

Innspill nummer to til ekspertutvalg om karriereveiledning fra Partnerskap for karriereveiledning i Nord-Trøndelag

Partnerskap for karriereveiledning i Nord-Trøndelag vil fremme nasjonale føringer som nødvendig for å få et likeverdig og godt karriereveiledningstilbud til alle innbyggere. Det bør utvikles et **nasjonalt kvalitetsrammeverk** som tydeliggjør hva som kjennetegner god karriereveiledning i et livslang perspektiv. Herunder karriereveiledning i grunnopplæringen. Et nasjonalt rammeverk må beskrive mål, presisere språk og beskrive omfang og kvalitet på tjenestene. Videre må mandat og ressurser tydeliggjøres for de ulike aktørene både nasjonalt, på fylkesnivå og lokalt. Alternativet er at det vokser fram private kommersielle aktører. Vi får da ikke et likeverdig tilbud for alle innbyggere, men kun for de som er betalingsdyktig.

Partnerskap for karriereveiledning i Nord-Trøndelag har tidligere gitt innspill til regjeringens ekspertutvalg om karriereveiledning angående elektroniske karriereveiledningstjenester. Partnerskapet har med bakgrunn i workshop 1. oktober 2015 ønske om å komme med ytterligere innspill på følgende områder:

- Hvordan sikre *tilgang* til karriereveiledningstjenester?
- Hvordan sikre *kvalitet* på karriereveiledningstjenester?
- Hvordan sikre en *ressurseffektiv og likeverdig* karriereveiledningstjeneste?

HVORDAN ER TILGANG PÅ KARRIEREVEILEDNINGSTJENESTER I DAG, OG HVORDAN KAN DET SIKRES ET LIKEVERDIG TILBUD?

Tilgang til karriereveiledning i grunnopplæringa

Ressurs fastsatt til *rådgiverfunksjonen* i skolen har ikke økt siden 1970 tallet. Dette til tross for at oppgavene og kompleksiteten i fagfeltet har vokst. Samtidig har skolens tilbud om rådgivning blitt styrket gjennom innføring av faget Utdanningsvalg, Arbeidslivsfaget, Prosjekt til fordypning og fokus på karriereveiledning som hele skolens oppgave. Karriereveiledning skal inngå som del av ordinær undervisning (Buland m.fl. 2014).

Faget Utdanningsvalg gir store muligheter for karrierelæring, der elevene utvikler karriereferdigheter som innebærer økt selvinnsikt, økt valgkompetanse, det å kjenne sine muligheter samt ferdigheter i å håndtere overganger. Nifu-rapport 28/2012 viser at innholdet i Utdanningsvalg i liten grad er kvalitetssikret og at lærere som underviser i faget ikke har fått tilstrekkelig opplæring. Rapporten foreslår at faget må inn som del av lærerutdanningen og de som allerede underviser i faget må få opplæring. Partnerskapet slutter seg til dette og vil også påpeke at ledere, lærere og karriereveiledere i videregående opplæring også må ha kunnskap om faget for å kunne møte elevene og fortsette prosesslæring med utgangspunkt i opplæringa fra ungdomsskolen.

Karriereveiledning i grunnopplæringa krever god samhandling mellom skoleslagene. Rådgivning i videregående opplæring rettet mot ungdomstrinnet ble styrket fra høsten 2007 med økt rammetilskudd til fylkeskommunene (rundskriv H-08/07). Likevel er det stor variasjon i tilbud som gis fra fylkeskommunen og videregående skoler til ungdomsskoleelever. Dersom det ønskes et likeverdig tilbud til alle ungdomsskoler, må krav til tjenestene tydeliggjøres, og midler må øremerkes til dette formålet.

Partnerskapet stiller spørsmål om grunnopplæringa i dag har et system som sikrer at de elevene som har størst behov for karriereveiledning får et tilstrekkelig tilbud, slik som opplæringsloven fastsetter,

eller om det er de mest ressurssterke elevene som etterspør og dermed tilbys disse tjenestene? Utdanning- og yrkesveiledning må utøves i nært samarbeid med de som står eleven nærmest. Oppfølgingstjenesten, sosialpedagogiske rådgivere, PPT, spes. ped. rådgivere må derfor også ha kunnskap om karriereveiledning, med støtte fra karriereveiledere i skolen og fra karrieresenter.

