



Gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold

2017

ØSTFOLD FYLKESKOMMUNE

AGENDA
KAUPANG

OPPDRAKSGIVER: Østfold fylkeskommune

RAPPORT NR: R1020150

RAPPORTENS TITTEL: Gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold

ANSVARLIG KONSULENT: Ragnar Kleiven

KVALITETSSIKRET AV: Per Ole Tomassen

FOTOGRAFIER I RAPPORT: Shutterstock.com

DATO: 27.10.2017

Forord

På oppdrag fra fylkesdirektør Solveig Olsen Fjærvik i Østfold fylkeskommune har Agenda Kaupang utført en gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold.

Fylkeskommunen har bestilt gjennomgangen for å kunne svare ut en politisk bestilling fra 22. november 2016 der opplæringskomiteen ba om en sak som vurderer *hvordan helheten i karriereveiledningen fungerer i Østfold, med spesielt fokus på samarbeidet mellom grunnskole og videregående skole.*

Vi har innledningsvis lyst til å rette en stor takk til alle som har bidratt med innspill og synspunkter til denne gjennomgangen. Vi har i arbeidet vært avhengige av innspill fra en rekke aktører på karriereveiledningsfeltet i Østfold, og er takknemlige for den imøtekommenhet og vilje til å dele informasjon som vi har opplevd. En særlig honnør går dessuten til deltakerne i den rådgivende prosjektgruppa for deres konstruktive bidrag. Alle analyser og vurderinger står imidlertid for vår regning. Vi har søkt å besvare oppdraget på best mulig vis, og håper at arbeidet vil være nyttig i den videre utviklingen av Karriereveiledningen i Østfold.

Oppdraget har vært utført med Ragnar Kleiven som ansvarlig konsulent, Therese Neråsen som medarbeider og Per Ole Tomassen som kvalitetssikrer.

Stabekk, 27. oktober 2017

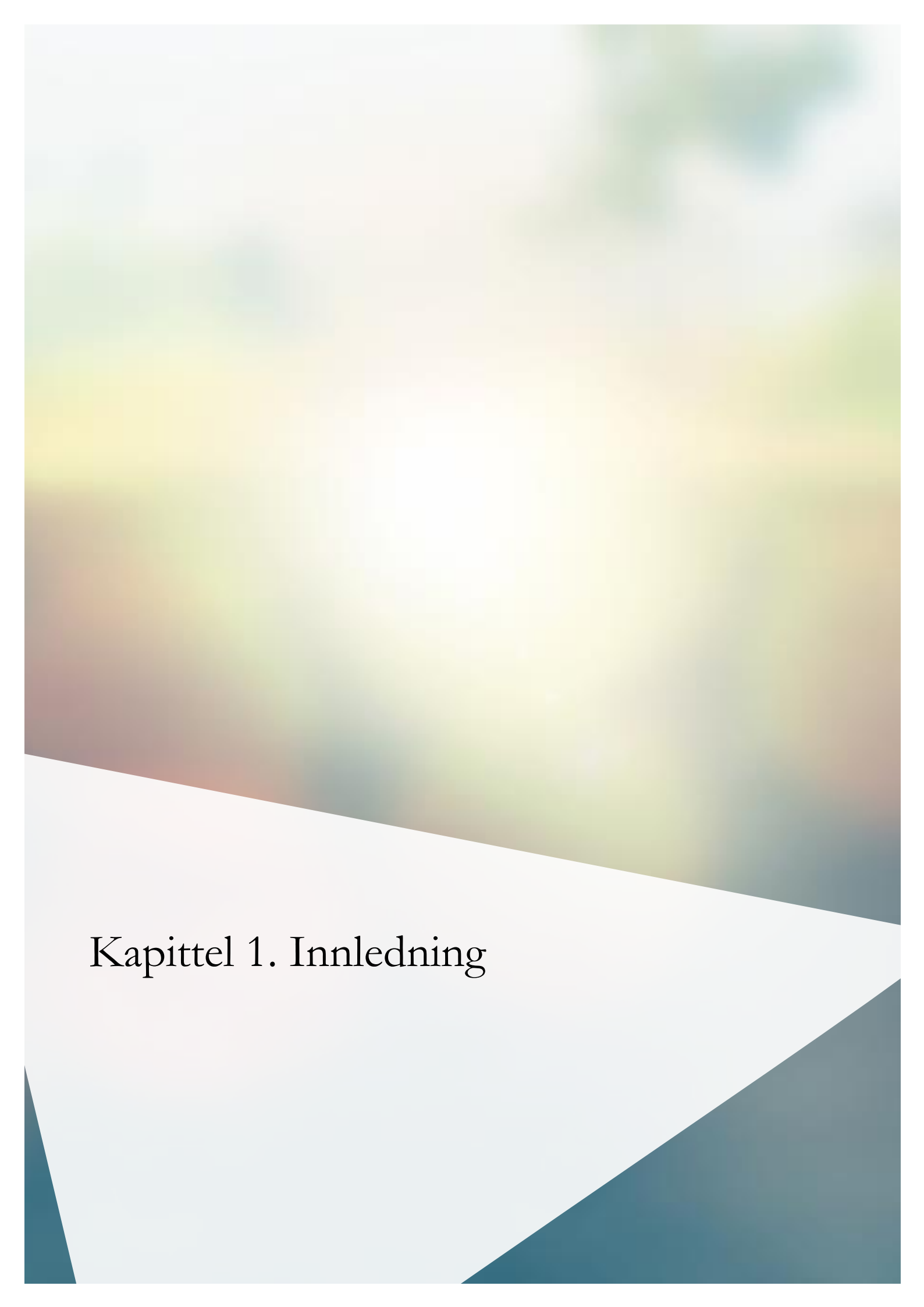
Agenda Kaupang AS

Innhold

1	Innledning.....	5
1.1	Bakgrunn.....	5
1.2	Temaer og problemstillinger for gjennomgangen	5
1.3	Avgrensinger	6
1.4	Gjennomføring og metode	6
1.4.1	Intervjuer.....	6
1.4.2	Workshop.....	7
1.4.3	Dokumentstudier.....	7
1.4.4	Undersøkelse i elevtjenesten	7
1.5	Forkortelser brukt i rapporten.....	7
2	Aktørene i Østfold og deres rolle	9
2.1	En oversikt over aktørene	10
3	Innhold i og tilgang til tjenestene	15
3.1	Innholdet i tjenestene som tilbys	15
3.1.1	Innholdet i tjenestene på ungdomsskolen.....	16
3.1.2	Innholdet i tjenestene ved videregående skole	20
3.1.3	Innholdet i tjenestene ved Karrieresenter Østfold	23
3.2	Tilgangen til karriereveiledning i Østfold.....	25
3.3	Organisering av og ressursbruk på karriereveiledning i vgs.....	28
4	Samspill på karriereveilednings-området	33
4.1	Samarbeidet mellom ungdomsskolen og videregående.....	33
4.2	Partnerskapsmodellen	33
4.3	Samarbeid med arbeidslivet.....	35
5	Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen	38
5.1	Kompetansesituasjonen på karriereveiledningsområdet.....	38
5.2	Brukerinvolvering	40
5.3	Systematisk kvalitetsutvikling.....	41
5.4	Effekter av karriereveiledning	42
6	Sammenfattende vurderinger	45
6.1	Tilgang til karriereveiledning	45
6.2	Innhold i tjenestene	47
6.3	Sammenhengen mellom de ulike delene i karriereveiledningssystemet	47
6.4	Kvalitet og profesjonalitet	48

Vedlegg 1 – Prosjektplan for gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold

Vedlegg 2 – Spørsmål til kartlegging i elevtjenesten



Kapittel 1. Innledning

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

27. mars 2015 ble det ved kongelig resolusjon oppnevnt et ekspertutvalg, Karriereveiledningsutvalget, med formål om å utrede hvordan den «livslange karriereveiledningen» kan styrkes. 25. april 2016 ble hovedinnstillingen i form av NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* levert. Utvalget presenterte i sin utredning en rekke anbefalinger for et helhetlig system for livslang karriereveiledning.

I forbindelse med opplæringskomiteens behandling av høringsuttalelse til NOU 2016:7 den 22. november 2016, ba komiteen om en sak som vurderer *hvordan helheten i karriereveiledningen fungerer i Østfold, med spesielt fokus på samarbeidet mellom grunnskole og videregående skole*.

Denne rapporten skal danne grunnlag for å utarbeide en sak til politisk behandling i opplæringskomiteens møte i november 2017.

1.2 Temaer og problemstillinger for gjennomgangen

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 privat sektor. Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over geografisk avstand. Disse kan inkludere informasjon, tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer, smakebitkurs, jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser.

Rådgivning i grunnopplæringen har to former, sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning. Det er den siste av disse formene som gjerne omtales som karriereveiledning, og som vil være i fokus for denne gjennomgangen.

Gjennomgangen av karriereveiledningen i Østfold har som mål å besvare hvordan *helheten i karriereveiledningen* fungerer i Østfold. I NOU 2016:7 identifiseres fire dimensjoner som må være på plass for at man skal kunne snakke om et *helhetlig system for karriereveiledning*. Disse dreier seg om a) tilgang til karriereveiledning, b) innhold i tjenestene c) sammenhengen mellom de ulike delene i karriereveiledningssystemet og d) kvalitet og profesjonalitet.

