



Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene –

- med søkelys på samhandlingen med NAV

Rapport 2014 - 09

Proba-rapport nr 2014 - 09, Prosjekt nr. 13032

ISSN: 1891-8093

LEB, SK, SLB, HJ/PDS, 15.10.2014

--

Offentlig

--

Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene

- med søkelys på samhandlingen med NAV

Utarbeidet for

Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og
sosialdepartementet

Forord

Proba samfunnsanalyse og Damvad har på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet sett på bruken av de fylkesvise karrieresentrene som virkemiddel i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken. Vi har hatt et spesielt søkelys på samhandlingen med NAV.

Lars-Erik Becken i Proba har vært prosjektleder, mens Synne Klingenberg i Proba, Sonja Lovise Berg i Damvad og Hanne Jordell i Damvad har vært prosjektmedarbeidere. Pia Dybvik Staalesen i Proba har vært kvalitetssikrer.

Prosjektet har hatt en referansegruppe med deltakelse fra Ann Kristin Nilsen og Erik Sandvik fra Kunnskapsdepartementet, Elin E Sørum fra Arbeids- og sosialdepartementet, Kari Sørgaard fra Senter for seniorpolitikk, Kjersti Furhovden fra karrieresenteret i Vestfold, Gry Okan fra karrieresenteret i Nordland, Ingunn Hagen fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, Carina Nordén i NAV og Anders Fremming Anderssen i Vox.

Vi takker referansegruppen og casefylkene for bidragene underveis i oppdraget.

Oslo, oktober 2014

Proba samfunnsanalyse

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	3
1. INNLEDNING.....	8
1.1 Hva er karriereveiledning?	8
1.2 Målgrupper for og aktører i karriereveiledningen	8
1.3 Bakgrunn for satsingen på karriereveiledning.....	9
1.4 Oppdragets formål og problemstillinger	11
2 METODE OG DATAINNSAMLING I OPPDRAGET	12
2.1 Pilotstudie ved to sentre.....	12
2.2 Datainnsamling i alle fylker med karrieresentre.....	12
2.3 Casestudie i fire karrieresentre	12
2.4 Analyser av resultatene fra Vox sine undersøkelser	13
2.5 Innhenting av nøkkelinformasjon fra sentrene	15
3 REGULERING AV KARRIEREVEILEDNINGEN.....	16
3.1 Målgrupper for karriereveiledning	16
3.2 Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox.....	17
3.2.1 Tilskudd til karriereveiledning som forvaltes av Vox	17
3.2.2 Prosjekter som forvaltes av Vox i 2014	19
3.3 Nasjonalt forum for karriereveiledning.....	19
3.4 Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning	19
3.5 Utdanningsdirektoratet	20
3.5.1 Rådgivning i grunn- og videregående skole	20
3.5.2 Skoleeiers ansvar for rådgivningen	21
3.6 Arbeids- og velferdsetaten (NAV)	21
3.6.1 Veiledning hos NAV	22
3.6.2 Behovsvurdering.....	23
3.6.3 Arbeidsevnevurdering	23
3.7 Andre aktører som gir karriereveiledning	25
3.7.1 Kommunale og fylkeskommunale oppfølgingstjenester.....	25
3.7.2 Vekst- og attføringsbedrifter	26
3.7.3 Høgskoler og universitet.....	26
3.7.4 Fagforeninger	27
3.7.5 Private aktører	27
3.8 Fylkesvise partnerskap for karriereveiledning	27
3.9 Fylkesvise karrieresentre	28
4 DE FIRE CASESENTRENE	30
4.1 Telemark.....	30
4.2 Troms	31
4.3 Østfold	32
4.4 Vest-Agder.....	33

5	ORGANISERING, ØKONOMI OG FORVALTNINGSOPPGAVER VED KARRIERESENTRENE.....	36
5.1	Eierskap og styring av sentrene	36
5.2	Samhandling med NAV i våre casefylker	40
5.3	Finansiering av sentrene	41
5.3.1	Driftsmidler og øremerkede midler	42
5.3.2	Utvalgte kostnader som kan belastes sentrene	44
5.4	Bemanning og årsverk ved sentrene	44
5.5	Lokalisering av sentrene	46
5.6	Bidrag til konkrete satsinger innen skolen.....	49
5.7	Forvaltningsoppgaver lagt til karrieresentrene	50
5.8	Kompetansen hos sentrene	52
5.9	Oppsummering og vurdering.....	52
6	KARRIERESENTRETS TJENESTER RETTET MOT SLUTTBRUKERE ...	56
6.1	Målgruppe.....	56
6.2	Tilbud rettet mot sluttbrukere	57
6.3	Sluttbrukers erfaring med karriereveiledning	59
6.4	Effekter av karriereveiledning	63
6.5	Tilbud mot NAV-brukere.....	65
6.6	Oppsummering	68
7	KARRIERESENTRENE BIDRAG TIL KOMPETANSEUTVIKLING I GRUNNOPPLÆRINGEN OG NAV	70
7.1	Kompetanseutvikling generelt	70
7.1.1	Foredrag	70
7.1.2	Korte kurs	72
7.1.3	Større kurs/utdanningsopplegg med ev. studiepoeng	73
7.1.4	Bidrag i ulike nettverk	74
7.2	Kompetanseutvikling rettet mot NAV	74
7.2.1	Trekantsamtaler	75
7.2.2	NAV lokals bruk av karrieresenterets tilbud.....	76
7.3	Oppsummering	76
	KILDER	79

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Proba samfunnsanalyse og Damvad har på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet sett på bruken av de fylkesvise karrieresentrene som virkemiddel i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken. Vi har hatt et spesielt søkelys på samhandlingen med NAV.

Vi finner store forskjeller mellom både fylkene og karrieresentrene når det gjelder finansiering, organisering, målgrupper og samhandlingen med NAV. Noe skyldes lokale prioriteringer rundt økonomi og hvilke oppgaver som er lagt til sentrene. Ulike oppfatninger rundt grenseflaten mellom karrieresenteret og NAV er også en viktig forklaring: Vi tenker her spesielt på håndtering av NAV-brukere og hvilken rolle senteret skal ha for kompetanseutvikling i karriereveiledning ovenfor NAV-ansatte.

Hvis sentrale myndigheter ønsker å påvirke satsingen på karrieresentre i sterkere grad enn i dag anbefaler vi en mer omfattende regulering av hva et karrieresenter skal være, samt hvordan de skal organiseres og finansieres. I tillegg til styring gjennom de statlige ordningene som forvaltes av Vox kan NAV fylke få et tydeligere mandat på hvordan de skal forholde seg til karrieresentrene. Vi tenker her både på føringer når det gjelder håndtering av NAV-brukere og kompetanseutveksling/samhandling mellom sentrene og NAV. Ved å få NAV fylke inn som medeier/finansiør av sentrene vil NAV få en reell innflytelse på driften, samtidig som det åpner opp for fylkesvise tilpasninger.

Bakgrunn

Karriereveiledning i Norge anses for å være et sentralt virkemiddel for at den enkelte skal kunne ta riktige og overveide karrierevalg. Det er et politisk mål å bedre systemet for karriereveiledning og gjøre veiledning mer tilgjengelig for alle. Satsingen kan også sees i lys av at arbeidsmarkedet i større og større grad stiller krav til ansattes spisskompetanse og omstillingsevne.

Elever i ungdoms- og videregående skole, ungdom opp til 21 år (som ikke er i utdanning eller arbeid) og voksne med rett til grunnskole- og videregående opplæring har rett til veiledning/rådgivning. Skoleeier (kommune og fylkeskommune) har ansvar for at det gis veiledning. I tillegg har fylkeskommunen ansvar for å veilede de som har ungdoms- og voksenrett (dvs. ikke fullført videregående skole). Også andre aktører gir karriereveiledning/rådgivning: NAV ovenfor sine brukere, Høyskoler/universitetet ovenfor sine studenter og fagforeninger kan ha tilbud til sine medlemmer. En rekke private aktører tilbyr også tjenester innenfor dette området.

Etablering av fylkesvise karrieresentre har vært et sentralt tiltak for å styrke karriereveiledningen ovenfor voksne som har fullført videregående skole (det vil si ikke har rett til rådgivning/veiledning). Sentrene skal som et minimum tilby gratis karriereveiledning til alle voksne over 19 år og bidra til kompetanseutvikling for rådgivere/veiledere i grunnskolen, videregående opplæring og NAV. Mange sentre har også fylkeskommunale forvaltningsoppgaver, som f.eks. realkompetansevurdering, voksenopplæring mv.

Våren 2014 har 13 fylker opprettet minst ett karrieresentre. Til sammen er det 36 sentre: seks fylker har ett senter hver, mens Nordland har flest – med ni sentre. Alle sentrene

eies/finansieres av fylkeskommunen. I noen fylker er fylkeskommunen eneste eier, mens andre sentre eies/finansieres i sammen med aktører som NAV fylke, NAV lokal, kommuner mv.

Problemstilling

Arbeids- og sosialdepartementet og Kunnskapsdepartementet ønsker med dette oppdraget å få bedre innsikt i bruken av de fylkesvise karrieresentrene som virkemiddel i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken. Hensikten er å fremskaffe kunnskap om de fylkesvise karrieresentrenes rolle, og å belyse nytten av å investere i karrieresentrene ved å se på resultater og effekter av sentrenes arbeid.

I oppdraget er det lagt vekt på å kartlegge de fylkeskommunale karrieresentrenes organisering og finansiering, arbeidsoppgaver og målgruppe, samt samarbeid med andre aktører, og da spesielt med NAV. Vi har også sett nærmere på resultatene av karrieresentrenes arbeid, ved hovedsakelig å legge til grunn sluttbrukers egen opplevelse av nytte ved bruk av karrieresentrene.

I oppdraget har vi gjennomført en dokumentanalyse for å beskrive karriereveiledningen i dag, med særlig vekt på de aktørene som har lovpålagte roller eller et lovpålagt ansvar innenfor feltet. Vi har også reanalysert undersøkelser gjennomført av Vox. En viktig del av datainnsamlingen har vært en casestudie i fire fylker (Troms, Telemark, Østfold og Vest-Agder) der vi intervjuet ansatte på karrieresentrene, i fylkeskommunene og i NAV, både lokalt og sentralt. I tillegg har vi hatt noe datainnsamling i resterende fylker med karrieresentre. Vi har også gjennomført en enkel kartleggingsundersøkelse med alle karrieresentrene i Norge med et spesielt søkelys på organisering og finansiering.

Oppsummering

Det er store forskjeller mellom karrieresentrene når det gjelder finansiering og organisering. Rundt to tredjedeler av alle karrieresentrene eies av fylkeskommunen alene. Åtte sentre har flere eiere, i hovedsak NAV fylke i tillegg til fylkeskommunen. Det er også eksempler på at NAV-kontorer og/eller kommuner er inne på eiersiden.

Antall årsverk varierer også betydelig: Fra 35 i Oppland til 2,5 i Aust-Agder¹. I karrieresentre med mange årsverk har imidlertid sentrene også andre fylkeskommunale oppgaver i tillegg til karriereveiledningen. Dette forklarer i stor grad variasjonen mellom fylkene.

Om lag halvparten av sentrene har egne styrer. Det vanligste er at fylkeskommunen, kommuner, næringsforeninger, NAV fylke og/eller NAV lokal inngår. Alle sentre med et styre har en formalisert kobling til NAV ved at NAV (fylke/lokal) sitter i styret, er på eiersiden, som finansør, gir innspill til budsjett/mål og/eller de er samlokalisert.

Finansieringen av karrieresentrene varierer, både med tanke på hvordan driftsmidlene anvendes, om de betaler for husleie/IT/personaladministrasjon og i hvilken grad karrieresentrene mottar øremerkede midler. F.eks. kan NAV fylke gi driftsmidler med klare krav til hvilke tjenester som skal ytes - som så er gratis for NAV lokal å benytte. Eller at tjenestene reguleres igjennom øremerkede tildelinger og/eller prosjektstøtte. Ulik praksis gir utfordringer når man skal sammenligne ressursbruk og tjenester mellom sentrene.

Karrieresentrene er også lokalisert ulikt. En del karrieresentrene er samlokalisert med NAV, mens andre er samlokalisert med videregående skoler og/eller OPUS-sentre. Det

¹ Karrieresentrene i Akershus er holdt utenfor siden de skiller seg betydelig fra resten av fylkene.

er samtidig enkelte sentre som er lokalisert for seg selv. Lokaliseringen påvirkes blant annet av hvem som eier karrieresentret.

Det er også et mangfold av oppgaver som kan være lagt til et karrieresenter. Dette gjenspeiler at enkelte sentre har en rekke fylkeskommunale oppgaver. Handlingsrommet i dag gir fylkeskommunen en mulighet til å tenke kreativt og helhetlig utfra den organiseringen som foreligger og ut fra situasjonen som fylkeskommunen selv står i. Dette kan imidlertid gå bekostning av samarbeid med andre samarbeidspartnere, som f.eks. NAV.

Årsaken til den store variasjonen mellom sentrene når det gjelder f.eks. organisering, finansiering og fylkeskommunale forvaltningsoppgaver, skyldes få sentrale føringer på karrieresentrene. Selv om få føringer åpner opp for gode lokale løsninger, gir dette betydelige utfordringer hvis sentrale myndigheter (departementer, direktorater, etat) ønsker å påvirke utviklingen i sterkere grad enn i dag.

Ikke minst den store variasjonen i samhandlingen mellom karrieresentrene og NAV som vi finner - gjenspeiler nettopp dette. Selv om det fra departementer og direktorat/etat gis føringer om samarbeid mellom sentrene og NAV er det stor variasjon i hvordan dette fungerer i praksis. I noen fylker er det tett samhandling som begge parter ser ut til å ha stor nytte av, mens det i andre fylker er svært liten kontakt. Flere fylker er også fortsatt uten karrieresentre.

Vi ser også at beliggenhet og reiseavstand betyr mye for hvem som benytter karrieresentrene. Vi tenker her både på sluttbrukere og hvilke NAV kontor/ansatte som benytter sentrenes tilbud om kompetanseutvikling. Noen fylker har valgt å ha flere sentre og/eller tilby karriereveiledning av sluttbrukere ute på NAV-kontor for å øke tilgjengeligheten. Mulighetene for dette begrenses imidlertid ikke minst av ressursituasjonen.

Det at NAV er med i finansieringen av omtrent halvparten av karrieresentrene gjør at de får innflytelse på sentrenes arbeid og prioriteringer. Det kan også bidra til å klargjøre rolledelingen mellom karrieresentrene og lokalkontorene til NAV.

Fra casefylkene ser vi at i den grad det er utarbeidet handlings- eller virksomhetsplaner for karrieresentrenes arbeid, er dette med på å skape en bevissthet om og tydeliggjøring av roller, ansvar og oppgaver. Både kartleggingsundersøkelsen og casene viser at et eventuelt medeierskap fra NAVs side har stor betydning for samhandlingen mellom karrieresentre og NAV kontor. Et tydelig og forutsigbart bidrag fra NAV fylke og/eller NAV lokal er trolig en forutsetning for at en fruktbar samhandlingen skal finne sted. Betydningen av medeierskap til karrieresentrene må også antas å være lik dersom andre aktører enn NAV er inne på eiersiden.

Vi ser heller ikke bort ifra at NAV-kontorets vilje og muligheter til å benytte karrieresenterets avhenger av økonomiske prioriteringer, samt ledelsens og NAV-ansattes holdninger til å benytte senteret. At ansatte skal delta på kurs/foredrag forutsetter f.eks. at de får dekket reiseutgifter og lønn under fravær. På dette området er det varierende praksis mellom NAV-kontor i våre casefylker.

Det å bruke ressurser på kompetanseutviklingstiltak kan oppfattes som utfordrende i en presset hverdag med f.eks. høyt sykefravær og/eller lange restanselister. Kontakten mellom karrieresenteret og NAV-kontor avhenger dermed også av om ledelsen på NAV-kontoret prioriterer å bruke karrieresenteret. En mer offensiv bruk av karrieresenteret forutsetter trolig at både karrieresenteret og NAV lokal må prioriterer dette sterkere. Enten gjennom økte økonomiske rammer eller tydeligere føringer fra sentralt hold.

I intervjuene vi har foretatt med lokale NAV-kontor i våre casefylker er det særlig to forhold som trekkes frem i samarbeidet med karrieresenteret, blant de som har erfaring/kunnskap om senteret.

For det første anses karrieresenteret som et sterkt faglig kompetansesenter som både NAVs brukere og de ansatte i NAV nyter godt av. For det andre har NAV-kontorene nytte av karrieresenterets veiledningstjeneste overfor sluttbrukere, i tilfeller de selv ikke har kapasitet til å gi brukere karriereveiledning. Karrieresenteret kan dermed avlaste NAV.

I casefylkene, finner vi imidlertid også eksempler på NAV-kontorer som har svært liten samhandling med fylkets karrieresenter. I tillegg til at reiseavstand spiller inn som en forklarende faktor, gir flere NAV-veiledere uttrykk for at de mangler kjennskap til karrieresenteret. Enkelte NAV-veiledere etterlyser også et tettere samarbeid på systemnivå for å få en avklaring av hvordan de kan samarbeide med karrieresenteret om NAV-brukere.

I intervjuet med fylkeskommunen og karrieresenteret i både Østfold og Telemark pekes det også på at det at NAV fylke er inne på eiersiden, bidrar til at karrieresenteret prioriterer å jobbe opp mot NAV. Særlig i Telemark er NAV fylke svært tydelig hva de forventer av karrieresenteret.

Situasjonen i Vest-Agder er en god illustrasjon på hvorfor det kan være lite samarbeid med NAV. Her er fylkeskommunen alene på eiersiden og dette gir seg blant annet utslag i at de tre sentrene i fylket utfører en rekke fylkeskommunale oppgaver utover karriereveiledningen. Det er heller ikke noe stort ønske fra NAV fylke og fylkeskommunen om å prioritere samarbeidet om karrieresentrene. NAV fylke anser at de selv må sitte med kompetanse på karriereveiledning og mener at karrieresentrene er et fylkeskommunalt ansvar. Fylkeskommunen på sin side ønsker å ha en veiledning som ikke er for tett koblet til NAV, noe som også må sees i sammenheng med et ønske om sterke relasjoner mellom karrieresentrene og utdanningsområdet.

Anbefalinger

Hvis sentrale myndigheter ønsker å påvirke satsingen på karrieresentre i sterkere grad enn i dag anbefaler vi en mer omfattende regulering av hva et karrieresenter skal være, samt hvordan de skal organiseres og finansieres. I tillegg til styring gjennom de statlige ordningene som forvaltes av Vox kan NAV fylke få et tydeligere mandat på hvordan de skal forholde seg til karrieresentrene. Vi tenker her både på føringer når det gjelder håndtering av NAV-brukere og kompetanseutveksling/samhandling mellom sentrene og NAV.

Karrieresenteret tilbyr en tjeneste som ikke er lovpålagt, innenfor en ramme av frivillighet og fortrolighet, mens NAV forvalter rettighetsordninger basert på enkeltvedtak og klageadgang. Mulighetene for utveksling av informasjon om enkeltbrukere er i utgangspunktet dermed svært begrenset. I våre casefylker har vi fått dokumentert en rekke ulike synspunkter og praksiser på dette området.

NAV-brukere kan komme i en «limbo-situasjon» - ikke minst hvis de har behov/ønske om en inntektssikring fra NAV. Spørsmålet er om NAV-ansatte kan gjennomføre en karriereveiledningssamtale – etter de etiske og faglige retningslinjene som gjelder for slike samtaler – samtidig som de forvalter rettighetsordninger. Kanskje bør det være tette skott mellom NAV og Karrieresenteret når det gjelder håndtering av NAV-brukere?

Vi anbefaler myndighetene å se nærmere på samhandlingen om NAV-brukere med den hensikt å komme med tydeligere føringer. Vi tenker her på hvilken form for

karriereveiledningssamtale som NAV-ansatte skal ha med sine brukere, hvilken rolle karrieresenteret kan ha overfor en NAV-bruker og hvordan de to instansene skal samhandle og kommunisere om enkeltbrukere.

Mye tyder også på at det er en fordel at flere interessenter er med i styringen av et karrieresenter dersom man ønsker å rendyrke sentrenes oppgave til karriereveiledning. Styringen kan for eksempel skje gjennom at flere eiere/finansiører inngår i samarbeidet, at det opprettes et styre og/eller at det fylkesvise partnerskapet involveres på en mer tydelig måte enn det ser ut til å være i dag (i hvert fall i våre fire casefylker).

Skal NAV fylke ha reell innflytelse tyder mye på at de må inn på finansieringssiden. Da vil sentrene bli mer «frikoblet» fra fylkeskommunen, blant annet ved at det vil være naturlig å opprette et styre for sentret. En slik tilnærming vil også gi sentrale myndigheter større mulig for å regulere og påvirke driften av karrieresentrene. Ved å benytte NAV fylke åpnes det også opp for å gjøre lokale tilpassinger. Vi ser heller ikke bort fra at fylkesmannsembetene kan få en rolle som statens representant i fylket.

1. Innledning

Arbeids- og sosialdepartementet og Kunnskapsdepartementet ønsker bedre innsikt i bruken av de fylkesvise karrieresentrene som virkemiddel i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken. Hensikten med oppdraget er å fremskaffe kunnskap om de fylkesvise karrieresentrenes rolle, og belyse nytten av å investere i karrieresentrene ved å se på resultater og effekter av sentrenes arbeid.

I oppdraget er det lagt vekt på å kartlegge de fylkeskommunale karrieresentrenes organisering og finansiering, arbeidsoppgaver og målgruppe, samt samarbeid med andre aktører, og da spesielt med NAV. Vi har også sett nærmere på resultatene av karrieresentrenes arbeid, ved hovedsakelig å legge til grunn sluttbrukers egen opplevelse av nytte ved bruk av karrieresentrene.

1.1 Hva er karriereveiledning?

Det finnes et mangfold definisjoner av karriereveiledning. OECDs definisjon er et godt utgangspunkt for å forstå bredden av aktiviteter som kan falle inn under karriereveiledning. Vox² har oversatt OECDs definisjon på følgende måte:

«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.»

1.2 Målgrupper for og aktører i karriereveiledningen

Karriereveiledning i Norge anses for å være et sentralt virkemiddel for at den enkelte skal kunne ta riktige og overveide karrierevalg. Det er et politisk mål å bedre systemet for karriereveiledning og gjøre veiledning mer tilgjengelig for alle. Veiledningen vil i mange tilfeller være avgjørende for unge som skal ta sine utdannings- og yrkesvalg for første gang, samt for voksne som er i ulike faser av livet. Satsingen på karriereveiledning kan også sees i lys av at arbeidsmarkedet i større og større grad stiller krav til ansattes spisskompetanse og omstillingsevne.

Elever i ungdoms- og videregående skoler, ungdom opp til 21 år (som ikke er i utdanning eller arbeid) og voksne med rett til grunnskole- og videregående opplæring har rett til veiledning/rådgivning.

² <http://www.vox.no/Karriereveiledning/Hva-er-karriereveiledning/>

Det er skoleeier som har ansvar for å gi karriereveiledning/rådgivning overfor egne elever; for grunnskole har kommunen ansvaret, mens for videregående skole har fylkeskommunen ansvar. Fylkeskommunen har i tillegg ansvar for veiledning/oppfølging av de som har ungdoms- og voksenrett (dvs. ikke fullført videregående skole). Det gjøres gjennom enheter som regionale Opplærings- og utviklingssentre (OPUS), Voksenopplæring, Oppfølgingstjenester mv.

Også andre aktører gir karriereveiledning/rådgivning: NAV ovenfor sine brukere, Høgskoler/universitet overfor sine studenter og fagforeninger kan ha tilbud til sine medlemmer. En rekke private aktører tilbyr også tjenester innenfor dette området.

Etablering av fylkesvise karrieresentre har vært et sentralt tiltak for å styrke karriereveiledningen ovenfor voksne som har fullført videregående skole, det vil si ikke har rett til veiledning/rådgivning. Sentrene skal som et minimum tilby gratis karriereveiledning til alle voksne over 19 år og bidra til kompetanseutvikling for karriereveiledere i grunnskolen, videregående opplæring og NAV. Mange sentre har også fylkeskommunale forvaltningsoppgaver, som f.eks. realkompetansevurdering, voksenopplæring, mv.

Våren 2014 har 13 fylker opprettet minst ett karrieresenter. Til sammen er det 36 sentre: seks fylker har ett senter hver, mens Nordland har flest – med ni sentre. Alle sentrene eies/finansieres av fylkeskommunen. I noen fylker er fylkeskommunen eneste eier, mens andre sentre eies/finansieres sammen med aktører som NAV fylke, NAV lokal, kommuner mv.

1.3 Bakgrunn for satsingen på karriereveiledning

Norge har tidligere fått kritikk fra OECD for å bl.a. ha manglende satsing på nasjonal koordinering av karriereveiledningen, manglende retningslinjer for karriereveiledningen og svak profesjonalisering.³ Satsingen på karriereveiledningen kan også sees i lys av EUs program for livslang læring som er en overbygning for både utdanningspolitikk og sysselsettingspolitikk.

I Norge innebærer satsingen å styrke sammenhengen og overgangen mellom de ulike delene av utdanningssystemet, og mellom utdanningssystemet og samfunns- og arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet 2011a). Satsingen begrunnes på følgende måte:

Økende etterspørsel etter karriereveiledning

Det er et økende behov for, og etterspørsel etter, hjelp til å løse karriererelaterte utfordringer i ulike faser av livet (Schiersmann m.fl. 2012, ELGPN 2012). Den voksende etterspørselen indikerer en økende verdi av profesjonell karriereveiledning. Dette stiller også krav til kvaliteten av karriereveiledningen som gis.

Etterspørselen etter karriereveiledning underbygges av en spørreundersøkelse gjort av Vox, der 39 prosent av den voksne befolkningen i Norge svarte at de var interessert i å motta karriereveiledning, mens 22 prosent sa at de hadde behov for slik veiledning (Vox 2012b). Det var størst behov blant de som ønsket å bytte jobb, eller ta ny utdanning. Kun 16 prosent av den voksne befolkningen hadde mottatt karriereveiledning i løpet av de to

³ OECD (2004): *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*

siste årene. Forskjellen mellom andelen som er interessert i å få veiledning og andelen som har mottatt veiledning indikerer et udekket behov for karriereveiledning.

Det er flere forhold som kan forklare den enkeltes behov for karriereveiledning. Personer som tar sine første utdannings- og yrkesvalg trenger basiskunnskap og oversikt over hvilke muligheter som finnes. Utdannings-, yrkes-, og karrieremulighetene er så mange, at det er svært få forunt å kjenne alle valgmulighetene.

Personer som ønsker mer utdanning eller endring i egen arbeidssituasjon trenger oppdatert veiledning. Kravene til kompetanse endres på de fleste områder, samtidig som utdanningstilbudet blir stadig mer sofistikert. Endringer i både kompetansebehov og utdanningstilbud er faktorer som øker etterspørselen etter karriereveiledning.

Det er naturlig å anta at fremveksten av utdanningstilbudet innen karriereveiledning i Norge har vokst frem med bakgrunn i at det er en økt etterspørsel etter karriereveiledning, og i takt med at kravene til veiledningens kvalitet øker.

Karriereveiledning er et samfunns gode

At det enkelte individ tar riktige utdannings- og yrkesvalg, er ikke bare et gode for den enkelte, men har også stor samfunnsøkonomisk betydning:

- I et moderne, demokratisk samfunn er det en overordnet målsetning at individene skal kunne realisere seg selv, blant annet gjennom frihet til å velge utdanning og yrke. Disse to områdene har i moderne tid utviklet seg til å bli mangfoldig og er stadig i endring. Dette gjør at det er vanskelig for den enkelte å holde seg orientert. For at den enkelte skal ha en reell mulighet til å kunne ta veloverveide valg, er karriereveiledning et sentralt virkemiddel.
- Karriereveiledning er viktig for å legge til rette for livslang læring og et inkluderende arbeidsliv, begge deler er av stor betydning for å kunne mobilisere samfunnets samlede arbeidskraftressurser.
- Karriereveiledning kan være med å hindre arbeidsledighet, ved å gi den enkelte hjelp til å komme i gang med utdanning eller omskolering, eller gjøre riktige førstegangvalg av yrke eller omvalg av yrke.
- Karriereveiledning kan være med å hindre feilvalg av utdanning, og med det hindre at den enkelte får et lengre utdanningsløp enn nødvendig på grunn av omvalg. Veiledning kan også bidra til at den enkelte fullfører sin påbegynte utdanning og ikke dropper ut. Dette må både sees i sammenheng med feilvalg og frafall i grunnopplæringen og bedre gjennomstrømming i høyere utdanning.
- Karriereveiledning kan være med å fremme likestilling og utjevne sosiale forskjeller gjennom å føre til økt utdannings- og yrkesdeltakelse for kvinner og fra alle sosiale lag.
- Karriereveiledning kan være med på å «dimensjonere» forholdet mellom den enkeltes utdannings- og yrkesvalg og arbeidslivets behov for kompetanse og arbeidskraft.

Karriereveiledning – vokst frem som virkemiddel for livslang læring

Faget karriereveiledning, slik det fremstår i dag, har sitt opprinnelige utspring fra psykologi, men har også relasjon til feltene sosiologi, pedagogikk og arbeidsmarkedsøkonomi (OECD 2004, Brown, D. S. 2005, Sharf, R. S. 2010).

I Norge har karriereveiledning vokst gradvis frem både innenfor skolesystemet og på andre offentlige og private arenaer. Norsk skole har hatt en rådgivningstjeneste i grunnskolen siden 1959 og i videregående skole siden 1969 (Buland m.fl. 2011).

Karriereveiledning tilbys i dag av en rekke aktører og målgruppene er mange. Veiledningsteknikkene, metodene og måten man tenker rundt karriereveiledningens betydning har også utviklet seg over tid.

For Norges del kan EUs satsing på livslang læring sees på som en særlig viktig inspirasjon og premissgiver for utviklingen av utdanningstilbudet innen karriereveiledning og karriereveiledningstjenesten i Norge de siste årene. I 2007 ble EUs utdanningsprogrammer samlet i EUs program for livslang læring. Programmet gjaldt for perioden 2007 – 2013. I mars samme år, ga Stortinget sin tilslutning til at Norge skulle delta i programmet og i juni 2007 ble programmet innlemmet i EØS-avtalen. I 2010 vedtok EU en oppfølging av Lisboa-strategien; Europa 2020-strategien. Også her var utdanning og livslang læring en av grunnpilarene.

1.4 Oppdragets formål og problemstillinger

Det er betydelig variasjon i eierstrukturen og finansieringen av de fylkesvise karrieresentrene. Det varierer også hvordan sentrene er organisert og innrettet, samt hvem de samarbeider med og hva dette samarbeidet innebærer.

En viktig del av dette oppdraget har derfor vært å kartlegge hvilken betydning disse forskjellene har for sentrenes arbeid, både med tanke på hvilke tjenester de tilbyr og hvilken målgruppe de i hovedsak jobber inn mot. Søkelyset er rettet spesielt på samhandlingen mellom NAV og karrieresentrene.

Mer spesifikt skal vi svare på følgende problemstillinger:

- 1) Kartlegging av karrieresentrenes arbeid målt som finansielle ressurser, antall årsverk og brukere av karrieresentrenes tjenester.
- 2) Hvordan strukturelle forhold påvirker karrieresentrene
 - Analyse av om hvordan finansiering og organisering påvirker innhold, innretning og bruk av tjenestene. Søkelys på karrieresentrenes tilknytning til NAV og næringsliv.
- 3) Samhandlingen mellom NAV og karrieresentrene
 - Er arbeidsfordelingen klart definert?
 - På hvilke områder har samarbeidet positive eller negative effekter for aktørene og brukerne av karrieresentrene og på hvilken måte har etablering av karrieresentre påvirket karriereveiledningstilbudet i NAV?
 - Er det slik at satsing på egne karrieresentre reduserer utvikling, kvalitet og tilgang på karriereveiledning i NAV, eller er det snarere slik at satsingen bidrar til å utvikle og heve kvaliteten på tilbudet?
- 4) Brukernes tilknytning til arbeidsliv, utdanning og NAV
- 5) Effekter av karriereveiledning og vurdering av tjenestene
 - Bidrar karriereveiledningen til økt opplæring/utdanning og overgang til arbeid og ny stilling?
 - Hva er brukerne fornøyd med/ikke fornøyd med?
 - Er det systematiske forskjeller når det gjelder kvalitet og tilgang på karriereveiledning avhengig av strukturelle forhold?

2 Metode og datainnsamling i oppdraget

Dette oppdraget har bestått av flere datakilder. Vi har gjennomført en dokumentanalyse for å beskrive karriereveiledningen i dag, med et spesielt fokus på de aktører som har lovpålagte rolle/ansvar innenfor feltet. Vi har også reanalysert undersøkelser gjennomført av Vox.

En viktig del av datainnsamlingen har vært en casestudie i fire fylker der vi intervjuet ansatte på karrieresentrene og de viktigste samarbeidspartnerne. I tillegg har vi hatt telefonintervjuer med utvalgte samarbeidspartnere i resterende fylker med karrieresentre. Tilslutt i oppdraget gjennomført vi en enkel kartleggingsundersøkelse med alle karrieresentrene i Norge med et spesielt søkelys på organisering og finansiering. Nedenfor beskrives datainnsamlingen nærmere.

2.1 Pilotstudie ved to sentre

Tidlig i oppdraget hadde vi kontakt med to karrieresentre for å bli bedre kjent med feltet. Telemark ble besøkt fysisk, mens vi i Vestfold gjennomførte telefonintervjuer. Valg av sentre ble gjort i dialog med oppdragsgiver og Vox.

