

Stortingets utredningsseksjon

Til: (...)

Dato: 17.01.2022

Utredet: (...)

Oppdragsnr: 2021284

Karriereveiledning – et kunnskapsgrunnlag

Forespør om et oppdatert kunnskapsgrunnlag om utdannings- og yrkesrådgivningen/karriereveiledningen. Spørsmål som bør inkluderes:

- ♦ Hvordan dette er organisert og hvilke krav settes til tilbudene i ungdomsskolen, videregående skole, høyere utdanning og for voksne?
- ♦ Eksisterer det oppdatert(e) evaluering(er) av de ulike tilbudene, og hva mener elevene (ref. elevundersøkelsen)?
- ♦ Hva slags kompetanseprofil er det blant de ansatte som jobber i disse tjenestene?
- ♦ Hvilke tilbud om kompetanseheving og kvalifisering finnes for personer som vil jobbe, og allerede jobber, med slik rådgivning og veiledning?
- ♦ Eksisterer det formelle eller uformelle samarbeid mellom de ulike tilbudene?
- ♦ Hva er erfaringene med tiltak som Rådgivningsløftet i Oslo (RiO), Rådgivningsløftet i Rogaland (RiR)? Finnes det flere eksempler på slike tiltak i kommunesektoren med å styrke rådgivningstjenestene?

SAMMENDRAG

Karriereveiledningsfeltet har fra 2004 og frem til i dag gjennomgått omfattende organisatoriske, strukturelle og lovpålagte endringer som innebærer nye rammebetingelser, samtidig som kunnskapsgrunnlaget stadig har økt, og resultert i nye måter å arbeide og samarbeide på.

Sentrale endringer gjennomført nylig er omorganiseringen og sammenslåingen av et nytt *direktorat, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse*, HK-dir, som har et overordnet ansvarsforhold og en koordineringsfunksjon på karriereveiledningsfeltet, opprettelsen av en nasjonal, tverrsektoriell digital plattform, *karriereveiledning.no*, endringer i *opplæringsloven* som nå gir fylkeskommunen en plikt til å tilby karriereveiledning til alle som er bosatt i fylket (via karrieresentrene), og endelig endringer i *integreringsloven* som gir fylkeskommunen og kommunene plikt til å tilby karriereveiledning til flyktninger i introduksjonsprogrammet. Det har dessuten nylig vært en ny opplæringslov ute på høring, som forslår paragrafer som også vil inkludere plikt til karriereveiledningstilbud for lærlinger og voksne under voksenopplæring.

Relativt nytt er også utviklingen av et nytt *kvalitetsrammeverk* som kom på plass i 2020, og som angir standard og nivå på karriereveiledningskompetanse som gjelder – og legger føringer for - alle tjenester og sektorer som tilbyr karriereveiledning.

De fleste sektorer og tjenester har etablert *karriereveiledningsbegrepet*. Innenfor ungdoms- og videregående skole brukes betegnelsen *utdannings- og yrkesrådgivning* i opplæringsloven, men i



høringsnotatet til ny opplæringslov som nylig var på høring, ber Kunnskapsdepartementet om høringsinstansenes synspunkter på å bruke begrepet *karriereveiledning*.

Også i NAV har karriereveiledning blitt tatt i bruk i stadig større grad, men som karriereutvalget (NOU 2017:7) påpekte, kan det ligge noen prinsipielle forskjeller mellom veiledningen som gis i NAV, som må foregå innenfor det som er NAVs samfunnsoppdrag (arbeidslinja) og i henhold til rammer og regelverk, og karriereveiledningen som foregår i de andre tjenestene, som i større grad kan ha fokus på kompetanse, interesser, ønsker og motivasjon. Dette er en problemstilling som utdypes i kapittel 6.

Krav til tjenestene

Det stilles nå lovkrav til *fylkeskommunene* i opplæringsloven (nytt fra 2021) om å ha tilbud til alle voksne som bor i fylket, til elever i videregående opplæring (også innsatte i fengsler) og til flyktninger, gjennom ny integreringslov.

Lovkrav stilles også til *kommunene* i opplæringsloven, om tilbud til ungdomsskoleelever og deltakere i introduksjonsprogrammet, der karrierekompetanse nå er ett av to temaer i et av standardelementene.

I NAV inngår veiledning i utdanning og yrkesvalg i en form for *karriereorientert veiledning*, som igjen er en del av en bredere tjenesteportefølje. Arbeids- og inkluderingsbedrifter (tiltaksleverandører) leverer også en del av karriereveiledningen NAV-brukere får.

Det stilles ingen lovkrav til karrieretjenestene i Universitets- og høyskolesektoren.

Ut over dette benyttes pedagogiske og organisatoriske styringsvirkemidler på karriereveiledningsområdet for å gi retning og føringer for tjenestene. Nasjonalt kvalitetsrammeverk står sentralt, og definerer kompetansestandarder for karriereveiledere og faglige standarder for etisk praksis. Det kan også brukes til kvalitetssikring og karriereopplæring. Kvalitetsrammeverket er ikke nedfelt i lov eller forskrift i noen av sektorene.

Karriereveiledningstilbudene

Presentasjonen av karrieretjenestetilbudene i besvarelsen, dvs. fylkesvise karrieresentre, karriereveiledning i ungdoms- og videregående skole, i høyskole og universitet (UH-sektoren), i NAV, i tilknytning til introduksjonsprogrammet og i kriminalomsorgen, viser at tjenestene har en stor bredde i arbeidsoppgavene de utfører og dermed i tilbudene de gir. Ikke alle rådgivere har full stilling, dette kommer frem eksempelvis i UH-sektoren og kriminalomsorgen.

Det foregår mest individuell veiledning, ansikt til ansikt, og i mindre grad i form av kurs og gruppeveiledninger. Man hadde kontakt med brukere via telefon, e-post, chat og på sosiale medier før, men digital veiledning var ikke så vanlig før koronapandemien.

Oppgavene rådgiverne oppgir å bruke mest tid på er individuelle samtaler. Deretter følger ulike interne administrasjons- og dokumentasjonsoppgaver. I ungdomsskole og videregående skole oppgis det å brukes tid på samarbeid internt, praktisk bistand til å søke videre utdanning og på overganger mellom skoler. Det ble også brukt tid på faget utdanningsvalg. I videregående skoler ble det brukt tid på samarbeid internt, og til kontakt med BUP, NAV, PPT, etc. I UH-sektoren nevnes arrangementer og kurs, og publisering på nett og sosiale medier. I NAV oppga flest medarbeidere å bruke tid på «arbeidsrettet brukeroppfølgning» (2018). I kriminalomsorgen brukes det tid på innsøking til videre studier, og til veiledning om utdanning. Det blir i mindre grad

veiledet med tanke på arbeid eller tilbakeføring etter endt soning. Her var imidlertid andre aktører involvert, som NAV-veiledere, tilbakeføringskoordinatorer, helse-, rus- og psykologtjenester og lærere, som også hadde veiledningsoppgaver.

Rådgivere ved ungdomsskole og videregående skole oppga at de opplevde kvaliteten, både på den sosialpedagogiske rådgivingen og utdannings- og yrkesrådgivingen ved skolen var relativt god. Skolelederne var klart best fornøyd med rådgivingen sett iht. forskriften for denne type virksomhet.

Den største utfordringen de fleste rådgivere oppgir på tvers av sektorer er liten tid til veiledning, og at administrative oppgaver krever mye ressurser.

Ansattes utdanningsbakgrunn og kompetanse

Det finnes ingen oversikt over kompetansen til karriereveilederne i de ulike tjenestene, da *karriereveileder* ikke er en beskyttet tittel/yrke, og mange har karriereveiledning som én av flere oppgaver (f.eks. NAV-veiledere). Av evalueringene vi har gjennomgått ser det ut til at en stor andel i tjenestene har fire års utdanning fra UH-sektoren, og flere har relevant etter- og videreutdanning innen karriereveiledning i tillegg. I eksempelvis *karrieresentrene* oppga 95 prosent å ha minst fire års utdanning, og 81 prosent oppga etter- og videreutdanning innenfor rådgivning. I ungdomsskolen og videregående skole hadde nesten halvparten studiepoenggivende fag i rådgivning eller karriereveiledning. Kompetansen var noe høyere på videregående skole, enn i ungdomsskolen. I UH-sektoren hadde i 2013 over 90 prosent av respondentene mer enn fire års høyere utdanning, mens de øvrige hadde inntil fire år. I kriminalomsorgen oppga mer enn 80 prosent at de hadde pedagogisk utdanning, og var adjunkt eller hadde lektorutdanning fra høyskole eller universitet. Noen av evalueringene/kartleggingene er imidlertid av litt eldre dato, men det er rimelig å anta at kompetansen blant rådgiverne heller har økt, enn blitt redusert.

Behov for kompetanse

Av evalueringene hvor kompetansebehov ble kartlagt, ønsket rådgivere i ungdoms- og videregående skole seg mer kunnskap om alternative utdanningsløp og flerkulturelle problemstillinger. I UH-sektoren var videreutdanning og hospitering rangert høyt, sammen med studieturer, konferanser og etterutdanning. I kriminalomsorgen var det betydelig interesse for ikke-formell opplæring i metoder og verktøy, tilbakeføringsarbeid, psykisk helse, godkjenning av utenlandsk utdanning, motivasjon og mestring, rettighetsbasert opplæring, kunnskap om arbeidsmarkedet og voksnes læring. Man ønsket her også flere seminarer og fagdager, og tverrfaglige kompetansetilbud med NAV.

Brukerne og brukererfaringer

De fylkesvise karrieresentrene og NAV har bredest målgruppe, og kriminalomsorgen den smaleste. De fylkesvise karrieresentrene hadde i 2020 en økning i antall brukere i 7 av 11 fylker, og i alt 23 636 brukere mottok individuell karriereveiledning. Av brukerundersøkelsene her kommer det frem at brukerne stort sett er fornøyd med tjenestene, av 11 prosent som svarte, var 94 prosent fornøyd, særlig med tilgjengeligheten (e-post, telefon), åpningstider og beliggenhet. Det var 70 prosent som ønsket personlig oppmøte, hvis de kunne velge.

I UH-sektoren oppga rådgiverne at studentene i hovedsak benyttet seg av karrieretjenestens tilbud ved avslutningen av en grad, eller hvis de vurderte å endre utdanningsløp. Et fåtall oppga at studentene benyttet seg av tjenesten ved semesterstart eller jevnt i løpet av studieløpet.

Elevundersøkelsen til Utdanningsdirektoratet, Udir er obligatorisk på 10. trinn og Vg1. På 10. trinn har resultatet for alle elevene på spørsmålet om rådgivning ligget jevnt de siste årene, med en skår på 3,8 både fra årene 2014-15 til 2020-2021. På Vg1 var skåret for alle elever i skoleåret 2013-14 på 3,3, fra 2015-2016 til 2019-20 på 3,5 og i 2020-2021 på 3,6. I 2020-21 hadde Agder, Innlandet og Nordland høyest skår på 3,7, mens Oslo var lavest med 3,4.

Samarbeid

Det foregår mye formelt og uformelt samarbeid mellom aktørene, både på fylkesnivå og rundt enkeltbrukere, og på langt nær alt fanges opp her.

For alle karriereveiledningstjenestene rapporteres det om et bredt spekter av samarbeidspartnere. Så godt som alle har kontakt/samarbeid med NAV og karrieresentre. Her var det visse forskjeller mellom videregående skole og ungdomsskolen, ved at NAV, oppfølgingstjenesten og universitets- høgskolesektoren var mer sentrale samarbeidspartnere i videregående skole, enn i ungdomsskolen. Rådgiverne i ungdomsskolene var oftere enige i at de samarbeidet med rådgivere ved andre ungdomsskoler.

Gjennom evalueringene synes det som om de fleste karrieretilbudene er i kontakt med hverandre, men vi vet ikke om kontakten er formell eller uformell, på hvilket nivå samarbeidet foregår, eller hvilket utbytte de involverte har.

For å ta noen eksempler, så samarbeider fylkeskommunene og karrieresentrene med kommunene om flyktninger som skal motta karriereveiledning, og her blir det ofte skrevet samarbeidsavtaler mellom fylkeskommunen og den enkelte kommune. Fylkeskommunene samarbeider også med kommunene om karriereveiledning i ungdomsskole og videregående opplæring, og arrangerer rådgivernetverk for rådgivere/karriereveiledere i både ungdoms- og videregående skole.

Karrieresentrene samarbeider med NAV. De støtter på ulike måter karriereveiledningen i skolen, i NAV og i kriminalomsorgen. Dette kan spenne fra å bidra inn i karriereveiledning/karrierelæring for elever og for NAV-brukere, til kunnskapsoverføring, arrangering av fagdager og kurs for veilederne.

Kriminalomsorgen samarbeider med NAV-ansatte, i og utenfor fengselet, og med karrieresentre.

UH-sektoren samarbeider med NAV, fylkesvise partnerskap, karrieresentre og karrieretjenester ved andre universitet/høgskoler. Enkelte karrieretjenestene ved universiteter og høgskoler samarbeider i noen grad med fylkesvise karrieresentre og/eller karriereveiledningstjenesten ved videregående skoler.

I kapittel 9 presenteres Agenda Kaupangs analyse av det helhetlige systemet for karriereveiledning i tidligere Østfold fylke. Her kommer rollene og ansvaret til hvert karrieretjenestetilbud godt frem, og hvilket samarbeid og samarbeidsarenaer fremkommer.

Utdanningstilbudet for karriereveiledere ved syv læresteder beskrives i kapittel 10.

Både Rådgivningsløftet i Oslo og i Rogaland har gjennomført spørreundersøkelse til rådgivere som har deltatt på samlinger. I begge undersøkelsene oppgir deltakerne å være fornøyde med å delta.

INNHold

1	Innledning.....	6
2	Bakgrunn og overordnede rammebetingelser	7
2.1	Karriereveiledningens fremvekst i Norge.....	7
2.2	Nytt direktorat for høyere utdanning og kompetanse	8
2.3	Nasjonalt kvalitetsrammeverk for alle tilbydere av karriereveiledning.....	9
2.4	Fylkeskommunes nye plikt til karriereveiledning til nye målgrupper	11
3	Fylkesvise karrieresentre	13
3.1	Bruken av tilbudet og brukererfaringer	13
3.2	Kompetansen i karrieresentrene.....	18
3.3	Samarbeid	18
4	Karriereveiledning i ungdoms- og videregående skole	19
4.1	Retten til veiledning i ungdomsskolen og videregående opplæring.....	19
4.2	Undersøkelse av karriereveiledning i ungdomsskolen og videregående skole.....	20
4.3	Kompetansekrav, kompetansehevende tiltak og kompetansebehov.....	25
4.4	Samarbeid	28
4.5	Elevenes vurdering av rådgivningen gjennom Elevundersøkelsen	29
5	Karriereveiledning ved høyskole og universitet	30
5.1	Evaluerings av karrieresentre i høyere utdanning.....	30
5.2	Kompetanse og kompetanseheving	35
5.3	Samarbeid	36
6	«Karriereorientert veiledning» i NAV	37
6.1	Kompetanse	43
6.2	Samarbeid	44
6.3	Evaluerings.....	45
7	Karriereveiledning gjennom introduksjonsprogrammet.....	47
7.1	Samarbeid	47
7.2	Evaluerings.....	48
8	Karriereveiledning i kriminalomsorgen	48
8.1	Evaluerings – undersøkelse til rådgiverne i fengselsundervisningen	49
8.2	Kompetanse og kompetansebehov.....	50
8.3	Samarbeid	53
9	Samarbeidsformer mellom veiledningstilbudene	55
10	Utdanningstilbud til karriereveiledere – Universitets- og høyskolesektorens tilbud	56
11	Rådgivningsløftet i Oslo (RiO) og Rogaland (RiR)	61

1 Innledning

Karriereveiledere i Norge er tilknyttet fylkesvise karrieresentre, videregående skoler og ungdomsskoler, NAV, universitet og høyskoler og kriminalomsorg. De kan også arbeide i rekrutteringsbyråer, arbeids- og inkluderingsbedrifter, eller i personalavdelinger i større bedrifter. Tidligere var de også ansatt i forsvaret og på folkehøgskoler, men det er ikke så vanlig i dag.

I besvarelsen ser vi på det offentlige karriereveiledningstilbudet. Av hensyn til fremstillingen - for å unngå for mange gjentakelser - presenteres hver type karriereveiledningstilbud for seg, slik at oppdragets problemstillinger blir besvart i tilknytning til hvert tilbud, så langt det er naturlig. Det vil si at kravene til tilbudene, veiledernes kompetanse, relevante evalueringer, og samarbeid med andre karriereveiledningstilbud, etc. omtales for hvert av karrieretilbudene: Fylkesvise karrieresentre (kap. 3), karriereveiledning i ungdoms- og videregående skole (kap. 4), i høyskole og universitet (kap. 5), karriereorientert veiledning i NAV (kap. 6), karriereveiledning i introduksjonsprogrammet (kap. 7) og i kriminalomsorgen (kap. 8).

En studie som analyserer *hele aktøraspektet og samhandling på tvers av sektorer og tilbud*, presenteres i kapittel 9. I kapittel 10 gjengir vi en gjennomgang Buland mfl. 2020¹ har gjort av utdanningstilbudet for karriereveiledere, og i kap. 11 belyser vi rådgivningsløft i Oslo og Stavanger mv.

Det meste av materialet vi har benyttet i besvarelsen er fremskaffet gjennom ulike litteratursøk på nettet. Vi har også tatt kontakt med avdeling for karriereveiledning i Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) underveis, og mottatt relevant informasjon.

Før vi beskriver de sentrale karriereveiledningstilbudene fra kapittel 3, er det noen overordnede aspekt det kan være hensiktsmessig å redegjøre for først, i kapittel 2:

- ♦ karriereveiledningens bakgrunn og fremvekst i Norge (2.1)
- ♦ sentrale *overordnede organisatoriske endringer* knyttet til det nasjonale ansvaret for karriereveiledning, ved opprettelsen av et nytt direktorat for høyere utdanning og kompetanse (punkt 2.2)
- ♦ et nytt *kvalitetsrammeverk* som beskriver standarder og nivå på tjenesten som gjelder for alle tilbud innen karriereveiledning (2.3)
- ♦ en ny bestemmelse i opplæringsloven som gir fylkeskommunen plikt til å tilby karriereveiledning for *alle voksne* innbyggere i fylket, og en ny bestemmelse i integreringsloven som gir fylkeskommunen ansvar for flyktninger (2.4), og

Dette er forhold som angår hele karriereveiledningsfeltet, som gir litt bakgrunnsforståelse og informasjon om sentrale rammebetingelser.

¹ Buland mfl.2020: [Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgiving i norsk skole anno 2020](#) (2020).

2 Bakgrunn og overordnede rammebetingelser

2.1 Karriereveiledningens fremvekst i Norge

Karriereveiledningens fremvekst i Norge blir koblet til at OECD i en landrapport fra 2002² påpekte store variasjoner i det norske tilbudet. Det ble anbefalt en nasjonal koordineringsfunksjon og overordnede nasjonale retningslinjer, profesjonalisering gjennom kompetanseutvikling for veiledere, et styrket kunnskapsgrunnlag, og stimulering av videre utvikling av et mer brukerrettet tilbud.³

Hovedutfordringene var ifølge OECD 1) svak tilgang til karriereveiledning for voksne, 2) lav kvalitet og profesjonalitet, og 3) manglende koordinering av tilbudet både lokalt og nasjonalt.⁴

En tverrdepartemental arbeidsgruppe⁵ anbefalte i en utredning at det ble opprettet en *nasjonal koordinerende enhet*, og Kunnskapsdepartementet ga daværende enhet Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, i oppgave å etablere en slik koordinerende enhet som en integrert del av Vox.

Målet med denne nasjonale enheten var å styrke kvaliteten og profesjonaliteten i karriereveiledningen, øke kunnskapsgrunnlaget om karriereveiledning, stimulere utvikling av likeverdige tilbud, og fremme tilgang til karriereveiledning for unge og voksne i ulike livsfaser. *Regionale partnerskap for karriereveiledning* var på denne tiden etablert i nesten alle fylker, og den koordinerende enheten skulle supplere de regionale partnerskapene med et nasjonalt og internasjonalt perspektiv. Den koordinerende enheten skulle bidra til å styrke samarbeidet og samordningen rundt karriereveiledning mellom veiledere og ansatte i skole, universitets- og høyskolesektor, NAV, mv. på en måte som sikret at arbeidslivets parter og arbeidsliv ble involvert.⁶

Fra 1. januar 2017 skiftet Vox navn til *Kompetanse Norge*,⁷ som fikk et *nasjonalt systemansvar* for de offentlige karriereveiledningstjenestene. Et sentralt mål var å øke tilgangen til tjenestene, styrke kvaliteten i karriereveiledningen og bidra til likeverdige tilbud for unge og voksne i alle livsfaser.⁸ *Veilederforum.no*, som tidligere var et samarbeidsprosjekt mellom Utdanning.no i Utdanningsdirektoratet og Kompetanse Norge, ble i sin helhet lagt til Kompetanse Norge etter at Avdeling for karriereveiledning med utdanning.no-porteføljen ble overført til Kompetanse Norge den 1. januar 2020.

Å utrede hvordan en nettbasert karriereveiledning kunne inngå som en integrert del av et nasjonalt karriereveiledningstilbud, var en sentral oppgave for *Karriereutvalget* som skulle utrede et helhetlig system for livslang karriereveiledning. Utvalgets delrapport, [Karriereveiledning i en](#)

² OECD Review of Career guidance policies Norway (2002).

³ Koblingen til OECD-rapporten gjøres eksempelvis i [Tildelingsbrev 2010 til Vox, tillegg 2: Etablering av enhet for nasjonal koordinering av karriereveiledning](#) (2010).

⁴ Jf. Delrapport fra Karriereutvalget. [Karriereveiledning i en digital verden](#) (2015) s.15.

⁵ Arbeidsgruppen besto av representanter fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Nærings- og handelsdepartementet og Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet, jf.

https://www.kompetansenorge.no/contentassets/a3370bb94ed541b8b09e4a99dfaa032e/et_onske_om_noe_helt_i_kke_stykkevis_og_delt.pdf

⁶ Jf. NOU 2016:7, s. 41 og 42:

⁷ Kilde NSD: <https://www.nsd.no/polsys/data/forvaltning/enhet/25638/endringshistorie>

⁸ Kilde Kompetanse Norge: <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/Nasjonalt-systemansvar-for-karriereveiledning/>

[digital verden](#) (2015), og sluttrapport [NOU 2016:7 - Karriereveiledning for individ og samfunn](#), anbefales for å få et godt overblikk over karriereveiledningsfeltet. Flere av utvalgets sentrale anbefalinger har blitt gjennomført i ettertid.⁹

En annen rapport som gir en god innføring i bakgrunn og utvikling av karriereveiledningstilbudet, er [Et ønske om noe helt - ikke stykkevis og delt](#) (2012), spesielt kap. 3, fra Damwad.

2.2 Nytt direktorat for høyere utdanning og kompetanse

Den 1. juli 2021 ble [Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse](#), HK-dir, etablert, inn under Kunnskapsdepartementet. *Kompetanse Norge* opphørte med dette som selvstendig enhet, og gikk inn i direktoratet med hele sin portefølje, også *Avdeling for karriereveiledning*. Det nye direktoratet er en sammenslåing av Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning, Diku, Kompetanse Norge, Universell og deler av Unit og NSD. Direktoratet vil også få oppgaver fra NOKUT.¹⁰

Ifølge [Virksomhets- og økonomiinstruks for Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse \(HK-dir\)](#) (juli 2021) har det nye direktoratet fått et nasjonalt, tverrsektorielt systemansvar for karriereveiledning. Direktoratet skal være faglig rådgiver og iverksette politikk, forvalte og utvikle virkemidler, og samordne aktører og tiltak på sine ansvarsområder. Det har som samfunnsoppdrag å legge til rette for den enkeltes muligheter til å ta gode utdannings- og karrierevalg. Store deler av den unge og voksne befolkningen anses å være viktige målgrupper for direktoratet, da de søker utdanning, opplæring og karriereveiledning, mv. Se for øvrig *Virksomhets- og økonomiinstruks for HK-dir* fra januar 2022, og *Tildelingsbrev til Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse for 2022*, for prioriteringer og føringer i 2022, [her](#).

HK-dir har dermed et overordnet, nasjonalt systemansvar for karriereveiledning på tvers av sektorer. HK-dir har fra 2021 overtatt det faglige ansvaret for karriereveiledning i skolen fra Udir, men Udir har fortsatt regelverkansvaret/lovfortolkningen (ansvaret for Opplæringslova). HK-dir har også ansvar for å støtte og veilede fylkeskommunene i deres arbeid med karriereveiledning. Nå eier HK-dir [utdanning.no](#) og driver også et fagnettstedet for karriereveiledere i alle sektorer; [veilederforum.no - for deg som veileder om utdanning, jobb og karriere](#).

HK-dir eier og driver også [karriereveiledning.no](#), som en nasjonal, digital karriereveiledningstjeneste hvor brukere fra hele landet kan ta kontakt med en profesjonell veileder. Tjenesten er nært knyttet til [utdanning.no](#). Den ble lansert 2. september 2020, noe fremskyndet pga. pandemien og økt behov for karriereveiledning blant permitterte og ledige.¹¹ Brukerne kan ta kontakt med en profesjonell veileder på chat eller telefon, og tjenesten er gratis og anonym. Tjenesten skal være et supplement til de ordinære karriereveiledningstilbudene i karrieresentrene, skolen og NAV, hvor brukerne skal kunne ta kontakt uavhengig av alder, bosted og arbeids- og utdannings situasjon.

