den som oppsøker veiledning, kunne hjelpe med informasjonsinnhenting og søknader, og vite når det er behov for å henvise til andre karriereveiledningstjenester. For å kunne utføre oppgavene på en profesjonell måte er det nødvendig at veilederen har utdanning i karriereveiledning som en del av sin profesjons- eller fagutdanning på nivå 6 i høyere utdanning (bachelor).

*Career Professional* må blant annet kunne hjelpe den som oppsøker veiledning med komplekse situasjoner knyttet til valg og overganger, tilpasse veiledningen til ulike grupper, etablere og delta i nettverk, utvikle veiledningstilbudet, følge etiske retningslinjer og være talsperson for karriereveiledning. Kompetansen som 'Career Professional' har behov for tilsier at det er nødvendig med utdanning på nivå 7 i høyere utdanning (mastergrad). For eksempel mastergrad eller diplomutdanning i karriereveiledning.

*Career Specialist* som arbeider administrativt må blant annet kunne sette i gang evaluering av karriereveiledning og bruke resultater fra evalueringene til å kvalitetssikre og videreutvikle tjenestene. 'Career Specialist' som arbeider med forskning og utdanning av karriereveiledere må blant annet ha en god oversikt over fagfeltet, både praksis og teori, kunne utvikle studietilbud i tråd med samfunnets behov og generere ny kunnskap om fagfeltet gjennom egen forskning. 'Career Specialist' bør ha minimum utdanning på nivå 7 i høyere utdanning (mastergradsnivå), med minst 30 studiepoeng i karriereveiledning, men for 'Career Specialist' som arbeider med forskning og utvikling av studietilbud i karriereveiledning, er det nødvendig med utdanning på nivå 8 i høyere utdanning (PhD).

<sup>44</sup> NICE (2016)

<sup>45</sup> Kunnskapsdepartementet: Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring, Europakommisjonen: European Qualifications Framework



Utvalget vil i 5.6 komme med anbefalinger til kompetansestandarder som baserer seg på NICE sitt arbeid. Dette inkluderer en anbefaling om at det utvikles en nasjonal rammeplan for karriereveilederutdanning. Dette vil kunne bidra til et bedre veiledningstilbud, utvikling og profesjonalisering av veiledningstjenestene, og er også anbefalt av ELGPN som ett av flere grep for kvalitetsutvikling i karriereveiledning.<sup>46</sup>

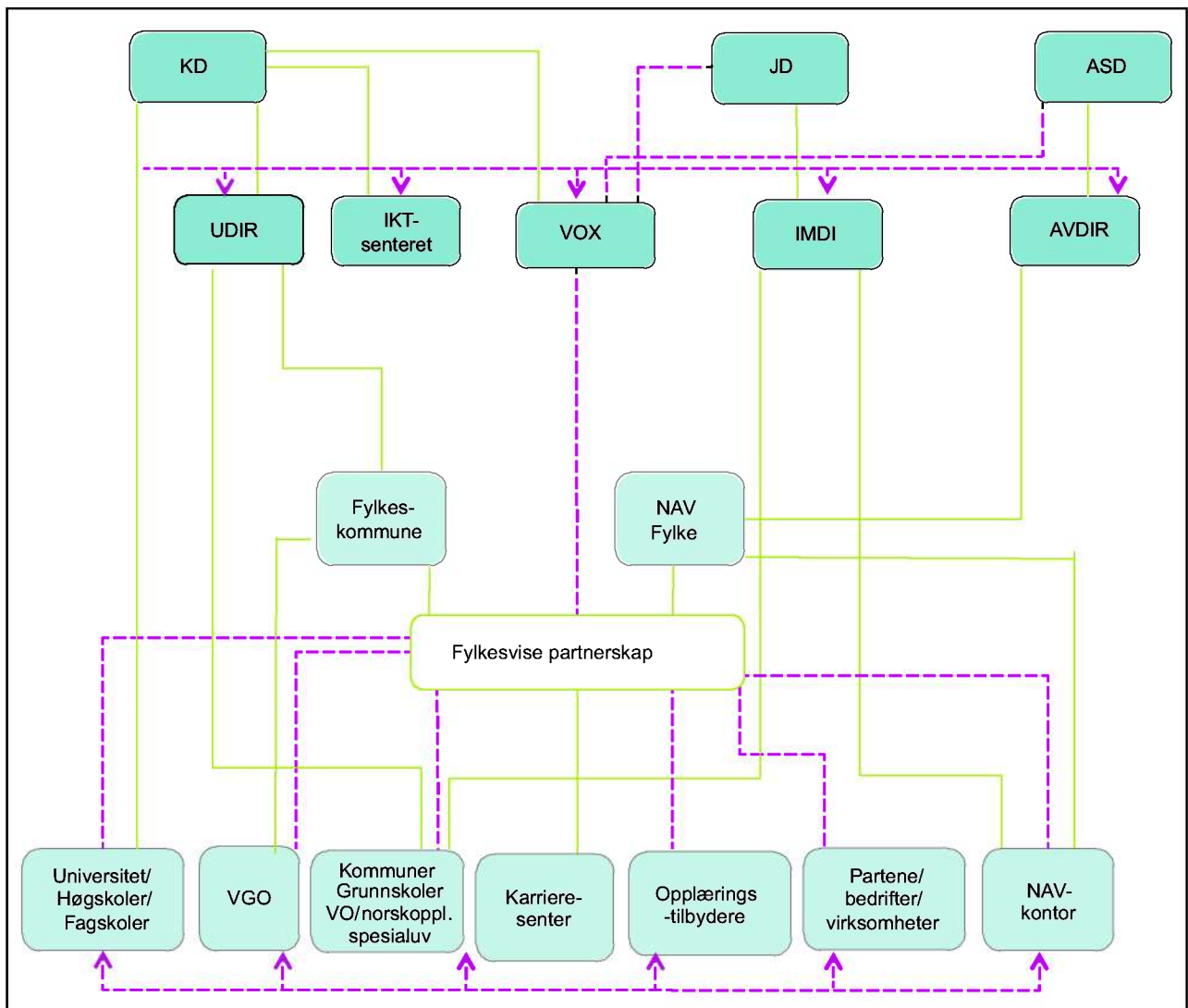
### 5.3 Et komplekst aktørbilde

Karriereveiledning er et politikkområde det ikke er enkelt å avgrense, det er gjerne innvevd i flere andre politikkområder, på samme måte som kom-

petansepolitikken. Karriereveiledningspolitikken har berøring både med arbeidsmarkedspolitikken, utdanningspolitikken og integreringspolitikken. Styring og eierskap til virkemidlene innenfor karriereveiledningsfeltet er delt mellom flere ministre. Politikken på området utvikles i ulike departementer og underliggende etater. Kryssende interesser og sektorbehov og ulike politiske agendaer påvirker valg og prioriteringer innenfor hver ministers politikkområde. Det er til dels mangelfull statlig samordning og ingen felles strategi. Resultatet er et fravær av en helhetlig politikk for karriereveiledning.

Behovet for bedre statlig samordning på dette feltet, ikke bare i Norge, har vært påpekt av mange. International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP) sier for eksempel at samordning på statlig nivå er et nøkkel-

<sup>46</sup> ELGPN (2012)



Figur 5.4 Aktørbilde på karriereveiledningsfeltet i dag

Figuren viser aktørbildet på karriereveiledningsfeltet i Norge i dag. Stiplet linje = ikke styringslinje når det kommer til oppdrag innenfor karriereveiledning.

spørsmål for å kunne ta ut det fulle potensialet i karriereveiledning som virkemiddel:

A key question [...] is then, how well do different ministries, parts of government and other agencies cooperate with each other to develop individual's capacities to manage their own careers. An assumption [...] is that high levels of intra-governmental co-operation lead to the development of the workforce and the realization of individual's potential.<sup>47</sup>

På statlig nivå er tre departementer og fem direktorater/underliggende etater involvert. Kunnskapsdepartementet er ledende departement på feltet, men også Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementet har ansvar på området. På direktoratsnivå har Utdanningsdirektoratet ansvar for skolerådgivningen. Arbeids- og velferdsdirektoratet har ansvar for NAV og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet for integreringsfeltet. Senter for IKT i utdanningen har ansvar for utdanning.no. Vox er departementets fagorgan for kompetansepolitikk og har i oppdrag å drifte Nasjonal enhet for karriereveiledning, som skal bidra til økt kvalitet, profesjonalitet og et mer likeverdig tilbud om karriereveiledning på tvers av sektorene. Vox har også ansvar for å utvikle og støtte karrieresentre og partnerskapene i fylkene.

Også på lokalt nivå er det mange aktører som tilbyr en form for karriereveiledning, og det er til dels manglende rolleavklaringer mellom aktører. Graden av tverrsektorielt samarbeid i fylkene varierer i ulike deler av landet. I noen fylker er det et tett samarbeid mellom karrieresentre, skoler, NAV-kontor og integreringsansvarlige i kommunen, mens det er lite av dette i andre fylker. Hva som er formålet med karriereveiledning og hensikten med tjenestene kan være ulikt definert. Begrepsbruken er ulik i sektorene, det kalles både karriereveiledning, utdannings- og yrkesrådgivning (skolen) og veiledning (NAV).

At karriereveiledningstilbudet i Norge er fragmentert, kan ha sammenheng med at statlige aktører og lokale forvaltere og tilbydere av karriereveiledning opererer på basis av ulike samfunnsoppdrag. De ulike tjenestene er primært utformet med tanke på å svare på  *eget samfunnsoppdrag*. En annen årsak er at det ikke eksisterer noe felles rammeverk eller noen felles strategi, som blant annet kunne bidratt til en mer felles forståelse av hva som er formålet med karriereveiledning.

<sup>47</sup> McCarthy, J. og T. Hooley (2015): *Integrated policies: Creating systems that work*. Adel, IA: Kuder, side 2

## 5.4 Sammenbindende grep for kvalitet og profesjonalitet

### 5.4.1 Sammenbindende grep per i dag

For å binde hele systemet sammen og sikre kvalitet og profesjonalitet, kan man fra myndighetenes side ta både det vi kan kalle *organisatoriske* og *pedagogiske* grep. Med organisatoriske grep mener vi her for eksempel samarbeidsavtaler, etablering av dialogforum eller etablering av enheter eller samarbeidskonstellasjoner som får tildelt spesielle oppgaver som koordinering og kvalitetsutvikling. Med pedagogiske grep mener vi her for eksempel rammeverk, kvalitets- og kompetansestandarder, samt arenaer for faglig utveksling og deling av god praksis. Pedagogiske grep kan være nedfelt i lov og forskrift, eller de kan være utformet som retningslinjer av statlige eller fylkeskommunale/kommunale myndigheter.

I norsk sammenheng er det per i dag særlig tre organisatoriske grep som er tatt for å bidra til helhet og sammenheng i karriereveiledningstjenestene og til kvalitetsutvikling på tvers av sektorer. Nasjonal enhet for karriereveiledning og partnerskap for karriereveiledning på fylkesnivå. I tillegg kommer den nasjonale portalen utdanning.no som har som formål å gi utdannings- og yrkesveiledning i et livslangt perspektiv. Både partnerskapene og den nasjonale koordinerende enheten var i sin tid et svar på OECDs anbefalinger om etablering av et system for livslang karriereveiledning. Rapporten anbefalte blant annet at det skulle opprettes et fast nasjonalt organ for strategisk koordinering og ledelse, med støtte fra koordineringsorganer på regionalt plan.<sup>48</sup>

#### *Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox*

Nasjonal enhet for karriereveiledning ble etablert i 2011 som en del av Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk. I oppdragsbrevet til Vox ble målene for enheten formulert:

Målet med den nasjonale enheten er å styrke kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen, øke kunnskapsgrunnlaget, stimulere utvikling av likeverdige tilbud og fremme tilgang til karriereveiledning for unge og voksne i ulike livsfaser, samt supplere de regionale partnerskapene med et nasjonalt og et internasjonalt perspektiv. Enheten skal bidra til styrket samarbeid og samordning om karrierevei-

<sup>48</sup> OECD (2002)

ledning mellom de ulike aktørene i skole, fag-skole, universitets- og høyskolesektor og NAV, men samtidig slik at arbeidslivets parter og arbeidsliv involveres.<sup>49</sup>

Ut fra oppdragsbrevet kan man lese tre roller som den nasjonale enheten skal ha:

- *Koordinerende organ*: Enheten skal koordinere politikktutviklingen på karriereveiledningsfeltet, drive med nettverksbygging, kontakt og dialog, legge til rette for samarbeid, organisere møteplasser og formidle et helhetlig perspektiv på tjenestene.
- *Kunnskapssenter*: Enheten skal bidra til begrepsavklaring på feltet, dokumentasjon og kunnskapsutvikling, kvalitetsheving, profesjonalisering og kompetanseheving, faglig/metodisk utvikling, formidling av kunnskap og internasjonal erfaring, og gi departementet råd om politikktutvikling på karriereveiledningsfeltet.
- *Pådriver og utvikler*: Enheten skal utvikle karriereveiledningstilbudet, inkludert være pådriver for utvikling av partnerskap og karrieresentre, forvalte tilskuddet til partnerskapene, utvikle retningslinjer og kvalitetsrammeverk, utvikle systemer og samarbeidsformer.

Den nasjonale enheten er i dag en integrert del av Vox og har siden opprettelsen arbeidet med å øke kvaliteten og profesjonaliteten i karriereveiledningsfeltet gjennom å utvikle kunnskapsgrunnlag, gi innspill til politikktutvikling, og utstrakt arbeid mot praksisfeltet.

Gjennom Nasjonalt forum for karriereveiledning, som enheten fikk i oppdrag å etablere, har det blitt etablert regelmessig dialog med partene i arbeidslivet og andre aktører og interessenter på karriereveiledningsfeltet, også på direktoratsnivå og i kommunesektoren. Enheten fikk også i oppdrag å etablere en nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning, som skulle bestå av ledere på høyt nivå i de berørte direktorater og offentlige råd: Utdanningsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, IMDi, Nasjonalt fagskoleråd, Universitets- og høyskolerådet, Senter for IKT i utdanningen og Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansesepolitik. Koordineringsgruppen skal ifølge oppdragsbrevet «bidra til at sentrale aktører drøfter problemstillinger og utfordringer på feltet, utveksler faglige råd, diskuterer aktuelle innsatsområder

og strategier, og fremmer forslag til løsninger som kan implementeres i bestående styringslinjer».<sup>50</sup>

Fra Vox får utvalget opplyst at Nasjonalt forum for karriereveiledning har hatt høy deltakelse og vært en verdifull leverandør av kunnskap, innspill og perspektiver til enhetens arbeid. Arbeidet i den nasjonale koordineringsgruppen har lidd under til dels sviktende oppmøte fra sentrale aktører eller oppmøte på for lavt nivå, og et mandat som ikke har vært godt nok forankret hos de aktørene som er tiltenkt en plass i koordineringsgruppen.

#### *Utdanning.no*

Utdanning.no ble etablert i 2003 som svar på OECDs gjennomgang av karriereveiledningen i Norge.<sup>51</sup> OECD pekte på at det ikke eksisterte et helhetlig informasjonstilbud på nett for valg av utdanning og yrke som en betydelig svakhet ved det norske systemet.

Utdanning.no ble opprettet som nasjonal portal og nettsted for utdanningstilbud og yrker i Norge, og fikk som oppdrag å gi helhetlig informasjon og interaktive tjenester som bidrar til refleksjon og informerte utdannings- og yrkesvalg.

Dette innebærer følgende:

- Ha kontakt med og utvikle et samlet informasjonstilbud for videregående opplæring, universiteter, høyskoler, fagskoler og andre utdanningsinstitusjoner slik at brukere kan få helhetlig informasjon om ulike utdanningsvalg.
- Etablere og videreutvikle informasjon om yrker og arbeidsmarked i samarbeid med relevante fag og bransjeorganisasjoner.
- Brukerkontakt med ulike grupper fra unge til voksne, samt veiledere, for å utvikle informasjon selvbetjeningsløsninger og refleksjonsverktøy.
- Pådriver for å få offentlige etater til å samordne og dele data for å utvikle nye integrerte tjenester og nettressurser.

#### *Partnerskap for karriereveiledning på fylkesnivå*

De fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning har eksistert siden de første forsøkene i noen få fylker startet i 2004. Per i dag har 18 av 19 fylker et partnerskap for karriereveiledning mellom minimum NAV fylkesledd og fylkeskommunen,

<sup>49</sup> Tildelingsbrev 2010 til Vox, tillegg 2: Etablering av enhet for nasjonal koordinering av karriereveiledning. (25.06.2010)

<sup>50</sup> Tildelingsbrev 2010 til Vox, tillegg 2: Etablering av enhet for nasjonal koordinering av karriereveiledning

<sup>51</sup> OECD (2002)



som er formalisert gjennom en signert partnerskapsavtale.

I utviklingen av partnerskap for karriereveiledning hadde partene i fylkene drahjelp fra en samarbeidsavtale inngått i 2007, mellom daværende Arbeids- og inkluderingsdepartementet og KS.<sup>52</sup> Målet var å få flere i arbeid eller utdanning gjennom effektiv samordning av partenes samlede virkemidler. Bakgrunnen var et behov for intensivt samarbeid mellom arbeids- og utdanningsmyndigheter i fylkeskommuner og kommuner om løsninger for overlappende målgrupper, herunder arbeidssøkere uten videregående opplæring. I 2011 ble den sentrale avtalen avviklet da samtlige fylker hadde etablert fylkesvise avtaler.<sup>53</sup> I 2012 ble det inngått en utviklingsavtale mellom Arbeidsdepartementet og KS som også knytter utdanningssektoren til samarbeidet, og som skal bidra til mer koordinert innsats fra helsemyndigheter, utdanningsmyndigheter og NAV.

Gjennom forskningsrapporter og kunnskap om tolv års erfaring med fylkesvise partnerskap, er utvalget kjent med at partnerskap ikke brukes som et entydig begrep, men kan ha ulike betydninger i ulike sammenhenger. I en evalueringsrapport fra et forsøk i Nordland fylke om karriereveiledning, er det beskrevet slik:

Partnerskapsbegrepet brukes om et samarbeid mellom flere aktører, offentlige og private som samordner sin innsats på et felt. Videre om aktører som har felles mål, som deltar i et forpliktende samarbeid hvor de fungerer som myndiggjorte styringsenheter samtidig som de bidrar med en form for ressursinnsats til virksomheten.<sup>54</sup>

I den samme rapporten vises det til ulike tradisjoner fra Europa, hvor begrepet brukes om samarbeid mellom regionale aktører på samme nivå (horisontalt) og mellom ulike nivåer (vertikalt). Det vises også til at det i Norge finnes tradisjon for forpliktende samarbeid som kooperativer og samvirkelag. Videre omtales andre forståelser av part-

nerskapsbegrepet som omfatter samarbeid mellom offentlige og private aktører, og som politisk strategi for å fremme slike samarbeidsformer. Utfordringer med partnerskap som samarbeidsform kan være mangel på felles grenser eller felles ansvar, ulike administrative systemer og planleggingshorisonter. Det kan også være utfordringer knyttet til status og legitimitet, som for eksempel representasjon.

For at partnerskap skal fungere bør det foreligge avhengighet av hverandres kompetanse, autoritet og ressurser. Utvalget av parter som deltar i partnerskapet, bør være formålstjenlig. Riktige parter på rett arena gir mulighet for mer harmoniske og mindre konfliktfylte partnerskap.<sup>55</sup> Et prinsipp er at et partnerskap skal bidra til en mer verdi og synergieffekt, og utvalget mener at partnerskap ikke skal frata noen av aktørene det ansvar for karriereveiledning som lover, forskrifter og styringssignaler har tillagt dem.

Med utgangspunkt i forskning på europeisk karriereveiledning er det utviklet en taksonomi som belyser grader av samarbeid.<sup>56</sup> Taksonomien er illustrert i figur 5.5 og har fire grader av samarbeid.

- *Informere*: Informere hverandre om veiledningsinnsatsen.
- *Samarbeide*: Arbeide sammen om spesifikke og tidsavgrensede prosjekter. Aktørene endrer ikke på egne rutiner.
- *Samordne*: Koordinere veiledningsinnsatsene for å utvikle synergieffekter, og arbeide i forlengelse av hverandre ut fra en felles forståelse for å unngå overlapp og tap av ressurser. Gjensidig organisatorisk læring.
- *Integrere*: Det er ikke lenger mulig å skjelne de enkelte veiledningsaktørenes spesifikke bidrag. Veiledning er et sammenhengende hele med et felles mål.

Partnerskap er ikke et entydig begrep, men vil allikevel alltid handle om forpliktende samarbeid mellom aktører. Et viktig suksesskriterium er nettopp at partnerskap må være gjensidig forpliktende og formaliserte avtaler, som inkluderer flest mulig av de aktørene som er involvert i karriere-

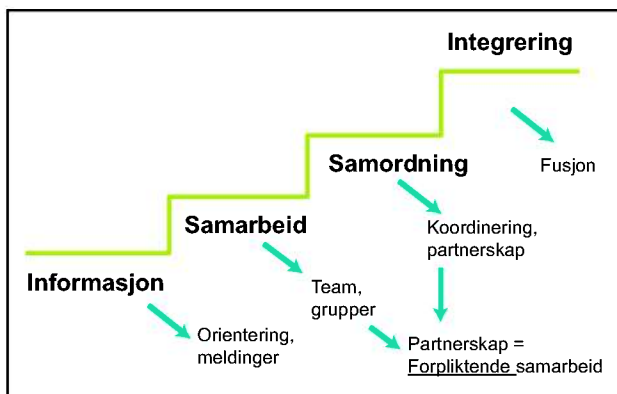
<sup>52</sup> Avtale mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kommunes Sentralforbund om stryket samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og utdanningsmyndighetene og fylkeskommuner og kommuner, Oslo 02.mai 2007, og samarbeidsavtaler NAV - fylkeskommuner på utdanningsområdet. Se [www.nav.no](http://www.nav.no).

<sup>53</sup> Becken, L. E. og Ø. B. Solheim (2015): *Samarbeid mellom fylkeskommunen og NAV om videregående opplæring for voksne arbeidssøkere*. Proba Samfunnsanalyse Rapport 2015-04

<sup>54</sup> Feiring, M. og M. Helgesen, (2007): *Karriereveiledning i Nordland*, Oslo, NIBR-rapport 2007/17, side 11-12

<sup>55</sup> Feiring, M. og M. Helgesen, (2007), Mathisen, T og M. Stokke (2011): *Karriere Sogn og Fjordane*. En evaluering av partnerskap for karriereveiledning. ØF-rapport nr. 07/2011 og Nyhus, L, K. G. Solbu, M. Stokke (2011): *Partnerskap eller løse forbindelser, vurderinger av fylkesvise partnerskap for karriereveiledning*, Lillehammer, ØF-rapport nr. 08/2011

<sup>56</sup> Plant, P. (1998). *Linkages in careers guidance*. Journal of Career Development 08/1998: 20(1), side73-84 og ELGPN (2012)



Figur 5.5 Taksonomi for samarbeid

veiledning lokalt. For å lykkes er det videre viktig at arbeidet er forankret i organisasjonenes ledelse og at det er en felles forståelse av målsettinger. Avtalene bør beskrive formålet og hvilke oppgaver som skal løses. Samarbeidet i partnerskap bygger på likeverdighet og tillit. Videre bør partnerskapsavtaler beskrive deltakernes roller og hva de ulike partenes bidrag skal være med hensyn til ressursinnsats. Ressursene som de ulike bidrar med kan være både arbeidsinnsats, kompetanse, økonomiske og materielle ressurser. Et utgangspunkt for å velge partnerskap som arbeidsform er når ikke én aktør eller part kan løse oppgaven på egenhånd, men det kreves en felles innsats fra flere. Partnerskap er også velegnet for gjensidig læring og erfaringsdeling og for informasjonsspredning.

#### 5.4.2 Internasjonale eksempler

Erkjennelsen av at kvalitet i karriereveiledning handler både om strukturer, prosesser og resultater, gjør det tydelig at alle faktorer i et helhetlig system har betydning for kvaliteten.

Weak services may cause more harm than they benefit people and societies. In particular they can lead clients to making decisions which they regret later on, causing failed investments that harm individuals, organisations and communities. The potential benefits of career guidance and counselling are highly dependent on well-organised CGC<sup>57</sup> systems.<sup>58</sup>

<sup>57</sup> Career Guidance and Counselling (CGC)

<sup>58</sup> NICE (2012)

For å oppnå et helhetlig system med høy kvalitet, har en del land tatt grep som legger til rette for dette. Under presenteres erfaringer fra Sveits, Australia og Skottland.

#### Sveits

Sveits er en forbundsrepublikk som består av 26 kantoner med høy grad av selvstendighet.<sup>59</sup> Karriereveiledningstjenestene er organisert med et råd av alle de kantonale utdanningsministrene som øverste nivå og regionale karriereveiledningssentre kalt BIZ (tysk) eller Centre OP (fransk) som det laveste nivået. Disse sentrene er eid av kantonnene selv, og tilbyr karriereveiledning til skoleelever og voksne, bortsett fra studenter i universitet og høyskoler, som har egne tjenester på lærestedene. Et nasjonalt servicesenter bidrar med kvalitetssikret informasjon til alle karrieretjenestene og drifter et nasjonalt nettsted.

For å binde systemet sammen, har Sveits for det første lovgivning, som definerer hva tjenestene skal inneholde og hva slags utdanning veilederne må ha. Karriereveilederne skal etter loven ha en utdanning som er anerkjent på nasjonalt nivå og føderasjonen skal definere minimumskrav til karriereveiledningsstudiene.

For å binde systemet sammen, har Sveits for det første lovgivning, som definerer hva tjenestene skal inneholde og hva slags utdanning veilederne må ha. For det andre er det etablert koordinerende mekanismer på nasjonalt nivå, i form av et råd for å sikre koordinering på tvers av kantonnene<sup>60</sup> og et partnerskap som skal sikre koordinering på tvers av et stort antall sektoraktører.<sup>61</sup> For det tredje har man etablert en form for nasjonale retningslinjer, en «Code of Ethics», som inkluderer standarder for både veiledernes kompetanse og utførelsen av karriereveiledningen, innholdet i tjenestene, og informasjonen som skal være tilgjengelig. Et kvalitetssystem er også en del av de nasjonale retningslinjene.

<sup>59</sup> Beskrivelsen er basert på et studiebesøk til Sveits som et av utvalgsmedlemmene gjennomførte i november 2015, samt materiale fra ELGPN, OECD rapporten *Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Switzerland* (OECD 2009), sveitsiske nettsider og Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY).

<sup>60</sup> Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education

<sup>61</sup> Aktørene er rådet for utdanningsministre, arbeidsmyndighetene, det nasjonale sentret for karriereveiledning (SDBB/CSFO - Swiss Service Centre for Vocational Education and Training/Vocational, Educational and Career Guidance) og skoler og universiteter.

### Australia

En mulig måte å bidra til at alle delene i systemet henger sammen, er å utvikle en nasjonal tverrsektoriell strategi. Etter utvalgets mening er Australias *National Career Development Strategy* et godt eksempel på hvordan denne kan utformes.<sup>62</sup> Den nasjonale strategien for karriereutvikling tar utgangspunkt i den livslange karriereutviklingsprosessen som individer går gjennom.

The National Career Development Strategy is deliberately a high-level document which provides an overarching vision for career development in Australia. In the same way that a career adviser does not tell a client what decisions to make, the Strategy does not seek to define what individual governments, sectors or stakeholders should do. Rather, it sets out key priorities and guiding principles which will help to align and focus effort. The Strategy also encourages stakeholders to collaborate across sectors whenever possible.<sup>63</sup>

Strategien er et resultat at et mangeårig arbeid der karriereveiledningsaktører, fagmiljø og myndigheter har samarbeidet om å utvikle politikk og systemer som kan legge til rette for at befolkningen kan tilegne seg relevant karrierekompetanse. Et solid kunnskapsgrunnlag ble utviklet for å gi arbeidet retning, dette inkluderte omfattende undersøkelser hvor både foreldre, ungdommer, arbeidsgivere, karriereveiledere, arbeidsledige, lærere og industrien ble spurt om deres syn på karriereutviklingsressursene som eksisterte. En offentlig utredning var også en del av forarbeidet.

Strategidokumentet understreker en tverrsektoriell og «whole of government» tilnærming og gir prioriteringer for det nasjonale arbeidet. I Australia er arbeidslivet inkludert i strategien, både i policyutvikling, i utviklingen av karriereinformasjon og på lokalt nivå ved partnerskap med skoler, kommunesektoren og opplærings- og utdanningstilbydere. Strategien følges av en rammeplanen «*Blueprint for career development*», som definerer karrierekompetanser som læringsmål for karriereveiledningen. Ressurser som utdyper rammeplanen og gir ressurser til bruk i karriereveiledningsarbeidet, følger også med. Den australske nasjonale strategien og rammeplanen binder det hele sammen, både tilgang, innhold og formål,

kvalitet og profesjonalitet, koordinering og styring, og blir basisen for et helhetlig system.

Dette utgjør en helhetlig tilnærming til organisering og kvalitetssikring av karriereveiledningen. Strategien er holdt på et overordnet nivå. Denne felles tverrsektorielle plattformen er videre utviklet gjennom en grundig prosess som har involvert relevante aktører og interessenter.

Det kan tyde på at forankringen er god både hos myndigheter i ulike sektorer på nasjonalt og regionalt nivå, blant dem som skal levere karriereveiledningen og hos arbeidslivet som skal motta arbeidstakere i andre enden av karriereveiledningen.

Det er også interessant å merke seg vektleggingen av læringsutbytte fra tjenestene i rammeplanen som definerer karrierekompetanser som befolkningen ifølge strategien trenger for å håndtere karriereutvikling, opplæring og arbeid i et omskiftelig arbeidsliv.

### Skottland

I Skottland er karriereveiledningstjenestene knyttet tett opp til det nasjonale organet Skills Development Scotland (SDS). SDS beskriver seg selv som «*the national skills body supporting people and businesses of Scotland to develop and apply their skills*».<sup>64</sup> SDS ble etablert i 2008 som et tverrsektorielt organ som skal samle og finansiere offentlige tjenester knyttet til karriere, ferdigheter («skills») og opplæring («training»). Skills Development Scotland har blant annet ansvar for:

- Karriereveiledning: karriereveiledningssentre, nettstedet My World of Work og partnerskapsamarbeid med blant annet skoler, universiteter, høyskoler og arbeidsformidlingskontorer.
- Læring på arbeidsplassen: tjenester knyttet til blant annet fleksibel opplæring, læringeordninger og støtteordninger for individer som vil gjennomføre opplæring
- Grunnleggende ferdigheter: kampanjer knyttet til lokale opplæringstilbud for å få voksne med lave grunnleggende ferdigheter til å søke opplæring.
- Satsing på unge mellom 16 og 19 år, for å sikre at de er i utdanning, opplæring eller arbeid.
- Utvikling av kunnskap og analyser: statistikk, publikasjoner, utredninger.
- Partnerskapsarbeid mellom SDS og lokale partnere for å møte situasjoner med høyere

<sup>62</sup> Australia: National Career Development Strategy

<sup>63</sup> Australia: National Career Development Strategy, side 2

<sup>64</sup> [www.skillsdevelopmentscotland.co.uk](http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk)

arbeidsledighet lokalt eller nasjonalt gjennom støtte både til arbeidsgivere og arbeidstakere.

- Partnerskap rundt karriereveiledning med skoler, universiteter, arbeidsgivere, arbeidsformidlingskontorer (Jobcentre Plus) og frivillig sektor.

Skills Development Scotland har forgreininger ut på lokalt nivå over hele Skottland og jobber sammen med lokale partnerskap for å møte arbeidslivets behov og dyktiggjøre innbyggerne til å manøvrere gjennom utdanning og arbeid og takle endringer i arbeidsmarkedet.

Karriereveiledningstjenestene som Skills Development Scotland har ansvar for, er en sentral del av de skotske myndighetenes *Skills Strategy*, det vil si kompetansepolitisk strategi, som igjen er nært knyttet til regjeringens strategi for den økonomiske politikken. Den kompetansepolitiske strategien har i følge nettsiden til den skotske regjeringen fire fokusområder.<sup>65</sup>

The refreshed skills strategy makes clear the government's commitment to skills and training to help address Scotland's skills needs and improve economic performance. The strategy has four priority themes: empowering Scotland's people, supporting Scotland's employers, simplifying the skills system, and strengthening partnerships.

Skills Development Scotland har utviklet en *Skills Planning Model*, hvor et viktig element er å samle informasjon om arbeidsgiveres behov, om individers behov og bidra til bedre utvikling av og utnyttelse av befolkningens ferdigheter.

Utvalget noterer seg at karriereveiledningstjenestene blir sett i sammenheng både med behov i arbeidsmarkedet, læring i arbeidslivet, utvikling av befolkningens grunnleggende ferdigheter og innbyggernes behov for karrierekompetanse. Utvikling av innbyggernes karrierekompetanse blir sett på som viktig for at de skal lykkes i en økonomi som er i endring. Utvalget merker seg videre at Skills Development Scotland samarbeider i partnerskap med de andre offentlige tilbyderne av karriereveiledningstjenester, for å sikre at tjenestene har en felles målsetning om utvikling av karrierekompetanser og innhold som støtter opp om en slik karrierelæring på tvers av sektorer.

### Oppsummeringsvis

Oppsummert kan man si at *organisatoriske* grep for å bidra til helhet og kvalitet er gjennomført både i Sveits og Skottland på ulike måter. I Sveits har man karriereveiledningssentre (BIZ/Centre OP), som dekker veiledningen både til skoleelever og voksne, men har egne tjenester på lærestedene for studenter ved høyskoler og universiteter (og andre utdanningsinstitusjoner). Et føderalt/nasjonalt servicesenter bidrar med kvalitets-sikret informasjon og et nasjonalt nettsted. I Skottland er den offentlige karriereveiledningen organisert gjennom en kombinasjon av statlig eierskap gjennom et tverrsektorielt nasjonalt organ for kompetansepolitikk (nettsted og karriereveiledningssentre eid av Skills Development Scotland), og partnerskap mellom SDS og skoler, høyskoler og universiteter, arbeidsgivere, arbeidsformidlingskontor og frivillig sektor. Det utvalget har kalt *pedagogiske* grep for å sikre sammenheng og kvalitet, kan ta form av en nasjonal strategi (Australia), rammeplaner for karrierelæring (Australia og Skottland) og i form av en «*Code of ethics*», som kanskje kan kalles et nasjonalt kvalitetsrammeverk (Sveits).

I de neste delkapitlene presenteres utvalgets vurderinger og anbefalinger for helhet, kvalitet og profesjonalitet i en norsk sammenheng. Først presenteres anbefalinger for styring og samordning, deretter anbefalinger for kvalitet og profesjonalitet i tjenestene.

## 5.5 Vurderinger og anbefalinger for styring og samordning

I dagens norske sammenheng er det tatt få grep for å utvikle et helhetlig og kvalitativt likeverdig tilbud, med unntak av de tre grepene utvalget har beskrevet over (Nasjonalt enhet for karriereveiledning, et karriereveiledningstilbud på nett, og partnerskap for karriereveiledning på fylkesnivå). Gitt betydningen av gode karriereveiledningstjenester i en omstillingsfase i norsk økonomi og arbeidsliv, og dagens tilbudsstruktur er dette etter utvalgt mening ikke tilstrekkelig.

Ansvar for tilbudet til befolkningen er fordelt på mange offentlige aktører. Som for andre felt er politikken i stor grad preget av silotenkning. Hver sektor konsentrerer seg om å oppfylle sitt eget samfunnsoppdrag. Karriereveiledningen faller ofte mellom flere stoler.

Norge har videre etter utvalgets mening kommet kort når det gjelder profesjonalisering av tje-

<sup>65</sup> [www.gov.scot/Topics/Education/skills-strategy](http://www.gov.scot/Topics/Education/skills-strategy)

nestene, inkludert utvikling av et kunnskapsgrunnlag i norsk kontekst og utvikling av felles etiske retningslinjer. Det har ikke vært jobbet systematisk med kvalitet og profesjonalitet på et overordnet, tverrsektorielt nivå, utover det den nasjonale enheten har rukket å igangsette eller har hatt virkemidler og myndighet til å gjennomføre. Tenkningen rundt karrierelæring og en felles plattform for alle tjenestene har vært lite fremtredende i utviklingen av tjenestene, også i karriereundervisningen i skolen. Kommuner og fylkeskommuner har dessuten etter norsk forvaltning høy grad av autonomi, noe som kan være utfordrende for utviklingen av et helhetlig system med likeverdig tilbud.

Det eksisterer flere samarbeidsavtaler på felt som berører karriereveiledningsområdet. Viktigst av disse er avtalene om partnerskap for karriereveiledning. Noen av partnerskapsavtalene er på fylkesnivå forankret i bredere samarbeid og avtaler på det kompetansepolitiske området. Dette mener utvalget kan være fornuftig, siden karriereveiledning er et sentralt virkemiddel i kompetansepolitikken. Utvalget mener også at de erfaringene som er gjort gjennom disse samarbeidsstrukturene kan gi verdifull kunnskap som det er viktig å ta med i utviklingen av et helhetlig system for karriereveiledning over hele landet. Utvalget vil også understreke betydningen av samarbeid mellom forvaltningsnivåene, og særlig mellom departementene og KS.

Et sentralt prinsipp i norsk forvaltning er at tjenester rettet mot befolkningen skal være likeverdige, uavhengig av hvor i landet man bor.<sup>66</sup> Likeverd handler ikke om at tjenestene er identisk organisert over hele landet, men at innholdet og kvaliteten er slik at den oppfyller ulike brukeres behov på en likeverdig måte uavhengig av hvor i landet de bor. Utvalget mener at de strukturene vi per i dag har i norsk sammenheng, ikke er sterke nok til å sikre et likeverdig tilbud.

Problemstillinger knyttet til organiseringen av en tilbudsstruktur som er helhetlig og livslang, er velkjent i de landene som har utviklet karriereveiledningstjenester i årene etter OECDs gjennomgang og i ELGPN. Spørsmålene dreier seg blant annet om hvordan man skal løse sektorbehov versus behov for et helhetlig system og tilbudsstruktur, hva som bør samorganiseres og hva som kan løses gjennom samarbeid og koordinering, hvor-

dan man sikrer progresjon i tilbudet og en god overgang for brukerne fra ett sektortilbud til et annet, og hvordan man sikrer et likeverdig innhold og felles mål. Den britiske forskeren Anthony Watts har forsket mye på karriereveiledningssystemer i flere land. Han tar opp noen av disse problemstillingene og oppsummerer egen og andres forskning på dette i en artikkel fra 2010.<sup>67</sup> Her belyser han hvordan en tilbudsstruktur som fremstår som én tjeneste for brukeren, en såkalt «all-age service», kan være et viktig grep for at brukerne skal oppleve systemet som helhetlig. «All-age services» er en egen organisasjonsstruktur av karriereveiledningstilbud som er designet for å ha et tilbud til alle aldersgrupper. Denne strukturen har en felles nasjonal merkevare, felles mål og felles kvalitetskriterier. Det ligger også til grunn et prinsipp om en progresjon og sammenheng mellom de ulike tjenestene. Dette betyr likevel ikke at de er det eneste karriereveiledningstilbudet i det offentlige systemet, det er mer snakk om en slags ryggrad:

In effect, an all-age service of this kind provides a strong professional spine for a lifelong career guidance system. So long as it recognises that it cannot provide all the career guidance that is needed, and devotes a significant attention to supporting embedded career guidance support in educational institutions, in workplaces and in community, the evidence indicates that it provides a particularly robust base for such a system.<sup>68</sup>

Watts trekker blant annet frem Skottland som et vellykket eksempel på en slik organisering. Artikkelen tar for seg både fordeler og ulemper med et «all-age service»-system, men konkluderer med at det er klare fordeler ved en slik tilbudsstruktur, ikke minst ut fra brukernes perspektiv. Watts drøfter også hvordan en «all-age strategy», der fokuset i større grad ligger på å legge til rette for samarbeid og koordinering, uten å knytte tjenestene sammen kan bidra til helhet. Han mener det ikke er nok med en slik strategi, og påpeker at samarbeid kan være på veldig ulikt nivå når det gjelder forpliktelse og graden av integrering.

Utvalget mener at det bør etableres faste, formaliserte strukturer for samarbeid og sammenheng, ikke bare sektorbaserte tjenester. Det er

<sup>66</sup> Kommunal- og regionaldepartementet (2012): *Veileder for statlig styring av kommuner og fylkeskommuner, med retningslinjer for utforming av lover og forskrifter rettet mot kommunesektoren*

<sup>67</sup> Watts A.G. (2010): *National all age career guidance services: evidence and issues*. British Journal of Guidance & Counseling, Vol 38, No. 1

<sup>68</sup> Watts (2010), side 36-37

viktig at tjenestene fremstår mest mulig helhetlig for brukerne. Det blir dermed nødvendig at det finnes noen tilbud som «tetter hullene» mellom de sektorbaserte tilbudene, som brukerne bare har tilgang til dersom de tilhører en definert målgruppe. Tenkningen rundt «all-age services» vektlegger brukernes behov og perspektiv – hvordan det er for brukeren å bevege seg gjennom systemet i løpet av sin livslange karriereutviklingsprosess.

Utvalget mener det må etableres mekanismer som sikrer tilstrekkelig integrering av de ulike karriereveiledningstilbudene på tvers av sektorene. Utvalget mener at det er viktig å bygge videre på de strukturer som allerede er etablert, men at disse bør styrkes og gis klarere og mer forpliktende mandater og mer myndighet. Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox har vist seg å ha en viktig funksjon som faglig enhet for koordinering, kvalitetsutvikling og politikktutvikling, og bør gis virkemidler som gir bedre gjennomslag i dette arbeidet. Partnerskapene for karriereveiledning i fylkene har på samme måte vist seg som en viktig mekanisme i arbeidet med sammenheng og kvalitet på fylkesnivå. Partnerskapene må sikres videre eksistens og utvikling gjennom en fortsatt tilskuddsordning med tydelige krav til forpliktende samarbeid på karriereveiledningsfeltet. I tillegg er det nødvendig med forpliktende samarbeid om feltet på nasjonalt nivå.

Aktørbildet innenfor karriereveiledning i Norge er, som vist over, mangfoldig. Det er derfor behov for strukturer for dialog og samarbeid på flere nivåer. På departementsnivået er det Kunnskapsdepartementet som har ansvaret for utdanningspolitikken og koordinering av kompetansepolitikken, og departementet har dermed også et hovedansvar for karriereveiledningsfeltet. Det er imidlertid svært viktig at det eksisterer tett dialog og samarbeid om karriereveiledningsfeltet mellom Kunnskapsdepartementet og de andre departementene med ansvar for karriereveiledningstjenester, for å sikre en koordinert, strategisk styring. Denne dialogen bør inn i en fast form. På underliggende etats nivå bør et hovedansvar for helheten fortsatt ligge til Vox, som den etaten som har ansvaret for kompetansepolitikken. Man bør vurdere om denne etaten bør gis større myndighet til å utvikle feltet gjennom for eksempel et ansvar for nasjonale kompetansestandarder for alle sektorer. En styrking av Vox som overordnet og helhetlig aktør betinger imidlertid ett tett samarbeid og avstemte mandat og roller med både Utdanningsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV) og IMDi for å få effekt. For at et

helhetlig system skal fungere, er det svært viktig at disse tre direktoratene som favner utdanning, arbeid og integrering også tar sin rolle som aktør og myndighetsutøver innenfor feltet. Dette gjelder spesielt Utdanningsdirektoratet og NAV. Utdanningsdirektoratet har ansvar for rådgivning i grunnopplæringen som del av utdanningspolitikken. Hvert årskull innenfor ungdomstrinnet og videregående er på omlag 60 000, og rådgivningen i skolen foregår ikke bare på ett årstrinn. Det vil si at det er flere hundre tusen ungdommer som årlig skal ha tilgang til karriereveiledning. I NAV arbeider en stor andel av de 18 000 ansatte med karriereorientert veiledning i møte med titusener av brukere. Disse to sektoraktørene har dermed ansvar for den største delen av karriereveiledningsfeltet. I hvor stor grad disse to aktørene satses på kompetanse, kvalitet og ressurser innenfor sine sektorer vil til syvende og sist være avgjørende for om en satsing på feltet lykkes. Det er også behov for en arena som sikrer jevnlig samordning mellom aktørene på underliggende etats nivå. I punkt 5.4.1 beskriver utvalget utfordringene med å få Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning, som ledes av Vox, til å fungere etter hensikten. Det er derfor viktig at et slikt forum for dette nivået sikres en bedre lederforankring i respektive etater og et mandat som alle de relevante departementene kjenner til og støtter. Utvalget har fått presentert det pågående, tverrdepartementale arbeidet med en nasjonal kompetansepolitisk strategi. Den statlige koordineringen av karriereveiledningsfeltet bør inngå som en del av oppfølgingen av denne. Utvalget ser for seg at et nasjonalt kompetansepolitisk partnerskap kunne være en egnet struktur for å unngå fragmentering og bidra til koordinert utvikling både på det bredere kompetansepolitiske området og på karriereveiledningsfeltet. De ulike virkemidlene bør ses i sammenheng og relevante departementer og partene i arbeidslivet bør delta. Et slikt nasjonalt kompetansepolitisk partnerskap vil være et strategisk forum hvor kompetansepolitikken som helhet diskuteres, og hvor karriereveiledning og utviklingen av et helhetlig system vil være ett av flere temaer. Slik utvalget ser det vil dette være en naturlig oppfølging av arbeidet med en nasjonal kompetansepolitisk strategi, hvor karriereveiledning er et viktig element.

#### *Utvalget anbefaler*

- Partnerskap videreføres i fylkene for å sikre samarbeid mellom ulike aktører som yter karriereveiledning.

- Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox må få tydeliggjort og utvidet sitt mandat til å utvikle kvalitet, profesjonalitet og helhet innenfor karriereveiledning i Norge. Samtidig må rolle og arbeidsdeling samstemmes med sentrale aktører som NAV og Utdanningsdirektoratet.
- Det bør i større grad enn i dag foregå jevnlig dialog om utviklingen av karriereveiledningsfeltet på departementsnivå.
- Det bør eksistere et forum for jevnlig dialog om utviklingen av karriereveiledningsfeltet på underliggende etats nivå som er forankret på toppledernivå.
- Det opprettes et forpliktende nasjonalt kompetansepolitisk partnerskap, som inkluderer karriereveiledning. Det nasjonale partnerskapet kan bestå av de berørte departementene og partene i arbeidslivet.

## 5.6 Vurderinger og anbefalinger for kvalitet og profesjonalitet – Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

For at alle aktører med ulike formål og rammebetingelser skal ha en felles forståelse av karriereveiledningens formål, oppdrag og kvalitative innhold bør det utvikles et nasjonalt kvalitetsrammeverk. Utarbeidelsen av et slikt kvalitetsrammeverk bør involvere karriereveiledningsaktører, fagmiljø og myndigheter på ulike nivå. Utvalget mener også at det bør være én instans som har et overordnet ansvar for utvikling og bruk av det nasjonale kvalitetsrammeverket. I det videre presenteres elementer ved kvalitet og profesjonalitet og utvalgets anbefalinger knyttet til dette.

Et nasjonalt rammeverk kan binde målsetninger, tjenester og tiltak for kvalitet og profesjonalitet sammen til et helhetlig system, og bør synliggjøre sammenhengen mellom tilgang, styring, samarbeidsstrukturer og kvalitet. Et kvalitetsrammeverk bør videre ikke utvikles for sin egen del, men ledsages av et systematisk arbeid for implementere rammeverkets ulike elementer. Et nasjonalt kvalitetsrammeverk bør bestå både av en tverrdepartemental strategi og av tiltak som blant annet en rammeplan for karrierekompetanser, kompetansestandarder for karriereveilederne og et kvalitetssikringssystem. Under beskriver vi disse og andre tiltak nærmere. Under gir vi også utvalgets anbefalinger for kompetansestandarder for karriereveilederne i de ulike rollene i systemet.

Flere land har tatt i bruk det vi her har kalt pedagogiske virkemidler for å sikre sammenheng, kvalitet og profesjonalitet i tjenestene. Ulike typer rammeverk, retningslinjer og overordnede strategier skal, i tillegg til en sammenhengende tilbudsstruktur, bidra til at man har et helhetlig system. Argumenter for å utvikle et nasjonalt kvalitetsrammeverk er blant annet at det vil kunne bidra til en felles forståelse av hensikten med og målene for karriereveiledningen. Med en bred involvering i utviklingen av et slikt rammeverk, vil tenkningen kunne få gjennomslag på alle nivåer. Det vil også kunne gi forutsigbarhet for befolkningen – de får vite hva de kan forvente. Kvalitetsrammeverk for tjenestene anbefales også av ELGPN.<sup>69</sup>

I spørsmålet om et kvalitetsrammeverk er det viktig å være oppmerksom på balansen mellom samordning og styring på den ene siden, og mangfold og handlingsrom på den andre. Et omfattende rammeverk som gir sterke og detaljerte føringer kan føre til en ensretting som hemmer kvalitetsutviklingen i stedet for å styrke den.<sup>70</sup> Et mer overordnet rammeverk, som definerer noen minstestandarder for tjenestene, vil kunne føre til mer mangfold og innovasjon, som i større grad vil bidra til å øke kvaliteten. Et for detaljert rammeverk kan dessuten bli for omfattende og vanskelig å følge opp, noe utvalget kjenner til har vært en problemstilling i flere land, blant annet Australia.

Oppsummert mener utvalget at det, i tillegg til de organisatoriske grepene som er beskrevet og vurdert ovenfor, er behov for et overordnet kvalitetsrammeverk for alle tjenestene.

Elementer i kvalitetsrammeverket vil for eksempel være rammeplan for karrierekompetanser, kompetansestandarder og rammeplan for karriereveilederutdanning, felles etiske retningslinjer for karriereveiledning, kvalitetssystem med evalueringsregime og nasjonal statistikk. Dette utdypes videre under.

### Utvalget anbefaler

- Det utarbeides et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Kvalitetsrammeverket bør utvikles av et tverrsektorielt og bredt sammensatt utvalg av aktører innenfor karriereveiledningsfeltet og det kompetansepolitiske feltet.

<sup>69</sup> ELGPN (2012)

<sup>70</sup> Kommunal- regionaldepartementet (2012)



### 5.6.1 Karrierekompetanser og rammeplan for karrierekompetanser

I kapittel 4 peker utvalget på at samfunnsutviklingen og politiske satsinger relatert til utdanning og arbeid har hatt stor innflytelse på utvikling av karriereveiledning som fagfelt. En beskrivelse som ofte brukes på dagens samfunnsstruktur, er kompetanse- eller kunnskapssamfunnet. Ludvigsen-utvalget skriver:

I kunnskapssamfunnet er menneskene selv den viktigste innsatsfaktoren i arbeidslivet. Investering i menneskers kunnskap og kompetanse er grunnlaget for fremtidig velferd og verdiskaping, og av stor betydning for enkeltmenneskers mulighet til å realisere seg selv. Det er ikke nytt, men det stiller økte krav til endring av kompetanser, både for enkeltindividet, for skolen, for samfunnet og for arbeidslivet.<sup>71</sup>

I deres analyser av et framtidig arbeidsliv er endring og utvikling av nye kompetanser sentralt. I en slik forståelse av samfunns- og arbeidsliv blir karriereveiledning i stor grad knyttet til livslang læring, noe som er fulgt opp i flere EU-resolusjoner (se kap 5.1.1). Dette etablerer et bredere perspektiv på hva som er karriereveiledningens hensikt.

Karriereveiledning skal både bistå den enkelte i konkrete valgsituasjoner, og bidra til at den enkelte utvikler karrierekompetanse slik at han/hun kan håndtere karriererelaterte utfordringer gjennom livsløpet.

I kapittel 3 blir følgende definisjon av karrierekompetanse og karrierelæring brukt:

*Karrierekompetanse* refererer til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg.

*Karrierelæring* er den læringen som knytter seg til utvikling av karrierekompetanse, altså selve læringsprosessen.

For å arbeide målrettet med å utvikle befolkningens karrierekompetanse, har flere land utviklet rammeplaner (ofte kalt «*blueprint*») som

konkretiserer hvilke kompetanser man ønsker at befolkningen skal utvikle for å kunne håndtere sin egen livslange karriereutvikling. Rammeplanene konkretiserer også hvordan en veiledning med dette som siktemål skal organiseres.

Opprinnelsen til de nasjonale rammeplanene kan spores tilbake til 1989 i USA, hvor National Occupational Information Coordinating Committee lanserte «National Career Development Guidelines».<sup>72</sup> I 1996, sterkt inspirert av det som var blitt utviklet i USA, lanserte Canada sin «Blueprint for work/life designs».<sup>73</sup> I 2005 lanserte Australia «Australian Blueprint for Career Development».<sup>74</sup> Samme type rammeplaner er også utviklet i flere europeiske land, eksempelvis Skottland<sup>75</sup> og Nederland<sup>76</sup>. I alle landene har utviklingen av denne typen rammeplaner blitt organisert gjennom en bred involvering av ulike interessenter, fra praktikere, arbeidslivsorganisasjoner, forskningsmiljøer og nasjonale sektorrepresentanter.

Selv om det er noen forskjeller i begrepsbruk og oppbygning i de nasjonale rammeplanene, er det stor likhet i forståelsen av overordnede kompetanseområder. Gjennomgående deles kompetanseområdene i 1) personlig ledelse og utvikling 2) lærings- og arbeidsutforskning og 3) karriereutviklingskompetanser.<sup>77</sup>

Både i norsk og nordisk sammenheng er det arbeidet med hvordan karriereferdigheter og karrierekompetanse kan forstås. Vox inviterte høsten 2013 en ekspertgruppe til å drøfte karrierekompetanseperspektivets relevans i norsk kontekst, og den nordiske gruppen i European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) fikk i 2014 utarbeidet en rapport om karrierekompetanse og veiledning i et nordisk perspektiv.<sup>78</sup> Utvalget mener at dette arbeidet er et viktig arbeid og kan danne grunnlag for utvikling av en rammeplan for karrierekompetanser i norsk sammenheng.

<sup>72</sup> [www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines](http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines)

<sup>73</sup> [www.lifework.ca/lifework/blueprint.html](http://www.lifework.ca/lifework/blueprint.html)

<sup>74</sup> [www.education.gov.au/australian-blueprint-career-development](http://www.education.gov.au/australian-blueprint-career-development)

<sup>75</sup> [www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/our-products/career-management-skills/](http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/our-products/career-management-skills/)

<sup>76</sup> [euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/03/Career-Compass-Toolkit.pdf](http://euroguidance.eu/wp-content/uploads/2015/03/Career-Compass-Toolkit.pdf)

<sup>77</sup> Hooley, T, A. G. Watts, R.G. Sultana og S. Neary (2013): *The 'blueprint' framework for career management skills: a critical exploration*. British Journal of Guidance & Counselling, 41(2).

<sup>78</sup> Haug, E. H. (2014): *CMS – et felles perspektiv på karriereveiledning*. Vox-rapport. Thomsen, R. (2014)

<sup>71</sup> NOU 2014: 7 *Elevenes læring i fremtidens skole. Et kunnskapsgrunnlag*.



*Utvalget anbefaler*

- Utvalget anbefaler at det utvikles en rammeplan for karrierekompetanse.

### 5.6.2 Kompetansestandarder for karriereveiledere i tråd med rollebeskrivelsene fra NICE

#### *Kompetanse – karriereveiledere i grunnopplæringen*

Sammenliknet med lærere i utdanningsvalg tar karriereveiledere i skolen seg av mer komplekse utfordringer som elever har og flere oppgaver på systemnivå. Det stilles større krav til dem om karrierefaglig kompetanse enn til lærere i utdanningsvalg. Karriereveilederne hører til gruppen 'Career Professionals' slik den er beskrevet i NICE. De må ha spesialkompetanse i karriereveiledning for ulike grupper, både individuell veiledning og gruppeveiledning. De trenger også kompetanse i å organisere, evaluere og utvikle karriereveiledningstjenestene ved skolen, samarbeide med lærere i utdanningsvalg og skolens ledelse om helhetlig karriereveiledning på skolen. De må også kunne etablere og delta i relevante nettverk og samarbeide med eksterne partnere i skolens arbeid med karriereveiledning. De trenger innsikt i e-veiledning, for mange av dem vil det være nødvendig med mer inngående kunnskaper om e-veiledning.

Veilederne i skolen trenger karrierefaglig kompetanse for å kunne utføre de fem oppgavene som er beskrevet for karriereveiledere i NICE<sup>79</sup>, (se nærmere beskrivelser av kjernekompetanser innenfor hver av oppgavene i 5.2.6).

- Karrierelæring
- Informasjon og vurdering
- Karriereveiledning
- Planlegging, koordinering og markedsføring
- Intervensjon i og utvikling av sosiale systemer

Vektlegging av de fem oppgavene kan ta utgangspunkt i karriereveilederens stillingsinstruks. De tre første oppgavene ses som sentrale. De to siste oppgavene vurderes også som viktige, men vil ofte bli utført i samarbeid med andre, for eksempel koordinator i kommunen eller fylket, og de fylkesvise karrieresentrene.

Med utgangspunkt i europeiske kompetansestandarder for karriereveiledere, utviklet av NICE, anbefaler utvalget at karriereveilederne i

skolen skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.

#### *Kompetanse – lærere i utdanningsvalg, andre karriereveiledningsfag og norskopplæringen*

Læreplanen for utdanningsvalg på ungdomstrinnet viser at faget skal handle om mer enn å velge utdanningsprogram på videregående skole. Det skal bygge opp elevenes karrierekompetanse slik at de kan utnytte sitt læringspotensial og realisere sine ønsker om framtiden.

Med utgangspunkt i oppgavene som lærere i utdanningsvalg har, er det naturlig å plassere dem i gruppen 'Career Advisors', slik den er beskrevet av NICE.<sup>80</sup> De arbeider med begynnende karriereorientering og karriererelaterte oppgaver hos elevene, men har en karriereveileder på skolen som tar seg av mer komplekse karriereveiledningsoppgaver. Lærernes oppgaver er elevenes karrierelæring (utvikle karrierekompetanse), informasjon (lære elevene å finne og bruke informasjon) og vurdering (lære elevene å vurdere sine personlige forutsetninger og relatere dem til utdanning og arbeid).

For å ivareta oppgavene må lærerne ha kompetanse i karriereundervisning, kunnskap om karrierekompetanse og karriereutvikling, og kjenne til sentrale læringsressurser til bruk i karriereorientering og karrierelæring. Læreren må kunne se faget i sammenheng med annen karriereveiledning på skolen og samarbeide internt med andre som arbeider med karriereveiledning. I tillegg må læreren også ha god oversikt over utdanningssystemet, og grunnleggende kunnskaper om arbeidsmarkedet.

For å kunne utføre sin rolle, trenger lærerne formell kompetanse i karriereveiledningsfaget. Utvalget anbefaler at den skal være på 30 studiepoeng. Utdanningen skal være en del av lærerutdanning eller som videreutdanning for lærere.

Med utgangspunkt i europeiske kompetansestandarder for karriereveiledere, utviklet av NICE, anbefaler utvalget at lærere som underviser i karriereveiledningsfag skal ha karrierefaglig utdanning på minimum 30 studiepoeng. Denne anbefalingen gjelder også for lærere i norsk- og samfunnskunnskap i introduksjonsordningene.

#### *Kompetanse – karriereveiledere på karrieresentre*

Karriereveiledere på karrieresentrene hører til gruppen 'Career Professionals' slik den er beskrevet

<sup>79</sup> NICE (2012)

<sup>80</sup> NICE (2016), side 39

vet i NICE.<sup>81</sup> De har som hovedoppgave å tilby veiledningstjenester for alle som har fylt 19 år. De må ha spesialkompetanse i karriereveiledning rettet mot ulike grupper og personer i ulike livsfaser. I dette inngår både individuell veiledning og gruppeveiledning, samt kursledelse. De trenger også kompetanse i å organisere, evaluere og utvikle karriereveiledningstjenestene, og etablere og delta i relevante nettverk. De må kunne bidra med kompetansestøtte til andre instanser som arbeider med karriereveiledning (eksempelvis skoler og NAV) og ta initiativ til og delta i utvikling av karriereveiledningstilbud. De må ha kompetanse i e-veiledning, ha god oversikt over e-veiledningsressurser og kunne vurdere kvaliteten på disse.

Veilederne trenger karrierefaglig kompetanse for å kunne utføre de fem oppgavene som er beskrevet for karriereveiledere i NICE<sup>82</sup> (se nærmere beskrivelser av kjernekompetanser innenfor hver av oppgavene i 5.2.6).

- Karrierelæring
- Informasjon og vurdering
- Karriereveiledning
- Planlegging, koordinering og markedsføring
- Intervensjon i og utvikling av sosiale systemer

Karriereveiledere må ha solid kompetanse for de to siste oppgavene fordi de jobber i skjæringsfeltet mellom flere sektorer.

Med utgangspunkt i europeiske kompetansestandarder for karriereveiledere, utviklet av NICE, anbefaler utvalget at karriereveilederne på karrieresentrene skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.

#### *Kompetanse – karriereveiledere i høyere utdanning*

Karriereveiledere på universiteter og høyskoler hører til gruppen 'Career Professionals', slik den er beskrevet av NICE.<sup>83</sup> De må ha spesialkompetanse i karriereveiledning for ulike grupper og personer i ulike livsfaser, både individuell veiledning og gruppeveiledning, samt kursledelse. De trenger også kompetanse i å organisere, evaluere og utvikle karriereveiledningstjenestene ved institusjonen, og å etablere og delta i relevante nettverk for å styrke veiledningstilbudet. De trenger kunnskap om e-veiledning og hvordan nettressurser i karriereorientering kan brukes i arbeidet med karriereveiledning.

Veilederne trenger karrierefaglig kompetanse for å kunne utføre de fem oppgavene som er beskrevet for karriereveiledere i NICE<sup>84</sup> (se nærmere beskrivelser av kjernekompetanser innenfor hver av oppgavene i 5.2.6).

- Karrierelæring
- Informasjon og vurdering
- Karriereveiledning
- Planlegging, koordinering og markedsføring
- Intervensjon i og utvikling av sosiale systemer

Vektlegging av de fem oppgavene kan ta utgangspunkt i karriereveilederens stillingsinstruks. De tre første oppgavene ses som sentrale. De to siste oppgavene vurderes også som viktige, men vil ofte bli utført i samarbeid med for eksempel de fylkeskommunale karrieresentrene.

Med utgangspunkt i europeiske kompetansestandarder for karriereveiledere, utviklet av NICE, anbefaler utvalget at karriereveilederne på karrieresentrene ved høyere utdanningsinstitusjoner skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.

#### *Kompetanse – veiledere i NAV med brukerkontakt*

I NAV er veiledningsfaglig kompetanse et fundament i alle brukermøter, der arbeid er tema og mål. En nasjonal standard for kompetanse og rammeplan for utdanning i karriereveiledning, vil styrke kvaliteten i veiledning av brukere i NAV, samt også styrke kvaliteten i arbeidsrettet oppfølging.

NICE nivåinndeling i 'Career Advisor', 'Career Professional' og 'Career Specialist' kan bidra til å utvikle karrierefaglig veiledningskompetanse hos veiledere i NAV. Det kan være relevant å anvende to av nivåene på veilederstillinger i NAV. Mange veiledere i NAV vil kunne ha nytte av kompetanse tilsvarende 'Career Advisor', slik dette er beskrevet i 5.2.6. Ettersom veiledere i NAV møter brukere i alle aldre og i ulike livssituasjoner, mange med en komplisert situasjon, vil kompetanse tilsvarende 'Career Professional' kunne være relevant for noen veiledere. Rolle og oppgaver i NAV vil være utgangspunkt for hvordan kompetanse og oppgaver i anbefalingene fra NICE kan være relevant, samt hvilket kompetansenivå og type vektlegging som bør gjelde relatert til de fem oppgavene:

- Karrierelæring
- Informasjon og vurdering
- Karriereveiledning

<sup>81</sup> NICE (2016), side 40

<sup>82</sup> NICE (2012)

<sup>83</sup> NICE (2016), side 41

<sup>84</sup> NICE (2012)

- Planlegging, koordinering og markedsføring
- Intervensjon i og utvikling av sosiale systemer

Med utgangspunkt i utvalgets anbefalinger om å anvende europeiske kompetansestandarder for karriereveiledere, utviklet av NICE, anbefaler utvalget at veiledere i NAV med arbeidsrettet brukeroppfølging skal ha karrierefaglig utdanning på minimum 30 studiepoeng (nivå som 'Career Advisor'). Anbefalingen gjelder også programrådgivere i introduksjonsprogrammet. Utvalget anbefaler at det også i NAV bør være noen veiledere med karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå ('Career Professionals').

#### Utvalget anbefaler

Det utvikles kompetansestandarder for ulike roller i karriereveiledningstjenestene i tråd med NICE sine anbefalinger.<sup>85</sup>

### 5.6.3 Kvalitetssikring – indikatorer, evalueringsregime og nasjonal statistikk

En viktig del av et kvalitetssikringssystem vil ifølge ELGPN være at det utvikles systematiske evalueringsrutiner.<sup>86</sup> Ut fra vår tredelte forståelse av kvalitetsbegrepet (5.3.2) vil det være avgjørende med evalueringsformer som sikrer kunnskap om både prosess- struktur- og resultat-kvalitet, og sammenhengen mellom disse. For å sikre et best mulig datagrunnlag er det også viktig at det utvikles evalueringsrutiner som tar høyde for bakgrunnsvariabler hos brukerne av karriereveiledningstjenestene, herunder deres uttalte forventninger og behov til tjenesten. I utvikling av et helhetlig nasjonalt system for karriereveiledning vil det både være viktig med utvikling av et nasjonalt statistikkgrunnlag, men også formålstjenlige evalueringsformer som sikrer mer detaljert kunnskap om lokale og regionale forhold.

For å sikre et helhetlig evalueringsregime anbefaler derfor ELGPN flere typer evalueringsformer, herunder<sup>87</sup>

- Kvalitetsindikatorer (benchmarking) er et eksempel på en evalueringsform hvor gjennomføring av ulike tiltak blir målt opp mot den uttalte målsetningen med tiltaket. Selv om indikatorer primært retter seg mot en vurdering av

resultat-kvalitet, vil det i denne typen data være grunnlag for vurdering av tjenestens prosess-kvalitet.

- Tilstandsvurdering basert på surveyer, intervjuer eller observasjon som kan bidra til en innsikt i prosess- og strukturkvalitet (eksempelvis sammenheng mellom gjennomføringsgrad og ressursrammer)
- «Før- og etter» evalueringer som kan gi kunnskap om sammenhenger mellom nevnte bakgrunnsvariabler, resultat-kvalitet og prosess-kvalitet
- Longitudinelle evalueringsformer som vil åpne opp for en mer langsiktig vurdering av resultat-kvalitet.

Det finnes få evalueringsrapporter som sammenstiller resultater fra ulike evalueringer av karriereveiledning i Norge slik ELGPN anbefaler.<sup>88</sup> Et unntak er rapporten *Karriereveiledning: Behov, utbytte og betydning*<sup>89</sup> som beskriver og sammenstiller funn fra fire undersøkelser knyttet til karriereveiledning i fylkesvise karrieresentre. Flersidigheten i datagrunnlaget gjør at forfatterne av rapporten eksemplvis kan peke på at ulike veiledningssøkere har ulike behov, og hvordan det faktum at det er slik, krever ulik rolleutførelse av veilederen. De peker videre på karriereveiledningens betydning for mennesker som har svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet, og trekker fram betydningen av at det er tilstrekkelig kapasitet til å møte etterspørselen etter karriereveiledning.

#### Utvalget anbefaler

- Det etableres et kvalitetssystem med evalueringsregime og utvikling av nasjonal statistikk for karriereveiledningsfeltet.

### 5.6.4 Etske retningslinjer

Vi har slått fast at etablering av felles etiske retningslinjer er en del av profesjonalisering av karriereveiledningen.

Det er ikke uvanlig at offentlige enheter har etiske retningslinjer for sine ansatte, som for eksempel etiske retningslinjer for statstjenesten, eller etiske retningslinjer for en kommune. Retningslinjer av denne typen vil ofte ha begrenset relevans for de mer spesifikke etiske utfordrin-

<sup>85</sup> E-veilederne vil komme fra alle sektorene og være omfattet av kompetansekrav for disse.

<sup>86</sup> ELGPN (2012)

<sup>87</sup> ELGPN (2014a)

<sup>88</sup> Damvad (2012)

<sup>89</sup> Berge, T, F.M. Larsen, T.F. Gravås, S. Holm, K. Lønvik, K. Midttun (2015): *Karriereveiledning: Behov, utbytte og betydning. Rapport fra fire undersøkelser*. Vox-rapport 2015

gene knyttet til en gitt type arbeid, som for eksempel veiledningssamtaler.

Utvalget mener det bør utarbeides felles etiske retningslinjer som er spesifikke for karriereveiledningstjenester.

Utvikling av etiske retningslinjer for karriereveiledning reiser spørsmålet om hvem som skal utvikle og forvalte retningslinjene. Problemstillingen er nært knyttet til spørsmålet om hvorvidt, og i så fall når, karriereveiledning utvikler seg til en egen profesjon i Norge, fordi det ofte er profesjonsorganisasjonene som utvikler slike retningslinjer. Per i dag har vi ingen tverrsektoriell profesjonsorganisasjon for karriereveiledere i Norge, slik de har i en rekke andre land. Rådgiverforum har åpnet for medlemmer fra andre deler av feltet enn grunnopplæringen, men profilen og medlemsmassen hos organisasjonen er foreløpig skolebasert, og Rådgiverforum organiserer både sosialpedagogiske rådgivere og karriereveiledere. Fra de norske eksemplene (se Boks 5.1), ser vi både at utvikling av retningslinjer har skjedd innenfor fagmiljøet i én av sektorene, og vi ser eksempel på en prosess der en offentlig instans (Vox) har bidratt til utvikling av etiske retningslinjer (for karriereveiledningssamtaler ved de fylkesvise karrieresentrene).

Utvalget mener det er viktig at fagmiljøene i praksisfeltet og ved universitets- og høyskolesektoren er hovedaktører i utviklingen og implementeringen av etiske retningslinjer for karriereveiledning. Det er imidlertid ingenting i veien for at offentlige myndigheter tilrettelegger prosessen og stimulerer implementeringen. Det er etter utvalgets syn behov for en felles etisk plattform for karriereveiledningstjenestene i Norge, som en viktig brikke for å sikre profesjonaliteten i tjenestene. Hvorvidt de bør bestå både av sektorovergripende og sektorspesifikke retningslinjer, har utvalget ikke gått nærmere inn i.

#### *Utvalget anbefaler*

- Det utarbeides felles etiske retningslinjer for karriereveiledningsfeltet.

## **5.7 Vurderinger og anbefalinger for kvalitet og profesjonalitet – forskning og ny kunnskap i norsk kontekst**

Internasjonalt er det god tilgang på forskningsbasert kunnskap om karrierefaglige temaer og deler av denne kunnskapen er brukt som et kunnskaps-

grunnlag for karriereveiledning i Norge. Men kunnskap om karriereveiledning må også utvikles spesifikt i den konteksten den gis i. I hvilken grad gjelder amerikansk eller australsk forskning og metoder for norske veiledere og veiledningssøkere? En del er felles og uavhengig av kultur og subkulturer, men mye vil være spesifikt for hvert enkelt land. Det er derfor behov for å utvikle en egen, norsk, og nordisk, kunnskapsbase knyttet til karrierefaglige temaer. Profesjonalisering av karriereveiledningstjenestene i Norge, med økt kompetanse og en større karrierefaglig kunnskapsbase, både forutsetter og gir grunnlag for utvikling av ny kunnskap. Med profesjonelle karriereveiledere kan en systematisere innhenting av kunnskap på praksisfeltet og bygge videre på det i forskning om praksisfeltet, i tillegg til annen karrierefaglig forskning. Det kan igjen bidra til å skape en god dialog mellom praksisfeltet (Career Professionals) og forskere, utdannere og politikktutformere (Career Specialists) og bidra til utvikling av kunnskaps sirkler med gjensidig utveksling og generering av kunnskap.

I Norge skjer majoriteten av forskning om karriereveiledning som oppdragsforskning, der oppdragsgiver bestiller en kartlegging eller evaluering ut fra en forhåndsbestemt ramme. Det er minimale ressurser i universitets- og høyskolesektoren til den frie grunnforskningen om fagfeltet. Når karriereveiledningsstudier er organisert som oppdrags- og betalingsstudier, slik den vanligste organiseringsformen er i Norge, er forsknings- og utviklingsmidler ikke lagt inn som en del av kostnadene. Fagpersoner med ansvar for karriereveiledningsstudiene må derfor konkurrere om midler med fagmiljøer i grunnutdanningene, som ofte definerer egne satsingsområder som karrierefaglige temaer ikke kan knyttes til. Høyere utdanningsinstitusjoner som har et fagmiljø og tilbyr utdanning i karriereveiledning, må sikres tilgang til forsknings- og utviklingsarbeid, slik at kunnskapsgrunnlaget kan utvikles og undervisningen på karriereveilederutdanninger i større grad kan bli basert på norsk forskning. Kvalitets sikring av karriereveiledning innebærer blant annet at kvalitet evalueres på ulike måter, for eksempel gjennom forsknings- og utviklingsarbeid. Det er viktig å ha noen faste studietilbud ved institusjoner som har arbeidet med fagfeltet over lengre tid. Det kan redusere uheldige bivirkninger av den ordningen som er den mest vanlige nå med kortvarige oppdragsstudier som ikke muliggjør langsiktig satsing på faget ved institusjonene. Det satses for lite på oppbygging av fagmiljøer, og

midler til forskning og utviklingsarbeid er minimale.

De siste årene har det vært etablert noen små fagmiljøer i karriereveiledning på enkelte høyskoler og universiteter. Men fagfeltet er nytt, og det er få fagpersoner som jobber på heltid med forskning- og undervisning i karriereveiledning i UH-sektoren. Det er uheldig for den faglige utviklingen. Det er nødvendig å styrke forskningen på feltet og bygge sterkere fagmiljøer også gjennom et større antall rekrutteringsstillinger.

#### *Utvalget anbefaler*

- Forskningen på karriereveiledningsfeltet styrkes og det må bygges sterke fagmiljøer.

### **5.8 Innspill til utvalget**

NHO, LO, Spekter, YS, Tekna, Elevorganisasjonen, Virke, Akademikerne og NITO har i et felles innspill blant annet fremmet ønske om at karriereveiledning i Norge må innordnes i et nasjonalt rammeverk. Også andre har påpekt dette.

I tillegg ønsker disse organisasjonene at karriereveiledning bør samordnes i et offentlig og helhetlig system. De sier det er viktig med et godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene, NAV og arbeidslivet for bedre å identifisere relevante kompetanse- og veiledningsbehov.

### **5.9 Anbefalinger oppsummert**

For at karriereveiledning skal bli et effektivt kompetansepolitisk virkemiddel er det viktig å ha fokus på kvalitet, profesjonalitet og utvikling av et helhetlig system for livslang karriereveiledning.

Et helhetlig system for livslang karriereveiledning bør bestå av både et fysisk og et nettbasert tilbud, jf. utvalgets delinnstilling. Tjenestene bør være integrerte og utfylle hverandre slik at det til sammen møter brukeres ulike behov og livssituasjoner. Et helhetlig system bør bestå av både tilbud i sektorene og av en sektoruavhengig tilbudsstruktur/åpne tilbud som nettsted og karrieresentre. Viktigst for å skape en helhet, er at det etableres en ramme som binder denne sammen, gjennom standarder for kvalitet og profesjonalitet, uttrykt i et kvalitetsrammeverk. Sammenbindende organisatoriske grep er også svært viktige.

Tverrgående elementer som sikrer sammenheng og kvalitet, som kvalitetsrammeverk og

kompetansestandarder, må etter utvalgets mening etableres for at systemet skal bli helhetlig.

Utvalget mener det både er behov for en styrking av sektortilbudene (i grunnopplæringen, NAV, universitets- og høyskolesektoren), og etablering av et tilbud som gir tilgang til karriereveiledning uavhengig av sektortilhørighet (karrieresentre i fylkene og et karriereveiledningstilbud på nett). Utvalgets anbefalinger for styrking av disse tilbudene presenteres i kapitlene 7 til 14.

#### *Utvalget anbefaler*

- Partnerskap videreføres i fylkene for å sikre samarbeid mellom ulike aktører som yter karriereveiledning.
- Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox må få tydeliggjort og utvidet sitt mandat til å utvikle kvalitet, profesjonalitet og helhet innenfor karriereveiledning i Norge. Samtidig må rolle og arbeidsdeling samstemmes med sentrale aktører som NAV og Utdanningsdirektoratet.
- Det bør i større grad enn i dag foregå jevnlig dialog om utviklingen av karriereveiledningsfeltet på departementsnivå.
- Det bør eksistere et forum for jevnlig dialog om utviklingen av karriereveiledningsfeltet på underliggende etats nivå som er forankret på toppledernivå.
- Det opprettes et forpliktende nasjonalt kompetansepolitisk partnerskap, som inkluderer karriereveiledning. Det nasjonale partnerskapet kan bestå av de berørte departementene og partene i arbeidslivet.
- Det utarbeides et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Kvalitetsrammeverket bør utvikles av et tverrsektorielt og bredt sammensatt utvalg av aktører innenfor karriereveiledningsfeltet og det kompetansepolitiske felt.
- Det utvikles en rammeplan for karrierekompetanse.
- Det utvikles kompetansestandarder for ulike roller i karriereveiledningstjenestene i tråd med NICE sine anbefalinger.
- Det etableres et kvalitetssystem med evaluingsregime og utvikling av nasjonal statistikk for karriereveiledningsfeltet.
- Det utarbeides felles etiske retningslinjer for karriereveiledningsfeltet.
- Forskningen på karriereveiledningsfeltet styrkes og det må bygges sterke fagmiljøer.

### 5.10 Økonomiske og administrative konsekvenser

---

Flere av utvalgets anbefalinger knyttet til bedre samordning nasjonalt og lokalt kan ha noen mindre administrative konsekvenser, men etter utvalgets vurdering ingen større økonomiske konsekvenser.

Utviklingen av et nasjonalt kvalitetsrammeverk i tråd med anbefalingene over vil være et relativt omfattende arbeid. Likevel mener utvalget at selve utviklingsarbeidet ikke vil måtte medføre store kostnader dersom man benytter eksis-

terende ressurser og strukturer som finnes i Nasjonal enhet for karriereveiledning (Vox), som allerede har et oppdrag knyttet til kvalitetsutvikling og koordinering på feltet.

Men konsekvensene av en eventuell etablering av et kvalitetsrammeverk, som for eksempel kostnadene ved å innføre kompetansestandarder for ulike veilederroller, eller innføring av et kvalitetssikringssystem vil måtte utredes nærmere.

Utvalget har gitt tidsbegrensningene for oppdraget ikke ytterligere utredet konsekvensene av disse overordnede grepene.

## Kapittel 6

# Karrieresentre og partnerskap

Tilgang til karriereveiledning for alle er viktig for å møte store samfunnsmessige utfordringer i årene som kommer, det er også et politisk mål. Å etablere et åpent tilbud som gir tilstrekkelig tilgang til karriereveiledning for alle voksne over 19 år, er en måte å nå dette målet på. Utvalget vil i det videre gi en beskrivelse av dagens ordning med fylkesvise partnerskap og karrieresentre. Videre gjør utvalget en vurdering og gir anbefalinger knyttet til partnerskap for karriereveiledning, for så å vurdere karrieresentrene og gi anbefalinger for fremtidig innretning, forvaltning og finansiering av disse. Aller først peker vi på en del av de overgangsfasene som voksne over 19 år kan oppleve i løpet av sin karriereutvikling.

### 6.1 Overganger i den voksnes karriereutvikling

Overganger knyttet til utdanning og arbeid er noe de fleste må regne med å oppleve å måtte håndtere mange ganger i løpet av livet. Behovet for karriereveiledning kan være stort i slike overgangsfaser. Et åpent tilbud om karriereveiledning ved karrieresentre i fylkene vil kunne imøtekomme et slikt behov og ha betydning for befolkningens forutsetninger for å håndtere overganger knyttet til utdanning og arbeid. Karriereveiledning ved et karrieresenter kan være aktuelt i forbindelse med flere ulike overganger.

Overgangen fra skolegang til videre utdanning eller jobb er en av de mest markante overgangene sett i et karrieresperspektiv. Ikke alle vet hva de vil når de avslutter videregående opplæring. Noen bruker tid på å bestemme seg for videre utdanning, noen jobber en periode for så å studere litt, andre går rett videre til utdanning, men strever når de så skal ut i sin første jobb. Planer legges og valg tas, men mange opplever at planene må endres etter som mer erfaring og forståelse for muligheter og begrensninger kommer. I en overgangsfase som dette, som for noen kan vare over flere år, kan det å ha tilgang til karriereveiledning

få avgjørende betydning for hvordan den unge håndterer utfordringer knyttet til valg og omvalg.

Hvert år skifter omtrent en halv million mennesker jobb i Norge. For noen er denne overgangen helt uproblematisk, enten den er selvvalgt eller ikke. For andre kan en slik overgang by på utfordringer. Det kan komme av endringer på arbeidsplassen, av personlige problemer knyttet til jobbsituasjon, eller i forbindelse med pensjoneering. Den mest markante, og kanskje dramatiske overgangen, oppstår ved oppsigelse. Antall arbeidsledige i Norge øker, noe som betyr at stadig flere vil oppleve overgangsfaser i form av arbeidsledighet. Det er et mål at denne overgangen blir kortest mulig for de som opplever den og her kan karriereveiledning spille en rolle.

I en tid med større krav til omstilling vil stadig flere voksne regne med å ta mer eller ny utdanning i løpet av arbeidslivet. For en del skjer slik kompetanseheving i regi av arbeidsgiver og på arbeidsplassen. For andre er dette noe man må ta initiativ til og ansvar for selv. Enten for å unngå å bli oppsagt, eller som følge av at man har mistet jobben og ser at det er små sjanser for å få jobb med den kompetansen man har. Å gjennomføre et karriereskift som innebærer mer opplæring eller omskolering representerer for en del voksne en krevende overgang, både når det gjelder å ta valg om hvilken ny vei man skal gå, og å gjennomføre kompetansehevingen eller omskoleringen. Tilgang til karriereveiledning før og underveis kan øke sjansene for et vellykket karriereskifte.

En kjent og svært krevende overgang er den mennesker som innvandrer til landet opplever. Å etablere seg i det norske arbeidsmarkedet dersom man ikke har gjennomført norsk grunnskoleopplæring, har studert i Norge eller kan språket, kan for mange være utfordrende. Overgangen kan vare i mange år, fra man i starten kanskje er tilknyttet et introduksjonsprogram eller deltar i norskopplæring, til man etter hvert skal skaffe seg relevant kompetanse og etablere seg på arbeidsmarkedet. Behovet for karriereveiledning

kan variere, men vil være der gjennom hele overgangsfasen.

Personer som er sykmeldte, i kortere eller lengre perioder, kan sies å være i en overgang.<sup>1</sup> Noen blir etter perioden som syk, friskmeldt og starter greit opp i jobb igjen. For andre kan det være utfordrende å komme seg tilbake til jobb, særlig dersom sykmeldingsperioden har vært lang. Sykmelding gir ikke nødvendigvis tilgang til karriereveiledning hos NAV. For noen kan et helserelatert fravær aktualisere spørsmål knyttet til endring i jobb. Det kan bli aktuelt å vurdere et jobbskifte, mer utdanning eller omskolering. Dersom sykdommen har sammenheng med jobbsituasjonen, kan det å få veiledning og eventuelt selv initiere et jobbskifte, hindre at personen blir værende i en jobb som gir dårlig helse og videre sykmelding, eller på lengre sikt uføretrygd.

## 6.2 Kunnskapsgrunlaget

Utvalgets vurderinger og anbefalinger i kapittel 6 er blant annet utviklet på bakgrunn av det forholdsvis omfattende kunnskapsgrunlaget når det gjelder partnerskap og karrieresentre som etter hvert er utviklet. Det ble blant annet gjennomført flere evalueringer underveis i forsøksfasen for partnerskap og karrieresentre.<sup>2</sup> Etter hvert er også noen av de etablerte karrieresenterlønningene i fylkene blitt evaluert.<sup>3</sup> I 2010 og 2011 gjennomførte Østlandsforskning en større kartlegging og evaluering av partnerskap for karriereveiledning.<sup>4</sup> I 2014 leverte Proba samfunnsanalyse en evaluering av de fylkesvise karrieresentrene med søkelys på samhandlingen med NAV.<sup>5</sup> I tillegg til dette, har Vox flere ganger gjennomført

befolkningsundersøkelser som belyser etterspørselen etter karriereveiledning.<sup>6</sup> Vox har videre gjort en kartlegging av karrieresentrene i fylkene.<sup>7</sup> Vox har i tillegg etablert en brukerundersøkelse som etter hvert benyttes av alle karrieresentrene. Tall fra denne, samt funn fra en utbytteundersøkelse som ser på brukernes nytte av karriereveiledningen ved karrieresentrene og en ny befolkningsundersøkelse, presenteres i rapporten *Karriereveiledning: behov, utbytte og betydning*.<sup>8</sup> I tillegg til dette innhenter Vox årlig rapportering på bruken av tilskuddet til partnerskap for karriereveiledning. Karrieresentrene rapporterer fra og med 2015 også på sine aktiviteter til Vox. Utvalget har i tillegg til dette, mottatt to notater fra Vox som er benyttet i arbeidet. Et som gir en vurdering av partnerskap og karrieresentre, og et annet som ser på samhandlingen mellom karrieresentrene/partnerskapene og henholdsvis skolen og arbeidslivet.<sup>9</sup> I 2016 publiserte Vox en rapport om samarbeid mellom karrieresentrene og integreringsaktører i noen kommuner.<sup>10</sup> Utvalget har også fått utført en samfunnsøkonomisk analyse av et styrket karriereveiledningstilbud i fylkene.<sup>11</sup>

### 6.2.1 Innspill til utvalget knyttet til partnerskap og karrieresentre

Utvalget har mottatt en rekke innspill på sin innspillside, samt avholdt en innspillkonferanse med representasjon fra et bredt spekter av aktører som har berøring med karriereveiledningsfeltet. Oppsummert uttrykker innspillene at det er behov for å bedre tilgangen til karriereveiledning, og mange mener partnerskap for karriereveiledning og karrieresentrene må utvikles for å møte behovet om et åpent tilbud om karriereveiledning til hele befolkningen.

En god del innspill går på karrieresentrene og på måten de er organisert og innrettet. Noen mener det er nødvendig å ha flere felles kriterier

<sup>1</sup> I følge SSB var andelen arbeidstakere med legemeldt sykefravær 5,4 prosent i 3. kvartal 2015. Justert for at ikke alle er 100 prosent sykemeldt var fraværet 4,6 prosent.

<sup>2</sup> Feiring, M. og M. Helgesen (2007, Borgen, J. S., R. Røste og N. Vibe (2008): *Karriere Akershus. Evaluering av Partnerskap for karriereveiledning i Akershus*. NIFU STEP. Rapport 11/2008 og Buland, T. og H. Haugsbakken (2009): *Papirbredden karrieresentre – materialisert partnerskap? Rapport fra evalueringen av Papirbredden karrieresentre*. SINTEF Teknologi og samfunn

<sup>3</sup> Mathisen, T og M. Stokke (2011) og Bergem, R., Grimsrud, G. M. og Halvorsen, L. J. (2015): *Evaluering av Karriere Sogn og Fjordane*. Møreforskning, rapport nr. 63

<sup>4</sup> Stokke, M, Nyhus, L. (2010): *Partnerskap for karriereveiledning – en kartlegging og evaluering. Del 1 Kartlegging*. Østlandsforskning – ØF- notat nr. 12/2010 og Nyhus, L, G.K. Solbu og M. Stokke (2011)

<sup>5</sup> Becken, L.E, S. Klingenberg, S. Berg og H. Jordell (2014): *Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene – med søkelys på samhandlingen med Nav*. Proba samfunnsanalyse – rapport 2014-09.

<sup>6</sup> Larsen, M. F. (2009): *Behov og interesse for karriereveiledning*. Vox rapport 2009 og Larsen, M. F. (2011): *Karriereveiledning i Norge*. Vox rapport 2011

<sup>7</sup> Vox (2012): *Karriereveiledning i fylkene. En undersøkelse av omfang, organisering, tilbud og kompetanse*. Notat 9/2012.

<sup>8</sup> Berge m.fl. (2015)

<sup>9</sup> *De fylkesvise partnerskapene og karrieresentrene – vurderinger og anbefalinger for videre utvikling*. Notat utarbeidet av Vox for utvalget og Samarbeid mellom partnerskapene/karrieresentrene og rådgivningstjenesten i skolen og regionalt arbeidsliv – Vox sine vurderinger av samarbeidet. Notat utarbeidet av Vox for utvalget

<sup>10</sup> Thomsen, M. og C. Fritzvold Hatlem (2016): *Karriereveiledning for nyankomne innvandre*. Vox

<sup>11</sup> Implement Consulting Group (2016)



for hva som skal være minimum av tilbud ved sentrene, men mener det likevel må være mulig å tilpasse dette til lokale behov. Det pekes på at det er behov for en rolleavklaring mellom karrieresentrene og de andre aktørene, både når det gjelder oppgaveutførelse og eierskap/finansiering. Noen ønsker seg tydeligere statlig styring av karrieresentrene. Mange er opptatt av at karrieresentrene bør kunne fungere som ressurs for andre sektoraktører og ønsker at karrieresentrenes rolle som andrelinjetjeneste styrkes. En del peker på karrieresentrenes rolle som nettverksnode og koordinator mellom skoleslagene og mener den bør styrkes. Karrieresentrene som ressurs for arbeidslivet pekes også på.

Ikke så mange innspill går direkte på partnerskapene, men det pekes på av noen at partnerskapene bør gis en bredere rolle i karriereveiledning og regional kompetanseutvikling. Deltakelse i partnerskap fra både LO, NHO, Kommunenes sentralforbund og fylkesmannen foreslås. Noen mener karrieresentrene må fortsette å være partnerskapenes operative tjeneste utad.

### 6.3 Fylkesvise partnerskap for karriereveiledning og karrieresentre – dagens tilbud

Karriereveiledning koples til politiske målsettinger som arbeidslinja, livslang læring og gode overganger i utdanningssystemet, og mellom utdanning og arbeidsliv.

I 2004 sluttet Norge seg til EUs resolusjon om «lifelong guidance», hvor landene anbefales å treffe tiltak for å modernisere og styrke egen politikkutvikling og egne systemer for livslang karriereveiledning.

Siden første halvdel av 2000-tallet er det, blant annet gjennom forsøksmidler og statlig tilskudd, stimulert til etablering av fylkesvise partnerskap for karriereveiledning mellom karriereveiledningsaktørene i fylket. Partnerskapene består minimum av fylkeskommunen og NAV, men kan også ha med kommuner, partene i arbeidslivet, universitet og høyskoler.

Statlig stimulering til etablering av partnerskap for karriereveiledning har utgangspunkt i antakelsen om at mange vil kunne ha behov for karrierehjelp i dagens omskiftelige og komplekse utdannings- og arbeidsmarked med mange valgmuligheter og der yrkes- og karrierevalg ikke lenger er et valg for livet.

Samarbeid, samhandling og kompetansedelning mellom de ulike sektorveiledningsaktørene

og partene i arbeidslivet er ment å bidra til sammenheng i veiledningstilbudene og møte de utfordringer og svakheter i utdannings- og yrkesveiledningen som hadde blitt påpekt i diverse undersøkelser og politiske utredninger. I flere internasjonale sammenligninger ble Norge lavt rangert på karriereveiledningsområdet. For eksempel pekte OECD allerede i 2002 på betydelige utfordringer ved tilbudet i Norge: 1) svak tilgang til karriereveiledning for voksne, 2) lav kvalitet og profesjonalitet, og 3) manglende koordinering av tilbudet både lokalt og nasjonalt. Karriereveiledningstilbudet ble vurdert som for fragmentert, sektororientert og informasjonsrettet.<sup>12</sup>

I NOU 2003: 16 *I første rekke*, ble behovet for partnerskap beskrevet slik: «De største utfordringene i Norge på dette området i dag er at det ikke finnes noen felles strategi og samordning, at veiledningstilbudet er mangelfullt, og at kvaliteten på veiledningen er varierende på grunn av manglende retningslinjer og kvalitetskrav».<sup>13</sup> I St.meld. nr. 30 (2003–2004) *Kultur for læring*, initierte det daværende Utdannings- og forskningsdepartementet «etablering av regionale partnerskap for utdannings- og yrkesrådgivning på fylkesnivå». Partnerskap ble vurdert som en «god måte å ivareta samarbeidsoppgavene og involvere partene på». Det ble også gjort klart at fylkeskommunene skulle få ansvaret for å etablere slike partnerskap, og at det var opp til den enkelte fylkeskommune å avgjøre hvordan dette skulle organiseres. Det ble presisert at «departementet vil bidra økonomisk til å etablere noen utvalgte forsøksprosjekter av denne typen for å vinne erfaring med ulike modeller».<sup>14</sup>

Utdanningsdirektoratet og det daværende Arbeidsdirektoratet finansierte forsøk med Partnerskap for karriereveiledning i henholdsvis Nordland, Akershus og Telemark i perioden 2004–2009. Forsøksfylkene skulle prøve ut ulike modeller for samarbeid, finne gode samordningsløsninger på problemene OECD hadde pekt på og spre erfaring og gode eksempler til andre fylker for å stimulere til etablering av partnerskap og karrieresentre i flere fylker. Implementering av fylkesvise partnerskap for karriereveiledning over hele landet var lansert som et viktig tiltak i St.meld. nr. 16 (2006–2007) ... og ingen stod igjen. *Tidlig innsats for livslang læring*. I brev fra Utdanningsdirektoratet 2006 fikk samtlige fylker ansvar for å initiere partnerskap med tilbud om veiledning og støtte.

<sup>12</sup> OECD (2002)

<sup>13</sup> NOU 2003: 16 *I første rekke*, kap.17.3, side 214

<sup>14</sup> St.meld. nr. 30 (2003–2004), side 57–58

### 6.3.1 Formål med fylkesvise partnerskap for karriereveiledning

Målet for partnerskap for karriereveiledning er bedre tilgang til og kvalitet i det offentlige karriereveiledningstilbudet gjennom samordning og samarbeid mellom karriereveiledningsaktørene i fylket. Partnerskap ble opprettet for å bidra til bedre tjenestetilbud ved:

- å fremme samordning og samarbeid mellom etater for bedre å ivareta brukergruppens behov for karriereveiledning
- å bedre tilgangen til innbyggerne
- å styrke kvalitet i utdannings- og yrkesrådgivning i grunnsopplæringen og NAV
- å styrke samarbeidet om karriereveiledning som virkemiddel inn mot arbeidsliv og arbeidsmarkedspolitikken

Å etablere *fylkesvise karrieresentre* har vært et sentralt tiltak for å nå målene for partnerskapene. I St.meld. nr. 44 (2008–2009) *Utdanningslinja*, beskrives formålet med fylkesvise partnerskap for karriereveiledning slik:

Partnerskapene er opprettet for å styrke regional koordinering, sørge for samordning og støtte lokale behov i karriereveiledningsarbeidet. Videre skal de være en støtte for rådgivningen i skolen og styrke veiledningen i overgangen mellom grunnskolen og videregående opplæring. Karrieresentre er ett av flere virkemidler som Partnerskap for karriereveiledning tar i bruk.<sup>15</sup>

### 6.3.2 Tilskuddsordningen

Kunnskapsdepartementet har fra forsøksperioden med fylkesvise partnerskap for karriereveiledning bidratt med tilskudd til de fylkesvise partnerskapene. I 2007 ble det over revidert nasjonalbudsjett bevilget midler til de fylkeskommunene som ikke var med i forsøksprosjektet. I 2008 og 2009 ble bevilgningen til partnerskapene økt med en øremerket sum som skulle styrke karrieresentrenes arbeid inn mot rådgivningen i ungdomsskolen.

Siden 2011 forvaltes tilskuddet av Vox, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, ved Nasjonal enhet for karriereveiledning. Frem til og med 2013 fikk alle fylkene tilskudd, og lik sum ble tildelt alle fylkene. I 2015 mottok 17 fylker tilskudd på til sammen 31 millioner kroner.

De statlige midlene blir brukt til å dekke lønns- og driftskostnader, etablering av karrieresentre og diverse kompetanseutviklingstiltak.<sup>16</sup> I en del fylker brukes deler av midlene også til partnerskapsaktiviteter, og ikke alene til karriereveiledning til befolkningen.

I 2014 fastsatte Kunnskapsdepartementet *retningslinjer* for tilskuddet.<sup>17</sup> Retningslinjene stiller blant annet krav til at fylkeskommunene må ha minst ett karrieresenter med et åpent tilbud til alle voksne over 19 år, og en kompetansestøttende funksjon overfor karriereveiledningen i NAV og utdannings- og yrkesrådgivningen i grunnsopplæringen.

Formålet med tilskuddet er at det skal bidra til at befolkningen får tilgang til et helhetlig og likeverdig karriereveiledningstilbud av god kvalitet. Videre skal tilskuddsordningen bidra til:

- å utvikle arbeidet med karriereveiledning i de ulike sektorene i fylket
- å øke samarbeid om og koordinering av karriereveiledning mellom de ulike aktørene i fylket
- å heve kvaliteten og profesjonaliteten i karriereveiledningen
- likeverdig tilbud om karriereveiledning mellom fylkene

Tilskuddet består av to deler: et *grunntilskudd* og et *stimuleringstilskudd*.

*Grunntilskuddet* tildeles fylkeskommuner med fylkesvise partnerskap for karriereveiledning som har:

- en signert partnerskapsavtale mellom minimum fylkeskommunen og NAV-fylke.
- en koordinerende funksjon som styrker samarbeid og samordning mellom veiledningsaktørene i fylket
- minimum ett fylkesvis karrieresenter som tilbyr gratis karriereveiledning til alle voksne over 19 år, bidrar til kompetanseutvikling for karriereveiledere i grunnskolen, videregående opplæring og NAV og kvalitetssikrer arbeidet gjennom bruk av brukerundersøkelse og årsrapportering til Vox

*Stimuleringstilskuddet* skal stimulere til etablering av karrieresentre i fylker som ennå ikke har opprettet dette og/eller til utviklingstiltak innenfor rammene av karrieresentrenes virksomhet. Stimuleringstilskuddet består av to deler: del 1: Eta-

<sup>15</sup> St.meld. nr. 44 (2008–2009)

<sup>16</sup> Nyhus m.fl. (2011)

<sup>17</sup> Kunnskapsdepartementet: Retningslinjer for tilskudd til fylkesvise partnerskap for karriereveiledning av 5. mars 2014, kap 258, post 60.

blering av karrieresenter og del 2: Utviklingstiltak.

### 6.3.3 Nasjonal oppfølging av partnerskapene og etableringen av Nasjonal enhet for karriereveiledning

Kunnskapsdepartementet har ingen direkte styringslinjer til fylkesvise partnerskap for karriereveiledning. Innflytelsen går via kriterier og krav i tilskuddsordningen, samt via Vox' kunnskapsproduksjon, kunnskapsspredning og faglige støtte.

Som oppfølging av tiltak i St.meld. nr. 44 (2008–2009) *Utdanningslinja*, der behov for en koordinerende enhet og en mer koordinert innsats fra utdannings- og arbeidsmarkedsmyndighetene på karriereveiledningsfeltet ble påpekt, fikk Vox i 2010 i oppdrag å opprette en permanent nasjonal koordineringsfunksjon for karriereveiledning.<sup>18</sup> Den nasjonale enheten for karriereveiledning ble etablert i januar 2011. I Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev ble det slått fast at enheten skal:

- være en pådriver for samarbeid om og utvikling av karrieresentre og partnerskap for karriereveiledning, herunder utarbeide forslag til veiledende retningslinjer for regionale partnerskap
- bidra til utvikling av likeverdige tilbud i fylkene
- bidra til utvikling av kvalitet i karriereveiledning gjennom å ha en service- og støttefunksjon først og fremst overfor de regionale partnerskapene som 1) nasjonal koordinator, 2) kunnskapssenter/kunnskapsspreder og 3) pådriver for videre faglig og metodisk utvikling
- bidra til at de regionale partnerskapene suppleres med et nasjonalt og internasjonalt perspektiv
- bidra til profesjonelle veiledere, stimulere og initiere opplæring/kompetanseutvikling og kvalitetsstandarder for karriereveiledningsentra/partnerskap
- fra og med 2011, forvalte tilskuddet som finansierer partnerskapene for karriereveiledning og utarbeide forslag til nye retningslinjer for forvaltningen av tilskuddet. Retningslinjene fastsettes av departementet.

<sup>18</sup> Også i St.meld. nr. 16 (2006–2007) ... og ingen stod igjen. *Tidlig innsats for livslang læring* ble behovet for styrket og mer likeverdig tilbud påpekt. Implementering av regionale partnerskap for karriereveiledning over hele landet og utredning av opprettelse av et nasjonalt koordinerende organ ble foreslått. En tverrdepartemental arbeidsgruppe fikk utredningsoppdraget og foreslo et nasjonalt organ lagt til Vox.

Siden oppstarten 2011 har Nasjonal enhet for karriereveiledning bidratt til utvikling av partnerskapene og karrieresentrene og et mer likeverdig tilbud. Dette gjennom kunnskapsproduksjon og kunnskapsspredning av forskningsresultater og gode eksempler fra inn og utland, kurs og fagsamlinger for veiledere i alle sektorer, drifting av tverrfaglige fora, møteplasser og etablering av nettstedet veilederforum.no. Enheten har videre kartlagt status og brukertilfredshet på fagfeltet, og ikke minst initiert utviklingsprosjekter og utviklingstiltak, herunder forslag til nye retningslinjer for tilskuddsordningen og felles etiske retningslinjer for karriereveiledningssamtalene.

### 6.3.4 Fylkesvise partnerskap – status og funksjon

Per 1.1.2016 har alle fylker, med unntak av Oslo, rapportert til Vox at de har partnerskap for karriereveiledning, i henhold til retningslinjene fra Kunnskapsdepartementet.<sup>19</sup>

Måten partnerskapene ivaretar den koordinerende funksjonen varierer, men i partnerskapenes årsrapportering til Vox kommer det fram at mange av fylkene har møter mellom aktørene på fylkesnivå og på lavere, kommunalt nivå. Antall møter og samlinger, samt hvilke aktører som deltar varierer fra fylke til fylke.

I årsrapporteringen til Vox blir blant annet følgende oppgaver nevnt som eksempler på hvordan partnerskapene bidrar for å ivareta sin koordinerende funksjon:

- avklaring av roller, rammer og forutsetninger for de ulike partene
- koordinering av konferanser, kurs og fagdager
- utviklingsarbeid
- organisering av hospitering i arbeidslivet for rådgivere og NAV-veiledere
- koordinering av en rekke prosjekter rettet mot skole og arbeidsliv
- organisering av videreutdanning for rådgivere/karriereveiledere
- kartlegging og evaluering av tilbudene

I rapporteringene fra partnerskapene går det fram at det noen steder er karrieresentrene som utfører disse oppgavene på vegne av partnerskapet. Andre steder ivaretas den koordinerende funksjonen av fylkeskommunens koordinator for partnerskap for karriereveiledning. Rapporteringene viser at retningslinjene for tilskuddsordningen har ført til økt samarbeid og koordinering på karriere-

<sup>19</sup> Informasjon innhentet fra Vox.

**Boks 6.1 Nord-Trøndelag og Østfold:  
Eksempler på at partnerskapene  
koordinerer for samarbeid og  
kompetansehevingstiltak**

I Nord-Trøndelag legger partnerskapet til rette for samarbeid mellom aktører innen utdanning og arbeidsliv på regionalt nivå. Dette skjer for eksempel gjennom felles satsinger som «Skolering av kompetansetiltsvalgte» og «Fagbrev på jobb».

Partnerskapet i Østfold rapporterer om en rekke aktiviteter som er gjennomført for å øke kvaliteten på karriereveiledningen i fylket. Blant annet er det blitt arrangert studieturer, bedriftsbesøk og kurs i karriereveiledningsverktøy for en nettverksgruppe av skolerådgivere og karriereveiledere. I tillegg har karriereveilederne i fengslene i Østfold fått kurs i karriereverktøyet Jobpics og støtte til etterutdanning.

veiledningsfeltet i det enkelte fylke, og bidratt til et mer likeverdig tilbud om karriereveiledning mellom fylkene.<sup>20</sup>

Samarbeidsflater mellom NAV og fylkeskommunen om partnerskap for karriereveiledning og karrieresentre er nærmere beskrevet i kapittel 6.5.

### 6.3.5 Fylkesvise karrieresentre – status og funksjon

Karrieresentrene er de fylkesvise partnerskapes utadrettede tjeneste. De er initiert for blant annet å imøtekomme behov for karriereveiledning hos grupper som ikke har tilgang til karriereveiledning gjennom skole, NAV, attføringsbedrifter eller universitet/høgskole, eller som ønsker annen veiledning enn de kan få hos de nevnte tilbyderne. Karrieresentrene samarbeider i hovedsak med NAV, voksenopplæringen, oppfølgingstjenesten og skoler, men også med bedrifter og kompetansetiltsvalgte blant annet i forbindelse med omstillinger og nedbemanninger.

Det er per 1.1.2015 etablert karrieresentre i 15 fylker.<sup>21</sup> Mange fylker har valgt å etablere flere

sentre og/eller tilbyr karriereveiledning ute på NAV-kontor, for å øke tilgjengeligheten. Det er konkrete planer om å etablere karrieresentre i ytterligere to fylker (Sør-Trøndelag og Finnmark). De to siste fylkene (Oslo og Hedmark) har ikke karrieresentre som svarer til Kunnskapsdepartementets retningslinjer for tilskudd til slike sentre, eller planer om å opprette dette. Det er tilsammen 38 karrieresentre i de 15 fylkene. Tilbudene varierer fra fylke til fylke, men inkluderer minimum individuell karriereveiledning til voksne over 19 år og kompetansehevingstilbud til rådgivere i grunnopplæringen og veiledere i NAV. Ressursinnsatsen er beskjeden, og det er lang vei å gå før ambisjonene om å sikre tilgang og kvalitet i tjenestetilbudet for alle unge og voksne er nådd.

#### *Lokalisering og finansiering av karrieresentrene*

De fleste karrieresentre er samlokalisert med andre aktører, som NAV, videregående skoler og/eller OPUS-sentre.<sup>22</sup> Enkelte sentre har egne, frittstående lokaler.

Hvordan sentrene er lokalisert, er påvirket av eierstruktur, som igjen påvirker karrieresentrets innretning. Rundt to tredjedeler av karrieresentrene eies av fylkeskommunen alene, viser Probandundersøkelsen fra 2014.<sup>23</sup> Åtte sentre har flere eiere, i hovedsak NAV-fylke i tillegg til fylkeskommunen. I fylker med flere sentre, som for eksempel Nordland, er også kommunene inne på eiersiden. Om lag halvparten av karrieresentrene har et eget styre. Det vanligste er at fylkeskommunen, kommuner, næringsforeninger, NAV-fylke og/eller NAV-lokal sitter i styret. For enkelte sentre inngår også arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og høgskoler/universitet i styret. I Nordland derimot, har de ni karrieresentrene hvert sitt regionale partnerskap som har ansvar for styring og utvikling av sentrene, istedenfor et formelt styre.

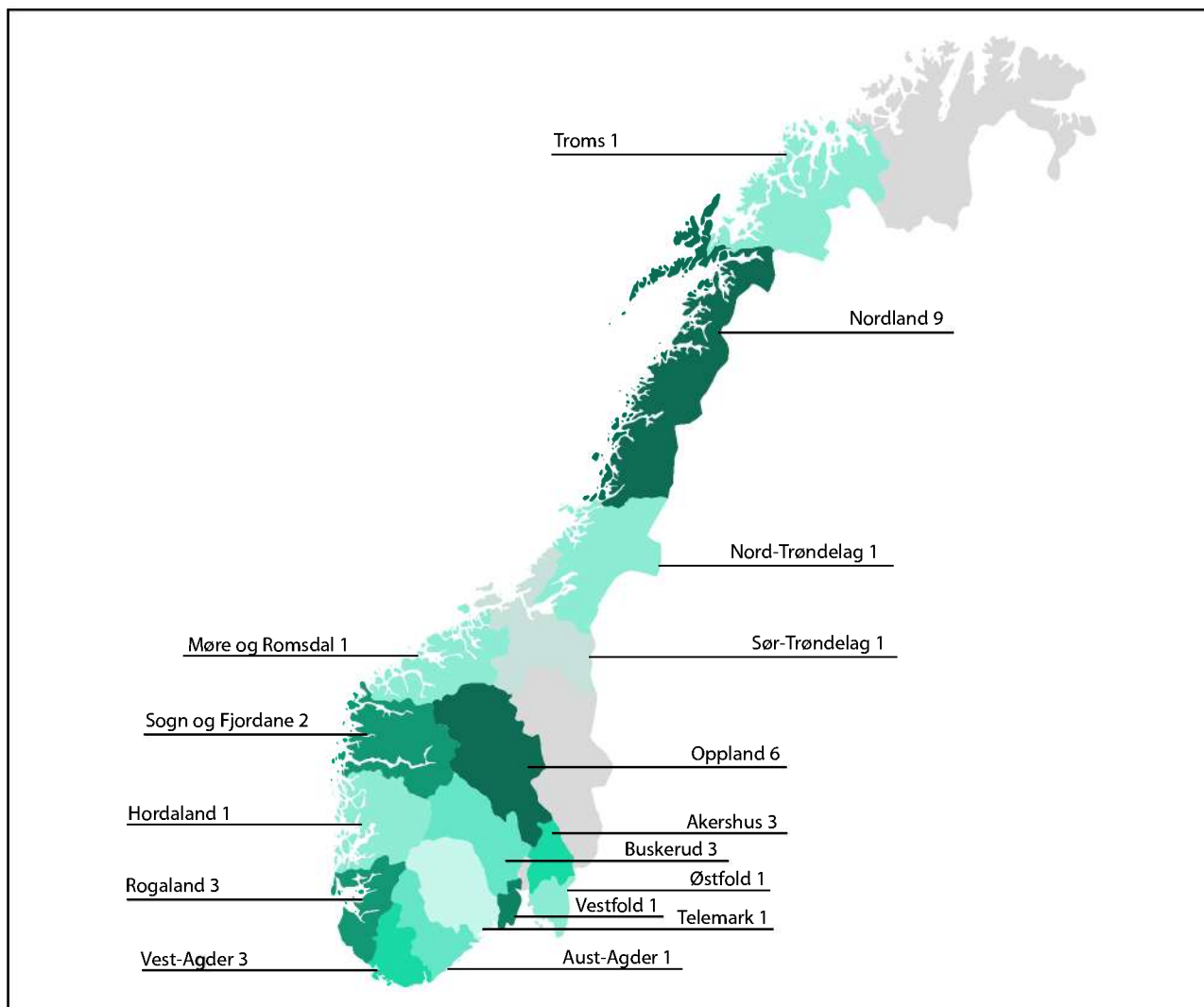
De fylkesvise karrieresentrene blir finansiert ved bidrag fra ulike aktører. Som tidligere nevnt forvalter Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, et statlig tilskudd til partnerskap for karriereveiledning. En god del av disse midlene brukes til å finansiere karrieresentre. I tillegg bidrar fylkeskommunene selv, NAV og kommuner i en del fylker med penger eller andre ressurser. Enkelte sentre har fått prosjektmidler til særskilte prosjek-

<sup>20</sup> Rapport fra Vox til Kunnskapsdepartementet om tilskuddsordningen til fylkesvise partnerskap for karriereveiledning 2015.