I hvert fylke intervjuet vi leder og ansatte ved karrieresenteret, fylkeskommunen og utvalgte samarbeidspartnere. Vi vektla særlig organisering av karrieresentret, tjenestene ved sentret (innhold i og bruk av karrieretjenestetilbudet), egenskaper ved sluttbrukerne, betydningen av partnerskapet og samspillet med andre aktører. Ikke minst var det viktig å få frem mulige konsekvenser av samarbeidet med NAV.

2.2 Datainnsamling i alle fylker med karrieresentre

Karrieresentrene kan ha en rekke partnere. De vanligste er fylkeskommunen, NAV og kommuner. I tillegg kan de ha samhandling med veiledere i NAV, rådgivere på ungdomsskole og i videregående skole, ansatte i oppfølgingstjenesten, opplæringskontor, karriereveiledere i UH-sektoren, bedrifter i omstilling, attføringsbedrifter, kriminalomsorgen, næringsliv mv.

I tillegg til å systematisk gå igjennom karrieresentrenes hjemmesider, årsrapporter mv hadde vi ambisjoner om å gjennomføre rundt 50 intervjuer i fylker med karrieresentre. Etter å ha intervjuet de fleste relevante fylkeskommuner, ledere av karrieresentrene og utvalgte samarbeidspartnere (rundt 30 intervjuer), viste det seg imidlertid at det var få andre aktører som kunne bidra til å belyse våre problemstillinger. Til det hadde de et for distansert og fragmentert kunnskap om senterets aktivitet.

2.3 Casestudie i fire karrieresentre

Casestudie er særlig egnet i tilfeller hvor man har begrenset kunnskap i utgangspunktet, hvor det er komplekse sammenhenger, mange aktører er involvert, og det er viktig å forstå konteksten. Ved hjelp av datainnsamling fra flere ulike kilder i ett case, oppnår man dybdekunnskap om mekanismene i det enkelte case. Når man gjennomfører studier i flere case med ulike kjennetegn, får man belyst variasjoner i det aktuelle fenomenet.

Vi valgte i dialog med oppdragsgiver og Vox fire sentre som case: Troms, Telemark, Østfold og Vest-Agder. De tre første har et formelt samarbeid med NAV, ved at NAV fylke er inne på eiersiden/finansjør, mens sistnevnte kun eies av fylkeskommunen. Valg av case ble gjort i etterkant av våre telefonintervjuer i alle fylker med karrieresentre og drøftet med referansegruppen.

Vi tilbragte én dag ved hvert case der vi gjennomførte 4-5 intervjuer/gruppesamtaler. Informanter var:

- Senterleder og ansatte ved sentret
- Fylkeskommunen (sentralleddet)
- NAV fylke (leder og/eller en koordinator)
- Minst ett NAV kontor (leder og/eller veiledere)
- Andre samarbeidspartnere (KS, næringsliv etc.)

I tillegg gjennomførte vi telefonintervjuer med informanter i etterkant av besøket. Dette var primært representanter fra ulike NAV kontor. Vi gjennomførte intervjuer med rundt fem NAV kontor i hvert av casefylkene.

Viktigste spørsmål i casestudien var:

- Organisering og økonomi av sentret
- Arbeidsfordelingen mellom senteret og de andre aktørene
- På hvilke områder har samarbeidet positive eller negative effekter for aktørene og brukerne av karrieresentrene?
- På hvilken måte har etablering av karrieresentre påvirket karriereveiledningstilbudet i NAV?

2.4 Analyser av resultatene fra Vox sine undersøkelser

Vox har de siste årene gjennomført flere undersøkelser som belyse strukturelle forhold ved dagens karrieresentre, hvem som er brukerne og effekter av satsingen på karrieresentre.

Vi har fått tilgang til Vox sine Karrieresenterlederundersøkelse og ansatteundersøkelse fra mai 2012, som ble rapportert i Vox-Notat 9/2012: *Karriereveiledning i fylkene*. Vi fikk også tilgang til brukerundersøkelsen som ble rapportert av Vox i 2012 «Karriereveiledning viser vei!».

I 2013 tok Vox initiativet til å utvikle en felles brukerundersøkelse for alle karrieresentrene, samt en egen effektundersøkelse med brukerne tilbake i tid. Høsten 2013 bidro vi med innspill på spørsmål til de to undersøkelsene. Førstnevnte undersøkelse gjennomføres jevnlig med brukerne kort tid etter at de har fått veiledning på karrieresenteret. Effektundersøkelsen gikk til alle som hadde vært registrert bruker av et karrieresenter siden opprettelsen og frem til mai 2013.

I tillegg har vi fått tilgang til Vox sin kartlegging av fylkeskommunene knyttet til grunnstøtten for 2014. Den kartlegger blant annet om fylkeskommunen har et partnerskap og et karrieresenter, samt hvilke tilbud på systemnivå som senteret har ovenfor relevante aktører.

Ny brukerundersøkelse

Vox' brukerundersøkelse blir gjennomført jevnlig. Brukerundersøkelsen sendes i prinsippet ut kort tid etter veiledning. 1.885 brukere har besvart undersøkelsen. Vi kjenner ikke til hvor mange brukere som har fått tilsendt undersøkelsen. Dette skyldes at Vox har

åpnet for flere måter å distribuere undersøkelsen på, inkludert å benytte PC på karrieresenteret til undersøkelsen, utsending av lenker, eller innsending av adresser til Vox, som legger adressene inn i Questback. Der hvor svarprosent er kjent (de som sender inn adresser) ligger den på like under 40 prosent.

Effektundersøkelsen

Vox' effektundersøkelse bygger på en spørreundersøkelse til alle brukere som har hatt veiledning ved et karrieresenter for mellom seks måneder og to og et halvt år siden, i årene 2010 til 2013. Undersøkelsen ble gjennomført i starten av 2014. Den ble sendt ut til 4 658 brukere, hvorav 888 svarte på undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 19 prosent.

11 prosent av respondentene i effektundersøkelsen oppga at de hadde fått veiledning i løpet av det siste halvåret. 27 prosent hadde hatt veiledning for 6 måneder til 1 år siden, 40 prosent fra 1-2 år siden, 18 prosent fra 2-3 år siden, mens 5 prosent oppga at det var 3 år eller mer siden de hadde hatt veiledning ved et karrieresenter.

Sammenligning av de to undersøkelsene

I Vox' effektundersøkelse blir respondentene stilt spørsmål om sin situasjon på tidspunktet for første veiledning og situasjonen i dag. I brukerundersøkelsen blir respondentene kun stilt spørsmål om situasjonen "i dag" - uten at det er kjent om situasjonen er et resultat av veiledning. Effektundersøkelsen er derfor bedre egnet for å belyse hvem det er som kontakter karrieresenteret og endringer i brukers situasjon siden veiledning. Brukerundersøkelsen er allikevel nyttig for å belyse brukernes synspunkter på karriereveiledningen. I rapporten baserer vi oss derfor i hovedsak på effektundersøkelsen, men trekker inn resultater fra brukerundersøkelsen der det er relevant.

Representativitet og kjennetegn ved respondentene

Ifølge Vox er det ikke grunnlag for å si om effektundersøkelsen er representativ for brukerne av karrieresenteret. Hvorvidt resultatene fra effektundersøkelsen er allmenngyldige er dermed usikkert. Sammenlikner vi de to undersøkelsene er sammensetningen av brukere ulik med hensyn til geografisk spredning og alderssammensetning. Under beskriver vi kjennetegn ved respondentene i de to undersøkelsene nærmere.

Blant de 888 personene som besvarte Vox' effektundersøkelse var 69 prosent kvinner og 31 prosent menn. Blant de 1 885 respondentene i Vox' brukerundersøkelse var 66 prosent kvinner og 34 prosent menn. Svarene fra de to undersøkelsene stemmer godt overens - kvinner er overrepresentert blant brukerne av karrieresentrene.

Effektundersøkelsen viser at 24 prosent var i aldersgruppen 19-29, 30 prosent var i aldersgruppen 30-39, mens 33 prosent var i aldersgruppen 40-49. De resterende 13 prosent var over 49 år. I brukerundersøkelsen var den følgende aldersfordeling: 40 prosent var 19-29, 28 prosent var 30-39, 22 prosent var 40-49, mens 9 prosent var over 49 år. De resterende 1 prosent var yngre enn 18.

Sammenlikner vi andelene i de ulike aldergruppene med utdanningsstatistikk over hele befolkningen fra SSB, er aldersgruppen 30-49 år overrepresentert i effektundersøkelsen, mens eldre befolkningen er underrepresentert. I brukerundersøkelsen er derimot den yngste aldergruppa sterkt overrepresentert sammenliknet med hele befolkningen.

84 prosent av respondentene i effektundersøkelsen er født i Norge, mens de resterende 16 prosent er født i utlandet. Godt over halvparten av de som opprinnelig er fra utlandet

kommer fra Norden eller andre land i Europa. Dette stemmer godt overens med brukerundersøkelsen, bortsett fra at det i denne undersøkelsen er en større gruppe fra land utenfor Europa (rundt 40 prosent er fra Norden eller andre land i Europa).

Blant de som besvarte effektundersøkelsen hadde 20 prosent fått veiledning i Vestfold, 16 prosent i Telemark, 13 prosent i Troms, 13 prosent i Nordland, 9 prosent i Oppland, 8 prosent i Østfold, 7 prosent i Aust-Agder, 6 prosent i Nord-Trøndelag og 2 prosent i Rogaland. De resterende respondentene hadde fått veiledning i et annet fylke (3 prosent) eller svarte at de ikke hadde fått veiledning (3 prosent).

Blant de som besvarte brukerundersøkelsen hadde hele 33 prosent fått veiledning i Nordland, 14 prosent i Østfold, 13 prosent i Nord-Trøndelag, 12 prosent i Telemark, 11 prosent i Vestfold, 5 prosent i Rogaland, 5 prosent i Oppland og 3 prosent i Buskerud. De resterende hadde fått veiledning i andre fylker.

2.5 Innhenting av nøkkelinformasjon fra sentrene

Som en del av oppdraget har vi innhentet en del nøkkelinformasjon fra sentrene. Undersøkelsen ble sendt ut 9. mai til leder av sentrene og det ble purret 2 ganger på mail. Tilslutt ble de som ikke hadde svart purret på telefon. Epostadressen til karrieresentrene fikk vi fra Vox.

Spørreskjemaet hadde følgende hovedtemaer

- Egenskaper ved partnerskap i fylket og eierskapet av karrieresenteret
- Finansiering av senteret (drift og av de som har sin arbeidsplass på senteret)
- Karriereveiledningstilbud til veisøkere/sluttbrukere og målgruppe
- Kompetansehevingstiltak på systemnivå og målgruppe
- Andre forvaltningsoppgaver og tjenester som er lagt til senteret

Et utkast til spørreskjema ble sendt til ett av karrieresentrene for kvalitetssikring før det ble ferdigstilt.

3 Regulering av karriereveiledningen

Selv om det lenge har vært et politisk mål⁴ å bedre systemet for karriereveiledning og gjøre veiledning mer tilgjengelig for alle, finnes det i dag få sentrale føringer for karrieresentrene.

I kapittelet redegjør vi for reguleringen av karriereveiledningen i Norge med et søkelys på de viktigste aktørene siden 2006. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at dette ikke er en uttømmende beskrivelse av situasjonen i dag – til det er ansvar og roller for fragmentert.

3.1 Målgrupper for karriereveiledning

Følgende målgrupper **har rett** til utdannings- og yrkesrådgiving:

- Elever i ungdoms- og videregående skoler⁵. Formålet er å bevisstgjøre og støtte eleven i valg av utdanning og yrke og utvikle den enkeltes kompetanse i utdannings- og yrkesplanlegging. Eleven har rett til rådgiving og informasjon om:
 - valg av yrke og utdanning
 - utdanningsveger
 - yrkesområder og arbeidsmarkedet
 - veiledningsverktøy, søknadsfrister, inntaksvilkår og finansieringsordninger
 - jobbsøking og søknadsprosedyrer
- Ungdom opp til 21 år som ikke er i utdanning eller arbeid skal få individuell oppfølging og veiledning av oppfølgingstjenesten⁶. Fylkeskommunen har ansvaret for å opprette oppfølgingstjenesten og etablere kontakt med hver enkelt ungdom i målgruppa.
- Voksne med rett til grunnskole- og videregående opplæring har også rett til rådgiving for å kartlegge hvilket tilbud de har behov for⁷.
- NAV-brukere som ønsker bistand rettet mot arbeid eller aktivitet har rett til en behovsvurdering. I en behovsvurdering inngår utdannings- og yrkesrådgiving: Enten ved at NAV-ansatt selv gir råd eller ved at vedkommende informerer om andre aktører med relevant spisskompetanse. NAV-brukerne, som selv mener at arbeidsevnen er nedsatt eller når NAV mener at det er grunn til å tro dette, skal igjennom en grundigere vurdering: en såkalt arbeidsevnevurdering. I sistnevnte inngår en enda mer omfattende vurdering av yrke-, utdannings- og karrieremuligheter.

Satsingen på fylkesvise karrieresentre er særlig ment som et virkemiddel for å nå personer **uten rett** til veiledning/rådgivning, dvs. voksne som har fullført videregående utdanning: Ikke minst de som ikke har kontakt med andre førstelinjer.

Karriereveiledningen på et karrieresenter kan imidlertid også være et supplement til den veiledningen som gis av f.eks. fylkeskommunen og NAV. Ikke minst vies sistnevnte betydelig oppmerksom i denne rapporten.

⁴ St.meld. nr. 16 (2006-2007) ...og ingen stod igjen, St.meld. nr. 44 (2008-2009) *Utdanningslinja*, St.prp. nr. 1 (2008-2009)

⁵ Opplæringsloven § 9-2 og forskrift til opplæringsloven § 22-3

⁶ Opplæringsloven § 3-6 og forskrift til opplæringsloven § 13-3

⁷ Opplæringsloven § 4A-8

3.2 Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox

I 2011 etablerte Kunnskapsdepartementet Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox. Dette ble gjort etter en anbefaling fra en tverrdepartemental arbeidsgruppe, bestående av Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Nærings- og handelsdepartementet og Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. Etableringen av enheten var også en oppfølging av flere av Kunnskapsdepartementets stortingsmeldinger.

Kunnskapsdepartementet begrunnet etableringen av enheten blant annet med at det var behov for:

- bedre nasjonal koordinering av karriereveiledningen i Norge
- å utarbeide overordnede nasjonale retningslinjer
- en profesjonalisering av karriereveiledningsfeltet, gjennom kompetanseutvikling for veiledere, et styrket kunnskapsgrunnlag, samt en stimulering til videre utvikling i det brukerrettede tjenestetilbudet for voksne.

I departementets tildelingsbrev til Vox fra 2010 het det: «Det er eit mål å betre systemet for karriererettleiing og gjere det meir tilgjengeleg for fleire. Departementet legg til grunn at det er naudsynt med nasjonal koordinering av karriererettleiing» (Kunnskapsdepartementet 2010).

Den nasjonale enhetens overordnede mål er blant annet å fremme tilgang til karriereveiledning for unge og voksne, og å styrke kvaliteten i karriereveiledningsarbeidet (Vox 2012a). Enheten utvikler og koordinerer karriereveiledningsfeltet gjennom å:

- samle kunnskap
- arrangere møteplasser og bygge nettverk
- gi faglige råd
- utvikle standarder
- gi innspill til politikkkutforming

Enheten «legger vekt på et tett samarbeid med feltet og har jevnlige møter med Nasjonalt forum, Nasjonal koordineringsgruppe og de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning. Internasjonalt er ELGPN⁸ og NVL⁹ viktige samarbeidspartnere.»

Tildelingsbrevet for 2014 fra Kunnskapsdepartementet trekker frem seks hovedområder som enheten skal arbeide med:

- styrke kvaliteten og profesjonaliteten
- øke kunnskapsgrunnlaget
- stimulere til utvikling av likeverdige tilbud
- fremme tilgang til karriereveiledning for unge og voksne i ulike livsfaser
- supplere de regionale partnerskapene med et nasjonalt og internasjonalt perspektiv
- bidra til styrket samarbeid og samordning om karriereveiledning mellom de ulike aktørene

3.2.1 Tilskudd til karriereveiledning som forvaltes av Vox

Det er Vox som forvalter tilskuddsordningen til de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning på vegne av Kunnskapsdepartementet. De siste årene har hvert fylke årlig fått

⁸ The European Lifelong Guidance Policy Network

⁹ Nordisk nettverk for voksnes læring

om lag 1,4 millioner kroner. I 2014 fastsatte Kunnskapsdepartementet nye retningslinjer for tilskuddet¹⁰.

Tilskuddet til de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning skal bidra til å styrke kvaliteten og sikre tilgang til karriereveiledning i hele landet. Formålet med tilskuddsordningen er at unge og voksne i alle livsfaser får et likeverdig tilbud om karriereveiledning. Tilskuddet skal bidra til å samordne informasjon og kunnskap hos alle veiledningsaktørene i fylkene slik at brukeren får et helhetlig veiledningstilbud.

Tilskuddsmottaker er fylkeskommunene og målgruppen er de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning. Tilskuddet består av to deler:

1. Grunntilskudd
2. Stimuleringstilskudd

Grunntilskudd

Grunntilskudd (i 2014) fordeles med lik sum til alle de fylkeskommuner som oppfyller kriteriene slik de er formulert i de nye retningslinjene. Tilskuddet 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.

Et karrieresenter er partnerskapets utadrettede tjeneste som ivaretar dets mål gjennom blant annet å tilby karriereveiledning til alle voksne over 19 år, og som gjennom sin aktivitet bidrar til kvalitetsheving av minimum rådgivningen i skolen og veiledningen i NAV og styrker tverrsektorielt samarbeid.

Stimuleringstilskudd

Stimuleringstilskudd (i 2014) tildeles til fylkeskommuner etter søknad. Tilskuddet skal stimulere 1) til etablering av karrieresenter i fylker som ennå ikke har opprettet dette og/eller 2) til utviklingstiltak innenfor rammene av karrieresentrenes virksomhet¹¹. Formålet med tilskuddsordningen er at unge og voksne i alle livsfaser får et likeverdig tilbud om karriereveiledning. Tilskuddsordningen skal 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 for karriereveiledning mellom fylkene

I 2014 fikk fylkeskommunene i Hordaland, Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Finnmark tilskudd til å etablere karrieresenter.

¹⁰ Ligger på <http://www.vox.no/Tilskudd/tilskudd-til-fylkesvise-partnerskap-for-karriereveiledning/>

¹¹ «Søknader etter punkt 1, altså søknader om midler til etablering av karrieresenter i fylker som ennå ikke har opprettet slike, vil i 2014 bli prioritert.» (jf. www.vox.no)

3.2.2 Prosjekter som forvaltes av Vox i 2014

Det er en prioritert oppgave for Vox å styrke kunnskapsgrunnlaget på karriereveiledningsfeltet i Norge. Nasjonal enhet for karriereveiledning gjennomfører derfor flere egne prosjekter og tildeler prosjektmidler til andre aktører. Prosjektene bidrar til å samle og dokumentere erfaringer fra karriereveiledningsfeltet, samt til utvikling og profesjonalisering av karriereveiledningstjenestene.

Karriereveiledning foregår på mange arenaer. Enheten hos Vox skal stimulere til mer samarbeid om karriereveiledning mellom de ulike aktørene på feltet. I flere av prosjektene legges det derfor opp til bred deltakelse for å styrke den tverrsektorielle koordineringen av karriereveiledningsarbeidet.

Prosjekter i 2014:

- Karriereveiledning for innvandrere
- Ekspertgruppe om Career Management Skills (CMS)
- En helhetlig karriereveiledningstjeneste på nett
- Kurs i digital kommunikasjon

I tillegg til å ha opprette «prosjektgrupper» sentralt har utvalgte karrieresentre fått prosjektmidler fra Vox for å bidra til utviklingen disse satsingene. Noen prosjekter skal etter planen avsluttes i 2014, mens andre trolig vil videreføres til 2015.

3.3 Nasjonalt forum for karriereveiledning

Nasjonalt forum for karriereveiledning skal gi sentrale aktører mulighet til å drøfte status, utvikling og problemstillinger på karriereveiledningsfeltet. Forumet skal tilegne seg aktuell kunnskap og informasjon og gi innspill til Nasjonal enhet for karriereveiledning sitt arbeid. Tema for møtene er aktuelle tiltak og problemstillinger som enheten arbeider med, relevante undersøkelser, faglige temaer og temaer medlemmene i forumet ønsker å løfte frem.

Forumet gjenspeiler representasjonen i de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning: myndigheter, interesseorganisasjoner og tilbydere. Det består i dag av representanter for 28 ulike organisasjoner/aktører. Medlemmene i forumet forventes å bringe problemstillingene som drøftes i forumet videre til sine medlemmer og ta med innspill og aktuelle spørsmål tilbake.

3.4 Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning

Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning samarbeider om og koordinerer innspill til politikktutforming. Koordineringsgruppa drøfter problemstillinger og utfordringer på feltet og diskuterer aktuelle innsatsområder og strategier. Den fremmer også forslag til løsninger som kan implementeres i bestående styringslinjer.

Koordineringsgruppa består av én til to representanter med lederansvar i:

- Utdanningsdirektoratet
- Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV)
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)
- Universitets- og høyskolerådet

- Nasjonalt fagskoleråd
- Senter for IKT i utdanningen

3.5 Utdanningsdirektoratet

Utdanningsdirektoratet (Udir) har ansvaret for utviklingen av grunnskole og videregående opplæring. De har også (fra Kunnskapsdepartementet) fått delegert oppgaven å tolke blant annet opplæringsloven, som regulerer karriereveiledning/rådgivningen for elever i grunn- og videregående skole. Udir støttet også prosjektet *Partnerskap for karriereveiledning*, da det ble etablert i 2005. Ansvar for sistnevnte ble imidlertid overført til Vox i 2011.

Det er i tillegg utviklet rettleidende kompetansekrav og anbefalinger for de som skal inngå i rådgivningsfunksjonen i grunnopplæringen, og det er iverksatt en satsing på videreutdanning av lærere og rådgivere i grunnopplæringen gjennom strategien *Kompetanse for kvalitet*. Det er også utviklet nettbaserte hjelpemidler som f.eks. www.vigo.no, www.vilbli.no og www.utdanning.no.

Rådgivning i skolen er de siste årene styrket ved at den har blitt delt mellom sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning. Fagene *Utdanningsvalg* og *Arbeidslivsfag* på ungdomstrinnet, samt *Prosjekt til fordypning* i videregående opplæring er også innført i skolen. Det er skoleeier som skal følge opp krav og føringer fra Udir.

3.5.1 Rådgivning i grunn- og videregående skole

Elever i norsk skole har rett til rådgivning. Gjennom sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning skal eleven få hjelp til å finne seg til rette på skolen og til å ta beslutninger knyttet til framtidige yrkes- og utdanningsvalg.

Skoleeiers ansvar for rådgivning er regulert i Forskrift til opplæringslova Kapittel 22. *Retten til nødvendig rådgiving*.

«Retten til nødvendig rådgiving inneber at eleven 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. Rådgivinga kan vere både individuell og gruppevis. Eleven sitt behov og ønskje vil avgjere forma som blir teken i bruk.» (deler av § 22-1)

I § 22-3 *Utdannings- og yrkesrådgiving* står det følgende:

«Den enkelte eleven har rett til rådgiving om utdanning, yrkestilbod og yrkesval. Utdannings- og yrkesrådgivinga har som formål å bevisstgjere og støtte eleven i val av utdanning og yrke og utvikle kompetansen til den enkelte til å planleggje utdanning og yrke i eit langsiktig læringsperspektiv.

Retten til nødvendig utdannings- og yrkesrådgiving inneber at eleven mellom anna har rett til:

- rådgiving og rettleiing som er knytt til val av yrke og utdanning
- oppdatert informasjon om utdanningsvegar i Noreg og andre land
- oppdatert informasjon om yrkesområde og arbeidsmarknaden lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- opplæring i å finne og orientere seg i informasjon og i bruk av rettleiingsverktøy
- informasjon om søknadsfristar, inntaksvilkår og finansieringsordningar
- opplæring og rettleiing om jobbsøking og andre søknadsprosedyrar.

Eleven skal gradvis bli bevisst sine egne interesser, dugleikar og verdiar, 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 mulige konsekvenser av val og førebygge feilval. Frå 8.-13. årstrinn skal rådgivinga leggjast opp som ein prosess.

Utdannings- og yrkesrådgiving skal vere eit samarbeid mellom ulike personar og instansar på skolen, og skolen skal så langt det er mogleg og hensiktsmessig trekkje inn eksterne samarbeidspartnarar 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 karriererettleing og heimen.

3.5.2 Skoleeiers ansvar for rådgivingen

Fylkeskommunene er eier av de videregående skolene og kommunene av ungdomsskolene. Skoleeier har ansvar for at det er en rådgivertjeneste på den enkelte skole og for at tjenesten oppfyller de kravene som settes fra myndighetene. Ansvarer innebærer blant annet at rådgivingen skal utføres av personale med relevant kompetanse i feltet. Skolene skal – ifølge forskriften - arbeide systematisk og planmessig for å sikre at rådgivningstilbudet blir tilfredsstillende¹².

I de aller fleste (om ikke alle) fylker eksisterer det nettverk for rådgiverne på grunn- og videregående skole. I noen fylker er det separate nettverk for grunn og videregående skole, mens det i andre kan være felles. Nettverkene er regionale (dvs. flere i hvert fylke). Større kommuner med mange skoler kan ha egne kommunale nettverk.

En faktor som har betydning for rådgivningstilbudet er naturligvis at fylkeskommunen er eier av alle videregående skoler i fylket, mens alle kommuner er eiere av minst en ungdomsskole. Det er dermed større utfordringer i å følge opp rådgiverne i grunnskolen, siden det formelt er skoleeier som har ansvaret. Av den grunn er det også betydelig variasjon innad i det enkelte fylke - og mellom fylker - når det gjelder hvordan skoleeier sikrer at rådgivningstilbudet blir tilfredsstillende.

De fylkesvise/regionale nettverkene for rådgiverne i skolen møtes med ujevne mellomrom til samlinger der de i tillegg til erfaringsutveksling ofte kan ha interne og eksterne bidragsytere. Det kan være foredrag om innføring i nytt regelverk, metodikk o.l. Ofte er det fylkeskommunen som drifter nettverkene – inkludert de som er rettet mot rådgiverne i grunnskolen.

Inntrykk fra våre fire casefylker er at det er betydelig variasjon i hvor godt og forpliktende disse nettverkene fungerer – ikke minst når det gjelder rådgiverne i grunnskole. Det rapporteres også om at en rekke skoleeiere/rektorer ikke legger godt nok til rette for at egne rådgivere kan delta i slike nettverksmøter.

3.6 Arbeids- og velferdsetaten (NAV)

Arbeids- og velferdsetaten skal bidra til å skape et inkluderende samfunn, et inkluderende arbeidsliv og et velfungerende arbeidsmarked. Etaten skal ivareta vanskeligstilte gruppers behov og bekjempe fattigdom, bl.a. ved å stimulere til arbeid og deltakelse. Alle kommuner har et NAV kontor som forvalter en rekke statlige tjenester. I tillegg inkluderes en rekke kommunale ytelser innen blant annet sosialtjenesten.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har det overordnede ansvaret for arbeids- og velferdsforvaltningen. Direktoratet har, som et virkemiddel for å forbedre kvaliteten i egne

¹² Skoleeier er ansvarlig for å oppfylle eleven sine retter etter § 22-1 til § 22-3, jf. opplæringslova § 13-10.

tjenester, utarbeidet en ny standard for arbeidsrettet brukeroppfølging for NAV-ansatte. Standarden viser til de lovbestemte stegene i oppfølgingen av bruker og er en tydeliggjøring av etatens brukeroppfølgingsmodell. Det er også utarbeidet en veileder for organisering av tjenester i NAV kontor og et opplærings- og veiledningsprogram for ansatte som arbeider med oppfølging av brukere.

Helt siden satsingen på karriereveiledning startet i 2006 har Arbeids- og velferdsetaten (NAV) inngått blant aktørene. I tildelingsbrevet til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2014 ber departementet om at «etaten samarbeider med utdanningsmyndighetene om overlappende problemstillinger også knyttet til voksegruppen. Arbeids- og velferdsetaten oppfordres til å samarbeide med fylkeskommunen og Vox om karriereveiledning».

I direktoratets *Mål og disponeringsbrev til fylkene* i 2013 står det følgende under overskriften; Samarbeid med fylkeskommunen om karriereveiledningstjenester:

«NAV fylke skal videreutvikle samarbeidet med karrieresentrene om karriereveiledningstjenester for voksne og unge, som går utover NAV-kontorenes tjenester. Samarbeidet om kompetanseutvikling mellom ansatte ved sentrene og NAV-kontorene skal videreutvikles, herunder styrke veiledningskompetansen i NAV og kunnskap om arbeidsmarkedet ved karrieresentrene.»

3.6.1 Veiledning hos NAV

NAV lokal har ansvar for å bistå personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet, eller personer utenfor arbeidslivet som fortsatt har en restarbeidsevne. NAV skal blant annet tilby formidlingsbistand, veiledning i yrkesvalg og bistand til jobbsøking. Siden denne evalueringen har et spesielt søkelys på Karrieresentrenes samhandling med NAV vil vi nedenfor relativt inngående beskrive føringene som er gitt på NAVs brukeroppfølging.

I 2010 trådte det i kraft en viktig endring i den såkalte NAV-loven (Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen). Brukers rett til å få vurdert sitt bistandsbehov (og eventuelt rett til arbeidsevnevurdering) ble nedfelt i paragraf 14a. Her heter det blant annet:

”Alle som henvender seg til kontoret, og som ønsker eller trenger bistand for å komme i arbeid, har rett til å få vurdert sitt bistandsbehov. Brukere som har behov for en mer omfattende vurdering av sitt bistandsbehov, har rett til å få en arbeidsevnevurdering.”

Implementering av arbeidsevnevurdering¹³ var et kjerneelement i NAV-reformen¹³. Det er imidlertid ikke slik at alle NAVs brukere skal igjennom en arbeidsevnevurdering: Det er kun i situasjoner der bruker selv eller NAV mener at det er grunn til å tro at arbeidsevnen er nedsatt - at det skal gjennomføres en slik formell vurdering¹⁴.

Det har siden loven trådte i kraft også kommet en ny standard for arbeidsrettet brukeroppfølging i NAV som ble implementert i 2013. Som en del av implementeringen av standarden har NAV utviklet en veiledningsplattform. Plattformen, med tilhørende opplæringsopplegg, skal være et grunnlag for kompetansebygging på veiledningsområdet.

¹³ Se Proba rapport 2011-06 og Proba rapport 2012-10 har grundigere beskrivelse av bakgrunnen for og innholdet i arbeidsevnevurdering som metode.

¹⁴ Hvis bruker søker om arbeidsavklaringspenger, kvalifiseringsprogram eller uførepensjon, skal det gjennomføres en arbeidsevnevurdering. Enkelte tiltak NAV krever også en vurdering av arbeidsevnen.

3.6.2 Behovsvurdering

Behovsvurdering er obligatorisk for alle NAV-brukere som ønsker bistand rettet mot arbeid eller aktivitet. Det gjelder også brukere som er registrert som arbeidssøker og som søker økonomisk sosialhjelp. Behovsvurdering skal avdekke om bruker har behov for standardinnsats, situasjonsbestemt innsats eller behov for en arbeidsevnevurdering. Vurderingen skal sikre at brukere som kun har behov for enklere eller mer kortvarig bistand ikke sluses inn i et omfattende bistandsløp, men bistås fra NAVs kontorets mottakssenter.

De NAV-ansatte skal i behovsvurderingen vurdere om brukere (som ønsker bistand rettet mot arbeid eller aktivitet) har behov for karriereveiledning. I veiledningsplattformen står det følgende om karriereveiledning i NAV:



FORDYPNING: KARRIEREVEILEDNING

HVA ER KARRIEREVEILEDNING?

Karriereveiledning er 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 (OECD).

I et smalt perspektiv er karriereveiledning avgrenset til den individuelle samtalen mellom en veileder og den som blir veiledet. En karriereveiledningssamtale har som mål å øke brukerens ferdigheter i å håndtere sin egen karriere. Samtalen vil ha fokus på å kartlegge kompetanse og utforske interesser, utfordringer og muligheter i valgsituasjonen, muligheter på arbeidsmarkedet, valg av opplæring eller utdanning, jobbsøking og mer langsiktig karriereplanlegging.

Karriereveiledning i et bredt perspektiv omfatter andre aktiviteter som også skal bidra til at brukeren blir i stand til å håndtere sin situasjon og ta valg som fører fram til utdanning eller arbeid. Dette kan være aktiviteter som jobbsøkerkurs, gruppeveiledning, bruk av digitale karriereverktøy, jobbmesser, arbeidspraksis, trekantsamtaler med mer.

HVA KAN VÆRE TIL STØTTE I EN KARRIEREVEILEDNINGSSAMTALE?

En karriereveiledningssamtale vil både ha elementer av veiledning og informasjon. Det finnes flere verktøy og tilnæringsmåter for å gjennomføre en god karriereveiledningssamtale.

- nav.no
- Refleksjonsverktøy (f.eks. [Wie](#), [Job Pics](#), [Wip 24](#), [Proffråd](#) osv.)
- Interesstester (f.eks. på nav.no)
- Ulike metoder for å strukturere en karriereveiledningssamtale (se faglitteratur om karriereveiledning)
- utdanning.no

SAMARBEID MED ANDRE KNYTTET TIL KARRIEREVEILEDNING

- **De fylkesvise karrieresentrene**
Karrieresentrene tilbyr gratis individuell karriereveiledning til befolkningen. Sentrene kan også bidra med kompetanseheving for veiledere i Nav. Hvordan Nav kan benytte karrieresentrene vil variere. Finn ut om det er et karrieresenter i ditt fylke, og hva slags samarbeid de har med NAV.