Ifølge [brukerundersøkelsen til Kompetanse Norge fra 2020](#) var det 3 250 registrerte samtaler fra oppstarten av karriereveiledning.no i september 2020, til 31. desember 2020. Av disse foregikk 20 prosent av samtalene på telefon, og 90 prosent gjennom chat. Av brukerne var 17 prosent arbeidsledige, og 17 prosent permittert. En tredjedel var i jobb, og 16 prosent under utdanning.

⁹ Det er også anbefalinger som ikke er gjennomført, for eksempel innen karriereveiledning i skolen.

¹⁰ Jf. <https://www.kompetansenorge.no/> og <https://hkdir.no/om-oss>

¹¹ Kilde: [Offentlige karrieresentre og brukernes erfaringer med karriereveiledning 2020](#)

Av de 583 brukerne som tok kontakt via chat, var 98,5 prosent fornøyde, signalisert ved å gi en «tommel opp».

I [Nasjonalt forum for karrieretettleiing](#), som HK-dir har i oppdrag å lede, sitter representanter for alle involverte aktører på karriereveiledningsfeltet; de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning, styresmakter, interesseorganisasjoner og tilbydere - til sammen representanter for rundt 30 ulike organisasjoner/aktører. Det forventes at medlemmene bringer problemstillinger som blir drøftet videre til medlemmene sine, og at de tar med innspill og aktuelle spørsmål tilbake i forumet.

Karriereveiledning som ledd i livslang læring

I 2004 sluttet Norge seg til EUs resolusjon om «lifelong guidance», hvor landene ble anbefalt å iverksette tiltak for å modernisere og styrke egen politikikutvikling og egne systemer for *livslang karriereveiledning*.¹² Karriereveiledning blir både i OECD-sammenheng og her i Norge sett som et viktig verktøy for såkalt *livslang læring*. Karriereveiledning angår imidlertid langt flere satsningsområder enn livslang læring, som integrering, omstilling i arbeidslivet, fravær og frafall, regional utvikling, mv.

2.3 Nasjonalt kvalitetsrammeverk for alle tilbydere av karriereveiledning

Karriereutvalget (NOU 2016:7) anbefalte å etablere et nasjonalt kvalitetsrammeverk for å sikre kvalitet, helhet og sammenheng i karriereveiledningstjenestene. Rammeverket skulle være basert på en forståelse av at alle har *ulike roller i et helhetlig system* for karriereveiledning. Også [Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021](#), påpekte et behov for et helhetlig system for karriereveiledning.¹³

Kunnskapsdepartementet ga oppdraget til Kompetanse Norge, som skulle utvikle et kvalitetsrammeverk i samarbeid med andre karriereveiledningsaktører.

[Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning](#), som er et tverrsektorielt rammeverk, kom på plass i oktober 2020, og blir i dag forvaltet av HK-dir. Rammeverket anses som et viktig sammenbindende grep i et helhetlig system for livslang karriereveiledning, og utgangspunktet for rammeverket oppgis å være i tråd med anbefalingene til The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) i deres *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance* (2015). Dette var anbefalinger som også stemte overens med karriereutvalgets syn på hvordan et helhetlig system for livslang karriereveiledning burde utvikles innenfor en norsk sammenheng.¹⁴

Ny definisjon av karriereveiledning med rammeverket

Det påpekes i utviklingen av rammeverket at karriereveiledning så langt var blitt definert på ulike måter. OECDs definisjon hadde blitt anvendt hyppig i norsk sammenheng, bl.a. av karriereutvalget. Definisjonens fordel var at den favnet bredt, men den var lang, og ikke egnet

¹² Delrapport fra Karriereutvalget. [Karriereveiledning i en digital verden](#) (2015) s.15..

¹³ Strategipartene var *regjeringen* representert ved Arbeids- og sosialdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, og Nærings- og fiskeridepartementet. I tillegg representerer Sametinget de samiske interessene. *Partene i arbeidslivet* representert ved Arbeidsgiverforeningen Spekter, KS, NHO og Virke fra arbeidsgiversiden, og Akademikerne, LO, Unio og YS fra arbeidstakersiden og *frivillig sektor og studieforbund* representert ved Voksenopplæringsforbundet (VOFO)

¹⁴ Jf. [Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning](#) (2020) s. 7.

som utgangspunkt for et kvalitetsrammeverk.¹⁵ Det ble derfor lagt til en *kvalitetsdimensjon*, som var: Hva er kravene som må stilles for at en aktivitet skal kalles profesjonell karriereveiledning?

Følgende definisjon av karriereveiledning gis i kvalitetsrammeverket:

«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet.»

Et helhetlig system for karriereveiledning består ifølge rammeverket av:

1. Tilgang for alle grupper
2. Helhetlig innhold
3. Mekanismer for koordinering og samarbeid
4. Gjennomgående kvalitet og profesjonalitet

Rammeverket er tenkt som et verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledningen i praksisfeltet, men også til styring og ledelse. Rammeverket er imidlertid ikke et absolutt *krav* til veiledningstjenestene, men angir en ønsket standard og et nivå på karriereveiledningen. Og siden standarden gjelder for alle karriereveiledningstilbud i Norge, gir vi en kort beskrivelse her.

Rammeverket består av fire områder:

1. Kompetansestandarder
2. Karrierekompetanse
3. Etikk
4. Kvalitetssikring

Kvalitetsrammeverket og kompetansestandardene beskrives i [rapporten](#) fra Kompetanse Norge, over vel 100 sider. For å gjøre innholdet lettere tilgjengelig, er det utarbeidet et nettsted, [Kvalitet i karriereveiledning](#), hvor kvalitetsrammeverket og de fire delene av rammeverket er presentert, og hvor det ligger ressurser og verktøy til bruk i kvalitetsarbeidet.

Kompetansestandarder som gjelder for alle som jobber med karriereveiledning

De nasjonale, tverrsektorielle kompetansestandardene i rammeverket viser hvilke syv kompetanseområder alle som jobber med karriereveiledning bør ha kompetanse innenfor. Kompetansestandardene skal bidra til å samle feltet, tydeliggjøre hva som må være felles på tvers av sektorer, og sette en standard for kompetanse og profesjonalitet.¹⁶ Standardene kan

¹⁵ OECDs definisjon er oversatt slik: «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». NOU 2016:7 s. 17.

¹⁶ Jf. <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>

også gi en oversikt over hvilken kompetanse ansatte som gir karriereveiledning bør ha for å utføre sin rolle så den fremmer kvalitet i tjenesten. De beskriver hvilke arbeidsområder en har på karriereveiledningsfeltet, og anbefalt nivå på kompetansen.



Kilde: [Kvalitet i karriereveiledning](#)

Karriereveiledere eller ledere kan for eksempel gjennom nettsiden kartlegge hvilke kunnskaper og ferdigheter karriereveilederen har, og ved hjelp av nivåbeskrivelsene vurdere hvor man er i sin kompetanseutvikling. Kompetansestandardene gjelder dermed – og kan brukes – i hver enkelt sektor eller tjeneste som tilbyr karriereveiledning. De kan bidra til å synliggjøre hvem som gjør hva, og hvilke oppgaver og kompetanse veilederne har, og bør ha.¹⁷

HK-dir forvalter også nettstedet, og vi får opplyst at det etter hvert vil komme mer sektortilpasset innhold på noen områder. Kompetansestandardene er ikke blitt et krav, men etter HK-dirs vurdering har man uansett kommet langt i retning av profesjonalisering med å ha klare standarder som man kan oppfordre karriereveiledningsmiljøer til å bruke.

2.4 Fylkeskommunes nye plikt til karriereveiledning til nye målgrupper

Sentrale lovendringer de senere år har gitt fylkeskommunene plikt til å besørge karriereveiledning for nye brukergrupper.

Karriereveiledning til alle innbyggere i fylkene

Fra 1. januar 2021 fikk fylkeskommunene gjennom opplæringsloven en plikt til å tilby karriereveiledning til alle dens innbyggere. Ordlyden i [Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa \(opplæringsloven\)](#) § 13-3 f, er følgende: «Fylkeskommunen skal ha eit tilbod om

¹⁷ Jf. <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kompetansestandarder/>

gratis karriererettleiing for alle som er busette der. Fylkeskommunen skal samarbeide med Arbeids- og velferdsetaten om tilbudet.».

Før endringen hadde fylkeskommunen ingen plikt til å gi karriereveiledning til voksne generelt. Den hadde en plikt til å gi elever i videregående skoler nødvendig rådgivning, og elevene hadde en tilsvarende rett til nødvendig rådgivning. Gjennom lovfestingen av en generell plikt om å tilby karriereveiledningstjenester, blir tjenestene tilgjengelig for alle i fylket, *uavhengig av alder*.¹⁸ Departementet kan gi forskrift om innhold, organisering og omfang av tilbudet om karriereveiledning.¹⁹ Denneplikten til fylkeskommunen var også en anbefaling fra karriereutvalget.

Karriereveiledning til målgruppen på introduksjonsprogrammet

Ved regionreformen²⁰ ble det regionale ansvaret for integrering overført fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), til fylkeskommunene, gjeldende fra 1. januar 2020.²¹

I ny integreringslov, [Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid \(integreringsloven\)](#), som trådte i kraft 1. januar 2021, står det i § 11, *Karriereveiledning*, at

personer som er i målgruppen for *introduksjonsprogrammet*, dvs. innvandrere mellom 18 og 55 år som har fått innvilget en oppholdstillatelse og som er bosatt i kommunen etter avtale med integreringsmyndighetene, har rett og plikt til å gjennomføre karriereveiledning. Det er fylkeskommunens ansvar å sørge for denne karriereveiledningen.

Nylig gjennomført høring for ny opplæringslov

En tilgang til rådgivning for voksne i grunnutdanning, og til elever som etter skolegang får opplæring i bedrift, inngår i et forslag til ny opplæringslov som Kunnskapsdepartementet hadde til høring høsten 2021 (høringsfrist 20. desember 2021).

Departementet foreslår å innføre en plikt for kommunene og fylkeskommunene til å sørge for rådgivning for deltakere i grunnskolen og videregående opplæring for voksne. Plikten begrenses til rådgivning om utdannings- og yrkesvalg, da annen type rådgivning, for eksempel om sosiale forhold, må dekkes på annen måte (for eksempel gjennom NAV). Se punkt 43.6.20 side 446 i [høringsnotatet](#).

Under punkt 39.5.7 på side 355, påpekes det at rådgivningsplikten i dag kun gjelder overfor elever i skolegang og *ikke* for de som er over i læretid i bedrift. Det foreslås derfor at rådgivningsplikten utvides til også å omfatte disse, og da gjelder den både rådgivning om utdannings- og yrkesvalg, og sosiale og personlige forhold.

Fylkeskommunen har i dag dermed ansvaret for å tilby karriereveiledning til voksne (via karrieresentre som presenteres i kap. 3), til elever i videregående skole (herunder innsatte som tar videregående opplæring under opphold i fengsel) og for flyktninger bosatt i kommunene. For

¹⁸ Jf. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-96-l-20192020/id2699851/?ch=2>

¹⁹ Kilde [Endringer i lover og forskrifter fra 01.01.21](#) og KS: [Endringer i Opplæringsloven fra 01.01.21](#)

²⁰ 1. januar 2020 gikk Norge fra å ha 18 til 11 fylker etter at Stortinget i 2017 vedtok [regionreformen](#). Trøndelagsfylkene ble slått sammen fra 1. januar 2018.

²¹ Kilde Viken: [Fylkeskommunens arbeid etter lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid \(integreringsloven\)](#) 2021.

mer informasjon om fylkeskommunens nye rolle, se [Prop. 96 L \(2019-2020\) 2 Fylkeskommunenes plikt til karriereveiledning](#).

Vi vil i kapittel 3 til 8 presentere de mest sentrale karriereveiledningstilbudene vi har i dag.²² I de fleste tjenestene brukes *karriereveiledningsbegrepet*, med unntak av ungdoms- og videregående skole (rådgivning) og NAV (veiledning), men 'karriereveiledning' har blitt stadig mer tatt i bruk her også.

3 Fylkesvise karrieresentre

Fra første halvdel av 2000-tallet ble det etablert *fylkesvise partnerskap* for karriereutvikling, bl.a. stimulert gjennom forsøksmidler og statlig tilskudd. Partnerskapene skulle minimum bestå av fylkeskommunen og NAV, men kunne også ha med kommuner, partene i arbeidslivet, universitet og høyskoler, mv.²³ Det var opp til den enkelte fylkeskommune å avgjøre hvordan sentrene skulle organiseres. Med henvisning til St.meld. nr. 44 (2008-2009) *Utdanningslinja*, påpekte Karriereutvalget at de *fylkesvise karrieresentre* var et sentralt tiltak for å nå målene i partnerskapet.²⁴

Karrieresentrene er de fylkesvise partnerskapenes utadrettede tjeneste, og de ble initiert for å imøtekomme behovet for karriereveiledning til personer som ikke hadde tilgang til karriereveiledning gjennom skole, NAV, tiltaksleverandører eller universitet/høgskole, eller som ønsket en annen type veiledning enn de fikk hos de nevnte tilbyderne.²⁵

2020 ble det første året da *alle fylkene* hadde minst ett offentlig gratis tilbud om karriereveiledning for voksne, da også Oslo fikk sitt første karrieresenter i november 2019.²⁶

På [oversikt over offentlige karrieresentre](#) ligger lenker til sentrene i hvert fylke.

3.1 Bruken av tilbudet og brukererfaringer

HK-dir har ansvar for å bidra til et godt kunnskapsgrunnlag om karriereveiledningstjenestene, inkludert ansvar for årsstatistikk²⁷ og brukerundersøkelsen for fylkeskommunenes karrieresentre. Årlig publiseres et faktaark, og siste utgave er [Offentlige karrieresentre og brukernes erfaringer med karriereveiledning i 2020](#). Dette var året pandemien kom og hadde sin innvirkning på de fleste samfunnsområder og tjenester.

Det var en jevn økning i antall personer som benyttet individuell karriereveiledning fra 2019 til 2020, se figur 1 neste side. I alt 23 636 personer var til individuell karriereveiledning ved offentlig karrieresenter i 2020.²⁸ Flertallet hadde hatt én karriereveiledningssamtale, men en betydelig andel hadde også hatt to eller flere møter med en karriereveileder.

²² Karriereutvalgets statusbeskrivelse av karriereveiledningen i Norge i en delrapport inneholdt også et punkt om forsvaret, men Forsvarets karriere- og utdanningssenter er lagt ned, så vernepliktige henvises til fylket der de er bosatt.

²³ Delrapport fra Karriereutvalget. [Karriereveiledning i en digital verden](#) (2015) s.15.

²⁴ Delrapport fra Karriereutvalget. [Karriereveiledning i en digital verden](#) (2015) s.16.

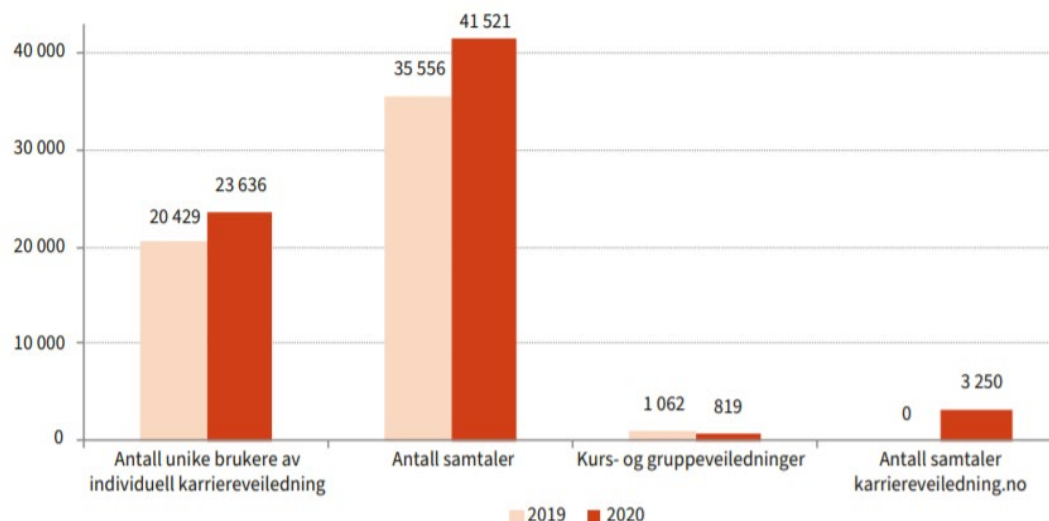
²⁵ Delrapport fra Karriereutvalget. [Karriereveiledning i en digital verden](#) (2015) s.18.

²⁶ Jf. kompetansenorge.no [Kompetanseveiledning 2020](#).

²⁷ Se [Statistikk og analyse om karriereveiledning](#)

²⁸ Jf. kompetansenorge.no [Kompetanseveiledning 2020](#).

Figur 1: Antall brukere og gjennomførte aktiviteter ved landets karrieresentre samlet sett, 2019 og 2020



Kilde: Kompetanse Norge: [Offentlige karrieresentre og brukernes erfaringer med karriereveiledning 2020](#), s. 6.

Antall karrieresentre varierer fra fylke til fylke. Tabell 1 viser antall brukere og gjennomførte aktiviteter fordelt på fylke. Antallet personer som har fått tilbud om karriereveiledning økte i 7 av 11 fylker. Den største økningen foregikk naturlig nok i Oslo, som var oppstartsåret for karrieresenteret her. Nivået på gjennomførte kurs- og gruppeveiledninger var noe lavere i 2020, som kan skyldes smitteverntiltak.

Tabell 1: Antall brukere, samtaler og kurs- gruppeveiledninger fordelt på fylker, 2019-2020

	Antall unike brukere		Antall gjennomførte samtaler		Antall kurs og gruppeveiledninger	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Viken	6093	5777	8450	8238	337	76
Oslo	68	2595	69	2595	0	18
Innlandet	1230	1803	1692	2345	48	23
Vestfold og Telemark	2049	1708	3259	2772	27	11
Agder	3598	3373	12891	11306	162	141
Rogaland	1213	1274	1917	2316	38	3
Vestland	1316	1344	2152	2145	43	8
Møre og Romsdal	409	328	450	333	13	0
Trøndelag	1148	1872	1802	2671	134	133
Nordland	2553	2769	4720	5394	145	342
Troms og Finnmark	752	828	1178	1406	65	47

Kilde: Kompetanse Norge: [Offentlige karrieresentre og brukernes erfaringer med karriereveiledning 2020](#), s. 6.

Brukere av karrieresentrene

Tabell 2 viser brukerne av sentrenes alder, utdanningsbakgrunn og landbakgrunn.

Tabell 2: Alder, utdanningsbakgrunn og brukerne av karrieresentrene, 2019-2020

Alder	2019	2020
Under 20 år	%	4 %
21–24	20 %	19 %
25–29	24 %	22 %
30–49	49 %	52 %
50 og eldre	7 %	7 %
Kjønn		
Menn	38 %	37 %
Kvinner	62 %	63 %
Utdanningsnivå		
Ikke fullført grunnskole	3 %	3 %
Fullført grunnskole	35 %	31 %
Fullført og bestått videregående opplæring	39 %	40 %
Fullført og bestått fagskole	2 %	3 %
Fullført bachelorgrad eller tilsvarende	17 %	18 %
Fullført mastergrad eller tilsvarende	%	5 %
Landbakgrunn		
Norge	69 %	68 %
Øvrige land i Europa	8 %	9 %
Land utenfor Europa	23 %	23 %

Kilde: Kompetanse Norge: [Offentlige karrieresentre og brukernes erfaringer med karriereveiledning 2020](#), s. 7.

Unge under 24 år utgjorde en fjerdedel av brukerne, som de har gjort de siste par år. Det foregikk en forskyvning i retning av flere og eldre brukere i 2020. Det var også flere i alderskategorien 30–49 år i 2020, enn i 2019, mens andelen personer som var 50 år og eldre, ikke endret seg mellom 2019 og 2020.

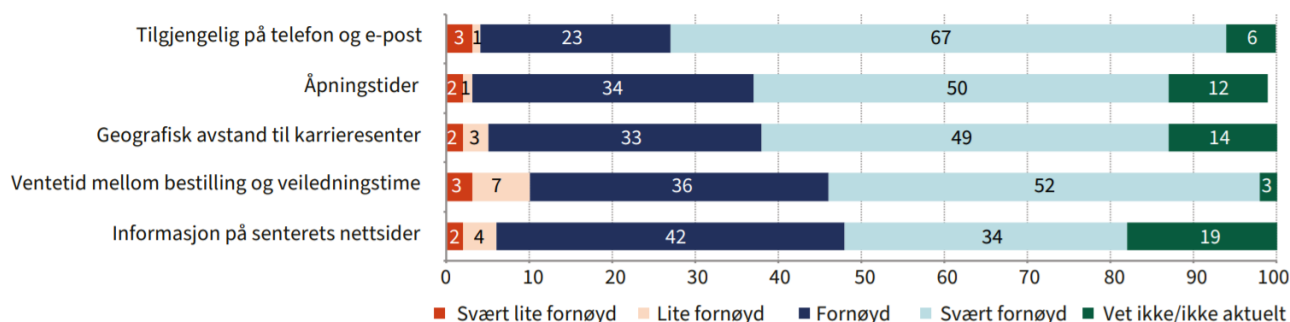
Andelen brukere med grunnskoleutdanning som høyeste fullførte utdanningsnivå gikk ned, mens det var en liten økning i andelen med bachelor og mastergrad i 2020. Dette må ifølge rapporten ses i sammenheng med aldersfordelingen, at det var færre unge brukere i 2020, enn i 2019.

Omtrent 70 prosent av brukerne var fra Norge, mens en tredjedel hadde innvandrerbakgrunn – noe som også var tilfelle i 2019.

Brukertilfredsheten ved karrieresentrene

Det var kun 11 prosent av de totalt 23 636 brukerne i 2020 som svarte på brukerundersøkelsen.²⁹ Av disse var 94 prosent ganske eller svært fornøyd med karriereveiledningen.

FIGUR 2 Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med karrieresenteret med tanke på ...? Prosent. N=2486.



Kilde: Kompetanse Norge: [Offentlige karrieresentre og brukernes erfaringer med karriereveiledning 2020](#), s. 9.

De aller fleste var svært fornøyd eller fornøyd med tilgjengeligheten på telefon, e-post, åpningstider, geografisk avstand, ventetid etter bestilling, og informasjon på nett. Det var 19 prosent som ikke visste om de var fornøyd med nettsidene, eller hvor det var ikke aktuelt å svare. Det kan enten bety at de ikke hadde brukt nettsidene, eller at de ikke hadde opplevd informasjonen som godt nok presentert.

De fleste hadde fått informasjon om karrieresenteret gjennom NAV eller venner og bekjente. Det var en liten økning i andelen som fikk informasjon på karrieresentrenes hjemmeside eller Facebook, noe som kan bety at sentrene har utvidet kanalene mot brukerne. I et åpent spørsmål var det noen brukere som ønsket tilgjengelighet gjennom Snapchat eller Instagram også.³⁰

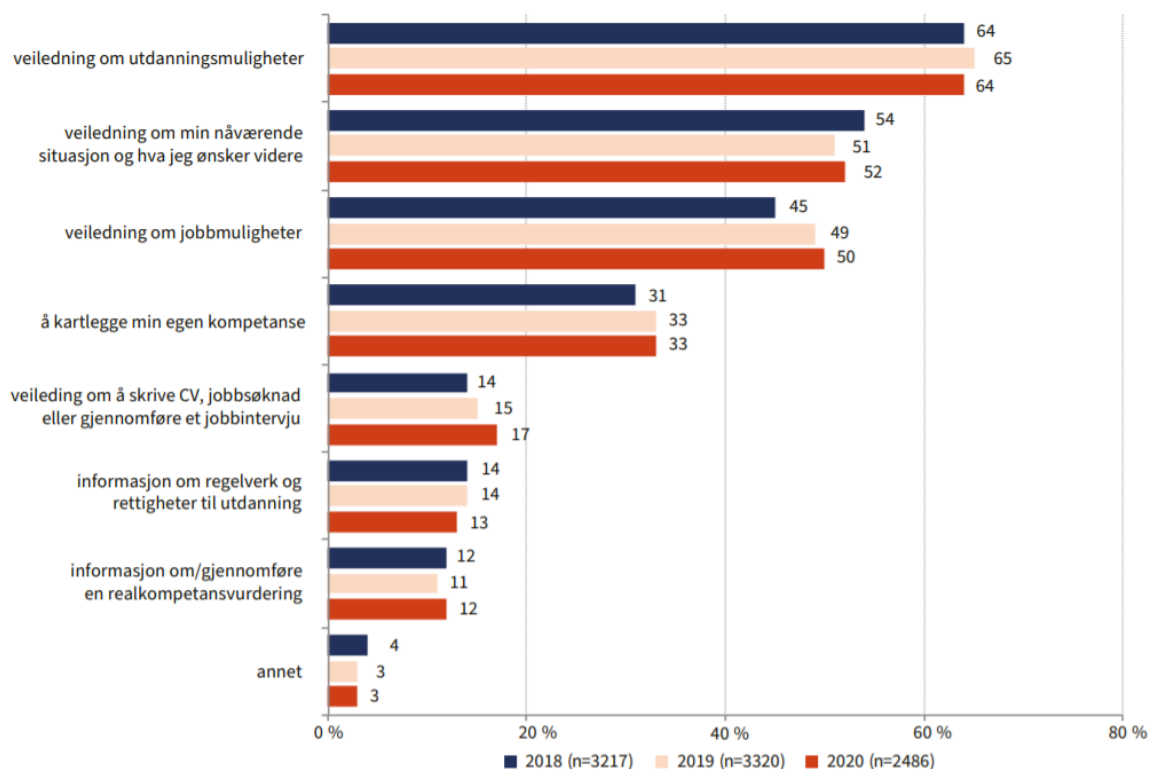
De fleste fylkesvise karrieresentrene tilbød primært karriereveiledning med fysisk oppmøte, men mange hadde også begynt å tilby digital karriereveiledning via video, chat, telefon eller e-post i 2020. Alle sentrene hadde tilbudt digital karriereveiledning under koronapandemien. For noen sentre hadde dette vært nytt, mens andre hadde erfaring. Det var 70 prosent av brukerne som oppga at de foretrakk personlig oppmøte fremfor digitalt, hvis de kunne velge.