I videregående opplæring er det spesielt elever på **studieforberedende** som etterlyser mer karriereveiledning. Elevene ønsker mer innsikt i arbeidslivet og utdanningsmuligheter. Med høy grad av omvalg og frafall på høyskoler og universitet vil karriereveiledning og mer bevisste utdanningsvalg spare både individ og samfunn unødige kostnader.

Svakheter med grunnopplæringas rådgivningstjeneste er at retten til rådgivning ikke gjelder **lærlinger**, eller at elevene ikke har tilgang til rådgivningstjenester i skolens ferier. I Nord-Trøndelag tilbys lærlinger karriereveiledning i karrieresenteret.

Partnerskapet ønsker er styrking av karriereveiledningsfunksjonen i skolen slik at karriereveileder aktivt kan arbeide både i førstelinjetjenesten mot elevene og på systemnivå. På systemnivåer det behov for å gi støtte til ledere, lærere og rådgivere slik at karriereveiledning blir hele skolens oppgave. Buland m.fl. (2014) beskriver dette som styrking av skolens rådgivningsledelse. Karrieresenteret kan også ha en aktiv rolle i dette arbeidet.

Tilgang til karriereveiledning for voksne

Det foreligger i dag ingen lovpålagt rett til karriereveiledning for voksne og tilbudet er varierende fra fylke til fylke. I Nord-Trøndelag har vi et karrieresenter med seks årsvverk som gir tilbud om karriereveiledningstjenester i hele fylket. Det er ca. 135 000 innbyggere i Nord-Trøndelag og det gjennomføres årlig ca. 1800 individuelle karriereveiledningssamtaler. I tillegg gis gruppeveiledninger og veiledningstjenester på arbeidsplassene.

Karrieresenteret samarbeider tett med NAV om karriereveiledning i arbeidslivet. Arbeidet her er både karriereveiledningstjenester ved omstilling, nedbemanning og oppsigelser, men også forebyggende fokus med karrierelæring og omstillingskompetanse.

Partnerskapet har iverksatt flere kurs for kompetansetillitsvalgte og arbeidsgivere. Dette har gitt økt bevissthet om karrierelæring i arbeidslivet og karrieresenteret opplever økt etterspørsel fra bedrifter om karrierkurs.

Prioriterte målgrupper for karrieresenteret er innvandrere og minoritetsspråklige. Samhandling med norskopplæringen i kommunene er viktig for å gi gode karriereveiledningstjenester i tidlig fase for forståelse og tilnærming til norsk arbeidsmarked. Behov for gode karriereveiledningstjenester for minoritetsspråklige er økende. Karrieresenteret har også nært samarbeid med ulike institusjoner. Her er fengselet og kriminalomsorgen spesielt prioritert.

Partnerskapsorganiseringen i fylket gjør at Karrieresenteret kan støtte seg på kompetanse fra basisorganisasjonene i sin karriereveiledning. Et eksempel er støtte fra NAV Hjelpemiddelsentral, NAV Arbeidsrådgivningskontor og NAV Arbeidslivssenter for personer med psykiske eller fysiske utfordringer som gir nedsatt arbeidsevne.

Seniorer i arbeidslivet er også en viktig målgruppe for karrieresenterets førstlinjeoppgave.

Karrieresenteret i Nord-Trøndelag har vært i drift i fem år og tjenestene er markedsført gjennom basisorganisasjonene og ulike medier. Likevel er ordningen enda ikke kjent for alle innbyggere. En nasjonal portal og lik oppbygging av tjenestetilbudet i alle fylker vil gjøre tjenestetilbudet mer kjent.

Partnerskapet ønsker en lovpålagt rett og reell tilgang til karriereveiledningstjenester for alle voksne. For å sikre likeverdige karriereveiledningstjenester til voksne uansett bosted, vil digitale karriereveiledningsløsninger gjennom en nasjonal nettportal være helt nødvendig. I tillegg ser vi nytten av et desentralisert karrieresenter som gir andrelinjetjenester til karriereveiledere i skole og Nav, og dermed sikrer karriereveiledningstilbud i distriktene.