HVORDAN FÅ ØKT KOMPETANSE I KARRIEREVEILEDNING?

- Bruk av fordypningsmodulen om Karriereveiledning
- Delta på kurs og opplæring i regi av et fylkesvis karrieresenter, eksempelvis i bruk av refleksjonsverktøy og interesstester
- Faglig oppdatering gjennom nettsiden utdanning.no/veilederforum (lanseres i november 2013)
- Oppdatering på karriereveiledningsfeltet: abonner på nyhetsbrev fra vox.no
- Etter- og videreutdanning i karriereveiledning

MODULEN ER UNDER UTVIKLING

Vi er imidlertid kjent med at ikke alle brukerne, som skulle hatt en behovsvurdering, går gjennom en slik formell vurdering hos NAV. Praksis varierer både mellom NAV-ansatte og mellom NAV-kontor (Proba rapport 2012:10). Hvor omfattende avviket fra prosedyren er i dag er vi imidlertid ikke kjent med.

3.6.3 Arbeidsevnevurdering

Brukerne som selv mener at arbeidsevnen er nedsatt – eller når NAV mener at det er grunn til å tro dette - skal igjennom en arbeidsevnevurdering. Vurderingen innebærer at

bruker skal få en skriftlig vurdering av a) sine muligheter for å komme i arbeid, b) hva slags arbeid som skal være målet, c) behovet for bistand for å komme i arbeid, d) om og eventuelt hvor mye arbeidsevnen er nedsatt, samt e) hvilken type som kan være aktuell for brukeren.

Den NAV ansatte skal gjennomføre en arbeidsevnevurdering på følgende måte:

- Ta utgangspunkt i Egenvurderingen, som er en vurdering bruker gjør selv, eventuelt med bistand fra veileder i NAV
- Samtale mellom bruker og veileder for å gå gjennom de forholdene som påvirker brukers arbeidsevne (utgangspunktet er egenvurderingen)
- En dokumentasjon av arbeidsevnevurderingen som sendes bruker (ev. inkludert en oppfølgingsplan)

I samtalen kan alle eller noen av følgende temaer være aktuelle: arbeidserfaring, utdanning, kompetanse, ferdigheter, interesser/fritid, personlige muligheter eller utfordringer, sosiale og materielle forhold, og helse. De kravene som stilles og de mulighetene som finnes for å delta i arbeidsliv og dagligliv, vil være et viktig utgangspunkt for samtalen.

En arbeidsevnevurderingen består blant annet av følgende elementer:

1) Egenvurdering

Utgangspunktet for egenvurderingen er et skjema som ligger på NAVs hjemmeside. Skjemaet er ment som en metodisk tilnærming for å *sikre egendeltakelse og engasjement* hos brukeren i hele oppfølgingsprosessen. Den skal være brukerens redskap for refleksjon rundt og vurdering av egne muligheter i forhold til sitt eget mål om arbeid eller aktivitet.

Egenvurderingen er altså ment å styrke brukers forutsetninger for å vurdere egen arbeidsevne, og sikre brukermedvirkning i prosessen rundt arbeidsevnevurderingen. NAV-ansatt skal tilby informasjon, veiledning, og ved behov bistand til å gjennomføre egenvurderingen.

2) Ressursprofil

Ressursprofilen er NAVs systematiske framstilling av brukerens ressurser og hindringer, der fakta og vurderinger skal veies mot hverandre, og ses i forhold til brukerens mål. Den skal sikre at arbeidsevnevurderingen gir et helhetlig bilde av relevante forhold knyttet til personens arbeidsevne.

NAV-ansatt skal vurdere hvilke av de to omgivelsesforholdene og hvilke av de seks individforholdene som er relevante, siden det sjeldent vil være aktuelt å vurdere alle. Det heter at NAV skal ha *tilstrekkelig* og *relevant* informasjon for å vurdere den enkeltes arbeidsevne.

Hvilke *arbeidslivsforhold* som er relevante vil avhenge av brukerens hovedmål. Dersom det er å *beholde* arbeid, er det kravene, forventningene og mulighetene hos egen arbeidsgiver som er sentrale. For brukere som har som hovedmål å *skaffe* arbeid, må man avklare muligheter, krav og forventninger i arbeidsmarkedet, særlig innen de yrkene brukeren er kvalifisert for. Det kan være krav og forventninger til for eksempel kompetanse, arbeidskapasitet, personlige egenskaper og ferdigheter, sosiale ferdigheter mv.

3) **Konklusjonen – helhetsvurderingen**

Den konkluderende arbeidsevnevurderingen er en helhetsvurdering av brukers samlede ressurser og hindringer sett i relasjon til krav, forventninger og muligheter i omgivelsene (arbeidsliv og dagligliv). Vektingen av forholdene som framkommer i ressursprofilen gir grunnlag for å kunne vurdere brukers arbeidsevne.

Bruker skal i følge retningslinjene få tilsendt arbeidsevnevurderingen (selv om dette ikke alltid blir gjort (jf. Proba-rapport 2012-10)).

Det overnevnte illustrerer at en arbeidsevnevurdering ofte innbefatter en vurdering av brukers utdanning- og/eller yrkesmuligheter (som jo ofte også er kjernen i en karriereveiledning). Det er av den grunn spesielt interessant å se på samhandlingen mellom karrieresentrene og NAV kontorene om enkeltbrukere.

Proba følgeevaluerte innføringen av arbeidsevnevurderingen i perioden 2010 til 2012. I Proba-rapport 2012-10 oppsummeres følgende;

«I hovedevalueringen fant vi en del utfordringer knyttet til kvaliteten i prosessene med å gjennomføre arbeidsevnevurderinger, samt kvaliteten i selve arbeidsevnedokumentene, slik det ble formidlet av lederne og veilederne. Utfordringene dreide seg særlig om dialogen med brukerne og brukervedvirkning, å vektlegge brukerens ressurser, å få til et relasjonelt perspektiv på arbeidsevne, samt kartleggingsarbeidet forut for arbeidsevnevurderingene. Undersøkelsen viste at det var store variasjoner i praksis mellom NAV-kontorer og mellom veiledere ved ett og samme kontor. Resultatene tydet også på at kvaliteten i selve arbeidsevnedokumentene var svært varierende.»

Vi er ikke inngående kjennskap til om og eventuelt hvordan praksis i gjennomføringen av arbeidsevnevurderingen har endret seg siden 2012. Utfra andre prosjekter som vi for tiden har i NAV har vi imidlertid grunn til å tro at det fortsatt er betydelig variasjon i praksis mellom NAV-kontorer og mellom NAV-ansatte ved ett og samme kontor.

3.7 Andre aktører som gir karriereveiledning

En rekke aktører i et fylke er relevante når man skal vurdere satsingen på karriereveiledning. I tillegg til at en del av disse kan supplere og/eller konkurrere med tjenestene til et karrieresenter, skal karrieresentret bidra til kompetanseutvikling innen karriereveiledningsfeltet i fylket. Nedenfor presenteres aktørene kort, før vi tilslutt beskriver nærmere rollen til de fylkesvise karrieresentrene.

3.7.1 Kommunale og fylkeskommunale oppfølgingstjenester

Alle kommuner og fylkeskommuner har egne oppfølgingstjenester der utdannings- og yrkesvalg inngår blant de tjenester som ytes. Fylkeskommuner har enheter som f.eks. innbefatter Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT), Oppfølgingstjenesten (OT), Karriere-tjeneste, Voksenopplæring mv. En del større kommuner kan også ha egne enheter for f.eks. voksenopplæring. Hvilke navn som benyttes, måten det organiseres på og hvilke tjenester som ytes varierer imidlertid mellom fylkene og kommunene.

Opgavene som er lagt til de kommunale og fylkeskommunale oppfølgingstjenestene er i hovedsak lovpålagte oppgaver knyttet til ungdom mellom 16 og 21 år. Det er imidlertid eksempler på at målgruppen er utvidet og/eller at enheten er samlokalisert med andre tjenester; både lovpålagte og/eller ikke lovpålagte oppgaver.

I tillegg har ungdom opp til 24 år rett til videregående opplæring (Ungdomsrett). Voksne over 25 år, uten fullført videregående, har også krav på gratis grunnskoleopplæring eller videregående opplæring (Voksenretten). I retten inngår også veiledning og dokumentasjon på tidligere tilegnet kunnskap (realkompetansevurdering).

Fylkeskommunene har ofte lagt ansvar for ungdom- og voksenretten til regionale Opplærings- og utviklingsentre (OPUS). Tjenestene er primært knyttet til de som har en rettighet (jf. opplæringsloven), men de kan i varierende grad også yte tjenester overfor de som ikke har slik rett (dvs. har fullført videregående skole). Det gjøres enten ved at fylkeskommune tilbyr tjenester/opplæring gratis, eller ved at de tar betaling/egenandel fra den enkelte.

En viktig satsing innen grunn- og videregående opplæring de siste årene har vært *Ny GIV* (2011–2013). Formålet med satsingen har vært å etablere et varig samarbeid mellom stat, fylkeskommuner og kommuner for å bedre elevenes forutsetninger for å fullføre og bestå videregående opplæring.

Ansatte i de kommunale og fylkeskommunale enhetene anvender – om en i svært varierende grad – også verktøy som benyttes innen karriereveiledning. Det arrangeres derfor jevnlig kurs/foredrag for de ansatte. For flere av kursene i karriereveiledning som arrangeres på høyskoler/universitet er også ansatte i de kommunale og fylkeskommunale i målgruppen.

De fylkeskommunale OPUS-sentrene er ofte lagt til videregående skoler. I noen fylker er også karrieresenteret en del av et OPUS-senter. Det gjelder blant annet i Oppland og Buskerud. I andre fylker finner vi at de to sentrene kan være samlokalisert, selv om de formelt er to ulike enheter.

3.7.2 Vekst- og attføringsbedrifter

Det eksisterer rundt 330 vekst- og attføringsbedrifter i Norge som levere arbeidsmarkeds-tjenester til NAV gjennom direkte anskaffelser med forhåndsgodkjente leverandører (såkalt skjermet sektor) og i anbudsmarkedet. Enkelte av bedriftene tilbyr også tjenester i det kommersielle markedet – f.eks. ovenfor virksomheter som er i omstilling.

Karriereveiledning er en av de faglige grunnsteinene i attføringsfeltet og inngår også som en konkret aktivitet i de fleste arbeidsmarkedstiltakene som finansieres av NAV. Bransjeorganisasjonene *Attføringsbedriftene* og *ASVL* (som tilsammen representerer de fleste av dagens vekst- og attføringsbedrifter) arrangerer jevnlig kurs i karriereveiledning for ansatte i bransjen.

3.7.3 Høgskoler og universitet

Mange høgskoler og universitet har egne enheter som veileder studenter i å forvalte sin karriere. Disse driftes som regel av studentsamskipnader. I følge en kartlegging fra Vox i 2014 har 27 av i alt 71 UH-institusjoner i Norge slike enheter; ofte kalt karrieresentre. F.eks. har Høgskolen i Vestfold et karrieresenter som «gir individuell veiledning rundt motivasjon, egenskaper og utfordringer på veien mot ditt mål. (Senteret) kan gi innspill til søkeprosessen, din CV samt gi intervjuforberedende trening. Tilbudet er gratis.».

3.7.4 Fagforeninger¹⁵

Kompetansetillitsvalgt i fagforeninger er en spesialtillitsvalgt med oppgave å fremme yrkesrettet utdanning og kompetanseutvikling på arbeidsplassen i samarbeid med ansatte og ledelse. Forskjellen på en kompetansetillitsvalgt og en studietillitsvalgt er at den kompetansetillitsvalgte fokuserer på yrkesrettet opplæring og ikke intern organisasjons-/tillitsvalgtopplæring.

Den kompetansetillitsvalgte har et nettverk i fagforeningen/forbundet han eller hun er del av, og er tilknyttet et lokalt læringscenter som har i oppgave å samordne og sprer ulike lokale, regionale og statlige satsninger på kompetanseutvikling i arbeidslivet.

Den tillitsvalgte oppnevnes i forhold til Hovedavtalene etter bestemmelsene om "tillitsvalgte med spesialfunksjon" og/ eller tariffavtale som hjemler utdanningsutvalg eller utvalg med lignende funksjon. Den kompetansetillitsvalgte samarbeider blant annet med andre aktører i egen virksomhet.

3.7.5 Private aktører

En rekke private aktører tilbyr karriereveiledning mot et honorar. Ofte er det mindre firmaer/enkeltmannsforetak som tilbyr tjenester som jobbveiledning, studieveiledning, coaching, selvutvikling mv. De selger sine tjenester til enkeltpersoner, arbeidsgivere og NAV.

3.8 Fylkesvise partnerskap for karriereveiledning

Utdanningsdirektoratet lansert i 2005 forsøksprosjektet *Fylkesvise partnerskap for karriereveiledning* (for perioden 2006-2008) som ble lagt til fylkene Nordland, Akershus og Telemark. Satsingen var en oppfølging av St. meld. nr. 30 (2004-2005) *Kultur for læring*, der det ble anbefalt at fylkeskommunene skulle få ansvar for å ta initiativ til å etablere fylkesvise partnerskap for karriereveiledning.

Alle fylkeskommuner fikk imidlertid allerede i 2006 følgende føring fra Utdanningsdirektoratet:

«Som en del av Kunnskapsløftet forventes det at Fylkeskommunene tar ansvar for å styrke karriereveiledningen også i et lovslangt perspektiv, ved å organisere partnerskap for karriereveiledning i fylkene».

Målet for partnerskap for karriereveiledning er å bidra til koordinering og samarbeid mellom de ulike aktørene i fylket for å bedre kvalitet og tilgang på karriereveiledning, slik at alle innbyggere gjennom ulike livsfaser har tilgang til profesjonell karriereveiledning. Partnerskapet skal styrke arbeidet med utdannings- og yrkesrådgivning i grunnskolen og videregående opplæring og styrke samarbeidet om karriereveiledning som virkemiddel inn mot arbeidslivet og arbeidsmarkedspolitikken. Partnerskapet skal være forankret i fylkeskommunen.

ØF-rapport nr. 08/2011 har vurdert de fylkesvise partnerskap for karriereveiledning. Rapportens hovedkonklusjon er at «det er et stort mangfold av organisatoriske løsninger som på ulike måter bidrar til samarbeid og samordning i feltet. Det er også grunn til å tro at partnerskapsarbeidet bidrar til bedre tjenesteyting. Dette varierer for ulike parter etter

¹⁵ Tekst hentet fra <http://www.lo.no/politikk/Utdanning/Artikler-utdanning/Hva-er-en-kompetansetillitsvalgt/>

grad av deltakelse.»

Partnerskap for karriereveiledning er nå etablert i 17 av 19 fylker¹⁶, men det er stor variasjon mht. hvordan partnerskapene og karriereveiledningsarbeidet er organisert, finansiert og innrettet.

3.9 Fylkesvise karrieresentre

Vi har ovenfor redegjort for aktører som tilbyr karriereveiledning, enten som en lovpålagt oppgave, som leverandør til NAV eller som selger slike tjenester i det kommersielle markedet. Etableringen av de fylkesvise karrieresentrene har vært et sentralt tiltak for å styrke karriereveiledningen i det enkelte fylke, spesielt for å nå de som ikke har rett til veiledning/rådgivning.

Myndighetene har satt følgende minimumskrav til ett karrieresenter:

«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»¹⁷.

Våren 2014 har 13 fylker opprettet minst ett karrieresenter. Til sammen er det 36 sentre: seks fylker har ett senter hver, mens Nordland har flest – med ni sentre. Se Tabell 3.1 nedenfor:

Tabell 3.1 Antall karrieresentere pr fylke

Fylke	Antall karrieresentre
Akershus	3
Aust Agder	1
Buskerud	2
Nordland	9
Nord-Trøndelag	1
Oppland	6
Rogaland	3
Sogn og Fjordane	4
Telemark	1
Troms	1
Vest Agder	3
Vestfold	1
Østfold	1

Note: Hordaland og Hedmark har i 2014 fått stimuleringsstøtte for å opprette egne karrieresentre.

Antallet sentre er imidlertid noe lavere enn tidligere rapporteringer (jf. Vox notat 9/2012). Det skyldes trolig minimumskravet til sentrene som ble innført fra 2014. Det betyr at det

¹⁶ Rapportering til Vox mai 2014. Selv om Hordaland og Oslo formelt ikke har partnerskap for karriereveiledning, har disse fylkene samarbeidsavtaler som regulerer samhandling mellom relevante aktører.

¹⁷ Tilskudd til karriereveiledning, kap. 2p, 258 post 60. 5. mars 2014

i tillegg til de 36 karrieresentre eksisterer ytterligere enheter innenfor karriereveiledningsfeltet, men som ikke fullt ut oppfyller myndighetens sine krav¹⁸.

Karrieresentrene samarbeider i stor grad med andre aktører, i hovedsak NAV, voksenopplæringen, oppfølgingstjenesten og skoler. Det er også noe samarbeid med vekst- og utførelsesbedrifter og kompetansetillitsvalgte, samt lokalt næringsliv i forbindelse med omstillings- og nedbemanningsprosesser.

Oppsummert kan Karrieresentrene ha ansvar for følgende tre hovedoppgaver:

1. Karriereveiledning for individer (sluttbruker/veisøker)

Karriereveiledning for enkeltindivider er kjerneoppgaven i et Karrieresenter. Målgruppen for denne typen oppgaver er primært personer over 19 år - det vil si personer som er ferdig med videregående opplæring.

2. Kompetansenhet for karriereveiledning

Karrieresentrene skal bidra til økt kvalitet og profesjonalitet i tjenestene, gjennom kompetanseheving og kvalitetsutvikling av karriereveiledningen i grunnopplæringen og NAV. I tillegg skal senteret bidra til samarbeid mellom skoler og lokalt arbeidsliv i forbindelse med blant annet faget utdanningsvalg, og koordinering mellom ulike offentlige aktører som tilbyr karriereveiledningstjenester. De ansatte på Karrieresentrene skal ha spisskompetanse, og være eksperter på karriereveiledning, slik at de andre aktørene kan få hjelp og støtte fra senteret.

3. Forvaltningsoppgaver

En rekke karrieresentre har forvaltningsoppgaver som f.eks. voksenopplæring og realkompetansevurdering. Dette er lovpålagte oppgaver lagt til fylkeskommunene. Målgruppen for de fylkeskommunale oppgavene kan både være voksne med og uten rett til opplæring.

Vektleggingen av overnevnte tre hovedoppgaver varierer mellom senterne, bl.a. ut fra fylkeskommunens prioriteringer og hvem som inngår på eiersiden. Noen sentre har ingen eller få forvaltningsoppgaver på vegne av fylkeskommunen, mens andre kan ha forholdvis mange oppgaver. Det ser vi nærmere på senere i rapporten.

¹⁸ Kunnskapsdepartementet skriver i utlysningen for dette oppdraget: «Om lag 15 fylker har opprettet karrieresentre. Det er per februar 2013 opprettet 46 ulike typer karrieresentre rundt om i landet gjennom partnerskapene. Alle senterne har finansiering fra fylkeskommunen.»

4 De fire casesentrene

I dette oppdraget har vi hatt fire sentre som case: Troms, Telemark, Østfold og Kristiansand i Vest-Agder. De tre første hadde et formelt samarbeid med NAV, ved at NAV fylke er inne på eiersiden/finansiør. I Vest-Agder er kun fylkeskommunen inne på eiersiden.

Nedenfor presentere casene kort med et fokus på de overordnede rammer og kjennetegn ved sentrene. Ytterligere egenskaper og erfaringer fra casefylkene trekkes inn i beskrivelser og drøftinger utover i rapporten.

4.1 Telemark

Telemark sitt karrieresenter ble opprettet i 2006. De første 2,5 årene som et pilotprosjekt, der de sammen med Nordland og Akershus fikk sentrale midler fra en større nasjonal satsing for å styrke og samordne yrkes- og utdanningsveiledningen i Norge. I 2009 gikk satsingen over i ordinær drift ved at NAV Telemark og Telemark fylkeskommune inngikk en eierskapsavtale. Senteret er samlokalisert med NAV Telemark og NAV Skien. Sentret har en leder og fire karriereveiledere. Alle er formelt ansatt i karrieresenteret.

Senteret finansieres av de to eierne. I følge avtalen er partene «50% gjensidig forpliktet for drift av senteret og ansvarlig for 50% hver for seg av ressursene som trengs til driften.». Merkantile tjenester som lønn mv. håndteres av fylkeskommunen, mens NAV leier ut lokalene. Det er avtalt en kompensasjon for det overnevnte som belastes senteret.

Senteret har siden 2009 hatt forholdsvis stabile og forutsigbare rammebetingelser. Det har vært noen endringer knyttet fylkets *koordinator for karriereveiledning*. En periode satt vedkommende fast på senteret, men har nå sin arbeidsplass i fylkeshuset.

Karrieresenteret ønsker – ifølge offisielle dokumenter - å være «et ressurscenter som skal bidra til å utvikle karriereveiledning av høykvalitet i Telemark». I denne forbindelse skal senteret «Være en pådriver for profesjonalisering av fagfeltet og bidra til kompetanseutvikling for relevante veiledere i Telemark».

Siden oppstarten i 2006 har karrieresenteret utviklet en rekke kompetanseutviklingstiltak. Noen har vært forbeholdt NAV, mens andre har hatt en bredere målgruppe. En rekke av tiltakene har blitt utviklet i tett samarbeid med enkelte NAV-kontor. Noen av kompetanseutviklingstiltak er også evaluert og dokumentert på senterets hjemmeside.

Årlig lages det en virksomhetsplan som beskriver senteres hovedmål, visjon og målgrupper. Målgruppene deles i følgende tre kundegrupper; 1) Den voksne befolkningen i Telemark, 2) Andre veiledere (i NAV og rådgiverne i skolen) og 3) Bedrifter som er omstillings-/nedbemanningsprosess (Virksomhetsplan 2013). Til hver kundegruppe synliggjøres ulike mål og tiltak. I tillegg beskrives endel interne og strategiske fokusområder. Planen vedtas av styret.

Karrieresenteret har utviklet et bredt spekter av foredrag og kurs som tilbys NAV-ansatte/veiledere; Både kompetanseutviklingstiltak der enkeltpersoner melder seg på og opplegg som gjennomføres ute hos NAV kontor. I tillegg tilbys trekantsamtaler mellom karriereveileder, bruker og NAV. I Telemark er man imidlertid opptatt av at sistnevnte primært er et kompetansehevingstiltak for NAV-ansatte, selv om det også foregår noe utveksling av informasjon om sluttbrukere mellom karrieresenteret og NAV når sluttbruker av gitt sitt samtykke.

Hver høst lages en produktliste som sendes alle NAV-kontor. Listen viser senterets tilbud om kompetansestøtte til NAV. Alle NAV-kontor i fylke har hatt ansatte med på konkrete kompetanseutviklingstiltak siden oppstart av senteret. En rekke NAV-kontor har også hatt egne fagdager/kurs/foredrag ledet av veilederne fra karrieresenteret. Det har også vært avholdt kurs for NAV forvaltning. Karrieresenteret har lagt opp til at NAV-kontor eller NAV-ansatte selv melder sin interesse for kompetanseutvikling.

Telemark åpner også opp for å tilpasse kompetanseutviklingstiltak til konkrete ønsker/behov så lenge det er forsvarlig innenfor de overordnede rammene for senteret. I den grad det oppstår utfordringer går ev. karrieresenteret i dialog med NAV fylket (og/eller styret) for en avklaring. Det er imidlertid opp til NAV lokal å ta initiativ til samarbeid.

I fylket er det etablert syv lokale veilederutvalg (LVU) for rådgivere i grunnskolen og videregående skole, samt Oppfølgingstjenesten (OT). Utvalgene har ansvar for rådgivningsvirksomheten i hver sin region i fylket. Gruppene er etablert som et samarbeidsprosjekt mellom kommunene og fylkeskommunen. Leder i karrieresenteret inngår også styringsgruppen for utvalgene. Karrieresenteret har også holdt følgende kurs for utvalgene: *Interesseutforskning for karriere veiledere* og *Faget utdanningsvalg for grunn-skolelærere*.

Selv om karrieresenteret også har bedrifter i omstilling/nedbemanning som målgruppe har det vært få leveranser på dette feltet siden oppstart. Det skyldes både at slike oppdrag først gjøres etter en «bestilling» fra NAV, samtidig som senteret har prioritert kompetanseutvikling av veiledere i NAV og rådgiverne i skolen – i tillegg til karriereveiledning av sluttbrukere.

Karrieresenteret har også inngått et samarbeid med Høyskolen i Telemark om høyskolestudiet «Veiledning i offentlig sektor». Deltakelse i kurset gir 15 studiepoeng.

4.2 Troms

I Troms er det ett karrieresenter, Karriere Troms, som er lokalisert i Tromsø. Senteret er samlokalisert med NAV fylke. NAV Tromsø ligger i nabobygget.

Karriere Troms åpnet i september 2010, med bred forankring fra en styringsgruppe bestående av 10 partnere. Inntil nylig har senteret hatt en styringsgruppe bestående av fylkeskommunen, NAV, Fylkesmannen, NHO, LO, KS, Tromsø kommune, Universitet i Tromsø, KARRI (paraplyorganisasjon for bransjenes opplæringskontor) og Innovasjon Norge.

Blant partnerne var det imidlertid kun fylkeskommunen og NAV fylke som bidro med økonomiske midler til senteret, I løpet av 2014 ble det derfor bestemt å opprette et eget styre bestående av; Fylkeskommunen, NAV fylke og Tromsø kommune.

Finansieringen av Karriere Troms har i hovedsak bestått av grunntilskudd forvaltet av Vox, i tillegg til prosjektmidler fra Vox, fylkeskommune og NAV fylke.

Det er fire ansatte ved senteret som alle er ansatt i fylkeskommunen. Tre av de ansatte er fast ansatt, mens én har et engasjement gjennom et prosjekt om gründervirksomhet. Sistnevnte er finansiert av prosjektmidler fra NAV fylke.

Styringen av og arbeidet ved senteret bærer preg av finansieringsmodellen med kortsiktige prosjektmidler. Ved vårt casebesøk hadde senteret fått beskjed om at midlene

fra NAV fylke kom til å bortfalle og det var usikkert om senteret måtte nedbemanne. Senteret har ingen handlings- eller virksomhetsplan.

Kjerneoppgavene til Karriere Troms er å tilby karriereveiledning til befolkningen over 19 år i hele fylket og tilby kurs og kompetansehevingstiltak for veiledere i fylket. I tillegg har Karriere Troms et spesielt fokus på veiledning og kursing av gründere og utvikling og drifting av digitale tjenester på nett. To av de ansatte jobber med henholdsvis utvikling av digitale tjenester (finansiert av prosjektstøtte fra Vox) og med veiledning og nettverksbygging for personer som ønsker å starte sin egen bedrift (finansiert av øremerked tildeling fra NAV fylke).

Rundt 40 prosent av sluttbrukerne av Karriere Troms anbefales av NAV. Det forekommer få trekantsamtaler mellom karriereveileder, bruker og NAV-veileder. Ansatte ved Karriere Troms og NAV uttrykker et slikt ønske, men det er ikke implementert i det strukturelle samarbeidet ennå. Karriereveileder kan ha kontakt med NAV-ansatte om bruker dersom det er hensiktsmessig, men dette skjer ikke i utstrakt grad.

I tillegg til veiledning av NAV-brukere, samarbeider Karriere Troms med NAV på en rekke områder på systemnivå. Det har blant annet vært gjennomført etterutdanningskurs med veiledningsteori og trekantsamtaler ved 10 NAV-kontor i Troms. Det er NAV fylke som koordinerer senterets tjenester til lokale NAV-kontor.

Karriere Troms har også samarbeidet med Universitetet i Tromsø om kurset «Utdannings- og yrkesveiledning» på 30 studiepoeng. Målgruppen var veiledere ved NAV, skolerådgivere og lærere i grunn- og videregående skole og andre som arbeider med karriereveiledning/rådgivning. I overkant av halvparten av studentene som deltok var NAV-ansatte, mens resten var rådgivere fra grunn- og videregående skole.

Karriere Troms har kurs for skolerådgivere i grunn- og videregående skole og har kontakt med nettverk for skolerådgivere, regionrektorer og regionkontakter i kommunene. Senteret har hatt en rolle og bidratt med sin kompetanse i en rekke prosjekter rettet mot skoleelever, herunder Utdanningsvalg og Arbeidslivsfaget på ungdomstrinnet, Prosjekt til fordypning i videregående opplæring og Ny GIV.

Senteret har en rekke andre samarbeidspartnere og ansatte ved Karriere Troms har gjennomført karriereveiledning av ansatte i virksomheter i omstilling, innsatte i fengsler og flyktninger. Ansatte ved Karriere Troms har også deltatt i prosjekt der de har hatt trekantsamtaler med ansatte ved Oppfølgingstjenesten og deres brukere.

Karriere Troms har gjennomført et pilotprosjekt der de prøvde ut digital veiledning for sluttbrukere (på chatt) i perioden oktober 2013 til mai 2014.

4.3 Østfold

I Østfold finnes det ett karrieresenter og det er plassert i Sarpsborg. Dette eies av fylkeskommunen og NAV Østfold.

Karrieresenteret har et styre med representanter fra Østfold fylkeskommune og NAV Østfold, samt ansattrepresentanter fra fylkeskommunen og NAV, Sarpsborg kommune, Utdanningsforbundet og karrieresenteret. Styret møtes fire til fem ganger årlig.

Det er utviklet en strategisk plan for karrieresenteret med tre mål og underliggende delmål. Det er også opprettet en partnerskapsavtale. Her fremgår det for eksempel hvem karrieresenterets målgruppe skal være, at karrieresenteret skal være for hele fylket mv.

I hovedsak er det statistikken rundt aktivitet fra Vox' brukerundersøkelse som legges til grunn i styringen av karrieresenteret. I intervjuet med representanten fra fylkeskommunen vises det til at i styremøtene, er det funn fra brukerundersøkelsen som diskuteres. For eksempel viser statistikken at karrieresenteret i liten grad når ut til de andre kommunene enn Sarpsborg, og at det er en særlig utfordring i å nå menn. På bakgrunn av denne type informasjon kan styret fatte beslutninger om iverksettelse av tiltak. Lederen ved karrieresenteret styrer alt innenfor strategisk plan og partnerskapsavtalen, og rapporterer til styret. Fra politisk nivå er det kun styring på overordnet nivå.

Driftsbudsjettet for karrieresenteret er på rundt 2,6 millioner kroner. Dette går til iverksettelse og gjennomføring av tiltak. Dersom ekstraordinære forhold tilsier at karrieresenteret trenger mer midler, må karrieresenteret be fylkeskommunen om dette. Karrieresenteret har ingen andre inntekter enn det som kommer fra fylkeskommunen og NAV.

NAV fylkes økonomiske bidrag til karrieresenteret er to ansatte i karrieresenteret. De betaler lønn for disse to og eventuelle reiseutgifter. Det har også hendt at NAV har bidratt i enkelttilfeller dersom det har vært behov for kurs, sertifisering i bruk av verktøy eller lignende. Fylkeskommunen betaler alt annet, inkludert lønn til lederen ved karrieresenteret, sekretær, drift og så videre. Sarpsborg kommune, som sitter i styret, bidrar med lokaler til karrieresenteret.

Karrieresenteret i Sarpsborg skal være et tilbud for alle over 19 år i hele fylket. Det er i dag enighet om at dagens struktur skal opprettholdes, da dette anses for å være mest formålstjenlig med tanke på å kunne bygge opp karrieresenteret som et sterkt faglig senter. Det som imidlertid viser seg å være en utfordring med en slik «sentret» struktur, er at det kan være vanskelig å nå ut til kommunene utenfor Sarpsborg.

I intervjuet med karrieresenteret understrekes det at de ikke er et arbeidsformidlings-senter. Senterets mål er å være nøytrale, og de skal veilede den enkelte til å reflektere rundt egen situasjon og egne muligheter, samt formidle kunnskap om hvor den enkelte selv kan hente informasjon for å kunne ta egne valg.

4.4 Vest-Agder

I Vest-Agder finnes det tre karrieresentre; i Kristiansand, Lindesnes og Lister. Karriere-sentrene er plassert ved henholdsvis Kristiansand katedralskole, Mandal videregående skole og Lister videregående skole (skal skifte lokasjon i løpet av høsten 2014). Karriere-sentrene eies i dag alene av fylkeskommunen og det er også de som har styringsansvaret for sentrene.

Sentrene ble opprettet i juni 2010, etter at fylkeskommunen og NAV fylke hadde utarbeidet en samarbeidsavtale innenfor utdanningsområdet. Avtalen inkluderte blant annet en felles satsing på karriereveiledning.

I samarbeidsavtalen vises det til en anbefaling av november 2009 fra fylkesrådmannen, hvor det blant annet blir bedt om at hovedutvalget for kultur og utdanning skulle fatte vedtak om å opprette et partnerskap for karriereveiledning. På denne bakgrunn ble det opprettet et partnerskap mellom Vest-Agder fylkeskommune, NAV Vest-Agder, Fylkesmannen i Vest-Agder, NHO-Agder, LO Vest-Agder, KS, representanter fra regionrådene og Universitetet i Agder.

Partnerskapet skulle i utgangspunktet være med på å utvikle karrieresentrene i fylket i tråd med nasjonale føringer. I intervjuet med fylkeskommunen, opplyses det om at partnerskapet avholder møter to ganger i året, men at partnerskapet i praksis er lite aktivt.