²⁹ Det opplyses om at det ikke er kjent hvor mange som har mottatt undersøkelsen, så dette er ikke svarprosenten, men andel av totalt antall brukere.

³⁰ Under koronamandemien tok Oslo kommune i bruk TikTok for å nå ut med informasjon til elevene for å informere om yrkesfag, se [Fylker går nye veier for å informere elevene](#) (2020).

Hvilke tema brukerne ønsket veiledning om, var relativt stabilt i treårsperioden 2018 til 2020:

FIGUR 4 Hvilket tema ønsket du veiledning om? Flere svaralternativer er mulig. Prosent.



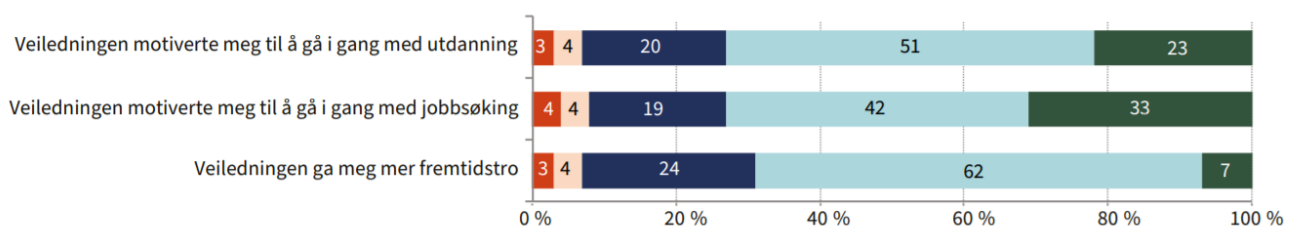
Kilde: Kompetanse Norge: [Offentlige karrieresentre og brukernes erfaringer med karriereveiledning 2020](#), s. 10.

Flest fikk veiledning om utdanningsmuligheter, deretter fulgte veiledning om nåværende situasjon og veien videre. Det har vært en gradvis økning i andelen som ønsket veiledning i jobbmuligheter, mens få av brukerne ønsket veiledning om/eller å gjennomføre realkompetansevurdering.

Hva brukerne ønsket veiledning i, varierte med hvilken situasjon de var i. Det var 74 prosent som var under utdanning som ønsket veiledning om utdanningsmuligheter, mot 66 prosent av de i arbeid. Det var 58 prosent som ikke var i arbeid eller utdanning som ønsket veiledning om utdanningsmuligheter. Ønsket om veiledning og utdanningsmuligheter sank med alder, spesielt etter fylte 50 år.

Når det gjaldt veiledning om jobbmuligheter, var det de yngste som i minst grad ønsket det. Blant brukerne mellom 30 og 39 år var det i overkant halvparten, og tilsvarende gjaldt for brukerne over 40 år. Totalt 86 prosent var helt eller delvis enige i at veiledningen ga dem mer fremtidsstro.

FIGUR 6 Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? Prosent.



Kilde: Kompetanse Norge: [Offentlige karrieresentre og brukernes erfaringer med karriereveiledning 2020](#), s. 11.

Omkring 7 prosent oppga at de var delvis eller helt enige i at veiledningen motiverte dem til å gå i gang med utdanning, og 61 prosent oppga at veiledningen motiverte dem til å gå i gang med jobbsøking.

3.2 Kompetansen i karrieresentrene

Det finnes ingen nyere kartlegging eller oversikt over kompetansen til karriereveilederne i karrieresentrene.

Vox gjennomførte en kompetansekartlegging ved sentrene i 2012. Av kapittel 6 i rapporten [Karriereveiledning i fylkene. En undersøkelse av omfang, organisering, tilbud og kompetanse](#) kom det frem at et flertall av de ansatte hadde høyere utdanning, og at de tidligere hadde jobbet i skolesektoren eller NAV. Totalt 95 prosent hadde minst fire års høyere utdanning og ca. 80 prosent oppga at de hadde videreutdanning i rådgivning eller karriereveiledning. Det kom også frem at realkompetanse ble vurdert som nesten like viktig som formell utdanning ved ansettelser til karrieresentrene. Et flertall av senterlederne oppga at den viktigste kompetansen for senteret var kompetanse knyttet til veiledningssamtalen og jobb, og utdanningsmuligheter lokalt.

3.3 Samarbeid

Som nevnt innledningsvis pålegger opplæringsloven nå karrieresentrene å samarbeide med Arbeids- og velferdsetaten. I alle fylker er det inngått samarbeidsavtaler mellom fylkeskommunene og Arbeids- og velferdsetaten på fylkesnivå. Avtalene beskriver aktuelle samarbeidsområder, og karriereveiledning er ett sentralt område som nevnes på nav.no [Samarbeidsavtaler på utdanningsnivå](#) (2019).

Vi har ikke funnet noen evalueringer eller god dokumentasjon på omfanget av samarbeid, men vi får opplyst fra Arbeids- og velferdsdirektoratet at det foregår mye samarbeid i fylkene, og på flere nivå. Det er samarbeidsfora på fylkesnivå, og samarbeid rundt enkeltbrukere, som vi kommer tilbake til i kapittel 6 om NAV.

En tidlig evaluering av karrieresentrene, [Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene - med søkelys på samhandlingen med NAV](#) (2014) fra Proba, fant store forskjeller mellom både fylkene og karrieresentrene når det gjaldt finansiering, organisering, målgrupper og samhandlingen med NAV. Noe skyldtes lokale prioriteringer rundt økonomi og hvilke oppgaver som var lagt til sentrene. Ulike oppfatninger rundt grenseflaten mellom karrieresenteret og NAV var også en viktig forklaring: spesielt håndtering av NAV-brukere og hvilken rolle senteret skulle ha for kompetanseutvikling i karriereveiledning ovenfor NAV-ansatte.

Vi har ikke funnet nyere evalueringer, men det vil fremkomme i presentasjonen av de andre karrieretilbudene hvilke øvrige aktører karrieresentrene samarbeider med.

4 Karriereveiledning i ungdoms- og videregående skole

4.1 Retten til veiledning i ungdomsskolen og videregående opplæring

Rådgivning i skolen er forankret i [lov om grunnskolen og den videregående opplæringa \(opplæringslova\)](#) § 9-2, hvor det står at: «Elevene har rett til nødvendig rådgiving om utdanning, yrkestilbud og yrkesval og om sosiale spørsmål. Departementet gir nærmere forskrifter».

I [Forskrift til opplæringsloven](#), kapittel 22. Retten til nødvendig rådgiving, står det at den enkelte elev har rett til to typer rådgiving: sosialpedagogisk og utdannings- og yrkesrådgiving, også kalt karriereveiledning. Om den generelle retten til rådgiving står det:

«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.

Rådgivinga skal medverke til å utjamne sosial ulikskap, førebyggje fråfall og integrere etniske minoritetar. For at rådgivinga skal bli best mogleg for eleven, skal skolen ha eit heilskapleg perspektiv på eleven og sjå den sosialpedagogiske rådgivinga og utdannings- og yrkesrådgivinga i samanheng».

Elevene skal få den hjelpen han/hun trenger for å utvikle seg videre og utnytte egne ressurser, uten å ta hensyn til tradisjonelle kjønnsroller.

I forskriftens § 22-3 utdypes den enkelte elevs rett til rådgiving om utdanning, yrkestilbud og yrkesvalg. Utdannings- og yrkesrådgivingen skal bevisstgjøre og støtte eleven i valg av utdanning og yrke, og utvikle kompetansen til å planlegge utdanning og yrke i et langsiktig læringsperspektiv. Nødvendig utdannings- og yrkesrådgiving innebærer at eleven bl.a. har rett til:

- ♦ rådgiving og veiledning som er knyttet til valg av yrke og utdanning
- ♦ oppdatert informasjon om utdanningsveier i Norge og andre land
- ♦ oppdatert informasjon om yrkesområde og arbeidsmarkedet lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- ♦ opplæring i å finne og orientere seg i informasjon og i bruk av rådgivningssverktøy
- ♦ informasjon om søknadsfrister, inntaksvilkår og finansieringsordninger
- ♦ opplæring og rettleiing om jobbsøking og andre søknadsprosedyrer

Utdannings- og yrkesrådgivingen skal være et samarbeid mellom ansatte og instanser på skolen, og skolen skal så langt det er mulig og hensiktsmessig trekke inn eksterne samarbeidspartnere for å gi elevene best mulig informasjon og tilbud om yrkes- og utdanningsvalg. Aktuelle samarbeidspartnere kan være andre utdanningsnivå, lokalt næringsliv, partnerskapet for karriererådgiving og hjemmet. Skoleeier er ansvarlig for å oppfylle elevens rettigheter etter opplæringsloven § 13-10, og det innebærer ifølge opplæringslovens forskrift § 22-4 at rådgivingen skal utføres av personell med relevant kompetanse, og at skolen skal arbeide systematisk og planmessig for å sikre at rådgivingstilbudet er tilfredsstillende.

Ifølge Buland mfl. (2020)³¹ skal rådgivingen ikke bare bidra til gode valg for individet, den skal også sikre rett kompetanse til samfunn og næringsliv. Skolens rådgiving skal dermed også bidra til å dekke behov for kompetanse gjennom å få elever til å foreta valg som sammenfaller med det nærings- og arbeidsliv trenger i dag, og i framtiden. Det er også et mål at rådgivingen skal bidra til redusert frafall i videregående skole, til færre omvalg i videregående skole og være en sentral del av arbeidet med å skape et godt læringsmiljø, med mindre mobbing, etc. Det er samlet sett mange ulike oppgaver som ligger innenfor rådgivernes arbeidsområder i skolen.

Faget *utdanningsvalg* i ungdomsskolen anses også som en del av skolens karriereveiledning. Udir har ansvaret for læreplanen, og karrierekompetanse blir definert som kjerneelementet i faget. Her stilles det ikke særegne krav om kompetanse hos lærerne som underviser i faget, og det gis ikke karakter.

Kravet til rådgivningsressurs i skolen

I tariffavtalens regulering om arbeidstid i skolen, [SFS 2213 - Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring](#) står det under punktet om bestemmelser for tidsressurser på ungdomstrinnet, 7.2 punkt d, om sosiallærer/rådgiver i ordinær grunnskole at: «På den enkelte skole avsettes minimum 28,5/38 * årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning på ungdomstrinnet». Identisk ordlyd finnes under punkt 7.3 punkt c, *Rådgiver i videregående opplæring*.

Karriereveiledningsbegrepet og forslag i ny opplæringslov

Vi merker oss at departementet i høringsnotatet til ny opplæringslov,³² ber om høringsinstansenes synspunkter på at betegnelsen *utdannings- og yrkesrådgivning* endres til *karriereveiledning*, noe karriereutvalget foreslo.

Videre ønsker ikke departementet å innføre kompetansekrav til de som skal gi elevene rådgivning om utdannings- og yrkesvalg.

Det ligger også forslag til nye paragrafer i den nye opplæringsloven, for voksne i voksenopplæringen og for lærlinger. Vi har ikke gått gjennom hørings svarene.

Karriereveiledning var tema i [Meld. St. 21 \(2020-2021\) Fullføringsreformen - med åpne dører til verden og fremtiden](#). I punkt 8.2, *Om videregående opplæring*, påpekes spesifikt betydningen av at kvalitetsrammeverket med kompetansestandardene tas i bruk.

Utdanning.no og *karriereveiledning.no* har elever i ungdomsskole og videregående opplæring som viktige målgrupper (se kapittel 2.2 i denne besvarelsen).

4.2 Undersøkelse av karriereveiledning i ungdomsskolen og videregående skole

HK-dir opplyser på telefon at det pågår at arbeid som omhandler kvaliteten i skolens karriereveiledning.

SINTEF har i samarbeid med NORCE Research i 2020 gjennomført en kartlegging av ressurser og arbeidsoppgaver i rådgivingen i skolen i Norge, på oppdrag fra Utdanningsforbundet. Undersøkelsen omhandlet både ungdomsskole (8.-10. trinn), og videregående skole (11.-13. trinn). Rådgivere, karriereveiledere og sosialpedagogiske rådgivere ved skolene svarte, og

³¹ Buland, mfl. 2020: [Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgiving i norsk skole anno 2020](#)

³² Se [høringsnotatet](#) s. 348, s. 351 og s. 352.

resultatene er rapportert i [Utdannings- og yrkesrådgiving og spesialpedagogisk rådgivning i norsk skole anno 2020](#) (2020).³³

Ifølge rapporten finnes det ingen eksakt oversikt over antall rådgivere i videregående skole, da stillingene her ikke registreres slik det gjøres i grunnskolen.³⁴ Da ressursen er beregnet ut fra de samme kriteriene som ungdomsskolen (jf. tariffavtalen), anslås det at det var om lag 2 108 rådgivere i videregående skole i 2020.

Kartleggingen viste at antall rådgivere fordelte seg relativt jevnt mellom ungdomsskole og videregående skole, da ca. 53 prosent av respondentene arbeidet på 8.-10. trinn, altså i ungdomsskolen, og 46 prosent arbeidet i videregående skole. Det var 12 rådgivere som arbeidet på begge skoletrinn. Majoriteten av informantene som svarte var mellom 40 og 59 år gamle, dvs. 71 prosent. Det var 18 prosent som var over 60 år og 10 prosent som var mellom 18 og 39 år gamle.

Skoletrinn	Antall	Prosent
Ungdomstrinn (8.-10. trinn)	612	52,8 %
Videregående trinn (11.-13. trinn)	535	46,2 %
Begge skoletrinn	12	1,0 %

Kilde: Tabell 1. Rådgivere fordelt på skoletrinn

På ungdomstrinnet var gjennomsnittlig stillingsandel 37 prosent, mens på videregående var tilsvarende andel 60 prosent.

Det var 50 prosent som hadde vært i rollen i 6-20 år. Rådgiverne i undersøkelsen hadde dermed relativt lang erfaring, selv om også «etterveksten» av nye rådgivere har vært bra, se nedenfor.

Mindre enn 1 år	8,3 %
1-5 år	35,4 %
6-10 år	27,4 %
11-20 år	23 %
21-30 år	4,8 %
Mer enn 31 år	1,2 %

Kilde: Tabell 2. Tid som rådgiver (N=1167)

Karriereutvalget anbefalte å skille mellom utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgiving (NOU 2016:7). Hvorvidt dette var gjort, ble det spurt om.

Funksjon fordelt på trinn	Hele utvalget (N=1149)	Videregående trinn (N=528)	Ungdomstrinn (N=609)
Begge deler	49 %	65 %	36 %
Utdannings- og yrkesrådgiving	37 %	16,5 %	55 %
Sosialpedagogisk rådgiving	11 %	15,5 %	8 %

Kilde: Tabell 4 Rådgiverfunksjon for hele utvalget og skoleslag

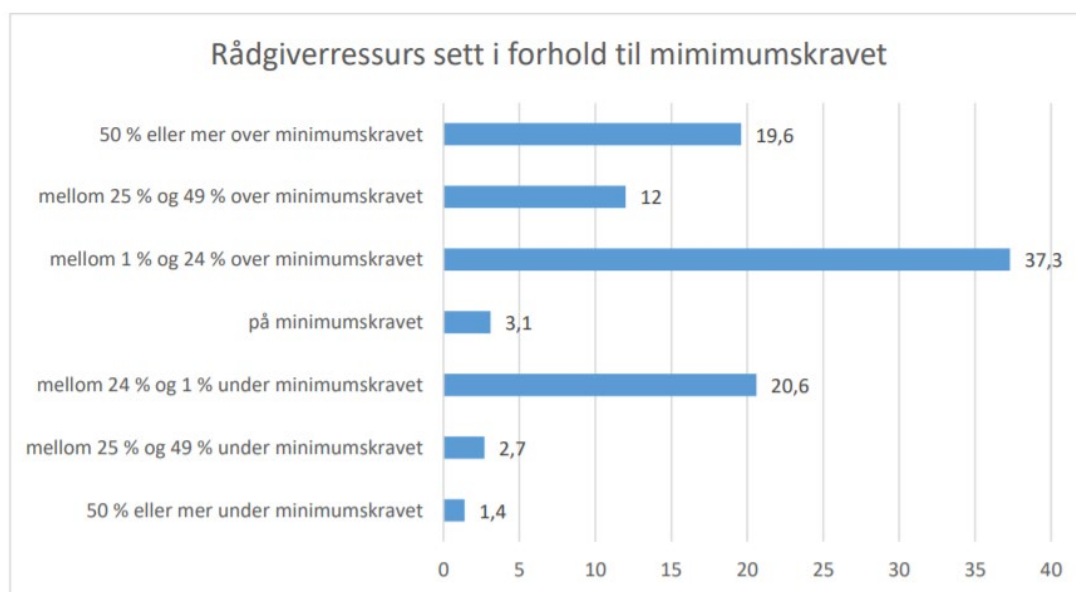
På videregående skole var det 65 prosent som *ikke* hadde delt rådgivingstjenesten i 2020, og en (eller flere) personer hadde både utdannings- og yrkesrådgiving - og sosialpedagogisk rådgiving innenfor sin stilling. Ved ungdomsskolen var det 36 prosent som ikke hadde delt

³³ En e-post med undersøkelsene ble sendt til 1269 skoler med ungdomstrinn/ungdomsskoler og 432 videregående skoler. Til sammen 1701 skoler mottok e-posten. 1167 rådgivere svarte på spørreskjemaet. Med beregnet populasjon på 4216, var estimert svarprosent 28 %. For skolelederne ble undersøkelsen sendt ut til 1701 skoler, hvorav 490 skoleledere svarte, dvs. om lag 29 prosent.

³⁴ Buland m.fl.2020: [Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgivning i norsk skole anno 2020](#) (2020).

rådgivingstjenesten. Det var i utvalget i undersøkelsen med andre ord flere videregående skoler enn ungdomsskoler, som ikke hadde delt funksjonene på flere personer.

Majoriteten av skolene satte av mer enn minimumskravet til rådgiving ved sin skole. Skoler som oppga at de hadde en lavere ressurs enn minimumskravet, viste til andre satsninger, som miljøterapeuter, helsesykepleiere eller spesialpedagogisk tilbud, som overlappet med tjenestene til rådgiverne ved skolen. Det var dermed utfordrende å kartlegge og beregne hvor store ressurser en skole hadde avsatt til rådgivningsarbeid, men resultatet vises i tabellen nedenfor.



Figur 2 Rådgiverressurs i forhold til minimumsressurs (N=474)

Om lag to tredjedeler oppga at de lå over minimumskravet til ressurser.

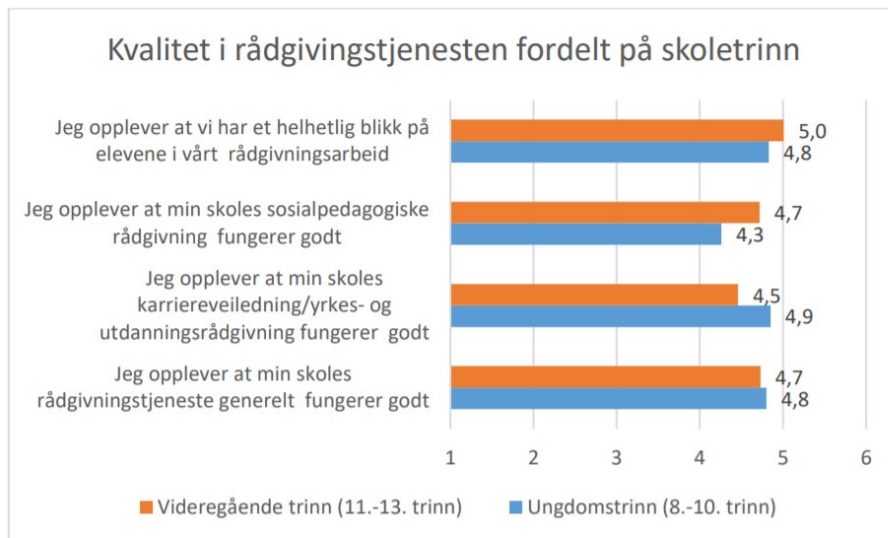
Rådgiverne oppga ut fra egen opplevelse av ressursene, at rådgiverressursene ved skolen burde økes.

Det ble spurt om hvilke oppgaver rådgiverne utførte i løpet av en arbeidsdag, se figur neste side. Individuelle samtaler, samarbeid internt, administrasjon, dokumentasjon og praktisk bistand i å søke videre utdanning var de seks oppgavene respondentene brukte mest tid på. Utover individuelle samtaler, var flere av oppgavene øverst i rangeringen knyttet til administrativt arbeid og dokumentasjon. Sammenligner man arbeidsoppgavene mellom ungdomsskole og videregående skole, brukes det begge steder mest tid på samtalene med elever. Ellers brukte man i ungdomsskolen mer tid på søknadsprosedyrer og andre aktiviteter rundt overganger mellom skoler, og på faget Utdanningsvalg, som bare finnes i ungdomsskolen. I videregående skole brukte man betydelig mer tid på samarbeid internt i egen skole og samarbeid med eksterne hjelpeinstansen som BUP, NAV, PPT, etc.



Figur 5 Rådgivers arbeidsoppgaver (N=1137)

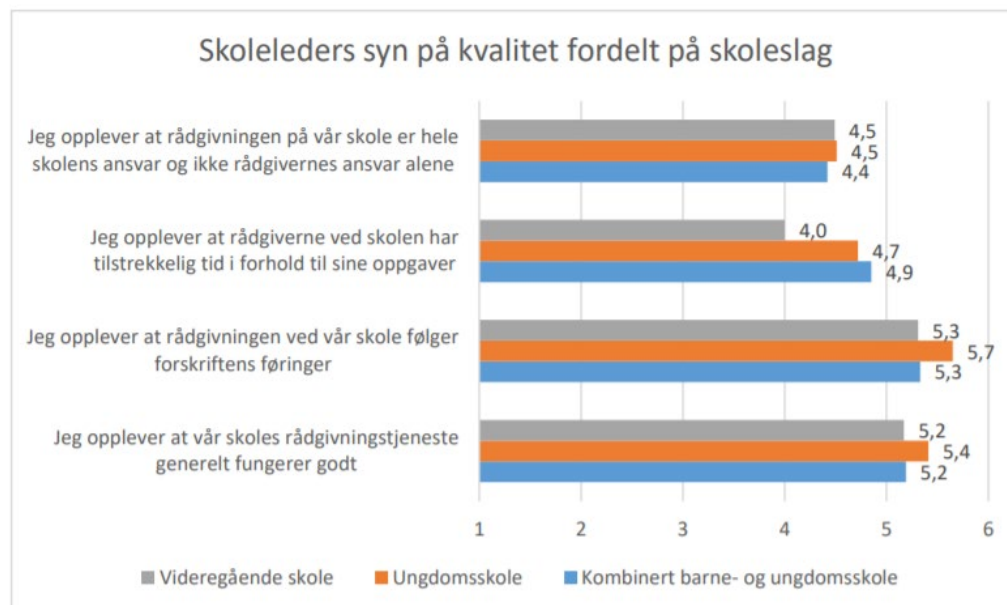
Rådgiverne ble spurt om hvilken kvalitet det var på rådgivningen ved deres egne skoler:



Figur 19 Rådgivers vurdering av kvalitet fordelt på skoletrinn (N=1145)

De oppga at kvaliteten, både den sosialpedagogiske rådgivningen og utdannings- og yrkesrådgivningen ved skolen, var relativt god. Svar som lå nærmere 5 på alle påstandene, må forstås slik. Samtidig pekte enkelte rådgivere på manglende tid for individuelle samtaler.