<sup>21</sup> Vox: Rapport til Kunnskapsdepartementet om tilskuddsordningen til fylkesvise partnerskap for karriereveiledning 2015.

<sup>22</sup> Et OPUS-senter står for Opplærings- og utviklingssenter, og er fylkeskommunale ressurs-/kursentre for voksne.

<sup>23</sup> Becken m.fl (2014)



Figur 6.1 Oversikt over antall karrieresentre per fylke per 1.1.2016.

ter via Vox eller andre aktører som regionråd, næringshage, fylkesmannen eller NHO. På landsbasis er om lag 112 årsverk knyttet til fylkesvise karrieresentre.<sup>24</sup>

#### *Karrieresentrenes oppgaver, aktiviteter og tilbud*

De fylkesvise karrieresentrene har samlet et bredt spekter av tjenester, og innretningen varierer mellom fylkene. Siden opprettelsen av Nasjonal enhet for karriereveiledning i 2011 har utvikling av en likere tilbudsstruktur mellom fylkene vært en prioritert oppgave. Blant annet er det innført nye retningslinjer for partnerskapsmidlene, og for å få tildelt tilskudd skal fylket ha minst ett karrieresenter som tilbyr karriereveiledning til alle voksne over 19 år og som bidrar til tverrsektorielt samarbeid og kompetansetiltak for minimum

rådgivere i skolen og veiledere i NAV.

De fylkesvise karrieresentrene tilbyr samlet sett tjenester til veiledningssøkere, veiledere, bedrifter og andre. Sentrene er tilbydere av karriereveiledning for individer (førstelinje-tjeneste) og tjenester til sektorveiledningsaktører og bedrifter, for eksempel kompetanseutviklingstiltak for rådgivningen i grunnopplæringen og veiledningen i NAV, omstillingsbistand til bedrifter (andrelinje-tjeneste). Førstelinje-tjenesten består hovedsakelig av veiledning ansikt-til-ansikt eller gruppeveiledning/kurs. I tillegg tilbyr sentrene veiledning over telefon og via epost, et fåtall tilbyr også veiledning via skype eller annet videokonferanseutstyr. De fleste sentrene bruker sosiale medier (primært facebook) til informasjon. Sentrene har egne nettsider, hovedsakelig med informasjon om senterets tjenester og lenker til karriereveiledning.

<sup>24</sup> Becken m.fl. (2014)



rerelaterte portaler og nettsider. Alle sentrene tilbyr prosessorientert veiledning med hjelp av nettbaserte kartleggingsverktøy. Disse verktøyene er i all hovedsak innkjøpt fra ekstern leverandør, og krever sertifisering før bruk. Et av kartleggingsverktøyene har chat integrert i løsningen. Tilgang til verktøyene er begrenset gjennom pålogging.

Sentrene bidrar også til samarbeid mellom skoler og lokalt arbeidsliv i forbindelse med faget utdanningsvalg. Noen steder er oppgaver knyttet til realkompetansevurdering og voksenopplæring lagt til sentrene.

Årsrapporteringen til Vox og Proba-undersøkelsen fra 2014 viser at karrieresentrene tilbyr en rekke aktiviteter for å styrke kompetanse og kvalitet i de øvrige karriereveiledningstjenestene. Enkelte av sentrene bidrar med studiepoenggivende opplæring innen karriereveiledning, etterutdanning for lærere i faget utdanningsvalg og andre opplæringsoppdrag for samarbeidspartnerne. Flere av fylkene rapporterer om gjennomførte rådgiversamlinger, konferanser om karriere-

veiledning, kurs i karriereveiledningsverktøy og lignende. Det har videre vært lagt til rette for hospitering og tverretatlige møter med vekt på profesjonalisering i karriereveiledning.

#### *Kompetansen til de ansatte på karrieresentrene*

En undersøkelse Vox gjennomførte i 2012, viste at både senterlederne og veilederne ved karrieresentrene gjennomgående har bred erfaring og høy utdanning.<sup>25</sup> 95 prosent av de ansatte ved sentrene har minst fire år med høyere utdanning. Majoriteten har spesialkompetanse innen karriereveiledning, og over halvparten har relevant erfaring fra skolesektoren, NAV eller en attføringsbedrift. 81 prosent hadde gjennomført videreutdanning innen karriereveiledning/rådgivning, og 64 prosent av karriereveilederne hadde gjennomført etterutdanningskurs som hadde gitt dem annen relevant veiledningskompetanse, blant annet innen veiledningsmetodikk og ulike sertifiseringer i veiledningsverktøy. Samtidig rapporterer 83 prosent at de har behov for kompetanseheving.

#### **Boks 6.2 Eksempler på aktiviteter og tilbud innrapportert til Vox (2014)**

Siden 2011 har Karrieresenter Telemark sammen med sine eiere, NAV Telemark og Telemark fylkeskommune, samarbeidet med Høgskolen i Telemark om et studium i veiledning for NAV-ansatte og rådgivere på ungdomstrinnet og i videregående skole. Slik får denne målgruppen hevet sin veilederkompetanse i karriereorientert veiledning.

I Aust-Agder har karrieresenteret utviklet en kompetansepakke for rådgivere i skolene og NAV, med vekt på å styrke kunnskap om yrkesfagene.

Papirbredden karrieresenter i Buskerud er et knutepunkt for utdannings- og arbeidsliv og har i tillegg til NAV og fylkeskommunen, kontakt med bedrifter og arbeidslivsorganisasjoner, opplæringskontor, introduksjonssenter og andre aktører.

I flere fylker er det utviklet et tett samarbeid mellom karrieresentrene og sentre som tilbyr norskopplæring til voksne innvandrere. Blant annet har et av karrieresentrene i Oppland gjennomført prosjektet *Springbrett – system for målrettet karriereveiledning for innvandrere i Valdres*. Senere har prosjektet blitt utvidet til å involvere alle som arbeider med innvandrere og karriereveiledning i hele fylket.

#### *Brukertilfredshet og utbytte av karrieresentrenes veiledningstilbud*

Av Vox-rapporten *Karriereveiledning: Behov, utbytte og betydning* fra 2015,<sup>26</sup> kommer det fram at 95 prosent av de som har benyttet seg av karrieresentrenes tilbud om individuell karriereveiledning, er fornøyde. Over 80 prosent mener at veilederen har gode kunnskaper om utdanningsmuligheter og arbeidsmarkedet. 93 prosent ville ha oppsøkt et karrieresenter igjen og like mange ville anbefalt karriereveiledning til andre.

Rapporten analyserer også utbyttet av karriereveiledningen, og viser at andelen som er i jobb etter karriereveiledning økte med hele 19 prosentpoeng. Andelen arbeidsledige gikk ned med 16 prosentpoeng, og andelen som er på arbeidsavklaringspenger, sank med fem prosentpoeng. 58 prosent av de som ønsket veiledning om utdanningsmuligheter har endret sin utdanningssituasjon i ettertid, og flertallet av disse rapporterer at veiledningen hadde betydning for at de har endret situasjonen sin.

Av de spørsmålene som handler om bevissthet rundt karriererelaterte spørsmål, selvtillit og motivasjon, er det en større andel som oppgir at de har opplevd endringer som følge av veiledningen. 63 prosent sier at karriereveiledningen fikk dem

<sup>25</sup> Vox (2012)

<sup>26</sup> Berge m.fl. (2015)

til å se hva som er viktig for dem når det gjelder jobb og utdanning. 62 prosent av respondentene er enig i at karriereveiledning klargjorde hvilke utdanningsmuligheter de hadde, og 61 prosent er enig i at den klargjorde hvilke jobbmuligheter de hadde. 57 prosent sier at de ble motivert til å forbedre jobb- eller utdannings situasjonen sin.

#### 6.4 Partnerskap for karriereveiledning – vurdering og anbefalinger

Utvalget ser det som en stor styrke at det i løpet av de siste 15 årene er etablert partnerskap for karriereveiledning i så godt som alle fylker. Partnerskapene har bidratt til at det i dag eksisterer karrieresentre i 17 av 19 fylker. I tillegg har partnerskapene vært et sammenbindende element som har hatt stor betydning når det gjelder koordinering og samarbeid på karriereveiledningsfeltet i fylkene.

Partnerskap for karriereveiledning var et svar på kritikken i landrapporten om karriereveiledning fra OECD i 2002 om et alt for fragmentert karriereveiledningsfelt. Utvalget mener man langt på vei kan si at opprettelsen av partnerskap for karriereveiledning har gitt gode resultater på dette området. Det varierer riktignok en del fra fylke til fylke hvor stor effekt dette har hatt, men uten en mekanisme som partnerskap, ville man ha kommet mye kortere på dette området. Det er allikevel noen utfordringer med partnerskapsordningen.

Fylkene har valgt til dels ulik måte å organisere partnerskap på. Det kan variere hvem som er med i partnerskapet, og det kan være stor forskjell på hva de ulike partene i partnerskapet bidrar med. I en del fylker er det etablert brede partnerskap med flere parter. Men i mange tilfeller er det i realiteten kun fylkeskommunen og eventuelt NAV som er engasjert i partnerskapsarbeidet og driften av karrieresentre. Det er også slik at det kan være varierende grad av deltakelse fra fylkeskommunen og NAV. Som Becken m.fl. (2014) er inne på, kommer ikke NAV godt nok på banen i mange fylker, verken med ressurser eller engasjement.<sup>27</sup> Fylkeskommunen skal ta en ledende rolle, men i enkelte fylker bidrar også den med svært lite ressurser i partnerskapene.

Utvalget ser den ulike deltakelsen og innsatsen som en konsekvens av at opprettelse av partnerskap har vært frivillig. Det har dermed vært overlatt til hvert enkelt fylkes aktører å vurdere om behovet for å etablere karrieresentertilbud er

viktig nok til å prioritere i et partnerskapsamarbeid. Statlig tilskudd utløses kun i de fylkene som har karrieresentre, og fortsatt har ikke alle fylker valgt å etablere et tilbud. Dette mener utvalget er problematisk, og noe som reflekteres i utvalgets anbefalinger for en ordning som i større grad kan sikre at karrieresentre etableres i alle fylker og som utdypes i kapittel 6.5.

De nåværende retningslinjene for tilskuddet til partnerskapene krever som nevnt at det må eksistere en signert partnerskapsavtale mellom minimum NAV og Fylkeskommunen. En gjennomgang viser at de fleste partnerskapsavtalene slår fast at det skal samarbeides om å drive karrieresentre i fylket.<sup>28</sup> Samtidig synes mange av avtalene å være uforpliktende eller mangelfulle, og det ser ikke ut til at potensialet i slike avtaler er fullt ut utnyttet. Eksempler på dette er at det er laget få konkrete og målbare mål for arbeidet som skal gjøres. Målene er enten svært overordnede, eller konkrete og kortsiktige. Et fåtall av avtalene skiller mellom mål for partnerskapene og for karrieresentrene, og det er få konkrete anvisninger om hva partnerskapene skal utrette utover å etablere karrieresentre. Dette etterlater et inntrykk av at fokuset er på løpende forvaltning framfor langsiktig strategisk utvikling. Ut fra avtaletekstene kan det også se ut til at partene i mange tilfeller jobber ved siden av hverandre mer enn sammen, og i liten grad er avhengige av hverandre.

Utvalget er av den oppfatning at det er helt sentralt at samarbeidet om karriereveiledning er avtalefestet og tror forpliktelsen i å signere en felles avtale er avgjørende. At partene blir enige om at de vil samarbeide på feltet og definerer hva hensikten med dette samarbeidet skal være, er en stadfesting av at karriereveiledning er et viktig samarbeidsområde og et utgangspunkt for å få til konkrete resultater når det gjelder samordning. Som belyst i kapittel 5 er partnerskap helt avgjørende på et område som karriereveiledning, fordi det er tverrsektorielt og berører flere politikkområder. Et forpliktende samarbeid i partnerskap gjør at man kan få utnyttet ressursene i hver enkelt sektor bedre.

Den nåværende tilskuddsordningen gir partnerskapet i oppdrag å sørge for at det etableres karrieresentre, at det blir mer og bedre samarbeid og koordinering mellom aktørene og at kvalitet og profesjonalitet heves. Dette kan beskrives som partnerskapenes operative oppgaver. Det

<sup>27</sup> Becken m.fl. (2014)

<sup>28</sup> *De fylkesvise partnerskapene og karrieresentrene – vurderinger og anbefalinger for videre utvikling.* Notat utarbeidet av Vox for utvalget.

varierer mellom fylkene hvordan de har valgt å organisere oppgaveutførelsen. I mange fylker er det karrieresentrene som fasiliterer og gjennomfører det meste av det operative partnerskapsarbeidet. I enkelte fylker utfører imidlertid partnerskapskoordinatoren (eller andre aktører i partnerskapet) også ulike former for operativt arbeid, særlig knyttet til koordinering og kompetansestøtte. Det er for eksempel vanlig at partnerskapskoordinatorene også innehar rollen som fylkeskommunens rådgiverkoordinator,<sup>29</sup> og at denne for eksempel tilrettelegger rådgivernetverk og fagmøter på tvers av skoleslagene. Det er dessuten enkelte steder slik at partnerskapskoordinator også er leder for karrieresentret.

I en moderne forvaltning, og på et felt som karriereveiledning, vil det ikke være mulig å etablere helt klare skillelinjer mellom hvem som har ansvar for og gjør hva. Det kan også være hensiktsmessig med lokal tilpasning av oppgaveløsningen og rom for ulike løsninger, avhengig av det lokale utfordringsbildet. Utvalget mener likevel at et oppdrag som både inkluderer å drifte karrieresenter, å bidra til økt samarbeid og koordinering og kompetansestøtte av de andre sektoraktørene, kan bli for bredt. Særlig når dette oppdraget gis til et partnerskap som i realiteten ikke er en fast organisatorisk struktur. Når det ikke alltid er klart hvem som har hovedansvar for hvilken oppgave, kan dette føre til målforskyvning. Utvalget ser at det i dagens ordning kan være en fare for at arbeidet med kompetansestøtte og koordinering går ut over kapasiteten til og fokus på det operative veiledningsarbeidet og tilbudet til den voksne befolkningen. Dette reflekteres også i utvalgets anbefalinger i kapittel 6.5.2 hvor man løfter frem karrieresentrene som kjerneoppgave til å være karriereveiledning til befolkningen. Likevel mener utvalget at partnerskap som samarbeidsform har bidratt til et mer helhetlig tilbud om karriereveiledning i fylkene. Derfor kommer utvalget under med anbefalinger knyttet til en ordning for fylkesvise partnerskap.

#### 6.4.1 Utvalgets anbefaling for fylkesvise partnerskap

I det følgende vil utvalget presentere sin anbefaling for en ordning for fylkesvise partnerskap. Utvalgets vurdering og anbefalinger når det gjel-

<sup>29</sup> Rådgiverkoordinator er som regel ansatt i fylkeskommunens utdanningsavdeling og har oppgaver knyttet til å forvalte og koordinere fylkeskommunens ansvar når det gjelder skolens rådgivning.

der karrieresentrene kommer i kapittel 6.5. Dette omtales separat fordi utvalgets forslag i større grad enn før etablerer et skille mellom karrieresentre og partnerskap. For omtale av partnerskap som fenomen og om teorien bak dette som samarbeidsform, se kapittel 5.

Partnerskap er i utgangspunktet en frivillig form for samarbeid, noe som er sårbart, da ikke alle aktører vil finne det hensiktsmessig å engasjere seg i slikt arbeid. Utvalget mener denne samarbeidsformen er nødvendig for et felt som karriereveiledning, som berører flere politikkområder. Et slikt felt står alltid i fare for å falle mellom flere stoler og bli nedprioritert. Et forpliktende og formelt samarbeid mellom de mest relevante aktørene om å delta i et partnerskap, kan motvirke dette og legge grunnlaget for en mer helhetlig politikk og oppgaveutførelse på feltet lokalt. Det er også i statens interesse at man på fylkesnivå har et godt samarbeid knyttet til dette kompetansepolitiske virkemiddelet. Derfor mener utvalget at partnerskap for karriereveiledning må videreføres, men i en ny form.

For å stimulere til opprettelse og drift av partnerskap, og sikre at aktører lokalt finner det hensiktsmessig å delta, mener utvalget statlige myndigheter bør ha en målrettet tilskuddsordning for partnerskap for karriereveiledning. Deltagere i fylkesvise partnerskap bør samarbeide om å utvikle et godt og helhetlig tjenestetilbud om karriereveiledning til befolkningen. Utvalget mener fylkeskommunen bør ta en ledende rolle i å etablere og drifte partnerskapet. Det kan bygge opp under fylkeskommunens rolle som samfunnsutvikler på regionalt nivå, som av mange ses på som sentralt når fylkeskommunen skal utforme sin fremtidige rolle.<sup>30</sup> Utvalget mener videre at ved siden av fylkeskommunen, bør minimum NAV og kommunene være representert i partnerskap for karriereveiledning. Disse aktørene har på hvert sitt vis ansvar for tiltak og tjenester knyttet til utdanning, opplæring, integrering og arbeidsmarkedstilknytning. Felles for disse tjenestene og tiltakene er at karriereveiledning kan spille en rolle for måloppnåelsen. Det er viktig å understreke at formålet med det fylkesvise partnerskapet vil være økt samarbeid og samordning mellom tilbu-

<sup>30</sup> NIBR peker på at det regionale folkevalgte nivået har fått en tydeligere rolle som «nettverksnode – initiativ, tilrettelegger, fasilitator og driver av nettverkssamarbeid og partnerskap, ikke bare gjennom sin regionale planlegging, men også generelt». Hansen, G. S. og H. Hofstad (2015): *Samfunnsutviklerrollen til regionalt folkevalgt nivå. Videreutvikling av rollen gjennom partnerskapsbasert regional utvikling og planlegging*. NIBR-rapport 2015:17, side 9.



dene for å skape et helhetlig tilbud, ikke å drive karrieresentrene. For eksempel vil samarbeid mellom grunnopplæringen og NAV også være viktig her.

I tillegg mener utvalget at partene i arbeidslivet i så stor grad som mulig bør inviteres med og involveres i partnerskapsarbeidet. Dette er i tråd med regjeringens vektlegging av betydningen av samarbeid mellom stat, kommune og partene i arbeidslivet på det kompetansepolitiske området. Aktører som lokale næringsråd, universiteter, høyskoler og andre aktører kan også inviteres med dersom det er hensiktsmessig.

Fylkene har som tidligere omtalt valgt å organisere partnerskapsarbeidet noe ulikt. Men noe som er felles for alle fylkene (bortsett fra Oslo) er at de har oppnevnt en såkalt *partnerskapskoordinator*. De har fungert som nøkkelpersoner for koordinering av karriereveiledningsfeltet lokalt, og har også vært viktige for den nasjonale koordineringen. Utvalget mener det er viktig at det fortsatt i hver fylkeskommune er en person/funksjon som er gitt oppgaven å være koordinator.

Utvalget vil senere foreslå at fylkeskommunen får ansvar for å sikre tilgang til karriereveiledning gjennom en lovfestet plikt (se kapittel 6.6.1). Hvordan fylkeskommunen velger å innrette seg for å oppfylle en slik lovpålagt plikt, vil være opp til fylkeskommunen. Det åpner opp for at drift av karrieresenter kan gjøres i samarbeid med andre, slik det til en viss grad er i dag. Utvalget mener at slikt samarbeid i mange tilfeller kan være hensiktsmessig. I noen fylker er andre aktører (særlig NAV) aktivt med i drift og finansiering av karrieresentrene, det kan da videreføres. Avtaler om slikt samarbeid må da forankres i partnerskap for karriereveiledning. Se mer om dette i kapittel 6.6.

Utvalget mener at aktørene som inngår i partnerskapet i større grad skal fokusere på strategisk utvikling av karriereveiledning som et sentralt kompetansepolitisk virkemiddel.

For å sikre engasjement og deltakelse i partnerskap for karriereveiledning fra lokale offentlige aktører, anbefaler utvalget at staten gjennom sine tildelingsbrev og dialog med fylkeskommunene legger vekt på betydningen av å videreføre partnerskapsarbeidet mellom aktørene som utfører karriereveiledning i fylket. Dette vil blant annet være viktig for at sektoraktører deltar i partnerskap og benytter seg av karrieresentrene.

Det er spesielt viktig at Arbeids- og sosialdepartementet sender tydelige signaler til Arbeids- og velferdsdirektoratet om at de skal benytte seg av den ressursen karrieresentrene representerer. Slike signaler må også gis til NAV fylkesledd. Det

har variert i hvilken grad dette er gjort tidligere.<sup>31</sup> Gitt en ny organisering av karrieresentre med fylkeskommunen som eier, bør direktoratet utrede hvilke typer avtaler NAV lokalt kan eller bør inngå med karrieresentrene og sende styringssignaler om dette. Det er også viktig at Kunnskapsdepartementet og Justisdepartementet gir styringssignaler til henholdsvis Utdanningsdirektoratet og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet om at det skal legges til rette for samarbeid med karrieresentrene på deres ansvarsområder og at deltagelse i partnerskap for karriereveiledning er ønskelig.

For at karrieresentertjenestene lokalt skal utvikle seg mest mulig helhetlig og bli et virkemiddel som kan benyttes for å nå mål på aktuelle kompetansepolitiske områder, mener utvalget det er nødvendig å videreføre og forsterke dagens samarbeid om karriereveiledning på direktoratsnivå. I dag samhandler direktorater og noen andre statlige aktører i Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning, som ledes av Vox.<sup>32</sup> Denne gruppen bør videreføres, og gis et tydeligere mandat om å bidra til en ønsket utvikling av de åpne karrieretjenestene i fylkeskommunene.

#### *Utvalget anbefaler*

Utvalgets anbefaling om videreføring og videreutvikling av de fylkesvise karrieresentrene, innebærer oppsummert at:

- Partnerskapene bør bestå av kommunene i tillegg til NAV og fylkeskommunen – partnerskapene skal ikke lenger være eiere av karrieresentrene.
- Partnerskapene bør fokusere på strategisk utvikling av karriereveiledningen i fylket og plassering av dette virkemiddelet i en bredere kompetansepolitisk kontekst.
- Partnerskapene i fylkene bør ha forankring og støtte i sine respektive styringslinjer gjennom tydelige styringssignaler fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementet.

<sup>31</sup> I Arbeids- og sosialdepartementets tildelingsbrev til Arbeids- og velferdsetaten for 2015 ble det sagt at «Arbeids- og velferdsetaten oppfordres til å samarbeide med fylkeskommunen og Vox om karriereveiledning». Denne formuleringen ble ikke videreført i tildelingsbrevet for 2016. Det har i de seneste Mål og disponeringsbrev fra direktoratet til NAV-fylkene blitt oppfordret til samarbeid om karriereveiledning lokalt.

<sup>32</sup> Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning består i dag av ledere på høyt nivå i Utdanningsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Universitets- og høyskolerådet, Nasjonalt fagskoleråd, Senter for IKT i utdanningen. Gruppen ledes av direktøren i Vox.

- Partnerskapene bør få et økonomisk tilskudd som skal brukes til å sikre at partnerskapsarbeidet ledes og prioriteres.

#### Finansiering

Deltagere i fylkesvise partnerskap bør samarbeide om å utvikle et godt og helhetlig tjenestetilbud om karriereveiledning til befolkningen. Samarbeid og avtaler mellom aktørene om kompetanseutveksling, kompetansestøtte og veiledningstjenester forankres i partnerskapene. Der hvor en aktør skal levere tjenester til andre må dette finansieres særskilt og etter avtaler i fylkene. I praksis vil dette dreie seg om hvordan andre aktører skal kunne benytte karrieresentrene som ressurs inn i sitt sektoransvar.

For en utdypende beskrivelse av sammenheng mellom finansiering av oppgaver gjennom partnerskap og finansiering av karrieresentrenes kjerneoppgaver, se kapittel 6.7.

#### Utvalget anbefaler

- Samarbeid og avtaler mellom aktører i fylkene om kompetanseutveksling, kompetansestøtte og veiledningstjenester forankres i partnerskapene.

#### Samarbeid om kompetansepolitikken i fylkene

Karriereveiledning og karrieresentre er virkemidler som bør benyttes for å nå både lokale og nasjonale kompetansepolitisk mål. Men da er det nødvendig at disse virkemidlene settes inn i en større sammenheng. Utvalget vil anbefale at det i større grad bør samarbeides om kompetansepolitikken i fylkene og at karriereveiledning ses på som en sentral del av et slikt samarbeid.

I årene som kommer vil Norge stå overfor store utfordringer, særlig når det gjelder omstilling, integrering og sosial inkludering. Dette vil legge press både på enkeltmennesker og på arbeidsliv lokalt. Utdanning, arbeidsinkludering og integrering vil være satsingsområder både nasjonalt og lokalt.

Lokalt vil det være behov for en samordnet og mer fokusert innsats for omstilling, arbeidsinkludering og integrering, og de kompetansepolitisk virkemidlene lokalt vil bli viktigere for å nå nasjonale mål. Utvalget mener derfor det er nødvendig å koble de berørte områdene mer sammen og at det er behov for å etablere et godt samarbeid lokalt som bidrar til samarbeid mellom de ulike kompetansepolitisk aktørene og bidra til bedre

koordinering av helheten av de kompetansepolitisk virkemidlene.

#### Utvalget anbefaler

- For å styrke sammenheng, samarbeid og koordinering mellom de ulike aktørene og virkemidlene på det kompetansepolitisk området, bør partnerskap for karriereveiledning være en sentral del av regionalt kompetansepolitisk arbeid.

## 6.5 Karrieresentrene i fylkene – vurdering og anbefalinger

Det er en styrke at det drøye ti år etter at partnerskapene ble etablert, er aktivitet ved 38 karrieresentre i 17 fylker. Dette har bidratt til at mange som ikke ellers ville hatt tilgang til karriereveiledning, nå har det. Det er stor bredde i den totale aktiviteten til karrieresentrene, men omfanget er mindre tilfredsstillende. Noen fylker har fortsatt ikke sentre og de som finnes er langt fra dimensjonert til å møte behovet som en av fire voksne rapporterer om i befolkningsundersøkelser.<sup>33</sup> Utvalget vil i det videre gjøre en vurdering av karrieresentrenes organisering, finansiering, kompetanse og kvalitet og samarbeid med andre. I kapitlets siste del, presenterer utvalget sine anbefalinger for karrieresentrene i fremtiden.

### 6.5.1 Bakgrunn og vurderinger

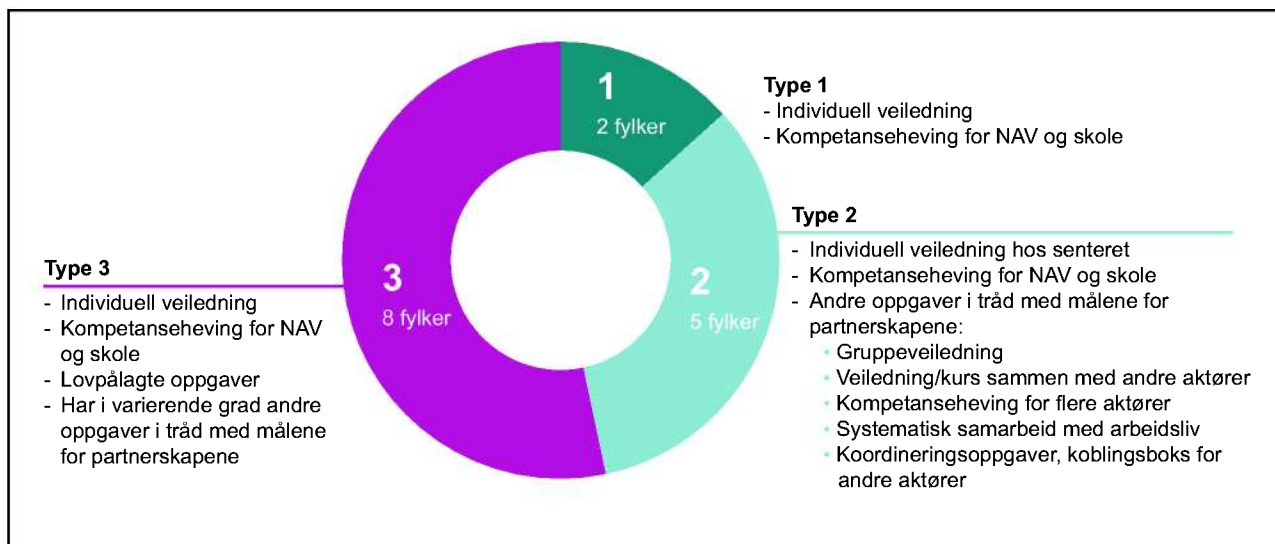
#### Organisering

Karrieresentrene fremstår ikke som en enhetlig størrelse. Vox har foretatt en gjennomgang av karrieresentrene og sorterer dem etter noen felles kjennetegn. Vox peker på tre ulike typer karrieresentre, sortert etter deres oppgaveporteføljer (se figur 6.2).<sup>34</sup>

Den første typen karrieresenter rendyrker oppgaver som er i tråd med minimumskravene i retningslinjene for tilskudd til Partnerskap for karriereveiledning (se kapittel 6.3.2). Disse sentrene tilbyr i hovedsak individuell karriereveiledning for voksne og gir kompetansestøtte og støtte til skole og NAV. I følge sorteringen kan to av fylkene plasseres her.

<sup>33</sup> Berge m.fl. (2015)

<sup>34</sup> *De fylkesvise partnerskapene og karrieresentrene – vurderinger og anbefalinger for videre utvikling*. Notat utarbeidet av Vox for utvalget.



Figur 6.2 Tre typer karrieresenter

Kilde: Vox

Den *andre* typen karrieresenter utfører de samme oppgavene som den første typen, men har i tillegg et visst omfang av andre oppgaver. Disse oppgavene er i tråd med målene for partnerskapene og innebærer at karrieresentrene har en bredere rolle enn type-en sentrene. Sentrene kan for eksempel gi kompetansestøtte til flere aktører enn NAV og skole. De kan ha et systematisk samarbeid med regionalt arbeidsliv og ha klart definerte oppgaver knyttet til å koble arbeidsliv og skole. Noen tilbyr flere former for veiledning utover individuell veiledning, som for eksempel gruppeveiledning og kurs i samarbeid med andre aktører. Fem fylker kan plasseres innunder denne typen.

Den *tredje* typen karrieresenter tilbyr individuell karriereveiledning og kompetanseheving for skole og NAV, men utfører i tillegg lovpålagte oppgaver for fylkeskommunens voksenopplæring. Det kan for eksempel være rettighetsvurdering, opptak til videregående opplæring for voksne, vurdering og godkjenning av realkompetanse, informasjon om rettigheter og rådgivning om tilbudet i voksenopplæringen. Noen sentre er også tett knyttet til selve opplæringstilbudet i voksenopplæringen, for eksempel ved at de er samlokalisert og/eller ved at medarbeidere har oppgaver begge steder. Disse sentrene har i varierende grad ekstra oppgaver slik dette er beskrevet i senter-type to. Det er flest sentre av denne typen, åtte av fylkene kan plasseres her.

Figur 6.2 illustrerer de tre typene karrieresenter etter oppgaveportefølje.

Det har i flere år og fra mange aktører vært uttrykt misnøye med at karrieresentrene har utviklet seg så ulikt i fylkene. Det er et problem,

men samtidig er det slik at det lokale handlingsrommet antagelig har bidratt til å gjøre det mulig å etablere karrieresentre i det hele tatt. Uten tilstrekkelig statlig finansiering av tiltaket, har ansvaret for etablering og drift av karrieresentre i realiteten vært overlatt til lokalt nivå. Fylkene har ulike utfordringer. Det at karrieresentertilbudet har kunnet tilpasses lokale behov, har i mange tilfeller vært en forutsetning for lokalt engasjement til å satse på dette. Det er samtidig et problem at tilbudet er så ulikt i fylkene, dersom likeverdighet skal holdes frem som prinsipp. Den største svakheten i så måte, er at det fortsatt finnes fylker som ikke har karrieresentre i det hele tatt. Det er også et problem at kapasiteten i så stor grad varierer mellom fylkene som har karrieresenter. Det er også et problem at sentrene har ulike tilbudspor-teføljer, tjenesten kan fremstå som nokså ulik i fylkene. Målet om et likeverdig tilbud på tvers av fylkene er på bakgrunn av dette langt fra nådd.

Flertallet av fylkene (åtte til sammen) har som vist over, valgt å koble karrieresenteraktivitet sammen med andre fylkeskommunale lovpålagte oppgaver.<sup>35</sup> Det er en observasjon at det ofte er

<sup>35</sup> En gjennomgang av karrieresentrene i Becken m.fl. (2014) viser at rundt to tredjedeler av karrieresentrene eies av fylkeskommunen alene. Åtte sentre har flere eiere, i hovedsak NAV fylke i tillegg til fylkeskommunene. Om lag halvparten av sentrene har et eget styre. Det vanligste er at fylkeskommunen, NAV fylke/lokalt, kommuner og næringsforeninger sitter i styret. Eierskap kan ha betydning for andre aktørers samarbeid med karrieresentrene. Rapporten peker på at der fylkeskommunen eier alene, har karrieresentrene samhandling med færre andre aktører, noe som kan føre til at karriereveiledningsoppgavene kan bli nedprioritert til fordel for andre oppgaver, som avklaring av voksenrett og realkompetansevurdering.

disse fylkene som har utviklet de største og mest solide karrieresentermiljøene. Utvalget mener det er mye å hente på å organisere seg slik at de ulike virkemidlene fylkeskommunen råder over kan ses i sammenheng. Ofte er det slik at en person som kan ha nytte av karriereveiledning, også er en person som vil ha rett til og/eller behov for å benytte noen av de andre tilbudene fylkeskommunen har. Ved tett samarbeid mellom karrieresenter og denne delen av fylkeskommunen, vil dette kunne oppleves som mer helhetlig og tilgjengelig for brukeren.

Samtidig er utvalget kjent med at det i en del fylker er utfordrende å sikre at det er nok tid og kapasitet til ren veiledningsvirksomhet rettet mot befolkningen, når den aktiviteten må konkurrere med tid til en rekke andre oppgaver.<sup>36</sup> Ved tett integrering mellom karriereveiledning og andre fylkeskommunale oppgaver, kan det også oppstå dilemmaer knyttet til rolle. Den som karriereveileder bør ikke samtidig forvalte personens rettigheter.

Partnerskapene har etter dagens tilskuddsordning i oppdrag å tilby kompetansestøtte til minimum skolen og NAV. I de fleste fylker er karrieresentrene involvert i dette arbeidet, da det er karrieresentrene som har den kompetanse de andre aktørene kan ha nytte av. Utvalget ser det som svært positivt at andre aktører kan dra nytte av det ekspertmiljøet karrieresentrene representerer, men er samtidig opptatt av at dette ikke må bidra til en uthuling av sektorenes eget ansvar og redusere i hvor stor grad sektorene selv tar ansvar for kompetanseheving og kvalitet. Fordi den statlige finansieringen har vært liten og oppgaveporteføljen stor, er det i tillegg en fare for at karrieresentrenes kapasitet til veiledning til befolkningen blir for lav, dersom de har mange andre oppgaver.

Den store variasjonen i sentrenes innretning, skaper et kommunikasjonsproblem knyttet til profilering og gjenkjennbarhet på tvers av fylkene. Det gjør at det er vanskelig å synliggjøre for befolkningen, samarbeidspartnere og beslutningstakere hva karrieresentrene gjør og kan bidra med. En forutsetning for at et tilbud skal oppleves som likeverdig, er at det utad kommuniseres som å være en del av en større (nasjonal) helhet, og ikke er et tilbud utviklet spesielt for det enkelte fylke.

Utvalget mener at karrieresentrenes oppgave med å gi karriereveiledning til befolkningen, kan bli skadelidende dersom sentrene får en for stor

portefølje av oppgaver, uten at dette er tilstrekkelig finansiert. Utvalget vil i kapittel 6.5.2 anbefale at sentrenes kjerneoppgave skal være karriereveiledning direkte til befolkningen over 19 år. Før dette gir utvalget sin vurdering av finansieringen av karrieresentrene.

### Finansiering

Finansieringsformer for karrieresenterdrift varierer mellom fylkene. Karrieresentrene finansieres i dag samlet sett i en kombinasjon av tilskudd fra staten, driftsbidrag fra eierne eller andre aktører lokalt, prosjektmidler og i noen tilfeller gjennom NAVs anbudskonkurranser.

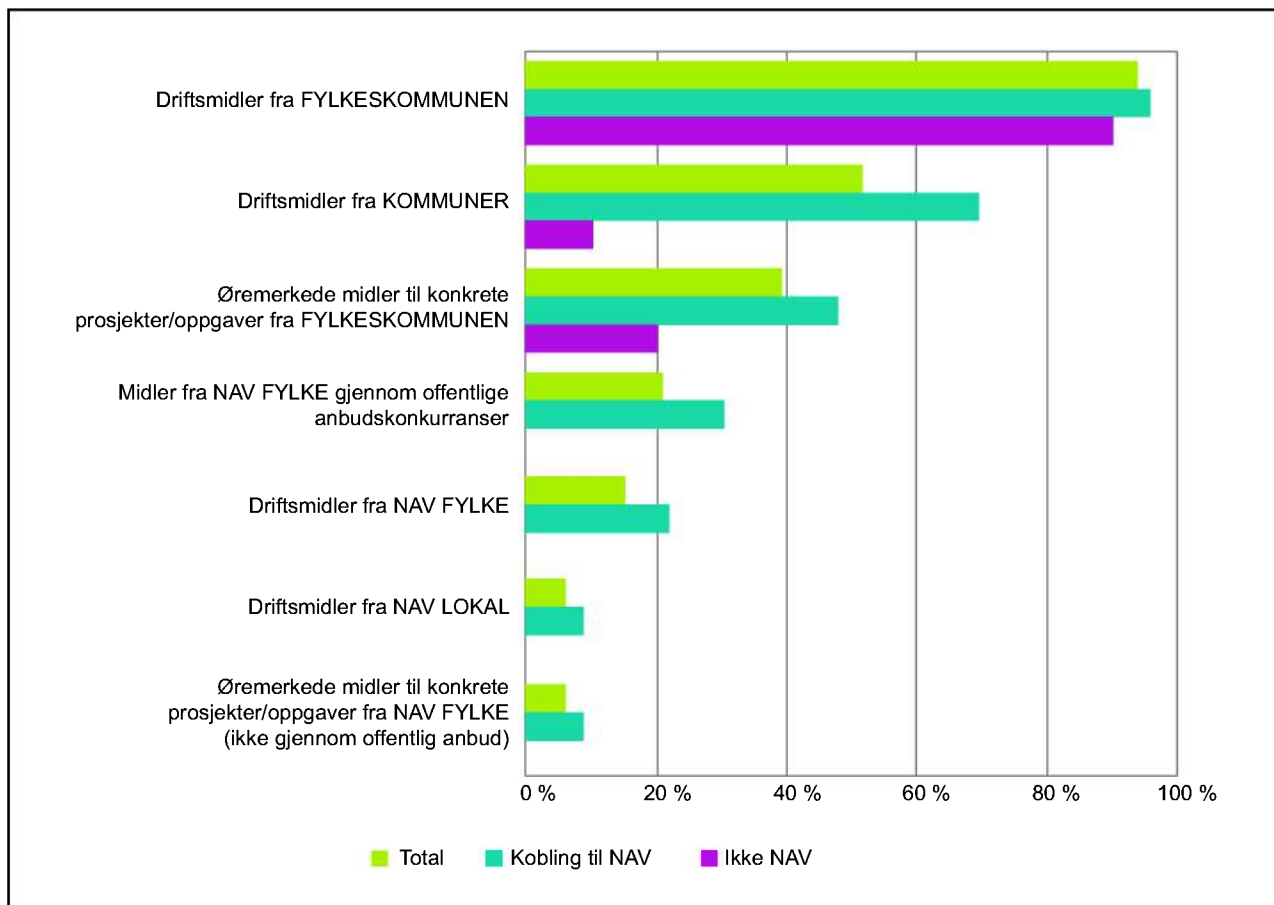
Størrelsen på tilskuddet fra staten til de fylkene som oppfyller retningslinjene, er lik for alle fylkene. Det differensieres ikke etter hvor mange karrieresentre som er etablert eller hvor stor kapasitet tilbudet har. Tilskuddet var i 2015 på om lag 31 millioner kroner. Delt på antall tilskuddsberettigede fylker (17) blir det om lag 1,8 millioner kroner per fylke. Tilskudd gir et viktig insentiv til karrieresenterdrift, men størrelsen på tilskuddet er lite. Siden midlene ikke kan garanteres fra år til år, er flere fylker tilbakeholdne med å bruke dem til å opprette og finansiere faste stillinger på karrieresentrene. De velger heller å finansiere stillinger på annet vis, og bruker det statlige tilskuddet til annen partnerskapsaktivitet. Det betyr at tilskuddsordningen slik den er innrettet i dag, ikke blir målrettet mot et karriereveiledningstilbud til befolkningen.

Ved siden av det statlige tilskuddet, finansieres karrieresentrene på flere andre måter, se figur 6.3. Hvor store de andre finansieringskildene er, varierer mye. I noen fylker går fylkeskommunen inn med ekstra ressurser til drift, i andre fylker må sentrene klare seg med tilskuddet fra staten. NAV bidrar i en del fylker med ulike varianter av finansiering (frie midler, stillinger/andeler av stillinger, gratis lokaler). I andre fylker er NAVs bidrag helt minimalt.

Det er også eksempler på finansiering basert på oppdrag vunnet gjennom offentlige anskaffelsesprosesser, da særlig for NAV. Becken m.fl. viser at 11 av de undersøkte karrieresentrene hadde vunnet anbudskonkurranser utlyst av NAV, ytterligere fire sentre har erfaring fra anbudskonkurranser, men ikke vunnet noen av disse.<sup>37</sup> Dette er en finansieringsform som kan være problematisk. Dersom NAV er eier av karrieresenter gjennom et partnerskap, kan det være i strid med

<sup>36</sup> Nyhus m.fl. (2011), Becken m.fl. (2014) og Berge m.fl. (2015)

<sup>37</sup> Becken m.fl. (2015), side 43.



Figur 6.3 Karrieresentrenes inntektskilder 2013

Becken m.fl. har kartlagt karrieresentrenes vanligste inntektskilder i 2013. Becken m.fl. (2015), side 44–46.

anbudsreglementet at karrieresentrene deltar i anbudskonkurranser. Å bidra til NAVs oppgaveløsning gjennom anbud, kan være en potensiell inntektskilde for karrieresentrene. Utvalgets forslag til eierskap for karrieresentrene senere, kan gjøre dette mer ryddig.

På grunn av den konstante underfinansieringen, kombinert med et høyt aktivitetsnivå, bruker mange sentre uforholdsmessig mye tid på å finne alternativ finansiering. Det kan for eksempel være å utvikle og tilby tjenester til aktører som er villige til å betale for det. Eller det kan være å søke prosjektmidler eller delta i anbudskonkurranser. Dette vil som regel være tjenester og aktiviteter som faller innenfor det som med en bred definisjon er karriereveiledning, og således kan det forsvares som relevant. Men når sentrene må bruke mye av sine ressurser på dette, er det samtidig en reell fare for at det kan gå ut over tiden sentrene kan bruke på karriereveiledningstjenester til befolkningen.

Det varierer mye fra fylke til fylke hvor aktive de er til å innhente finansiering fra andre kilder

enn fylkeskommunen og NAV. De større og mer solide miljøene, har som regel mer kapasitet til å inngå avtaler og utvikle tjenester som gir inntekter. Små miljøer har ofte mer enn nok med å levere på de minimumskravene de skal. Dette kan medføre en ytterligere forsterking av forskjellene mellom fylkene.

Svak finansiering har medført at den samlede kapasiteten ved landets karrieresentre er lav. De 38 sentrene har rundt regnet 110 årsverk. De 110 årsverkene gjennomførte 24 500 veiledningssamtaler i 2015 ifølge rapportering til Vox.<sup>38</sup> På årsbasis utgjør dette omlag 222 veiledninger per årsverk, i tillegg har sentrene til sammen holdt 546 gruppeveiledninger og kurs. Dette kan illustrere at aktivitetene ved en del av karrieresentrene er forskjøvet i retning av partnerskapsaktiviteter, eller arbeid med for eksempel finansiering. Samtidig medfører denne kapasitetsmangelen at tilbudet ikke er i nærheten av å kunne svare på behovet. For å illustrere hvor lav kapasiteten er i

<sup>38</sup> Årsrapportering fra karrieresentrene til Vox

forhold til behovet, kan man dele antallet stillinger på antall personer som sier de er interessert i karriereveiledning. Vox sin befolkningsundersøkelse fra 2014 viser at 23 prosent oppgir at de har behov for karriereveiledning.<sup>39</sup> Omlag en femtedel av Norges befolkning er altså interessert i å benytte seg av karriereveiledning. Delt på antall stillingshjemler blir det om lag 5800 personer per karriereveileder.<sup>40</sup> Det er urealistisk å tilby individuell veiledning til alle med et slikt forholdstall og antall årsverk til karriereveiledning bør derfor økes substansielt.

En konsekvens av den lave kapasiteten er at mange sentre ikke tør å markedsføre sitt tilbud lokalt, fordi de ikke kan møte en økt etterspørsel uten at det ville sprengte kapasiteten og føre til lange ventelister. Karrieresentrene er i noen fylker derfor en godt bevart hemmelighet. Dette illustreres av Vox sin befolkningsundersøkelse, som viser at bare 23 prosent av respondentene kjenner til et karrieresenter i eget fylke.<sup>41</sup> Det medfører at mange som potensielt kunne ha stor nytte av karriereveiledning, ikke kjenner til tilbudet, ikke oppsøker det og dermed ikke får den hjelpen de kunne trengt i en overgangsfase.

Det er utvalgets mening at finansieringen er en av de største svakhetene ved dagens system. Finansieringen er utilstrekkelig sett i forhold til målene sentrene er satt til å nå, og den statlige finansieringen er innrettet slik at den blir uforutsigbar for sentrene. Det er et problem at ingen av partene i partnerskapene er forpliktet til å bidra med midler. En konsekvens av for svak og uforutsigbar finansiering, er for det første at tilbudet blir svært ulikt fra fylke til fylke og dermed bryter med prinsippet om likeverdighet. Mange av sentrene er for små og sårbare til å kunne ivareta sine tiltenkte funksjoner. For det andre må mange sentre bruke uforholdsmessig mye tid på å sikre en minimumsfinansiering og får dermed ikke konsentrert sin virksomhet til å tilby karriereveiledning til befolkningen. For det tredje blir kapasiteten for lav til å dekke den reelle etterspørselen.

Summen av alle karrieresentrenes aktivitet viser potensialet for hva sentrene kan bidra med. Omfanget og bredden i arbeidet i hvert enkelt fylke er som oftest for liten med tanke på målene som er satt, og dette har først og fremst sammenheng med at karrieresentrene har for dårlige økonomiske rammevilkår. Å bedre de økonomiske

rammebetingelsene må derfor etter utvalgets mening være et hovedmål i en fremtidig satsning på karrieresentre i fylkene.

Det har vist seg utfordrende å mobilisere tilstrekkelig finansiering av et åpent karriereveiledningstilbud til befolkningen lokalt. Oppgaven er ikke lovpålagt og fylkeskommunens mange andre oppgaver kan derfor komme høyere opp i prioriteringen. Utvalget vil derfor peke på betydningen av solid og stabil statlig finansiering. Etter utvalgets oppfatning bør de tre departementene som har et hovedansvar for karriereveiledning (se figur 6.6) bidra med finansiering.

Kunnskapsdepartementet har blant annet ansvar for utdanningspolitikken og for koordinering av kompetansepolitikken. Karriereveiledning til alle voksne over 19 år gjennom en godt utbygd karrieresenterstruktur, vil gi mennesker som skal ta valg knyttet til utdanning, opplæring og kompetanseheving tilgang til relevant hjelp og effektiv støtte. Det er et mål at flere voksne velger å øke og/eller formalisere sin kompetanse. Det kan skje gjennom å ta ny utdanning, fullføre påbegynt utdanning, gjennomføre voksenopplæring som kvalifiserer til fagbrev, gjennomføre realkompetansevurdering, styrke grunnleggende ferdigheter, komplettere ufullstendig utdanning fra utlandet og så videre. Karrieresentrene har vist seg å være relevante for mennesker som søker veiledning knyttet til utdanningsvalg, og mange av de som benytter sentrenes tjenester, fortsetter med videre utdanning.<sup>42</sup>

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) har ansvar for NAV og derigjennom ansvar for arbeidsrettet oppfølging av egne brukere. Utvalget vil allikevel peke på at ASD har et bredere samfunnsansvar som også inkluderer den delen av den arbeidsføre befolkning som ikke er brukere av NAVs tjenester, og som man ikke ønsker at skal få behov for å motta ytelser fra NAV. Karriereveiledning har som beskrevet i kapittel 4 en klar preventiv virkning. Karriereveiledning vil kunne forebygge at mennesker faller ut av arbeidslivet og støtte de som er på vei tilbake til arbeidslivet, samt bidra til bedre tilknytning til arbeidslivet for de som er der. Karriereveiledning kan også bidra til at befolkningen i Norge er mer fleksibel og omstillingsparat, noe som er spesielt viktig i dagens arbeidsmarked. Dette er argumenter som tilsier at ASD engasjerer seg i og tar ansvar for karriereveiledningstilbudet til befolkningen.

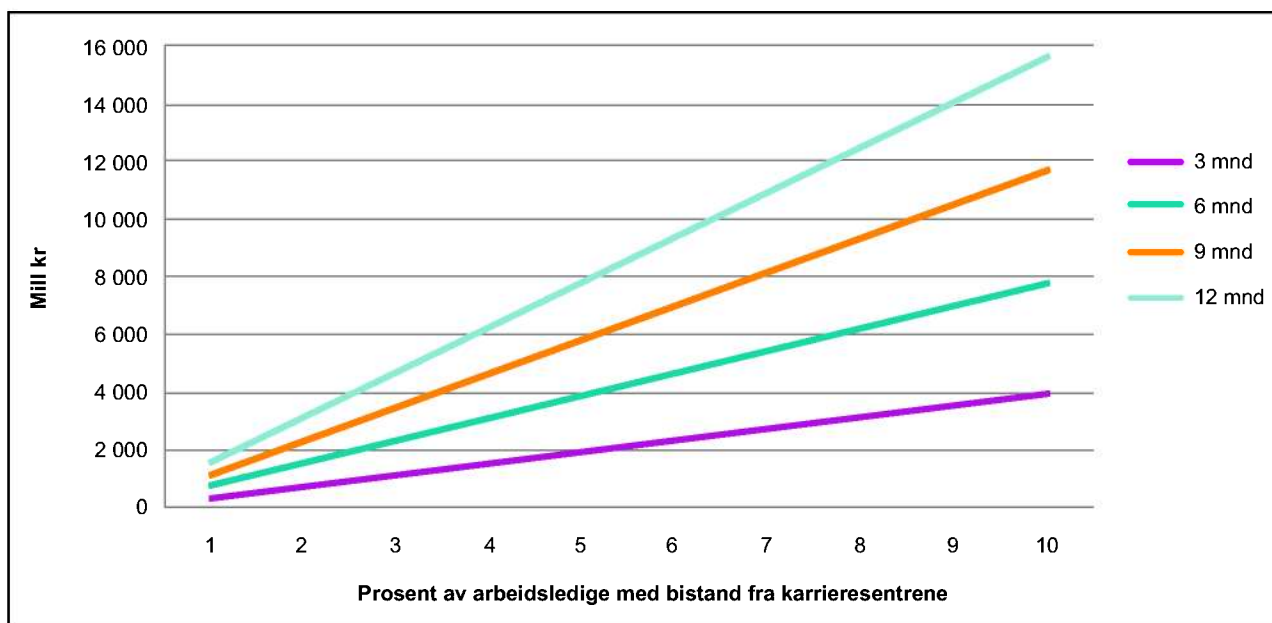
<sup>39</sup> Berge m.fl. (2015), side 15

<sup>40</sup> Beregnet som 20 prosent av befolkningen mellom 20 og 66 (som er 3,2 millioner personer)

<sup>41</sup> Berge m.fl. (2015)

<sup>42</sup> Berge m. fl. (2015)





Figur 6.4 Illustrasjon, reduserte samfunnskostnader som følge av forutsetninger om redusert lediggang muliggjort gjennom tilbud om karriereveiledning

Kilde: Implement Consulting Group (2016), side 7

Justisdepartementet (JD) har nå ansvar for integreringsfeltet. Særlig nyankomne innvandrere har ofte stort behov for karriereveiledning, spesielt når det gjelder hvordan de kan benytte medbragt kompetanse og hvordan de kan bli kvalifisert for deltakelse i arbeidslivet. Også innvandrere som har lengre botid vil kunne ha nytte av et åpent karriereveiledningstilbud, da fasen etter at man er ferdig med introduksjonsprogrammet kan være kritisk når det gjelder videre utdanning og arbeidsinkludering. JD bør derfor også bidra til å sikre et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle voksne over 19 år ved karrieresentrene.

#### Samfunnsøkonomiske gevinster av et styrket karriereveiledningstilbud

Dersom det skal investeres mer i å gi befolkningen tilgang til karriereveiledning gjennom karrieresentre i fylkene, bør de samfunnsøkonomiske gevinstene av tiltaket være positive. Utvalget har derfor fått utført en samfunnsøkonomisk analyse som gir en vurdering av tiltaket opp mot mulige samfunnsmessige besparelser.<sup>43</sup>

Som beskrevet i kapittel 4 kan det være vanskelig å isolere den direkte effekten av karriereveiledning helt presist, blant annet fordi mange variabler påvirker en persons valg og livssituasjon.

I den samfunnsøkonomiske analysen som Implement Consulting Group har gjort for utvalget, har man tatt utgangspunkt i en beregning av gevinsten som følge av antatt reduksjon i arbeidsledighetsperioden ved økt tilgang til karriereveiledning. Mer presist analyserer Implement lønnsomheten i at karriereveiledning bidrar til at perioden der verdiskapning reduseres som følge av ledighet, reduseres. Reduserte ledighetsperioder fører til at omfanget på arbeidsledighetstrygd og øvrige stønader reduseres.

Figur 6.4 illustrerer mulige samfunnsgevinster knyttet til reduksjon i arbeidsledighetsperioden for en person, muliggjort av et godt utviklet karriereveiledningstilbud. Utregningen tar utgangspunkt i at en prosentvis andel av dagens arbeidsledige<sup>44</sup> vil få relevant bistand ved et karrieresenter, og at antall måneder arbeidsledighet reduseres som følge av det. Dette sammenlignet med en situasjon der dette tilbudet ikke eksisterer. I figuren er det tatt utgangspunkt i en reduksjon i arbeidsledighetsperioden på henholdsvis 3, 6, 9 og 12 måneder. Figuren illustrerer at

[...] dersom 8 % av dagens arbeidsledige benytter seg av karriereveiledningstjenesten, og at dette i gjennomsnitt gir en redusert lediggang på 6 måneder i forhold til om tilbudet om karriereveiledning ikke eksisterte, så vil dette kunne

<sup>43</sup> Implement Consulting Group (2016)

<sup>44</sup> 127 000 arbeidsledige, kilde SSB 24.2.2016

gi samfunnsgevinster i størrelsesorden 6 milliarder kroner.<sup>45</sup>

Implement konkluderer derfor med at de reduserte kostnadene for samfunnet gjennom økt verdiskapning og reduserte stønader vil være betydelige.

#### Kompetanse og kvalitet på karrieresentrene tjenester

Det er utvalgets oppfatning at de fleste karrieresentrene representerer et profesjonelt og kompetent fagmiljø. De ansatte har gjennomgående høy kompetanse, både i form av formell utdanning, men også i form av erfaring og annen kompetanse.<sup>46</sup> Et kjennetegn ved karrieresentrene er at de må ha kompetanse til å veilede både når det gjelder utdanning og arbeid. Det stiller spesielt høye krav til karriereveiledernes kompetanse. Som omtalt i 6.3.5 er brukerne godt fornøyd med veilederne.<sup>47</sup>

Det har i flere år nå vært jobbet systematisk med kvalitetsutvikling av karrieresentrene. Her har Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox spilt en viktig rolle. Enheten har et spesielt ansvar for karrieresentrene og er av Kunnskapsdepartementet gitt i oppdrag å bidra til kvalitet og profesjonalisering av tjenestene. Enheten har lagt til rette for et mer systematisk kvalitetsarbeid. Eksempler på tiltak i så måte er at det nå er krav om å benytte felles brukerundersøkelse, som rapporteres inn til Vox. Det er også gjennomført undersøkelser som viser utbytte av veiledning ved karrieresentrene. Sentrene rapporterer også årlig på sin aktivitet til Vox. Sentrene samles på årlige fagsamlinger i regi av Vox og det er etablert nettverk for karrieresenterlederene. Sentrene kan søke om midler til utvikling av tjenestene gjennom tilskuddsordningen. Det er utviklet felles etiske retningslinjer, det er tatt grep for mer enhetlig informasjon og nettstedet veilederforum.no er en arena for faglig utveksling for de ansatte. Vox rapporterer at det er stort ønske om og engasjement for å jobbe systematisk med kvalitetsutvikling ved sentrene.

Partnerskapene og karrieresentrene har til sammen bidratt til økt kvalitet og profesjonalisering av karriereveiledning i fylkene. Karrieresentrene som det operative leddet, har vært helt sentrale i dette arbeidet. De har vist seg kompetente

til å utvikle og levere en hel rekke aktiviteter som til sammen har kommet de andre sektoraktørene til gode. For at sentrene skal kunne inneha en slik rolle, er det avgjørende at de selv er i front når det gjelder kvalitet. Det er etter utvalgets mening avgjørende at kvaliteten og profesjonaliteten på karrieresentrene tjenester er god.

Det er etter hvert blitt et sterkt fagmiljø ved de fleste sentrene. Utvalget mener det er mulig å bygge videre på mye av det gode arbeidet som er gjort når det gjelder systematisk kvalitetsutvikling av sentrene. Utvalget vil peke på betydningen av å ha en sentral statlig aktør som har en spesiell rolle i dette, slik Nasjonal enhet for karriereveiledning ved Vox har det i dag. Det er viktig uansett hvordan sentrene styres og finansieres. Et likeverdig tilbud kommer ikke bare gjennom økt tilgang, men i aller høyeste grad også gjennom mer lik (og høy) kvalitet.

#### Karrieresentrene aktiviteter ut over veiledning til befolkningen

Helt siden etablering av partnerskap og karrieresentre begynte på begynnelsen av 2000-tallet, har det å bidra til å heve kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningstjenester, samt mer og bedre samarbeid mellom veiledningsaktører i fylkene, stått sentralt. I dag er dette nedfelt i retningslinjene for tilskuddet til partnerskapene (se 6.3.2), og er således et signal fra statlig myndighet om at dette er sentrale mål. Retningslinjene krever at det eksisterer minst ett karrieresenter i fylket som bidrar med kompetansestøtte for skolen og NAV, men lar det være opp til partnerskapet om karrieresenteret også skal utføre koordineringsoppgaver.

I rapporteringer til Vox for 2014 kommer det frem at karrieresentrene bidrar til kompetanseutvikling av skolens rådgivning i stor grad.<sup>48</sup> Sentrene har gjennomført en rekke aktiviteter både for rådgivere og lærere. For rådgivere kan det for eksempel være samlinger, kurs, fagdager, og opplæring i metoder og verktøy. For lærere kan det være informasjonsmøter, kurs, kompetanseheving i faget utdanningsvalg og opplæring i verktøy til bruk i undervisningen.

I tillegg til å fungere som kompetanseutvikler inn mot skolen, tilbyr mange karrieresentre elevrettede karriereveiledningsaktiviteter som for

<sup>45</sup> Implement Consulting Group (2016), side 7

<sup>46</sup> Vox (2012)

<sup>47</sup> Berge m.fl. (2015)

<sup>48</sup> *Samarbeid mellom partnerskapene/karrieresentrene og rådgivningstjenesten i skolen og regionalt arbeidsliv – Vox sine vurderinger av samarbeidet.* Notat utarbeidet av Vox for utvalget



eksempel informasjonsforedrag og veiledning på utdanningsmesser. I noen fylker bidrar karrieresentrene når det gjelder ungdomsskoleelevers besøk/hospitering på videregående skoler. Enkelte karrieresentre tilbyr også karriereveiledning til utvalgte elever på forespørsel fra skolen. Slike samtaler er mest aktuelle i saker der skolen/rådgiveren opplever at de ikke har nok kompetanse, som for eksempel i veiledning av minoritetsspråklige elever. Noen karrieresentre bidrar til å styrke foreldrenes kompetanse til å være samtalepartnere for sine barn gjennom foreldrekurs. Gruppeveiledning og læreplasskurs er andre eksempler på elevrettede karriereveiledningsaktiviteter som noen av karrieresentre gjennomfører. Enkelte karrieresentre tar seg også av karriereveiledning for lærlinger og lære kandidater, som per i dag ikke har noen rett til karriereveiledning. Mordal m.fl. trekker fram karrieresenteret som en viktig samtalepartner for skolens rådgiver, der vissheten om at det finnes et karrieresenter gir trygghet når rådgivere selv opplever å komme til kort.<sup>49</sup>

Hvordan karrieresentrene samhandler med NAV varierer. Karrieresentrene bidrar, avhengig av ressurser og lokale prioriteringer, med kompetansestøtte. Dette kan være alt fra felles seminarer og konferanser, trekantsamtaler mellom bruker, NAV-veileder og karriereveileder, bisitting av og tilbakemelding på veiledning i NAV, og skreddersydde etterutdanningskurs for NAV-veiledere.

Karrieresentrene kan tilby karriereveiledning innenfor en annen ramme enn det NAV selv kan gjøre. Mens veiledningen hos NAV skjer innenfor rammen av NAVs oppdrag og virkemidler, tar karriereveilederne ofte et bredere utgangspunkt for å bidra til å utforske en persons motivasjon og karrieremuligheter på sikt. Karriereveiledningen på karrieresenteret kan på den måten supplere veiledningen brukerne får hos NAV. Dette skillet kan også omtales som forskjellen på karriereveiledning og karriereorientert veiledning (se begrepsforklaring i kapittel 11.3.2 om NAV). Karrieresentrene sitter på høy kompetanse på karriereveiledningsfeltet og har i mange tilfeller digitale verktøy som NAV-ansatte ikke har tilgang til. I tillegg viser erfaringene i fylkene at sentrene er nyttige for NAV-ansatte når de opplever å stå fast i veiledningen av brukere.

I noen fylker, for eksempel Nordland og Nord-Trøndelag, samarbeider karrieresentrene tett

med NAV om karriereveiledning i arbeidslivet. Her går karrieresentrene inn i bedrifter med kurs og karriereveiledning i forbindelse med nedbemanning, omstilling og oppsigelser, men har også et forebyggende fokus med kurs i karrierelæring og omstillingskompetanse. Karrieresentrene i Nord-Trøndelag opplever en økende etterspørsel etter slike karrierkurs fra bedrifter. Her støtter altså karrieresentrene opp om den delen av NAVs samfunnsoppdrag som er å sikre at folk blir værende i inntektsgivende arbeid og ikke faller ut. Samtidig støtter de bedrifter i omstilling, og dermed vedlikehold av det regionale arbeidsmarkedet.

Utvalget ser det som svært viktig at den ekspertkompetanse og ressurs karrieresentrene representerer kan komme de andre sektoraktørene som jobber med karriereveiledning til gode, men ser at det er noen utfordringer knyttet til måten dette så langt er organisert på.

Alle sentrene, uavhengig av størrelse, er forventet å bidra til et ganske bredt og krevende oppdrag. Å jobbe med å utvikle samarbeidsrelasjoner, forbedre koordineringen og drive kompetansestøtte er arbeids- og ressurskrevende. Det er en viss oppgave- og rollefordeling mellom karrieresenteret, partnerskapet og partnerskapskoordinatoren når det gjelder dette. Samtidig viser aktivitetsrapporteringene fra karrieresentrene, at mange sentre bidrar mye til de konkrete aktivitetene som skal gi bedre samarbeid, koordinering og kompetanseutvikling.<sup>50</sup>

Det kan være en til dels uklar rollefordeling mellom partnerskap/partnerskapskoordinator og karrieresenter. Hvor mye tid og ressurser de enkelte karrieresentrene bruker på henholdsvis veiledning til befolkningen og støtte til andre aktører, kan avhenge av sentrenes størrelse. Men det avhenger også av hvilke prioriteringer som gjøres i det enkelte fylket, det være seg av partnerskapet, et styre eller karrieresentrenes ledere. Når det er så ulikt hvordan dette løses, kan resultatet bli ulik kvalitet og innsats både når det gjelder veiledning og de andre oppgavene. Dette er med på å forsterke forskjellene mellom fylkene ytterligere.

Selv om koordinering og kompetansestøtte er viktig, stiller utvalget spørsmålsteget ved tilskuddsordningens krav til en forholdsvis omfattende aktivitet på dette området, all den tid kapasiteten ved sentrene er relativt lav og samtidig ulik i fylkene. En konsekvens er at veiledningstilbudet til befolkningen blir for lite. Både ressurstilgangen for karrieresentrene og innretning på forvalt-

<sup>49</sup> Mordal, S., T. Buland og I. H. Mathiesen (2015): *Rådgiverrollen – mellom tidstyp og grunnleggende ferdighet*. Trondheim og Stavanger: SINTEF, NTNU, IRIS

<sup>50</sup> Årsrapportering fra karrieresentrene til Vox

ningen av dem spiller en rolle her. Utvalget vil senere foreslå endringer i som i større grad kan sikre at aktiviteter knyttet til samarbeid og kompetansestøtte ikke går ut over karrieresentrenes kapasitet til å levere karriereveiledningstjenester til befolkningen.

Utvalget vil i det videre presentere sine konkrete anbefalinger knyttet til karrieresentrene i fylkene. Anbefalingene er presentert samlet i kapittel 6.9.

### 6.5.2 Karriereveiledning til befolkningen – karrieresentrenes kjerneoppgave

Vi har tidligere omtalt hvordan Norge er i omstilling, møter en større integreringsutfordring og har behov for en befolkning med høy kompetanse og endringsberedskap. Dette er alt sammen faktorer som medfører økt behov for karriereveiledning. Det er allerede i dag forholdsvis stor etterspørsel etter karriereveiledning. Tre befolkningsundersøkelser viser en stabil etterspørsel etter karriereveiledning i den norske befolkningen.<sup>51</sup> I undersøkelsen fra 2014 svarer en av fem (23 prosent) at de opplever at de har *behov* for karriereveiledning.<sup>52</sup> Videre sier en av tre (34 prosent) at de er *interessert* i å motta karriereveiledning. Undersøkelsen støtter opp om at karriereveiledning er særlig relevant for personer i overgangsfaser.<sup>53</sup> Av de som ønsker å begynne på ny utdanning, er 59 prosent interessert i karriereveiledning, og 45 prosent sier de har behov for slik veiledning. For dem som ønsker å bytte jobb, er tallene henholdsvis 55 og 40 prosent.

I tillegg til et dokumentert behov for karriereveiledning i befolkningen, viser brukerundersøkelser at de som benytter seg av dagens tilbud er svært fornøyd, hele 95 prosent oppgir at de er fornøyd med veiledningen.<sup>54</sup> Det kommer også frem at veiledningen har betydning for brukernes videre utdannings- og karriereløp. 44 prosent av dem som har vært til veiledning har hatt en faktisk utdanningsendring i etterkant, og 28 prosent har hatt en jobbenndring.

Ut over konkrete endringer i jobb- eller utdanningssituasjon, kan karriereveiledning ha betydning for flere faktorer som påvirker evnen til å håndtere valg og endringer knyttet til utdanning

og arbeid. I Vox sin utbytteundersøkelse fra 2015 rapporterer respondentene blant annet at karriereveiledningen<sup>55</sup>

- fikk meg til å se hva som er viktig for meg når det gjelder jobb og utdanning – 63 prosent
- klargjorde hvilke utdanningsmuligheter jeg hadde – 62 prosent
- klargjorde hvilke jobbmuligheter jeg hadde – 61 prosent
- gjorde meg bedre i stand til å ta valg – 60 prosent
- ga meg mer selvtillit når det gjelder jobb og utdanning – 60 prosent
- motiverte meg til å forbedre min jobb eller utdanningssituasjon – 57 prosent

Tilgang til karriereveiledning for alle er viktig for å møte store samfunnsmessige utfordringer i årene som kommer og det er, slik utvalget tolker det, også et politisk mål. Likeverdige tjenester for innbyggere og utjevning mellom geografiske områder har stått sentralt gjennom hele oppbyggingen av den norske velferdsstaten. Det ligger i prinsippet om *likeverd* at alle skal få det innholdet i tjenestene de som et minimum har krav på, uavhengig av hvor de bor i landet.<sup>56</sup> Så langt, og til tross for både statlig og lokal innsats i over ti år, har det ikke blitt etablert et tilstrekkelig karrieresentertilbud til at det kan sies å være et likeverdig tilbud. At det i så stor grad varierer om innbyggerne i et fylke har tilgang til karriereveiledning ved et karrieresenter, kan derfor betraktes som et brudd på prinsippet om likeverd. Utvalget mener at dersom karriereveiledning skal være et effektivt virkemiddel for å nå mål knyttet til utdanning, arbeid og inkludering, må flest mulig ha tilgang til slike tjenester.

Vi har tidligere pekt på problemer i dagens ordning som medfører for lav kapasitet til karriereveiledning til befolkningen i de eksisterende karrieresentrene. Utvalget anbefaler derfor at det tas grep som sikrer at alle voksne over 19 år får tilstrekkelig tilgang til karriereveiledning. Utvalget mener derfor at det må etableres karrieresentre i alle fylker og at karriereveiledning til befolkningen defineres som å være sentrenes *kjerneoppgave*. I dag har karrieresentrene (som vist gjennom Figur 6.2 ) en omfattende oppgaveportefølje sett i forhold til ressursene de har til rådighet. Noen karrieresentre bruker mye tid på andre aktiviteter enn karriereveiledningstjenester for befolkningen. Utvalget mener derfor det er nød-

<sup>51</sup> Larsen (2009), Larsen (2011) og Berge m.fl. (2015)

<sup>52</sup> Berge m.fl. (2015)

<sup>53</sup> Overgangsfaser betyr her å ha byttet jobb eller startet på ny utdanning i løpet av de siste to årene, eller å ha et ønske om å gjøre dette i løpet av de to neste årene

<sup>54</sup> Berge m.fl. (2015), side 36

<sup>55</sup> Berge m.fl. (2015), side 42

<sup>56</sup> Kommunal og regionaldepartementet (2012)

vendig å tydeliggjøre at karrieresentrene skal ha veiledningstjenester til befolkningen som sin kjerneoppgave og innrette organisering og finansiering mot det. At veiledning blir en kjerneoppgave, trenger ikke å stå i veien for at karrieresentrene fortsetter å være en ressurs for andre aktører lokalt (se 6.7). Men utvalget vil foreslå at den statlige finansieringen rettes mot kjerneoppgaven. Tanken med dette er å sikre at karrieresentrene har tilstrekkelig kapasitet til å møte etterspørselen etter karriereveiledning lokalt. For en utdypning av utvalgets forslag til finansiering av kjerneoppgaven, se kapittel 6.6.3.

#### Utvalget anbefaler

- Det skal etableres karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i alle fylker.
- Karrieresentrenes kjerneoppgave skal være å tilby karriereveiledning til alle over 19 år. Statlig finansiering knyttes til denne kjerneoppgaven.

### 6.5.3 Økt kapasitet gjennom utvidet tilbudsportefølge

Et «karriereveiledningstilbud» har gjerne vært forstått som at det eksisterer et tilbud om *individuell* veiledning ved karrieresentrene. Når karrieresentre i fylkene har blitt etablert, har det gjerne vært fokus på å gi tilgang til individuelle samtaler med en profesjonell veileder. Vox sine brukerundersøkelser viser også at mange foretrekker, og er fornøyd med, å møte en veileder ansikt til ansikt.<sup>57</sup>

Det er allikevel vanskelig å se for seg at det er mulig å gi alle voksne gratis tilgang til *individuell* karriereveiledning. Det vil være for kostbart dersom dette, som er den mest ressurskrevende tjenesten, til enhver tid skal være åpent tilgjengelig for alle. Utvalgets begrunnelse for å ikke foreslå en individuell rett til karriereveiledning, bunner også i en antagelse om at hva som til enhver tid er «tilstrekkelig» karriereveiledning vil variere fra individ til individ, over tid og med ulike lokale forhold (se også omtale i kapittel 3.2).

I OECDs definisjon, som utvalget legger til grunn, blir det pekt på at karriereveiledning ikke er én type aktivitet, men kan foregå på ulike arenaer og i flere forskjellige former, både ansikt-til-ansikt og på nett, individuelt og i gruppe: «*Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grup-*

*per, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester)*». <sup>58</sup>

Utvalget mener karrieresentrene har et uutnyttet potensiale til å øke kapasiteten på brukermøter ved at sentrenes tilbudsportefølge i større grad inkluderer kollektive tilbud. Utvalget anbefaler derfor at karrieresentrene utvider sin tilbudsportefølge til å inkludere flere typer brukerrettede tjenester:

- Individuell veiledning
- Kollektiv veiledning: Gruppeveiledning og kurs

Kollektiv veiledning kan være ulike typer gruppeveiledninger og kurs med forskjellig grad av dialog, individuell oppfølging og samhandling deltakerne imellom. Formålet med det kollektive tilbudet avgjør arbeidsformen.

Å utvide tilbudsportefølgen til i større grad å inkludere kollektiv veiledning, vil øke kapasiteten på brukermøter betraktelig og flere vil få tilgang til karriereveiledning. Implement støtter dette i en samfunnsøkonomisk analyse de har gjennomført for utvalget: «*Omdisponering av ressursene på denne måten vil trolig ha en betydelig samfunnsøkonomisk effekt gjennom at kapasiteten til å betjene brukere øker*». <sup>59</sup>

I tillegg til at dette grepet vil utvide kapasiteten ved sentrene, vil det gi befolkningen tilgang til flere *typer* tjenester. Dette er i tråd med prinsippet som utvalget la til grunn i delrapporten: Mennesker er forskjellige og kan ha ulike behov på ulike tidspunkt, avhengig av sin livssituasjon, brukeren kan selv vurdere og velge hva han eller hun har behov for og oppsøker tjenestene deretter.

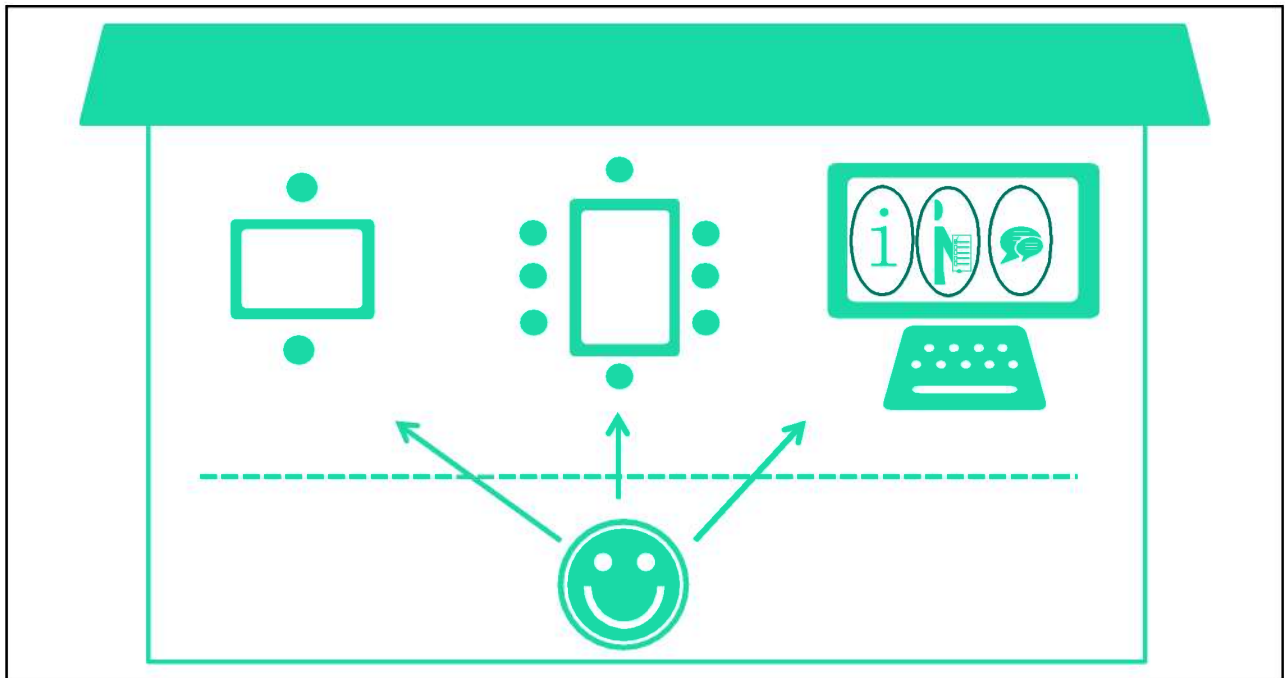
For at dette faktisk skal gi økt kapasitet, bør det etableres en praksis der brukerne først blir tilbudt å benytte de kollektive tilbudene, før de får tilbud om individuell veiledning, se figur 6.5. Brukeren *kan* få individuell veiledning med en gang, men vil som hovedregel bli oppfordret til å benytte de kollektive tilbudene først. Karrieresentrene kan også oppfordre brukerne til å benytte de nettbaserte tjenestene (som det bør legges til rette for at kan benyttes i deres lokaler).

Utvalget ser ikke for seg at dette er noe som skal reguleres av bevilgende myndighet ut over at det oppfordres til å følge en slik praksis. Hvilke tjenester brukeren får tilbud om når, må baseres på hva som er brukerens ønske, samt en faglig vurdering som karrieresenteret selv gjør.

<sup>57</sup> Berge m.fl. (2015)

<sup>58</sup> OECD (2004b), side 10

<sup>59</sup> Implement Consulting Group (2016)



Figur 6.5 Karrieresentre med utvidet tilbudsportefølje

Når man henvender seg til et karrieresenter, enten ved oppmøte, på telefon eller mail, møter man først en informasjonsmedarbeider. Denne gjør en kort avklaring av personens behov og anbefaler hvilket tilbud som kan være mest hensiktsmessig. (Dette bør være en person med bred informasjonskompetanse, som også har solid kunnskap om andre tjenester og tilbud brukeren kan ha nytte av og benytte. Han eller hun kan derfor gi anbefaling om hva som kan være et nyttig neste skritt. I noen tilfeller vil det være å be brukeren oppsøke andre tjenester, enten i stedet for karrieresenteret eller før han eller hun kommer tilbake.) I karrieresenterets tilbudsportefølje vil det finnes flere ulike typer kurs, utviklet på bakgrunn av hva det er etterspørsel etter eller behov for lokalt. I tillegg tilbyr karrieresenteret gruppeveiledning, som også kan være tilpasset ulike brukergruppers behov. Brukeren kan få tilbud om individuell veiledning med en gang, men vil bli anbefalt å benytte seg av de kollektive tilbudene først. For noen vil dette være tilstrekkelig, og de vil ikke etterspørre individuell veiledning. Andre vil benytte både kurs/gruppeveiledning og individuell veiledning. I karrieresenterets lokaler er det tilgjengelig nettverktøy, slik at de besøkende kan benytte det nettbaserte tilbudet og få enkel veiledning i bruk av nettstedet og selvhjelpsressursene, dersom det er nødvendig. Det kan også være mulig å få kort dropp-inn veiledning for å avklare rene informasjonsspørsmål, eller få en kjøpp tilbagemelding på cv og jobbsøknad.

Forslaget er basert på en positiv forventning om at mange vil få tilfredsstilt sine behov gjennom de kollektive tjenestene. Når brukere av karrieresentrene så langt først og fremst har etterspurt individuell veiledning, kan det ha sammenheng med at det har vært sentrenes primære, og i noen tilfeller eneste, tilbud. I den grad det har vært et tilbud om kollektiv veiledning, har dette ikke blitt tilbudt på en systematisk måte i alle fylker.<sup>60</sup>

Å utvikle en tilbudsportefølje med mer bruk av kollektive tilbud, åpner også for mer målretting av karrieresentrenes tjenester. Dette kan blant annet gjøres gjennom å tilby gruppeveiledning og kurs som er målrettet mot spesifikke grupper. Dersom senteret ligger i et område med høy arbeidsledighet og stort press på omstilling, kan sentrene tilby kurs tilpasset relevante bransjer og faggrupper. I kommuner vil det fremover være flere flyktninger som skal integreres i det lokale arbeidslivet, her kan karrieresentrene tilby tilpassede kurs og vei-

ledningsopplegg. Er det behov for økt satsing på kompetanseutvikling blant voksne, kan senteret sette fokus på å tilby veiledning som fører frem til realkompetansevurdering og videre utdanning. Er det mange unge med svak tilknytning til arbeidslivet i området, kan karrieresenteret lage tilpassede opplegg for denne gruppen.

Mange av de eksisterende karrieresentrene har erfaring med å utvikle skreddersydde kurs og veiledningsprogrammer, men dette har ikke i stor grad vært samordnet og effektivisert. For å jobbe kostnadseffektivt, ser utvalget for seg at Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox kan få en rolle i å samordne både utvikling og deling/spredning av ulike kurs. På den måte kan flere karrieresentre ha en bred kursportefølje uten at alle sentrene må bruke ressurser på utvikling. Nasjonal enhet kan også få en rolle når det gjelder å sikre at alle karrieresentrene har god kompetanse på gruppeveiledning og at det utvikles et samarbeid om dette på tvers av fylkene.

<sup>60</sup> Årsrapportering fra karrieresentrene til Vox

### Boks 6.3 Kollektiv veiledning

Det vil være ulikt utbytte av kollektiv veiledning, men tjenestene vil være til nytte for brukeren på hvert sitt vis. Kollektiv veiledning kan i mange tilfeller ha vel så god effekt som individuell veiledning. Veiledning i grupper kan være både hensiktsmessig, og for noen, også ønskelig. Nathan og Hill fremhever flere positive aspekter ved gruppeveiledning:<sup>1</sup>

- They are economical to run.
- A group provides a wider range of resources, ideas and information.
- Participants realise that they are not alone, as others are facing similar issues.
- Mutual support is readily available both during and after the groups existence.

- There is less dependency on the career counsellor as «expert».

Det har vært en utvikling mot mer bruk av gruppebasert veiledning også i Norge. Blant annet i skolesammenheng har dette blitt mer og mer tatt i bruk, gjerne i kombinasjon med informasjon og undervisning med hele klasser og tilbud om individuelle samtaler.<sup>2</sup> I slike sammenhenger utfyller og forsterker de ulike formatene hverandre.

<sup>1</sup> Hill, Linda og R. Nathan (2006): *Career counselling*. London. Sage publication, side 6.

<sup>2</sup> Seville, C. (2013): *Gruppeveiledning – karriereveiledning i skolen*. Oslo. Pedlex Norsk skoleinformasjon.

At karrieresentrenes tilbudsportefølge i større grad inkluderer kollektive tilbud i tillegg til individuell veiledning, vil innebære en utvidelse av karrieresentrenes tilbud og kapasitet. Dersom det blir etablert et nettsted med informasjon, selvhjelpsressurser og en e-veiledningstjeneste, og sentrene har et godt tilbud om gruppeveiledning og flere relevante kurs, vil flere kunne få det de trenger når de trenger det og på en måte som passer deres preferanser og behov.

#### Utvalget anbefaler

- For å gi befolkningen tilgang til et mer variert og bedre tilbud, samt øke kapasiteten ved karrieresentrene, skal det tilbys både kollektiv og individuell veiledning ved karrieresentrene.

#### 6.5.4 Samfunnsmessige nyttevirkninger

Utvalget har fått gjennomført en samfunnsøkonomisk analyse av de mulige samfunnsmessige nyttevirkningene av å utvikle karrieresentrenes tilbudsprofil i tråd med beskrivelsen over. Analysen er utført av Implement Consulting Group.<sup>61</sup> Nyttevirkningene er ikke kvantifisert i monetære størrelser, men behandlet kvalitativt.<sup>62</sup>

<sup>61</sup> Implement Consulting Group (2016)

<sup>62</sup> Analysen er en såkalt pluss-minus metode for verdsetting av kvalitative virkninger av tiltak og gjort i tråd med DFØs veileder for samfunnsøkonomiske analyser og Finansdepartementets rundskriv R-109/2014, se beskrivelse av metoden i Implement (2016), side 20.

Analysen vurderer nyttevirkninger knyttet til:

- *Mer enhetlig profil og større kjennskap til sentrene.* En tydeligere tilbudsportefølge vil gjøre treffsikkerheten av tiltaket langt høyere. Det blir enklere å tydeliggjøre og markedsføre tilbudet og flere vil benytte det.
- *Mer robuste sentre med høy kompetanse.* Karriereweilederne ved sentrene vil i større grad jobbe heltid med veiledning. De vil ha høy, spisset og oppdatert kompetanse. Sterke ekspertmiljøer vil gjøre det attraktive for samarbeidspartnere å benytte sentrenes ressurser og kompetanse. Mer robuste sentre kan bety en operativ kapasitet som kan benyttes av andre ved behov.
- *Mer effektiv utnyttelse av ressurser.* Utvidelse av tilbudsportefølgen til i større grad å inkludere kollektiv veiledning muliggjør et mer tilpasset tilbud. At flere benytter kollektiv veiledning vil kunne øke kapasiteten på brukermøter betraktelig og vil ha en betydelig samfunnsøkonomisk effekt.
- *Mulighet til å kunne nå flere målgrupper.* Sentrene kan tilpasse seg nye behov etter som de oppstår, og utvikle tilbud og tjenester som er skreddersydd ulike typer målgrupper. Karrieresentrenes kompetanse og ressurser kan mobiliseres i forbindelse med spesielle satsinger.
- *Styrbarhet og ansvarsforhold.* Et mer enhetlig tilbud vil gi et bedre grunnlag for statistikk og kunnskapsoversikt. Da kan området bli enklere å følge opp og styre i en mer enhetlig

Tabell 6.1 Samlet oppstilling av nyttevirkninger

Nyttevirkning	Betydning	Omfang	Konsekvens
Mer enhetlig profil og styrket kjennskap til sentrene	Middels	Middels positivt	++
Mer robuste sentre med styrket kompetanse	Middels positivt	Stort positivt	++/+++
Mer effektiv utnyttelse av karrieresenterets ressurser	Middels	Middels positivt	++
Muligheter for å kunne nå ut til flere målgrupper	Middels	Stort positivt	++
Styrbarhet og ansvarsforhold	Lite positivt	Middels positivt	0/+

Kilde: Implement Consulting Group (2016), side 26

retning i fremtiden. Lettere å gjennomføre politiske (om)prioriteringer og tilpasse tjenestene et endret behovsbilde.

Tabell 6.1. viser en sammenstilling av nyttevirkningene etter hvor stor betydning Implement vurderer de ulike tiltakene til å ha.

Kostnadene ved tiltaket relaterer seg til gjennomføring av endringene som ligger i forslagene til endinger i karrieresentrenes tilbudsprofil. Basert på analysen av de mulige nyttevirkningene slik illustrert i figuren over, vurderer Implement samlet sett at tiltaket for styrking av de fylkesvise karrieresentrene vil være samfunnsøkonomisk lønnsomt.

Implement peker også på betydningen av at det foreslåtte nettbaserte karriereveiledningstilbudet (som inkluderer en e-veiledningstjeneste), vil kunne bety en styrking av dagens kapasitet ved karrieresentrene. Det fordi flere av brukerne i fremtiden vil kunne få dekket sitt behov gjennom de nettbaserte tjenestene, og ikke har behov for å oppsøke et karrieresenter fysisk. Implement fremhever her betydningen av å knytte de to tjenestene tett sammen, slik at brukerne opplever at de kan utfylle hverandre.

### 6.5.5 Kompetansestandarder for ansatte ved karrieresentre

Et kjennetegn ved karrieresentrene, er at de veileder både når det gjelder utdanning og arbeid og at de vil jobbe med karriereveiledning for hele den voksne befolkningen. Dette innebærer at de møter mennesker med alle typer livssituasjoner, bakgrunner og problemstillinger. Karriereveiledere ved karrieresentrene må også kunne jobbe i ulike veiledningsformater (for eksempel både individuell veiledning og kollektive tilbud) og de

må kunne utvikle og tilpasse sine tjenester til ulike brukergrupper og i samarbeid med andre aktører. Dette er en kompleks veilederrolle og stiller spesielt høye krav til karriereveilederens kompetanse.

Kompetansestandardene utvalget legger til grunn for ulike veilederroller bygger på NICE-nettverkets anbefalinger for kompetansestandarder for veiledere.<sup>63</sup> Utvalget plasserer i kapittel 5 karriereveiledere på karrieresentre i kategorien 'Career Professional'. Dette innebærer at karriereveiledere på karrieresentre skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.

#### Utvalget anbefaler

- Utvalget anbefaler at karriereveiledere på karrieresentre skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.

## 6.6 Anbefalinger for forvaltning og finansiering av karrieresentre

Basert på utvalgets anbefaling for fremtidig innretning av karrieresentrene, som det er redegjort for over, har utvalget følgende anbefalinger for forvaltning og finansiering. Vi vil først redegjøre kort for noen alternative forvaltningsmodeller som utvalget har vurdert, men ikke anbefaler, før vi mer inngående beskriver den løsningen som er utvalgets anbefaling.

<sup>63</sup> NICE (2012), NICE (2016)



### 6.6.1 Alternativer for forvaltning av karrieresentrene

Samme økonomiske ramme som tidligere

Utvalget er bedt om å presentere en løsning som kan gjennomføres innenfor gjeldende økonomiske rammer. Man kan se for seg å benytte de eksisterende midlene (31 millioner kroner) som årlig bevilges til tilskuddsordningen til partnerskap for karriereveiledning, til kun å finansiere kjerneaktiviteter ved ett karrieresenter i hvert fylke. Det innebærer at staten slutter å finansiere partnerskapene, men legger til grunn at partnerskap er noe som oppstår der flere aktører har gjensidig interesse av å løse en oppgave. Gjennom å kanalisere midlene til ett karrieresenter i hvert fylke og tydeligere spesifisere hva som er kjerneoppgavene til dette senteret (jfr. utvalgets beskrivelse i kapittel 6.5.2) vil det kunne være et bidrag til et mer likeverdig tilbud over hele landet. Dette vil være utvalgets null-modell, og en mulighet dersom det ikke er rom for økte midler til arbeidet.

#### Boks 6.4 Virkemidler

Det er ifølge DIFI vanlig å skille mellom fire typer statlige styringsvirkemidler: juridiske, økonomiske, pedagogiske og organisatoriske.<sup>1</sup> Staten bruker vanligvis en kombinasjon av disse i sin styring av kommunene. Juridiske og økonomiske virkemidler som lover, forskrifter og overføringer på statsbudsjettet følges ofte av pedagogiske virkemidler som retningslinjer, rundskriv, veiledere som skal bidra til at kommunene utfører oppgavene i tråd med intensjonene. Organisatoriske virkemidler brukes i mindre grad, fordi kommunene i tråd med norske forvaltningsprinsipper har frihet til å organisere og utføre oppgavene slik de mener er mest hensiktsmessig. Likevel benyttes dette virkemidlet på områder som er samarbeid mellom kommune og stat, som etableringen av NAV-kontorer i forbindelse med reformen. I tillegg til de fire formene for styring, kommer bruken av bilaterale avtaler og konsultasjoner mellom Kommunenes Sentralforbund og staten, som også benyttes som et supplement til styring.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> DIFI (2015)

<sup>2</sup> DIFI (2015)

En slik løsning bidrar ikke til en mer langsiktig og stabil finansiering av karrieresentrene i fylkene. Man kan dermed også se for seg at kvaliteten blir skadelidende. En slik løsning vil heller ikke gi befolkningen likeverdig tilgang til karriereveiledning, og man vil måtte oppgi dette som en målsetning.

Utvalget anbefaler ikke denne løsningen.

Som før, med økte midler eller sterkere insentiver

I dette alternativet kan man fortsette å finansiere både karrieresentre og partnerskap gjennom en tilskuddsordning som forvaltes av Vox, eller man finansierer bare karrieresentrenes aktiviteter, men øker de økonomiske rammene slik at alle fylker får et tilbud som møter befolkningens behov.

Dette kan enten gjøres ved å betraktelig øke den statlige finansieringen, eller gjennom en økning som er betinget av medfinansiering fra de regionale aktørene. Med dette menes en ordning der statlige midler utløses dersom fylkeskommunen og/eller NAV legger tilsvarende beløp inn i sentrenes budsjetter. I denne modellen bør det vurderes å unngå å finansiere selve partnerskapet, men kanalisere midlene til karrieresentrene og stille krav til hvem som skal være partnere i arbeidet med dette.

Denne løsningen kan på sikt utfordre tanken om et likeverdig tilbud i hele landet, fordi fylkeskommunene har ulikt inntektsnivå, og NAV-fylkene har ulike utfordringer og ulik økonomisk situasjon. I noen fylker er NAV medfinansør i lokale partnerskap, i andre fylker tolker NAV regelverket slik at NAV ikke har anledning til å bruke sine midler på denne måten. I noen fylker deltar karrieresentrene i NAVs anbuds konkurranser, mens i andre tolkes regelverket slik at dette ikke er en mulighet.

Utvalgets vurdering er at løsningen for det første er sårbar og for lite forutsigbar økonomisk fordi den finansieres gjennom utviklingsmidler. Dette vil gjelde selv om midlene øker i størrelse.

Videre vurderer utvalget at en ordning med delvis finansiering av et tilbud som er frivillig å opprette, ikke ivaretar prinsippet om et likeverdig tilbud til hele befolkningen. Dersom man fra nasjonalt hold er opptatt av befolkningens tilgang til karriereveiledning, bør man opprette tilbud som i større grad sikrer et likeverdig minimumstilbud til hele befolkningen.

Utvalget anbefaler ikke denne løsningen.

Annen form for tverretattlig styring, som i 0–24 programmet

En mulighet som har vært løftet frem i utvalgets diskusjoner er såkalte pedagogiske virkemidler i kombinasjon med andre virkemidler. Det finnes flere måter å løse dette på. DIFI trekker i sin rapport frem bilaterale avtaler mellom Kommunenes sentralforbund (KS) og et departement.<sup>64</sup> For at en slik avtale skal fungere må det være tydelige oppgaver som skal utføres og mulig å konkretisere hva som skal gjøres. Et eksempel på et område der dette har fungert er barnehage.

Karriereveiledning ligger under flere departementers ansvarsområder, noe som tilsier at det er behov for mer tverrgående samarbeid, i tillegg til samarbeid mellom forvaltningsnivåer. Flere har pekt på en annen måte å gjøre dette på, som er mer omfattende og uvanlig, nemlig det såkalte 0–24 programmet knyttet til sårbare barn og unge i alderen 0–24. Her har fire departementer gått sammen om felles oppdragsbrev til sine fem underliggende etater som alle har ansvar for sårbare barn og unge. Dette arbeidet er forankret på toppledernivå i både departementer og direktorater, og direktoratslederne er prosjekteiere. I dette prosjektet er grunntanken at statlig nivå må samordne seg før man kan koble på det kommunale nivået og forvente bedre koordinerte tjenester fra kommunen.

0–24 programmet er et omfattende prosjekt som er organisert som et tidsbegrenset femårig program med topplederforankring. Det sier seg selv at ikke alle tverrgående områder kan organiseres på denne måten, og enda mindre et felt som har en så stor målgruppe som karriereveiledning for alle over 19 år. I tillegg er denne formen for dialogpreget samordning etter utvalgets forståelse best egnet som et supplement til systemer der det allerede foregår klar og tydelig styring, men hvor sektorprinsippet byr på utfordringer. Det kan ikke sies å være beskrivende for den statlige styringen av karriereveiledningen i Norge. Programmet er dessuten et tidsbegrenset prosjekt, mens det på karriereveiledningsfeltet er behov for en langsiktig løsning.

Utvalget anbefaler ikke denne løsningen.

<sup>64</sup> Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) (2015) *Statlig styring av kommunene. En kartlegging av virkemiddelbruk og utviklingstrekk på tre sektorer i perioden 1999-2015. Difi-Rapport 2015:19*, Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) (2014) *Mot alle odds? Veier til samordning i norsk forvaltning. Difi-rapport 2014:07*

Karriereveiledning for alle over 19 år som lovpålagt oppgave

Utvalget har valgt å ikke foreslå lovfesting av en allmenn individuell rett til karriereveiledning for voksne (begrunnelse for dette gis i kapittel 3.2). Men utvalget mener det er nødvendig med et sterkt virkemiddel for å sørge for et tilstrekkelig og stabilt karriereveiledningstilbud til befolkningen. Utvalget vil derfor foreslå at det lovfestes en plikt om å gi et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle voksne over 19 år. Utvalget mener denne bør ligge til fylkeskommunen, men det er også mulig å tenke seg at den legges til NAV. Under ser vi på alternativene og kommer med vår anbefaling og begrunnelser for den.

#### A: Til NAV som lovpålagt oppgave

Arbeids- og velferdsetaten – NAV sitt samfunnsoppdrag er å bidra til økt deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. NAV ivaretar i dag aktiviteter knyttet til veiledning som til dels kan sies å være karriereveiledning, men da innenfor NAVs mandat (se omtale av karriereorientert veiledning i kapittel 11). Det vil teoretisk sett være mulig å gi en lovpålagt plikt om å tilby karriereveiledning til alle over 19 år til NAV. Det vil forutsette økte rammer og en lovendring i Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen («NAV-loven»). Lovendringen ville måtte gi NAV plikt til å sørge for at alle voksne over 19 år får tilgang til karriereveiledning.

Utvalget mener dette ikke er en løsning å anbefale, av flere årsaker.

NAV/Arbeids- og velferdsetaten er allerede et meget stort og komplekst system. Vågeg-utvalget peker på at NAV har blitt svekket når det gjelder sitt hovedoppdrag, som er å få folk som står utenfor raskt ut i arbeid.<sup>65</sup> Det pekes i rapporten på at de mange oppgavene som har tilflytt NAV, har gjort at etaten har mistet fokus på A-en, det vil si på den arbeidsrettede innsatsen. Det anbefales at etaten må ta et større ansvar for det som anses som å være kjerneoppgaver. Utvalget ser at å inkludere et ansvar for å gi alle voksne over 19 år tilgang til karriereveiledning, kan medføre en ytterligere utvanning av etatens kjerneoppgaver.

NAV har en stor brukermasse og enorm pågang fra personer som trenger bistand, både når det gjelder ytelser og til oppfølging. I dag får

<sup>65</sup> Ekspertgruppe oppnevnt av Arbeids- og sosialdepartementet (2015): *Et nav med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet. Gjennomgang av NAV.*



ikke alle NAVs brukere tilgang til individuelle samtaler med etatens veiledere. Nettopp for å håndtere den enorme pågangen, dreier NAV sin virksomhet mot at flere skal benytte deres digitale tjenester. Det fremstår derfor som lite hensiktsmessig å foreslå at NAV skal pålegges enda en oppgave som innebærer brukermøter, som ikke er direkte knyttet til personer som mottar ytelser fra NAV.

I tillegg vil det å legge ansvaret for karriereveiledning til alle voksne over 19 år til NAV, kunne medføre at mange med ønske og behov for en eller annen form for veiledning i forbindelse med valg av utdanning og arbeid, sluses mot NAV. Det er ikke ønskelig, slik utvalget ser det. Samfunnsøkonomisk sett er en del av lønnsomheten med karriereveiledning, nettopp å unngå at personer oppsøker NAV.

I tillegg er det ikke NAVs primæroppgave å veilede til utdanning, men til arbeid. Karriereveiledning for den voksne befolkningen må inkludere en stor grad av veiledning også til utdanning.

Dersom NAV fikk denne oppgaven, trengte tjenesten selvsagt ikke ligge «inne i» NAV og oppleves som en del av et NAV-kontor. Men dersom NAV skulle eie tjenesten, er det fare for at karrieresentrene etter en tid ville integreres med resten av NAVs tjenester og bli preget av hva NAV selv måles på og er mest opptatt av.

En del av NAVs samfunnsoppdrag er å forvalte velferdsordninger. Det er problematisk dersom den den som skal gi karriereveiledning samtidig skal forvalte rettigheter. En kjerne i karrieresentrenes virksomhet, er å tilby *nøytral* karriereveiledning. Disse to hensynene kan stå i direkte motsetning til hverandre. Dersom sentrene var en del av NAVs virkemiddelapparat, ville deres tjenester ikke lenger alltid oppleves som nøytrale. Det ville være vanskelig for brukere å forstå skillet.

Utvalget anbefaler ikke denne løsningen.

#### *B: Til fylkeskommunen som lovpålagt oppgave*

Utvalget mener at en lovfesting av plikten til å tilby karriereveiledning til alle over 19 år<sup>66</sup>, er et nødvendig grep for å sikre et likeverdig og tilstrekkelig tilbud. Å gi fylkeskommunene en plikt til å gi et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle voksne over 19 år, er derfor utvalgets anbefaling for fremtidig forvaltning av karrieresentrene. Under redegjøres det for hvordan dette kan organiseres, samt fordeler og ulemper med å gjøre det på denne måten.

Det finnes flere muligheter for lovfesting av en plikt for fylkeskommunene til å gi et tilbud om

karriereveiledning til voksne over 19 år. Opplæringsloven lovfester i dag elevens rett til rådgivning, og den lovfester voksnes rettigheter til grunnopplæring. Utvalget mener likevel ikke at denne loven bør benyttes for å lovfeste en slik fylkeskommunal plikt, blant annet fordi loven har et formål som er nært knyttet til grunnopplæringen.

Utvalget mener det er mer hensiktsmessig å ta utgangspunkt i «Lov om voksenopplæring» (voksenopplæringsloven), som har et formål nærmere det som er hensikten med karriereveiledning, nemlig

[...] å fremme livslang læring ved å legge til rette for organiserte læringsaktiviteter ved siden av det formelle utdanningssystemet. Loven skal bidra til motivasjon og tilgang til kunnskap og kompetanse for alle, og slik fremme den enkeltes utvikling og møte behovene i samfunns- og arbeidslivet.<sup>67</sup>

Lovens formål vil måtte utvides til tydeligere å omfatte karriereveiledning. Det kan også vurderes om andre rettigheter for voksne knyttet til kompetansepolitikken legges til en slik lov. Lovteksten må formuleres slik at det er plikten til å gi et tilstrekkelig tilbud som lovfestes, ikke den individuelle rettigheten for den voksne.<sup>68</sup>

Den lovfestede plikten til å tilby karriereveiledning må innebære at fylkeskommunen får ansvar for at det etableres et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning for alle over 19 år. Det bør fremgå at lovens intensjon er at befolkningen skal ha et tilbud om karriereveiledning som er i tråd med utvalgets anbefalinger for karrieresentrene, slik beskrevet i kapittel 6.5. Ut over det må fylkeskommunen stå fritt til å organisere tilbudet slik de finner det hensiktsmessig, gitt prinsippet om fylkeskommunens handlefrihet ved gjennomføring av lovpålagte oppgaver.<sup>69</sup> Utvalget mener allikevel at

<sup>66</sup> Da utviklingen av karrieresentre startet på begynnelsen av 2000-tallet, ble det bestemt at sentrene skulle være for personer over 19 år. Dette for å signalisere at det ikke skulle være et tilbud til erstatning for og i konkurranse med utdannings- og yrkesrådgivningen i ungdomskolen og videregående opplæring. Utvalget mener det er riktig å videreføre en slik grense. Selv om noen elever i videregående opplæring vil være over 19 år, mener utvalget denne aldersgrensen er tilstrekkelig til å hindre omfattende bruk av karrieresentrene fra elever i ungdomsskole og videregående opplæring. Utvalget foreslår også at lærlinger skal få samme rett til rådgivning som andre elever har, disse vil da heller ikke lide under å ikke få tilgang ved karrieresentrene før fylte 19 år.

<sup>67</sup> Kunnskapsdepartementet: Lov om voksenopplæring

<sup>68</sup> Se omtale av rettigheter i kapittel 3.2.

<sup>69</sup> Kommunal og regionaldepartementet (2012)

karriereveiledningstilbudet skal utformes innenfor rammene av det kvalitetsrammeverket og de kompetansestandardene som utvalget foreslår i kapittel 5. Det kan vurderes om dette skal fastsettes i lov eller forskrift.

Utvalget mener at Kunnskapsdepartementet som ansvarlig for loven, bør delegere tolkningsmyndighet til den underliggende etaten som har ansvar for kompetansepolitikken. Det er nå Vox. Utvalget mener at Vox samtidig bør gis et forsterket oppdrag om å sikre helhet, sammenheng og kvalitet på karriereveiledningstjenestene i fylket. Fylkesmannen vil føre tilsyn med fylkeskommunen.

Utvalget mener at både Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementet bør bidra til fylkeskommunens rammetilskudd for å finansiere denne oppgaven. Begrunnelsen for dette gis i kapittel 6.5. Finansieringsordningen beskrives nærmere i kapittel 6.6.3.

Utvalget mener regionalt samarbeid og partnerskap er helt avgjørende for å utvikle karriereveiledningsfeltet i fylkene. Det bør derfor fortsatt legges til rette for lokale partnerskap, der fylkeskommunen deltar sammen med andre relevante aktører, slik beskrevet i kapittel 6.4.

Utvalget anbefaler denne løsningen. I det videre blir anbefalingen ytterligere vurdert og begrunnet.

### 6.6.2 Karriereveiledning for alle over 19 år som fylkeskommunal oppgave – begrunnelser

Utvalget peker på fylkeskommunen som den ledende aktør i utviklingen av fremtidens karrieresentre av flere grunner.

Fylkeskommunen vil kunne være en stabil og profesjonell eier av karrieresentrene. Fylkeskommunene har lang erfaring med å ta ansvar for viktige samfunnsoppgaver og har et bredt ansvar for regional utvikling. I NIBR rapporten «*Samfunnsutviklerrollen til regionalt fylkeskommunalt nivå*» blir det beskrevet hvordan fylkeskommunen i fremtiden er tenkt å få en viktigere rolle som pådriver for regional utvikling og samarbeid.<sup>70</sup> Kommune-reformen har større og mer robuste kommuner med mer makt og myndighet som mål. Dette inkluderer også fylkeskommunene. I arbeidet med en nasjonal kompetansepolitisk strategi blir også fylkeskommunens rolle som tilrettelegger

for styrket regional strategisk kompetanseplanlegging fremhevet:

Det regionale nivået, og særlig fylkeskommunen, har en sentral rolle i utviklingen av den konkrete kompetansepolitikken i landet. Fylkeskommunene er ansvarlige for videregående opplæring, fagskolene og næringsutviklingen. Fylkeskommunene er også gitt en bred samfunnsutvikler- og planleggerrolle som innebærer ansvar for koordinering og utvikling i egen region. I de nasjonale forventningene til regional og kommunal planlegging er kompetanse fremhevet som et plantema [...].<sup>71</sup>

Fylkeskommunene har siden 2000-tallet vært involvert i utviklingen av et mer helhetlig karriereveiledningstilbud i fylkene, særlig gjennom arbeidet med partnerskap for karriereveiledning. I mange fylker har fylkeskommunen tatt en ledende rolle når det gjelder etablering og drift av karrieresentre. En del fylker bruker allerede mer midler enn de statlige overføringene på dette tiltaket, og har valgt å se karrieresenterdrift som en viktig del av fylkeskommunens virkemiddelapparat når det gjelder kompetanseutvikling. Samtidig har ikke alle fylkeskommuner satset på dette arbeidet i like stor grad, og tilbudet til befolkningen er dermed svært forskjellig.

Utvalget er opptatt av å foreslå en modell for eierskap og drift av karrieresentrene som kan gi best mulig kobling mellom de ulike lokale kompetansepolitiske virkemidlene. Dersom karrieresentrene eies av fylkeskommunen, vil det åpne opp for en kobling mellom karrieresentrene og fylkeskommunens øvrige ansvarsområder. På den måten kan de ulike tilbudene forsterke hverandre gjensidig.

Fylkeskommunen har for eksempel ansvar for videregående opplæring og gjennom det ansvar for elevenes rett til rådgivning. Karrieresentrene vil være et kompetansemiljø som på ulikt vis kan bidra til å styrke rådgivningsarbeidet i videregående opplæring. Partnerskap for karriereveiledning, partnerskapskoordinator og karrieresentre har allerede i oppgave å bidra til kvalitetsheving av rådgivningen grunnopplæringen. Ved at karrieresentrene blir fylkeskommunens ansvar, kan denne oppgaven tydeliggjøres og forsterkes.