I samarbeidsavtalen mellom Vest-Agder fylkeskommune og NAV Vest-Agder 2008 – 2012 fremgår det at karrieresentrene skal tilby karriereveiledning for voksne, men skal også ha et tett samarbeid med rådgiverne i skolesektoren. Videre skal karrieresentrene forvalte voksenretten og ellers tilby relaterte tjenester, samt ha ansvaret for realkompetansevurderingen. Karrieresentrene skal også ha ansvar for nettverksbygging og kompetansehevende tiltak for rådgivere i grunnopplæringen mv. Utover dette, fremkom det i intervjuene med fylkeskommunen og karrieresenteret i Kristiansand at karrieresentrene selv bestemmer hvordan de fordeler og disponerer ressursene sine på de oppgavene de skal utføre.

I samarbeidsavtalen ble det gått inn for en 50/50 ansvarsfordeling mellom sentraladministrasjonen i fylkeskommunen og regionenes karrieresentre. De regionale koordinatorene har ansvar for koordinering og nettverksbygging innenfor sin region, mens rådgiverkoordinator i utdanningsavdelingen i fylkeskommunen har ansvar for samarbeid og koordinering av helheten i fylket.

Videre er det nedfelt i samarbeidsavtalen at utdanningsavdelingen i fylkeskommunen har det faglige ansvaret for karrieresentrene, mens øvrige lederfunksjoner, som personal- og budsjettansvar, skal ivaretas av rektorene ved de videregående skolene som de tre karrieresentrene er samlokalisert ved. Når det gjelder pengene til karrieresenteret, som går via rektor, er midlene øremerket.

Innenfor rammene fra fylkeskommunen, fordeles to fulle lederstillinger og fire fulle veilederstillinger på de tre karrieresentrene. Karrieresenteret i Kristiansand har én leder på fulltid, mens de to andre sentrene har én 50 prosent lederstilling hver. Videre har sentret i Kristiansand fått tildelt to veilederstillinger, mens sentrene i Lindesnes og Lister har én veilederstilling hver. Sentrene står fritt til å ansette flere dersom de kan finansiere dette gjennom egne inntekter.

Fylkeskommunen har formelt sett delegert de samme oppgavene til alle karrieresentrene, med utgangspunkt i arbeidsoppgavene som tidligere var lagt til såkalte «ressurssentre». Karrieresentrene løser imidlertid oppgavene ulikt. Ulikhetene blir i intervjuene ved fylkeskommunen og karrieresenteret i Kristiansand begrunnet med at sentrene har ulik kompetanse.

Forskjellene mellom sentrene kan eksemplifiseres ved at karrieresenteret i Lindesnes har en lang historie som opplæringsaktør på videregående opplæringsnivå. Senteret tilbyr tjenester fra veiledning, til vurdering, opplæring og vitnemål, inkludert realkompetansevurdering. På denne måten har senteret også egeninntekter på salg av kurs for voksne uten rett.

Karrieresenteret i Lister trekkes frem som et karrieresenter som har et spesielt godt faglig og kompetansemessig samarbeid med næringslivet. I løpet av høsten 2014 vil karrieresenteret i Lister samlokaliseres i et kompetansefelleskap med Lister opplæringskontor og -kompetanseaktører fra næringslivet som inngår i Lister nyskaping.¹⁹ I tillegg har karrieresenteret i Lister i det siste satset på å heve karriereveiledningskompetansen.

¹⁹ Lister nyskaping er et regionalt næringssselskap som driver næringshagene Signaler næringshage og Lynga næringshage.

Karrieresenteret i Kristiansand er det senteret i fylket som særlig utmerker seg med å ha mest kompetanse innen karriereveiledning. Det er også det største senteret og har tettest kontakt med fylkeskommunen, siden begge enheter ligger i Kristiansand.

5 Organisering, økonomi og forvaltningsoppgaver ved karrieresentrene

Vi skal i dette kapitlet se på organiseringen og økonomi ved dagens karrieresentre. Det innbefatter eierskap og styring av sentrene, lokalisering, kompetanse, bemanning og finansiering. I tillegg ser vi nærmere på hvilke forvaltningsoppgaver som kan være lagt til et karrieresenter.

En utfordring ved å skulle beskrive karrieresentrene fylkesvis er at det i fylker med flere sentre kan være variasjon i hvilke oppgaver som er lagt til hvilke sentre, og dermed variasjon i sentrenes målgruppe og i hvilke aktører de samarbeider med.

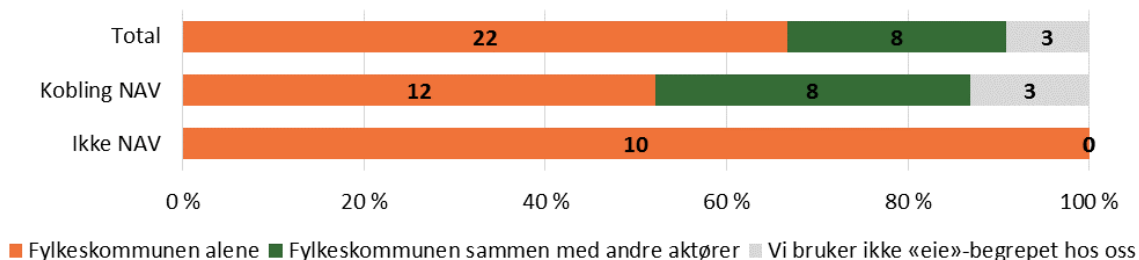
For å belyse organiseringen og økonomien i de fylkesvise karrieresentrene har vi lagt til grunn svarene fra vår kartleggingsundersøkelse våren 2014. Selv om vi har svar fra alle 13 fylker, avviker antall sentre som har svart noe fra Vox sin offisielle oversikt. Det skyldes dels at finansiering og økonomi – som var hovedfokus i vår kartlegging – i enkelte fylker er sentralisert til én enhet i fylket. I tillegg har enkelte fylker våren 2014 gjennomført endringer som har hatt betydning for hvordan vi skulle samle inn resultatene. Totalt inngår dermed 33 sentre i vår kartlegging.

Vi har valgt å presentere funnene langs to dimensjoner; om senteret har en kobling til NAV eller ikke. Sentre som kommer inn under definisjonen «Kobling NAV» har minst én av følgende situasjoner: NAV (fylke/lokal) er i styret, på eiersiden, som finansør, gir formelt innspill til budsjett/mål og/eller de er samlokalisert. 23 sentre har dette. De resterende 10 sentre har ingen slik kobling til NAV.

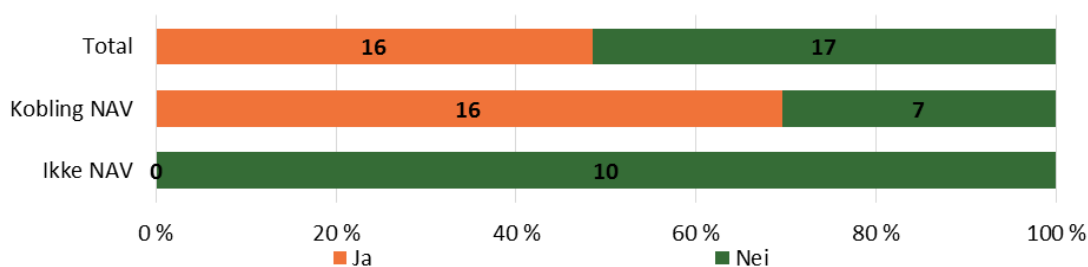
5.1 Eierskap og styring av sentrene

Vi spurte karrieresenterlederene om hvem som eier senteret. Som vi ser av Figur 5.1 eies rundt to tredjedel av karrieresentre av fylkeskommunen alene. Åtte sentre har flere eiere, i hovedsak NAV fylke i tillegg til fylkeskommunen. I fylker med flere sentre (ikke minst i Nordland) er også kommuner inne på eiersiden. Tre sentre bruker ikke «eie»-begrepet.

Figur 5.1 Hvem eier karrieresenteret?

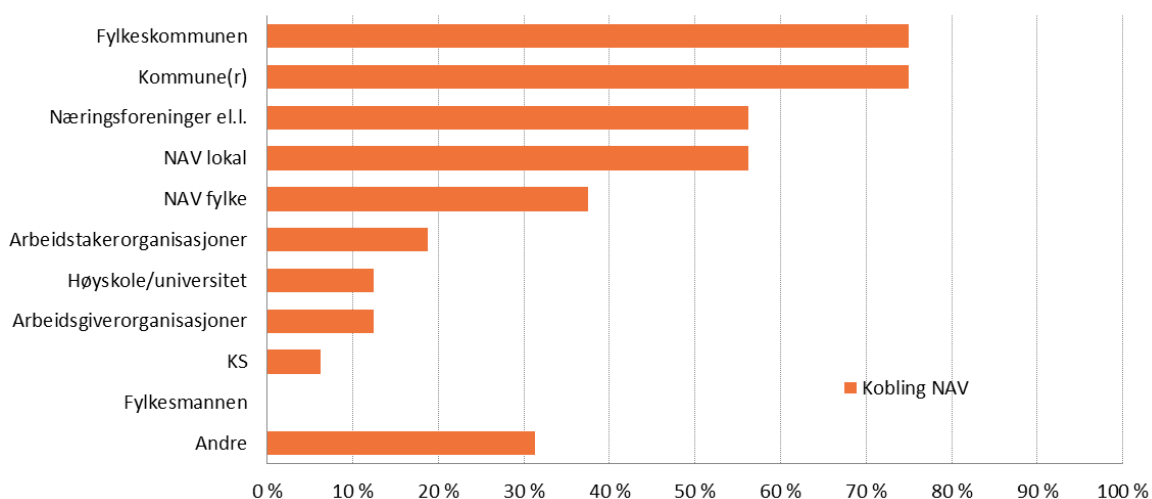


Figur 5.2 Har karrieresenteret et eget styre?



Som vi ser av Figur 5.2, har om lag halvparten av karrieresentrene et eget styre²⁰. Alle disse har en kobling til NAV. Det vanligste er at fylkeskommunen, kommuner, næringsforeninger, NAV fylke og/eller NAV lokal sitter i styret (Figur 5.3). For enkelte sentre inngår også arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, KS og høyskoler/universiteter i styret.

Figur 5.3 Aktører som inngår i styret (inkluder faste og vararep.) (N=16)?



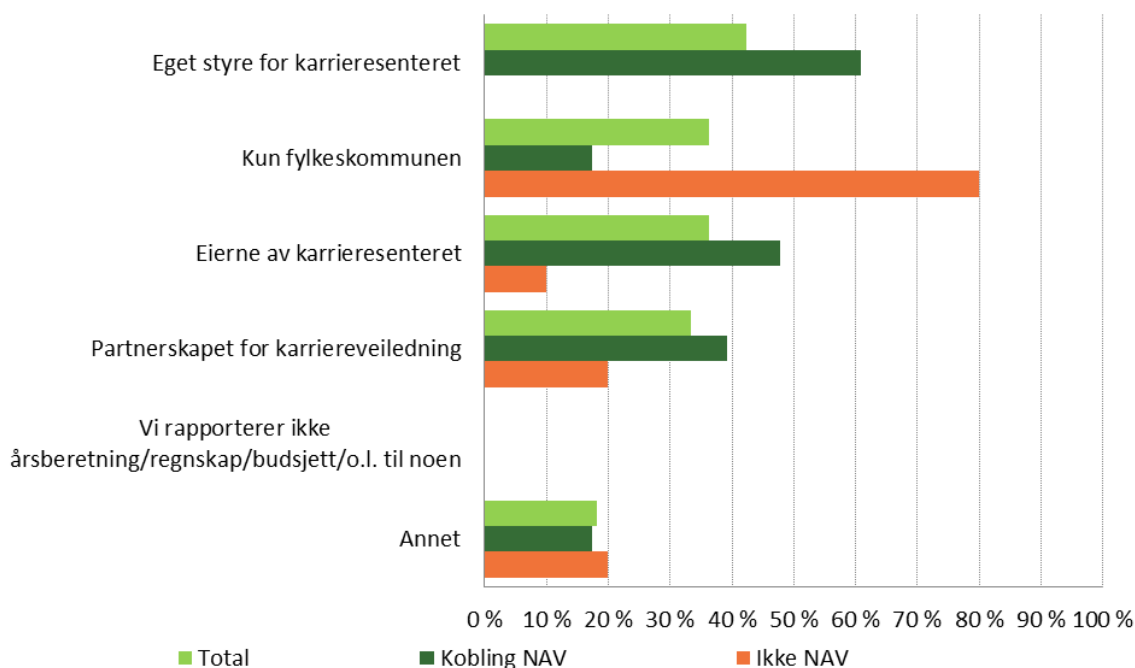
Vi har sett nærmere på hvilke instanser som håndterer saker som årsberetning/regnskap/budsjett/o.l. I Figur 5.4 viser stor variasjon. Kanskje litt overraskende rapporterer mange sentre kun til fylkeskommunen. Vi kjenner imidlertid ikke til om fylkeskommunen rapporterer videre til f.eks. partnerskapet for karriereveiledning.

Ser vi på de fylkesvise partnerskapenes rolle, er vårt inntrykk fra intervjuene i de fire casefylkene at partnerskapene ikke fungerer like strategisk og offensivt i dag, som da partnerskapene ble etablert for noen år siden, men dette varierer. I Østfold er for eksempel partnerskapet representert i karrieresenterets styre. Dette blir i intervjuene sett på som positivt, da karrieresenterets arbeid forankres og eierskapet til senteret styrkes.

I Telemark er det på sin side satt i gang et arbeid for å revitalisere partnerskapet i inneværende år. Det kan også vises til at det i år er opprettet et styre for karrieresenteret i Troms, nettopp fordi partnerskapet alene ikke fungerte godt nok som «overordnet» instans. I Vest-Agder står fylkeskommunen som den eneste eieren av karrieresentrene, og det er ikke opprettet et styre.

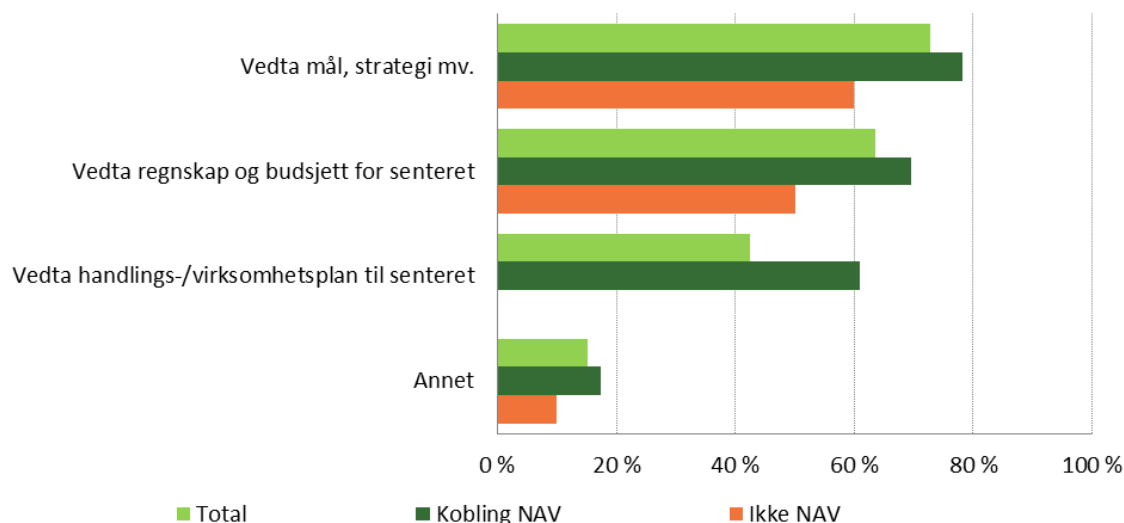
²⁰ I Nordland har karrieresentrene regionale partnerskap (istedenfor et formelt styre). I figurene inngår disse partnerskapene.

Figur 5.4 Hvem rapporterer karrieresenteret sin årsberetning/regnskap/budsjett/o.l. til?



Vi spurte karrieresentrene om hvilken rolle instansen som de formelt rapporter til har. Som vi kan se i Figur 5.5, er det primært å vedta mål og strategi for senteret. For de fleste inngår også vedtak om budsjett/regnskap og handlings-/virksomhetsplan for senteret. Svarene tyder imidlertid på at noen sentre ser ut til å relativt lite samhandling om føringer og mål med overordnet instans.

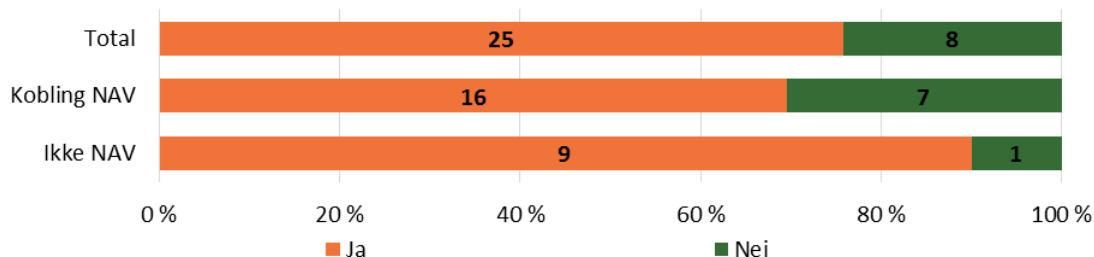
Figur 5.5 Hvilken rolle har instansen som karrieresenteret formelt rapporter (f.eks. årsberetning/regnskap/budsjett) til?



Hvordan prosessene foregår rundt regnskap og budsjett vet vi kun fra casefylkene. I Telemark, der både fylkeskommunen og NAV fylke er eiere, er dette for eksempel håndtert gjennom en avtale inngått mellom NAV fylke og fylkeskommunen i 2009. Avtalen regulerer ikke omfanget på den årlige finansiering av sentret, men den er klar på at de to partene skal stå for 50 prosent hver. I tillegg regulerer avtalen en del organisatoriske og praktiske forhold.

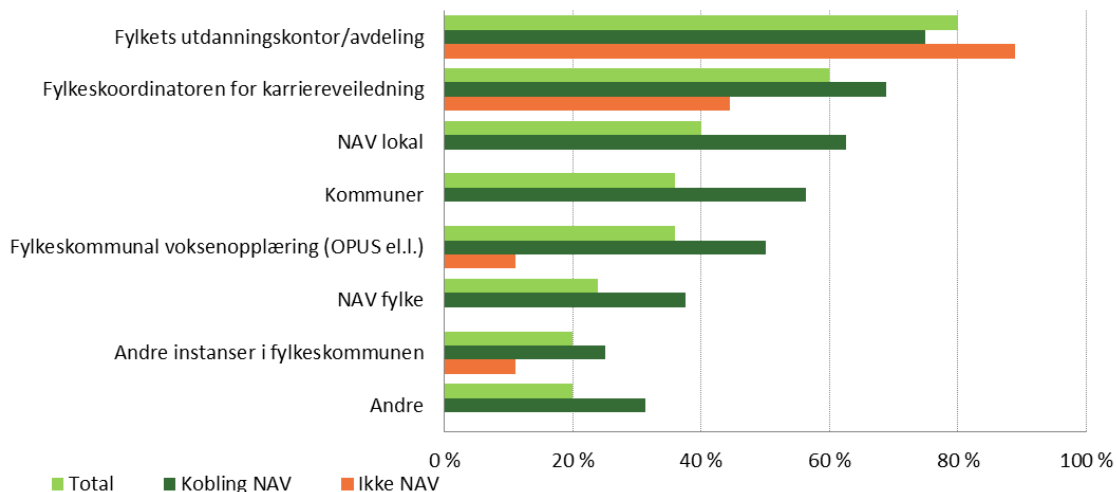
I Østfold brukes styret til å diskutere måloppnåelse og hvilke aktiviteter karrieresenteret skal vektlegge. For eksempel kan et tema være hvordan karrieresentre skal nå ut til alle kommunene i fylket. Tiltak og aktiviteter finansieres gjennom karrieresenterets driftsbudsjettet, men karrieresenteret kan be fylkeskommunen om ekstra midler dersom ekstraordinære tiltak skal iverksettes. Lederen av karrieresenteret styrer det som faller inn under strategisk plan og partnerskapsavtalen.

Figur 5.6 Har karrieresentret en handlings-/virksomhetsplan?



I Figur 5.6 ser vi nærmere på om karrieresentrene har en handling- eller virksomhetsplan. Som vi ser har de fleste sentrene slike planer. Det vanligste er at fylkets utdanningskontor-/avdeling og fylkeskoordinator for karriereveiledning bidrar med innspill/krav (se Figur 5.7). Blant sentrene med egne planer bidrar NAV lokal til 40 prosent av sentrene, mens NAV fylke bidrar til rundt 25 prosent av sentrene. Vi ser også at kommuner og andre instanser i fylkeskommunen kan bidra i arbeidet med å utvikle handling- /virksomhetsplaner. Sentre med kobling til NAV får innspill/krav fra flere aktører enn sentre uten en slik kobling.

Figur 5.7 Hvilke aktører bidrar med innspill/krav til senterets handlings-/virksomhetsplan? (N=25)



Blant de fire casefylkene, er vårt inntrykk at NAV Telemark er den eieren med tydeligst forventninger til (sitt) karrieresenter.²¹ Som omtalt over, er imidlertid også NAV Østfold med på å definere satsingsområder for karrieresenteret gjennom sin deltakelse i styret.

²¹ Vi valgte Telemark på grunn av dette inntrykket. Selv om vi ikke kjenner inngående til samhandlingen mellom sentrene og NAV fylke i resterende fylker, har dette inntrykket blitt forsterket gjennom prosjektperioden.

Karrieresentrene og partnerskapene for karriereveiledning

Vi har i denne evalueringen ikke inngående kjennskap til partnerskapene for karriereveiledning. I kartleggingsundersøkelsen med alle karrieresentrene og i våre casestudier har vi imidlertid sett på hvilke partnere som inngår i partnerskapene og hvilken rolle de har overfor karrieresentrene. De vanligste partnerne er – i tillegg til fylkeskommunen - NAV fylke, kommune(r), høyskole/universitet, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, KS, næringsforeninger, Fylkesmannen og NAV lokal.

Selv om vi ikke har vurdert de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning inngående, har vi gjort oss noen overordnede betraktninger. Vi sitter blant annet med et inntrykk av at engasjementet og oppmerksomhetene til karrieresentrene har falt noe siden partnerskapene ble opprettet på slutten av 2000-tallet – i hvert fall i våre casefylker. Telemark har derfor i 2014 igangsatt en revitalisering av partnerskapet - nettopp fordi partnerskapet har vært relativt fraværende de siste årene. Troms valgte i 2014 å opprette et eget styre for karrieresenteret – blant annet fordi partnerskapets rolle ble for uklart når det gjaldt styring av senteret.

5.2 Samhandling med NAV i våre casefylker

Det er i våre casefylker lang tradisjon for samarbeid mellom fylkeskommunen og NAV fylke, selv om det er betydelig variasjon i omfang og områder. I Østfold og Telemark ble det pekt på at det blant annet er en overordnet samarbeidsavtale mellom de to aktørene, der også karrieresenteret inngår som del av avtalen. Ingen av våre casefylker har imidlertid formelle avtaler mellom karrieresenteret og NAV lokal. Det er dermed avtalen med NAV fylke som eventuelt regulerer samhandlingen mellom senteret og lokale NAV-kontor²².

Samhandlingen mellom karrieresenteret og NAV lokal i casefylkene Telemark, Troms og Østfold foregår dels ved skriftlig informasjon og dels gjennom konkrete kompetanseutviklingstiltak. Noen NAV-kontor har hatt tett og jevnlig kontakt med karrieresenteret over lang tid, mens andre har svært liten kontakt. Noen har lite kunnskap om senteret. Enkelte etterlyser et tettere samarbeid på systemnivå for å få en avklaring av hvordan de kan samarbeide om NAV-brukere. Omfanget kontakt har blant annet sammenheng med reiseavstand til karrieresenteret.

I både Østfold og Telemark pekes det på at når NAV fylke er inne på eiersiden, bidrar det til at karrieresenteret prioriterer å jobbe opp mot NAV. Ikke minst i Telemark har NAV fylke vært svært tydelig på hva de forventer av karrieresenteret. I Østfold trekkes det imidlertid frem at et (*for*) tett samarbeid kan begrense karrieresentrenes mulighet til å henvende seg mot andre målgrupper. Dette medfører at karrieresenteret ikke kan jobbe så målrettet mot andre aktører som de gir uttrykk for at de ønsker. Det er dermed ikke åpenbart at alle ser seg tjent med at NAV kommer sterkt inn på eiersiden eller som medfinansjør.

Situasjonen i Vest-Agder er en god illustrasjon på hvorfor det kan være lite samarbeid med NAV. Der er fylkeskommunen alene på eiersiden og dette gir seg blant annet utslag

²² I Nordland er vi kjent med at de regionale sentrene har inngått egne avtaler med lokale NAV-kontorer. Vi har imidlertid ikke kunnskap om hvordan disse fungerer i dag.

i at de tre sentrene i fylket utfører en rekke fylkeskommunale oppgaver utover karriereveiledningen. Slik vi oppfatter det, er det heller ikke noe stort ønske fra NAV fylke og fylkeskommunen om å prioritere et samarbeid om karrieresentrene.

At det er lite samarbeidet i Vest-Agder begrunnes med at det i de politiske føringene for opprettelsen av karrieresentrene ligger at dette skulle være et fylkeskommunalt anliggende. I tillegg vises det til at Arbeids- og velferdsdirektoratet har gitt føringer om at karrieresentrene ikke skal prioriteres, og dermed er det heller ikke satt av midler til å finansiere sentrene.

Videre vises det til at NAV selv må ha karriereveiledningskompetanse. De har derfor ikke lagt opp til at karrieresentrene skal være ressursentre for NAV-ansatte. Denne kompetansen må NAV ha selv. Det vises også til at karrieresenterets tjenester ikke nødvendigvis er relevante for NAV, da karrieresentrene i Vest-Agder oppfattes å primært sette fokus på utdanning.

NAV Vest-Agder har imidlertid foreslått at karrieresenteret kan samlokaliseres med NAV, for på den måten å bidra til finansiering av sentrene. I intervjuet med fylkeskommunen fremkommer det imidlertid at dette ikke er ønskelig. For det første har de per i dag ingen utgifter til kontorlokaler så lenge senterne ligger ved fylkets skoler. For det andre kan det være en barriere for enkelte å gå til et karrieresenter, hvis det oppfattes som å være en del av NAV, noe en samlokalisering vil bidra til. Dette var også en bekymring som ble uttalt i Østfold. Vi har imidlertid ikke inntrykk at dette blir sett på som noe stort problem i Telemark og Troms.

Det uttrykkes i Vest-Agder også en viss skepsis til hvorvidt karrieresentrenes og NAVs oppgaver er kompatible. NAVs hovedoppgave er å få folk ut i arbeid: Skal NAV-ansatte gi karriereveiledning, må dette gjøres innenfor et strengt regulert rammeverk. Dersom en NAV-bruker henvender seg til karrieresenteret, kan senteret gi råd/veiledning som ikke nødvendigvis kan følges opp innenfor NAV-systemet. Dette kan skape misforståelser og usikkerhet hos bruker.

I den grad det har vært samarbeid i Vest-Agder, fremkommer det fra intervjuet med karrieresenteret at samhandlingen også kan oppleves som noe utfordrende. Utfordringen ligger i at så lenge det ikke foreligger noe systematisk samarbeid, så kan det oppstå uheldige situasjoner der en bruker blir sendt mellom NAV og karrieresenteret. Forklaringen på dette kan være lite dialog og lite kjennskap til hverandres oppgaver og roller.

Det at fylkeskommunen i Vest-Agder ikke ønsker at karrieresentrene skal ha en for tett kobling til NAV, må også sees i sammenheng med et ønske om ha en sterk relasjon mellom sentrene og utdanningsområdet. En slik relasjon legger også til rette for at andre fylkeskommunale oppgaver, utover karriereveiledningen, kan legges til karrieresentrene.

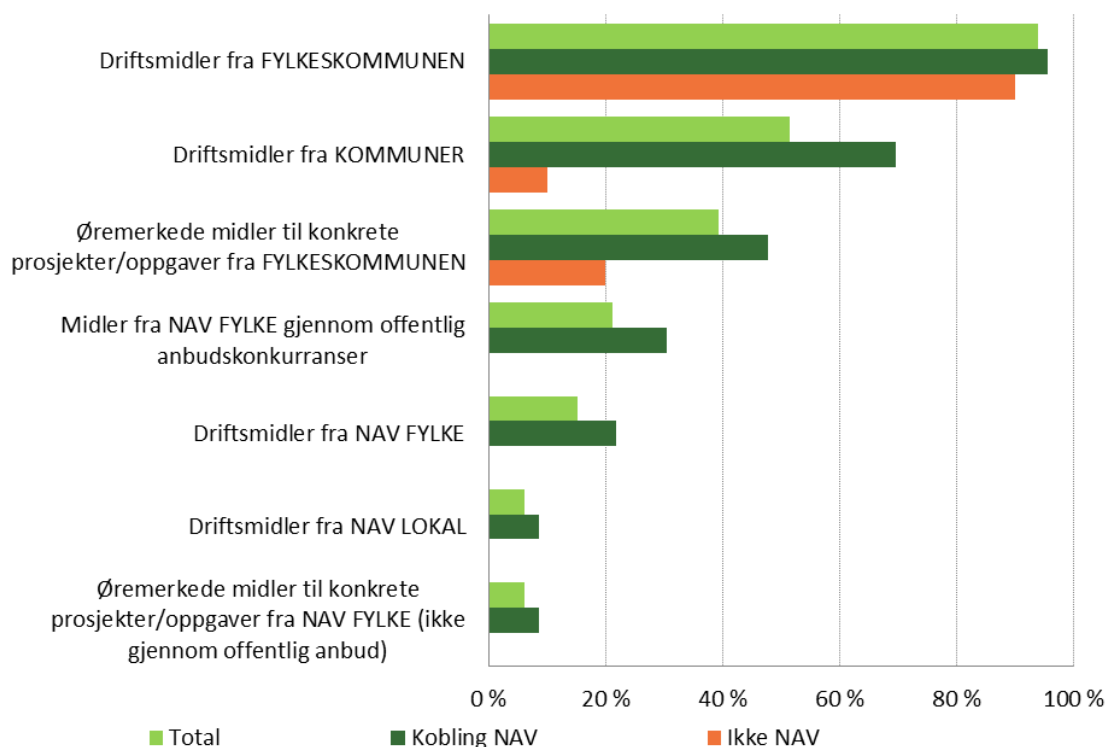
5.3 Finansiering av sentrene

En viktig del av dette oppdraget er å avdekke økonomien og finansieringen av sentrene. Det er imidlertid utfordrende siden sentrene ofte er et spleiselag (direkte eller indirekte) mellom flere aktører og der aktørene i tillegg til rene driftsmidler bidrar med øremerkede midler til konkrete prosjekter/oppdrag og tjenester uten økonomisk vederlag. I tillegg bidrar enkelte aktører med ansatte. Det er også eksempler på oppdrag vunnet gjennom offentlige anskaffelsesprosesser og salg av tjenester. Vi har likevel prøvd å kartlegge utvalgte kjennetegn ved sentrenes finansiering. Resultatet dokumenteres nedenfor.

5.3.1 Driftsmidler og øremerkede midler

Vi spurte karrieresentrene om de mottar driftsmidler og øremerkede midler til konkrete prosjekter/oppgaver fra fylkeskommunen, NAV fylke, NAV lokal og/eller kommune. Hva som ligger inne av forutsetninger knyttet til bruken av driftsmidler og øremerkede prosjektmidler kan imidlertid variere mellom sentre og over tid. Det er eksempler på at det i driftsmidlene ligger klare føringer/krav til hvilke oppgaver som skal prioritere, mens dette i andre sentre reguleres gjennom øremerkede prosjektmidler.

Figur 5.8 *Inntektskilder i 2013*



Figur 5.8 viser at fylkeskommuner bidrar med driftsmidler til 31 av 33 sentrene. For de sist to sentrene er det grunn til å tro at fylkeskommunen bidrar indirekte, ved å utbetale lønn, gratis husleie o.l. Driftsmidler²³ fra fylkeskommunene varierer fra om lag 9 millioner i Nordland og Oppland, til 690.400 i Østfold.

I tillegg til driftsmidler bidrar 13 fylkeskommuner med øremerkede midler fra 25.000 til vel 12 millioner kroner.

Fire sentre får driftsmidler fra NAV fylke: fra 95.000 til 1.325.000 kroner, mens ett senter får øremerkede midler fra NAV lokal (550.000 kroner).

Når det gjelder casefylkene, skal karrieresenterets arbeid i Østfold i hovedsak dekkes av driftsmidlene, med mulighet til å be fylkeskommunen om ekstraordinære midler i særskilte tilfeller. Driftsbudsjettet for inneværende år er på ca. 2,6 millioner kroner. Deler av det statlige tilskuddet som tildeles fylkeskommunene til deres arbeid med karriereveiledning inngår i driftsbudsjettet til karrieresenteret.