Av pedagogiske hensyn har vi valgt å strukturere denne rapporten rundt fire overordnede problemstillinger som i sum vil ivareta dimensjonene nevnt ovenfor. Disse problemstillingene er:

1. Hvilke aktører eksisterer på karriereveiledningsfeltet i Østfold og hva er deres rolle?
2. Hva slags tjenester tilbyr de ulike aktører og hvordan er tilgangen på disse tjenestene?
3. Hvordan fungerer samspillet mellom de ulike aktørene i Østfold generelt og samarbeidet mellom ungdomsskole og videregående skole spesielt?
4. I hvilken grad fungerer karriereveiledningen i Østfold med kvalitet og profesjonalitet?

1.3 Avgrensinger

Karriereveiledningsfeltet er et stort og komplekst felt, og det vil utvilsomt være en rekke aktører og virkemidler som ikke gis det fokus de fortjener i denne rapporten. Gitt at det er Fylkeskommunen som er oppdragsgiver har de videregående skolene fått størst plass i gjennomgangen.

Østfold er i dag inndelt i 18 kommuner med ca. 45¹ ungdomsskoler og vi har ikke hatt mulighet til å dekke alle de lokale variasjoner som eksisterer ved disse. Vi har lagt vekt på å fremheve typiske virkemidler og oppfatninger som synes å gå igjen hos våre respondenter, men erkjenner at våre funn ikke er uttømmende.

Heller ikke NAV sin rolle som aktør i karriereveiledningen er behørig dekket. Våre vurderinger rundt NAV er knyttet til samarbeid med Østfold fylkeskommune (og andre aktører) under rammene av samarbeidsavtalen mellom NAV Østfold og Østfold fylkeskommune.

Heller ikke bedriftene, bransjeorganisasjoner eller partene i næringslivet er involvert i gjennomgangen. Synspunkter fra disse aktører er kun kanalisert gjennom Kompetanseforum Østfold, samt fra skriftlige kilder.

Gjennomgangen er basert på aktørenes egne opplysninger, vurderinger og fremstillinger, og vi har ikke gjennomført egne brukerundersøkelser eller liknende som kan verifisere disse opplysningene.

1.4 Gjennomføring og metode

Arbeidet har vært organisert som et prosjekt, med fylkesdirektør for opplæring som prosjekteier og med en rådgivende prosjektgruppe bestående av interne ressurspersoner. Agenda Kaupang har gjennom prosjektet drøftet sine vurderinger og løsningsforslag med prosjektgruppen og prosjekteier, men trekker konklusjonene på selvstendig, faglig grunnlag.

Det vises til den vedlagte prosjekt- og fremdriftsplan for en nærmere beskrivelse av gjennomgangens tilnærming og aktiviteter (Vedlegg 1).

For å belyse problemstillingene i gjennomgangen, har flere metoder vært benyttet i data-innsamlingen.

1.4.1 Intervjuer

Utvalget av respondenter er definert med utgangspunkt i prosjektgruppens innspill. Vi har gjennomført semistrukturerte intervjuer med totalt 20 informanter:

- ▶ Alle fem nettverksledere i partnerskap for karriereveiledning i Østfold
- ▶ Åtte karriereveiledere i videregående (ekskl. nettverksledere, inkl. leder 2 for rådgiverforum)
- ▶ Fire rådgivere i ungdomsskolen (ekskl. nettverksledere, inkl. leder 1 for rådgiverforum)
- ▶ Leder av Karrieresenter Østfold
- ▶ Koordinator for Kompetanseforum Østfold
- ▶ Koordinator for karriereveiledning i Østfold fylkeskommune

Samtlige intervjuer har vært usedvanlig gode, preget av vennlighet, kunnskap og stor entusiasme.

I tillegg har vi hatt korte samtaler med ansatte i NAV, Rogaland FK og Buskerud FK for å belyse konkrete temaer vi har ønsket mer informasjon om. Vi har også fått skriftlig tilbakemelding på våre spørsmål fra en samlet rådgivergruppe ved Greåker videregående.

¹ Tall fra Partnerskap for karriereveiledning i Østfold

Ideelt sett hadde vi ønsket å snakke med flere rådgivere i ungdomsskolen, men en kombinasjon av prosjektets stramme tidsramme og respondentenes hektiske hverdag har medført at antall informanter fra ungdomsskolene er noe begrenset i forhold til problemstillingene som skal dekkes.

1.4.2 Workshop

Det ble gjennomført en workshop den 20. oktober der alle respondenter var invitert for å kvalitets-sikre funn og gi ytterligere innspill til gjennomgangen. 13 personer deltok på workshopen.

1.4.3 Dokumentstudier

I kartleggingen er det blitt studert et stort antall dokumenter som på ulike måter belyser karriere-veiledningsfeltet. Dette inkluderer blant annet offentlige dokumenter, lovverk, fagrapporter, akademisk litteratur, styringsdokumenter, statistikker, interne notater og rutiner, aktivitetsplaner, årshjul, kompetanseplaner og brukerundersøkelser.

Det er også brukt mye tid på utforskning av relevante nettsider og digitale veiledningsressurser som f.eks. utdanning.no, vilbli.no, Min utdanning, skolenes og andre aktørers hjemmesider.

1.4.4 Undersøkelse i elevtjenesten

Vi har gjennomført en undersøkelse i elevtjenestene ved de videregående skolene i fylket. Ved en inkurie ble en av skolene utelatt i utsendelse av undersøkelsen og selv om denne skolen fikk spørsmålene i etterkant, har vi ikke mottatt noen tilbakemelding fra denne.

Undersøkelsen omhandlet forhold knyttet til karriereveiledningens organisering, ressursbruk, kompetanse, måling og synlighet. De konkrete spørsmålene som ble stilt framgår av Vedlegg 2.

1.5 Forkortelser brukt i rapporten

Av hensyn til effektivitet og leservennlighet har vi i rapporten valgt å benytte enkelte forkortelser. De forkortelsene som går igjen, fremgår av tabellen under:

Ord/Uttrykk brukt i rapporten	Forkortelse
Østfold fylkeskommune	ØFK
Karrieresenter Østfold	KSØ
Faget utdanningsvalg	UTV
NOU 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn»	NOU 2016:7
Sosialpedagogisk rådgivning	sosped.
Ungdomsskole	us.
Videregående skole	vgs.
Yrkesfaglig fordypning	YFF
Opplæringsavdelingen	OPPL

A pyramid of colorful blocks, each featuring a white human icon. The blocks are arranged in a pyramid shape with a blue block at the top, followed by yellow and pink blocks, then teal, orange, and green blocks, and finally a row of purple, light blue, pink, and white blocks at the base. The background is a solid grey, and the blocks are resting on a light-colored wooden surface.

Kapittel 2. Aktørene i Østfold og deres rolle

2 Aktørene i Østfold og deres rolle

Det er mange ulike aktører som bidrar til karriereveiledning i Østfold. Aktørene har med utgangspunkt i eget samfunnsoppdrag til dels ulike mål og målgrupper og fyller ulike roller i fylket. Tjenestene som tilbys er i noen tilfeller overlappende, men selve utformingen av tjenestene varierer fra aktør til aktør.

I NOU 2016:17 viser man til at det på lokalt nivå eksisterer manglende rolleavklaringer mellom aktører, at graden av tverrsektorielt samarbeid i fylkene varierer i ulike deler av landet og at karriereveiledningstilbudet i Norge kan oppfattes som fragmentert.

På tross av det komplekse aktørbilde som eksisterer har vi et inntrykk av at karriereveiledningsfeltet Østfold er rimelig godt samordnet eller koordinert. Dette gjelder særlig samhandlingen mellom aktørene i grunnopplæringen og mellom aktørene i grunnopplæringen og KSØ. Partnerskap for karriereveiledning fremstår som et avgjørende organisatorisk grep for å få til dette.

Når det gjelder grunnopplæringens samspill med bedrifter/arbeidslivet i fylket synes det fortsatt å være et forbedringspotensial, og vi opplever at partnerskapet ikke har klart å skape tilstrekkelig synergier på dette området. Det nyetablerte kompetanseforum Østfold, vil imidlertid kunne være et viktig organisatorisk grep for å styrke samordningen mellom grunnopplæringen og arbeidsliv.

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 NAV-veiledere 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.

Vi har i figur 1 nedenfor forsøkt å gi en samlet oversikt over de mest sentrale aktørene som bidrar til livslang karriereveiledning i Østfold. Oversikten gir et bilde av de ulike aktører, deres viktigste målgrupper og hva som anses som aktørens viktigste oppgaver eller rolle på karriereveiledningsfeltet i Østfold. I tillegg presenteres noen av de viktigste tjenestene som aktørene leverer (virkemidler) og vi synliggjør på hvilken måte de inngår i en større sammenheng med andre aktører.