<sup>70</sup> Hansen, G. S. og H. Hofstad (2015)

<sup>71</sup> Kunnskapsdepartementet (2016): *Mot en nasjonal kompetansepolitisk strategi*. Dokument utarbeidet i forbindelse med oppfølgingsmøte om nasjonal kompetansestrategi 19. januar 2016.

Fylkeskommunene har ansvar for videregående opplæring for voksne og for deler av fagskoletilbudet. I tillegg har fylkeskommunen ansvar for realkompetansevurdering. For mange er realkompetansevurdering med på å forkorte veien til formell kompetanse. Ved at fylkeskommunen eier og drifter karrieresentrene, kan flere lettere få informasjon om og få veiledning i løpet av et realkompetanseløp. Utdanningsdirektoratets retningslinjer for realkompetansevurdering fremhever betydningen av veiledning i forkant av realkompetansevurdering, slik at personen er sikker på å bli vurdert opp mot riktig læreplan.<sup>72</sup> Det finnes eksempler på fylker som har gode erfaringer med å se disse tilbudene i sammenheng.

En god del av de som oppsøker karrieresentrene er personer som har behov for informasjon om rettigheter og om utdanning og som vurderer å benytte seg av fylkeskommunale tjenester som realkompetanse og voksenopplæring.<sup>73</sup> En tettere kobling mellom karrieresenter og disse tjenestene kan ha en positiv effekt og øke bruken av realkompetanse og øke deltakelsen i voksenopplæring.

Det er selvsagt noen potensielle ulemper ved å gi fylkeskommunen plikt til å tilby karriereveiledning til alle over 19 år. Karrieresenterdriften kan bli for «skolsk», i betydningen innrettes og oppfattes som et tilbud rettet primært mot personer som har spørsmål knyttet til valg av utdanning eller som skal benytte de fylkeskommunale opplæringstilbudene. For å unngå det, må karrieresentrene ha en profil utad som åpen og tilgjengelig for alle. Det bør også være oppmerksomhet rundt lokalisering. Man har en viss erfaring med at lokalisering ved for eksempel videregående skoler kan medføre at brukere opplever sentrene som kun å være relevante for de som søker hjelp knyttet til utdanningsvalg. Når målet er et tilbud som retter seg mot hele befolkningen, bør eieren være oppmerksom på hvordan slike grep kan påvirke tilbudets profil.

Utvalget anerkjenner at det må være opp til fylkeskommunen å bestemme hvordan de vil utforme tilbudet i detalj. Det bør allikevel gjøres grep for å sikre tilstrekkelig bredde i tilbud og profil, slik at lovens intensjon om et tilbud til alle voksne, i tråd med utvalgets anbefalinger, oppfylles.

Utvalget foreslår i kapittel 6.4.1 å videreføre og videreutvikle ordningen med partnerskap for kar-

riereveiledning. Selv om partnerskapene med utvalgets forslag ikke lengre vil være «eier» av karrieresentrene, er partnerskapene viktige nettopp for å sikre at karrieresentrene utvikler seg slik at de er nyttige og relevante ikke bare i en utdannings- og skolesammenheng. Partnerskapsordningen og muligheten for lokal samfinansiering kan også bidra til at karrieresenteret fortsatt oppleves som relevant for alle aktører lokalt.

Utvalgets forslag er basert på en positiv forventning om at solide og profesjonelle karrieresentre vil bli relevante for NAV og andre aktører og dermed være attraktive samarbeidspartnere.

Når hver enkelt fylkeskommune skal ha ansvar for karriereveiledningstilbudet til befolkningen og for karrieresentrene, må det sørges for at strukturer som bidrar til helhet og et likeverdig tilbud i hele landet er på plass.

Et likeverdig tilbud handler både om tilgang og om kvaliteten på tilbudet. Utvalget mener at det er av stor betydning at det er en sentral statlig aktør som får i oppgave å sikre kvalitet og helhet i karrieresentertilbudet i hele landet. Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox har frem til nå hatt en slik rolle, og utvalget foreslår at dette videreføres gjennom et tydelig oppdrag fra Kunnskapsdepartementet om å bidra til kvalitet, helhet og profesjonalisering av karriereveiledningstjenestene i fylkene, og da spesielt ved karrieresentrene.

#### *Utvalget anbefaler*

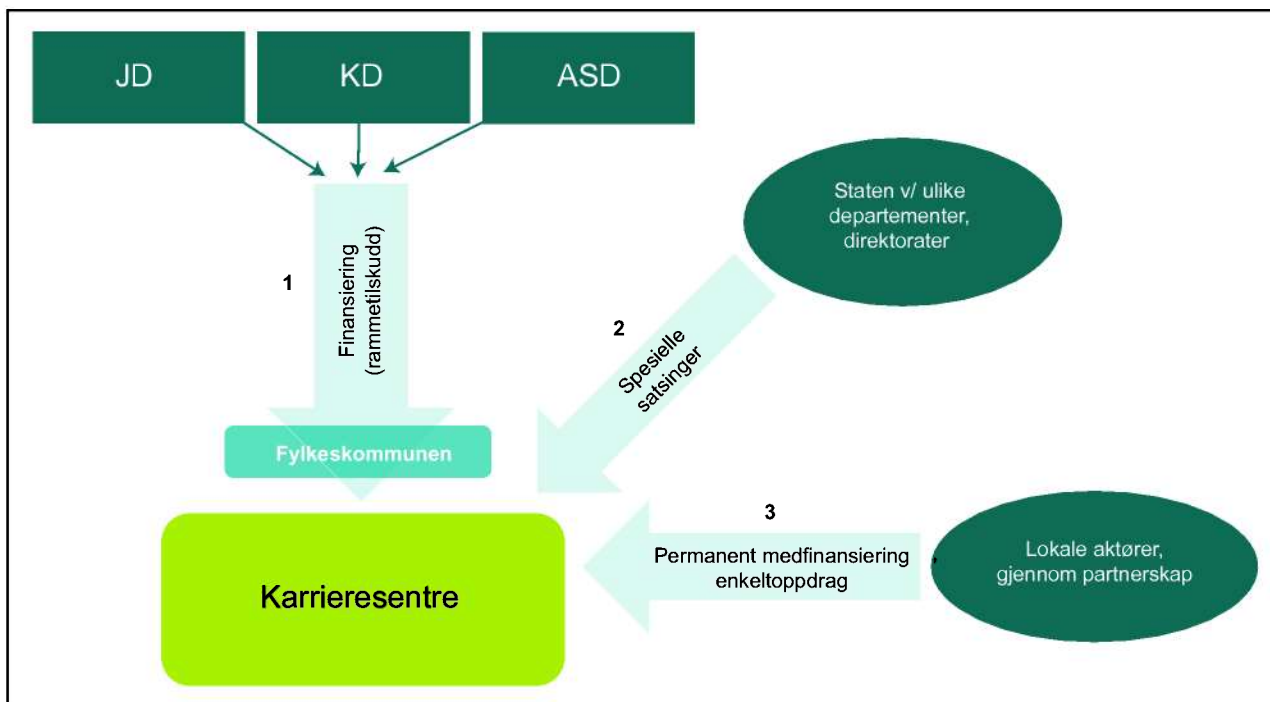
- Det lovfestes at fylkeskommunen plikter å gi et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år.
- En sentral statlig aktør må ha i oppgave å sikre kvalitet, helhet og profesjonalisering av karrieresentrene. Utvalget mener et slikt oppdrag bør gis Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox.

### **6.6.3 Finansiering av karrieresentrene**

Et likeverdig tilbud om karriereveiledning til befolkningen, forutsetter statlig finansiering. Den statlige finansieringen skal sikre et tilstrekkelig karriereveiledningstilbud til befolkningen, det utvalget har pekt på som karrieresentrenes *kjerneoppgave* (som beskrevet i kapittel 6.5.2). Ved å gi fylkeskommunen lovpålagt plikt til å tilby karriereveiledning, må den statlig finansieringen gis gjennom rammetilskuddet til fylkeskommunene. Utvalget mener det bør overføres midler fra både Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialde-

<sup>72</sup> Utdanningsdirektoratet: Nasjonale retningslinjer for realkompetansevurdering av voksne i grunnskoleopplæringen

<sup>73</sup> Berge m.fl. (2015)



Figur 6.6 Finansieringskilder for karrieresentre

partementet og Justisdepartementets budsjetter. Dette fordi karrieresentrene vil løse oppgaver på alle de tre departementenes områder, som beskrevet i kapittel 6.5.

Utvalget mener det er utilfredsstillende og ikke bærekraftig at den statlige finansieringen av karrieresentrene så langt har vært gitt som tilskudd gjennom utviklingsmidler. Å legge den statlige finansieringen inn i rammetilskuddet er også i overensstemmelse med anbefalinger i Kommunal- og moderniseringsdepartementets veileder for statlig styring av fylkeskommuner, for en oppgave som har karakter av å være varig.<sup>74</sup>

Ved siden av statlig rammetilskudd, peker utvalget på ytterligere to mulige finansieringskilder for karrieresentrene. De tre finansieringskildene er illustrert i figuren over.

1. Fra departementer til fylkeskommunenes rammetilskudd

Når det gjelder det statlige rammetilskuddet, mener utvalget at midler bør komme fra både Kunnskapsdepartementets, Arbeids- og sosialdepartementets og Justisdepartementets budsjetter. Hovedbegrunnelsen for dette er at tiltaket vil gi tilgang til veiledning for personer som står overfor valg knyttet til både arbeid og utdanning og for personer som skal integreres. Tiltaket vil derfor ha betydning for måloppnåelse på alle de tre departementenes områder.

2. Spesielle nasjonale satsinger

Når det er etablert en struktur av karrieresentre i alle fylker, kan ulike statlige aktører (departement, direktorat eller andre) benytte karrieresentrene i forbindelse med ulike statlige satsinger eller prosjekter der man har behov for et miljø med kompetanse og kapasitet til å levere karriereveiledningstjenester. Det kan for eksempel være aktuelt når det gjelder spesielle satsinger for integrering, omstilling og arbeidsledighet eller inkludering av unge i arbeidslivet. Ordningen bør innrettes slik at statlig aktører, i dialog med fylkeskommunen og gjennom ekstra finansiering, kan dekke nasjonale behov for at grupper med spesifikke behov kan prioriteres. I dagens situasjon vil dette for eksempel kunne være unge under 30 år eller flyktninger.

3. Lokale aktører, gjennom partnerskap for karriereveiledning

Lokale aktører (på fylkesnivå eller kommunalt nivå) som ser at de kan ha nytte av karrieresentrenes ressurser og kompetanse, kan inngå avtaler om å få tilgang til dette. Slike avtaler forankres i partnerskap for karriereveiledning. Det kan tenkes flere måter en aktør bidrar med finansiering av karrieresentrene. Aktøren kan inngå avtale om enkelttjenester som kompetansestøtte, kollektiv eller individuell veiledning. Finansiering kan skje gjennom støtte til ulike tidsbegrensede prosjekter. Det

<sup>74</sup> Kommunal og regionaldepartementet (2012)

kan også være mulig å inngå mer langsiktige avtaler knyttet til innsatser over tid. Ulike modeller av mer permanent medfinansiering av driften av karrieresenteret er mulig. I dag bidrar en del aktører gjennom støtte til for eksempel husleie.

#### *Utvalget anbefaler*

- Det bør overføres midler til kjerneoppgaven til fylkeskommunens rammetilskudd fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementets budsjetter. Dette fordi karrieresentrene vil løse oppgaver innenfor alle de tre departementenes samfunnsoppdrag.
- I dialog med fylkeskommunen og gjennom ekstra finansiering, skal statlig myndighet kunne benytte karrieresentrene for spesielle satsinger rettet mot grupper med særskilte behov. I dagens situasjon vil dette for eksempel kunne være unge under 30 år eller flyktninger.

#### **6.6.4 Alternativ løsning**

Dersom utvalgets forslag om å gi fylkeskommunen i lovpålagt oppgave å sørge for et karriereveiledningstilbud til alle voksne ikke blir fulgt opp, mener utvalget at anbefalingen om innhold og innretning av karrieresentertilbudet likevel kan og bør gjennomføres. Både forslaget om å gjøre karriereveiledning til kjerneoppgave og utvidelse av tilbudsporteføljen til å inkludere kollektive tilbud kan gjennomføres i alle fall i noen grad også med en annen forvaltningsform. Dersom lovfesting ikke skjer, peker utvalget på alternativet «Som før, med økte midler eller sterkere insentiver» som beskrevet i kapittel 6.6.1 som grunnlag for videre utvikling.

### **6.7 Karrieresentrene og de fylkesvise partnerskapene**

I kapittel 6.4 kom utvalget med sine anbefalinger for partnerskap for karriereveiledning. Utvalget anbefaler at partnerskap for karriereveiledning videreføres gjennom en målrettet tilskuddsordning slik at partnerskap kan fortsette å være en arena for samarbeid og koordinering på karriereveiledningsfeltet lokalt.

I dagens ordning, er karrieresentrene tett knyttet til partnerskap for karriereveiledning, blant annet gjennom den statlige tilskuddsordningen som tildeles partnerskapene for å etablere og

drifte karrieresentre. Det er utvalgets vurdering at den nåværende partnerskapsorganiseringen ikke har vist seg som den mest egnede mekanisme for å etablere en stabil struktur av karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet. Det, sammen med for svak finansiering, er bakgrunnen for utvalgets forslag om å lovfeste en fylkeskommunal plikt om å tilby karriereveiledning. Gjennom en lovfesting av aktiviteten som en fylkeskommunal plikt, bortfaller behovet for partnerskap som fungerer som «eier» av karrieresentrene og som mottaker av det nåværende statlige tilskuddet.

Partnerskap har imidlertid vist seg å være en organiseringsform som har lagt grunnlaget for å gjøre karrieresentrenes kompetanse og ressurser tilgjengelig for andre veiledningsaktører lokalt. Gjennom partnerskapene har man et godt system for å dele og utvikle kompetanse mellom aktørene. Dette har delvis vært stimulert gjennom tilskuddsordningen, som fra og med 2014 har dette som et krav.<sup>75</sup> Men slik utveksling har forekommet i de fleste fylker, både før og etter retningslinjene for tilskuddet. Det er en indikasjon på at lokale aktører har sett nytten i å benytte karrieresentrenes kompetanse og ressurser.

Utvalget er av den oppfatning at karrieresentrene fortsatt må benyttes som ressurs for andre aktører, og at dette bør forankres i partnerskap for karriereveiledning. Gjennom utbygging av en struktur av karrieresentre som skal ha som kjerneoppgave å gi karriereveiledning til befolkningen, etableres solide og profesjonelle kompetansemiljøer på karriereveiledning i alle fylker. At slike miljøer eksisterer, vil gi sektoraktører i fylker tilgang til ekspertise og ressurser på karriereveiledning som kan understøtte og til dels avlaste dem. Sentrene skal kunne fortsette å være en ressurs for aktører i fylkene og på den måten sikre at karrieresentrenes kompetanse og kapasitet kommer flere til gode (se Boks 6.5).

Utvalget mener som beskrevet i kapittel 6.4 at ordningen med partnerskap for karriereveiledning i fylkene må videreføres og videreutvikles. Deltagere i partnerskapene bør samarbeide om å utvikle et helhetlig tjenestetilbud om karriereveiledning til befolkningen. Samarbeid og avtaler mellom aktørene om kompetanseutveksling, kompetansestøtte og veiledningstjenester fra for eksempel karrieresentrene må forankres i partnerskapene. Dersom aktører i fylket ønsker å gå inn aktivt som medeier av karrieresentre, bør dette også forankres i partnerskapet.

<sup>75</sup> Retningslinjer for tilskudd til fylkesvise partnerskap, omtalt i kapittel 6.3.2

### Boks 6.5 Hva karrieresentrene kan bidra med for andre lokalt

Karrieresentrene kan i samarbeid med aktører utvikle skreddersydde tilbud tilpasset aktuelle målgrupper. Dette kan inkludere både kurs, gruppebasert veiledning og individuell veiledning. Eksempler på tjenester karrieresenteret kan levere (i sin helhet eller bidra til) er kartlegging av innvandreres kompetanse, karriereveiledning til flyktninger, kurs og veiledning ved nedbemanning/omstilling, veiledning i forbindelse med realkompetansevurdering, eller karrierestartkurs for unge arbeidsledige. Det kan enten være individuell veiledning til enkeltbrukere bestilt av en annen aktør, eller det kan være «pakker» som for eksempel inkluderer både gruppebasert veiledning/kurs og individuell veiledning. Hvilke løsninger som her kan velges,

vil bestemmes av karrieresenteret og aktøren i fellesskap, alt etter hva behovet er.

Karrieresentrene vil ha relevant kompetanse som andre aktører kan få tilgang til. Et karrieresenter vil til sammen ha kompetanse både på utdanning (utdanningssystemet, studietilbud, rettigheter, opptakskrav og så videre) og når det gjelder arbeid (arbeidsmarkedet, jobbmuligheter, karriereveier, bransjer, karriereutvikling, jobbsøking og så videre). De ansatte ved karrieresentrene vil også ha solid veiledningsfaglig kompetanse og vil representere et lokalt fagmiljø når det gjelder veiledning. Andre aktører som har ansatte som helt eller delvis jobber med veiledning og rådgivning vil kunne trekke på denne kompetansen.

### Boks 6.6 Spesielle innsatser på oppdrag fra statlige myndigheter

Solide karrieresentre kan bli nyttig på flere måter enn beskrevet over. Man kan se for seg at karriereveiledere ved karrieresentrene kan fungere som en fleksibel kompetanseressurs i fylket. Dersom det oppstår akutte behov lokalt, for eksempel knyttet til spesifikke grupper eller problemområder, kan karriereveilederne ved karrieresentrene raskt gis kompetanseheving i en «train the trainers»-tankegang, slik at de i neste omgang kan gi opplæring til veiledere og andre med behov lokalt. Et eksempel her kan være kompetanse når det gjelder karriereveiledning av innvandrere eller av personer i omstilling.

Det er også mulig å tenke seg at karriereveiledere ved karrieresentrene kan brukes som en «innsatsstyrke» ved akutte fremtidige behov. Et eksempel på dette, er fra Island. Da den økonomiske krisen tok tak og sendte mange islendinger

ger ut i arbeidsledighet og omstilling, henvendte de islandske arbeidsmarkedsmyndighetene seg til de islandske karrieresentrene og ba om ekspertbistand fra deres veiledere i en periode, for å kunne gi karriereveiledning til de som hadde behov for det.<sup>1</sup>

Et annet eksempel kan være den situasjonen man i Norge nå står overfor, med en sterk og økning i asylankomstene. Utvalget er kjent med at det er besluttet at det skal gjennomføres kompetansekartlegging i mottak gjennom en digital løsning som Vox har fått i oppdrag å utvikle, og at det skal utføres veiledning i tilknytning til denne. Dette er et typisk eksempel på et oppdrag som kan gis til karrieresentrene fra statlig myndighet.

<sup>1</sup> Presentasjon fra Fjola Maria Larusdottir på utvalgets møte den 20. januar 2016.

Som beskrevet i 6.6.3 om finansiering av karrieresentrene, vil den statlige finansieringen gis for å sikre befolkningen tilgang til karriereveiledning. Andre aktører som ønsker å benytte karrieresentrenes kompetanse og ressurser, må inngå avtaler om dette, forankret i partnerskapet, og finansiere dette over egne budsjetter.

#### Utvalget anbefaler

- Karrieresentrene bør tilby tjenester til andre aktører, for eksempel kompetansestøtte til veiledere og veiledning, kurs og lignende til brukere. Samarbeid og avtaler mellom aktører og karrieresentrene om dette forankres i partnerskapene. Dette er oppgaver som må finansieres særskilt.



## 6.8 Samarbeid mellom karrieresentrene og det nettbaserte karriereveiledningstilbudet

I det videre vil utvalget berøre hvordan nettilbudet kan fungere i sammenheng med den delen av det fysiske tilbudet som vil ligge til karrieresentrene, på en slik måte at det for brukerne vil oppleves som et integrert tilbud. Anbefalingene forutsetter at det blir etablert et nettbasert karriereveiledningstilbud og at det blir etablert en struktur av fysiske karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i fylkene.

En forventning utvalget har, er at en god del brukere får sitt behov dekket gjennom nettbasert aktivitet og dermed ikke har behov for å oppsøke et fysisk karrieresenter. Andre vil ha behov for noe mer, eller noe annet, enn de nettbaserte tjenestene. De kan da oppsøke et fysisk karrieresenter i sitt fylke. Ved karrieresenteret kan brukeren få tilbud om individuell veiledning og/eller kollektive tilbud, slik beskrevet over.

For å signalisere til brukerne at det er sammenheng mellom tilbudene og sikre at de oppleves som helhetlig, må det nettbaserte karriereveiledningstilbudet ha en tydelig kobling til et fysisk karriereveiledningstilbud i regi av karrieresentre i fylkene. Dette kan gjøres på flere måter:

- Karriereveiledningstilbudet på nett og ved karrieresentrene ses i sammenheng og bør framstå helhetlig.
- Når en bruker benytter nettstedet eller e-veiledningstjenesten, er det lett tilgjengelig informasjon om karrieresentertilbudet i fylkene på nettstedet.
- Karriereveiledere ved karrieresentrene skal kjenne og bruke nettstedet aktivt. De kan benytte ressursene på nettstedet inn i veiledning og kurs, for eksempel be brukerne benytte selvhjelpsressursene som egenaktivitet som del av et veiledningsforløp. Informasjonen på nettstedet kan også benyttes direkte inn i samtalene. Noen av dem vil også jobbe som e-veiledere. Dette gjelder også karriereveiledere i skolen og i NAV.<sup>76</sup>

Et valg er en prosess, og i løpet av en slik prosess vil det kunne oppstå spørsmål og problemstillinger som krever innsats av ulik art. Noen ganger er et informasjonssøk tilstrekkelig, andre ganger er behovet større, og personen vil trenge hjelp fra en

veileder. Et helhetlig tilbud om karriereveiledning kan i denne betydning bety at en person etter behov kan veksle mellom tilbudene og på den måten får en mest mulig effektiv valgprosess.

### Utvalget anbefaler

- Karriereveiledningstilbudet på nett og ved karrieresentrene ses i sammenheng og bør framstå helhetlig.

## 6.9 Utvalgets anbefalinger oppsummert

### Utvalget anbefaler:

#### Partnerskap

- Partnerskapene bør bestå av kommunene i tillegg til NAV og fylkeskommunen – partnerskapene skal ikke lenger være eiere av karrieresentrene.
- Partnerskapene bør fokusere på strategisk utvikling av karriereveiledningen i fylket og plassering av dette virkemiddelet i et bredere kompetansepolitisk kontekst.
- Partnerskapene i fylkene bør ha forankring og støtte i sine respektive styringslinjer gjennom tydelige styringssignaler fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementet.
- Partnerskapene bør få et økonomisk tilskudd som skal brukes til å sikre at partnerskapsarbeidet ledes og prioriteres.
- Samarbeid og avtaler mellom aktører i fylkene om kompetanseutveksling, kompetansestøtte og veiledningstjenester forankres i partnerskapene.
- For å styrke sammenheng, samarbeid og koordinering mellom de ulike aktørene og virkemidlene på det kompetansepolitiske området, bør partnerskap for karriereveiledning være en sentral del av regionalt kompetansepolitisk arbeid.

#### Karrieresentre

- Det skal etableres karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i alle fylker.
- Det lovfestes at fylkeskommunen plikter å gi et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år.
- En sentral statlig aktør må ha i oppgave å sikre kvalitet, helhet og profesjonalisering av karrieresentrene. Utvalget mener et slikt oppdrag

<sup>76</sup> Jfr. forslag i utvalgets delrapport og i kapittel 7 om en distribuert modell med veiledere fra alle fylker og alle sektorer

bør gis Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox.

- Karrieresentrene kjerneoppgave skal være å tilby karriereveiledning til alle over 19 år. Statlig finansiering knyttes til denne kjerneoppgaven.
- For å gi befolkningen tilgang til et mer variert og bedre tilbud, samt øke kapasiteten ved karrieresentrene, skal det tilbys både kollektiv og individuell veiledning ved karrieresentrene.
- Karriereveiledere på karrieresentre skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.
- Det bør overføres midler til kjerneoppgaven til fylkeskommunens rammetilskudd fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementets budsjetter. Dette fordi karrieresentrene vil løse oppgaver innenfor alle de tre departementenes samfunnsoppdrag.
- I dialog med fylkeskommunen og gjennom ekstra finansiering, skal statlig myndighet kunne benytte karrieresentrene for spesielle satsinger rettet mot grupper med særskilte behov. I dagens situasjon vil dette for eksempel kunne være unge under 30 år eller flyktninger.

#### *Karrieresentre og andre aktører*

- Karrieresentrene bør tilby tjenester til andre aktører, for eksempel kompetansestøtte til veiledere og veiledning, kurs og lignende til brukere. Samarbeid og avtaler mellom aktører og karrieresentrene om dette forankres i partnerskapene. Dette er oppgaver som må finansieres særskilt.
- Karriereveiledningstilbudet på nett og ved karrieresentrene ses i sammenheng og bør forstå helhetlig.

## 6.10 Økonomiske og administrative konsekvenser

Utvalgets anbefalinger for karrieresentrene i fylkene innebærer et behov for økning i rammetilskuddet til fylkeskommunene. Utvalget mener at en del av disse midlene må kunne hentes via omprioriteringer innenfor gjeldende budsjetterrammer for de tre berørte departementene Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementet. Dette innebærer at beregningene under ikke nødvendigvis krever friske midler. Utvalget vil ikke komme med vurderinger knyttet til fordelingen mellom friske midler og midler som kommer som følge av omdisponering.

#### Partnerskap

Utvalget har ikke foreslått konkret hva retningslinjene for tilskudd til fylkesvise partnerskap skal være. Utvalget mener at kostnader knyttet til en partnerskapsordning må utredes nærmere i forbindelse med utvikling av retningslinjene. Tilskuddet bør opprettholdes på dagens nivå inntil retningslinjer for partnerskap er revidert.

#### Karrieresentre

Utvalget har fått gjennomført en samfunnsøkonomisk analyse av et styrket karrieresentertilbud som blant annet vurderer kapasiteten i fire fylker med karrieresentre.<sup>77</sup> I analysen blir det blant annet gjort en vurdering av hvor mange årsverk som skal til for å dekke en etterspørsel etter karriereveiledning hos 10 prosent av befolkningen,

<sup>77</sup> Implement Consulting Group (2016)

Tabell 6.2 Nødvendig antall årsverk til individuell veiledning ved økt etterspørsel, med dagens effektivitetsnivå<sup>1</sup>

	Årsverk til ind. veil. i dag	Dersom etterspørsel = 2 %	Dersom etterspørsel = 5 %	Dersom etterspørsel = 10 %
Telemark	2,5	4,8	12,0	24,0
Vestfold	3,5	6,8	17,0	34,0
Østfold	4,0	9,2	23,1	46,1
Nordland	10,8	6,6	16,4	32,8

<sup>1</sup> Tallene for «årsverk til individuell veiledning i dag» er basert på dagens effektivitetsnivå. Det er beregnet antall årsverk totalt ved sentrene og hvor mange av disse som går med til individuell veiledning, noe som viser hvor stor andel av ressursene som brukes til andre aktiviteter enn veiledning. Basert på tall for hvor mange individuelle samtaler senteret gjennomfører per år, kommer man frem til hvor mange individuelle samtaler et årsverk «klarar» per år. Gjennomsnittet for antall individuelle samtaler per årsverk på de fire sentrene er 446.



med dagens effektivitetsnivå (se Tabell 6.2). Tall fra tre befolkningsundersøkelser gjennomført av Vox viser en stabil etterspørsel etter karriereveiledning på om lag 20 prosent av befolkningen.<sup>78</sup> Utvalgets anbefaling for fremtidig innretning på fylkesvise karrieresentre innebærer etter utvalgets vurdering en betydelig effektivisering av tilbudet til befolkningen. Effektiviseringen skjer gjennom at karrieresentrene utvider sin tilbudsportefølje og tilbyr både individuell og kollektiv veiledning (se 6.5.3), samt en bedre utnytting av et nytt nettbasert karriereveiledningstilbud. Dermed anslår utvalget at anslaget for antall årsverk ved sentrene, sammen med nettilbudet, vil kunne dekke en etterspørsel etter karriereveiledning i befolkningen på om lag 20 prosent.

Utvalgets kostnadsberegninger for et tilstrekkelig karriereveiledningstilbud tar utgangspunkt i et gjennomsnitt av tallene for årsverk anslått for de fire fylkene (som er Telemark, Vestfold Østfold og Nordland<sup>79</sup>). Tall fra kun fire fylker tar ikke fullstendig høyde for at noen fylker vil være svært befolkningstette eller at andre er tynt befolket med spredt bosetting. Likevel mener utvalget at tallene fra disse fire fylkene gir et tilstrekkelig grunnlag for å anslå et gjennomsnittstall for hva som er et nødvendig antall årsverk for å dekke behovet knyttet til veiledning av befolkningen.

Basert på beregningene i tabell 6.2, legger utvalget et gjennomsnittlig antall årsverk per fylke på 34 til grunn. Dette tilsvarer 646 årsverk i hele landet. Basert på en antatt årsverkskostnad på 700 000 kroner<sup>80</sup>, får man da en total kostnad på om lag 450 millioner kroner for å sikre tilstrekkelig tilgang til karriereveiledning for den voksne befolkningen over 19 år.

Avhengig av hvordan fylkene velger å organisere tilbudet, vil det kunne tilkomme kostnader knyttet til for eksempel husleie og drift som er vanskelig for utvalget å anslå.

I noen fylker vil utvalgets anbefalinger for innretningen av et karrieresentertilbud tilknyttet fylkeskommunen, innebære effektivisering og dermed administrative besparelser. Dette kan for eksempel være knyttet til bruk av diverse fellesadministrative systemer som allerede brukes av fyl-

keskommunen. Utvalget har ikke beregnet slike eventuelle besparelser.

#### Kun omdisponering av dagens tilskuddsordning

Hvis man verken lovfester tilstrekkelig karriereveiledningstilbud til befolkningen eller tilfører økte midler, står man igjen med muligheten for omdisponering av 31 millioner kroner som i dag ligger i tilskuddsordningen til partnerskapene.

Dersom man kun skal omdisponere de 31 millioner kronene, kan man benytte disse midlene til kun å finansiere kjerneaktivitet ved ett karrieresenter i hvert fylke. Det innebærer at staten slutter å finansiere partnerskapene. Gjennom å kanalisere midlene til ett karrieresenter i hvert fylke og tydeligere spesifisere hva som er kjerneoppgavene til dette senteret (jfr. utvalgets beskrivelse i 6.5), vil man i noen grad komme nærmere et mer likeverdig tilbud, men man vil i liten grad være nærmere å dekke befolkningens behov. Tilskuddet er i dag utilstrekkelig for å kunne drifte et fullverdig karrieresentertilbud. En slik løsning bidrar heller ikke til en mer langsiktig og stabil finansiering av karrieresentrene i fylkene.

#### Administrative konsekvenser

Dersom utvalgets anbefaling om en lovfestet fylkeskommunal plikt skal følges, vil det være nødvendig å gjennomføre et lovarbeid i forkant. Dette vil ha noen administrative og delvis økonomiske konsekvenser for de berørte departementene, men utvalget mener at slikt arbeid kan dekkes innenfor de gjeldende budsjetterrammer. Det vil variere i hvor stor grad utvalgets anbefalinger vil ha administrative konsekvenser for dagens karrieresentre.

Dersom man innfører en lovfestet fylkeskommunal plikt om et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle voksne over 19 år, vil dette også ha administrative konsekvenser for fylkeskommunen. Konkrete kostnader til dette bør utredes i forbindelse med lovarbeidet.

Utvalgets anbefaling om etablering av en videutviklet form for partnerskap vil ha ulike administrative konsekvenser i ulike fylker. Noen steder finnes, som beskrevet tidligere, godt utviklede partnerskap som i stor grad vil kunne tilpasse seg nye kriterier. Andre steder finnes det mindre utviklet lokalt samarbeid og det vil dermed kreve mer av de lokale aktørene å innrette seg mot tilskuddsordningen.

<sup>78</sup> Larsen, M. F. (2009), Larsen, M. F. (2011) og Berge m.fl. (2015)

<sup>79</sup> Nødvendig antall årsverk går ned fra «i dag», til «dersom etterspørsel = 2 prosent» i Nordland. Det er fordi flere enn 2 prosent bruker karriereveiledningstjenestene i Nordland i dag. 2 prosent representerer derfor ikke en økning, men en tilbakegang.

<sup>80</sup> Basert på beregnede kostnader per årsverk innhentet fra Karriere Nordland

## Kapittel 7

# Karriereveiledningstilbud på nett

Utvalget er bedt om å foreslå «*hvordan et nasjonalt karriereveiledningstilbud på nett kan bli en integrert del av et helhetlig system for livslang karriereveiledning.*» Beskrivelser og vurderinger knyttet til nettbaserte tilbud er gjort i utvalgets delrapport *Karriereveiledning i en digital verden*.<sup>1</sup> Etter som utvalget vurderer at karriereveiledning på nett er en sentral del av et helhetlig tilbud, gjengis her delrapportens kapittel 4 til 6, det vil si utvalgets beskrivelse av dagens tilbud om karriereveiledning på nett, bakgrunn og analyser, samt utvalgets anbefalinger knyttet til dette.

Utvalgets tolkning av de relevante delene mandatet for delrapporten var som følger:

Delrapporten skal beskrive landskapet hva angår karriereveiledning i Norge i dag, fysisk og på nett. Dette inkluderer det som i skolen omtales som rådgivning, veiledning i NAV og karriereveiledning som tilbys i universitets- og høyskolesektoren og ved fylkesvise karriereentre. Det inkluderer ikke rådgivning, eller veiledning som utføres av private aktører. Utvalget vil likevel gi en kort oversikt over hva som finnes av privat tilbud når det gjelder karriereveiledning på nett, fordi det er av relevans for vurderingen av hva som bør ivaretas av det offentlige og hvordan.

Delrapporten skal redegjøre for hva man har av kunnskap om effekten av nettbasert karriereveiledning, og andre lands erfaringer med dette.

Utvalget forstår videre at man skal presentere forslag til hvordan nettbasert karriereveiledning kan se ut og utvikles i en norsk kontekst. Dette inkluderer overordnede betraktninger rundt forvaltning, finansiering og kompetanser, og hvordan en nettbasert løsning kan bli en integrert del av et helhetlig system for karriereveiledning. Med helhetlig forstår utvalget en fleksibel nettbasert løsning

som på flere måter kan passes inn som en del av en større helhet [...]<sup>2</sup>

### 7.1 Innledning

Tilgang til karriereveiledningstjenester av høy kvalitet er avgjørende i en tid der frivillige og ufri-villige overganger skjer hyppig, og utdannings- og karrierevalg må tas flere ganger og gjennom hele livsløpet. Personer kan ha behov for karriereveiledning i korte eller lengre perioder. Noen kan ha behov for flere typer tjenester samtidig, både informasjon, egenaktivitet eller kontakt med veileder. Noen foretrekker at veiledningen skjer gjennom personlige møter, andre er mest komfortable med en mer anonym kontakt.

Et helhetlig system for livslang karriereveiledning der ulike tjenester utfyller hverandre og som både gir tilgang til individuell karriereveiledning ansikt-til-ansikt og til ulike typer nettbaserte tjenester, er en måte å møte disse behovene på. En gjennomgang av kunnskap og forskning om effekter av karriereveiledning konkluderer da også med at et system for livslang karriereveiledning vil være best når det består av flere elementer som kan virke sammen i kombinasjon: «*Lifelong guidance is not one intervention, but many, and works most effectively when a range of interventions are combined.*»<sup>3</sup>

Vi lever i stor grad i en digital verden. Det gir gode muligheter for å utvikle og tilby nye og mer tilgjengelige karriereveiledningstjenester til befolkningen, en mulighet som kan utnyttes bedre. Digital teknologi kan inkluderes som en av flere måter befolkningen får tilgang til karriereveiledningstjenester på. I rapporten *Get yourself connected*,<sup>4</sup> skrevet på oppdrag fra utvalget, fremheves betydningen av at mennesker i stadig større

<sup>1</sup> Karriereveiledningsutvalget (2015)

<sup>2</sup> Se utvalgets delrapport for fullstendig tolkning av mandatet for delrapporten.

<sup>3</sup> ELGPN (2014a), side 8

<sup>4</sup> Hooley m.fl. (2015)

grad lever sine liv integrert med det digitale og at dette bør ha betydning for hvordan et helhetlig karriereveiledningstilbud utformes:

Everyday life is situated in an increasingly blended environment. Many daily activities include consulting the internet (...). Furthermore the evidence relating to both e-learning and online career guidance suggests that blended provision, which combines both face-to-face and online, is most effective.<sup>5</sup>

Tilgang til karriereveiledning, slik det er i dag, er i stor grad knyttet til om en person har tilhørighet til en offentlig institusjon som for eksempel elev, student eller NAV-bruker. I tillegg har befolkningen en begrenset tilgang til karriereveiledning ved de fylkesvise karrieresentrene.

OECD peker i rapporten *Skills Strategy Action Report Norway* på dette som et problem.<sup>6</sup> Tilgangen til karriereveiledning er for dårlig i Norge, og OECD kommer med anbefalinger om hva myndighetene bør gjøre for å bedre denne situasjonen. En av anbefalingene er at befolkningen bør få bedre tilgang til personlig veiledning og at tilgangen til nettbasert informasjon og karriereveiledning bør bedres.

2.2. Establish a high-quality lifelong career guidance system to provide youth and adults with personalised advice on labour market opportunities and education and training options. (...) Consider establishing a central national online platform for career guidance and information.<sup>7</sup>

Hva kan et karriereveiledningstilbud på nett bestå av? Som ellers når det gjelder nettbaserte tjenester, er det mulig å se for seg en rekke ulike innholdstyper og tjenester. Man kan dele et nettbasert karriereveiledningstilbud i tre hovedkategorier av innholdstyper.<sup>8</sup>

- Informasjon: All type informasjon som kan være relevant for personer som skal ta valg knyttet til utdanning og arbeid.
- Digitale selvhjelpsressurser: Ulike typer verktøy for bevisstgjøring og egenvurderinger uten hjelp av veileder.

- Online kommunikasjon: digital veiledning i form av en-til-en kommunikasjon med en veileder (e-veiledning) eller kommunikasjon mellom en veileder og en gruppe veiledningsøskende.

Bortsett fra når det gjelder informasjon om utdanningsmuligheter, er det nettbaserte offentlige karriereveiledningstilbudet i Norge begrenset, både når det gjelder kvalitet, omfang og type innhold. Det kan heller ikke sies å være utformet som et helhetlig tilbud. De tilbudene som finnes er spredt ut over flere nettsted, de er i stor grad rettet mot spesifikke grupper og består hovedsakelig av informasjon. Det finnes ingen nasjonal, offentlig e-veiledningstjeneste. Det eksisterer noen åpent tilgjengelige selvhjelpsressurser, men kvaliteten på disse kan variere. Det er utviklet en del veiledningsplattformer for nettbasert prosessveiledning, men tilgangen til disse er som regel begrenset av at de er betalingstjenester. Innholdet på de eksisterende informasjonsnettstedene er i liten grad tilrettelagt for voksne i ulike livsfaser, for mennesker med spesielle behov eller med annet språk enn norsk. Tilbudet er som helhet i liten grad samordnet og det forvaltningsmessige og finansielle ansvaret er delt på flere ulike offentlige aktører.<sup>9</sup>

Til tross for disse manglene, er det samtidig et godt tilbud på noen viktige områder. Dette gjelder spesielt tilgangen til informasjon om utdanningsmuligheter gjennom vilbli.no og utdanning.no. OECD Skills Strategy Action Report peker da også på betydningen av dette: *In order to ensure that young people make appropriate educational choices they must be able to access adequate information upon which to base these choices.*<sup>10</sup> Vilbli.no gir en fullstendig oversikt over tilbudet av videregående opplæring, og deler også data med utdanning.no. Utdanning.no gir oversikt over utdanningsmuligheter på alle nivå, dels gjennom samarbeid med nettsteder som vilbli.no, og delvis gjennom direkte innhenting av informasjon fra undervisningsinstitusjoner og læresteder, både fagskoler og universitet og høyskoler. I tillegg har utdanning.no ulike ressurser for personer som skal velge utdanning, så som yrkesbeskrivelser, arbeidsmarkedsinformasjon og ulike verktøy som karakterkalkulator og jobbkompas. Utdanning.no har også kommet et godt stykke når det gjelder samordning av data og informasjon fra

<sup>5</sup> Hooley m.fl. (2015), side viii

<sup>6</sup> OECD (2014b): *Skills Strategy Action Report Norway*. Paris: OECD

<sup>7</sup> OECD (2014b), side 29

<sup>8</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>9</sup> Karriereveiledningstilbudet på nett i Norge i dag blir presentert nærmere i kapittel 7.2

<sup>10</sup> OECD (2014b), side 60

ulike offentlige aktører. Begge disse nettstedene er allikevel begrenset til informasjon knyttet til utdanning og yrkesvalg med unge utdanningsøkende som primær målgruppe. Og til tross for at det allerede foregår en god del samarbeid om datautveksling mellom aktørene, er dette ikke i tilstrekkelig grad systematisk og strukturert.

Et mer omfattende nettbasert karriereveiledningstilbud vil kunne gi *økt tilgang* til karriereveiledning for alle grupper som har ønske om og behov for karriereveiledning, men som i dag ikke har tilgang til de tjenestene de trenger. Grupper som allerede har tilgang til ansikt-til-ansikt karriereveiledning, men som har behov for mer eller annen form for karriereveiledning, vil også kunne få et bedre tilbud gjennom muligheten til også å benytte nettbaserte tjenester. Et bedre utbygd nettbasert karriereveiledningstilbud vil være med å sikre et mer *likeverdig* tilbud, ved at alle vil ha tilgang til de samme tjenestene, og veiledere vil ha tilgang til kvalitetssikret informasjon. Et nettbasert karriereveiledningstilbud vil representere et *lavterskeltilbud* som kan overskride geografiske<sup>11</sup> og/eller psykologiske<sup>12</sup> barrierer. I tillegg kan et bedre utviklet karriereveiledningstilbud på nett, og da spesielt en e-veiledningstjeneste, bidra til å *frigjøre ressurser* for ansikt-til-ansikt veiledning.

Både i Europa og en rekke andre land har det vært en markant utvikling de senere år mot å gjøre karriereveiledning mer tilgjengelig for befolkningen gjennom et mer omfattende nettbasert karriereveiledningstilbud.<sup>13</sup> Utviklingen har i hovedsak vært rettet mot å (1) sikre at mennesker gjennom bruk av internett har tilgang til informasjon og ressurser de har bruk for i valgprosesser, (2) gjøre ulike typer digitale selvhjelpsverktøy tilgjengelig og (3) ta i bruk internett for online kommunikasjon med veiledere.<sup>14</sup> Man observerer stor grad av innovasjon når det gjelder tjenesteproduksjon på dette området. Det produseres både apper, spill og MOOCs<sup>15</sup> og det er en stadig økende bruk av mer mobile og integrerte teknologier. Sosiale medier er også blitt en viktig kanal for å få kunnskap og informasjon om utdanning og karriere. Til tross for denne utviklingen, må nettbasert

karriereveiledning sies å være forholdsvis nytt, i hvert fall som et etablert og tilgjengelig tilbud. Det er i mange land foreløpig preget av å være i en innovasjonsfase, både teknologisk og faglig.

Teknologiens inntog på karriereveiledningsområdet kan bidra til å endre feltet på visse områder. Den teknologiske utviklingen kan stimulere til faglig nytenkning og gjennom det utvikling av nye karriereveiledningsmetoder og -tjenester. En vanlig modell for teknologispredning når det gjelder informasjon, deler dette inn i substitusjon, ekspansjon og innovasjon.<sup>16</sup> *Substitusjon* vil si at teknologi brukes til å automatisere det som allerede finnes av informasjon, for eksempel at informasjon som tidligere ble formidlet gjennom papirkataloger og brosjyrer, nå blir lagt ut på nett som statiske nettsider som informasjonssøkende kan finne fram i selv. *Ekspansjon* er at informasjonen gjennom teknologi kan spres til mange flere, for eksempel at informasjon som tidligere var praktisk talt utilgjengelig fordi den måtte distribueres på papir, gjøres tilgjengelig på internett. *Innovasjon* vil si at teknologien gjør det mulig å tilby helt nye typer tjenester som ikke er mulig å tilby analogt. Hooley m.fl. er opptatt av at nettbaserte medier i karriereveiledning utfordrer karriereveiledningsfeltet på den måten at det ikke bare handler om å flytte eksisterende praksis til nettet, men at det representerer et skifte i måten man tenker karriereveiledning på, samt en vilje til innovasjon.<sup>17</sup>

Innovasjon når det gjelder innholdstyper og tjenester har vist seg å være stor i de landene som har satset på karriereveiledning på nett.<sup>18</sup> Det tyder på at dersom man legger til rette for en effektiv digital infrastruktur, sørger for god organisering og tilstrekkelig finansiering og utvikler tjenester med høy kvalitet, kan digitalt baserte karriereveiledningstjenester bli en integrert del av det eksisterende karriereveiledningstilbudet, og et viktig bidrag til å øke befolkningens tilgang til karriereveiledning.

## Digitalisering

EUs digitale agenda er en helhetlig tilnærming til bruk av IKT for innovasjon og økt verdiskaping, både i offentlig og privat sektor.<sup>19</sup> Sittende og forrige regjering har vært og er opptatt av å følge opp

<sup>11</sup> Det varierer i stor grad om personer har tilgang til karriereveiledning ved et fylkesvist karrieresenter eller ikke. Noen fylker har ingen sentre, mens andre har et godt utbygd tilbud som dekker hele fylket.

<sup>12</sup> Noen mennesker ønsker anonymitet, noen ønsker ikke å oppsøke offentlige kontorer, noen liker ikke å møte en veileder ansikt-til-ansikt.

<sup>13</sup> Dette blir presentert i kapittel 7.3.1

<sup>14</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>15</sup> Massive open online courses

<sup>16</sup> Malone T.W. og J. Rockart (1991): *Computers, Networks, and the Corporation*. Scientific American. Side 128–136

<sup>17</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>18</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>19</sup> <http://ec.europa.eu/digital-agenda/en>

dette arbeidet i Norge.<sup>20</sup> Digitalisering av offentlige tjenester er et politisk mål som det er tverrpolitisk enighet om.

Regjeringens IKT-politikk tar sikte på å fornye, forenkle og forbedre offentlig sektor gjennom bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi. I 2014 ble Forvaltningsloven endret og eForvaltningsforskriften trådte i kraft.<sup>21</sup> Det betyr at digital kommunikasjon nå er hovedregelen når forvaltningen kommuniserer med innbyggere og arbeidsliv.

Digitalisering skal bidra til et bedre og raskere møte med offentlig sektor for innbyggere og arbeidsliv. Det er fokus på nødvendigheten av bedre samordning av IKT-utviklingen på tvers av sektor- og ansvarsgrenser. Andre viktige prinsipper er at digitalisering av forvaltningen skal bidra til å frigjøre ressurser til områder hvor behovet er stort, offentlige data skal være tilgjengelig for å kunne brukes i nye sammenhenger, og forvaltningen skal tilby helhetlige og brukervennlige tjenester. Et offentlig helhetlig karriereveiledningstilbud på nett må ses i sammenheng med denne politikken.

### Digital kompetanse

Sammen med Island har Norge den befolkningen som bruker internett oftest. Nordmenn er opptatt av ny teknologi og er raske til å ta den i bruk. Norge ligger også helt i topp når det gjelder hvor stor del av befolkningen som har digital kompetanse. Hele 93 prosent av befolkningen har bredbåndstilknytning.<sup>22</sup>

At det isolert sett er høy digital kompetanse i Norge, er ingen garanti for at befolkningen evner å nyttiggjøre seg et utvidet karriereveiledningstilbud på nett. Et sentralt spørsmål når det gjelder digital kompetanse, er om folk faktisk evner å finne fram til de relevante tilbudene. Gitt folks måte å bruke nettet og nettsteders måte å tilpasse seg dette på i dag, trenger ikke dette være et problem. Langt de fleste bruker søkemotorer som Google når de er på leting etter informasjon og kunnskap på nett. De trenger derfor ikke på for-

hånd å vite *hvor* det de leter etter befinner seg, de skriver inn et søkeord, så finner søkemotoren fram for dem. Et profesjonelt nettsted legger derfor mye ressurser i såkalt *søkemotoroptimalisering*,<sup>23</sup> og vil dermed bidra til at personer vil finne fram til disse tjenestene uavhengig av deres eventuelle digitale ferdigheter.

Begrepet *karrierekompetanse* viser til den spesifikke kompetansen mennesker trenger for å håndtere det sammensatte spekteret av utfordringer knyttet til utdanningsvalg og karriereutvikling på en god måte.<sup>24</sup> Begrepet *digital karrierekompetanse* (digital career literacy) introduseres i rapporten *Get yourself connected*. Begrepet defineres som «*the ability to use the online environment, to search, to make contacts, to get questions answered and to build a positive professional reputation*».<sup>25</sup> Forfatterne hevder at parallelt med utvikling av nettbaserte tjenester, må det være fokus på hvordan befolkningen kan heve sin digitale karrierekompetanse. Dette poenget støttes av et kommuniké utformet av et internasjonalt karrieresymposium i regi av ICCDPP<sup>26</sup> i 2015. Symposiumet fokuserte spesielt på teknologisk utvikling av karriereveiledning og digital karrierekompetanse ble pekt på som å være et myndighetsansvar:

Governments need to establish and support the acquisition of a baseline of digital literacy for all citizens. This should include digital career literacy which provides people with the skills they need to build their careers in the digital world.<sup>27</sup>

For en eksemplifisering av hva digital karrierekompetanse kan være se boks 7.1.

For noen grupper vil lav digital kompetanse være en utfordring. Dette kan spesielt gjelde personer med dårlige norskkunnskaper og personer med lave grunnleggende ferdigheter. Det er også om lag 270 000 mennesker mellom 16 og 79 år som ikke bruker internett i det hele tatt.<sup>28</sup> Disse

<sup>20</sup> Digitaliseringsprogrammet *På nett med innbyggeren* ble lansert i 2012 og initierte en prosess som ble fulgt opp med stortingsmeldingen Digital agenda for Norge. Meld. St. 23 (2012–2013): *Digital agenda for Norge. IKT for vekst og verdiskaping*

<sup>21</sup> Kommunal og moderniseringsdepartementet: Forskrift om elektronisk kommunikasjon med og i forvaltningen (eForvaltningsforskriften)

<sup>22</sup> Meld. St. 23 (2012–2013): *Digital agenda for Norge — IKT for vekst og verdiskaping*

<sup>23</sup> Søkemotoroptimalisering: Å benytte metoder som gjør at et nettsted oppnår en bedre synlighet eller «ranking» på søkemotorenes trefflister.

<sup>24</sup> Betegnes internasjonalt som Career Management Skills (CMS). Perspektivet har i løpet av de siste tiårene fått solid spredning internasjonalt og har blitt løftet fram i EU-resolusjoner om karriereveiledning som et av fire hovedmål for karriereveiledning. Perspektivet har i de senere årene blitt introdusert i Norge.

<sup>25</sup> Hooley m.fl. (2015), side 18

<sup>26</sup> ICCDPP: The International Centre for Career Development and Public Policy.

<sup>27</sup> ICCDPP (2015): *Communiqué: 7th international symposium on career development and public policy*

### Boks 7.1 The seven C's of digital career literacy

Hooley har eksemplifisert hva digital karrierekompetanse kan være gjennom det han kaller The seven C's of career literacy:<sup>1</sup>

*Changing* describes the ability to understand and adapt to changing online career contexts and to learn to use new technologies for the purpose of career building.

*Collecting* describes the ability to source, manage and retrieve career information and resources.

*Critiquing* describes the ability to understand the nature of online career information and resources, to analyse its provenance and to consider its usefulness for a career.

*Connecting* describes the ability to build relationships and networks online that can support career development.

*Communicating* describes the ability to interact effectively across a range of different platforms, to understand the genre and netiquette of different interactions and to use them in the context of career.

*Creating* describes the ability to create online content that effectively represents the individual, their interests and their career history.

*Curating* describes the ability of an individual to reflect on and develop their digital footprint and online networks as part of their career building.

<sup>1</sup> Hooley m.fl. (2015), side 19.

gruppene vil ikke kunne nyttiggjøre seg et nettbasert tilbud like godt, samtidig som dette ofte er grupper som kan ha stort behov for og nytte av karriereveiledning. For slike grupper er et ansikt-til-ansikt karriereveiledningstilbud viktig.

#### Nytt kompetanseområde for veiledere

Introduksjon av nettbaserte karriereveiledningstjenester vil stille nye krav til karriereveiledere og andre som vil jobbe i relasjon til utvikling og drift av dette tilbudet. Kompetanse i karriereveiledning er et viktig grunnlag for å jobbe med nettbasert karriereveiledning. Men det vil være nødvendig å utvikle digital tilleggskompetanse, særlig for veiledere som skal jobbe med e-veiledning. Tilgjengeligheten av karriereinformasjon og selvhjelpsverktøy på nett kan også utfordre andre karriereveiledere når det gjelder å ta i bruk tjenestene på nyttige måter inn i veiledning. Kunnskap om hvilke nettverktøy som finnes og hvordan de kan anvendes i en pedagogisk sammenheng, blir en sentral ferdighet.

Det er knyttet en del faglige og etiske utfordringer til det å jobbe med nettbasert karriereveiledning, og veiledernes profesjonalitet vil være avgjørende for tjenestenes kvalitet. Det er naturlig nok ikke mange praktikere som har erfaring med

nettbasert karriereveiledning og/eller tjenesteutvikling i Norge. Det vil være en forutsetning for å lykkes med å utvikle et godt tjenestetilbud, at det bygges opp et sterkt og profesjonelt fag- og praksismiljø knyttet til nettbasert karriereveiledning. Det er i den sammenheng viktig å trekke inn kompetanse fra flere fagområder, også fagområder som tradisjonelt ikke har vært knyttet til tjenesteutvikling av karriereveiledning. Et bedre nettbasert karriereveiledningstilbud kan ha en positiv effekt på profesjonalitet og kvalitet i de ordinære tjenestene. Veiledere i sektorene får enklere tilgang til kvalitetssikret informasjon, de kan bruke selvhjelpsverktøy inn i veiledning eller undervisning, de kan kommunisere med andre veiledere, eller for eksempel selv spørre om eksperthjelp fra veiledere i en e-veiledningstjeneste.

### 7.2 Karriereveiledningstilbud på nett i Norge i dag

Basert på mandatet gitt av Regjeringen, har utvalget i utgangspunktet avgrenset sitt oppdrag til å gjelde et offentlig karriereveiledningstilbud på nett. Men når det gjelder nettbaserte tjenester på dette området, er det allikevel nødvendig å se på helheten i tilbudet. En person som søker informasjon og/eller karriereveiledning på nett forholder seg ikke nødvendigvis til et skille mellom privat og offentlig. Han eller hun gjør sine nettsøk og tar i bruk de nettstedene og tjenester han eller hun da blir eksponert for etter behov, og ikke nødven-

<sup>28</sup> Tre firedeler, omtrent 200 000, av de som ikke har brukt internett de siste tre månedene er over 65 år. De øvrige er stort sett utenfor arbeidslivet. Se Damvad (2014): *Tiltak som kan bidra til å øke befolkningens digitale deltagelse og kompetanse*.

digvis etter en vurdering av nettressursens opphav.

Skillet mellom privat og offentlig er heller ikke helt entydig når det gjelder nettressurser. Det finnes privatdrevne reklamefrie utdanningsnettsteder som er offentlig finansiert. Innhold på private nettsteder kan være skapt av offentlige midler ved at innhold syndikeres. NHO-forbund, fagorganisasjoner og bransjeorganisasjoner har ikke-kommersielle informasjons og rekrutteringsnettsteder, noen medfinansiert av det offentlige. Kommersielle selskap som driver nettaviser og diskusjonsfora på nett og sosiale media stiller sine sider til disposisjon for kommunikasjon om utdanning og arbeid.<sup>29</sup>

For at et offentlig finansiert og drevet karriereveiledningstilbud på nett skal være relevant og bli tatt i bruk, er et suksesskriterium at det utvikles basert på en forståelse av hvordan mennesker i dag agerer i møte med digitale tjenester. I et notat Senter for IKT i utdanningen har utarbeidet for utvalget, blir spørsmålet om hvordan folk bruker nettet for å finne utdannings- og karriereinformasjon undersøkt nærmere.<sup>30</sup> I avsnittet under bli hovedpoengene i dette notatet gjengitt, før det offentlige nettbaserte tilbudet blir gjennomgått.

### 7.2.1 Det ikke-offentlige nettbaserte tilbudet

Undersøkelsen fra Senter for IKT i utdanningen kartlegger hvilke nettsteder de som søker utdanningsinformasjon og karriereveiledning havner på når de gjør (google)søk på nett.<sup>31</sup> Undersøkelsen ser på hvilke av disse nettstedene som er mest synlige, og de mest synlige blir så vurdert etter noen kvalitetskriterier. I tillegg ser man på hvilke spørsmål og svartjenester som finnes, hvilke dis-

kusjonsfora som brukes mest, hvilken rolle kampanjenettsteder har og hvilke nettsteder rettet mot de som skal studere i utlandet som er mest synlige. Alt dette for å danne seg et bilde av hvilken informasjon og karriereveiledningstjenester på nett som samlet er tilgjengelig for personer i Norge.

#### Tilbud og kvalitet

Kort oppsummert viser undersøkelsen at det er et mangfold av nettsteder og tilbydere på dette området. En rekke private aktører har nettsteder rettet mot målgrupper som leter etter utdanningsinformasjon og karriereveiledning, og mange av disse nettstedene har høy synlighet på nett (se tabell 7.1). Men notatet påpeker samtidig at disse sidene ikke nødvendigvis dekker de informasjons-søkendes behov:

At det er et mangfold av flere hundre nettsteder, innebærer nødvendigvis ikke et samlet godt utdannings- og karriereinformasjonstilbud på nett. Mange av nettsidene har informasjon som overlapper, er utdatert eller motsier hverandre. Andre typer informasjon som utdanningssøkere er på jakt etter finnes ikke på nett, lar seg ikke finne gjennom nettsøk, eller de er publisert i format som ikke lar seg finne.<sup>32</sup>

Vurderingene som blir gjort av de mest synlige kommersielle nettstedene, viser at de har flere svakheter. Det kan være vanskelig for den ordinære bruker av siden å skille mellom hva som er betalt innhold og hva som er nøytral informasjon og det er som hovedregel ikke merking av hva som er sponset innhold. Det er heller ikke alltid tydelig for brukeren om søkefunksjonene internt på nettstedene favoriserer de som har betalt for synlighet. Flere av sidene oppgir ikke dato for når artikler er publisert, noe som gjør det vanskelig for den enkelte bruker å vurdere innholdets gyldighet og om informasjonen er oppdatert.

#### Søkeadferd

Søk i søkemotorer som Google er blitt den desidert vanligste måten å finne informasjon om nær sagt alle typer emner, så også utdannings- og karriereinformasjon. I en kartleggingsundersøkelse oppga for eksempel 97 prosent av elevene på VG2 at de brukte Google til nettsøk minst ukentlig.<sup>33</sup>

<sup>29</sup> Senter for IKT i utdanningen (2015): *Hvilke nettsteder tilbyr utdanningsinformasjon og karriereveiledning i Norge?*

<sup>30</sup> Senter for IKT i utdanningen (2015)

<sup>31</sup> *Om undersøkelsen:* Årlig gjør brukere over 3 millioner ganger et informasjonssøk i søkemotoren Google som fører til at de besøker utdanning.no og 10 millioner ganger skriver noen søk i den interne søkemotoren. Alle søkeordene blir logget. Søkeordene aggregeres og analyseres og danner et detaljert bilde av hva slags informasjon nettbrukeren er på leting etter. Undersøkelsen baserer seg på en analyse av 2545 nettsteder som er mest synlige for personer som søker utdanningsinformasjon. I analysen inngikk de tusen mest brukte søkeordene benyttet mellom mars 2013 og mars 2014 på utdanning.no. Analysen ser på hvilke andre nettsteder enn utdanning.no brukeren fikk treff på. Av disse ble 480 nettsteder sortert ut og rangert etter hvor synlige disse er i utdanningsrelaterede søk. Med synlighet menes om nettstedet med ett av søkeordene som gir treff, vil komme på topp 20 lista når Google viser trefflista for akkurat dette søkeordet.

<sup>32</sup> Senter for IKT i utdanningen (2015), side 3

Tabell 7.1 De 20 mest synlige nettstedene med utdannings- og karriererelatert innhold

Domenenavn	Nettstedets eier / redaksjonelt ansvarlig	synlighetsindeks
utdanning.no	Senter for IKT i utdanningen	97 %
studievalg.no	Studenttorget AS	75 %
ung.no	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet	63 %
studenttorget.no	Studenttorget AS	62 %
studentum.no	Studentum AS	54 %
vgd.no	Verdens Gang AS	45 %
no.wikipedia.org	Stiftelsen Wikimedia foundation	45 %
forum.kvinneguiden.no	Egmont AS, Oslo	37 %
diskusjon.no	Mediehuset TEK AS	33 %
sokutdanning.no	CareerOn AS, Oslo	21 %
facebook.com	Facebook Inc.	21 %
kursguiden.no	Kursguiden AS, Lysaker	19 %
vilbli.no	PedLex på oppdrag av fylkeskommunene	12 %
studiesok.no	RR Media AS	12 %
snl.no	Stiftelsen norsk nettleksikon	11 %
udir.no	Utdanningsdirektoratet	10 %
tautdanning.no	Trondheim Messeselskap AS	9 %
nrk.no	NRK	9 %
høgskoleutdanning.no	Studentum AS	8 %
education.kilroy.no	Kilroy Travels	7 %
vg.no	Verdens Gang	6 %
fag-skole.no	Studentum AS	6 %
klikk.no	Egmont	6 %
tu.no	Teknisk ukeblad	6 %
minutdanning.origo.no	Østfold Fylkeskommune	6 %

Tabell: Oversikt over de 25 mest synlige nettsteder med utdannings- og karriererelaterte innhold i alle kategorier. Treffene kan leses som at av de 1000 mest vanlige søkeordene på utdanning.no, vil utdanning.no gi treff på 97,3 prosent, mens studievalg.no vil få en synlighet blant 20 topp Google-søk i 74,7 prosent av tilfellene. Lærsteders nettsteder og ren jobbformidling er holdt utenom. Kilde: Senter for IKT i Utdanningen (2015).

Ungdom i alderen 15–25 år oppgir i en annen undersøkelse at søk på nett er den foretrukne informasjonskanal når det gjelder valg av utdanning.<sup>34</sup>

Samtidig er det slik at det kan være stor variasjon i nettbrukeres kompetanse i å kritisk vurdere kvalitet og relevans både av trefflister på nettsøk og nettsteder. Mange tar utgangspunkt i den første trefflisten de får, uten å vurdere om det er

sponset, nøytralt eller fra en troverdig kilde. Mange reflekterer heller ikke over at treffene de får er styrt av at Google tilpasser trefflista etter brukerens IP-adresse. Tidligere søkehistorikk og geografisk plassering vil for eksempel påvirke hvilke sider som kommer øverst i trefflista. Forskeren Danah Boyd har i en bok om ungdoms bruk av nettmedier sagt:

Teens view Google as the center of the digital information universe, even though they have little understanding of how the search results are produced, let alone any awareness of how personalization affects what they see. They

<sup>33</sup> Senter for IKT i utdanningen (2010): *Monitor 2010: Samtaler om IKT i skolen*

<sup>34</sup> Opinion Perduco (2013): *Nasjonal kartlegging av unges utdannings- og yrkesvalg*



uncritically trust Google, just as most adults do.<sup>35</sup>

### Betydningen av sosiale medier

Sosiale medier som Facebook, LinkedIn, Twitter, ulike diskusjonsfora og bilde- og videodelingsnettsteder har fått en stadig økt betydning når det gjelder folks informasjonstilgang også på dette området. Mange som har spørsmål i forbindelse med utdanningsvalg og karriereutvikling poster for eksempel spørsmål direkte på veggen sin på facebook eller bruker ulike diskusjonsfora som VG Debatt, kvinneguiden.no eller nybaktmamma.no. Det er for eksempel hittil postet 120 000 innlegg under kategorien «jobb og utdanning» på VG Debatt, og på Kvinneguiden er det postet 374.000 svar om utdanning og karriere. Sosiale medier åpner også opp for at personer kan organisere seg i grupper med felles interesser for å dele erfaringer og informasjon. Det finnes også mange små spesialiserte nettforum, som sykepleiediskusjon.no og pilotforum.no, hvor utøvere av yrket svarer direkte på spørsmål basert på erfaringer fra jobben.

Dette kan på mange måter være positivt. At det foregår samtaler og informasjonsutveksling knyttet til utdanningsvalg og karriereutvikling på sosiale medier, gir folk tilgang til mange nye og potensielt nyttige kilder. Men det er også slik at informasjonen man finner fram til kan være av mer varierende kvalitet enn i tradisjonelle redaksjonelt drevne medier. Hvem som helst kan svare, og ofte er det slik at «mange brukere på generelle forum har større entusiasme enn fagkunnskap».<sup>36</sup> Når brukere finner svar på spørsmål de har via disse nye mediekanalene, stilles det enda større krav til brukernes evne til kildekritikk.

Nettet er i kontinuerlig utvikling, det er også måten mennesker bruker digitale tjenester på. Et offentlig karriereveiledningstilbud på nett må utvikles i forståelse av folks nettdadferd og i samspill med hvilke tilbud som ellers finnes på nett. Som det fremgår av undersøkelsen, er det private tilbudet slik det fremstår i dag til dels svært mangelfullt. Et offentlig karriereveiledningstilbud på nett vil derfor fylle noen store huller i folks tilgang til informasjon og karriereveiledning på nett. Men det private tilbudet vil fortsette å utvikle seg og vil til enhver tid være nyttige ressurser for mange mennesker. Det offentlige har en rolle i å sikre at

alle har tilgang til et kvalitativt godt tilbud om nettbasert karriereveiledning, det private kan være et viktig supplement til dette.

Noen land som har et stort marked for karriereveiledningstjenester på nett, har valgt å løse utfordringen med å sikre befolkningen tilgang til nettbasert utdannings- og karriereinformasjon på flere måter. Vi kommer nærmere inn på dette under.

I de senere årene har det vært en økende interesse for utvikling av nettbaserte veiledningsplattformer, hvor det åpnes opp for prosessorientert online kommunikasjon med utgangspunkt i karriereinformasjon, og resultater fra forskjellige typer kartlegginger integrert i plattformen. I engelskspråklige land refereres dette til som computer-assisted guidance systems.<sup>37</sup> Utviklingen i norsk sammenheng har vært fokusert på å i større grad legge opp til en arbeidsform som fremmer egenaktivitet og karrierelæring hos den som deltar i nettbasert karriereveiledning. Karriereveileder og mottaker av karriereveiledning kan gjennom disse løsningene kommunisere i sanntid på samme plattform, og sammen avgjøre hvilke ressurser som vil være hensiktsmessige å legge inn i den delte plattformen. Det kan være forskjellig type karriereinformasjon og/eller resultater fra forskjellige kartleggingsverktøy. Online kommunikasjon (eksempelvis chat) blir dermed i større grad integrert i en helhetlig veiledningsprosess. Utviklingen av denne typen løsninger har i stor grad foregått hos kommersielle aktører som selger sine produkter til tilbydere av karriereveiledning. Tilgjengeligheten av denne typen tjenester er dermed avhengig av om tilbyderen, enten offentlig eller privat, abonnerer på en lisens for dette produktet.

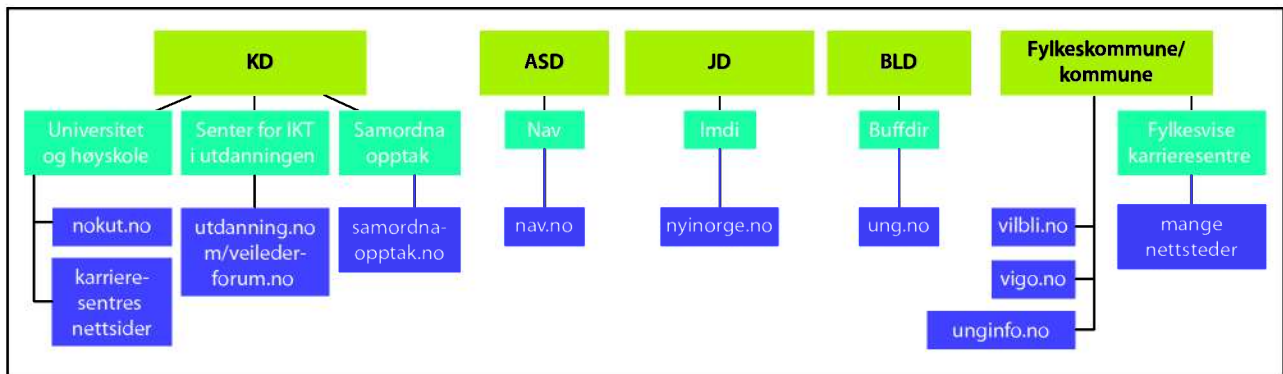
### 7.2.2 Det offentlige nettbaserte tilbudet

Det offentlige karriereveiledningstilbudet på nett i Norge i dag er spredt på flere nettstedene. Disse nettstedene er ulike hva gjelder omfang av stoff og typer innhold og tjenester. Tjenestenes innhold er som regel utviklet for å ivareta ulike sektorinteresser og henvender seg gjerne til spesifikke grupper (ungdom, arbeidsledige, innvandrere). Bortsett fra utdanning.no og vilbli.no er nettstedene utviklet med andre hovedformål enn karriereveiledning (for eksempel ung.no, nokut.no). De fleste offentlige nettstedene retter seg mot ungdom (elever og studenter) og består i stor grad av ulike typer informasjon som er relevant for utdan-

<sup>35</sup> Boyd, D. (2014): *It's Complicated: The Social Lives of Networked Teens*. Yale University Press

<sup>36</sup> Senter for IKT i utdanningen (2015), side 22.

<sup>37</sup> Hooley m.fl (2015)



Figur 7.1 Offentlige aktører

ningsvalg. Noen nettsteder henvender seg til samme målgruppe og deler overlappende informasjon (for eksempel utdanning.no og vilbli.no). E-veiledning forekommer i svært liten grad. Det er utviklet noen selvhjelpsressurser som er gratis tilgjengelig, men kvaliteten på disse varierer. Få av nettstedene er tilrettelagt for voksne i ulike livsfaser, for mennesker med spesielle behov eller med annet språk enn norsk.

Det forvaltningsmessige ansvaret for karriereveiledning på nett er delt på mange aktører. Tilbudene er i liten grad samordnet eller sett i sammenheng. De ulike nettstedene er finansiert over ulike budsjetter, men det eksisterer ingen oversikt over hvor mye ressurser det offentlige bruker på dette til sammen. De ulike og små fagmiljøene som utvikler og drifter disse nettstedene samarbeider i liten grad. Det er ukjent i hvor stor grad personer med fagkompetanse innen karriereveiledning er involvert i utvikling og drift av nettstedene.

I en samfunnsøkonomisk analyse av et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett konstaterer Analyse og Strategi at dette er et område som i svært liten grad har vært gjenstand for helhetlig tenkning og samordning:

I dag foreligger ingen formelle samarbeidsavtaler mellom nettstedene med hensyn til koordinering av innhold og tjenesteutvikling. Det foreligger heller ingen dokumentasjon som tydeliggjør grensdragningene mellom samfunnsoppdragene til de ulike nettstedene. Gjennom intervjuene fremgår det imidlertid at det forekommer prosjektbaserte samarbeid om blant annet tjenesteutvikling i noen grad, blant annet mellom utdanning.no og samordnaopptak.no<sup>38</sup>

#### Forvaltningsmessig ansvar

Det offentlige ansvaret for karriereveiledning generelt er i hovedsak delt mellom Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet, Justisdepartementet og Barne-, likestillingsdepartementet, i tillegg til fylkeskommuner og kommuner. Ansvaret for det offentlige tilbudet av karriereveiledning på nett vil følge de samme sektorinndelingene, se Figur 7.1.

*Kunnskapsdepartementet* har det overordnede ansvaret for karriereveiledning i utdanningssektoren. Under Kunnskapsdepartementet sorterer flere aktører som har utviklet og som drifter nettsteder med elementer av karriereveiledning. Senter for IKT i utdanningen har ansvar for utdanning.no og veilederforum.no. Samordnaopptak.no, nokut.no og nettstedene i universitets- og høyskolesektoren hører også til under Kunnskapsdepartementets område. I tillegg sorterer Utdanningsdirektoratet og Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox under Kunnskapsdepartementet. Ingen av disse har direkte ansvar for noen nettressurser med elementer av karriereveiledning, ut over at de er involvert i driften av veilederforum.no, som er et faglig nettsted for karriereveiledere og rådgivere, utviklet og drevet i et samarbeid mellom Vox, Senter for IKT og Utdanningsdirektoratet.

*Arbeids- og sosialdepartementet* har ansvar for NAV og gjennom det for nav.no.

*Justisdepartementet* har ansvar for IMDi og gjennom det for nyinorge.no.

*Barne- og likestillingsdepartementet* har ansvar for Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet (Bufdir) og gjennom det for ung.no.

*Fylkeskommunene* har ansvar for vilbli.no og vigo.no, de fylkesvise karrieresentrene nettsted er tilknyttet fylkeskommunene gjennom sin organisering i Partnerskap for karriereveiledning.

<sup>38</sup> Analyse og Strategi (2014): *Samfunnsøkonomisk analyse av et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett*, side 50

*Kommuner:* Unginfo-nettsteder driftes i samarbeid mellom kommuner og lokale barne- og ungdomsorganisasjoner.

*Kampanjesteder:* ulike kampanjesider med elementer av karriereveiledning vil kunne sortere under ulike departementer/kommunale aktører (og private), alt avhengig av fokuset for kampanjen. Eksempler på kampanjenettsteder er [velgriktig.no](http://velgriktig.no) og [verdensfinestestillingledig.no](http://verdensfinestestillingledig.no).

I Boks 7.2 gir vi en beskrivelse av de viktigste offentlige nettstedene med hele eller deler av sitt innhold knyttet til karriereveiledning.<sup>39</sup> Som det vil fremgå kan det synes som om grenseflaten mellom [nav.no](http://nav.no), [vilbli.no](http://vilbli.no) og [utdanning.no](http://utdanning.no) er størst, og at det er mest å hente på økt koordinering,

avklaring og samarbeid mellom disse. Det er mellom disse aktørene at tangeringen i oppdrag størst. Disse aktørene har til dels overlappende oppdrag (fra ulike oppdragsgivere) når det gjelder de nettbaserte tjenestene. Fordelen ved større samordning mellom ulike aktører berøres i kapittel 7.3.2. Utvalget vil også komme tilbake til denne problemstillingen i omtalen av utvalgets anbefalinger for forvaltning av et nettbasert karriereveiledningstilbud.

<sup>39</sup> Beskrivelsen er i sin helhet hentet fra Analyse og Strategi (2014). Eventuelle oppdateringer/endringer som har skjedd siden 2014 er omtalt i fotnoter.

### Boks 7.2 Nettbasert karriereveiledningstilbud i Norge

Beskrivelsen i boksen i sin helhet hentet fra Analyse og Strategi (2014): *Samfunnsøkonomiske analyse av et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett*. Enkelte oppdateringer/endringer som har skjedd siden 2014 er omtalt i fotnoter.

[utdanning.no](http://utdanning.no)

Utdanning.no er en nasjonal nettportal for utdanning, yrker og karriere. Nettstedet retter seg mot alle de som skal søke utdanning, og andre som ønsker mer informasjon om utdanning og yrker. Informasjon om videre- og etterutdanning var tidligere formidlet gjennom Norgesuniversitetet, men ble integrert i [utdanning.no](http://utdanning.no) fra høsten 2013.

Nettstedet tilbyr personer som søker veiledning, veiledere og andre informasjon og verktøy for å lære om utdanning på alle nivåer, fra videregående opplæring til høyere utdanning, inkludert fagskoler, folkehøyskoler og etter- og videreutdanningstilbud. I tillegg til informasjon om utdanning inneholder nettstedet informasjon om yrker.

På nettstedet kan en bruker velge å ta utgangspunkt i et yrke, finne informasjon om blant annet hva yrket innebærer og hvilken utdanning som kreves. Yrkes- og karrieresidene gir beskrivelser av omtrent 550 yrker, og inne-

holder blant annet yrkesintervjuer med personer i yrket. Tjenesten inneholder også informasjon rettet mot spesifikke målgrupper gjennom temaside for lærlinger og privatister.

#### Selvhjelpsverktøy

Utdanning.no har utviklet flere selvhjelpsverktøy som brukerne av nettstedet kan benytte for å reflektere rundt utdanningsvalg og for å regne på karakterer/poeng og i forbindelse med faget utdanningsvalg. Disse kan brukes både av personer som søker veiledning og av veiledere.

Jobbkompasset: Gir en visuell oversikt over ulike karriereveier. Her kan den veiledningssøkende navigere fra ulike interesser, til mulige yrker innenfor interessefeltet, og videre fram til hvilken utdanning som kreves.

Karakterkalkulatoren: Dette er et verktøy som kan brukes til å regne ut karaktersnitt, samt se hvilke poeng og fagkombinasjoner ulike studier innen høyere utdanning krever.<sup>1</sup>

Undervisningsopplegg: Hjelpemidler som kan benyttes i undervisningen i faget utdanningsvalg i ungdomsskolen, hovedsakelig gjennom «støtteark» for elevene.

Utdanningssystemet: Et illustrasjonsverktøy, som skal gi brukeren en enkel inngang til å få oversikt over det norske utdanningssystemet.

### Boks 7.2 forts.

veilederforum.no

Veilederforum.no er en nettressurs for karriereveiledere og utdannings- og yrkesrådgivere. Nettstedet har som formål å gjøre relevant fagstoff, forskning, aktuell informasjon og ressurser lett tilgjengelig for veilederne, og dermed bidra til kompetanseheving, økt faglig fellesskap og tilrettelegge for effektiv informasjonsutveksling for karriereveiledere og rådgivere på tvers av sektorer.

Veilederforum.no er et samarbeid mellom tre etater under Kunnskapsdepartementet. Utdanning.no står for prosjektledelse, teknisk utvikling og innholdsproduksjon for veilederforum.no. Vox har en fagredaktørrolle for innholdet og Utdanningsdirektoratet sitter sammen med Vox og Senter for IKT i utdanningen i styringsgruppen og redaksjonsrådet.<sup>2</sup>

Veilederforum.no inneholder hovedsakelig fagartikler rettet mot veiledere innen utdanning og karriere og en delingsarena. Her finnes relevante artikler rundt utdanning, arbeid, og artikler som dreier seg om selve veilednings-samtalen<sup>3</sup>.

vilbli.no

Nettstedet eies av fylkeskommunene gjennom Vigo IKS og har som ambisjon å være hovedkilde til informasjon om videregående opplæring for rådgivere, søkere og foreldre. På nettstedet skal brukere finne oppdatert og kvalitets-sikret informasjon om videregående opplæring.

Vilbli.no inneholder detaljert informasjon om de ulike utdanningsprogrammene innenfor videregående opplæring. Nettstedet inneholder både generell informasjon og informasjon fra de enkelte fylkene, og de enkelte videregående skolene. I januar hvert år blir skoletilbudene for det kommende skoleåret tilgjengelige på vilbli.no. På vilbli.no finner personer som søker veiledning videre informasjon om regelverk, inntakskrav, inntaksregler og søknadsprosedyrer knyttet til utdanning. I tillegg til informasjon om utdanning inneholder nettstedet informasjon om ulike yrker/kompetanser. Brukeren kan søke på ulike yrker og finne informasjon om utdanningskrav, beskrivelse av yrket og intervjuer med mennesker som arbeider innenfor fel-

tet. For å søke på videregående opplæring må søkeren benytte nettstedet vigo.no, også drevet av Vigo IKS.

Den private aktøren Pedlex Norsk Skoleinformasjon er redaksjonell og teknisk leverandør av nettstedet.

#### *Selvhjelpsverktøy*

Nettstedet inneholder en interessedetest rettet mot de som skal søke videregående opplæring og ønsker å finne et passende utdanningsprogram. Testen består av 9 sider med 12 spørsmål på hver side, og resulterer i en liste av utdanningsprogrammer matcher de valgte interessene.

nav.no<sup>4</sup>

Nettstedet nav.no dekker alle områder som omfattes av NAV som arbeid, helse, familie og pensjon.

Aktivitetene innenfor NAV-systemet som er knyttet til arbeid har et eget område på nettstedet. NAV har et ansvar for å bistå arbeidssøkere med tjenester og tiltak som blir vurdert som nødvendig og hensiktsmessig for å styrke mulighetene til å få jobb.

På nettstedet tilbys kortfattet informasjon om utdanning med fokus på grunnutdanning og realkompetanse. For utfyllende utdanningsinformasjon henvises brukeren til andre offentlige nettsteder. Nettstedet tilbyr videre tips og råd knyttet til yrkesvalg og jobbsøking.<sup>5</sup>

#### *Selvhjelpsverktøy*

Nettstedet tilbyr veiledningssøkende tre ulike verktøy som skal være til hjelp i valg av utdanning og yrke.

Interessedesten: Testen er beregnet på unge som har behov for å reflektere og få systematisert sine interesser. Interessene er delt i 15 kategorier. For hver kategori kan den veiledningssøkende gå videre og finne hvilke yrker som passer til denne kategorien.

Veivalg: Testen er rettet mot de som skal velge videregående og/eller høyere utdanning. Testen kartlegger interesser, ferdigheter og verdigrunnlag i tre separate deler. Brukeren får en profil med en utdypende tekst.



**Boks 7.2 forts.**

Akademia: Testen er et arbeidsverktøy som skal gi hjelp og støtte til å finne ut mer om stillinger, arbeidsområder og om arbeidslivet generelt, samtidig som det bidrar til å reflektere over interesser, ferdigheter og muligheter på arbeidsmarkedet. Testen skal også gi støtte når det gjelder til planlegging, praktisk jobbsøking, osv.

*Lagringsløsning*

Nav.no har en Min side-løsning med innlogging gjennom ID-porten (felles innlogging til offentlige tjenester). Lagringsløsningen inngår som en del av «Ditt Nav» som er en selvbetjeningsportal som dekker alle deler av NAV-systemet. Innenfor Min side kan brukeren lagre CV, profiler fra Navs interessetester og oversikt over jobbsøk (jobblogg). I tillegg kan brukeren registrere faste jobbsøk med e-postvarsling.

*ung.no*

Ung.no skal fungere som det offentlige informasjonskanal for ungdom på nett, og er rettet mot ungdom mellom 13 og 20 år. Utgangspunktet for innholdet på ung.no er FN's konvensjon om barns rettigheter. Nettstedet inneholder informasjon om et bredt spekter av temaer som unge mennesker er opptatt av, fra puberteten og seksualitet til yrker og utdanning.

På nettstedet kan man, mellom andre temaer som ikke er relevante i denne sammenheng, velge temaene «Utdanning», «Yrkesvalg» og «Arbeid/job». Innenfor «Utdanning» finnes det mye informasjon om utdanning i ungdomsskolen, videregående opplæring og høyere utdanning. Innenfor hver av disse kategoriene finnes det informasjon om studieretninger, krav og rettigheter, informasjon om hvordan man søker opptak og så videre.

Gjennom å klikke på fanen «Yrkesvalg» kan man lese artikler som beskriver ulike yrker og hva som kreves av utdanning, i tillegg får leseren tips til hvordan man skal ta et valg man blir fornøyd med. Innenfor «Arbeid/job» finnes det informasjon om hvordan man finner ledige jobber, skriver CV, gjennomfører jobbintervjuer, informasjon om minstelønn, aldersgrenser og så videre. For en grundigere gjennomgang av utdanning og yrker henvises leseren til blant annet utdanning.no

Ung.no har ingen egne selvhjelpsverktøy, men henviser leseren til nav.no, vilbli.no og «Jobbkompaset» fra det danske nettstedet uddannelsesguiden.dk.

*Diskusjonsforum*

Ung.no har en egen fane som heter «Diskuter». Her står brukerne fritt til å diskutere ulike temaer seg imellom. Innholdet på diskusjonstrådene kvalitetssikres av redaksjonen med utgangspunkt i at innholdet ikke skal stride mot gjeldende norsk lov og må følge allmenne etiske retningslinjer.

*Svartjeneste*

På ung.no er det også mulig å sende inn spørsmål som blir besvart av et nettverk av ressurspersoner fra ulike deler av offentlig sektor. Unge kan her stille spørsmål om alt de måtte lure på, dersom nettverket til ung.no ikke kan svare, henvises brukeren videre til rett instans.

*nokut.no*

Nokut kvalitetssikrer norsk høyere utdanning og fagskoleutdanning og står samtidig for godkjenning av utenlandsk utdanning. Nettstedet nokut.no tilbyr informasjon om hvordan Nokut jobber innenfor sine områder.

Samfunnsoppdraget til Nokut handler om å sikre kvalitet i høyere utdanning. Karriereveiledning til befolkningen ligger ikke innenfor dette oppdraget. Likevel vil noe av informasjonen som finnes på nettstedet være relevant for personer som søker veiledning. Nettstedet henvender seg til arbeidssøkere og studenter med informasjon blant annet knyttet til vurdering og godkjenning av utenlandsk utdanning, informasjon om utdanningssystemet og kvalitetssikringssystemer og tips til arbeidsgivere ved tilsetting av personer med norsk eller utenlandsk utdanning. Nettstedet publiserer også «Studiebarometeret», som viser studentenes oppfatninger om studiekvalitet. Studiebarometeret er et verktøy for de som ønsker informasjon om studentenes syn på kvaliteten på universitets- og høyskolestudier, og kan dermed være av interesse for veiledningssøkende.

## Boks 7.2 forts.

### samordnaopptak.no

På samordnaopptak.no registrerer søkere til høyere utdanning sin søknad om studieplass, og dette er hovedoppgaven til nettstedet. Samordnaopptak.no inneholder imidlertid en del informasjon og verktøy som er relevante i forkant av registrering av søknaden.

På nettstedet finnes det oversikt over utdanningsinstitusjoner og studier som tilbys på hver enkelt institusjon kommende år. For hvert studium finnes det informasjon om antall studie-plasser og poenggrenser fra året før. For mere informasjon om studiene henvises leseren imidlertid til studieinstitusjonenes egne nettsteder.

### Selvhjelpsverktøy

Karakterkalkulatoren på utdanning.no er utarbeidet gjennom et samarbeid mellom utdanning.no og samordna opptak. Kalkulatoren er tilgjengelig på begge nettsteder.

### Nettstedene til de fylkesvise karrieresentrene

De fylkesvise karrieresentre er ulikt organisert og varierer når det gjelder tilbud, målgrupper og størrelse. Flere karrieresentre har egne nettsteder, andre har nettsider på fylkeskommunenes nettsted. For et karrieresenter er nettstedet et viktig verktøy for å informere om veiledningstimer, kurs og annet som tilbys på senteret.

Eksempler på nettsteder tilknyttet fylkesvise karrieresentre er nettstedene karrierenordland.no for karrieresentrene i Nordland fylke, og hdkarriere.no for Hallingdal karrieresenter i Buskerud. På nettstedet kan personer som søker veiledning få informasjon om tilbudet på karrieresentrene, booke time til karriereveiledning eller få tips om hvor de skal henvende seg for spørsmål om karriereveiledning ut fra alder og livsfase.

### Universitets- og høyskolesektorens nettsteder

Alle høyere utdanningsinstitusjoner i Norge har et nettsted med informasjon om studietilbudet på det enkelte universitet/høgskole. Nettstedene er en informasjonsplattform både for studentene ved universitetene og for de som ønsker å søke om opptak. På nettstedene finnes det blant annet informasjon om studietilbudet ved institusjonen, og ofte litt informasjon om hva man lærer på studiet og hvilke jobber man kan forvente å få etter gjennomføring.

### nyinorge.no

IMDi har vært med å lage nettstedet og boken «Ny i Norge», som gir arbeidsinnvandrere og deres familiemedlemmer viktig informasjon om det norske samfunnet, med opplysninger fra offentlige etater om rettigheter og plikter, praktiske råd og tips. Informasjonen er oversatt til flere språk. Nettstedet nyinorge.no tilbyr informasjon til arbeidsinnvandrere om kvalifisering for deltakelse i arbeidslivet og/eller utdanning. Nettstedet tilbyr et bredt spekter av informasjon om rettigheter og plikter knyttet til arbeidsforhold, arbeidsmiljø, fagforeninger, skattepolitikk, levering av selvangivelse, pensjon og så videre. For å søke jobber henvises brukeren til nav.no.

### Kampanjenettsteder

I noen deler av arbeidslivet er det for liten tilgang på personer med relevant utdanning og kompetanse. Derfor har myndigheter og andre aktører satt i gang rekrutteringskampanjer og tiltak for at flere skal velge utdanninger som leder fram til den etterspurte kompetansen.

Rekrutteringskampanjer foregår i dag i stor grad på nett. Kampanjesidene retter seg spesielt mot personer som søker veiledning som skal ta utdanningsvalg, og inneholder informasjon om utdanning innenfor et spesifikt område og hvilke typer jobber utdanningen kan lede til. Noen av nettstedene presenterer intervjuer med studenter og yrkesutøvere som forteller om sin arbeidshverdag og grunnene til at de valgte faget. Eksempler på kampanjenettsteder er velgriktig.no (realfag), hardudetideg.no (skole) og verdensfinestestillingledig.no (barnehagelærere), verdensklasse.no (Olje og gass) og settsjobein.no (sjømatnæringen).

### Selvhjelpsverktøy

Nettstedet velgriktig.no er etablert av Nasjonalt senter for realfagsrekruttering som tar sikte på å øke rekrutteringen til realfaglige utdanninger og yrker. På velgriktig.no kan man lese om hva realfag er, i tillegg til å få oversikt over realfagene i videregående opplæring og hva som kreves for å studere realfag og teknologi. På nettstedet finnes det også en yrkestest som skal inspirere til å velge naturvitenskapelige og teknologiske fag.

**Boks 7.2 forts.****unginfo-nettsteder**

Unginfo-kontorer finnes i flere fylker i Norge og tilbyr unge informasjon og veiledning i mange ulike situasjoner. Kontorene er drevet gjennom samarbeid mellom kommuner og lokale barne- og ungdomsorganisasjoner. Unginfo.oslo.no, unghostfold.no er eksempler på nettsteder som er knyttet opp mot UngInfo-kontorer i lokalmiljøet. I tillegg til annen informasjon rettet mot unge, inneholder disse nettstedene informasjon om utdanning og karriere.

Et eksempel er UngInfo Oslo som er et åpent senter for unge mellom 13 og 26 år. På senteret kan ungdom få hjelp til alt fra jobbsøking, boligsøk eller attestering av rett kopi. Senteret drives av UngOrg (Barne- og ungdomsorganisasjonene i Oslo), en paraplyorganisasjon for 58 barne- og ungdomsorganisasjoner. Det tilhørende nettstedet unghostfold.no inneholder også informasjon om utdanning og yrker.

- <sup>1</sup> Gir også oversikt over hvilke studier en kan komme inn på med en gitt fagkombinasjon eller karaktersnitt og gjør det dermed mulig å simulere hvilke fagkombinasjoner man må velge for å komme inn på ønsket utdanning.
- <sup>2</sup> Veilederforum er etablert som et prosjekt, og finansieringen er usikker, men de tre ansvarlige aktørene er samstemte i sin vurdering av at nettstedet er viktig og må videreføres, og at det er behov for varig finansiering av tilbudet.
- <sup>3</sup> Det er lansert en ny tjeneste på veilederforum.no kalt *Fremtidens arbeidsmarked*. Det er et verktøy som gjennom interaktiv visualisering formidler SSBs framskrivninger av hvilke utdanningsgrupper det vil være behov for i Norge fram til 2030/35. Målgruppen er veiledere og rådgivere.
- <sup>4</sup> Siden omtalen har nav.no blitt endret og bruker ikke lenger adressen nav.no/arbeid. Vi har derfor tatt vekk omtalen fra den opprinnelige teksten som omhandler denne fanen.
- <sup>5</sup> Nav.no har også en omfattende stillingsdatabase.

Kilde: Analyse og Strategi (2014)

**Boks 7.3 Tre eksempler på forsøk med nettbasert individuell veiledning**

Gjennom *Partnerskap for karriereveiledning i Østfold* ble det i 2011 etablert en veiledningstjeneste på nett. Den overordnede målsetting er å gjøre karriereveiledningen mer tilgjengelig. Det er en tjeneste hvor man kan sende inn spørsmål knyttet til utdanning og yrke på e-post, og få svar av karriereveileder innen 24 timer. Tjenesten har ikke muligheter for chat, men har blitt tilpasset mobiltelefon. Tjenesten blir utført av to karriereveiledere ansatt i 20 prosent stilling hver. Målgruppen er ungdom, men også voksne benytter seg av tilbudet.

*Karriere Troms* prøvde i 2014 ut å ha en chat-tjeneste som var tilgjengelig fra deres nettsted. Dette fordi det kun er ett karrieresenter i Troms fylke, lokalisert til Tromsø, og senteret ønsket på denne måten å nå ut til flere i fylket. Grunnet små ressurser hadde chaten kun åpent to timer to dager i uken, den var bemannet med senterets profesjonelle karriereveiledere. Karriere Troms hadde positive erfaringer med tjenesten,

det var enkelt å bruke, mye intern læring og deling mellom veilederne, lett å finne og dele lenker som var relevante for temaet i veiledningssamtalen. Det var positivt at chat har umiddelbar respons og veilederne raskt kan få konkretiseringer fra den veiledningssøkende (framfor spørsmål/svar på e-post). De erfarte imidlertid at tilbudet var ressurskrevende og vanskelig å markedsføre. Forsøket er nå lagt på is.

Et pilotprosjekt i regi av *Buskerud fylkeskommune* kalt elevtjenesten.no gjør det mulig for elever ved Rosthaug videregående skole å kunne chatte med rådgivere, helsesøstre, kontorpersonale og mobbeteamet på skolen. Tjenesten har både en chatte- og meldingsfunksjon, og en bank med ofte stilte spørsmål innen områder som kropp og helse, hjemmeforhold, yrke og utdanning, mobbing og skolemiljø. Siden er lokal ved den videregående skolen. Prosjektet er et resultat av Statens designkonkurranse.



## 7.3 Bakgrunn og analyser

Utvalget har som en del av sitt mandat å beskrive «hva som finnes av kunnskap om effekten av nettbasert karriereveiledning». Under ser vi først på problemstillinger knyttet til effekter av karriereveiledning generelt og nettbasert karriereveiledning spesielt. Deretter presenteres en rapport som utvalget har fått utarbeidet for å vurdere hvilke erfaringer og kunnskapsgrunnlag som finnes internasjonalt når det gjelder karriereveiledning på nett.<sup>40</sup> Rapporten presenterer ni landsvalg av løsninger for nettbasert karriereveiledning og «syntetiserer det som finnes av eksisterende forskning og praksis knyttet til nettbasert og digital teknologi i karriereveiledning<sup>41</sup>». Rapporten kommer så med forslag til hvordan nettbasert karriereveiledning bør innrettes for å få størst mulig effekt. Til slutt presenteres ulike nettbaserte løsninger i utvalgte land.

I dette delkapitlet presenterer vi noen analyser og piloter som er gjort i Norge knyttet til eventuell etablering av et mer omfattende karriereveiledningstilbud på nett i en norsk kontekst. Vi går spesielt inn i to samfunnsøkonomiske analyser av henholdsvis et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett og av en e-veiledningstjeneste.<sup>42</sup> Til slutt i denne delen presenteres noe kunnskap om befolkningens behov og interesse for karriereveiledning på nett.

### 7.3.1 Kunnskapsgrunnlag og internasjonale erfaringer

#### Effekter av nettbasert karriereveiledning

I rapporten *Get yourself connected* blir det slått fast at forskning på spesifikke effekter av nettbasert karriereveiledning er begrenset. Dette er et forholdsviss nytt felt, og det er forsket lite både på forskjeller mellom ansikt-til-ansikt veiledning og e-veiledning, og på de eventuelle spesifikke effektene av nettbasert karriereveiledning.<sup>43</sup>

Den eventuelle økte effekten av å etablere et karriereveiledningstilbud på nett (i form av e-veiledning) kan knyttes til den økte *tilgangen* til karriereveiledning dette vil gi. Økt tilgang vil bety at flere mennesker kan benytte seg av karriereveiledning,<sup>44</sup> for eksempel i krevende overgangsfa-

ser, og det kan ha effekt når det gjelder indikatorer som mindre feilvalg og frafall, lettere overganger fra utdanning til jobb eller mindre utenforskap.

#### Kunnskap om karriereveiledning i en digitalisert verden

Til tross for at det er gjort lite spesifikk forskning på effekter av nettbasert karriereveiledning, finnes det noen fagmiljøer som har jobbet mye med spørsmål knyttet til karriereveiledning på nett. Ett av disse miljøene finnes ved International Centre for Guidance Studies (iCeGS) ved University of Derby. Forskere herfra har på oppdrag fra utvalget utarbeidet rapporten *Get yourself connected*.<sup>45</sup>

#### Get yourself connected – karriereveiledning i en digital tid

Utgangspunktet for rapporten er den massive digitaliseringen av samfunnet og teknologiens rolle i utviklingen av karriereveiledning. I det følgende presenteres hovedmomentene som rapporten peker på når det gjelder utviklingen av karriereveiledning på nett og hvilken betydning forskerne mener dette bør ha for politikktutviklingen på feltet.

Forskernes poeng er at digitalisering bidrar til en grunnleggende endring av hvordan mennesker organiserer og deltar i læring og arbeidsliv. Som eksempel peker de på fremveksten av varianter av e-læring og såkalte MOOCs, der mange tusen studenter får tilgang til kurs uavhengig av hvor i verden de befinner seg.

Disse endringene har implikasjoner for alle og gjør det viktig for den enkelte å tilegne seg digital kompetanse for å delta i læring og arbeid. «*Et moderat nivå av IKT-kompetanse er avgjørende for at individer skal kunne ha et vellykket liv.*»<sup>46</sup> hevder forskerne, og viser til at digitaliseringen av samfunnet også legger føringer på hva slags karrierekompetanser den enkelte trenger. Begrepet 'digital career literacy', eller digital karrierekompetanse, introduseres som begrep for de spesifikke digitale kompetanser knyttet til karriererelaterte områder av livet.

Rapporten viser også at teknologiene åpner muligheter for utvikling av nye markeder på karri-

<sup>40</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>41</sup> Hooley m.fl. (2015). Side vii (vår oversettelse).

<sup>42</sup> Analyse og Strateg (2013) og Analyse og Strategi (2014)

<sup>43</sup> Hooley m.fl. (2015): side vii. Rapporten presenteres nærmere i kapittel 5.

<sup>44</sup> En e-veiledningstjeneste slik utvalget senere vil foreslå, er antatt å ha kapasitet til å håndtere 100 000 henvendelser i året.

<sup>45</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>46</sup> Hooley m.fl. (2015), side 15, vår oversettelse

ereveiledningsfeltet. Forskerne beskriver det samlede private og offentlige tilbudet av karriereveiledningsrelevant informasjon og tjenestetilbud som et karriereveiledningsmarked og tar utgangspunkt i dette når de kommer med sine anbefalinger for det offentliges rolle.

Rapporten slår fast at digitalisering og ny teknologi åpner nye muligheter for karriereveiledning. Tilbudet for den som søker veiledning blir større og mer differensiert. Den enkelte kan få større valgmuligheter når det gjelder hvilken form for læring eller karriereinformasjon han eller hun trenger for å utvikle sin karriere. For eksempel kan det utvikles simuleringsverktøy eller spill som kan brukes i veiledning eller selvrefleksjon, samt plattformer for kommunikasjon med karriereveiledere og andre informanter.<sup>47</sup>

Digitalisering og ny teknologi åpner også for økt tilgang til tjenester for flere. Informasjon og selvhjelpsverktøy på nett er tilgjengelig for alle til enhver tid. I tillegg utvikles måten vi kommuniserer på gjennom nye løsninger og plattformer, mobil teknologi og spesialtilpassede applikasjoner.

#### *Hovedelementer i gode løsninger for nettbasert karriereveiledning*

Forskerne identifiserer tre hovedelementer som bør være tilstede i en karriereveiledningstjeneste på nett for at den skal være fullstendig og bidra til at folk gjør gode valg for seg selv og samfunnet:

- *Informasjon av høy kvalitet tilpasset ulike brukergrupper.* Dette inkluderer blant annet tekst, bilder og multimedia-innhold.
- *Selvhjelpsressurser.* Dette inkluderer interaktive løsninger som spill og simuleringer, men også andre verktøy
- *Tilgang til kommunikasjon med en veileder eller informanter.* Dette kan være via telefon, chat, e-post eller annet, og inkluderer både individuelle og gruppebaserte kommunikasjonsformer.

Til sist legges det vekt på at man bruker oppdatert teknologi og at løsningene fungerer på alle plattformer.

#### *Integrert karriereveiledning – en tankegang*

Rapporten peker på en rekke fordeler med nettbasert karriereveiledning og advarer mot at myndig-

hetene velger en enten-eller-tilnærming når forholdet mellom nettbasert karriereveiledning og andre former for karriereveiledning diskuteres. De lanserer begrepet «blended guidance», som best oversettes med «integrert karriereveiledning». Med begrepet «blended» (heretter «integrert»), mener Hooley m.fl. å peke på at individer ikke bare opererer i én kommunikasjonskanal eller med én kommunikasjonsform. Begrepet er hentet fra ideen om «blended learning», som beskriver hvordan læring best finner sted som et samspill for eksempel mellom fysisk undervisning, selvstudier og varianter av e-læring. Overført til karriereveiledningsfeltet handler dette grunnleggende sett om å legge til rette for at brukere på ulike tidspunkt har tilgang til flere former for karriereveiledning – og at disse bidrar til å gjensidig styrke hverandre i et helhetlig system.

Ansikt-til-ansikt veiledning, nettbasert karriereveiledning eller ren informasjonsinnhentning kan være like relevant, avhengig av hva som er brukers behov. Men alle delene bør inngå i en integrert tilnærming hvor brukerne til enhver tid kan benytte seg av den veiledningsressursen de trenger. Noen ganger vil dette være å få god informasjon, andre ganger kan brukeren ønske å ta kontakt via chat eller telefon, mens andre ganger vil brukeren ha behov for ansikt-til-ansikt veiledning.

Basert på en taksonomi for e-læring utviklet av Staker og Horn<sup>48</sup> beskrives måter å strukturere en integrert tilnærming på. En integrert tilnærming kan se ulik ut under ulike forhold, de forskjellige elementene kan vektles forskjellig. Man kan tenke seg løsninger der primæringangen er en ansikt-til-ansikt samtale, og hvor man deretter blir introdusert for informasjonsnettsteder eller ulike selvhjelpsressurser, før man har en ny samtale. Eller man kan se for seg at veiledningen primært foregår på nett, med mulighet for tilgang til ansikt-til-ansikt veiledning ved behov. Det er også mulig å se for seg at et informasjonsnettsted er en naturlig inngang. Et annet potensielt skille er hvorvidt det er brukeren eller veilederen som vurderer hva brukers behov er. Det viktigste i en integrert tilnærming vil være at det finnes flere innganger til veiledning og at man kan veksle mellom disse.

Forskerne identifiserer fire prinsipper som bør ligge til grunn i en integrert tilnærming:<sup>49</sup>

- De ulike delene (ansikt-til-ansikt, informasjonsnettsted, e-veiledning) må virke sammen, dele data og informasjon og til sammen utgjøre et

<sup>47</sup> Hooley m.fl. (2015), side 32

<sup>48</sup> Staker og Horn (2012) i Hooley (2015) m.fl., side 42

<sup>49</sup> Hooley m.fl. (2015), side 46

tilbud som er større enn summen av de enkelte delene.

- Systemet bør være koblet sammen slik at personer enkelt finner det de har behov for, det bør også være mulig å få assistanse til å velge.
- Kvaliteten må være like god i alle delene av systemet.
- Det må eksistere en form for strategisk ledelse som har ansvar for effektiv koordinering av systemet som helhet – og som kan monitorere hvordan det fungerer i praksis.

Forskerne trekker også fram noen andre faktorer som er viktige for at en integrert tilnærming til karriereveiledning skal bli effektiv:

- Veiledernes rolle er kritisk i en integrert tilnærming. De er viktige for å informere om de ulike tjenestene som finnes, og for å bistå brukere i å benytte dem. Nettressursene skal også være til nytte for veilederne selv i deres arbeid. Men viktigst av alt er å benytte veiledernes erfaringer og kunnskap når man utvikler innhold og ressurser i et nettbasert tilbud. I tillegg bør det etableres en mekanisme for at brukere kan gi tilbakemelding på innhold og funksjonalitet, slik at tilbudet oppnår høyest mulig kvalitet. Det er også mulig å etablere egne seksjoner i det nettbaserte tilbudet som er drevet av veilederne selv. Dette kan øke både eierskap til og bruk av tilbudet.
- Mulighet for at brukerne kan lagre for eksempel CV og resultater av selvhjelpsressurser, refleksjoner og samtaler slik at dette kan brukes for eksempel i kurssammenheng, eller av den enkelte senere i en prosess.

#### *Hva slags informasjon og hvordan?*

Rapporten stiller også spørsmål ved hva slags informasjon som bør være tilgjengelig på en offentlig nettbasert karrieretjeneste. Det er et stort mulig informasjonstilfang i dette feltet. Dette refereres gjerne til på engelsk som «Labour Market Information», det vil si alle offentlige data om karriere, arbeidsmarked, lærings- og utdanningsmuligheter.

Et spørsmål forskerne stiller er hvorvidt myndighetene skal fokusere sin hovedinnsats mot å samle inn og tilrettelegge for at aktører som ønsker det kan få tilgang til denne informasjonen, slik at disse kan tilby informasjon og karriereveiledning på nett til befolkningen. Engelske myndigheter har etablert et nettsted kalt LMI for All, delvis med bakgrunn i en slik tankegang.<sup>50</sup>

#### *Hva er det offentliges rolle?*

Basert på en markedsorientert forståelse av hvordan et karriereveiledningstilbud kan se ut, kommer Hooley m.fl. med noen anbefalinger for videre politikktutvikling. Utgangspunktet for anbefalingene er den ovennevnte tanken om et karriereveiledningsmarked bestående av offentlige og private aktører.

Rapporten presenterer fire områder der det offentlige kan ha en rolle for å bidra til god karriereveiledning på nett:<sup>51</sup>

- *Bygge digital karrierekompetanse i befolkningen.* Befolkningen må ha digital kompetanse for å kunne nyttiggjøre seg et nettbasert tilbud om karriereveiledning. Det er også nødvendig for at de skal etterspørre gode tjenester.
- *Stimulere til utvikling i et nettbasert karriereveiledningsmarked.* Et stort marked med mange aktører som tilbyr et vidt spekter av tjenester vil etter forskernes mening være den beste måte å sørge for et bredt tilbud av tjenester. Samtidig peker de på at det norske markedet er lite, og at det vil være nødvendig for myndighetene å gå aktivt inn for å stimulere dette, dersom man ønsker et velfungerende marked.
- *Kvalitetssikring av et nettbasert karriereveiledningsmarked.* Dersom man organiserer karriereveiledning på nett som et marked med en lang rekke aktører, også en stor andel private, vil det være nødvendig å etablere en kvalitetssikringsmekanisme. Det vil være myndighetenes oppgave å overvåke markedet og kvalitetssikre aktørene slik at brukerne kan ha tillit til informasjonen og veiledningen som tilbys.
- *Kompensere for markedssvikt.* Rapporten anerkjenner at et markedsbasert tilbud vil ha svakheter og ikke vil kunne gi et like godt tilbud til alle. Man kan anta at markedet vil ha flere tilbud til høyt utdannede og ressurssterke grupper, enn for eksempel lavt utdannede, langtidslidende, eller andre ressursvake grupper. Det offentlige anbefales her å gå inn og overvåke markedet og tilby offentlige tjenester der det private markedet svikter.

#### *Oppsummering*

- Rapporten slår fast at en integrert løsning, der karriereveiledning på nett inngår i en større helhet, og der brukerne kan bytte mellom ulike former for informasjon og veiledning

<sup>50</sup> [www.lmiforall.org.uk](http://www.lmiforall.org.uk)

<sup>51</sup> Hooley m.fl. (2015), side 50

etter behov, er den løsningen som fungerer best i et digitalisert samfunn.

- Rapporten peker på tre hovedkomponenter en nettbasert karriereveiledningstjeneste bør inneholde: informasjon, selvhjelpsressurser og tilgang til direkte kommunikasjon med veiledere eller andre informanter.
- Rapporten tar utgangspunkt en markedsbasert tilnærming til hvordan det offentlige bør tenke rundt utviklingen av karriereveiledning på nett. Det er et poeng at det offentliges hovedrolle er å bidra der det private markedet svikter, og ellers legge til rette for at markedet fungerer.

### Erfaringer med nettbasert karriereveiledning i utvalgte land

Dette underkapitlet beskriver ulike løsninger for nettbasert karriereveiledning i Danmark og Skottland, som utvalget selv har hatt møter med. I tillegg blir ulike sider av løsningene i New Zealand, England, USA og Sverige beskrevet, blant annet på bakgrunn av rapport fra Analyse og Strategi og fra Hooley m.fl.<sup>52</sup>

#### Danmark

Utvalget har sett til arbeidet med å utvikle et nettbasert karriereveiledningstilbud, herunder en e-veiledningstjeneste som er gjort i Danmark og har møtt ledelsen for den danske e-veiledningstjenesten for å få god innsikt i hvordan de opererer.

I 2003 ble det i Danmark vedtatt en lov som omstrukturerte veiledningstilbudet.<sup>53</sup> Det fysiske veiledningsansvaret ble delt mellom forvaltningsnivåene kommune og fylke, mens det nasjonale tilbudet dekkes gjennom et landsdekkende informasjons- og veiledningsnettsted.