I Vest-Agder finansierer fylkeskommunen karrieresentrene alene. I inneværende år er det satt av totalt i overkant av 5 millioner kroner til karrieresentrene. I dette er rundt 1 million

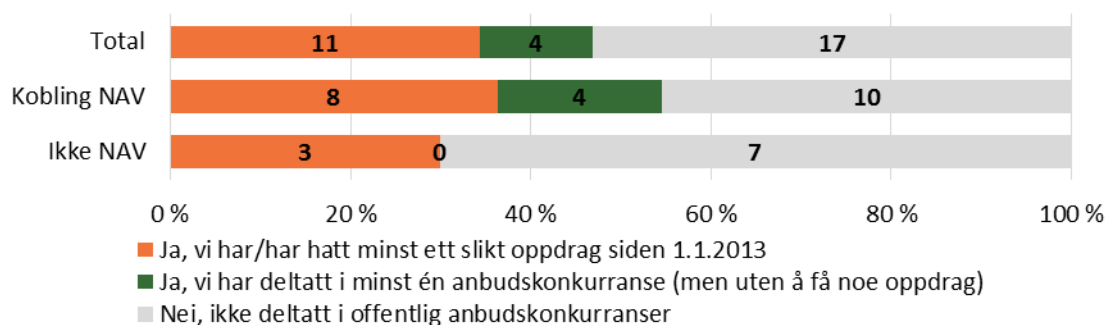
²³ Vi har ikke inkludert Akershus når det gjelder økonomitall, siden de skiller seg betydelig fra de andre sentrene når det gjelder oppgaver og organisering. En sammenligning blir dermed problematisk.

kroner av de statlige midlene inkludert. Finansieringen av arbeidet karrieresentrene gjør innenfor voksenopplæringsfeltet finansieres av fylkeskommunen for seg, og det fylkeskommunale budsjettet ligger her på i underkant av åtte millioner kroner. I og med at karrieresentrene er samlokalisert med en videregående skole, har de ikke utgifter til husleie.

I Telemark finansierer fylkeskommunen og NAV fylke karrieresenteret. Til sammen nesten 4 millioner. I Troms er karrieresenteret finansiert av fylkeskommunen, med unntak av en stilling som er finansiert av prosjektmidler fra NAV fylke. I 2014 opphørte midlene og det var uklart hvilken betydning dette ville få for vedkommendes situasjon på sentret.

Vi spurte også alle 33 sentrene om hvilke instanser som har gitt prosjektmidler siden 1.1.2013. I tillegg til at enkelte sentre har fått konkrete prosjektmidler via Vox har syv sentre fått prosjektmidler fra Fylkeskommunen, tre fra NAV fylke, mens ett senter har fått fra NAV lokal. Det er også syv sentre som har fått prosjektmidler fra aktører som f.eks. regionråd, næringshage, fylkesmannen og/eller NHO.

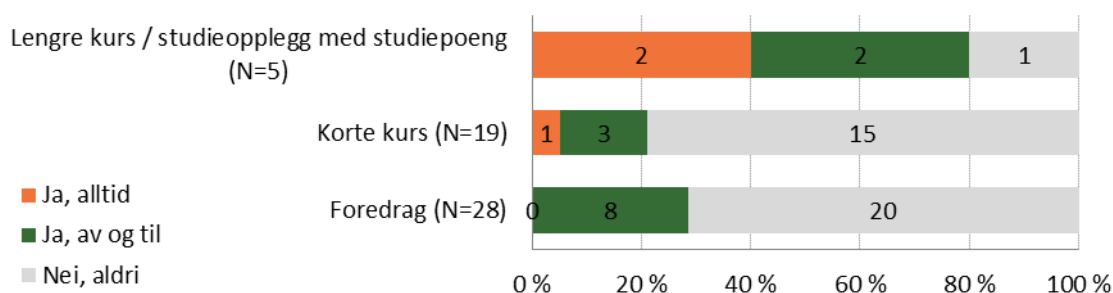
Figur 5.9 Har karrieresenteret siden 1.1.2013 deltatt i offentlig anbudskonkurranse på f.eks. arbeidsmarkedstiltak/kursvirksomhet e.l.?



Ifølge vår kartleggingsundersøkelse (Figur 5.9) har 11 av sentrene siden 1.1.2013 vunnet minst ett oppdrag gjennom anbudskonkurranse. I Nordland har flere sentre vunnet anbudskonkurranser utlyst av NAV. Også sentre i Buskerud, Oppland og Vest-Agder har deltatt i anbudskonkurranser. Ytterligere fire sentre har erfaring fra anbudskonkurranser, men ikke vunnet noen av disse.

En siste potensiell inntektskilde er betaling for foredrag/kurs. Vi spurte om sentrene «alltid», «av og til» eller «aldri» tar betaling for foredrag, korte kurs eller deltakelse på studiepoenggivende opplæringsopplegg.

Figur 5.10 Tar betalt for kompetanseutviklingstiltak?



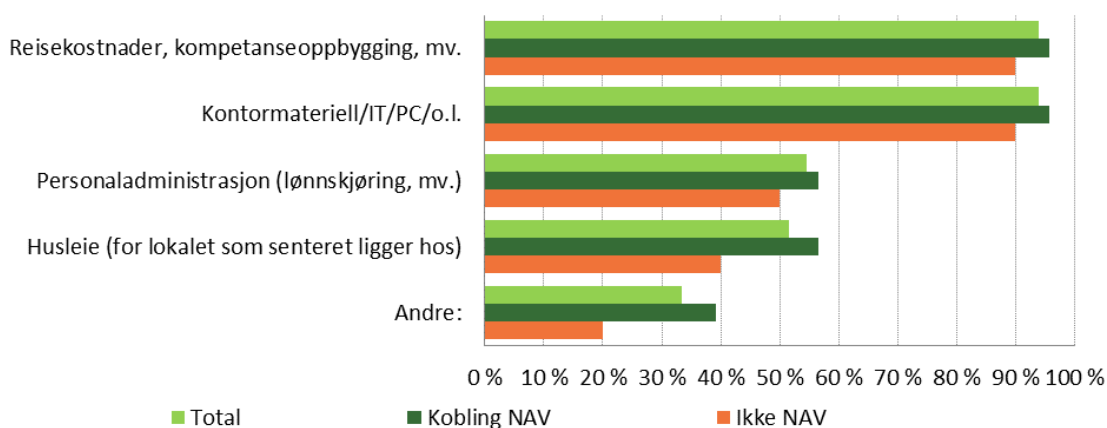
Som vi ser av Figur 5.10 har enkelte sentre inntekter fra kompetanseutviklingstiltak. Det er også eksempler på at karrieresentrene tar betalt for foredrag i høyskoler og arbeidsmarkedsbedrifter. Når det gjelder studiepoenggivende opplæringsopplegg har et par sentre også inntekter.

Blant casefylkene tar Telemark og Troms av og til betalt for foredrag, men som regel er de gratis. Karrieresentrene i Vest-Agder har noe inntekter fra kurs som tilbys voksne uten rett og fra arbeidet knyttet til realkompetansevurdering. Karrieresenteret i Østfold har ikke andre inntekter enn driftsmidlene og eventuelt ekstraordinære midler fra fylkeskommunen.

5.3.2 Utvalgte kostnader som kan belastes sentrene

Det har ikke vært et mål for oppdraget å få detaljert kunnskap om alle sider ved sentrenes økonomi. Vi har imidlertid stilt spørsmål om noen utvalgte forhold, for å få mer kunnskap om hva sentrenes budsjett går til.

Figur 5.11 Hvilke av følgende forhold belastes karrieresenterets regnskap?



Som vi ser av Figur 5.11 belastes de fleste av karrieresentrene med utgifter til reise, kompetansebygging av egne ansatte, kontormateriell/IT/o.l. Om lag halvparten av sentrene belastes kostnader til personaladministrasjon og husleie. Bakgrunnstallene viser at praksis også varierer mellom karrieresentrene i de fylker som har flere sentre.

Når det gjelder husleie, så er det grunn til å tro at kostnaden i mange tilfeller er symbolsk eller skjønsmessig satt, mer enn at husleien gjenspeiler reelle kostnader. Dette forekommer som regel der karrieresenteret er samlokalisert med andre aktører, som for eksempel NAV eller en videregående skole, eller i tilfeller der karrieresenteret holder til i lokaler som allerede eies av fylkeskommunen eller av andre av karrieresenterets interessenter. Dette vet vi for eksempel er tilfellet for karrieresenteret/karrieresentrene i våre casefylker.

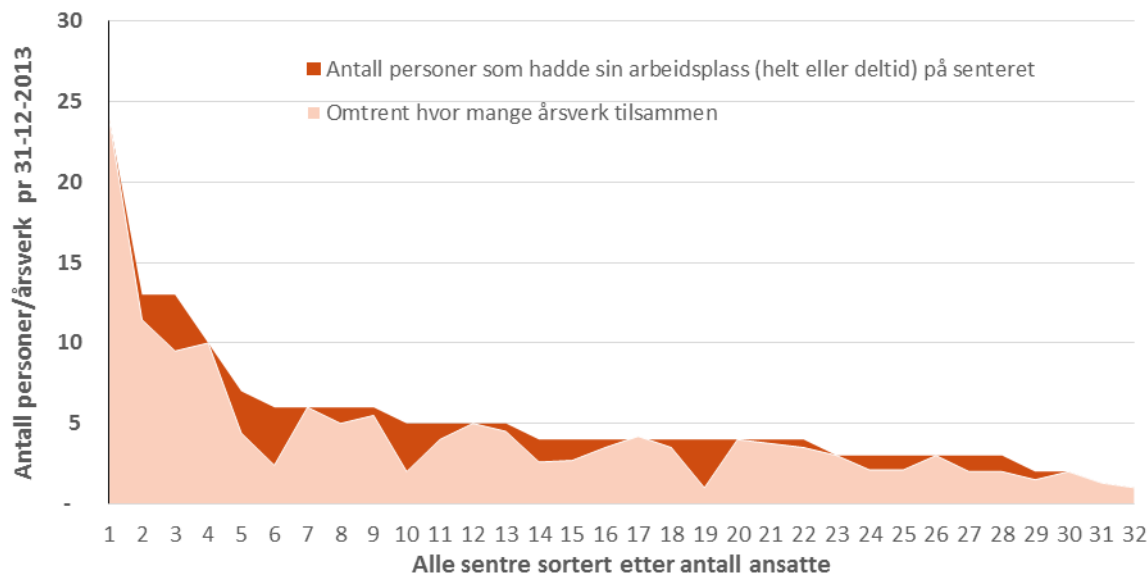
For karrieresenteret i Østfold tilbyr Sarpsborg kommune gratis lokaler som karrieresenteret holder til i. Kommunen er ikke eier av karrieresenteret, men er representert i styret. I Vest-Agder betaler karrieresentrene heller ikke husleie, da de er samlokalisert med videregående skoler. Dette må sees i sammenheng med at fylkeskommunen er skoleeier, samtidig med at de er den eneste eieren av karrieresentrene. Heller ikke i Troms og Telemark tas det en «markedsleie».

5.4 Bemanning og årsverk ved sentrene

Å skulle kartlegge bemanning og antall årsverk ved karrieresentrene er utfordrende. Dette skyldes dels at en rekke av sentrene er integrert i den fylkeskommunale forvaltningen, og dels at flere av sentrene består av personer som er ansatt hos ulike arbeidsgivere; i

I Telemark er leder og fire veiledere ansatt i 100 prosent stillinger, mens Troms i utgangspunktet kun har én leder og én veileder i 100 prosent stilling. I tillegg har Troms én ansatt som i hovedsak er finansiert av prosjektstøtte fra Vox og én finansiert av prosjektmidler fra NAV. Sistnevnte prosjektmidler opphørte i 2014.

Figur 5.13 Årsverk og antall personer som har sin arbeidsplass på senteret

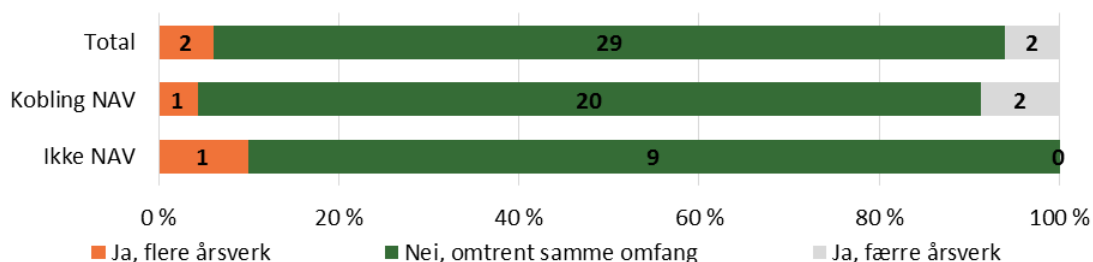


I Figur 5.13 ser vi nærmere på sammenhengen mellom antall personer og antall årsverk for de som har sin arbeidsplass på karrieresenteret. Som vi ser skiller antall årsverk i de fleste tilfeller seg forholdsvis lite fra antall personer, selv om vi ser at enkelte sentre også har ansatte med lave stillingsbrøker. Rundt 75 prosent av alle som har sin arbeidsplass på karrieresentrene har en stillingsbrøk på 80 prosent eller mer.

De aller fleste er fast ansatte. Kun syv sentre har ansatte på engasjement. Omfanget engasjement/midlertidighet varierer fra én 20 prosent stilling til ett årsverk i ett senter.

Vi spurte også i kartleggingsundersøkelsen om karrieresentrene har planlagt en endring i årsverk for 2014 (se Figur 5.14). Et par sentre har planer om å øke antallet årsverk, mens noen sentre skal redusere antallet. 29 av de 33 senterne har planer om å beholde antall årsverk i 2014 omtrent som per 31.12.2013.

Figur 5.14 Er det planlagt en endring i antall årsverk for 2014?



5.5 Lokalisering av sentrene

Som vi har sett har noen fylker ett karrieresenter som dekker hele fylket, mens andre fylker har satsset på regionale sentre (flere i samme fylke). Nordland har flest sentre med ni, mens seks fylker har kun ett senter. Antall sentre og lokalisering endres imidlertid med

jevne mellomrom. Aust-Agder gikk for eksempel i 2014 fra å ha fire små sentre²⁵ til ett senter i Arendal. Antall karrieresentre i de fire fylkene vi har sett nærmere på i dette prosjektet variere også. I Østfold, Troms og Tromsø finnes ett senter, mens det i Vest-Agder er tre sentre.

I tillegg til partnerskapsavtaler og eierskap betyr trolig lokalisering mye for hvem som benytter karrieresentrene, både av sluttbrukere og av relevante aktører på systemnivå, samt hvilke oppgaver sentrene vektlegger.

For det første vet vi fra intervjuene i Østfold, at reisevei har betydning for hvem som bruker karrieresenteret som er lokalisert i Sarpsborg, både på individ- og systemnivå. De som bor i Sarpsborg og NAV lokalkontorene i nærheten av Sarpsborg er de som bruker karrieresenteret mest. Enkeltpersoners bruk av senteret er langt lavere blant de som bor i en annen kommune enn Sarpsborg, selv når man ser på nabokommunene. Den samme tendensen finner vi i de andre casefylkene.

Tilbakemeldingen fra informantene tyder også på at en eventuell samlokalisering med andre aktører kan bety mye for hvordan sentrene brukes. Karrieresenteret i Telemark er både samlokalisert med NAV fylke og NAV Skien, mens senteret i Troms er samlokalisert med NAV fylke. Det jobbes imidlertid for en samlokalisering også med NAV Tromsø (som p.t er i bygget ved siden av).

Både i Tromsø og i Telemark oppfattes det som fornuftig å være samlokalisert med NAV. For Telemark – som har NAV fylke på eiersiden – er samlokaliseringen viktig for å kunne realisere den kompetanseoverføringer mellom senteret og NAV som eierne har lagt stor vekt på. Mye av dette kunne naturligvis også være mulig uten en samlokalisering, men det å være vegg-i-vegg, ha felles kantine mv. bidrar til økt samhandling.

Karrieresenteret får ved å være samlokalisert mer kontakt med NAV som kan bidra til å utvikle opplegg for kompetanseutvikling overfor NAV lokal, samtidig som NAV-ansatte får lettere tilgang til senterets karriereveiledningskompetanse i forhold til enkeltsaker (trekantsamtaler) og/eller ved konkrete spørsmål.

I Østfold er det ett karrieresenter som skal dekke hele fylket. I intervjuene fremkom det at antall sentre og plassering har vært noe som har blitt diskutert. Det foreligger per i dag ingen planer om å opprette flere sentre. Dette begrunnes i hovedsak med at karrieresenteret skal være et kompetansesenter, og dette ivaretas best ved å ha ett senter. I Østfold er karrieresenteret ikke samlokalisert med NAV. Både fylkeskommunen og karrieresentret ser på en samlokalisering mellom karrieresenteret og NAV som en ulempe, da de frykter at karrieresenteret ville bli oppfattet som en del av NAV, som for mange kan oppfattes å gi et negativt stigma.

I Østfold har de også en sterk bevissthet rundt at karrieresenteret skal være en uavhengig aktør, noe som vil kunne undergraves ved en eventuell samlokalisering. Karrieresenteret er imidlertid lokalisert i samme bygg som Etableringsservice som driver etableringsveiledning. Tanken var at karrieresenteret og Etableringsservice skulle dra på hverandres kompetanse, men dette har ikke blitt helt slik det var tenkt.

I Vest-Agder er det opprettet tre karrieresentre. Bakgrunnen til at det ble opprettet sentre tre steder, var at karrieresentrene skulle knyttes til hver region som de daværende fem

²⁵ De fire sentrene var lagt til lokale NAV-kontor. Det var rundt 1 årsverk på hvert senter.

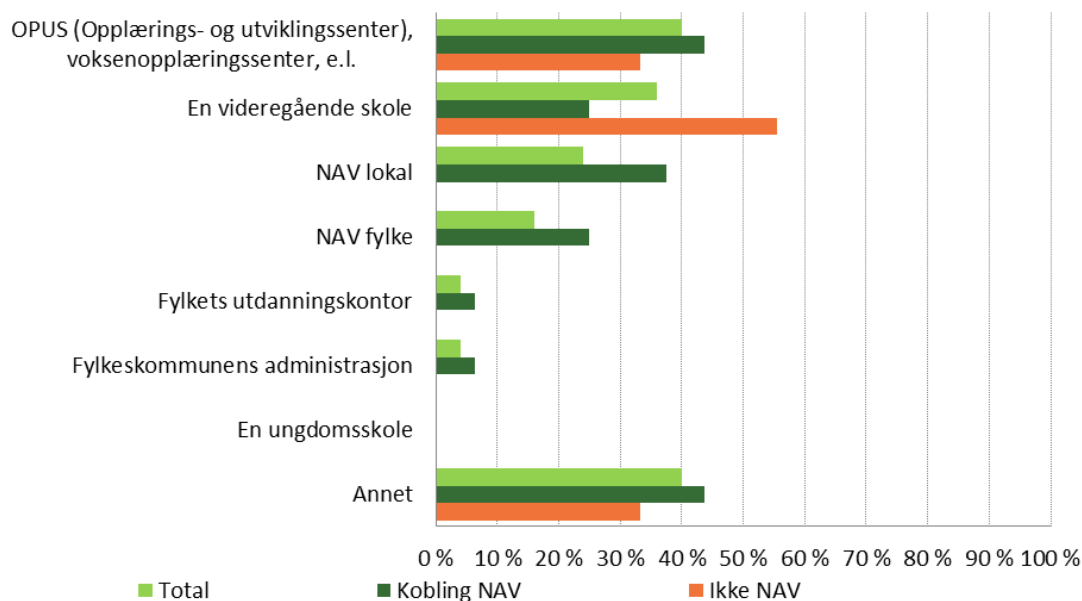
ressurssentrene for videregående opplæring representerte, og på denne måten ta over alle oppgavene som ressursentrene hadde ansvar for.

I intervjuet med representanten for Vest-Agder fylkeskommune vises det til at det er behov for å ha tre karrieresentre i fylket for å ivareta regionale forskjeller og behov. Særlig pekes det på behov for å ha flere sentre så lenge voksenopplæringen og realkompetansevurderingen er lagt til karrieresentrene. Det sees på som en fordel at denne oppgaven ligger til karrieresentrene, da dette gjør at det er samme instans som følger hele prosessen, fra vurdering, til veiledning, opplæring og dokumentasjon.

Alle de tre sentrene er lokalisert på videregående skoler, og som tidligere omtalt, må dette sees i sammenheng med at fylkeskommunen er eneste eier av karrieresentrene. Fra karrieresenteret i Kristiansand ser vi at senterets nærhet til skolen bidrar til mer samarbeid mellom karrieresenteret og de ansatte på skolen enn det ellers ville ha vært, for eksempel når det gjelder kompetansehevende tiltak for de som inngår i skolens rådgiverfunksjon. Karrieresenteret ligger også nært Universitetet i Agder, noe som virker positivt inn på dialogen karrieresenteret har med universitetet.

Hverken Vest-Agder fylkeskommune eller karrieresenteret i Kristiansand har noe særskilt ønske om å få til en samlokalisering med NAV, av samme begrunnelse som i Østfold. NAV fylke, var imidlertid mer positivt innstilt til en samlokalisering dersom det i et tenkt tilfelle skulle bli etablert et nærmere samarbeid mellom karrieresenteret og NAV. Begrunnelsen for dette var at arbeidet til karrieresenteret og NAV kunne integreres bedre.

Figur 5.15 Er karrieresenteret samlokalisert (dvs. i samme bygning) med noen av følgende instanser?



Figur 5.15 viser at flest sentre er samlokalisert med OPUS-sentre. 10 av karrieresentrene er det. Omtrent like mange er lokalisert på en videregående skole, der også OPUS-senteret kan ligge. Seks sentre er samlokalisert med lokale NAV kontor, mens fire er samlokalisert med NAV fylke.

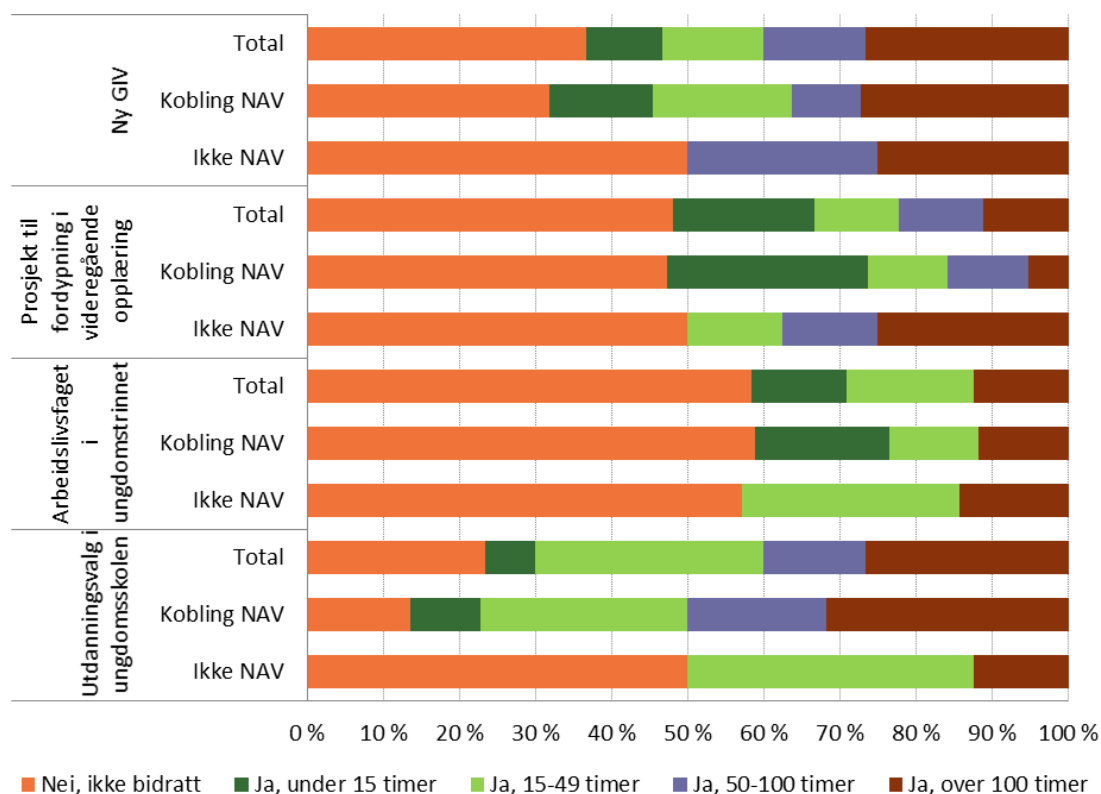
Enkelte sentre er samlokalisert med instanser som næringshage, kunnskapspark eller regionråd. Noen sentre er samlokalisert med flere ulike instanser - ikke minst fylkeskommunale enheter som oppfølgingstjenester/-kontor. I følge kartleggingsundersøkelsen er kun to av sentrene ikke samlokalisert med andre instanser.

5.6 Bidrag til konkrete satsinger innen skolen

I og med at alle karrieresentrene er etablert av fylkeskommunene har de fleste en sterk kobling til den fylkeskommunale forvaltningen. Som vi har sett har mange sentre også fylkeskommunen som eneste eier/finansør.

Som tidligere nevnt ble fagene *Utdanningsvalg* og *Arbeidslivsfag* på ungdomstrinnet, samt *Prosjekt til fordypning* i videregående opplæring, innført for å styrke rådgivningen ved skolene. Det er fylkeskommunen som har hatt ansvar for å implementere disse fagene. I tillegg har fylkene gjennomført satsingen *Ny GIV* på oppdrag fra myndighetene. I Figur 5.16 ser vi nærmere på om karrieresentrene har bidratt til disse satsingene.

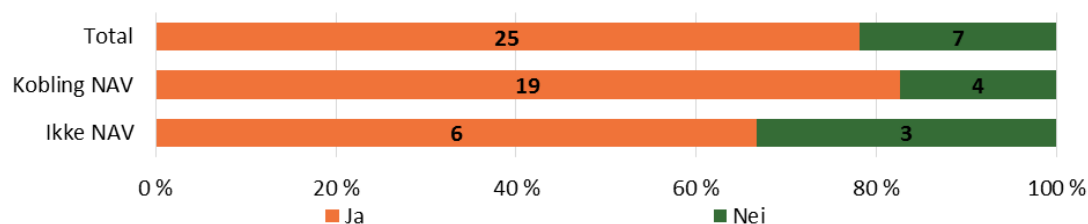
Figur 5.16 Om karrieresenteret har bidratt til følgende satsinger



Som vi ser har 77 prosent av sentrene bidratt til *Utdanningsvalg* i ungdomstrinnene, mens 42 prosent har bidratt til *Arbeidslivsfag*. Rundt halvparten har bidratt i forbindelse med *Prosjekt til fordypning* i videregående opplæring, mens 63 prosent har bidratt i *Ny GIV*. Enkelte sentre har bidratt med forholdsvis mange timer, noe som kan forklares med at disse sentrene også har andre forvaltningsoppgaver på vegne av fylkeskommunen.

Vi spurte også om karrieresenteret har bidratt til andre satsinger. Resultatet vises i neste figur.

Figur 5.17 Har karrieresenteret bidratt til andre satsinger (enn de som ble nevnt i forrige figur)?



I Figur 5.17 ser vi at 25 av de 33 sentrene har bidratt til andre satsinger enn de som er angitt i Figur 5.16. Eksempler på satsinger er:

- Informasjon/kurs ovenfor enslige forsørgere, flyktninger, minoritetsspråklige i VGS, kompetansetillitsvalgte, drop-out fra videregående skole, voksne i samarbeid med Voksenopplæringen,
- Karriereplankurs for ungdom som ikke har fullført videregående utdanning. Motivasjonskurs på 7 uker, deretter oppfølging gjennom skoleåret 2013/2014.
- Godkjenning av utenlandsk kompetanse
- «Næringsreiser» for rådgivere/lærere i skolen, samt ansatte i NAV, Oppfølgingstjenesten og attføringsbedrifter. Består av 2 dager besøk på utvalgte utdanningsprogram på VGS og virksomheter som har stillinger med tilsvarende utdanningskrav
- Yrkesmesser i regi av NAV, utdanningsdag for minoritetsspråklige unge og
- Deltagelse i prosjektet Livs Lang Læring (LLL)
- Nettverksbygging i regionen - NAV, bedrifter, kommuner
- Deltagelse i skolens ledergruppa
- Basisferdigheter i arbeidslivet (BKA) og i forsøket «Fagbrev på jobb»
- Internasjonalisering
- Regionale prosjekter og nettverk med næringslivet
- GNIST-Ungdomstrinn i utvikling
- Yrkesmesse i samarbeid med opplæringskontor og studiesenter RKK.
- Samarbeid skole og arbeidsliv: prosjekt som går over 1,5 år

De overnevnte eksemplene viser en variasjon og et mangfold som gjør det utfordrende å sammenligne ressursbruk og innretning mellom sentrene. Dette har naturligvis sammenheng med at sentrenes rammebetingelser varierer betydelig – ikke minst avhengig av hvor tett senteret er knyttet til fylkeskommunene og hvor mange av de fylkeskommunale oppgavene som er lagt til senteret.

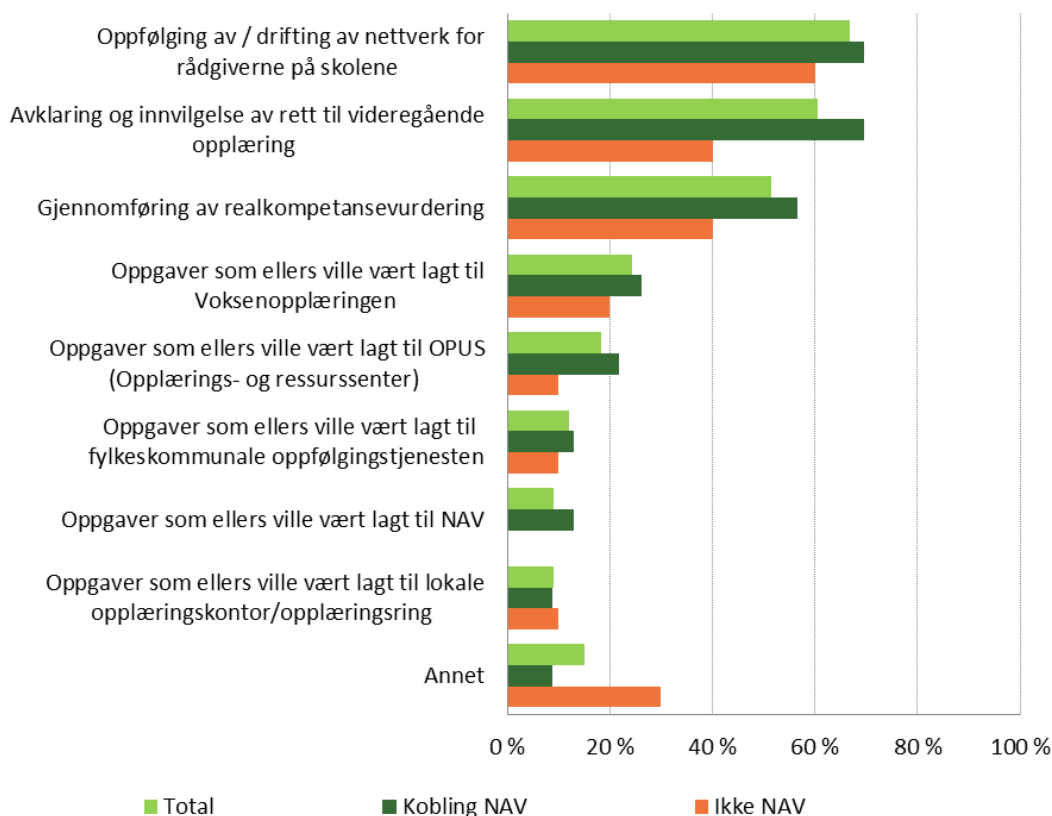
Enkelte sentre – som f.eks. de tre i Vest-Agder - fungerer som regionale kontorer for fylkeskommunen på en rekke områder, mens f.eks. senteret i Telemark ikke har noen konkrete forvaltningsoppgaver på vegne av fylkeskommunen utover å bidra med kompetanseutvikling ovenfor rådgiverne i skolen. Dette gir igjen utfordringer når man skal sammenligne sentrenes drift.

5.7 Forvaltningsoppgaver lagt til karrieresentrene

Som vi har sett tidligere inngår en rekke av sentrene i større fylkeskommunale enheter – som f.eks. OPUS-sentre. En del er også samlokalisert med fylkeskommunale tjenester og/eller NAV-tjenester. Som vi så ovenfor er også en del sentre finansiert av øremerkede midler for å utføre konkrete oppgaver. En rekke karrieresentre har også forvaltningsoppgaver som f.eks. realkompetansevurdering, vurdering av voksenrett og gjennomføring av voksenopplæring. Dette er lovpålagte oppgaver lagt til fylkeskommunen.

Vi har derfor også i kartleggingsundersøkelsen spurt om det er andre oppgaver som håndteres av karrieresentrene, enn det som ligger i de overordnede føringene fra myndighetene.

Figur 5.18 Oppgaver som håndteres på karrieresenteret



I Figur 5.18 ser vi at litt over halvparten av alle sentrene bidrar i oppfølging/drifting av nettverk for rådgiverne på skolene. F.eks. sitter karrieresenterleder i Telemark i styret for fylkets rådgivernetverk.

Vi ser også at rundt halvparten av sentrene arbeider med avklaring og innvilgelse av rett til videregående opplæring. Det samme gjelder gjennomføring av realkompetansevurdering, som vi ser gjøres hos litt under halvparten av sentrene. Begge deler er fylkeskommunale oppgaver, hvilket betyr at dette er oppgaver som ellers måtte ha blitt utført av fylkeskommunen. Karrieresentrene i Vest-Agder er en illustrasjon på slike sentre.

Noen sentre gjør oppgaver som ellers ville vært lagt til Voksenopplæringen. Det kan være å administrere realkompetansevurderinger, innmelde opplæringsbehov, samarbeide om veiledning, bestilling av eller gjennomføring av kurs, informere om fylkets tilbud om voksenopplæring, samt veilede personer som søker voksenopplæring.

Et par sentre gjør oppgaver som ellers ville vært lagt til fylkeskommunale oppfølgings-tjenesten, som for eksempel å være foredragsholdere på kurs hvor rettighetsleverer deltar. Det kan trolig ha sammenheng med at enkelte karrieresentre er lagt til regionale OPUS-sentre.