Skolelederne ble stilt det samme spørsmålet:

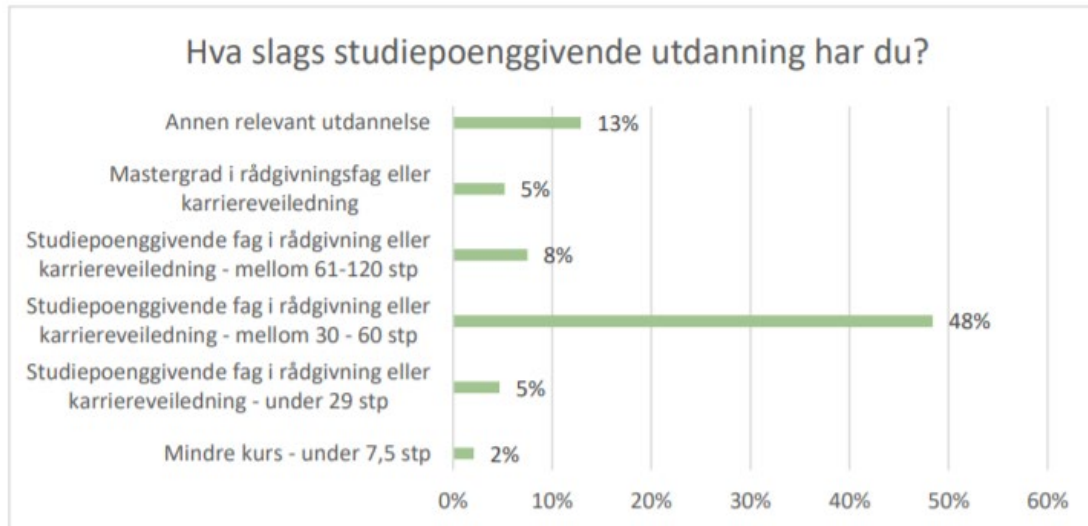


Figur 20 Skoleleders vurdering av rådgiving ved egen skole (N=487)

Skolelederne var klart best fornøyd med rådgivningen iht. forskriften. Når det gjaldt hensyn til sentrale strukturkvalitetslementer som tilstrekkelig tid og organiseringen i skolen, tolkes de i rapporten som noe mindre fornøyd. Deres vurderinger lå helt klart på den positive siden, men mange skoleledere delte langt på vei rådgivernes vurdering av at tidsressursen var liten.

4.3 Kompetansekrav, kompetansehevende tiltak og kompetansebehov

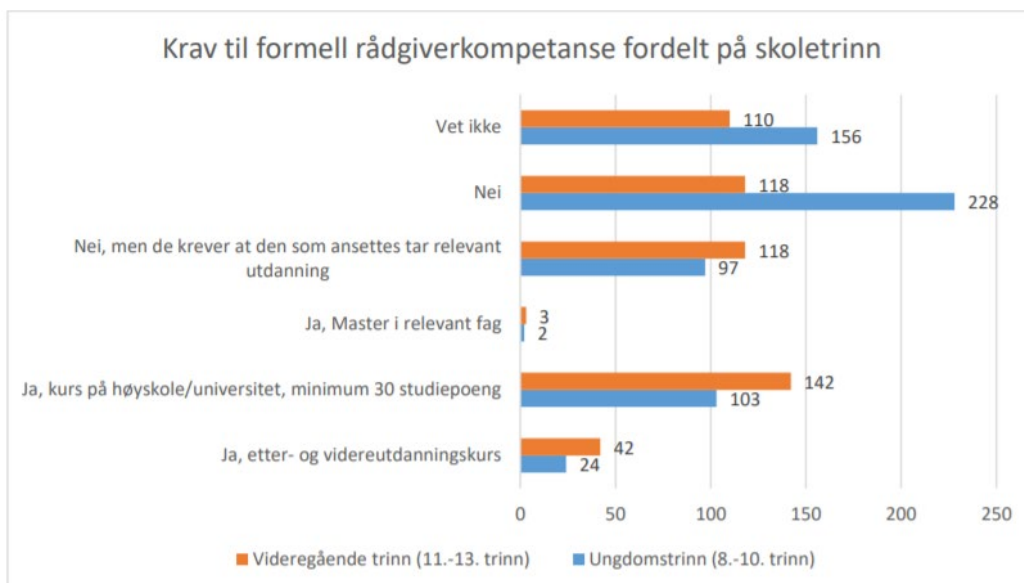
Rådgiverne ble spurt om hvilken studiepoenggivende utdanning med relevans for feltet de hadde.



Figur 10 Rådgivers kompetanse (N=944)

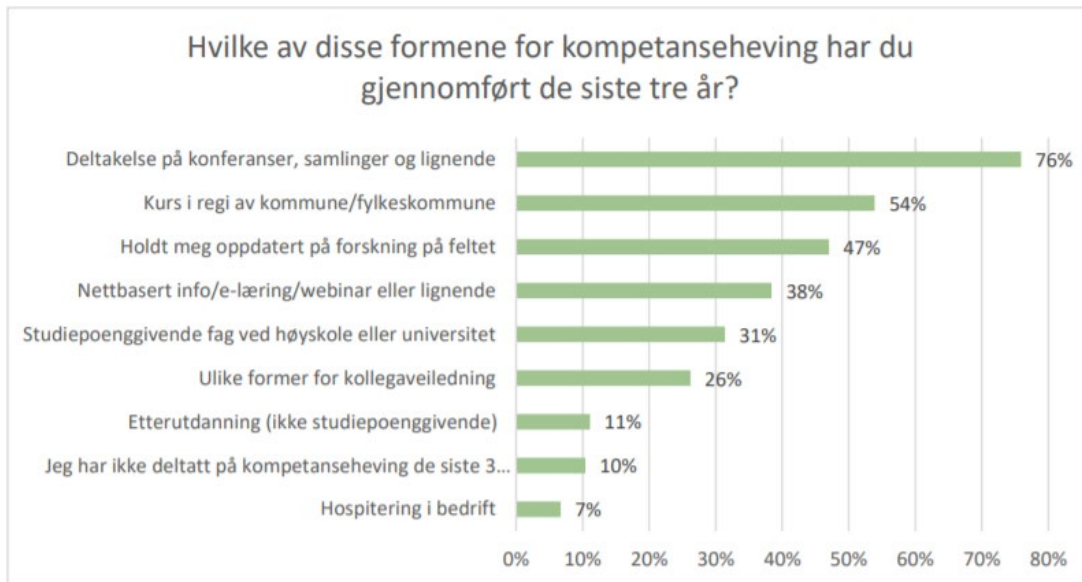
Nesten halvparten oppga at de hadde studiepoenggivende fag i rådgivning eller karriereveiledning på mellom 30 og 60 studiepoeng. Dataene viste en forskjell når det gjaldt skoletrinn og utdanning, ved at rådgiverne på ungdomsskolen i større grad hadde studiepoenggivende utdanning opp til 60 studiepoeng, mens rådgivere i videregående i større grad hadde utdanning over 60 studiepoeng.

Selv om det nasjonalt ikke stilles formelle kompetansekrav til rådgiverne, ble det likevel spurt om skolene opererte med krav til formell rådgiverkompetanse ved ansettelser.



Delt på type skole, oppga langt flere rådgivere i videregående skole, enn i ungdomskolen, at det var krav om formell kompetanse ved tilsetting som rådgiver. En betydelig andel i begge skoletyper visste ikke om det var slike krav eller ikke.

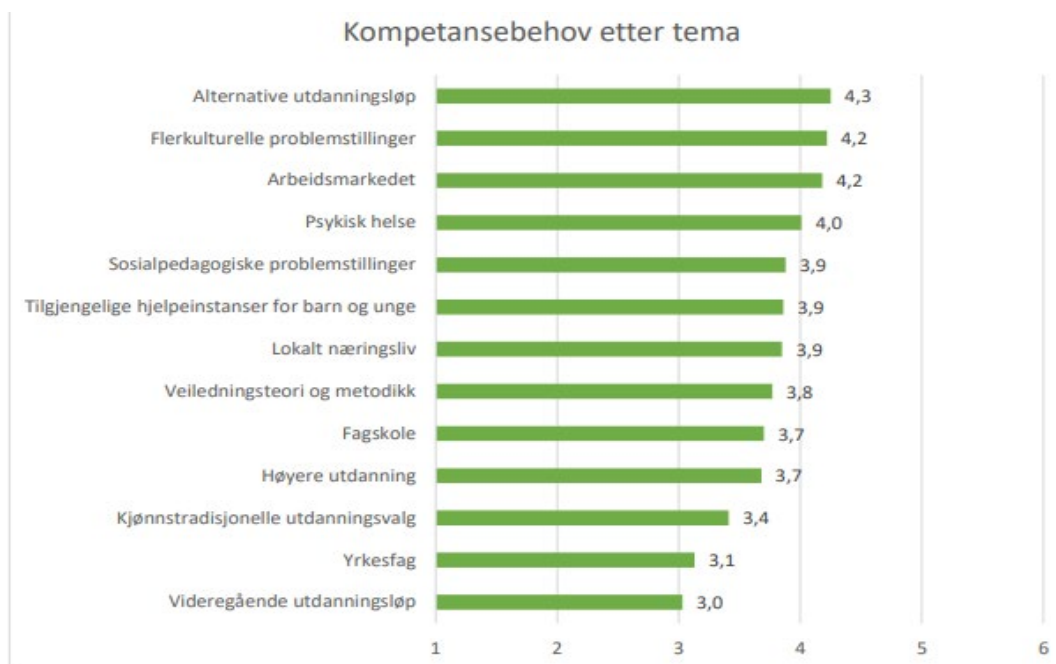
Det ble spurt om hvilke former for kompetanseheving som var gjennomført de siste tre år.



Figur 12 Kompetanseheving de siste tre år (N=1085)

Kun 10 prosent av rådgiverne oppga ikke å ha deltatt i noen former for kompetansehevende tiltak de siste tre år. Det var 31 prosent som hadde tatt studiepoenggivende fag fra UH-sektoren, og 76 prosent som hadde deltatt på konferanser og andre lignende kompetansehevingstiltak. Det var ingen store forskjeller mellom rådgivere på ungdomsskolen og i videregående skole her.

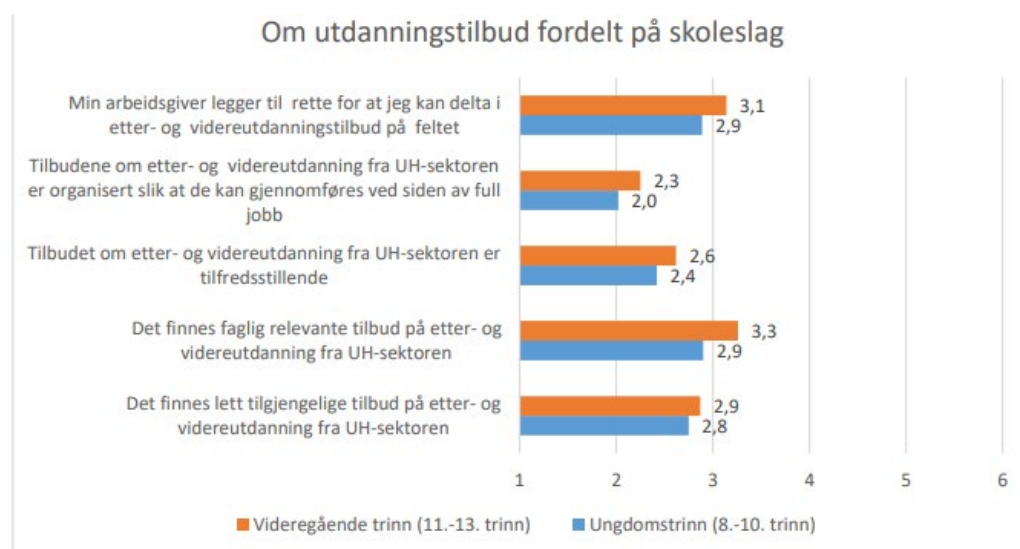
Det ble også kartlagt hvilke kompetansebehov rådgiverne hadde (se figur neste side).



Figur 13 Behov for kompetanse etter tema (N=1118-1134)

Rådgiverne ga uttrykk for kompetansebehov på flere områder; Relativt mange etterlyste mer kompetanse om alternative utdanningsløp, flerkulturelle problemstillinger, arbeidsmarkedet og psykisk helse. Fordeles svarene på skoletrinn, svarte rådgivere på ungdomsskolene i noe større grad at de hadde behov for kompetanse om yrkesfag, videregående opplæringsløp og fagskole, men verdiene var ikke høye. For øvrig var svarene fra rådgiverne på de ulike trinnene ganske like.

Rådgiverne ble spurt om de var enig eller uenig i påstander som omhandlet etter- og videreutdanning.



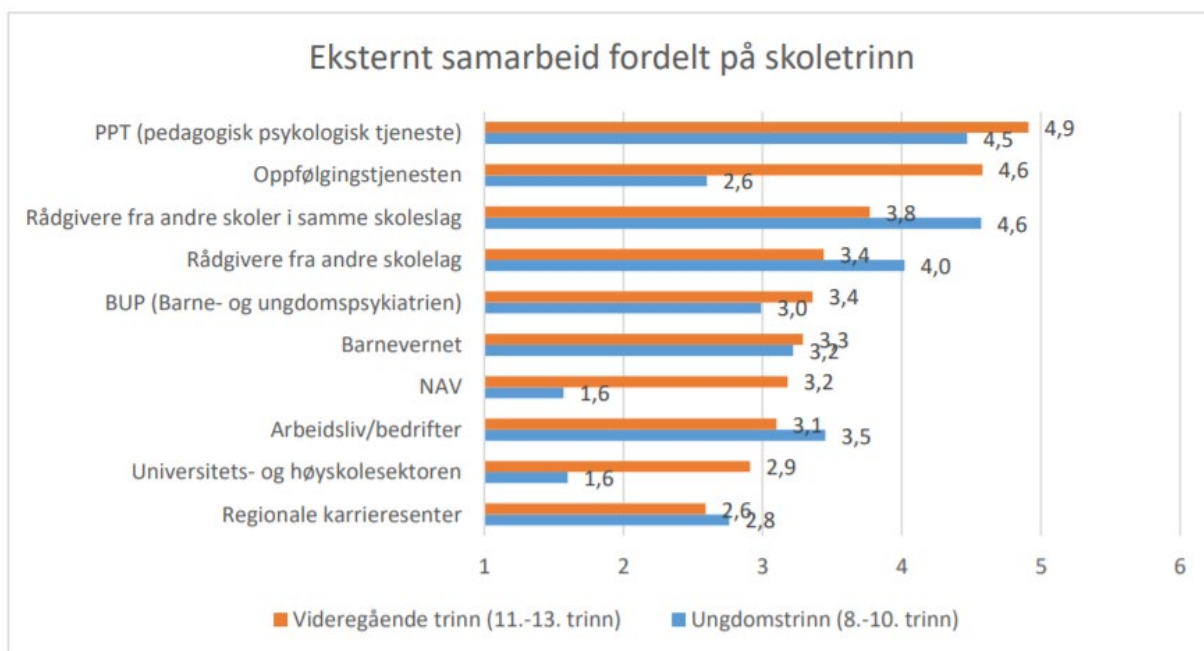
Figur 15 Vurdering av etter- og videreutdanningstilbud (N=1133-1139)

Respondentene var relativt kritiske i sin vurdering av tilrettelegging og tilbud innen etter- og videreutdanning. Gjennomsnittlig svar lå på den enden av skalaen hvor de sa seg uenig i

påstandene, selv om vurderingene fra videregående skole var marginalt bedre enn fra ungdomsskolen. (Se s. 56 og 57 for åpne svar rundt betydningen av kompetanse).

4.4 Samarbeid

Det ble i kartleggingen til NTNU/NORCE (2020) spurt om i hvor stor grad rådgiverne var enige i en del påstander om oppgaver og praksis knyttet til rådgivingsarbeidet. Rådgiverne ble spurt om i hvilken grad de samarbeidet med ulike eksterne aktører. Det rapporteres om et relativt bredt spekter av samarbeidspartnere, med visse forskjeller på videregående skole og ungdomsskolen.



Figur 9 Samarbeid eksternt (N=1140-1153)

NAV og Oppfølgingstjenesten er naturlig nok ikke så sentrale samarbeidspartnere i ungdomsskolen som i videregående skole. Heller ikke universitets- og høyskolesektoren er så viktige samarbeidspartnere for ungdomsskolen. Rådgiverne i ungdomsskolene var oftere enige i at de samarbeider med rådgivere ved andre ungdomsskoler. Vi merker oss at de *regionale karrieresenterene* ikke fremstår i denne undersøkelsen som en veldig viktig samarbeidspartner, men litt mer for ungdomstrinnet, enn videregående skole. Å belyse karrieresentrenes rolle lå imidlertid utenfor rammene til denne undersøkelsen. For mer informasjon rundt skolenes eksterne samarbeid, se de åpne svarene på side 50 i rapporten.

Ett eksempel på samarbeid er et prosjekt mellom Røyken videregående skole (RYVS) og Universitetet i Sørøst-Norge (USN) som startet opp i 2018. Fokuset i prosjektet har vært karriereveiledningsrelatert samarbeid mellom ulike profesjoner/faggrupper/stillinger i skolen, se [Karriereveiledning som hele skolens oppgave](#) (2021), og omtale av prosjektet på veilederforum.no: [Gjøre samme jobb, eller gjøre jobben sammen?](#)

I Hallingdal og Bergen er tilbudet [Fagdag i bedrift](#) et samarbeid mellom ungdomsskole og videregående skole og arbeidsliv, der elevene får prøve ut faglige arbeidsoppgaver innenfor yrker de er interessert i.

4.5 Elevenes vurdering av rådgivningen gjennom Elevundersøkelsen

[Elevundersøkelsen](#) til Udir. er en årlig undersøkelse der elevene får si sin mening om læring og trivsel i skolen, og den er obligatorisk på 7. trinn, 10. trinn, og i Vg1. I Utdanningsdirektoratets statistikkbank publiseres resultatene, men kun for trinnene undersøkelsen er obligatorisk for.

Når det gjelder indikatoren *Utdanning og yrkesveiledning*, blir man på 10. trinn spurt om i hvilken grad man «*har fått et godt grunnlag for videre valg og yrke, så langt på ungdomskolen*».

Svaralternativene er: I svært stor grad, I stor grad, I noen grad, I liten grad og Ikke i det hele tatt.

På Vg1 blir man spurt «*Hvor fornøyd er du med den rådgivningen du fikk om valg av utdanning og yrke på ungdomsskolen?*». Svaralternativ er her: Svært fornøyd, Fornøyd, Ganske fornøyd, Litt fornøyd og Ikke særlig fornøyd.

På 10. trinn har resultatet for alle elevene på spørsmålet om rådgivning ligget jevnt de siste årene, med en skår på 3,8 både fra årene 2014-15 til 2020-2021. Man kan foreta sorteringer etter fylker, kjønn etc. på nettsiden [Elevundersøkelsen 7. trinn og 10 trinn – læringsmiljø](#).

På Vg1 var skåret for alle elever i skoleåret 2013-14 på 3,3, fra 2015-2016 til 2019-20 på 3,5 og i 2020-2021 på 3,6. I 2020-21 hadde Agder, Innlandet og Nordland høyest skår på 3,7, mens Oslo var lavest med 3,4. På [Elevundersøkelsen Vg1 – læringsmiljø](#) kan man hente ut fylkesvis skår for indikatoren per år.

På Vg1 og Vg2 skal man vurdere påstanden «*Jeg har fått et godt grunnlag for videre valg av utdanning og yrke, så langt i videregående opplæring*»,³⁵ men svarene her synes ikke å være offentlig publisert i statistikkbanken.

NTNU har i rapporten [Analyser av indekser på skoleporten 2020](#) (2021) foretatt analyser på fylkes- og nasjonalt nivå for 7. trinn, 10. trinn og Vg1, hvor indeksen for *utdannings- og yrkesveiledning* presenteres i kap. 4.12. Spørsmål om fremtidige yrkes- og utdanningsvalg stilles kun til elever på 10. trinn og elever på Vg1. Analysen omfattet årene 2016-2020. For 10. trinn var det i 2020 *Innlandet* som hadde de høyeste gjennomsnittlige skårene hva angår utdanning og yrkesveiledning, mens Oslo skåret lavest. Forskjellen mellom fylkene var imidlertid små, og uten betydning i 2020. Det var ingen endringer av betydning mellom årene 2016-2020. Det var tilsvarende funn for elevene på Vg1, som for 10. trinn, i 2020.

Kirkebøen mfl. i SSB så i 2017 på [Effekter av satsing på økt lærertetthet på ungdomstrinnet](#) fra Elevundersøkelsen. Der belyses effekter av indeksen *utdanning og yrkesvalg* fra årene 2013-2016. En signifikant høyere andel av elevene mente de hadde fått et godt grunnlag for videre valg av utdanning og yrke, jf. figur 2.19, side 33.

For en dypere kunnskapsgjennomgang se doktorgraden til Erik Hagaseth Haug [Kvalitet i norske skolars karriereveiledning](#) (2017). Studien hadde til hensikt å få økt kunnskap om hvilke bakenforliggende forståelsesformer som er med på å forme uttrykk om fenomenet kvalitet i norske skolars karriereveiledning.

En eldre rapport fra NTNU, IRIS og SINTEF, [Rådgiverrollen – mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet](#) gjengir funn fra en kvalitativ studie om rådgiverrollen i ungdomsskolen og videregående skole i perioden 2013-2014.

³⁵ [Spørsmål i Elevundersøkelsen. Utdannings- og yrkesrådgivning.](#)

5 Karriereveiledning ved høgskole og universitet

I dag står høyere utdanningsinstitusjoner i Norge fritt til å velge om de vil tilby studentene karriereveiledning, og eventuelt i hvilket omfang.³⁶ Det er også opp til hver karrieretjeneste å bestemme hvem som skal ha tilgang til tjenestene.

Egne karrieretjenester i høyere utdanning ble utviklet på 90-tallet, først ved BI i 1990 og deretter ved UiO i 1992. På nettsiden utdanning.no gis en oversikt over [karrieresentre](#) ved høgskoler og universitet som tilbyr studie- og karriereveiledning: [BI Karriereservice](#), [Studie- og karriererettleiing ved Høgskulen på Vestlandet](#), [Karrieresenteret, Høgskolen Kristiania](#), [Karrieresenteret ved NMBU](#), [Studieseksjonen ved Norges idrettshøgskole](#), [Karrieresenteret ved OsloMet](#), [Sammen karriere – Studentsamskipnaden på Vestlandet](#), [Karrieresenteret ved Universitetet i Agder](#), [Karrieresenteret ved Universitetet i Oslo](#), [Veiledningstjenesten ved Universitetet i Stavanger](#) Universitetet i Sørøst-Norge samarbeider med [Karrieresenter Vestfold og Telemark](#). Senter for karriere og arbeidsliv ved UiT Norges arktiske universitet er lagt ned, men studentene kan kontakte samfunnskontakt@uit.no.

Det finnes lite forskning på karriereveiledning i høyere utdanning i norsk sammenheng, og ingen studier av nyere dato.³⁷ For likevel å gi et innblikk i tjenesten og tilbudet har vi valgt å referere fra en undersøkelse fra 2015.

5.1 Evaluering av karrieresentre i høyere utdanning

Thorbjørnsrud mfl. i Vox gjennomførte en kartlegging i 2014,³⁸ som var den første nasjonale undersøkelsen av karrieretjenester i høyskoler og universitet i Norge. Det ble først gjennomført en forundersøkelse for å finne ut hvilke læresteder som hadde karriereveiledningstilbud, deretter to undersøkelser til de som hadde dette tilbudet - en til ledere og en til ansatte. Undersøkelsen ble rapportert i [Kartlegging av karrieretjenester i høyere utdanning](#) (2015).

I forundersøkelsen fant man at 27 institusjoner innenfor høyere utdanning i Norge hadde karriereveiledningstjenester. Av disse deltok 17 karrieretjenester i *lederundersøkelsen*, og 51 ansatte, derav 13 ledere og 38 øvrige ansatte, deltok i en *ansattundersøkelse*. Alle universitetene i Norge og ni høgskoler var representert i undersøkelsen.

Vox fant at karrieretjenestene ved UiO, UiB, HiNT og HiBV ble drevet av studentsamskipnaden, mens de andre ble drevet av lærestedet.

³⁶ At det ikke er lovkrav til karriereveiledningstjenester i UH-sektoren blir bekreftet av HK-dir i e-post av 14.12.2021.

³⁷ NOU 2016:7, s. 161.

³⁸ Undersøkelsene ble gjennomført våren 2014 og baserte seg på data fra 2013.

Lederne ble spurt om hvilke tilbud karrieretjenesten hadde eller var involvert i.