Kommunene har ansvar for veiledning av ungdom i overgangen mellom ungdomsskole og videregående opplæring, mens fylkene skal gi veiledning i overgangen mellom videregående opplæring og høyere utdanning. Det finnes to typer sentre for dette. UU-centre (Ungdommens Uddannelsescenter) på kommunalt nivå og syv regionale Studievalg-centre.<sup>54</sup>

Informasjonsnettstedet UddannelsesGuiden<sup>55</sup> ble etablert 2004. Nettstedet er en fellesinngang som dekker alle utdanningstilbud i Danmark og i tillegg gir informasjon om stillinger og arbeid.

I 2011 ble eVejledning<sup>56</sup> etablert som en del av UddannelsesGuiden. Etableringen av en slik e-veiledningstjeneste skjedde på bakgrunn av en større reform knyttet til yrkesutdanningene i Danmark (EDU reformen). For å allokere ressurser til reformen, ble det flyttet midler fra ansikt-til-ansikt veiledningen i skolen.

Modellen man har valgt for veiledning av skoleelever i Danmark legger opp til at elevgruppen deles etter hvem som skal få tilgang til ansikt-til-ansikt veiledning, og hvem som kun får e-veiledning. I 8. klasse gjennomgår elevene en screening som kartlegger om eleven er såkalt «uddannelsesparat» eller «ikke uddannelsesparat». De som vurderes å være «ikke uddannelsesparate» får tilbud om ansikt-til-ansikt veiledning, dette er beregnet til å være omlag 20 prosent av elevene. De resterende 80 prosent henvises til e-veiledning. Alle elevene skal delta i såkalt kollektiv veiledning på skolen.

#### Formål

Utvalget mottok en orientering om e-veiledningstjenesten fra Styrelsen for IT og læring (STIL).<sup>57</sup> Et hovedformål sett fra styrelsens side er å skape helhet i tilbudet og sette brukeren i fokus. Det blir gitt veiledning om hele utdanningssystemet, fra ungdomsskolenivå til ut i jobb.

UddannelsesGuidens mål er å levere presis og oppdatert informasjon til alle om jobb, utdanning, sysselsetting og arbeidsmarked. Analyse og Strategi refererer følgende begrunnelse for etablering av et slikt nettsted i Danmark: «Før 2003 var karriereveiledningstilbudet meget fragmentert og av varierende art. Danske myndigheter så derfor et behov for å etablere et nettsted med nøytral og kvalitetssikret informasjon med særlig fokus på utdanningsmuligheter.»<sup>58</sup> Formålet kan derfor også sies å være å bidra til en mer helhetlig tilnærming.

#### Målgruppe

UddannelsesGuiden og e-veiledningstjenesten retter seg mot unge som skal ta utdanningsvalg

<sup>52</sup> Analyse og Strategi (2014) og Hooley m.fl. (2015).

<sup>53</sup> Bekendtgørelse af lov om vejledning om uddannelse og erhverv samt plikt til utdanning, beskæftigelse m.v. <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=164530>

<sup>54</sup> Analyse og Strategi (2014)

<sup>55</sup> <https://www.ug.dk/>

<sup>56</sup> <https://www.ug.dk/evejledning>

<sup>57</sup> Elsebeth Nygaard, veiledningsfaglig koordinator, e-Vejledning, (STIL)

<sup>58</sup> Analyse og Strategi (2014), side 17

enten det dreier seg om videregående opplæring eller høyere utdanning, og voksne som ønsker etter- eller videreutdanning. Tjenestene er også rettet mot veiledere og foreldre.

#### *Organisering og eierskap*

Styrelsen for IT og læring (STIL) har ansvar for nettstedet og e-veiledningen. STIL ligger administrativt under Undervisningsministeriet.

UddannelsesGuiden har seks redaktører, og det er 37 veiledere tilknyttet e-veiledningstjenesten. Den er organisert som en distribuert modell med 13 fulltidsansatte sentralt i København. I tillegg er det 24 ansatte i stillinger som er delt mellom e-veiledning og en primær arbeidsplass i det øvrige karriereveiledningsapparatet, altså ved et av veiledningssentrene.

UddannelsesGuiden har blitt relansert flere ganger. I 2009 gikk nettstedet vidar.dk som var rettet mot voksenopplæring og etterutdanning inn i UddannelsesGuiden. Dette ble gjort både av økonomiske årsaker og fordi det å ha to nettsteder gjorde det vanskelig for brukerne å finne det de søkte etter<sup>59</sup>

En viktig erfaring fra Danmark er at veilederne ofte får informasjon fra brukerne om hva som fungerer og ikke fungerer på nettstedet, og at det er viktig at veilederne og de ansvarlige for nettstedet har en god dialog.

#### *Tjenester i tilknytning til nettstedet*

UddannelsesGuiden har en målgruppeinngang. Den har yrkes- og arbeidsartikler, gir oversikt over etter- og videreutdanningstilbud, samt inspirasjonsverktøy og materiell for lærere og veiledere.

E-veiledningstjenesten er tilknyttet nettstedet. Fra januar 2011 til august 2014 hadde e-veiledningstjenesten 307 000 henvendelser, hvorav 36 prosent gjaldt informasjon, og 64 prosent gjaldt veiledning. Tjenesten opererer gjennom mange medier: chat, sms, telefon, mail, facebook, twitter, digitale møter med videre. Mer enn halvparten av henvendelsene skjer via chat. Sms er lite brukt. Når det gjelder tidsbruk, tar en chat i gjennomsnitt 11 minutter, mens en telefonhenvendelse i gjennomsnitt tar 7 minutter. E-veiledningstjenesten er lett tilgjengelig med en åpningstid fra 9–21 på hverdager, og den holder helgeåpent. 41 prosent av henvendelsene er utenom vanlig

åpningstid.<sup>60</sup> Alle som har bruk for veiledning om utdanning og jobb kan ta kontakt.

#### *Skottland*

Skottland har et av de mest omfattende karriere-nettstedene av de landene utvalget har sett på. Nettstedet *My World of Work*<sup>61</sup> retter seg både mot utdannings- og arbeidssøkende, og mot foreldre. Nettstedet skiller seg klart fra den danske i at det er like mye knyttet til arbeidsmarkedsmyndighetene som til utdanningsmyndighetene, og er mer rettet mot arbeid enn utdanning. Nettstedet har en telefontjeneste, men ingen chat, e-post eller sms-tjeneste. Nettstedet er også nært knyttet til ansikt-til-ansikt tjenestene i lokale karrieresentre og i såkalte «job centres».

Skills Development Scotland (SDS), som eier nettstedet, orienterte utvalget om det skotske systemet 4. juni 2015.<sup>62</sup>

#### *Formål*

Skotske myndigheter har satset stort på offentlige karriereveiledningstjenester med en helhetlig tjeneste som tilbyr både ansikt-til-ansikt veiledning ved kontaktsentre og netttjenester. Dette er en del av skotske myndigheters overordnede «skills strategy».<sup>63</sup> Kostnadseffektivitet, tilgjengelighet, partnerskap, utvikling av karrierekompetanse og brukerfokus er noen nøkkelfaktorer i denne strategien. Strukturen er bygget rundt prinsippet om at netttjenester og tilknyttet telefonservice skal ta mye av etterspørselen slik at ansikt-til-ansikt tjenester ved skoler og kontaktsentre reserveres for dem med størst behov for bistand.

#### *Målgruppe*

My World of Work er tilgjengelig for alle som ønsker hjelp og informasjon om utdannings- og opplærings-, karriere- og jobbmuligheter, og er tilpasset ulike brukergrupper: elever og ungdom, foreldre, uteksaminerte, karriereskiftere, arbeidsledige, skoler, bedrifter. Tjenesten har flere enn 550 000 registrerte brukere med egen konto, og en høy brukertilfredshet.

<sup>60</sup> Mandag – torsdag: kl. 9–21, Fredag: kl. 9–16, Lørdag: kl. 12–16, Søndag: kl. 12–21

<sup>61</sup> <http://www.myworldofwork.co.uk/>

<sup>62</sup> Robert Doyle, Head of Partner Development & Integration, Digital Services Skills Development Scotland (SDS)

<sup>63</sup> <http://www.gov.scot/Topics/Education/skills-strategy>

<sup>59</sup> Analyse og Strategi (2014)

### Organisering og eierskap

My World of Work er Skills Development Scotlands (SDS) nettbaserte karrieretjeneste. SDS beskriver seg selv som «*the national skills body supporting the people and businesses of Scotland to develop and apply their skills.*»<sup>64</sup> SDS ble etablert i 2008 som et tverrsektorielt organ som skal samle og finansiere tjenester knyttet til karriere, ferdigheter (skills) og opplæring (training).

Utgangspunktet for My World of Work er å tilby en integrert løsning der den digitale plattformen inngår i en større helhet som inkluderer veiledning per telefon og ansikt-til-ansikt veiledning ved sentre over hele landet. Nettstedet og øvrige tjenester utvikles og testes kontinuerlig. Utvikling av karriereveiledningstjenester inngår som en del av den skotske «Skills Planning Model». Et viktig element i denne er å samle informasjon om arbeidsgiveres behov, om individers behov og bidra til bedre utvikling av og utnyttelse av befolkningens ferdigheter.

Tjenesten utvikles kontinuerlig blant annet gjennom direkte tilbakemeldinger fra brukergrupper, og det er utviklet et system for dette slik at tjenesten skal være relevant for disse.

### Tjenester i tilknytning til nettstedet

My World of Work har et bredt spekter av innholdselementer og interaktive verktøy. Dette inkluderer lagringsløsninger for CV og flere typer selvhjelpsressurser. Det finnes også en telefontjeneste i tilknytning til nettstedet, både for teknisk støtte og karriereveiledning.

My World of Work samarbeider tett med partnere, herunder med såkalte jobbsentre (eid av arbeidsmarkedsmyndighetene) når det gjelder langtidsledige,<sup>65</sup> skoler og de lokale karrieresentrene. Enkle henvendelser tas av telefonservicen til My World of Work, mens tyngre saker og komplekse spørsmål henvises ansikt-til-ansikt veiledningen. Det er mulig å bestille ansikt-til-ansikt veiledning via My World of Work. Nettstedet brukes også aktivt på karrieresentrene og jobbsentrene, for eksempel slik at veiledere kan vise brukerne til nettstedet før de eventuelt får mer veiledning.

Skottland har den kanskje mest integrerte løsningen blant landene utvalget har sett på. Løsningen utmerker seg spesielt ved å være tverrsektoriell i sin innretning og styring, samt at den er direkte koblet opp mot det fysiske veiledningsapparatet, både hos utdannings- og arbeidsmarkedsmyndighetene.

### New Zealand

Utvalget har ikke hatt noen direkte dialog med New Zealand, men baserer seg her på egne undersøkelser, informasjon fra rapporten som utvalget bestilte fra Hooley m.fl.<sup>66</sup> samt den samfunnsøkonomiske analysen som ble utført av Analyse og Strategi for Vox.<sup>67</sup>

I New Zealand er digitale løsninger stadig mer aktuelle i karriereveilednings- og informasjonstjenester. Det forventes at utdannings- og arbeidsmarkedsaktører er tilstede digitalt og at man utvikler mobile og oppdaterte løsninger.<sup>68</sup>

### Formål

Hovedformålet med den New Zealandske løsningen er «*å forbedre samspillet mellom utdanning og karriere ved å støtte både enkeltindivider og bedrifter til å ta fremtidige karriererelaterte beslutninger basert på helhetlig og god informasjon.*»<sup>69</sup>

Et uttalt mål ifølge nettstedet er å etablere et karrieresystem av høy kvalitet som effektivt binder sammen utdanning og opplæring med arbeid.

### Målgruppe

Målgruppen for nettstedet er hele befolkningen, fra unge utdanningssøkende, til voksne som søker jobb eller utdanning. Nettstedet har også informasjon rettet mot foreldre.

### Organisering og eierskap

Careers New Zealand<sup>70</sup> er navnet både på en forvaltningsenhet og nettstedet som ligger under utdanningsmyndighetenes ansvar. På nettstedet finner man informasjon både om utdanning og arbeid, og det er tilgang til en rekke selvhjelpsverktøy. Nettstedet er et supplement til fysiske tjenester.

### Tjenester i tilknytning til nettstedet

Nettstedet Careers New Zealand med informasjon om arbeid og karriere har eksistert siden 1998.

<sup>64</sup> [www.skillsdevelopmentscotland.co.uk](http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk)

<sup>65</sup> Definert som mer enn ett års arbeidsledighet

<sup>66</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>67</sup> Analyse og Strategi (2014)

<sup>68</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>69</sup> Analyse og Strategi (2014), side 27

<sup>70</sup> <https://www.careers.govt.nz/>

Den nåværende siden er en videreutvikling av denne.<sup>71</sup>

Det er etablert både e-post-, sms-, chat- og telefon-tjeneste i tilknytning til nettstedet. Det finnes en innloggingsløsning hvor man blant annet kan lagre CV og resultater fra selvhjelpsverktøyene.

I tillegg finnes det en «helpline», altså en telefonservice i tilknytning til nettstedet som er den eneste i sitt slag i New Zealand. Øvrige hjelpetelefoner er kriseorienterte. I året 2014/2015 ble 25 681 karriereveiledningsaktiviteter utført over telefon, chat, e-post og sms.<sup>72</sup>

## England – National Careers Service

### Formål

Nettstedet National Careers Service<sup>73</sup> har som formål å gi informasjon og veiledning knyttet til både utdanning, arbeid og karrierevalg. Nettstedet skal gi nøytral og kvalitetssikret informasjon og veiledning.

### Målgruppe

Målgruppen er hele befolkningen, fra unge utdanningssøkende til voksne som søker jobb eller utdanning. Det er en egen del spesielt rettet mot unge mellom 13 og 16 år.

### Organisering og eierskap

Nettstedet National Careers Service er et tilbud fra Skills Funding Agency på vegne av Department for Business, Innovation and Skills. Dette departementet har økonomisk vekst som hovedformål, og investerer i ferdigheter og utdanning for å fremme handel, innovasjon og stimulere til oppstart av bedrifter.

### Tjenester i tilknytning til nettstedet

Nettstedet gir tilgang til informasjon og selvhjelpsverktøy. Det er tilbud om telefonveiledning, chat og en innloggingsløsning for blant annet lagring av CV og resultater av selvhjelpsverktøy. I tillegg er det utviklet applikasjoner for smarttelefoner i tilknytning til nettstedet. Det er også mulig å bli vist videre til ansikt-til-ansikt veiledning. Det finnes også egne verktøy og egen informasjon rettet mot unge mellom 13 og 16.

## Andre løsninger for informasjons- og datadeling

### *Occupational Outlook Handbook og O\*Net Online*

De føderale myndighetene i USA har et omfattende tilbud som skal bidra til at innbyggerne kan ta informerte utdanningsvalg og få støtte i karriereutvikling. Det er myndighetene for arbeidsmarkedsstatistikk (US Bureau of Labor Statistics) og ikke utdanningsmyndighetene som har ansvaret for å skape og oppdatere innholdet.

Informasjonstilbudet på nett er svært omfattende. Innholdet viderebrukes på egne nettsteder i delstatene og egne nettsteder rettet mot spansk-talende og militære veteraner. Her presenteres to føderale nettsteder, det ene består hovedsakelig av tekst, det andre formidler statistiske data.

Occupational Outlook Handbook<sup>74</sup> er en tjeneste med detaljerte yrkesbeskrivelser for nær tusen yrker. Tjenesten ble først utgitt i bokform for å lette overgangen til arbeid for demobiliserte soldater etter andre verdenskrig, men har vært forbedret, oppdatert og utvidet og har siste tiår vært et nettsted. Innholdet på Occupational Outlook Handbook beskriver arbeidsoppgaver, utdanning, lønn, jobbmuligheter, arbeidsmiljø og personlige egenskaper knyttet til ulike yrker.

O\*Net Online<sup>75</sup> er et nettsted som formidler detaljerte faktaopplysninger og statistisk informasjon om nær tusen yrker. Nettstedet har flere verktøy for å kunne sammenligne ulike aspekter ved forskjellige yrker. I motsetning til Occupational Outlook Handbook, består O\*Net Online av informasjon basert på offentlige registre og spørreundersøkelser blant fagfolk fra yrkets bransje og er utviklet i henhold til anerkjente karriereveiledningsteorier (for eksempel Hollands RIASEC-modell<sup>76</sup>). Dataene har en redaksjonell syklus for faste oppdateringer.

Det nettbaserte informasjonstilbudet i USA skiller seg fra de fleste lignende tjenester i Europa ved at arbeidsmarkedsmyndighetene videreformidler forskningsdata om aspekter ved forskjellige yrker, og ved at de har et omfattende system for kompetanseframskriving for flere hundre forskjellige yrker neste tiår. I ettertid evaluerer U.S. Department of Labor kompetanseframskrivingene for å måle i hvilken grad de slår til, og på den måten stadig forbedre dataene. De legger også vekt på å formidle hvilke yrker det forventes sær-

<sup>71</sup> Analyse og Strategi (2014)

<sup>72</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>73</sup> <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk>

<sup>74</sup> <http://www.bls.gov/ooh/>

<sup>75</sup> <http://www.onetonline.org/>

<sup>76</sup> Se for eksempel Svendsrud, Arne (2015): *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget, kapittel 4.



lig vekst i etterspørselen etter (yrker med såkalt «bright outlook»), samt «grønne yrker» som det ønskes økt rekruttering til. Mens det i Norge kun publiseres kompetanseframskrivninger for et førtitalls utdanningsgrupper,<sup>77</sup> formidler USA tiårsprognoser for flere hundre yrker og formidler disse på offentlige nettsteder for å sikre informerte utdanningsvalg og at beslutningstakere har best tilgjengelig informasjon om fremtidige kompetansebehov.

Skattefinansierte data i USA er uten bruks- og opphavsrettsbegrensninger (om vi ser bort fra data med begrensninger på grunn av sikkerhet eller personvern). Private og offentlige nettsteder står derfor fritt til å viderebruke data skapt av U.S. Department of Labor. Informasjonen presenteres på offentlige nettsteder (som Occupational Outlook Handbook og O\*Net Online) beregnet både for brukere, veiledere og offentligheten.

#### *Labour Market Information for All*

I England har myndighetene etablert det såkalte Labour Market Information for All (LMI for All).<sup>78</sup> Dette går i hovedsak ut på at myndighetene finansierer innsamling og kvalitetssikring av data som private (eller offentlige) aktører kan benytte til å utvikle karriereveiledningstjenester på nett.

I tilknytning til dette har myndighetene utviklet en kvalitetssikringsmekanisme gjennom en offentlig sertifiseringsordning for aktører som vil tilby nettbaserte karrieretjenester. England har en stor andel private aktører som kan benytte seg av LMI for All.<sup>79</sup> LMI for All innebærer at det offentlige tilrettelegger for bruk av kvalitetssikret data, men at tilbyderne av ulike tjenester selv vurderer hvordan de vil bruke disse.

LMI for All er i essens et «åpen tilgang til data-prosjekt», og skal støtte opp om britiske myndigheters ønske om bruk og gjenbruk av offentlige data. Gjennom dette er også ønsket at kreative utviklere på det private markedet vil benytte seg av dataene og lage gode og innovative karriereveiledningstjenester.

LMI for All er etablert og finansiert av UK Commission for Employment and Skills. LMI for All er fortsatt under utvikling av et konsortium bestående av Institute of Employment Research ved the University of Warwick, samt Pontydysgu, Raycom and Rewired State.

#### *Nordiske løsninger*

På den danske UddannelsesGuiden kan man finne prognoser for fremtidige jobbmuligheter for 80 yrker, fordelt på fem regioner basert på data fra Danmarks Statistik, Undervisningsministeriets og Videnskapsministeriets databaser, samt beregninger fra Arbeiderbevegelsens Erhvervsråd og Epi-nion.

Sverige tilbyr gjennom arbeidsmarkedsmyndighetene offentlig og åpen informasjon om mulig fremtidig utvikling på arbeidsmarkedet både nasjonalt og regionalt. Svenske arbeidsmarkedsmyndigheter presenterer gjennom nettstedet yrkeskompassen.se<sup>80</sup> prognoser og framskrivninger for over 200 ulike yrker på kort sikt, men også på lang sikt (10 år). Tjenesten er rettet inn mot brukere på alle nivå, og er åpent tilgjengelig for alle. Slik presenterer Arbeidsmarkedsstyrelsen selv sin tjeneste.<sup>81</sup>

Yrkeskompassen informerer dig om möjligheten att hitta jobb inom olika yrken på upp till 10 års sikt. Vi beskriver i vilken riktning utvecklingen är på väg när det gäller chanserna att hitta ett jobb. Men du måste tänka på att prognoser inte är 100 procent tillförlitliga.

Ett yrkes framtid kan styras av många olika saker som exempelvis konjunktur och politiska beslut. Ingen kan veta exakt hur konjunkturläget ser ut enskilda år i framtiden och det kan därför under vissa dåliga år vara svårt att snabbt hitta ett jobb inom i stort sett alla yrken.

I Norge er det Statistisk sentralbyrå (SSB) som har hovedansvaret for å dekke behovet for statistikk om det norske samfunnet, herunder lønns- og arbeidsmarkedsstatistikk. Statistisk sentralbyrå (SSB) påpeker at:

Både privatpersoner, næringsliv, myndigheter, medier, utdanningsinstitusjoner og forskere skal ha glede og nytte av norsk offisiell statistikk.<sup>82</sup>

SSB forvalter eller har tilgang til en rekke registre og datakilder som i fremtiden kan brukes for skape statistikk som kan gi veiledningssøkende bedre arbeidsmarkedsinformasjon. SSB har også begynt å legge til rette for at eksterne nettsteder

<sup>77</sup> Som formidles til veiledere gjennom [utdanning.no/arbeidsmarkedet](http://utdanning.no/arbeidsmarkedet)

<sup>78</sup> <http://www.lmiforall.org.uk/>

<sup>79</sup> Hooley m.fl. (2015)

<sup>80</sup> <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Yrkeskompassen.html>

<sup>81</sup> [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)

<sup>82</sup> [www.ssb.no](http://www.ssb.no)

lettere kan viderebruke SSBs statistikkpubliseringer gjennom data.ssb.no

Data.norge.no er et register over åpne data i Norge, etablert av Direktoratet for IKT og forvaltning (Difi). Målet er at hele forvaltningen skal være med. På data.norge.no presiseres det at

Åpne offentlige data er data fra offentlig sektor gjort tilgjengelige i et slikt format at de kan viderebrukes i nye sammenhenger. Data kan være alt fra enkle lister og tabeller i saksdokumenter og rapporter til avanserte databaser med informasjon fra flere av etatens datasystemer.<sup>83</sup>

Målet er å bidra til økt verdiskaping gjennom å gjøre det lettere å formidle åpne data for viderebruk i nye sammenhenger. Dette er også relevant for karrieretjenester.

### Oppsummering

Dette delkapitlet har sett på hva man vet om effekter av nettbasert karriereveiledning, hvordan denne best bør innrettes og hvilke erfaringer og valg som er gjort i andre land.

Tre hovedelementer ble identifisert som viktige i et godt nettbasert tilbud av forskerne bak rapporten *Get yourself connected*.<sup>84</sup> Disse tre (informasjon, selvhjelpsressurser og tilgang til direkte kommunikasjon) finnes også igjen i løsningene som er valgt i blant annet Skottland og Danmark.

Både den skotske løsningen med et bredt informasjonsnettsted med en lang rekke selvhjelpsressurser, innloggingsløsning og en mulighet for å bli vist videre til ansikt-til-ansikt veiledning, og den danske med en omfattende e-veiledningstjeneste, har hatt betydning for utvalgets anbefalinger.

Internasjonale sammenligninger og erfaringer vil alltid være viktige, men er spesielt viktige her fordi karriereveiledning på nett er et relativt nytt felt, og fordi det finnes lite forskning som kan påvise direkte årsakssammenhenger mellom karriereveiledning på nett og at folk kommer i utdanning og arbeid, og får en varig tilknytning til arbeidslivet. Det finnes likevel grunnlag for å si at god karriereveiledning generelt bidrar til bedre valg knyttet til utdanning og arbeid. Det er ingen grunn til å anta at dette ikke skulle gjelde for eksempel e-veiledning, som også vil kunne nå

flere, gjennom lengre åpningstider og tilgang uavhengig av fysisk plassering.

En integrert tilnærming, der brukerne kan veksle mellom ulike former for informasjonstilgang, egenaktivitet og veiledning, anser utvalget for å være en forutsetning for at tilbudet skal benyttes mye og for at effektene av veiledning dermed skal bli så store som mulig.

Utvalget har i gjennomgangen av andre lands løsninger også sett på ulike måter å tilrettelegge for åpen tilgang til offentlige data, og også hvordan myndighetene tilrettelegger for at private aktører kan bruke data i sine tjenester. Dette er spesielt aktuelt i land med store markeder for karriereveiledningstjenester på nett. De fleste landene vi har sett nærmere på har i større eller mindre grad valgt å etablere offentlig finansierte og drevne informasjons- og veiledningstjenester på nett. Noen har også utviklet spesielle løsninger for datadeling, som for eksempel den engelske LMI for All.

Som vi har sett i beskrivelsen, er det private markedet i Norge relativt begrenset. Dette anerkjenner også Hooley m.fl.. Norge har en relativt liten befolkning, slik at et etterspørselsbasert tilbud aldri vil bli veldig stort. I et slikt begrenset marked er det naturlig å se for seg at særlig rollene for det offentlige som dreier seg om kvalitets-sikring av markedet og å kompensere for markedssvikt ved å gå inn med offentlige tilbud, vil være svært omfattende. Videre vil rollen som omhandler å stimulere markedet innebære potensielt høye kostnader ettersom det norske markedet i dag er lite.

Dette indikerer at rollen for det offentlige i en norsk kontekst uansett vil være relativt stor. Å tilrettelegge for åpen tilgang til offentlige data kan også være et supplement til en offentlig eid og drevet karriereveiledningstjeneste. Det er også mulig å se for seg en kombinert løsning der et offentlig nettsted tilrettelegger for at andre skal kunne benytte data derfra.

Neste kapittel vil komme inn på erfaringer og kunnskapsgrunnlag knyttet til nettbasert karriereveiledning i Norge.

### 7.3.2 Analyser og piloter – Norge

Karriereveiledning på nett har vært aktualisert i Norge i flere sammenhenger de senere årene. Senter for IKT i utdanningen har siden 2010 gjennomført piloter og fått utarbeidet flere rapporter for å skaffe erfaring og gjøre en vurdering av mulighetene for å utvikle et e-veiledningstilbud i tilknytning til utdanning.no. Nasjonal koordine-

<sup>83</sup> www.data.norge.no

<sup>84</sup> Hooley m.fl. (2015)

ringsgruppe for karriereveiledning<sup>85</sup> initierte i 2013 en prosess knyttet til å få utredet et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett som resulterte i en samfunnsøkonomisk analyse. I det følgende presenteres hovedfunn fra disse prosessene.

### Et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett – en samfunnsøkonomisk analyse

Den samfunnsøkonomiske analysen av et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett ble gjennomført av Analyse og Strategi på oppdrag fra Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning og Vox.<sup>86</sup> I rapporten ble et helhetlig tilbud forstått som både å innebære en større grad av samordning mellom aktørene på området, og en utvidelse av tilbudet. Rapporten består, i tillegg til selve den samfunnsøkonomiske analysen, av en gjennomgang av tilbudet av nettsteder med karriere relevant innhold, en redegjørelse for ansvarsfordeling for offentlig karriereveiledningstjenester, samt informasjon om tilbudet i Danmark, Sverige, Finland, Scotland og New Zealand.

#### Modeller for samordning

Det eksisterer som vist tidligere en rekke nettsteder som er relevante for å vurdere befolkningens tilgang til karriereveiledningstjenester på nett. Men det er stor variasjon i hvor stor grad nettstedene kan sies å ha et formål og innhold som kan knyttes direkte an til karriereveiledning. Det varierer også hvor stor del av befolkningen nettstedet retter seg mot.

Seks nettsteder ble av Analyse og Strategi vurdert å være de mest sentrale innenfor dagens offentlige tilbud av karriereveiledning på nett og ble inkludert i den samfunnsøkonomiske analysen. Disse var: utdanning.no, vilbli.no, nav.no, ung.no, samordnaopptak.no og nokut.no. Det var også disse nettstedene som ble foreslått inkludert i et mer helhetlig tilbud.

Det ble utarbeidet tre ulike modeller for et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett, i tillegg til et basialternativ (se figur 7.2).<sup>87</sup> I utformingen av de tre modellene ble det lagt til grunn at det eksis-

terer et behov for å etablere ett offentlig nettsted for karriereveiledning, som også inkluderer e-veiledning. Alle modellene baserte seg på den eksisterende strukturen i utdanning.no.<sup>88</sup>

Det er ulikt ambisjonsnivå knyttet til koordinering av de eksisterende nettstedene i de tre modellene. «Koordinering» innebærer i denne rapporten å trekke ut de aktivitetene som dreier seg om karriereveiledning og å overføre utvikling, drift og vedlikehold av disse aktivitetene til det nye nettstedet. Men i noen tilfeller kan koordinering også dreie seg om å trekke opp grenseflater for hvor ansvaret for produksjon av spesifikke tjenester skal ligge. Det er med andre ord ikke snakk om å fusjonere eller slå sammen nettstedene. De andre tjenestene/nettstedene består, men de delene av innholdet som lettere og eventuelt bedre kan utvikles og leveres via et nytt nettsted, overføres dit.

Rapporten peker på tre modeller som innebærer ulik grad av koordinering og samordning mellom offentlige nettilbud som har elementer av karriereveiledning. Alle modellene har utdanning.no som utgangspunkt når man skal flytte oppgaver til ett sted. Den minste modellen innebærer samling og koordinering av veiledningsaktiviteter på nett på Kunnskapsdepartementets område, og inkluderer elementer fra for eksempel samordna opptak og NOKUT sine nettsteder. Neste trinn involverer også flytting av elementer fra nettsteder på arbeidsmarkeds- og integreringsfeltet, som nav.no og ung.no. Den største modellen, som også anbefales, inkluderer flytting av oppgaver fra vilbli.no som er et fylkeskommunalt ansvar, og forvaltningsmessig mer komplisert.

#### Hovedfunn

Den samfunnsøkonomiske analysen ser på nyttevirkingene,<sup>89</sup> samt de viktigste kostnadsvirkningene av de tre modellalternativene. Noen av de sentrale effektene av økt samordning er, ifølge denne analysen:<sup>90</sup>

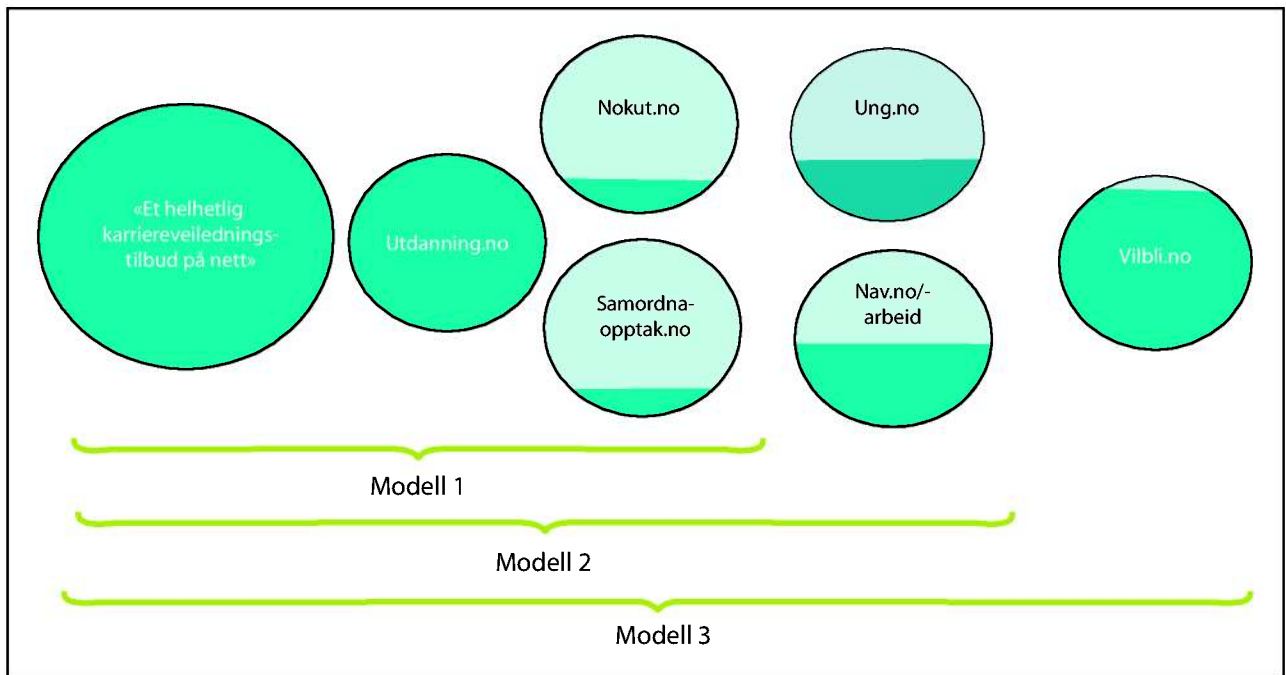
- Enklere tilgjengelighet for veiledningstrenende til karriereveiledning.

<sup>85</sup> Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning består av representanter på ledernivå i Vox, Utdanningsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Senter for IKT i utdanningen, IMDi, Universitets- og høyskolerådet og Nasjonalt fagskoleråd, og skal drøfte tverrsektorielle problemstillinger og bidra til felles strategier og politikktutvikling på karriereveiledningsfeltet. Koordineringsgruppen ledes av direktøren i Vox

<sup>86</sup> Analyse og Strategi (2014)

<sup>87</sup> Da rapporten ble utarbeidet i konseptfasen, ble det ikke fortatt behovsvurderinger knyttet til tjenesteutforming, målgruppers spesifikke behov eller stor grad av spesifisering knyttet til utforming av et helhetlig karriereveiledningsnettsted. Analysen ble avgrenset til å omfatte de nettstedene med mest relevant innhold.

<sup>88</sup> Dette ble bestemt i samråd med arbeidsgruppen og årsaken ble oppgitt å være at utdanning.no har et bredt og omfattende karriereveiledningstilbud i dag, med tilhørende systemer for å håndtere data og metadata.



Figur 7.2 Analyse og Strategis tre modeller for samordning

Den mørke fargen indikerer i hvor stor grad innholdet på nettstedet kan sies å være karriereveiledningsrelevant i dag. Det er den delen av innholdet som kan overføres til et nytt nettsted. Hentet fra Analyse og Strategi (2014): Samfunnsøkonomisk analyse av et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett, side 8.

- Større brukervennlighet og enklere navigering i de nettbaserte tilbud som finnes.
- Et bredere tjenestetilbud, slik at tilbudet treffer flere målgrupper og behov.
- Høyere kvalitet på tjenestene.
- Bedre innbyrdes sammenheng og konsistens i de tilbud brukerne presenteres for.
- Økt styrbarhet på området karriereveiledning på nett.

Det vil naturligvis også være kostnader knyttet til etablering av et større nettsted, og disse kostnadene må vurderes opp mot nyttevirkningene. Man kan ifølge Analyse og Strategi forvente

- Endringer i lønnskostnader knyttet til datainnsamling og redaksjonell tilrettelegging.
- Utviklingskostnader/investeringer i nytt nettsted og tilrettelegging for bedre dataflyt.

- Etableringskostnader for etablering av nye tjenester og nytt, utvidet innhold.
- Endrede drifts- og vedlikeholdskostnader for nettsted og tjenester.
- Gjennomføringskostnader.

Analyse og Strategi har gjennom sin analyse av tilstanden når det gjelder det nasjonale offentlige karriereveiledningstilbudet på nett sett at det er noen utfordringer knyttet til mangelen på samordning, og peker på at «*Det overlappende tjenestetilbudet innen karriereveiledning på nett i dag, peker i retning av at det er behov for en tettere koordinering for å sikre en god ressursutnyttelse*».<sup>91</sup>

Basert på en vurdering av både nytte- og kostnadsvirkninger er Analyse og Strategi sin konklusjon at det samfunnsøkonomisk mest lønnsomme alternativet vil være å i større grad samle alle dagens store karriereveiledningstjenester på nett i ett, helhetlig tilbud.

### Analyser og piloter knyttet til utdanning.no – spesielt om e-veiledning

Senter for IKT i utdanningen v/ utdanning.no har siden 2010 jobbet med spørsmål knyttet til etablering av en «nettbasert personlig veilednings- og

<sup>89</sup> I en samfunnsøkonomisk analyse som dette skal relevante virkninger av de aktuelle modellene (tiltaksalternativene) vurderes og så langt som mulig verdsettes. Virkningene skal måles som endringer i forhold til basisalternativet. På basis av innsamlet data og analyser er det identifisert en rekke nyttevirkinger og kostnader. Virkningene er verdsett i kroner eller kvalitativt (basert på pluss-minus-metoden) der virkningen ikke kan identifiseres i tall. Det er lagt en rekke forutsetninger til grunn for analysen, se rapporten side 54.

<sup>90</sup> Analyse og Strategi (2014), side 54-55

<sup>91</sup> Analyse og Strategi (2014), side 43

rådgivningstjeneste for utdanningsvalg og yrkesveiledning» som skal styrke og supplere eksisterende rådgivnings- og karriereveiledningstjenester. Senteret har i denne perioden gjennomført flere piloter og fått utarbeidet evalueringer og rapporter:

- Nasjonal fokusgruppeundersøkelse om behovet for nettbasert utdanningsinformasjon (Rambøll 2010)
- Personlig karriereveiledning på nett? Kartlegging og analyse av status og muligheter for etablering av en felles nettbasert veiledningstjeneste (Lødding og Tømte, 2011)
- Evaluering av Brukerforum utdanning.no (Ipsos MMI 2012)
- Evaluering av prosjekt nettbasert karriereveiledning (Ipsos MMI 2013)
- Samfunnsøkonomisk analyse av karriereveiledning på nett (Analyse og Strategi 2013)
- Nasjonal kartlegging av unges utdannings- og yrkesvalg (Opinion Perduco 2013)

I det følgende omtales funnene i noen av disse, og spesielt den samfunnsøkonomiske analysen av karriereveiledning på nett utført av Analyse og Strategi.

#### Om behovet for nettbasert veiledning

Rambøl undersøkte behovet for nettbasert utdanningsinformasjon. Et av deres funn er at rådgivning primært bør foregå ansikt-til-ansikt mellom elev og rådgiver. Men fordi rådgivere på skolen ikke alltid er tilgjengelige for personlig veiledning ansikt-til-ansikt, bør det være mulig å få personlig veiledning av høy kvalitet også i andre kanaler. Å komme i kontakt med rådgivere på et nettsted for utdanning var ønskelig, respondentene kunne tenke seg flere kanaler, både e-post, telefon og chat.<sup>92</sup>

I følge Lødding og Tømte vil en personlig nettbasert veiledningstjeneste om utdanning og karriere kunne fungere som et nyttig tillegg til rådgivningstjenesten slik den i dag eksisterer for unge og voksne.<sup>93</sup> Sentrale spørsmål for utviklingen av en slik tjeneste er hvilke tilbud en slik tjeneste skal ha og hvem brukerne skal være – og at tjenesten må utformes etter behovene til den gruppen man ønsker å nå.

<sup>92</sup> Rambøl (2010)

<sup>93</sup> Lødding og Tømte (2011)

#### Piloter og evalueringer av e-veiledning

En prepilot knyttet til nettveiledning kalt «Brukerforum utdanning.no» ble gjennomført av Senter for IKT i utdanningen i 2012. Evalueringen av piloten konkluderte med at det er et marked for rådgivningstjenester på nett.<sup>94</sup> Dette ble i 2013 fulgt opp med en mer omfattende pilot med chatbasert e-veiledning som Senter for IKT i utdanningen utførte sammen med Troms fylkeskommune. Denne ble også evaluert.

Evalueringen av piloten viste at både brukerne og rådgiverne var positive til e-veiledning.<sup>95</sup> Veiledningstjenester på nett er blant de som ble spurt mer populært enn personlig kontakt med veileder. Nettveiledning ble opplevd som tilgjengelig, og brukerne fikk raskt gode svar på spørsmål om utdannings- og yrkesvalg. Flere trakk fram at chat-tjenesten bidro til en større grad av refleksjon rundt egne utdannings- og yrkesvalg. Også veilederne som deltok opplevde dette slik. Veilederne pekte også på at nettveiledning senket de utdanningssøkende sin terskel for å ta kontakt, og bidro til å viske ut geografiske skiller i rådgivnings- og veiledningstilbudet. Veilederne gav uttrykk for at det er krevende å være nettveiledere. God kompetanse på fag, data og kommunikasjon er en forutsetning. Videre er god opplæring og oppfølging underveis, samt tett samarbeid med andre veiledere kritiske faktorer for at veilederne skal lykkes i sitt arbeid.

#### Samfunnsøkonomisk analyse av e-veiledning

Analyse og Strategi gjennomførte på oppdrag fra Senter for IKT i utdanningen i 2013 en samfunnsøkonomisk analyse knyttet til det å etablere og drifte en nasjonal e-veiledningstjeneste.<sup>96</sup>

Målgruppen for tjenesten, og dermed grunnlaget for analysen, var i undersøkelsen satt til å være elever fra tiende trinn på grunnskolen til studenter i høyere utdanning, frafallselever (også voksne), i tillegg til personer med fullført videregående opplæring som er i arbeid eller har tatt pause fra utdanningsløpet. Tjenesten de undersøkte skulle omfatte e-veiledning knyttet til utdanningsvalg og karrierevalg som har sammenheng med utdanningsvalg, ikke karriereskifte og annen karriereveiledning.

<sup>94</sup> Ipsos MMI (2012): *Evaluering Brukerforum utdanning.no*,

<sup>95</sup> Ipsos MMI (2013) *Evaluering av prosjekt nettbasert karriereveiledning*.

<sup>96</sup> Analyse og Strategi (2013)

Analysen baserte seg på et premiss om at en e-veiledningstjeneste på nett vil ha en direkte og en indirekte effekt på *reduisert feilvalg og frafall* i grunnopplæringen og høyere utdanning. I tillegg vil tjenesten gi enklere tilgang til informasjon og veiledning om muligheter for de som er tidligere frafallselever og vil tilbake, og for de som har tatt en pause fra utdanningsløpet.

Dersom man legger en analyseperiode på 20 år til grunn, vil samfunnskostnadene for frafall i denne perioden beløpe seg til totalt 220 mrd. 2013 kroner.<sup>97</sup> Når omkostningene for samfunnet knyttes til frafall og feilvalg er høy, skal det ifølge analysen en relativt liten endring i antall frafallselever til før en e-veiledningstjeneste kan være lønnsom.

Det ble i analysen også gjort en antagelse om at e-veiledning vil gi enklere tilgang til og økt kvalitet på det samlede veiledningstilbudet. Dette vil også kunne føre til redusert feilvalg, omvalg og frafall. Redusert frafall blir i analysen sett på som et hovedmål for tjenesten. To underordnede mål er at etablering av en slik tjeneste støtter opp om Regjeringens digitaliseringsprogram<sup>98</sup> og at den også kan bidra til økt kvalitet i den øvrige rådgivningen i skolen.

Rapporten beregner altså samfunnsøkonomisk lønnsomhet i forhold til reduserte kostnader knyttet til feilvalg, omvalg og frafall i utdanning. Analyse og Strategi påpeker at dette er en til dels usikker måte å beregne lønnsomhet på, da det er mange faktorer som kan påvirke frafall. Med det forbeholdet gitt, er hovedkonklusjonen i analysen at etablering av en e-veiledningstjeneste er samfunnsøkonomisk lønnsom – dersom det er slik at informasjon, rådgivning og veiledning er et virksomt virkemiddel for å redusere feilvalg og frafall.

I sin rapport beskriver og beregner Analyse og Strategi tre alternative såkalte *tiltak* for dimensjonering av en e-veiledningstjeneste.<sup>99</sup> Forskjellen på de tre alternativene er hovedsakelig knyttet til antall veiledere som jobber i tjenesten, og om veilederkorpset er lokalisert i Tromsø eller også desentralisert i fylkene. Alternativ *liten* har 10 årsverk tilknyttet utdanning.no, alle lokalisert i Tromsø. Alternativ *middels* har 25 årsverk. Dette inkluderer veiledere med tilknytning til skolen, NAV, universitets- og høyskolesektoren eller karrieresentre lokalisert i fire regioner. Alternativ

*stor* har totalt 35 årsverk, også med en hovedbase i utdanning.no, men med veiledere med tilknytning til skolen, NAV, universitets- og høyskolesektoren og fylkesvise karrieresentre i alle 19 fylker.

Tiltak 2 og 3 forutsetter at e-veilederne er delvis ansatt på sin arbeidsplass der de jobber med ansikt-til-ansikt veiledning, og delvis ansatt i nettveiledningstjenesten. Dette er basert på erfaringer fra eVejledningstjenesten i Danmark. Tjenestetilbudet og åpningstidene er de samme i all tre modeller.

Rapportens konklusjon er at den største tjenesten har størst samfunnsøkonomisk effekt fordi den potensielt reduserer frafall mest, fordi den når ut til flere.

### Nyttevirkninger

Det er flere nyttevirksomheter som inngår i å forklare *hvorfor* og *hvor mye* etablering av en nettveiledningstjeneste fører til redusert frafall og feilvalg, og dermed er samfunnsøkonomisk lønnsomt. Analyse og Strategi fremhever tre faktorer:

*Økt kvalitet* i veiledningen, både gjennom kompetanseheving og utvikling i nettverket av rådgivere, og fordi e-veiledning kan frigjøre tid og ressurser i det tradisjonelle rådgivnings- og veiledningsapparatet. Arbeidsdeling og samarbeid i tilbudet vil være vesentlig.

*Tilgjengeligheten øker.* Tjenesten vil være tilgjengelig uavhengig av hvor folk befinner seg og i større grad være åpent utenfor ordinær arbeidstid.

*Promotering av andre tjenester.* E-veiledningstjenesten kan vise en veiledningssøkende videre til andre tjenester dersom e-veiledning ikke er rett instans, og vil dermed bidra til at personer lettere finner fram «i systemet».

En reduksjon av det fysiske veiledningstilbudet som følge av etablering av en e-veiledningstjeneste er altså *ikke* lagt inn som nyttevirksomhet i Analyse og Strategis analyse. Dette fordi man antar at e-veiledningstilbudet vil frigjøre tid for andre brukere i det eksisterende tilbudet, men at dette likevel vil fylles opp av de som har behov som ikke kan dekkes gjennom e-veiledning. Dette er i tråd med erfaringer fra Danmark.

De økonomiske nyttevirksomhetene av å etablere en e-veiledningstjeneste er beregnet i forhold til redusert feilvalg og frafall. Analyse og Strategi har beregnet besparelsene i et intervall fra 0,2 prosent reduksjon til 2,0 prosent reduksjon i feilvalg og frafall både for videregående opplæring og høyere utdanning. Beregningene viser for eksempel at en reduksjon i frafallet i videregående opplæring på

<sup>97</sup> Analyse og Strategi (2013)

<sup>98</sup> Som har som mål at forvaltningen skal være på nett, at en digital forvaltning skal gi bedre tjenester, samt at digitaliseringen skal bidra til å frigjøre ressurser til områder hvor behovet er stort.

<sup>99</sup> Analyse og Strategi (2013)

0,2 prosent per år ville gitt en besparelse på totalt 321 millioner 2013-kroner for en periode på 20 år.

Et premiss for beregningene er at det er en kausal sammenheng mellom *antall brukere* av en e-veiledningstjeneste og *frafall/feilvalg*. Dersom denne hypotesen stemmer, mener Analyse og Strategi det vil være rimelig å anta at en større e-veiledningstjeneste vil nå flere brukere og derfor vil redusere frafallet mer enn en liten tjeneste.

### Behov og interesse for karriereveiledningstilbud på nett

Det er ikke gjennomført noen omfattende undersøkelser i Norge av befolkningens behov og interesse for et bedre karriereveiledningstilbud på nett. Det som er av kunnskap kan finnes i undersøkelser gjennomført av Vox og Senter for IKT i utdanningen. Disse undersøkelsene fokuserer primært på karriereveiledning gjennom individuell kommunikasjon med en veileder (for eksempel e-veiledning), samt noe om etterspørsel etter informasjon.

Når det gjelder behov og interesse for karriereveiledning *generelt*, finnes det kunnskap om dette fra flere befolkningsundersøkelser gjennomført av Vox.<sup>100</sup> I den siste befolkningsundersøkelsen kommer det frem at én av fire voksne (24 prosent) rapporterer at de har behov for karriereveiledning. 34 prosent sier de er interessert i å benytte seg av karriereveiledning. Karriereveiledning er etterspurt blant personer som befinner seg i en overgangsfase, 45 prosent av disse oppgir at de har behov for karriereveiledning.<sup>101</sup>

Undersøkelsen indikerer videre at tilgjengelighet til karriereveiledningstilbudet er viktig for folk. Både kort avstand, åpningstider utover arbeidstid, kort ventetid og tilgjengelighet på telefon og e-post er viktig for den eventuelle bruken av karriereveiledningstjenester.<sup>102</sup>

Befolkningsundersøkelsen har også sett på hvordan personer foretrekker å gjennomføre en eventuell veiledning. 85 prosent av respondentene ville foretrekke å møte en karriereveileder ansikt-til-ansikt. 47 prosent ville ønsket å delta i veiledningen per e-post og 44 prosent over telefon. 22 prosent ville ønsket veiledning via chat. I en kvalitativ del av undersøkelsen svarte de fleste at de ville foretrukket å møte fram hos en veileder, men var åpne for å ta det på telefon eller e-post dersom

det dreide seg om en enkel og konkret henvendelse.

Når personer som har hatt en ansikt-til-ansikt veiledning ble spurt hvordan de foretrekker å gjennomføre veiledning, svarte også flest at de foretrekker å møte fram hos en veileder, men de kunne se for seg å ta enkle og konkrete spørsmål på telefon eller e-post.

Her må vi ta med i betraktningen at de som har svart i mange tilfeller ikke har prøvd veiledning på andre måter enn gjennom et fysisk møte med en veileder. Få vil derfor kjenne til hvordan en veiledning for eksempel via chat kan foregå. I en evaluering av pilotprosjektet «Nettbasert karriereveiledning» ble en gruppe personer som *hadde* mottatt veiledning via chat spurt hvordan de opplevde tilbudet.<sup>103</sup> Av de rundt 100 personene som svarte, var åtte av ti ganske eller meget fornøyd med tilbudet. Ni av ti ville anbefalt tjenesten til andre. Av disse som nettopp hadde benyttet et karriereveiledningstilbud på nett, sa 55 prosent at de foretrekker å få svar på spørsmål om utdannings- og yrkesvalg på e-post eller chat. 36 prosent ville heller foretrekke et møte med en veileder. Begrunnelser for hvorfor de ville foretrekke et nettbasert tilbud, var blant annet at en slik tjeneste åpnet for en mer spontan bruk, at den var tilgjengelig når brukerne trengte den og at man opplevde at terskelen for å oppsøke veiledning var lavere.

Senter for IKT i utdanningen gjennomfører jevnlig kartlegginger om unges utdannings- og yrkesvalg. I en undersøkelse fra 2013 oppgir de unge at internett er viktigste informasjonskanal for valg av utdanning og for informasjon om yrker og karriere. I undersøkelsen blir det også spurt om nettveiledning. Over halvparten sier det er sannsynlig at de ville brukt et tilbud om karriereveiledning på nett.<sup>104</sup>

Disse undersøkelsene kan tyde på at behov og interesse for karriereveiledningstjenester på nett øker når man har hatt muligheten til å prøve hva det er. I tillegg kan det illustrere at et fysisk og et nettbasert tilbud kan appellere til ulike type brukere, og at hvilken type tjeneste de foretrekker kan være avhengig av situasjon og type spørsmål. Det synliggjør betydningen av at et helhetlig karriereveiledningstilbud må være tilgjengelig både fysisk og på nett.

<sup>100</sup> Larsen (2009) og Larsen (2011)

<sup>101</sup> Berge m.fl. (2015)

<sup>102</sup> Berge m.fl. (2015), side 21

<sup>103</sup> Ipsos MMI (2013). Gjennomført av Ipsos MMI på oppdrag fra Senter for IKT i utdanningen.

<sup>104</sup> Opinion Perduco (2013)



Når det gjelder informasjonstilgangen på nett er det gjort noen undersøkelser som ser på hvilke typer informasjon det er behov for.

Damvad foretok i 2015 en gjennomgang av virkemidler som påvirker utdanningsvalg. En av tre hovedobservasjoner var at *«kommende og eksisterende elever og studenter søker bedre, mer, samlet og nøytral informasjon om utdanning og arbeidsmarked, i et landskap som oppleves stadig mer uoversiktlig. En slik trend er allerede erkjent av danske myndigheter, som prioriterer veiledning over fagspesifikke kampanjer.»*<sup>105</sup>

Damvad presiserer at det er et stort behov for bedre arbeidsmarkedsinformasjon, men også mer informasjon om utdanning.

Med et stort mangfold av utdanningstilbud er det sannsynligvis urealistisk å forvente at alle sitter på full informasjon. Det vil dermed være en god investering å sørge for best mulig informasjon før valget foretas. Et betydelig frafall i enkelte utdanninger kan også tyde på at de studerende på forhånd ikke har tilstrekkelig kunnskap om hva utdanningen de påbegynner innebærer. Bedre kunnskap i forkant av valg kan dermed i teorien både øke sannsynligheten for rasjonelle utdanningsvalg i tråd med personlige preferanser og samfunnets behov og redusere feilvalg. Dersom det med stor sannsynlighet vil være en mangel på enkelte yrkesgrupper, kan myndighetene begrunne målrettede tiltak med at samfunnets ressurser utnyttes mer effektivt dersom forsinkelser i tilpassning mellom tilbud og etterspørsel reduseres. Og enkelte yrkesgrupper eller kompetanseområder vil oppleve en mangel på kvalifisert arbeidskraft, selv om omfanget og innretningen på disse yrkesgruppene er usikkert. Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) argumenterer i rapporten «Skills Strategy Action Report Norway» for at norske studenters utdanningsvalg i for liten grad svarer med samfunnets behov.<sup>106</sup>

For unge mellom 15 og 25 år viser en undersøkelse Opinion Perduco gjennomførte i 2013 for Senter for IKT i utdanningen at de viktigste faktorene for valg av utdanning og yrke er mulighet for å få jobb, arbeidsoppgaver i jobben, lønn, opp-takskrav til utdanningen, vurdering av utdanningen,

og informasjon om mulighet for å få lærlingeplass.<sup>107</sup>

Tilpasset informasjon om utdanning, arbeid og arbeidsliv er en viktig faktor når folk står foran valg knyttet til utdanning og arbeid. Det gjelder både skoleelevers behov for informasjon om for eksempel første jobb eller lærlingeplass, og voksnens behov for informasjon dersom de av ulike årsaker må foreta et karriereskifte.

Kvalitativt gode og relevante kompetanseframskrivninger vil kunne gi informasjon som er viktig i en slik valg situasjon. Slike framskrivninger er også nyttige for at veiledere skal kunne gi god veiledning rundt karriere, jobb og arbeid. Kunnskapsdepartementet har initiert et prosjekt for bedre utvikling og bruk av kompetanseframskrivninger som involverer flere andre departementer og SSB.

Kunnskapsdepartementet har sammen med Arbeidsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Nærings- og handelsdepartementet inngått ein avtale med SSB om utvikling av modellar for framskrivning av tilbod og etterspurnad etter arbeidskraft og kompetanse.<sup>108</sup>

Et offentlig nettsted for karriereveiledning kan være en hovedkanal for formidling av kompetanseframskrivninger til befolkningen og veiledere.

## 7.4 Utvalgets anbefalinger

Karriereveiledning har betydning for flere store samfunnsmessige utfordringer så som utenfor-skap, frafall i både videregående opplæring og høyere utdanning, integrering og inkludering, befolkningens fleksibilitet og omstillingsberedskap, manglende match mellom etterspurt og tilbudt kompetanse og behov for livslang læring. Et utvidet karriereveiledningstilbud på nett vil være et viktig bidrag til et mer helhetlig karriereveiledningstilbud for befolkningen i Norge og gjennom det være et viktig bidrag til å løse disse krevende utfordringene. Teknologi gjør det mulig å utvikle nyttige og brukervennlige digitale tilbud og tjenester, denne muligheten er, slik det er i dag, ikke tilstrekkelig utnyttet når det gjelder karriereveiledningsområdet.

<sup>105</sup> Damvad (2015) *Styringsvirkemidler som påvirker utdanningsvalg. Kunnskapsoppsummering og analyse*, side 5

<sup>106</sup> Damvad (2015), side 15

<sup>107</sup> Opinion Perduco (2013)

<sup>108</sup> Kunnskapsdepartementet Prop 1 S (2013–2014), side 125

Både det fysiske og det nettbaserte karriereveiledningstilbudet i Norge kan oppleves som fragmentert og for lite tilgjengelig.

Utvalget ser det som en svakhet at Norge per i dag ikke har et helhetlig offentlig nettbasert karriereveiledningstilbud. Noen offentlige nettsted, med utdanning.no og vilbli.no som de viktigste, dekker behovet for informasjon om utdanningsmuligheter. NAV har et omfattende nettsted som retter seg mot hele befolkningen i ulike livssituasjoner og situasjonen på arbeidsmarkedet. Dette inkluderer informasjons- og selvbetjeningstjenester blant annet rettet mot mulighetene for arbeid. De fleste eksisterende nettstedene har mest vekt på informasjon og da først og fremst rettet mot ungdom og knyttet til utdanningsvalg, eller de er innsøkningsportaler til ulike utdanningsnivåer.<sup>109</sup> De eksisterende nettressursene dekker ikke alle målgruppers behov. Innholdstyper og tjenester mangler. Tilbudet kan oppleves som fragmentert og uoversiktlig for brukerne. Det er lite samordning av eksisterende offentlige nettsteder med elementer av karriereveiledning. Det offentlige bruker derfor ressurser på overlappende tjenester.

En gjennomgang av internasjonal forskning på effekter av karriereveiledning på nett viser at foreløpig er forskning og kunnskapsgrunnlag knyttet til dette begrenset.<sup>110</sup> Det har sammenheng med at dette er et forholdsvis nytt område. Det er allikevel slik at flere og flere land velger å stimulere til eller finansiere utviklingen av et mer omfattende nettbasert karriereveiledningstilbud, fordi man ser dette som et virkemiddel for å nå kompetansepoltiske mål.

Utvalget mener at et offentlig finansiert karriereveiledningstilbud på nett kan bidra til å:

- *Sikre et likeverdig tilbud.* Gitt at personer har tilgang til, og evner å bruke nettbaserte tjenester, kan alle uavhengig av alder, livssituasjon og geografi ta i bruk tilbudene.
  - *Økt tilgang til karriereveiledning.* Alle som ønsker det kan ta i bruk tjenestene, uavhengig av geografiske hindringer som avstand til et fysisk veiledningstilbud. Personer som ellers ikke vil bruke et fysisk tilbud, får tilgang til tjenester som kan passe deres ønsker og behov.
  - *Mer effektiv ressursutnyttelse.* Dette forutsetter at offentlige aktører som i dag bruker ressurser på å utvikle innhold knyttet til karriereveiledning, overlater dette til en nasjonal nettj
- neste. Nettbaserte tilbud kan frigjøre ressurser til ansikt-til-ansikt veiledning.
  - *Tilgang til kvalitetssikret informasjon:* Nettbasert karriereveiledning kan formidle kvalitetssikret, relevant og konsistent informasjon til befolkningen. Tydelige koblinger (lenking) til andre relevante informasjonsnettsteder kan sikre at brukeren lett finner fram til riktig informasjon.
  - *Mer reflekterte og kunnskapsbaserte utdannings- og karrierevalg.* Tilgang til karriereveiledningstjenester på nett kan bidra til at personer tar valg og håndterer overgangsfaser på en bedre måte. Personer som ellers ikke ville oppsøke veiledning, kan velge å ta i bruk nettbaserte tjenester.
  - *At folk blir mer selvhjulpne.* Brukerne får enkel og mer tilgjengelig tilgang til kvalitetssikret informasjon, de kan benytte selvhjelpsverktøy for selv å orientere seg om ønsker og muligheter, og de kan kommunisere med en profesjonell veileder.
  - *Økt kvalitet i det øvrige karriereveiledningstilbudet.* Karriereveiledere kan bruke de kvalitetssikrede nettjenestene inn i veiledning og opplæring. Veiledere og opplæringstilbydere i de ulike sektorene kan også konsultere e-veilederne som vil ha stor oversikt og mye spesifikk kompetanse.
  - *Økt kvalitet og relevans i grunnopplæringen,* for eksempel i faget utdanningsvalg, prosjekt til fordypning og arbeidslivsfaget.
  - *Utnytte mulighetene digital teknologi gir:* Digital teknologi åpner for å utvikle nye former for karriereveiledning som når flere til en mindre kostnad.

Et nettbasert karriereveiledningstilbud kan utformes på flere måter, som beskrevet i gjennomgangen av internasjonale erfaringer i kapittel 7.3.1. Utvalget vil i det videre komme med sin anbefaling for modell for et karriereveiledningstilbud på nett i Norge (Figur 7.3 ), og beskriver også hvordan et nettbasert karriereveiledningstilbud kan være en integrert del av et helhetlig tilbud (Figur 7.4 ). Utvalget anbefaler å utvikle et nasjonalt karrierenettsted og etablere en e-veiledningstjeneste tilgjengelig for alle (anbefalingene omtales i detalj under).

Tidligere ble noen sentrale begreper for den videre beskrivelsen av et nettbasert karriereveiledningstilbud definert. Vi gjentar disse her:

*Nettsted med portalfunksjon og e-veiledningstjeneste* brukes for å beskrive løsningen utvalget anbefaler for et helhetlig karriereveiledningstil-

<sup>109</sup> Som vigo.no og samordnaopptak.no

<sup>110</sup> Hooley m.fl. (2015)

bud på nett. Dette fordrer noen begrepsavklaringer: *En nettside* er et enkelt dokument på et nettsted som kan vises i en nettleser. Det kan bestå av tekst, bildefiler, lydfiler, videoer osv. *Et nettsted* er en betegnelse for alle nettsidene under et domene på internett. Ordet *portal* kan brukes for å beskrive nettstedet som syndikerer innhold fra andre organisasjoner og har som mål å være en mellomstasjon for å hjelpe brukerne til å finne fram til det de leter etter på andre nettsteder. Begrepet *nettsted med portalfunksjon* er et nettsted som både har (store mengder) eget innhold og samtidig lenker brukeren videre til andre nettsteder. Samtidig kan dette fremstå som et litt kunstig skille. Utvalget vil i denne rapporten bruke begrepet *nettsted* i betydningen *nettsted med portalfunksjon*.

*E-veiledning* er et begrep som her benyttes for å beskrive veiledning som foregår via telefon, chat, e-post, sms eller andre plattformer, men ikke ansikt-til-ansikt. Veiledningen foregår i tilknytning til et nettsted. Dette er i tråd med hvordan begrepet brukes for eksempel i Danmark.

Utvalget legger til grunn noen premisser for anbefalingen om et nettbasert karriereveiledningstilbud. Gjennom premissene formuleres en del faktorer utvalget mener er helt sentrale for å lykkes med å utvikle et nettbasert karriereveiledningstilbud som vil tjene sin hensikt i Norge. Under beskriver utvalget premisser for sin anbefaling av et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett.

#### 7.4.1 Premisser for et nettbasert karriereveiledningstilbud i Norge

##### Overordnet

Et nettbasert karriereveiledningstilbud i form av et nettsted og en e-veiledningstjeneste er virkemidler for å nå utdannings- og kompetansepoltiske mål som å sikre at befolkningen kan ta informerte og reflekterte valg, redusere frafall, hindre og redusere utenforskap, sikre mer fleksible overganger, bidra til bedre samsvar mellom samfunnets kompetansebehov og befolkningens utdannings- og karrierevalg. Nettstedet og e-veiledningstjenesten gir befolkningen enkel tilgang til kvalitetssikret informasjon, relevant selvhjelp og profesjonell veiledning på nett slik at de bedre kan håndtere utfordringer knyttet til overgangsfaser i utdanning og arbeidsliv. Tilbudet er en del av et helhetlig karriereveiledningstilbud som skal fremme aktiv tilknytning til arbeids- og samfunns-liv. Tjenestene understøtter regjeringens IKT-poli-

tikk som tar sikte på å fornye, forenkle og forbedre offentlig sektor gjennom bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi.

##### Del av en helhet

Nettstedet og e-veiledningstjenesten er en integrert del av et helhetlig system for livslang karriereveiledning og utvikles og driftes i samspill med de andre veiledningstjenestene. E-veiledningstjenesten skal være en integrert del av det fysiske tilbudet om karriereveiledning og vil ha best effekt i samspill med dette. Brukere finner veien til e-veiledningstjenesten via nettstedet. Nettstedet har som ambisjon å samle eksisterende informasjon, samt å komplettere dette med ny informasjon. Nettstedet ivaretar et «en-dør-inn» prinsipp: det skal være det naturlige nettstedet å oppsøke når man har behov for informasjon og veiledning i forbindelse med utdanningsvalg og karriereutvikling. Nettstedet tar i bruk data som gjøres tilgjengelig fra andre offentlige etater. For å bidra til bedre kvalitet på annen utdannings- og karriereinformasjon, legger nettstedet til rette for videre datautveksling.

##### Målgrupper

Nettstedet og e-veiledningstjenesten er for hele befolkningen. E-veilederne har derfor kompetanse til å veilede alle målgrupper. Innholdet presenteres på en brukervennlig måte som er pedagogisk tilrettelagt for de ulike målgruppene. Nettstedet følger prinsippene for universell utforming og gjøres tilgjengelig på relevante språk.

##### Innhold

Nettstedet gir enkel og effektiv tilgang til et mangfold av relevante karriereveiledningstjenester som er tilpasset brukere som skal ta valg om utdanning og arbeid. Nettstedet har både egenprodusert innhold og er en inngangsport for å finne frem til andre relevante nettsteder, andre informasjonskilder og relevante fysiske tilbud og tjenester.

Nettstedet bør (minimum) ha tre innholdskomponenter:

- Informasjon
- Selvhjelpsressurser
- E-veiledning

Nettstedets innhold er tilpasset flere kanaler og bruker den til enhver tid relevante teknologi for å formidle sitt innhold.

Brukernes behov og brukervennlighet, er styrende for innholdet. For å utvikle den informasjonen og de tjenestene brukerne har behov for, forutsettes det et utstrakt samarbeid med en rekke aktører om informasjon, datautveksling, samt samarbeid om kvalitetssikringsrutiner og oppdateringer. Det utvikles også kompletterende eller ny informasjon og tjenester. For å bidra til bedre kvalitet på annen utdannings- og karriereinformasjon, legger nettstedet til rette for videre utveksling av søk og informasjon til andre nettsteder.

Prinsippene om universell utforming, og andre føringer for nettsider i regi av offentlig forvaltning følges.

#### Kvalitet

Nettstedet og e-veiledningstjenesten er offentlig og kvalitetssikret. Tjenestenes innhold og form utvikles på bakgrunn av god kjennskap til brukernes behov og tilbakemeldinger fra veiledere og andre praktikere. Nettstedet og e-veiledningstjenesten utvikles og driftes av et sammensatt kompetansemiljø med både informasjonsfaglig og teknisk kompetanse og karriereveiledningskompetanse. Pedagogisk tilrettelagte læremidler og refleksjonstjenester utformes med basis i karriereveiledningsteori og metodikk. E-veiledningstjenesten bemannes av personer med solid kompetanse i veiledning. Det lages kvalitetssikringsrutiner som utvikler internkompetanse og som sikrer høy faglig kvalitet. Det utvikles og videreutvikles mekanismer som sikrer at etableringen av et nettbasert karriereveiledningstilbud bidrar til faglig utvikling, innovasjon og økt profesjonalisering av karriereveiledningsfeltet som helhet.

#### Karrierelæring

Nettstedet og e-veiledningstjenesten utformes slik at tjenestene kan bidra til karrierelæring hos brukerne. Dette kan sikres ved at tjenestene gjør det mulig for brukerne å bli bedre kjent med seg selv, sin kompetanse, sine interesser og jobbønsker. Videre må brukerne få informasjon og kunnskap som gjør det mulig å oppdage og utforske muligheter og hindringer. De skal også bli motivert for ulike handlingsalternativer, og lære om og få verktøy for å håndtere overganger og ta valg.

Veiledere, rådgivere og lærere som jobber i sektorene skal kunne bruke nettstedet inn i veiledning, kurs og opplæring. Veiledere og andre nøkkelpersoner har som oppgave å lære veiledningssøkere å bruke nettstedets tjenester på en hensiktsmessig måte.

### 7.4.2 Modell for et nettbasert karriereveiledningstilbud i Norge

Utvalget foreslår at et bedre og mer helhetlig offentlig nettbasert karriereveiledningstilbud bør bestå av et offentlig eid og driftet karrierenettsted med informasjon og selvhjelpsressurser, og en offentlig eid og driftet e-veiledningstjeneste. Målgruppe for begge tjenestene er alle som skal ta valg knyttet til utdanning og arbeid. Utvalget vil anbefale å utvikle et omfattende nettsted med differensiert innhold og en e-veiledningstjeneste med stor kapasitet, *det vil si alternativ 2B i Figur 7.3.*

De fem alternativene i modellen over er forskjellige på komponenter som har konsekvenser for kostnad, primært innhold og omfang. Alternativ 0 og 1A krever ikke økte bevilgninger. Alternativ 0 er å beholde dagens situasjon, mens alternativ 1A vil måtte finansieres ved å flytte ressurser fra andre tjenester. Alternativ 1A og 1B er uten e-veiledning. Alternativ 1B er et mer utviklet nettsted innholdsmessig, og krever økte bevilgninger. Alternativ 2A og 2B inkluderer en e-veiledningstjeneste. Forskjellen på alternativene er størrelsen (og dermed kostnaden) på e-veiledningstjenesten, begge har et godt utbygd nettsted med informasjon og selvhjelpsressurser.

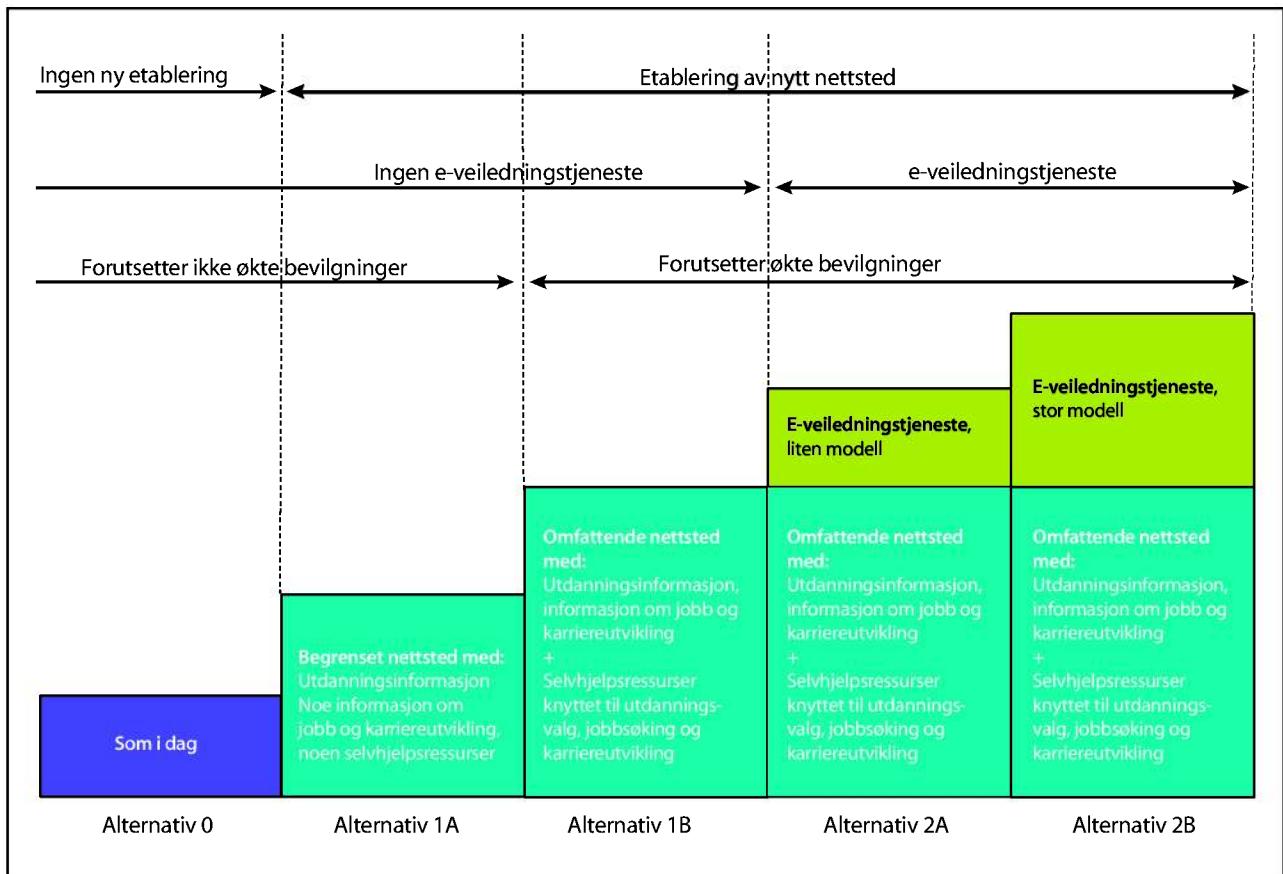
Modellen er en trappetrinnsmodell som synliggjør at det vil være mulig å velge mindre omfattende og ressurskrevende løsninger enn det utvalget anbefaler. Et nettbasert karriereveiledningstilbud kan bygges opp gradvis. Det er mulig å se for seg at man starter med å utvikle et nettsted og avventer å etablere en e-veiledningstjeneste. En e-veiledningstjeneste kan også etableres med ulike størrelse. Det er antall årsverk i e-veiledningstjenesten som betyr mest for ressursbruken.<sup>111</sup> Utvalget vil anbefale å velge å etablere den mest omfattende løsningen fra start.

#### Utdypende om nettstedet

Utvalget har sett på flere eksempler fra andre land når de har vurdert hvordan et nytt nasjonal karrierenettsted kan utformes.<sup>112</sup> Målet med å etablere et slikt nettsted i Norge er at det vil utgjøre en viktig ressurs når det gjelder å gi befolkningen tilgang til kvalitetssikret informasjon og relevante selvhjelpsressurser. Et viktig mål er at folk, når de søker etter informasjon på nett, lett skal finne

<sup>111</sup> Kostnader for alternativet utvalget foreslår blir redegjort for i 7.5

<sup>112</sup> Se kapittel 7.3



Figur 7.3 Modell for et nasjonalt karriereveiledningstilbud på nett

fram til denne informasjonen, som vil være offentlig og kvalitetssikret. Informasjon produsert av andre aktører på nett er selvfølgelig også nyttig og relevant. Men at den offentlige, kvalitetssikrede informasjonen er lett tilgjengelig, gjør det mulig for brukerne å velge å bruke denne informasjonen på områder som er relevante for dem.

#### Plassering

Modellen utvalget foreslår legger til grunn at et nytt nasjonalt karrier nettsted utvikles med utgangspunkt i det eksisterende utdanning.no som er en del av Senter for IKT i utdanningen. Utdanning.no er et allerede godt utviklet nettsted for utdanningsinformasjon med høye brukertall og høy kvalitet. Nettstedet har årlig mellom fire og fem millioner besøk, og både utdanningssøkere og veiledere bruker sidene. Utdanning.no er utviklet gjennom mange år og organisasjonen har samlet mye kunnskap og kompetanse om å drifte en slik type nettsted. Utdanning.no kan utvikles videre og fylles med innhold som er relevant både for de som skal ta utdanningsvalg og de som skal ta valg knyttet til arbeidsliv og karriere. Dette vil både utnytte ressurser som allerede eksisterer og

hindre unødvendig bruk av ressurser ved å starte et nettsted fra bunnen av.

Utdanning.no har allerede et godt tilbud når det gjelder utdanningsinformasjon og yrkesbeskrivelser og har også utviklet en god del selvhjelpsressurser. En utvidelse av innholdet og tjenestene vil kreve en utvidelse av staben. I tillegg til å vedlikeholde de eksisterende tjenestene på utdanning.no, må det brukes ressurser på å utvikle nytt innhold og nye tjenester. Det vil være behov for økt bemanning innenfor teknisk utvikling og dataintegrasjon, drift, redaksjonelle medarbeidere og prosjektledere. Det vil i tillegg være behov for innkjøp knyttet til interaksjonsdesign og visualisering, lisenser og hardware, redaksjonelt innhold og statistiske data.

#### Navn

Nettstedet bør ha et navn som kommuniserer tydelig at den er rettet mot alle og adresserer både utdanning og karriereutvikling. Dette vil innebære kostnader knyttet til for eksempel etablering av en ny merkevare som bør utredes før en slik endring gjennomføres.

## Målgruppe og innhold

Målgruppen for nettstedet er hele befolkningen, og derfor må innholdet på nettstedet være mangfoldig. Nettstedet må minimum inneholde informasjon og selvhjelpsressurser. Nettstedet kan også være en viktig kanal for formidling av framtidens kompetansebehov. Eksempler på annen type innhold kan være statistikk og data om arbeidsmarked og jobbmuligheter, redaksjonelle artikler som belyser relevante tema og problemstillinger, bransjeinformasjon, yrkesbeskrivelser, informasjon om utdanningsmuligheter, tips og råd om jobbsøkingprosessen, informasjon for de som står i fare for å bli oppsagt, informasjon om andre hjelpeinstanser, ulike selvhjelpsressurser for kartlegging av egen kompetanse og interesser og så videre.

Den eksisterende kompetanseressursen for veiledere, rådgivere og lærere kalt veilederforum.no vil ha en naturlig plass på nettstedet og bør videreutvikles.<sup>113</sup> Utvalget mener at den konkrete utformingen av innhold og formidlingsform på det nye nettstedet må gjøres av en kompetent redaksjon med både informasjons- og karrierefaglig kompetanse. Utvalget ser det som en selvfølge at nettstedet vil ta i bruk den til enhver tid relevante teknologi og digitale plattformer for å formidle det innholdet som produseres til brukerne på best måte.

## Design

Med et slikt mangfold av målgrupper og temaer, må det legges stor vekt på at nettstedets innhold er brukervennlig og tilgjengelig. God interaksjonsdesign blir svært viktig. Nettstedet bør utformes på en slik måte at ulike grupper enkelt finner fram til det som er relevant for seg. Det kan for eksempel være egne faner/sider for utdanningsøkende, foreldre, karriereskiftere, jobbsøkere, arbeidsledige. Det kan også lages midlertidige eller mer permanente temasider der spesielt aktuelle tema fremheves, for eksempel i perioder med søknadsfrister til høyere utdanning eller hvis en spesifikk bransje opplever nedgangstider. De fleste nettbrukere anvender (google)søk for å finne fram til den informasjonen de trenger. Søkemotoroptimalisering er derfor avgjørende for at personer lett finner fram til relevant informasjon

<sup>113</sup> Veilederforum.no ble etablert i 2013 og driftes i samarbeid mellom Vox, Senter for IKT i utdanningen og Utdanningsdirektoratet. Denne nettressursen finansieres per i dag bare med utviklingsmidler.

og aktuelle tjenester på nettstedet. Nettstedet fungerer som inngangsport til e-veiledningstjenesten, som er en egen side på nettstedet. E-veiledningstjenesten må lett kunne nås direkte gjennom (google)søk. Det er en selvfølge at nettstedet utformes i responsiv design, det vil si at den er tilpasset bruk fra alle typer skjermer, både datamaskin, nettbrett og mobil.

## Utdypende om e-veiledningstjenesten

En nasjonal e-veiledningstjeneste har som mål å gi alle som har behov for det tilgang til en profesjonell veileder med solid veiledningsfaglig og annen kompetanse. Veiledningen vil foregå via chat, telefon, mail, sms og lignende. Brukere av e-veiledning entrer tjenesten via en nettside som er plassert på det nasjonale karrierenettstedet. De kan nå tjenesten både direkte via nettstedets forside og gjennom nettsøk komme direkte til e-veiledningens side. Brukere som ønsker å chatte, starter en chat ved å poste et spørsmål i chat-feeden og får svar så snart en veileder er tilgjengelig. Kommunikasjonen foregår skriftlig og i «sanntid». Det er ingen begrensning på hvor lang tid chat-sesjonen kan ta, men erfaring tilsier at de kan ta fra 15 til 60 minutter.<sup>114</sup> Brukeren kan ta ut en logg over samtalen i ettertid.

E-veiledning kan være relevant både for de som søker svar på enklere spørsmål og er ute etter konkret informasjon og de som har behov for en mer omfattende veiledning. e-veiledning i Danmark skiller mellom det de kaller informasjonsveiledning og refleksiv veiledning. Erfaringene viser at 60 prosent av samtalen var refleksjonsveiledninger og 40 prosent informasjonsveiledninger.

## Plassering

E-veiledningstjenesten etableres som en egen enhet i den avdelingen i Senter for IKT i utdanningen som får ansvar for nettsted og e-veiledningstjeneste. Fysisk samlokalisering og tett samarbeid med resten av Senter for IKT i utdanningen vil gi effektiv drift, samt at den gjensidige kvalitetsgevinsten mellom nettstedet, e-veiledningstjenesten og senterets øvrige drift vil være høy. Selv om e-veiledningstjenesten integreres med det nye karrierenettstedet, vil det være nødvendig med egen faglig ledelse og administrasjon av tjenesten. Antall ansatte, at de jobber over hele landet, og et

<sup>114</sup> Basert på erfaringer fra Danmark

kontinuerlig behov for kvalitetssikring og tjenesteproduksjon tilsier dette.

### Organisering

E-veiledningstjenesten etableres med en organisasjon bestående av ledelse og en gruppe e-veiledere. Tjenesten bemannes med 24 årsverk.

I de økonomiske beregningene nedenfor er det tatt utgangspunkt i at 14 personer jobber heltid i Tromsø og 19 personer jobber deltid som e-veiledere rundt om i landet. Fordelingen mellom antall veiledere i Tromsø og i resten av landet, og hvem som jobber deltid og hvem heltid, kan selvsagt tenkes annerledes. Dette vil i så fall føre til justeringer i de økonomiske anslagene.

De heltidsansatte jobber sammen i team lokalisert ved Senter for IKT i utdanningen sitt kontor i Tromsø. Det er nødvendig å ha en robust kjernegruppe av e-veiledere, da disse på grunn av åpningstider vil jobbe i turnus. En sentral organisering med et team av heltidsansatte i Tromsø vil være med å sikre kvalitet og profesjonalitet i tjenesten. I tillegg vil en slik organisering gi mulighet for å bygge opp spesialistkompetanse på enkelte problemstillinger.

Resten av e-veilederne jobber deltid og distribuert fra andre deler av landet. I modellen utvalget foreslår jobber det minimum en e-veileder i hvert fylke (19 til sammen). Dette er viktig fordi arbeidsliv, arbeidsmarked og utdanningstilbud kan variere fra landsdel til landsdel. Et nettverk av lokalt baserte veiledere vil kunne ivareta kunnskap om regionale forhold fra alle deler av landet. De lokale veilederne bør ha erfaring fra og ha sin resterende jobbtilknytning i de andre relevante sektorene, både ungdomsskole, videregående opplæring, universitets- og høyskolesektoren, voksenopplæring, NAV og de fylkesvise karriere-sentrene. Nettverket må organiseres i relasjon til eksisterende strukturer for karriereveiledning i kommune, fylkeskommune og stat. Kontinuerlig erfaring med ansikt-til-ansikt veiledning og daglig eksponering for lokale problemstillinger, vil være en viktig kompetanse å bringe inn i teamet av e-veiledere.

E-veiledningstjenesten må ha utvidede åpningstider og være tilgjengelig hele uken, også i helgen. Åpningstider vil for eksempel være mandag-torsdag 08.30–22.00, fredag 08.30–18.30 lørdag og søndag 15.00–22.00. På grunn av dette må e-veilederne jobbe i turnus og størrelsen på veileder-teamet må dimensjoneres etter en slik modell.

### Kapasitet

På bakgrunn av erfaringer fra den danske eVeiledning kan et årsverk regne med å håndtere ca. 4000 henvendelser. Med 24 årsverk betyr det at tjenesten årlig kan håndtere opp mot 100 000 henvendelser.

### Kompetanse og kvalitet

E-veiledning er en veiledningsform få har erfaring med i Norge. Det vil være nødvendig med kontinuerlig fokus på utvikling av veiledningsmetodikk, fagutvikling og stor grad av erfaringsutveksling for at et slikt faglig nybrottsarbeid skal lykkes. E-veiledning stiller helt egne krav til kompetanse. De som skal være ansatt i tjenesten må fra start få solid og relevant opplæring i rollen som e-veileder. I en slik tjeneste som har alle som målgruppe, vil veilederne møte alle slags personer og problemstillinger. Det tilsier at e-veilederne må ha bred veiledningskompetanse og kunne mye både om utdanningstilbud, karriereveier, arbeidsliv og arbeidsmarked, rettigheter, andre velferdstjenester og så videre.

Den tekniske løsningen legger til rette for at veilederne, både de som jobber i andre deler av landet og de som jobber i teamet i Tromsø, kan ha kontinuerlig kontakt i et digitalt møterom. De kan kommunisere med hverandre på et «bakrom» både underveis og mellom veiledninger, og kan derfor nyttiggjøre seg av hverandres kompetanse og erfaring på tvers av sektor. Forsøket med e-veiledning ved Senter for IKT viste at veilederne etablerte et godt miljø for utveksling av kompetanse og erfaringer i det digitale møterommet, og dette bidro til den faglige kvaliteten på veiledningen.

### Samspill mellom nettsted og e-veiledningstjeneste

Det vil være en rekke fordeler knyttet til at nettstedet og e-veiledningstjenesten utvikles og driftes i tett samspill. Det at nettstedet og e-veiledningen er del av samme organisasjon vil bety at ressursene utnyttes godt, fordi både den tekniske og den veiledningsfaglige kompetansen kan brukes mot begge tjenestene. Nettstedet vil kunne være et selvfølgelig verktøy for e-veilederne og representere en effektiv ressurs for dem underveis i veiledningssesjonene. Gjennom sin ekstensive kontakt med brukere, vil veilederne kunne være en ressurs for å utvikle nettstedets innhold og kvalitet. De vil raskt erfare og fange opp manglende innhold på nettstedet, som meldes inn til redaksjo-



nen. E-veiledningstjenesten skal til dels bemannes med personer som jobber i ulike fylker og i flere sektorer. Dette vil gi tilgang til personer med mye regional kunnskap, noe som også kan komme nettstedet til nytte. Det kan for eksempel være aktuelt at e-veilederne leverer redaksjonelt innhold til nettstedet, basert på sin spesialistkompetanse. De lokalt baserte e-veilederne vil også være viktige ambassadører for nettstedet og kan tenkes å fungere som ressurspersoner i opplæring av andre veiledere når det gjelder nytte og bruk av nettstedets ressurser.

Det påtenkte redaksjonsrådet og referansegruppen vil representere en viktig ressurs for kvalitetssikring av nettstedet og e-veiledningstjenesten. Kontakt og samarbeid med representanter fra de ulike sektorene i disse organene vil gi tilgang til kompetanse og ressurspersoner som kan være med å sikre at nettstedet er relevant for alle målgrupper.

#### Utvalgets begrunnelser for å anbefale denne modellen

- Det er samfunnsøkonomisk lønnsomt å gi befolkningen bedre tilgang til relevant og kvalitetssikret informasjon, selvhjelpsressurser og e-veiledning.
- Det er per i dag ikke et stort og vitalt nok privat marked i Norge til at det uten offentlig innsats vil utvikles gode nok tjenester som gir befolkningen tilgang til kvalitetssikret karriererelevant informasjon og e-veiledning.
- Utdanning.no er et etablert kompetansemiljø som kan utvikle og drifte et karrierenettsted på en profesjonell måte. Å bygge videre på og utvide den organisasjonen vil utnytte ressursene som allerede eksisterer, samt sikre at innholdet i det eksisterende utdanning.no integreres i det nye nettstedet.
- Samarbeid og grensdragning mot andre offentlige aktører som produserer nettbasert informasjon vil ivaretas av et redaksjonsråd og en referansegruppe.
- Etablering av et nettsted med informasjon/selvhjelp og en e-veiledningstjeneste vil representere en utvidelse av kapasiteten når det gjelder karriereveiledning i Norge. Etablering av disse tjenestene kan frigjøre kapasitet for fysiske veiledningsmøter for personer med mer komplekse spørsmål.
- Kompetanse og ressurser kan utnyttes bedre når de samles i en organisasjon som drifter begge tjenestene. Å etablere en e-veiledningstjeneste i tilknytning til et nytt karrierenettsted

vil virke gjensidig forsterkende på de to tilbudene. Nettstedet vil bli kvalitetssikret av å eksponeres for tilbakemeldinger fra bruk i e-veiledning. E-veilederne vil bruke nettstedet som en viktig kilde.

- En stor modell for e-veiledningstjenesten vil kunne håndtere opp mot 100 000 henvendelser i året. Tjenesten vil bety en markant utvidelse av tilgangen til profesjonell karriereveiledning for befolkningen.
- Kunnskap om regionalt arbeidsmarked og utdanning og sektorbasert kompetanse ivaretas best i en distribuert modell med e-veiledere i alle fylker. Summen av kompetanse i teamet kan svare til et mangfold av brukerbehov. En stor modell for e-veiledningstjenesten med 24 årsverk vil sikre en robust tjeneste med solide åpningstider.

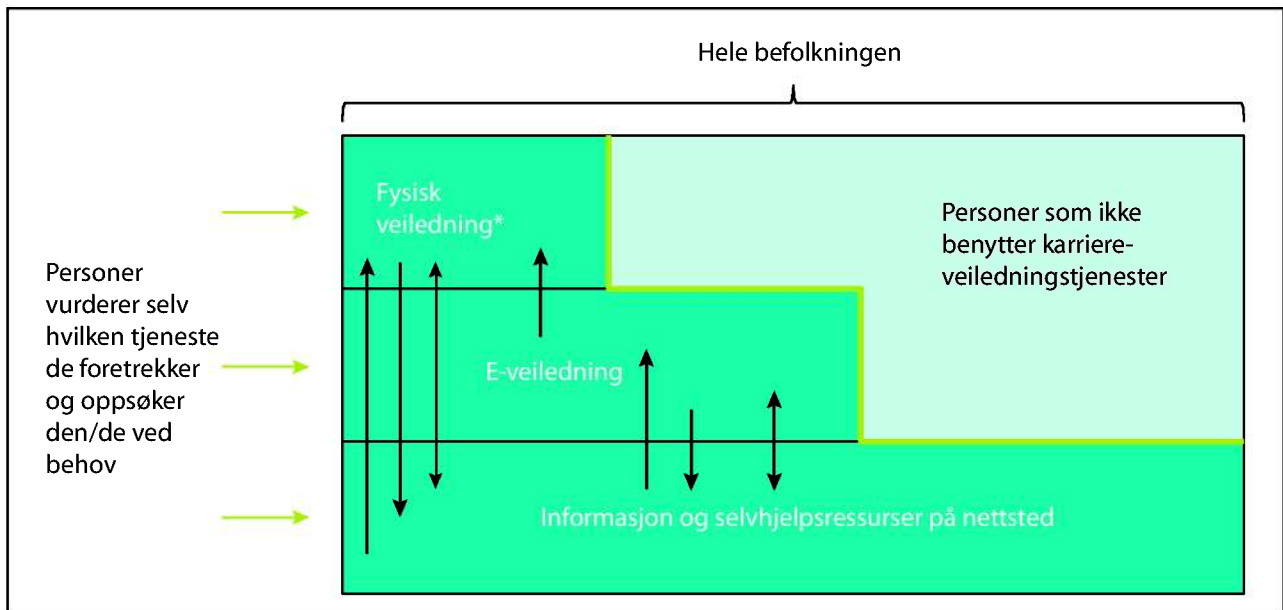
#### 7.4.3 Nettbasert karriereveiledning – del av en helhet

Utvalget er i sitt mandat bedt om å se på «*hvordan et nasjonalt karriereveiledningstilbud på nett kan bli en integrert del av et helhetlig system for livslang karriereveiledning*». Utvalget skal i sin hovedinnstilling gå nærmere inn på hvordan et helhetlig system for livslang karriereveiledning kan og bør utformes. Det har vært en utfordring for utvalget å konkludere med hvordan et nettbasert karriereveiledningstilbud kan bli en integrert del av helheten, før de ulike aspekter ved et helhetlig system for livslang karriereveiledning er utredet og diskutert.

Utvalget tar forbehold om eventuelle endringer som kan komme i utvalgets hovedinnstilling. Det er derfor ikke hensiktsmessig å gå langt inn i detaljer for samspill mellom netjtjenesten og de øvrige karriereveiledningstjenestene.

Figur 7.4 gir likevel en illustrasjon av hvordan utvalget ser for seg at de ulike tilbudene nettsted, e-veiledning og ansikt-til-ansikt/«fysisk» veiledning kan fungere sammen i en helhet. Folk har ulike behov i ulike situasjoner. Utvalget mener at et helhetlig karriereveiledningstilbud bør legge til rette for at folk kan ta i bruk den type tjeneste de foretrekker og som er mest relevant gitt den situasjonen han eller hun er i.

En del av befolkningen vil aldri ta i bruk eller oppsøke karriereveiledning, verken fysisk eller på nett (lyst felt). Av de som har behov for karriereveiledning, vil det variere hvilken tjeneste de først oppsøker (pilene til venstre). Noen trenger først og fremst informasjon og vil finne det de trenger på nettstedet. Der ligger det også ulike selvhjelps-



Figur 7.4 Et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett

\* Inkluderer all karriereveiledning som foregår i form av fysiske møter, først og fremst ansikt-til-ansikt veiledning, men også kurs, opplæring, undervisning osv.

ressurser og en del vil få tilfredsstilt sine behov ved å bruke disse. Andre vil ha behov for kontakt med en karriereveileder. For noen vil det være tilstrekkelig og kanskje også ønskelig å møte veilederen på nett via e-veiledning. Andre vil ha behov for å møte en veileder ansikt-til-ansikt.

Det å ta et valg er en prosess. Noen vil derfor ha behov for å benytte seg av flere tjenester, enten samtidig eller på ulike tidspunkt (slik de vertikale pilene illustrerer), alt etter som hvilken fase i valgprosessen man er. Det er brukerne selv som vurderer hva han eller hun har behov for og oppsøker tjenestene deretter. Det er ikke tenkt inn noen form for silingsmekanisme som skal styre personer til et eller et annet tilbud.

Utvalget mener at en slik løsning vil sikre at folk har tilgang til karriereveiledningstjenester etter eget behov. Ansikt-til-ansikt veiledning er den mest ressurskrevende formen for veiledning. Det er en ambisjon at forholdsvis mange vil få tilfredsstilt sine behov ved hjelp av de «billigere» tjenestene nettbruk og e-veiledning. På den måten kan den mest ressurskrevende tjenesten, nemlig ansikt-til-ansikt veiledning, ha bedre kapasitet til å møte de som har mer komplekse spørsmål.<sup>115</sup>

<sup>115</sup> Denne logikken ligger også til grunn for kanalstrategien til NAV

#### 7.4.4 Anbefalinger for forvaltning av et nettbasert karriereveiledningstilbud

For utviklingen og driften av nettsted for karriereveiledning med tilknyttet e-veiledning har utvalget følgende vurderinger og anbefalinger knyttet til organisering og forvaltning:

##### Klare styringslinjer

Utvalget anbefaler at nettstedet og e-veiledningstjenesten eies av Kunnskapsdepartementet. Kunnskapsdepartementet har ansvar for å koordinere kompetansepolitikken og for majoriteten av tjenestene som berøres. Utvalget mener at en slik klar ansvarslinje bør opprettholdes. Samarbeidet med arbeidsmarkedsmyndighetene og integreringsmyndighetene bør først og fremst ivaretas gjennom det foreslåtte redaksjonsrådet. Dette samarbeidet er viktig for å sikre at nettstedet blir et nyttig verktøy både for veiledere og de som søker veiledning og informasjon.

Det bør videre utarbeides koordinerte styringssignaler fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementet til berørte underliggende etater, som pålegger både Senter for IKT i utdanningen (drifter av nettstedet), Vox, Utdanningsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet å samarbeide om nettstedet og e-veiledningstjenesten. Det bør også

utvikles mekanismer for å sikre at de andre underliggende etatene er involvert i strategiske vurderinger rundt nettstedets innhold og prioriteringer.

Vox har i oppdrag å koordinere karriereveiledningsfeltet nasjonalt og bidra til kvalitet og profesjonalitet i tjenestene. Vox' rolle og kompetanse må trekkes inn i utviklingen av de nettbaserte tjenestene gjennom etablering av en styringsgruppe i oppstartsfasen.

Utvalget anbefaler også at regjeringen pålegger alle relevante offentlige aktører å dele data av relevans for nettstedet der dette er mulig. Regjeringen bør også pålegge nettstedet å dele sine data. Dette er i tråd med prinsipper for digital forvaltning lansert i stortingsmeldingen Digital agenda for Norge.<sup>116</sup> Dette gir også en bedre ressursutnyttelse av data innsamlet av offentlige instanser, gjennom at de gjøres tilgjengelig for flere. Et slikt pålegg vil minske behovet for at den etaten som er ansvarlig for nettstedet bruker tid på å fremforhandle avtaler om datadeling.

#### Samarbeidsflater og grensedragninger

Det finnes per i dag flere offentlig finansierte nettsteder som har tjenester som enten overlapper med eller grenser tett opp til tilbudet utvalget anbefaler at finnes på et nytt nettsted. Der hvor overlappet er betydelig, vil det være av stor viktighet at man på eiernivå trekker opp grensene mellom hva et nytt nettbasert karriereveiledningstilbud skal bidra med, og hva de eksisterende tilbudene skal bidra med, og ikke minst hvordan disse kan samarbeide og vise til hverandre for informasjon. Etter utvalgets mening er de to viktigste aktørene<sup>117</sup> da nav.no og vilbli.no:

- vilbli.no har detaljert og oppdatert informasjon om videregående opplæring og ivaretar fylkeskommunenes informasjonsplikt. Det er svært viktig at Kunnskapsdepartementet går i dialog med fylkeskommunene og VIGO IKS som eier vilbli.no for å avklare grensedragninger og samarbeid mellom et nytt nettsted og vilbli.no. Samarbeid og datadeling mellom et nytt nettsted og vilbli.no vil gjøre det lettere for brukerne å finne fram, men også enklere å utvikle nye tjenester for både ungdomstrinnet, videregående nivå og voksne som skal gjennomføre grunnopplæring. Et nytt nettsted bør kunne gi god informasjon om videregående opplæring, men vilbli.no har store mengder nødvendig

detaljinformasjon om videregående opplæring som av ressursmessige årsaker ikke bør dupliseres. Det vil også være potensielt store økonomiske besparelser for både stat og fylkeskommune i at nettstedene samarbeider godt og unngår dobbeltarbeid. For å oppnå besparelser og gjøre tilbudet mer oversiktlig for brukerne, anbefaler utvalget at det gjøres en grensedragning der vilbli.no konsentreres om kvalitets-sikret detaljert informasjon om videregående opplæring, mens det nye nettstedet står for de andre typene av innhold, så som selvhjelpsressurser og online kommunikasjon, men nettstedet må også ha tilstrekkelig og kvalitetssikret informasjon om alle utdanningsnivåer, inkludert videregående opplæring.

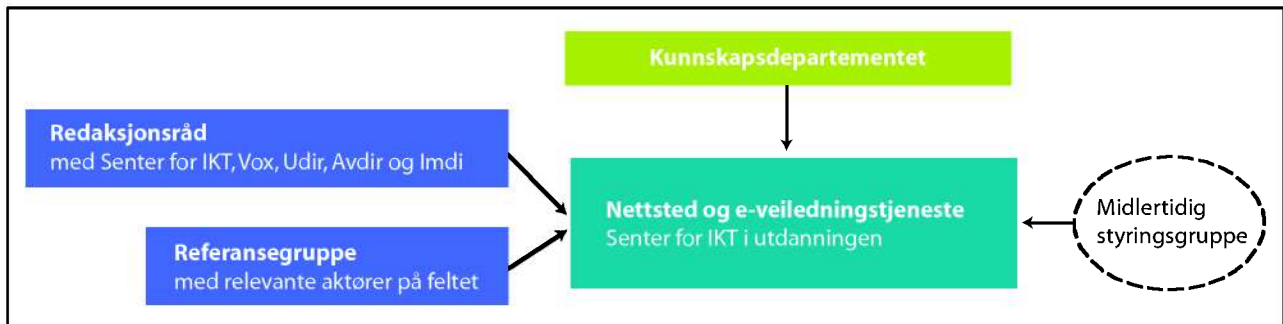
- nav.no er også en meget ekstensiv side, med arbeidsmarkedsinformasjon, noen selvhjelpsressurser, i tillegg til informasjon om rettigheter, stønader og ytelser. Utvalget har fått informasjon fra Arbeids- og velferdsdirektoratet om NAVs kanalstrategi og planer for videreutvikling av nav.no.<sup>118</sup> Strategien inkluderer blant annet planer om at brukerne skal benytte nettbaserte løsninger for enklere henvendelser og å utvikle mer omfattende selvbetjeningsløsninger og sikre kanaler for elektronisk kommunikasjon. Dette er et utviklingsarbeid som er på planleggingsstadiet og utvalget mener det er svært viktig at Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet har en tett dialog om grensedragninger og samarbeidsflater mellom et nytt nav.no og et nytt nettsted for karriereveiledning. Igjen vil det være ressursbesparende å sørge for at man ikke dupliserer noe. Det kan også tenkes at innhold og tjenester på det nye nettstedet, kan støtte opp under NAVs målsetninger om å få flere i arbeid raskere ved at folk bruker nettstedet og e-veiledningstjenesten samtidig som de er brukere av NAVs tjenester.

Det er viktig at man på eiersiden (departementer og fylkeskommuner) går inn og blir enige om hvilken aktør som skal ta hovedansvaret for hva. For både nav.no og vilbli.no gjelder at de oppfyller en del lovpålagte informasjonsoppgaver. Dette vil det etter utvalgets mening ikke være aktuelt å rokke ved. Nettstedet utvalget anbefaler å etablere vil tilby mye mer enn bare informasjon, men det bør også tilby god og oppdatert informasjon. Der hvor denne best produseres på et eksisterende nettsted, bør ikke nettstedet produsere denne infor-

<sup>116</sup> Meld. St. 23 (2012–2013)

<sup>117</sup> Vi omtaler ikke her utdanning.no, som vil gå inn i et nytt nettsted i utvalgets anbefalte modell.

<sup>118</sup> Se omtale i kapittel 11



Figur 7.5 Forvaltning

masjonen. Samtidig vil nettstedet tilby et bredt spekter av selvhjelpsressurser. Dette finnes det for eksempel noen relativt utdaterte versjoner av på nav.no, utviklet på 90-tallet. Slike verktøy er dyre å gjøre gode, og er et eksempel på et tilbud som bare bør utvikles ett sted, og heller brukes av alle.

#### Plassering av nettstedet og tilhørende organisasjonskart

Nettstedet bør utvikles og driftes av en instans som besitter kompetanse på informasjonsteknologi, karriereveiledning, utdanning og arbeidsmarked. Men for at nettstedet skal treffe målgruppen og bli brukt, må det ligge informasjonsfaglig og teknologisk i front. Nettstedet må også gjøres kjent og være søkemotoroptimalisert. Utdanning.no er en godt utviklet, eksisterende merkevare med over fire millioner besøk i 2014. Utvalget mener derfor at utdanning.no bør være utgangspunktet for et nytt nettsted, med et bredere formål enn dagens løsning. Dette er også anbefalingen i den utførte samfunnsøkonomiske analysen av et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett.<sup>119</sup>

Driften av utdanning.no ligger hos Senter for IKT i utdanningen, og utvalget anbefaler derfor at det redaksjonelle ansvaret legges dit. Dersom nettstedet legges til utdanning.no, anbefaler utvalget også at det etableres gode strukturer for å samarbeide tett med Vox, Utdanningsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning og andre relevante aktører for å sikre en tjeneste som er karrierefaglig godt fundert.<sup>120</sup>

<sup>119</sup> Analyse og Strategi (2014)

<sup>120</sup> Dersom karriereveiledning for voksne over 19 år blir en lovpålagt fylkeskommunal plikt, slik utvalget anbefaler i kapittel 6, vil fylkeskommunene være svært sentrale aktører.

For å gi faglig forankring og påvirkning til innholdet i nettjenesten anbefales det å etablere et redaksjonsråd med Senter for IKT i utdanningen og de mest sentrale aktørene på feltet som Vox, Utdanningsdirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet, Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet og eventuelt andre aktører som defineres som sentrale. Disse vil være viktige kvalitetssikrere og innholdsleverandører til tjenesten.

En større referansegruppe, med relevante aktører på feltet, der blant annet partene i arbeidslivet inviteres inn, vil også være hensiktsmessig etter utvalgets mening.

I en oppstartfase anbefales det også å etablere en midlertidig styringsgruppe der de berørte underliggende etatene Vox, Utdanningsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet inviteres inn for å være involvert i strategiske vurderinger rundt det nettbaserte tilbudets innhold og prioriteringer. Representasjon i den midlertidige styringsgruppen bør være på ledernivå.

#### E-veiledningen

Når det gjelder forvaltningen av en distribuert modell for e-veiledning er denne avhengig av at det legges føringer fra sentralt hold som åpner for at rådgivere i skolen, karriereveiledere i karriresentre og NAV-veiledere kan være ansatt i delte stillinger i Senter for IKT i utdanningen.

I de økonomiske beregningene nedenfor, tar utvalget utgangspunkt i at kostnader knyttet til husleie og kontorplass for e-veilederne som jobber rundt om i landet dekkes av stedlig arbeidsgiver. E-veiledningstjenesten vil også være avhengig av å ha god kontakt med karriereveiledere og rådgivere som jobber i sektorene, og det bør etableres strukturer som sikrer dette. I hovedinnstillingen vil utvalget anbefale hvordan slike strukturer bør bygge på eller henge sammen med de eksis-

terende strukturene for koordinering og samarbeid sektorene imellom på karriereveiledningsfeltet, lokalt og sentralt.

## 7.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Utvalget estimerer følgende økonomiske og administrative kostnader dersom man følger utvalgets anbefalinger om å velge alternativ 2B (med den mest omfattende e-veiledningstjenesten) i modellen som er beskrevet.

De økonomiske kostnadene er knyttet til hovedelementer: oppstart, utvikling og drift av nettstedet, og oppstart, utvikling og drift av e-veiledningstjenesten knyttet til nettstedet. Utvalget har bedt Senter for IKT i utdanningen om å estimere kostnadene ved å videreutvikle og drifte et nettsted med utgangspunkt i utdanning.no, etter som dette er utvalgets anbefalte løsning. Senteret har også estimert kostnadene knyttet til en e-veiledningstjeneste. I tillegg har utvalget sett til beregninger fra rapporten *Samfunnsøkonomisk analyse av karriereveiledning på nett* i sine anslag.<sup>121</sup>

Utvalget har gitt en detaljert redegjørelse for anslåtte økonomiske og administrative konsekvenser for sine anbefalinger i sin delrapport.<sup>122</sup> I det følgende gjengis totale kostnader for anbefalingen.

### Totale kostnader for et karriereveiledningstilbud på nett

Utvalget har presentert en modell som innebærer muligheter for opp- og nedskalering. De beregnede kostnadene er for den mest omfattende varianten.

Totale *oppstartskostnader* for utvalgets anbefalte modell for nettbasert karriereveiledning, inklusive e-veiledning er på mellom 8 millioner kroner og 18 millioner kroner, avhengig av hvor rask oppstart av nettstedet skal være.

Totale årlige *driftskostnader* for utvalgets anbefalte modell for nettbasert karriereveiledning, inklusive e-veiledning er på 37 millioner kroner. I tillegg kommer eksisterende budsjett for utdanning.no på 10 millioner kroner. Årlige utgifter til en nettbasert karriereveiledningstjeneste etter utvalgets anbefalte modell vil ligge på om lag 47 millioner kroner.

### Øvrige kost/nytte-betraktninger og antatte besparelser

Etableringen av et nettsted og en e-veiledningstjeneste vil kunne innebære ressursbesparelser i andre etater og organisasjoner, fordi noen av oppgavene de i dag utfører vil bli ivaretatt av det nye nettbaserte karriereveiledningstilbudet. For e-veiledningstjenestens del er det rimelig å anta at den vil kunne besvare en del henvendelser som ellers ville bli rettet til den fysiske veiledningstjenesten. Ved at e-veiledningstjenesten «tar unna» en del henvendelser, kan det bli bedre kapasitet til å møte de som har mer komplekse spørsmål i de fysiske tjenestene. Nettstedet vil inneholde kvalitetssikret informasjon, relevant redaksjonelt innhold og flere typer selvhjelpsressurser. Andre offentlige nettsteder som så langt har produsert lignende innhold og tjenester, kan spare ressurser på å overlate fremtidig produksjon av denne typen innhold til nettstedet og heller lenke til denne fra sine egne sider.

Utvalget ønsker også å vise til tallene fra den tidligere omtalte samfunnsøkonomiske analysen av en e-veiledningstjeneste, som viser de potensielle positive effektene på feilvalg og frafall økt tilgang til karriereveiledning kan antas å ha. Strategi og Analyse<sup>123</sup> estimerer at feilvalg og frafall i en tyveårsperiode koster samfunnet 220 milliarder kroner.<sup>124</sup> En investering i mer tilgjengelig karriereveiledning vil ifølge analysen kunne begrense disse kostandene betraktelig. I tillegg er det rimelig å anta at gjennom mer tilgjengelig veiledning vil gjennomstrømming i utdanningsløpet for øvrig øke. Det kan også bidra til at flere blir værende i arbeidslivet og/eller kommer i arbeid. Den samfunnsøkonomiske nytteverdien av nettbasert karriereveiledning som er tilgjengelig for alle må derfor kunne sies å være stor.