Det er ingen karrieresentre som direkte har overtatt oppgaver som er lagt til NAV. Enkelte sentre bidrar imidlertid med oppfølging av spesielle målgrupper, for eksempel unge eller bedrifter som nedbemanner. I Telemark gjøres sistnevnte kun på en eventuell «bestilling» fra NAV.

Noen av de NAV-ansatte forteller at de anbefaler brukere å oppsøke karrieresenteret, fordi de selv mangler ressurser til å utføre karriereveiledning. Inntrykket vårt er imidlertid at NAV-ansatte i liten grad bruker karrieresenteret som er erstatter for egen veiledning.

Veiledningen i et karrieresenter blir primært sett på som et supplement til de ordinære oppgavene i NAV.

5.8 Kompetansen hos sentrene

Spørreundersøkelsen som Vox gjennomførte til ansatte og ledere ved karrieresentrene i 2012 kartla kompetansen til de ansatte ved karrieresentrene.²⁶ Undersøkelsen viste at 95 prosent av de ansatte har minst fire års høyere utdanning. 57 prosent har relevant arbeidserfaring fra skolesektoren, mens 23 prosent har relevant arbeidserfaring fra NAV. 16 prosent har relevant erfaring fra privat næringsliv.

81 prosent av de ansatte har videreutdanning i rådgivning eller karriereveiledning med studiepoeng. Rundt 60 prosent av disse har utdanning fra Høgskolen i Lillehammer eller NTNU. 64 prosent av de ansatte har deltatt på kurs innen karriereveiledning som ikke gir studiepoeng. Alle som har deltatt i utdanning og på kurs vurderer dette som relevant for arbeidet som karriereveileder, hvorav over halvparten (58 prosent på utdanning og 55 prosent på kurs) vurderer det som svært relevant.

79 prosent av de ansatte ved sentrene har fått tilbud om kompetanseheving. Allikevel svarer 83 prosent at de har behov for mer kompetanseheving. Flest har behov for kompetanseheving når det gjelder ”veiledning for spesifikke grupper” (53 prosent), arbeidsmarkedskunnskap (52 prosent), testverktøy (49 prosent), karriereveiledning på nett (49 prosent) og bruk av sosiale medier (44 prosent).

Lederne rapporterer at realkompetanse innen veiledning er nesten like viktig som formell utdanning ved ansettelse. De vurderer at den viktigste kompetansen for senteret er veiledningsferdigheter og kunnskaper om jobbmuligheter lokalt.

5.9 Oppsummering og vurdering

Oppsummert er våre funn når det gjelder organisering og finansiering følgende:

- Antall karrieresentre per fylke varierer. Våren 2014 var det i alt opprettet 36 karrieresentre. I noen fylker er det kun ett karrieresenter, mens det i Nordland er opprettet i alt ni sentre. Enkelte fylker har fortsatt ikke karrieresentre.
- Det varierer om det er opprettet et styre for karrieresentrene eller ikke. Styret kan også ha medlemmer som ikke er eiere.
- Alle sentre finansieres av fylkeskommunen, men i om lag halvparten av sentrene er NAV medfinansjør (arbeidstakere/lokaler/øremerkede midler/driftsmidler).
- Finansieringen av karrieresentrene varierer, både med tanke på hvordan driftsmidlene anvendes, i hvilken grad karrieresentrene mottar øremerkede midler og om de betaler husleie eller ikke. F.eks. kan karrieresenteret motta driftsmidler fra NAV fylke med klare krav til hvilke tjenester som skal ytes, og som så må tilbys gratis for NAV lokal. Dette er f.eks. tilfelle i Telemark. I Troms derimot bidrar ikke NAV fylke med driftsmidler, men med øremerkede midler til en konkret oppgave (veiledning av etablerere). I tillegg yter riktignok også Troms gratis tjenester til NAV lokal, men i betydelig mindre omfang og mindre forutsigbart enn i Telemark.

²⁶ Funnene er dokumentert i Vox-notat 9/2012: *Karriereveiledning i fylkene. En undersøkelsen av omfang, organisering, tilbud og kompetanse.*

- Karrieresentrene utfører et mangfold av oppgaver. Dette gjenspeiler at fylkeskommunene har hatt stor frihet til å gi sentre fylkeskommunale oppgaver – så lenge de er alene på eiersiden. Handlingsrommet gir fylkeskommunene en mulighet til å tenke kreativt og helhetlig utfra den organiseringen som foreligger og situasjonen som fylkeskommunen selv står i. Det kan imidlertid gå på bekostning av samarbeid med andre samarbeidspartnere, som f.eks. NAV.

I Vedlegg 1 har vi oppsummert en del nøkkeltall fra vår kartleggingsundersøkelse aggregert på fylkesnivå. Den store variasjonen i praksis rundt finansiering og tilknytning bidrar imidlertid til at tallene må tolkes med varsomhet. Av den grunn har vi ikke funnet det faglig forsvarlig å beregne hvor mye det enkelte fylke bruker på karrieresentre.

Lokalisering

De fleste karrieresentrene er samlokalisert: Enten med fylkeskommunen (videregående skole/OPUS-sentre el.l.) eller NAV fylke/lokal. Lokaliseringen ser ut til å ha sammenheng med hvem som eier karrieresentret. Det virker imidlertid som at lokaliseringen i noen grad er basert på pragmatiske vurderinger, ut fra hvor det er tilgjengelige lokaler.

For eksempel ser vi at der fylkeskommunen har størst eierandel i karrieresentrene, så er karrieresentrene ofte samlokalisering med videregående skoler og/eller OPUS-sentre. De har da også andre forvaltningsoppgaver for fylkeskommunen, som realkompetansevurdering, vurdering av voksenrett, tilbud av voksenopplæring mv. I tillegg foregår kompetanseheving/-utveksling, mellom karrieresentret og rådgiverfunksjon ved skolen senteret ligger. Dette finner vi blant annet i Vest-Agder.

På samme måte ser vi at der NAV er inne som eiere, har dette betydning for om karrieresentret er lokalisert sammen med eller i nærheten av NAV. Kartleggingsundersøkelsen og våre intervjuer fra casefylkene er tydelige på at samlokalisering med NAV betyr mye for samhandlingen mellom karrieresentret og NAV lokal. Samlokaliseringen øker kontakten, både uformelt og gjennom systemtiltak (foredrag, trekantsamtaler mv.). I tillegg samarbeides det også i større grad på individnivå, ved at NAV i større grad kan tipse/anbefale sine brukere å henvende seg til karrieresentrene.

En ulempe av samlokalisering kan være at brukere av karrieresentrene tror at senteret er en del av NAV, selv om senteret har egen dør, egne farger mv. En del frykter at en samlokalisering kan gi negative assosiasjoner til de som ikke allerede er NAV-brukere. Det at NAV-brukere kan oppfatte senteret som en del av NAV kan også gi utfordringer. Selv om en karriereveileder er tydelig på dette overfor bruker, blir vi fortalt om brukere som ikke forstår skillet. Brukerne kan etter en karriereveiledning på karrieresentret dermed få større forventninger til hva de kan få av støtte/bistand fra NAV, enn hva som er mulig innenfor NAVs regelverk.

Eierskap, finansiering og styring

Som vi har sett, er NAV inne på eiersiden – og dermed også som medfinansør – på om lag halvparten av sentrene (enten ved driftsmidler, øremerkede midler, ansatte og/eller lokaler). Det at NAV er med på finansieringen av karrieresentrene gjør at de får større innflytelse på sentrenes arbeid og prioriteringer. Det kan også bidra til å klargjøre rolledelingen mellom karrieresentrene og lokale NAV-kontor.

Både kartleggingsundersøkelsen og casene viser at det å ha NAV som medeier av karrieresentrene har stor betydning for samhandlingen mellom karrieresentrene og de lokale NAV-kontorene. Et tydelig og forutsigbart bidrag fra NAV fylke og/eller NAV

lokal er trolig en forutsetning for en fruktbar samhandling. Betydningen for samhandling vil trolig være lik dersom andre aktører enn NAV er inne på eiersiden.

I motsatt tilfelle, der fylkeskommunen eier karrieresentrene alene, vil andre aktørers behov og interesser i karrieresentrene kunne bli ivaretatt i mindre grad, samt at ivaretagelsen av den opprinnelige hensikten med karrieresentrene, vil kunne svekkes. Et eksempel på dette er Vest-Agder, der fylkeskommunen har tillagt karrieresenteret oppgaver som fylkeskommunen har ansvar for, men som faller utenfor den rene karriereveiledningen. Dette gjør at karrieresentrene bruker ressurser på oppgaver som vurdering av voksenrett og realkompetansevurdering, i tillegg til karriereveiledning.

I Kristiansand utgjør – ifølge de ansatte - karriereveiledningen rundt 60 prosent av karrieresenterets samlede arbeidsoppgaver. Resterende går i hovedsak til saksbehandling som er relatert til fylkeskommunale forvaltningsoppgaver. Det fremkommer at ansvaret for voksenopplæringsdelen og til dels realkompetansevurdering er med på å begrense ressursene til å utvikle karriereveiledningstjenesten, både i omfang og kvalitetsmessig.

Det kan med andre ord se ut til at konsekvensene av at fylkeskommunen står som eier alene og har styringsansvaret alene, er fravær av «korrigeringer» fra andre interessenter. Fylkeskommunen kan anvende karrieresentrene slik de selv finner det hensiktsmessig, og ikke nødvendigvis i tråd med hvordan karrieresentrene er tenkt å skulle fungere fra sentralt hold.

NAV kan bidra økonomisk på flere måter. En mulighet er som i Østfold, der NAV fylke bidrar med to ansatte. Senteret består dermed av to personer som formelt er ansatt i fylkeskommunen og to som er ansatt i NAV. Det at senteret består av ansatte fra flere instanser kan imidlertid skape visse utfordringer personalmessig. Vi tenker er på hvem som har reelt personalansvar, samt lønnsbetingelser, arbeidstid/ferie som varierer mellom tariffområdene.

En annen mulighet for NAV til å bidra økonomisk er som i Telemark der NAV fylke gir driftsmidler til senteret, men der alle veilederne er ansatt ved karrieresenteret²⁷. En slik organisering gir senterleder - og eventuelt et styre - større mulighet til å forvalte egen virksomhet, siden enkeltinstanser ikke kan gjøre endringer uten at dette er drøftet med senterleder/styret.

En annen løsning for å ivareta andre aktørers interesser, utover å inngå som eiere, er å opprette et styre. I de tilfellene hvor det er flere eiere av karrieresentrene, er det å opprette et eget styre med på å tydeliggjøre at karrieresenteret er et samarbeid mellom «likeverdige» partnere. På denne måten er opprettelsen av et styre med på å styrke forankringen av karrieresentrene og sentrenes arbeid hos flere aktører enn bare eierne. Videre bidrar et styre til å ivareta flere aktørers interesser og behov innenfor karriereveiledningsområde.

I Vest-Agder eier fylkeskommunen karrieresentrene alene, og karrieresentrene faller inn i den ordinære styringslinjen under fylkeskommunen. Det er derfor ikke behov for et styre på samme måte som i en situasjon med flere eiere. Et styre vil kunne tenkes å medføre unødvendig administrasjon, samtidig som styringslinja vil desavuere styrets rolle. På den andre siden kan et velfungerende styre bidra til at karriereveiledningen ikke mister oppmerksomhet. Eventuelt kunne en sterkere involvering fra det fylkesvise partnerskapet fungere på tilsvarende måte.

²⁷ Juridisk er imidlertid karrieresenteret en del av fylkeskommunen.

Fra casene ser vi at der hvor det er utarbeidet handlings- eller virksomhetsplaner for karrieresentret, er dette med på å skape en bevissthet om og tydeliggjøring av roller, ansvar og oppgaver. Det å ha flere eiere og et styret vil støtte opp om et slikt arbeid.

Som vi har omtalt i kapittel 3 finnes det få sentrale føringer for karrieresentrene. Som også omtalt i innledende kapitler, har karrieresentrene en viktig samfunnsrolle. Blant annet ved at de skal bidra til at voksne uten rett til rådgivning/veiledning foretar riktige karrierevalg. Skal karrieresentrene fungere etter hensikten, vil det i mangel av sentrale føringer være spesielt viktig med et tydelig eierskap/finansiering og en tydelig styring av karrieresentrene. Dette gjelder både fra fylkeskommunen, men også fra eventuelle andre interessenter, for eksempel aktørene i sentrenes styrer, det være seg de fylkesvise partnerskapene, NAV mv. Her ser vi et forbedringspotensial i dag.

Skal karrieresentrene fungere slik de er tenkt, forutsetter det videre at aktørene som har ansvaret for karrieresentrene er innforstått med hva som er målsetningen med karrieresentrene. Dette vil forandre at sentrale myndigheter er tydelige på hva som forventes. Sentrale føringer er også viktig for at karrieresentrene skal tilby et mest mulig likeverdig tilbud i alle landets fylker.

Oppsummerende betraktninger

Vi har ovenfor dokumentert et mangfold av oppgaver som karrieresentrene utfører. Dette gjenspeiler at fylkeskommunene har hatt stor frihet til å utvikle sine karrieresentre. Handlingsrommet gir fylkeskommunene en mulighet til å tenke kreativt og helhetlig ut fra den organiseringen som foreligger og ut fra situasjonen som fylkeskommunen selv står i. Våre funn tyder imidlertid på at dette kan bidra til å legge begrensninger på samhandlingen med andre aktører, samt bidra til at karrieresentret tillegges oppgaver som ikke faller inn under karriereveiledningsfeltet, men som fylkeskommunen har ansvar for.

Mye tyder derfor på at det er en fordel at flere interessenter er med i styringen av karrieresentrene, dersom man ønsker å rendyrke sentrenes oppgave til å dreie seg om karriereveiledning. Styringen kan for eksempel skje gjennom at flere eiere/finansiører inngår, at det opprettes et styre, at det fylkesvise partnerskapet er sterkt involvert e.l.

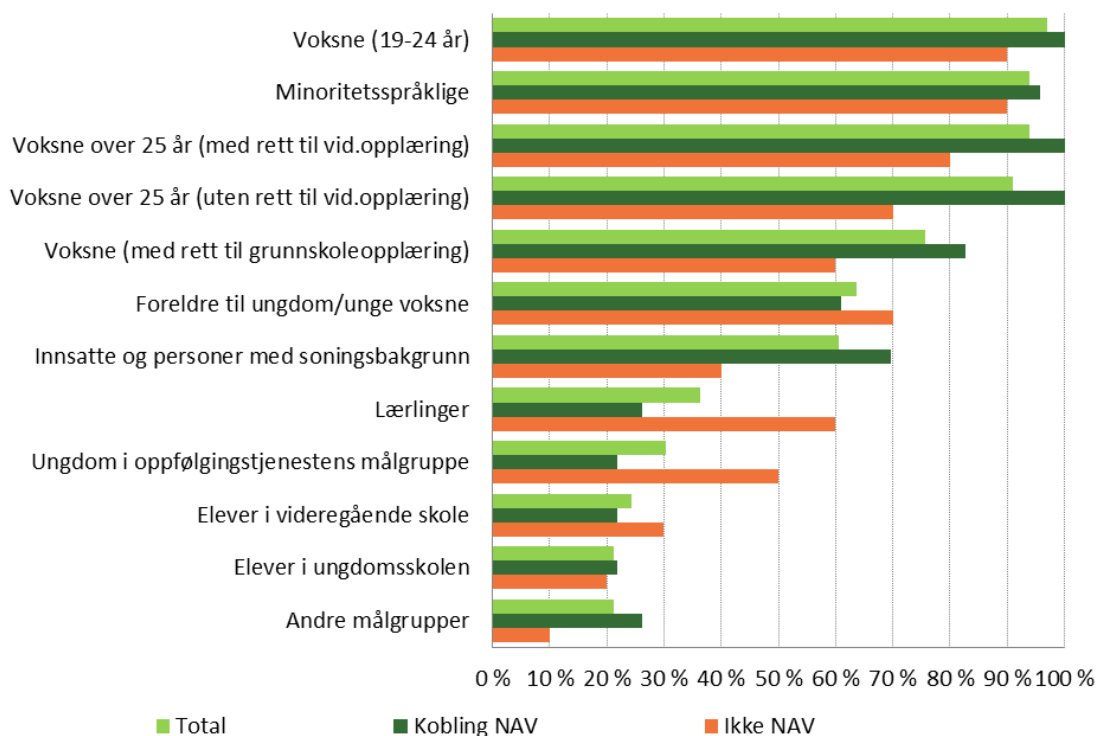
6 Karrieresenterets tjenester rettet mot sluttbrukere

Individuell karriereveiledning er kjerneoppgaven i et karrieresenter. Målgruppen er primært personer over 19 år som er ferdig med videregående opplæring. Vi skal se nærmere på hvem sentrene retter seg mot, hvilke tjenester som ytes, samt en vurdering av veiledningen med utgangspunkt i Vox sine bruker- og effektundersøkelser fra 2014. Til slutt ser vi på samhandlingen mellom karrieresentrene og NAV når det gjelder NAV-brukere.

6.1 Målgruppe

Som drøftet tidligere har grunnskole og videregående skole ansvar for rådgivning av skoleelever. Fylkeskommunen har ellers plikt til å veilede de som har ungdoms- eller voksenrett. I utgangspunktet er tanken med karrieresentrene å gi veiledning til voksne som ikke har slik rett. Det er i imidlertid opp til det enkelte senter å avgjøre hvem som skal være i målgruppen.

Figur 6.1 Hvilke av følgende inngår i karrieresenteres målgruppe blant sluttbrukere (dvs. som dere i utgangspunktet retter veiledning direkte mot).



Vi spurte sentrene om hvilke gruppe av sluttbrukere de i utgangspunktet retter sin veiledning mot. Som vi ser av Figur 6.1 har de aller fleste sentrene voksne (19-24 år), minoritetsspråklige, voksne (med rett til grunnskoleopplæring) og voksne over 25 år med og uten rett til videregående opplæring som målgruppe. Andre målgrupper er foreldre til ungdom/unge voksne, samt personer rekruttert via kriminalomsorgen.

Vi ser videre at noen få sentre har elever i ungdomsskolen og videregående skole, lærlinger og ungdom i oppfølgingstjenesten som målgruppe. Andre målgrupper kan være unge som deltar på kurs bestilt av NAV og pasienter i rusomsorg og psykisk helsevern.

De viktigste målgruppene for karrieresentrene sammenfaller dermed med myndighetenes begrunnelse for å opprette fylkesvis karrieresentere, siden tjenestene retter seg primært mot voksne uten rett til karriereveiledning. Dette funnet sammenfaller også i all hovedsak med informasjonen vi har fått fra våre casefylker.

I Kristiansand er målgruppen i utgangspunktet alle voksne og unge som ikke er tilknyttet skole eller oppfølgingstjenesten. Intervjuet tyder imidlertid på at karrieresentrene i realiteten tar imot alle som henvender seg til dem, samtidig som de særlig vektlegger føringene som ligger i voksenopplæringsloven. Det er personer med mange ulike behov som henvender seg til senteret, for eksempel sykmeldte, arbeidsledige, personer som ønsker å skifte jobb, de som ønsker å påbegynne en utdanning og så videre.

I intervjuet med de ansatte nevnes det også at de merker økt pågang dersom en bedrift står i fare for å legges ned. Ca. 30 prosent av de som henvender seg til karrieresenteret er samtidig i NAV-systemet, men mange av disse tar kontakt med senteret på eget initiativ og ikke som en del av et samarbeid mellom karrieresenteret og NAV.

Mange av de som tar kontakt har innvandrerbakgrunn. Disse har spesielt behov for informasjon om hvilke utdanningsmuligheter som finnes, og her bidrar karrieresenteret også mye med å gi informasjon om hva som vil kreves av den enkelte for å kunne påbegynne en utdanning i Norge, for eksempel med tanke på norskkunnskaper.

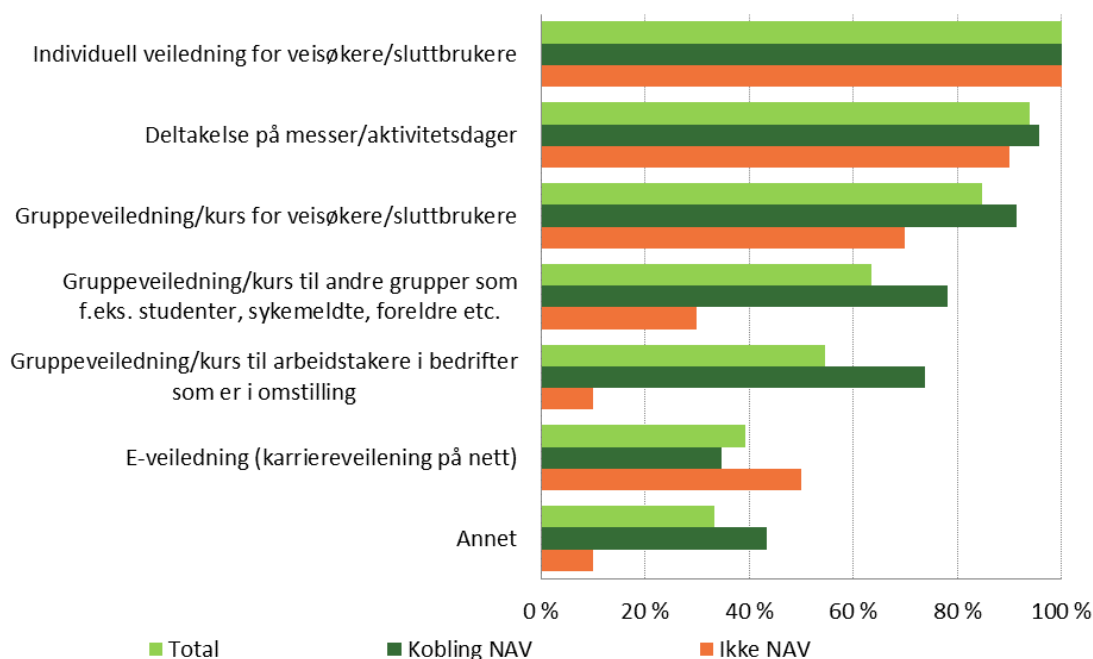
Ved karrieresenteret i Østfold er det ikke satt noen grense for hvem de har som målgruppe, utover at de skal være et tilbud for alle over 19 år i hele fylket. Det samme er tilfelle i Troms og Telemark.

Vårt inntrykk er imidlertid at sentrene i Telemark, Østfold og Troms har noe mindre vektlegging av utdanningsfeltet, enn sentrene i Vest-Agder. Det skyldes nok at disse er mer rendyrket på karriereveiledning, siden de har få forvaltningsoppgaver for fylkeskommunene. Samtidig har de tre sentrene et formalisert samarbeid med NAV.

6.2 Tilbud rettet mot sluttbrukere

Vi spurte også karrieresentrene om hvilke karriereveiledningstilbud de har til sluttbrukere. Figur 6.2 viser resultatet.

Figur 6.2 Om karrieresenteret har noen av følgende karriereveiledningstilbud til sluttbrukere:



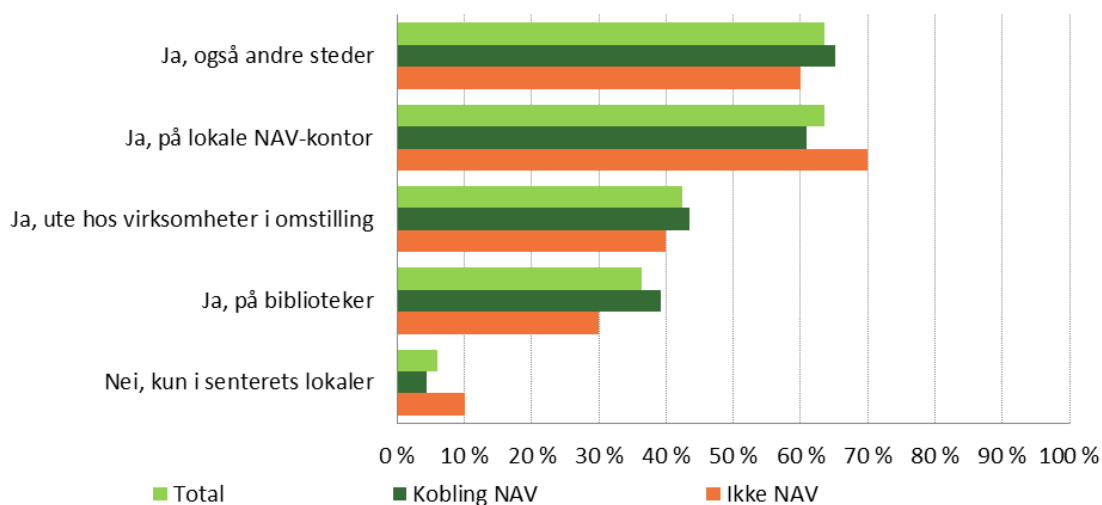
Alle sentrene har individuell veiledning for sluttbrukere. Vi ser også at de fleste deltar på messer/aktivitetsdager. Mange sentre har også gruppeveiledning/kurs for sluttbrukere og arbeidstakere i bedrifter som er i omstilling. Omtrent halvparten har også gruppeveiledning/kurs til andre som f.eks. studenter, sykemeldte, foreldre etc. Det er imidlertid verdt å merke seg at gruppeveiledninger er vanligst i de sentrene som har en kobling til NAV.

Om lag en tredjedel har E-veiledning (karriereveiledning på nett) ovenfor sluttbrukere. Det er imidlertid kun Troms som har fått midler via Vox til å utvikle dette (chat-tjeneste mv.). Det er grunn til å tro at E-veiledning i de andre sentrene primært betyr at de svarer via mail. Nasjonal koordineringsgruppe for karriereveiledning opprettet en arbeidsgruppe som skal utrede modeller for en helhetlig karriereveiledningstjeneste på nett. Arbeidet forventes å være klart rundt årsskifte.

Vi ser i Figur 6.3 at kun to sentere begrenser veiledningen til egne lokaler. Det vanligste er at de også veileder ute på lokale NAV-kontor. Rundt to tredjedeler av sentrene gjør det. Vi ser videre at de fleste sentrene uten en formell kobling til NAV også veileder ute på lokal NAV-kontor. En del sentre veileder i tillegg på biblioteker og/eller ute hos virksomheter i omstilling.

Mange sentre har også veiledning på andre steder. Det kan være på arbeidsplasser, kommunehus, læringscentre for minoritetspråklige, kjøpesenter, servicetorg, ungdomsklubb, videregående skoler, frivillighetssentral, kommunal voksenopplæring, attføringsbedrift, oppfølgingstjeneste, fengsel, kafé, samt institusjoner for rusrehabilitering og psykisk helsevern.

Figur 6.3 Har dere siden 1.1.2013 hatt veiledning av sluttbrukere utenfor egne lokaler?



Fra intervjuene i casefylkene fremgår det at karriereveiledning av sluttbrukere i hovedsak skjer i senterets lokaler. I tillegg forekommer det at karrieresentrene drar ut for å gjøre seg tilgjengelige for personer som bor et stykke unna karrieresentrets lokaler. Telemark tilbyr f.eks. å besøke NAV-kontor. Det legges i tillegg vekt på at eventuelle besøk blir koordinert slik at flere kan veiledes under samme dag og/eller at veiledningen inngår i ett av de kursene som senteret tilbyr lokale NAV-kontor (se 7.1.2)

Dette er imidlertid ressurskrevende for karrieresentrene å gjennomføre veiledning utenfor egen lokalisering, ikke minst på grunn av reisevei. Særlig i Troms med spredt bosetting og lange reisetid er det få eksempler på veiledning utenfor Tromsø by.

6.3 Sluttbrukers erfaring med karriereveiledning

I dette delkapitlet ser vi nærmere på kjennetegn ved sluttbrukerne av karrieresentrene; ved å se på deres tilknytning til arbeidsliv, utdanning og NAV på veiledningstidspunktet, samt hvilke ønsker de har for samtalen med karriereveileder. Kapitlet er i hovedsak basert på Vox' effektundersøkelse. Vox skal rapportere de to undersøkelsene i et eget notat høsten 2014.

Brukernes situasjon

55 prosent av brukerne hadde fått veiledning ved senteret én gang, 25 prosent to ganger, 12 prosent hadde hatt veiledning tre ganger, mens 8 prosent hadde hatt veiledning fire ganger eller mer.

Brukerne fra effektundersøkelsen fikk spørsmål om hva som var deres situasjon da de kontaktet karrieresentret. Det var mulig med flere svar. Det er en overrepresentasjon av brukere som var i jobb da de hadde veiledning; 38 prosent var i jobb, mens 11 prosent var under utdanning. 22 prosent definerte seg som arbeidsledig og 5 prosent som hjemmeværende. 22 prosent mottok AAP, mens 5 prosent deltok på kurs/praksis via NAV. De resterende krysset av for "annet". De aller fleste oppgir at de var sykemeldt.

Blant de som var i jobb var 19 prosent langtidssykemeldt. 80 prosent var fast ansatte. 68 prosent jobbet heltid, mens 29 prosent jobbet deltid.

28 prosent av brukerne hadde videregående og 11 prosent hadde fagskole som høyeste fullførte utdanning. 18 prosent hadde kortere høyskole-/universitetsutdanning, mens 19 prosent hadde lengre høyskole-/universitetsutdanning. De resterende hadde ikke fullført videregående opplæring. Sammenliknet med befolkningen samlet sett er det en overrepresentasjon av personer med høyere utdanning blant brukerne av karrieresenteret (ssb.no).

56 prosent av respondentene i effektundersøkelsen som oppsøkte karrieresenteret hadde blitt anbefalt dette av NAV. I brukerundersøkelsen svarer 38 prosent at de fikk informasjon om karrieresenteret hos NAV.

Kontakt med NAV

52 prosent av respondentene av effektundersøkelsen var i kontakt med NAV i samme tidsrom som de var i kontakt med karrieresenteret for første gang. Disse har vi definert som NAV-brukere. 29 prosent (halvparten av de som var i kontakt med NAV) ble anbefalt å ta kontakt med karrieresenteret av NAV.

54 prosent av NAV-brukerne mottok økonomisk støtte fra NAV, som for eksempel sykepenger, dagpenger, AAP og uførepensjon. 20 prosent mottok hjelp fra NAV til å finne jobb, 12 prosent mottok hjelp til finne utdanning, mens 30 prosent fikk oppfølging på grunn av sykefravær.

Hele 37 prosent av NAV-brukerne oppgir at det ble gjennomført en arbeidsevnevurdering hos NAV i tidsrommet de var i kontakt med karrieresenteret. 84 prosent av disse drøftet jobbmuligheter som en del av arbeidsevnevurderingen. 62 prosent drøftet utdanningsmuligheter, 54 prosent drøftet interesser og evner, mens 74 prosent drøftet helse og sykdom.

Brukernes ønsker for karriereveiledning

I effektundersøkelsen ble brukerne stilt spørsmål om hvorfor de kontaktet karrieresenteret. Respondentene kunne oppgi flere grunner som var listet opp i spørreskjemaet. 57 prosent ønsket veiledning om utdanningsmuligheter og 48 prosent om jobbmuligheter. 44 prosent ønsket å få kartlagt sine interesser og ferdigheter og 22 prosent ønsket veiledning om realkompetansevurdering. 22 prosent krysset av for at de ønsket veiledning fordi andre hadde anbefalt dem å gjøre dette.

Svarfordelingen til NAV-brukerne skiller seg ikke fra andre brukere av karrieresentrene²⁸. 8 prosent oppga at det var andre årsaker. Av andre årsaker skriver noen at de ble *pålagt* karriereveiledning fra NAV. Noen skriver at det var i forbindelse med realkompetansevurdering og nedleggelse/nedbemannings på arbeidsplassen.

De brukerne som var i jobb og ønsket veiledning om jobbmuligheter ble stilt spørsmål om hva de først og fremst ønsket veiledning om. Det var mulig å krysse av for flere svaralternativer som var listet opp i spørreskjemaet. 81 prosent ønsket veiledning om hvilke type jobber som kunne være aktuelle, 78 prosent ønsket veiledning om nye jobbmuligheter hos ny arbeidsgiver, 20 prosent om å skrive CV/søknad, 12 prosent om forberedelse til jobbintervju og 9 prosent om jobbmuligheter hos samme arbeidsgiver. 8

²⁸ 49 prosent av NAV-brukerne ønsket veiledning om jobbmuligheter, 58 prosent om utdanningsmuligheter. 45 prosent ønsket å få kartlagt sine interesser og ferdigheter og 22 prosent ønsket veiledning om realkompetansevurdering. 25 prosent krysset av for at de ønsket veiledning fordi andre hadde anbefalt dem å gjøre dette.

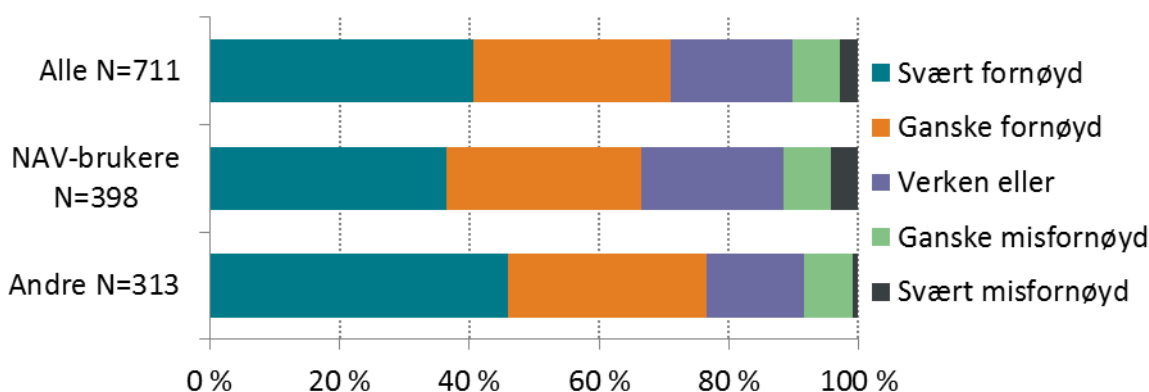
prosent oppga ”annet”. Det nevnes også informasjon om arbeidsmarkedet og mulighet for å starte egen bedrift.