2.1 En oversikt over aktørene

Hvem	Målgruppe	Rolle/ansvar	Sentrale virkemidler i karriereveiledningen	Sammenheng med andre aktører
Ungdomsskoler i fylket	Elever på 8.–10. trinn.	Karriereveiledning i grunnopplæringen omhandler både oppfølging i konkrete overgangsfaser underveis i opplæringsløpet, og et kontinuerlig arbeid med å sette elever i stand til å håndtere egen karriere, herunder forskjellige overganger.	UTV. Individuelle veiledningssamtaler. Karrierelæring i grupper og klasser. Foreldremøter. Messer. Hospitering i vgs. Rollemodeller. Jobbskygging. Digitale ressurser.	Inngår i Partnerskap for karriereveiledning.
Kommunene i fylket	Primærmålgruppe: Elever/deltakere med rett til grunnskoleopplæring. Sekundærmålgruppe: Alle innbyggere i kommunen.	Kommunen som skoleeier er ansvarlig for å oppfylle elevenes rettigheter etter opplæringsloven. I tillegg har kommunen en koordinatorrolle mellom de ulike aktører i kommunen og mot regionale/nasjonale aktører. Kommunen har også en pådriver- og innovatørrolle knyttet til utvikling av feltet.		Representert i Partnerskap for karriereveiledning gjennom regionale og lokale styringsgrupper.
Videregående skoler	Elever i videregående opplæring.	Karriereveiledning i grunnopplæringen omhandler både oppfølging i konkrete overgangsfaser underveis i opplæringsløpet, og et kontinuerlig arbeid med å sette elever i stand til å håndtere egen karriere, herunder forskjellige overganger.	Individuelle veiledningssamtaler. Karrierelæring i grupper og klasser. Messer. Åpen dag. Universitetsturne. Tester. Foreldremøter. Digitale ressurser.	Inngår i Partnerskap for karriereveiledning.
Fylkeskommunen	Primærmålgruppe: Elever/deltakere med rett til videregående opplæring. Sekundærmålgruppe: Alle innbyggere i fylket.	Fylkeskommunen som skoleeier er ansvarlig for å oppfylle elevenes rettigheter etter opplæringsloven. I tillegg har fylkeskommunen en koordinatorrolle mellom de ulike aktører i fylket og mot nasjonale aktører. De har også en pådriver- og innovatørrolle knyttet til utvikling av feltet.		Representert i Partnerskap for karriereveiledning gjennom regional og lokale styringsgrupper. Representert i Kompetanseforum Østfold. Samarbeidsavtale med NAV.

Hvem	Målgruppe	Rolle/ansvar	Sentrale virkemidler i karriereveiledningen	Sammenheng med andre aktører
Partnerskap for karriereveiledning	ØFK og kommunene i Østfold. Ansatte ved 45 ungdomsskoler og 11 videregående skoler. Ansatte ved NAV-kontorer i Østfold, KSØ, HiØ, fagskoler og et variert arbeidsliv.	Hovedoppgaven er å styrke den regionale koordineringen og samordningen av karriereveiledning på tvers av aldersgrupper. Styrke arbeidet med karriereveiledning i grunnskolen og videregående opplæring. Styrke samarbeidet om karriereveiledning som virkemiddel inn mot arbeidslivet og arbeidsmarkedspolitikken.		Styringsgrupper i partnerskapet involverer skoleeierne og NAV. Samarbeider med NHO Østfold, LO Østfold, KS Akershus og Østfold, HiØ, Utdanningsforbundet og Fylkesmannen i Østfold.
Karrieresenter Østfold (KSØ)	Alle over 19 år bosatt i Østfold.	Tilbyr gratis karriere-tjenester til målgruppen. Fungere som et ressurs- og kompetansesenter for karriereveiledere i grunnopplæringen og NAV.	Veiledningssamtaler. Kursing. Video-veiledning og nettkurs. Testing. Foredrag og opplæring rettet mot karriereveiledere. Deltakelse på messer. Selvhjelpsressurser.	KSØ er organisert som et partnerskap mellom Østfold fylkeskommune, NAV Østfold og Sarpsborg kommune. KSØ inngår i Partnerskap for karriereveiledning. KSØ sitter i koordineringsgruppen til Kompetanseforum. Har tett samarbeid med Kompetanse Norge og Nasjonal enhet for karriereveiledning.
Høgskolen i Østfold (HiØ)	Egne studenter og studiesøkere (særlig fokus på videregående elever i Østfold).	Markedsføre tilbud om høyere utdanning. Koble studenter mot fremtidige arbeidsgivere.	Karrieredager. Veiledning. Utdanningsmesse.	Samarbeid med Partnerskap for karriereveiledning. Representert i Kompetanseforum Østfold.
NAV	Alle registrerte brukere. Fokus på ungdom og minoritetsspråklige.	Har som hovedoppgave å få flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad. Skal bidra til et velfungerende arbeidsmarked.	Veiledning. Kursing. Messer. Arbeidsforberedende trening.	Samarbeidsavtale med ØFK. Representert i Kompetanseforum Østfold. Samarbeid med Partnerskap for Karriereveiledning.

Hvem	Målgruppe	Rolle/ansvar	Sentrale virkemidler i karriereveiledningen	Sammenheng med andre aktører
Kompetanseforum Østfold	Regionale utdannings- og arbeidslivsaktører.	Kompetanseforum Østfold skal samle regionale aktører fra utdanning og arbeidsliv til en systematisk og samordnet dialog for å utarbeide et kunnskapsbasert og mer treffende grunnlag for lokale analyser, tiltak og satsninger.		ØFK, NAV Østfold, NHO Østfold, LO Østfold, KS Akershus og Østfold, HiØ og Fylkesmannen i Østfold er representert i styringsgruppen.
Bransjen/partene i arbeidslivet	Bedrifter/virksomheter. Regionale utdanningsaktører. Arbeidssøkere.	Synliggjøre bransjer og jobbmuligheter. Koordinatorrolle mellom de ulike aktører i fylket og mot nasjonale aktører. Har også en pådriver- og innovatørrolle.		Representert i Kompetanseforum Østfold Samarbeider med Partnerskap for karriereveiledning
Bedrifter/virksomheter	Potensielle arbeidstakere. Eksisterende arbeidstakere.	Synliggjøre virksomheten med tanke på å rekruttere nye arbeidstakere. Beholde/utvikle eksisterende arbeidstakere.	Yrkesmesser. Østfolds største jobbintervju. Speed-dating. Kunnskap i sentrum. Intern karriereveiledning. Talent- og traineeprogrammer.	Representert gjennom partene i kompetanseforum. Samarbeid med grunnutdanningen gjennom opplæringskontorene.
Private tilbydere	Karrieresøkere, karriereveiledere, skoler, NAV-kontorer og utstillere i regionen.	Et supplement til den offentlige karriereveiledningstjenesten.	Veiledning. Kursing. Filmbibliotek. Nettsted Utdanningsmesser. Yrkesmesser. Utdanningsavis.	Samarbeider med skoler, NAV, kommuner, FK m.m.
Deltagruppen	Personer med og uten arbeidsforhold som har ytelser fra NAV og som ønsker å utforske sine muligheter for jobb eller utdanning.	Er en arbeids- og inkluderingsbedrift i Østfold. Deltagruppens rolle er å være en jobbformidler, en samfunnsaktør og en stemme for de som står utenfor arbeidslivet.	Arbeidsforberedende trening, herunder kartlegging, karriereveiledning og opplæring, arbeidstrening, hospitering og kvalifisering.	Deltagruppen eies av kommunene i indre Østfold. Samarbeider tett med kommuner, næringsliv, NAV, utdannings- og helseinstitusjoner.
Ungt Entreprenørskap	Elever og studenter i Østfold.	Ungt Entreprenørskap er en ideell, landsomfattende organisasjon som i samspill med utdanningssystemet, næringslivet og andre aktører jobber for å gi ungdom kunnskap og verktøy om fremtidige utdannings- og yrkesvalg.	En rekke programmer som «Elevbedrift» på us., «Ungdomsbedrift» på vgs. og «Studentbedrift» i høyere utdanning. Kursing av elever. Veiledere i gjennomføring av UEs programmer. Mentor for Ungdoms- og Studentbedrifter.	Ungt Entreprenørskap skaper møteplasser mellom offentlige og private virksomheter og mellom utdanningssystemet og arbeids- og næringsliv.

Hvem	Målgruppe	Rolle/ansvar	Sentrale virkemidler i karriereveiledningen	Sammenheng med andre aktører
Veilederforum	Karriereveiledere og utdannings- og yrkesrådgivere.	Veilederforum er en nettressurs for karriereveiledere og utdannings- og yrkesrådgivere. Målet med tjenesten er å gjøre relevant fagstoff, forskning, aktuell informasjon og ressurser lett tilgjengelig for veilederne. Bidra til kompetanseheving og økt faglig fellesskap. Tilrettelegge for effektiv informasjonsutveksling for karriereveiledere og rådgivere på tvers av sektorer.		Styringsgruppen til veilederforum består av utdanning.no, Udir og Kompetanse Norge.
Rådgiverforum Norge (Rf-N)	Rådgivere og karriereveiledere i grunnopplæringen.	Et faglig forum som arbeider for å utvikle karriererådgivingen (yrkes- og utdanningsrådgivingen) og den sosialpedagogiske rådgivingen i et livslangt perspektiv.		Rådgiverforum Østfold er en fylkesavdeling av Rf-N. Styret i rådgiverforum Østfold består av rådgivere og karriereveiledere i fylket.
Kompetanse Norge v/ Nasjonal enhet for karriereveiledning	De regionale partnerskapene for karriereveiledning, de som driver karriereveiledning i alle deler av utdanningssystemet, i fylkesvise karrieresentre og i NAV.	Nasjonal enhet for karriereveiledning utvikler og koordinerer karriereveiledningsfeltet i Norge. Målet er å øke tilgangen til tjenestene, styrke kvaliteten i karriereveiledningen og bidra til likeverdige tilbud for unge og voksne i alle livsfaser.		Tett samarbeid med feltet. Jevnlige møter med de fylkesvise partnerskapene for karriereveiledning og ledernetverket for karrieresentrene.
Utdanning.no	Alle som ønsker støtte til valg av utdanning og yrke.	Utdanning.no er en nasjonal nettportal for informasjon om utdanning og yrke, og har oversikt over utdanningstilbudet i Norge.	Nasjonal nettportal for informasjon om utdanning og yrke. Inneholder i tillegg en rekke verktøy som kan bidra til økt karrierebevissthet	Eies av KD og driftes av Senter for IKT i Utdanningen (Fusjonerer med Udir 1.1.18)

Figur 2-1: Oversikt over aktørene som bidrar til karriereveiledning i Østfold



Kapittel 3. Innhold i og tilgangen til tjenestene

3 Innhold i og tilgang til tjenestene

I dette kapitlet skal vi se nærmere på *innholdet i og tilgangen til karriereveiledningstjenester* i Østfold. Som vi så i det foregående kapitlet er det et komplekst aktørbilde på karriereveiledningsområdet. Når det gjelder innhold i tjenestene har denne gjennomgangen begrenset seg til de aktørene som inngår i partnerskap for karriereveiledning i Østfold, altså ungdomsskolen, videregående skole og Karrieresenter Østfold. Når det gjelder tilgangen har vårt fokus vært enda mer begrenset og funnene her gjelder primært for videregående.