Utvalget legger også til grunn at det nettbaserte tilbudet vil være et viktig element i kompetansespredning og kompetanseheving hos rådgivere og veiledere generelt, og at det vil være et nyttig verktøy til bruk i veiledning for disse. Man kan anta at dette kan bidra til økt kvalitet i karriereveiledningen.

### Administrative konsekvenser

Modellen utvalget anbefaler for forvaltning vil innebære behov for at aktører som skal delta i

<sup>121</sup> Analyse og Strategi (2013)

<sup>122</sup> Karriereveiledningsutvalget (2015)

<sup>123</sup> Analyse og Strategi (2013)

<sup>124</sup> I 2013-kroner

redaksjonsråd og eventuelle større referansegruppe setter av tid og ressurser til dette arbeidet.

Det vil også være nødvendig at Kunnskapsdepartementet gjør endringer i styringsparametere til underliggende etater, slik at disse har styringsparametere som er i tråd med deres rolle i oppfølgingen og drift av en nettbasert tjeneste.

Likeledes vil det være nødvendig at Arbeids- og sosialdepartementet har tilsvarende styringsparametere for Arbeids og velferdsdirektoratet, og Justisdepartementet for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

En forutsetning for at det på nettstedet kan utvikles relevante og kvalitetssikrede informasjonstjenester, er at det får effektiv tilgang til ulike offentlige data. Det vil derfor være nødvendig å vurdere endringer i styringen av andre etater, for å legge til rette for datadeling mellom disse og det nye nettstedet. Dette gjelder for eksempel, NAV, Vigo IKS/vilbli.no, SSB, NOKUT, Samordna opp-tak. For Vigo IKS/vilbli.no vil det være nødvendig å gå i dialog med fylkeskommunalt nivå som eier tjenesten, om hvordan også vilbli.no kan dele data med det nye nettstedet.

## Kapittel 8

# Karriereveiledning i grunnsopplæringen

Utvalget legger til grunn en forståelse av karriereveiledning som «tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere». Karriereveiledning i grunnsopplæringen omhandler dermed både oppfølging i konkrete overgangsfaser underveis i opplæringsløpet, og et kontinuerlig arbeid med å sette elever i stand til å håndtere egen karriere, herunder forskjellige overganger.

Fokuset på en gradvis utviklingsprosess og progresjon er tydeliggjort i forskrift til opplæringslovens bestemmelser om utdannings- og yrkesrådgivning hvor det står:

Eleven skal gradvis bli bevisst sine egne interesser, dugleikar og verdier, og få kunnskap, sjølvinnsett og evne til sjølv å kunne ta avgjerd om yrkes- og utdanningsval. Rådgivinga skal også utvikle eleven sine evner til å vurdere moglege konsekvensar av val og forebyggje feilval. Frå 8.–13. årstrinn skal rådgivinga leggjast opp som ein prosess.<sup>1</sup>

Gitt forståelsen av karriereveiledning som legges til grunn, baserer utvalget sine vurderinger på at karriereveiledning i grunnsopplæringen eksplisitt omfatter den forskriftsfestede retten i rådgivning (særlig utdannings- og yrkesrådgivning), fagene utdanningsvalg og arbeidslivsfaget på ungdomstrinnet og faget prosjekt til fordypning på yrkesfaglige studieprogram i videregående opplæring. Samtidig ser man en tydelig sammenheng mellom formålet i skolen, slik det er formulert i formålsparagrafen, og formålet med karriereveiledning.

Utvalget mener at utdannings- og yrkesrådgivningen bør omtales som karriereveiledning og vil i denne teksten gjøre dette der det er naturlig, men der hvor utvalget omtaler dagens system, vil

rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning fortsatt benyttes.

### 8.1 Overganger i grunnsopplæringen

Overganger i grunnskolen og til videregående opplæring

For å oppnå gode overganger gjennom utdanningsløpet, er det nødvendig at skolen eleven skal begynne på får tilstrekkelig informasjon til å kunne tilrettelegge for den enkelte elev så raskt som mulig. Et av tiltakene i St.meld. nr. 44 (2008–2009) Utdanningslinja var å etablere gode systemer for overføring av relevant informasjon om elevene mellom grunnskolen og videregående opplæring.

Det er mye å vinne på å gjøre overganger så gode som mulig for elevene. Mange kommuner har egne planer for å sikre gode overganger mellom barnehage og skole og mellom barneskole og ungdomsskole, og mellom ungdomsskole og videregående skole. Kjernepunkter i planene er å sørge for solid informasjonsflyt, slik at man kan lage opplegg bygget på eksisterende kunnskap og bakgrunn om eleven.

Overgangen fra grunnskole til videregående opplæring skjer ytre sett fra dag én etter sommerferien, men forberedes gjerne i lang tid forut for dette. Ved alle ungdomsskoler i Norge settes det tidlig i elevenes ungdomsskoleperiode i gang et arbeid for å forberede dem på å treffe det første, store valget om fremtidig utdanning og yrke. Mange opplever valget av videregående opplæring som dramatisk og avgjørende, og det er derfor ekstra viktig at skolen bidrar med god informasjon og veiledning i forbindelse med denne overgangen.

Videre er det slik at de faglige og sosiale utfordringene øker på ungdomstrinnet. Kravene til god kontakt skole-hjem, elev-lærer og elev-rådgiver øker derfor også.

Ulike tiltak som har som siktemål å bedre overgangen mellom grunnskole og videregående

<sup>1</sup> Kunnskapsdepartementet: Forskrift til opplæringslova 23.06.2006 nr. 724, § 22-3.





Figur 8.1 Overganger i grunnopplæringen

Kilde: Kunnskapsdepartementet: Program for bedre gjennomføring i videregående opplæring

opplæring kan være aktuelle å iverksette for å lykkes med en god overgang mellom disse to skolenivåene. En av hensiktene med ulike tiltak kan være å øke andelen som fullfører videregående opplæring med formell kompetanse. De senere årene har det vært betydelig oppmerksomhet rundt høye frafallsprosenten fra videregående opplæring. God rådgivning er av høy prioritet. Best mulig karriereveiledning skal gi grunnlag for at de unge treffer gode valg.

Elever på siste år i ungdomsskolen er i ferd med å avslutte ti års obligatorisk opplæring. Det er viktig at de da har et best mulig grunnlag for å ta valg for sin videre utdanning og senere overgang til arbeid. God karriereveiledning er et sentralt bidrag i denne prosessen. Mangel på karriereveiledning kan føre til at eleven tar valg som ikke viser seg å være hensiktsmessige. Mange elever finner seg ikke til rette på det programmet de har valgt og ønsker å gjøre omvalg eller å slutte. For mange velger å slutte.

#### Overganger i videregående opplæring

En av de tydeligste målsetningene for skolens karriereveiledning i grunnopplæringen er knyttet til arbeidet med å øke gjennomføringen av videregående opplæring. Gjennom *Program for bedre gjennomføring i videregående opplæring* har Kunnskapsdepartementet i samarbeid med fylkeskom-

munene forsøkt å identifisere kritiske overganger der det er særlig viktig å sette inn tiltak (se Figur 8.1).<sup>2</sup> Definisjonen av hva som er kritiske faser, er gjort både med utgangspunkt i et erfaringsbasert kunnskapsgrunnlag basert på innspill fra fylkeskommunene, og på et forskningsbasert kunnskapsgrunnlag.

På bakgrunn av dette kunnskapsgrunnlaget er det utviklet et rammeverk for bedre gjennomføring som tydeliggjør hva som anses som kritiske overganger. Rammeverket skal gi grunnlag for å øke systematikken i fylkeskommunens arbeid med å finne gode tiltak for målgruppen. Modellen starter med overgangen mellom ungdomstrinnet og videregående skole.

Noen overganger i videregående opplæring er antatt å være mer kritiske enn andre, og utvalget anser at karriereveiledning er spesielt viktig for elevene og/eller lærlingene når det for eksempel gjelder overgangen fra videregående trinn 2 (Vg2) til lærlingeordning eller til tredje påbyggingsår (3 PÅ) for å få generell studiekompetanse. Her er frafallet stort.

Andelen elever som ikke blir lærlinger, men går over til tredje påbyggingsår har økt fra 2,5 prosent til 9,4 prosent fra innføringen med reform 94 til 2007.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Kunnskapsdepartementet: Program for bedre gjennomføring i videregående opplæring

Over ti tusen elever går hvert år over fra fag- og yrkesopplæring til Vg3 påbyggingsår. To av fem elever består ikke. Karriereveiledning i denne overgangen er derfor essensielt. Dette trekkes også frem av Utdanningsdirektoratet i publikasjonen *Hva kjennetegner elever som lykkes:*

Økt oppmerksomhet om forutsetningene for å bestå påbyggingsåret har fått noen fylkeskommuner til å innføre strengere inntakskrav og redusere antall påbyggingsklasser. Dette kan virke restriktivt for noen elever som har hatt påbygging som langsiktig mål, og vil ikke kunne ta hensyn til andre individuelle forhold, som motivasjon. Men god rådgivning om hva påbyggingsåret krever, er utvilsomt nødvendig.<sup>4</sup>

#### Fra videregående opplæring til høyere utdanning

God sammenheng mellom videregående opplæring og høyere utdanning er sentralt. Studieforberevende utdanningsprogrammer bør gjøre elevene kjent med hva som kreves når de blir studenter. I Norge fullfører om lag 60 prosent av studentene en grad, mens 68 prosent er gjennomsnitt i OECD landene.<sup>5</sup>

For at elevene skal være bedre forberedt, og overgangen og gjennomstrømmingen i høyere utdanning skal bli bedre, mener utvalget en må bidra til at elevene gjennom karriereveiledning i videregående opplæring er best mulig forberedt til å treffe gode og bevisste valg. Refleksjon og bevisstgjøring rundt egne personlige egenskaper, interesser, talenter, verdier og holdninger bør begynne så tidlig så mulig i utdanningsløpet.

## 8.2 Tilbudet i dag

Formål og innhold i rådgivningen i grunnopplæringen er nært knyttet til formålet med opplæringen. I innledningen til den generelle delen av læreplanen formuleres grunnopplæringens formål slik:

Målet for opplæringa er å ruste barn, unge og voksne til å møte livsens oppgaver og mestre

<sup>3</sup> NIFU (2012): *Påbygg – et gode eller en nødlosning? En studie av påbygging til generell studiekompetanse i Østfold, Akershus, Buskerud, Rogaland og Nord Trøndelag skoleåret 2010 – 2011. NIFU-rapport 2/2012. Oslo: NIFU*

<sup>4</sup> Utdanningsdirektoratet: *Statistiknotat 3/2014: Hva kjennetegner elever som lykkes?*

<sup>5</sup> OECD (2013): *Education at a Glance*. Paris: OECD

utfordringer saman med andre. Ho skal gi kvar elev kompetanse til å ta hand om seg sjølv og sitt liv, og samtidig overskott og vilje til å vere andre til hjelp.<sup>6</sup>

Skolen skal bidra til elevenes personlige, sosiale og faglige utvikling og læring, og kvalifisere dem for et godt liv, slik at de kan fungere på ulike arenaer i samfunnet og bidra til samfunnets vekst og utvikling. Skolens samfunnsmandat er vidt og omfatter flere sider ved eleven enn det kognitive. Blant annet skal elevene utvikle demokratiske verdier, utfolde skaperglede og lære å handle etisk. I sin behandling av kompetanser, viser Ludvigsen-utvalget til at et så omfattende oppdrag også stiller krav til kompetansebegrepet. Utvalget legger i sitt arbeid til grunn et bredt kompetansebegrep hvor kompetanse «handler om å kunne løse oppgaver og møte utfordringer i ulike sammenhenger og omfatter både kognitive, praktiske, sosiale og emosjonelle sider ved elevens læring, inkludert holdninger og etiske vurderinger».<sup>7</sup> Et slikt bredt kompetansebegrep gir koblinger til grunnopplæringens formål. Rådgivningen skal bidra til grunnopplæringens arbeid med å oppfylle sitt samfunnsmandat.

Rådgivningen skal også bidra til å utjevne sosiale forskjeller, til integrering av etniske minoriteter og til å sikre at elevene gjennomfører det 13-årige utdanningsløpet. Rådgivningen skal også ivareta et likestillingsperspektiv ved å bidra til at elever får den hjelpen de trenger for å utnytte og utvikle egne ressurser, uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller.

#### To former for rådgivning

Rådgivningen i grunnopplæringen har to former, sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning.

Sosialpedagogisk rådgivning skal mer spesifikt medvirke til at den enkelte elev finner seg til rette i opplæringen. Den skal hjelpe elevene med personlige, sosiale og emosjonelle problemer som kan ha betydning for elevenes opplæring og sosiale forhold på skolen, og har berøringspunkter med læringsmiljøfeltet og arbeidsområder knyttet både til PP-tjenesten og skolehelsetjenesten.

Utdannings- og yrkesrådgivningen innebærer rett til rådgivning og veiledning om blant annet valg av utdanning og yrker, informasjon om utdan-

<sup>6</sup> Kunnskapsdepartementet: *Læreplanverket for Kunnskapsløftet i grunnskolen og i videregående opplæring*

<sup>7</sup> NOU 2014:7: *Elevenes læring i fremtidens skole. Et kunnskapsgrunnlag*

ningsveier i Norge og andre land, kunnskap om arbeidsmarkedet både nasjonalt og internasjonalt og opplæring i å benytte ulike rådgivningsverktøy. Utdannings- og yrkesrådgivningen skal hjelpe elevene til å bli bevisst egne verdier, interesser og forutsetninger, til selvinnsett, kunnskap og evne til å foreta egne valg om utdanning og yrke, og til å vurdere konsekvenser av valgene og forebygge feilvalg.

I det brede oppdraget grunnopplæringen har, er sammenhengen mellom de to rådgivningsformene åpenbar. I denne rapporten legges likevel hovedvekten på utdannings- og yrkesrådgivningen.

### 8.2.1 Organisering og rettigheter

Det er skoleeier som har ansvaret for organisering av rådgivningen. Opplæringsloven og forskrift til opplæringsloven stiller ikke detaljerte krav til hvordan dette gjøres i praksis.

Det er ulik praksis mellom skoleeiere og mellom skoler i hvordan rådgivningen organiseres for å oppfylle elevenes rettigheter. Noen steder er ansvaret for de to formene for rådgivning lagt til ulike personer i rådgiverstilling, med et mer eller mindre tydelig organisatorisk og tematisk skille mellom rådgivningsformene. Andre steder er skillet mindre tydelig. I en evaluering av skolens rådgivning viser forfatterne til at en slik deling av oppgavene langt på vei har blitt anbefalt av myndighetene, men at mange rådgivere fortsatt er skeptiske til at det å skille de to rådgivningsformene vil bidra til økt kvalitet på begge områder.<sup>8</sup> Likevel viser resultatene at rådgivere ved skoler som har delt rådgivningen i overveiende grad mener at dette fungerer godt og er en god måte å organisere rådgivningen på.<sup>9</sup>

#### Rett til nødvendig rådgivning

Den enkelte elev har en individuell rett til nødvendig rådgivning.<sup>10</sup> Denne retten innebærer at elevene skal kunne få «informasjon, rettleiing, oppfølging og hjelp til å finne seg til rette på skolen og ta avgjerd i tilknytning til framtidige yrkes- og utdanningsval.»<sup>11</sup> Dette omfatter rådgivning om utdan-

ning, yrkestilbud og yrkesvalg og sosiale spørsmål.<sup>12</sup>

Bestemmelsen om rett til rådgivning gjelder alle elever i grunnopplæringen.<sup>13</sup> Retten til rådgivning omfatter ikke lærlinger og lære kandidater.<sup>14</sup>

I 2009 ble det ved en forskriftsendring presisert at sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning skal ses i sammenheng og rådgivningen skal ha et helhetlig perspektiv på eleven.<sup>15</sup> Forskere peker på at det er satt ambisiøse mål for hva rådgivningen skal bidra til: sosial utjevning, integrering og frafallsforebygging, men at det er uklart hvordan dette skal foregå eller overvåkes.<sup>16</sup>

Eleven skal ha informasjon om rådgivningen og tilgang til rådgivning på den enkelte skole. Videre kan rådgivningen tilbys både individuelt og i grupper, men det er elevens egne ønsker og behov som i hovedsak vil være avgjørende for hvilken form som velges.<sup>17</sup>

#### Oppfølgingstjenesten

Oppfølgingstjenesten (OT) skal være behjelpelig med å fremme tilbud om opplæring, arbeid eller kompetansefremmende tiltak, eventuelt en kombinasjon av disse.<sup>18</sup> OTs målgruppe er ungdom som er omfattet av den lovfestede retten til videregående opplæring og som det aktuelle skoleåret a) ikke har søkt eller tatt imot elev – eller læreplass, b) avbryter slik opplæring, c) ikke er i arbeid, eller d) har tapt retten som følge av vedtak om bortvisning eller som følge av vedtak om heving av lærekontrakt eller opplæringskontrakt. Tjenesten gjelder til og med det året ungdommen

<sup>8</sup> Buland, T, I. Mathiesen, B. Aaslid, H. Haugbakken, B. Bungum og. Mordal (2011): *På vei mot framtida – men i ulik fart? Sluttrapport fra evaluering av skolens rådgivning*. Trondheim: SINTEF, side 115

<sup>9</sup> Buland m.fl. (2011), side 116

<sup>10</sup> Formålet med og innholdet i rådgivningen er beskrevet i forskrift til opplæringsloven kap. 22

<sup>11</sup> Kunnskapsdepartementet: Forskrift til Opplæringslova 23.06.2006 nr. 724, § 22-1

<sup>12</sup> Utfyllende bestemmelser er gitt i forskrift til opplæringsloven §22-4, samt rundskriv fra Utdanningsdirektoratet.

<sup>13</sup> Rett til nødvendig rådgivning i skolen er hjemlet i opplæringslovens § 9-2, Om voksnes rettigheter, se kapittel 3.2.5

<sup>14</sup> Når vi i det videre omtaler lærlinger, er også lære kandidater omfattet. Det er språklige hensyn som ligger til grunn for denne forenklingen.

<sup>15</sup> Rundskriv Udir-2-2009 *Informasjon om endringer i forskrift til opplæringsloven kapittel 22 og forskrift til privatskoleloven kapittel 7 – Retten til nødvendig rådgivning*

<sup>16</sup> Lødding, B og J. S. Borgen (2008): *Karriereveiledning i overgangen mellom ungdomsskole og videregående opplæring: Delrapport 1. Evaluering av Kunnskapsløftet*. Oslo: NIFU

<sup>17</sup> Utdanningsdirektoratet har i rundskriv Udir 2-2009 informert om at elevens rett til nødvendig rådgivning ikke er å anse som oppfylt dersom skolen bare tilbyr rådgivning i grupper. Dette omtales også i nevnte rundskriv for å synliggjøre elevens rett til individuell rådgivning.

<sup>18</sup> Kunnskapsdepartementet: Forskrift til Opplæringslova 23.06.2006 nr. 724 § 13-3

fyller 21 år.<sup>19</sup> Ungdom som er i Oppfølgingstjenestens (OT) målgruppe er ikke omfattet av retten til nødvendig rådgivning.

### 8.2.2 Tilgang og kvalitet

Tilgang og kvalitet er to vesentlige aspekter ved rådgivningstilbudet. De to gangene EU har vedtatt resolusjoner om livslang veiledning har dette vært to av de sentrale områdene man har ønsket å vurdere og utvikle, i tillegg til blant annet karrierekompetanse og koordinering.<sup>20</sup> De to resolusjonene har gitt rammer til det tverreuropeiske samarbeidet innenfor politikktutvikling på området gjennom European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) siden 2007. Kunnskapsdepartementet har fastslått at rådgivning skal være tilgjengelig på hver skole.

Hvor stor ressurs som stilles til rådighet for rådgivning er ofte et sentralt spørsmål når rådgivningen i skolen diskuteres, og har betydning for tilgang til tilbudet. Ressursbestemmelsen finnes i tariffavtalenes særavtaler om leseplikt og tidsressurs i henholdsvis grunnskolen og videregående opplæring. Avtalene fastsetter tid til rådgiverfunksjonen ved at rådgiverne har færre undervisningstimer enn øvrige lærere. I avtaleverket er det beregnet omlag ett årsverk per 500 elever. Denne bestemmelsen ble fastsatt i 2006 og representerte da en viss økning i forhold til den forrige ressursbestemmelsen fra 1963. Skolen eller skoleeier kan bruke større ressurser på rådgivningen enn det normen tilsier.<sup>21</sup> Skoleeier har likevel plikt til å oppfylle retten til nødvendig rådgivning uavhengig av dette.

En rapport fra 2010 viser at 2/3 av skolene (69,3 prosent) har mindre enn ett rådgiverårsverk. Dette har sammenheng med at det er mange små skoler i Norge.<sup>22</sup> Størrelsen på ressursen avsatt til rådgiverfunksjonen må ses i sammenheng med de oppgavene rådgiverne forventes å utføre. Rådgiverrollen er problematisert og diskutert i flere rapporter.<sup>23</sup> Man ser at oppgavemengden for rådgivere har økt år for år, men at ressursiden ikke har økt tilsvarende.<sup>24</sup>

I 2015 kartla Utdanningsdirektoratet<sup>25</sup> tilgangen på informasjon om videregående opplæring for minoritetsspråklige med svake norskerferdigheter og deres foreldre/foresatte.<sup>26</sup> Informasjonstilfanget for målgruppen er svært begrenset, samtidig med at denne gruppen har liten kjennskap til det norske skolesystemet. En undersøkelse gjort av NTNU i 2014, tar til orde for utvidet utdannings- og yrkerådgivning til denne gruppen elever, og stiller spørsmålsteget ved utbyttet for nyankomne elever av informasjonsmaterieell laget for norske ungdomsskoleelever.<sup>27</sup> På bakgrunn av dette anbefalte man blant annet at det utvikles nettbasert og lett oppdaterbar informasjon beregnet for denne målgruppen i samarbeid med relevante aktører.

*Rådgivernes kompetanse* er et annet hovedelement i diskusjoner knyttet til rådgivningen i skolen, også internasjonalt. I det europeiske utviklingsarbeidet knyttet til politikktutvikling på området er kompetansen til praktikere ett av fem kvalitetselementer i et rammeverk for nasjonale systemer for livslang veiledning.<sup>28</sup>

I Norge er det krav om at begge former for rådgivning skal utføres av personer med relevant kompetanse for de to områdene, men det stilles ikke krav til formell kompetanse til rådgivere i grunnopplæringen.<sup>29</sup> Spørsmålet om hvilken kompetanse som skulle kreves av rådgivere har vært diskutert siden rådgivning ble innført i norsk grunnskole i 1959.<sup>30</sup>

I Buland m.fl. sin rapport fra 2011 oppgir 67 prosent av rådgiverne at de har formell kompetanse innen rådgivning.<sup>31</sup> De sammenlikner sine funn med en tilsvarende kartlegging foretatt i 2000,<sup>32</sup> og andelen som oppgir å ha relevant utdanning har *sunket* i grunnopplæringen fra 73 prosent i 2000 til 59 prosent i 2011. En mulig forklaring, som det kan finnes noe støtte for hos

<sup>19</sup> Jfr. Opplæringslova § 3-6

<sup>20</sup> EU (2004) og EU (2008)

<sup>21</sup> NOU 2009:18 *Rett til læring*, side 100

<sup>22</sup> Buland, T., I. H. Mathiesen, B. E. Aaslid, H. Haugsbakken og B. Bungum (2010): *Skolens rådgivning – på veg mot fremtiden? Delrapport 1 fra evalueringen av rådgivningen i skolen i Norge*. SINTEF-rapport A13861, Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn, side 44

<sup>23</sup> Buland m.fl. (2014)

<sup>24</sup> Buland m.fl. (2011), side 242, Buland m.fl. (2014), side 274

<sup>25</sup> Utdanningsdirektoratet nedsatte i 2015 en arbeidsgruppe med deltakelse fra Udir, IMDI, Vox og Senter for IKT i utdanningen.

<sup>26</sup> Utdanningsdirektoratet (2015): Rapport fra arbeidsgruppe: *Informasjonsmaterieell om videregående til minoritetsspråklige*, saksnummer 2015/853

<sup>27</sup> Thorshaug, K. og S. Svendsen (2014): *Helhetlig oppfølging – Nyankomne elever med lite skolebakgrunn fra opprinnelseslandet og deres opplærings situasjon*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning

<sup>28</sup> ELGPN (2012) side 52

<sup>29</sup> Kunnskapsdepartementet: Forskrift til Opplæringslova 23.06.2006 nr. 724 § 22-4

<sup>30</sup> Meld. St. 18 (2010–2011): *Læring og fellesskap*

<sup>31</sup> Buland m.fl. (2011), side 100

<sup>32</sup> Teig, A. (2000): *Skolerådgivning – status og utdanningsvalg*, HiO-rapport 2000:1, Oslo: Høgskolen i Oslo

Buland m.fl. (2011), er at rådgivere over tid har fått et annet syn på hva rådgiverrelevant utdanning er, slik at en utdanning man tidligere opplevde som relevant, på neste spørretidspunkt oppfattes mer i retning av generell grunnutdanning.<sup>33</sup> I videregående opplæring oppgir 82 prosent å ha relevant utdanning. Dette er en liten økning i forhold til undersøkelsen i 2000, hvor andelen var 80 prosent. I Utdanningsdirektoratets spørring til sektor høsten 2013 sier 66 prosent av skolelederne og 59 prosent av skoleeierne at de tar aktive grep for å heve skolens kompetanse innen utdannings- og yrkesrådgivningen.<sup>34</sup>

I 2009 utarbeidet Utdanningsdirektoratet «Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere i skolen».<sup>35</sup> En rådgiver i skolen bør ifølge disse minst ha en relevant bachelorgrad, og i denne bør minst 60 studiepoeng være innen rådgivning, og minst halvparten av disse bør igjen være innenfor den rådgivningsformen rådgiveren arbeider med. De veiledende kompetansekriteriene spesifiserer hvilke kunnskaper og ferdigheter rådgiver bør ha. Selv om kompetansekriteriene ikke er obligatoriske, oppgir 31 prosent av ungdomsskolene og 69 prosent av de videregående skolene i Buland m.fl. sin undersøkelse fra 2011 at de stiller krav om formell kompetanse ved tilsetting. Om dette samsvarer med anbefalingene fra Utdanningsdirektoratet, gir undersøkelsen ikke sikre svar på.

Internasjonalt ser man både formelle utdanningskrav og andre kvalitetselementer i samspill for å sikre kvaliteten i rådgivningen. På Island stilles det krav om mastergrad i karriereveiledning. I USA har man kompetansekrav i kombinasjon med lisensordninger, med obligatoriske kompetanseutviklingstiltak som ledd i fornying av lisensen. Rådgivere i ulike land opererer i ulike nasjonale, organisatoriske og faglige kontekster, slik at sammenlikning mellom land ikke nødvendigvis gir et godt bilde.

### 8.2.3 Rådgiverrollen

Rådgiverrollen har stort innholdsmessig spenn. Buland m.fl. sin evaluering av skolens rådgivning har vist at rådgivers jobb er stor og sammensatt, og stiller krav til bred og mangfoldig kompetanse.

Roller påvirkes blant annet av formelle rammebetingelser, egen kompetanse, ledelse, lokalsamfunnet, kolleger, fagmiljø, elever, foresatte med videre.<sup>36</sup> Mordal m.fl. beskriver rådgiverrollen ut fra hvordan rådgivere forstår sin rolle, oppgaver som ligger til den, målsettinger rådgivere definerer for den og hvordan rollen blir formet i lokal praksis.<sup>37</sup> Til grunn for utviklingen av rådgiverrollen ligger lov og forskrift som grunnleggende premisser, men praksis er avhengig av lokal kontekst.

Tradisjonelt har rådgiverrollen vært orientert mot elevrettet arbeid, med elevsamtaler og direkte bidrag i modningsprosesser fram mot elevenes valg. Dette er fortsatt sentrale oppgaver for rådgivere i grunnopplæringen, og kan gjennomføres i form av formelle eller uformelle møter under planlagte eller ikke planlagte omstendigheter, med enkeltelever eller i grupper, i samtaler eller som informasjonsvirksomhet. Det kan for eksempel også gjøres i forbindelse med undervisningsfag, som faget utdanningsvalg.

Forskning de senere årene har vist at rådgiverrollen er i utvikling.<sup>38</sup> De tradisjonelle oppgavene er fortsatt viktige elementer i den nye rollen, men nye oppgaver har kommet i tillegg, blant annet som en følge av samfunnsutviklingen.

I tillegg til de tradisjonelle elevrettede oppgavene, har rådgivere nå en rolle som blant annet informasjonsmegler. Økende kompleksitet, flere valgmuligheter innen utdanning og yrkesveier, samt at utdanninger og yrker er i stadig endring, gjør det vanskelig for rådgivere å ha full oversikt over alle muligheter, kombinasjoner av valg og deres konsekvenser for den enkelte gjennom livsløpet. Mordal m.fl. viser til at rådgiver må være en kompetent informasjonssøker med tilgang til nødvendige verktøy og nettverk, samt kompetanse i å vurdere ulike informasjonskilder.<sup>39</sup> Mange informasjonskilder er ikke kvalitetssikrede, og undersøkelser viser at unge tenderer til å være lite kritiske til informasjon de finner på nett.<sup>40</sup> Rådgiverens oppgaver på dette området kan sies å ha vokst fram i takt med informasjonstilgangen på internett.

En sentral rolle rådgiver har, er som aktør på systemnivå. Å etablere og vedlikeholde nettverk internt på skolen og med eksterne samarbeids-

<sup>33</sup> Buland m.fl. (2011), side 100

<sup>34</sup> Vibe, N. (2013): *Spørsmål til Skole-Norge høsten 2013. Resultater og analyser fra Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse blant skoler og skoleeiere*. Oslo: NIFU

<sup>35</sup> Utdanningsdirektoratet: *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*

<sup>36</sup> Buland m.fl. (2011), side 163

<sup>37</sup> Mordal m.fl. (2015), side 97

<sup>38</sup> Buland m.fl. (2011), Buland m.fl. (2014), Mordal m.fl. (2015)

<sup>39</sup> Mordal m.fl. (2015)

<sup>40</sup> Senter for IKT i utdanningen (2015)

partnere er oppgaver som gjerne tilligger rådgiver. Utvikling av rådgivning som hele skolens oppgave er et område hvor gode interne nettverk og samhandlingsrammer kan være viktig, og hvor rådgiver kan ha en sentral rolle. Andre oppgaver kan være tilrettelegging og gjennomføring av faget utdanningsvalg. Regionalt arbeidsliv, andre skoler og skoleslag, helsevesen, NAV, BUP, PPT og OT, karrieresenter og andre fagmiljøer som kan bidra med relevant kompetanse, er også nettverk en rådgiver bygger og vedlikeholder. I gjennomføring av et slikt spenn av oppgaver vil god forankring i skolens ledelse være viktig.

Mange skoler benytter seg også av nettbaserte kartleggingsverktøy og prosessverktøy som et supplement til ansikt-til-ansikt rådgivning. Dette omfatter både åpent tilgjengelige løsninger fra offentlige nettsteder (eksempelvis interessekartlegging på vilbli.no og nav.no), og betalingsløsninger levert av eksterne leverandører som krever innlogging.

#### 8.2.4 Utdannings- og yrkesrådgivning er hele skolens oppgave

Det er flere syn på betydningen av størrelsen på rådgiverressursen i forhold til skolens rådgivningsoppgaver. I rapporten fra Buland m.fl. opplyses det at flere av informantene i undersøkelsen oppfattet det som et mål å utvikle en rådgivende skole. Det innebærer at rådgivningen er hele skolens oppgave.<sup>41</sup>

Hvis rådgivning skal være hele skolens oppgave, er det nødvendig, men ikke tilstrekkelig, at rådgivere har relevant kompetanse. I tillegg er kompetansemål i mange fag relevante for rådgivningen. I 1998, i heftet «Ungdom i valg», la det daværende Kirke- og utdanningsdepartementet til grunn at «*utdannings- og yrkesveiledningen inngår som en integrert del av opplæringens mål, og skal knyttes nært opp til opplæringen i alle fag*».

Buland m.fl. konkluderer med at det ser ut som oppfatningen av rådgivning som hele skolens oppgave har fått godt fotfeste i skolen.<sup>42</sup> Blant annet sier 42 prosent av de spurte i denne undersøkelsen, at de i stor grad opplever at rådgivningen er hele skolens oppgave, mens 44 prosent svarer at de i noen grad opplever dette. I Utdanningsdirektoratets spørring til sektor høsten 2013 kommer tilsvarende tall fram. Fire prosent av de spurte krysser av for «ikke i det hele tatt» eller «i

liten grad» på følgende påstand: «Rådgivningen inngår i skolens planverk, på en slik måte at rådgivningen er en integrert del av skolens virksomhet (foregår i fag, sees i sammenheng med faget utdanningsvalg og lignede)». Samtidig viser Midt-Norge-rapporten at rådgivning i liten grad foregår i arbeidet med fag.<sup>43</sup>

#### Karriereveiledning som fag i skolen

I en internasjonal sammenheng organiseres karriereveiledning i en skolekontekst i stor grad som ulike læringsprogrammer.<sup>44</sup> I Norge har det ikke eksistert et eget fag knyttet til rådgivningsfeltet før 2008. Utdannings- og yrkesorientering som emne har imidlertid eksistert i varierende grad på ungdomstrinnet siden 1955 med «Læreplan for forsøk med 9-årig grunnskole».

#### Faget utdanningsvalg

Utdanningsvalg ble etablert som obligatorisk fag på ungdomstrinnet i 2008.<sup>45</sup> Faget består av 110 timer som kan fordeles over hele ungdomstrinnet. Faget har som siktemål at elevene, gjennom en gradvis læringsprosess, oppnår kompetanse i å treffe karrierevalg, samtidig som det også skal «*bidra til å gi elevene en forståelse for betydningen av utdanning, arbeidsdeltakelse og livslang læring*».<sup>46</sup> Behovet for å se fagets organisering i sammenheng med skolens rådgivning er tydeliggjort i læreplanen i faget hvor det står: Sammen med veiledning gitt av skolens rådgivning skal faget utdanningsvalg legge til rette for kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke.

Bakgrunnen for faget er at en kvalitativt god veiledning sammen med elevenes karrierekompetanse er viktig for å redusere omvalg og frafall og å bedre effektiviteten i utdanningssystemet.<sup>47</sup> Faget har blitt evaluert og det er foretatt en revidering av læreplanen i faget. Ny læreplan foreligger fra høsten 2015. I den nye formålsbeskrivelsen står det at:

<sup>43</sup> Buland, m.fl. (2014)

<sup>44</sup> Patton, W. og M. McMahon (2014): *Career Development and systems theory. Connecting theory and practice*. (3.utg.). Rotterdam: Sense Publishers

<sup>45</sup> Utdanningsvalg avløste et midlertidig fag kalt «Programfag til valg» som ble innført i Kunnskapsloftet i 2006 og som var frivillig for skoler å innføre. De skolene som valgte ikke å innføre Programfag til valg kunne i stedet videreføre ordningen med «Skolens og elevens valg» fra L97.

<sup>46</sup> Utdanningsdirektoratet (2015), side 1

<sup>47</sup> St.meld. nr. 30 (2003–2004)

<sup>41</sup> Buland m.fl. (2011)

<sup>42</sup> Buland m.fl. (2011)



Faget utdanningsvalg skal bidra til at elevene oppnår kompetanse i å treffe karrierevalg som er basert på elevenes ønsker og forutsetninger. Faget skal bidra til å gi elevene en forståelse for betydningen av utdanning, arbeidsdeltakelse og livslang læring. Faget skal gi kunnskaper om hva forskjellige utdanningsveier kan føre fram til, og gi innsikt i et arbeidsmarked i endring ...<sup>48</sup>

Det slås også fast at det skal bidra til å styrke samarbeidet mellom ungdomstrinn og videregående opplæring, og lokalt arbeidsliv, og at faget sammen med «veiledning gitt av skolens rådgivning» skal legge til rette for kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke.

#### Arbeidslivsfaget

Arbeidslivsfag kan tilbys som alternativ til elever på 8.–10. årstrinn, men det er ikke krav om at skoleeierne skal tilby faget. Formålet er å styrke elevenes faglige motivasjon, samtidig som faget ivaretar utvikling av grunnleggende ferdigheter på en god måte. Intensjonen med arbeidslivsfaget er å gi elever som ønsker det, større mulighet til å arbeide praktisk og prøve ut sine interesser for yrkesfaglig opplæring. Arbeidslivsfaget skal knyttes til de yrkesfaglige utdanningsprogrammene i videregående opplæring, men tilpasses ungdomstrinnets nivå. Elevene skal vurderes med karakter i faget, og karakteren skal telle ved inntak til videregående opplæring.<sup>49</sup>

#### Prosjekt til fordypning

Formålet med dette faget er å gi elevene på yrkesfaglige utdanningsprogram på videregående trinn mulighet til å gjøre seg kjent med og prøve ut aktuelle fag og yrker, og få erfaring med innhold, oppgaver og arbeidsmåter som karakteriserer aktuelle yrker og opplæring. Faget er evaluert i en Fafo-rapport fra 2012.<sup>50</sup> Evalueringen konkluderte med at Prosjekt til fordypning har tydelig effekt på elevenes yrkesvalg, motivasjon for utdanning, mulighet for læreplass og forståelsen av sammenhengen mellom teori og praksis.

<sup>48</sup> Kunnskapsdepartementet: *Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet*

<sup>49</sup> Kunnskapsdepartementet har besluttet at arbeidslivsfaget er et permanent fag på ungdomstrinnet fra skoleåret 2015/2016.

<sup>50</sup> Nyen, T., og A.H. Tønder (2012): *Fleksibilitet eller faglighet? En studie av innføringen av faget prosjekt til fordypning i Kunnskapsloftet*. Fafo-rapport 2012/47.

Meld. St. 20 (2012–2013): *På rett vei, Kvalitet og mangfold i fellesskolen* oppsummerte behovene for endring, og en ny forskrift har vært på offentlig høring, men er ikke ferdigbehandlet. Utdanningsdirektoratet foreslår i denne forskriften blant annet:

- Endringer i formålet med faget for å få større fokus på muligheten elevene har til å veksle mellom læringsarenaer, og for lokalt arbeidsliv til å være med på å definere innholdet i faget.
- At tilbudet i prosjekt til fordypning skal omfatte fag med relevans for de yrkene de yrkesfaglige utdanningsprogrammene fører fram til.

#### 8.2.5 Voksnes tilgang til rådgivning i grunnopplæringen

Voksnes tilgang til rådgivning i grunnopplæringen henger sammen med deres rettigheter til opplæring. Det er opplæringsloven som regulerer disse rettighetene. Voksne har ikke samme rett til rådgivning som barn og unge. Voksnes rett kan betegnes som en mer begrenset rett.

##### Tilgang til rådgivning for voksne i grunnskolen

I følge opplæringsloven § 4A-8 har voksne med rett til grunnskoleopplæring rett til rådgivning for å kartlegge hvilket opplæringstilbud den voksne har behov for. Denne retten inntreffer når det er avklart at vedkommende har rett til grunnskoleopplæring. Rådgivningen må ses i sammenheng med hva slags opplæring den voksne trenger, hvilke tilpasninger som bør gjøres på grunnlag av den voksnes livssituasjon, særlige behov eller realkompetanse. Dette vil kunne ha betydning når skoleeieren skal avgjøre hvilket opplæringstilbud den enkelte skal tilbys, herunder opplæringens innhold, omfang, lengde og hva som vil være et forsvarlig opplæringstilbud for den enkelte voksne.<sup>51</sup> Dette kan likevel ikke regnes som tilgang til nødvendig utdannings- og yrkesrådgivning slik forskriften gir elever rett til, eller fullverdig karriereveiledning i tråd med de faglige krav det er naturlig å stille til profesjonalitet og innhold i veiledningen.

##### Tilgang til rådgivning for voksne i videregående opplæring

Voksne som har fullført grunnskolen eller tilsvarende, men som ikke har fullført videregående opplæring, har etter søknad rett til videregående

<sup>51</sup> Utdanningsdirektoratet: Rundskriv Udir-3-2012.



opplæring. Retten omfatter voksne fra og med det året de fyller 25 år. Det er et vilkår at den voksne har lovlig opphold i landet. Voksne som oppholder seg lovlig i landet i påvente av å få avgjort søknad om oppholdstillatelse, har likevel ikke rett til videregående opplæring.<sup>52</sup>

Voksne som har rett til videregående opplæring har ikke rett til rådgivning. Disse vil imidlertid kunne ha rett til veiledning etter forvaltningsloven § 11 siden fylkeskommunen og skolen er forvaltningsorgan etter forvaltningsloven § 2.<sup>53</sup> Denne veiledningsplikten vil blant annet kunne ha betydning ved søknad om inntak, realkompetansevurdering, vurdering og klagesaker. Dette kan likevel ikke regnes som tilgang til nødvendig utdannings- og yrkesrådgivning slik forskriften gir elever rett til, eller fullverdig karriereveiledning i tråd med de faglige krav det er naturlig å stille til profesjonalitet og innhold i veiledningen.

#### Veiledning knyttet til realkompetansevurdering

Det er utarbeidet nasjonale retningslinjer for realkompetansevurdering i henholdsvis grunnskolen og videregående opplæring hvor også veiledning/rådgivning er omhandlet og anbefalt, men tilgangen til slik rådgivning er ikke hjemlet i noen lov eller forskrift.<sup>54</sup>

Fylkeskommunen har også en alminnelig veiledningsplikt etter forvaltningsloven § 11, men dette kan altså ikke regnes som tilgang til fullverdig karriereveiledning.

### 8.2.6 Samarbeid: Andre aktører i grunnpoplæringen

#### NAV-veiledere i videregående opplæring

Forsøket NAV-veiledere i videregående opplæring er et samarbeidsprosjekt mellom Arbeids- og sosialdepartementet og Kunnskapsdepartementet med hensikt å forebygge og redusere frafall i videregående opplæring ved å hjelpe ungdom med sammensatte problemer på et tidlig tidspunkt. Dette er en del av *Program for bedre gjennomføring*.<sup>55</sup>

<sup>52</sup> Dette følger av opplæringsloven § 4A-3. Fylkeskommunen skal også ha et tilbud til voksne søkere uten rett etter § 4A-3, jf. opplæringsloven § 13-3 andre ledd.

<sup>53</sup> Justisdepartementet: Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)

<sup>54</sup> Retningslinjer for realkompetansevurdering i grunnskoleopplæring for voksne og retningslinjer for realkompetansevurdering for videregående opplæring

Forsøket har også som formål å skaffe kunnskap om bruken av tiltak og tjenester fra NAV i kombinasjon med tilrettelagt opplæring fra fylkeskommunen og å prøve ut modeller for samordning av tjenester og tiltak mellom NAV-kontor, andre kommunale tjenester, videregående opplæring og Oppfølgingstjenesten.

Man ønsker også å øke kunnskapen om levekårsproblematikk og sosiale problemer i målgruppen, som er ungdom mellom 15 og 21 år som har avsluttet grunnskolen og som står utenfor videregående opplæring og arbeidsliv, og elever i videregående opplæring som står i fare for å falle ut. Veiledere fra NAV-kontor inngår her som en del av elevtjenesten i skolen.

Prosjektet evalueres av Arbeidsforskningsinstituttet, som har fulgt pilotene fra tidlig i 2015.

#### Minoritetsrådgivere i videregående opplæring

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet forvalter med bakgrunn i *Handlingsplan mot tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og alvorlige begrensninger i unges frihet* (2013–2016) en ordning med minoritetsrådgivere. Minoritetsrådgiverne tjenestegjør ved et utvalg videregående skoler som har en stor andel elever med minoritetsbakgrunn. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har hovedansvaret for koordineringen av tiltak i planen. Forebyggende arbeid og styrking av kompetansen i hjelpeapparatet er blant de viktigste nye tiltakene i handlingsplanen.

Minoritetsrådgiverne skal bidra med konkret rådgivning og oppfølging av enkeltelever i saker som gjelder tvangsekteskap og relatert problematikk, danne elev- og foreldrenettverk med tanke på å forebygge tvangsekteskap, heve kompetansen om og utvikle rutiner for forebygging og håndtering av tvangsekteskap på sine arbeidsplasser, samt bidra til tettere samarbeid mellom skolen, det offentlige hjelpeapparatet og frivillige organisasjoner i arbeid med konkrete saker. Per oktober 2014 arbeider minoritetsrådgiverne ved 28 ungdoms- og videregående skoler i åtte fylker. Verken utdannings- og yrkesrådgivning eller sosialpedagogisk rådgivning er del av minoritetsrådgivernes definerte oppgaver.

<sup>55</sup> Forsøk med NAV-veiledere i videregående opplæring er forankret i Arbeids- og sosialdepartementet *Prop 1 S (2014–2015)* Kap. 621 post 63 (Meld. St. 20 (2012–2013) *På rett vei. Kvalitet og mangfold i fellesskolen* (Kunnskapsdepartementet) og Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse (2013–2016) (daværende Arbeidsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet).

### Samarbeid med de fylkesvise karrieresentrene

Utdanningsdirektoratet gjennomfører hvert år en spørreundersøkelse til skoleeiere og skoleledere i Norge om ulike forhold knyttet til skolen. Disse undersøkelsene er halvårlige og tar for seg ulike tema fra gang til gang. Rådgivningen i grunnopplæringen var blant temaene for spørningen høsten 2013 og høsten 2015. I 2015 oppgir 51 prosent av skolelederne at de har tilgang til et karrieresenter. I 2013 svarte 65 prosent av skolelederne dette. Det vil si at andelen skoleledere som oppgir at de har tilgang til karrieresenter er lavere i 2015 enn i 2013. Fire av ti skoleledere med tilgang til karrieresenter sier i 2015 at de har nytte av samarbeidet med karrieresentrene i stor eller svært stor grad. Dette representerer også en liten nedgang fra 2013. Andelen er høyere blant skoleledere på ungdomsskolene og 1–10 skolene enn blant skoleledere på videregående.<sup>56</sup> Det er uklart hvordan disse tallene skal tolkes og hva de egentlig sier om et reelt samarbeid. De samme utfordringen med å kvantifisere eller måle samarbeid vises til i forskningen på feltet.<sup>57</sup> Dette berøres også i kapittel 7 og det varierer mellom fylkene hvor ustrakt samarbeidet er. Utvalget vurderer at et slikt samarbeid er viktig for gjensidig kompetanseutveksling og kompetansestøtte.

### Samarbeid med arbeidslivet

Det er nødvendig at karriereveiledere har en viss oversikt over regionalt arbeidsmarked og kompetansebehov i arbeidslivet. Samarbeid med arbeidslivet er derfor viktig.

Forskrift til opplæringsloven om retten til nødvendig rådgivning sier at

[...] skolen så langt det er mogleg og hensiktsmessig trekker inn eksterne samarbeidspartnere for å gje elevane best mogleg informasjon og tilbod om rådgiving om yrkes- og utdanningsval. Aktuelle samarbeidspartnarar er til dømes andre utdanningsnivå, lokalt næringsliv, partnerskap for karriererettleiing og heimen.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> Gjerustad, C. og E. Waagene (2015): *Spørsmål til skole-Norge høsten 2015. Resultater og analyser av Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse blant skoler og skoleeiere. Rapport 2015:42*. Oslo: NIFU

<sup>57</sup> Buland m.fl. (2014)

<sup>58</sup> Kunnskapsdepartementet: Forskrift til opplæringslova 23.06.2006 nr. 724

Kontakt med arbeidslivet har betydning for elevenes karrierelæring og utbytte av skolens karriereveiledning. Dette er også viktig i videregående opplæring, særlig for å styrke elevenes arbeid med å etablere lærekontrakter og dermed få kontakt med et arbeidsliv hvor lærlingene på et senere tidspunkt skal søke seg arbeid. Kontakten med potensielle arbeidsgivere etableres for mange gjennom faget prosjekt til fordypning. Det er imidlertid også viktig i ungdomstrinnet hvor fag som utdanningsvalg og arbeidslivsfag er avhengige av gode samarbeidspartnere i arbeidslivet.

Samarbeidet er også viktig for arbeidslivet, som rapporterer om lite samsvar mellom deres kompetansebehov og unges valg.<sup>59</sup> Gode bedriftsnettverk gir kompetanse og et bredere utvalg av virkemidler i arbeidet med utdannings- og yrkesrådgivning. Gjennom kontakt med arbeidslivet får elevene kontakt med informanter, rollemodeller – og det kan bli en arena for praktisk læring. Gode nettverk med samarbeidspartnere både fra offentlig og privat sektor er en av flere forutsetninger for godt rådgivningsarbeid. Men nettverksarbeid kan være utfordrende, og krever tid og ressurser. Samtidig som at bedrifter kan klage på at de ikke får tilgang til skolen, klager skolene på at de ikke får med bedrifter i arbeidet med rådgivning.<sup>60</sup>

### 8.2.7 Innspill til utvalgets arbeid

Utvalget har åpnet for innspill til utvalgets arbeid på nettsiden regjeringen.no.

Flere av uttalelsene fra høringsinstansene peker på at karriereveiledning bør være forankret i skoleverket.

Mange av instansene peker på behovet for en egen profesjonsutdanning i karriereveiledning.

De fleste peker på at det er viktig å styrke kompetansekravene til karriereveiledere og vil gå fra anbefalte kriterier til pålagte kriterier for kompetanse.

De fleste nevner hvor viktig det er å styrke tidsressursen til karriereveiledning.

Mange peker på at Kunnskapsdepartementet umiddelbart må gi lærlinger en juridisk rett til karriereveiledning.

NHO, LO, Spekter, YS, Tekna, Elevorganisasjonen, Virke, Akademikerne og NITO har i et felles innspill blant annet fremmet ønske om at karriereveiledning i Norge må innordnes i et nasjonalt rammeverk. Også andre har påpekt dette.

<sup>59</sup> Trond Buland i møte med utvalget 21.01.16

<sup>60</sup> Trond Buland i møte med utvalget 21.01.16

I tillegg krever disse organisasjonene at karriereveiledning bør samordnes i et offentlig og helhetlig system. De sier det er viktig med et godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene, NAV og arbeidslivet for bedre å identifisere relevante kompetanse- og veiledningsbehov.

Noen instanser legger vekt på at karriereveiledning skal være hele skolens oppgave.

Noen av instansene mener de voksne bør ha rett og tilgang til karriereveiledning.

### 8.3 Utvalgets vurderinger og anbefalinger

Utvalget vurderer at elevens tilgang til og utbytte av karriereveiledning, veilederes kompetanse, koordinering og samarbeid mellom aktører i skolens karriereveiledning, er felter som har et betydelig utviklingspotensial. Disse områdene er sentrale elementer for god karriereveiledning (se 8.3.3).

Utvalget legger også til grunn at grunnopplæringen er den største og viktigste arenaen for karriereveiledning i Norge, slik det også er i de fleste andre land vi kan sammenlikne oss med. Karriereveiledning i grunnopplæringen er etter utvalgets oppfatning avgjørende for å motvirke frafall i videregående opplæring og for god valgkompetanse, og henger uløselig sammen med skolens samfunnsoppdrag slik det er formulert blant annet i formålsparagrafen og generell del av læreplanen. At elevene tilbys karriereveiledning av høy kvalitet er essensielt, men mange opplever at dette systemet ikke fungerer like godt som det skulle.

#### 8.3.1 Hele skolens oppgave

Hele skolen må ha som oppgave at elevene utvikler seg i tråd med sitt potensiale, både når det gjelder interesser, evner og ambisjoner. Det er en naturlig del av alle fag i skolen og viser elevene fagets relevans for deres utvikling og framtidige liv. I dette ligger en betydelig del av karriereveiledningen i grunnopplæringen, selv om det ikke er rådgiveren alene som står for arbeidet. Utvalget erkjenner at det vil variere i hvilken grad den enkelte lærer og den enkelte skole greier å gjennomføre undervisningen på en slik måte at den i effekt er del av skolens karriereveiledning. Det er imidlertid viktig å være klar over den ressurs hver enkelt lærer er som veileder for elevene.

I følge Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse høsten 2013 og høsten 2015 mener fire av ti skoleledere og skoleeiere at skoleeier i stor eller

nokså stor grad er en pådriver i rådgivningsarbeidet.<sup>61</sup> Samtidig viser forskning at rådgiverne opplever at de blir ansett som tidstyver, at rådgivning oppleves som noe som ligger utenfor skolens primæroppgave. Rådgiverne opplever også at de blir oppsamlingspunkt for diffuse oppgaver som ikke egentlig hører hjemme hos rådgiver.<sup>62</sup>

Nesten halvparten av skolelederne mener at skoleeier er en viktig pådriver når det gjelder nettverk og samlinger for rådgivere for å legge til rette for gode overganger mellom skoleslagene. Fylkeskommunen er i større grad pådrivere for rådgivning ved skolene enn kommunene.

Utvalget legger vekt på utviklingen av karriereveiledning som hele skolens oppgave og mener at skoleeiers involvering er av stor betydning. At Utdanningsdirektoratet etterlyser informasjon om karriereveiledningen i skolen er også viktig for at skoleeier skal prioritere dette.

#### 8.3.2 Karriereveiledning i fremtidens skole

Ludvigsen-utvalgets delinnstilling handler blant annet om å danne et kunnskapsgrunnlag om fornyelse av fag i skolen og om et bredt kompetansebegrep.<sup>63</sup>

For læring av karriereveiledningsrelevante temaer i skolen, som karrierelæring i og utenfor faget utdanningsvalg, synes denne brede kompetansenkningen relevant.

De fire kompetanseområdene Ludvigsen-utvalget presenterer er viktige og nyttige for grunnopplæringens arbeid med utvikling av karrierekompetanse hos elevene.<sup>64</sup> Brede kompetansebegrep kan styrke skolens arbeid med spesifikke karrierekompetanser gjennom systematisk arbeid i grunnopplæringen. Dette bør reflekteres i utdanningsmyndighetenes videre arbeid med fremtidens skole.

#### 8.3.3 Sentrale elementer for god karriereveiledning

I utvalgets vurderinger av tilbudet til elevene og utfordringer knyttet til dette, tar utvalget utgangspunkt i fire grunnleggende elementer som et kar-

<sup>61</sup> Gjerustad m.fl. (2015) og Vibe (2013)

<sup>62</sup> Buland m.fl. (2014)

<sup>63</sup> NOU 2014:7

<sup>64</sup> I NOU 2015:8 *Fremtidens skole. Fornyelse av fag og kompetanser*, anbefaler Ludvigsen-utvalget fire kompetanseområder som grunnlag for fornyelse av skolens innhold: Fagspesifikk kompetanse, kompetanse i å lære, kompetanse i å kommunisere, samhandle og delta, og kompetanse i å utforske og skape (side 8).

riereveiledningssystem kan bestå av. Dette er elevenes tilgang til tilbudet, læringsutbyttet, kvaliteten i tilbudet, ofte operasjonalisert til rådgiverens kompetanse og hvordan tilbudet leveres koordinert og i samarbeid med andre aktører. Utvalget bygger her på arbeidet til European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), som utvalget har vist til også tidligere.<sup>65</sup>

#### Tilgang til karriereveiledning

Når forskere studerer rådgivningen i grunnopplæringen, er den første og viktigste tilbakemeldingen som mottas fra skolen at ressursen til rådgivningsfunksjonen er for liten.<sup>66</sup> Som vist ovenfor har ressursen vært stort sett uforandret over mange år, mens rådgiverne har blitt tildelt stadig flere oppgaver.

For liten ressurs kan blant annet føre til at ikke alle elever får tilgang til karriereveiledning i den utstrekning de trenger. I så fall oppfyller ikke skoleeier elevenes rett til nødvendig rådgivning. Dette gir lite rom for faglig utvikling og kontinuitet i virksomheten, og man kan oppleve fragmentering av aktiviteten.

#### Karrierekompetanser

Sentralt er elevenes utbytte av karriereveiledningen, det vil si hvilket læringsutbytte de har etter en trettenårig grunnopplæring. Skolen bygger i hovedsak elevenes karrierekompetanser gjennom ordinær undervisning, gjennom organisert karriereveiledning og gjennom fag som faget utdanningsvalg og prosjekt til fordypning.

#### Kompetanse hos dagens rådgivere

Et annet viktig poeng som kommer frem blant annet i Utdanningsdirektoratets årlige spøringer til utdanningssektoren, er at en betydelig andel av rådgiverne i grunnopplæringen har lav formell rådgivningskompetanse.<sup>67</sup> Det kan se ut som at dette problemet er størst i grunnskolen og har betydning for kvaliteten på tilbudet. Selv om andelen rådgivere med noe formell kompetanse har

økt de senere årene, er andelen godt utdannede rådgivere fortsatt for lav, etter utvalgets oppfatning. Det kan synes som at måten rådgivningen organiseres og gjennomføres på ikke i tilstrekkelig grad gjør rådgiverne i stand til å dekke behovet i skolen. Det kan føre til at ikke alle elevene mottar det de har krav på. Den rådgivningen elevene mottar vil i så tilfelle ikke holde høy nok kvalitet: tilgang til rådgiver er for liten og kvaliteten på rådgivningen er for lav.

#### Koordinering og samarbeid

Koordinering og samarbeid dreier seg i stor grad om karriereveileders rolle og samarbeid med andre aktører på sitt område. Samarbeidspartene kan for eksempel være karrieresenter, lokalt og regionalt arbeidsliv, andre skoleslag med mer. Også tilsettingsforhold er av betydning fordi det legger rammer for karriereveileders muligheter for å utvikle sin rolle og å utvikle karriereveiledningen på sin skole i tilpasning og samarbeid med øvrige aktører.

Disse fire elementene påvirker i ulik grad hverandre. Når utvalget nedenfor gir sine vurderinger og anbefalinger, er elementene integrert i diskusjonene.

### 8.3.4 Styringsstruktur og tilbudsutvikling

#### Kunnskapsdepartementets ansvar

Rådgivningen i grunnopplæringen er i dag, som vist ovenfor, forankret i skolen. Lov og forskrift pålegger skoleeier ansvaret for å oppfylle elevenes rett til nødvendig rådgivning. Staten styrer denne sektoren gjennom lov og forskrift og ved tilskudd, men har tydelige grenser for hva den kan pålegge av organisatoriske eller andre tiltak som griper inn i kommunesektorens styringsområde. Altså er det opp til kommuner, fylkeskommuner og private skoleeiere å gi et tilstrekkelig tilbud.

Likevel påhviler det Kunnskapsdepartementet et overordnet ansvar for utviklingen av rådgivningstilbudet i grunnopplæringen. Det som vektlegges av departementet, vektlegges også av aktørene lenger ut i systemet. Med ansvar følger forventninger om god forvaltning og utvikling av området. Utvalget erfarer at aktører både i grunnopplæringen og utenfor etterspør departementets initiativ på rådgivningsområdet, et initiativ som Utdanningsdirektoratet ventes å være den utøvende eksponent for.

<sup>65</sup> ELGPN- European Lifelong Guidance Policy Network (2011): *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008-2010*. Jyväskylä: ELGPN, ELGPN (2012), ELGPN (2014), ELGPN (2015)

<sup>66</sup> Buland m.fl. (2014)

<sup>67</sup> Buland m.fl. (2011) og Utdanningsdirektoratet (2014): Gjennomføringsbarometeret 2014

### Behov for mer systematisk kunnskap og kunnskapsbasert utvikling

Men hvordan ser så rådgivningstilbudet ut med tanke på elevenes tilgang til tilbudet og kvaliteten på tilbudet? Er det slik at alle elever mottar det de har krav på hvis de har behov for det, og får alle det utbyttet de bør ha? Eller kan det antas at tilbudet holder så ulik kvalitet at det i realiteten ikke er tilstrekkelig for alle?

Etter utvalgets oppfatning trenger man mer omfattende og bedre kvalitetssikrede nasjonale tall for oppfølgingen av elevenes rett til nødvendig rådgivning. Man vet noe om utdanningsnivå hos rådgiverne, noe om hvordan skoleeiere og skoleledere oppfatter at de vektlegger rådgivningsrelevante tema og det finnes enkelte andre kilder til kunnskap gjennom den ustrakte forskningen som er gjort på feltet.

Men nasjonale myndigheter har etter utvalgets vurdering ikke tilstrekkelig systematisk kunnskap i form av vurderinger av kvaliteten på den praksis som utøves i skolene. Utvikling og tiltak på rådgivningsområdet følges i for liten grad opp av sentrale myndigheter. Et eksempel på dette er at det bare i liten grad er gjennomført tilsyn med skoleeiere på rådgivningsområdet, og at det aldri har vært gjennomført nasjonalt tilsyn på feltet.

Selv om forskning viser til store forskjeller mellom skoler, og i noen tilfeller større forskjell mellom skoler med samme skoleeier, enn mellom skoler med forskjellige skoleeiere, kan man ikke slå fast at rådgivningen i grunnopplæringen holder tilstrekkelig kvalitet.<sup>68</sup>

#### Utvalget anbefaler

- Utvalget mener at Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet i større grad må legge vekt på rådgivningen i skolen i utviklingen av nasjonal politikk og i oppfølgingen av skolesektoren.
- Utvalget anbefaler at Kunnskapsdepartementet i større grad gjør bruk av allerede etablerte ordninger for systematisk kunnskapsinnhenting fra sektoren på rådgivningsområdet. Departementet bør vise seg som en aktiv etterspørter og vise økt initiativ og aktivitet på området. Eksempler på ordninger for kunnskapsinnhenting er fylkesmannens tilsyn og forskning, begge del av kvalitetsvurderingssystemet i grunnopplæringen.

### 8.3.5 Fra utdanning- og yrkesrådgivning til karriereveiledning

I dagens grunnopplæring og i opplæringsloven brukes ordet *rådgiver* og uttrykket *utdannings- og yrkesrådgivning*. Utvalget har imidlertid som en klar anbefaling at rådgivningsfunksjonene deles (jf. kapittel 8.3.6) og at utdannings- og yrkesrådgivning omtales, også i lovverket, som *karriereveiledning*. Utvalget mener at dette vil bidra til å tydeliggjøre hva som er formålet med veiledningen og gjøre skillet mellom det som er karriereveiledning og det som er sosialpedagogisk rådgivning klarere. Videre har utvalget i kapittel 5 kommet med anbefalinger til utvikling av et nasjonalt kvalitetsrammeverk. Begrepsbruken i dette helhetlige systemet bør i størst mulig grad være samsvarende.

#### Utvalget anbefaler

- Utvalget anbefaler at rådgivningsfunksjonene deles og at utdannings- og yrkesrådgivning omtales, også i lovverket, som karriereveiledning og at den som utøver dette bør ha tittelen karriereveileder.

### 8.3.6 Delt rådgivningsfunksjon

I dag har elever i grunnopplæringen krav på to former for rådgivning, sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning. Utvalget har fokus på utdannings- og yrkesrådgivningen. Ved den enkelte skole og for den enkelte elev kan det over tid være ulikt behov for den ene eller den andre rådgivningsformen, avhengig av arbeidsmarked, sosiale forhold i samfunnet og annet. Likevel vil det være behov for å dekke begge rådgivningsformene til enhver tid. For at den ene formen ikke skal ta for stor del av ressursene på bekostning av den andre, anbefaler utvalget at de to formene deles organisatorisk i skolene. Det betyr at sosialpedagogisk rådgiver og utdannings- og yrkesrådgiver ikke er samme person og at tiden som avsettes til de to formene konkretiseres.

Det er ulike tilnæringer til dette spørsmålet i skole-Norge, og oppfatningene er til dels sterke. De som ikke ønsker å skille de to rådgivningsformene, viser gjerne til at forskriften påpeker eksplisitt at de to rådgivningsformene skal ses i sammenheng, at metodene som benyttes skal være de samme og at deling vil svekke muligheten for helhetlig rådgivning.<sup>69</sup> Noen mener også at det kan være vanskelig å etablere et tydelig skille mellom de to formene.

<sup>68</sup> Buland m. fl. (2014)

På den andre siden kan det hevdes at problemstillingene som tas opp i seg selv har ulik karakter og derfor nettopp bør holdes adskilt. Det at en del skoler i dag har gjennomført deling og er fornøyd med dette, tyder også på at skillet lar seg gjennomføre.<sup>70</sup> Et mer pragmatisk, men viktig argument, er at et skille gjør det enklere praktisk sett å sørge for at det finnes ressurs til å ivareta begge rådgivningsformer. En av bakgrunnene for prosjektet «Delt rådgivningstjeneste», var nettopp å styrke den ene rådgivningsformens del av den samlede ressursen.<sup>71</sup> En deling av de to formene støttes av forskning på feltet. Også Produktivitetskommisjonen som i 2016 har avgitt sin utredning, kan tas til inntekt for dette synet ved at den er opp-tatt av at studiesøkende må få bedre informasjon om arbeidsmarkedsutsiktene ved utdanningsvalg.<sup>72</sup>

Hovedsiktemålet med en deling slik utvalget forstår det, er å øke kvalitet og profesjonalisering av karriereveiledning i grunnopplæringen.

#### Utvalget anbefaler

- Utvalget anbefaler delt rådgivning i grunnopplæringen.

### 8.3.7 Fra funksjon til egen stillingskategori: Karriereveileder

Det er etter utvalgets mening nødvendig å profesjonalisere den rollen som i dag ivaretas av rådgiverfunksjonen i grunnopplæringen. Dette vil styrke både tilgang og kvalitet på karriereveiledningen i grunnopplæringen. En profesjonalisering innebærer blant annet, slik utvalget ser det, behov for å opprette en ny og egen stillingskategori som karriereveileder med tilhørende kompetansekrav. Det er nødvendig å øke kapasiteten til karriereveiledning i skolen.

Utvalget mener denne stillingen ideelt sett bør være en fulltidsstilling.

En viktig begrunnelse er tilgjengelighet for elevene. Karriereveiledere i hele stillinger vil gi

bedre tilgang til tjenesten gjennom hele året i større grad enn i dag. Særlig sett i sammenheng med den nye nettbaserte karriereveiledningstjenesten.

En fulltidsansatt karriereveileder vil kunne ha mye større grad av kontinuitet i sitt arbeid, mindre fragmenterte oppgaver og potensielt økt tilgang til og kontakt med elevene. En karriereveileder vil også kunne være en ressurs for lærerne og for andre samarbeidspartnere i og utenfor skolen.

#### Kompetansekrav til en ny karriereveilederstilling

Formålet med å opprette en ny stillingskategori er profesjonalisering av rollen, og skjerming av karriereveileder fra andre oppgaver. Kompetansekravene til stillingen bør ikke være knyttet til kompetansekrav for lærere, men være utformet slik at både lærere med videreutdanning innen rådgivning/karriereveiledningsfaget og andre med utdanning i karriereveiledning kan søke stillingen. Dette betyr altså ikke at lærere med tilleggsutdanning ikke skal kunne fylle rollen som karriereveiledere, men de vil da ikke være ansatt i en undervisningsstilling.

Utvalget mener det også vil kunne bidra til økt kvalitet i karriereveiledningen i grunnopplæringen at karriereveiledere med andre utdannings- og erfaringsbakgrunner deltar i skolens arbeid. Dette vil umiddelbart aktualisere spørsmålet om kompetansekrav, fordi det må etableres rekrutteringskriterier ut over det skolen så langt har hatt som hovedordning. For eksempel kan man tenke seg at karriereveileder kan ha mastergrad i karriereveiledning som del av sin kompetanse. Det er vanskelig å se for seg karriereveileder som egen stillingskategori uten krav til kompetanse. Økt innslag av større karrierefaglig utdanningsbakgrunn vil bidra til profesjonalisering av karriereveiledningen i skolen.

Man kan se for seg en løsning hvor skolen ansetter karriereveiledere med karriereveilederutdanning og med lærerbakgrunn og tilleggsutdanning, om hverandre. Utvalget kjenner til at karriereveiledere med ulik utdanningsbakgrunn utfyller hverandres kompetanser i karrieresentrene i Sveits. Dette kan tenkes å styrke fagligheten på karriereveiledningsområdet blant karriereveilederne/rådgiverne i grunnopplæringen, øke mulighetene for disse til å arbeide i andre deler av samfunnslivet (for eksempel i karrieresenter eller e-veiledning) og gjennom dette bidra til å heve kvaliteten på grunnopplæringens karriereveiledning/rådgivning.

<sup>69</sup> Buland, T. og I.H. Mathisen (2008): *Gode råd? En kunnskapsoversikt over feltet yrkes- og utdanningsrådgivning, sosialpedagogisk rådgivning og oppfølgingstjeneste i norsk skole*. Trondheim: SINTEF

<sup>70</sup> Buland, m.fl. (2008)

<sup>71</sup> Prosjektet ble igangsatt av Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet i 2000 og hadde som mål å styrke utdannings- og yrkesrådgivningen. Evaluert i Havn, V. og T. Buland (2003): *De første skritt er tatt; veien videre venter? Sluttrapport fra evalueringen av prosjektet "Delt rådgivningstjeneste"*, Trondheim: SINTEF

<sup>72</sup> NOU 2016:3

Kompetansekravene bør utformes slik at stillingen kan fylles både av lærere med videreutdanning i karriereveiledning og av andre med karriereveiledningsfaglig kompetanse.

Kompetansestandardene utvalget legger til grunn for ulike veilederroller bygger på NICE-nettverkets anbefalinger for kompetansestandarder for veiledere.<sup>73</sup> Utvalget plasserer i kapittel 5 karriereveiledere i grunnopplæringen i kategorien 'Career Professional'. Dette innebærer at de skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.

#### Utvalget anbefaler

- Utvalget anbefaler opprettelsen av karriereveileder som egen stillingskategori.
- Utvalget anbefaler videre at karriereveiledere primært skal være ansatt i fulltidsstillinger, men anbefaler at innretningen av ordningen legger opp til lokal fleksibilitet og tilpasning, for eksempel der skolene er små, og/eller avstanden mellom dem er store. Noen steder kan flere skoler dele på en karriereveileder, andre steder kan det være hensiktsmessig at en person er ansatt i en delt stilling.
- Utvalget anbefaler at det utvikles kompetansekrav til stillingen som åpner for at flere yrkesgrupper med karrierefaglig kompetanse kan fylle stillingen.
- På sikt skal karriereveiledere i grunnopplæringen ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.

#### 8.3.8 Ut av skolen, eller ikke?

En innvending mot rådgivning i grunnopplæringen, er at rådgivere har for liten kontakt med arbeidslivet utenfor skolen. I noen land er karriereveiledningen flyttet ut av skolen. Tanken bak dette er at skolen trenger profesjonelle karriereveiledere med god kjennskap til og tett kontakt med arbeidslivet, og at karriereveilederne kan støtte både arbeidslivets behov og ungdommens behov ved å kjenne godt til hvilke kompetansebehov arbeidsmarkedet har. Kontakt med og kunnskap om arbeidslivet er viktig.

I 2004 gjennomførte man i Danmark en stor reform hvor mye av karriereveiledningen ble flyttet ut av skolen. Utdannings- og yrkesveiledningen ble organisert i tre forskjellige ordninger: UU (Ungdommens Uddannelsesveiledning), studievalg og e-veiledning. UU har ansvar for elever fra

6. til 10. klasse og de under 25 med særlig behov for veiledning, organisert i egne sentre under kommunenes ansvar. Studievalgssentrene er åpne for alle som ønsker veiledning om videregående skole eller arbeid. E-veiledning ble etablert som tilbud til alle som måtte ønske det.

Det samlede resultatet av denne reformen i 2004 ble en sterkt politisert styring av veiledningsinnsatsen, spesielt med tanke på grunnskolen, hvor situasjonen nå er den at bare 20 prosent av elevene (de 'ikke-utdanningsparate') på bakgrunn av en screening kan få ansikt-til-ansikt veiledning. Her er det altså tale om en begrensning av tilgangen til veiledning. Alle andre elever anses for å være problemløse, hvilket i seg selv, etter utvalgets mening, er et problem. For blant de 80 prosent (de 'utdanningsparate') skjuler det seg veiledningsbehov som ikke tilfredsstilles og som e-veiledning ikke kan forventes å imøtekomme. I praksis har det vist seg at det er betydelige variasjoner i andelen av 'ikke-utdanningsparate'. I noen kommuner er opp til 30 prosent av elevene i denne kategorien. Samtidig fungerer utpekningen av en særlig gruppe som en stigmatisering av på forhånd marginaliserte elever.<sup>74</sup>

Å flytte karriereveiledningen ut av skolen kan tenkes å bidra til at karriereveilederne i større grad kan holde kontakt med et arbeidsliv utenfor skolen, blant annet gjennom statistikkressurser om arbeidslivet, nettverk, fravær av eventuelle organisatoriske bindinger til skolene med videre. Kontakt med arbeidslivet er ofte et hovedargument for denne løsningen, men erfaringer viser at det ikke er noen automatikk i dette. I Danmark mente mange at karriereveilederne isolerte seg i UU-sentrene og at den kontakten man ønsket ikke ble oppnådd.

Utvalget har vurdert erfaringer fra særlig Danmark og Sveits med tanke på dette temaet. Utvalget merker seg at deler av den danske reformen har blitt reversert de siste par årene og at karriereveiledning i stor grad er flyttet tilbake til skolene. I Sveits er karriereveiledning ivaretatt av karriereentre, altså en ekstern tjeneste. Det eksisterer ikke en karriereveiledningstjeneste på skolene. Det finnes et tilbud som ligner faget utdanningsvalg og lærerne er forpliktet til oppsøke karriereentrene med sine klasser. Sentrene tilbyr elevene gratis individuell veiledning sammen med foreldrene, og karriereveilederne drar også ut til skolene og gir korte informasjonssamtaler der. Sveits beskrives ytterligere i kapittel 5.

<sup>73</sup> NICE (2012), NICE (2016)

<sup>74</sup> Plant, P. (2013): *Alternativ?* Afveje, december, 2013. København: Veilederforum



Utvalget mener at løsningen på svakheter i dagens tilbud ikke er å flytte karriereveiledningen ut av skolen. Å flytte karriereveiledningen ut av skolen vil gjøre det utfordrende for grunnopplæringen å gjennomføre relevante fag som utdanningsvalg og prosjekt til fordypning. Det er svært viktig at skolen selv innehar relevant karrierefaglig kompetanse og undervisningskompetanse i faget utdanningsvalg. I mange skoler i Norge spiller dagens rådgivere en viktig rolle i forbindelse med planlegging og gjennomføring av faget utdanningsvalg. Behovet for å se fagets organisering i sammenheng med skolens rådgivning er også tydeliggjort i læreplanen for faget hvor det står: sammen med veiledning gitt av skolens rådgivning, skal faget utdanningsvalg legge til rette for kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke.<sup>75</sup>

Et siste argument som skal nevnes her er at karriereveiledning som hele skolens oppgave etter utvalgets oppfatning bør være et overordnet mål eller ideal for grunnopplæringen. Utvalget mener dette vil innebære å oppfylle hensikten i både formålsparagrafen og den generelle delen av læreplanen, som jo er førende for skolens arbeid. Etter utvalgets oppfatning vil det være svært vanskelig å oppnå dette uten at karriereveiledning er en del av skolen. Den tette koblingen mellom karriereveiledningen og grunnopplæringens formål gjør at karriereveiledning er en oppgave for hele skolen.

Flytting av karriereveiledning ut av skolen er ikke noen garanti for at man oppnår bedre kontakt med arbeidslivet. Utvalget mener at en profesjonalisering av karriereveiledningen i grunnopplæringen gjennom opprettelse av en egen stillingskategori som karriereveileder vil være en mer egnet måte å ivareta dette behovet på, uten at man mister tilknytningen til skolen.

At utvalget ikke anbefaler å flytte karriereveiledningen ut av skolen er ikke ensbetydende med at den må være organisert slik den er i dag, eller utføres kun av de aktørene som i dag er involvert, jf. anbefalingen ovenfor om at en annen og ny stillingskategori som karriereveileder i skolen innføres, og at den der det er mulig innføres som hele stillinger.

#### Utvalget anbefaler

- Utvalget anbefaler å beholde rådgivningen/karriereveiledningen i skolen og rådgivningsfunksjonen som en stilling i skolen.

<sup>75</sup> Kunnskapsdepartementet: Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet

### 8.3.9 Kompetansekrav uavhengig av om man oppretter en ny stillingskategori

Nær halvparten av skolelederne og fire av ti skoleeiere vektlegger å ha ansatte med anbefalt formell rådgivningskompetanse. Flere i de rene ungdomsskolene og i de videregående skolene svarer dette enn i 1–10 skolene.<sup>76</sup>

Utvalget mener at uansett faglig bakgrunn må det stilles krav til formell kompetanse hos de som skal arbeide som karriereveiledere i skolen. Dette er ikke nytt. Karlsenutvalget anbefalte kompetansekrav allerede i 2008.<sup>77</sup> I kapittel 5 kommer utvalget med anbefalinger om utvikling av nasjonale kompetansestandarder, disse må tas høyde for også i utviklingen av kompetansekrav i skolens karriereveiledning. Der hvor ulike yrkesgrupper er ansatt som karriereveiledere, må det eksistere et utdanningstilbud som gjør det mulig å kvalifisere seg til å nå kompetansekravene.

Dersom man opprettholder rådgivningen som funksjon slik den er i dag, må det også stilles klare kompetansekrav. Som tidligere beskrevet eksisterer det anbefalinger i form av *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*.<sup>78</sup> Utvalget mener at det må fastsettes kompetansekrav til rådgiverne i grunnopplæringen, uansett utdanningsbakgrunn, og at de må være på minimum 60 studiepoeng karrierefaglig utdanning.

Dette vil være en dobling av dagens anbefalte kompetansestandard. I kapittel 5 beskriver utvalget et helhetlig system for kompetanse og kvalitet hvor karriereveiledere i skolen skal være på nivå 'Career Professional' i henhold til NICE sine kompetansestandarder slik beskrevet i kapittel 5. I lys av dette mener utvalget at man på lengre sikt bør vurdere om ikke karriereveiledere i skolen også bør ha en mastergrad i karriereveiledning.

#### Utvalget anbefaler

- Utvalget mener at det må fastsettes kompetansekrav til karriereveiledere i grunnopplæringen, uansett utdanningsbakgrunn, og at de må være på minimum 60 studiepoeng karrierefaglig utdanning. På sikt skal karriereveiledere i grunnopplæringen ha mastergrad i karriereveiledning.

<sup>76</sup> Gjerustad m.fl (2015)

<sup>77</sup> NOU 2008:18, side 89

<sup>78</sup> Utdanningsdirektoratet: *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*

### 8.3.10 Undervisningskompetanse i faget utdanningsvalg

Karriereveiledning er et sentralt virkemiddel for å styrke gjennomføringen i videregående opplæring. Innføringen av faget utdanningsvalg på ungdomstrinnet innebærer en styrking av dette området.

Utdanningsvalg ble innført som et obligatorisk fag på ungdomsskolen i 2008. Elevenes undervisning i faget utdanningsvalg utgjør 110 timer i løpet av ungdomstrinnet. Potensialet i denne innsatsen er ikke utnyttet fullt ut. Det er viktig å utnytte dette faget på best mulig måte og sikre at det gir godt læringsutbytte hos elevene.

For å undervise i faget utdanningsvalg stilles det for tiden ikke krav om særskilt kompetanse. Utvalget mener at det må utvikles kompetansekrav for de som skal undervise i dette faget, på linje med kompetansekrav i andre fag. Slik kompetanse kan for eksempel tilbys som del av et videreutdanningstilbud for lærere. Det bør også inngå i lærerutdanningene. Flere evaluerings- og forskningsrapporter om utdanningsvalg har pekt på at svakheter ved implementeringen er knyttet til manglende fagkompetanse hos lærerne.

Faget ble evaluert i 2012.<sup>79</sup> Evalueringen baserte seg på surveyundersøkelser, dokumentstudier og observasjonsstudier. Oppsummert konkluderte evalueringen med følgende hovedpunkter:

- Det bør kanskje utarbeides alternative lærebøker som er mer konkrete og ikke stiller like høye krav til selvrefleksjon som dagens bøker gjør. Et forbedringspotensial ligger altså i bearbeidelse av læremidler i faget.
- Økonomisk og ressursmessig bør det også legges bedre til rette for at utprøvingen i faget kan realiseres også for elever i kommuner med dårligere økonomi.
- For å gjøre faget mer interessant for elevene, kan det være behov for ytterligere differensiering av tilbudene. Elevene er en stor og sammensatt gruppe med ulike behov. For eksempel er det ikke sikkert at de elevene som allerede har bestemt seg for hva de ønsker å velge i videregående opplæring, har samme behov for utprøving som de elevene som er mer usikre. For dem vil faget utdanningsvalg kunne oppleves som kjedelig og lite nyttig.

- Kompetanseheving av lærere er et annet område med et tydelig forbedringspotensial. Det synes paradoksalt at diskusjonen har gått i årevis om hvordan en skal skille funksjonen sosialpedagogisk rådgivning fra yrkes- og utdanningsveiledning for økt profesjonalisering på begge felt, samtidig som lærere får i oppgave å bistå elever i deres utdanningsvalg, men uten at lærerne opplever at de er forberedt på denne oppgaven. Etter- og videreutdanning for lærere som skal undervise i faget, er nødvendig dersom en mener at faget har en hensikt for elevene. Manglende veiledning for undervisning i faget er også et problem all den tid faget oppleves som diffust og utydelig.

For å konkretisere læreplanen og gjøre gode valg i undervisningsplanleggingen i utdanningsvalg må lærerne ha god faglig, didaktisk og metodisk innsikt. Dette er fortsatt ikke på plass hos lærerne i utdanningsvalg, der de ikke har tradisjoner og erfaringer å støtte seg til.

Utdanningsvalg er et fag som kan gi elevene grunnleggende kompetanse for karrierevalg, karriereutvikling og deltakelse i arbeidslivet. God undervisning i faget bidrar til elevenes læring om karriererelaterte emner som er nyttige for dem her og nå og i fremtiden. Faget kan ses på som et bidrag til å utvikle karrierekompetanse hos alle elever på ungdomstrinnet. Dette kan ha en tosidig effekt, behovet for individuell veiledning kan bli redusert, og de som trenger slik veiledning har et kunnskapsgrunnlag som veiledningen kan bygge på. Jf. preventive, intervenserende og kompensende veiledningsinnsatser som omtalt i kapittel 4.<sup>80</sup> Manglende fagkompetanse gjør det vanskelig å lage lokale læreplaner, differensiere undervisning og arbeidsmåter slik at det passer for alle elever, og å se faget i en sammenheng med skolens øvrige rådgivningstjenester

Det kan også vises til en internasjonal rapport om læring og karrierevalg som bekrefter at karrierelæring i skolen legger grunnlaget for å ta gode karrierevalg senere i livet.<sup>81</sup>

I kapittel 5.6.2, med utgangspunkt i kompetansestandarder for karriereveiledere i ulike roller utviklet av NICE, plasserer utvalget lærere i karriereveiledningsfag i kategorien 'Career Advisor'.<sup>82</sup>

<sup>79</sup> Lødding, H. og S. Holen (2012): *Utdanningsvalg som fag og utfordring på ungdomstrinnet*. NIFU-rapport 28/12. Oslo: NIFU

<sup>80</sup> Oomen, A. og P. Plant (2014)

<sup>81</sup> Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) (2014): *Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions. Research paper No 42*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

<sup>82</sup> NICE (2012), NICE (2016)

For å kunne fylle sin veilederrolle, trenger lærerne formell kompetanse i karriereveiledningsfaget. Utvalget anbefaler at den skal være på 30 studiepoeng.

#### *Utvalget anbefaler*

- For lærere i faget utdanningsvalg anbefaler utvalget at det innføres krav om karrierefaglig utdanning med 30 studiepoeng.
- Utvalget anbefaler at videreutdanning i faget utdanningsvalg bør være en del av Kompetanse for kvalitet og at det også tilbys i lærerutdanningene for ungdomstrinnet.

### **8.3.11 Et karriereveiledningsfag for elever på studieforbereende program**

Det er behov for en tettere kontakt med arbeidsmarkedet for elever ved studieforbereende program i videregående opplæring. Utvalget kjenner til at elever på slike program i noen grad ønsker seg tilsvarende kontakt med og informasjon arbeidsmarkedet som det yrkesfagelevne får, og mener dette er rett vei å gå.<sup>83</sup>

Ungdom på studieforbereende program har like stort behov for kunnskap og erfaring om arbeidslivet og for å utvikle karrierekompetanse som ungdom som velger yrkesfaglige programmer. Elevene vil kunne få økt kunnskap om forholdet mellom ulike utdanninger og yrker som basis for sine valg knyttet til videre utdanning og arbeid. Dette kan også styrke motivasjonen for å fullføre og bestå videregående opplæring og senere gjennomføring i høyere utdanning. Frafall og omvalg i høyere utdanning er kostbart både for samfunnet og den enkelte. Det er grunn til å tro at mange unge velger studieforbereende fordi de ikke helt vet hva de egentlig vil, og et timetallfestet karriereveiledningsfag vil kunne bidra vesentlig til å gi de unge grunnlag for gode valg.<sup>84</sup> Dette innebærer også en kontinuitet fra faget utdanningsvalg, slik man allerede har for fag- og yrkesopplæringen gjennom prosjekt til fordypning.

<sup>83</sup> Buland m.fl. (2014)

<sup>84</sup> Bergene, A. C., E. Borg og A. H. Steen (2015): *Framtidsdebatten. Retningsviser for arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet/Høgskolen i Oslo og Akershus og Buland m.fl. (2014)

#### *Utvalget anbefaler*

- Utvalget anbefaler at det utredes om det bør innføres et karriereveiledningsfag for elever på studieforbereende program.

### **8.3.12 Karriereveiledning inn i lærerutdanningene**

Gitt forutsetningen om at karriereveiledning er hele skolens oppgave, er det viktig at alle lærere kjenner til grunnleggende elementer i karriereveiledning. Dette vil kunne hjelpe den enkelte lærer i å tydeliggjøre sammenhengen mellom fag og yrkesliv og bidra til økt samarbeid om karriereveiledning til elevene.

#### *Utvalget anbefaler*

- For å bidra til økt kvalitet blant annet i undervisningen i faget utdanningsvalg og å gjøre undervisningskompetanse for dette tilgjengelig jf. 8.3.10, mener utvalget det er viktig at alle som utdanner seg til lærer på ungdomstrinnet gis anledning til å velge å kvalifisere seg til å undervise i faget utdanningsvalg. Det bør også finnes et tilbud om videreutdanning i faget.
- Utvalget anbefaler at det etableres tilbud om videreutdanning for karriereveiledere/rådgivere og lærere gjennom Kunnskapsdepartementets strategi for videreutdanning av lærere og skoleledere Kompetanse for kvalitet.

### **8.3.13 Rettigheter**

Som nevnt i 8.2 gjelder retten til rådgivning alle elevene i grunnopplæringen, men omfatter ikke lærlinger og lærekandidater. Mange innspill til utvalgets arbeid påpeker også at dette er et urimelig hull i unges rettigheter.

I NOU 2008:18 *Fagopplæring for framtida* ble det foreslått at lærlingene skulle gis rett til å benytte skolens rådgivningstjeneste etter tegnet lærekontrakt.<sup>85</sup> Regjeringens hovedmål for yrkesfagsatsingen er tettere samarbeid mellom skole og arbeidsliv, mer fleksible løp i yrkesopplæringen og bedre kvalitet og relevans i opplæringen. Det vil bli stadig flere typer løp som innebærer at ungdom skifter mellom å være lærling og å være elev. Derfor anbefaler utvalget at bestemmelsen om rett til rådgivning i opplæringsloven også skal gjelde lærlinger og lærekandidater.

<sup>85</sup> NOU 2008:18 *Fagopplæring for framtida*, side 89

*Utvalget anbefaler*

- Utvalget anbefaler at lærlinger får rett til rådgivning på linje med elever.

### 8.3.14 Kjønnsperspektiver i grunnopplærings karriereveiledning

Rådgivningen i grunnopplæringen skal bidra til at elever får den hjelpen de trenger til å utvikle og utnytte sine ressurser, uten hensyn til tradisjonelle kjønnsroller.<sup>86</sup>

Kjønnsstradisjonelle karrierevalg blant norsk ungdom har lenge vært et tema til diskusjon i ulike sammenhenger. I perioder har kjønnsdelte karrierevalg fått mye oppmerksomhet, med tidsavgrensede skoleprosjekter for å øke elevenes bevissthet rundt temaet og få flere elever til å velge på tvers av kjønnsstradisjoner. Med røtter tilbake til 70-tallet har de fleste prosjektene handlet om å få jenter til å velge utdanninger og yrker som er mannsdominerte, og i mindre grad vært forsøk på å få flere gutter til å velge innenfor det kvinnedominerte. Dessverre har mange av prosjektene ikke vært systematisk evaluert, de har vært

<sup>86</sup> Kunnskapsdepartementet: Opplæringslova

tidsavgrensede og har ytterst sjelden blitt integrert i skolens daglige arbeid, selv om de har vært vurdert som positive.<sup>87</sup>

Kjønnsskjevheter viser seg i valg av utdanningsprogram i videregående skole. På fem av utdanningsprogrammene har det lenge vært vedvarende overvekt av det ene kjønn (80 prosent eller mer) og omtrent 40 prosent av elevene går på utdanningsprogram med skjev kjønnsfordeling. Jentene er overrepresenterte på helse- og sosialfag, guttene på håndverksfag og tekniske fag. Kjønnforskjeller i høyere utdanning er også påfallende i flere fag. Kjønnsskillene i valg av universitets- og høyskolefag er imidlertid i endring. Dette skyldes særlig at jentene i økende grad har søkt seg til fag som tradisjonelt har vært mannsdominerte.<sup>88</sup>

Forskning fra Danmark om veiledning i relasjon til kjønn viser at veiledere er delte i sin oppfatning av viktigheten av dette aspektet<sup>89</sup> og at

<sup>87</sup> Andreassen, I.H. (2014). Kjønnlikestilling og utdanning. I E.K.Høihilder og L.G.Lingås (red.), *Pedagogikk 8-13. Trinn. Profesjonsutdanning av lærere* (s. 122-135). Oslo: Gyldendal Akademisk

<sup>88</sup> NOU 2015:15 *Politikk for likestilling*, kapittel 7

<sup>89</sup> Institut for menneskerettigheder (2013): *Vejledere viser vejen*. København: Institut for menneskerettigheder

### Boks 8.1 Årsaksforklaringer

Tre årsaksforklaringer er sentrale for å belyse hvorfor gutter og jenter velger forskjellig. Den første er at kvinner velger andre utdanninger og yrker enn menn fordi de i større grad tar hensyn til kombinasjonen av arbeidsdeltakelse og omsorg for sine barn. Den andre er at jenter og gutter har ulike egenskaper og preferanser som gjør at de velger forskjellig. Guttene velger tekniske fag, jentene omsorgsfag. Den tredje forklaringen tar utgangspunkt i sosial klassebakgrunn og dreier seg om at man vil unngå sosial mobilitet nedover (Reisel, 2014). Tradisjonelt mannsdominerte yrker har høyere status i samfunnet enn tradisjonelt kvinnedominerte yrker, og lønnsnivået gjenspeiler som regel yrkenes status. Det vil derfor være lettere å få jenter til å søke seg til mannsdominerte yrker enn guttene til de kvinnedominerte da det kan gi økt status for jentene.

Da en gruppe ungdommer på 19 år ble bedt om å rangere 17 ulike yrker ut fra kjønn, om de

mente de passet best for kvinner, menn eller begge kjønn, sa en av guttene:

Dette er vanskelig, altså. Når du sier sykepleier, ser jeg med en gang en kvinne for det er slik jeg er vant med fra film og tv, og det påvirker meg jo. Men jeg vet innerst inne at menn også kan gjøre jobben.<sup>1</sup>

Likestilt utdanning handler også om flere dimensjoner enn kjønn. I *Politikk for likestilling* drøftes flere utfordringer i utdanningsløpet som er til hinder for likestilt utdanning. Utfordringene beskrives som flerdimensjonale, noe som innebærer at forhold knyttet til kjønn må sees i sammenheng med forhold knyttet til klassebakgrunn og minoritetsbakgrunn.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Andreassen (2016).

<sup>2</sup> NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*, side 115.

mange stereotyper lever videre, også i det offentlige informasjonsmaterialet.<sup>90</sup>

Begrepet «kjønnsmainstreaming»<sup>91</sup> holder fokus på begge kjønn – og på dynamikken mellom dem: det handler om å integrere kjønn og likestilling i alle forhold, herunder karriereveiledning. Men ofte er kampanjer, budsjetter eller andre initiativer fokusert på et av kjønnene. Forskning peker på behovet for å se for eksempel yrkesvalg og arbeidslivsbalanse i et dobbelt lys, hvor menns og kvinners behov og beslutninger henger sammen og er avhengige av hverandre.<sup>92</sup>

Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i den vestlige verden, og kjønnsdelingen har vært et stabilt kjennetegn ved det norske arbeidsmarkedet de 20 siste årene.<sup>93</sup> Lønnsstatistikken viser at gapet mellom menn og kvinners lønn fortsatt er en realitet, også når en kontrollerer for variablene utdanning og stillingsnivå. Lønnsgapet er størst innen grupper med høyere utdanning og i ledende stillinger og det øker med alderen.<sup>94</sup> En av flere forklaringer er at det er et sterkt skille mellom kjønn blant ansatte i privat og offentlig sektor. I privat sektor, som generelt har et høyere lønnsnivå enn det offentlige, er kvinneandelen 35 prosent og i offentlig sektor er den 70 prosent.<sup>95</sup> Det har vært få spor til endringer i denne situasjonen på arbeidsmarkedet de siste 20 årene.

Ungdomsårene er en livsfase hvor kjønnsidentiteten utvikles. I lys av det kan kjønnsstradisjonelle valg forklares som identitetsvalg fremfor interessevalg når stereotypiske forestillinger om kjønn og yrker blir dominerende. Hvis kjønnsstradisjonelle forestillinger, som at menn er elektrikere og kvinner er sykepleiere ikke problematiseres, vil kjønnskjevheter i utdanninger og arbeidsmarkedet vedvare.

Forestillinger om yrker er også en viktig forklaring på hvorfor gutter og jenter velger som de gjør. De forestillingene som ungdommer har om yrker, har mye med kjønn og status å gjøre. Stereotypiske kjønnsbilder fra arbeidslivet og nærmeste miljø kan være med på å forsterke deres forestillinger, og bevisstheten om disse bildenes

påvirkningskraft er nødvendig for å få redusert kjønnskjevheter i karrierevalg. Derfor er det viktig å ha et normkritisk blikk på forestillingene, ikke minst i kommunikasjon og veiledning med elevene. Når elevene vet lite om yrkene, blir deres mer eller mindre ubevisste forestillinger dominerende. Dette gjelder blant annet kjønnsstereotypiske forestillinger.

I følge en rapport fra 2010, har kjønn nærmest vært å betrakte som et ikke-tema i skolens rådgivning, og det henvises til at likestilling er del av læringsmål i fagene.<sup>96</sup> Selv om enkelte satsinger fra Utdanningsdirektoratet de siste årene har forsøkt å rette på dette, er det utvalgets forståelse at kjønnsperspektivet fortsatt jevnt over i liten grad er tematisert i rådgivningen. Men i læreplanen for faget utdanningsvalg gis det tydelige føringer om at det skal arbeides med kjønnsperspektivet på ulike måter i undervisningen. Kjønn er nevnt i fagets formål, beskrivelsen av hovedområder og i kompetansemål. Det følges opp i veiledning til læreplanen med eksempler på undervisningsopplegg.<sup>97</sup>

Begrunnelser for å fremme karrierevalg som ikke følger det tradisjonelle mønsteret for kjønnsfordeling handler blant annet om rettferdighet og nytte. Rettferdighet dreier seg om i hvilken grad jenter og gutter har like muligheter til å velge utdanninger og yrker, og det dreier seg også om ulikhet i lønn fordi mannsdominerte yrker og stillinger gir høyere lønn enn kvinnedominerte. Nyteperspektivet tar utgangspunkt i kjønn som både likhet og forskjell, skjev kjønnsfordeling vurderes som en dårlig utnyttelse av samfunnsressursene fordi den begrenser bredden i rekrutteringsgrunnlaget. Samtidig vil man i et kjønnsdelt arbeidsmarked gå glipp av det underrepresenterte kjønnsressurser.<sup>98</sup>

Elevenes individuelle frihet begrenses ut fra deres forestillinger om kjønnsstradisjonelle valg, og ut fra ytre strukturer som for eksempel utdanninger og arbeidsplasser der nesten bare det ene kjønn er representert. Et kjønnsdelt arbeidsmarked har selvfølgelig bakgrunn i mange flere faktorer enn elevenes individuelle valg. Et fokus på kjønn i skolens karriereveiledning kan likevel være et bidrag til å gjøre elevenes opplevelse av

<sup>90</sup> Lehn, S. (2010): Køn og vejledning. I: *Ungdomsforskning* 3 & 4, 2010

<sup>91</sup> Europakommisjonen (2004): *EQUAL-Guide on mainstreaming*

<sup>92</sup> Institut for menneskerettigheder (2013)

<sup>93</sup> Jensberg, H., R. Mandal, og E. Solheim (2012): *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010. Kontinuitet eller endring?* Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn

<sup>94</sup> NOU 2008:6 *Kjønn og lønn*

<sup>95</sup> Jensberg, H., Mandal, R. og Solheim, E. (2012)

<sup>96</sup> Mathiesen, I.H., T. Buland, og B. Bungum (2010): *Kjønn i skolens rådgivning – et glemt tema?* Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn

<sup>97</sup> Kunnskapsdepartementet: Læreplan for utdanningsvalg på ungdomstrinnet

<sup>98</sup> Reisel, L. (2014): *Kjønnsdelte utdanningsvalg*. I L. Reisel og M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk

frihet større. Samtidig kan det ikke bli sagt for ofte at kjønnsperspektivet i karriereundervisning og karriereveiledning ikke handler om å overtale flere jenter til å velge mannsdominerte fag og guttene kvinnedominerte. Det handler om å gjøre dem bevisst på forestillinger og barrierer basert på kjønn, og å se forbi dem for å ha flere muligheter å velge mellom. Det utvider den individuelle valgfriheten og gir dem flere muligheter.<sup>99</sup>

#### Utvalget anbefaler

- Utvalget anbefaler at det legges større vekt på kjønnsperspektivet i karriereundervisning og karriereveiledning, og mener at dette er spesielt viktig i grunnopplæringen. Dette bør også være et tema i karriereveilederutdanningene.

### 8.3.15 Flerkulturelle perspektiver i karriereveiledning

Antall skoleelever med annen kulturell bakgrunn enn majoritetskulturen er økende. Flerkulturalitet blir fortsatt ofte forbundet med mangler og svakhet, og sjelden sett på som styrke. Relativt få skoleledere og lærere har formell kompetanse i flerkulturell pedagogikk, og flerkulturell forståelse er et stort fag- og forskningsfelt som skolen og rådgivere etterspør kompetanse om.<sup>100</sup> Det er viktig for karriereveiledere å ha kunnskaper om kultur og hvordan kultur kan påvirke valgpreferanser og karriereatferd. Samtidig må en sørge for at skolen gjennom rådgivningen ikke stigmatiserer eller segregerer ulike etniske grupper, men legger til grunn at de arbeider først og sist med mennesker, ikke minoriteter. Det er behov for å styrke skolens rådgivning slik at den i større grad kan ivareta prinsippene i opplæringslovens forskrift § 22-1 om sosial utjevning inkludert kjønns- og flerkulturelle perspektiver.

Forskningsstiftelsen Fafo sin evaluering av ordningen med minoritetsrådgivere viste blant annet at flerkulturell kompetanse er mangelvare i norsk skole, også i skoler med høy andel minoritetsspråklige.<sup>101</sup> Mange minoritetsrådgivere opplever å bli tillagt langt flere oppgaver knyttet til minoritetsspråklige enn ordningens målgruppe

skulle tilsi. Det blir også beskrevet i Fafos rapport at minoritetsrådgivere bidrar med overføring av flerkulturell kompetanse til kolleger i skolen og synliggjør på den måten at denne kompetansen er etterspurt i skolen, blant flere yrkesgrupper.

En tilleggsutfordring for grunnopplæring er at barn som oppholder seg i Norge og som søker opphold har rett til opplæring og dermed også rett til nødvendig rådgivning, uavhengig av om de har fått eller vil få opphold i landet. Dette er selvsagt en stor utfordring som skolen og karriereveilederne må rustes for.

Karriereveilederne trenger blant annet kunnskap om ulike kulturer, ferdigheter i flerkulturell kommunikasjon, og kompetanse for å forstå eksistensielle spørsmål knyttet til karriere og framtid, som er avhengige av ulikt kulturelt ståsted og er ofte av en annen type enn hos majoritetskulturen.

#### Utvalget anbefaler

- Utvalget anbefaler at det legges større vekt på flerkulturelle perspektiver i karriereundervisning og karriereveiledning, og mener at dette er spesielt viktig i grunnopplæringen. Dette bør også være et tema i karriereveilederutdanningene.

### 8.3.16 Ressurs for karriereveileder dersom denne ikke blir en egen stillingskategori

En konsekvens av tilsetting av karriereveiledere i egne stillinger, er at rådgiverressursen som per i dag går til utdannings- og yrkesrådgivning, flyttes ut av forhandlingene mellom partene i arbeidslivet. Dersom dette ikke blir gjennomført, anbefaler utvalget som et minimum å doble ressursen til karriereveiledningen innenfor dagens forhandlingssystem. Her støtter utvalget seg blant annet til Karlsenutvalget, som i 2008 anbefalte at ressursen bør doubles.<sup>102</sup> Også ved en slik løsning gjelder at utvalget mener hele stillinger er det beste for karriereveiledningen i grunnopplæringen.

Utvalget har flere steder vist til at det er en rekke oppgaver rådgiver i grunnopplæringen har ansvar for. Rapporten *Rådgiverrollen* viser til en rekke roller rådgiver kan ha, blant annet ansvar for eksterne og interne nettverk, samarbeid mellom ulike yrkesgrupper i skolen, undervisning i faget utdanningsvalg m.fl.<sup>103</sup> Utvalget mener at ressursen som er avsatt til rådgivning i grunnopp-

<sup>99</sup> Andreassen, I. H. (2016): Å utfordre elevene gjennom læring i utdanningsvalg. I L.G Lingås og U. Høsoien (red.), *Utdanningsvalg - identitet og dannning*. Oslo: Gyldendal Akademisk

<sup>100</sup> Buland m.fl. (2011)

<sup>101</sup> Bredal, A., B. Bråten, K. Jesnes og A. H. Strand (2015): *Et blikk inn i skolen. Minoritetsrådgivere sett fra brukeres ståsted. Fafo-rapport 2015:40*. Oslo: Fafo

<sup>102</sup> NOU 2008:18 *Fagopplæring for framtida*:15, 87

<sup>103</sup> Mordal m.fl. (2015)

læringen er for liten. Det er også noe som nevnes av de fleste som har gitt innspill til utvalgets arbeid på utvalgets innspillside, og det understøttes av forskning på området.<sup>104</sup>

At ressursen til rådgiverfunksjonen i grunnopplæringen er for liten, har i mange år vært pekt på som det viktigste hinderet for utvikling av rådgivningen. Ressursen har heller ikke vært økt vesentlig på lenge. Økt ressurs vil kunne bidra til at rådgiver i større grad har anledning til økt elevkontakt, økt skoleinternt og -eksternt samarbeid og nettverksbygging, samt faglig utvikling. Ettersom utvalget anbefaler en organisatorisk deling av funksjonen, mener utvalget at den doblede ressursen først og fremst bør komme utdannings- og yrkesrådgivningen til gode.

#### *Utvalget anbefaler*

- Dersom man ikke oppretter en egen stilling som karriereveileder i grunnopplæringen, må som et minimum ressursen til utdannings- og yrkesrådgivningen i grunnopplæringen doubles.

### **8.3.17 Grunnopplæringen og den nettbaserte karriereveiledningstjenesten**

Et nasjonalt nettsted for karriereveiledning, samt e-veiledningstjenesten som utvalget foreslår i sin delrapport (gjengitt i kapittel 7), vil bidra til å heve kvalitet i karriereveiledningen i grunnopplæringen. Gjennom nettbasert informasjon, selvbetjeningsløsninger og et e-veiledningstilbud vil denne løsningen bidra til et styrket tilbud for elevene og være et supplement til både elever, karriereveiledere/rådgivere og lærere både på ungdomstrinnet, og videregående opplærings nivå.

Det må etableres strukturer, slik som beskrevet i delrapport som sikrer brukerbehov, tjenesteutvikling, innhold og informasjon rettet mot både elever, foreldre, lærere og karriereveiledere på ungdomstrinnet og videregående nivå.

#### *Utvalget anbefaler*

- Nettilbudet om videregående opplærings nivå skal rette seg både mot studieforberedende og overgangen til høyere utdanning og fag- og yrkesopplæringen, overgangen til læretid og ut i arbeid.

- Nettstedet tilrettelegges for bruk i faget utdanningsvalg og andre karriereveiledningsfag.
- Nettstedet kan særlig ta en rolle i å utvikle nasjonale informasjonsmessige fellesløsninger for minoritetsspråklige elever og spesielt foreldre.

## **8.4 Utvalgets anbefalinger oppsummert**

### *Utvalget anbefaler*

- At Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet i større grad må legge vekt på rådgivningen i skolen i utviklingen av nasjonal politikk og i oppfølgingen av skolesektoren.
- At Kunnskapsdepartementet i større grad gjør bruk av allerede etablerte ordninger for systematisk kunnskapsinnhenting fra sektoren på rådgivningsområdet. Departementet bør vise seg som en aktiv etterspørter og vise økt initiativ og aktivitet på området. Eksempler på ordninger for kunnskapsinnhenting er fylkesmannens tilsyn og forskning, begge del av kvalitetsvurderingssystemet i grunnopplæringen.
- At rådgivningsfunksjonene deles og at utdannings- og yrkesrådgivning omtales, også i lovverket, som karriereveiledning, og at den som utøver dette bør ha tittelen karriereveileder.
- Delt rådgivning i grunnopplæringen.
- Opprettelsen av karriereveileder som egen stillingskategori.
- At karriereveiledere primært skal være ansatt i fulltidsstillinger, men anbefaler at innretningen av ordningen legger opp til lokal fleksibilitet og tilpasning, for eksempel der skolene er små, og/eller avstanden mellom dem er store. Noen steder kan flere skoler dele på en karriereveileder, andre steder kan det være hensiktsmessig at en person er ansatt i en delt stilling.
- At det utvikles kompetansekrav til stillingen som åpner for at flere yrkesgrupper med karrierefaglig kompetanse kan fylle stillingen.
- At på sikt skal karriereveiledere i grunnopplæringen ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.
- Å beholde rådgivningen/karriereveiledningen i skolen og rådgivningsfunksjonen som en stilling i skolen.
- At det må fastsettes kompetansekrav til karriereveiledere i grunnopplæringen, uansett utdanningsbakgrunn, og at de må være på minimum 60 studiepoeng karrierefaglig utdanning. På sikt skal karriereveiledere i grunnopplæringen ha mastergrad i karriereveiledning.

<sup>104</sup> Buland m.fl. (2014), Buland m.fl. (2011)



- For lærere i faget utdanningsvalg anbefaler utvalget at det innføres krav om karrierefaglig utdanning med 30 studiepoeng.
- At videreutdanning i faget utdanningsvalg bør være en del av Kompetanse for kvalitet og at det også tilbys i lærerutdanningene for ungdomstrinnet
- At det utredes om det bør innføres et karriereveiledningsfag for elever på studieforberevende program.
- For å bidra til økt kvalitet blant annet i undervisningen i faget utdanningsvalg og å gjøre undervisningskompetanse for dette tilgjengelig jf. 8.3.10, mener utvalget det er viktig at alle som utdanner seg til lærer på ungdomstrinnet gis anledning til å velge å kvalifisere seg til å undervise i faget utdanningsvalg. Det bør også finnes et tilbud om videreutdanning i faget.
- At det etableres tilbud om videreutdanning for karriereveiledere/rådgivere og lærere gjennom Kunnskapsdepartementets strategi for videreutdanning av lærere og skoleledere Kompetanse for kvalitet.
- At læringer får rett til rådgivning på linje med elever.
- At det legges større vekt på kjønnsperspektivet i karriereundervisning og karriereveiledning, og mener at dette er spesielt viktig i grunnopplæringen. Dette bør også være et tema i karriereveilederutdanningene.
- At det legges større vekt på flerkulturelle perspektiver i karriereundervisning og karriereveiledning, og mener at dette er spesielt viktig i grunnopplæringen. Dette bør også være et tema i karriereveilederutdanningene.
- Dersom man ikke oppretter en egen stilling som karriereveileder i grunnopplæringen, må som et minimum ressursen til utdannings- og yrkesrådgivningen i grunnopplæringen doubles.
- Netttilbudet om videregående opplærings nivå skal rette seg både mot studieforberevende og overgangen til høyere utdanning og fag- og yrkesopplæringen, overgangen til læretid og ut i arbeid.
- Nettstedet tilrettelegges for bruk i faget utdanningsvalg og andre karriereveiledningsfag.
- Nettstedet kan særlig ta en rolle i å utvikle nasjonale informasjonsmessige fellesløsninger for minoritetsspråklige elever og spesielt foreldre.

## 8.5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Utvalget har foran anbefalt en del tiltak for grunnopplæringen. I det følgende gir utvalget en oversikt over hvilke økonomiske og administrative konsekvenser disse tiltakene vil ha.

Tiltak som ikke er nærmere omtalt i dette avsnittet antar utvalget vil kunne løses/iverksettes innenfor eksisterende rammer, enten ved omdisponering eller effektivisering.

Konsekvenser av innføring av karriereveileder som egen stillingskategori

Utvalget anbefaler opprettelse av karriereveileder som en egen stillingskategori som ikke er en undervisningsstilling. Utvalget anbefaler videre at karriereveiledere primært skal være ansatt i fulltidsstillinger, men anbefaler at innretningen av ordningen legger opp til lokal fleksibilitet og tilpassing, for eksempel der skolene er små og/eller avstanden mellom dem er store.

