

Til Karriereveiledningsutvalget

Arbeidslivet er i rask endring. Utfordringen med å inkludere unge i arbeidslivet øker, sysselsettingen er lavere enn før og arbeidsledigheten er på vei opp. Lav kompetanse, og spesielt manglende fullført videregående opplæring, er en barriere for å delta i arbeidslivet.

I årene som kommer, vil kravene til livslang læring og den enkeltes evne til omstilling bli ytterligere skjerpet. Det skyldes blant annet teknologiske endringer, ny arbeidsformer og at flere vil stå lenger i arbeidslivet. Flere må også belage seg på å skifte jobb/yrke underveis i karrieren.

Partene i arbeidslivet ønsker å gi innspill i Karriereutvalgets pågående arbeid med en overordnet strategi som sikrer en profesjonell livslang karriereveiledning. Det er viktig at en slik ordning blir etablert på en måte som støttes i hele arbeidslivet.

En velfungerende livslang karriereveiledning kan bidra til bedre utdanningsvalg for den enkelte, at flere som står utenfor arbeidslivet kommer i jobb og det kan hindre utstøting. Derfor bør karriereveiledningen i Norge innordnes i et nasjonalt rammeverk. Det vil sikre helhet og sammenheng mellom tiltak forankret de ulike departementene.

Et system for livslang karriereveiledning må bidra til at den enkelte får nødvendig kompetanse til å håndtere egen karriere gjennom et omskiftelig utdannings- og arbeidsliv. Det må inkludere de som er i en utdanningssituasjon, de som er utenfor arbeidslivet, de som er i jobb eller befinner seg i en jobbskiftesituasjon. Tilbudet og tjenesten må kontinuerlig utvikles for å møte den enkeltes og arbeidslivets behov.

I dag skjer karriereveiledning fragmentert og i regi av flere aktører. Målet bør være å samordne karriereveiledning i et offentlig og helhetlig system. Det er viktig med et godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene, NAV og arbeidslivet for bedre å identifisere relevante kompetanse- og veiledningsbehov.

Kvam-utvalgets første delrapport beskriver hvordan en digital veiledning kan struktureres og organiseres. Dette vil kunne utgjøre kjernen i et helhetlig system. Det må også legges til rette for at den enkelte skal kunne få personlig tilrettelagt bistand fra en karriereveileder.

Det må foretas en gjennomgang av hvilken kompetanse aktører med ulike roller og ansvar for å gjennomføre strategien trenger. Det må videre vurderes om det bør utvikles en profesjonsutdanning i karriereveiledning. En viktig del av en karriereveileders kompetanse må være erfaring fra arbeidslivet.

I tillegg til å utvikle kompetansen til de som skal være veiledere, må de som trenger veiledning settes i stand til å ta informerte valg. Utvalget omtaler dette som "karrierekompetanse" i sin første delrapport.

Vi ber om at Karriereveiledningsutvalget tar med disse momentene i sitt videre arbeid.

Oslo 1.02.2016



Adm. direktør Kristin Skogen Lund /sign.



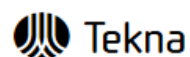
LO-leder Gerd Kristiansen /sign.



Adm. direktør Anne-Kari Bratten /sign.



YS-leder Jorunn Berland /sign.



President Lise Lyngsnes Randeberg /sign.



Leder Kristoffer Hansen /sign.



Adm. direktør Vibeke Hammer Madsen /sign.



Leder Knut Aarbakke /sign.



President Trond Markussen /sign.