HVORDAN STYRKE KVALITETEN PÅ KARRIEREVEILEDNINGSTJENESTENE?

Kvalitet innen karriereveiledning omhandler **profesjonalisering** av fagfeltet. Med profesjonalisering forsås en felles faglig plattform, med minstekrav til utdanning og praksis for karriereveiledere. Feltet må ha etiske retningslinjer og det må være en gjenkjennbar praksis for veisøkere og samfunn.

Med mange aktører fra flere sektorer opereres det med ulike målsettinger og mandat. De ulike aktørene må derfor bli kjent med hverandre og avklare hvordan en kan samordne og koordinere arbeidet. Dette må skje nasjonalt, på fylkesnivå og lokalt.

I dag benyttes mange ulike begrep innen karriereveiledning som blant annet rådgivning, utdanning- og yrkesveiledning, karrierelæring og coaching. Ulike benevnelser er hemmende for kommunikasjon og dermed fagutvikling. Det ønskes sentrale føringer på begrepsbruk og begrepsforståelse.

I ekspertutvalgets mandat stilles spørsmål om karriereveiledere og skole- og utdanningsrådgivere har tilstrekkelig og relevant kompetanse?

Det foreligger ikke krav om formalkompetanse innen karriereveiledning for skolerådgivere, kun anbefalt kompetansegrunnlag på 60 stp innen fagfeltet, hvorav 30 stp spesifikt innen karriereveiledning. I Nord-Trøndelag har 69% av rådgiverne i ungdomsskolen – og 79% av rådgiverne i videregående skole minimum 30 stp. innen karriereveiledning (Aarset og Båtevik, 2013). Flertall av rådgiverne i ungdomsskolene har en stillingsprosent på 25 % eller lavere, og at bare 9 % har mer enn 50 % stilling som rådgiver. I videregående skole har 23 % en stillingsandel på under 25 %. 80 % av ungdomsskolene i Nord-Trøndelag har bare en rådgiver, mens det i videregående skole var to eller flere rådgivere ved 86 % av skolene (ibid.).

Med et komplisert fagfelt som innbefatter veiledningskompetanse, organisatorisk forståelse, innsikt og forståelse av utdanningssystem og arbeidsmarked må det stilles krav om formalkompetanse minst 60 stp. for rådgivere og karriereveiledere. Det må videre være krav til formalkompetanse for lærere som underviser i faget utdanningsvalg i ungdomsskolen. Arbeidet må organiseres slik at rådgivere får tilstrekkelig praksis-utøvelse innen karriereveiledningsfeltet. Det må foreligge så store stillingsandeler at kompetanse- og kvalitet på tjenestene kan ivaretas.

Nord-Trøndelag fylkeskommune har god erfaring med å samordne ressurser slik at en rådgiver ivaretar tjenester på flere skoler. Partnerskapet mener at karriereveiledningstilbud må være tilstede som førstelinjetilbud på alle skoler, men at funksjonene kan samordnes. Karrieresenterets rolle som andrelinjetjeneste bør i tillegg tydeliggjøres.

I ekspertutvalgets mandat stilles spørsmål om hva slags samarbeid som finnes i dag mellom karriereveiledningssentrene og rådgivningstjenesten i utdanningssektoren, og hvordan karriereveiledningssentrene kan bidra til å styrke rådgivningstjenesten for elever og lærlinger?

Karrieresenteret i Nord-Trøndelag oppleves som en viktig støttespiller og samarbeidspartner i skolens rådgivning (Buland m.fl. 2014: 159). Karrieresenteret bidrar i fagutvikling i nettverksarbeid. Det gjennomføres kurs for lærere i faget Utdanningsvalg, støtte i å utvikle skolens lokale læreplaner i Utdanningsvalg, undervisning i arbeidsmetodikk, prosesser og verktøy. Karrieresenteret ivaretar også førstelinjetjenester til lærlinger, og til elever dersom skolen ber om dette. Eksempler her er karrieresamtaler til elever i ungdomsskole og videregående skole etter henvisning fra skolen, gruppeveiledning, læreplasskurs mm.