Forslaget innebærer ikke nødvendigvis å øke antall stillinger. Tiltaket vil derfor ikke ha økonomiske eller administrative konsekvenser som innebærer kostnader for staten.

Konsekvenser av kompetansekrav til en ny karriereveilederstilling

Utvalget anbefaler at det utvikles kompetansekrav til den nye stillingskategorien som åpner for at flere yrkesgrupper med karriereveiledningskompetanse kan fylle stillingen, men som legger hovedvekt på den karrierefaglige kompetansen.

Utvalget ser for seg at dette i første rekke gjelder ved nytilsetninger, som følge av blant annet naturlig avgang. Kompetansekravene innebærer en annerledes kompetanse, men ikke nødvendigvis høyere kompetanse enn nåværende rådgivere.

Utvalget mener at lønnskostnadene til en karriereveileder ikke nødvendigvis vil være på høyere nivå enn dagens rådgivere. Utvalget legger derfor til grunn at slike kompetansekrav ikke innebærer økte kostnader for skoleeier.

Konsekvenser av dobling av ressurs til karriereveiledning

Utvalget legger til grunn at det er om lag tre tusen rådgivere i grunnopplæringen nå. Utvalget legger også til grunn at halvparten av rådgivningsressursen brukes til sosialpedagogisk rådgivning. For å doble ressursen til karriereveiledning legges halv-

parten av den samlede ressursen, altså 1500 årsverk, til som nye karriereveiledere. Utrekningen blir da: 1500 årsverk x 1 mill. kroner = 1,5 mrd. kroner per år.

Utvalget erkjenner at kostnadsberegning basert på 1 mill. kroner per årsverk kan være litt romslig. 1 mill. kroner omfatter både lønnskostnader og alle andre kostnader knyttet til et årsverk, også administrative kostnader hos skoleeier.<sup>105</sup> Dette kan innebære at det kan være rom for at kostnadene kan bli lavere enn antatt.

Full årskostnad til dobling av ressurs til karriereveiledning vil ikke inntre umiddelbart. Dette skyldes blant annet at det vil ta tid å utdanne og rekruttere nye karriereveiledere. Utvalget ser derfor for seg at ordningen innføres med styrkning av skoleeierens økonomi med 700 mill. kroner år én og med 800 mill. kroner år to.

Konsekvenser av at det stilles kompetansekrav til rådgivere i grunnopplæringen

Utvalget anbefaler at det settes kompetansekrav til rådgiverne i grunnopplæringen, uansett utdanningsbakgrunn, og at de må være på minimum 60 studiepoeng karriereveiledningsrelevant utdanning. (På sikt mener utvalget det må vurderes å innføre høyere krav, for eksempel mastergrad for karriereveiledere i grunnopplæringen.)

Denne beregningen gjelder rådgivere i grunnopplæringen. Kompetansekrav til karriereveiledere tilsatt i egne stillinger er omtalt ovenfor.

Utvalget legger til grunn at kompetanseheving for rådgivere i grunnopplæringen baseres på det nåværende systemet for videreutdanning, Kompetanse for kvalitet.<sup>106</sup> Ordningen inneholder både en vikarordning og en stipendordning.<sup>107</sup> I vikarordningen gir staten et tilskudd til vikarkostnader på 60 og 75 prosent av årsverkkostnaden for videreutdanninger som gir 60 studiepoeng. Utvalget tar utgangspunkt i 60 prosent dekning, altså 450 000 kroner per 60 studiepoeng. I stipendordningen får hver lærer 100 000 kroner for en videreutdanning som gir 30 studiepoeng, altså 200 000 per 60 studiepoeng. I begge ordningene finansierer staten studieplasser ved universitet og høyskoler, skoleeier dekker kostnader til reise, opphold, læremidler med mer.

<sup>105</sup> I motsetning til tallet som er brukt for årsverkkostnaden brukt for karrieresentre.

<sup>106</sup> Kunnskapsdepartementet: Kompetanse for kvalitet. Strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025

<sup>107</sup> Kunnskapsdepartementet: Prop. 82 L (2014-2015) *Endringer i opplæringslova og privatskolelova*

Utvalget legger til grunn for sine beregninger at de økonomiske rammene for etter- og videreutdanningstilbud i universitets- og høyskolesektoren også skal dekke behovet for videreutdanning av rådgivere/karriereveiledere i grunnopplæringen.

Som utgangspunkt for beregningen her ligger at det i Norge er 1500 rådgivere med ansvar for den nåværende utdannings- og yrkesrådgivningen. Det finnes ingen nøyaktige oversikter over kompetanse hos rådgivere. Buland m.fl. beskrev imidlertid kompetansetilstanden i 2011, gjengitt ovenfor i kapittel 7.2.2. Det tas derfor utgangspunkt i at om lag 75 prosent av utdannings- og yrkesrådgiverne i grunnopplæringen har relevant kompetanse, hvilket vi antar tilsvarer minst 30 studiepoeng karriereveiledningsrelevant kompetanse. Disse vil ha behov for ytterligere 30 studiepoeng.

Videre må vi anta at en andel allerede har 60 studiepoeng karriereveiledningsfaglig kompetanse. Dette finnes det ikke tall på. Derfor går vi ut fra at denne andelen er så liten at den har liten betydning for kostnadene til videreutdanning til rådgiverne. Vi ser derfor bort fra denne gruppen her. 25 prosent av rådgiverne har derfor behov for 60 studiepoeng videreutdanning. Dermed har utvalget følgende tall å arbeide videre med: 25 prosent (375 rådgivere) har behov for 60 studiepoeng videreutdanning. 75 prosent (1125 rådgivere) har behov for 30 studiepoeng. Dette tilsvarer  $(375 + (1125/2)) = 938$  60-studiepoengsenheter.

For å dekke kostnadene til vikar tar vi utgangspunkt i en grunnsatts for vikarkostnader på 600 000 kroner. Denne satsen brukes i Kompetanse for kvalitet.<sup>108</sup> Kostnaden vil variere etter hvilken finansieringsordning som benyttes, fordi vikarordningen er mer kostnadskrevende enn stipendordningen. Denne fordelingen er ikke utvalget kjent med, men vi kan anta at fordelingen vil ligne fordelingen mellom vikarordning og stipend blant søknadene til videreutdanningsordningen for lærere i 2016/17. Av disse har 77,4 prosent søkt om vikarordning som førsteprioritet og 22,6 prosent har søkt stipendordning som førsteprioritet.

Vikarordning  $(938 * 0,8 =) 750 * 450\ 000 = 337,5$  mill. kroner

Stipendordning  $(938 * 0,2 =) 188 * 100\ 000 = 18,8$  mill. kroner

<sup>108</sup> Kunnskapsdepartementet: Kompetanse for kvalitet. Strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025

Dette utgjør til sammen 356 mill. kroner, fordelt over flere år.

Konsekvenser av kompetansekrav faget utdanningsvalg og videreutdanning for faget utdanningsvalg – inn i Kompetanse for kvalitet

Utvalget anbefaler at det innføres krav om relevant utdanning med 30 studiepoeng for lærere i faget utdanningsvalg på ungdomstrinnet og at det umiddelbart utvikles et videreutdanningsopplegg for faget utdanningsvalg og at dette også tilbys i lærerutdanningene for ungdomstrinnet.

Utvalget anbefaler at disse to tiltakene tas inn i ordningen Kompetanse for kvalitet og at både lærere og rådgivere gis anledning til å delta. Denne ordningen skal bidra til at flest mulig lærere har kompetanse i tråd med kompetansekrav til undervisningen. Ordningen omfatter alle undervisningsfag, men med særlig prioritering av engelsk, matematikk, norsk, norsk tegnspråk og samisk. Tilbud om videreutdanning i andre fag/områder enn de nevnte vil også bli prioritert i løpet av perioden. Utvalget mener dette er en åpenbar mulighet til å styrke karrierelæringen for elevene i grunnopplæringen og gjøre dem bedre i stand til å utnytte sitt potensial i overgangsfaser gjennom livet.

Konsekvenser av at alle som utdanner seg til lærer på ungdomstrinnet gis anledning til å velge å kvalifisere seg for å undervise i faget utdanningsvalg

Dette tiltaket har potensielt vidtrekkende implikasjoner, utover de ordinære lærerutdanningene. Det har ikke vært mulig for utvalget innenfor den tiden utvalget har hatt til rådighet å utrede dette.

Konsekvenser av rett til karriereveiledning til lærlinger og lærekandidater

Utvalget anbefaler at lærlinger gis samme rett til rådgivning i grunnopplæringen som elever har. Utvalget begrunner dette blant annet med at det i fag- og yrkesopplæringen er stort behov for gode kandidater, samtidig som at frafallet til dels er høyt. God rådgivning kan bidra til å gjøre noe med dette.

Den mest nærliggende måten å regne kostnader for rådgivning for lærlinger på, er å ta utgangspunkt i regnestykket som brukes for elever i videregående skole. For elever er det i dag en tariffestet ressursnorm for rådgiver i videregående opplæring:

På den enkelte skole avsettes minimum 28,5/38\* årsrammetimer per påbegynt 25 elever pluss 5 prosent av et årsverk til lærere som utfører rådgivning. (\*38 er 45 min.timer). Totalantall lærlinger er per i dag om lag 39 000. Dette gir en kostnad på omlag 57 mill. kroner (helårsvirkning).

## Kapittel 9

# Karriereveiledning i fagskolene og folkehøgskolene

### 9.1 Karriereveiledning i fagskolene

I følge fagskoleloven skal fagskolene gi nødvendig informasjon og veiledning til søkere og studenter om utdanningstilbudet ved fagskolen, altså det som kalles studieveiledning. Det finnes ikke samlet dokumentasjon om i hvilket omfang det eventuelt tilbys karriereveiledningstjenester om videre utdanning og arbeid i fagskolene.

Fagskoleutdanning er korte, yrkesrettede utdanninger som bygger på videregående utdanning. Fagskoleutdanning er attraktivt både som videreutdanning for personer som har en yrkesfaglig bakgrunn og som grunnutdanning. I 2014 ble 61 prosent tatt opp på bakgrunn av yrkesfaglig kompetanse, og 24 prosent med bakgrunn i studiekompetanse. De resterende ble i hovedsak tatt opp på bakgrunn av realkompetanse. Det er relativt stor aldersspredning blant fagskolestudentene. Halvparten er mellom 21 og 30 år, og 22 prosent er mellom 36 og 50 år. Mange fagskolestudenter har således vært flere år i arbeidslivet, og mange tar utdanning på deltid ved siden av jobb. Fagskolestudenter som tar utdanningen som grunnutdanning, vil oftest ha mindre yrkeserfaring. Mens andre igjen benytter fagskoleutdanning som en omskolering til et nytt yrke. Behovene for karriereveiledning vil derfor variere avhengig av bakgrunn. Det vil også prege fagskolenes innretting og prioritering når det gjelder karriereveiledning til studentene.<sup>1</sup>

Fagskoleutvalget, som leverte en utredning i 2014, går ikke inn i problemstillinger knyttet til karriereveiledning i fagskolen, selv om de slår fast at «God kvalitet involverer alle nivåer fra lærernes studentveiledning til de nasjonale rammene for utdanningen».<sup>2</sup> Derimot peker Fagskoleutvalget på det de mener er for svak kunnskap om fagsko-

lenes tilbud og muligheter både i rådgivningen i skolen og i karrieresentrene.<sup>3</sup> Nasjonalt fagskoleråd legger i sitt innspill til utvalget vekt på det samme, og fremhever at informasjon om fagskoleutdanning må spres til karriereveiledere i alle sektorer og være synlig på utdanning.no. Det legges også vekt på at man i kompetansfremskrivninger og annen statistikk bør skille mellom fagutdanning og fagskoleutdanning. I dialog med Nasjonalt fagskoleråd har utvalget fått opplyst at fagskolene ikke har noen felles retningslinjer eller plattformer for karriereveiledningstjenester i fagskolene. De forskjellige fagskolene har til dels svært ulike utdanningstilbud og ulikt innrettede karrieretjenester, i den grad slike eksisterer. Nasjonalt fagskoleråd løfter videre frem tilgangen til karriereveiledning i fylkesvise karrieresentre som viktig for fagskolenes målgruppe.

En stor andel av de reelle og potensielle fagskolestudentene er etablerte voksne som har vært i arbeidslivet i flere år og som ønsker utdanning for å få nye muligheter i arbeidslivet. Disse vil ha et annet ståsted enn unge som skal starte sin førstegangsutdanning. Det medfører at de også kan ha andre behov for karriereveiledning. Et nettbasert tilbud om karriereveiledning vil øke tilgangen til karrieretjenestene, men for en del vil det også være behov for et fysisk møte med karriereveileder på et karrieresenter. Nasjonalt fagskoleråd mener det er viktig at et helhetlig system for karriereveiledning i et livslangt perspektiv også inkluderer fysiske karrieresentre, slik at de som har behov for det, har tilgang til det. Karrieresentrene må lokaliseres slik at alle vil ønske å komme dit, uavhengig av alder og bakgrunn. Det er avgjørende for at det reelt sett skal fungere som et livslangt tilbud.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Innspill til utvalget fra Nasjonalt fagskoleråd

<sup>2</sup> NOU 2014: 14 *Fagskolen – et attraktivt utdanningsvalg*, side 91

<sup>3</sup> NOU 2014: 14, side 76

<sup>4</sup> Innspill til utvalget fra Nasjonalt fagskoleråd

### 9.1.1 Vurdering og anbefaling

Innenfor utvalgets mandat og tiden til disposisjon har man ikke kunnet prioritere å kartlegge tilbudet i fagskolene. På bakgrunn av den kunnskap utvalget har innhentet er det likevel grunn til å peke på at fagskolene i større grad bør ha et etablert og mer likeverdig tilbud om karriereveiledning. Utvalget er kjent med at Kunnskapsdepartementet våren 2016 vil legge frem en stortingsmelding om fagskolene. Utvalget legger til grunn at også karriereveiledning i fagskolene vil få en plass i denne.

Fagskolenes utdanningstilbud er knyttet til arbeidsmarkedets behov. Ser man dette i sammenheng med at karriereveiledning skal bistå personer som skal ta valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, er fagskolene svært relevant. Kunnskap om fagskolenes tilbud er derfor svært relevant for karriereveiledere.

I innledningskapitlet i denne rapporten refereres det til at OECD peker på at Norge i alt for liten grad utnytter og utvikler den kompetansen som ligger i befolkningen, og at norsk arbeidsliv etterlyser kompetente medarbeidere. Fagskolenes kobling til arbeidslivets behov gjør at de er særlig interessante som leverandør av nettopp kompetanse som etterspørres av arbeidslivet.

Informasjon om både private og offentlige fagskolers tilbud må være en del av utvalgets anbefalte karriereveiledningstilbud på nett. Inntil det er på plass, bør informasjon om fagskolene i større grad også inn på det eksisterende utdanning.no, både for å nå ut til utdanningsøkene, men også for å gjøre tilbudet kjent blant rådgivere og karriereveiledere på andre nivå. Det bør ikke bygges opp parallelle informasjonsløsninger for fagskolene.

Utvalget anbefaler at fagskolene bør inngå i et helhetlig system for karriereveiledning, at de som utøver karriereveiledning i fagskolene bør ha tilstrekkelig utdanning og kompetanse i tråd med utvalgets anbefalinger for nasjonale kompetansestandarder for ulike veilederroller. Utvalget mener videre at kunnskap om fagskolene skal være et sentralt element i alle karriereveilederes kompetanse.

Utvalget anbefaler at karriereveiledningstjenestene i fagskolene til enhver tid er i samsvar med behovet ved den enkelte fagskole og forholder seg til nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledning.

## 9.2 Karriereveiledning i folkehøgskolene

Verken folkehøgskoleloven eller forskriften til denne sier noe om studentenes rett til veiledning. Likevel blir karriereveiledningstjenester en stadig viktigere del av folkehøgskolens tilbud, dette ifølge både Informasjonskontoret for folkehøgskolen og Informasjonskontor for kristen folkehøgskole. Utvalget er imidlertid ikke kjent med at det eksisterer samlet dokumentasjon om den karriereveiledningen som tilbys i folkehøgskolene.

### 9.2.1 Vurdering og anbefaling

Innenfor utvalgets mandat og tiden til disposisjon har man ikke kunnet prioritere å kartlegge tilbudet i folkehøgskolene. Folkehøgskolene framtrer som en alternativ utdanningsvei for mange elever som ikke fullfører videregående opplæring, eller som velger denne veien etter at de har fullført videregående opplæring.

Det er i dag 78 folkehøgskoler, den minste har ned mot 40 elever. Skolene er spredt rundt over hele landet, omlag 10 prosent av norsk ungdom går på folkehøgskole. Dette tilsvarer omlag ti tusen elever. Disse får enten kjennskap til skoleslaget gjennom venner og bekjente, eller de har hatt en rådgiver på videregående eller i ungdomsskolen som har gjort dem kjent med dette skoleslaget.

Det er ingen forskrift for folkehøgskolen om rådgivning eller veiledning av eleven slik som innenfor grunnopplæring. Folkehøgskoler er en helårs internatskole uten pensumkrav. Skolens innretning gir gode muligheter til å tilby en utstrakt og helhetlig veiledning av elevene.

Folkehøgskolene har gjennomført et utviklings- og veiledningsprosjekt kalt «3D-veiledning». Dette hadde som utgangspunkt å utvikle mer kunnskap om karriereveiledning hos lærerne og utvikle veiledning som tar vare på samspillet med de sosiale, karrieremessige og eksistensielle sidene ved livet til elevene. Prosjektet hentet inn forelesere i veiledning fra blant annet høyskolemiljøet og oppmuntret skolene til å finne kreative måter å veilede på. Rapporten «Veiledning av elever i norsk folkehøgskole» presenterer noen av verktøyene som ble brukt og noen av oppleggene som ble utviklet.<sup>5</sup>

Mange av ungdommene som velger å tilbringe et år på folkehøgskole, er i en overgangsfase der

<sup>5</sup> Haddal, O. og R. Sodal (2010): *Veiledning av elever i norsk folkehøgskole*. Hefte. Oslo: NFL og NKFL

utdanningsvalg og valg knyttet til videre karriere er aktualisert. Utvalget ser at folkehøgskolene selv har fortolket sitt oppdrag i retning av å være rådgivende skoler.

Utvalget anerkjenner betydningen av karriereveiledning i løpet av folkehøgskoleåret og mener arbeidet folkehøgskolene gjør på dette området må videreføres og gjerne forsterkes.

Utvalget anbefaler at karriereveiledningstjenestene i folkehøgskolene til enhver tid er i samsvar med behovet ved den enkelte skole og forhold

der seg til nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledning.

### **9.3 Økonomiske og administrative konsekvenser**

---

Utvalget har, blant annet gitt sine tidsbegrensninger, ikke utredet økonomiske og administrative konsekvenser ved eventuelle tiltak i fagskolen eller folkehøgskolen.

## Kapittel 10

# Karriereveiledning i universiteter og høyskoler

### 10.1 Innledning

I dette kapitlet vurderer utvalget karriereveiledningens organisering og innhold i høyere utdanningssektor, og belyser hvordan studentene kan få bedre tilgang til karriereveiledning og hvordan kvaliteten i tilbudet kan økes.

I dagens system står høyere utdanningsinstitusjoner i Norge fritt til å velge om de vil tilby studentene karriereveiledning, og i hvilket omfang. En god del høyskoler og universiteter har i dag en form for karriereveiledningstjeneste, og ved de større utdanningsinstitusjonene er tjenestene godt etablert. Det finnes lite forskning på karriereveiledning i høyere utdanning i norsk sammenheng. Det er imidlertid gjennomført en rekke studier knyttet til årsaksforklaringer på frafall i høyere utdanning.<sup>1</sup> Støtte i gjennomføring av utdanningsløp er et sentralt siktemål for karriereveiledning, og sistnevnte studier vil i stor grad være utgangspunkt for beskrivelsen av utfordringsbildet som tegnes opp i dette kapitlet.

Med bakgrunn i beskrivelsen av dagens situasjon, herunder utfordringsbildet og noen utvalgte eksempler på gjeldende praksis, gjør utvalget en vurdering av dagens tilbud, og kommer med anbefalinger for hvordan tilbudet kan styrkes og bli en del av et helhetlig system for livslang karriereveiledning.

### 10.2 Overganger i høyere utdanning

Studenter i høyere utdanning vil i løpet av studietiden oppleve flere overganger. I løpet av noen få år

tar en student valg som får betydning for studiehverdagen der og da, men først og fremst for utdanning og arbeid i et lengre perspektiv. Studentene trenger kompetanse til å mestre overganger, ta gode valg og planlegge for egen fremtid gjennom hele studieløpet, men behovet er størst i noen situasjoner og overganger. For noen studenter oppleves overgangene og valgene som spesielt krevende og avgjørende. De fleste av dem som oppsøker veiledningstjenestene, gjør det i situasjoner der behovet for støtte eller kunnskap er større enn vanlig. Ofte er dette i overgangen inn i høyere utdanning og på vei ut av utdanningen. Underveis vil det for noen være utfordringer i studiesituasjonen, vanskelige valg eller manglende motivasjon som får studentene til å søke veiledning.

Tinto er sannsynligvis den som har hatt størst innflytelse på utviklingen av teorier om frafall i høyere utdanning de seneste tiårene.<sup>2</sup> Han har utviklet en longitudinell modell for frafall som i tillegg til bakgrunnsvariabler også tar hensyn til det som skjer etter at studenten har kommet til lærestedet. Dermed tar modellen inn over seg samspillet mellom individ og institusjon.<sup>3</sup>

For å forklare frafall tar Tinto i sin modell (se neste side) hensyn til både bakgrunnsfaktorer, studentens intensjoner og mål med studiet før studiet begynner, studentens opplevelse ved lærestedet, effekten det har på intensjoner og mål, og hvorvidt det i sin tur resulterer i en frafallsbeslutning. Tintos modell understreker dermed viktigheten av karriereveiledning både på vei inn, underveis og ved avslutningen av et studieløp.

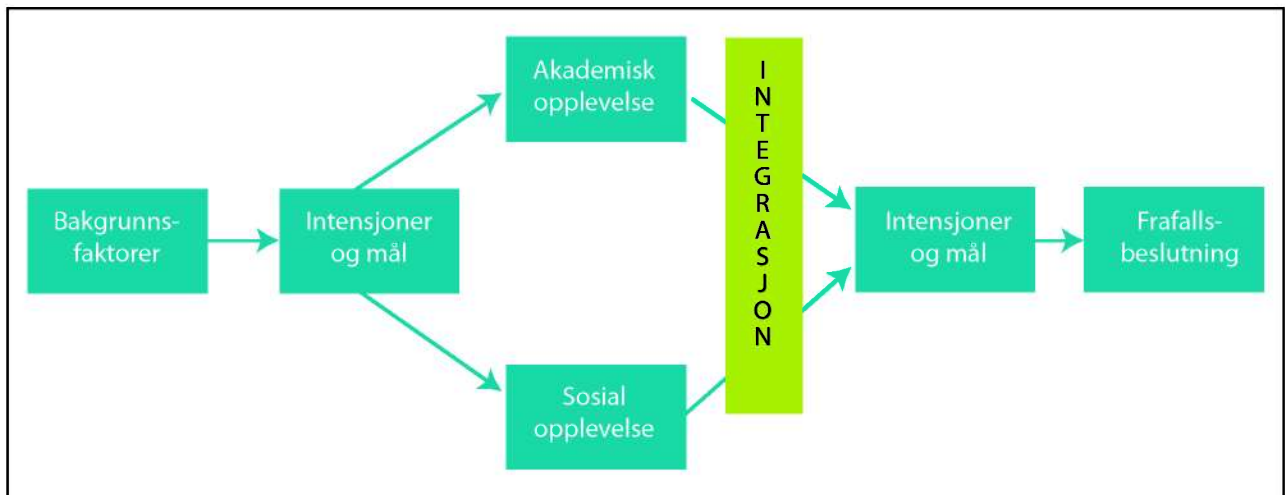
I det videre presenteres kjennetegn på de mest framtrepende overgangsfasene i høyere utdanning som et grunnlag for våre vurderinger.

<sup>1</sup> Aamodt, P.O og E. Hovdhaugen (2011): *Frafall og gjennomføring i lavere grads studier før og etter Kvalitetsreformen*. Rapport 38/2011. NIFU, Hovdhaugen, E. og Aamodt, P. O. (2006): *Studiefrafall og studiestabilitet. Evalueringen av kvalitetsreformen, delrapport 3*. Norges forskningsråd/NIFU STEP/Rokkansenteret, Hovdhaugen, E., N. Frølich og P.O. Aamodt (2008): *Finnes det en "universalmedisin" mot frafall?* Rapport 9/2008. NIFU, Hovdhaugen, E. M. Frøseth og P.O. Aamodt (2010): *Fullføring og frafall på hovedfag og mastergrad*. Rapport 5/2010. NIFU.

<sup>2</sup> Tinto, V. (1993): *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. 2nd ed. Chicago, IL: University of Chicago Press.

<sup>3</sup> Tinto (1993), side 112





Figur 10.1 Frafallsmodell høiere utdanning

Kilde: Yorke, M. (1999). *Leaving Early Undergraduate Non-completion in Higher Education*, London: Falmer Press, etter Tinto 1993:114.

### Ny student, veien inn i høiere studier

Det første året som student ved høiere utdanning representerer for mange en overgang som samtidig inneholder endringer i livssituasjon og tilpassning til studier.

I 2015 var det 102 000 nye studenter i norsk høiere utdanning.<sup>4</sup> Basert på gjennomføringstall for tidligere studentkull, er sjansen stor for at flere av disse faller fra den utdanningen de startet. Årsakene og begrunnelsene som ligger bak det enkelte frafall er mange. Studier viser at i hvilken grad studentene opplever at de hører hjemme ved lærestedet og i hvilken grad de føler seg sosialt og akademisk integrert, vil ha stor betydning for frafall og fullføring.<sup>5</sup>

Når førsteårsstudenten erfarer feilvalg og dårlig studiemestring, er behovet for veiledning ofte tilstede. For de fleste som slutter, skjer det likevel med lite eller ingen veiledning eller involvering fra lærestedet.<sup>6</sup>

### Valg og utfordringer underveis i høiere utdanning

Studentene i høiere utdanning kommer inn med varierende forutsetninger for å mestre og gjennomføre den utdanningen de har valgt.

I løpet av en bachelorutdanning vil studenten foreta flere valg av fag og kurs. Valg av fordypningsfag, spesialisering og profilering kommer ved noen studier allerede i første eller andre studieår. Hva valgene skal føre til, kan være uklart for studentene. Gode valg kan gi retning til fremtidig arbeidsdeltagelse og kan åpne muligheter for faglig fordypning. For å ta gode valg er det nødvendig med kunnskap både om fagene som skal velges og hvor retningsgivende de vil være for videre karriere.

Spørsmålet om mastergrad kommer ofte opp mot slutten av en bachelorgrad, eller når nyutdannede ikke får jobb i løpet av første året etter avsluttede studier. Det er uklart for mange hva det innebærer å ta en mastergrad og om det er nødvendig for videre karriere. Det er individuelt hvor nyttig det er å ta en mastergrad, det henger sammen med arbeidsmarkedets krav, hvilke jobber vedkommende ønsker seg og hvilke ambisjoner den nyutdannede har på lengre sikt. Studentenes kompetanse til å vurdere dette kan være mangelfull.

Hvert år blir noen studenter anmodet om å slutte, selv om de formelle kravene til studiepoeng og karakterer er bestått. Det kan være sykepleierstudenten eller barnehagelærerstudenten som blir oppfordret til å slutte av faglærere og praksisveiledere med begrunnelse i manglende egnethet, motivasjon eller fagkunnskap. Etter å ha investert i en utdanning over flere år, kan veien frem til nye løsninger virke lang, og behovet for hjelp til å se nye muligheter er stort.

<sup>4</sup> Nye studenter er opptatte studenter som er registrert ved institusjonen for aller første gang, og representerer dermed en delmengde av samtlige opptatte studenter. Kilde: Database for statistikk om høiere utdanning. [www.dbh.nsb.uib.no](http://www.dbh.nsb.uib.no)

<sup>5</sup> Tinto, V. og B. Pusser (2006): *Moving From Theory to Action: Building a Model of Institutional Action for Student Success*. NPEC report.

<sup>6</sup> Aamodt m.fl. (2011)

## Fra student til arbeid

Graden av oppmerksomhet som rettes mot arbeidsliv og jobbmuligheter varierer hos studenter. Studieprogrammene og utdanningsinstitusjonene legger ulik vekt på betydningen av å rette studentenes blikk fremover og bygge nærhet til praksisfeltet og til arbeidslivet generelt. Læringsmiljøer kan være mer eller mindre støttende for studentenes orientering mot arbeidslivet. For de fleste studenter skjer det en dreining i oppmerksomheten i løpet av det siste året av utdanningen. Frykten for ikke å komme i relevant jobb gjør seg gjeldende, og studentene oppdager ofte at de mangler kompetanse på jobbsøking. I de fleste rekrutteringsprosesser er det nødvendig å kunne beskrive egen kompetanse og utdanning, og se denne i sammenheng med kompetansen som arbeidsmarkedet etterspør. For en del studenter vil det være aktuelt å starte egen virksomhet, og de vil ha behov for karriereveiledning rettet mot entreprenørskap.

## 10.3 Dagens tilbudsstruktur

Karriereveiledningen som tilbys ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge er ulikt organisert, og lokalt definert.

Helheten i dette tilbudet har ikke vært kartlagt før Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox gjennomførte en kartlegging av karrieretjenestene i høyere utdanning i Norge i 2015.<sup>7</sup> Denne undersøkelsen er sentral for den følgende beskrivelsen. I undersøkelsen rapporterte 27 av 47 institusjoner at de har karrieretjenester. 47 av totalt 70 institusjoner besvarte undersøkelsen. 17 ledere og 51 ansatte i karrieretjenester deltok i kartleggingen.

### 10.3.1 Formålet med karrieretjenester i universitets- og høyskolesektoren

Karrieretjenestene i høyere utdanning er preget av institusjonenes ulike prioriteringer og rammevilkår. Karrieretjenestene skal bidra til at studenter gjør gode valg, gjennomfører studier og finner seg relevant arbeid etter fullført utdanning. Tjenestene skal sette studentene i stand til å ta gode valg underveis i utdanningen, håndtere overgangene på vei inn og ut av utdanningen, og bidra til at den enkelte kommer i arbeid.

<sup>7</sup> Thorbjørnsrud, M., C. Alfsen, S. Holm (2015): *Kartlegging av karrieretjenester i høyere utdanning*. Vox rapport

Karriereveiledning og studieveiledning kan ha en utydelig grenseflate. Der karriereveiledere forventes å ha bred kompetanse på utdanningsmuligheter og helhetlig veiledningskompetanse, er studieveiledere ansatt ved fakulteter med ansvar for å følge opp og gi studiespesifikk informasjon til studenter innenfor gitte studieprogram. I tillegg til førstehåndsinformasjon om studieprogrammene, vil studieveilederen kunne hjelpe til med valg av emner og oppbyggingen av en grad. Studieveilederne kan også ha administrative oppgaver knyttet til studieprogrammene. I det følgende beskrives karriereveiledningen og ikke studieveiledningen.

### 10.3.2 Tilgang og innhold

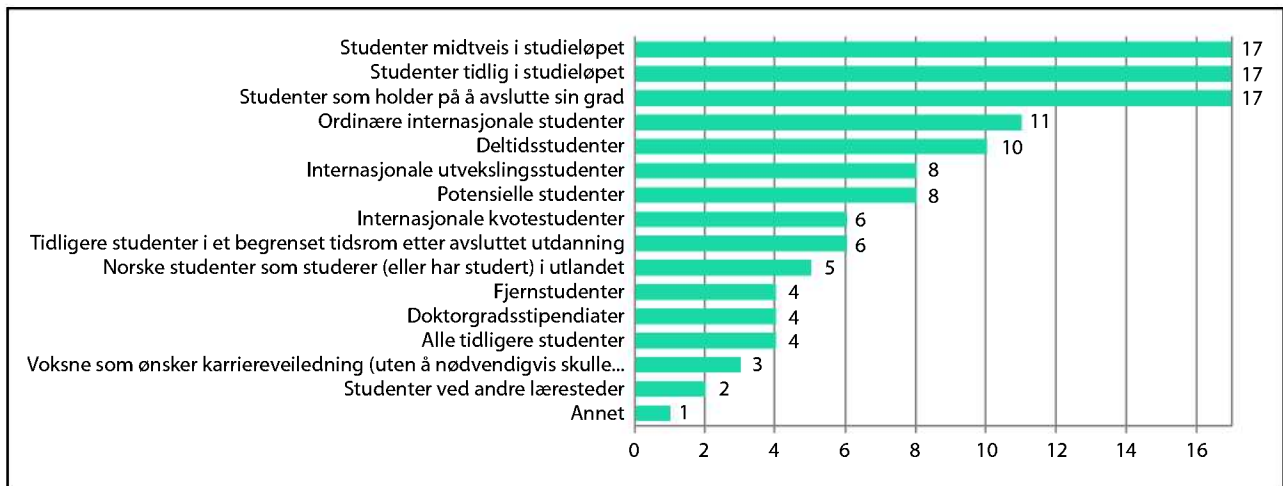
Institusjonene i universitets- og høyskolesektoren tilbyr karrieretjenester etter ulike mandat og ressursfordelinger. Vox sin kartlegging viser at det likevel er en overenstemmelse i tilbudet som gis ved universiteter og høyskoler i Norge.<sup>8</sup> Samtlige karrieretjenester tilbyr individuell veiledning, og de fleste tilbyr kurs og informasjon relatert til utdanning og arbeid. Kontakt med arbeidslivet er også en sentral oppgave for karrieretjenestene i høyere utdanning. Dette tilbys i varierende grad.

#### Tilgang og målgrupper

Karriereveiledningen i universitet og høyskoler er ikke et rettighetsfestet tilbud. Studentene velger selv om de ønsker å benytte seg av karrieretjenester. Det er opp til hver enkelt institusjon og hver enkelt karrieretjeneste å bestemme en praksis for hvem som skal ha tilgang til tjenestene. For å få tilgang til tjenester som kurs og veiledning må man som regel være registrert student og betale semesteravgift. Potensielle søkere til høyere utdanning får som regel ikke veiledning ved karrieretjenestene.<sup>9</sup> Uteksaminerte studenter får tilgang til tjenestene i en begrenset periode. Ved noen læresteder har internasjonale studenter tilgang til tjenestene. Det er ulikt hvorvidt fjernstudenter har tilgang til veiledning. Ingen av de undersøkte karrieretjenestene har egne veiledningstilbud innrettet spesielt for minoriteter. En tjeneste har eget tilbud for studenter med funksjonshemninger. Figuren under viser at institu-

<sup>8</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

<sup>9</sup> Potensielle studenter kan oppsøke studieveiledere og få informasjon om konkrete tilbud på enkelte fakultet eller institutt. Opptakskontorene får jevnlig henvendelser fra potensielle studenter som ønsker veiledning når de skal ta valg knyttet til å starte en høyere utdanning



Figur 10.2 Målgrupper for karrieretjenestene i høyere utdanning

Kilde: Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

sjonene definerer flere ulike målgrupper for sine karrieretjenester.

#### Kompetanse hos veiledere

De aller fleste ansatte i karrieretjenestene har mer enn fire års utdanning fra universitet eller høyskole. Litt under halvparten har gjennomført eller er i ferd med å gjennomføre utdanning i karriereveiledning eller rådgivning. Når det gjelder tidligere arbeidserfaring har veilederne bakgrunn fra mange sektorer, men med en overvekt på universiteter, høyskoler og skolesektoren.<sup>10</sup>

#### 10.3.3 Organisering

Karrieretjenestene i universitets- og høyskolesektoren er preget av ulikt eierskap og organisering. Noen karrieretjenester drives av lokal studentsamskipnad,<sup>11</sup> mens andre eies og drives av institusjonene selv. Der hvor karrieretjenestene drives av lærestedet, er tjenestene plassert på ulike steder i organisasjonen, med til dels ulike mandat og samarbeidsflater. Også samskipnadene har valgt ulike organiseringsformer for sine karrieretjenester, og gir til dels ulike tilbud for studentene.

Lærestedenes organisering av karrieretjenester er bestemt ut i fra institusjonenes vurderin-

ger av behov og ressursbruk. Det vanlige er at karriereveiledningen knyttes til andre veiledningstjenester, eller tilbys innenfor rammen av selvstendige karrieresentre.

I Vox sin undersøkelse deltok 17 karrieretjenester i høyere utdanning. Av disse hadde nær halvparten egne lokaler. De fleste av disse er organisert som avgrensede karrieresentre, mens andre er lagt under seksjoner som har ansvar for flere andre oppgaver, som oftest studieadministrasjon eller veiledningstjenester. Antallet ansatte varierer fra en til 12 personer. Ved noen mindre læresteder er det ingen definert karrieretjeneste, men i praksis gir studieveiledere og/eller rådgivere karriereveiledningssamtaler.

Av karrieretjenestene som eies av lærestedet, er det kun Universitetet i Tromsø som har knyttet karrieretjenestene sammen med seksjon for arbeidslivsnærhet gjennom opprettelsen av Senter for karriere- og arbeidsliv (SKA). Ved BI er karrieresenteret eid av lærestedet og organisert som en selvstendig enhet, med ulike samarbeidsflater inn mot institusjonen og samarbeidsflater mot arbeidslivet. NTNU har organisert karrieretjenestene som en del av Studentservice. Studentservice yter administrative tjenester som semesterregistrering og karakterutskrifter i tillegg til karrieretjenester.

Av institusjonene som i dag har karrieretjenester som en del av studentsamskipnadens velferdstilbud, har bare HiNT karrieretjenestene knyttet til studieveiledningstjenester, mens de andre tre er organisert som selvstendige karrieresentre som er plassert på eller i tilknytning til lærestedets hovedcampus. For store samskipnader med mange medlemsinstitusjoner (som UiO)

<sup>10</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

<sup>11</sup> Alle universiteter og høyskoler som mottar offentlig støtte er tilknyttet en studentsamskipnad. Studentsamskipnadene skal ta seg av studentenes velferdsbehov på lærestedet. Studentsamskipnadene driver servicebedrifter som studentboliger, studentkafeer, studentbarnehager, studenthelsetjenester, studentidrett og opplysningsvirksomhet. Herunder karriere- og rådgivningstjenester.

vil dette innebære at studentene som ikke er tilknyttet hovedcampus har dårligere tilgang til karrieretjenestene enn de studentene som har undervisning der hvor karrieretjenestene er lokalisert.

Karrieretjenestene ved en del institusjoner har organisert seg i Karrierforum for høyere utdanning (KFH). Det er et faglig nettverk for enheter som driver karriereveiledning og andre karrieretjenester ved universiteter og høyskoler i Norge. KFH jobber for å utvikle gode og helhetlige karrieretjenester for studentene i høyere utdanning.

### 10.3.4 Aktiviteter og tilbud

I høyere utdanning møter studentene karrieretjenesten hovedsakelig gjennom individuelle veiledningssamtaler og gjennom kurs knyttet til utdanning og arbeid. Karrieretjenestene tilbyr også informasjonstjenester, og noen legger til rette for kontakt med arbeidslivet gjennom karrieremesser og ulike møtepunkter med arbeidsgivere. Studentene som oppsøker karrieretjenestens tilbud, er ofte ved avslutningen av en grad eller de vurderer å endre utdanningsløp.<sup>12</sup>

Karrieretjenestene har ulik ressurstilgang og er ulikt organisert. Ved en del institusjoner er karrieretjenestene godt etablert, men de står svakere, eller er fraværende ved andre. Ved de større institusjonene tilbys det en rekke karrieretjenester. Noen av disse beskrives under.

#### Veiledningssamtalen

Karriereveiledningssamtalene kan bestå både av kunnskapsdeling og refleksjon. En student kan komme til veiledning med ønske om konkret informasjon, men i tillegg ha behov for støtte ved valg og planlegging av utdanning og arbeid. Utforskning av områder som motivasjon, mestringsproblematikk, selvtillit og valgkompetanse, er vanlige temaer for en veiledningssamtale innenfor en høyere utdanningsinstitusjon. Både studieveiledere og karriereveiledere skal henvise studenter videre til rådgiver med terapeutisk kompetanse dersom det er behov for det.

I tillegg til individuell veiledning tilbyr flere av institusjonene gruppeveiledning. Disse kan ha definerte tema eller være rettet mot grupper der veiledningssøkerne har samme fagbakgrunn og samsvarende behov for veiledning om arbeidsmarked og jobbønsker.

#### Kurs

Karrieresentrene tilbyr et bredt spekter av kurs. Det mest vanlige er jobbsøkerkurs, intervju trening og karriereplanleggingskurs. I tillegg arrangeres det arbeidslivsdager og møter med representanter for bedrifter og arbeidsliv.

#### Nettbasert veiledning og digitale verktøy

Med unntak av én tjeneste suppleres ansikt-til-ansikt-veiledningen med veiledning over telefon. Tretten karrieretjenester tilbyr veiledning via e-post, mens fire tilbyr veiledning i sosiale medier og via skype eller videokonferanseutstyr. To tjenester tilbyr veiledning via chat, men ingen benytter spørsmål-svartjeneste på nettsted. Undersøkelsen forteller ikke hvorvidt dette er prosessorienterte veiledninger eller informasjonsbaserte veiledningssamtaler, der studentene ønsker svar på konkrete spørsmål. Når det gjelder markedsføring og tilgjengelighet, oppgir et flertall av karrieretjenestene at de møter studentene online og at de benytter sosiale medier til informasjon. De fleste karrieresentrene har egne nettsteder, eventuelt egne nettsider på institusjonenes nettsted. Noen av de største lærestedene har også jobbportal på nett. De fleste av portalene er innkjøpt fra ekstern leverandør. Samtlige veiledningstjenester tilbyr en eller annen form for kartleggingsverktøy, som oftest er dette interessekartlegginger. Disse verktøyene er hovedsakelig nettbaserte.<sup>13</sup>

### 10.3.5 Samarbeid med andre aktører

Karrieretjenestene rapporterer at de samarbeider med mange relaterte aktører. Fakulteter og institutter ved egen institusjon utgjør den største samarbeidsflaten for karrieretjenestene. Arbeidslivsaktører og andre veiledningstjenester ved eget lærested er også viktige samarbeidspartnere. Halvparten oppgir at de samarbeider med videregående skoler, fylkeskommuner og bemanningsbyråer. Et fåtall samarbeider med fylkesvise partnerskap og karrieresentre eller NAV.

På spørsmål om karrieretjenestens integrering på lærestedet, oppgir halvparten av lederne av karrieretjenestene at de leverer skreddersydde kurs til studieprogrammene på lærestedet. Noen steder bidrar det vitenskapelige personalet i markedsføring av karrieretjenestene, men det er et hovedinntrykk at det er relativt lite samarbeid

<sup>12</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

<sup>13</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

mellom karrieretjenesten og det vitenskapelige personalet om utvikling av karrieretjenestene.

En kjerneaktivitet for samarbeid med arbeidslivet er karrieremesser eller aktivitetsdager. Et flertall av karrieretjenestene rapporterer at de har ansvar for dette, men at dette er aktiviteter som også ivaretas av studiestedet eller andre aktører. Karrieretjenestene rapporterer også at de legger til rette for bedriftsbesøk og kurs levert av ulike arbeidsgivere.<sup>14</sup>

Noen steder har karrieretjenesten en rolle i å bidra til at studentene får tilgang til arbeidslivserfaring. UiT har for eksempel tilbudt «internships» for studenter, gjennom tett samarbeid mellom fakultet, karrieresenter og lokalt arbeidsliv. Ordningen ble evaluert av NIFU i 2013. De konkluderer med at både virksomheter og studenter opplever å ha hatt stort utbytte av ordningen.<sup>15</sup>

Alle universiteter og høyskoler skal fra 2011 ha opprettet et Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA).<sup>16</sup> Rådet skal vedta en strategi for samarbeid med arbeidslivet og bidra til dialog og samhandling som fører til en bedre match mellom arbeidslivets kompetansebehov og universitets- og høyskolesektoren studietilbud. Fire av 17 karrieretjenester svarer at de deltar i dette arbeidet.

## 10.4 Vurdering av dagens tilbudsstruktur

Utvalget vil her belyse hvordan studentenes tilgang til karriereveiledning, og kvaliteten i tjenestene, ivaretas med dagens tilbud og system. Forvaltning, organisering, innhold og kompetanse i karriereveiledningen vurderes. Basert på vurderingene følger beskrivelse av anbefalte tiltak for sektoren.

Universitets- og høyskolesektoren står i dag i relasjon til alle sektorer og fagfelt, og utdanner for alle samfunnets virksomhetsområder. Høyere utdanning og forskning er sentralt for økonomisk vekst og omstillingsevne. Utdanningene forventes å være responsive overfor sosial, økonomisk og kulturell endring.<sup>17</sup> Dagens situasjon med raske omstillinger har vist at for individet er ikke høyere utdanning lengre en automatisk billett inn i varig arbeid. Den nyutdannedes overgang fra studier til arbeid blir mer kompleks når kompetansebehov

og økonomi er i rask endring.<sup>18</sup> Når studentene har fagkunnskaper som imøtekommer samfunnets behov, og er i stand til å skaffe seg relevant arbeid, bidra til verdiskaping og tilpasse seg endringer, viser det at høyere utdanning oppfyller sitt samfunnsoppdrag. Begrepet *employability* viser til kompetanser hos en nyutdannet student, som gjør han eller henne i stand til å imøtekomme arbeidslivets forventninger. Begrepet viser til en evne til tilpasning og til handling hos individet, og legger til grunn følgende definisjon:<sup>19</sup>

Employability is a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy.

Employability er altså ikke bare å få seg jobb, men beskriver individets kompetanser i å fungere i arbeid, mestre overganger og holde seg i arbeid gjennom livet. I USEM-modellen<sup>20</sup> beskrives employability ved de fire brede og sammenkoblede kompetanseområdene forståelse, fagkompetanse, mestringstro og metakognisjon.<sup>21</sup> Employability kan betraktes som et *formål* for høyere utdanning. For at studenter skal bli *employable* i det til enhver tid rådende arbeidsmarkedet, trenger institusjonene å definere kompetanser og læringsmål ut over de fagspesifikke, og jobbe målrettet for å utvikle og styrke disse hos studentene.

Gjennom utvikling av karrierekompetanse styrkes studentenes forutsetninger for å bli *employable* og å sette studieprogram og erfaringer i relasjon til arbeidslivet, se muligheter og sette seg mål.

<sup>14</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

<sup>15</sup> Kårstein, A., og T.C. Carlsten (2013): *Evaluering av Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø*. NIFU rapport 2013-26

<sup>16</sup> Arbeids- og sosialdepartementet Prop. 1 S (2011–2012)

<sup>17</sup> Rott, G. (2015a): *Academic Knowledge and Students Relationship to the World: Career Management Competence and Student Centred Teaching and Learning*. Journal of the European Higher Education Area, 2015, No. 2. og Rott, G. (2015b): *Interdependencies in Modern Higher Education: Enhancing Career Management Competence and Student Centred Teaching and Learning*. Journal of Higher Education Area, 2015, No. 2

<sup>18</sup> Watts, A.G og R. Van Esbroeck (1999): *New skills for new futures: a comparative review of higher education guidance and counselling services in the European Union*. International Journal for the Advancement of Counselling 22: 173-187, 2000.

<sup>19</sup> Yorke, M. (2006): *Employability in higher education: what it is – and is it not*. The Higher Education Academy: Learning & Employability. Series one 2006, side 8

<sup>20</sup> USEM står for de fire brede komponentene Understanding, Skills, Efficacy beliefs og Metacognition

<sup>21</sup> York, M. og P.T. Knight (2006): *Embedding Employability into the Curriculum*. The Higher Education Academy: Learning & Employability. Series one 2006

I løpet av de siste fire tiår er antall studenter ved høyere utdanning i Norge mangedoblet. Ekspansjonen fører til at studentmassen i dag er en mindre homogen gruppe enn tidligere. Studentene kommer inn i høyere utdanning med ulik kulturell, sosial og økonomisk bakgrunn. Studentenes livssituasjon, erfaringer og ambisjoner er innenfor et bredt spekter. Studentmassen har stor spredning i alder, og flere studenter har lang arbeidserfaring. Det finnes et større antall internasjonale studenter, hvor flere velger studier i Norge med tanke på en karriere her. Behovet for karriereveiledning og karrierekompetanser vil for mange studenter være stort, og må anses som en viktig investering for den enkelte og for samfunnet.<sup>22</sup>

#### 10.4.1 Styring og organisering av karriereveiledningen i høyere utdanning

Norske universiteter og høyskoler har, og skal ha, stor grad av autonomi. Det er få føringer fra departementet om fagportefølje og innholdet i utdanningene. Universitets- og høyskoleloven gir ikke studenter rett til karriereveiledning. I tildelingsbrev fra Kunnskapsdepartementet ligger det i dag heller ingen eksplisitte føringer om at det skal tilbys karriereveiledning ved utdanningsinstitusjonene

Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR) peker på at livslang læring også handler om å «*styrke sammenhengen og overgangen mellom de ulike delene av utdanningssystemet, og mellom utdanningssystemet og samfunns- og arbeidsliv*». <sup>23</sup> Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for høyere utdanning er en del av NKR, men universitet- og høyskolesektoren har ikke definert styrking av kompetanse for å håndtere overganger og livslang læring inn i sine utdanninger. Karriereveiledning er således ikke definert som en del av undervisningen.

Betydningen av styrket kontakt mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv blir beskrevet i Meld. St. 13 (2011–2012) *Utdanning for velferd. Samspill i praksis*.<sup>24</sup> Her understrekes at det må gis flere muligheter for elever og studenter til å tilegne seg innsikt, læring og motivasjon gjennom kontakt med praksisfelt. Det pekes på at det gir store fordeler for arbeidslivet å integrere kunnskap fra utdannings- og forskningssystemet i virk-

somheten, samtidig som utdanningene tjener på å trekke inn arbeidsmåter og erfaringer fra arbeidslivet.

Karriereveiledning fremholdes som et virkemiddel for å møte flere kompetansepoltiske utfordringer. Den er et sentralt virkemiddel både for at den enkelte skal kunne ta i bruk sin utdanning, og for å imøtekomme samfunnets skiftende kompetansebehov. Karriereveiledning er også et viktig element i prinsippet om lik rett til utdanning og for å oppnå sosial utjevning. Å gi studenter veiledning og støtte i sin karriereplanlegging er en økonomisk investering. Frafall, feilvalg og manglende utnyttelse av befolkningens kompetanse er utgiftsposter for samfunnet og for den enkelte. Karrieretjenestene i universitets- og høyskolesektoren er lite helhetlige og preget av store variasjoner, det er lite integrasjon med studieprogrammene. På bakgrunn av dette er det grunn til å se på hvordan Kunnskapsdepartementets styring og lærestedenes organisering av tjenestene påvirker tilgangen og kvaliteten for studentene i høyere utdanning.

#### Karriereveiledning – eierskap og plassering i utdanningsinstitusjonene

Karrieretjenestene i høyere utdanning eies og administreres av utdanningsinstitusjonene eller av studentsamskipnad. Det er opp til utdanningsinstitusjonene og lokal studentsamskipnad om de skal ha karrieretjenester, hvordan tjenestene skal organiseres, hva de skal bestå av, og hvilket mandat karrieretjenestene skal jobbe etter. Karriereveiledningen er således preget av institusjonenes ulike prioriteringer, rammevilkår, fagportefølje og institusjonens størrelse.<sup>25</sup>

Eierskapet og plasseringen av tjenestene setter noen rammevilkår som det kan være interessant å se nærmere på. Studentsamskipnadens karrieretjenester ligger utenfor utdanningsinstitusjonens ansvar. Det kan tenkes at for utviklingen av et helhetlig tilbud for sektoren, vil det være en fordel at tjenestene er administrert av utdanningsinstitusjonen selv, og er under samme ledelse som institusjonenes øvrige virksomhetsområder, med en tettere kobling til disse.

Som fagfelt og praksisområde har karriereveiledning i løpet av få år styrket sin posisjon i Norge, også innen høyere utdanning. De etablerte karrieretjenestene har bidratt til å profesjonalisere tilbudet innenfor universitets- og høyskolesektoren. Det ser likevel ut til at det er et stykke igjen før

<sup>22</sup> Tinto (1993)

<sup>23</sup> Kunnskapsdepartementet (2011)

<sup>24</sup> Meld. St. 13 (2011–2012) *Utdanning for velferd. Samspill i praksis*

<sup>25</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

karrieretjenestene etablerer en tydelig aktørrolle innenfor sektoren. Karriereveiledning foregår i hovedsak på siden av utdanningsløpene, og det er lite systematisk samarbeid mellom vitenskapelig ansatte og tjenestene.<sup>26</sup> Karrieretjenestene kan erfare at deres kompetanse er lite etterspurt, og at det er en manglende forståelse av hva karriereveiledere gjør og hva som er deres kompetanse.

Det er vesentlig for karrieretjenestene å samarbeide med ledelse og øvrige ansatte for å kunne levere gode, tilpassede tilbud til studentene. Der hvor tjenestene ligger under studentsamskipnaden, er det nødvendig at utdanningsinstitusjonene etablerer samarbeidsforbindelser med studentsamskipnaden om organisering, drift og felles målsettinger for studentenes karriereveiledning.

#### Likeverdig tilgang i flercampusmodellen

I dagens system er tilgjengelighet sentralt for om studentene oppsøker og mottar karriereveiledning i løpet av utdanningsløpet. Flere universiteter og høyskoler har i dag flercampusmodell. Fusjonering av flere utdanningsinstitusjoner gir institusjoner med mange campus, og det kan være flere mil mellom de forskjellige campus. Ut fra økonomiske og administrative hensyn er det krevende å gi likeverdige tjenester til studenter ved alle campus når disse varierer i størrelse og fagportefølje. Det anses ofte som naturlig å samle tjenester ved de større studiestedene, men tilgjengeligheten for studentene ved de andre campusene blir svak når avstanden til tjenestene er stor. Der hvor karrieretjenestene er underlagt studentsamskipnaden, vil samskipnaden ha en forpliktelse til å tilstrebe likeverdige tilbud til sine medlemmer basert på at studentene betaler lik semesteravgift til den samskipnaden de tilhører. Harmonisering av tjenestene bør ikke føre til nedbygging der det allerede er etablerte karrieresentre. Institusjonene må finne løsninger som gir tilgang og kvalitet til alle sine studenter.

Det er i dag ingen selvfølge at det er karriereveiledere til stede på alle campus. For å tilstrebe et mer likeverdig tilbud kan man se for seg ulike løsninger der karrieretjenesten ivaretar studentene gjennom en fleksibel eller ambulerende tjeneste, der man jevnlig tilbyr faste kurs eller andre strukturerte og planlagte aktiviteter ved de mindre campusene, men hvor tjenestene har fast base ved et større campus. En slik tjeneste bør være i samarbeid med vitenskapelig ansatte og studievei-

ledere, slik at tilbudene blir mest mulig skreddersydd for fagretningene de skal betjene.

Et nettbasert karriereveiledningstilbud slik utvalget foreslår i kapittel 7, vil også kunne bidra til studentenes tilgang til karriereveiledningstjenester og ivareta at studentene kan benytte karriereveiledning selv om veilederen ikke er tilstede på campus. Se ytterligere omtale i kapittel 10.5.4.

#### Karriereveiledning som del av studiene

Studentens behov for kunnskap om fremtidig jobb- og profesjonsrolle og arbeidsmarked dekkes ikke alltid gjennom utdanningene, men bør ha en plass der. Noen studenter kan finne det utfordrende å sette ord på den kompetansen de tilegner seg, og sette denne i forbindelse med kompetansebehov i arbeidsmarkedet.

Karrierekompetanse kan ses som metakompetanse som er relevant på tvers av studier og kan bidra til at studenten lettere evner å sette sin læring inn i en større sammenheng. Den kan virke styrkende på den øvrige kunnskapen studentene tilegner seg, og kan gi økt bevissthet rundt hva som læres i fagundervisningen.

Med dagens ordning består karriereveiledning i høyere utdanning i hovedsak av ulike tilbud som studentene på egen initiativ oppsøker utenfor fagundervisningen. Utvalget kjenner til at karrieretjenestene flere steder ønsker å benytte undervisningstid for å levere kurs, foredrag eller kontakt med arbeidslivet som ledd i studentenes utdanning, men dette er i mange tilfeller vanskelig. Studentene eksponeres i liten grad for karriereveiledning, de må kjenne til tilbudet, ha tilgang og oppsøke det. Den manglende sammenhengen og integrasjonen mellom undervisning og karriereveiledning, gjør at bare et fåtall av alle studenter i løpet av et høyere utdanningsløp, mottar karriereveiledning. Basert på en gjennomgang av forskning om gjennomføring i høyere utdanning konkluderer Europakommisjonen med at «*Evidence suggests it should be integrated into the curriculum.*»<sup>27</sup> Utvalget mener det er viktig å styrke samarbeidet mellom karrieretjenestene og studieprogrammene, og legge til rette for at karrieretjenestene tilbyr strukturerte og målrettede aktiviteter i løpet av studieløpene. En slik ordning ville gi alle studenter en mulighet til å komme i kontakt med tjenesten i løpet av sitt utdanningsløp, og å motta et basistilbud.

<sup>26</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

<sup>27</sup> Europakommisjonen (2015): Dropout and Completion in Higher Education in Europe



Det er en forutsetning for å få til et slikt tilbud at fakultetene ser karrieretjenestene som samarbeidspartnere, og kjenner deres kompetanse. Formålet med å legge karriereveiledning i undervisningstiden må være tydelig for alle og anerkjent av ledelsen.

#### Frafall og feilvalg

Frafall, feilvalg og forsinkelser er utgiftsposter for samfunnet og for den enkelte. I Norge fullfører omlag 60 prosent av studentene en høyere grad, mens 68 prosent er gjennomsnitt i OECD-landene.<sup>28</sup> Karriereveiledning har vært forsøkt som virkemiddel for å få ned frafallet ved fagutdanninger med spesielt høy frafallsprosent. Det ser ut som om tidlig innsats med veiledningstilbud til alle studentene ved utdanningen, kan redusere frafallet.<sup>29</sup>

Likevel er ikke karriereveiledning ansett som en selvfølgelig del av virkemidlene for gjennomføring i høyere utdanning. I dagens situasjon vil det ofte være tilfeldig om studenter som står i fare for å falle fra, kommer i kontakt med en karriereveileder.

Vox spurte i sin undersøkelse om karrieretjenesten har aktiviteter spesielt rettet mot frafall og feilvalg.<sup>30</sup> Tilbakemeldingene er delt. Noen viser til at dette er studieveiledernes ansvar, noen har samarbeid mellom karrieretjenestene og studieveiledningstjenestene, andre har interne frafall-sprosjekter der studenter med lav produksjon av studiepoeng innkalles til samtaler. Vox skriver at en klarere oppgavefordeling kanskje kan gi flere og bedre aktiviteter, noe som kan bidra til at frafall og feilvalg reduseres. Tilgang til kvalifiserte karriereveiledere kan være avgjørende for en student som står i fare for å falle fra en utdanning. Karriererveilederen vil legge vekt på å stimulere studenten til å se løsninger og gjenvinne motivasjon. Det er ofte studieveiledere og vitenskapelig ansatte som først kommer i kontakt med studentene som står i fare for å falle fra. Tett kontakt mellom studieveiledere, vitenskapelig ansatte og karriereveiledere vil bidra til at studentene tidlig kommer i kontakt med kvalifiserte veiledere.

Karrieretjenestene bør ha en naturlig rolle der hvor frafall, feilvalg og gjennomføring diskuteres. Det er grunn til å tro at det er mye å hente ved å lage strukturerte tilbud for gjennomføring av høyere utdanningsløp. Som for andre sektorer, er det

også her behov for mer kunnskap og dokumenterte resultater om sammenhengen mellom karriereveiledning og gjennomføring. Flere universiteter og høyskoler har forsøkt ulike tilnærminger og har opparbeidet seg kompetanse på forebygging av frafall. Universiteter og høyskoler ser til hverandre for *best practice*, men en mer helhetlig tilnærming for sektoren vil kunne gi flere tjenester, med høyere kvalitet og bedre resultater.

#### 10.4.2 Innhold og kompetanse i karrieretjenestene

Vox sin rapport er den eneste systematiske undersøkelsen som finnes om karrieretjenestene i høyere utdanning i Norge i dag.<sup>31</sup> Det er ikke gjennomført noen nasjonale undersøkelser som gir brukerens perspektiv på tjenestene. Karrieretjenestene er foreløpig ikke samkjørte i sin innsamling av data, men det planlegges å samkjøre innsamling av enkle data gjennom Karrierforum for høyere utdanning (KFH). Det ville også være interessant å få mer kunnskap om karriereveiledning sett i sammenheng med studentenes gjennomføring og overgang til arbeidsliv, med tanke på å utvikle bedre tilbud.

Karrieretjenestene ved norske universitet og høyskoler tilbyr til sammen et bredt spekter av aktiviteter, men innholdet i tjenestene er lokalt definerte og underlagt lite føringer, selv om tilbudet til en viss grad harmoniserer på tvers av lærestedene. I bredde og omfang er variasjonene store. Hvilke karriereveiledningstjenester studentene kan forvente å få tilgang til, vil avhenge av studiestedet de har valgt.

#### Kompetansen hos de ansatte

Veiledere i karrieretjenestene i universitets- og høyskolesektoren har generelt høy utdanning, og nærmere halvparten har i tillegg utdanning innen karriereveiledning.<sup>32</sup> Dette er et godt utgangspunkt for å bygge tjenester med høyt kompetansenivå. Sentralt i et karriereveiledningstilbud står individuell veiledning. Studenter bør ha tilgang til individuell, profesjonell veiledning, i tillegg til studieveiledning ved fakultetene. Grenseflatene mellom veilederfunksjonene ved lærerstedet bør være avklart slik at det er tydelig for alle hvor studentene skal henvende seg for å få best mulig hjelp.

<sup>28</sup> OECD (2013b): *Education at a Glance*. Paris: OECD

<sup>29</sup> Europakommisjonen (2015)

<sup>30</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

<sup>31</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

<sup>32</sup> Thorbjørnsrud m.fl. (2015)

Karriereveilederens rolle kan beskrives som upartisk og prosessorientert. Studieveiledernes rolle er til sammenligning mer fagspesifikk og tilknyttet studieprogrammene. Karriereveilederens fakultetsuavhengige rolle og veiledningskompetanse, skal legge til rette for at studenten kan vurdere sine muligheter og ta gode valg. Karriereveilederne bør besitte kompetanse til å veilede samtlige studenter innenfor et bredt spekter av temaer. Der hvor studenten trenger oppfølging av terapeutisk karakter, må det være avklart hvor studentene skal henvises. Studieveileder kobles på når studentens problemstillinger best besvares der. Ved de lærestedene som også har terapeutiske rådgivere/ psykologtjeneste, skal karriereveilederen kunne vurdere når det bør henvises til den tjenesten. Det bør være mulig for studenter å benytte seg av flere av lærestedets veilederfunksjoner parallelt, ved behov.

### 10.4.3 Samarbeidsflater

#### Arbeidslivsnærhet og praksismuligheter

For studenter i høyere utdanning kan nærhet til arbeidslivet være av stor betydning, og i et bredt perspektiv også ses som en del av karrierelæringen. Arbeidslivsnærhet og praksiserfaring fremmer forståelsen av hva som forventes av studenten etter endt utdanning. Erfaringene bidrar til målorientering, og kan gi arenaer for å skape kontakter med tanke på jobbmuligheter. Praktiske erfaringer gir innsikt som ikke kan erverves gjennom teori, litteratur eller veiledningssamtaler. Når det også stilles krav til refleksjon rundt erfaringene, vil det kunne bidra enda sterkere til studentens innsikt. Praksis er et krav ved flere profesjonsutdanninger i Norge. Studenter som bringer erfaringer fra praksis tilbake til utdanningene, blir også endringsagenter, ved det at de bidrar til tett utveksling mellom akademia og praksisfeltet.

Ved profesjonsutdanningene er det enklere å forstå forventningen til profesjonsrollen enn for studentene ved de utdanningene som ikke fører direkte til en profesjonsrolle eller yrkestittel. For studenter ved samfunnsvitenskapelige og humanistiske studier eller for studenter som tar sammensatte grader, kan det være mer utfordrende å se hvilke jobber utdannelsen kvalifiserer for. Studieprogram som ikke har praksiskrav, kan legge til rette for ordninger som internships, hospiterings- og traineeordninger og andre typer møter mellom studentene og fagfeltet. I dag er det få strukturerte ordninger for dette. Det er få hospiterings- og traineestillinger og internships å søke på

innenfor hver fagretning. Med unntak av noen få program, foregår internships i regi av bedriftene og det er liten samarbeidsflate mellom lærersteder og arbeidslivet når det gjelder å lage strukturerte praksismuligheter for studentene på gradsprogrammene.

Ved noen utdanningsinstitusjoner har karrieretjenestene utviklet praksistilbud for studenter i samarbeid med fagutdanningen og lokalt arbeidsliv. Internshipordningen ved UiT Norges arktiske universitet er et eksempel på dette. Ordningen viser hvordan karrieretjenester kan få til vellykkede praksisordninger i lokalmiljøet når de samarbeider med vitenskapelig ansatte og fakultetsledelse. Ordningen er evaluert av NIFU og viser at det er viktig at ordningen har en fast bemanning som er stor nok til å bevare kontinuiteten i arbeidet og ta vare på de opparbeide relasjonene.<sup>33</sup>

Karrieretjenestene er avhengige av ledelsen ved institusjonen og vitenskapelig ansatte for å lage gode praksisordninger. Avtalene mellom bedrift og lærested må utvikles i tett dialog med studieprogrammene. Karrieretjenestenes rolle er som tilrettelegger og som oppfølger av studentene og bedriftene som er involvert. Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA) er et organ som blant annet er etablert for denne typen samarbeid og prosjekter. Dessverre ser det ut til at rådet står svakt ved flere institusjoner.

#### Øvrige samarbeidsflater

Samarbeid mellom sektorene og mellom de ulike karriereveiledningstjenestene er sentralt for å skape et mer helhetlig system for befolkningen.

Karriereveiledere ved høyere utdanningsinstitusjoner har jevn pågang av potensielle studenter som har behov for veiledning før de tar et utdanningsvalg. Mange vil også ha veiledning når det gjelder hvordan de kan bygge på tidligere arbeidserfaring og utdanning. Det varierer hvorvidt tjenestene tilbyr veiledning til personer som vurderer å ta høyere utdanning, men som ikke har status som student. Der hvor det ikke ligger innenfor karrieretjenestenes mandat å tilby veiledning til potensielle søkere, skal disse henvises til karrieresenteret i fylket. Karrieresentrene og karriereveilederne i universiteter og høyskoler bør ha god kunnskap om hverandres tilbud.

Overføring av kompetanse mellom grunnopplæring og høyere utdanning kan bidra til å styrke kunnskapen hos rådgivere og elevene i grunnopplæringen om hva universitets- og høyskoleutdan-

<sup>33</sup> Kårstein, A. og Carlsten, T.C. (2013)

### Boks 10.1 Eksempler på samarbeid med arbeidsliv

#### *Senter for karriere- og arbeidsliv*

I Senter for karriere- og arbeidsliv (SKA) har UiT Norges arktiske universitet samlet karrieresenter, samfunnskontakt, internship og arbeidslivsdager og analyse av kandidatundersøkelser. SKA er kontaktpunkt for aktører som ønsker å komme i kontakt med UiT og fagmiljøer. Det bistår ansatte ved UiT i samarbeidsprosjekter med arbeidslivet. Senteret tilbyr studentveiledning, kurs, arbeidslivsdager og administrerer internshipordninger i samarbeid med fakultet.

#### *Trainee Vest*

Trainee Vest ble startet i 2008 av Karrieresenteret ved Studentsamskipnaden i Bergen (SiB). Trainee-programmet er et samarbeid mellom Bergenregionens arbeidsliv, utdanningsinstitusjonene i Bergen og Karrieresenteret SiB. Hordaland fylkeskommune og Sparebank Vest bidro økonomisk en oppstartsperiode, men prosjektet er i dag selvfinansierende. Målet har vært å øke rekrutteringen av nyutdannede til arbeidslivet i regionen og oppmuntre arbeidsgiverne til å ansette flere nyutdannede med en kompetanse de ikke har fra før. De nyutdannede skal også

inspireres til å orientere seg mot bransjer og bedrifter som tidligere ikke har vært aktuelle. En av målsettingene er å skaffe traineestillinger for studenter innen alle fagområder, fra tekniske utdannelser til humanistiske. Prosjektet har en prosjektleder som anvender en del av sin stilling på traineeprogrammet. I løpet av 2016 blir traineeprogrammet avrundet. Prosjektet har bidratt til å gjøre nyutdannedes kompetanse synlig, anerkjent og etterspurt.

#### *Samarbeid mellom NAV og Høgskolen i Sørøst-Norge*

På initiativ fra karrieretjenesten ved Høgskolen i Sørøst-Norge, har høyskolen siden 2015 tilbudt studieforberedende uker til NAV. Her får brukere som kan få innvilget omskolering ved en bachelorgrad, delta i treukers kurs ved høyskolen for å få bli kjent med høyskolesystemet, fagretningene og få hjelp til å ta et utdanningsvalg. Kurset inneholder også individuell veiledning. Rådgivningstjenesten samarbeider med karrieresenteret og fakultetene om kurset, som skal bidra til å styrke deltagernes forutsetninger for mestring og gjennomføring av en høyere utdanning.

### Boks 10.2 Eksempler på internt samarbeid

#### *ForVei*

ForVei står for forberedende veiledning og ble utviklet ved NTNU som et tilbud til studenter ved fagprogram med høyt frafall. For studentene beskrives tilbudet som: En times samtale med en dyktig veileder, mulighet til å dele dine tanker rundt studenttilværelse, en kartlegging av eget utviklingspotensial og tips og råd om studieteknikk, tidsplanlegging, mestring og motivasjon.<sup>1</sup>

#### *Faste kurs i karrierekompetanse ved Universitetet i Oslo*

Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo har siden 2011 tilbudt faste kurs til studenter ved utvalgte bachelorprogram. Karrieresenteret ved UiO ligger under Studentsamskipnaden i Oslo. Karrieresenteret har utviklet skreddersydde

kurs, som tilbys studentene som en del av studieprogrammet, i samarbeid med fakultet og studieprogram. Kursene er tilpasset studieprogrammene, og tilbys på et tidspunkt som passer flest mulig i målgruppen. Studentene gjøres kjent med kursene blant annet ved at de synliggjøres i timeplanen til studenten, i noen tilfeller legges kurset inn i en undervisningsrekke for et emne.

Karrieresenteret har i dag kontraktfestede avtaler med åtte fakulteter om å levere slike kurs. Kursene har som mål å utvikle studentenes karrierekompetanse. Det leveres et *Karrierekurs* til lavere gradsstudenter, og et *Jobbsøkerkurs* til høyere gradsstudenter. Alle studieprogram får tilbud om kurs.

<sup>1</sup> Dehli Villander, I og Sørensen, L.T. (2012): *ForVei-prosjektet 2011/2012. UiO Det matematiske naturvitenskapelige fakultet*. Rapport 2012

ningene inneholder og innebærer. Det er eksempler på godt samarbeid der høyere utdanningsinstitusjoner for eksempel arrangerer rådgiversamlinger eller karrieresentere besøker videregående skoler for å bidra i informasjonsutveksling.

NAV godkjenner hvert år omskolering ved høyere utdanning for flere av sine brukere. Valget av utdanning skal føre til arbeid og inntekt, og må ivareta helse og mestring. Et eksempel på samarbeid mellom universitets- og høyskolesektoren og NAV finnes i Vestfold, der man gjennom samarbeid mellom Høgskolen i Sørøst-Norge og NAV, har sørget for at brukere i forkant av valg av høyere utdanning, får kurs og veiledning gjennom kursopplegg i regi av Høgskolen i Sørøst-Norge og deres karrieretjeneste.<sup>34</sup>

Felles for samarbeidsprosjektene som nevnes her, er at de jobber for å styrke gjennomføring og studiemestring. Universiteter og høyskoler bør ha stor egeninteresse av å etablere stabile samarbeidsrelasjoner med grunnopplæringen, karrieresentrene i fylkene, NAV og aktører i arbeidslivet.

#### 10.4.4 Noen internasjonale eksempler

I Norge er karriereveiledningstjenester i liten grad en integrert del av institusjonenes strategier og planer. Det finnes en del eksempler på land der man ved enkelte institusjoner i større eller mindre grad har klart å knytte karriereveiledningstjenester tettere sammen med institusjonens andre aktiviteter.

For eksempel har man ved det finske JAMK University of Applied Sciences inkorporert karriereveiledning som fag i de ulike studieprogrammene: «*At JAMK University of Applied Sciences, guidance has a symbiotic relationship with the strategic goals of the university.*»<sup>35</sup> Dette er et resultat av et lengre arbeid som også har involvert finske utdanningsmyndigheter, og innebærer et eget dokument, *Guidance 2013*, som beskriver formål, utviklingsmål og system for karriereveiledning ved universitetet.

Ved University of Edinburgh i Skottland har man utviklet en tjeneste med navnet *Employability initiative* og tilhørende *Employability consultancy* med følgende formål:<sup>36</sup>

The Employability Consultancy has been set up by the University to develop, support and promote existing and new activity designed to enhance student employability, including career development learning.

Dette inkluderer støtte til studenter, men også kompetanseheving og støtte til faglig ansatte ved universitetet. Denne enheten samarbeider tett med karriereveiledningstjenesten *Careers Service* og andre akademiske og ikke akademiske tilbud ved universitetet. Dette kan sees som uttrykk for at man ved University of Edinburgh ønsker å se karriereveiledning, og kanskje spesielt karrierelæring, mer som en integrert del av utdanningstilbudet.

#### 10.4.5 Innspill til utvalget

Få av innspillene til karriereveiledningsutvalget handler spesifikt om universitets- og høyskolesektoren. Her refereres til hovedpoenger i to innspill som har direkte relevans for sektoren. Et innspill kom fra Karrierforum for høyere utdanning (KFH) og pekte blant annet på behov for en felles nettløsning, styrket dialog mellom videregående opplæring og høyere utdanning, integrering av karriereveiledning i høyere utdanning og utvikling av nasjonalt rammeverk for karriereveiledning for høyere utdanning. Et felles innspill fra ni organisasjoner (NHO, LO, Spekter, YS, Tekna, Elevorganisasjonen, Virke, Akademikerne, NITO) pekte på tiltak som gjelder hele systemet og dermed også er av relevans for universitets- og høyskolesektoren. Det gjelder blant annet nasjonalt rammeverk for livslang karriereveiledning, tjenester som utvikles i tråd med arbeidslivets behov, og behov for et helhetlig system med godt samarbeid mellom utdanningssektorene, NAV og arbeidslivet.

#### 10.5 Utvalgets anbefalinger

Dagens arbeidsliv stiller krav til individet på flere måter, krav som strekker seg utover den kunnskap og de ferdigheter som tilegnes gjennom utdanningen. Man trenger blant annet å kunne kommunisere sine kompetanser og se muligheter i et skiftende arbeidsmarked. For studenten gjelder det å gjøre seg *'employable'* og imøtekomme behovene i arbeidsmarkedet. Utvalget anbefaler at høyere utdanningssektor tar større ansvar for å legge til rette for at studentene utvikler karrierekompetanser som en integrert del av studiepro-

<sup>34</sup> Abrahamsen, T. (2015): *Studieforberedende uker ved HBV. 16. februar – 6. mars 2015*. HBV Studieavdelingen. Prosjektrapport 2015

<sup>35</sup> Lerkkanen, J, Ikonen, H. (red.) (2013): *Guidance 2013: Guidance System in JAMK University of Applied Sciences*

<sup>36</sup> <http://www.employability.ed.ac.uk>

grammene. Sektoren oppfordres til å ta del i å styrke et helhetlig system for livslang karriereveiledning. Studentene bør ha tilgang til et sammensatt tilbud, der noen tjenester er obligatoriske og andre er tilgjengelige ved behov og oppsøkes frivillig. Tjenestene må få en tydeligere aktørrolle i organisasjonen og være en del av strategier for gjennomføring og for kompetansestrategi.

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) har utviklet retningslinjer for et helhetlig system for livslang karriereveiledning.<sup>37</sup> Retningslinje nummer 12 berører karriereveiledning i høyere utdanning. Her pekes det på at høyere utdanning må ha som mål å utvikle studentenes karrierekompetanser, i tillegg til fagkompetansene, for å utdanne i tråd med det moderne samfunnets behov. Høyere utdanning bør se studentenes *employability* som et resultatmål. Forvaltning og organisering av gode systemer for karriereveiledning i universitets- og høyskolesektoren handler om å skape helhetlige, sammenhengende systemer med sterke relasjoner mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet og øvrige sektorer. Helhetlige systemer trenger felles målsettinger og felles forståelse av formål, og sektoren er tjent med å utvikle en sterkere felles bevissthet rundt karriereveiledning og livslang læring, for å få til dette.

I det følgende beskrives utvalgets anbefalinger for karriereveiledningen i høyere utdanning. Hovedsiktemål er å styrke tilgang og kvalitet i tjenestene. Hertil ligger det at karrieretjenestene blir mer helhetlige og at studenter får tilgang til et mer likeverdig tilbud. Etter utvalgets mening er det flere tiltak som er nødvendige for å sørge for at tilgang til karriereveiledning blir mer likeverdig for studentene i høyere utdanning og for at kvaliteten i tjenestene blir bedre. Det er nødvendig å se på forvaltningsspørsmål, hvordan departementet vektlegger tilbudet, og strukturelle spørsmål, som hvor karrieresentrene er plassert i organisasjonen. Hvordan tjenestene anses ved institusjonen, samt deres ressurstilgang, er også vesentlige faktorer. Det er også nødvendig å se på om høyere utdanning er tjent med en helhetlig tilnærming likere den i grunnopplæringen, der man jobber for at veiledning skal være hele skolens oppgave. Utvalget mener at det bør vurderes utredet om tilstrekkelig tilgang på karriereveiledning bør knyttes til institusjonenes akkreditering.

### 10.5.1 Tilgang

Økt tilgang gjennom flere og mer likeverdige karriereveiledningstilbud

Utvalget vil anbefale at det blir tilgang til karriereveileder ved alle høyskoler- og universiteter, og at denne tjenesten gjøres tilgjengelig for studenter ved alle campus under institusjonen. De lærestedene som har karrieretjenester bør gjøre en gjennomgang av disse, og vurdere tiltak for å styrke studentenes tilgang og skape mer likeverdige tilbud. Høyere utdanningsinstitusjoner oppfordres til å rette en større oppmerksomhet mot sine karriereveiledningstilbud. Utvalget anbefaler at karriereveiledning ses som en del av organisasjonens virksomhetsområde og i større grad inkluderes i planverk og strategier.

Tilgang henger sammen med karrieretjenestenes lokalisering. Tjenestene bør være godt markedsført og ha en sentral lokasjon. Det bør være kort vei fra undervisningsstedet, og egnede lokaler for karriereveiledning.

Det anbefales at det gjøres tydelige rolleavklaringer mellom karrieretjenestene og studieveiledningstjenestene, terapeutisk ansatte og vitenskapelig ansatte. Dette for at tilbudet til studentene skal bli tydelig og oppleves profesjonelt. Det skal være enkelt for studentene å forstå hvor de kan henvende seg for ulike tjenester, og enkelt for alle ansatte å vite hvem de skal henvise til.

Det bør legges til rette for at vitenskapelig ansatte, karriereveiledere, studieveiledere og ledelse samarbeider om studentenes gjennomføring og læringsmiljø.

Økt tilgang gjennom studieprogrammene

Karriereveiledning som et velferdstilbud som studentene selv oppsøker ved behov, når ikke ut til alle studenter. Utvalget anbefaler en større tilrettelegging for skreddersydde kurs og målrettede veiledningsopplegg for å integrere karriereveiledningen i utdanningsløpene og styrke tilgangen for samtlige studenter. Kurs og forelesninger som utvikles i samarbeid med vitenskapelig ansatte, kan tilpasses fag- og profesjonsgrupper. For studenter som står i fare for å falle fra, og for å øke gjennomføringen generelt, vil utvalget anbefale at utdanningsinstitusjonene tar i bruk karrieretjenestene mer systematisk og målrettet.

Skreddersydde og målrettede tilbud forutsetter samarbeid og felles forståelse av formålet med karrieretjenester. En måte å strukturere tilbudet på, vil være å timeplanfeste eller gjøre kurs obliga-

<sup>37</sup> ELGPN (2015)

toriske i løpet av utdanningen, og utvalget anbefaler dette.

### 10.5.2 Innhold og kvalitet

Utvalget anbefaler at alle universiteter og høyskoler skal ha tilbud om karriereveiledning, og at tjenestene som et minimum inneholder individuell veiledning, gruppeveiledning og kurs. Utdanningsinstitusjonene anbefales å kartlegge hvilke tilbud som eksisterer ved det enkelte studiested.

Institusjonenes ledelse og ansatte må inngå samarbeid med karrieretjenestene, med det formål å stimulere studentenes karrierekompetanser og livslang læring. Samlet sett finnes mange eksempler i dag på godt utviklede kompetansefremmende tilbudt. Strukturerte frafallsprosjekter, skreddersydde kurs og forelesninger og aktiviteter som involverer arbeidslivet, er eksempler på gode samarbeidsprosjekter som kan benyttes som foregangseksempler innenfor sektoren.

Med store variasjoner i størrelse og studentmasse ved de ulike lærestedene, har utvalget forståelse for at tjenestene varierer i omfang og innhold.

#### Styrking av kontakt med arbeidslivet og praksismuligheter

Utdanningene bør tilrettelegge for at alle gradstudier inneholder kontakt med arbeidslivet og helst praksismulighet. Der hvor praksis ikke er en del av utdanningen, bør studentene presenteres for mulige praksisordninger, som trainee- og internshipordninger. Ordningene kan være i regi av eksterne virksomheter, eller i regi av lærestedet i samarbeid med lokale virksomheter. For studenter som ikke velger å søke praksisordninger, bør allikevel undervisningen inneholde aktiviteter som gir mulighet for en kontakt og nærhet til fagfeltet, og legge opp til refleksjon rundt profesjonsroller.

#### Styrket samarbeid med øvrige sektorer og andre profesjonelle

Utdanningsinstitusjonene anbefales å etablere stabile samarbeidsstrukturer med grunnopplæringen, karrieresentre og NAV, for å kunne bidra inn i samarbeidsprosjekter der det er hensiktsmessig. Karriereveiledere ved universiteter og høyskoler har kompetanse som er nyttig for de øvrige sektorene, og bør være en del av faglige nettverk innenfor karriereveiledningsfeltet.

#### Kompetansestandarder

Utvalget legger til grunn at karriereveilederne må besitte nødvendige kvalifikasjoner for å kunne tilby profesjonell karriereveiledning og legge til rette for karrierelæring. Utvalget har fremmet anbefaling om nasjonale kompetansestandarder for veiledere i kapittel 5. Disse vil også gjelde for karriereveiledere i høyere utdanning. Tid og tilstedeværelse er en ressurs av stor betydning for kvaliteten på veiledningssamtaler. Karriereveiledere bør ha mulighet til å prioritere studenter som har behov for samtale, foran eventuelle administrative oppgaver som ligger til stillingen.

Kompetansestandardene utvalget legger til grunn for ulike veilederroller bygger på NICE-nettverkets anbefalinger for kompetansestandarder for veiledere.<sup>38</sup> Utvalget plasserer i kapittel 5 karriereveiledere på karrieresentre i universitets- og høyskolesektoren i kategorien 'Career Professional'. Dette innebærer at utvalget anbefaler at karriereveiledere i karrieretjenester i universitets- og høyskolesektoren skal ha karrierefaglig utdanning på mastegradsnivå.

#### Behov for mer kunnskap

Karriereveiledning i høyere utdanning er et område som i liten grad har vært gjenstand for forskning og det er lite strukturert innsamling av data. Utvalget anbefaler at departementet tar initiativ til kunnskapsinnhenting på området.

### 10.5.3 Nasjonale føringer

Selv om norske høyere utdanningsinstitusjoner har en autonom stilling, vil utvalget likevel anbefale at Kunnskapsdepartementet i mye større grad enn i dag etterspør karriereveiledning av høy kvalitet i sin dialog med institusjonene. Departementet har høye mål om økt gjennomføring og om at institusjonene skal bidra til at arbeidslivet får kompetente medarbeidere på rett plass. Karriereveiledning er et sentralt virkemiddel for den enkelte – og for samfunnet.

I tildelingsbrev fra departementet ligger det ingen direkte føringer for karriereveiledning. Heller ikke universitets- og høyskoleloven har uttalte krav om å tilby studentene strukturerte aktiviteter og undervisning med det formål å fremme karrierekompetanse. Dette preger karrieretjenestenes arbeid, da karrieretjenestenes samarbeid med lærestedet på fakultets- og ledelsesnivå ofte blir

<sup>38</sup> NICE (2012), NICE (2016)

lite strukturert og med få eller ingen felles målsetninger. Tydeligere forventninger fra departementet gjennom felles kvalitetsrammeverk, ville kunne bidra til at det utvikles mer likeverdige tilbud for studentene på tvers av utdanningsinstitusjonene, og legge noen føringer på innholdet og kvaliteten i tjenestene.

Utvalget mener at karriereveiledning bør ansees som en del av institusjonenes kjernetilbud. Derfor bør man vurdere å utrede muligheten for at et tilstrekkelig karriereveiledningstilbud til studentene kreves for å få akkreditering fra NOKUT som høyskole eller universitet. For eksempel kan det være krav om at det foreligger en plan for kvalitet, utvikling og kompetanse for karriereveiledningsaktiviteter ved institusjonen.

#### 10.5.4 Nettbasert karriereveiledning

Det nettbaserte karriereveiledningstilbudet som utvalget foreslår i sin delrapport og som gjengis i kapittel 7 i denne rapporten, vil være svært relevant for studenter i høyere utdanning. Spesielt vil e-veiledningstjenesten være viktig som supplement til den individuelle veiledningen ved institusjonene. Det foreslåtte nasjonale nettstedet for karriereveiledning vil kunne benyttes både inn i individuell veiledning og inn i kurs og lignende som utvalget mener bør tilbys som del av et studieløp. Mange studenter kan ha behov for flere veiledninger hvor e-veiledning, informasjon og selvhjelpsressurser, og ansikt-til-ansikt veiledningen på institusjonen, inngår i en prosess og til sammen øker kvaliteten på tilbudet til den enkelte student.

Informasjon om hvilke muligheter for relevant jobb utdanningene gir er i dag vanskelig tilgjengelig. Dette fører til at utdanningssøkeres kjennskap til arbeidslivets behov ofte er basert på medieoppslag og det man får av informasjon gjennom samtaler med venner og familie. I dag oppfordres for eksempel utdanningssøkende til å velge realfag eller helseyrker og unngå humaniora, uten at de får vite at det finnes humaniorayrker med godt arbeidsmarked, og flere realfags- og helseyrker med dårlig arbeidsmarked. Bedre tilgang til objektiv informasjon om arbeidsmarkedet vil kunne fungere som et korrektiv. Det nasjonale nettstedet vil også kunne sørge for at studenter eller personer som vurderer å bli student, i større grad kan få tilgang til nøytral informasjon om utdanningstilbud og arbeidsmarkedsmuligheter etter endt utdanning.

Nettstedet og e-veiledningstjenesten er et tilbud også rettet mot studenter og karriereveile-

dere i høyere utdanning. Nettstedet skal særlig bidra med informasjon og verktøy for å gi grunnlag for å ta et informert studievalg, og gi informasjon om arbeid, karriere, arbeidsmarkedets relevans av ulike studieretninger.

Det må etableres strukturer som sikrer brukerbehov, forankring i sektoren og kvalitet i informasjon og tjenesteutvikling.

Produktivitetskommissjonen anbefaler blant annet at «*Studiesøkende bør få bedre informasjon om arbeidsmarkedets utsiktene ved ulike utdanningsvalg.*»<sup>39</sup>

Det nasjonale nettstedet utvalget foreslår kan særlig legge til rette for

- Relevant, sammenlignbar og brukervennlig informasjon for elever og studenter som skal velge studier, basert på studiestedenes egen informasjon, samt statistikk og historiske data som gir grunnlag for å ta informerte valg.
- Informasjon om jobbegenskaper, ferdigheter og kompetanser som kreves innenfor ulike yrker og karriereveier etter utdanning, gjennom brukerorientert tilrettelegging av registre, statistikk, kartlegginger og kandidatundersøkelser.
- Informasjon om arbeidsmarkedets relevans av ulike studieretninger basert på ulike registre og statistikk, men også for eksempel kandidatundersøkelser.

Utvalget anbefaler at nasjonale informasjonsoppbygg for studievalg og arbeidsmarked, som anbefalt av produktivitetskommissjonen, må knyttes til nettstedet utvalget foreslår og ikke etableres som parallelle enkeltnettsteder i tilknytning til informasjonskampanjer.

## 10.6 Utvalgets anbefalinger oppsummert

*Utvalget anbefaler:*

- At Kunnskapsdepartementet definerer tydeligere forventning om at alle utdanningsinstitusjoner tilbyr gode karriereveiledningstjenester til alle studenter – og at disse er i tråd med nasjonale standarder som beskrevet i kapittel 5. Departementet bør i større grad etterlyse karriereveiledning som en del av institusjonenes strategier, for å bidra til økt bevissthet om karriereveiledning hos institusjonenes ledelse og administrasjon.

<sup>39</sup> NOU 2016: 3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi.



- At muligheten for at et tilstrekkelig karriereveiledningstilbud til studentene kreves for å få akkreditering fra NOKUT som høyskole eller universitet, vurderes utredet. For eksempel kan det være krav om at det foreligger en plan for kvalitet, utvikling og kompetanse for karriereveiledningsaktiviteter ved institusjonen.
- At det er tilbud om karriereveiledning ved alle utdanningsinstitusjoner og campus.
- At karriereveiledning bør inngå som del av studieløp gjennom en kombinasjon av tjenester som er tilgjengelige for frivillig å oppsøke, og kurs som tilbys som en del av et studieløp.
- At det tilrettelegges for mer samarbeid mellom karrieretjenestene, institusjonens ledelse og de vitenskapelig ansatte ved institusjonene om ulike karriereveiledningstilbud.
- At karriereveiledere i universitets- og høyskolesektoren skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.
- At Kunnskapsdepartementet tar initiativ til styrking av kunnskapsgrunnlag om karriereveiledning i sektoren.
- At utvikling av tjenestene bør basere seg på en kartlegging av studentenes behov og utbytte av veiledning og karrierelæring, særlig med tanke på gjennomføring og uønsket frafall.
- At institusjonene bør ta en gjennomgang av grenseflatene mellom studieveiledere, karriereveiledere, vitenskapelig ansatte og administrativt ansatte.
- At utdanningsinstitusjonene bør etablere forpliktende og stabile samarbeidsrelasjoner med videregående skoler, fylkeskommuner, karrieresentre og NAV.
- Nettstedet og e-veiledningstjenesten er også et tilbud rettet mot studenter og karriereveiledere i høyere utdanning. Nettstedet skal særlig bidra med informasjon og verktøy for å gi

grunnlag for å ta et informert studievalg, og gi informasjon om arbeid, karriere, arbeidsmarkedsrelevans av ulike studieretninger. Det må etableres strukturer som sikrer brukerbehov, forankring i sektoren og kvalitet i informasjon og tjenesteutvikling.

- At nasjonale informasjonsopplegg for studievalg og arbeidsmarked, som anbefalt av produktivitetskommissjonen, må knyttes til nettstedet utvalget foreslår og ikke etableres som parallelle enkeltnettsteder i tilknytning til informasjonskampanjer.

## 10.7 Økonomiske og administrative konsekvenser

---

For universitets- og høyskolesektoren er utvalgets hovedanbefalinger av en slik karakter at det ikke vil ha økonomiske konsekvenser ut over det som kan dekkes innenfor institusjonenes budsjetter. Utvalget er av den oppfatning at universiteter og høyskoler i større grad bør se verdien av å bruke karrieretjenester ved egen institusjon til å øke gjennomstrømming, minske frafall og omvalg og i enda større grad ivareta sitt samfunnsmandat gjennom samarbeid med arbeidslivet og forståelse for dets kompetansebehov.

De administrative konsekvenser ved utvalgets forslag for universiteter og høyskoler innebærer primært endringer som må gjøres for at karrieretjenestene i større grad skal være en del av alle institusjonenes helhetlige strategi og planer, og eventuell utvikling av tjenestetilbudet for at også studenter i flercampus-modeller skal få tilstrekkelig tilgang til karriereveiledning. Dette kan for eksempel innebære utvikling av ambulerende tjenester for ansatte ved karrieresentre.

## Kapittel 11

# Karriereorientert veiledning i NAV

### 11.1 Innledning

Utvalget skal i henhold til sitt mandat utrede hvordan den livslange karriereveiledningen kan styrkes. Videre skal utvalget se på samhandling mellom de ulike offentlige aktørene, slik at det offentlige tilbudet samlet sett fremstår mer helhetlig. Med helhetlig og livslang, legger utvalget til grunn at formålet er å legge til rette for at alle (uavhengig av alder og livssituasjon) kan ha tilgang til offentlige karriereveiledningstjenester med god kvalitet og avklarte roller og grenseflater for samhandling mellom de offentlige aktørene.

NAV er en viktig og sentral offentlig aktør i et helhetlig system for karriereveiledning, og (karriere)veiledningen i NAV er et viktig element i arbeidsrettet brukeroppfølgning forankret i NAVs samfunnsoppdrag og rammebetingelser, hvis hovedmål er å få folk raskt i arbeid. Karriereveiledningstjenester i et livslangt og helhetlig perspektiv er et sektorovergripende kompetanepolitisk ansvarsområde rettet mot utdannings-, inkluderings- og arbeidsmarkedspolitiske mål, der Arbeids- og sosialdepartementet har et viktig overordnet sektoransvar for veiledningen i Arbeids- og velferdsetaten, NAV.

Utvalget vil i dette kapitlet se på NAVs rolle i det helhetlige aktørbildet i det offentlige karriereveiledningstilbudet. Utvalget belyser utfordringer knyttet til tilgang og kvalitet i veiledningen i NAV, NAVs rolle i partnerskap for karriereveiledning og utfordringer knyttet til samhandlingsflaten mellom NAV og karrieresentrene. Deretter fremmer utvalget sine forslag til hvordan veiledningen i NAV kan styrkes og roller og samhandlingsflate avklares.

#### 11.1.1 Overganger – ut og inn i arbeid

Utvalget viser til et stadig mer komplekst og omskiftelig utdannings- og arbeidsmarked der utviklingen innen demografi, migrasjon, klima, internasjonal handel og teknologiske endringer stiller økte krav til kompetanse, effektivitet og

omstilling. Økte krav gir nye utfordringer, men også nye muligheter. Folk vil skifte jobb oftere og flere vil endre karrierevei i løpet av yrkeskarrieren, eller ha behov for påfyll av kompetanse for å kunne stå lenge i jobb og arbeidsliv. Det vil bli flere overganger mellom det å være under utdanning/ opplæring, i arbeid og arbeidssøker. Personer med lav produktivitet og omstillingsevne vil ha økt risiko for ledighet og utstøting fra arbeidslivet.

Hvert år skifter om lag en halv million mennesker jobb i Norge. I løpet av 2015 meldte om lag 280 000 personer seg som arbeidsledige ved et NAV-kontor. I gjennomsnitt var om lag 75 000 personer registrert som helt ledige i 2015. Arbeidsmarkedets utvikling tilsier at en stor andel av arbeidskraften i fremtiden vil oppleve skifte i arbeidsmarkedsstatus eller overganger i og mellom utdanning og arbeid i løpet av karrieren. De fleste overganger inn i og mellom jobb er korte og uproblematisk – raskt i jobb og nye muligheter. Noen vil vare lenge, by på utfordringer og utløse bistandsbehov for å mestre jobb- eller karriereskiftet.

Arbeidsrettet veiledning og oppfølging fra NAV vil fremover bli enda viktigere for å bistå arbeidsledige og utsatte grupper inn i arbeid. God arbeidsrettet oppfølging vil være en viktig del av god karriereveiledning. Utvalget anser at karriereveiledning i tilknytning til NAV vil være et særlig relevant virkemiddel i følgende overganger:

- Fra passivitet til aktivitet
- I forbindelse med arbeidsledighet
- I forbindelse med omstilling knyttet til permitteringer
- I forbindelse med nedsatt arbeidsevne knyttet til helserelevante utfordringer.

Et inkluderende arbeidsliv for lange yrkesliv fordrer økt bruk av karriereveiledning. Karriereveiledning vil bidra til å nå høyt prioriterte mål i arbeids- og velferdspolitikken som å opprettholde høy sysselsetting ved få flere i arbeid, motvirke og

reduere utstøting, sykefravær og tidlig avgang, og dekke etterspørselen etter arbeidskraft.

### 11.1.2 Arbeidsrettet oppfølging, karriereveiledning og karriereorientert veiledning – begrepsbruk

Veiledning i NAV er tett knyttet til NAVs samfunnsoppdrag og har et arbeidsrettet fokus. Videre skal denne veiledningen tilpasses et mangfold av personer i ulike livssituasjoner og generasjoner. Veileder skal kjenne brukerens behov, mål og forutsetninger, ha kunnskap om arbeidsmarkedet og evne å koble arbeidssøker med rett arbeidsgiver, og ikke minst må veileder kjenne NAVs virkemidler, tjenester og ha oversikt over samarbeidsparter og tilstøtende tjenester.<sup>1</sup>

Veiledning og bistand til arbeidssøkere handler om at personer skal gjøre valg knyttet til det å skaffe eller beholde arbeid. Dette er også helt sentrale elementer i karriereveiledning, slik det fremgår i definisjonene utvalget legger til grunn (se kapitlene 3 og 4) hvor arbeidsmarkedstjenester er en av områdene som løftes frem. NAVs brukerretnede tjenester driver dermed også en form for karriereveiledning.

Arbeidsrettet oppfølging er et sentralt begrep når det gjelder karriereveiledning i regi av NAV. «Arbeid først» er hovedfokus i den arbeidsrettede oppfølgingen i NAV, både knyttet til kartlegging, behovsvurdering og arbeidsevnevurdering. Veiledningen har elementer av karriereveiledning, men har det at personer skal komme «raskt i arbeid» som veiledningens mål. Dette betyr at det legges mindre vekt på å tilby hele utdanningsløp for arbeidssøkere uten nedsatt arbeidsevne. Mange av NAVs virkemidler inneholder opplæring som skal bidra til yrkesrettet kvalifisering. NAV har en viktig rolle i kompetansopolitikken.

Begrepet karriereveiledning nevnes i liten grad i lov eller forskrift i NAV. Begrepet benyttes i NAV, men bruken har vært til dels uklar. En oppklaring har vært etterspurt. Ved utviklingen av Veiledningsplattformen, ble det gjort en begrepsavklaring som kan tydeliggjøre hvordan begrepet karriereveiledning kan forstås i NAV-sammenheng. I denne fordypningsmodulen blir det gjort et skille mellom karriereveiledning og det som blir kalt *karriereorientert veiledning*. Skillet tar

utgangspunkt i at veiledning i NAV må foregå innenfor det som er NAVs samfunnsoppdrag, definert som «arbeid først». Det betyr at veiledning i NAV vil være orientert mot å legge til rette for raskeste vei til passende arbeid (i tråd med arbeidslinja). Det vil være et fokus i veiledningen på den konkrete situasjonen og mot å finne løsninger som både tar hensyn til NAVs rammer og regelverk og til den enkelte NAV-brukers behov. En NAV-veileder vil derfor måtte ha delt lojalitet, både til brukeren og til NAVs samfunnsoppdrag. Satt opp mot det, er kravene til karriereveiledning (slik det kommer til uttrykk blant annet gjennom etiske retningslinjer)<sup>2</sup> at den er nøytral og at lojaliteten er udelt til den som veiledes. Veiledningen vil dreie seg om å utforske muligheter mer åpent og den vil ha et bredt fokus relatert til kompetanse, interesser, ønsker og livssituasjon. Veiledningen vil også ha som mål å styrke personens ferdigheter og motivasjon til å håndtere videre karriereutvikling i et langsiktig perspektiv.

Basert på dette, kan det gi mening å bruke begrepet *karriereorientert veiledning* i NAV-sammenheng. Med denne begrepsbruken, har veiledningen i NAV elementer av karriereveiledning – den er karriereorientert, men tar hensyn til NAVs samfunnsoppdrag og rammer og regelverk.

I arbeidsmarkeds- og NAV-sammenheng er «employability» et svært relevant begrep. Det referer til kompetanser ut over formell utdanning som styrker arbeidstakeres mestring og omstillingsevne og kan sees i sammenheng med begrepet karrierekompetanse<sup>3</sup> (se kapittel 3.1). Arbeidsrettede tiltak og virkemidler i NAV som inneholder elementer av veiledning og opplæring, kan være godt egnet til å legge til rette for aktiviteter som fremmer karrierelæring og karrierekompetanse.

## 11.2 Veiledning og brukeroppfølging i NAV

### 11.2.1 Formål med veiledningen i NAV

Det uttalte formålet med veiledningen i NAV er å avklare en persons arbeidsmuligheter og gjennom dette sikre at han eller hun så raskt som mulig kommer seg i arbeid eller arbeidsrettet aktivitet. Veiledningen skal få folk til å se muligheter og bidra til at de tar ansvar for egen framdrift og blir motivert for nødvendige endringer, slik at de kan

<sup>1</sup> Elementer av veiledning inngår både i tjenester under lov om sosiale tjenester i NAV (jfr. for eksempel §17 Opplysning, råd og veiledning) og i arbeidsrettede tiltak etter arbeidsmarkedsløven og forskrift om arbeidsrettede tiltak.

<sup>2</sup> Se også omtale av kompetansestandarder for NAV-veiledere i kapittel 5.6.2

<sup>3</sup> Se definisjon i kapittel 3.1.

nyttiggjøre egen kompetanse og nå mål om arbeid (helt eller delvis).

### 11.2.2 NAVs ansvarsområder og tilgang til veiledning

NAV har ansvar for å bistå arbeidsledige og personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. NAV har et bredt spekter av arbeidsrettede tiltak og -virkemidler, forvalter livsoppholdsytelser, og skal blant annet tilby jobbsøknings- og formidlingsbistand, informasjon og veiledning, samt kompetansegivende tiltak.

Alle som henvender seg til NAV, og som ønsker eller trenger bistand for å komme i arbeid, har, i henhold til NAV-loven § 14a, rett til å få vurdert sitt bistandsbehov. Behovsvurderingen er obligatorisk og skal forhindre at brukere med enkle eller kortvarig bistandsbehov sluses inn i et omfattende bistandsløp.<sup>4</sup> Brukere som har behov for en grundigere vurdering av sitt bistandsbehov, har rett til å få en arbeidsevnevurdering.<sup>5</sup>

Vurdering av brukerens yrkes-, utdannings- og karriere- og jobbmuligheter skal inngå i henholdsvis behovs- og arbeidsevnevurdering, og i annen oppfølging mellom NAV og bruker. Informasjon og veiledning i NAV foregår innenfor NAVs samfunnsoppdrag og rammebetingelser med hovedfokus på å få folk i arbeid.

Veiledningen er knyttet til oppfølging av bruker, og er i hovedsak individuell og tuftet på brukers individuelle behov. Dette betyr at veiledningen tilpasses, ikke bare med tanke på innhold og mål, men også i omfang. For brukere med bistandsbehov og som står et stykke fra det ordinære arbeidsmarkedet, vil veiledningen i stor grad bestå av motivering både når det gjelder å starte og gjennomføre arbeidsrettede tiltak. I praksis vil veiledningen være knyttet til tre faser i oppfølgingen for brukere med bistandsbehov:

<sup>4</sup> Arbeids- og velferdsdirektoratets «Standard for arbeidsrettet brukeroppløpling» angir prosedyrer og sjekkpunkter for hvert steg i oppfølgingsmetodikken, jmf. NAV-loven paragraf 14a. Kartlegging og behovsvurdering kan gi utfallene *standard innsatsbehov* (egenaktivitet, selvbetjeningsløsninger på nav.no), *situasjonsbetinget innsatsbehov* (for eksempel behov for arbeidsrettede tiltak, tjenester og tiltak under lov om sosiale tjenester i NAV). Personer med mer omfattende bistandsbehov kan gis en *arbeidsevnevurdering* med to mulige utfall (eventuelt i tillegg til ovennevnte): *spesielt tilpasset innsats* (for eksempel tiltak i skjermet sektor) eller *varig skjermet innsats* (for eksempel varig tilrettelagt arbeid, VTA).

<sup>5</sup> Arbeidsevnevurderingen skal, med utgangspunkt i brukerens egen vurdering og ressursprofil utgjøre en helhetlig vurdering av brukerens samlede ressurser og hindringer og si noe om den enkeltes arbeidsevne, muligheter, mål og bistandsbehov.

- Behovs- eller arbeidsevnevurdering
- Utarbeidelse av aktivitetsplan med konkrete avtalte aktiviteter
- Løpende oppfølging underveis

NAV benytter også gruppeinnkallinger av brukere. Det varierer hvor mye veiledning det ligger i disse møtene som ofte handler om informasjon. Mange NAV-kontor har for eksempel gruppeinnkallinger av ungdom med veiledning inkludert.

Dersom det er behov for veiledningsbistand fra enheter med spesialiserte oppgaver, kan bruker henvises videre i NAV-systemet. Aktuelle tjenester kan for eksempel være utredning ved Arbeidsrådgivningskontorene (ARK) hvor en bruker kan få en eller flere veiledningssamtaler med enten arbeidspsykolog, yrkesveileder eller andre fagpersoner. Tjenesten benyttes i de tilfeller hvor man etter veiledningssamtaler ved NAV-kontoret fortsatt er usikre på veien videre, og hvor det er behov for en mer omfattende veiledningsbistand til bruker. På tilsvarende måte kan bruker også få veiledning ved NAV Intro, som er en andrelinjetjeneste som blant annet gir veiledning til minoritetspråklige. NAV benytter også eksterne tiltaksleverandører i gjennomføring av arbeidsrettede tiltak, jfr. 3.4.4.

### 11.2.3 Kvalitet i veiledningen – Veiledningsplattformen

Utvalget har ikke innhentet informasjon om NAV-veilederes kompetanse, brukertilfredshet eller regelverksgjennomføring, herunder hvor stor plass yrkes- utdannings/karriereveiledning har i oppfølgingsløpet. En kartlegging av arbeidsevnevurderingen utført av Proba 2012 viste omfattende praksisavvik fra regelverk og rutineprosedyrer i Standard for arbeidsrettet brukeroppløpling og stor variasjon både mellom NAV-ansatte og NAV-kontor.<sup>6</sup>

For å styrke kvalitet, systematikk og kompetanse i brukeroppløplingen, er det siden blitt utviklet en Veiledningsplattform og en plattform for grunnleggende arbeidsmarkedskunnskap.

Veiledningsplattformen er en opplæringspakke rettet mot ledere og veiledere som jobber direkte med brukere i NAV, og som skal benyttes i lokale opplæringsaktiviteter og ferdighetstrening. Plattformen er bredt forankret og utarbeidet i samarbeid med NAV-kontor. Den er både et opp-

<sup>6</sup> Berg, H, L.E. Becken, S. Klingenberg og D.P. Staalesen (2012): *Arbeidsevnevurdering i NAV-Oppfølgingsundersøkelse 2012*. Proba samfunnsanalyse-rapport 2012-10

slagsverk og praktisk verktøy til bruk for ansatte i oppfølgingen og veiledningen av brukerne. Den beskriver og forklarer veiledningsbegreper og -kompetansen i NAV og gir lenker til tilhørende verktøy, metoder og utdypende fagstoff og så videre. Målet er at Veiledningsplattformen skal:

- bidra til en profesjonell måte å møte brukerne på
- bidra til å klargjøre veiledningsbegrepet og veiledningens rolle og anvendelse i NAV
- formidle hva grunnkompetanse og dybdekompetanse i veiledning i NAV innebærer, fremheve de viktigste metoder og verktøy i samtalen og øke kompetansen på systematisk kolle-gaveiledning

Det er hittil utarbeidet syv såkalte fordypningsmoduler,<sup>7</sup> derav en modul om karriereorientert veiledning. Her er det laget materiell som gir innblikk i temaet karriereveiledning og hvordan utvalgte verktøy kan styrke og videreutvikle praksis som veileder i NAV. Det er forutsatt at 60 prosent av alle NAV-veiledere skal ha gjennomført opplæring i Veiledningsplattformen innen utgangen av 2015. Kvalitet og mengde på praksis basert på plattformen, og eventuelt behov for å trene mer gjennom såkalte «læringsløyper», avhenger av hvilken kompetanse veilederne har fra før. Det avhenger også av hvilke brukergrupper de i hovedsak gir bistand til. Det er igangsatt et systematisk opplegg fra Arbeids- og velferdsdirektoratet for å følge opp gjennomføring, kvalitet og forbedring av praksis. Utvalget har gitt sine tidsbegrensninger ikke innhentet noen fullstendig oversikt over gjennomføringen.

#### 11.2.4 Bruk av tiltaksleverandører i veiledning og oppfølging av brukere

NAV tilbyr en rekke arbeidsrettede tiltak til de som vurderes å ha behov for dette. NAVs arbeidsrettede tiltak skal bidra til å øke muligheten for at flere kan komme i ordinært lønnet arbeid, hindre at arbeidstakere faller ut av arbeidslivet, styrke arbeidssøkeres kvalifikasjoner og evne til arbeid, skaffe til veie kvalifisert arbeidskraft og forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsledighet.