3.1 Innholdet i tjenestene som tilbys

En gjennomgang av kunnskap og forskning om effekter av karriereveiledning konkluderer med at et system for livslang karriereveiledning fungerer best når det består av flere elementer som kan virke sammen i kombinasjon. Det er med andre ord summen og kombinasjonen av flere virkemidler som har størst effekt for karriereveiledning i et livslangt perspektiv.

«Lifelong guidance is not one intervention, but many, and works most effectively when a range of interventions are combined»

Kilde: Sitatet er hentet fra ELGPN (2014a), side 8.

Karriereveiledning kan videre betraktes gjennom to perspektiver, karriereveiledning i et smalt perspektiv og karriereveiledning i et bredt perspektiv. Karriereveiledning i *et smalt perspektiv* omhandler veiledningssamtalen som skjer én til én eller i en gruppe. Karriereveiledning i *et bredt perspektiv* omhandler alle aktiviteter som har som formål at elever eller veisøkere forbereder og planlegger sin framtid. Det kan inkludere aktiviteter som undervisning, arbeidslivskontakt, karrierkurs, samtaler med lærer-elev / lærer-student, informasjon, internett, messer, arbeidsmarkedsdager, besøk mv. Et helhetssyn på karriereveiledning inkluderer begge perspektivene og samspillet mellom dem.

For å kunne si noe om helheten i karriereveiledningen i Østfold er det nødvendig å se på innholdet i tjenestene og virkemidlene som tilbys. Gjennom intervjuer og tilsendte dokumenter, som aktivitetsplaner og årshjul, har vi fått en god oversikt over innholdet i karriereveiledningen ved noen ungdomsskoler, videregående skoler og ved Karrieresenter Østfold (KSØ).

Overordnet så fremstår innholdet i karriereveiledningen som variert. Både rådgivere og karriereveiledere trekker veksel på ulike aktiviteter og virkemidler i sin karriereveiledning. Det er flere virkemidler som går igjen på tvers av nettverkene, skolene og KSØ. Både det smale og brede perspektivet på karriereveiledning er representert. Det er også noen virkemidler som er mer «typiske» for ungdomsskole og videregående og de ulike utdanningsprogrammene på videregående (særlig studieforberedendefag og yrkesfag). KSØ skiller seg noe ut ved at de også tilbyr en rekke kurs til sine veisøkere.

Navnet på de ulike virkemiddelene og utformingen av dem varierer noe. På ungdomsskolen og videregående har vi fått inntrykk av at rådgivernes og karriereveiledernes opplevelse av effekten av de ulike virkemidlene også ser ut til å variere noe, f.eks. effekten av hospitering og utbyttet fra messebesøk. Virkemidler som særlig går igjen på tvers av ungdomsskole, videregående og KSØ er: *informasjon og karrierelæring i grupper og klasser, individuelle veiledningssamtaler og messer.*

3.1.1 Innholdet i tjenestene på ungdomsskolen

Innholdet i karriereveiledningstilbudet i ungdomsskolen knytter seg i stor grad til faget Utdanningsvalg og utøvelsen av det. Utdanningsvalg er læreplanfestet med totalt 110 timer av 60 minutter som fordeles på 8., 9. og 10. trinn. Hvordan skolene fordeler timene ser ut til å være litt ulikt. Utdanningsdirektoratet har utarbeidet lærerplanen for faget, og som en del av det lokale læreplanarbeidet ved skolen har mange rådgivere utarbeidet fagplaner i UTV. Når det gjelder undervisningen i faget, kan den være delt mellom kontaktlærere, faglærere og rådgiver. Det fremstår som vanlig at rådgiver særlig tar undervisningen i faget på 10. trinn.

I boksen nedenfor foreligger informasjon om formålet med faget utdanningsvalg, hentet fra Utdanningsdirektoratet sine nettsider².



«Faget utdanningsvalg skal bidra til at elevene oppnår kompetanse i å treffe karrierevalg som er basert på elevenes ønsker og forutsetninger. Faget skal bidra til å gi elevene en forståelse for betydningen av utdanning, arbeidsdeltakelse og livslang læring. Faget skal gi kunnskaper om hva forskjellige utdanningsveier kan føre fram til, og gi innsikt i et arbeidsmarked i endring.

Opplæringen skal gi elevene kompetanse i å ta valg og å kunne se sine interesser i sammenheng med muligheter og krav i utdanningssystemet og arbeidslivet. I opplæringen skal elevene bli mer bevisste på kjønnsperspektivet i utdanning og yrker. Elevene skal kjenne til ulike sider ved sine egne valg og forstå hva som påvirker egen karriere.

Utdanningsvalg er et fag hvor aktivitetene kan foregå på andre læringsarenaer enn skolen. Faget skal bidra til å styrke samarbeidet mellom ungdomstrinn og videregående opplæring og mellom ungdomstrinn og lokalt arbeidsliv. Utdanningsvalg skal bidra til at elevene får prøve ut og bli bevisste på egne interesser. Sammen med veiledning gitt av skolens rådgivning skal faget utdanningsvalg legge til rette for kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke.»

Når det gjelder innholdet i utdanningsvalg og karriereveiledningen i ungdomsskolen har informantene pekt på flere virkemidler. Virkemidlene er ofte fordelt på de tre trinnene. De virkemidlene som flere trekker frem er:

Jobbskyggedag

Et virkemiddel der eleven skal «skygge» en forelder eller foresatt på jobb en hel dag. Flere har forarbeid og etterarbeid knyttet til denne jobbskyggingen, f.eks. at de holder en presentasjon for de andre i klassen. Dette virkemiddelet anvendes gjerne på 8. trinn.

Karrierelæring

Flere sier de har undervisning i grupper og klasser som kan defineres som karrierelæring. Karriere- læring kan sees på som læringsprosessen som foregår hos den enkelte elev i utvikling av karrierekompetanse. Karrierekompetanse forstås som «kompetansen til å forstå og utvikle seg selv, utforske livet, læring og arbeid i forandringer og overganger. Det er en oppmerksomhet på hva man

² <https://www.udir.no/kl06/UTV1-02>

gjør, men også hva man kan gjøre, og at den enkelte formes via sin levemåte og sine handlinger og samtidig påvirker ene femtidsutsikter»³.

Arbeidsheftet «Min framtid»

Som et virkemiddel i karrierelæringen opplyser flere rådgivere at de har timer eller undervisning der elevene jobber aktivt med arbeidsheftet «Min framtid». Heftet er ment som et hjelpemiddel i yrkes- og utdanningsveiledningen, og det skal hjelpe elevene med å bli bedre kjent med seg selv og bevisstgjøre dem til å ta gode valg. Heftet består av en del for 8. trinn, en for 9. trinn og en for 10. trinn. Det er også utviklet en digital versjon av heftet som noen benytter («Min utviklingsplan»). Heftet og nettsiden er utviklet av Pedlex.

Arbeidsheftet «Veien til utdanning og yrke»

Arbeidsheftet «Veien til utdanning og yrke» er utviklet av Østfold fylkeskommune og gis ut hvert skoleår. Dette er et hefte som gir elevene god oversikt over utdanningsprogrammene de kan velge mellom og innholdet i dem, samt hvilke skoler som tilbyr hvilke utdanningsprogram. Heftet er primært tenkt brukt i forbindelse med faget utdanningsvalg og i orienteringen om utdanning på videregående, men heftet deles også ut til andre (f.eks. NAV). I 2016 og 2017 er det også laget en digital utgave av heftet med en bla-igjennom-funksjon.

Arbeidsutplassering

Et annet virkemiddel som flere trekker frem er arbeidsutplassering. En aktivitet der elevene skal finne en arbeidsplass som de skal jobbe på i 3–5 dager. Det er i utgangspunktet eleven selv som forsøker å skaffe jobb, men rådgiverne bistår dersom de trenger hjelp. Det fleste vi har snakket med har et for- og etterarbeid i forbindelse med arbeidsutplasseringen. Noen steder skal etterarbeidet ende i en presentasjon for klassen, andre steder skal de utarbeide noe skriftlig og noen har en kombinasjon av skriftlig arbeid og muntlig presentasjon. Virkemiddelet arbeidsutplassering anvendes gjerne på 9. trinn.

Messer

Messer er et annet virkemiddel som alle vi har snakket med benytter. Ungdomsskolene i Østfold drar til Jobb- og utdanningsmessen i Kongsethallen i Fredrikstad. Messen arrangeres av Tautdanning.no i samarbeid med Østfold Fylkeskommune, og et hovedmål er å presentere tilbudene ved de videregående skolene. På denne messen kan elevene snakke med representanter fra videregående skoler, universiteter, høgskoler, fagskoler, opplæringskontor, bedrifter og andre organisasjoner. Flere av informantene vi har snakket med har et opplegg for elevene i forkant og etterkant av messebesøket. Det fremstår som mest vanlig at elever på 10. trinn besøker messen.