I tillegg til karrieresenternes arbeid i skolen, som ressurs- og kompetansesenter, har forskningsrapporten om skolens rådgivning (Buland m.fl. 2014) påpekt at karriereveiledning også må styrkes internt i skolen for å sikre god kvalitet på tjenestene:

- Skoleeier og skoleledelse må være aktive og etterspørre dokumentasjon på systemnivå
- Det må foreligge planer som beskriver hvordan skolen har en helhetlig tilnærming til karriereveiledning. Dette gjelder regulering av samarbeid mellom skoleslagene og øvrige aktører. Videre hvordan skolen ivaretar karriereveiledning som hele skolens oppgave.
- Krav om minimum 30 studiepoeng for karriereveiledere, gjerne mer, ikke bare anbefalte kompetansekrav som Utdanningsdirektoratets retningslinjer
- Implementere karriereveiledning i lærerutdanningen, og tydelige mål om karriereveiledning i læreplaner
- Det er spesielt behov for karriereveiledning i studieforberedende utdanningsprogram: Karriereveiledning kan være en del av undervisningen i flere fag. Buland m.fl (2014) foreslår «Prosjekt til fordypning» på studieforberedende utdanningsprogram
- Rammer for faglig erfaringsutveksling og fagutvikling innen karriereveiledningsfeltet er viktig. Her nevnes spesielt erfaringslæring og nettverksarbeid.
- Bidrag fra arbeidsliv og næringsliv i skolen må settes i system.

Mandatet til ekspertgruppen spør også i hvilken grad kjønn og kjønnsrollers betydning for utdannings- og yrkesvalg blir ivaretatt i karriereveiledningstjenestene?

Forskningsrapport om grunnopplæringas rådgivning sier at kjønnsrollers betydning ikke er et vesentlig tema i skolens karriereveiledning (Buland m.fl. 2014). Inntakstall fra videregående opplæring i Nord-Trøndelag viser at vi har tydelig kjønnskiller mellom ulike programområder. Inneværende skoleår går 8 jenter på Byggfag, mens det er 337 gutter på programområdet. På Elektrofag er det 10 jenter og 176 gutter. Innen Teknisk og industriell produksjon finner vi 30 jenter og 321 gutter. Jentene dominerer innen Design og håndverk (92 jenter og 14 gutter), og innen Helse- og oppveksfag med 489 jenter og 98 gutter.

Forskningsrapporten om skolens rådgivning (2014) viser at ansatte i skolen ofte har en misforstått oppfatning av at det å ha fokus på utradisjonelle yrkes- og utdanningsvalg handler om å søke å påvirke elevene til å velge utradisjonelt. Dette er ikke hensikten, men intensjonen fra lov og forskrift er å sørge for at elevene får informasjon om alle fag og utdanningsprogram slik at de ikke snevrer inn sine valgmuligheter.

Skolene i Nord-Trøndelag legger opp informasjonen til elevene slik at ungdommene på forhånd skal velge 2–3 utdanningsprogrammer de vil ha mer informasjon om. Dette bidrar til å styrke kjønnsstradisjonelle valg, fordi elevene da ikke blir utfordret til å se på muligheter andre steder enn der de allerede har informasjon.

Partnerskapet anbefaler at kjønnspektivet styrkes i skolens karriereveiledning for å oppnå en bedre kjønnsbalanse i arbeidsmarkedet.

HVORDAN SIKRE EN RESSURSEFFEKTIV OG LIKEVERDIG KARRIEREVEILEDNINGSTJENESTE?

Partnerskapet har tidligere påpekt behov for en nasjonal nettportal som sikrer kvalitativ gode elektroniske karriereveiledningstjenester. Elektroniske tjenester må ikke komme i stedet for karriereveiledere, men være et supplement til disse.