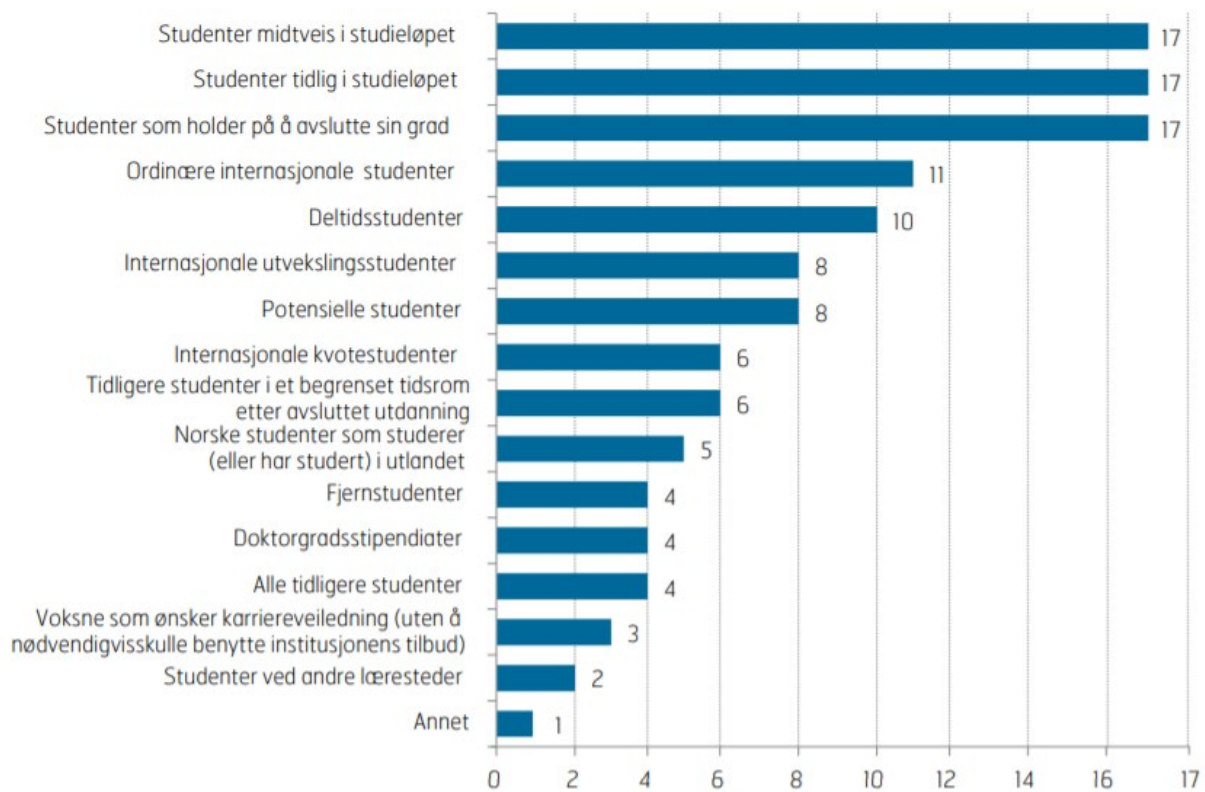
Figur 2. Lederundersøkelsen: Hvilke tilbud karrieretjenesten har, eller er involvert i. Flere svar mulig. N=17.



Alle karrieretjenestene i undersøkelsen oppga at de tilbød individuell karriereveiledning. Et klart flertall svarte også informasjon om arbeidsmarkedet og karrieremuligheter, karrieremesser/aktivitetsdager og karriererelaterte kurs til studentene. Få oppga å tilby karriereveiledning på nett, informasjon om realkompetansevurdering inn mot fagskole og høyere utdanning, egne karriereveiledningstilbud til studenter med funksjonshemninger og karriererelaterte kurs til andre grupper (eks. tidligere/ potensielle studenter). Ingen hadde egne karriereveiledningstilbud til minoriteter. Ifølge rapporten gjenspeiler de tre siste kategoriene at tjenestene er ment for alle, og at det derfor ikke er behov for spesiell tilrettelegging for egne grupper.

Det ble kartlagt hvilke målgrupper karrieretjenesten hadde.

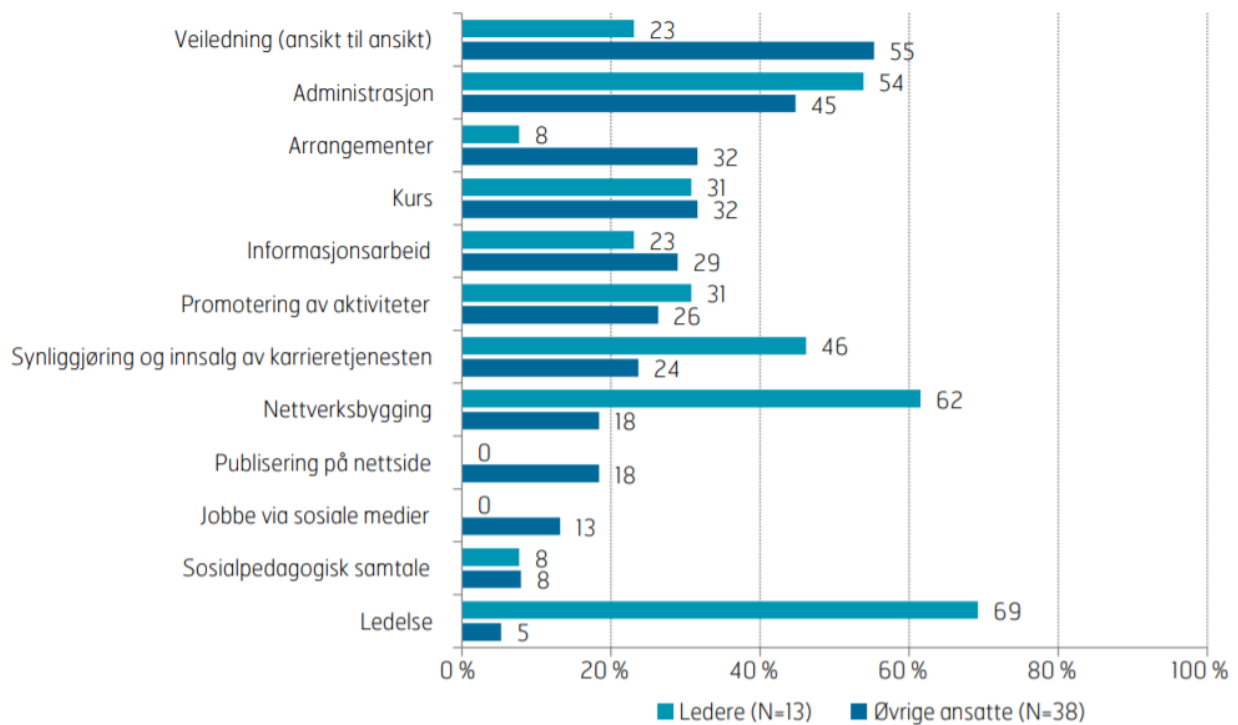
Figur 4. Lederundersøkelsen: Hvilke målgrupper karrieretjenesten har. Flere svar mulig. N=17.



Alle de 17 karrieretjenestene som svarte hadde studenter på alle tidspunkt i studieløpet i sin målgruppe. Flertallet hadde også ordinære internasjonale studenter og deltidsstudenter som målgruppe. Noe under halvparten inkluderte også potensielle studenter og studenter som nylig hadde avsluttet utdanningen. Studenter ved andre læresteder og voksne som ønsket karriereveiledning uten nødvendigvis å være studenter, var i liten grad i målgruppen til karrieretjenestene.

Et annet spørsmål var hvilke arbeidsoppgaver de ansatte brukte mest tid på (svarandel i prosent).

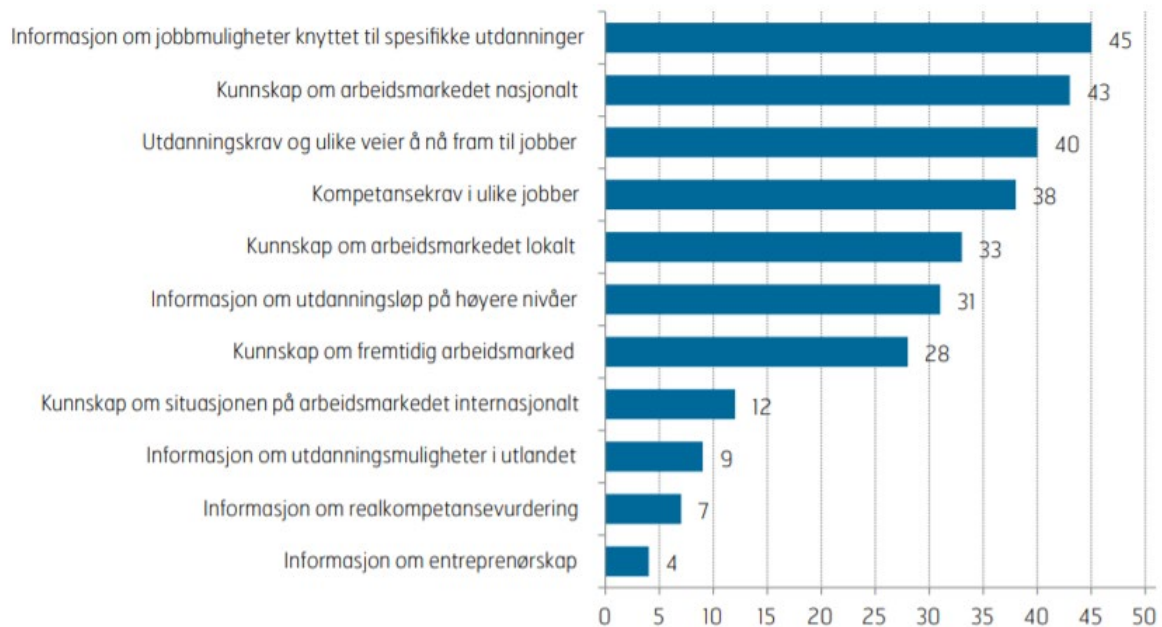
Figur 10. Ansattundersøkelsen: På en skala fra 1 til 5, der 1=svært lite tid, og 5=svært mye tid, hvor mye tid den enkelte ansatte bruker på disse arbeidsoppgavene. Andel som svarer at de bruker mye tid (=4 eller 5 på skalaen) på de ulike arbeidsoppgavene. Ledere: N=13, øvrige ansatte: N=38.



Lederne oppga at det ble brukt mer tid på administrasjon, mens øvrige ansatte oppga at de brukte mer tid på veiledning. Lederne svarte også at de brukte mer tid på synliggjøring, innsalg av tjenesten, nettverksbygging og ledelse, enn det øvrige ansatte gjorde, mens øvrige ansatte svarte at de tok seg av arrangementer, publisering på nett og arbeidet på sosiale medier. Både ledere og øvrige ansatte oppga at de jobbet med oppgaver som kurs, informasjonsarbeid, promotering av aktiviteter og sosialpedagogiske samtaler, selv om det siste ikke tok så mye av deres tid.

De ansatte ble spurt om hva de opplevde ble mest og minst etterspurt.

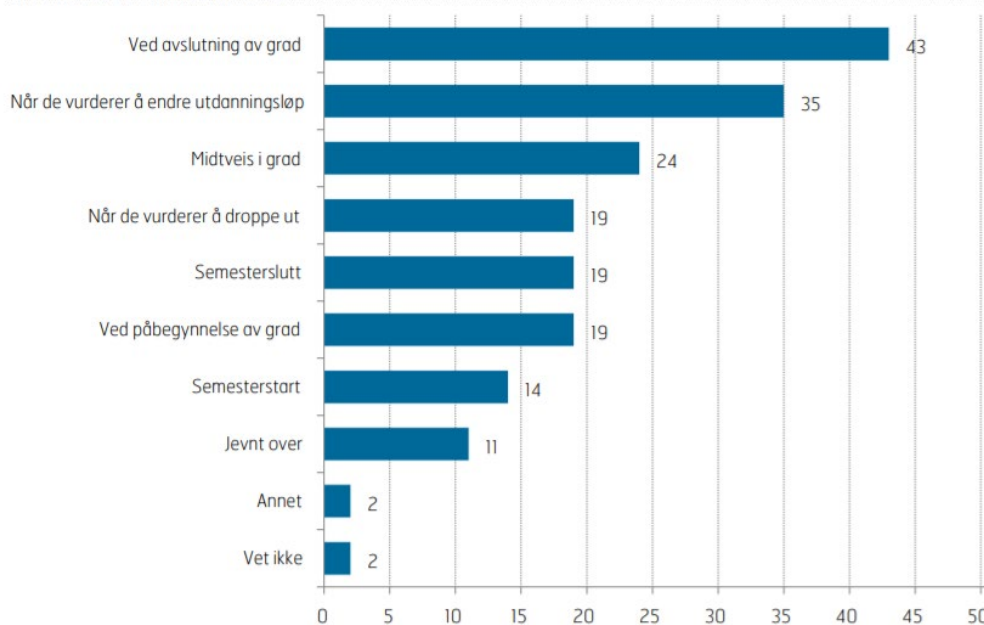
Figur 6. Ansattundersøkelsen: Antall respondenter som opplever at dette etterspørres i høy eller svært høy grad (4 eller 5 på en skala fra 1 til 5). N=51.



Nesten alle ansatte opplevde at studentene etterspurte informasjon om jobbmuligheter knyttet til en spesifikk utdanning i høy eller svært høy grad. Deretter kom utdanningskrav og ulike veier å nå fram til jobber, kunnskap om arbeidsmarkedet nasjonalt og kompetansekrav i ulike jobber. Studentene etterspurte i lavest grad informasjon om entreprenørskap og informasjon om realkompetansevurdering. Dette mente Vox kunne henge sammen med at studentene fikk informasjon om dette andre steder i institusjonen.

Av undersøkelsen fremkommer når i studieløpet studentene i hovedsak benyttet seg av kompetansetjenestens tilbud.

Figur 8. Ansattundersøkelsen: Når i studieløpet studentene i hovedsak benytter karrieretjenestens tilbud. Flere svar mulig. N=51.



Et klart flertall av de ansatte svarte at studentene i hovedsak benyttet seg av karrieretjenestens tilbud ved avslutningen av en grad. Det var også mange studenter som benyttet seg av tilbudet når de vurderte å endre utdanningsløp. Et fåtall opplevde at studentene benyttet seg av karrieretjenesten ved semesterstart eller jevnt i løpet av studieløpet. Det virket med andre ord som om studentene hovedsakelig henvendte seg til karrieretjenesten når de hadde et direkte behov, og i mindre grad brukte karrieretjenestene til langsiktig karriereplanlegging i løpet av studiene.

På spørsmål om karrieretjenesten gjennomførte brukerundersøkelser jevnlig (2014), svarte to av 17 institusjoner at de gjorde det i egen regi umiddelbart i etterkant av at tjenesten ble mottatt. Ytterligere fire svarte at ble gjort i egen regi en stund etter at tjenesten var mottatt, mens syv gjorde dette som en del av en større undersøkelse i regi av lærestedet eller samskipnaden. Vi har innenfor oppdragets rammer ikke innhentet brukerundersøkelser fra UH-sektoren.

5.2 Kompetanse og kompetanseheving

I ansattundersøkelsen oppga 47 av 51 rådgivere at de hadde mer enn fire års utdanning fra universitet eller høyskole. De øvrige hadde inntil fire års utdanning fra universitet eller høyskole.

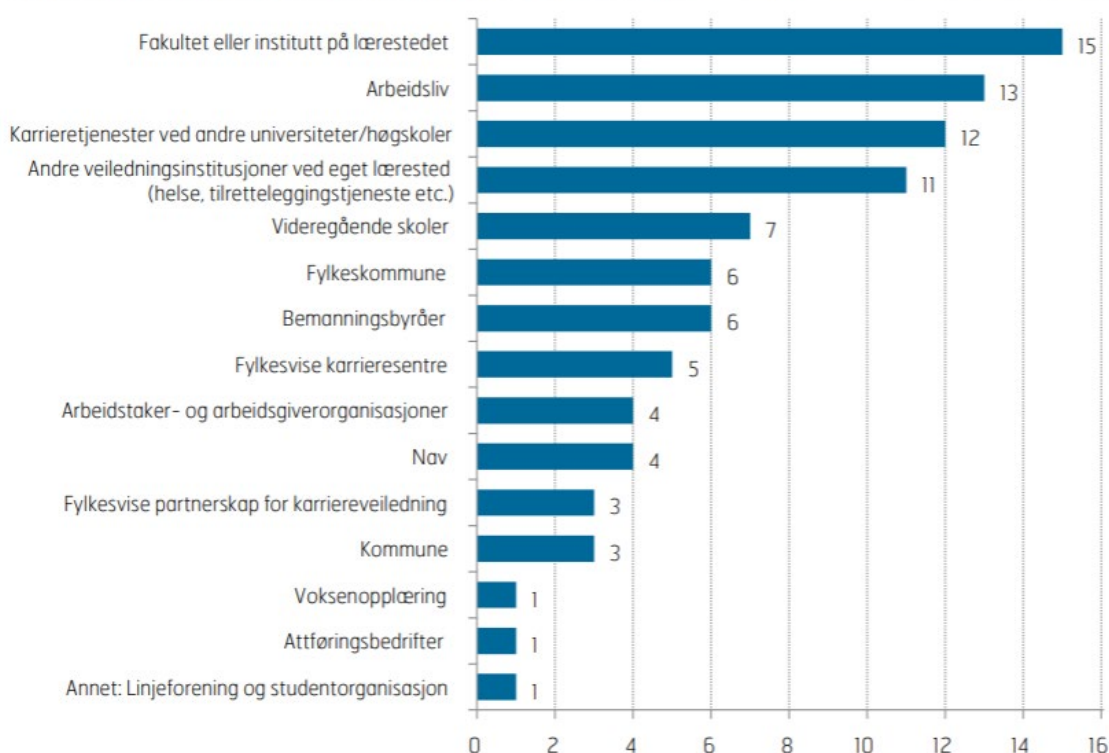
Omtrent 40 prosent hadde i 2014 gjennomført, eller var under utdanning som ga studiepoeng innen veiledning, rådgivning eller karriereveiledning. Noen hadde vært gjennomført kurs i studieveiledning som ikke ga studiepoeng. Omtrent halvparten svarte at de hadde vært på kurs som ga annen relevant veiledningskompetanse. Når det gjaldt ansattes bakgrunn hadde 20 personer tidligere jobbet i universitets- og høyskolesektoren, mens 13 oppga skolesektoren, privat næringsliv og annen offentlig instans som tidligere arbeidsplass.

I ansattundersøkelsen oppga litt under halvparten av de ansatte at de trengte kompetanseheving framover, mens de resterende sa de ikke gjorde det, eller var usikre. Blant de som ønsket kompetanseheving, var det videreutdanning og hospitering som rangerte høyest. Mange ønsket også studieturer, konferanser og etterutdanning.

5.3 Samarbeid

Med unntak av en, hadde alle tjenestene, enten på tidspunkt undersøkelsen ble gjennomført (2014) eller i løpet av det siste året, samarbeidet med tre eller flere eksterne aktører,

Figur 3. Lederundersøkelsen: Samarbeidspartnere til karrieretjenesten. Antall. N=17.



Nesten alle ledere, oppga at karrieretjenestene samarbeidet med lærestedet på fakultets- eller instituttnivå. Omtrent tre fjerdedeler samarbeidet med *arbeidslivet* og med *karrieretjenester ved andre universiteter og høgskoler*. Mange samarbeidet også med andre veiledningsinstitusjoner ved eget læringssted, som helse- og tilretteleggingstjenester.

I underkant av halvparten av tjenestene samarbeidet med videregående skoler, fylkeskommuner og bemanningsbyråer. Et fåtall samarbeidet med *fylkesvise karrieresentre*, arbeidstaker og arbeidsgiverorganisasjoner, NAV, fylkesvise partnerskap for karriereveiledning, kommuner, voksenopplæring og attføringsbedrifter. En leder oppga at de også samarbeidet med linjeforeninger og studentorganisasjoner. Undersøkelsen ble gjennomført i 2014, så her er det grunn til å anta at det har vært en utvikling. HK-dir informerer i e-post om at enkelte karrieretjenestene ved universiteter og høgskoler samarbeider i noen grad med fylkesvise karrieresentre og/eller karriereveiledningstjenesten ved videregående skoler.

6 «Karriereorientert veiledning» i NAV

I henhold til [Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen \(arbeids- og velferdsforvaltningsloven\)](#) [NAV-loven] §14a har alle som henvender seg til NAV, og som ønsker eller trenger bistand for å komme i arbeid rett til å få vurdert sitt bistandsbehov. Dette gir en juridisk forankring for arbeidsrettet oppfølging i NAV, og tilgang til veiledning i NAV.³⁹

Brukere som har behov for en grundigere vurdering av sitt bistandsbehov, har rett til å få en arbeidsevnevurdering. Arbeidsevnevurderingen skal, med utgangspunkt i brukerens egenvurdering og ressursprofil, utgjøre en helhetlig vurdering av brukerens samlede ressurser og hindringer og si noe om den enkeltes arbeidsevne, muligheter, mål og bistandsbehov.⁴⁰ Vurdering av brukerens yrkes-, utdannings- og karriere- og jobbmuligheter skal inngå i henholdsvis behovs- og arbeidsevnevurdering, og i annen oppfølging mellom NAV og bruker.⁴¹

Dersom det er behov for veiledningsbistand fra enheter med spesialiserte oppgaver, kan bruker henvises videre i NAV-systemet, eksempelvis til et Arbeidsrådgivningskontor (ARK), hvor bruker kan få veiledningssamtaler med arbeidspsykolog, yrkesveileder e.l. Eller de kan få karriereveiledning i en arbeids- og inkluderingsbedrift (tiltaksleverandør), et karrieresenter, e.l.

Karriereutvalget påpekte at NAV var en viktig og sentral aktør i et helhetlig system for karriereveiledning. Karriereveiledning, eller *utdanning- og yrkesveiledning* som brukes i NAV, har vært et viktig element i den arbeidsrettede brukeroppfølgingen,⁴² så god arbeidsrettet oppfølging vil derfor være en viktig del av god karriereveiledning.

I NOUen slås det fast at:

«Karriereveiledningstjenester i et livslangt og helhetlig perspektiv er et sektorovergripende kompetansepolitisk ansvarsområde rettet mot utdannings-, inkluderings- og arbeidsmarkedspolitiske mål, der Arbeids- og sosialdepartementet har et viktig overordnet sektoransvar for veiledningen i Arbeids- og velferdsetaten, NAV (s.177).»

Karriereutvalget oppga den gang at *karriereveiledningsbegrepet* ble lite brukt i NAV, og fant mening i å bruke begrepet *karriereorientert veiledning* i en NAV-kontekst. Med dette menes at veiledningen har elementer av karriereveiledning – den er karriereorientert, men det tas også hensyn til NAVs samfunnsoppdrag og rammer og regelverk.

Og her påpekte utvalget at det er en vesentlig forskjell på veiledningen i NAV og veiledning på et karrieresenter; Veiledningen i NAV må foregå innenfor det som er NAVs samfunnsoppdrag, definert som «arbeid først». Det betyr at veiledningen ofte blir orientert mot å legge til rette for raskeste vei til passende arbeid (i tråd med arbeidslinja). Fokus ligger på den konkrete situasjonen, og mot å finne løsninger som både tar hensyn til NAVs rammer og regelverk, og til den enkelte NAV-brukers behov. En NAV-veileder vil derfor måtte ha *delt lojalitet*, både til brukeren og til NAVs samfunnsoppdrag.

Karriereveiledning i de andre karriereveiledningstilbudene kan være mer nøytral, og lojaliteten mer udelt til den som veiledes. Karriereveilederen kan utforske muligheter mer åpent, og den kan

³⁹ [NOU 2016:7](#), side 184.

⁴⁰ [NOU 2016:7](#), side 179.

⁴¹ Ibid.

⁴² [NOU 2016:7](#), side 177,

også ha et bredt fokus relatert til kompetanse, interesser, ønsker og livssituasjon. Veiledningen vil også ha som mål å styrke personens ferdigheter og motivasjon til å håndtere videre karriereutvikling i et langsiktig perspektiv.⁴³

I rapporten [Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene – med søkelys på samhandlingen med NAV](#) (2014) satte også Proba spørsmålstegn ved om NAV kan utføre profesjonell karriereveiledning etter de etiske og faglige retningslinjene som gjelder for slike samtaler, samtidig som de ivaretar sitt samfunnsoppdrag med å forvalte stønader og rettighetsordninger. Rapporten anbefalte at det ble gitt et tydeligere mandat for hvordan NAV skal forholde seg til karrieresentrene og forpliktes på finansieringssiden.

Karriereutvalget påpeker i sin utredning at:

«Utvalget mener at NAVs bruk av begreper, som for eksempel arbeidsrettet oppfølging og arbeidsevnevurdering, kan gjøre det vanskelig å identifisere når det foregår karriereveiledning og når det ikke gjør det. En tydeliggjøring av dette kunne synliggjort karriereveiledning som viktig del av veiledning i NAV, samtidig som skillet mellom denne formen for betinget karriereveiledning (veiledning foregår som valgmuligheter i et gitt system) og annen karriereveiledning opprettholdes. Dette vil gi en mer oversiktlig situasjon for både brukere av NAV og veiledere i NAV (s.184).»

Vi har i arbeidet med denne besvarelsen vært usikre på hvordan vi skal definere og avgrense karriereveiledningsfeltet/utdanning- og yrkesveiledning i NAV. Det utlyses i NAV stillinger som både [utdanningsveileder](#) og [yrkesveileder](#), og på utdanning.no står det at man som [karriereveileder](#) kan jobbe i NAV.⁴⁴

‘Karriereveiledning’ blir brukt i NAV dag; etaten tilbyr brukerne [karriereveiledning](#) (nav.no) og karriereveiledning på nett, se [modul 5 - karriereveiledning, digitalt kurs](#). Og [arbeidsforberedende trening](#) oppgis å inneholde «karriereveiledning».

I *Veiledningsplattformen*, som skal gi kunnskap og ferdigheter til NAV-ansatte i utvalgte tema, er «*Karriereorientert veiledning i NAV*» en av fordypningsmodulene. Vi har ikke tilgang til modulene (krever passord), men i en PowerPoint-presentasjon, [Veiledning for voksne/NAV perspektiv](#) (2016), fra NAV-dir. fremgår av en figur hvordan modulen inngår i ett av syv fordypningstema.

⁴³ [NOU 2016:7](#), side 178.

⁴⁴ <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/karriereveileder>



Kilde: [Veiledning for voksne/NAV perspektiv](#) (2016), s. 11.

Her fremgår også hvilke tema og innhold som ligger i modulen *karriereorientert veiledning i NAV*.