Jobb og utdanningsmessen i Kongsethallen er imidlertid også et tilbud for foreldre og foresatte, kan besøke messen på kveldstid, og man har utviklet tiltak for å informere denne målgruppen. I 2016 ble det innført en «karriere-café», der det i tillegg til karriereveiledning ble servert mat slik at flere skulle ha muligheten til å besøke messen etter arbeidstid. Dette tiltaket vil bli videreført i 2017. Man opplever at det er flere foreldre og foresatte som besøker messen på ettermiddagen og kvelden sammen med ungdommene.

Nettverket i Mosseregionen har utviklet en stor messe på høsten, *Speed-dating med næringslivet i Moss*. På denne messen får elevene møte flere bedrifter fra det lokale næringslivet. I år deltok 750 elever i Mosseregionen på messen og 48 bedrifter var tilstede. KSØ var også tilstede med stand. Det er elevene på 10. trinn i Mosseregionen som drar på denne messen. Flere ungdomsskoler har

³ <http://veilederforum.no/content/karrierekompetanse-cms-en-introduksjon>

utviklet et forarbeid og etterarbeid til messebesøket. Formålet med messen er å vise elevene hvilke muligheter de har på arbeidsmarkedet i Mossregionen. Minst en ungdomsskole utenfor nettverket har latt seg inspirere av messen til Mossregionen, og har forsøkt å etablere en tilsvarende, men noe mindre, messe for sine elever ved hjelp av frivillige foreldre som kommer og presenterer sine jobber for elevene på kveldstid.

Noen rådgivere vi har snakket med tilbyr også de elevene på 10. trinn som har lyst og som tror de skal velge et studieforbereidende program på videregående, å besøke utdanningsmessen på Høgskolen i Østfold.

Informasjon om yrkes- og utdanningsprogrammene

Elevene i ungdomsskolen blir orientert om yrkes- og utdanningsprogrammene og de ulike videregående skolene. Ofte er det rådgiverne som har ansvaret for denne orienteringen. Nettressurser som vilbli.no, utdanning.no og heftet «Veien til utdanning og yrke», som Østfold fylkeskommune har utarbeidet, er relevante støtteressurser som rådgiverne bruker i dette informasjonsarbeidet. Det er også vanlig at det blir gitt informasjon til elevene om selve søkeprosessen og søkeportalen som benyttes når man søker opptak til videregående skole.

Åpen skole eller besøk fra videregående skole

Informasjon om videregående skole og de ulike yrkes- og utdanningstilbudene blir også formidlet til elevene gjennom aktiviteter som «åpen skole» eller besøk fra de videregående skolene. I ett nettverk blir elevene på 9. trinn invitert til de videregående skolene i nettverket for å få en presentasjon av skolene sine utdanningsprogram. Ungdomsskoleelevene får også mulighet til å fordype seg og høre mer om tre ulike utdanningsprogram. I andre nettverk kommer de videregående skolene på besøk til ungdomsskolen, og sammen med rådgiver på ungdomsskolen legges yrkes- og utdanningstilbudet frem for elevene og elevene får mulighet til å stille karriereveilederen fra videregående spørsmål.

På en ungdomsskole i Fredrikstad har de utviklet et virkemiddel de kaller «Miniutdanningsmesse» for 10. trinn. Her kommer elever fra videregående skole på besøk på ungdomsskolen og presenterer sine utdanningsprogram og svarer på alle spørsmålene som elevene måtte ha. Rådgiveren opplever at elevene på ungdomsskolen er veldig nysgjerrig på hvordan det konkret er «å være elev på videregående», og de setter derfor stor pris på muligheten til å møte elevene som går på videregående skole. Dette virkemiddelet har ungdomsskolen hatt i tre år på rad, men blir ifølge rådgiveren trolig avviklet fordi videregående ikke vil gi elevene fri til å besøke ungdomsskolen.

Rollemodeller

Flere forteller at de benytter rollemodeller som et virkemiddel. Det innebærer at de inviterer eksterne personer eller bedrifter til å komme på besøk og snakke om f.eks. sin bedrift, sitt yrke, sin arbeidshverdag og utdannelse. En rådgiver vi har snakket med inviterer også aktivt tidligere elever som går første året på videregående tilbake til ungdomsskolen, slik at de kan fortelle elevene på 10. trinn om hvordan det er å være elev på videregående skole. Inntrykket fra rådgiveren er at elevene synes dette er nyttig og spennende, ettersom de har mange spørsmål som om «hverdagen» på videregående skole.

Når det gjelder arbeidet med å skaffe ulike rollemodeller til skolene, så arbeider nettverkslederen i Indre Østfold med å innføre et verktøy som heter «jobbcoach». Det er Haugaland vekst, via Haugaland skole- og arbeidsliv som har utviklet konseptet jobbcoach⁴. Jobbcoach er en database der de som ønsker å komme på besøk i skolen for å gi elever innblikk i hva yrket deres innebærer,

⁴ <http://haugalandvekst.no/er-du-var-neste-jobbcoach/>

hvordan arbeidshverdagen ser ut og hva som skal til for å bli kvalifisert til dette yrket, kan registrere seg. Når en rådgiver eller lærer har behov for en rollemodell i undervisningen kan de gå inn i denne databasen og bestille en aktuell og passende rollemodell. Verktøyet kan blant annet bidra til effektivitet og variasjon i bruk av rollemodeller, samt at tilgangen til rollemodeller blir mindre personavhengig.

Hospitering i videregående skole

Dette virkemiddelet synes å ha ulike navn, men essensen og utformingen er relativt lik. Flere omtaler virkemiddelet som hospitering, andre som utprøving og enkelte omtaler det som brobygging eller kurs i videregående. Vi har valgt å benytte navnet hospitering, da dette går igjen blant flere informanter. Virkemiddelet handler om at elevene får hospitere eller prøve ut to dager på et utdanningsprogram på videregående skole. Ved noen ungdomsskoler og videregående skoler får elevene mulighet til å hospitere i to omganger, 2 dager når de går i 9. klasse og 2 dager når de går i 10. klasse. Elevene som hospiterer i to omganger må velge to forskjellige utdanningsprogram. For de skolene som bare har tilbud om hospitering en gang, foregår det typisk på 10. trinn. Rådgiverne i ungdomsskolen som bare har hospitering en gang uttrykker at de gjerne skulle hatt det to ganger, slik at eleven får oppleve to ulike utdanningsprogram.

Indre Østfold erfarte at rådgiverne brukte mye tid på å koordinere hospiteringen. De har derfor fått utviklet et digitalt verktøy som effektiviserer og forenkler prosessen med hospitering. Verktøyet heter *Østfold skole og arbeidsliv*, og tilrettelegger for effektiv samordning av hospitering i videregående. Elevene melder inn sine ønsker på portalen, videregående skole kan legge inn timeplaner, opplegg og kapasitet, deretter fordeles elevene og så får elevene informasjon på portalen om hvilken skole og program de har fått. Det nettverkslederen i Indre Østfold som har administratorrollen for portalen og alle kommunene i nettverket har bidratt i finansieringen av dette verktøyet.

Individuell veiledning

Alle elever i ungdomsskolen synes å bli innkalt til minst en individuell samtale. Elevene får stort sett tilbud om en samtale i løpet av 10. trinn, noen får også mulighet på 9. trinn. Rådgiverne erfarer at behovet for individuell samtale varierer. Noen trenger ikke en hel time, mens andre trenger flere timer. Enkelte rådgivere forsøker å tilpasse omgivelsene som den individuelle veiledningen gis i, ettersom formatet med å sitte på et kontor ikke passer like godt for alle. Alle de vi har snakket med opplever dette som et viktig virkemiddel og de opplever at elevene setter pris på å få en egen samtale som bare handler om dem selv.

Prosjekter på tvers

Noen informanter beskriver at de har tverrfaglige prosjekter hvor læreplanmålene i utdanningsvalgfagene oppfylles på en god måte. En ungdomsskole i Moss har f.eks. et prosjekt som heter «Å sette bo». Gjennom dette prosjektet skal elevene lage et budsjett, finne studie og jobb. De må utarbeide CV og søknad til jobben. For å løse oppgaven må de bruke ulike digitale nettressurser som f.eks. utdanning.no og lånkassen.no. Dette prosjektarbeidet gjennomføres på 10. trinn. På ungdomsskolen i Rakkestad har de et større prosjektarbeid fra høsten på 9. trinn i entreprenørskap. Gjennom dette faget lærer elevene blant annet mer om entreprenørskap, hvordan utvikle en bedrift, forretningside, lage forretningsplan og budsjett, samt hvordan å presentere ideen og konseptet for andre. Det samarbeides både med ungt entreprenørskap og næringsrådet i Rakkestad i dette prosjektarbeidet.

Foreldremøter

Alle vi har snakket med har informasjonsmøter for foreldre og foresatte, på noen møter er også elevene invitert, andre ikke. Utformingen på disse møtene kan variere. Noe steder holdes foreldremøtet på en videregående skole der rådgiverne i ungdomsskolen er med å presentere tilbudet. Noen inviterer både foreldre og elever til den videregående skolen der videregående presenterer sitt tilbud. Andre steder inviteres karriereveiledere fra videregående til ungdomsskolen, der de informerer og svarer på spørsmål. Fra forskningen⁵ vet man at foreldrene er viktige rollmodeller som har betydelig innflytelse på sine barns yrkes- og utdanningsvalg, det er derfor viktig at foreldrene får god oversikt og oppdatert informasjon over mulighetene innen videregående skole og de ulike utdanningsprogrammene som elevene kan velge mellom.