Partnerskapsarbeidet i fylkene er en tjenlig innretning for å sikre helhetlig og koordinert karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Begrepet partnerskap er oppfattet som uklart (Østlandsforskning 2011) og tolkes ulikt i fylkene. Det vil være formålstjenlig om sentrale myndigheter klargjør mål og krav til partsarbeidet; hvilke aktører som skal bidra og hvilken rolle de ulike aktører skal ha. Partsarbeidet i Nord-Trøndelag viser at Fylkeskommune, NAV, LO, NHO og KS på vegne av primærkommunene er viktige aktører i partsarbeidet.

De ulike basisorganisasjonene som representerer partnerskapet må få sentrale føringer, tydelig mandat og økonomi for sitt bidrag inn i partsarbeidet i fylkene. Nav må ha øremerkede midler til partnerskapsarbeid for karriereveiledning.

I dag forvaltes midler til partnerskapsarbeidet av Vox. Det fordeles flatt ut til alle fylker som oppfyller noen minimumsvilkår. **Partnerskapet i Nord-Trøndelag etterlyser ny fordelingsmodell, beregnet ut fra det reelle tjenestetilbud som gis i fylkene.** Det bør avklares nærmere hvilken rolle Vox skal ha når det gjelder fylkeskommunene rolle i arbeid med partnerskap og det bør være (både) et tettere samarbeid og nærmere avklaring av roller mellom Vox og Utdanningsdirektoratet når det gjelder karriereveiledning/arbeid mot skolen.

Innsikt og forståelse av karriereveiledning som en prosess, der hensikten er å øke valgkompetansen hos brukeren/veisøkeren, vil føre til at befolkningen på sikt vil kunne inneha større valgkompetanse og kunne møte kommende utfordringer i motsetning til et læringsperspektiv der fokuset kun er å løse en forestående utfordring.

OPPSUMMERING

Tilgang til likeverdige karriereveiledningstjenester, både for elever, lærlinger og for voksne, må sikres gjennom et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Behov for samordnet innsats mellom ulike aktører er stort! Partnerskap i fylkene, samt regionale partnerskap internt i fylkene vil ansvarliggjøre alle aktuelle aktører. Partnerskap med lokal forankring vil kunne møte lokale utfordringer og samordne tiltak i tråd med lokale behov. For å kunne gjennomføre den lokale innsatsen og koordinering kreves tydelig mandat samt organisatoriske og finansielle føringer til de enkelte basisorganisasjonene fra sentrale myndigheter.

Partnerskapets hovedinnspill er:

- En nasjonal satsing er nødvendig for å profesjonalisere karriereveiledningsfeltet. Det må gis tydelig mandat og øremerkede midler til alle aktørene som skal bidra i arbeidet
- Entydig begrepsbruk og begrepsforståelse er en forutsetning for å videreutvikle feltet
- Det må snarlig etableres en nasjonal nettportal som supplement til øvrige karriereveiledningstilbud
- Det må stilles krav om formalkompetanse til alle karriereveiledere
- Kompetanseutviklingstilbud innen karriereveiledning må tilbys alle som arbeider med karriereveiledning, spesielt gjelder dette lærere som underviser i faget Utdanningsvalg
- Det må lovfestes rett til karriereveiledning for voksne og for lærlinger
- Karriereveiledningen i skolen må stykkes
- Fylkesvise karrieresenter, som de fylkesvise partnerskapenes operative enhet, må etableres som likeverdig tilbud i alle fylker
- Tilskudd til de fylkesvise partnerskapene på fordeles etter en fordelingsmodell som imøtekommer fylkenes egeninnsats
- Karrieresenterets rolle som andrelinjetjeneste i skolen må bli mer tydelig

Partnerskapet ser fram til ekspertutvalgets konklusjoner.

Med hilsen

Partnerskap for karriereveiledning i Nord-Trøndelag

Vegard Rydningen, Fylkesdirektør NAV Nord-Trøndelag,

Merethe Storødegård, Regiondirektør NHO Trøndelag,

Kristine Svendsen, Distriktssekretær LO Nord-Trøndelag,

Vegard Iversen, Fylkesopplæringssjef i Nord-Trøndelag fylkeskommune og

Marit Moe, Daglig leder KS Nord-Trøndelag