Karriereorientert veiledning i NAV

TEMA I MODULEN

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**. I et **bredt perspektiv** omfatter karriereveiledning andre aktiviteter som 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, digitale karriereverktøy, jobbmesser, arbeidspraksis, trekantsamtaler med mer.

I denne modulen skal du få innblikk i temaet karriereveiledning og hvordan utvalgte verktøy kan styrke og videreutvikle din praksis som veileder i NAV. Modulen består av korte introduksjoner, refleksjon og trening på utvalgte verktøy.

OM INNHOLDET OG HOVEDDELENE

1. Innledning
Mål, hensikt og sammenheng med arbeidsrettet oppfølging i NAV
2. Hva er karriereorientert veiledning i NAV?
Kunnskap om karriereveiledning og hva det innebærer i NAV
3. Hvordan gjennomføre karriereorientert veiledning i NAV?
Relevante tema, verktøy og metoder
4. Etikk i karriereveiledning
Etiske utfordringer, etisk kompetanse, håndtering av dilemmaer
5. Samarbeidsparter og nyttige nettsteder
Yrker, utdanning, arbeid – nettsteder med informasjon
6. Karrierekompetanse i et arbeidsmarkedsperspektiv
Samfunn, arbeidsmarked, behov for arbeidskraft

OM KARRIEREVEILEDNING

Karriereveiledning er et stort fagfelt og det er begrenset hvor mye denne modulen kan omfatte. Det stoffet som er valgt ut er gjort med tanke på hva som kan ha en praktisk nytteverdi i veiledning av brukere i NAV. Når modulen skal tas i bruk, kan det være hensiktsmessig å benytte lokale krefter og ressurspersoner på feltet, som bl.a. kjenner metoder og verktøy og kan vise disse i praktisk bruk

- Eksempelvis kan dette være fylkets Karrieresenter, Vox

Andre kilder til læring:

- Delta på kurs og opplæring i regi av et fylkesvis karrieresenter, eksempelvis i bruk av refleksjonsverktøy og interessedetester
- Faglig oppdatering gjennom nettsiden utdanning.no og veilederforum
- Abonner på nyhetsbrev fra vox.no
- Etter- og videreutdanning i karriereveiledning

INNHOLD: (sidetall er klikkbare)

Innledning	6.1-6.3
Hva er karriereorientert veiledning i NAV	6.7-6.9
Hvordan gjennomføre karriereorientert veiledning	6.22-6.4
Etikk i karriereveiledning	6.45-6.7
Samarbeidsparter og nyttige nettsteder	6.78-6.6
Karrierekompetanse i et arbeidsperspektiv	6.87-6.89

Kilde: [Veiledning for voksne/NAV perspektiv](#) (2016), s. 12.

Det fremkommer også hvilke arbeidsprosesser og begreper man bruker i NAV som har elementer av veiledning, vs. karriereveiledning:

Arbeidsprosesser/begreper i NAV med elementer av veiledning – vs karriereveiledning

NAV

- Arbeidsrettet oppfølging
- Kartlegging
- Behovsvurdering
- Arbeidsevnevurdering
- Avklaring
- Samhandling med bruker for å bistå bruker mot målet om arbeid
- NAVs Virkemidler
 - Info, råd og veiledning (lov om sos.tj.)
 - Arbeidsrettede tiltak (tiltaksforskr)

• Norge/nordisk: karrierekompetanse
= mål med karriereveiledning

NAV, 15.02.2016

OECD (2004) én mulig definisjon

«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»*

Hvor: skoler, arbeidsmarkedstjenester, arbeidsplass, frivilligsektor, m.m

Hvordan: individuelt, grupper, fysisk/på nett/telf, infomateriell, samtaler, kurs, smakebitkurs, jobbsøkerkurs, hjelp i overgangsfaser. **Hensikt:** selvbevissthet, bevissthet om muligheter, håndtere egen karriere.

ELGPN (europ.nettverk):

Også inkludert et perspektiv om livsveiledning (lifepath guidance)

Side 6

Kilde [Veiledning for voksne/NAV perspektiv](#) (2016), s. 6.

I en annen PowerPoint-presentasjon, [Karriereorient veiledning i NAV](#) (2016), utarbeidet av en tverrsektoriell arbeidsgruppe⁴⁵, ser man mer konkret hvordan «karriereveiledningsterminologien» og dens innhold «oversettes» inn i en NAV-sammenheng.

Her åpnes det opp for å reflektere rundt begrepet karriereveiledning, nytteverdien for den enkelte og samfunnet, og hvordan disse to nytteverdiene eventuelt kan stå i konflikt med hverandre. Det tas utgangspunkt i OECDs definisjon av karriereveiledning⁴⁶, og NAV-veiledere skal relatere sin arbeidsdag til OECDs definisjon - hva gjør man selv av dette, hva kjenner man igjen, etc. Det opplyses at alle som har behov for bistand for å komme i arbeid kan være aktuelle for karriereorientert veiledning, og som svar på hva karriereorientert veiledning kan være i NAV, står det:

«Profesjonelle, individuelle samtaler mellom en veileder og en veisøker – om karriererelaterte spørsmål – med den hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjoner, motivasjon, kunnskap og ferdigheter i å håndtere egen karriere i et livslangt perspektiv».

Det nevnes videre at veiledernes delte lojalitet overfor bruker, og NAVs samfunnsoppdrag, gjør rollen mer kompleks. Deretter gis det råd og forslag til metoder, samtaletema og konkrete

⁴⁵ Gruppen besto av representanter fra NAV Nord Trøndelag, NAV Nordland, Karrieresenteret i Telemark, og Nasjonal enhet for karriereveiledning, Vox og NAV-dir.

⁴⁶ «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 2004.

formuleringer man kan anvende i veiledningen. Og det forklares hvordan NAV-veilederrollen er en kryssning mellom rådgiver, ekspert, forvalter og informant.

Vi vet ikke om – eller hvor mange – som har gjennomgått denne fordypningsmodulen, eller om den ser slik ut i dag, men presentasjonen gir et godt bilde av hvordan karriereveiledning er tenkt, eller kan utføres, innenfor en NAV-kontekst.

Det angis mer spesifikt i presentasjonen hvilke målgrupper i NAV karriereveiledning kan være aktuelt for.

Hvem har behov for karriereveiledning?

Ungdom

- rådgivning blir gitt i skolen, OT, NAV

Voksne over 19 år i og utenfor arbeidsmarkedet

- aktuelle aktører er karrieresentrene, NAV, private leverandører

Alle brukere av NAVs tjenester som har behov for å finne arbeid eller utdanning

- ikke enkelt å finne fram i jungelen av utdanningstilbud og vurdere egne muligheter i arbeidsmarkedet
- utdannings- og yrkesvalg de valg som har størst betydning for økonomi og levevilkår

Arbeidstakere ved et veiskille, f.eks sykmeldte

- Starte på nytt, vri om kursen, behov for påfyll, sjakktrekk karriere/lønnsmessig, etter- og videreutdanning, nye oppgaver, ny jobb nødvendig for å unngå utstøting.

De som gir karriereveiledning må ha

- kunnskap om arbeidsmarkedet og utdanningssystemet- og muligheter
- metoder og verktøy

Karrieresentrene har spisskompetanse og supplerer veiledning i NAV

Merk her at det til høyre på lysarket presiseres at karrieresentrene har spisskompetanse som supplerer veiledningen i NAV. Dette er i tråd med Karriereutvalgets anbefaling:

«I lys av sitt samfunnsoppdrag vil NAV ha begrenset kapasitet til å ha oversikt over muligheter og krav i utdanningssystemet og til utdanningsveiledning. Her vil NAV være avhengig av ekstern kompetanse. Utvalget ser det heller ikke som hensiktsmessig at NAV skal ha ekspertkompetanse på karriereveiledning lik den utvalget foreslår for de som jobber i for eksempel karrieresenter eller skole.»⁴⁷

Karrieresentrene, som sektoruavhengig veiledningsaktør, kan ivareta brukerens interesser på en annen måte enn NAV kan, og de kan nå grupper som ikke finner det naturlig eller ønskelig å oppsøke NAV. Viktigst er at karrieresentrene i utgangspunktet skal ha mer karrierefaglig kompetanse som utøvere av karriereveiledning som profesjon. Ifølge Karriereutvalget har erfaringer i fylkene vist at der sentrene bidrar med veiledning av NAV-brukere, oppleves de nyttige for NAV-ansatte, særlig i de tilfeller der brukerne hadde behov for veiledning i

⁴⁷ [NOU 2016:7](#), side 185.

utdanningsspørsmål. Foruten brukerrettet karriereveiledning, er kompetansestøtte (fra karrieresentrene til NAV-veiledere) en viktig samarbeidsflate mellom NAV og karrieresentrene

Karrieresentrene skal i utgangspunktet ha tilbud til alle voksne. NAV-brukere som ønsker eller har behov for karriereveiledning ut over den karriereorienterte veiledning han/hun får ved NAV, skal, på linje med andre og etter eget initiativ, kunne henvende seg til karrieresentrene for å få karriereveiledningstjenester der.⁴⁸ Det er imidlertid viktig at karrieresenter og NAV er tydelige på at karriereveiledning ved karrieresenteret ikke er knyttet til NAVs tjenester og tiltak, for å unngå at brukerne får urealistiske forventninger. Roller må eksplisitt kommuniseres overfor bruker.⁴⁹

6.1 Kompetanse

Kunnskaps- og kvalitetskrav i NAVs veiledning er forankret i lovverk, strategier, prosedyrer og policy for ulik oppfølging, herunder i NAVs opplæringsprogram for ansatte, i Veiledningsplattformen, virksomhetsstrategien og kompetansestrategien. Planer for utvikling av ansattes kompetanse er forankret i disse dokumentene. Kjennskap til NAVs samfunnsoppdrag, arbeidsmarked, brukersammensetning, tjenestetilbud og lovverk, samarbeidsflater, nettverksbygging og samarbeid er kompetansekrav for kjernevirksomheten.⁵⁰

I presentasjonen [Veiledning for voksne/NAV perspektiv](#) (2016) fra NAV-dir. gis det eksempler på hvilke karrierekompetanser det er behov for i NAVs karriereveiledning:⁵¹

- ♦ Grunnleggende ferdigheter (inkl. muntlige og digitale - i tillegg til lesing/skriving/regning)
- ♦ Sosiale og relasjonelle ferdigheter
- ♦ Problemløsningsferdigheter
- ♦ Employability/ sysselsettbarhet – hvilke ferdigheter kan det være?
- ♦ Omstillings-/ samarbeids-/tilpasnings ferdigheter - hva betyr det?
- ♦ Fagkompetanse – yrkesfag / høyere utdanning

Det stilles også spørsmål om hvilke læringsaktiviteter det er aktuelt å fremme for å oppnå slike ferdigheter, hva NAV selv kan bidra med, og hvilke samarbeidsparter det kan være aktuelt å samarbeide med. Det gis flere eksempler, som trekant-samtaler mellom NAV-veileder, bruker og karrieresenter eller oppfølgingstjenesten/skolerådgiver (ungdom 16-21 år). Når det gjelder kompetansetilførsel for NAV-veiledere, nevnes korte og lengre karrierestudier i samarbeid mellom høyskole-/karrieresenter.

Terum og Sadeghi (2019) har kartlagt [Medarbeidernes kompetanse ved NAV-kontorene. Endringer i utdanningsbakgrunn, læring på arbeidsplassen og kompetanse, 2011-2018](#) (2019). Vi får ingen treff på «karriereveileder», eller «rådgiver». Hovedkonklusjonen er at utdanningsnivået blant medarbeidere har økt betraktelig fra 2011 til 2018. I 2018 hadde nesten 80 prosent minst

⁴⁸ NOU 2016:7, s.189.

⁴⁹ S. 190.

⁵⁰ [NOU 2016:7](#), s. 185.

⁵¹ S.7.

bachelorgrad, mot 64 prosent i 2011. Denne endringen har sammenheng med at de nye som rekrutteres i større grad har høyere utdanning og at avgangen har vært størst blant

dem med lavere utdanning og erfaring fra a-etat og trygdeetaten.

Selvrapporterte arbeidsoppgaver viser for 2018 at flest medarbeidere var engasjert i «arbeidsrettet brukeroppfølgning» (66 prosent), Halvparten av medarbeiderne rapporterer at de i stor grad har fått tilstrekkelig opplæring til å mestre arbeidsoppgavene i NAV. Samtidig indikerer det at NAV har et visst forbedringspotensial. Det konkluderes i rapporten at sett i lys av den brede rekrutteringspolitikken kan det gi grunn til ettertanke at såpass mange medarbeidere erfarer at de ikke har fått tilstrekkelig opplæring i NAV.

På nav.no [Utdanning og profesjoner i NAV](#) (2019) listes det opp ulike profesjoner i NAV, men karriereveiledere nevnes ikke her, uten at man kan utelukke at det finnes ansatte med denne utdanningsbakgrunnen.

6.2 Samarbeid

Som nevnt har alle fylker inngått samarbeidsavtaler på fylkesnivå mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommuner. Avtalene beskriver aktuelle samarbeidsområder, og karriereveiledning er ett sentralt område som nevnes på nav.no [Samarbeidsavtaler på utdanningsnivå](#) (2019). Her beskrives sentrale utviklingsområder hvor NAV samarbeider med utdanningsmyndighetene, og det opplyses om at karriereveiledning er et område hvor det i særlig grad har vært drevet et nasjonalt utviklingsarbeid de senere årene. NAVs oppdrag om karriereveiledning er å videreføre og videreutvikle samarbeid med fylkeskommunen om kompetanseutveksling (for ansatte) og karriereveiledningstjenester gjennom partnerskap for karriereveiledning. Oppdraget forankres gjennom tildelingsbrev fra Arbeids- og sosialdepartementet til Arbeids- og velferdsdirektoratet, og gjennom årlig mål- og disponeringsbrev fra Arbeids- og velferdsdirektoratet til NAV-fylkene.

Ifølge Karriereutvalget har NAV siden oppstart av *forsøk med partnerskap for karriereveiledning* vært en viktig aktør i de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning. Av NOU 2016:7 kommer det frem at NAV fylker som hadde hatt et systematisk samarbeid rundt karrieresentre, som var forankret både i fylkets ledelse og på faglig rådgivernivå, hadde hatt stor nytte av samarbeidet for NAV-veiledere og for oppfølgingen av brukere (fra virksomhetsrapporter). Karrieresentrene oppleves som et supplement til NAV-kontorenes veiledning i arbeidsrettet oppfølging av brukere.⁵²

Som det fremkommer av besvarelsen har alle de andre karrieretilbudene i større eller mindre grad et samarbeid med NAV.

Opprettelsen av *opplæringskoordinatorer* i NAV, har som mål å legge til rette for at flere av etatens brukere får hensiktsmessige kvalifiseringstilbud. De skal også bidra til å styrke samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen, ved at flere får et bedre opplærings-/kvalifiseringstilbud.⁵³ Det er også opprettet opplæringsteam.⁵⁴ Fra Arbeids- og

⁵² Side 183.

⁵³ [Prop. 1 S. Arbeids- og sosialdepartementet \(2020-2021\)](#), side 18.

⁵⁴ [Prop. 1 S \(2021-2022\)](#), side 114,

velferdsdirektoratet får vi opplyst at opprettelsen av fire opplæringskoordinatorer i hvert fylke har vært viktig for fylkessamarbeidet mellom fylkeskommunen, karrieresentrene og NAV. Vi får også opplyst at direktoratet samarbeider med HK-dir. på mange ulike områder. Det er også tett samarbeid mellom fylkeskommunene, de fylkesvise karrieresentrene og NAV, og karrieresentrene og NAV-kontorene henviser brukere til hverandre.

6.3 Evaluering

Buland og Mordal (2019) ved NTNU gjennomførte i perioden 2016-2019 en evaluering av et samarbeidsprosjekt mellom NAV Buskerud, fire karrieresenter i Buskerud, og Universitetet i Sørøst-Norge. Evalueringen ble finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet ⁵⁵ Da evalueringen belyser noen sentrale utfordringer når «karriereveiledningslogikk» møter «NAV-logikk» i praksis, har vi viet resultatene oppmerksomhet i besvarelsen.

Bakgrunnen for prosjektet var at mange NAV-brukere ble "henvist" til karriereveiledning på karrieresenter, men det skjedde litt tilfeldig. Det var avhengig av NAV-veileders kjennskap til karriereveiledning, og hvorvidt det fantes tilgjengelige karrieresenter i nærheten. Kjennskap til karrieresentre og hva de kunne tilby var generelt lite kjent på NAV-kontor i Buskerud. Det var også lav kunnskap om hvordan karriereveiledning kunne påvirke NAV-brukeres muligheter til å

lykkes med å oppnå en permanent tilknytning til arbeidsmarkedet. Etter et forprosjekt ble følgende punkter utformet som sentrale for et hovedprosjekt:

- ♦ Samarbeidet mellom NAV-kontor og karrieresentre burde systematiseres gjennom avtaler og det burde ses på rutiner for: informasjon, henvisning, tilbakemelding.
- ♦ Kunnskap om NAVs tjenester og karrieresenternes tjenester måtte gjensidig styrkes.
- ♦ Det burde prøves ut ulike karriereveiledningsmetoder for sykemeldte og ungdommer, både gruppeveiledning og trekantsamtaler.
- ♦ Det burde arbeides med hvordan karriereveiledning kan bli en del av aktive planer, herunder fokus på brukermedvirkning
- ♦ Ungdom, sykemeldte og innvandrere/flyktninger var brukere som kan ha stor nytte av karriereveiledning.
- ♦ Samarbeid mellom jobbspesialister og karrieresentre burde utredes
- ♦ Digital karriereveiledning og NAVs kanalstrategi burde vurderes samordnet

Det ble startet opp fire regionale prosjekter hvor ulike modeller for samarbeid mellom NAV-kontorer og karrieresenter skulle anvendes, og hvor de fire karrieresentre fikk en slags «funksjonsinndeling» rettet inn mot brukergrupper i NAV, dvs. de spesialiserte seg mot hver sine målgrupper:

1. *Hallingdal*: Karriereveiledning for ungdom, med fokus på dem som omfattes av ungdomsgarantien i NAV



2. *Kongsberg*: Karriereveiledning for sykemeldte, med fokus på tidlig intervensjon på karriereveiledning for sykemeldte.
3. *Drammen*: Karriereveiledning for flyktninger, med fokus på deltakere i introduksjonsprogram.
4. *Ringerike*: Karriereveiledning og arbeidsinkludering, med fokus på samarbeid med jobbspesialister.

Det ble møtt på utfordringer ifølge evalueringen. Nyansatte jobbspesialiser i NAV ville f.eks. heller arbeide etter en spesifikk oppfølgingsmodell (Supported Employment), og ønsket ikke gå fullt inn i denne type samarbeidsprosjekt. Et trepartssamarbeid, hvor bruker, karrieresenter og jobbspesialist gjennomførte veiledningssamtaler sammen, ble etter hvert ansett som nyttig for jobbspesialistene.

Det kom også frem at mange involverte opplevde at NAV og karrieresentrene hadde ulike målsettinger, noe som bidro til skepsis eller motstand. Det gikk bl.a. på at NAV-veilederne ønsket å gjøre veiledning selv, og ikke henviste brukere til karrieresentrene. Det var også en skepsis fra NAV-ledelsens side hvis mange brukere kom tilbake og ønsket mer utdanning, mens NAV ville ha dem i jobb. Noen opplevde karrieresentrene som utdanningsorientert, mens NAV var arbeidsorientert, men det påpekes også at NAV på dette punktet har endret seg gjennom årene, og at flere har sett at utdanning kan være en vei til mer langvarig, permanent arbeidstilknytning.

Det var også oppfatninger i retning av at karrieresentrene var opptatt av «drømmer», mens NAV måtte forholde seg til rettigheter og plikter, og at det her var «paragrafer» som la føringer for hva brukerne kunne gjøre. Karrieresentrene på sin side mente *ikke* at de oppfordret til å drømme fritt, men at de fokuserte på å synliggjøre muligheter som fantes, for deretter å reflektere/finne ut hva som kunne være gjennomførbart innenfor de gitte begrensninger.

Et annet funn var at 'karrierebegrepet' ble oppfattet som komplisert i møte med brukerne, da det i dagligtalen ofte relateres til «å gjøre karriere» eller «klatre i et hierarki». For sykmeldte kunne dette eksempelvis utgjøre en hindring da de ikke ønsket seg en «karriere», men å komme tilbake i egen jobb. Også for ungdom med skolevegring kunne begrepet virke ukjent, og mange koblet karriereveiledning til kun å omhandle å få komme i jobb eller skole. For ungdom som under skolegang hadde opplevd mobbing eller sterk angst ble det feil.

Det konkluderes med at karrierebegrepet har gjennomgått en utvikling de siste årene. Noen snakker om karriere som et flytende begrep der innholdet har forandret seg fra å handle utelukkende om jobb og utdanning, og særlig om avansement i arbeidslivet, til å være et mye mer omfattende begrep som favner hele livet; work, leisure and learning. Samtidig så man i prosjektet at denne nye forståelsen, som var utbredt blant noen karriereveiledere og forskere i feltet, ikke harmoniserte med dagligtalens bruk av begrepet, så ordet 'karriereveiledning' ble av og til opplevd som en barriere for brukerne.

Rapporten anbefales da den gir en interessant analyse av møtet mellom «NAV-verden» og «karriereveiledningsverden».

En mer deskriptiv og detaljert beskrivelse fra det samme prosjektet er nedfelt i rapporten «*Karriereveiledning for NAV brukere. Hvordan kan NAV og Karrieresentrene samarbeide om karriereveiledning?*». ⁵⁶

Begge rapportene ligger på nav.no: [Karriereveiledning for NAV-brukere](#)

7 Karriereveiledning gjennom introduksjonsprogrammet

Den nye integreringsloven, som gjelder fra 1. januar 2021, gir fylkeskommunen en plikt til å tilby karriereveiledning til deltakere på introduksjonsprogrammet.

Ifølge IMDi`s nettside [Karriereveiledning etter integreringsloven](#) skal karriereveiledningen bygge på [kompetansekartleggingen i asylmottaket](#), og gjennomføres før det fattes vedtak om oppstart av introduksjonsprogrammet. Når karriereveiledningen er gjennomført, bør det gis anbefaling om arbeid eller utdanning for den enkelte innenfor rammen av introduksjonsprogrammet. Se IMDi's [juridiske veileder](#) hvor det under § 11 redegjøres for lovens forarbeider til bestemmelsen som regulerer karriereveiledning for personer i målgruppen for introduksjonsprogrammet.

Karrierekompetanse har kommet inn som ett av to temaer i det obligatoriske standardelementet i introduksjonsprogrammet, kalt [Livsmestring i et nytt land](#), hvor hensikten er å styrke deltakernes motivasjon og mestringfølelse. Temaet *karrierekompetanse*, inkludert kunnskaper om *arbeid og utdanning*, skal gi deltakerne innsikt i egen kompetanse, verdier og interesser, og kunnskap om muligheter og begrensninger i det norske utdannings-, arbeids- og samfunnslivet. Deltakerne skal kunne ta valg, ha kompetanse til å mestre den overgangen de er i, og få mulighet til å oppnå karrierekompetanse som kan gjøre dem bedre rustet til å håndtere sin situasjon både her og nå, og i et livslangt perspektiv.

HK-dir hadde ansvaret for å utvikle innholdet i dette temaet, og det jobbes med å utvikle ressurser til kommunene som skal tilby dette standardelementet, ifølge informasjon i e-post.

7.1 Samarbeid

Det står i [veileder om samarbeid mellom kommunen og Arbeids- og velferdsetaten om introduksjonsprogrammet](#) (2021) at hvis introduksjonsprogrammet er organisert utenfor NAV, bør det utarbeides en særskilt samarbeidsavtale rundt en rekke punkter.

I Vestfold og Telemark har fylkeskommunen inngått et tett samarbeid med kommunene, etter at den nye integreringsloven trådte i kraft, se [Samarbeid skal gi flyktninger god karriereveiledning](#). En av de nye oppgavene som er gitt til fylkeskommunene, er å gi karriereveiledning til voksne flyktninger senest tre måneder etter bosetting i en kommune.



7.2 Evaluering

FAFO evaluerer for tiden den nye integreringsloven i prosjektet [Integreringsloven - implementeringen av nye områder og grep](#), som startet i 2021 og går til mars 2023. I prosjektet belyses også karriereveiledningsdelen.

Rambøll evaluerte på oppdrag fra Kompetanse Norge utprøving av karriereveiledning for beboere i mottak, rapportert i [Evaluering av utprøving av karriereveiledning for beboere i mottak med begrenset oppholdstillatelse på grunn av tvil om identitet](#) (2021). Utprøvingen ble gjennomført av offentlige karrieresentre ved tre ordinære asylmottak i Drammen, Alstahaug og Stord løpet av høsten 2017 og vinteren 2018. Et funn var at beboerne opplevde karriereveiledningen som nyttig og relevant fordi det ga økt kunnskap om muligheter til utdanning og arbeid. Det opplyses også om at karriereveiledningen skapte motivasjon til å delta i aktiviteter for å lære norsk eller andre arbeidsforberedende aktiviteter.