Overføringsmøter

Alle rådgiverne vi har snakket med har overføringsmøter og samtaler med videregående som skal bidra til å trygge overgangen for elever fra ungdomsskolen til videregående skole. Særlig skal disse møtene trygge overgangen for de elevene som har noen utfordringer. NOU 2016:7 påpeker at dersom man skal oppnå gode overganger gjennom utdanningsløpet, så er det nødvendig at skolen som eleven skal begynne på får tilstrekkelig informasjon slik at de kan tilrettelegge for den enkelte elev så raskt som mulig.

Digitale virkemidler og nettressurser

Alle rådgiverne som vi har snakket med benytter digitale hjelpemidler og nettressurser inn i UTV og i orienteringen om yrkes- og utdanningstilbudet. De fleste oppgir at de bruker vilbli.no og utdanning.no som relevante nettressurser. Vilbli.no er fylkenes informasjonstjeneste for søkere til videregående opplæring, og tjenesten inneholder detaljert informasjon om alle de ulike utdanningsprogrammene samt noen interessedestener. Utdanning.no er den nasjonale nettportalen for utdanning, yrker og karriere. Det er Senter for IKT i utdanning som har utviklet portalen. På denne portalen finner elevene nyttige verktøy som blant annet jobbkompasset og karakterkalkulatoren. Utdanning.no deltok på partnerskapskonferansen i 2017 og presenterte portalen og de muligheter som der finnes.

De to heftene som er mye brukt i undervisningen og informasjonsarbeidet, «Min fremtid» av Pedlex og «Veien til utdanning og yrke» av Østfold fylkeskommune finnes også i digitale utgaver som benyttes. Noen bruker også tjenesten Fagfilm.no som er et stort filmbibliotek for utdannings- og yrkesvalg. Filmene gir elevene mulighet til å se og oppleve hvordan ulike utdanninger og yrker arter seg før valg tas. De som benytter Fagfilm.no kombinerer disse filmene med et undervisningsopplegg der de reflekterer og snakker om filmene i etterkant i klassen.

3.1.2 Innholdet i tjenestene ved videregående skole

Karriereveilederne i videregående skole har også flere felles og lignende virkemidler som ungdomsskolen. En sentral forskjell ved tilbudet i videregående skole og tilbudet i ungdomsskolen er at det ikke eksisterer et læreplanfestet fag som gir timer til karriereveiledningen, og da særlig karriereveiledning for elevene på studieforberedende program. Aktivitetene som karriereveilederne benytter må i stor grad legges til fritimer, midttimer eller ved at man «låner» timer av kontaktlærer og faglærer.

Informasjon i klassene

Alle karriereveilederne vi har snakket med gjennomfører klassebesøk i starten av skoleåret for alle elevene. På klassebesøket får elevene typisk informasjon om elevtjenesten ved skolen og

⁵ Se f.eks. *Viden om veiledning*, Gerd Christensen & Michael Søgaard Larsen, Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning, København 2011

herunder karriereveiledningstilbudet. Flere av de vi har snakket med sier at de på klassebesøkene er flinke til å informere elevene om at de kan avtale individuell veiledning om de ønsker det. Flere karriereveiledere informerer også samtidig om nyttige nettressurser som vilbli.no., utdanning.no med karakterkalkulatoren og Samordnet opptak. Vi oppfatter at det er noe variasjon på hva det blir informert om på klassebesøkene. Noen presenterer elevtjenesten og dets tilbud, mens andre i tillegg fokuserer på valgkompetanse og inviterer til individuelle samtaler for de som ønsker det. Flere karriereveiledere informerer også i klassene om programfagene som elevene på studieforberedende kan velge i Vg2 og Vg3, samt søkeportalen for programfagene og søkeportalen for høyere utdanning (samordnet opptak). ANSA og Across The Pond kommer også på besøk til skolen i løpet av høsten og informerer om studier og utdanning i utlandet.

Karrierelæring i grupper og klasser

På workshopen 20. oktober var det flere som ønsket å supplere oversikten over virkemidler med virkemiddelet «karrierelæring i grupper og klasser». Karrierelæring kan sees på som læringsprosessen som foregår hos den enkelte elev i utvikling av karrierekompetanse. Enkelte skoler gjennomfører her gruppe- og klasseveiledning der målet er at elevene skal bli bedre kjent med seg selv og mer bevisst på egne verdier og interesser med tanke på å skulle ta fremtidige valg. Karrierelæring i grupper og klasser kombineres gjerne med andre virkemidler som rollemodeller, testing, informasjon, nettressurser osv.

Messer

Messer fremstår som et vanlig virkemiddel i karriereveiledningstilbudet til elevene ved alle de videregående skolene i Østfold. Det er litt ulikt hvilke messer de ulike skolene besøker, hvilket trinn som besøker hvilken messe, når de besøker messen (fritid eller skoletid) og om det er obligatorisk eller frivillig å delta. Det er tre messer som særlig benyttes. Det er utdanningsmessen på Høgskolen i Østfold, utdanningsmessen på Lillestrøm og utdanningsmessen i Oslo spektrum. Det er Tautdanning.no som er arrangør for alle tre messene. Karriereveiledernes erfaring med messene som et virkemiddel i karriereveiledningen er litt ulik. Noen er veldig fornøyd og enkelte ikke så fornøyd. Det kan virke som det er noe variasjon i det opplegget som er knyttet til messebesøket fra karriereveiledernes side, og ikke alle har et organisert for- og etterarbeid til messebesøket. De som ikke har det, peker på at de ikke har nok tid.

For elevene som går yrkesrettet utdanning og som skal finne seg lære plass, arrangerer Østfold fylkeskommune «Østfolds største jobbintervju» i Inspiria Science Center i Østfold. Denne messen har vart i fire år. Formålet med messen er speed-intervju/speed-dating mellom elevene som ønsker lære plass og bedrifter som tilbyr lære plass i Østfold. I forkant av denne messen får alle elevene på yrkesrettet program på Vg2 tilbud om kurset «Veien til lære plass». Dette kurset foregår på den enkelte skole og temaene er hvordan finne lære plass, hvordan være aktiv søker og hvordan kle seg og te seg på jobbintervju. Gjennom dette kurset forbereder elevene seg på intervjuer. Tilbudet er særlig rettet mot de som ikke har fått lære plass, og ifølge en karriereveileder vi har snakket med er dette et spesielt fint tilbud til elever som kanskje ikke står fremst i faget. ØFK ser nå på om det er andre måter å bruke ressursene til messen på og Østfolds største jobbintervju vil i 2018 ikke bli gjennomført, i alle fall ikke i sin nåværende form.

Universitetsturneen

Universitetsturneen er et virkemiddel som alle de videregående skolene vi har snakket med tilbyr. Dette er et virkemiddel som er særlig relevant for elevene som går studieforberedende fag eller påbygg. På universitetsturneen, som typisk foregår i januar måned, reiser de ulike universitetene og høgskolen i Norge rundt på skolene i Østfold. De ulike utdanningsinstitusjonene presenterer seg og deretter foregår det parallelle sesjoner som elevene kan velge mellom. Universitetsturneen er et landsomfattende samarbeid, og i Østfold er det NMBU som er ansvarlig arrangør. Ved flere av de

videregående skolene er det obligatorisk å delta denne dagen, og det er normalt Vg3 og påbygg som blir invitert. En skole vurderer om man skal åpne for at ivrige elever på Vg2 også skal få muligheten til å delta. Det er litt uklart om alle skolene har et organisert før- og etterarbeid til denne turneen. Av de aktivitetsplanene og årshjulene vi har fått tilsendt kan vi kun se at noen videregående skoler har lagt inn forberedelser til turneen med elevene.

Individuell veiledning

På videregående er ikke individuell veiledning obligatorisk for elevene. Elevene må selv ta kontakt med karriereveilederne ved skolen og avtale en veiledningstime. Noen har dager eller tidspunkter hvor elevene bare kan «droppe» innom for en samtale, men de fleste samtalene må avtales med karriereveilederen på forhånd. Mange bruker Outlook i kommunikasjonen om individuell veiledning og noen få veiledere legger inn alle samtaler de gjennomfører i kalenderen sin i Outlook (også drop-in samtaler) for å få en oversikt. På spørsmål til elevtjenesten ved de videregående skolene, om det finnes en statistikk over gjennomførte individuelle karriereveiledningssamtaler, svarer alle unntatt en skole nei til dette. Basert på intervjuene virker det som karriereveilederne er interessert i en slik statistikk, men at de pr. i dag ikke har et system hvor de enkelt kan legge inn antall samtaler de har gjennomført. Videre oppgir veilederne at tilbudet om individuell veiledning blir benyttet og at det i noen perioder kan være ekstra stor pågang, f.eks. før de skal søke høyere utdanning eller gjør valg.

Åpen dag

Flere av universitetene og Høgskolene i Oslo og Akershus, eksempelvis UiO, HiOA og NMBU, har et arrangement som heter «åpen dag» i februar. Dette er et tilbud der alle som er interessert i å utforske de ulike studietilbudene får muligheten til det. Arrangementet har elever som går på videregående skole som målgruppe. Flere av karriereveilederne vi har snakket med har «Åpen dag» som et tilbud, men eleven må aktivt melde seg på ved å si ifra til karriereveilederne eller kontaktlærere, og de må ofte ordne transport selv. En videregående skole opplever at de ikke får lov å «reklamere» for dette tilbudet til elevene fordi det innebærer at elevene er borte fra skolen, men dersom elevene tar kontakt karriereveileder og ønsker å dra, så får de lov til det.

