

## Innspill til ekspertutvalget om livslang karriereveiledning fra ledere ved en del av karrieresentrene i Norge.

Norges fylkesvise karrieresentre har ulikt tilbud og er ulikt organisert. Den jobben som gjøres bidrar til at innbyggerne gjør bedre og gjennomtenkte valg. Tilbudet er et viktig virkemiddel for å møte flere kompetansepoltiske utfordringer. Målet er at sentrene skal gi et likeverdig karriereveiledningstilbud til alle voksne over 19 år i Norge. Det er mange offentlige aktører som jobber med karriereveiledning eller karriereorientert veiledning. Karrieresentrene sikrer at de som ikke er en del av NAVs system, er student eller på andre måter har et tilbud, også har tilgang til gratis veiledning. I tillegg bidrar mange sentre med å heve kompetansen hos andre veiledere. Partnerskapene som er etablert gjør at vi får til mer enn det vi kunne fått til alene.

Det gjøres mye godt arbeid på landets karrieresentre i dag, men vi har en vei å gå. Dokumentet gir innspill på hvordan det kan skapes et mer helhetlig system for livslang karriereveiledning, med fokus på karrieresentrenes rolle, og hva vi mener det er viktig at ekspertutvalget tar med seg videre i sitt arbeid.

### **TILGANG TIL TILBUDET PÅ DE FYLKESVISE KARRIERESENTRENE**

#### 1. Markedsføring

Bedre tilgang til våre tilbud forutsetter at innbyggerne vet at tjenestene finnes. I tillegg er det viktig at både beslutningstagere og samarbeidsaktører kjenner godt til tjenestene og feltet, slik at den jobben vi gjør og de tjenestene vi tilbyr blir frontet og prioritert. Det er behov for faglig markedsføring med hensikt å heve kunnskapsnivået om hva karriereveiledning er og hvilke effekter det har, i tillegg til å markedsføre tilbudene våre til befolkningen.

Vårt forslag er å utvikle en egen nasjonal karriereportal, «KarriereNorge», med fylker som innfallsport for mer informasjon. På en slik portal kan fellestrekke frontes på forsiden, mens innbyggerne, beslutningstagere og samarbeidsaktører får fylkesspesifikk info ved å klikke seg inn på fylket sitt. Karrieresentrene vil fortsatt ha sine lokale markedsføringsstrategier. Det må utarbeides en felles minimumsbeskrivelse av hva karriereveiledning er og hva sentrene tilbyr av karriereveiledningstjenester.

2. Karriereveiledning som en lovpålagt rettighet for alle over 19 år bør drøftes av ekspertutvalget.

#### 3. Tilstrekkelig antall karrieresentre i fylkene

For mange veisøkere (brukere av karriereveiledningstjenesten ved sentrene) vil det gi merverdi å kunne møtes ansikt til ansikt når de får karriereveiledning. For å kunne gi et likeverdig tilbud til alle voksne over 19 år bør ekspertutvalget derfor vurdere om det er behov for å sette en anbefalt standard for antall sentre i det enkelte fylke.

#### 4. Større tilgjengelighet ved e-veiledning

Vi støtter utviklingen av en nasjonal e-veiledningstjeneste for å gjøre karriereveiledning mer tilgjengelig. Det er viktig at en slik tjeneste forankres i allerede etablerte fagmiljøer ved karrieresentrene.

### KVALITET PÅ TJENESTENE

#### 1. En felles, nasjonal minimumsstandard, «Blueprint», på tjenestene

Det må utvikles en nasjonal minimumsstandard for KARRIEREveiledning. Denne standarden må være forankret i anerkjent teori og metodikk. Det er viktig at sentrene har en felles forståelse for mandatet på det arbeidet vi gjør og på de begrepene vi bruker. Dette vil legge grunnlaget for en profesjonalisering av bransjen, og vil også gjøre det lettere å fronte fagfeltet og sentrenes tilbud utad. Det er viktig at begreper som «rådgivning» og «yrkes- og utdanningsveiledning» ryddes bort, og erstattes av karriereveiledning. Det må være en felles nasjonal føring på hva som kreves for å være et karrieresenter (felles minstekrav).

En nasjonal minimumsstandard må inneholde:

- Felles kvalitetsrammeverk
- Felles etiske retningslinjer
- Faglige møteplasser hvor vi kan diskutere fag og dele erfaringer
- Noe felles metodikk, men med mulighet for lokale varianter

#### 2. Minste faglige felleskrav ved tilsetting som karriereveileder

Det må settes et minste faglige felleskrav (antall studiepoeng) i karriereveiledning for alle karriereveiledere. Dette vil sikre et faglig nivå. Det er allikevel viktig at variasjonen i bakgrunn på de ansatte ivaretas. Variert arbeidserfaring og utdanning er en styrke i karriereveiledning. Et faglig minstekrav vil være med på å sikre både kvaliteten på tjenestene, men også styrke en felles faglig plattform.

#### 3. Sterke faglige miljøer med spisskompetanse

Karrieresentrene bør være setet for spisskompetanse på karriereveiledningsfeltet. Det er viktig å bygge sterke faglige miljøer. En viktig strategi for å få til dette er å samle og videreutvikle spisskompetansen. Karriereveiledere i 40 % stilling spredd rundt i hver eneste kommune vil ikke skape sterke fagmiljøer. Ved utvikling av e-veiledning er det viktig at karriereveiledere som får denne rollen er knyttet til allerede eksisterende faglige miljøer ved karrieresentrene.