Samtidig viste evalueringen at det var vanskelig for beboerne å nyttiggjøre seg veiledningen fullt ut da manglende identitetsdokumenter og lave norskkunnskaper ble en praktisk hindring for å komme i arbeid. Begrensninger i oppholdstillatelsen, særlig manglende rett til bosetting, norskopplæring etter introduksjonsloven og introduksjonsprogram, fremsto som hindringer for å bli selvhjulpne og komme inn på arbeidsmarkedet. Rambølls konklusjon var at karriereveiledning kan være et godt tiltak for å hindre passivisering og bidra til å sette i gang integreringsprosessen på et tidligere tidspunkt.

Vox gjennomførte et prosjekt om karriereveiledning for innvandrere i Bærum kommune i 2012. Vi har ikke gjennomgått rapporten [Karriereveiledning for innvandrere - erfaringer fra Bærum kommunale voksenopplæring](#) (2013).

8 Karriereveiledning i kriminalomsorgen

Kriminalomsorgens virksomhet blir regulert av [Lov om gjennomføring av straff mv. \(straffegjennomføringsloven\)](#). Iht. loven plikter kriminalomsorgen å legge til rette for at offentlige etater får utøvd sine tjenester overfor domfelte og varetektsinnsatte, jf. § 4. Arbeidet med tilbakeføring av innsatte til samfunnet innebærer at kriminalomsorgen i samarbeid med andre etater bistår med å skaffe bolig, arbeid, opplæring og andre tjenester innsatte trenger for å kunne leve et lovlydig liv etter endt fengselsopphold.⁵⁷ Dette blir gjerne omtalt som «forvaltningssamarbeidsmodellen» eller «importmodellen». Det betyr at ulike instanser ute i samfunnet leverer tjenester til de innsatte i fengslene, på samme måte som de også leverer disse tjenestene til personer i samfunnet utenfor fengslene. Eksempler på slike tjenester er helsetjenester, skole/utdanning, NAV-tjenester, bibliotek tjenester, osv.⁵⁸

Det er fylkeskommunene som er faglig og administrativt ansvarlig for utdanning i fengsel, og lokale videregående skoler, vanligvis i nærheten av fengselet, har ansvaret for undervisningen og

⁵⁷ Jf. [Karriereveiledning i kriminalomsorgen](#) (2017), s. 10.

⁵⁸ Jf. <https://www.kriminalomsorgen.no/straff-i-fengsel.516314.no.html>

karriereveiledningen.⁵⁹ Skolen i fengselet utgjør ofte en avdeling under den videregående skolen, og lærerne og rådgiverne er formelt tilsatt ved skolen.⁶⁰

Innsatte i fengsel har samme rettigheter til opplæring og veiledning som andre borgere, slik det er regulert i opplæringsloven, NAVs regelverk og forvaltningsloven. Hvilket regelverk som gjelder avhenger av den innsattes alder, og om vedkommende er i eller utenfor skoleavdelingen. Generelt har mange innsatte et lavere utdanningsnivå og kortere arbeidserfaring enn befolkningen utenfor fengslene, noe som stiller spesielle krav til karriereveiledningen.⁶¹

Statsforvalteren i Vestland oppgir i rapporten [Opplæring innanfor kriminalomsorga 2020](#) at det i praksis er rådgivere fra fengselsundervisningen, NAV-veiledere og de fylkeskommunale karrieresentrene som bidrar med karriereveiledning. Karriereveiledningen faller inn under ansvarsområdet til fagkoordinatoren for rådgiverne ved skolene.

En *nordisk arbeidsgruppe for karriereveiledning* arbeidet fra rundt 2018 til 2020 med å fremskaffe forslag til hvordan de innsatte bedre kan sikres et godt karriereveiledningstilbud i nordiske fengsler. Oppdragsgiver var *Nordisk nettverk for opplæring i fengsel* som er underlagt Nordisk ministerråd.⁶² Resultatet var to karriereveiledningsplakater:

- ♦ [Den ene henvender seg til alle som jobber i fengsler](#), som karriereveiledere, ledere, ansatte i kriminalomsorgen og andre. Plakatene inneholder en definisjon av karriereveiledning, og angir hva en helhetlig karriereveiledning i fengsler bør inneholde.⁶³
- ♦ [Den andre henvender seg til innsatte](#). Den gir informasjon om karriereveiledningstjenesten, og beskriver i konsentrert form hva tjenesten kan bistå den enkelte med.

I masteroppgaven [Hvilken betydning kan karriereveiledning ha for kvinnelige innsatte i fengsel?](#) (2019) gjennomføres en kvalitativ studie av betydningen av karriereveiledning for kvinnelige innsatte i fengsel. Selv om studien ikke er representativ, viste den at veiledningen stort sett omhandlet valg av utdanning og kurs innen kost/livsstil og blomster. Det var ikke likestilling mellom menn og kvinner mht. aktivitet-, og jobb- og utdanningstilbud, og kvinnene ønsket seg flere aktivitets- og utdanningstilbud som ikke var kjønnsrelaterte. Videre ønsket kvinnene seg rusmestringskurs, som de anså som livsviktig, men dette kurset var kun forbeholdt menn. I tillegg tar studien for seg mangel på individuell karriereveiledning, mellommenneskelige relasjoner, når systemet svikter, brukermedvirkning og overgang fra fengsel til frihet.

8.1 Evaluering – undersøkelse til rådgiverne i fengselsundervisningen

Kompetanse Norge gjennomførte juni 2016 en elektronisk undersøkelse rettet mot rådgivernettsverket i fengselsundervisningen. Undersøkelsen ble sendt til 53 rådgivere, og hadde 34 respondenter (64 prosent).

⁵⁹ Det er videregående skoler som gir opplæring og veiledning i fengslene, jf, <https://veilederforum.no/artikler/ulike-malgrupper/utvikler-karriereveiledning-i-nordiske-fengsler>.

⁶⁰ [Karriereveiledning i kriminalomsorgen](#) (2017).

⁶¹ [Karriereveiledning i kriminalomsorgen](#) (2017).

⁶² Nordisk Nettverk for Voksnes Læring: [Utvikler karriereveiledning i nordiske fengsler](#) (2019).

⁶³ Jf. Veilederforum.no: [Mer helhetlig karriereveiledning i nordiske fengsler](#) (2021).

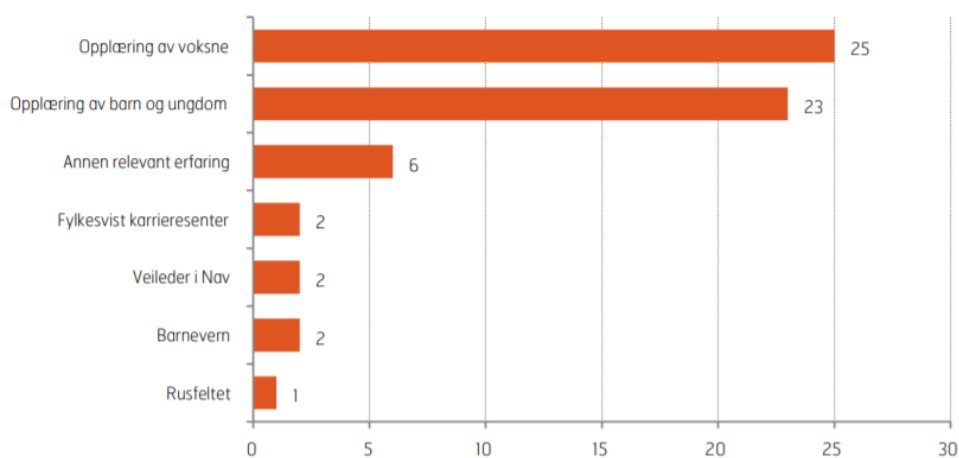
I rapporteringen av undersøkelsen, [Karriereveiledning i kriminalomsorgen](#) (2017) brukes begrepet karriereveiledning synonymt med *utdannings- og yrkesrådgivning*, noe som også er tilfellet i NAV.

Av undersøkelsen kommer det frem at 65 prosent av rådgiverne i fengsler var kvinner.

8.2 Kompetanse og kompetansebehov

De fleste av rådgiverne hadde relevant arbeidserfaring fra andre områder:

FIGUR 3 Relevant arbeidserfaring fra andre områder. N=34. Antall.

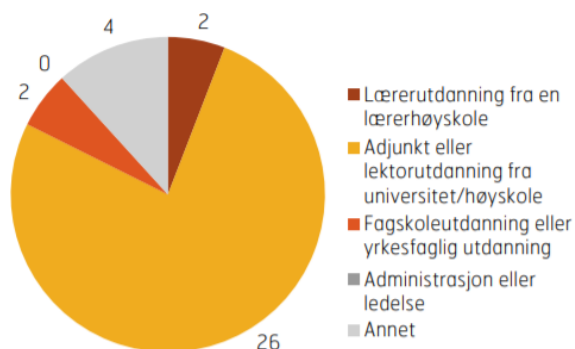


Kilde: [Karriereveiledning i kriminalomsorgen](#) (2017), side 13.

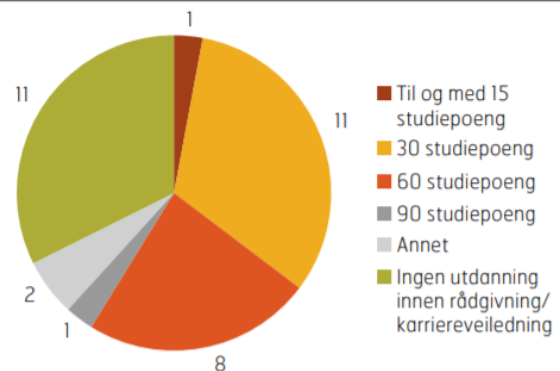
Rundt 70 prosent hadde jobbet med opplæring av voksne, mens noe færre hadde jobbet med opplæring av barn og ungdom. Noen hadde erfaring fra barnevern, rusfeltet, NAV, PPT e.l.

Når det gjaldt *utdanningsbakgrunn* hadde mer enn 80 prosent av rådgiverne pedagogisk utdanning; det var 26 rådgivere som oppga at de var adjunkt eller hadde lektorutdanning fra høyskole eller universitet, jf. figur 4 til venstre nedenfor.

FIGUR 4 Rådgivernes utdanningsbakgrunn. N=34. Antall.



FIGUR 5 Rådgivernes utdanning innen rådgivning/karriereveiledning. N=34. Antall.

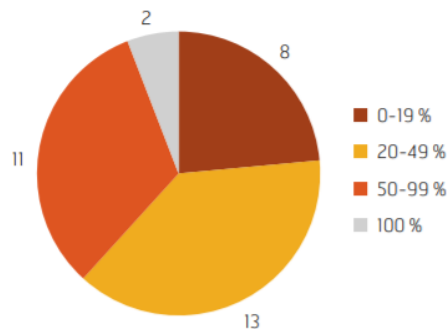


Kilde: [Karriereveiledning i kriminalomsorgen](#) (2017), side 14.

Av relevant bakgrunn innen rådgivning/karriereveiledning, hadde to av tre rådgivere formell utdanning innenfor karriereveiledning,⁶⁴ se figur 5. De ble bedt om å spesifisere hvor omfattende utdanningen var. Elleve rådgivere hadde 30 studiepoeng og ni hadde 60 studiepoeng eller mer. Det var også elleve rådgivere som ikke hadde formell utdanning innen fagfeltet.

De fleste rådgiverne hadde kombinasjonsstillinger.

FIGUR 6 Stillingsprosent som rådgiver i fengsel. N=34. Antall.



Mer enn 60 prosent hadde mindre enn halv stilling som rådgiver i fengselsundervisningen, og to rådgivere hadde full stilling som rådgiver i fengsel.

Størrelsen på fengselet, målt i antall innsatte, hadde betydning for stillingsressursen til rådgiver. De fleste små fengsler hadde mindre rådgiverressurs enn store fengsler, men enkelte store fengsler hadde også liten rådgiverressurs. Det var rektor på den lokale videregående skolen (hovedskolen) som i hovedsak fastsatte ressursen.

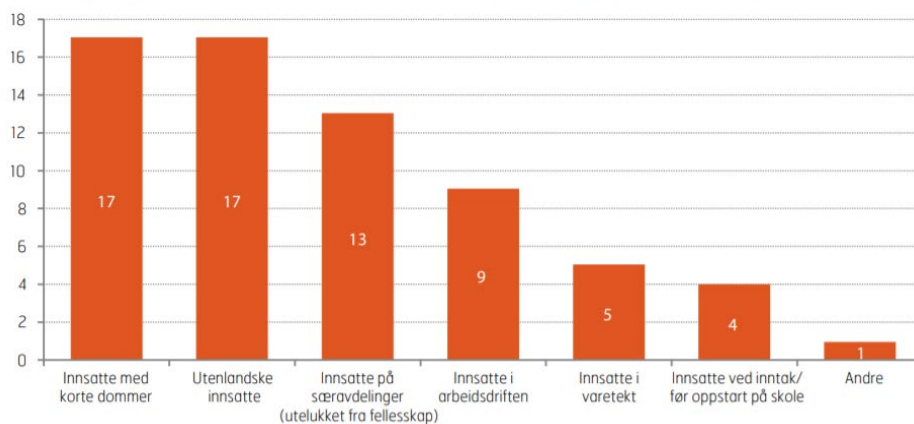
Rådgiverne i undersøkelsen oppga at de hadde rådgiveroppgaver overfor alle innsatte i skoleavdelingen. Om den enkelte fikk et tilstrekkelig tilbud, kan imidlertid ikke vurderes på grunnlag av disse funnene.

Det var stor variasjon mht. antall innsatte *utenfor* skoleavdelingen som fikk veiledning av rådgiverne. I alt 15 rådgivere hadde rådgiveroppgaver overfor 0–9 innsatte utenfor skoleavdelingen, åtte rådgivere hadde oppgaver overfor 10–29 innsatte, fem rådgivere hadde oppgaver overfor 30–99 innsatte, mens seks rådgivere hadde oppgaver overfor 100 innsatte eller flere. Det betyr at omtrent halvparten av rådgiverne hadde nesten ikke rådgiveroppgaver overfor innsatte utenfor skoleavdelingen, mens andre hadde oppgaver overfor svært mange, noe som kan bety at det blir gitt ulikt tilbud fra fengsel til fengsel.

Rådgiverne ble bedt om å oppgi hvilke grupper innsatte de mente ikke fikk, eller ikke fikk et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning:

⁶⁴ Ulike varianter av rådgivning- og karriereveiledningsstudier ble tilbudt ved flere universitet og høyskoler i Norge. Høgskolen i Sørøst-Norge og Høgskolen i Innlandet tilbyr master i karriereveiledning. NTNU i Trondheim tilbyr bachelor og master i rådgivningsvitenskap.

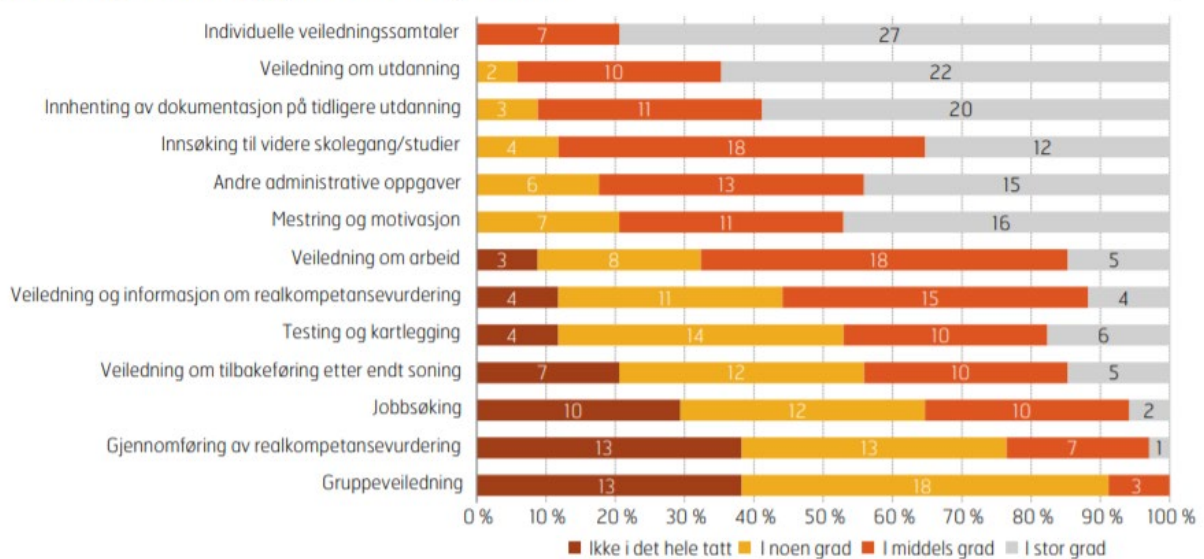
FIGUR 8 Grupper rådgiverne mener ikke får tilbud eller ikke får et tilstrekkelig tilbud om rådgivning/karriereveiledning. N=34. Antall.



Halvparten mente at innsatte med korte dommer og utenlandske innsatte ikke ble godt nok ivaretatt, og fire av ti trakk fram innsatte på særavdelinger. En av fire mente at innsatte i arbeidsdriften var en gruppe som ikke fikk tilstrekkelig karriereveiledning..

Når det gjaldt konkrete arbeidsoppgaver var det store forskjeller mht. hva rådgiverne jobbet med.

FIGUR 9 Rådgivernes arbeidsoppgaver. N=34. Antall og prosentskala.



Alle rådgiverne i undersøkelsen gjennomførte individuelle veiledningssamtaler i stor eller middels grad. Gruppeveiledning var den veiledningsmetoden som færrest benyttet.

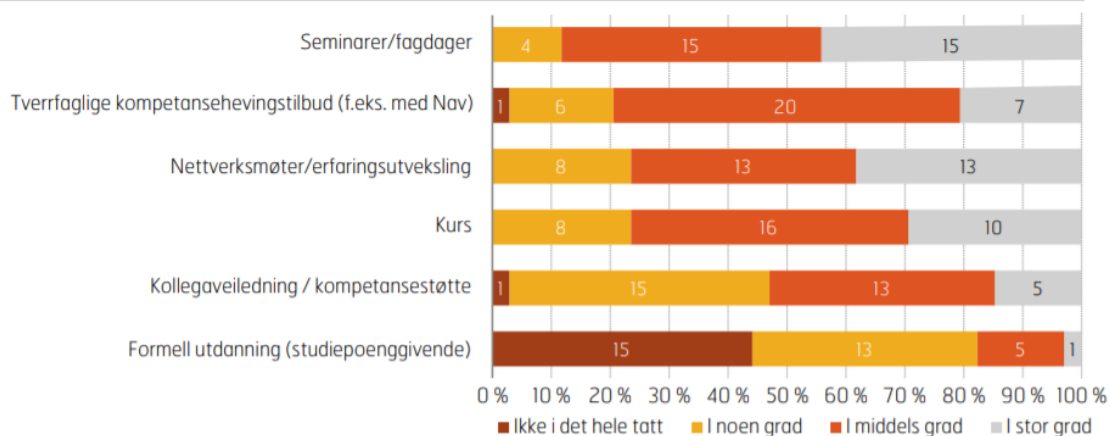
Rådgiverne veiledet i stor grad om utdanning og bare i middels grad om arbeid og tilbakeføring etter endt soning. De hjalp til med innsøking til videre skolegang eller studier, men bisto i mindre grad til jobbsøking. Her var imidlertid også andre aktører involvert, som NAV-veiledere, tilbakeføringskoordinatorer, helse-, rus- og psykologtjenester og lærere, også har veiledningsoppgaver, slik at disse oppgavene ble ivaretatt av andre instanser.

Noen oppgaver var sentrale for noen rådgivere, som andre ikke utførte i det hele tatt. Variasjonene blir i rapporten forklart med at de kan skyldes at fengslene har ulikt sikkerhetsnivå og størrelse, i tillegg til ulike grupper innsatte. Andre variasjoner kunne imidlertid skyldes at innsatte fikk ulikt tilbud om karriereveiledning.

De største utfordringene ble ansett å være for liten tid og for mye administrativ arbeid, etterfulgt av manglende kompetanse og manglende samarbeid på veiledningsområdet. Undersøkelsen er fra 2016, så det kan ha forekommet endringer her.

Når det gjaldt ønsket form for kompetanseheving, fant Kompetanse Norge at det var få rådgivere som ønsket formell utdanning.

FIGUR 18 Ønsket form for kompetanseheving. N=34. Antall og prosentskala.



Kompetansebehovet må ses i sammenheng med at to tredjedeler av rådgiverne i undersøkelsen hadde utdanning innen karriereveiledning, og de aller fleste hadde opparbeidet seg solid arbeidserfaring.

Det var betydelig interesse for ikke-formell opplæring, som seminarer, fagdager og tverrfaglig kompetanseheving for eksempel sammen med NAV. Tre av fire uttrykte stort eller middels behov for nettverksmøter, erfaringsutveksling eller kurs, mens over halvparten ønsket kollegaveiledning og kompetansestøtte.

Det var stor bredde i hvilke temaer rådgiverne ønsket opplæring i. Alle rådgiverne ønsket opplæring i metoder og verktøy. Mange ville også ha opplæring i tilbakeføringsarbeid, psykisk helse og godkjenning av utenlandsk utdanning. Videre var det noen som ville ha opplæring i motivasjon og mestring, rettighetsbasert opplæring, kunnskap om arbeidsmarkedet og voksnes læring.

8.3 Samarbeid

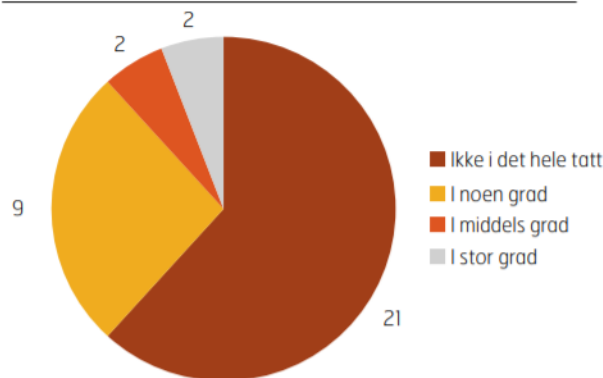
Flere offentlige etater – kriminalomsorgen, NAV, helse og opplæring – har ulikt forvaltningsmessig ansvar og ulike roller i tilbakeføringsarbeidet, og det kan ligge utfordringer

knyttet til ulikt lovverk, ulike oppgaver og taushetspliktsbestemmelser, opp mot innsattes behov for en helhetlig oppfølging.⁶⁵

Kompetanse Norge kartla i hvilken grad rådgiverne samarbeidet med andre aktører på veiledningsfeltet, deriblant karrieresentre.

Her oppga 13 av 34 rådgivere at de hadde et samarbeid med et offentlig karrieresenter.

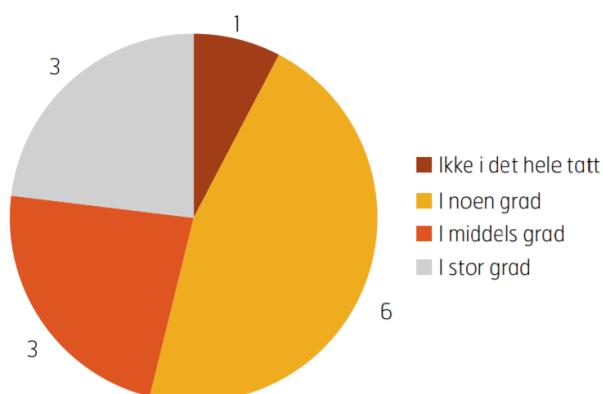
FIGUR 15 I hvilken grad rådgiverne samarbeider med et offentlig karrieresenter. N=34. Antall.



De fleste samarbeidet imidlertid bare *i noen grad* med karrieresenteret. Der det var etablert et samarbeid, oppga rådgiverne at karriereveiledningen foregikk enten i fengselet, på karrieresenteret eller i en oppfølgingsklasse. I tillegg til karriereveiledning oppga to rådgivere at de innsatte fikk tilbud om kurs av karrieresenteret.

Det ble også spurt om hvorvidt samarbeidet med karrieresenteret ble opplevd som nyttig.

FIGUR 17 I hvilken grad opplever du samarbeidet med ditt offentlige karrieresenter som nyttig? N=13. Antall.