Yrkesfaglig fordypning

Formålet med yrkesfaglig fordypning er å gi elevene mulighet til å prøve ut ett eller flere aktuelle lærefag slik at de kan få et godt grunnlag for å velge lærefag. De skal få erfaring med innhold, oppgaver og arbeidsmåter som karakteriserer yrkene utdanningsprogrammet kvalifiserer dem for, og få mulighet til å fordype seg i kompetansemål fra læreplanene på Vg3-nivå. Elevene skal få mulighet til å oppleve realistiske arbeidssituasjoner gjennom bruk av ulike læringsarenaer⁶. Vårt inntrykk er at det både benyttes karriereveiledere og faglærere i karriereveiledningen på yrkesfaglig fordypning. Faglærerne er ofte med ut når elevene skal besøke og jobbe i bedrifter.

Tester

Noen skoler benytter og tilbyr også tester. Ved enkelte videregående skole er karriereveilederne f.eks. sertifisert i WIE og alle elevene får derfor tilbud om å ta WIE-testen. Resultatene fra testen benyttes som et grunnlag for de individuelle veiledningssamtalene.

Digitale karriereveiledningsressurser

Flere karriereveiledere trekker også frem digitale ressurser som vilbli.no, utdanning.no, med verktøy som jobbkompasset og karakterkalkulatoren, WIE og samordnet opptak som ressurser de

⁶ <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/finn-lareplan/yrkesfaglig-fordypning/>

bruker og formidler til elevene. Det fleste trekker frem de ressursene som er utviklet og kvalitets-sikret av fylkeskommunene og nasjonale aktører som Udir og Senter for IKT i utdanningen⁷.

Informasjon til foreldre og foresatte

De videregående skolene har foreldremøter for foresatte og foreldre til elevene der det blant annet informeres om de ulike programfagene som elevene på studieforberedende programmer kan velge på Vg2- og Vg3-trinn. Elevene skal ta viktige valg og derfor bør foreldrene informeres. Flere karriereveiledere peker på at det er viktig at foreldrene har oppdatert kunnskap om både fagene på videregående og mulighetene innen høyere utdanning. Tilbudet til foreldre og foresatte om å besøke Jobb- og utdanningsmessen i Kongstenhallen på kveldstid er en måte å gi informasjon til foreldre og foresatte. Etableringen av tiltaket «karriere-café» på messen (både karriereveiledning og servering) er et initiativ for at flere skal ha muligheten til å besøke messen på ettermiddagen/-kvelden etter arbeidstiden.

Veiledningstjeneste på nett

Det er også etablert en veiledningstjeneste på nett (Minutdanning.ostfoldfk.no⁸) gjennom Partnerskapet for karriereveiledning i Østfold. Veiledningstjenesten er en spørsmål-svar tjeneste, der veisøkere kan stille spørsmål de har om videregående opplæring, lærlingordningen, høyskole og universitet, utenlandsstudier, fagskoler og annet. Det er to karriereveiledere ved to ulike videregående skoler i Østfold som har ansvaret for denne siden. De har 20 % prosent ressurs hver for å drive denne tjenesten. Målgruppen er i hovedsak ungdom, men de opplever at voksne også benytter denne siden.

Karriereveiledning integrert i fag

Ved noen skoler har man også fått karriereveiledning integrert i henholdsvis samfunnsfag eller norsk. Dette er gjort gjennom et prosjektarbeid der elevene fordyper seg i en utdanning og et yrke. Her vil man typisk kunne utfordre elevene med ulike case der elevene må benytte flere digitale ressurser, f.eks. utdanning.no for å løse oppgaven.

3.1.3 Innholdet i tjenestene ved Karrieresenter Østfold

Overganger knyttet til utdanning og arbeid er noe de fleste opplever og må håndtere gjerne flere ganger i livet. Behovet for karriereveiledning kan være stort i slike faser. Et åpent tilbud om karriereveiledning ved karrieresentre i fylket vil kunne imøtekomme et slikt behov og ha betydning for hvordan befolkningen håndterer overganger knyttet til utdanning og arbeid (NOU 2016:7, kapittel 6).

Karrieresenter Østfold (KSØ) har flere roller og disse rollene påvirker også innholdet i karriereveiledningstilbudet. KSØ skal tilby karriereveiledningstjenester til voksne (fra 19 år og oppover), de skal være et ressurs- og kompetansesenter for alle som driver med karriereveiledning i Østfold, både i grunntdanningen og NAV, og de jobber nå med å bygge opp en tredje rolle ut mot arbeidsgivere, der KSØ blant annet skal bidra i omstilling og kompetanseutvikling på jobb i samarbeid med blant annet Kompetanseforum Østfold.

Virkemidlene som karrieresenteret beskriver at de benytter i sine karriereveiledningstjenester er:

Individuell karriereveiledning

KSØ tilbyr individuelle karriereveiledningssamtaler. Veisøkere kan blant annet bestille veiledning på nett og KSØ har utarbeidet informasjon om hva man bør tenke igjennom før man møter til

⁷ Senter for IKT i utdanningen fusjonerer med Utdanningsdirektoratet 1.1.2018

⁸ <http://minutdanning.ostfoldfk.no/>

veiledningstimen, hvilke forventinger KSØ har og hva veisøker kan forvente. KSØ har også etablert videoveiledning ved hjelp av Skype til sine veisøkere.

Testing

Karriereveilederne ved KSØ er også sertifisert til å benytte ulike interestetester som WIE, Jobpics og SCI-A og SCI-S. Testing av veisøkere gjennomføres som en del av en veiledningsprosess.

Karrierlæring i grupper

KSØ tilbyr også sine veisøkere karrierelæring i grupper.

Kurs

KSØ tilbyr en rekke kurs til sine veisøkere.

- ▶ **Jobbsøkerkurs:** Et kurs for de som ønsker å bli en god jobbsøker. Kurset kombinerer både foredrag og arbeid i grupper, der man går igjennom hele søkeprosessen fra A til Å. På jobbsøkerkurset skal deltakerne lære å finne jobbene, lese stillingsannonser, bli attraktiv for arbeidsgiver, skrive en god CV og søknad, hvordan å mestre jobbintervjuet og hvordan de skal unngå vanlige feil i en jobbsøkerprosess.
- ▶ **CV- og søknadskurs:** På dette kurset skal deltakerne lære seg å skrive gode CV-er og søknader som treffer. Deltakerne skal lære en strukturert metode som vil hjelpe dem i prosessen med å skrive CV og søknader.
- ▶ **Intervjukurset:** På dette kurset skal deltakerne lære teknikker og ferdigheter for å mestre intervjusituasjonen. Gjennom kurset skal deltakeren få innblikk i selve intervjusituasjonen og muligheten for å diskutere utfordringer, spørsmål og erfaringer med andre som deltar på kurset og kursleder selv.
- ▶ **Nettkurs i jobbsøking:** Dette er et nettbasert kurs som for å bli en bedre jobbsøker. Kurset består av både videoer og oppgaver. Deltakeren velger selv når han eller hun tar kurset og hvor man tar det (mobil, nettbrett eller PC). Innholdet i kurset er likt innholdet i «jobbsøkerkurset».

Foredrag og opplæring

KSØ er aktive og mye ute. De er tilstede på flere messer og arrangementer for veisøkere, både alene, men ofte også i regi av NAV. De tilbyr også kurs i jobbsøking for NAV-brukere i samarbeid med lokale NAV-kontor. De jobber i tillegg ut mot både voksenopplæringen, kriminalomsorgen og Høgskolen i Østfold med sine karriereveiledningstjenester. KSØ gjennomfører også rekke foredrag og driver aktivt med opplæring. I april arrangerer de en stor fagdag for alle som driver med karriereveiledning i NAV og grunnutdanningen.

Informasjon (med vekt på digital informasjon)

KSØ tilbyr gjennom sine nettsider informasjon til sine veisøkere om utdannings- og opplæringstilbudet i Norge. De har også på sine nettsider en del informasjon til de som er karriereveiledere i Østfold. Her presenterer de karriereteorier, litteratur, oversikt over konferanser og seminar, informasjon, presentasjoner, vedlegg og lenker til fagdagen som KSØ arrangerer i april. KSØ holder også informasjonsmøter om søking til høyere utdanning.

3.2 Tilgangen til karriereveiledning i Østfold

Med tilgang til karriereveiledning forstås her at de som har behov for karriereveiledningstjenester har *kjennskap* til tjenestene og at tjenestene er *tilgjengelig* for de som trenger dem.

Kjennskap

Når det gjelder karriereveiledningen i grunnopplæringen oppgir både vgs. og us. at de gjennomfører en rekke tiltak for å gjøre tilbudet kjent på den enkelte skole. Blant de vanligste tiltakene er:

- ▶ Klassebesøk, gjerne tidlig i skoleåret
- ▶ Profilering på skolens hjemmeside/facebookside. Oppslag i klasserom og fellesarealer. Bruk av infoskjerm og stand. Informasjonsskriv knyttet til ulike karriereaktiviteter
- ▶ Deltakelse på kontaktlærermøter, elevrådsmøter/seminarer og foreldremøter

I tillegg legger rådgiverne og karriereveilederne vekt på å være synlig i skolemiljøet, blant annet ved felles uniformering av rådgivere/veiledere (t-skjorter, hettegensere, dresser osv.). Også lokalisering av elevtjenesten er viktig med tanke på synliggjøring av karriereveiledningstilbudet.