Mange sentre har i dag rolle som ressurscenter for andre på feltet (særlig karriereveiledere i grunnopplæringen og veiledere i NAV). Denne rollen forsterker behovet for spisskompetansen og robuste fagmiljøer.

## UTNYTTELSE AV DE SAMLEDE RESSURSENE PÅ EN EFFEKTIV MÅTE/SAMARBEID MED ANDRE AKTØRER

### 1. Finansiering av tilbudene/sentrene

Mange sentre har i dag en sårbar og uforutsigbar økonomisk situasjon. Dette påvirker tilbudet sentrene kan gi. VOXs rapport «Karriereveiledning: behov, utbytte og betydning» trekker frem at mange av sentrene mangler kapasitet for å gi et godt faglig karriereveiledningstilbud til voksne over 19 år.

For å få til et likeverdig tilbud i alle fylker bør det vurderes utarbeiding av en fordelingsnøkkel på de statlige tilskuddene. Det er viktig at de statlige midlene støtter oppunder et likeverdig tilbud.

### 2. Bindende, forpliktende og forutsigbare partnerskapsavtaler med andre aktører

De avtalene som gjøres må være bindende, forpliktende og forutsigbare for karrieresentrene. Det er ønskelig at det legges nasjonale føringer på de avtalene som inngås. Det er ønskelig at NAVs rolle i partnerskapene forankres på et høyere nivå, og at det er tilknyttet ressurser. Mange av de som benytter seg av karrieresentrenes tjenester i dag er brukere i NAV systemet. For å få til bedre, og mer helhetlige systemer, bør NAVs rolle avklares nærmere i flere fylker.

### 3. Elektroniske karriereveiledningstjenester

Så godt som alle bruker nettet for å søke informasjon og det gjelder også for de som har spørsmål angående utdanning og yrke. Det blir da viktig at vi får en offentlig og kvalitetssikret tjeneste på nett som skal ivareta de elektroniske karriereveiledningstjenestene. Informasjon vil være oppdatert på hurtigere måte enn skriftlig materiell og kan revideres i løpet av eksempelvis et studieår.

Gjennom de elektroniske karriereveiledningstjenester vil tilgjengeligheten til karriereveiledning øke for mange brukere. Geografisk avstand utviskes, spørsmål-/svartjenesten kan være åpen 24 timer i døgnet med lovnad om svar i løpet en til to dager. Mange unge i dag er «digitale innbyggere» og forventer å finne slike tjenester på nett.

Karriereveiledningsmiljøet er ikke så veldig stort i Norge. Mange sitter alene på egen arbeidsplass på skoler rundt om i Norge. Gjennom de elektroniske karriereveiledningstjenestene vil karriereveiledere på nett knyttes til karrieresentre rundt om i landet slik at de er i nær kontakt med et større fagmiljø. Erfaringsdeling og kompetanseheving vil kunne bli mer effektiv.

### 4. Samarbeid med andre aktører for å fronte tjenestene

Mange sentre har hatt god erfaring med å samarbeide med andre aktører for å fronte tilbudet vårt. Eksempler er NAV, legekontorer, andre behandlere, bedriftshelsetjenester, personalkonsulenter i bedrifter. Her kan sentrene lære av hverandre. Viktig å ikke glemme at dette også krever ressurser. Det bør jobbes med å gjøre dette mer systematisk som en del av en markedsføringsplan, både på lokalt og nasjonalt nivå. Tilbudet til sentrene må være synlig

på andre aktørers nettsider, kommuner, NAV, fagforeninger. Dette hadde vært lettere hvis de kunne lenket til portalen «KarriereNorge».

5. Styrke samarbeidet med arbeidstaker – og arbeidsgiverorganisasjoner

Det er behov for å lage et system for å styrke dette samarbeidet. I dag er mye av det som gjøres veldig tilfeldig og lite forutsigbart.

6. Videreutvikle og styrke samarbeidet med grunnopplæringen for å støtte opp under det livslange perspektivet. Det vises her særlig til rollen som ressurscenter for rådgivere. Det er også flere grupper som fort faller utenfor og som ikke får et godt nok tilbud (f.eks. lærlinger og elever på voksenopplæring).

Oktober 2015

Vennlig hilsen

Anne-Lene Andresen, leder, Karrieresenter Østfold

Nina Camilla Steen, leder, Veiledningssenteret Asker og Bærum

Finn Magne Spjelkavik, leder Karriere Troms

Kjersi Isachsen, leder Karrieresenter Telemark

Predrag Grozdanic, fungerende leder, Karrieresenter Østfold

Susanne Lupton, Karriere Finnmark

Liv-Kari Ringen, leder Karriere Oppland og individuelt inntak

Kjersti Furuhooven, leder Karrieresenteret Vestfold

Øyvind Hanssen, koordinator karrieretjenesten og partnerskap for karriereveiledning, Akershus fylkeskommune

Mette Mari Wold, Karrieresenteret Sør- Trøndelag

Kristin Granne, virksomhetsleder Veiledningssenteret Romerike

Mari Anne Sundal, rådgjevar, opplæringsavdelinga Sogn og Fjordane fylkeskommune

Rose Mari Skarset, Karriere Møre og Romsdal

Kjell Helge Kleppstø, leiar, Senter for yrkesrettlegg i Hordaland/ Karriere Hordaland