Antallet tiltaksplasser NAV har til rådighet avhenger av budsjetttrammer. Stortinget vedtar

<sup>7</sup> De andre modulene er: 1) Veiledning av brukere med psykiske helseproblemer og rus 2) Veiledning av brukere med innvandrerbakgrunn 3) Dialogmøte 2 i sykefraværsoppfølging, 4) Veiledning av brukere som står langt fra arbeidsmarkedet 5) Veiledning av ungdom og 6) Forebygge og håndtere trusler og vold.

ressursrammen for arbeidsrettede tiltak i statsbudsjettet årlig. Prioriterte grupper for arbeidsrettede tiltak er personer med nedsatt arbeidsevne, innvandrere fra land utenfor EØS-området, unge og langtidsledige. Sykmeldte arbeidstakere og personer med nedsatt funksjonsevne er også viktige målgrupper for arbeidsrettede tiltak og virkemidler. Nærmere prioriteringer på tiltaksområdet gis i årlige mål og disponeringsbrev til fylkene.

Rammestyrte arbeidsrettede tiltak er ikke en rettighet, men tildeles etter en skjønnsmessig vurdering av den enkeltes bistandsbehov. Vurderinger og utfall av en behovs- eller arbeidsevnevurdering skal legges til grunn ved tildeling av et arbeidsrettet tiltak.<sup>8</sup> For de fleste tiltaksvariantene er det NAV som fatter vedtak om tiltaksplass, og bruker kan klage på tildelingen. For noen personer er utfallet av denne vurderingen at de har nedsatt arbeidsevne. Noen av disse vil kunne få tiltak i en attførings- eller vekstbedrift.

#### Veiledning i regi av attføringsbedriftene

Personer som i et vedtak etter NAV lovens § 14a, har fått vurdert sitt bistandsbehov til nedsatt arbeidsevne, vil kunne få tiltak i en attførings- eller vekstbedrift. NAV har gitt en kravspesifikasjon for tiltak i skjermede virksomheter, hvor det stilles krav til at tiltaksarrangører skal dokumentere et system for jobbsøking og veiledning. Tjenester som skal tilbys deltakere på tiltak i en arbeidsmarkedsbedrift vil for eksempel kunne være råd, veiledning og oppfølging i forbindelse med jobbsøking, og i tillegg bruk av veiledningshjelpemidler. Slik veiledning vil i hovedsak bli gitt som en del av tiltakene «Avklaring i skjermet virksomhet» og «Arbeidspraksis i skjermet virksomhet», og resultat av slik veiledning skal rapporteres til NAV som en del av de individuelle rapportene for tiltaksdeltakere.

#### 11.2.5 NAVs digitale brukertjenester

NAV.no er Norges mest besøkte offentlige nettsted med 1.2 millioner unike besøk hver måned.

Nettstedet er på mange måter en digital snarvei til NAV-kontoret og er en viktig kanal til NAVs tjenester for brukerne. Ved hjelp av selvbetjeningstjenester og brukerinformasjon er det lagt til rette for at brukerne skal kunne være selvhjelpne på en del områder.

Innholdet på NAV.no kan inndeles i to hovedområder: Tjenester og informasjonssider. Eksem-

<sup>8</sup> Vurdering etter NAV-lovens § 14a

pler på «tjenester» er digital registrering som arbeidssøker, digitale søk i stillingsbasen etter ledige stillinger, kalkulatorer på bidragsområdet, foreldrepengeveilederen, Din pensjon, og diverse tester.

NAV.no tilbyr i dag tre verktøy rettet mot temaene jobb og utdanning som kalles «tester». Disse verktøyene ble utviklet på 1990-tallet, og kan ikke sies å inneha dagens standard for slike typer tjenester.

*Interessetesten:* Denne testen retter seg mot unge med behov for å reflektere over og systematisere interesser.

*Veivalg:* Programmet er rettet mot de som skal velge utdanning og består av tre deler: En ferdighetsdel, en interessedel og en verdidel.

*Akademia:* Rettet mot de som skal orientere seg i arbeidsmarkedet og søke jobb etter utdanning og de som skal bytte jobb.

### 11.2.6 Utviklingsplaner for NAVs nettilbud

NAVs kanalstrategi angir hvordan NAV skal møte brukerne i fremtiden. Strategiens mål er å tilby brukerne et så enkelt og godt møte med NAV som mulig. Et hovedgrep er å legge til rette for at de aller fleste brukerne skal ha NAV.no som sin primærkanal i møte med NAV samtidig som brukere med sammensatte oppfølgingsbehov skal ha tilbud om fysisk møte (NAV-kontor). Det er brukernes behov som skal avgjøre hvordan NAV og brukeren skal samhandle. Strategien ble vedtatt mars 2014 og gjelder fram til 2020. Kanal er definert som møtet mellom brukere og NAV.

I dag henvender brukerne seg til NAV på forskjellige måter: fysisk møte, på telefon, skriftlig eller digitalt. En nåsituasjonsanalyse fra 2013/2014 viser at det er om lag 127 millioner brukerenhendelser til NAV i året. De fleste av disse henvendelsene kommer på NAV.no hvor søk i stillingsbasen og søk etter generell informasjon og veiledning er de store driverne. NAV har rundt 7 millioner fysiske oppmøter på NAV-kontoret og omlag 8 millioner telefoner til første-linjen i løpet av et år. I tillegg er det et stort antall henvendelser på e-post og brev.

Mange av henvendelsene til NAV handler om ytelsesrelaterede spørsmål, som for eksempel spørsmål om rettigheter og plikter, søknadsskjema, status i sak, utbetalingsopplysninger med videre. Tiden det tar å besvare disse henvendelsene går på bekostning av oppfølgingsarbeidet. NAV har kostnadsberegnet brukermøter og bruk av netjtjenester. Et fysisk møte på et kontor mellom bruker og en NAV-ansatt er i snitt beregnet til

omlag 372 kroner. Et brukermøte på nettsidene til NAV er beregnet til om lag 1 krone. Dette viser at det vil være kostnadseffektivt å kanalisere flere brukere til digitale tjenester. Ved å kanalisere ytelsesrelaterede spørsmål til NAV.no, frigjøres ressurser til dialog med bruker og jobbveiledning.

I kanalstrategien deles NAVs brukere inn i tre behovsgrupper:<sup>9</sup>

- *Brukere som mottar økonomiske ytelser* har begrenset behov for kontakt med NAV så fremt informasjon om rettigheter og plikter er lett å forstå og pengene blir utbetalt i tide. I denne behovsgruppen inngår for eksempel brukergruppene alderspensjonister, uføre, brukere med helseytelser eller familieytelser, syk-meldte som mottar sykepenger fra NAV, mottakere av dagpenger eller arbeidsavklaringspen-ger. NAV.no skal være deres primærkanal og telefoni (eventuelt chat) er sekundærkanal.
- *Brukere med enkle oppfølgingsbehov* kan håndtere egen situasjon når NAV tilbyr gode selvbetjeningsløsninger. I denne behovsgruppen inngår for eksempel brukergruppene voksne arbeidssøkere som har behov for standard eller situasjonsbestemt oppfølging, uføre med restarbeidsevne og enslige forsørgere med overgangsstønad. Denne gruppen skal også ha NAV.no som deres primærkanal og telefoni som sekundærkanal.
- *Brukere med sammensatte oppfølgingsbehov* har behov for aktiv bistand fra NAV for å få avklart sitt forhold til arbeidslivet. I denne behovsgruppen inngår for eksempel brukergruppene unge arbeidssøkere, brukere med nedsatt arbeidsevne og langtidssykemeldte. Fysisk møte er primærkanalen for denne gruppen. De andre kanalene vil fungere som sekundærkanaler.

For å nå ambisjonene i kanalstrategien, skal det settes klare mål for kanalbruken og styringsindikatorer skal følge utviklingen over tid.

I lys av en rekke revisjoner og utvalg som har påpekt at NAV ikke gir tilstrekkelig informasjon, kartlegging, dokumentasjon og oppfølging av brukerne, er det nedsatt et forprosjekt som har kartlagt nåsituasjon og foreslått ett nytt konsept for systemstøtte i oppfølgingsløpet med tanke på å løse utfordringene som er blitt påpekt.

<sup>9</sup> En bruker kan ha forskjellige behov og tilhøre flere grupper, for eksempel anvende selvbetjening når det gjelder ytelsesrelaterede spørsmål og samtidig ha dialog med NAV om jobb og ha møter på et NAV-kontor.

I konsept for forenklet arbeidsrettet brukeroppfølging vil man i første fase utvikle komponenter med sikte på verktøy for bedre kartlegginger av individuelle muligheter og begrensninger for å komme tilbake i arbeid. Ambisjonen er at flest mulig brukere benytter digital arbeidsflate i dette arbeidet. Det foreligger et stort mulighetsrom for å koble ulike verktøy som bruker/arbeidssøker kan benytte. Dette kan være verktøy som digital karriereveiledning, språktest, lenker til NAVs samhandlingspartnere som innen helse, utdanning også videre. I dette konseptet er det skissert funksjonalitet som muliggjør elektronisk dialog (chat) mellom bruker og veileder i NAV. Gitt tilstrekkelig prioritet og finansiering er nye løsninger forespeilet utviklet i perioden 2016 – 2019.

### 11.2.7 Samarbeidsflaten mellom NAV og fylkeskommunen om partnerskap for karriereveiledning og karrieresenter

NAV har siden oppstart av forsøk med partnerskap for karriereveiledning vært en viktig aktør i de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning.

NAVs oppdrag om karriereveiledning er å videreføre og videreutvikle samarbeid med fylkeskommunen om kompetanseutveksling (for ansatte) og karriereveiledningstjenester gjennom partnerskap for karriereveiledning. Oppdraget forankres gjennom tildelingsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet til Arbeids- og velferdsdirektoratet, og gjennom årlig mål- og disponeringsbrev fra Arbeids- og velferdsdirektoratet til NAV-fylkene.

I Arbeids- og sosialdepartementets tildelingsbrev til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2015 heter det blant annet: «Arbeids- og velferdsetaten oppfordres til å samarbeide med fylkeskommunen og Vox om karriereveiledning».

I direktoratets Mål og disponeringsbrev til NAV-fylkene i 2015 heter det blant annet:

«... Den enkelte brukers behov for grunnleggende ferdigheter [...], karriereveiledning, tjenester innen psykisk helse og øvrige kommunale tjenester skal ivaretas gjennom koordinert virkemiddelbruk fra NAV, fylkeskommune og kommune [...]. Karrieresentrene er et viktig supplement til NAVs tjenester, og fylkene skal videreføre samarbeidet om kompetanseutveksling (for ansatte) og karriereveiledningstjenester gjennom partnerskap med fylkeskommunen[...].»

Dette er det opp til fylkesdirektørene i NAV å vurdere og prioritere, herunder om og hvor mye NAV-fylke skal bidra med ressurser til fylkesvise partnerskap for karriereveiledning og finansiering av karrieresenter. NAV bidrar på finansierings-siden for om lag halvparten av karrieresentrene (enten med lokaler, utstyr, midler eller personell).

Samarbeidet om karriereveiledning og karrieresentrene beskrives i egne partnerskapsavtaler mellom NAV fylker og fylkeskommuner, og er i mange tilfeller en del av en fylkesovergripende samarbeidsavtale på utdanningsområdet. Samarbeidsavtaler beskriver områder, formål, målgruppe, rolle- og ansvarsfordeling av oppgaver. Målet er å bistå overlappende målgrupper til arbeid eller utdanning. Partnerskapsavtaler for karriereveiledning beskriver mål, målgruppe, tjenester og rolle- og oppgavefordeling mellom fylkeskommunen og NAV i fylket.

NAVs samarbeid på feltet karriereveiledning startet i 2003/2004 med forsøk i Nordland, og deretter Telemark, støttet med forsøksmidler fra Arbeidsdirektoratet (og Utdanningsdirektoratet fra 2005). Forutsetningen var at det skulle prøves ut modeller for et samordnet tilbud om karriereveiledning, og supplere kompetanse og tjenester i NAV kontor og skoler. Målet var blant annet å utvikle en mer helhetlig og kvalitetssikret yrkes- og utdanningsveiledning. Forsøksfylkene ble gjenstand for studiebesøk fra flere fylker, eksterne evalueringer, og bidro til å legge det faglige grunnlaget for etablering av karrieresentre i andre fylker. Flere nasjonale samlinger ble gjennomført som ledd i spredning av erfaring og kunnskap mellom fylkene.

Gjennom St.meld. nr. 30 (2003–2004) *Kultur for læring* ble prosessen med å etablere partnerskap og etter hvert karrieresentre i flere fylker påskyndet. Partnerskapsavtalene ble en del av fylkenes øvrige samarbeidsavtaler etter at KS og Arbeids- og inkluderingsdepartementet inngikk en sentral avtale i 2007 for å styrke innsats for overlappende målgrupper og oppnå felles mål. Den sentrale avtalen skulle stimulere til utvikling av fylkesvise samarbeidsavtaler om bedre samordnet virkemiddelbruk for overlappende målgrupper og ansvarsområder, herunder på karriereveiledningsfeltet.

Virksomhetsrapporteringen fra NAV fylkene redegjør for erfaringer med samarbeid om karriereveiledning, sett fra NAVs side. Etter forsøksperioden (2004–2009) har NAV fylkene engasjert seg i partnerskap for karriereveiledning utfra de rammene de til enhver tid har hatt til disposisjon. Det varierer hvordan det konkrete samarbeidet er



organisert og hvordan NAV har bidratt med faglige og økonomiske ressurser. NAV fylker som har et systematisk samarbeid om karrieresenter, forankret både i fylkets ledelse og på faglig rådgivernivå, har uttrykt stor nytte av samarbeidet for NAV-veiledere og for oppfølgingen av brukere (virksomhetsrapporter). Karrieresentrene er et supplement til NAV-kontorenes veiledning i forbindelse med arbeidsrettet oppfølging av brukere. Sentrene er ikke en henvisningsinstans, men NAV-veiledere kan tipse brukere om at karrieresenteret finnes, for eksempel når brukerdialogen kommer inn på forhold til utdanning/opplæring.

Eksempler på samarbeid mellom NAV og fylkeskommune om karrieresenter, og mellom NAV-kontor og karrieresenter er:<sup>10</sup>

#### Vestfold

NAV Vestfold har samarbeidet med fylkeskommunen om driften av et karrieresenter i Tønsberg siden 2009 med lik fordeling av ansvar og ressurser. Samarbeidet er organisert i fem nettverk der rådgivere og annet personell i grunnopplæringen og veiledere fra NAV deltar fast. Det er regelmessige oppfølgingsmøter på ledernivå og saksbehandlernivå for å følge opp og koordinere utviklingen av samarbeidet og tjenestene ved senteret. Målet er at samarbeidet skal føre til at unge finner sin vei til utdanning og yrke. Nettverkene er utgangspunkt for jevnlig og konkret deling av kunnskap og erfaring og kompetanseheving.

Karrieresenteret når ut til hele fylket og alle aldersgrupper, voksne over 19 år. En stor andel av kundene er brukere av NAV. Tilbudet er godt kjent i NAV, som vurderer tilbudet som et godt supplement til eget arbeid.

Gjennom ekstra tilskudd fra Vox samarbeider NAV og karrieresenteret om modell for karriereveiledning av flyktninger/innvandrere. Dette er positivt sett fra NAVs side, da karriereveiledning er ønsket inn i Introduksjonsordningen slik at innvandrerne raskere kan utarbeide en karriereplan for videre søk mot arbeid eller utdanning. Gjennom flere år har senteret gjennomført karriereplankurs for ungdom som ikke har fullført videregående opplæring. NAV og fylkeskommunen samarbeider i etterkant om opplæringstilbud, som hittil har ført til høy fullføringsgrad.

#### Aust-Agder

NAV Aust-Agder og fylkeskommunen har siden 2008 driftet karrieresentervirksomhet i partnerskap og har ett senter (Arendal). Samarbeidet fokuserer på livslang læring og forebygging av ekskludering fra arbeidslivet for personer med svak utdanning. Å bidra til bevisste karrierevalg og vurdering av behov for koordinert samhandling mellom flere etater blir beskrevet som sentrale oppgaver for karrieresenteret.

Karriere Aust-Agder bistår NAV-kontorene med karriereveiledningstjenester til NAVs veiledere og brukere, som et supplement til NAV-kontorets arbeidsrettede oppfølging. Dette inkluderer blant annet utforming av aktivitetsplaner. NAV samarbeider med karrieresenteret om strategier og målrettet bistand til særlig tre grupper av brukere, enslige forsørgere, innvandrere og mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP). Bruk av utdanningstiltaket i NAV som ledd i fagopplæring, er ett av virkemidlene som inngår i samarbeidet. Samarbeidspartene gjennomfører felles kompetansehevende tiltak for medarbeidere i begge etater og deltar i hverandres fagseminarer og kurs. NAV gir uttrykk for at de opplever samarbeidet mellom NAV og utdanningsmyndighetene som nyttig og konstruktivt.

#### Buskerud

NAV Buskerud og fylkeskommunen samarbeider om utvikling av et fullverdig karrieresentertilbud i fire regioner i Buskerud. Nytt karrieresenter på Ringerike åpnet høsten 2015. Kommunene er en av flere parter i samarbeidet. Karriereplankurs for ungdom (over 19 år) er ett av flere områder i samarbeidet. Kurskonseptet «Sjef i eget liv», et unikt kurs for opplæring i egen økonomi, gjennomføres også i dette samarbeidet.

NAV i Buskerud har arbeidet med innføring av Veiledningsplattformen i NAV, som angir minimum kompetanse NAV-veiledere må ha i veiledning. I samarbeid med relevante fagmiljøer vil det bli gjennomført fordypningsmoduler innen tilstøtende temaer. I samarbeid med Papirbredden karrieresenter, vil NAV høsten 2015 gjennomføre en kursrekke med fire samlinger i modulen Karriereorientert veiledning i NAV. Opplæringen vil også bli koblet til modulen «Veiledning av brukere med innvandrerbakgrunn». I tillegg har Papirbredden Karrieresenter fått innvilget midler fra Vox til å gjennomføre kompetanseutvikling av veiledere overfor brukere med innvandrerbakgrunn. Dette

<sup>10</sup> Arbeids- og velferdsdirektoratet (2015): NAV fylkenes tertiærreportering 2013–2015

blir et supplement til ovennevnte modul, og utvikles i samarbeid med NAV Buskerud.

### 11.3 Vurderinger av veiledningstilbudet i NAV

Utvalget belyser her utfordringer ved veiledningen i NAV i dag. Utvalget berører tilgang, kvalitet, ressurser, styring og forvaltning, og ikke minst samhandlingsflaten og rollefordelingen mellom NAV og karrieresentrene i fylkesvise partnerskap for karriereveiledning.

Utvalget har ikke foretatt egne kartlegginger av henholdsvis veiledningskompetanse og brukeroppfølging i NAV eller av samhandlingsflaten mellom NAV og karrieresentrene. Utvalget baserer sine vurderinger på foreliggende kunnskapsgrunnlag fra diverse forsknings- og evalueringsrapporter og offentlige utredninger, inkludert utredningen fra Vågeg-utvalget.<sup>11</sup> Videre bygger vurderingene på innspill fra sektorer og aktører utvalget har hatt kontakt med i løpet av sitt arbeid.

#### 11.3.1 Utfordringer – veiledning hos NAV

##### Tilgang

I følge NAV-loven har alle som henvender seg til et NAV-kontor rett til å få vurdert behov for bistand til å komme i arbeid.<sup>12</sup> Dette gir en juridisk forankring for arbeidsrettet oppfølging i NAV og med det tilgang til veiledning i NAV. Juridiske rammebetingelser for god tilgang til veiledningen hos NAV synes å være på plass. Men til tross for gode rettigheter i henhold til lovverk og politiske intensjoner, er det en del personer som i praksis får for lite reell oppfølging. Rapporten fra Vågeg-utvalget peker for eksempel på at mange henvendelser om ytelse tar oppmerksomhet bort fra arbeidsrettet bistand. Det fremgår at skriftlig informasjon fra NAV er vanskelig å forstå, noe som medfører mange henvendelser til NAV-kontorene. Det fremgår også at NAV er for lite opptatt av brukeroppfølging.<sup>13</sup>

Utvalget ser begrenset kapasitet avsatt til veiledning og oppfølgingsarbeid i NAV som viktige utfordringer for å nå målet om å avklare arbeidsmuligheter og sikre rask overgang til arbeid eller arbeidsrettet aktivitet.

Å sikre god brukeropfølging og veiledning til alle NAV-brukere er kostnadskrevende. Det ligger i oppdraget til NAV at noen brukergrupper er prioritert fremfor andre. En person med høyere utdanning som har vært sykmeldt, vil i liten grad bli tilbudt veiledning ut over såkalt standardinnsats, noe som i praksis vil si at vedkommende blir henvist til selvbetjeningstjenester. Utvalget viser til NAVs strategier for effektiv ressursbruk, blant annet kanalstrategien, som tilrettelegger for og kanaliserer brukerstrømmen til digitale selvhjelps løsninger, selv om det skal være opp til bruker selv å velge «kanal». Dette for å kunne gi den fysiske og dyreste brukeropfølgingsinnsatsen til dem med størst bistandsbehov.

Utvikling av gode digitale selvhjelps løsninger kan bedre tilgangen på en kostnadseffektiv måte. Økt bruk av digitale hjelpemidler samsvarer med utvalgets forslag til utvikling av et nettbaserte karriereveiledningstilbudet, som beskrevet i delrapporten «Karriereveiledning i en digital verden». Utvalget mener at det foreslåtte nettstedet og e-veiledningstjenesten også vil gi NAV-brukere bedre tilgang til karriereveiledning og kan styrke kvaliteten i NAVs arbeidsrettede brukeropfølging fordi netttjenesten både kan benyttes av enkeltpersoner og som informasjonskanal for veiledere.

Utbygging av nettbaserte veiledningstjenester må imidlertid ikke føre til at mulighet for personlig kontakt og oppfølging ved fysisk oppmøte forsvinner. Utvalget viser for øvrig til at det vil kunne ta tid før henholdsvis kanalstrategien og det nettbaserte karriereveiledningstilbudet vil være i full drift. Utvalget vurderer at behovet for karriereveiledningstjenester vil øke fremover, og at det må forventes at en god del brukere fortsatt vil ha behov for eller foretrekke veiledning ved personlig oppmøte, også med et godt nettilbud.

Utvalget mener at NAVs bruk av begreper, som for eksempel arbeidsrettet oppfølging og arbeidsevnevurdering, kan gjøre det vanskelig å identifisere når det foregår karriereveiledning og når det ikke gjør det. En tydeliggjøring av dette kunne synliggjort karriereveiledning som viktig del av veiledning i NAV, samtidig som skillet mellom denne formen for betinget karriereveiledning (veiledning foregår som valgmuligheter i et gitt system) og annen karriereveiledning oppretthol-

<sup>11</sup> Blant annet: Becken m.fl. (2014), Becken m. fl. (2015), Buland, T. B. Bungum, C. Trønseth og I.H. Mathiesen, (2010): *Tid for samarbeid? Sluttrapport fra Evaluering av implementering av sentral samarbeidsavtale AID-KS*. SINTEF, Trondheim, Ekspertgruppe oppnevnt av Arbeids- og sosialdepartementet (2015): *Et NAV med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet. Gjennomgang av NAV*. Sluttrapport

<sup>12</sup> NAV-loven §14a

<sup>13</sup> Ekspertgruppe oppnevnt av Arbeids- og sosialdepartementet (2015)

des. Dette vil gi en mer oversiktlig situasjon for både brukere av NAV og veiledere i NAV.

### Kvalitet

«Arbeid først» er, som nevnt, hovedfokus i den arbeidsrettede oppfølgingen i NAV knyttet til kartlegging, behovsvurdering og arbeidsevnevurdering. I lys av sitt samfunnsoppdrag vil NAV ha begrenset kapasitet til å ha oversikt over muligheter og krav i utdanningssystemet og til utdanningsveiledning. Her vil NAV være avhengig av ekstern kompetanse. Utvalget ser det heller ikke som hensiktsmessig at NAV skal ha ekspertkompetanse på karriereveiledning lik den utvalget foreslår for de som jobber i for eksempel karrieresenter eller skole. Se ellers utvalgets anbefalinger for kompetansestandarder for ulike veilerroller i kapittel 5.

Profesjonalitet i NAV-ansattes jobbutøvelse er av stor betydning, både for den enkelte og samfunnet, gitt NAVs viktige samfunnsmandat. NAV som arbeidsgiver har ansvar for at medarbeiderne har kompetanse og et profesjonelt nivå på veiledningen som sikrer en oppgaveutførelse i tråd med lovverk og definerte myndighetsmål.

Kunnskaps- og kvalitetskrav knyttet til veiledningen i NAV er forankret i lovverk, strategier, prosedyrer og policy for slik oppfølging, herunder i NAVs opplæringsprogram for ansatte, i Veiledningsplattformen, virksomhetsstrategien og kompetansestrategien. Planer for utvikling av ansattes kompetanse er forankret i disse dokumentene.<sup>14</sup>

Kompetanse i NAV er definert som «de samlede evner, holdninger, kunnskaper og ferdigheter til oppgaveutførelse i tråd med definerte mål og krav». Kjennskap til NAVs samfunnsoppdrag, arbeidsmarked, brukersammensetning, tjenestetilbud og lovverk, samarbeidsflater, nettverksbygging og samarbeid er kompetansekrav for kjernevirksomheten. For veiledere er i tillegg relasjons- og dialogkompetanse, ferdigheter i behovs- og arbeidsevnevurdering og utøvelse av skjønn sentrale kompetansekrav. Veiledningskompetanse i NAV er en grunnleggende kompetanse knyttet til NAVs arbeidsrettede oppfølging.

Viktige kompetansekrav under innsatsområdene «Arbeid først» og «Aktive brukere» er kunnskap om arbeidsmarkedet, ferdigheter i arbeidsrettet oppfølging og veiledning av brukere og samhandling med andre aktører. Samarbeid med

universitets- og høyskolesektoren er formalisert gjennom egne samarbeidsavtaler i fylkene. Kompetanseheving har hatt stor oppmerksomhet innad i NAV de siste årene. Siden innføring av Veiledningsplattformen fra 2013 har per januar 2016 om lag 70 prosent av de 5500 veilederne med brukerkontakt, gjennomført opplæring i Veiledningsplattformen og flere fylker vil gjennomføre opplegget. Av om lag 11400 ansatte i 2014 deltok drøyt en tredjedel i kurs med veiledningsrelatert innhold. I tillegg gjennomførte drøyt 10600 medarbeider e-læringskurs i verktøyet læring@nav i 2014.

I styringssignalene til NAV fylkene for 2016 er det vektlagt at «Kompetanseutvikling skal understøtte målet om flere i arbeid og gode brukeropplevelser», og at NAV skal videreutvikle sin «inkluderingskompetanse» for arbeid. Hensikten er å forsterke og kombinere veiledningskompetanse med arbeidsmarkedskompetanse.

Utvalget mener at den økte oppmerksomheten på kvalitet i veiledningsarbeidet i NAV er svært viktig. Arbeids- og velferdsmyndighetene har selv påpekt at det foreligger et gap mellom tjenester NAV yter til brukerne og de forventninger omverden har til service.

NAVs opplæringsstrategier baserer seg i stor grad på uformell og ikke-formell internopplæring. Utvalget anser slik opplæring som en viktig del av det å styrke praktisk veiledningskompetanse. Et opplæringsprogram som Veiledningsplattformen vil kunne omfatte langt flere ansatte enn formell utdanning. Likevel mener utvalget at det foreligger behov for å styrke kvaliteten på veiledningsarbeidet i NAV. For eksempel etterspør medarbeidere i NAV selv mer kompetanse. For å sikre profesjonelle tjenester, finner utvalget det viktig at NAV også styrker den formelle kompetansen og vektlegger samarbeid med universitet og høyskolesektoren om formelle utdanningstilbud som er spesielt rettet mot NAV-veilederne oppgaver, herunder etter – og videreutdanningstilbud av høy kvalitet. Utvalget viser her til pågående samarbeid mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet og Kunnskapsdepartementet når det gjelder styrket samarbeid om formell utdanning mellom NAV og universitet og høyskolesektoren.

### 11.3.2 utfordringer – samhandlingsflaten mellom NAV og karrieresentrene

Det finnes utfordringer i samhandlingsflaten mellom NAV og karrieresentrene i dag. Samarbeidet om karriereveiledning er forankret i egne fylkesvise partnerskap for karriereveiledning der NAV-

<sup>14</sup> Det følgende knyttet til kompetanse og kompetanseutvikling i NAV er basert på informasjon utvalget har fått fra Arbeids- og velferdsdirektoratet.

fylke og fylkeskommune er med, og inngår de fleste steder som del av fylkesovergripende samarbeidsavtaler mellom fylkeskommuner og NAV-fylker på utdanningsområdet. For en ytterligere beskrivelse av karrieresentrene se kapittel 6.

Rapporten *Evaluerings av de fylkesvise karrieresentrene – med søkelys på samhandlingen med NAV* viser, konkluderer med at det er til dels store forskjeller når det gjelder samhandling mellom karrieresentrene og NAV.<sup>15</sup> NAV er med i finansieringen i halvparten av karrieresentrene. Mange karrieresentre samarbeider godt med NAV, men ulik prioritering og holdning i NAV betyr variasjon i samhandling og oppgavefordeling mellom karrieresentre og NAV. Kartleggingen finner at samarbeidsforhold og roller er mer avklart i fylker der NAV er en aktiv og medvirkende eier som deltar i finansiering og styring av karrieresenteret.

Av rapporten fremgår det videre at mange NAV-veiledere opplever karrieresentrene som et viktig supplement til NAV, og at sentrene avlaste NAV der NAV selv ikke har kapasitet. Det er ulike oppfatninger om grenseflaten mellom karrieresentrene og NAV, herunder hvilken rolle karrieresentrene kan og bør ha for kompetanseutvikling i NAV. Det er også ulik praksis når det gjelder utveksling av brukerinformasjon og karrieresentrenes rolle i «trekantsamtaler». Karrieresentrene tilbyr også, i varierende grad, NAVs brukere karriereveiledning. Dette er veiledning innenfor en annen ramme enn det NAV selv kan gjøre. Rapporten setter spørsmålsteget ved om NAV kan utføre profesjonell karriereveiledning etter de etiske og faglige retningslinjene som gjelder for slike samtaler samtidig som de ivaretar sitt samfunnsoppdrag med å forvalte stønader og rettighetsordninger.<sup>16</sup> Rapporten anbefaler at det gis tydeligere mandat for hvordan NAV skal forholde seg til karrieresentrene og forpliktes på finansieringssiden. Rapporten hevder at en mer forutsigbar finansiering fra NAV er en forutsetning for fruktbar samhandling og påpeker at medfinansiering vil gi NAV innflytelse på innholdssiden.

Arbeids- og sosialdepartementet har et ansvar når det gjelder karriereorientert veiledning som inngår i arbeidsrettet oppfølging i NAV og som utgjør en del av karriereveiledningsfeltet. Utvalget legger også til grunn at departementet gjennom sitt ansvar for arbeidsmarkedspolitikken, har et bredt ansvar for karriereveiledning til befolkningen som helhet, ikke bare til de som er mottakere

av NAVs tjenester. Dette har utvalget belyst i kapittel 5.

NAV skal i dag være en likeverdig part i partnerskap for karriereveiledning. I Kunnskapsdepartementets retningslinjer for tilskuddet til partnerskap for karriereveiledning fra 2014, er det derfor også satt som krav for å motta tilskudd til partnerskap for karriereveiledning at NAV er partnerskapsaktør.

NAVs involvering har vært forankret i Arbeids- og sosialdepartementets tildelingsbrev til NAV, som oppfordrer Arbeids- og velferdsdirektoratet til samarbeid med fylkeskommunen og Vox om karriereveiledning. Videre er det i mål- og disponeringsbrev fra Arbeids- og velferdsdirektoratet til NAV-fylke gitt signal om at NAV med basis i samarbeidsavtaler mellom NAV fylke og fylkeskommunen skal videreføre samarbeidet om karrieresentrene. Tidligere har mål- og disponeringsbrevene også presisert at samarbeidet om kompetanseutvikling mellom ansatte ved sentrene og NAV-kontorene skal videreutvikles, slik at veiledningskompetansen i NAV og kunnskap om arbeidsmarkedet ved karrieresentrene skal styrkes.

I løpet av en tiårs periode er partnerskap for karriereveiledning og karrieresentre etablert i de fleste fylker (se kapittel 6). NAV bidrar med finansiering på ulikt vis i om lag halvparten av sentrene. Mange steder samarbeides det godt mellom fylkeskommuner og NAV om karrieresentrene og mellom karrieresentrene og NAV-lokal, Oppland, Nordland og Østfold er gode eksempler på det. Det er imidlertid relativ stor variasjon i hvordan samarbeidet fungerer i praksis og spesielt i hvordan NAV bidrar med finansiering til samarbeidet.

Utvalget påpeker at signaler om at samarbeid er ønskelig fra statlig hold, ikke synes å være nok for å få etablert et tilstrekkelige tilbud om karriereveiledning til befolkningen. Selv når alle aktørene lokalt har et sterkt ønske om å videreutvikle karrieresentrene, har man mange steder møtt på store utfordringer i å skaffe nok ressurser. Knappe ressurser og mange konkurrerende lov-pålagte oppgaver og rapporteringskrav, betyr i praksis at det er vanskelig å kunne prioritere finansiering av karrieresentre. I tillegg er det ulik oppfatning på NAV fylkesnivå om i hvilken grad man har anledning til å bidra med finansiering av karrieresentre og på hvilken måte.

Erfaringen med partnerskap for karriereveiledning har vist at den største utfordringen for utvikling av karrieresentrene er fravær av forutsigbar finansiering, særlig gjelder dette finansier-

<sup>15</sup> Becken m.fl. (2014)

<sup>16</sup> Becken m.fl. (2014), side 6

ingen fra NAV-fylke. Utvalget er kjent med at enkelte steder har NAV-lokal funnet kreative løsninger i det som kanskje er en gråsoner for å kunne dra nytte av karrieresentrene. I tilfeller med manglende mulighet for finansiering over driftsbudsjettet, har enkelte NAV fylker utlyst karriereveiledningstjenester som arbeidsrettet tiltak etter regelverk for offentlige anskaffelser og tildelt oppdraget til et karrieresenter. Utlysning har ikke alltid medført at et karrieresenter har fått oppdraget. I tilfeller der NAV er medeier i karrieresentret kan det være noe enklere.

Utvalget mener at det er uheldig at varierende og uforutsigbar NAV-finansiering fører til betydelig variasjon i brukertilbudet mellom fylkene, samt stor variasjon både når det gjelder omfang av og områder for samarbeidet mellom karrieresentrene og NAV. Dette har igjen ført til ulike tilbud og uttrykk ved de ulike karrieresentrene, noe som igjen forsterker ulike prioriteringer og interesse for samarbeidet.

Utvalget vurderer det som svært viktig at det finnes et åpent tilbud om karriereveiledning til alle voksne over 19 år. Karrieresentrene, som sektoravhengig veiledningsaktør, kan ivareta brukers interesser på en annen måte enn NAV selv kan, og de kan nå grupper som ikke finner det naturlig eller ønskelig å oppsøke NAV. Viktigst er at karrieresentrene i utgangspunktet skal ha mer karrierefaglig kompetanse som utøvere av karriereveiledning som profesjon, som beskrevet i kapittel 5.

Erfaringer i fylkene viser at der sentrene bidrar med veiledning av NAV-brukere, oppleves de nyttige for NAV-ansatte, særlig i tilfeller der brukerne har behov for veiledning i utdannings spørsmål. Et eksempel er Nordland, der NAV-veilederen kan være med på såkalte trekantsamtaler, først og fremst med tanke på overføring av veiledningskompetanse. Slikt samarbeid er i så fall med samtykke fra brukeren og avklart mellom NAV og karrieresentret. Andre steder er det ikke slikt samarbeid i det hele tatt, og det praktiseres strengere skiller mellom NAVs veiledning og veiledning ved et karrieresenter.

Foruten brukerrettet karriereveiledning, er kompetansestøtte en viktig samarbeidsflate mellom NAV og karrieresentrene. En gjennomgang Vox har gjort for utvalget viser at det foregår en god del samarbeid mellom NAV på fylkesnivå og karrieresentrene, selv om dette varierer med lokale prioriteringer og ressurser. Det kan variere fra felles seminarer og konferanser, trekantsamtaler mellom bruker, NAV-veileder og karriereveileder, bisitting av og tilbakemelding på veiledning i

NAV, informasjon om videregående opplæring, digitale verktøy og skreddersydde etterutdanningskurs for NAV-veiledere. Karrieresentrene har også bidratt til utviklingen av modulen «Karriereorientert veiledning» i NAVs Veiledningsplattform. Erfaring tilsier at når karrieresentrene og NAV har et samarbeid om kompetanseheving, får NAVs brukere i større grad vite om, og ta i bruk, karrieresentrenes veiledningstilbud.

Fylker som Nordland og Nord-Trøndelag er gode eksempler på tett samarbeid mellom karrieresentrene og NAV om karriereveiledning i arbeidslivet. Her går karrieresentrene, i samarbeid med NAV, inn i bedrifter med kurs og karriereveiledning. Dette kan ofte skje i forbindelse med nedbemanning, omstilling og oppsigelser. Kurs i karrierelæring og omstillingskompetanse gis også i forebyggende øyemed. Karrieresentrene i Nord-Trøndelag opplever en økende etterspørsel etter slike karrierekurs fra bedrifter. Dette betyr at karrieresentrene i praksis bidrar til at NAV kan oppfylle sitt samfunnsoppdrag. Samtidig støtter de bedrifter i omstilling, og derigjennom ivaretas det regionale arbeidsmarkedet.

Oppsummert mener utvalget det er problematisk at det i så stor grad varierer hvordan NAV har involvert seg i karrieresenterdrift. Dette er en vesentlig årsak til hvorfor tilbudet om karriereveiledning gjennom karrieresentre varierer så vidt mye fra fylke til fylke. Utvalget mener at kun en oppfordring fra statlig myndighet til NAV-lokal om samarbeid og involvering gir for uklare føringer for hvordan NAV skal bidra. Dette har ført til uavklarte grenseflater og utydelig oppgavefordeling mellom karrieresentrene og NAV.

Samlet, oppsummerende vurdering av dagens tilbud og samarbeidsflate

Utvalget ser et stort forbedringspotensial når det gjelder veiledning og brukeroppfølging i NAV, både med tanke på tilgang og kvalitet. Det er gjennomgående store forskjeller i tjenestetilbudet.

Utvalget ser det som positivt at NAV har igangsatt prosesser for å forbedre sin arbeidsrettede brukeroppfølging og veiledning. Utvalget mener at profesjonaliserings- og kvalitetsarbeidet må forsterkes ytterligere.

Utvalget mener det vil være hensiktsmessig i større grad å tydeliggjøre for NAVs brukere hva de kan forvente av oppfølgings- og veiledningstjenester fra NAV, gjennom at man for eksempel er mer bevisst på forskjellen mellom karriereorientert veiledning og karriereveiledning.<sup>17</sup>

Utvalget viser til stor variasjon i dagens samarbeid mellom NAV og karrieresentrene. Det er behov for å konkretisere innhold i og rammer for samarbeidet for å sikre et helhetlig offentlig brukertilbud og effektiv ressursutnyttelse. De fylkesvise partnerskapene vil være en god ramme for dette.

### 11.3.3 Innspill til utvalget

Gjennomgående er innspillsaktørene svært opptatt av at digitale tjenester må supplere, ikke komme i stedet for ansikt til ansikt veiledningen. Dette gjelder også for veiledningen i NAV. Mange er opptatt av tydeligere nasjonale føringer for samarbeid mellom sektorene, ikke minst når det gjelder finansiering av karrieresentrene fra NAV. Det er gjengs oppfatning at karrieresentrene bør eies og drives både av fylkeskommuner, NAV og de aktuelle kommunene. Mange påpeker behov for nasjonal standard for NAVs bidrag. Det ønskes mer forpliktende partnerskap, nasjonale kompetansestandarder, pålegg om partnerskapsstyrer og krav om at de ulike sektorene bidrar med personellressurser og driftsmidler. Mange mener at karrieresentrene bør fungere som ressursenter for alle sektoraktørene og ønsker at karrieresentrenes rolle som andrelinjetjeneste tydeliggjøres. Gjennomgående savnes mer sentral styring og mer samarbeid i hele feltet, både vertikalt og horisontalt i og mellom sektorer. Flere påpeker behov for utvikling av felles begreper.

## 11.4 Utvalgets anbefalinger

Nedenfor fremmer utvalget sine forslag knyttet til hvordan NAV fremover bør fungere i et helhetlig system for livslang karriereveiledning. Se for øvrig kapittel 6 for mer utfyllende beskrivelse av utvalgets anbefalinger knyttet til utvikling av partnerskap og karrieresentre.

Dagens ansvarsdeling mellom utdannings- og arbeids- og velferdsmyndighetene legges til grunn. NAV skal med andre ord også fremover ha ansvar for veiledning til arbeid for NAVs brukere. NAV vil dermed fortsette å være en sentral offentlig veiledningsaktør. NAVs karriereorienterte veiledning skal som nå inngå som del av NAVs arbeidsrettede oppfølging. Den arbeidsrettede

oppfølgingen skjer i lys av NAVs rammebetingelser og mandat. Dette er forankret i NAVs strategier, policy og mål om høy sysselsetting og flere i arbeid, redusert sykefravær og tidlig avgang, økonomisk sikkerhet, match mellom tilbud og arbeidsgiveres behov for arbeidskraft og så videre.

Utvalget påpeker viktigheten av samfunnsøkonomisk rasjonell bruk av offentlige midler. Å hindre dublering og overlappende tjenester må være et mål. Offentlige tjenester bør utfylle hverandre, slik at det offentlige tjenestetilbudet samlet fremstår helhetlig og samordnet. For å oppnå dette må både klare grenseflater og forpliktende samarbeid på plass.

### Kompetanse og kvalitet

Det er positivt at NAV styrker sine medarbeideres veiledningskompetanse. For å heve kvaliteten på brukeroppfølgingen, er det viktig at NAVs pågående arbeid med dette forsterkes. Utvalget anbefaler en forsterket satsing på kompetanseutvikling.

Når det gjelder utvikling av NAV-veilederes kompetanse, vil økt samhandling med karrieresentrene kunne bidra til å styrke kvaliteten i NAVs karriereorienterte veiledning.

Utvalget ser også behov for profesjonalisering av NAV ansattes veiledningskompetanse gjennom elementer av formell karrierefaglig utdanning. Utvalget viser for øvrig til NAVs ansvar og samfunnsoppdrag.

Med utgangspunkt i utvalgets anbefalinger i kapittel 5 om kompetansestandarder for karriereveiledere utviklet av NICE, anbefaler utvalget at disse standardene tas i bruk i NAV. Utvalget anbefaler at veiledere i NAV som jobber med arbeidsrettet brukeroppfølging plasseres på nivået 'Career Advisor' og at de bør ha karrierefaglig utdanning på minimum 30 studiepoeng. Utvalget anbefaler at det også i NAV bør være noen veiledere med karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå (disse plasseres da på nivået 'Career Professionals').

NAV organiserer sitt tilbud gjennom mange tiltaksarrangører. Når det innføres nasjonale kompetansestandarder (se kapittel 5), må samme kompetansestandard som for NAV gjelde for NAVs tiltaksarrangører. Dette betyr at NAVs kompetansestandard må legges inn som krav i kravspesifikasjonen for tilbydere av tiltak. Dette er viktig for å forhindre at kvaliteten forringes og de kvalitetsmessige beste tilbudene taper i konkurransen for kvalitativt dårligere, men billigere til-

<sup>17</sup> Utvalget viser til at ulike lov- og regelverk kan gi ulike muligheter og handlingsrom, som påvirker mål og innhold i veiledningen (for eksempel lov om sosiale tjenester i NAV vs. forskrift om arbeidsrettede tiltak).

bud. Det er også slik i dag at NAV stiller krav til kvalitet og kompetanse hos tiltaksarrangører. Nasjonale kompetansestandarder vil kunne innebære en formalisering.

#### Samarbeid og grenseflater mellom NAV og karrieresentrene

For at karriereveiledning ved karrieresentrene og i NAV skal utfylle hverandre på en god måte i et helhetlig offentlig system, bør samarbeidet styrkes og grenseflater avklares.

Utvalget ønsker å løfte frem lokalt samarbeid som en styrke, og peker i kapittel 6 på en ny form for fylkesvise partnerskap for karriereveiledning som en nøkkel for bedre samordning mellom ulike tilbud. I dette kapitlet blir også utvalgets anbefalinger for karrieresentrene beskrevet. Under gjengis hovedtrekkene.

Karriereveiledning til alle voksne over 19 år blir etter utvalgets anbefaling en fylkeskommunal lovpålagt plikt. Det er utvalgets mening at dette bør tilbys ved karrieresentre i fylkene. Karrieresentrenes kjerneoppgave skal være å tilby karriereveiledning til den voksne befolkningen, og den statlige finansieringen rettes mot dette. Utvalget foreslår videre en ny ordning for fylkesvise partnerskap. Utvalget mener NAV må delta i slike partnerskap. Dersom NAV ønsker å benytte karrieresentrenes ressurser eller kompetanse, må det inngås egne avtaler om dette, og det må finansieres lokalt. Dette må forankres i partnerskap for karriereveiledning. Det vil fortsatt være mulig for NAV å gå inn som medeier av karrieresentrene. Det er opp til fylkeskommunen å avgjøre hvordan karrieresentre organiseres. Det betyr at NAV kan inviteres inn, også som medeier, dersom det på bakgrunn av lokale forhold er ønskelig.

Utvalget mener at denne ordningen for eierskap og drift av karrieresentre, vil avklare grenseflaten mellom NAV og karrieresentre. Det vil tydeliggjøre ansvarslinjene, samtidig som samarbeidet mellom karrieresentrene og NAV kan gjøres forpliktende gjennom avtaler. Dersom det er behov for og ønske om å benytte karrieresentrene inn i NAVs oppgaveløsning og kompetanseheving, kan det allikevel skje, men da gjennom egne avtaler. Utvalget mener at dette er svært ønskelig, og foreslår derfor en tilskuddsordning for å opprettholde partnerskapene.

#### NAVs rolle i partnerskap

Selv om partnerskapene inngås på fylkesnivå, er det viktig at NAVs rolle i helheten avklares på stat-

lig nivå, det vil si hos Arbeids- og sosialdepartementet og hos Arbeids- og velferdsetaten. Mynighetene må i hele styringskjeden understreke at man ønsker et samarbeid mellom NAV og karrieresentrene. Det er nødvendig at Arbeids- og sosialdepartementet gir tydelige signaler om at det er ønskelig at NAV inngår økonomisk forpliktende avtaler om å benytte karrieresentrenes tjenester, noe som til dels har vært en utfordring i dagens system.

Se for øvrig kapittel 6 for omtale av Arbeids- og sosialdepartementets bredere ansvar for karriereveiledning for den arbeidsføre befolkningen. Et godt karriereveiledningstilbud for voksne over 19 år vil kunne bidra til at færre personer får behov for å benytte seg av NAVs tjenester, og slik vil avlaste NAV i sine arbeidsoppgaver.

#### *Samarbeid mellom NAV og karrieresentre om kompetanseheving og andre tjenester*

Karrieresentrene har høy karrierefaglig kompetanse. For å bidra til at karrieresentrenes faglige kompetanse i større grad skal komme flere til gode, henholdsvis både enkeltpersoner og veiledningsaktører, skal karrieresentrene kunne levere tjenester til NAV både når det gjelder kompetansestøtte til veiledere og når det gjelder karriereveiledning, kurs og lignende til personer. Som privatpersoner har alle tilgang til karrieresentre når de måtte ønske det. Dersom NAV ønsker å gi sine brukere spesiell tilgang til karriereveiledning, kurs og lignende i regi av et karrieresenter, må det inngås egne avtaler mellom NAV og karrieresenteret om det, og dette må ha særskilt finansiering. Ytterligere beskrivelse av organisering av og forutsetninger for karrieresentrenes tilbud til aktører som NAV finnes i kapittel 6. For en illustrasjon av de ulike aktørene og finansieringsstrømmene i samarbeidet, se Figur 6.5. Her finnes også utvalgets analyser og forslag knyttet til partnerskap for karriereveiledning og karrieresentrenes tilbud til befolkningen.

#### *Rolleforståelse i et helhetlig system*

Karrieresentrene skal i utgangspunktet ha tilbud til alle voksne. NAV-brukere som ønsker eller har behov for karriereveiledning ut over den karriereorienterte veiledning han/hun får ved NAV, skal, på linje med andre og etter eget initiativ, kunne henvende seg til karrieresentrene for å få karriereveiledningstjenester der.

Mange av karrieresentrenes brukere vil trolig også fremover være NAV-brukere. Sektorene må i



slike situasjoner være bevisst sine roller og samfunnsoppdrag og unngå at brukerne blir kasterballe i det offentlige systemet. Derfor må de ulike instansene være bevisste både egne og andres roller i systemet. Dette fungerer godt mange steder allerede i dag.

Det er viktig at karrieresenter og NAV er tydelige på at karriereveiledning ved karrieresenteret ikke er knyttet til NAVs tjenester og tiltak. Dette for å unngå at brukerne får urealistiske forventninger. Roller må eksplisitt kommuniseres overfor bruker.

Det er viktig at alle aktører i et helhetlig offentlig karriereveiledningstilbud har en klar forståelse for egen rolle i systemet. Når det gjelder kompetanse, er de ulike rollene beskrevet i kapittel 5.

### **11.5 Utvalgets anbefalinger oppsummert**

---

*Utvalget anbefaler:*

- At NAV må sikre god kvalitet i sin veiledning og brukeroppfølging og forsterke det utviklings- og profesjonaliseringsarbeidet som nå er påbegynt, og dette må sees i sammenheng med nasjonale kompetansestandarder slik omtalt i kapittel 5.
- At veiledere i NAV med arbeidsrettet brukeroppfølging plasseres på nivået 'Career Advisor' og bør ha karrierefaglig utdanning på minimum 30 studiepoeng. Utvalget anbefaler at det også i NAV bør være noen veiledere med karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå (disse plasseres da på nivået 'Career Professionals').

- At NAV bør samarbeide med Karrieresentrene om kompetansestøtte og med universiteter og høyskoler om formell karriereveiledningsutdanning jfr. omtalen i kapittel 5.
- At NAVs rolle i partnerskap for karriereveiledning forsterkes og forankres i fylkesvise samarbeidsavtaler
- At grenseflater avklares og samhandling mellom NAV og karrieresentrene styrkes.
- At karrieresentrene fortsatt skal kunne tilby tjenester, som kompetansestøtte og kurs for NAV-kontor gjennom inngåelse av lokale avtaler i partnerskap for karriereveiledning
- At samkjørte styringssignaler fra departementene når det gjelder NAVs deltakelse i partnerskap kommer på plass

### **11.6 Administrative og økonomiske konsekvenser**

---

Når det gjelder utvalgets forslag knyttet til veiledning i NAV, har utvalget ikke beregnet merkostnader til styrket veiledningstilbud i NAV. Utvalget mener at styrket innsats kan tas innenfor eksisterende budsjettammer. Forslagene får ingen større administrative konsekvenser.

Når det gjelder administrative og økonomiske konsekvenser av utvalgets forslag knyttet til avklaring og grenseflater, og samhandling mellom NAV og karrieresentrene, se kapittel 6 om karrieresentre og partnerskap.

## Kapittel 12

# Karriereveiledning for integrering

### 12.1 Innledning

Utvalget skal i henhold til sitt mandat se på grenseflater og samhandling mellom offentlige aktører og vurdere hvordan livslang karriereveiledning kan styrkes og det offentlige tilbudet samlet fremstå som et helhetlig tilbud. Utvalget skal også vurdere omfanget og prioriterte målgrupper ut fra en kost-nytte betraktning.

I dette kapitlet ser utvalget på introduksjonsordningenes rolle i det helhetlige aktørbildet i det offentlige karriereveiledningstilbudet og integreringsmyndighetenes rolle i partnerskap for karriereveiledning. Utvalget belyser karriereveiledning som virkemiddel for integrering av nyankomne innvandrere<sup>1</sup> og vurderer utfordringer knyttet til tilgang og kvalitet i dagens tilbudstruktur.

#### 12.1.1 Overganger – fra Storskog til jobb

Migrasjon er i seg selv en kritisk situasjon eller overgang som fordrer store omveltninger i den enkeltes liv, ikke minst karrieremessig. Migrasjon eller folkevandring gir både utfordringer og nye muligheter, både for den enkelte og for tilflyttingsstedet. Vellykket migrasjon knyttes normalt til det å være inkludert i nytt lands arbeids- og samfunnsliv. Å beherske norsk, ha relevant utdanning eller kompetanse, og å være i arbeid, er viktige elementer for integreringen i norsk arbeids- og samfunnsliv.

Det at den som kommer får mulighet til å bli inkludert og bruke sine ressurser på best mulig måte, er viktig både for den enkelte og samfunnet, og er kjernen i integreringsmyndighetenes samfunnsoppdrag.

For å bidra til rask integrering, er det etablert introduksjonsordninger for flyktninger for å

fremme rask bosetting, opplæring og oppstart av prosesser med kvalifisering for arbeid. Utvalget ser karriereveiledning som et viktig virkemiddel inn i disse ordningene. Utvalget anser at karriereveiledning vil være særlig viktig, nyttig og effektivt for nyankomne innvandrere i følgende overganger:

- Overgang 1 – ved ankomst Norge og opphold i mottak.
- Overgang 2 – ved ankomst bosetningskommune og oppstart introduksjonsprogram/norskopplæring.
- Overgang 3 – ved avslutning av introduksjonsprogram/norskopplæring.

Karriereveiledning kan sikre at kompetanse blir kartlagt, bidra til gode utdannings- og karrierevalg og legge til rette for utvikling og anvendelse av kompetanse. Tilgang til karriereveiledning tidlig vil fremme rask arbeidsorientering og oppstart av arbeidsrettede aktiviteter, motvirke passivitet og forebygge utstøting. Karriereveiledning vil med andre ord være et kostnadseffektivt virkemiddel for å motvirke ekskludering og trygdefinansiert livsopphold.

Utdanningssystemet er komplekst og arbeidsmarkedet kan oppleves uoversiktlig. Nyankomne innvandrere har i mindre grad nettverk, kollegaer og familie å støtte seg på enn befolkningen for øvrig, samtidig som mange av dem vil ha særlig behov for og nytte av informasjon, avklaring og hjelp til å finne ut av sine utdannings- og jobbmuligheter i Norge. Dette kan gjelde alt fra kunnskap om norsk arbeidsmarked og arbeidsliv, utdanningssystem og opplæringsmuligheter, godkjennings- og realkompetansevurderingsordninger og andre muligheter til å ta del i samfunnet.

Det kan være en utfordring at folk blir sittende passive i mottak over lengre tid, mens de venter på bosetting. Når en person er bosatt i en kommune, er det uheldig om han/hun kommer for sent i gang med arbeidsrettede og kvalifiserende aktiviteter og det er uheldig dersom eventuelle aktiviteter ikke er godt nok tilpasset den enkeltes

<sup>1</sup> Nyankomne innvandrere avgrenses til nyankomne flyktninger og asylsøkere og deres familiegjenforente. Målgruppen er personkretsen for ordningene forankret i Introduksjonsloven, henholdsvis introduksjonsprogram og norsk- og samfunnskunnskap, herunder nyankomne med stor sannsynlighet for å få opphold.

behov og muligheter. Karriereveiledning er et for lite utnyttet virkemiddel for å nå viktige og høyt prioriterte mål i integreringspolitikken, som god bruk av innvandreres ressurser og kompetanse, og rask integrering i arbeids- og samfunnsliv. I lys av blant annet inkluderingsforliket i Stortinget bør mer vekt legges på god karriereveiledning for denne gruppen.

## 12.2 Karriereveiledning for arbeid, livslang læring og inkludering

Europeisk forskning fra de siste ti årene peker blant annet på at rask samfunnsdeltagelse, både for individer og på gruppe-, organisasjons- og institusjonsnivå, fremmer integrering og god utnyttelse av innvandreres ressurser.<sup>2</sup> Gjennomgangen peker videre på en tendens til at innvandreres medbrakte utdanning og arbeidserfaringer tas for lite i bruk. Karriereveiledning, som bistår den enkelte i å forstå og synliggjøre egen kompetanse og samtidig se denne i sammenheng med arbeidsmarkedsmuligheter, vil være et effektivt tiltak for å nå integreringspolitikken mål om at innvandrere raskt skal få mulighet til å bidra med sine ressurser i arbeids- og samfunnsliv.

### 12.2.1 Karriereveiledning spesielt nyttig for nyankomne innvandrere

Integreringsforliket i Stortinget slår fast:

Integrering forutsetter tilrettelegging fra alle i det norske samfunnet og aktiv deltakelse av dem som skal etablere seg i kommunene. Det handler om å gi dem ansvar og muligheter til å komme i gang med opplæring, utdanning og arbeid slik at de kan bli deltakere og bidragsyttere i det norske samfunnet.

Skal vi lykkes, krever det innsats fra alle parter; myndigheter, lokalsamfunn, frivilligheten, arbeidslivet og hver enkelt av de som skal i gang med livene sine i Norge.<sup>3</sup>

Hvordan norsk arbeids- og samfunnsliv lykkes med å inkludere innvandrere vil ha stor innvirkning på samfunnet. Tilgang til og kvalitet i karriereveiledningstilbudet til nyankomne innvandrere er dermed svært viktig. Særlig legger utvalget vekt på to ting: bedre karriereveiledning i intro-

duksjonsordningene (introduksjonsprogrammet og norsk- og samfunnskunnskap), og et solid karrieresentertilbud i fylkene, som den enkelte kan oppsøke etter at han/hun er bosatt i en kommune. Basert på utvalgets anbefaling i kapittel 6, skal også karrieresentrene etter lokale avtaler kunne bidra inn i kommunen sitt integreringsarbeid.

Bedre inkludering av nyankomne innvandrere i arbeids- og samfunnsliv er et viktig mål og et høyt prioritert arbeid for regjeringen. Den økonomiske utviklingen med stigende ledighet i et arbeidsmarked i omstilling og med høye (og økende) kompetansekrav, gjør nyankomne innvandreres muligheter for å komme inn i arbeidsmarkedet ekstra utfordrende.

For å lykkes trengs målrettede tiltak som bidrar til at innvandreres ressurser og potensial blir sett, anerkjent og brukt, både raskere og på en bedre måte enn i dag. Det er behov for tiltak som bidrar til økt og raskere arbeidsretting og raskere overgang til arbeid. Karriereveiledning vil kunne være ett av flere tiltak for å nå integreringspolitikken mål om at innvandrere raskt skal få mulighet til å bidra med sine ressurser i arbeids- og samfunnsliv. Innvandrere utgjør en viktig arbeidskraftsressurs, som arbeids- og samfunnsliv bør få tilgang til og dra nytte av.

Mange nyankomne innvandrere vil kunne ha behov for og nytte av karriereveiledning, både i form av informasjon om arbeidsliv og utdanningsystem, kartlegging av kompetanse og opplæringsbehov, og bistand til å reflektere rundt egen kompetanse, interesser og jobbmuligheter. Tidligere tilgang til god karriereveiledning for nyankomne innvandrere vil kunne bidra til raskere overgang til arbeid.

Uavhengig av tidligere utdannings- og yrkeserfaring vil nyankomne innvandrere måtte forholde seg til krav, regler og forventninger i arbeidslivet og i utdanningssystemet som i større eller mindre grad skiller seg fra hva de er vant til. Hva den enkelte har behov for vil være avhengig av utdanningsnivå, arbeidserfaring og kompetanse. Uansett vil målet være det samme: Ordinært arbeid, enten direkte eller via utdanning og opplæring. Barn og unge i skolealder vil ha rett og plikt til grunnopplæring og skal fra og med ungdomsskolen ha tilgang til karriereveiledning (rådgivning) der. Mange av de voksne vil ha kompetanse de kan bruke eller bygge videre på, men svært få vil kunne gå rett inn i det samme yrket eller type jobb som de tidligere har hatt. En god del vil ha nytte av å få medbragt utdanning godkjent enten for å komme i arbeid eller kunne ta videre utdanning. De fleste vil ha behov for

<sup>2</sup> Europakommisjonen (2016): *Research on Migration: Facing Realities and Maximising Opportunities*

<sup>3</sup> Integreringsforliket (2015)

norskopplæring. Noen vil også ha behov for andre kvalifiseringstiltak. De med lavest formell og uformell kompetanse møter naturlig nok ofte størst utfordringer med å komme i arbeid.

Trender i arbeidslivet, demografisk og teknologisk utvikling, økte krav til omstilling og kompetanse, og den økonomiske utviklingen med økende arbeidsledighet, tilsier større behov for og etterspørsel etter karriereveiledningstjenester fremover, både blant befolkningen generelt og nyankomne innvandrere spesielt. Utvalget mener at dagens situasjon med økt antall flyktninger aktualiserer og forsterker viktigheten av god tilgang til karriereveiledning for nyankomne innvandrere.

Kartlegging av den enkeltes kompetanse og karriereveiledning i tilknytning til dette på et tidlig tidspunkt, bidrar til at den enkelte i større grad er parat til utdanning eller arbeid når dette blir aktuelt. For eksempel kan man raskt få satt i gang prosessen med å få godkjent en utdanning fra hjemlandet. Fordi saksbehandlingstiden kan være lang, kan det i perioder være lang ventetid i mottak før bosetting og oppstart i introduksjonsprogram, også for personer med stor sannsynlighet for å få opphold. Utvalget støtter beslutningen om å tilby kartlegging av kompetanse og anbefaler karriereveiledning tilbudt av karrieresentrene i tilknytning til denne allerede i mottak. I perioder der mange må vente lenge på å få sin søknad behandlet, bør dette også tilbys personer som ikke ennå har fått opphold i Norge. Hva slags oppfølging som kan gjøres, vil avhenge av at opphold blir innvilget.

Etter bosetting og ved oppstart av introduksjonsprogram, for eksempel i forbindelse med avklaring av deltakeres norsknivå, kan karriereveiledning være svært nyttig for å identifisere hva som vil være det mest hensiktsmessige innholdet i introduksjonsprogrammet for en person. Er det grunnskole eller kanskje et fagbrev? Eller er det primært arbeidspraksis? Også ved avslutning av introduksjonsprogram og norskopplæring vil karriereveiledning være nyttig for å identifisere hva personen skal eller kan gjøre videre. Forskning viser at oppfølging av deltakere etter avslutning og overgang til utdanning/tiltak eller arbeid kan være en riktig investering for å sikre at tilknytningen til utdanning/arbeid blir opprettholdt, se kapittel 12.4.

### 12.2.2 Innvandrere og arbeidsmarkedsstatus

Innvandrerens<sup>4</sup> kompetanse blir verken sett, anvendt eller utviklet godt nok i norsk samfunns- og arbeidsliv.<sup>5</sup> Årsaken til at det er vanskelig å få innpass i norsk arbeidsliv for mange innvandrere er sammensatt. Diskriminering, helse, kulturelle forhold, høye krav til henholdsvis norskkunnskaper, utdanning og kompetanse er noen forklaringsfaktorer.

Høy sysselsetting er den økonomiske politikens viktigste mål, og en forutsetning for verdiskaping og velferdsstatens bærekraft. Ikke minst har arbeid stor betydning for den enkeltes livskvalitet ved å bidra til selvforsørging og selvrealisering, fremme helse og trivsel og styrke felleskap og inkludering.

Innvandrere er ikke en homogen gruppe. Det er store forskjeller med hensyn til både utdanningsnivå og arbeidsmarkedsstatus i innvandrerbefolkningen. Innvandrere er overrepresentert både blant grupper med lang høyere utdanning og blant personer med svake grunnleggende ferdigheter og kun grunnskole. Mange har problemer med å få brukt medbragt kompetanse og utdanning, enten fordi de mangler dokumentasjon eller har problemer med å få den godkjent og anerkjent.

Det er stor variasjon i sysselsettingsgrad blant innvandrere. Arbeidsinnvandrere ankommet siste tiår har svært høy sysselsettingsgrad. Arbeidsinnvandrere ankommet på 70-tallet, asylsøkere og flykninger og deres familieegjenforente har gjennomgående lavere arbeidsdeltakelse enn befolkningen forøvrig.<sup>6</sup> Innvandrerens arbeidsmarkedsstatus er sterkt korrelert med blant annet innvandringsårsak, landbakgrunn, alder, kjønn, utdanningsbakgrunn, og ikke minst botid. For mange nyankomne innvandrere går det forholdsmessig lang tid før de kommer i ordinær arbeid. Den registrerte ledigheten for innvandrere er på 7 prosent, og den er tre ganger så høy som for befolkningen for øvrig. Forholdet mellom disse er stabil over tid.<sup>7</sup> Innvandrerens sysselsetting er svært konjunkturfølsom. I nedgangstider har de gjennomgående svakere mulighet for omstilling og større risiko for oppsigelse. De har gjennomgå-

<sup>4</sup> Innvandrere er her definert som født i utlandet av to utenlandske foreldre.

<sup>5</sup> OECD (2014a)

<sup>6</sup> Bratsberg, B, O. Raaum, K. Roed (2003): *Lifecycle Employment and Earning of Labour Migrants to Norway*. Frischsenteret

<sup>7</sup> SSB 4. kvartal 2015

ende kortere tid i yrkeslivet – sent inn og tidlig ut. Høy ledighet blant innvandrere reproduseres.<sup>8</sup>

Dette er både et uttrykk for et kompetansegap og kompetansetap. Mange av de som kommer til Norge som flyktninger vil kunne ha behov for, og nytte av, bedre bistand for å få nyttiggjort medbragt kompetanse på best mulig måte.

### 12.2.3 Innvandring – noen tall

Norge har hatt en rask og betydelig økning i innvandringsbefolkningen de siste tiårene, fra en innvandrerbefolkningen på om lag 60 000 personer i 1975 til 698 000 personer ved inngangen av 2016. Dette er en økning fra omlag 1,5 prosent i 1975 til 13,4 prosent av befolkningen per januar 2016.<sup>9</sup> Etter årtusenskiftet har arbeidsinnvandring mer og mer overtatt som vanligste innvandringsgrunn.<sup>10</sup> Bare siden EU-utvidelsen 2004, er det kommet over 100 000 personer fra «nye» EU-land. Fra 2007 har det vært flere familiegjenforeninger knyttet til arbeidsinnvandrere enn flyktninger.<sup>11</sup>

Siste halvår 2015 var preget av flyktningssituasjonen, og Norge fikk i løpet av 2015 en tilstrømning av flyktninger og asylsøkere på om lag 31 000 personer. Personer fra Syria og Afghanistan utgjorde de to største gruppene. Dette er tre ganger høyere enn antallet som kom i 2014.<sup>12</sup> Tilstrømningen har aldri vært verken høyere eller raskere, og prognoser for antall asylsøkere fremover er svært usikre. Beregningsgruppen for utlendingsforvaltningen har anslått at det vil komme om lag 33 000 i 2016.<sup>13</sup>

Tall fra Utlendingsdirektoratet viser at det per 16. desember 2015 var om lag 30 000 asylsøkere og flyktninger i mottak.<sup>14</sup> Blant asylsøkerne som hadde kommet per denne datoen er om lag en tredel (9 940) barn. Det er i dag ikke tilstrekkelig systematisk kartlegging av kompetanse ved ankomst til Norge. Det er likevel rimelig å anta at relativt mange vil ha behov for bistand for å komme i arbeid, også dersom de har medbragt kompetanse som kan lette innpass i arbeidsmarkedet.

<sup>8</sup> Informasjon til utvalget fra Arbeids- og velferdsdirektoratet.

<sup>9</sup> SSB (2016)

<sup>10</sup> SSB (2014)

<sup>11</sup> Stambøl, L. S. (2013): *Bosettings- og flyttemønster blant innvandrere og deres norskfødte barn*. SSB, rapport 2013/46

<sup>12</sup> Utlendingsdirektoratet 4. kvartal 2015

<sup>13</sup> Rapport fra beregningsgruppen for utlendingsforvaltningen oktober 2015

<sup>14</sup> Utlendingsdirektoratet 4. kvartal 2015

## 12.3 Dagens tilbudsstruktur

Her beskrives nyankomne innvandreres tilgang til karriereveiledningstjenester i dag. Barn og unge i skolealder har rett til grunnopplæring, og vil ha rett til karriereveiledning i skolen.

Voksne nyankomne innvandrere kan i dag få tilgang til noe karriereveiledning innenfor introduksjonsprogrammet og norsk- og samfunnskunnskapsopplæringen for innvandrere, innenfor den rettighetsfestede voksenopplæringen, gjennom karrieresentrene og NAV.

Nedenfor gis en beskrivelse av voksne nyankomne innvandreres tilgang til karriereveiledning innenfor introduksjonsprogrammet og norsk- og samfunnskunnskapsopplæringen for nyankomne, og den rettighetsfestede voksenopplæringen. Deretter følger utvalgets vurdering av dagens tilbudsstruktur. Innvandrere vil som øvrig befolkning også ha tilgang til karriereveiledning gjennom fylkesvise karrieresentre og til dels gjennom NAV. Dette beskrives i henholdsvis kapittel 6 og kapittel 11.

### 12.3.1 Tilgang til karriereveiledning forankret i introduksjonsloven

Introduksjonsloven gir tilgang til karriereveiledning via to forskjellige ordninger, henholdsvis introduksjonsprogrammet og norsk og samfunnskunnskap. Ordningene forankret i Introduksjonsloven har forskjellige målgrupper, jf. Introduksjonsloven §§ 2 og 17.

#### Introduksjonsprogram

Et sentralt mål for integreringspolitikken er at alle innvandrere skal få mulighet til å bidra med sine ressurser i arbeidslivet og samfunnet.

Formålet med introduksjonsprogrammet er å forberede nyankomne innvandrere til å delta i arbeids- og samfunnslivet, og hjelpe dem til å bli økonomisk selvstendige.<sup>15</sup>

Kommunene har ansvar for å gjennomføre introduksjonsprogrammet, og står fritt til å velge hvordan tilbudet organiseres. Noen kommuner har organisert introduksjonsprogrammet i NAV, mens andre har valgt å legge ordningen til et kommunalt flyktningkontor eller til voksenopplærin-

<sup>15</sup> Programmet følger Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven) og omfatter nyankomne innvandrere mellom 18 og 55 år som enten er flyktninger og familiegjenforente med flyktninger.

gen. Ifølge SSB hadde introduksjonsprogrammet omlag 13 700 deltakere i løpet av 2013.<sup>16</sup>

Karriereveiledning vurderes som nyttig for innvandrere som skal sette seg inn i et nytt lands språk, kultur, samfunns- og arbeidsliv, finne ut av arbeidsmuligheter og hvordan medbrakt kompetanse og utdanning kan nyttiggjøres.

I følge introduksjonsloven skal introduksjonsprogrammet inneholde:<sup>17</sup>

- Opplæring i norsk og samfunnskunnskap.
- Tiltak som forbereder til videre utdanning eller arbeid.
- En individuell plan for deltakeren utarbeidet på bakgrunn av kartlegging av opplæringsbehov og hvilke tiltak vedkommende kan nyttiggjøre seg.

Loven gir ikke pålegg om at programmet skal inneholde karriereveiledning, men kommunen har en generell veiledningsplikt etter forvaltningsloven. I de fleste kommuner får deltakerne oppfølging av en veileder/programrådgiver, som skal kartlegge kompetanse og interesser, samt gjøre deltakeren bevisst sine ressurser og muligheter i Norge. Dette kan likevel ikke regnes som tilgang til fullverdig karriereveiledning i tråd med de faglige krav det er naturlig å stille til profesjonalitet og innhold i veiledningen.

I følge Rambøll har programrådgiverne mange oppgaver, blant annet:<sup>18</sup>

- Formidling til arbeid.
- Kartlegging av kompetanse og utarbeidelse av individuell plan.
- Oppfølging og veiledning av deltakere.
- Formidling til språk- og arbeidspraksisplasser.
- Innsøking på arbeidsmarkedskurs.
- Bo- og etableringsrelaterte oppgaver.

Det finnes ikke samlet dokumentasjon om i hvilket omfang det eventuelt tilbys karriereveiledningstjenester.

Tilgang til karriereveiledning i norsk- og samfunnskunnskap opplæring for innvandrere

Formålet med norskopplæringen er at voksne innvandrere skal nå et ferdighetsnivå i norsk som

<sup>16</sup> Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2014): *Faktahefte om innvandrere og integrering*.

<sup>17</sup> Justisdepartementet: *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)*.

<sup>18</sup> Rambøll (2011): *Analyse av resultatoppnåelse i introduksjonsordningen*. Sluttrapport

kan nyttiggjøres eller bygges videre på i utdanning, arbeid og samfunnsliv for øvrig.<sup>19</sup>

Kommunene har ansvaret for å gi tilbud om opplæring i norsk og samfunnskunnskap etter Introduksjonsloven, som regulerer rett og plikt til opplæring. Alder og oppholdsgrunnlag avgjør hvilke rettigheter den enkelte har.<sup>20</sup> I løpet av 2013 var det om lag 42 700 personer som deltok i norskopplæring for voksne innvandrere.<sup>21</sup>

I henhold til læreplanen skal opplæringen organiseres i tre spor med ulik tilrettelegging og progresjon med utgangspunkt i deltakernes forutsetninger og behov.<sup>22</sup> Læreplanen er delt inn i fire domener: det personlige domenet, det offentlige domenet, opplæringsdomenet og arbeidslivsdometet.<sup>23</sup> Selv om introduksjonsloven ikke gir noen spesifikk rett til rådgivning eller karriereveiledning i norskopplæringen, forekommer det elementer av karrierelæring i samtlige domener. Særlig i opplæringsdomenet og arbeidslivsdometet er utdanning, arbeidsmuligheter og jobbsøking vektlagt. Det er opp til lærerne hvilke domener og temaer som vektlegges i norskopplæringen, og det vil derfor variere i hvor stor grad karrierelæring er en del av norskopplæringen. Det finnes ikke samlet dokumentasjon om i hvilket omfang det eventuelt tilbys karriereveiledningstjenester.

I en undersøkelse som Vox foretok i 2015 svarte halvparten av 172 voksenopplæringssentre at de har ansatt rådgivere.<sup>24</sup> Imidlertid vet man lite om hvilke oppgaver de utfører eller hvilken kompetanse de har.

### 12.3.2 Voksne innvandreres tilgang til rådgivning i grunnopplæringen

Voksnes tilgang til rådgivning i grunnopplæringen henger sammen med deres rettigheter til opplæring. Det er opplæringsloven som regulerer disse rettighetene. Voksne har ikke samme rett til rådgivning som barn og unge. Voksnes rett kan betegnes som en mer begrenset rett.

<sup>19</sup> Justisdepartementet: Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, side 7

<sup>20</sup> Retten innebærer at man har rett til å få opplæringen gratis, mens plikten innebærer at man må gjennomføre et visst antall obligatoriske timer med opplæring for å kunne søke permanent oppholdstillatelse eller norsk statsborgerskap.

<sup>21</sup> Vox (2014): *Vox-speilet 2014*, side 55

<sup>22</sup> Vox (2015): *Organisering av opplæring i norsk og samfunnskunnskap*. Vox-rapport

<sup>23</sup> Justisdepartementet: Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

<sup>24</sup> Vox (2015)

### Tilgang til rådgivning for voksne i grunnskole

I følge opplæringsloven § 4A-8 har voksne med rett til grunnskoleopplæring rett til rådgivning for å kartlegge hvilket opplæringstilbud den voksne har behov for. Denne retten inntreffer når det er avklart at vedkommende har rett til grunnskoleopplæring. Rådgivningen må ses i sammenheng med hva slags opplæring den voksne trenger, hvilke tilpasninger som bør gjøres på grunnlag av den voksnes livssituasjon, særlige behov eller realkompetanse. Dette vil kunne ha betydning når skoleeieren skal avgjøre hvilket opplæringstilbud den enkelte skal tilbys, herunder opplæringens innhold, omfang, lengde og hva som vil være et forsvarlig opplæringstilbud for den enkelte voksne.<sup>25</sup> Dette kan likevel ikke regnes som tilgang til nødvendig utdannings- og yrkesrådgivning slik forskriften gir elever rett til, eller fullverdig karriereveiledning i tråd med de faglige krav det er naturlig å stille til profesjonalitet og innhold i veiledningen.

### Tilgang til rådgivning for voksne i videregående opplæring

Voksne som har fullført grunnskolen eller tilsvarende, men som ikke har fullført videregående opplæring, har etter søknad rett til videregående opplæring. Retten omfatter voksne fra og med det året de fyller 25 år. Det er et vilkår at den voksne har lovlig opphold i landet. Voksne som oppholder seg lovlig i landet i påvente av å få avgjort søknad om oppholdstillatelse, har likevel ikke rett til videregående opplæring.<sup>26</sup>

Voksne som har rett til videregående opplæring har ikke rett til rådgivning. Disse vil imidlertid kunne ha rett til veiledning etter forvaltningsloven § 11 siden fylkeskommunen og skolen er forvaltningsorgan etter forvaltningsloven § 2.<sup>27</sup> Denne veiledningsplikten vil blant annet kunne ha betydning ved søknad om inntak, realkompetansevurdering, vurdering og klagesaker. Dette kan likevel ikke regnes som tilgang til nødvendig utdannings- og yrkesrådgivning slik forskriften gir elever rett til, eller fullverdig karriereveiledning i tråd med de faglige krav det er naturlig å stille til profesjonalitet og innhold i veiledningen.

### 12.3.3 Vurderinger av dagens tilbud

Vurderingene er basert på foreliggende kunnskapsgrunnlag, herunder Meld St. 16 *Fra utenfor-skap til ny sjanse* (2015–2016), innspill til utvalget og dialog med blant annet Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, Arbeids- og velferdsdirektoratet og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

#### Karriereveiledning gjennom introduksjonsordningene

Målet med introduksjonsordningene er at deltakerne tar utdanning eller kommer i arbeid og blir selvforsørgende. Ordningene skal inneholde tiltak som forbereder til videre utdanning og arbeid, med utgangspunkt i en individuell plan basert på den enkeltes forutsetninger og behov. Introduksjonsloven gir ikke rett til karriereveiledning. Kommunen har en generell veiledningsplikt etter forvaltningsloven, og karriereveiledning kan sies å være en viktig oppgave for programrådgiverne. Likevel gjennomføres karriereveiledning ikke systematisk i disse ordningene.

Programrådgiverne har mange oppgaver og i realiteten kan det ikke sies at de fungerer som karriereveiledere, selv om de skal gi råd og veiledning, utarbeide individuell plan og følge opp deltakeren i programperioden. Det vises til at integreringsmyndighetenes hovedinntrykk, basert på deres kjennskap til og innspill fra praksisfeltet, er at det foregår lite karriereveiledning i gjennomføringen av ordningene forankret i introduksjonsloven. Forskning viser at det er stor variasjon blant kommuner når det gjelder hvordan de organiserer og gjennomfører introduksjonsprogram, og lovens krav om individuelle planer blir ikke alltid fulgt opp tilfredsstillende.<sup>28</sup>

Nyankomne innvandrere i mottak har ingen tilgang til karriereveiledning i dag. I henhold til rundskriv om bosettingsforberedende arbeid, skal mottaksansatte sørge for at kvalifikasjonspapirer sendes til godkjenning, men det tilbys ikke karriereveiledning.<sup>29</sup>

Forskning fra Fafo og andre viser at det er stor variasjon i utdanningsbakgrunn og kompetanse til den enkelte programrådgiver som har ansvaret for oppfølging av brukeren i introduksjonsprogrammet.<sup>30</sup> Det innebærer at det er stor grad av

<sup>25</sup> Utdanningsdirektoratet: Rundskriv Udir-3-2012.

<sup>26</sup> Dette følger av opplæringsloven § 4A-3. Fylkeskommunen skal også ha et tilbud til voksne søkere uten rett etter § 4A-3, jf. opplæringsloven § 13-3 andre ledd.

<sup>27</sup> Justisdepartementet: Lov om behandlingsmåter i forvaltningssaker (forvaltningsloven)

<sup>28</sup> Djuve, A. B. og H. C. Kavli (2015): *Ti års erfaring. En kunnskapsstatus om norskopplæring for innvandrere*. Fafo-rapport 2015:26 og Rambøll (2011): Analyse av resultatoppnåelse i introduksjonsordningen, FoU-prosjekt.

<sup>29</sup> Innspill til utvalget fra Justisdepartementet.



variasjon i den veiledningen den enkelte får av sin programrådgiver.<sup>31</sup> Det synes å være gjengs oppfatning blant aktørene i praksisfeltet at det er behov for å heve kvaliteten på veiledningen for å holde god profesjonell standard. Praksisfeltet har stor interesse for karriereveiledning. Karriereveiledning er av kommunene blant annet spilt inn som viktig tema for kompetanseheving for programrådgiver i IMDIs Questback-undersøkelse høsten 2015.<sup>32</sup>

Utvalget mener av ovennevnte grunner at det er behov for å styrke tilbudet om karriereveiledning i introduksjonsordningene.

#### Kommunal og fylkeskommunal rettighetsfestet voksenopplæring

Nyankomne barn og ungdom vil ha opplæringsrettigheter og rett til rådgivning i skolen på lik linje med andre elever. Når det gjelder beskrivelse av rådgivningen i skolen og utvalgets forslag for å styrke tilgang og kvalitet her, vises det til kapittel 8.

Nyankomne voksne med rett til grunnskoleopplæring etter opplæringsloven, har rett til rådgivning for å kartlegge sitt opplæringsbehov, jf. Opplæringslova § 4A-8. Opplæringsloven gir ingen slik rett til voksne i videregående opplæring. Voksnes rett til veiledning forankret i opplæringsloven er med andre ord knyttet til å finne ut hvilke fag/opplæring som trengs, og kan ikke sies å være karriereveiledning som sådan.<sup>33</sup> Her blir veiledningen knyttet til å få kartlagt opplæringsbehov og rettigheter, arbeidsretting og det å komme raskt i arbeid kan fort få for lite fokus.

I følge Grunnskolens informasjonssystem, er det kun 1,5 rådgiverstilling per 1000 deltakere i voksenopplæringen på landsbasis.<sup>34</sup> I en kartleggingsundersøkelse som Vox gjennomførte i 2015, fremkom det at omtrent halvparten av de 172 voksenopplæringssettene som svarte på undersøkelsen hadde ansatt rådgivere.<sup>35</sup>

Nyankomne innvandrere har med andre ord liten tilgang til profesjonell karriereveiledning via voksenopplæringen.

Utvalget mener at tilbudet til bosatte innvandrere, på linje med andre innbyggere, bør ivaretas

av karrieresentre, som utvalget har anbefalinger for i kapittel 6.

#### Tilbud om veiledning i NAV

Innvandrere er en særskilt prioritert målgruppe i NAV, både når det gjelder brukeroppfølging og tiltak for rask overgang til arbeid.<sup>36</sup> Det er blant annet lagt opp til at kommunene skal samarbeide med NAV om introduksjonsprogrammet.<sup>37</sup> Det er også etablert spesialenheter for innvandrere, NAV-Intro, i de fire største byene. Det er stor variasjon i om kommunene samarbeider med NAV, hva de samarbeider om og hvor tidlig eventuelt NAV er involvert i den enkeltes løp.

NAVs tjenester og arbeidsrettede tiltak er åpne for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn på lik linje med andre arbeidssøkergrupper. Det er ingen egen oppfølgingsindikator for nyankomne innvandrere, andre innvandrere eller arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn som kunne gitt kvantitative opplysninger om oppfølging og veiledning av nyankomne innvandrere i NAV. Men innvandrere utgjør drøye 30 prosent av tiltaksdeltakerne på arbeidsmarkedstiltak. Fylker med høy andel innvandrere får relativt sett mer ressurser utfra ressursfordelingsmodellen i NAV.<sup>38</sup>

Formelle utdanningsløp i karriereveiledning er forholdsvis nytt i Norge. Utvalget er kjent med at NAV har bestilt noe videreutdanning innen karriereveiledning. Flerkulturell kompetanse inngår ikke i den offisielle kompetansepolicyen i NAV.

Det vises for øvrig til at veiledningen i NAV er arbeidsrettet og at NAV ikke har utstrakt kunnskap om utdanningssystemet. Det vises for øvrig til at NAV de fleste steder ser karrieresentrene som et viktig supplement til NAV.<sup>39</sup> En del forskere har pekt på at mange av NAVs brukere, herunder innvandrere, ikke får den oppfølgingen de kan ha behov for gjennom arbeidsevnevurderingen i NAV.<sup>40</sup>

#### Fylkesvise partnerskap for karriereveiledning og tilbud gjennom karrieresentre

I 2015 var 22 prosent av de som mottok karriereveiledning ved et av karrieresentrene fra et annet

<sup>30</sup> Djuve, A. B. og H. C. Kavli (2015)

<sup>31</sup> Innspill til utvalget fra Justisdepartementet.

<sup>32</sup> Innspill til utvalget fra Justisdepartementet.

<sup>33</sup> Se kapittel 8 for ytterligere beskrivelse.

<sup>34</sup> Utdanningsdirektoratet - GSI tall 2012

<sup>35</sup> Vox (2015)

<sup>36</sup> Årlige tildelingsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet og Mål- og disponeringsbrev til NAV fylkene.

<sup>37</sup> Rundskriv Q 27/2015.

<sup>38</sup> Informasjon mottatt fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Bruken av for eksempel tolk i arbeidsrettet oppfølging er liten da dette dekkes av driftsbudsjettet til NAV.

<sup>39</sup> Becken m.fl. (2014)

<sup>40</sup> Berg m.fl. (2012)

land enn Norge.<sup>41</sup> Det er ukjent om og eventuelt hvor mange av disse som tilhører målgruppen for introduksjonsprogram eller norsk og samfunnskunnskap.

Flere karrieresentre samarbeider med introduksjonsordningen i kommunene og tilbyr informasjon og karriereveiledningsaktiviteter til deltakere i norskopplæring og introduksjonsprogram. For eksempel samarbeider Karriere Nordland tett med flyktningetjenesten om deltakere i introduksjonsprogrammet. Flyktningetjenesten i Nordland henviser deltakere til karrieresenteret, som tilbyr individuell karriereveiledning, herunder kartlegging av kompetanse, veiledning om godkjenning av utdanning fra hjemlandet, informasjon om utdanningsrettigheter og utforming av karriereplan. Det benyttes tolk der det er behov for det. Deltagere i norskopplæringen tilbys gruppeveiledning fra karrieresenteret, og karrieresenteret bidrar med kompetansehevende tiltak for ansatte i flyktningetjenesten i Nordland.

Det er imidlertid stor variasjon, og tilgangen til karriereveiledning for nyankomne innvandrere via karrieresenter varierer. Mange av karrieresentrene samarbeider ikke systematisk med kommunene om karriereveiledning til nyankomne. Det foreligger heller ikke føringer for dette i retningslinjene for det statlige tilskuddet til partnerskapene for karriereveiledning. At graden av samarbeid mellom kommuner og karrieresentre varierer må også ses i lys av at karrieresentrene har små ressurser mange steder og tilskuddet er relativt lite. Fravær av finansiering og fravær av rutiner for samarbeid eller operative samhandlingsrutiner mellom på den ene siden introduksjonsprogrammet, norskopplæringen, voksenopplæringen og karrieresentre på den andre, bidrar heller ikke til et likeverdig tilbud for alle.

De fleste karrieresentre har god brukertilfredshet og de ansatte har ofte høy karrierefaglig utdanning.<sup>42</sup> Men tilbudet er ikke i dag nødvendigvis tilpasset innvandreres norsksferdigheter. Det ligger heller ingen spesielle føringer på karrieresenteret for å ha et tilpasset tilbud.

Kommunene var i utgangpunktet tiltenkt å være en viktig aktør i fylkesvise partnerskap for karriereveiledning. Likevel har det mange steder vært for liten oppmerksomhet på integreringspolitikken i det fylkesvise partnerskapet og på samarbeid mellom introduksjonsordning og karrieresentrene, og norskopplæringen og karrieresentrene. I retningslinjene for det statlige tilskuddet

er det heller ikke et krav om å ha partnerskapsavtale med kommuner, i motsetning til hva som gjelder for NAV. Se omtale i kapittel 6.

#### Samlet vurdering av tilbudet

Det er mange aktører som har et ansvar for karriereveiledning for nyankomne innvandrere. Dette kan føre til at området oppleves fragmentert og at ansvarsforholdene blir uklare.

Hvilken tilgang nyankomne innvandrere har gjennom introduksjonsordningene er vanskelig å måle og varierer fra kommune til kommune. Det er uklart i hvilken grad de ansatte har karrierefaglig kompetanse, og i hvor stor grad det er rom for å drive karriereveiledning gjennom ordningene.

Fra deler av praksisfeltet meldes det om behov for kompetanseheving når det gjelder karriereveiledning av nyankomne flyktninger. Det er utviklet noen modeller for dette, se omtale under. Det er også utviklet en modul i Veiledningsplattformen i NAV som heter «Veiledning av brukere med innvandrerbakgrunn».<sup>43</sup>

Kompleksiteten og variasjonen i selve organiseringen og implementeringen av tilbudet i henholdsvis norskopplæring, introduksjonsprogrammet, voksenopplæringen, NAV og karrieresentrene, er utfordrende i seg selv. Dette bidrar også til store forskjeller i tilbudet.

Det er gode grunner for å anta at nyankomne innvandrere både har særlig behov for, og nytte av, karriereveiledning. Med et bedre tilbud om karriereveiledning vil mange nyankomne innvandrere komme raskere i arbeid eller utdanning.

## 12.4 Kunnskapsgrunnlag

Her oppsummeres kunnskap når det gjelder karriereveiledning for innvandrere fra henholdsvis nasjonal og internasjonal forskning og evalueringer, samt erfaring og forsøksprosjekter fra praksisfeltet.

### 12.4.1 Eksempler og prosjekter fra praksisfeltet i Norge

Samarbeid mellom karrieresenter og voksenopplæringscenter

For å bedre nyankomne innvandreres tilgang til karriereveiledning, har Vox i perioden 2013–2014 initiert og finansiert prosjekter i fem fylker:

<sup>41</sup> Årsrapportering fra karrieresentrene til Vox 2015

<sup>42</sup> Vox (2012) og Berge m.fl. (2015)

<sup>43</sup> Arbeids- og velferdsdirektoratet: Veiledningsplattformen

Troms, Nord-Trøndelag, Oppland, Vestfold og Aust-Agder. Målet har vært å utvikle modeller for karriereveiledning for innvandrere i norskopplæringen og for kompetanseutveksling mellom karriereveiledere ved fylkesvise karrieresentre og lærere i norsk for voksne innvandrere. Fylkesvise karrieresentre ledet prosjektene som ble gjennomført i samarbeid med voksenopplæringen og NAV. Kommunal flyktingetjeneste, asylmottak og en attføringsbedrift har også vært involvert. Til sammen har prosjektene hatt om lag 260 deltakere: 11 i Troms, 132 i Nord-Trøndelag, 28 i Oppland og Aust-Agder og 50 i Vestfold. Prosjektet er presentert i en rapport fra Vox.<sup>44</sup>

Kompetanseutveksling mellom de offentlige aktørene har handlet om opplæring i karriereveiledningsmetoder og -verktøy, bruk av språk, utveksling av informasjon om rettigheter og plikter, rammer og tilbud, og har foregått via prosjektgruppemøter, fagsamlinger, veiledningsobservasjon og hospitering, samt erfaringsmøter med brukere.

Karriereveiledningsaktivitetene har vært knyttet til kartlegging og refleksjon over egen kompetanse, motivasjon og muligheter/begrensninger, utforskning av informasjon om utdanning og arbeid, og utvikling av karriereplaner.<sup>45</sup> I Aust-Agder har informasjon og veiledning om realkompetansevurdering og godkjenningsordninger også inngått. I Nord-Trøndelag inkluderte prosjektet utprøving av en versjon av faget utdanningsvalg i grunnskoleopplæringen for voksne innvandrere.

Aust-Agder prøvde ut en modell med individuell karriereveiledning etterfulgt av tverrfaglige samarbeidsmøter. Øvrige fylker prøvde ut modeller for gruppeveiledning med mulighet for individuell veiledning eller trekantsamtaler i etterkant.<sup>46</sup> Vestfold hadde karrierelæring som viktig integrert del. I Troms gjennomførte de gruppeveiledning i 50-timer samfunnskunnskap på morsmålet og arrangerte en såkalt dialogkafe med arbeidslivet. Veiledningen ble ledet av karriereveiledere med mål om at norsklærerne skulle kunne gjennomføre veiledningen senere. Karriereveiledningen foregikk i hovedsak på norsk. Tospråklige

lærere kurset i veiledningsmetodikk ble benyttet som medveiledere i veiledningsaktivitetene, og tolk i aktiviteter uten medveiledere.

Vox sin evaluering av prosjektene konkluderer med at det er hensiktsmessig at nyankomne innvandrere får tilgang til karrierelæring og at ulike karriereveiledningsaktiviteter er integrert i undervisningen. Det bør benyttes flerspråklige ressurser siden målgruppen er tidlig i språkopplæringsløpet.<sup>47</sup> Deltakere i voksenopplæringen bør få tilbud om individuell karriereveiledning på et tidlig tidspunkt for å legge en realistisk plan, og ikke minst for å motvirke feilvalg og unødvendig lange kvalifiseringsløp. Prosjektene har bidratt til at innvandrere tidlig fikk tilgang til målgruppetilpasset karriereveiledning, bedre sammenheng og kvalitet i tilbudene for brukeren og kompetanseutveksling mellom ansatte. Koordinering mellom de offentlige aktørene fremstår som viktig, og samarbeidsavtaler og rutiner i forankret i årsplaner, slik som i Oppland eller Valdresmodellen, vurderes som hensiktsmessig og effektivt.

#### Eksempler fra de fylkesvise karrieresentrene

Noen fylkesvise karrieresentre har hatt aktiviteter knyttet til informasjon og veiledning av nyankomne innvandrere. Nedenfor løftes det frem tre ulike eksempler fra praksisfeltet, spilt inn av Vox.<sup>48</sup>

#### *Karriere Nordland*

I Nordland har karrieresentrene jobbet systematisk med karriereveiledning for nyankomne innvandrere over lang tid. Nordland har lenge satset på karriereveiledning og har ni karrieresentre som dekker hele fylket geografisk. De har et etablert tverrsektorielt samarbeid forankret i avtaler og politiske vedtak på fylkesnivå. I de fleste av de ni regionene er det også lokale avtaler eller rutinebeskrivelser som konkretiserer innholdet og organiseringen av tilbud til innvandrere. Dette har gjort karrieresentrene i stand til å bidra med karriereveiledning til nyankomne og spille en viktig rolle i integreringsarbeidet. Karriereveiledning er en del av fylkets politiske strategi for å integrere

<sup>44</sup> Thomsen, M. og C. Fritzvold Hatlem (2016)

<sup>45</sup> Følgende standardiserte metoder/verktøy ble brukt i ett eller flere av prosjektene: Jobpics, RIASEC-systemet, WIE, CIP, livslinje, GROW/karrierestige, og Klart jeg kan-programmet. Jobpics ble benyttet både i Nord-Trøndelag, Vestfold og Oppland. I Nord-Trøndelag ble utdanning.no, vilbli.no og Youtube brukt aktivt. Dialogcaféen i Troms fungerte som et verktøy for nettverksbygging.

<sup>46</sup> I såkalte trekantsamtaler deltar brukeren og representanter fra minst to av de offentlige involverte aktørene.

<sup>47</sup> Tospråklige ressurser: For eksempel tolker, tospråklige lærere, som underviser på deltakernes morsmål eller språk deltakerne behersker godt, eller likemenn (språkstøtte fra personer med samme språklige bakgrunn, men som er kommet lenger i språkopplæringsløpet).

<sup>48</sup> Beskrivelsen bygger på muntlig og skriftlig kommunikasjon Vox har med partnerskapskoordinatorer og karrieresenterledere.

nyankomne innvandrere. Nordland fylkeskommune, NAV Nordland, IMDi og KS har inngått en samarbeidsavtale om minoritetsspråklige.

Karrieresentrene i Nordland tilbyr karriereveiledning til en bred gruppe innvandrere, både flyktninger, arbeidsinnvandrere og andre. Innvandrere som har behov for karriereveiledning henvises til karrieresentrene fra flyktningetjeneste, NAV eller voksenopplæring. I tillegg henvises en del arbeidsinnvandrere fra arbeidsgivere – ofte da med behov for å få vurdert kompetanse fra hjemlandet. Karrieresenteret tilbyr individuell veiledning tilpasset den enkeltes behov og ståsted. I tillegg arrangerer de kurs og gruppeveiledning for deltakere i grunnskoleopplæring, norskopplæring og introduksjonsprogrammet. For eksempel tilbys:

- Kartlegging av kompetanse.
- Veiledning om godkjenning av utdanning fra hjemlandet.
- Informasjon om det norske skole- og utdanningssystemet, opplæringsrettigheter og tilbudet om voksenopplæring.
- Informasjon om utdanningssystemet og det norske arbeidsmarkedet.
- Bistand til å utarbeide Cv og jobbsøknad.
- Karriereplan for videre studier eller arbeid i Norge.
- Avklaring av arbeidspraksis/språkpraksis.

Karrieresentrene sørger for at innvandrernes utdanningsdokumenter blir gjennomgått tidlig, slik at disse kan sendes videre til godkjenning. For å sikre kvaliteten på veiledningen benyttes tolk. Det arrangeres felles møter med veileder i NAV i etterkant. Flyktningkonsulent kan ofte være med på veiledningen.

#### *Karrieresenter Østfold*

Karrieresenter Østfold samarbeider med norskopplæringsentre og introduksjonsprogrammet i de store kommunene i fylket.<sup>49</sup> Karrieresenteret holder informasjonsmøter og workshops for deltakere i norskopplæring og deltakere i introduksjonsprogram. På informasjonsmøtene presenterer karrieresenteret tilbudet sitt. På workshopene informerer karrieresenteret om utdanningssystemet, rettigheter og muligheter og om arbeidsmarkedet i Norge. Karrieresenteret kontaktes når det er oppstart av nye klasser/kull, og kommer ofte tilbake og holder nye informasjons-

møter og workshops når deltakerne er ferdige og skal ut i arbeidslivet. Rundt 20 prosent av de som kommer til individuell veiledning ved karrieresenteret er innvandrere. De fleste av veilederne ved karrieresenteret har kompetanse i flerkulturell karriereveiledning. Som verktøy benytter karrieresenteret et billedbasert verktøy som er nyttig for personer med mangelfulle norskkunnskaper. Tolk benyttes ved behov.

I tillegg bidrar Karrieresenteret i Østfold med kompetanseheving for veiledere som jobber med nyankomne innvandrere i fylket, som for eksempel NAV-veiledere, rådgivere ved ungdoms- og videregående skoler, og ansatte ved norskopplæringsentre og introduksjonsprogram. Kompetansehevingen skjer i form av ulike workshops og en årlig fagkonferanse. Tre av de seks årlige fagkonferansene i Østfold har hatt veiledning av minoritetsspråklige på programmet.

#### *Buskerud*

Papirbredden Karrieresenter i Buskerud samarbeider med Introduksjonscenteret i Drammen om programmet «Karriereutvikling for minoritetsspråklige». Deltakerne utvikler egne karriereplaner og får kunnskap om utdanningssystem og arbeidsliv, blant annet gjennom besøk på arbeidsplasser, utdanningsinstitusjoner og organisasjoner. Karrieresenteret samarbeider også nært med integreringskoordinatoren i NAV. Omlag 30 prosent av dem som kommer til individuell veiledning ved Papirbredden Karrieresenter er av utenlandsk opprinnelse.

Med stimuleringstilskudd fra Vox igangsatte Papirbredden Karrieresenter i 2015 kompetanseutviklingsprosjektet «Flerkulturell karriereveiledning» rettet mot ansatte i NAV, Introduksjonscenteret i Drammen, OPUS og Papirbredden Karrieresenter. Tre samlinger ble avholdt høsten 2015. Samlingene inneholdt erfaringsdeling og konkrete forslag til praksisløsninger, og innspill derfra skal inngå i en rapport med pedagogiske og nyttige grep for god karriereveiledning av flerkulturelle.

#### *Prosjektet «Karriereveiledning for innvandrere» ved Bærum kommunale voksenopplæring*

En modell for karriereveiledning for nyankomne innvandrere i norskopplæring ble prøvd ut ved Bærum kommunale voksenopplæring våren 2012. Karriereveiledere bisto lærere med undervisningsopplegg. Prosjektet, støttet fra Vox og Vok-

<sup>49</sup> Norsksenteret i Sarpsborg, Moss Voks, FRIS i Fredrikstad og Delta i Askim/Indre Østfold.

senopplæringscenteret, hadde til sammen 55 deltakere med ulikt språknivå.

Målet for prosjektet var effektiv ressursutnyttelse ved at deltakerne på et tidlig tidspunkt etter bosetting startet prosessen mot utdanning og arbeid. Prosjektet hadde tre faser, hvorav de to første ble gjennomført i klassen:

- Arbeid med et utvalg ord og begreper knyttet til utdanning og arbeidsliv.
- Gruppeveiledning med veiledningsverktøyet Jobpics.
- Individuelle karriereveiledningssamtaler.

Både deltakere og ansatte rapporterer om positive erfaringer og at deltakere kom tidligere i gang med planlegging for utdanning og arbeid. Gjennomgang av begreper og gruppeveiledning med Jobpics i klasse, egnet seg godt til å forberede deltakerne for individuell karriereveiledning. Den individuelle karriereveiledningssamtalen ble mer effektiv når de først hadde jobbet med karriereveiledning i klasse. Noen hadde fått svar på spørsmålene sine i timene, og hadde ikke behov for individuell veiledning. Den første fasen med å gå gjennom begreper var særlig viktig for deltakere som kunne lite norsk. Den tredelte karriereveiledningsmodellen passet best for deltakere med dårlig norsk språk og lite utdanning. Prosjektets innretning la til rette for å fange opp de med behov for individuell karriereveiledning. Suksesskriterier for prosjektet har vært at ressursene og kompetansen fantes på stedet med egne veiledere med utdanning innen karriereveiledning, god forankring i ledelsen ved voksenopplæringscenteret, godt involverte lærere og veiledere og tilleggsfinansiering.

#### 12.4.2 Forskning og kunnskapsgrunnlag

Norsk forskning om karriereveiledning og integrering

Det er utført lite forskning i Norge på betydningen av karriereveiledning som virkemiddel for å integrere nyankomne innvandrere. Nedenfor omtales forskningsrapporter Vox og integreringsmyndighetene vurderer som relevante.

*Vox: Karriereveiledning: behov, utbytte og betydning*

En befolkningsundersøkelse fra Vox slår fast at nær en av fem voksne har behov for karriereveiledning.<sup>50</sup> Blant dem som har grunnskole som høyest fullførte utdanningsnivå, svarer 46 prosent

at de har et behov. Når det gjelder utbytte, svarer over halvparten (58 prosent) av de som har oppsøkt karriereveiledning om utdanningsmuligheter at de har hatt en endring i utdanningssituasjonen i etterkant, og 62 prosent mente at endringen skyldtes veiledningen. Over halvparten av alle som hadde vært til veiledning svarte at de fikk økt bevissthet rundt jobb og utdanning, og motivasjon til å forbedre jobb- eller utdanningssituasjonen. I rapporten kommer det fram at karriereveiledning er særlig viktig for personer som er i overgangsfaser, for eksempel ved at de ønsker å bytte jobb eller begynne på ny utdanning. Rapporten viser også at innvandrere hadde noe større utbytte av veiledning om jobb- og utdanningsmuligheter enn de norske respondentene.

*Fafo: «Ti års erfaringer, en kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere»*

Fafos kunnskapsoppsummering «Ti års erfaringer, en kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere» bekrefter at introduksjonsloven er et godt grep for å kvalifisere nyankomne flyktninger til arbeid og/eller utdanning.<sup>51</sup> Samtidig viser rapporten, i tråd med statistikk fra SSB og øvrige forskningsrapporter, et stort potensiale for forbedring. Tett oppfølging av den enkelte og bruk av tilpassede tiltak er suksesskriterier. I følge rapporten må kommunene bli bedre på den individuelle tilretteleggingen av kvalifiseringsarbeidet. Måltrettet kvalifiseringsarbeid bør starte tidligere enn det kvalifiseringsarbeidet gjør i dag. Programmene må bli mer arbeidsrettet, samtidig med at de med behov for utdanning, må få tilbud om det. Kommunene bør vurdere hvordan de i større grad kan tilpasse kvalifiseringstilbudet til det arbeidskraftsbehovet deltakerne vil møte etter endt program og måltrettet kvalifiseringsarbeid bør starte tidligere. Det er stor variasjon i om og hvordan kommunene samarbeider med NAV, og hvor tidlig NAV er involvert i den enkeltes løp.

Forskning viser at tiden etter avslutning og oppfølging av deltakere etter overgang til utdanning/tiltak eller arbeid, er en særlig kritisk overgang.<sup>52</sup> Tilbud om karriereveiledning noe tid etter endt program kan være en riktig investering for å sikre at tilknytningen til utdanning/arbeid blir opprettholdt.

<sup>50</sup> Berge m.fl. (2015)

<sup>51</sup> Djuve, A. B. og H.C. Kavli (2015)

Forskning fra Fafo og andre viser for øvrig til at det er stor variasjon i utdanningsbakgrunnen og kompetansen til den enkelte programrådgiver. Det innebærer at det er stor grad av variasjon i veiledningen den enkelte får av sin programrådgiver.

#### Internasjonalt kunnskapsgrunnlag

Det foreligger internasjonale studier som omhandler karriereveiledning for innvandrere, men lite av forskningen sier noe om spesifikke utbytter og effekter av karriereveiledning som virkemiddel for integrering.

Nedenfor oppsummeres: 1) en metastudie fra Cedefop som tar for seg sekundære forskningsstudier, en rekke casestudier fra ulike karriereveiledningstjenester i Europa og intervjuer med internasjonale eksperter, og 2) en europeisk sammenstillingsrapport fra ELGPN som omtaler resultater av karriereveiledningstjenester for innvandrere og viser til aktuelle forskningsstudier og 3) en fersk svensk doktoravhandling.

#### *Cedefop: Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants*

Rapporten finner at de fleste studiene som er gjennomgått antyder at karriereveiledning fører til bedre integrering, økt motivasjon, bevissthet og jobbmobilitet, samt bedre koordinering av tjenestene.<sup>53</sup> Rapporten påpeker at konkrete, målbare effekter av karriereveiledning som virkemiddel for integrering mangler.

Rapporten viser at karriereveiledning blir tilbudt i ulike stadier av integrasjonsprosessen i de ulike landene. Innholdet og omfanget varierer. Utvikling av karrierekompetanser er et felles trekk. Noen land har omfattende introduksjonsprogrammer som i Norge, der innvandrerne får informasjon om kultur, språk og samfunn. I følge rapporten gir disse programmene bedre resultater når de kombinerer informasjon med utvikling av karrierekompetanse og karriereplanlegging.

<sup>52</sup> Frøyland, K. og C. Neumann (2012): *Ungdom i Ny sjanse. Kvalifisering av ungdom med innvandrerbakgrunn til skole og arbeid – metoder og erfaringer fra åtte prosjekter*. AFI-rapport 6/2012 og Maximova-Mentzoni, T. og S. Widding (2015): *Famler seg frem til god etteroppfølging. Resultater fra undersøkelsen om oppfølging av deltakere som har kommet i arbeid eller utdanning etter å ha fullført Jobbsjansen*. AFI-rapport 12/2015

<sup>53</sup> Cedefop (2015): *Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants*. Working paper No. 24

Studien finner at svært mange av karriereveiledningsaktivitetene rettet mot integrering av innvandrere, er prosjektbaserte og kortvarige. Cedefop påpeker at gode resultater og en bærekraftig ordning fordrer tilstrekkelige ressurser og institusjonaliserte systemer.

Rapporten konkluderer med at det må utvikles systemer for karriereveiledning og integrering av innvandrere. Det er viktig med en tverrpolitisk satsing. Karriereveiledningen bør være av god kvalitet, utført av veiledere med veiledningskompetanse og være tilpasset målgruppen bedre enn den er i dag. Rapporten understreker også betydningen av at arbeidsgivere, arbeidstakerorganisasjoner og innvandrermiljøer spiller en sentral rolle i dette arbeidet. Karriereveiledningen bør være strukturert, målbar og satt i system med egne resultatindikatorer.

#### *Kommuniké fra International association for educational and vocational guidance*

Under den årlige konferansen i den internasjonale foreningen for utdannings- og yrkesveiledning (IAEVG) i 2015 ble det vedtatt et kommuniké med tittelen *IAEVG Communiqué on Educational and Career Guidance for Displaced Migrants*.<sup>54</sup> Kommunikéet peker på karriereveiledningens potensielle positive bidrag for mennesker som har forlatt hjemlandet sitt og ikke ennå er integrert i samfunnet de har flyktet til. I kommunikéet rettes det særlig fokus på å utvikle målgruppespesifikke programmer for å bistå migranter fram mot deltakelse i arbeid og utdanning. IAEVG kommer med følgende anbefalinger om hvordan karriereveiledning kan bidra:

På systemnivå:

- Working with the local immigrant community and their leaders to identify needs and relevant services.
- Working with school personnel to ease the educational transitions of children and youth.
- Services to support adults to engage in new learning systems and improving their qualifications to support their re-entry to employment systems.
- Working with employers and educational institutions to match skills and qualifications of displaced persons to work that is commensurate with their qualifications.

<sup>54</sup> IAEVG: *Communiqué on Educational and Career Guidance for Displaced Migrants*

På individuelt nivå:

- Support displaced migrants to identify their skills, increase their confidence and sense of hope for the future.
- Identity training needs to increase employability, and the active steps that can be taken towards securing employment stability.
- Help displaced persons to identify key community resources and to participate on interdisciplinary teams that offer a comprehensive approach to educational and vocational support.

*ELGPN: The Evidence Base on Lifelong Guidance*

I følge rapporten *The Evidence Base on Lifelong Guidance*, bør livslang karriereveiledning være en del av det offentlige tilbudet for innvandrere.<sup>55</sup> Karriereveiledning spiller en sentral rolle i å støtte innvandrere i å orientere seg, gjøre overgangen til utdanning og arbeid lettere, og fører til bedre integrering. For eksempel viser et forskningsprosjekt gjennomført i flere europeiske land at innvandrerkvinner som har fått karriereveiledning fikk større selvtillit og ble bedre i stand til å finne fram i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet enn i land der innvandrerkvinner ikke fikk tilbud om karriereveiledningstjenester.