Brukernes synspunkter på samtalen

39 prosent av respondentene i effektundersøkelsen oppgir at de er svært fornøyd med veiledningen fra karrieresenteret. 31 prosent er ganske fornøyd, mens 19 prosent svarer ”verken eller”. 8 prosent er ganske misfornøyd, mens 3 prosent er svært misfornøyd. Et flertall av de som oppgir at de er svært misfornøyd er ikke i jobb eller utdanning i dag (13 av 20).

Av Figur 6.4 ser vi at NAV-brukerne er mindre fornøyd med samtalen enn andre: Blant NAV-brukerne er 37 prosent svært fornøyd, 30 prosent er ganske fornøyd. 22 prosent svarer ”verken eller”, mens 7 prosent er ganske misfornøyd og 4 prosent er svært misfornøyd. Blant andre brukere er 46 prosent svært fornøyd, 31 prosent ganske fornøyd, 15 prosent svarer ”verken eller”, 7 prosent er ganske misfornøyd og 1 prosent er svært misfornøyd.

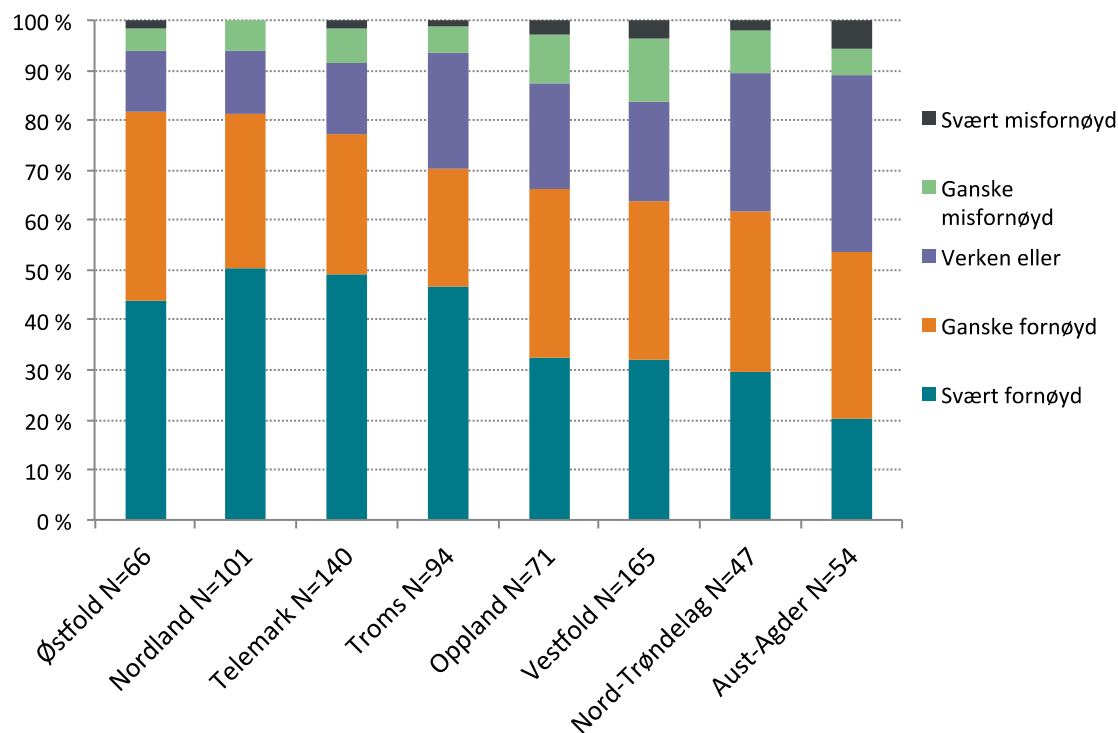
Figur 6.4 *Hvor fornøyd er du med veiledningen du fikk ved karrieresenteret?
Fordeling på type bruker*



Kilde: Effektundersøkelsen

Blant de fylkene som hadde over 50 respondenter skiller Nordland og Østfold seg ut som fylker med høyest andel fornøyde brukere (se Figur 6.5): I disse fylkene er i overkant av 80 prosent av brukerne svært eller ganske fornøyd med veiledningen. Aust-Agder ligger lavest - i overkant av halvparten av brukerne oppgir at de er fornøyd. Aust-Agder er det fylket der størst andel av brukerne var uten arbeid eller utdanning da de tok kontakt med karrieresenteret.

Figur 6.5 Hvor fornøyd er du med veiledningen du fikk ved karrieresenteret?
Fordeling på fylke



Kilde: Effekttundersøkelsen

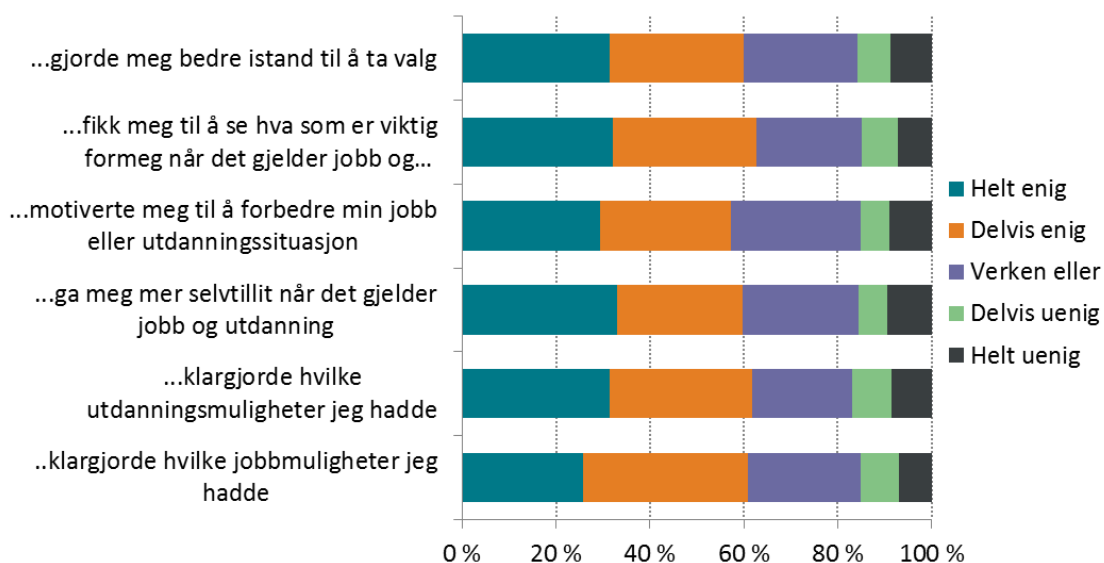
Respondentene fikk spørsmål om hvor enig eller uenig de var i følgende påstander om veiledningen ved karrieresenteret:

Veiledning ved karrieresenteret.

- ... klargjorde hvilke jobbmuligheter jeg hadde
- ... klargjorde hvilke utdanningsmuligheter jeg hadde
- ... ga meg mer selvtillit når det gjelder jobb og utdanning
- ... motiverte meg til å forbedre min jobb eller utdanningssituasjon
- ... fikk meg til å se hva som er viktig for meg når det gjelder jobb og utdanning
- ... gjorde meg bedre istand til å ta valg

I overkant av 60 prosent av respondentene er helt eller delvis enig i disse påstandene. Svarfordelingen er vist i Figur 6.6.

Figur 6.6 Hvor enig er du i følgende påstand? Veiledning ved karrieresenteret. N=766



Kilde: Effektundersøkelsen

I brukerundersøkelsen oppga hele 95 prosent at de var ganske eller svært fornøyd med karriereveiledningen. I den undersøkelsen oppga 92 prosent at de vil benytte seg av karrieresenteret igjen hvis behovet for karriereveiledning skulle oppstå og 93 prosent vil anbefale senteret til andre. I hvilken grad respondentene oppgir at de er fornøyd er uavhengig av hvilket fylke de har fått veiledning.

I brukerundersøkelsen ble respondentene spurt om i hvilken grad de var fornøyd med følgende:

- Tilgjengeligheten på telefon og e-post
- Åpningstidene
- Den geografiske avstanden til karrieresenteret
- Ventetiden mellom bestilling og veiledningstid
- Informasjon på senterets nettsider
- Tilgjengelig informasjonsmateriell
- Lokalene

Når det gjelder tilgjengelighet på telefon og e-post, åpningstider, den geografiske avstanden, ventetid og lokaler er rundt 90 prosent fornøyd eller svært fornøyd. I underkant av 80 prosent er fornøyd eller svært fornøyd med informasjon på senterets nettsider og tilgjengelig informasjonsmateriell. Det er imidlertid viktig å påpeke at de som har svart er de som har benyttet senteret (seleksjon). Det er nærliggende å tenke at reiseavstand mv. kan være en sentral grunn til at man ikke har benyttet senteret.

6.4 Effekter av karriereveiledning

I dette kapitlet vil vi se nærmere på resultater og effekter av tjenestene som karrieresentrene tilbyr med utgangspunkt i Vox sin effektundersøkelse. For å kunne si noe om resultater og effekter har vi lagt til grunn brukernes egen vurdering av utbyttet av å benytte karrieresentrene. Det er også stilt spørsmål om sluttbrukere har hatt en endring i

livssituasjon etter de oppsøkte karrieresenteret, og om de opplever at endringen kan sees i sammenheng med veiledningen de har fått.

I effektundersøkelsen fikk brukerne spørsmål om hvordan situasjonen er i dag og om endringer i jobb-/utdanningssituasjonen etter karriereveiledning.

I dag er i underkant av 20 prosent av brukerne utenfor arbeid eller utdanning. Som vi tidligere har sett, var halvparten av brukerne utenfor arbeid eller utdanning da de tok kontakt for karriereveiledning. Andelen i arbeid eller utdanning har dermed økt med rundt 30 prosent. Blant de som verken var i jobb eller utdanning på det tidspunktet de tok kontakt med karrieresenteret har omtrent halvparten gått over i jobb eller utdanning.

Blant de som ikke er i jobb eller utdanning i dag, har over halvparten hatt veiledning for under ett år siden. Det kan derfor være en sammenheng mellom hvor lenge det er siden veiledning og overgang til jobb og utdanning.

Vi har tidligere sett at 19 prosent av brukerne i jobb var langtidssykemeldt da de hadde veiledning. Denne andelen er 6 prosent blant de som er i jobb i dag.

De som var i jobb da de fikk karriereveiledning og fortsatt er det i dag fikk spørsmål om de har samme arbeidsgiver i dag. I underkant av 70 prosent har samme arbeidsgiver. En respondent kommenterer:

Det ble tydelig for meg at jeg kunne bruke mine særinteresser best i den jobben jeg var i.

De brukerne som er i jobb i dag og ønsket veiledning om jobbmuligheter fikk spørsmål om det har vært noen endringer i jobbsituasjonen siden vedkommende var i kontakt med karrieresenteret. Godt over halvparten har fått ny jobb/stilling, 5 prosent har endret stillingsprosent, 3 prosent har fått nye arbeidsoppgaver i samme stilling, mens rundt 30 prosent ikke har hatt noen endring. 5 prosent oppgir andre endringer; gjerne at det har vært flere av de nevnte endringene.

53 prosent mener at endringen i arbeidssituasjonen har en sammenheng med veiledningen ved karrieresenteret; 18 prosent mener det i stor grad er en sammenheng, 24 prosent i noen grad og 11 prosent mener det i liten grad er en sammenheng. 45 prosent mener at det ikke er en sammenheng, mens de resterende er usikre.

De som oppga at det ikke har vært noen endringer jobbsituasjonen fikk et åpent spørsmål om hva dette kan skyldes. En del av respondentene skriver at det skyldes forhold i privatlivet som gjør det vanskelig å endre jobbsituasjonen eller at de ikke har fått respons på jobbsøknadene. Noen skriver at det skyldes mangel på arbeidsplasser i kommunen eller at det ikke har vært nødvendig å søke ny jobb.

Alle brukerne fikk spørsmål om det har skjedd endringer i utdanningssituasjonen siden de første gang tok kontakt med karrieresenteret. 38 prosent oppgir at det har vært endringer. Blant disse har 64 prosent begynt på en utdanning, 18 prosent har fullført og bestått utdanningen, mens 3 prosent har avbrutt utdanningen. 15 prosent oppgir at det har vært *andre* endringer: Flere skriver at de har byttet eller søkt seg inn på en utdanning eller kommet langt i sin utdanning.

72 prosent mener at endringen i utdanningssituasjonen har sammenheng med karriereveiledningen; 32 prosent mener det i stor grad er en sammenheng, 27 prosent i noen grad og 13 prosent mener det i liten grad er en sammenheng. 24 prosent mener det ikke er en sammenheng, mens 4 prosent er usikre.

6.5 Tilbud mot NAV-brukere

Som vi så i Figur 6.3 har om lag to tredjedeler av sentrene veiledning ute på lokale NAV-kontor. Formålet er å gjøre karriereveiledning tilgjengelig for personer som bor langt fra karrieresenteret.

Ifølge kartleggingsundersøkelsen har ett av sentrene besøkt 20 ulike NAV kontor for å veilede sluttbrukere siden 1.1.2013, mens et annet hadde besøkt 19 NAV kontor. For de andre sentrene, som har besøkt NAV kontor, varierer antallet fra 2 til 6 kontor siden 1.1.2013.²⁹ Det er også eksempler blant de 13 fylkene på at veiledere fra karrieresenteret tilbringer en fast dag i uken på et NAV-kontor. I mange tilfeller er det imidlertid NAV lokal selv som må ta et initiativ for at en veileder skal komme. Her er naturligvis også reiseavstand mellom karrieresenteret og NAV kontor av stor betydning for besøkshyppigheten.

I våre casefylker er informantene fra både NAV og karrieresentrene tydelig på at en karriereveiledning på karrieresenteret, der sluttbruker også er NAV-bruker, skal være et supplement til veiledningen hos NAV. Et moment som trekkes frem er at karrieresenteret sitter med spisskompetanse på karriereveiledningsfeltet og har verktøy som ikke en NAV-ansatt har tilgang til. Et annet moment er at karrieresenteret kan være nyttig i tilfeller der NAV-ansatte opplever at de ikke kommer videre i dialogen med bruker, uten impulser fra andre aktører.

Vi finner imidlertid likevel betydelig variasjon i hvordan karrieresentrene og NAV ser på samhandling om veiledning av sluttbrukere. Noen NAV-ansatte sier at de «henviser» NAV-brukere til karrieresenteret, mens andre legger vekt på at de kun oppfordrer/anbefaler å kontakte senteret. Bruk av ordet «henviser» kan imidlertid gi gale assosiasjoner – siden NAV ikke kan pålegge en bruker å oppsøke et karrieresenter. Vi oppfatter imidlertid at valg av begrep ikke nødvendigvis betyr så mye for hva den NAV-ansatte legger i det. Alle vi har snakket med er tydelig på at de ikke pålegger en bruker å oppsøke senteret; det er snarere snakk om å anbefale/tipse om å oppsøke karrieresenteret.

I den grad en NAV-ansatt henviser/anbefaler NAV-brukere å kontakte karrieresenteret gjøres det i all hovedsak uten føringer på selve karriereveiledningen. Det ser ut til at de NAV-ansatte er bevisst at karrieresenteret har andre rammer for sin veiledning enn NAV. Riktignok kan bruker få innspill på enkelttemaer som bør drøftes med karriereveileder, men de NAV-ansatte ser ikke ut til å påvirke selve karriereveiledningen.

Vi har imidlertid også blitt fortalt om at NAV-ansatte tipser/anbefaler brukere å kontakte karrieresenteret for de ikke har tilstrekkelig ressurser til å tilby veiledning selv. Vi har dermed eksempler på at NAV lar karrieresenteret «overta» oppfølgingen av bruker. Siden det kun er NAV som sitter på konkrete ytelser er det imidlertid grunn til å forvente at de fleste av disse kommer tilbake til NAV på et senere tidspunkt.

En NAV-ansatt skal i sin brukeroppfølging/arbeidsevnevurdering vurdere brukers samlede ressurser og hindringer sett i relasjon til krav, forventninger og muligheter i arbeidsliv (se del 3.6). Det er først når det konstateres en redusert arbeidsevne at eventuelle tiltak og/eller inntektssikring er aktuell. I en slik situasjon kan NAV-bruker ha et insentiv om å fremstille sin arbeidsevne som mindre enn den egentlig er, siden alternativet kan være arbeidsmarkedstiltak eller ingen inntektssikring. NAV-bruker kan

²⁹ Det er viktig å huske på at antall NAV-kontor varierer en del mellom fylkene. I tillegg er det viktig å merke seg at i f.eks. Nordland er det ni karrieresentere som dekker til sammen 44 kommuner/NAV-kontor.

da komme i en «limbo-situasjon» der vedkommende utfra behovet/ønsket om inntekts-sikring har insentiv om å *snevre inn* mulighetsrommet, mens man ut fra intensjonen med karriereveiledning skal *åpne* mulighetsrommet. Av den grunn er også en del karriereveiledere negativ/skeptisk til å ha dialog med NAV om sluttbrukere.

Også veiledere på karrieresentrene er opptatte av skille mellom senterets og NAV sine roller. Karrieresenteret skal tilby en tjeneste som ikke er lovpålagt innenfor en ramme av frivillighet og fortrolighet, mens NAV forvalter rettighetsordninger basert på enkeltvedtak og klageadgang. En utveksling av informasjon om enkeltpersoner mellom de to instansene er dermed ikke uproblematisk, ikke minst hvis ikke bruker selv godkjenner dette.

Fra caseintervjuene ser vi at karrieresentrene har ulik oppfatning av i hvilken grad de ønsker å kjenne til en NAV-brukers bakgrunn før vedkommende kommer til karrieresenteret. For eksempel fremkommer det fra karrieresenteret i Østfold, at de ikke ønsker eller har behov for å vite om en sluttbrukers historikk fra NAV. Dette begrunnes med at karriereveiledningen de utfører kan gis uavhengig av prosessene som pågår i NAV, da karriereveiledningen først og fremst skal få den enkelte til å reflektere over egen situasjon og bli mer bevisst på hvilke muligheter han eller hun har.

Fra intervjuet med karrieresenteret i Kristiansand, ble det på den annen side gitt uttrykk for at de ansatte synes det er utfordrende å gi veiledning til en NAV-bruker, uten å kjenne til vedkommendes bakgrunn og prosessen i NAV. På denne annen side fryktet de at karrieresenteret kanskje kunne gi falske forhåpninger om at NAV kan følge opp alle ønsker den enkelte måtte ha for fremtidige planer.

I det store og hele er imidlertid NAV-ansatte – som har erfaring med et karrieresenter - fornøyde med hvordan senteret håndterer rolledelingen her. De ansatte ved karrieresenteret betegnes som profesjonelle. Karrieresenteret sier samtidig at de er veldig påpasselige med å ikke love noe på NAVs vegne, for eksempel om NAV kan bidra økonomisk dersom sluttbrukeren ønsker å starte et utdanningsløp.

Konsekvensen av dette kan være at den NAV-ansatte ikke kjenner til besøket på karrieresenteret, samtidig som karriereveileder ikke vet om sluttbruker er NAV-bruker eller ikke, med mindre dette blir fortalt under veiledningen. Om vedkommende forteller om karriereveiledningen til NAV i etterkant av å ha besøkt senteret varierer naturligvis også. Dette avhenger ikke minst av hvor åpen bruker er om sin situasjon og hva de ønsker å dele med NAV.

Riktignok har vi blitt fortalt om eksempler der bruker foreslår og/eller aksepterer at det er dialog mellom NAV-ansatt og karriereveileder. Vi har imidlertid inntrykk av at det er relativt sjeldent. Her er det også variasjon mellom fylkene, mellom NAV-kontor og mellom veilederne i et NAV-kontor.

Vi har også inntrykk av at samhandlingen mellom NAV og karrieresenteret er person-avhengig. Er en NAV-ansatt kjent med karrieresenteret – f.eks. fordi de har deltatt på kompetanseutviklingstiltak – er det større sannsynlighet for kontakt om sluttbrukere enn hvis den NAV-ansatte ikke har hatt slik kontakt fra før. I hvilken grad det er samhandling mellom NAV og karrieresenteret, avhenger naturligvis også av reiseavstand.

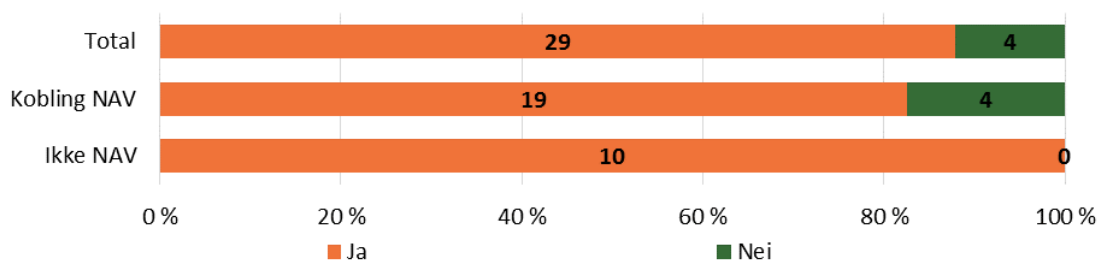
Et alternativ til dialog mellom NAV og karriereveileder om sluttbrukere er såkalte trekantsamtaler. Det vil si en samtale mellom bruker, veileder ved karrieresenteret og NAV-ansatt. Formålet med slike samtaler ser primært ut til være en kompetanseheving av NAV-ansatte.

Selv om det er en viss skepsis til trekantsamtaler gjennomføres det i alle fire casefylker. De vurderes som nyttig med tanke på kompetanseoverføring, siden karrieresenteret og NAV-ansatte utfyller hverandre kompetansemessig. I tillegg kan det være nyttig for NAV-brukeren, da man unngår utfordringene som er omtalt over. Hovedårsaken til at trekantsamtaler ikke brukes i større grad er at det i flere fylker er et ønske om å opprettholde et klart skille mellom karrieresenteret og NAV. Det er imidlertid også snakk om et ressurspørsmål, særlig for NAV lokal sin del. Reiseavstanden er også en barriere for å ta i bruk trekantsamtaler, selv om mange sentre tilbyr å reise ut til NAV-kontor.

Vi ser imidlertid ikke bort fra at trekantsamtaler av og til brukes når NAV-ansatt ser et særskilt behov for å se karriereveiledningen i sammenheng med egen rådgivning og bistand. Det forutsetter imidlertid at bruker aksepterer dette og at rammene for en slik samtale er avklart.

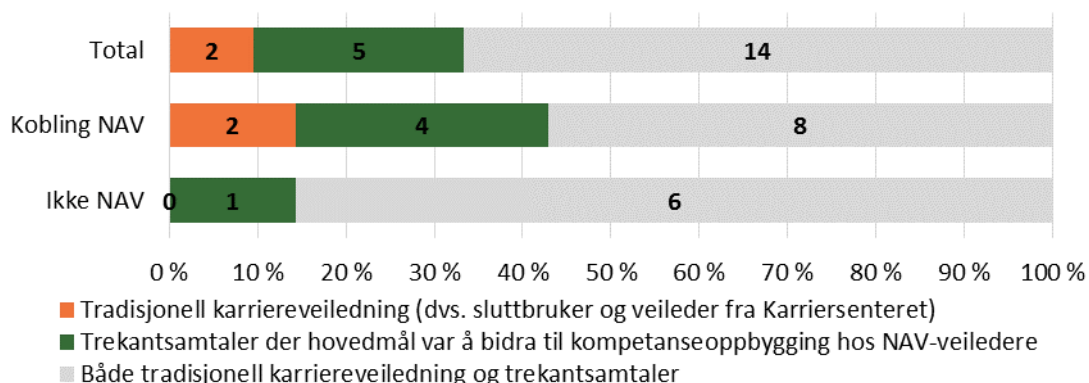
Kartleggingsundersøkelsen viser at 29 av de 33 karrieresentrene har gjennomført minst en trekantsamtale i karrieresenterets lokaler siden inngangen til 2013 (Figur 6.7). Fra caseintervjuene finner vi imidlertid at bruken av trekantsamtaler er begrenset, og i den grad det forekommer er formålet både kompetanseheving av NAV-ansatte og veiledning av sluttbruker. I Telemark er man imidlertid opptatt av at trekantsamtaler primært er et kompetansehevingstiltak for NAV-ansatte

Figur 6.7 Har hatt minst en trekantsamtale i karrieresenterets lokaler (dvs. at NAV-ansatt og sluttbruker kommer til senteret for en veiledning)?



Vi spurte sentrene, som har besøkt NAV-kontor, om formålet primært var å gjennomføre tradisjonell karriereveiledning med sluttbruker og/eller om det var for å gjennomføre trekantsamtaler for å bidra til kompetanseutvikling hos de NAV-ansatte.

Figur 6.8 Hva har vært formålet med å besøke NAV-kontor? N=21



Som vi kan se av Figur 6.8 var begge formål viktig for flesteparten av karrieresentrene som besøkte NAV-kontor. Ett av sentrene har besøkt 14 ulike NAV-kontorer for å gjennomføre trekantsamtaler siden 1.1.2013, mens et annet hadde besøkt åtte kontor. For

de andre sentrene varierer antall besøkte NAV-kontor fra to til fem siden 1.1.2013.³⁰ Også alle tre sentere i Vest-Agder har gjennomført trekantsamtaler på lokal NAV-kontor, selv om de har lite formalisert samhandling med NAV.

6.6 Oppsummering

De viktigste målgruppene for karrieresentrene sammenfaller med myndighetenes begrunnelse for å opprette dem, i og med at tjenestene primært retter seg mot voksne uten rett til karriereveiledning. Det at mange har lang reiseavstand til sitt senter bidrar imidlertid til at karrieresentrene ikke kan oppfattes å gi landets innbyggere et likeverdig karriereveiledningstilbud.

Hovedinntrykket er at sluttbrukerne er fornøyde med karriereveiledningen de har fått på karrieresentrene. Effektundersøkelsen til Vox viser at en del har endret sin jobb-/utdannings situasjon. Vi viser ellers til Vox sin rapportering fra brukerundersøkelsen og effektundersøkelsen, som blir offentliggjort senere i høst.

Vår gjennomgang av karrieresentrenes tjenester overfor sluttbruker dokumenterer at organisering og finansiering påvirker tjenestetilbudet til sentrene - både når det gjelder hvem sentrene jobber mest inn mot og hvilke oppgaver de ivaretar. I tillegg betyr reiseavstand til senteret mye for hvem som bruker karriereveiledningstilbudet.

I flere av fylkene går en relativt stor del av sentrenes ressurser til å utføre oppgaver som faller inn under fylkeskommunens ansvarsområde, men som strengt tatt ikke faller inn under karriereveiledningsarbeidet. Det kan igjen ha betydning for hvilke målgrupper sentrene retter seg mot.

Det er grunn til å anta at den sterke kobling til fylkeskommunen og videregående skoler også betyr en del for senteres karriereveiledning. Selv om vi kan forvente positive synergier av å være tett på fylkeskommunens forvaltning når det gjelder utdanningsfeltet, er det grunn til å anta at den manglende koblingen til NAV kan ha betydning for hvordan arbeidsmarkedet inngår i veiledningen. Dette er kompetanse som i utgangspunktet NAV skal sitte med.

I intervjuene vi har foretatt med lokale NAV-kontor i våre casefylker er det særlig to forhold som trekkes frem i samarbeidet med karrieresenteret, blant de som har erfaring/kunnskap om senteret.

For det første anses karrieresenteret som et sterkt faglig kompetansesenter som både NAVs brukere og de ansatte i NAV nyter godt av. For det andre har NAV-kontorene nytte av karrieresenterets veiledningstjeneste overfor sluttbrukere, i tilfeller de selv ikke har kapasitet til å gi brukere karriereveiledning. Karrieresenteret kan dermed avlaste NAV.

I Troms ble det pekt på at det at bruker vet at karrieresenteret har en fristilt rolle kan gjøre bruker mer positivt innstilt. For sårbare brukere kan det imidlertid være svært belastende å forholde seg til nye veiledere. Flere NAV-ansatte sier at de hadde fått en utfordring, både kompetanse- og ressursmessig, dersom karrieresenteret hadde forsvunnet.

NAV-brukere som ønsker bistand rettet mot arbeid eller aktivitet har rett til å få vurdering av yrkes-, utdannings- og karrieremuligheter fra NAV. I utgangspunktet skal NAV-

³⁰ Det er viktig å huske på at antall NAV-kontor varierer en del mellom fylkene. I tillegg er det viktig å merke seg at i f.eks. Nordland er det ni karrieresentere som dekker til sammen 44 kommuner/NAV-kontor.

ansatte selv ha en karriereveiledningssamtale som en del av sin brukeroppfølging. Her kan det være en uklar grenseflate mellom NAV og karrieresenteret, avhengig av hvilke forventninger og krav NAV har satt til denne samtalen og når bruker skal oppfordres å gå til andre aktører (f.eks. et karrieresenter)? Her kunne det vært fornuftig med en nærmere avklaring av grenseflaten mellom NAV og karrieresentrene.

Den store variasjonen mellom fylkene når det gjelder satsingen på karrieresentre, gjør det imidlertid umulig å regulere samhandlingen om den enkelte NAV-bruker på sentralt hold. Ikke minst har tilgjengelighet (blant annet reiseavstand) betydning for samhandlingen. Det er grunn til å anta at NAV-ansatte ikke ser det som like aktuelt å anbefale en veiledning på et karrieresenter hvis bruker må reise «i mange timer». Det å få et likeverdig tilbud i hele landet vil være utfordrende.

Karrieresenteret tilbyr en tjeneste som ikke er lovpålagt, innenfor en ramme av frivillighet og fortrolighet, mens NAV forvalter rettighetsordninger basert på enkeltvedtak og klageadgang. Mulighetene for utveksling av informasjon om enkeltbrukere er i utgangspunktet dermed svært begrenset. I våre casefylker har vi fått dokumentert en rekke ulike synspunkter og praksiser på dette området.

Som drøftet tidligere kan også NAV-brukere komme i en «limbo-situasjon» - ikke minst hvis de har behov/ønske om en inntektssikring fra NAV. Spørsmålet er om NAV-ansatte kan gjennomføre en karriereveiledningssamtale – etter de etiske og faglige retningslinjene som gjelder for slike samtaler, samtidig som de forvalter rettighetsordninger. Kanskje bør det være tette skott mellom NAV og Karrieresenteret når det gjelder håndtering av NAV-brukere?

Vi anbefaler myndighetene å se nærmere på overnevnte med den hensikt å komme med tydeligere føringer. Vi tenker her på hvilken form for karriereveiledningssamtale som NAV-ansatte skal ha med sine brukere, hvilken rolle karrieresenteret kan ha overfor en NAV-bruker og hvordan de to instansene skal samhandle og kommunisere om enkeltbrukere.

7 Karrieresentrene bidrag til kompetanseutvikling i grunnopplæringen og NAV

Karrieresentrene skal bidra til økt kvalitet og profesjonalitet i tjenestene, gjennom kompetanseheving og kvalitetsutvikling av karriereveiledningen i grunnopplæringen og NAV.

I tillegg skal senteret bidra til samarbeid mellom skoler og lokalt arbeidsliv i forbindelse med blant annet faget utdanningsvalg, og koordinering mellom ulike offentlige aktører som tilbyr karriereveiledning. De ansatte på karrieresentrene skal ha spisskompetanse, og være eksperter på karriereveiledning, slik at de andre aktørene kan få hjelp og støtte fra senteret.

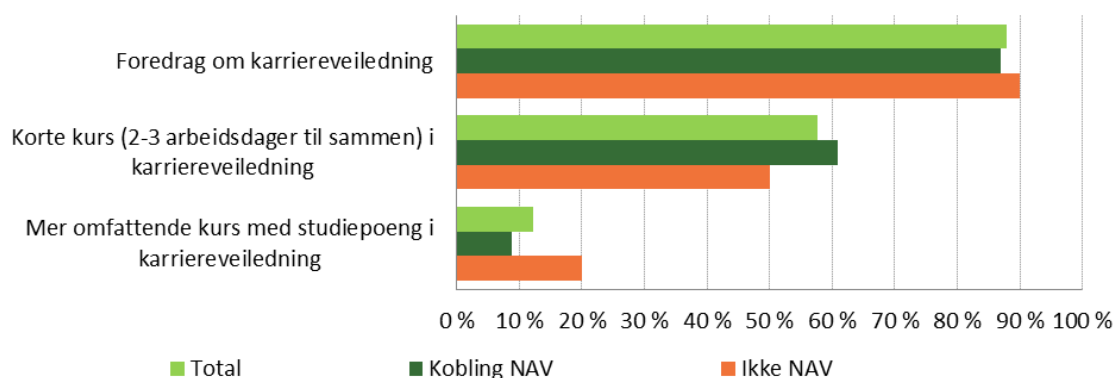
Nedenfor ser vi nærmere på sentrenes bidrag til kompetanseutvikling på systemnivå, med et spesielt søkelys på tiltak som er rettet mot NAV.

7.1 Kompetanseutvikling generelt

Karrieresentrene skal bidra til kompetanseutvikling i grunnopplæringen for ansatte med rådgivningsfunksjon og NAV, samt gi bistand og kompetanse til andre aktører innenfor arbeid og utdanningsfeltet. Karrieresentrenes bidrag på systemnivå kan være gjennom tradisjonell foredrag om karriereveiledning, korte kurs (to til tre arbeidsdager) eller mer omfattende studiepoenggivende opplæringsopplegg. Sistnevnte gjennomføres ofte i samarbeid med høgskole/universitet.