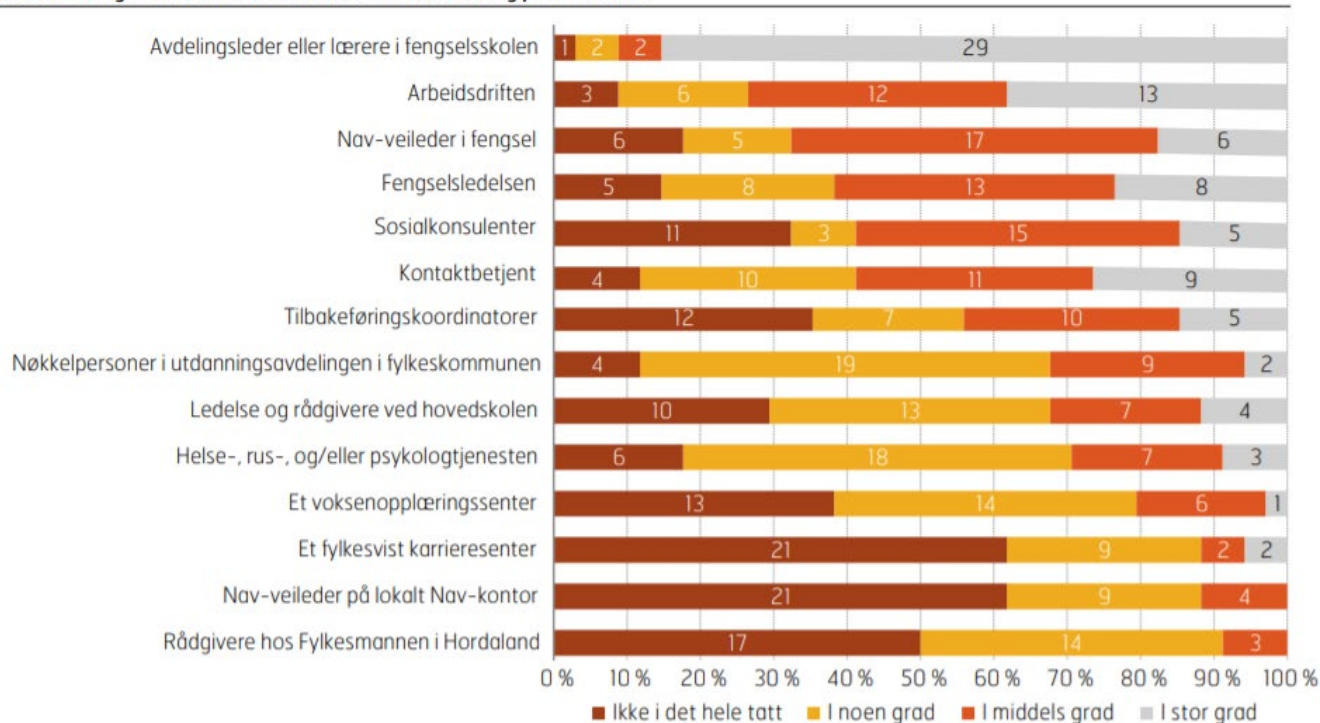


I de fylkene hvor det var etablert et samarbeid mellom fengselet og karrieresenteret, opplevdes dette som nyttig. I underkant av halvparten syntes samarbeidet var nyttig i middels eller stor grad. Kun en av 13 svarte at det ikke var nyttig i det hele tatt.

⁶⁵Jf. [Karriereveiledning i kriminalomsorgen](#) (2017), side 10.

Det fremkommer av undersøkelsen hvem rådgiverne samarbeidet mest med.

FIGUR 13 Rådgivernes samarbeidsaktører. N=34. Antall og prosentskala.



Det var tettest samarbeid med avdelingsleder og lærere i fengselsskolen. Det var også et utbredt samarbeid med arbeidsdriften i fengselet. Deretter følger NAV-veiledere med arbeidssted i fengselet, som 23 rådgivere samarbeidet med i stor eller middels grad.

Når det gjaldt samarbeid med NAV-veileder på lokalt NAV-kontor, var det derimot bare fire rådgivere som i middels grad gjorde dette. Mer enn halvparten av rådgiverne samarbeidet i stor eller middels grad med fengselsledelse, sosialkonsulenter og kontaktbetjenter.

9 Samarbeidsformer mellom veiledningstilbudene

Eksisterer det formelle eller uformelle samarbeid mellom de ulike tilbudene?

Som det kommer frem av besvarelsen, foregår det både formelt og uformelt samarbeid, samhandling og kompetansedeling mellom de ulike sektorveiledningsaktørene. Dette er ment å bidra til sammenheng i veiledningstilbudene og møte de utfordringene og svakhetene i utdannings- og yrkesveiledningen som var blitt påpekt i en rekke undersøkelser og utredninger.⁶⁶

Hvordan samarbeidet er organisert og fungerer varierer i fylkene.

Agenda Kaupang foretok en gjennomgang av hvordan *helheten i karriereveiledningen* fungerte i daværende Østfold fylke. Sentrale problemstillinger var hvilke aktører som eksisterer på

⁶⁶ Delrapport fra Karriereutvalget. [Karriereveiledning i en digital verden](#), side 15 (2015).

karrierefeltet og deres rolle, hvilke tjenester de tilbyr, og hvordan samspillet mellom aktørene fungerer.

Selv om undersøkelsen ble gjennomført i 2017, får man gjennom rapporten [Gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold](#) et godt bilde av aktørene som er involvert, deres ansvar og rolle – se spesielt tabellen over alle aktørene og hvilke virkemidler de har i karriereveiledningen og hvordan de samarbeider, på side 10-13. Kaupang oppsummerer samarbeidet som gir et inntrykk av hvordan samarbeidet foregår:

«Karrieresenter Østfold er organisert som et partnerskap mellom Østfold fylkeskommune, NAV Østfold og Sarpsborg kommune. Karrieresenter Østfold fremstår som svært godt integrert med disse aktørene. KSØ samarbeider tett med NAV om kurs, frokostmøter, kompetanseheving, i omstilling og nedbemanning, med innlegg på stands og konferanser m.m. KSØ samarbeider også med Voksenopplæringen, Kriminalomsorgen, Høgskolen i Østfold, Folkehøgskoler, Kompetanseforum Østfold, Kompetanse Norge og nasjonal enhet for karriereveiledning og norsksentrene i Sarpsborg, Rakkestad og Fredrikstad.

Når det gjelder samordningen mellom NAV og grunnutdanningen synes denne å være meget god på det sosialpedagogiske feltet, ikke minst som følge av avtalen med utplassering av NAVveiledere i skolens elevtjenester. Gjennom deltakelse i elevtjenesten skapes god kontakt også mot karriereveiledningen, men vi har i våre intervjuer fått få konkrete eksempler på hvordan disse faktisk bidrar inn til karriereveiledningen. NAV deltar imidlertid også på nettverksledermøter i partnerskapet og er en naturlig bidragsyter også på partnerskapskonferansen og på fagdagen i regi av KSØ. Enkelte skoler bruker også NAV-ressurser til å avholde jobbsøkerkurs for elevene.

Nasjonale nettressurser som utdanning.no og veilederforum synes å være rimelig godt kjent og godt brukt i Østfold. Utdanning.no deltok på årets partnerskapskonferanse for å synliggjøre de muligheter som nettressursen gir til elever og veisøkere».

På nettsiden [Statistikk og analyse om karriereveiledning](#) til det samlet en rekke publikasjoner og omtaler av karriereveiledningstilbud.

10 Utdanningstilbud til karriereveiledere – Universitets- og høyskolesektorens tilbud

På utdanning.no's nettside [Studier innen karriereveiledning og rådgivning](#) ligger det informasjon om noen studier, men ifølge HK-dir er ikke oversikten fullstendig da enkelte læresteder ikke oppdaterer informasjonen om sine tilbud, eller de opererer med andre koder eller titler.

I den følgende beskrivelsen av utdanningene har vi direkte sitert fra Buland, Mordal og Mathisens rapport: [Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgivning i norsk skole anno 2020](#), sidene 58 til 61. Her belyses tilbud og kapasitet i UH-sektoren for skoleåret 2020/2021. Buland mfl. oppgir at det kan være tilbud som ikke er tatt med i denne oversikten.

«Universitetet i Sørøst-Norge (USN)

USN tilbyr et erfaringsbasert masterstudium i karriereveiledning, for kandidater som har bachelorgrad eller tilsvarende fra profesjonsutdanninger i helse og sosialfag, eller profesjonsutdanninger for pedagogisk virksomhet i barnehage eller skole. Studiet består av to moduler, som begge kombinerer teoretiske, analytiske og praktiske tilnærmingsmåter innen karriereveiledning. Begge modulene går over to semester, og er samlingsbasert, med studiested i Drammen.

Studiet har i utgangspunktet 20 deltidsplasser pr kull. Det betyr at de ønsker å produsere 20 kandidater (altså de som fullfører etter endt løp) i året. I praksis tar de derfor opp 30 studenter hvert år. På det første emnet/semesteret har de kun ordinært opptak. De påfølgende emnene derimot, tilbys til mellom 5 og 10 studenter ekstra hvert semester. Det betyr at de kan søke om opptak av enkeltemne, noe som betyr at de kun søker om å få delta i ett av masterens syv emner. Dersom de i etterkant ønsker å søke ordinært opptak til masteren, vil de få fullførte enkeltemner innpasset. Enkeltemneopptak har samme opptakskrav som masteren.

I tillegg til masteren tilbyr USN et studie i karriereveiledning til Oslo kommune. Der har de omtrent 30 studenter pr kurs, og kjører nå to kurs/moduler pr år. Studiet kombinerer teoretiske, analytiske og praktiske tilnærmingsmåter innen karriereveiledning.

Høgskolen i Innlandet (INN)

Høgskolen presenterer sitt tilbud som et erfaringsbasert og yrkesrelatert studium rettet mot å styrke og profesjonalisere den karriereveiledning som tilbys på tvers av sektorene i et livslangt perspektiv.

De tilbyr videreutdanning i karriereveiledning (30 stp.) med opptak av ca. 50 studenter hvert år. Studiet tar utgangspunkt i tre hovedtemaer: Karriereutvikling og karriereveiledning i forandring., Å veilede – prosesser og arbeidsmåter, Karriereveiledning i et organisasjons- og nettverksperspektiv.

Videre tilbyr INN en Master i karriereveiledning både som breddemaster (erfaringsbasert, 120 stp.) og som dybdemaster (120 stp.). Undervisningen på emner er felles, men opptakskravet er forskjellig. Kravene til masteroppgaven på bredde- og dybdemaster er også ulike. Breddemasteren passer ifølge høgskolen best for de som ønsker en kortere og mer praksisrettet masteroppgave, som kvalifiserer til stillinger som karriereveileder, i offentlig forvaltning og organisasjoner som driver politikkutforming innen feltene utdanning, arbeidsliv og sosial inkludering. Dybdemasteren gir større muligheter for teoretisk fordypning enn breddemasteren og kan kvalifisere direkte til videre forskerutdanning. På masterstudiet tar høgskolen opp ca. 30 nye studenter hvert år. Siden masteren går på deltid over 4 år, har høgskolen til enhver tid 100-120 masterstudenter. Studiested er Lillehammer, og studiet er samlingsbasert, på deltid.

I tillegg opplyser HINN at de tilbyr følgende studer som kan være relevant:

- ♦ RÅD 1 og 2 (30 + 30 stp.) (de «gamle utdanningene» under kompetanse for kvalitet programmet). Verken RÅD 1 eller RÅD 2 er for tiden aktive, primært pga. manglende rekruttering

- ♦ Sosialpedagogikk (60 stp. på heltid): ca. 100 studenter pr. år
- ♦ NAV veileder utdanning (30 stp.): ca. 40 studenter pr. år
- ♦ KARRE1001 (Karriereveiledning i arbeids- og inkluderingsbedrifter): ca. 40 studenter pr. år

Høgskolen på Vestlandet

Høgskolen på Vestlandet opplyser at de for tiden har følgende aktuelle etter- og videreutdanningstilbud:

Karriereveiledning (30 stp.), som går over ett år på deltid (50%). Studiet på masternivå er samlingsbasert, med studiested i Bergen. Målgruppen for studiet er ifølge høgskolen karriereveiledere i skolen og andre sektorer, og de som ønsker å bli karriereveiledere.

Studiet er delt i to emner: Karriereveiledning i systemperspektiv og Karriereveiledning i individperspektiv. I tillegg har Høgskolen på Vestlandet tilbudt et årsstudium (30 studiepoeng) i Utdanningsvalg, beregnet for lærere på faget utdanningsvalg. Ifølge høgskolen er dette innstilt/avlyst i 2020.

Dessuten har de et studium i Sosialpedagogisk rådgiving (30 stp.). Dette har ikke gått årlig, og det finnes ikke tilgjengelig informasjon om dette på nettstedet.

Det er ifølge høgskolen plass til ca. 30-35 studenter per studie. Alle emnene har ikke gått hvert studieår og det vurderes årlig hvilke som gjennomføres. Hvilke emner som skal gå studieåret 2021/22 vurderes mot slutten av høstsemesteret 2020. Karriereveiledningsfagene har hatt jevnt med søkere og gått over flere år, mens Utdanningsvalg og Sosialpedagogisk rådgiving ikke har gått årlig.

Nord Universitet

Nord Universitet tilbyr for øyeblikket to rådgivingsstudier på masternivå. Dette er Rådgivning 1 (Rådgivning og danning) og Rådgivning 2 (Rådgivning og innovasjon), begge på 30 studiepoeng. Undervisningen på begge studiene er hovedsakelig nettbasert og foregår i digitale klasserom, med unntak av én obligatorisk oppstartsamling på universitetet. Rådgivning 2 har søkelys på sosialpedagogisk rådgiving og utdannings- og yrkesrådgiving. Det tas opp tar opp 40 studenter på hvert av studiene pr år.

I tillegg opplyser Nord Universitet at de har de en egen rådgivingsmodul i Master i logopedi med ca. 30 studenter pr år, samt veilederstudier på masternivå for helse- og sosialfag, som nå er under omorganisering. Der tar man opp ca. 30 studenter. Da har også tilbud om to til tre veilederstudier hvert studieår, Veiledningspedagogikk for helse- og sosialfag. Dette er kurs på 10 studiepoeng. Dette er emner/fag som muligens kan ha relevans for sosialpedagogiske rådgiver i skolen.

OsloMet

OsloMet tilbyr studiet Karriereveiledning og sosialpedagogiske rådgiving. Studiet består av 4 selvstendige emner som er på 15 stp. hver, og sies å skulle gi kunnskaper og ferdigheter til å gi unge og voksne yrkes- og utdanningsveiledning. Studiet omhandler også sosialpedagogisk

rådgiving til elever i vanskelige og pressede livssituasjoner. Emnene er på 15 studiepoeng, så hele studieplanen er på 60 stp. Studiet går på deltid med ett emne pr semester, og består av fire samlinger a to dager.

OsloMet opplyser at de ikke har hatt noe tak på antall studenter, men når de har hatt stor pågang, har de opprettet flere klasser. I de senere årene har det vært en klasse (ca. 25-30) på hvert emne. Man deler klassen på høst- og vårsemester, og det er en klasse for de som tar karriereveiledning og en klasse for de som tar sosialpedagogisk rådgiving. Noen av studentene har begge emner per halvår/semester.

Universitetet i Agder

Universitetet i Agder tilbyr etter- og videreutdanning i karriereveiledning. Studiet retter seg mot ledere og ansatte i offentlig-, privat- og frivillig sektor som ønsker å utvikle sin faglige kunnskap og praktiske kompetanse i karriereveiledning. Emnet Karriereveiledning gir ifølge universitetets informasjon faglig og praktisk kunnskap om ulike prinsipper og veiledningsmetoder i utøvelsen av individuell og gruppebasert karriereveiledning.

Dette er et deltidsstudium, som går over et halvt år, og har et omfang på 10 studiepoeng. Opptakskravet er bachelorgrad eller tilsvarende utdanning av minst 180 studiepoengs omfang og minst 2 års relevant yrkespraksis etter avsluttet utdanning. Studiestedet er Kristiansand, og studiekapasiteten er 60 studenter pr emne.

Videre opplyser universitetet at følgende emner kan ha relevans for rådgivingsfeltet: ORG946 Arbeidsliv i endring (antall studenter: 60 pr emne), SV-923 Supported Employment, arbeid og inkludering (antall studenter: 40), SV-924 Veiledning og inkludering (antall studenter: 40), SV-925 Mangfold og inkludering (antall studenter: 40) og Veiledningspedagogikk (3 emner: individ, individ og gruppe I og II) (antall studenter pr emne: 30).

NTNU

Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL) ved NTNU tilbyr en rekke studier som på ulike måter kan være relevante også for rådgivere i skolen. Her vil vi imidlertid konsentrere oss om etter- og videreutdanningstilbudene spesielt innrettet mot rådgivere i skole.

Rådgiverstudiets samlede innhold skal ifølge NTNU imøtekomme skolens og andre veiledningsinstitusjoners behov for rådgivingstjenester innenfor områdene veiledning/rådgiving, sosialpedagogikk, mangfold og inkludering, flerkulturalitet og interkulturell kompetanse, karriereveiledning og veiledning på organisasjonsnivå.

Rådgiving 1 omfatter 30 studiepoeng av årsstudiet i rådgiving. Rådgiving 2 bygger på Rådgiving 1 eller tilsvarende, og omfatter 30 studiepoeng av årsstudiet i rådgiving. Etter fullført Rådgiving 1 og 2 (60 studiepoeng) kan man søke opptak til Erfaringsbasert master i rådgiving for barn og ungdom. Målgruppen for Rådgiving 1 og 2 er lærere som underviser i skolen og annet personell med veilednings- og rådgivingsoppgaver knyttet til barn og ungdom. Rådgiving 1 og Rådgiving 2 tilbys normalt annethvert år. Studiet er spesielt tilrettelagt med tanke på at det skal kunne tas over lengre tid og samtidig med arbeid.

I tillegg til dette tilbyr NTNU et etter- og videreutdanningstilbud for lærere som underviser eller skal undervise i faget Utdanningsvalg. Også lærere som jobber eller planlegger å jobbe som rådgivere knyttet til karrierelæring er i målgruppen. Studiet er på masternivå og gir undervisningskompetanse i faget Utdanningsvalg på ungdomsskolen (8.-10. trinn). NTNU tar opp ca. 30 studenter i året på Rådgiving 1 og 2, som går annet hvert år. Studiet i Utdanningsvalg har samme kapasitet.

Dessuten tilbyr NTNU RAD6000 Karriererådgiving for privat og offentlig virksomhet. Dette sies å være rett inn mot ledere, HR-ansvarlige og personalkonsulenter i privat og offentlig virksomhet, men også skolerådgivere

Samlet tilbud av kompetanse

Vi ser at flere universiteter og høyskoler har konkrete tilbud om skreddersydde etter- og videreutdanningstilbud for rådgivere i skolen, samlingsbaserte studier rettet inn mot studenter som er i fast jobb. Majoriteten av disse er innrettet for å møte behovene for etter og videreutdanning på utdannings- og yrkesrådgivingsfeltet. Dette reflekter vel at mye fokus har ligget her. Mye av utviklingsarbeidet på feltet har satt søkelys på behovet for å styrke denne siden av rådgivingen, etter hvert kjent som karriereveiledning.

Samtidig ser vi at flere lærersteder tilbyr utdanning som kombinerer sosialpedagogisk rådgiving og utdannings- og yrkesrådgiving. Rene etter- og videreutdanningstilbud for sosialpedagogiske rådgiver er sjeldnere. Dels er nok dette et resultat av det omtalte generelle fokuset de siste årene. Samtidig ser vi at dette er et sammensatt faglig felt, og mye relevant etter- og videreutdanning kan sannsynligvis hentes fra ulike hold, uten at fokuset nødvendigvis er på «rådgiving». Innenfor psykologi og det sosialpedagogiske feltet, finnes det en rekke relevante utdanningstilbud, som vi ikke har fanget opp her. Noen av lærestedene framhever da også at de har generelle studier i sosialpedagogikk som kan være relevant. Samtidig har vi i tidligere studier (f.eks. Mordal et al. (2015)) sett at sosialpedagogiske rådgivere etterlyste flere tilbud om kompetanseheving på deres område, og gitt uttrykk for at man opplever at det finnes svært få skreddersydde kompetansetilbud for den sosialpedagogiske rådgivingen.»

Se eksempelvis videreutdanninger i karriereveiledning/rådgivning/karrierelæring ved OsloMet som tilbyr [videreutdanning i karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning våren 2022](#). Innen karriereutvikling får man en innføring i grunnlag og prinsipper, og kunnskap om arbeidsliv og utdanningsstruktur, organisasjonsforståelse, endringsprosesser og nettverksarbeid. Høgskulen på Vestlandet har også videre- og etterutdanning i karriereveiledning, se [Karriereveiledning. Etter- og videreutdanning](#).

Fra HK-dir får vi opplyst at en del av videreutdanningene i karriereveiledning har vært og er tilbud bestilt av eksempelvis NAV og en fylkeskommune. Fylkeskommunene gjør også en god del for å heve kompetansen til karriereveilederne, både i form av spesielle satsinger, og løpende tiltak som rådgiversamlinger, konferanser, kurs i utvalgte verktøy og metodikk osv. Karrieresentrene skal dessuten ha en kompetansestøttefunksjon for karriereveiledningen i andre tjenester, spesielt i NAV og skolen.

11 Rådgivningsløftet i Oslo (RiO) og Rogaland (RiR)

Rådgivningsløftet i Oslo (RiO)

Rådgivningsløftet i Oslo (RiO) startet i 2010 ved Karriereenheten i Oslo, med midler fra Utdanningsdirektoratet. Av artikkelen [Det store rådgivningsløftet](#) (2020) på veilderforum.no kommer det frem at rådgivere og lærere fra ulike skoler i Oslo møtes syv dager i året for å få faglige innspill, og for å samarbeide og dele erfaringer. Det står videre at RiO-samarbeidet samlet hele bredden av skoler, dvs. ungdomsskoler, videregående skoler, voksenopplæring og spesialskoler, til sammen små og store skoler og med geografisk spredning over hele byen.

Veilderforum.no oppgir at noe av suksessen med satsningen kan forklares med at deltakerne forplikter seg til et strukturert arbeid med rådgivning på egen skole, og at rammen for samarbeidet hele tiden har vært den samme.

Det kommer frem av teksten på veilederform.no at det i 2017 ble gjennomført en spørreundersøkelse til 175 rådgivere i Oslo-skolen som har deltatt. Den viste at deltakelse i RiO ga bedre kvalitet på rådgivningstjenesten, og styrket derfor elevenes rett til rådgivning. Undersøkelsen viste også at flere rådgivere enn tidligere kjente godt til lovverket relatert til rådgivning i skolen, da skoler som hadde deltatt i flere enn tre RiO-prosjekter, skåret bedre enn gjennomsnittet for alle parametere som omhandler lovverk. Generelt var det også skolene som hadde vært med på RiO-samarbeidet som oppga at de hadde et godt samarbeid med andre aktører på egen skole. RiO-skolene skåret også høyere på om rådgivningstjenesten var forankret i skoleledelsen, står det på veilederforum.no. Det har ikke lyktes å finne spørreundersøkelsen.

I en annen omtale av RiO-prosjektet på veilederform.no, [RiO-suksess løfter rådgiverkompetanse](#) står det at «*lfølge en undersøkelse sendt til rådgivere i Oslo i 2017, var det kun 20 prosent av rådgiverne i Oslo-skolene som ikke hadde deltatt på noen RiO-prosjekter*».

Rådgivningsløftet i Rogaland, (RiR)

[Rådgivningsløftet i Rogaland \(RiR\)](#) ble startet i 2018 av Karrieresenteret i Rogaland. Det opplyses om at prosjektet ønsker å være en pådriver for en helhetlig rådgivningstjeneste internt på den enkelte skole, og i Rogaland som helhet, for å styrke elevenes karrierelæring. Prosjektet er inspirert av RiO-modellen i Oslo.

Det ble i sendt en spørreundersøkelse til deltakerne i RiR 2018/2019 (omtalt om evaluering), som ligger på Rogaland fylkeskommune sin nettside, [Spørreundersøkelse RiR 2018/2019](#) (2020). Den viste at skolene som deltok hadde god nytte av prosjektet. Alle deltakerne - både rådgivere og lærere – svarte at RiR bidro til å styrke rådgivningen og karrierelæringen ved egen skole. Gå inn i lenken for å se de åpne svarene fra spørreundersøkelsen.

I [Kvalitetsmelding 2021. Videregående opplæring skoleåret 2020/2021](#) står det på s. 46.

«Prosjektet Rådgivningsløftet i Rogaland (RiR) har, i tråd med målsetningen, bidratt til å styrke et helhetlig perspektiv på karriereveiledning. Vekt på samarbeid mellom rådgivere, lærer og ledelse på den enkelte skolen og erfaringsutveksling på tvers av de ulike skolene har bidratt til økt kompetanse.»

Et eksempel på samarbeid rundt rådgivning i skolen er fra Oppland: [Sterkere fellesskap gjennom kompetanseheving](#).

Prosjektet startet i 2018 og ble avsluttet i 2019. Bakgrunnen for prosjektet var en evaluering av rådgivertjenesten i Oppland som konkluderte med at samarbeidet mellom de ulike rollene i elevtjenesten og samarbeidet mellom grunnskolen og videregående skole burde bli bedre. Høgskolen Innlandet var inne i planlegging og gjennomføring av prosjektet. Det ble satt sammen av seks moduler/læringsaksjoner. Disse ble gjennomført på ulike læringsarenaer og med ulike aktivitetsrammer. Prosjektet vekslet mellom fylkesvise fagsamlinger, regionale samlinger og individuelle utviklingsprosjekt gjennomført på egen skole.

En spørreundersøkelse av kompetansehevingstiltaket ble sendt ut i desember 2019 og hadde en svarprosent på ca. 40. Alle svarte ja på om målene for prosjektet var relevante med tanke på egen arbeidshverdag, og mange oppga at de var positive til kompetansehevingsprosjektet. I åpent svar hadde en fått en større verktøykasse og felles forståelse av metode.

Vi får også informasjon fra HK-dir om at Trøndelag fylkeskommune jobber med noe de kaller Karriereløftet, som omhandler flere tiltak - fra kompetanseheving, ny organisering, nettside for karriereveiledning i skolen, aktiviteter for å ta i bruk nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, etc, og gjelder både karriereveiledning i skolen og for voksne i Trøndelag fylkeskommune. Vi har ikke funnet informasjon om prosjektet, det er ikke evaluert, og er ifølge HK-dir utvikling. Vi kan eventuelt forsøke å fremskaffe mer informasjon hvis ønskelig.