*Ungdom og inkludering*

En fersk svensk doktorgradsavhandling, som har sett på nyankomne ungdommers mulighet til inkludering med støtte av profesjonelle veiledningssamtaler, viser at veiledning kan være viktig.<sup>56</sup> Spørsmål om utdanning og arbeid er sentrale spørsmål som elevene ofte ikke har andre å snakke med om. Mange mangler også et nettverk i Sverige. Elevene trenger praktiske, konkrete erfaringer og opplevelser knyttet til utdanning og arbeidsliv for å kunne forestille seg de mulighetene som finnes, ikke bare detaljert informasjon om de forskjellige studieretninger. Veiledningssamtalen har en avgjørende betydning. Sundelin presiserer at det ikke er tilstrekkelig med kompetanse i samtalemeter og modeller. Den veiledende samtales kompleksitet og asymmetriske relasjon krever at veilederen i tillegg behøver kunnskap og forståelse om samfunn og karrierespørsmål og evne å ta et kritisk perspektiv på

dette. Veilederen må blant annet oppfatte veiledningssøkerens følelser og eksistensielle spørsmål i relasjon til framtid og karriere, ha kunnskap om migrasjonens vilkår og evne å se og erkjenne urettferdighet og maktens ulike uttrykk. Veiledere trenger et forum for refleksjon. Dessuten bør veiledernes forståelse for læring i veiledende sammenheng utvikles, noe Sundelin ser som et felles arbeid for profesjonen, studie- og yrkesveiledningsutdanningene og forskningen på området.

### 12.4.3 Kunnskapsgrunnlaget – samlet og oppsummert

Som for karriereveiledningsfeltet generelt, er både den nasjonale og internasjonale forskningen og evalueringer knyttet til karriereveiledning for innvandrere svak i den forstand at den i liten grad belyser resultater og effekter av karriereveiledning som virkemiddel. Utvalget mener at det er et stort behov for å styrke det forskningsbaserte kunnskapsgrunnlaget.

Utvalget mener likevel at foreliggende kunnskapsgrunnlag samlet og oppsummert både belyser behov for og støtter opp om økt bruk av karriereveiledning for nyankomne innvandrere, og at karriereveiledning av god kvalitet fremmer:

- Raskere arbeidsorientering og selvforsørging.
- Samfunnsmessig nytte gjennom god bruk av nyankomnes ressurser.

### 12.4.4 Innspill til utvalget

Utvalget har hatt bred kontakt med sentrale veiledningsaktører i løpet av sitt arbeid. Innspill fra eksterne aktører, på henholdsvis på regjeringen.no og utvalgets innspillkonferanse, etterlyser et bedre karriereveiledningstilbud for nyankomne innvandrere. I mange av innspillene er det påpekt at innvandrere ikke har tilstrekkelig tilgang til karriereveiledning og at språk kan være en barriere også når det gjelder å nyttiggjøre seg karriereveiledning.

Flyktninger og nyankomne innvandrere ble fremhevet som en målgruppe det er særskilt viktig å prioritere ut fra et kost-nytte perspektiv på utvalgets innspillkonferanse høsten 2015. Mange av innspillene på regjeringen.no handler om å styrke karrieresentrene som ressursenter for flere sektorer, og mer og tydeligere samarbeid mellom integreringsmyndighetene og karrieresentre ble trukket frem som nødvendig. Mange har påpekt behov for nasjonale føringer og økte ressurser til karrieresentrene for bedre tilgang til karriereveiledning for innvandrere.

<sup>55</sup> ELGPN (2014a)

<sup>56</sup> Sundelin, Å. (2015): *Att skapa framtid: En analys av interaktionen i studie- og yrkesvågladande samtal med unga i migration*. PhD avhandling. Stockholms universitet



Også integreringsmyndighetene ved henholdsvis Justisdepartementet, IMDI og Vox, har påpekt at nyankomne innvandrere har liten tilgang til karriereveiledning og trukket frem karriereveiledning som et nytt viktig integreringstiltak. Tilsvarende har Arbeids- og velferdsdirektoratet vist til økende utfordring med mange flyktninger som skal i arbeid, og trukket frem betydningen av å kartlegge kompetanse og gi veiledning på et tidligere tidspunkt enn i dag, allerede mens flyktningene venter på å bli bosatt i en kommune.

## 12.5 Utvalgets anbefalinger

For at nyankomne innvandrere raskere skal få mulighet til å bidra med sine ressurser i arbeidsliv og samfunn, mener utvalget at både tilgang til og kvalitet i karriereveiledning for innvandrere bør styrkes. Økt satsing på karriereveiledning for nyankomne innvandrere vil kunne bidra til at de kommer raskere i arbeid og utdanning.

Det skal i dag være individuell tilpasning i introduksjonsprogrammet. Karriereveiledning bør inngå i dette. Det vil gi brukerne et bedre tilbud dersom veiledningen følges opp med en tilpasset innretning på introduksjonsprogrammet for den enkelte. Det kan bidra til at deltakerne kommer raskere ut i arbeid eller utdanning.

Karriereveiledning vil også kunne bidra til bedre sammenheng mellom opplæringen i norsk og samfunnskunnskap og grunnopplæringen og andre tiltak i introduksjonsprogrammet. Styrket tilgang til og kvalitet i karriereveiledning for nyankomne innvandrere vil kunne målrette kvalifiseringsarbeidet, øke prosentandelen som går over i arbeid eller utdanning etter introduksjonsprogram, og bidra til bedre måloppnåelse i integreringspolitikken. God karriereveiledning og rask integrering er viktig både for den enkelte og for samfunnet som helhet. Det er lønnsomt om flere kommer raskt ut i arbeid.

Nedenfor fremmer og begrunner utvalget sine konkrete forslag for å styrke tilgang og bedre kvalitet i karriereveiledning for nyankomne innvandrere. For å bidra til bedre kunnskap om resultater og effekter av karriereveiledning som virkemiddel for integrering av nyankomne innvandrere, anbefaler utvalget at tiltakene evalueres underveis og i etterkant.

### Samarbeid og grenseflater mellom introduksjonsordningene og karrieresentrene

Utvalget ønsker å løfte frem lokalt samarbeid som en styrke, og peker i kapittel 6 på fylkesvise partnerskap for karriereveiledning som en nøkkel for bedre samordning mellom ulike tilbud. I dette kapitlet blir også utvalgets anbefalinger for karrieresentrene beskrevet. Under gjengis hovedtrekkene:

Utvalget foreslår i kapittel 6 at karriereveiledning til alle voksne over 19 år skal bli en fylkeskommunal lovpålagt plikt. Det er utvalgets mening at dette bør tilbys ved karrieresentre i fylkene. Karrieresentrenes kjerneoppgave skal være å tilby karriereveiledning til den voksne befolkningen. Utvalget foreslår videre en ny ordning for fylkesvise partnerskap. Utvalget mener kommunene (her som ansvarlige for introduksjonsordningen) og NAV skal delta i slike partnerskap. Dersom kommunen da ønsker å benytte karrieresentrenes ressurser eller kompetanse, inngås det egne avtaler om dette med lokal finansiering. Dette forankres i partnerskap for karriereveiledning. Utvalget mener at slikt samarbeid er svært ønskelig, og foreslår derfor fortsatt en tilskuddsordning for å opprettholde partnerskapene.

Samtidig foreslår utvalget at karrieresentrene skal gis mulighet til å utføre oppgaver som spesielle satsinger for statlige myndigheter, som da også finansierer de spesielle satsingene (se Figur 6.5). Utvalget mener at spesielle satsinger knyttet til integreringsfeltet, for eksempel kompetansekartlegging i mottak eller karriereveiledning av flyktninger, bør gjennomføres på denne måten. For ytterligere beskrivelse, se kapittel 6.

### Tilbudet i introduksjonsordningene

Utvalget mener at man i introduksjonsordningene i større grad enn i dag bør tilby en form for karriereveiledning. Det bør gjøres klart for deltakerne at den veiledningen de får gjennom introduksjonsprogrammet er avgrenset til veiledning innenfor ordningens tilbud og at profesjonell karriereveiledning er tilgjengelig på de fylkesvise karrieresentrene (se under).

Utvalget anbefaler videre at karrierelæring blir del av opplæringstilbudet i ordningene forankret i Introduksjonsloven, det vil si norsk- og samfunnskunnskap og introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere.<sup>57</sup> Dette for å bygge opp og

<sup>57</sup> Karrierelæring er læring av karrierekompetanse. Se definisjoner i kapittel 3.1.

utvikle de nyankomne innvandrernes karrierekompetanse.

Det er også et behov for å styrke samarbeidet mellom integreringsmyndigheter på lokalt nivå og karrieresentrene, med tanke på å øke tilgangen og kvaliteten i veiledningstilbudet til innvandrere. For å sikre effektiv ressursbruk og bidra til bedre måloppnåelse samlet, mener utvalget at det er avgjørende å videreføre partnerskap for karriereveiledning. Kommunene, ved ansvarlige for introduksjonsordningene, bør engasjere seg i partnerskap for karriereveiledning også for å heve kvaliteten på sitt eget tilbud.

Erfaring viser at samarbeidet mellom fylkesvise karrieresentre og kommunale integreringsmyndigheter bør systematiseres og være forpliktende.<sup>58</sup> Kommuner som ser at de kan ha nytte av karrieresentrenes ressurser og kompetanse, kan inngå lokale avtaler om å få tilgang til dette. Slike avtaler forankres i partnerskap for karriereveiledning. I slike tilfeller må kommunen bidra med egen finansiering til dette. Eksempler på slikt samarbeid kan være kompetanseheving av programrådgivere, opplæring i karrierelæring for lærere i norskopplæringen, skreddersydde kurs og opplegg for brukere eller individuell veiledning av deltakere i introduksjonsordningene.

Utvalget anbefaler at kommunene inngår i fylkesvise partnerskap for karriereveiledning.

### Tilgang gjennom karrieresentre

Utvalgets forslag om å styrke karrieresentrene vil bety økt tilgang til karriereveiledning for alle som er bosatt i en norsk kommune, også innvandrere. Alle kan oppsøke og etterspørre karrieresentrenes tjenester. Karrieresentrenes tjenester vil kunne utfylle den karriereveiledningen nyankomne innvandrere ellers får gjennom introduksjonsordningene. Det vil være svært viktig at introduksjonsordningenes målgrupper får informasjon om karrieresentrene og kjennskap til deres tilbud.

I tillegg åpner utvalgets forslag til ny innretning av karrieresentrene (se kapittel 6) for at statlige myndigheter kan finansiere spesielle satsinger hos karrieresentrene. Utvalget anbefaler at integreringsmyndighetene benytter karrieresentrene til ekstra satsinger for å kunne tilby nyankomne innvandrere spesielt tilrettelagt og målrettet kollektiv og individuell veiledning fra karrieresentrene.

Utvalget er kjent med at Vox er gitt et oppdrag fra Kunnskapsdepartementet om å utvikle et elektronisk kompetansekartleggingsverktøy som skal benyttes til selvregistrering av kompetanse i mottak. Utvalget merker seg at Vox også gis et oppdrag om å utvikle planer for veiledning knyttet til kartleggingsverktøyet og oppfølging av kartleggingen. Utvalget anbefaler at karrieresentrene blir benyttet for slik veiledning. Dette vil være i tråd med utvalgets anbefaling om hvordan karrieresentrene skal kunne bidra til andre aktørers oppgaveløsning. Et slikt bidrag vil forutsette ekstra finansiering.

Karrieresentrene vil ha relevant kompetanse for en slik oppgave. De vil for det første ha god karrierefaglig kompetanse. For det andre vil de ha god oversikt over både arbeidsmarkedet, utdannings- og opplæringstilbud, aktuelle samarbeidsaktører og deres respektive regelverk, ordninger og virkemidler. For eksempel gjelder dette informasjon om realkompetansevurdering og godkjenningsordninger, som er aktuelt for mange nyankomne innvandrere. Karrieresentrene vil kunne bidra til at innvandrere tidlig kommer i gang med viktige prosesser knyttet til ny eller videre utdanning og deltagelse i arbeidslivet, noe som igjen vil kunne bety raskere integrering i samfunnet.

### Karriereveiledningstilbud på nett

Også utvalgets forslag om et bedre karriereveiledningstilbud på nett, vil gi økt tilgang til karriereveiledning for innvandrere. Nettstedet følger prinsippene for universell utforming, og relevant informasjon gjøres tilgjengelig på relevante språk.

### Kvalitet og kompetanse

Karriereveiledning for nyankomne innvandrere innebærer særskilte kulturelle og språklige utfordringer, både med tanke på å tilpasse og å målrette karriereveiledningen. Utvalget ønsker å understreke viktigheten av tilpasset informasjonsmateriell, at såkalte flerspråklige ressurspersoner, som tolker og tospråklige lærere og likemenn, bør benyttes i større grad i karriereveiledningstjenestene. Som nevnt over anbefaler utvalget at et nytt karriereveiledningstilbud på nett benyttes aktivt også overfor denne gruppen.

Utvalget anbefaler at det prioriteres ressurser til å sikre kompetanseutvikling for programrådgivere i introduksjonsprogrammet og lærere i norsk og samfunnskunnskap, tilpasning av tilbudet til målgruppen, samt å sikre at tjenestene treffer nyankomne innvandreres forutsetninger og

<sup>58</sup> Thomsen (2016)

behov, herunder ferdighetsnivå i norsk, eventuelt engelsk.

Midler til informasjonsmateriell på engelsk og relevante språk for store innvandrergupper og flerspråklige ressurser og tolketjenester må også prioriteres. Karrierelæring og karriereveiledningsaktiviteter må integreres i opplæringen i norsk- og samfunnskunnskap

Som for veiledere i NAV, omtalt i kapittel 11, vil programrådgiverne ha en delt lojalitet, både til brukeren og til programmets samfunnsoppdrag. Satt opp mot det, er kravene til karriereveiledning at den er nøytral og at lojaliteten er udelt til den som veiledes. Veiledningen vil dreie seg om å utforske muligheter mer åpent og den vil ha et bredt utgangspunkt relatert til kompetanse, interesser, ønsker og livssituasjon. Veiledningen vil også ha som mål å styrke personens ferdigheter og motivasjon til å håndtere videre karriereutvikling i et langsiktig perspektiv. Basert på dette, kan det gi mening å bruke begrepet *karriereorientert veiledning* for å beskrive den formen for veiledning som tilbys fra programrådgivere i introduksjonsprogrammet.

Kompetansestandardene utvalget legger til grunn for ulike veilederroller bygger på NICE-nettverkets anbefalinger for kompetansestandarder for veiledere.<sup>59</sup> Programrådgiverne kan etter utvalgets vurdering inplasset på samme nivå som NAV-veilederne, det vil si som Career Advisor. Dette innebærer at de skal ha karrierefaglig utdanning på minimum 30 studiepoeng.

For anbefalinger knyttet til kompetansestandarder for karriereveiledere ved karrieresentre se kapittel 6.

## 12.6 Utvalgets anbefalinger oppsummert

---

Utvalget anbefaler at:

- Nyankomne innvandrere må få tilstrekkelig tilgang til karriereveiledning i introduksjonsordningen.

---

<sup>59</sup> NICE (2012), NICE (2016) Se kapittel 5.

- Karrierelæring blir del av opplæringen i norsk- og samfunnskunnskap.
- Programrådgivere i introduksjonsprogram og lærere i norsk og samfunnskunnskap bør ha karrierefaglig utdanning på minimum 30 studiepoeng.
- Personer med stor sannsynlighet for å få opphold bør allerede i mottak få tilgang til karriereveiledning.
- Karrieresentrene skal tilby karriereveiledning til alle voksne over 19 år, og dette tilbudet må kommuniseres tydelig til nyankomne innvandrere når de bosettes i en kommune.
- Kommunen (som ansvarlig for introduksjonsordningene) bør delta i fylkesvise partnerskap for karriereveiledning og benytte karrieresentrets ressurser.
- Kompetansestandarder for veiledere i introduksjonsordningen og i karrieresentre følges, slik anbefalt i kapittel 5.
- Sektorene må legge til rette for særskilt målgruppetilpasning ved bruk av flerspråklige ressurser, som for eksempel tolketjenester.

## 12.7 Administrative og økonomiske konsekvenser

---

Etter utvalgets vurdering innebærer ingen av forslagene om forbedret samarbeid og kvalitetsheving av tilbudet i introduksjonsordningene økonomiske eller administrative konsekvenser av vesentlig art.

Utvalgets forslag til ny innretning på og finansiering av karrieresentrene, som også betyr betydelig økt tilgang til karriereveiledning for innvandrere bosatt i en kommune, har økonomiske konsekvenser for integreringsmyndighetene som belyses i kapittel 6.

## Kapittel 13

# Karriereveiledning i Forsvaret

Beskrivelsen av dagens tilbud er basert på innspill utvalget har fått. Utvalget har, gitt sine tidsbegrensninger, ikke hatt mulighet til å gjøre ytterligere utredninger.

I Forsvaret er det i dag omlag tjue tusen tilsatte. Av disse er omlag 30 prosent i sivile og 70 prosent i militære stillinger. Yrkesbefal utgjør den største gruppen av militært tilsatte (43 prosent) etterfulgt av avdelingsbefal (14 prosent.) og vervede mannskaper (syv prosent). En mindre gruppe befall er tilsatt på korttidskontrakter (fem prosent). I tillegg til de tilsatte i Forsvaret, er det hver år inne omlag åtte tusen unge mennesker til førstegangstjeneste. I norsk målestokk er Forsvaret derfor å anse som en stor organisasjon med mye personell

### 13.1 Utfordringer når det gjelder personalforvaltning i Forsvaret

Utvalget har fått forståelsen av at en hovedutfordring for Forsvaret til nå har vært å få til forvaltning av personell og kompetanse på en effektiv og kunnskapsbasert måte.<sup>1</sup> Det har lenge vært en oppfatning at enkelte personellkategorier både tjenestegjør for kort tid og/eller skifter stilling for ofte. Konsekvensene av høye slutttrater og hyppig stillingsrotasjon kan være svekket operativ evne og en organisasjon som bruker for mye ressurser på opplæring. Spesielt gjelder dette for gruppen avdelingsbefal og vervede mannskaper. De yngste slutter hyppigst, og unge jenter slutter hyppigere enn unge menn.<sup>2</sup> En annen utfordring gjelder førstegangstjenesten. Denne er blant annet tenkt å være den viktigste rekrutteringskanal for videre tjeneste i Forsvaret. Slik det fungerer i dag er det

kun en av åtte, det vil si omlag 12 prosent, som satser på en videre karriere i Forsvaret.

Tiden i Forsvaret er for mange unge en modningsfase der de kan ha nytte av veiledning når det gjelder å ta valg knyttet til utdanning og karriere. Vervede har til nå kunnet tegne korttidskontrakter (åremål) på to ganger tre år. Slutttratene for denne gruppen er spesielt høy. Sannsynligheten for at en vervet slutter allerede etter ett år er ifølge Forsvarets forskningsinstitutt på 25 prosent. Gjennomsnittlig ansettelsestid for vervede mannskaper er i dag 1,7 år. Avdelingsbefalsordningen ble innført i 2005.<sup>3</sup> For avdelingsbefal som kan få et midlertidig tilsetningsforhold til fylte 35 år, er slutttraten på syv prosent. Gjennomsnittlig ansettelsestid for denne gruppen er kort, et sted mellom to og tre år. Under 10 prosent sto så lenge i ordningen at de for eksempel kunne ta ut etablerings- og utdanningsbonus. Ni av ti sluttet lenge før. Manglende forutsigbarhet og usikkerhet rundt fremtiden er den hyppigst nevnte årsaken til at man ikke står så lenge i jobben som forsvaret vil, det gjelder både vervede mannskaper og avdelingsbefal.<sup>4</sup>

### 13.2 Dagens tilbud om karriereveiledning i Forsvaret

#### *Forsvarets kompetanse- og utdanningssenter (Fokus)*

Forsvarets kompetanse og utdanningssenter (Fokus) har siden 2006 hatt i oppdrag å gi et tilbud om yrkes- og studieveiledning til midlertidig tilsatte vervede mannskaper og førstegangstjenestegjørende.<sup>5</sup> Fokus gjennomfører årlig omlag fem tusen karriereveiledningssamtaler med førstegangstjenestegjørende og vervede. På bakgrunn av samtalen og utarbeidede karrierepla-

<sup>1</sup> Innspill fra Forsvarets kompetanse- og utdanningssenter (Fokus)

<sup>2</sup> Lillekveland, T. og K. Røren Strand (2014): *En analyse av slutttrater og stillingsrotasjon i Forsvaret*. FFI rapport 2014/00343

<sup>3</sup> Forsvarsdepartementet: St.prp. nr. 42 (2003–2004) Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005–2008

<sup>4</sup> Gustavsen, E. (2011): *Vervede i Forsvaret. Motivasjon, erfaringer og fremtidsplaner*. Oslo Files on Defence and Security

ner, tilbys målgruppene relevant kompetanseheving i form av kurs og opplæring.

I 2005 bestemte Forsvarsdepartementet at minstetilbudet til den enkelte i førstegangstjenesten skal være yrkes- og studieveiledning, jobb- og karrierkurs, tilbud om kurs/opplæring til og med høyskole/universitetsnivå tilpasset den enkeltes kompetansebehov.<sup>6</sup>

Opprettelsen av Fokus er basert på en kompensasjonstanke. Stortinget ønsket å gi en kompensasjon til de som gjennomfører førstegangstjenesten, og dermed blir ett til to år forsinket i eget karriereløp. Dette har blitt mer aktuelt de siste årene, ettersom det kun er om lag åtte tusen vernepliktige inne hvert år og årskullene (med allmenn verneplikt) består av om 70 000 ungdommer.

Fokus har, gjennom virksomhetsplanen til Forsvarets høyskole, seks hovedoppdrag: Karriereveiledning og rådgivning, jobb- og karrierkurs, kompetansebygging gjennom kurs- og utdanningsvirksomhet, forvaltning av stipendordninger for vernepliktige og konstabler/grenaderer, studiepo-

enggivende emner i førstegangstjenesten, etter- og videreutdanning.

Fokus har nylig opprettet en gruppe som skal vurdere alle sider ved karriereveiledning i organisasjonen. Målet er ytterligere å profesjonalisere tilbudet til personell i Forsvaret.

### 13.2.1 Vurdering

Utvalget er kjent med at Forsvaret for tiden gjennomfører store omstillingsprosesser. Utvalget har mottatt innspill som argumenterer for at karriereveiledning i Forsvaret har betydning for den enkelte, for Forsvaret som organisasjon og for samfunnet. Utvalget støtter denne vurderingen.

Forsvaret har spisskompetanse innen militære fagområder. Karriereveiledning er et annet fagområde som krever egen type kompetanse. Det vil være både ressurs- og tidkrevende for Forsvaret dersom alle som arbeider med personellutvikling skal inneha denne kompetansen, og det er derfor fornuftig å samle det i en organisasjon som Fokus. Denne avdelingen har over tid opparbeidet seg kompetanse på karriereveiledning både innenfor utdanningsveier i Forsvaret og sivilt.

Utvalget anbefaler at Forsvarets karriereveiledningstjenester til enhver tid er i samsvar med behovet i organisasjonen og forholder seg til nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledning.

### 13.2.2 Økonomiske og administrative konsekvenser

Utvalget har, blant annet gitt sine tidsbegrensninger, ikke utredet økonomiske og administrative kostnader ved eventuelle tiltak i Forsvaret.

<sup>5</sup> Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter (Fokus) ble opprettet i 1946, da under navnet Forsvarets undervisnings- og velferdskorps. Bakgrunnen for den nye organisasjonen var St.meld. nr. 32 (1945–46) «Plan for den første reisning av Norges Forsvar». I 1955 vedtok Stortinget å skille Sivilopplæringen i Forsvaret fra velferden, og i 1957 opprettet Forsvarsdepartementet Forsvarets sivilopplæringsråd. Etter mange år med ulike navn og ulik tilhørighet i Forsvaret fikk organisasjonen sitt nåværende navn i 2008/09, samtidig som den ble en del av Forsvarets høyskole.

<sup>6</sup> Forsvarsdepartementet (2005) PET nr. 12/05 – Presiseringer, endringer og tillegg til IVB for FMO – organisering av Voksenopplæringen

## Kapittel 14

# Karriereveiledning i kriminalomsorgen

Kriminalomsorgen er ikke selv en tilbyder av karriereveiledningstjenester, men andre aktører tilbyr i noen grad slike tjenester i fengslene. Innsatte i fengsel har i utgangspunktet samme rett til tjenester og tilbud som befolkningen for øvrig, fra de samme offentlige etatene som har ansvaret for dette ellers i samfunnet. I straffegjennomføringslovens § 4 heter det at kriminalomsorgen skal legge til rette for at samarbeidende etater skal kunne tilby sine tjenester i fengslene. Rådgivere i fengselsundervisningen, NAV-veiledere og i noen fylker karriereveiledere ved karrieresentrene er aktører som bidrar på dette området. Frivillige organisasjoner, attføringsbedrifter og andre tiltaksarrangører kan også være involvert.<sup>1</sup>

Dette kan beskrives som at i Norge er fengslene organisert under importmodellen, og de ulike etatene som skal yte tjenester til innsatte (helse, skole, velferdstjenester med mer), er de samme etatene som yter tjenester i «normalsamfunnet». Kriminalomsorgsdirektoratet har et koordinerende ansvar for samarbeid mellom de importerte tjenestene. Fylkesmannen i Hordaland (FMHO) har ansvaret for fengselsopplæringen.

### 14.1 Dagens tilbud om karriereveiledning i kriminalomsorgen

Hovedaktiviteten for innsatte er arbeid i fengslenes arbeidsdrift. Omlag halvparten av de innsatte er tilknyttet skolen. Om lag en tredjedel av de innsatte har utenlandsk opprinnelse. En økende andel av straffegjennomføringen skjer i regi av Friomsorgen.

Innsatte har samme rettigheter til opplæring og rådgivning som andre borgere, slik det er regulert i Opplæringsloven og forskrifter fra Utdanningsdirektoratet. I et fengsel vil ofte elev/deltakergruppen være i stadig endring, noe som

setter store krav til skolenes evne til fleksibilitet. Et stort antall av de innsatte har et lavere utdanningsnivå og kortere arbeidserfaring, sammenlignet med befolkningen utenfor fengselet.<sup>2</sup> Dette stiller spesielle krav til karriereveiledningen som gis til de innsatte. De ansvarlige skolene har valgt å bruke større ressurser til rådgivning for avdelingene i fengselet, enn i tilsvarende skoleavdelinger utenfor fengslene.<sup>3</sup>

Det foregår rådgivning/veiledning både i regi av skolen og NAV i fengslene. Også andre aktører som sosialkonsulenter, kontaktbetjenter og tilbakeføringskoordinatorer har oppgaver på veiledningsfeltet. NAV har også en viktig veilederrolle når det gjelder tilbakeføring etter soning. Det foreligger ingen samlet eller systematisk oversikt over dette arbeidet.

Forskere ved Universitetet i Bergen har på oppdrag fra Fylkesmannen levert en rekke rapporter om opplæringsbehov, utdanningsnivå og motivasjon for læring hos innsatte i norske fengsler.<sup>4</sup> Det foreligger ingen tilsvarende forskningsbasert kunnskap på rådgivnings/veiledningsfeltet.

I regi av Fylkesmannen er det etablert et nettverk for rådgivere i fengselsundervisningen. Nettverket er et viktig forum for erfarings- og kunnskapsdeling.

Noen karrieresentre har ifølge Vox hatt henvendelser fra kriminalomsorgen og det foregår for eksempel samarbeid om karriereveiledning blant

<sup>1</sup> Justisdepartementet: Lov om gjennomføring av straff mv. (straffegjennomføringsloven)

<sup>2</sup> Manger, T., O. J. Eikeland, B. Roth, og A. Asbjørnsen (2013): *Nordmenn i fengsel: Motiv for utdanning*. Rapport nr. 4/13

<sup>3</sup> Fylkesmannen i Hordaland: *Tilstandsrapport 2013 for opplæring innanfor kriminalomsorga*

<sup>4</sup> Eikeland, O. J., T. Manger, og A. Asbjørnsen (2013): *Nordmenn i fengsel: Utdanning, arbeid og kompetanse*. Rapport nr. 3/13. Bergen: Fylkesmannen i Hordaland, Utdanningsavdelinga, Manger, T., O. J. Eikeland, og A. Asbjørnsen (2010): *Innsatte i norske fengsel: Motiv for utdanning under soning*. Rapport nr. 3/10. Bergen: Fylkesmannen i Hordaland, Utdanningsavdelinga, og Manger, T., O. J. Eikeland, B. Roth, og A. Asbjørnsen (2013): *Nordmenn i fengsel: Motiv for utdanning*. Rapport nr. 4/13. Bergen: Fylkesmannen i Hordaland, Utdanningsavdelinga

annet ved Gjøvik og Mosjøen fengsel. Et annet eksempel er Karrieresenter Østfold som har holdt informasjonsmøte i Halden fengsel, gjennomført jobbsøkerkurs for innsatte i Trøgstad fengsel og har gjennomført karriereveiledningsworkshops for ansatte ved Ravneberget fengsel for å styrke de ansattes kompetanse i karriereveiledning. Per i dag tilbyr Karrieresenter Østfold individuelle veiledninger for innsatte som har permisjon, og for innsatte som bestiller time på karrieresenteret.<sup>5</sup>

#### 14.1.1 Vurdering og anbefaling

Kartlegginger viser at det fremdeles er grupper innsatte som ikke kjenner til opplæringsmulighetene tilgjengelig i fengslene, selv om de har rett til opplæring etter opplæringsloven.<sup>6</sup> Mye tyder på at skoleavdelingene i fengslene ikke når alle innsatte med veiledning om utdanning og yrkesvalg. Det er også et åpent spørsmål om gruppen av innsatte som ikke deltar i opplæring eller ikke velger å ta opplæring, har tilgang til karriereveiledning av kriminalomsorgen eller andre parter som tilbyr tjenester i fengslene, for eksempel NAV. Hovedinntrykket er at det er stor variasjon i organisering, omfang og innhold i veiledningsaktiviteter for innsatte. Det finnes trolig mest kunnskap om rådgivningsarbeidet for innsatte som deltar i fengselsundervisningen men det mangler en systematisk oversikt, og det er lite forskningsbasert kunnskap på området.

I Danmark ble det i 2013 besluttet en større satsing på karriereveiledning for innsatte. To forskningsrapporter med forankring henholdsvis i utdanningssektoren og i kriminalomsorgen, gir et nyttig kunnskapsgrunnlag.<sup>7</sup>

Som beskrevet over har et større antall av de innsatte lavere utdanningsnivå og kortere arbeids-erfaring enn befolkningen utenfor fengsel. Utvalget mener at tilgang til karriereveiledning er spesielt viktig for denne gruppen. Både underveis i soningen og etter endt soning vil mange ha behov for veiledning og bistand når det gjelder spørsmål om utdanning og arbeid. Det er flere tilbydere av veiledning i fengslene, og bildet er ikke oversiktlig. Dette tilsier at det er behov for samordning og koordinering. Imidlertid er kunnskapsgrunnlaget om den karriereveiledningen som foregår i fengslene ikke tilstrekkelig nok til at utvalget vil komme med anbefalinger om tiltak og organisering.

Utvalget foreslår derfor at kunnskapsgrunnlaget om karriereveiledning i kriminalomsorgen styrkes. Mangel på samlet oversikt over tilbudene og bruken av tjenestene, tilsier at det bør iverksettes kartlegging av det som foregår på dette området i fengslene. Kartleggingen bør omfatte hvilke type tjenester som tilbys, hvilket grupper innsatte som nås, og om disse tjenestene samlet sett dekker de innsattes behov. For å hente innspill til et slikt arbeid, kan man blant annet se på erfaringen fra Danmark. Arbeidet bør forankres både i kriminalomsorgen og på utdanningssiden. Kunnskapsgrunnlaget bør også omfatte innsatte som ikke deltar i fengselsopplæringen, foruten straffedømte i Friomsorgen og andre i tilbakeføring etter soning.

Utvalget anbefaler at karriereveiledningstjenestene i kriminalomsorgen til enhver tid er i samsvar med behovet i kriminalomsorgen og forholder seg til nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledning.

#### 14.1.2 Økonomiske og administrative konsekvenser

Utvalget har, blant annet gitt sine tidsbegrensninger, ikke utredet økonomiske og administrative kostnader ved eventuelle tiltak i kriminalomsorgen.

<sup>5</sup> Informasjon mottatt fra Vox og Østfold fylkeskommune

<sup>6</sup> Eikeland m.fl. (2013)

<sup>7</sup> Direktoratet for Kriminalomsorgen (2015): *Utdannelses- og ervervsveiledning i utfordrende rammer, temaanalyse som del av «Styrket veilednings- og kompetenceavklaringsstilbud til innsatte»*, Thomsen, R., C. Mathiassen, B. Wahlgren (2013): *Vejledning og kompetenceafklaring i danske fængsler*. NCK, Institut for Uddannelse og Pædagogik, Århus Universitet



## Kapittel 15

**Utvalgets anbefalinger for et helhetlig system for livslang karriereveiledning – oppsummert**

Under beskrives hovedmomentene i utvalgets anbefalinger. Deretter følger en fullstendig tiltaksliste.

For å sikre helhet og sammenheng i tjenestene når det gjelder kvalitet, bør det etableres et kvalitetsrammeverk basert på en forståelse av at alle har ulike roller i et helhetlig system for karriereveiledning. Dette bør inkludere nasjonale kompetansestandarder – både felles standarder og aktørspesifikke standarder. Det må etableres et utdanningstilbud for karriereveiledere i tråd med kompetansestandardene, i form av et fleksibelt utdanningstilbud med både grunn- og videreutdanning. Det bør også utarbeides en rammeplan for karrierekompetanser, som del av et kvalitetsrammeverk.

For å styrke karriereveiledningen i skolen mener utvalget at det må gjennomføres en reell deling av rådgivningsfunksjonen i grunnopplæringen. For å tydeliggjøre dette, bør det som i dag kalles utdannings- og yrkesrådgivning endre navn til karriereveiledning. Karriereveiledere i skolen bør defineres som egen stillingskategori, uavhengig av undervisningsstillingenes avtaleverk. Utvalget mener stillingene i prinsippet bør være hele stillinger, men med rom for lokal fleksibilitet. For å heve kvaliteten både på karriereveiledningen i skolen og på undervisningen i karriereveiledningsfagene, foreslår utvalget at det innføres kompetansekrav for karriereveiledere i grunnopplæringen. Det må også satses spesielt på videreutdanning for lærere som skal undervise i faget utdanningsvalg. Det bør derfor innføres kompetansekrav for å undervise i dette faget, på linje med andre fag. Det bør også utvikles et karriereveiledningsfag for elever på studieforbereende program i videregående opplæring. Utvalget mener videre at læringer bør få rett til karriereveiledning på linje med ordinære elever.

For å styrke den voksne befolkningens tilgang til profesjonell karriereveiledning, mener utvalget det bør etableres karrieresentre med tilstrekkelig

kapasitet i alle fylker. Utvalget mener en lovfesting er nødvendig og foreslår at fylkeskommunen får en lovpålagt plikt til å sørge for et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år. Den statlige finansieringen rettes inn mot det utvalget mener er karrieresentrenes kjerneoppgave – veiledning av befolkningen. En forutsetning for et likeverdig tilbud, er en betydelig økt finansiering.

Utvalget mener samarbeid og koordinering på karriereveiledningsfeltet er avgjørende for å få best mulig nytte av ressursene i karrieresentrene. Partnerskap for karriereveiledning bør derfor videreføres i ny drakt og finansieres gjennom en statlig tilskuddsordning. Samarbeid mellom karrieresentrene og andre aktører, som NAV og kommunen, bør skje innenfor rammen av partnerskapet. Dersom aktører ønsker å benytte karrieresentrenes ressurser, må dette finansieres spesielt og gjennom lokale avtaler. Ved behov, for eksempel i forbindelse med spesielle satsinger, kan statlige aktører gå inn med finansiering av sentrene, da i dialog med fylkeskommunen.

For å styrke befolkningens tilgang til nøytral og kvalitetssikret informasjon og øke tilgangen til profesjonell karriereveiledning, mener utvalget at det bør etableres et karriereveiledningstilbud på nett bestående av et nettsted med informasjon og selvhjelpsressurser og en e-veiledningstjeneste.

En del av befolkningen mottar i dag, og vil i fremtiden motta, noe karriereveiledning gjennom NAV. Utvalget mener det er viktig å definere hva slags rammer som er lagt for denne mer begrensede typen karriereveiledning innenfor et system, og at det etableres kompetansestandarder også for den. Videre mener utvalget det er viktig at også NAVs brukere gjøres oppmerksomme på karriereveiledningstilbudet til hele befolkningen som skal gis gjennom karrieresentrene.

Integreringsfeltet er et felt hvor karriereveiledning bør være et viktig verktøy. Nyankomne innvandrere vil gjennom karriereveiledning raskere kunne få utnyttet medbragt kompetanse og

omstille seg til arbeid eller utdanning i Norge. I likhet med karriereveiledningen gjennom NAV, bør det tydeliggjøres hva slags rammer som legges for veiledningen i introduksjonsprogrammet, og opplæringen i norsk og samfunnskunnskap, og hva slags kompetansestandard som bør gjelde for den. Dette innebærer at det bør defineres hva slags kompetanse programrådgivere bør ha. Deltagere i introduksjonsprogrammet bør også gjøres oppmerksomme på karriereveiledningstilbudet befolkningen vil ha gjennom karrieresentrene.

Bevissthet rundt viktigheten av karriereveiledning i høyere utdanning må økes, og Kunnskapsdepartementet bør ta et større ansvar for det.

Utdanning og arbeid er sentrale temaer i karriereveiledningen. Overgangen fra å være under utdanning til å være i arbeid vil ofte handle om å søke jobb for å bli arbeidstaker, men kan også være å starte egen virksomhet. Dette kan være aktuelt for mange, uavhengig av utdanningsnivå. For å etablere og drifte egen virksomhet kreves det ulike kompetanser som sammenfattes i begrepet *entreprenørskap*. I utdanningssystemet jobber Ungt Entreprenørskap med opplæring i *entreprenørskap*, og det finnes også egne utdanninger innen dette området. Utvalget mener at alle karriereveiledere bør ha kjennskap til og bevissthet om egen etablering som karrierevei, og også om betydningen av dette i et samfunnsperspektiv. Utvalget mener imidlertid at veiledning og opplæring i *entreprenørskap* ligger utenfor det som vil være karriereveilederes kjernekompetanse, og at dette best ivaretas av andre med særskilt kompetanse. Utvalget behandler derfor ikke *entreprenørskap* som et eget tema i rapporten.

Utvalget betrakter karriereveiledning som et sentralt kompetansepolitisk virkemiddel. Tiltak på lokalt nivå bør ses i sammenheng med nasjonale prioriteringer og strategier. Det bør derfor etableres sterkere former for dialogmekanismer på nasjonalt nivå for kompetansepolitikken generelt, og karriereveiledningen spesielt. Utvalget anbefaler derfor at det etableres et kompetansepolitisk partnerskap på nasjonalt nivå, som en oppfølging av arbeidet med nasjonal strategi for kompetansepolitikk.

## 15.1 Utvalgets liste over anbefalinger

Under presenteres utvalgets anbefalinger oppsummert.

### 15.1.1 Anbefalinger for et helhetlig system

*Utvalget anbefaler:*

- Partnerskap videreføres i fylkene for å sikre samarbeid mellom ulike aktører som yter karriereveiledning.
- Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox må få tydeliggjort og utvidet sitt mandat til å utvikle kvalitet, profesjonalitet og helhet innenfor karriereveiledning i Norge. Samtidig må rolle og arbeidsdeling samstemmes med sentrale aktører som NAV og Utdanningsdirektoratet.
- Det bør i større grad enn i dag foregå jevnlig dialog om utviklingen av karriereveiledningsfeltet på departementsnivå.
- Det bør eksistere et forum for jevnlig dialog om utviklingen av karriereveiledningsfeltet på underliggende etats nivå som er forankret på toppladernivå.
- Det opprettes et forpliktende nasjonalt kompetansepolitisk partnerskap, som inkluderer karriereveiledning. Det nasjonale partnerskapet kan bestå av de berørte departementene og partene i arbeidslivet.
- Det utarbeides et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Kvalitetsrammeverket bør utvikles av et tverrsektorielt og bredt sammensatt utvalg av aktører innenfor karriereveiledningsfeltet og det kompetansepolitiske feltet.
- Det utvikles en rammeplan for karrierekompetanse.
- Det utvikles kompetansestandarder for ulike roller i karriereveiledningstjenestene i tråd med NICE sine anbefalinger.
- Det etableres et kvalitetssystem med evalueringsregime og utvikling av nasjonal statistikk for karriereveiledningsfeltet.
- Det utarbeides felles etiske retningslinjer for karriereveiledningsfeltet.
- Forskningen på karriereveiledningsfeltet styrkes og det må bygges sterke fagmiljøer.

### 15.1.2 Anbefalinger for karrieresentre og partnerskap

*Utvalget anbefaler:*

*Partnerskap*

- Partnerskapene bør bestå av kommunene i tillegg til NAV og fylkeskommunen – partnerskapene skal ikke lenger være eiere av karrieresentrene.

- Partnerskapene bør fokusere på strategisk utvikling av karriereveiledningen i fylket og plassering av dette virkemiddelet i et bredere kompetansepolitisk kontekst.
- Partnerskapene i fylkene bør ha forankring og støtte i sine respektive styringslinjer gjennom tydelige styringssignaler fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementet.
- Partnerskapene bør få et økonomisk tilskudd som skal brukes til å sikre at partnerskapsarbeidet ledes og prioriteres.
- Samarbeid og avtaler mellom aktører i fylkene om kompetanseutveksling, kompetansestøtte og veiledningstjenester forankres i partnerskapene.
- For å styrke sammenheng, samarbeid og koordinering mellom de ulike aktørene og virkemidlene på det kompetansepolitiske området, bør partnerskap for karriereveiledning være en sentral del av regionalt kompetansepolitisk arbeid.

#### *Karrieresentre*

- Det skal etableres karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i alle fylker.
- Det lovfestes at fylkeskommunen plikter å gi et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år.
- En sentral statlig aktør må ha i oppgave å sikre kvalitet, helhet og profesjonalisering av karrieresentrene. Utvalget mener et slikt oppdrag bør gis Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox.
- Karrieresentrenes kjerneoppgave skal være å tilby karriereveiledning til alle over 19 år. Statlig finansiering knyttes til denne kjerneoppgaven.
- For å gi befolkningen tilgang til et mer variert og bedre tilbud, samt øke kapasiteten ved karrieresentrene, skal det tilbys både kollektiv og individuell veiledning ved karrieresentrene.
- Karriereveiledere på karrieresentre skal ha karrierefaglig utdanning på mastegradnivå.
- Det bør overføres midler til kjerneoppgaven til fylkeskommunens rammetilskudd fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementets budsjetter. Dette fordi karrieresentrene vil løse oppgaver innenfor alle de tre departementenes samfunnsoppdrag.
- I dialog med fylkeskommunen og gjennom ekstra finansiering, skal statlig myndighet kunne benytte karrieresentrene for spesielle

satsinger rettet mot grupper med særskilte behov. I dagens situasjon vil dette for eksempel kunne være unge under 30 år eller flyktninger.

#### *Karrieresentre og andre aktører*

- Karrieresentrene bør tilby tjenester til andre aktører, for eksempel kompetansestøtte til veiledere og veiledning, kurs og lignende til brukere. Samarbeid og avtaler mellom aktører og karrieresentrene om dette forankres i partnerskapene. Dette er oppgaver som må finansieres særskilt.
- Karriereveiledningstilbudet på nett og ved karrieresentrene bør så langt som mulig ses i sammenheng og utad framstå som én tjeneste og oppleves helhetlig for brukerne.

### **15.1.3 Anbefalinger for karriereveiledningstilbud på nett**

#### *Utvalget anbefaler:*

- Det etableres et nasjonalt nettsted for utdanning og karriere for å bedre tilgang til relevant, nøytral og kvalitetssikret informasjon, selvhjelpsressurser og e-veiledning.
- Nettstedet skal rette seg mot både ungdomstrinnet, elever på videregående, studenter på høyere utdannings- og fagskolenivå, men også voksne som har behov for utdanning, arbeid eller karriereskifte.
- Nettstedet etableres i tilknytning til Utdanning.no, for å utnytte ressursene som allerede eksisterer, samt sikre at innholdet i eksisterende utdanning.no integreres i det nye nettstedet.
- E-veiledningstjenesten etableres i tilknytning til det nasjonale nettstedet, og det legges føringer fra sentralt hold som åpner for at rådgivere i skolen, karriereveiledere i karrieresentre og NAV-veiledere kan være ansatt i delte stillinger i Senter for IKT i utdanningen.
- Kunnskap om nasjonalt og regionalt arbeidsmarked, utdanning og sektorbasert kompetanse ivaretas i en distribuert modell med e-veiledere i alle fylker, og som samtidig representerer alle sektorer på feltet.
- E-veilederne må sikres tilstrekkelig kompetanse til å veilede i dette formatet.
- E-veiledningstjenesten bemannes med hel- og deltidsstillinger. En kjerne av e-veiledere arbeider på samme lokasjon som nettstedet.
- E-veiledningen skal bemannes dag, kveld og helg, og nå brukere både gjennom telefon og

ulike digitale kanaler som chat og spørsmål-svar tjenester. Åpningstider skal tilpasses brukerbehovene.

- Det etableres referansegrupper og samarbeidsstrukturer tilknyttet hovedmålgrupper og sektorer for å kvalitetssikre informasjon, tjenesteutvikling og brukerorientering.
- Det bør videre utarbeides koordinerte styringssignaler fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Justisdepartementet til berørte underliggende etater, som pålegger både Senter for IKT i utdanningen, Vox, Utdanningsdirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet å samarbeide om nettstedet og e-veiledningstjenesten.
- Det bør utvikles mekanismer for å sikre at de andre underliggende etatene er involvert i strategiske vurderinger rundt nettstedets innhold og prioriteringer. Det bør opprettes en styringsgruppe i oppstartfasen.
- Der hvor overlappet mellom offentlige nettsteder er betydelig, vil det være av stor betydning at man på eiernivå trekker opp grensene mellom innholdet i tjenestene.

#### 15.1.4 Anbefalinger for grunnopplæringen

*Utvalget anbefaler:*

- At Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet i større grad må legge vekt på rådgivningen i skolen i utviklingen av nasjonal politikk og i oppfølgingen av skolesektoren.
- At Kunnskapsdepartementet i større grad gjør bruk av allerede etablerte ordninger for systematisk kunnskapsinnhenting fra sektoren på rådgivningsområdet. Departementet bør vise seg som en aktiv etterspørter og vise økt initiativ og aktivitet på området. Eksempler på ordninger for kunnskapsinnhenting er fylkesmannens tilsyn og forskning, begge del av kvalitetsvurderingssystemet i grunnopplæringen.
- At rådgivningsfunksjonene deles og at utdannings- og yrkesrådgivning omtales, også i lovverket, som karriereveiledning og at den som utøver dette bør ha tittelen karriereveileder.
- Delt rådgivning i grunnopplæringen.
- Opprettelsen av karriereveileder som egen stillingskategori.
- At karriereveiledere primært skal være ansatt i fulltidsstillinger, men anbefaler at innretningen av ordningen legger opp til lokal fleksibilitet og tilpasning, for eksempel der skolene er små, og/eller avstanden mellom dem er store. Noen

steder kan flere skoler dele på en karriereveileder, andre steder kan det være hensiktsmessig at en person er ansatt i en delt stilling.

- At det utvikles kompetansekrav til stillingen som åpner for at flere yrkesgrupper med karrierefaglig kompetanse kan fylle stillingen.
- At på sikt skal karriereveiledere i grunnopplæringen ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.
- Å beholde rådgivningen/karriereveiledningen i skolen og rådgivningsfunksjonen som en stilling i skolen.
- At det må fastsettes kompetansekrav til karriereveiledere i grunnopplæringen, uansett utdanningsbakgrunn, og at de må være på minimum 60 studiepoeng karrierefaglig utdanning. På sikt skal karriereveiledere i grunnopplæringen ha mastergrad i karriereveiledning.
- For lærere i faget utdanningsvalg anbefaler utvalget at det innføres krav om karrierefaglig utdanning med 30 studiepoeng.
- At videreutdanning i faget utdanningsvalg bør være en del av Kompetanse for kvalitet og at det også tilbys i lærerutdanningene for ungdomstrinnet.
- At det utredes om det bør innføres et karriereveiledningsfag for elever på studieforbereende program.
- For å bidra til økt kvalitet blant annet i undervisningen i faget utdanningsvalg og å gjøre undervisningskompetanse for dette tilgjengelig jf. 8.3.10, mener utvalget det er viktig at alle som utdanner seg til lærer på ungdomstrinnet gis anledning til å velge å kvalifisere seg til å undervise i faget utdanningsvalg. Det bør også finnes et tilbud om videreutdanning i faget.
- At det etableres tilbud om videreutdanning for karriereveiledere/rådgivere og lærere gjennom Kunnskapsdepartementets strategi for videreutdanning av lærere og skoleledere Kompetanse for kvalitet.
- At lærlinger får rett til rådgivning på linje med elever.
- At det legges større vekt på kjønnsperspektivet i karriereundervisning og karriereveiledning, og mener at dette er spesielt viktig i grunnopplæringen. Dette bør også være et tema i karriereveilederutdanningene.
- At det legges større vekt på flerkulturelle perspektiver i karriereundervisning og karriereveiledning, og mener at dette er spesielt viktig i grunnopplæringen. Dette bør også være et tema i karriereveilederutdanningene.
- Dersom man ikke oppretter en egen stilling som karriereveileder i grunnopplæringen, må

som et minimum ressursen til utdannings- og yrkesrådgivningen i grunnopplæringen dobles.

- Netttilbudet om videregående opplærings nivå skal rette seg både mot studieforbereidende og overgangen til høyere utdanning og fag- og yrkesopplæringen, overgangen til læretid og ut i arbeid.
- Nettstedet tilrettelegges for bruk i faget utdanningsvalg og andre karriereveiledningsfag.
- Nettstedet kan særlig ta en rolle i å utvikle nasjonale informasjonsmessige fellesløsninger for minoritetsspråklige elever og spesielt foreldre.

### 15.1.5 Anbefalinger for fagskolene og folkehøgskolene

*Utvalget anbefaler:*

- At fagskolene bør inngå i et helhetlig system for karriereveiledning, at de som utøver karriereveiledning i fagskolene bør ha tilstrekkelig utdanning og kompetanse i tråd med utvalgets anbefalinger for nasjonale kompetansestandarder for ulike veilederroller. Utvalget mener videre at kunnskap om fagskolene skal være et sentralt element i alle karriereveilederes kompetanse.
- At karriereveiledningstjenestene i fagskolene til enhver tid er i samsvar med behovet ved den enkelte fagskole og forholder seg til nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledning.
- At arbeidet folkehøgskolene gjør på dette området må videreføres og gjerne forsterkes.
- At karriereveiledningstjenestene i folkehøgskolene til enhver tid er i samsvar med behovet ved den enkelte skole og forholder seg til nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledning.

### 15.1.6 Anbefalinger for universiteter og høyskoler

*Utvalget anbefaler:*

- At Kunnskapsdepartementet definerer tydeligere forventning om at alle utdanningsinstitusjoner tilbyr gode karriereveiledningstjenester til alle studenter – og at disse er i tråd med nasjonale standarder som beskrevet i kapittel 5. Departementet bør i større grad etterlyse karriereveiledning som en del av institusjonenes strategier, for å bidra til økt bevissthet om

karriereveiledning hos institusjonenes ledelse og administrasjon.

- At muligheten for at et tilstrekkelig karriereveiledningstilbud til studentene kreves for å få akkreditering fra NOKUT som høyskole eller universitet, vurderes utredet. For eksempel kan det være krav om at det foreligger en plan for kvalitet, utvikling og kompetanse for karriereveiledningsaktiviteter ved institusjonen.
- At det er tilbud om karriereveiledning ved alle utdanningsinstitusjoner og campus.
- At karriereveiledning bør inngå som del av studieløp gjennom en kombinasjon av tjenester som er tilgjengelige for frivillig å oppsøke, og kurs som tilbys som en del av et studieløp.
- At det tilrettelegges for mer samarbeid mellom karrieretjenestene, institusjonens ledelse og de vitenskapelig ansatte ved institusjonene om ulike karriereveiledningstilbud.
- At karriereveiledere i universitets- og høyskolesektoren skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.
- At Kunnskapsdepartementet tar initiativ til styrking av kunnskapsgrunnlag om karriereveiledning i sektoren.
- At utvikling av tjenestene bør basere seg på en kartlegging av studentenes behov og utbytte av veiledning og karrierelæring, særlig med tanke på gjennomføring og uønsket frafall.
- At institusjonene bør ta en gjennomgang av grenseflatene mellom studieveiledere, karriereveiledere, vitenskapelig ansatte og administrativt ansatte.
- At utdanningsinstitusjonene bør etablere forpliktende og stabile samarbeidsrelasjoner med videregående skoler, fylkeskommuner, karrieresentre og NAV.
- Nettstedet og e-veiledningstjenesten er også et tilbud rettet mot studenter og karriereveiledere i høyere utdanning. Nettstedet skal særlig bidra med informasjon og verktøy for å gi grunnlag for å ta et informert studievalg, og gi informasjon om arbeid, karriere, arbeidsmarkedsrelevans av ulike studieretninger. Det må etableres strukturer som sikrer brukerbehov, forankring i sektoren og kvalitet i informasjon og tjenesteutvikling.
- At nasjonale informasjonsopplegg for studievalg og arbeidsmarked, som anbefalt av produktivitetskommissjonen, må knyttes til nettstedet utvalget foreslår og ikke etableres som parallelle enkeltnettsteder i tilknytning til informasjonskampanjer.

### **15.1.7 Anbefalinger for NAV**

*Utvalget anbefaler:*

- At NAV må sikre god kvalitet i sin veiledning og brukeropfølging og forsterke det utviklings- og profesjonaliseringsarbeidet som nå er påbegynt, og dette må sees i sammenheng med nasjonale kompetansestandarder slik omtalt i kapittel 5.
- At veiledere i NAV med arbeidsrettet brukeropfølging plasseres på nivået 'Career Advisor' og bør ha karrierefaglig utdanning på minimum 30 studiepoeng. Utvalget anbefaler at det også i NAV bør være noen veiledere med karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå (disse plasseres da på nivået 'Career Professionals').
- At NAV bør samarbeide med Karrieresentrene om kompetansestøtte og med universiteter og høyskoler om formell karriereveiledningsutdanning jfr. omtalen i kapittel 5.
- At NAVs rolle i partnerskap for karriereveiledning forsterkes og forankres i fylkesvise samarbeidsavtaler
- At grenseflater avklares og samhandling mellom NAV og karrieresentrene styrkes.
- At karrieresentrene fortsatt skal kunne tilby tjenester, som kompetansestøtte og kurs for NAV-kontor gjennom inngåelse av lokale avtaler i partnerskap for karriereveiledning.
- At samkjørte styringssignaler fra departementene når det gjelder NAVs deltakelse i partnerskap kommer på plass.

### **15.1.8 Anbefalinger for integrering**

*Utvalget anbefaler at:*

- Nyankomne innvandrere må få tilstrekkelig tilgang til karriereveiledning i introduksjonsordningen.
- Karrierelæring blir del av opplæringen i norsk og samfunnskunnskap.

- Programrådgivere i introduksjonsprogram og lærere i norsk og samfunnskunnskap bør ha karrierefaglig utdanning på minimum 30 studiepoeng.
- Personer med stor sannsynlighet for å få opphold bør allerede i mottak få tilgang til karriereveiledning.
- Karrieresentrene skal tilby karriereveiledning til alle voksne over 19 år, og dette tilbudet må kommuniseres tydelig til nyankomne innvandrere når de bosettes i en kommune.
- Kommunen (som ansvarlig for introduksjonsordningene) bør delta i fylkesvise partnerskap for karriereveiledning og benytte karrieresentrets ressurser.
- Kompetansestandarder for veiledere i introduksjonsordningen og i karrieresentre følges, slik anbefalt i kapittel 5.
- Sektorene må legge til rette for særskilt målgruppetilpasning ved bruk av flerspråklige ressurser, som for eksempel tolketjenester.

### **15.1.9 Anbefalinger for Forsvaret**

*Utvalget anbefaler:*

- At Forsvarets karriereveiledningstjenester til enhver tid er i samsvar med behovet i organisasjonen og forholder seg til nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledning.

### **15.1.10 Anbefalinger for kriminalomsorgen**

*Utvalget anbefaler:*

- At karriereveiledningstjenestene i kriminalomsorgen til enhver tid er i samsvar med behovet i kriminalomsorgen og forholder seg til nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledning.
- At kunnskapsgrunnlaget om karriereveiledning i kriminalomsorgen styrkes.

## Kapittel 16

**Økonomiske og administrative konsekvenser – oppsummert presentasjon av utvalgte anbefalinger**

Utvalget har kommet med en rekke anbefalinger både innenfor enkeltsektorer og mer, for hele befolkningen og for alle voksne over 19 år, samt for tverrgående kvalitetsfremmende tiltak.

Utvalget har hatt begrenset tid til rådighet og det har derfor ikke vært mulig å utrede detaljert alle utvalgets forslag med tanke på økonomiske, administrative og eventuelt juridiske konsekvenser. For flere tiltak har utvalget i de enkelte kapitler gitt mer generelle vurderinger og utvalget forutsetter at Kunnskapsdepartementet i sitt oppfølgingsarbeid vil gjøre nødvendige og mer detaljerte utredninger før beslutning og implementering av disse tiltakene.

Utvalget ønsker også å understreke at en stor del av tiltakene er organisatoriske og i første rekke har mindre administrative konsekvenser. Dette gjelder for eksempel forslagene om å etablere en form for nasjonalt dialogforum som et kompetansepolitisk partnerskap, bedre utnyttelse av Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning og utvalgets anbefaling om at man fra nasjonalt hold i mye større grad har en helhetlig og strategisk tilnærming til feltet og utredning av et nytt karriereveiledningsfag for studieforbereende program i videregående opplæring.

Derneft følger en del anbefalinger som innebærer videre utredninger. Disse har utvalget ikke kostnadsberegnet. Dette gjelder anbefalingene om utvikling av nasjonale kompetansestandarder og kvalitetsrammeverk. Det gjelder også anbefalingene om å sørge for et bedre og bredere utdanningstilbud til karriereveiledere, som må utvikles med bakgrunn i kompetansestandarder og krav. Her mener utvalget at det må gjennomføres et utviklingsarbeid før man kan estimere kostnadene knyttet til dette. Utvalget mener at selve utrednings- og utviklingsarbeidets økonomiske og administrative konsekvenser vil være av mindre størrelse.

Utvalget er bedt om å presentere minst ett alternativ som ligger innenfor dagens økono-

niske rammer. Utvalget legger til grunn at store deler av det utvalget foreslår vil være mulig å gjennomføre gjennom betydelig omprioritering av midler som i dag enten benyttes til karriereveilingstilbud eller hvor et bedre karriereveilingstilbud fysisk og på nett vil kunne antas å ha en preventiv virkning og dermed ta av for noe av presset på tjenestene. Utvalget har i den tiden det har hatt til rådighet ikke kunnet utrede fullstendig omfanget av midler dette gjelder.

Samtidig fremgår det av utvalgets gjennomgang av tiltak at det vil være nødvendig med betydelige friske midler for å skape det utvalget er bedt om å foreslå: Et helhetlig system for karriereveiledning i et livslangt perspektiv.

Et viktig grep for å oppnå dette er å utvikle et kvalitetsrammeverk med blant annet nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledere i forskjellige roller. Selve utviklingen av dette anser utvalget for å ikke være svært kostnadskrevenende, men den påfølgende kompetansehevingen av karriereveiledere vil medføre kostnader.

Innenfor hvert område utvalget beskriver er det mulig å gjøre begrensede forbedringer uten å øke de økonomiske rammene for innsatsen, for eksempel gjennom å prioritere kompetanseheving i karriereveiledningsfag fremfor annen kompetanseheving av lærere, eller å benytte en større andel ressurser på utdannings- og yrkesrådgivning heller enn på sosialpedagogisk rådgivning. Likeledes er det mulig å revidere dagens tilskuddsordning for fylkesvise partnerskap for karriereveiledning slik at midlene rettes direkte mot karriereveiledning til befolkningen. Et slikt nullalternativ kan innebære noen små forbedringer, men ingen av disse tiltakene vil etter utvalgets mening være tilstrekkelige for å skape et helhetlig tilbud om karriereveiledningen til befolkningen.

Der hvor det er gjort konkrete anslag på økonomiske og administrative kostnader er dette gjort rede for i det kapitlet hvor tiltaket presenteres. Under gjengis overordnede vurderinger og anslag



for økonomiske konsekvenser for noen utvalgte tiltak.

Utvalget har fått utført en samfunnsøkonomisk analyse som illustrerer den potensielle gevinsten for samfunnet dersom man gjennom karriereveiledning kan gjøre ledighetsperiodene kortere – og derigjennom redusere både tap i verdiskapning og offentlige ytelser.

#### Utvikling av et nasjonalt kvalitetsrammeverk

Utviklingen av et nasjonalt kvalitetsrammeverk i tråd med anbefalingene over vil være et relativt omfattende arbeid. Likevel mener utvalget at selve utviklingsarbeidet ikke vil måtte medføre store kostnader dersom man benytter eksisterende ressurser og strukturer som finnes i Nasjonal enhet for karriereveiledning (Vox), som allerede har et oppdrag knyttet til kvalitetsutvikling og koordinering på feltet.

Konsekvensene av en eventuell etablering av et kvalitetsrammeverk, som for eksempel kostnadene ved å innføre kompetansestandarder for ulike veilederroller, eller innføring av et kvalitetsstyringssystem vil måtte utredes nærmere.

#### Partnerskap

Utvalget har ikke foreslått konkret hva retningslinjene for fylkesvise partnerskap skal være. Utvalget mener at kostnader knyttet til en partnerskapsordning må utredes nærmere i forbindelse med utviklingene av retningslinjene. Tilskuddet bør opprettholdes på dagens nivå inntil retningslinjer for partnerskap er revidert.

#### Et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år

Basert på beregninger gjort av Implement Consulting, legger utvalget et gjennomsnittlig antall årsverk per fylke på 34 til grunn. Dette tilsvarer 646 årsverk i hele landet. Basert på en antatt årsverkskostnad på 700 000 kroner,<sup>1</sup> får man en total kostnad på om lag 450 millioner kroner for å sikre tilstrekkelig tilgang til karriereveiledning for den voksne befolkningen over 19 år.

Avhengig av hvordan fylkene velger å organisere tilbudet, vil det kunne tilkomme kostnader

knyttet til for eksempel husleie og drift som er vanskelig for utvalget å anslå.

I noen fylker vil utvalgets anbefalinger for innretningen av et karrieresentertilbud tilknyttet fylkeskommunen, innebære effektivisering og dermed administrative besparelser. Dette kan for eksempel være knyttet til bruk av diverse fellesadministrative systemer som allerede brukes av fylkeskommunen. Utvalget beregner ikke dette spesifikt.

#### Et tilbud om karriereveiledning på nett

De økonomiske kostnadene er knyttet til to hovedelementer: oppstart, utvikling og drift av nettstedet, og oppstart, utvikling og drift av e-veiledningstjenesten knyttet til nettstedet. Utvalget har bedt Senter for IKT i utdanningen om å estimere kostnadene ved å videreutvikle og drifte et nettsted med utgangspunkt i utdanning.no, etter som dette er utvalgets anbefalte løsning. Senteret har også estimert kostnadene knyttet til en e-veiledningstjeneste. I tillegg har utvalget sett til beregninger fra rapporten *Samfunnsøkonomisk analyse av karriereveiledning på nett* i sine anslag.<sup>2</sup>

Utvalget har presentert en modell som innebærer muligheter for opp- og nedskalering. De beregnede kostnadene er for den mest omfattende varianten.

Totale *oppstartskostnader* for utvalgets anbefalte modell for nettbasert karriereveiledning, inklusive e-veiledning er på mellom 8 millioner kroner og 18 millioner kroner, avhengig av hvor rask oppstart av nettstedet skal være.

Totale årlige *driftskostnader* for utvalgets anbefalte modell for nettbasert karriereveiledning, inklusive e-veiledning, er på 37 millioner kroner. I tillegg kommer eksisterende budsjett for utdanning.no på 10 millioner kroner. Årlige utgifter til en nettbasert karriereveiledningstjeneste etter utvalgets anbefalte modell vil ligge på om lag 47 millioner kroner.

Modellen utvalget anbefaler for forvaltning vil innebære behov for at aktører som skal delta i redaksjonsråd og eventuelle større referansegruppe setter av tid og ressurser til dette arbeidet. Utvalget legger også til grunn endringer i og samordning av styringssignalene fra KD, ASD og JD, og bedre samordning av alle offentlige etater som har data av relevans for det nye nasjonale nettstedet. For detaljer se kapittel 7.

<sup>1</sup> Basert på beregnede kostnader per årsverk innhentet fra Karriere Nordland

<sup>2</sup> Analyse og Strategi (2013)

### Innføring av karriereveileder som egen stillingskategori

Utvalget anbefaler opprettelse av karriereveileder som en egen stillingskategori som ikke er en undervisningsstilling. Utvalget anbefaler videre at karriereveiledere primært skal være ansatt i fulltidsstillinger, men anbefaler at innretningen av ordningen legger opp til lokal fleksibilitet og tilpasning, for eksempel der skolene er små og/eller avstanden mellom dem er store.

Forslaget innebærer ikke nødvendigvis å øke antall stillinger. Tiltaket vil derfor ikke ha økonomiske eller administrative konsekvenser som innebærer kostnader for staten.

### Kompetansekrav til en ny karriereveilederstilling

Utvalget anbefaler at det utvikles kompetansekrav til den nye stillingskategorien som åpner for at flere yrkesgrupper med karriereveiledningskompetanse kan fylle stillingen, men som legger hovedvekt på den karrierefaglige kompetansen.

Kompetansekravene innebærer en annerledes kompetanse, men ikke nødvendigvis høyere kompetanse enn nåværende rådgivere.

Utvalget mener at lønnskostnadene til en karriereveileder ikke nødvendigvis vil være på høyere nivå enn dagens rådgivere. Utvalget legger derfor til grunn at slike kompetansekrav ikke innebærer økte kostnader for skoleeier.

### Dobling av ressurs til karriereveiledning

Utvalget legger til grunn at det er om lag 3000 rådgivere i grunnopplæringen nå. Utvalget legger også til grunn at halvparten av rådgivningsressursen brukes til sosialpedagogisk rådgivning. For å doble ressursen til karriereveiledning legges halvparten av den samlede ressursen, altså 1500 årsverk, til som nye karriereveiledere. Utrekningen blir da: 1500 årsverk x 1 mill. kroner = 1,5 mrd. kroner per år.

Utvalget erkjenner at kostnadsberegning basert på 1 mill. kroner per årsverk kan være litt romslig. 1 mill. kroner omfatter både lønnskostnader og alle andre kostnader knyttet til et årsverk, også administrative kostnader hos skoleeier. Dette kan innebære at det kan være rom for at kostnadene kan bli lavere enn antatt.

Full årskostnad til dobling av ressurs til karriereveiledning vil ikke inntre umiddelbart. Dette skyldes blant annet at det vil ta tid å utdanne og rekruttere nye karriereveiledere. Utvalget ser derfor for seg at ordningen innføres

med styrkning av skoleeierens økonomi med 700 mill. kroner i år én og med 800 mill. kroner i år to.

### Kompetansekrav til rådgivere i grunnopplæringen

Utvalget anbefaler at det settes kompetansekrav til rådgiverne i grunnopplæringen, uansett utdanningsbakgrunn, og at de må være på minimum 60 studiepoeng karriereveiledningsrelevant utdanning. (På sikt mener utvalget det må vurderes å innføre høyere krav, for eksempel mastergrad for karriereveiledere i grunnopplæringen.) Hele utregningen finnes i kapittel 8.5. Denne beregningen gjelder rådgivere i grunnopplæringen. Kompetansekrav til karriereveiledere tilsatt i egne stillinger er omtalt ovenfor.

Utvalget legger til grunn at kompetanseheving for rådgivere i grunnopplæringen baseres på det nåværende systemet for videreutdanning, Kompetanse for kvalitet.<sup>3</sup>

Kostnaden vil variere etter hvilken finansieringsordning som benyttes, fordi vikarordningen er mer kostnadskrevende enn stipendordningen. Denne fordelingen er ikke utvalget kjent med, men vi kan anta at fordelingen vil likne fordelingen mellom vikarordning og stipend blant søknadene til videreutdanningsordningen for lærere i 2016/17. Av disse har 77,4 prosent søkt om vikarordning som førsteprioritet, 22,6 prosent har søkt stipendordning som førsteprioritet.

Vikarordning (938\*0,8=) 750 \* 450 000= 337,5 mill. kroner

Stipendordning (938\*0,2=) 188\*100 000= 18,8 mill. kroner

Dette utgjør til sammen 356 mill. kroner, fordelt over flere år.

### Kompetansekrav for faget utdanningsvalg og videreutdanning for faget utdanningsvalg – inn i Kompetanse for kvalitet

Utvalget anbefaler at det innføres krav om relevant utdanning med 30 studiepoeng for lærere i faget utdanningsvalg på ungdomstrinnet og at det umiddelbart utvikles et videreutdanningsopplegg for faget utdanningsvalg og at dette også tilbys i lærerutdanningene for ungdomstrinnet.

Utvalget anbefaler at disse to tiltakene tas inn i ordningen Kompetanse for kvalitet og at både lærere og rådgivere gis anledning til å delta.

<sup>3</sup> Kunnskapsdepartementet: Kompetanse for kvalitet. Strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025.

Denne ordningen skal bidra til at flest mulig lærere har kompetanse i tråd med kompetansekrav til undervisningen. Ordningen omfatter alle undervisningsfag, men med særlig prioritering av engelsk, matematikk, norsk, norsk tegnspråk og samisk. Tilbud om videreutdanning i andre fag/områder enn de nevnte vil også bli prioritert i løpet av perioden. Utvalget mener dette er en åpenbar mulighet til å styrke karrierelæringen for elevene i grunnopplæringen og gjøre dem bedre i stand til å utnytte sitt potensial i overgangsfaser gjennom livet.

Alle som utdanner seg til lærer på ungdomstrinnet gis anledning til å velge å kvalifisere seg for å undervise i faget utdanningsvalg

Dette tiltaket har potensielt vidtrekkende implikasjoner, utover de ordinære lærerutdanningene. Det har ikke vært mulig for utvalget innenfor den tiden utvalget har hatt til rådighet å utrede dette.

Rett til karriereveiledning til lærlinger og lærekandidater

Utvalget anbefaler at lærlinger gis samme rett til rådgivning i grunnopplæringen som elever har. Utvalget begrunner dette blant annet med at det i fag- og yrkesopplæringen er stort behov for gode kandidater, samtidig som at frafallet til dels er høyt. God rådgivning kan bidra til å gjøre noe med dette.

Den mest nærliggende måten å regne kostnader for rådgivning for lærlinger på, er å ta utgangspunkt i regnestykket som brukes for elever i videregående skole. For elever er det i dag en tariffestet ressursnorm for rådgiver i videregående opplæring. Dette gir en kostnad på omlag 57 mill. kroner (helårsvirkning). Et fullstendig regnestykke finnes i kapittel 8.5.

Høyere utdanning

For universitets- og høyskolesektoren er utvalgets hovedanbefalinger av en slik karakter at det ikke vil ha økonomiske konsekvenser utover det som kan dekkes innenfor institusjonenes budsjetter. Utvalget er av den oppfatning at universiteter og høyskoler i større grad bør se verdien av å bruke karrieretjenester ved egen institusjon til å øke gjennomstrømming, minske frafall og omvalg og i enda større grad ivareta sitt samfunnsmandat gjennom samarbeid med arbeidslivet og forståelse for dets kompetansebehov.

De administrative konsekvenser ved utvalgets forslag for universiteter og høyskoler innebærer primært endringer som må gjøres for at karrieretjenestene i større grad skal være en del av alle institusjonenes helhetlige strategi og planer, og eventuell utvikling av tjenestetilbudet for at også studenter i flercampus-modeller skal få tilstrekkelig tilgang til karriereveiledning. Dette kan for eksempel innebære utvikling av ambulerende tjenester for ansatte ved karrieresentre

NAV

Når det gjelder utvalgets forslag knyttet til veiledningen i NAV, har utvalget ikke beregnet merkostnader til styrket veiledningstilbud i NAV. Utvalget mener at styrket innsats kan tas innenfor eksisterende budsjetterammer. Forslagene får ingen større administrative konsekvenser.

Når det gjelder administrative og økonomiske konsekvenser av utvalgets forslag knyttet til avklaring av grenseflater og samhandling mellom NAV og karrieresentrene, og overføring av midler fra Arbeids- og sosialdepartementet til Fylkeskommunene i denne forbindelsen, viser utvalget til omtalen av karrieresentre og partnerskap.

## **16.1 Øvrige kost/nytte-betraktninger og antatte besparelser**

Norsk økonomi er inne i en omstillingsfase og arbeidsledigheten øker. En lett tilgjengelig og kvalitativt god karriereveiledningstjeneste på nett vil være et kostnadseffektivt virkemiddel for å bidra til raskere omstilling og enklere overganger for personer som nylig har blitt arbeidsledige. I en mer uforutsigbar økonomi vil også unge mennesker som står overfor utdanningsvalg ha større behov for informasjon og veiledning. En nettbasert tjeneste vil bidra til at alle får tilgang til dette.

Karriereveiledningens potensielle rolle i integreringsprosesser er et svært aktuelt tema i dagens Europa. Mange innvandrere bringer med seg kompetanse, både formal- og realkompetanse. Karriereveiledning kan være et viktig virkemiddel for at den enkelte skal få brukt sin kompetanse, og at samfunnet skal få nyttiggjort seg den ressursen flyktningene representerer.

Etableringen av et nettsted vil kunne innebære ressursbesparelser i andre etater og organisasjoner som har et nettsted, fordi noen av oppgavene de i dag utfører vil bli ivaretatt av det nye nettbaserte karriereveiledningstilbudet. For e-veiledningstjenestens del er det rimelig å anta at den vil

kunne besvare en del henvendelser som ellers ville bli rettet til den fysiske veiledningstjenesten. Ved at e-veiledningstjenesten «tar unna» en del henvendelser, kan det bli bedre kapasitet til å møte de som har mer komplekse spørsmål i de fysiske tjenestene. Nettstedet vil inneholde kvalitetssikret informasjon, relevant redaksjonelt innhold og flere typer selvhjelpsressurser. Andre offentlige nettsteder som så langt har produsert lignende innhold og tjenester, kan spare ressurser på å overlate fremtidig produksjon av denne typen innhold til nettstedet og heller lenke til denne fra sine egne sider.

Det ble i kapittel 4 gjort rede for karriereveiledningens preventive effekt. Et kvalitativt godt tilbud til alle elever i grunnopplæringen og et likeverdig og godt tilbud om karriereveiledning til

befolkningen over 19 år i alle landets fylker, vil kunne ha en betydelig preventiv effekt gjennom å bidra til å få folk i arbeid eller utdanning

Utvalget har fått utført en samfunnsøkonomisk analyse som illustrerer den potensielle gevinsten for samfunnet dersom man gjennom karriereveiledning kan gjøre ledighetsperiodene kortere – og derigjennom redusere både tap i verdiskapning og offentlige ytelser.

I Skottland har man gjort beregninger av den samfunnsmessige kost/nytte effekten av karriereveiledning som indikerer store samfunnsmessige gevinster sett i relasjon til læring, sosiale og økonomiske aspekter.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Careers Scotland (2007): Careers Scotland Demonstrating Impact

## Litteraturliste

- Abrahamsen, T. (2015): *Studieforberedende uker ved HBV. 16. februar – 6. mars 2015*. HBV Studieavdelingen. Prosjektrapport 2015
- Analyse og Strategi (2013): *Samfunnsøkonomisk analyse av karriereveiledning på nett*
- Analyse og Strategi (2014): *Samfunnsøkonomisk analyse av et helhetlig karriereveiledningstilbud på nett*
- Andreassen, I. H. (2014): Kjønnlikestilling og utdanning. I E. K. Høihilder og L. G. Lingås (red.): *Pedagogikk 8.-13. Trinn. Profesjonsutdanning av lærere*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Andreassen, I. H. (2016): Å utfordre elevene gjennom læring i utdanningsvalg. I L. G. Lingås, og U. Høsøien (red.): *Utdanningsvalg – identitet og danning*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Arbeidsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet: *Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse (2013–2016): Forsøk med Nav-veiledere i videregående opplæring*
- Arbeids og sosialdepartementet: Prop. 1 S (2014–2015)
- Arbeids og sosialdepartementet: Prop. 1 S (2011–2012)
- Arbeids og sosialdepartementet: Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV-loven)
- Arbeids- og velferdsdirektoratet: Veiledningsplattformen
- Arbeids- og velferdsdirektoratet 2013: Standard for arbeidsrettet brukeroppfølgning
- Arbeids- og velferdsdirektoratet 2015: NAV fylkenes tertialrapportering 2013–2015
- Australia: National Career Development Strategy [https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/national\\_career\\_development\\_strategy.pdf](https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/national_career_development_strategy.pdf)
- Becken, L. E., S. Klingenberg, S. Berg, H. Jordel. (2014): *Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene – med søkelys på samhandlingen med Nav*. Proba samfunnsanalyse – rapport 2014–09
- Becken, L. E., og Ø. B. Solheim (2015): *Samarbeid mellom fylkeskommunen og NAV om videregående opplæring for voksne arbeidssøkere*. Proba samfunnsanalyse Rapport 2015–04
- Berg, H., L. E. Becken, S. Klingenberg og D. P. Staalesen, (2012): *Arbeidsevnevurdering i NAV – Oppfølgingsundersøkelse 2012*. Proba samfunnsanalyse-rapport 2012–10
- Berge, T., F. M. Larsen, T. F. Gravås, S. Holm, K. Lønvik og K. Midttun (2015): *Karriereveiledning: Behov, utbytte og betydning. Rapport fra fire undersøkelser*. Vox-rapport 2015
- Bergem, R., Grimsrud, G. M. og Halvorsen, L. J., (2015): *Evaluering av Karriere Sogn og Fjordane*. Møreforskning, rapport nr. 63
- Bergene, A. C., E. Borg og A. H. Steen (2015): *Framtidsdebatten. Retningsviser for arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet/Høgskolen i Oslo og Akershus
- Bergsholm, S. E., J. Brynhildsvoll, S. Eriksen og P. Pettersen, (1988): *Håndbok for skolerådgivere*. Oslo: Universitetsforlaget
- Borgen, J. S., R. Røste og N. Vibe (2008): *Karriere Akershus. Evaluering av Partnerskap for karriereveiledning i Akershus*. NIFU STEP. Rapport 11/2008
- Boyd, D. (2014): *It's Complicated: The Social Lives of Networked Teens*. Yale University Press
- Brante, T. (2011): *Professions as science-based occupations*. I Professions and Professionalism, Vol.1, No.1 (2011)
- Bratsberg, B., O. Raaum, og K. Røed (2003): *Lifecycle Employment and Earning of Labour Migrants to Norway*. Frischsenteret
- Bredal, A., B. Bråten, K. Jesnes og A. H. Strand (2015): *Et blikk inn i skolen. Minoritetsrådgivere sett fra brukeres ståsted*. Fafo-rapport 2015:40. Oslo: Fafo
- Buland, T., B. Bungum, C. Trønseth og I. H. Mathiesen (2010): *Tid for samarbeid? Sluttrapport fra Evaluering av implementering av sentral samarbeidsavtale AID-KS*. SINTEF, Trondheim
- Buland, T. og H. Haugsbakken (2009): *Papirbredden karrieresenter – materialisert partnerskap? Rapport fra evalueringen av Papirbredden karrieresenter*. SINTEF Teknologi og samfunn
- Buland, T. og Mathisen I. H. (2008): *Gode råd? En kunnskapsoversikt over feltet yrkes- og utdanningsrådgivning, sosialpedagogisk rådgivning*

- og oppfølgingstjeneste i norsk skole. Trondheim: SINTEF
- Buland, T., I. H. Mathiesen, B. E. Aaslid, H. Haugsbakken og B. Bungum (2010): *Skolens rådgivning – på veg mot framtiden? Delrapport 1 fra evalueringen av rådgivningen i skolen i Norge*. SINTEF-rapport A13861, Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn
- Buland, T., I. H. Mathiesen, B. E. Aaslid, H. Haugsbakken, B. Bungum og S. Mordal (2011): *På vei mot framtida – men i ulik fart? Sluttrapport fra evaluering av skolens rådgivning*. Trondheim: SINTEF
- Buland, T., I. H. Mathiesen og S. Mordal (2014): *Æ skjønne itj, æ våkne opp kvar dag å vil bli nå nytt æ*. *Skolens rådgivning i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag*. Trondheim, NTNU. Program for livslang læring
- Cappelen, Å., H. Gjefsen, M. Gjelsvik, I. Holm og N. Stølen (2013): *Forecasting demand and supply of labour by education*. SSB Rapport 48/2013
- Career Development Institute: Code of Ethics
- Careers Scotland (2007): *Careers Scotland Demonstrating Impact*
- Cedefop (2009): *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop panorama series: 164. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training (2011): *Glossary: Quality in education and training*
- Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training (2014): *Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions*. Research paper No 42. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training (2015): *Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants*. Working paper No. 24
- Damvad (2012): *Et ønske om noe helt – ikke stykkevis og delt. En kartlegging av utdanningstilbudet i karriereveiledning i Norge*
- Damvad (2014): *Tiltak som kan bidra til å øke befolkningens digitale deltagelse og kompetanse*
- Damvad (2015): *Styringsvirkemidler som påvirker utdanningsvalg. Kunnskapsoppsummering og analyse*
- Dehli Villander, I og Sørensen, L. T. (2012): *For Vei-prosjektet 2011/2012. UiO Det matematisk naturvitenskapelige fakultet*. Rapport 2012
- Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) (2014) *Mot alle odds? Veier til samordning i norsk forvaltning*. Difi-rapport 2014:07
- Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) (2015) *Statlig styring av kommunene. En kartlegging av virkemiddelbruk og utviklingstrekk på tre sektorer i perioden 1999–2015*. Difi-Rapport 2015:19
- Direktoratet for Kriminalforsorgen (2015): *Uddannelses- og erhvervsveiledning i utfordrende rammer, temaanalyse som del av «Styrket veilednings- og kompetenceavklaringsstilbud til indsatte»*
- Djuve, A. B. og H. C. Kavli (2015): *Ti års erfaringer. En kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere*. Faforapport 2015:26
- Dæhlen, M., K. Danielsen, Å. Strandbu og Ø. Seipel (2013): *Voksne i grunnskole og videregående opplæring*. Rapport 7/13. NOVA
- Eikeland, O. J., T. Manger, og A. Asbjørnsen (2013): *Nordmenn i fengsel: Utdanning, arbeid og kompetanse*. Rapport nr. 3/13. Bergen: Fylkesmannen i Hordaland, Utdanningsavdelinga
- Ekspertgruppe oppnevnt av Arbeids- og sosialdepartementet (2015): *Et NAV med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet. Gjennomgang av NAV*. Sluttrapport
- EU (2004): *Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe*. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9286-2004-INIT/en/pdf>
- EU (2008): *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf)
- Europakommisjonen: European Qualifications Framework
- Europakommisjonen (2004): *EQUAL-Guide on mainstreaming* [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal\\_consolidated/data/document/gendermain\\_da.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_da.pdf)
- Europakommisjonen (2015): *Dropout and Completion in Higher Education in Europe* [http://ec.europa.eu/education/library/study/2015/dropout-completion-he\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/library/study/2015/dropout-completion-he_en.pdf)
- Europakommisjonen (2016): *Research on Migration: Facing Realities and Maximising Opportunities*

- ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network (2011): *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A Report on the Work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–2010*. Jyväskylä: ELGPN
- ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network (2012): *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. ELGPN Tools No. 1. Jyväskylä: ELGPN
- ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network (2014a): *The Evidence Base on Lifelong Guidance. A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. ELGPN Tools No. 3. Jyväskylä: ELGPN
- ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network (2014b): *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary*. ELGPN Tools No. 2. Jyväskylä: ELGPN
- ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network (2015): *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance. A Reference Framework for the EU and for the Commission*. ELGPN Tools No. 6. Jyväskylä: ELGPN
- Feiring, M. og M. Helgesen (2007): *Karriereveiledning i Nordland*, Oslo, NIBR-rapport 2007/17
- Forsvarsdepartementet: PET nr. 12/05 – Presiseringer, endringer og tillegg til IVB for FMO – organisering av Voksenopplæringen
- Forsvarsdepartementet: St.prp. nr. 42 (2003–2004) Den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005–2008
- Forum for karriereservice i høyere utdanning: Etiske retningslinjer for karriereveiledning
- Frøyland, K. og C. Neumann (2012): *Ungdom i Ny sjanse. Kvalifisering av ungdom med innvandrerbakgrunn til skole og arbeid – metoder og erfaringer fra åtte prosjekter*. AFI-rapport 6/2012
- Fylkesmannen i Hordaland: *Tilstandsrapport 2013 for opplæring innanfor kriminalomsorga*
- Gjerustad, C. og E. Waagene (2015): *Spørsmål til skole-Norge høsten 2015. Resultater og analyser av Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse blant skoler og skoleeiere*. Rapport 2015:42. Oslo: NIFU
- Gravås, T. F. (2011): *Karriereveiledning og etikk*. I Gaarder I. E. og T. F. Gravås (2011): *Karriereveiledning*. Oslo. Universitetsforlaget
- Guichard, J. (2001): *A Century of Career Education: Review and Perspectives*. International Journal for Educational and Vocational Guidance 1
- Gustavsen, E. (2011): *Vervede i forsvaret. Motivasjon, erfaringer og fremtidsplaner*. Oslo. Files on Defence and Security
- Gaarder I. E. og T. F. Gravås (2011): *Karriereveiledning*. Oslo. Universitetsforlaget
- Haddal, O. og R. Sødal (2010): *Veiledning av elever i norsk folkehøgskole*. Hefte. Oslo: NFL og NKFL
- Hansen, G. S. og H. Hofstad. (2015): *Samfunnsutviklerrollen til regionalt folkevalgt nivå. Videreutvikling av rollen gjennom partnerskapsbasert regional utvikling og planlegging*. NIBR-rapport 2015:17
- Haug, E. H. (2014): *CMS – et felles perspektiv på karriereveiledning*. Vox-rapport
- Havn, V. og T. Buland (2003): *De første skritt er tatt; veien videre venter? Sluttrapport fra evalueringen av prosjektet «Delt rådgivningstjeneste»*. Trondheim: SINTEF
- Haug, E. H. og P. Plant (2015a): *The potential role of career guidance and career education in combating early school leaving*. Neveléstudomány 2015/3, 5–15
- Haug, E. H. og P. Plant. (2015b): *Research-based knowledge – Researchers' contribution to evidence-based practice and policy making in career guidance*. International Journal of Educational and Vocational Guidance
- Hill, L. og R. Nathan. (2006): *Career counselling*. London: Sage publication
- Hooley, T. og L. Barham (2015): *Career development policy and practice: the Tony Watts reader*. Highflyers. Staffordshire
- Hooley, T., C. Shepherd og V. Dodd (2015): *Get yourself connected. Conceptualising the role of digital technologies in Norwegian career guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby
- Hooley, T., A. G. Watts, R. G. Sultana og S. Neary (2013): *The 'blueprint' framework for career management skills: a critical exploration*. British Journal of Guidance & Counselling, 41(2)
- Hovdhaugen, E., N. Frølich og P. O Aamodt (2008): *Finnes det en «universalmedisin» mot frafall?* Rapport 9/2008. NIFU
- Hovdhaugen, E., M. Frøseth og P. O Aamodt (2010): *Fullføring og frafall på hovedfag og mastergrad*. Rapport 5/2010. NIFU
- Hovdhaugen, E. og P. O Aamodt. (2006): *Studiefrfall og studiestabilitet. Evalueringen av kvalitetsreformen, delrapport 3*. Norges forskningsråd/NIFU STEP/Rokkansenteret
- IAEVG: Ethical Standards
- IAEVG: *Communiqué on Educational and Career Guidance for Displaced Migrants*



- [http://iaevg.net/wp-content/uploads/formidable/IAEVG\\_CommuniqueMigrants\\_2015\\_English3.pdf](http://iaevg.net/wp-content/uploads/formidable/IAEVG_CommuniqueMigrants_2015_English3.pdf)
- ICCDPP (2015): *Communique: 7<sup>th</sup> international symposium on career development and public policy*. <http://iccdpp.org/communique-7th-international-symposium-career-development-public-policy/>
- Implement Consulting Group (2016): *Samfunnsøkonomisk analyse – Styrking av de fylkesvise karrieresentrene*
- Integreringsforliket (2015): [https://www.regjeringen.no/contentassets/7d82bd6cce8b466dacbb01d360846f79/integreringsavtale\\_stortinget\\_2015-12-16.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/7d82bd6cce8b466dacbb01d360846f79/integreringsavtale_stortinget_2015-12-16.pdf)
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2014): *Faktahefte om innvandrere og integrering*
- Institut for menneskerettigheter (2013): *Vejledere viser vejen*. KBH: Institut for menneskerettigheder. [http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/vejledere20viser20vejen\\_imr\\_2013.pdf](http://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/nyheder/vejledere20viser20vejen_imr_2013.pdf)
- Ipsos MMI (2012): *Evaluering Brukerforum utdanning.no*
- Ipsos MMI (2013): *Evaluering av prosjekt nettbasert karriereveiledning*. På oppdrag fra Senter for IKT i utdanningen
- Jensberg, H., R. Mandal, og E. Solheim (2012): *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990–2010. Kontinuitet eller endring?* Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn
- Justis- og beredskapsdepartementet: Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)
- Justisdepartementet: Lov om gjennomføring av straff mv. (straffegjennomføringsloven)
- Justisdepartementet: Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)
- Justisdepartementet: Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere
- Karriereveiledningsutvalget (2015): *Karriereveiledning i en digital verden*
- Kjærgård, R. (2012): *Karriereveiledningens genealogi*. Ph.D.-avhandling, Danmarks Pedagogiske Universitet
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet: Etske retningslinjer for statstjenesten
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet: Forskrift om elektronisk kommunikasjon med og i forvaltningen (eForvaltningsforskriften)
- Kommunal- og regionaldepartementet (2012): *Vejleder for statlig styring av kommuner og fylkeskommuner, med retningslinjer for utforming av lover og forskrifter rettet mot kommunesektoren*
- Kunnskapsdepartementet: Forskrift til lov om folkehøyskoler
- Kunnskapsdepartementet: Forskrift til opplæringslova 23.06.2006 nr. 724
- Kunnskapsdepartementet: Kompetanse for kvalitet. Strategi for videreutdanning for lærere og skoleledere frem mot 2025
- Kunnskapsdepartementet: Lov om folkehøyskoler (folkehøyskoleloven)
- Kunnskapsdepartementet: Lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa (opplæringslova).
- Kunnskapsdepartementet: Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)
- Kunnskapsdepartementet: Lov om voksenopplæring (voksenopplæringsloven)
- Kunnskapsdepartementet: Læreplan i utdanningsvalg
- Kunnskapsdepartementet: Læreplanverket for Kunnskapsløftet i grunnskolen og i videregående opplæring
- Kunnskapsdepartementet (2016): *Mot en nasjonal kompetansepolitisk strategi*. Dokument utarbeidet i forbindelse med oppfølgingsmøte om nasjonal kompetansestrategi 19. januar 2016. [http://www.vox.no/contentassets/b2ade4fce9934d6d96f174ef86316644/avgrensingsdokument\\_mot\\_en\\_nasjonal\\_kompetansepolitisk\\_strategi2.pdf](http://www.vox.no/contentassets/b2ade4fce9934d6d96f174ef86316644/avgrensingsdokument_mot_en_nasjonal_kompetansepolitisk_strategi2.pdf)
- Kunnskapsdepartementet: Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring
- Kunnskapsdepartementet: Program for bedre gjennomføring <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/grunnopplaring/innsiktsartikler/Bedre-gjennomforing-i-videregaende-/id2005356/>
- Kunnskapsdepartementet: Prop. 1 S (2013–2014)
- Kunnskapsdepartementet: Prop. 82 L (2014–2015) Endringer i opplæringslova og privatskolelova (krav om relevant kompetanse i undervisningsfag m.m.)
- Kunnskapsdepartementet: Retningslinjer for tilskudd til fylkesvise partnerskap for karriereveiledning av 5. mars 2014, kap. 258, post 60
- Kårstein, A., T. C. Carlsten (2013): *Evaluering av Internship-ordningen ved Universitetet i Tromsø*. NIFU rapport 2013–26
- Larsen, M. F. (2009): *Behov og interesse for karriereveiledning*. Vox rapport 2009
- Larsen, M. F. (2011): *Karriereveiledning i Norge*. Vox rapport 2011
- Lehn, S. (2003): *Kønsblind vejledning?* Roskilde Universitetscenter: Center for Ligestillingsforskning

- Lerkkanen, J., H. Ikonen (red.) (2013): *Guidance 2013: Guidance System in JAMK University of Applied Sciences*
- Lehn, S. (2010): Køn og veiledning. I *Ungdomsforskning 3 & 4, 2010*
- Lillekveland, T. og K. Røren Strand (2014): *En analyse av sluttrater og stillingsrotasjon i Forsvaret*. FFI-rapport 2014/00343
- Lindh, G. (1990): *Indføring i veiledning*. København: Forlaget studie og erverv
- Luihn, H. (1986): *Arbeid og samfunn: Arbeidsmarkedspolitikk i Norge gjennom 100 år*. NKS forlaget
- Lødding, B. og J. S. Borgen (2008): *Karriereveiledning i overgangen mellom ungdomsskole og videregående opplæring: Delrapport 1. Evaluering av Kunnskapsløftet*. Oslo: NIFU
- Lødding, B. og C. Tømte (2011): *Personlig karriereveiledning på nett? Kartlegging og analyse av status og muligheter for etablering av en felles nettbasert veiledningstjeneste*. NIFU Rapport 21–2011
- Lødding, H. og S. Holen (2012): *Utdanningsvalg som fag og utfordring på ungdomstrinnet*. NIFU-rapport
- Løve, T. (2005): *Veiledning ansigt til ansigt: teorier og metoder i den individuelle veiledning*. Fredensborg. Studie og erverv
- Lærerutdanningsrådet (1994): *Rammeplan for rådgiving/sosialpedagogisk arbeid i grunnskolen og videregående opplæring*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet
- Malone T. W. og J. Rockart (1991): *Computers, Networks, and the Corporation*. Scientific American
- Manger, T., O. J. Eikeland, og A. Asbjørnsen, (2010): *Innsette i norske fengsel: Motiv for utdanning under soning*. Rapport nr. 3/10. Bergen: Fylkesmannen i Hordaland, Utdanningsavdelinga
- Manger, T., O. J. Eikeland, B. Roth, og A. Asbjørnsen (2013): *Nordmenn i fengsel: Motiv for utdanning*. Rapport nr. 4/13. Bergen: Fylkesmannen i Hordaland, Utdanningsavdelinga
- Mathisen, P. og A. Kristiansen (2005): *Etiske retningslinjer i profesjonelle veiledningsforhold*. Norsk pedagogisk Tidsskrift nr. 3, 2005
- Mathisen, T. og M. Stokke (2011): *Karriere Sogn og Fjordane*. En evaluering av partnerskap for karriereveiledning. ØF-rapport nr. 07/2011
- Mathiesen, I. H., T. Buland, og B. Bungum (2010): *Kjønn i skolens rådgiving – et glemt tema?* Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn
- Maximova-Mentzoni, T. og S. Widding (2015): *Famler seg frem til god etteroppfølging. Resultater fra undersøkelsen om oppfølging av deltakere som har kommet i arbeid eller utdanning etter å ha fullført Jobbsjansen*. AFI-rapport 12/2015
- McCarthy, J. og T. Hooley (2015): *Integrated policies: Creating systems that work*. Adel, IA: Kuder
- Meld. St. 18 (2010–2011): *Læring og fellesskap*
- Meld. St. 20 (2012–2013): *På rett vei, Kvalitet og mangfold i fellesskolen*
- Meld. St. 23 (2012–2013): *Digital agenda for Norge. IKT for vekst og verdiskaping*
- Meld. St. 14 (2014–2015): *Kommunereformen – nye oppgaver til større kommuner*
- Mordal, S., T. Buland og I. H. Mathiesen (2015): *Rådgiverrollen – mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet*. Trondheim og Stavanger: SINTEF, NTNU, IRIS
- Nerland, M. (2011): *Karriereveiledning – et felt under profesjonalisering*. I Gaarder, I. E. og T. F. Gravås (red) (2011): *Karriereveiledning*. Oslo. Universitetsforlaget
- NIFU (2012): *Påbygg – et gode eller en nødløsning? En studie av påbygging til generell studiekompetanse i Østfold, Akershus, Buskerud, Rogaland og Nord Trøndelag skoleåret 2010 – 2011*. NIFU- Rapport 2/2012. Oslo: NIFU
- NICE – Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (2012): *Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals*. Heidelberg: Heidelberg University
- NICE (2016) [NICE Handbook II]. Manuskript under publisering
- NOU 2003: 16 *I første rekke*.
- NOU 2008: 6 *Kjønn og lønn*
- NOU 2008: 18 *Fagopplæring for framtida*
- NOU 2009: 18 *Rett til læring*
- NOU 2014: 14 *Fagskolen – et attraktivt utdanningsvalg*
- NOU 2014: 7 *Elevenes læring i fremtidens skole. Et kunnskapsgrunnlag*
- NOU 2015: 8 *Fremtidens skole. Fornyelse av fag og kompetanser*
- NOU 2015: 15 *Politikk for likestilling*
- NOU 2016: 3 *Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi – Produktivitetskommisjonens andre rapport*
- Nyen T. og A. H. Tønder (2012): *Fleksibilitet eller faglighet? En studie av innføringen av faget prosjekt til fordypning i Kunnskapsløftet*. Fafo-rapport 2012/47
- Nyhus L., G. K. Solbu og M. Stokke (2011): *Partnerskap – eller løse forbindelser? Vurdering av fylkesvise partnerskap for karriereveiledning. Del 2. Østlandsforskning – ØF-rapport nr. 08/2011*

- OECD (2002): *Review of Career Guidance Policies. Country Note: Norway*. Paris: OECD
- OECD (2003): *OECD Education Policy Analysis*. Paris: OECD
- OECD (2013b): *Education at a Glance*. Paris: OECD
- OECD (2004a): *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*. Paris: OECD Publishing
- OECD (2004): *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD
- OECD (2009): *Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training*.
- OECD (2013): *Education at a Glance*. Paris: OECD
- OECD (2014a): *Skills Strategy Diagnostic Report Norway*. Paris: OECD
- OECD (2014b): *Skills Strategy Action Report Norway*. Paris: OECD
- Oomen, A. og P. Plant (2014): *Early School Leaving and Lifelong Guidance*. ELGPN Concept Note No. 6. Jyväskylä: ELGPN
- Opinion Perduco (2013): *Nasjonal kartlegging av unges utdannings- og yrkesvalg*
- Parsons, F. (1909): *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin Company. Boston New York
- Patton, W. og M. McMahon (2014): *Career Development and systems theory. Connecting theory and practice*. (3.utg.). Rotterdam: Sense Publishers
- Plant, P. (1998): *Linkages in careers guidance*. Journal of Career Development 08/1998: 20(1)
- Plant, P. (2013): *Alternativ?* Afveje, december, 2013. KBH: Vejlederforum  
<http://www.vejlederforum.dk/AFVEJE-gl.1391/Alternativ.18.aspx>
- Plant, P. (2014): Green Guidance. I Arulmani, G. & Watts, A. G. (red.): *Handbook of Career Development: International Perspectives*. London: Spring
- Plant, P. (2015): *Guia verde: Una guia para el futuro*, REOP. Vol. 26, nr.º1, 1º Cuatrimestre, 2015
- Rambøl (2010): *Nasjonal fokusgruppeundersøkelse om behovet for nettbasert utdanningsinformasjon*
- Rambøl (2011): *Analyse av resultatoppnåelse i introduksjonsordningen*. Sluttrapport Rapport fra beregningsgruppen for utlendingsforvaltningen, oktober 2015
- Reisel, L. og M. Teigen (2014): Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I Reisel L. og M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Roberts, K. (2005): Social classes, opportunity structures and career guidance. I Irving, B. A. og B. Malik (2005): *Critical Reflections on Career Education and Guidance: Promoting Social Justice within a Global Economy*. London: Routledge
- Rott, G. (2015a): *Academic Knowledge and Students Relationship to the World: Career Management Competence and Student Centred Teaching and Learning*. Journal of the European Higher Education Area, 2015, No. 2
- Rott, G. (2015b): *Interdependencies in Modern Higher Education: Enhancing Career Management Competence and Student Centred Teaching and Learning*. Journal of Higher Education Area, 2015, No. 2
- Rådgiverforum Norge: Etiske retningslinjer for veilederarbeidet
- Schulstock, T. og B. Svoen (2014): *Synlig som et tema, men integrert som en tilnærming*. Sluttrapport for Kjønnslikestilling og flerkulturelle perspektiver i rådgivningsutdanningene (KLF-RU)-prosjektet Januar 2014. Høgskolen i Lillehammer
- Seville, C. (2013): *Gruppeveiledning – karriereveiledning i skolen*. Oslo. Pedlex Norsk skoleinformasjon
- Senter for IKT i utdanningen (2010): *Monitor 2010. Samtaler om IKT i skolen*
- Senter for IKT i utdanningen (2015): *Hvilke nettsteder tilbyr utdanningsinformasjon og karriereveiledning i Norge*
- Statistisk sentralbyrå (2015):  
<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/flyktninger-i-norge>  
Publisert 18.12.2015, lest 29.2.2016
- Stambøl, L. S. (2013): *Bosettings- og flyttemønster blant innvandrere og deres norskfødte barn*. SSB, rapport 2013/46
- St.meld. nr. 30 (2003–2004): *Kultur for læring*
- St.meld. nr. 16 (2006–2007): *... og ingen stod igjen*
- St.meld. nr. 9 (2006–2007): *Arbeid, velferd og inkludering*
- St.meld. nr. 44 (2008–2009): *Utdanningslinja*
- St.meld. nr. 23 (2012–2013): *Digital agenda for Norge. IKT for vekst og verdiskaping*
- Sundelin, Å. (2015): *Att skapa framtid: En analys av interaktionen i studie- og yrkesvæglede samtaler med unga i migration*. Phd avhandling. Stockholms universitet
- Svendsrud, A. (2015): *Karriereveiledning i et karriere-læringsperspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget
- Stambøl, L. S. (2013): *Bosettings- og flyttemønster blant innvandrere og deres norskfødte barn*. SSB rapport 2013/46

- Stokke, M. og Nyhus, L. (2010): *Partnerskap for karriereveiledning – en kartlegging og evaluering. Del 1 Kartlegging*. Østlandsforskning – ØF- notat nr. 12/2010
- Teig, A. (2000): *Skolerådgivning – status og utdanningsvalg*. HIO-rapport 2000:1. Høgskolen i Oslo
- Thomsen, M. og C. Fritzvold Hatlem (2016): *Karriereveiledning for nyankomne innvandre*. Vox
- Thomsen, R., C. Mathiassen, B. Wahlgren (2013): *Vejledning og kompetenceafklaring i danske NCK*, Institut for Uddannelse og Pædagogik, Århus Universitet
- Thomsen, R. (2014): *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv*. NVL-rapport
- Thorbjørnsrud, M., C. Alfsen, S. Holm (2015): *Kartlegging av karrieretjenester i høyere utdanning*. Vox
- Thorshaug, K. og S. Svendsen (2014): *Helhetlig oppfølging – Nyankomne elever med lite skolebakgrunn fra opprinnelseslandet og deres opplæringsssituasjon*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning
- Tinto, V. (1993): *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. 2<sup>nd</sup> ed. Chicago, IL: University of Chicago Press
- Tinto, V. og B. Pusser (2006): *Moving From Theory to Action: Building a Model of Institutional Action for Student Success*. NPEC report
- Utdanningsdirektoratet: *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere*
- Utdanningsdirektoratet: *Nasjonale retningslinjer for realkompetansevurdering av voksne i grunnskoleopplæringen*
- Utdanningsdirektoratet: *Retningslinjer for realkompetansevurdering videregående opplæring*
- Utdanningsdirektoratet: *Rundskriv Udir-2-2009 Informasjon om endringer i forskrift til opplæringsloven kapittel 22 og forskrift til privatskoleloven kapittel 7 – Retten til nødvendig rådgivning*
- Utdanningsdirektoratet: *Rundskriv Udir-3-2012 om voksnes rett til grunnskoleopplæring etter opplæringsloven kapittel 4A*
- Utdanningsdirektoratet: *Statistikknotat 3/2014: Hva kjennetegner elever som lykkes?*
- Utdanningsdirektoratet (2014): *Gjennomføringsbarometeret 2014*
- Utdanningsdirektoratet (2015): *Rapport fra arbeidsgruppe: Informasjonsmaterieell om videregående til minoritetsspråklige*. Saknummer 2015/853
- Utdanningsforbundet: *Lærerprofesjonens etiske plattform*
- Vibe, N. (2013): *Spørsmål til Skole-Norge høsten 2013. Resultater og analyser fra Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse blant skoler og skoleeiere*, Oslo: NIFU
- Vilhjalmsdóttir, G., A. G. Dofradóttir, og G. B. Kjartansdóttir, (2011): *Voice of Users – Promoting quality of guidance for adults in the Nordic countries*. Reykjavik: NVL
- Virksomhetsstrategi for Arbeids- og velferdsetaten (NAV) 2011–2020
- Vox: *Etiske retningslinjer for fylkesvise karriereentre*
- Vox: *Rapport fra Vox til Kunnskapsdepartementet om tilskuddsordningen til fylkesvise partnerskap for karriereveiledning 2015*
- Vox (2012): *Karriereveiledning i fylkene. En undersøkelse av omfang, organisering, tilbud og kompetanse*. Notat 9/2012
- Vox (2014): *Vox-speilet 2014*. <http://www.vox.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/vox-speilet-2014/>
- Vox (2015): *Organisering av opplæring i norsk og samfunnskunnskap*. Vox-rapport
- Watts, A. G. og R. Van Esbroeck (1999): *New skills for new futures: a comparative review of higher education guidance and counselling services in the European Union*. International Journal for the Advancement of Counselling 22: 173–187, 2000
- Watts, A. G. (2008): *Career Guidance and Public Policy*. I J. A. Athanasou og R. V. Esbroeck, (2008): *International handbook of career guidance*. London: Springer
- Watts A. G. (2010): *National all age career guidance services: evidence and issues*. British Journal of Guidance & Counselling, Vol 38, No. 1
- Yorke, M. (1999): *Leaving Early Undergraduate Non-completion in Higher Education*, London: Falmer Press
- Yorke, M. (2006): *Employability in higher education: what it is – and is it not*. The Higher Education Academy: Learning & Employability. Series one 2006
- York, M. og P. T. Knight (2006): *Embedding Employability into the Curriculum*. The Higher Education Academy: Learning & Employability. Series one 2006
- Aamodt, P. O. og E. Hovdhaugen (2011): *Frafall og gjennomføring i lavere grads studier før og etter Kvalitetsreformen*. Rapport 38/2011. NIFU

# Norges offentlige utredninger 2015 og 2016

## **Statsministeren:**

### **Arbeids- og sosialdepartementet:**

NOU 2015: 6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2015  
NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget  
NOU 2016: 6 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2016

### **Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet:**

NOU 2015: 4 Tap av norsk statsborgerskap

### **Finansdepartementet:**

NOU 2015: 1 Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd  
NOU 2015: 5 Pensjonslovene og folketrygdreformen IV  
NOU 2015: 9 Finanspolitikk i en oljeøkonomi  
NOU 2015: 10 Lov om regnskapsplikt  
NOU 2015: 12 Ny lovgivning om tiltak mot hvitvasking og terrorfinansiering  
NOU 2015: 14 Bedre beslutningsgrunnlag, bedre styring  
NOU 2015: 15 Sett pris på miljøet  
NOU 2016: 2 Endringer i verdipapirhandelloven – flagging og periodisk rapportering  
NOU 2016: 3 Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi  
NOU 2016: 5 Omgåelsesregel i skatteretten

### **Forsvarsdepartementet:**

### **Helse- og omsorgsdepartementet:**

NOU 2015: 11 Med åpne kort  
NOU 2015: 17 Først og fremst

### **Justis- og beredskapsdepartementet:**

NOU 2015: 3 Advokaten i samfunnet  
NOU 2015: 13 Digital sårbarhet – sikkert samfunn

### **Klima- og miljødepartementet:**

NOU 2015: 16 Overvann i byer og tettsteder

### **Kommunal- og moderniseringsdepartementet:**

NOU 2015: 7 Assimilering og motstand  
NOU 2016: 4 Ny kommunelov

### **Kulturdepartementet:**

### **Kunnskapsdepartementet:**

NOU 2015: 2 Å høre til  
NOU 2015: 8 Fremtidens skole  
NOU 2016: 7 Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn

### **Landbruks- og matdepartementet:**

### **Nærings- og fiskeridepartementet:**

### **Olje- og energidepartementet:**

### **Samferdselsdepartementet:**

### **Utenriksdepartementet:**

#### Bestilling av publikasjoner

##### Offentlige institusjoner:

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

Internett: [www.publikasjoner.dep.no](http://www.publikasjoner.dep.no)

E-post: [publikasjonsbestilling@dss.dep.no](mailto:publikasjonsbestilling@dss.dep.no)

Telefon: 22 24 00 00

##### Privat sektor:

Internett: [www.fagbokforlaget.no/offpub](http://www.fagbokforlaget.no/offpub)

E-post: [offpub@fagbokforlaget.no](mailto:offpub@fagbokforlaget.no)

Telefon: 55 38 66 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på  
[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Trykk: 07 Aurskog AS – 4/2016