Som vi ser av Figur 7.1 har de fleste sentrene hatt minst ett foredrag i karriereveiledning siden 1.1.2013, mens rundt halvparten har arrangert kortere kurs. Noen sentre har også bidratt til mer omfattende kurs-/opplæringsopplegg.

Figur 7.1 Konkrete kompetanseutviklingstiltak siden 1.1.2013

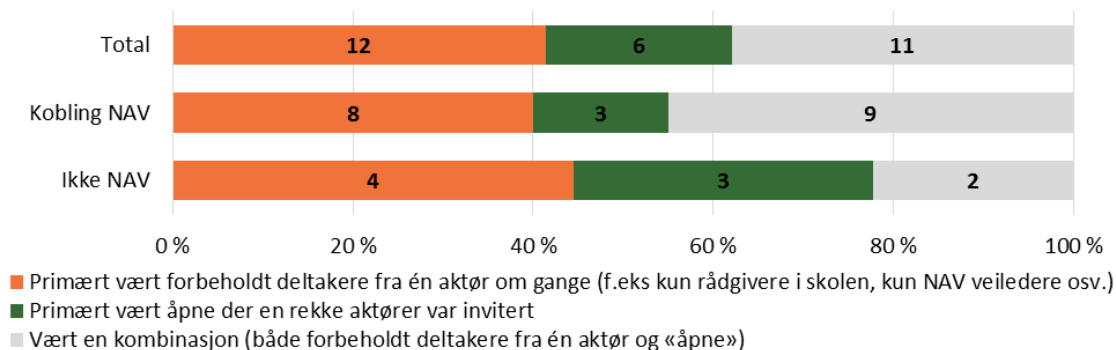


7.1.1 Foredrag

Karrieresentrene har ofte et utvalg standardiserte foredrag om karriereveiledning som de kan holde. F.eks. har Telemark hatt foredrag som «Kritiske faser på vei mot jobb», «Realkompetansevurdering» og «Bruk av nettsider ifm. Yrkes- og utdanningsvalg». Både Telemark og de andre sentrene i casefylkene kan imidlertid tilpasse sine foredrag til ulike behov. Målgruppe for foredragene kan være rådgivere i grunnopplæringen (f.eks. i nettverksmøter), NAV-ansatte, mv.

Figur 7.2 viser at vel 40 prosent av sentrene har foredrag primært forbeholdt deltakere fra én type aktør om gangen. Det er imidlertid også sentre som satser primært på åpne foredrag der en rekke aktører kan delta. Rundt en tredjedel av sentrene har imidlertid en kombinasjon av begge tilnærmingene.

Figur 7.2 Målgruppe for foredragene

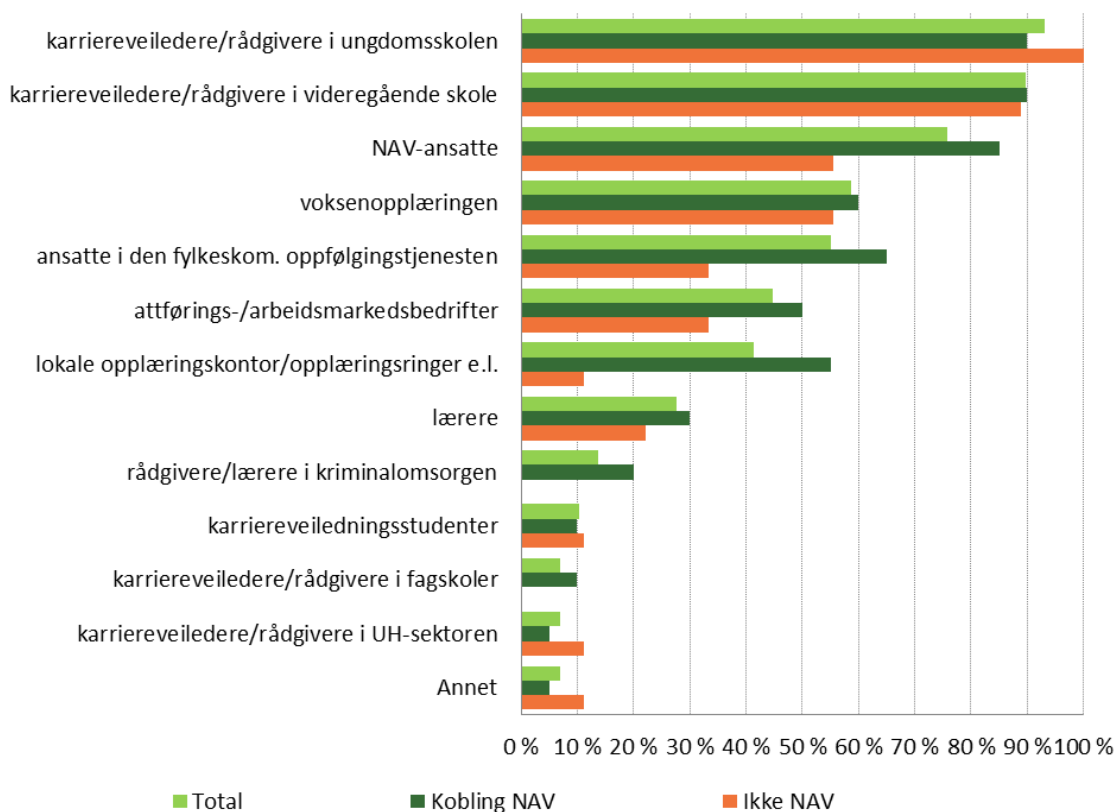


Vi spurte også om hvilke grupper som har deltatt på foredragene. Som vi kan se av Figur 7.3 dominerer rådgivere i grunnopplæringen og NAV-ansatte. Mange sentre har også foredrag der ansatte i den fylkeskommunale oppfølgingstjenesten og voksenopplæringen deltar.

Som vi ser har også litt under halvparten av sentrene hatt foredrag der ansatte i attførings-/arbeidsmarkedsbedrifter og lokale opplæringskontor, opplæringsringer e.l. Rundt en tredjedel har også foredrag der lærere har deltatt.

Noen sentre har i tillegg deltakere blant rådgivere/lærere i kriminalomsorgen og studieveiledere ved høyskoler/universiteter/fagskoler. Et par sentre har også hatt foredrag der studenter som studerer karriereveiledning har deltatt. Enkelte sentre har også inkludert ansatte fra regionråd. Generelt ser vi at sentrene med kobling til NAV ser ut til å ha flere målgrupper for sine foredrag enn sentre uten en slik kobling.

Figur 7.3 Hvilke grupper har deltatt på foredragene?



7.1.2 Korte kurs

Et alternativ og/eller supplement til foredrag er korte kurs i karriereveiledning. Dette kan være kurs med varighet fra et par timer til to-tre dager, enten sammenhengene eller over en litt lengre tidsperiode.

Ved fullført kurs er det eksempler på at deltaker får kursbevis som dokumenterer deltakelsen. Som vi så av Figur 7.1, har om lag halvparten av alle sentrene arrangert minst ett slikt kurs siden 1.1.2013. Hvordan disse kursene er satt sammen kjenner vi kun fra våre casefylker. Nedenfor vises deler av «kurspakken» som tilbys av Telemark karrieresenter (jf. Karrieresenterets produktliste 2013).

Fagdag om karriereveiledning Varighet: 1 dag

- Skreddersydd fagdag der fokuset er på tema som er relevante for deltakerne. Her kan vi også invitere inn bidragsyttere fra ulike arenaer som belyser valgte tema. Vi skifter mellom innlegg, foredrag, gruppearbeid og plenumsdialog.

Kurs i veiledning Varighet: 2 dager, helst med en eller to ukers mellomrom

- Kurs med fokus på veiledning som virkemiddel i oppfølging av brukere. Veiledning er et effektivt verktøy og ikke bare et spørsmål om ”å være god å snakke med”. Vi gjennomgår de grunnleggende verktøyene i veiledning som bidrar til større grad av ansvarliggjøring, motivasjon og handlingskraft hos bruker.

Kurs i karriereveiledning Varighet: 2 dager, helst med en eller to ukers mellomrom

- Kurset gir en fin mulighet til å utvikle karriereveilederkompetanse sammen med andre. Kurset skal inspirere til bruk av gode metoder og videreutvikling av egen praksis. Fokus er på hvordan dette kan benyttes til brukermedvirkning, men også som et grunnlag for

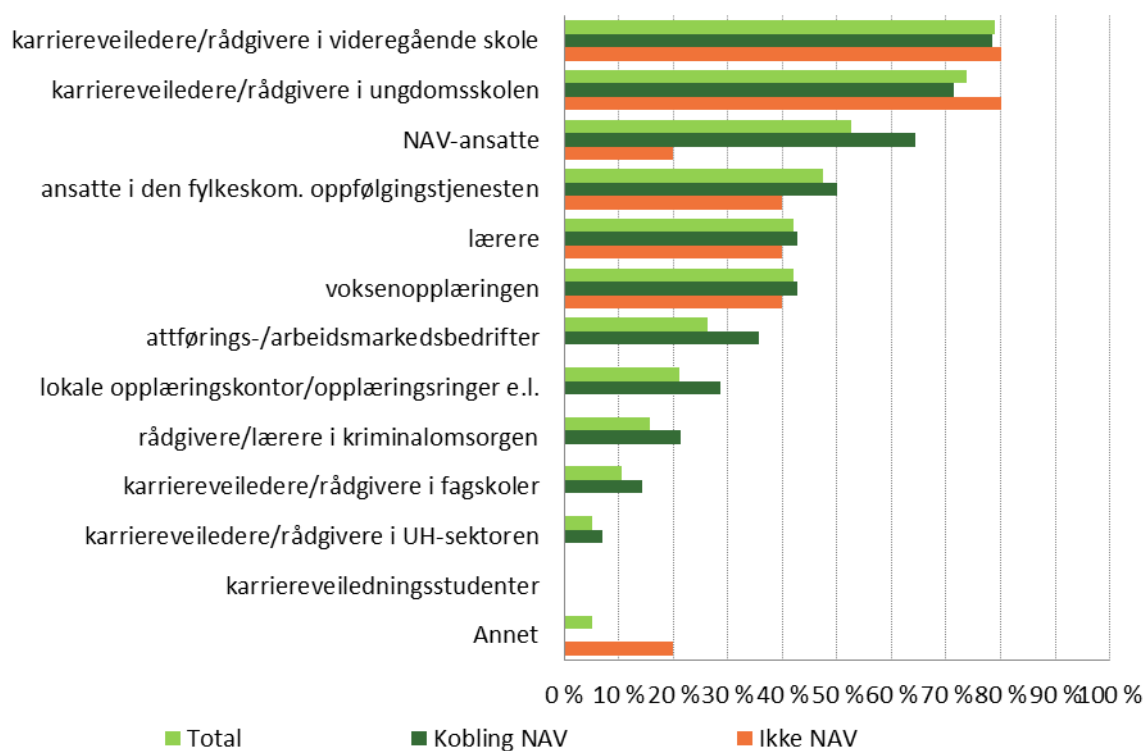
arbeidsevne vurdering Det legges vekt på dialog, øvelser og deling av erfaringer. Sammen ser vi på viktige forutsetninger for å forstå og lykkes med verktøyet veiledning i NAV.

Som vi ser av Figur 7.4 er rådgiverne i skolen og NAV-ansatte de viktigste målgruppene for de korte kursene. Over halvparten av karrieresentrene har også hatt kurs for ansatte i den fylkeskommunale oppfølgingstjenesten og voksenopplæringen. Blant sentre uten kobling til NAV ser vi at kun 2 av 10 sentrene har hatt NAV-ansatte som deltakere.

Halvparten har også hatt med ansatte fra attførings-/arbeidsmarkedsbedrifter og lokale opplæringskontor/ringer e.l. Vi ser også at endel av karrieresentrene har inkludert lærere. Noen få sentre har også korte kurs der rådgivere/lærere i kriminalomsorgen og rådgivere i fagskoler og universitets-/høgskolesystemet inngår. Tre sentre har også inkludert karriereveiledningsstudenter i sine korte kurs.

Generelt ser vi at sentrene med kobling til NAV ser ut til å ha flere målgrupper for sine korte kurs enn sentre uten en slik kobling.

Figur 7.4 Hvilke grupper har deltatt på de korte kursene?



7.1.3 Større kurs/utdanningsopplegg med ev. studiepoeng

Enkelte av karrieresentrene har bidratt til å utvikle større kurs/utdanningsopplegg med ev. studiepoeng. Det gjennomføres tildels i samarbeid med universitet/høgskoler som f.eks. NTNU og Høgskolen i Telemark. Nedenfor vises deler av «kurspakken» som tilbys av Telemark karrieresentre (jf. karrieresenterets produktliste 2013).

Høgskolestudiet «Veiledning i offentlig sektor», 15 studiepoeng Varighet: 6 heldagssamlinger, 10 timers gruppearbeid og en del individuelt arbeid på egen arbeidsplass.

- Studiet gir formell kompetanse og en god grunnleggende innføring i veiledning som et praktisk og effektivt verktøy i arbeid med mennesker. Studiet er praksisnært og studentene må gjøre flere oppgaver med egne brukere på arbeidsplassen.

Opplæringspakke i veiledning/karriereveiledning for (et utvalg) medarbeiderne på kontoret Varighet; Aktiviteter fordelt utover ca. 2 til 5 måneder

- Skreddersydde prosjekter for team i NAV. Dette kan innebære ulike kombinasjoner av kurs, forelesninger/kortere innlegg, erfaringsdeling, trekantsamtaler og FOE (førveiledning, observasjon og etterveiledning). Deltakerne fastsetter individuelle læringsmål og hensikten er at den NAV-ansatte skal videreutvikle egen praksis på en systematisk og målrettet måte. Flexibiliteten er ellers stor og prosjektmålene knyttes opp mot det som teamet ønsker å oppnå.

Gruppeveiledning Varighet; Ca. 2 timer x 8 ganger, ca. annenhver uke

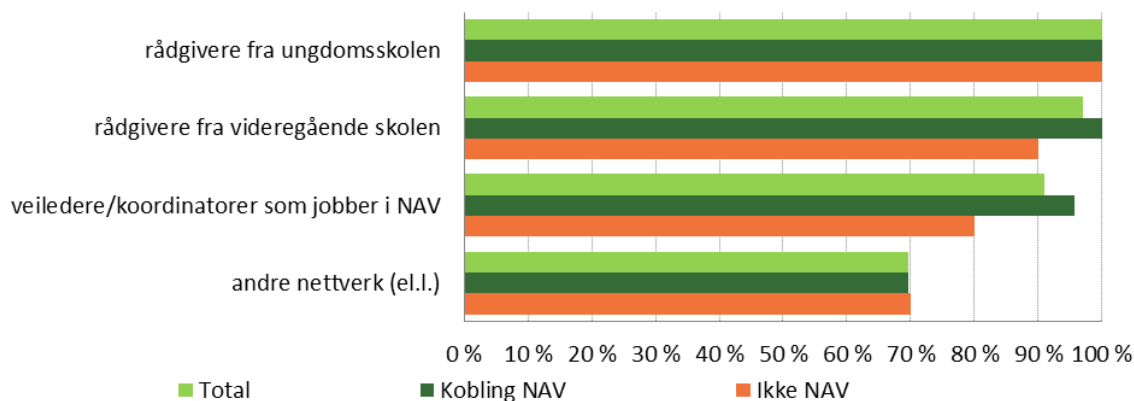
- Her vil NAV-ansatte sammen med kollegaer utforske hvordan de håndterer utfordringer i egne samtaler. Veileder fra KST leder gruppeveiledningen, som vil være en prosess med flere møter over en bestemt tidsperiode. Gruppedeltakerne forplikter seg til å delta i hele prosessen, alle bidrar med caser fra egen jobbhverdag.

Det er eksempler på at disse kursene er åpne for alle, men det er også eksempler på at studieplassene er forbeholdt ansatte fra bestemte aktører. F.eks. har Telemark et høyskolekurs der NAV årlig har 15 plasser, mens fylkeskommunen har fem. Det er opp til NAV og Fylkeskommunen å velge hvilke ansatte som får delta.

7.1.4 Bidrag i ulike nettverk

Utover konkrete kompetanseutviklingstiltak som foredrag og kurs kan karrieresentrene bidra i ulike nettverk. Som vi ser av Figur 7.5 bistår nesten alle karrieresentrene i nettverk for rådgiverne i ungdomsskolen og i videregående opplæring. De fleste bistår også nettverk for veiledere/koordinatorer som jobber i NAV.

Figur 7.5 Karrieresentrenes kontakt med faglige nettverk siden 1.1.2013?



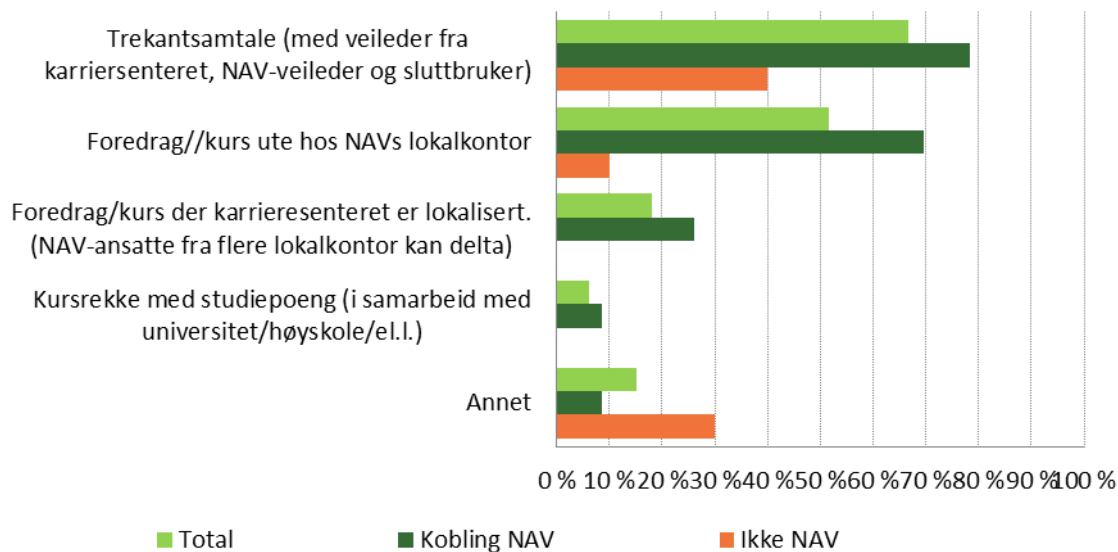
70 prosent av sentrene bistår i tillegg ovenfor andre nettverk. Det kan være nærings-sammenslutninger, tillitsvalgte, karrieresentre tilknyttet UH-institusjonene, kommunale læringscentre, koordinatore i utdanningsvalg, nettverk for instanser som arbeider med minoritetspråklige, flyktningetjeneste, flyktningmottak, samt samarbeid mellom skole og næringsliv

7.2 Kompetanseutvikling rettet mot NAV

I foregående delkapittel har vi sett på karrieresentrenes kompetansehevingstiltak. En rekke av ovennevnte tiltak har NAV som målgruppe, men som beskrevet kan disse tiltakene også ha andre målgrupper. Vi stilte derfor i kartleggingsundersøkelsen spørsmål

om de har kompetansehevingstiltak rettet spesielt mot NAV-ansatte. Resultatet vises nedenfor.

Figur 7.6 Gjennomført kompetansehevingstiltak rettet mot NAV-ansatte?



Vi ser av Figur 7.6 at om lag halvpartene av sentrene har gjennomført kompetansehevingstiltak rettet spesielt mot NAV-ansatte. Kanskje ikke så overraskende har sentrene med en kobling til NAV et mer omfattende opplegg for kompetanseheving ovenfor NAV-ansatte, enn de sentrene som ikke har en slik kobling.

Som regel er foredragene/kursene ute på NAV-kontor. Det er også eksempler på «åpne» foredrag/kurs der NAV-ansatte fra flere lokalkontor deltar. I noen få fylker bidrar også karrieresenteret med kursrekker/opplæringsopplegg med studiepoeng – da i samarbeid med universitet/høgskoler/e.l. Det vanligste kompetansehevingstiltaket ovenfor NAV-ansatte er imidlertid trekantsamtaler.

7.2.1 Trekantsamtaler

Trekantsamtaler – dvs. en samtale mellom veileder ved karrieresenter, NAV-ansatt og sluttbruker – er et sentralt kompetanseutviklingstiltak ovenfor ansatte i NAV. Som vi så i Figur 6.8 var formålet med de fleste trekantsamtalene å bidra til kompetansebygging hos NAV-ansatte. Trekantsamtaler blir dermed primært sett på som et kompetanseutviklings-tiltak.

Karrieresenteret i Telemark bruker f.eks. trekantsamtaler aktivt. Tanken er at når en NAV-ansatt har deltatt på rundt tre til fem trekantsamtaler, har vedkommende fått nok kompetanse til å kunne gjennomføre veiledninger med NAV-brukerne på egenhånd. Telemark tilbyr to former for trekantsamtaler:

a) NAV-ansatt observerer: Varighet: 1,5 time

- NAV-ansatt tar med sin bruker til karrieresenteret for karriereveiledning, Karrieresenteret veileder. Hensikten er å bidra til videreutvikling av karriereveiledningsferdigheter hos NAV-ansatt og inspirere til bruk av gode metoder i NAVs egne samtaler med sine brukere.

b) NAV-ansatt veileder selv brukeren sin under faglig veiledning fra karriereveileder Varighet: 1,5 time

- Denne formen for trekantsamtale kalles FOE (førveiledning, observasjon og etterveiledning). Karriereveileder og den NAV-ansatte har en samtale både i forkant og i

etterkant av veiledningen. I tillegg observerer karriereveileder den NAV-ansatte i samtalen med sin bruker. Hensikten med FOE er at den NAV-ansatte skal reflektere over egen praksis og videreutvikle denne på en målrettet måte.

Ansatte ved karrieresenteret i Telemark reiser også utenfor Grenlandsområdet for å gjennomføre trekantsamtaler, men det forutsetter at NAV-kontoret ”samler opp” flere samtaler slik at «dagen blir utnyttet fullt ut». Som alternativ tilbyr Telemark telefonveiledning, ved at NAV-ansatte kan ha en samtale med karriereveileder før og/eller etter en veiledning for å drøfte erfaringene. Dette tilbudet er ikke minst relevant for NAV-ansatte i kontorer langt fra karrieresenteret. En lengre drøfting av trekantsamtaler finnes i del 6.5.

De andre tre casefylkene tilbyr også trekantsamtaler som har til hensikt å bygge opp NAV-ansattes kompetanse i karriereveiledning.

7.2.2 NAV lokals bruk av karrieresenterets tilbud

Alle våre casefylker tilbyr kompetanseutvikling til NAV lokalkontor.

I Telemark har NAV fylke og fylkeskommunen lagt stor vekt på at karrieresenteret skal være et ressurscenter på karriereveiledning for både NAV og rådgiverne i skolen. De har samtidig lagt vekt på at NAV skal være ekspert på sine ytelser og fylkeskommunen på sine. Siden starten har de hatt et relativt omfattende tilbud ovenfor NAV. Det er imidlertid opp til det enkelte NAV kontor/ansatt å ta i bruk karrieresenterets tjenester.

I Østfold er det også samarbeid mellom karrieresenteret og NAV-kontorene på systemnivå. Her vises det for eksempel til workshoper som karrieresenteret arrangerer for NAV-ansatte. Formålet med disse samlingene er kompetanseheving fra karrieresenteret til NAV. Karrieresenteret har utviklet fire moduler der hver modul har en varighet på to og en halv time. En modul kan for eksempel omhandle veiledningsmetodikk. Da kommer ansatte ved karrieresenteret til NAVs lokalkontorer. Troms har noe av det samme tilbudet til lokale NAV-kontor.

Karrieresentrene i Vest-Agder har en sterkere tilknytning til fylkeskommunen, siden de er eneste eier/finansiør. I intervjuer med NAV-ansatte i Vest-Agder fremkommer det at graden av samarbeid med karrieresentrene avhenger av hva saksbehandler jobber med. Hovedinntrykket er at NAV-ansatte har størst nytte av senterets oppgaver innen voksenopplæring og realkompetansevurdering; altså karrieresenterets tjenester som fylkeskommunen har lagt til senteret, men som strengt tatt faller utenfor den rene karriereveiledningen.

7.3 Oppsummering

Karrieresentrene skal bidra til kompetanseutvikling i grunnopplæringen for ansatte med rådgivningsfunksjon og NAV, samt gi bistand og kompetanse til andre aktører innenfor arbeid- og utdanningsfeltet. Karrieresentrenes bidrag på systemnivå er primært overfor eksisterende nettverk (ikke minst rådgivere på skolene), samt gjennom tradisjonelle foredrag og korte kurs om karriereveiledning.

De fleste sentrene deltar i lokale nettverk og tilbyr foredrag. Om lag 40 prosent av sentrene har imidlertid ikke arrangert et eneste kurs siden 1.1.2013. Omfang av foredrag og kurs begrenses blant annet av kapasitet/ressurser hos karrieresenteret.

At enkelte karrieresentre har lite kompetanseutvikling overfor NAV-ansatte skyldes trolig flere forhold. Selv om sentrenes mulig til å bistå NAV avhenger av senterets ressurser (økonomi/ansatt), reiseavstand mv. har bruken av senteret også sammenheng med NAV-kontorenes vilje og muligheter til å benytte karrieresenteret. Her er det variasjon i våre casefylker - også i Telemark som har det mest omfattende tilbudet til lokale NAV kontor.

Det å bruke ressurser på kompetanseutviklingstiltak kan av NAV kontor oppfattes som utfordrende i en presset hverdag med f.eks. høyt sykefravær og/eller lange restanselister. I tillegg er den økonomiske rammen i kontorene begrenset. At ansatte skal delta på kurs/foredrag forutsetter at de får dekket reiseutgifter og lønn under fravær. På dette området har det vært varierende praksis mellom NAV-kontor.

Samhandlingen mellom karrieresenteret og NAV-kontor avhenger også av at NAV og fylkeskommunene kan se ulikt på rollen til karrieresenteret. Enkelte ønsker at karrieresenteret skal være et ressurscenter for karriereveiledning i fylket, mens andre legger til grunn at denne kompetansen må NAV fylke ha selv. Det er en av grunnene til at kun rundt halvparten av NAV-fylkene er medeier/finansiør av karrieresentere.

Vi har også sett til dels mangelfull kunnskap i NAV om hva et karrieresenter kan tilby. Selv om vi ser dette i alle våre casefylker, er det en åpenbar sammenheng med hvor omfattende samhandlingen er. I Telemark, med lang tradisjon for samhandling mellom karrieresentret og NAV, er kunnskapen hos NAV om karrieresenterets rolle større, enn f.eks. i Vest-Agder der det er lite samhandling.

I tillegg ser vi ikke bort fra at NAV sin vilje og muligheter til å benytte karrieresenteret avhenger av ledelsens og NAV-ansattes holdninger til å benytte senteret. Her ser vi også stor variasjon; både innen våre casefylker og mellom casefylkene.

Skal et karrieresenter ha tett samhandling med en aktør, forutsetter det trolig at samme aktør også bidrar ressursmessig (penger, ansatt og/eller tjenester/ytelser). Ikke minst gjelder dette NAV. Vi ser blant våre casefylker at omfanget av samhandlingen med NAV er avhengig av om NAV bidrar med ressurser. Jo mer avklart og forutsigbart NAVs bidrag er, jo klarere er rollene og oppgavene fordelt mellom de berørte aktørene. Det skyldes naturligvis at det kun er de som bidrar økonomisk som har legitimitet til å stille krav til senterets rolle og hvilke tjenester de skal yte.

NØKKELTALL FOR 2013		Aust-Agder	Buskerud	Nordland	Nord-Trønde	Oppland	Rogaland	Sogn - Fjord.	Telemark	Troms	Vest-Agder	Vestfold	Østfold
Antall personer per 31.12.2013		<i>1 senter</i>	<i>4 sentre</i>	<i>9 sentre</i>	<i>1 senter</i>	<i>6 sentre</i>	<i>1 senter</i>	<i>1 senter</i>	<i>1 senter</i>	<i>1 senter</i>	<i>3 sentre</i>	<i>1 senter</i>	<i>1 senter</i>
Formelt ansatt hos:	Karrieresenteret	-	1	19	-	32	8	-	-	-	-	5	-
	Fylkeskommunen	5	6	12	6	24	2	4	5	4	10	-	4
	NAV fylke	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	NAV lokal	1	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
	Kommunen	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
	Andre steder	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
Arbeidet i full stilling (dvs. 81-100%)?		1	5	21	6	27	10	3	5	3	5	4	5
Omtrent antall årsverk i 2013		2,4	6,4	21,6	6,0	35,4	10,0	4,0	5,0	3,8	7,5	4,5	5,5
Driftsmidler fra fylkeskommunen		<i>Ja</i>	<i>Varies</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	-	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
	Kroner i 2013	1 800 000	3 290 000	9 330 419	-	9 290 000	7 233 392	2 535 315	2 363 000	-	5 460 000	1 492 887	690 400
Øremerkede midler fra fylkeskommuner		-	-	<i>Varies</i>	<i>Ja</i>	<i>Varies</i>	-	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	-	-	-
	Kroner i 2013	-	-	1 365 620	-	13 098 443	-	160 000	731 000	980 773	-	-	-
Driftsmidler fra NAV fylke		-	<i>Varies</i>	-	-	-	-	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	-	-	<i>Ja</i>	-
	Kroner i 2013	-	180 000	-	-	-	-	95 000	1 325 000	-	-	100 000	-
Øremerkede midler fra NAV fylke		-	-	-	-	-	-	-	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	-	-	-
	Kroner i 2013	-	-	-	-	-	-	-	550 000	-	-	-	-
Anbudskonkurranser fra NAV fylke		-	-	<i>Varies</i>	-	<i>Varies</i>	-	-	-	-	-	-	-
	Kroner i 2013	-	-	1 366 000	-	561 000	-	-	-	-	-	-	-
Driftsmidler fra NAV lokal		-	-	<i>Varies</i>	-	-	-	-	-	-	-	<i>Ja</i>	-
	Kroner i 2013	-	-	104 000	-	-	-	-	-	-	-	35 000	-
Driftsmidler fra kommuner		-	<i>Varies</i>	<i>Ja</i>	-	<i>Varies</i>	-	<i>Ja</i>	-	-	-	-	-
	Kroner i 2013	-	700 000	2 123 959	-	960 000	-	366 667	-	-	-	-	-
Årsverk fra Fylkeskommunen direkte		<i>Ja</i>	<i>Varies</i>	<i>Varies</i>	-	<i>Varies</i>	<i>Ja</i>	-	-	-	-	-	-
	Årsverk i 2013	1,0	1,0	3,2	-	7,0	2,0	-	-	-	-	-	-
Årsverk fra NAV lokal direkte		<i>Ja</i>	-	-	-	<i>Varies</i>	-	-	-	-	-	-	-
	Årsverk i 2013	0,4	-	-	-	0,8	-	-	-	-	-	-	-
Årsverk fra NAV fylke direkte		<i>Ja</i>	-	-	-	-	-	<i>Ja</i>	-	-	-	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
	Årsverk i 2013	1,0	-	-	-	-	-	0,2	-	-	-	2,0	2,0
Årsverk fra kommuner direkte		-	-	<i>Varies</i>	-	<i>Varies</i>	-	<i>Ja</i>	-	-	-	-	-
	Årsverk i 2013	-	-	0,2	-	0,8	-	0,6	-	-	-	-	-
Lønnes av andre enn de overnevnte		-	-	<i>Varies</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andre inntekter i 2013			40 300	1 420 824		211 075			6 000	12 289	240 000		

Note: Varierer betyr at det i fylker med flere sentre ikke er en enhetlig praksis (dvs. varierer mellom sentrene)

Kilder

Brown D. S og Lent R. W (2005): Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work.

Buland, T., m.fl. (2011): På vei mot framtida – men i ulik fart? Sluttrapport fra evaluering av skolens rådgivning, Rapport A18112 - SINTEF Teknologi og samfunn

Damvad 2012: Et ønske om noe helt, - ikke stykkevis og delt. En kartlegging av utdanningstilbudet i karriereveiledning i Norge...

ELGPN (2012): European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011 – 12. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011 – 12

OECD (2004): Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap

Proba-rapport 2012-10: Evaluering av arbeidsevnevurdering i NAV. Oppfølgingsundersøkelse 2012.

Schiersmann, C. m.fl. (2012): NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals – Common Points of Reference

Sharf R. S (2010): Applying Career Development Theory to Counseling

St.meld. nr. 30 (2004-2005) Kultur for læring, Kunnskapsdepartementet: Oslo

St.meld. nr. 16 (2006 – 2007): ... og ingen stod igjen – Tidlig innsats for livslang læring, Kunnskapsdepartementet: Oslo

Thomsen, Rie og Ulla Højmark Jensen (2011): Vejledning i samspil. Evaluering og dokumentation af efterskolens vejledning. Albertslund: Schultz

Vox (2012a): Karriereveiledning viser vei!

Vox (2012b): Karriereveiledning i Norge 2011. Kjennskap, bruk, behov og interesse for karriereveiledning i den norske befolkningen. Notat 6/2012

Vox (2012c): Karriereveiledning i fylkene. En undersøkelse av omfang, organisering, tilbud og kompetanse. Notat 9/2012

ØF-rapport nr. 08/2011: Partnerskap – eller løse forbindelser? Vurderinger av fylkesvise partnerskap for karriereveiledning