På tross av en aktiv innsats for å synliggjøre karriereveiledningstilbudet på skolen kan det stilles spørsmål ved om elevene oppfatter at de «utsettes» for karriereveiledning, eller sagt på en annen måte: om budskapet fra karriereveiledningstjenesten når frem. I en undersøkelse fra 2009 oppga kun 43 % av elevene at de hadde mottatt karriereveiledning, enda skolene kunne dokumentere at de hadde gjennomført flere karriereveiledningstiltak der nesten alle elever deltok. Trolig handler dette om at enkelte elever fortsatt tenker på karriereveiledning i et smalt perspektiv, altså som veiledningssamtaler mellom elev(er) og veileder. Det er også mulig at elever, ved skoler uten delt rådgivningstjeneste, opplever at budskapet kommer fra og handler om sosialpedagogisk rådgivning snarere enn karriereveiledning.

Muligens er det ikke særlig problematisk hvis elever «utsettes» for karriereveiledning uten å være klar over det, men vi ser to potensielle utfordringer knyttet til dette:

- ▶ Karrierelæring handler om å styrke elevenes evne til å planlegge, utvikle, styre, beslutte og gjennomføre egne valg knyttet til fremtidig utdanning og arbeid. Dette forutsetter en bevisst læringsprosess fra karriereveiledning i et bredt perspektiv, der veiledningssamtalen samspiller med øvrige karriereaktiviteter. Det blir derfor viktig at elevene evner å se de ulike aktivitetene i sammenheng
- ▶ For å kunne evaluere og utvikle karriereveiledningen ved skolen er det viktig at brukerne og det profesjonelle apparatet har et felles begrepsapparat og en omforent forståelse av hva karriereveiledning er og hvilke virkemidler som benyttes

Rådgiverne og karriereveilederne er derfor tjent med å være tydelige og eksplisitte på de ulike karriereveiledningsaktiviteter overfor elevene og hvordan disse henger sammen med hverandre.

Også KSØ synes opptatt av å markedsføre sine tjenester til sine målgrupper. Både gjennom nettsider og deltakelse i ulike samarbeidsfora, men også ved å være synlige på messer, karrierdager, stands, faglige forum osv.

Tilgjengelighet

I vår undersøkelse til elevtjenesten i vgs. stilte vi følgende spørsmål: *Hvor stor del av uken er karriereveiledningstjenesten bemannet?*

Alle skoler svarte da at karriereveiledningstjenesten er bemannet hver dag hele uken. Diskusjoner i workshopen den 20. oktober tyder imidlertid på at dette svaret må nyanseres. For det første tolker vi svaret dithen at karriereveiledningstjenesten stort sett er bemannet *i løpet av eller deler av dagen*, hver dag (en karriereveileder er eksplisitt på at tjenesten ikke er bemannet på fredager). For det andre tolker vi det slik at elevtjenesten har besvart spørsmålet med tanke på hele *rådgivningstjenesten*, og ikke nødvendigvis karrieretjenesten isolert sett. Når dette er sagt oppgir flere av karriereveilederne at man er tilgjengelig på telefon og e-post selv om man ikke er fysisk tilstede på kontoret. Det bemerkes at vi ikke har hørt om elevtjenester som har gjennomført brukerundersøkelser for å avdekke brukernes vurdering av karriereveiledernes tilgjengelighet.

Buskerud fylkeskommune har i samarbeid med nasjonale myndigheter og private aktører utviklet og tatt i bruk en app ved navn *Elevtjenesten* ved Rosthaug videregående skole. Appen *Elevtjenesten* var ment som et svar på nettopp en opplevelse av at elevtjenesten ved skolen ikke var tilgjengelig nok for sine elever. *Elevtjenesten* er en portal som skal gjøre det enklere for elevene å få kontakt med den personen i elevtjenesten man trenger å snakke med, når man trenger det. Appen har tre funksjoner: Den gir en oversikt over elevtjenestens ansatte med kontaktinformasjon, den fungerer som en meldingstjeneste der man kan ta kontakt for spørsmål om både karriere, sosped. og helse og den har en FAQ-funksjon (Ofte stilte spørsmål-funksjon) der elevene kan lese spørsmål som ofte har blitt stilt. Så vidt vi vet har utviklerne presentert denne appen for OPPL i ØFK, med tanke på et mulig samarbeid i fremtiden. Under workshopen den 20. oktober delte våre informanter noen refleksjoner rundt en slik app:

- ▶ En slik app vil kunne øke vår tilgjengelighet, det er positivt
- ▶ Hvor tilgjengelige skal karrieretjenesten være? En slik app vil kunne skape forventninger om tilgjengelighet som vi med knappe ressurser ikke klarer å innfri
- ▶ Viktig å kunne ivareta hensyn om personvern
- ▶ Vi bør samordne vår satsning på digitalisering med de nasjonale initiativ som nå kommer
- ▶ Viktig at vi ikke hiver oss på det første og beste tilbud

Fordi mange karrieretjenester er frivillige forutsettes det i mange sammenhenger at eleven selv er aktiv. Eleven må oppsøke karriereveileder for samtale, eleven må reise på messe/åpen dag, eleven må velge å gå på foredrag fra rollemodeller, bedrifter osv. Det er med andre ord en viss terskel eleven må over for å få full tilgang til tjenestene. Spørsmålet er da om de som har mest behov for tjenestene faktisk også mottar den. Ifølge våre informanter er det en svært heterogen gruppe som benytter seg av de frivillige karriereveiledningstjenestene, og det er vanskelig å si om terskelen for å benytte de frivillige tjenestene er så høy at man ikke fanger opp de som trenger tjenestene mest. Informantene understreker imidlertid at god informasjon om karriereveiledningstjenesten er viktig og at bruk av digitale veiledningsressurser kan redusere terskelen for å ta kontakt.

For å øke tilgjengeligheten til karriereveiledning kan man kanskje tenke seg at flere karriereveiledningsaktiviteter i vgs. gjøres obligatoriske. Enkelte av våre respondenter etterlyser at «systemet» i større grad setter av faste timer til karriereveiledning på studieforberedende programmer og påbygg. Flere av skolene har med utgangspunkt i læreplanmålene i samfunnsfag og norsk trukket karriereveiledning inn i faget som et fast opplegg på Vg1, men man mener at det er et potensial for å gjøre dette mer og ved flere skoler. Dette gjelder særlig for elever på studieforberedende (og påbygg) i vgs., som i mindre grad enn de som går yrkesfag, har en ramme for karriereveiledning i timeplanen. Elevene på yrkesfag har YFF på Vg1 og Vg2.

«Jeg opplever at rommet for karriereveiledning er veldig forskjellig for elevene. De som går studieforberevende får veldig lite karriereveiledning. De har jo ingen ramme i timeplanen som gir dem rett til karriereveiledning»

Som beskrevet tidligere er det flere karriereveiledere som opplever at det er krevende å finne tid til å drive god karriereveiledning med elevene på studieforberevende program. Klassens time fylles med en rekke andre prioriterte aktiviteter og i midttimer/fritimer må karriereveiledningen konkurrere med både yoga og ballspill. I tillegg til karriereveiledernes egen tidsressurs (se kapittel 3.4 nedenfor) peker flere på dette som den største utfordringen for karriereveiledningen i vgs.

Hvorvidt karrieretjenester i vgs. er tilgjengelig for de som trenger dem avhenger ifølge våre informanter også av hvor godt karrieretjenesten er forankret på den enkelte skole. Karriereveiledning må være *hele skolens ansvar* synes å være et mantra som går igjen. At hele skolen tar ansvar kjennetegnes blant annet ved at skolens ledelse er dedikert og interessert i karriereveiledning. Som karriereveiledere skal man slippe å unnskyldes seg for å komme inn i klasserommet, da alle fag bør gi fokus til karriereveiledning og alle lærere har et medansvar for elevenes karrierevalg. Videre handler det, som tidligere nevnt, om at det settes av tid og rom til karriereveiledning, og at skolen har satt karriereveiledningsaktiviteter inn i en struktur som involverer fagene og faglærerne.

«Det kan ikke bare være jeg som driver karriereveiledning. Her må hele skolen bidra. Faglærer må med. Jeg kan være med å planlegge, men kan ikke gjennomføre alt alene»

Hvorvidt man opplever at hele skolen tar ansvar for karriereveiledning synes å variere. Noen av karriereveilederne uttrykker at de har solid støtte fra både ledelse og kollegium og at karriereveiledningen har høy status på skolen. Andre igjen gir uttrykk for å være veldig alene med ansvaret for karriereveiledning og opplever at skolens ledelse er fraværende.

Variasjon i tilbudene fra skole til skole kan også stamme fra ulik grad av struktur og system for karriereveiledning. Alle de videregående skolene har en form for aktivitetsplaner/årshjul på karriereveiledningsområde. En gjennomgang av planene viser imidlertid at det er store forskjeller i hvordan disse ser ut:

- ▶ Det benyttes ulike maler
- ▶ Det er stort sprik i planenes detaljeringsnivå
- ▶ Noen planer differensierer på målgrupper
- ▶ Noen planer på karriereveiledningsfeltet inngår i elevtjenestens årshjul

Muligens burde man benytte partnerskapet til å utvikle en felles mal for planverket for å skape større forutsigbarhet og likhet i tilbudet som gis ved den enkelte videregående skole.

Når det gjelder tilgjengelighet for tjenester i *ungdomsskolen* kunne man tenke seg at UTV med en læreplanfestet rett til veiledning sikrer at alle elever har den samme tilgang til karrieretjenester. Mange skoler ser ut til å utnytte rammeverket godt for å drive systematisk og god karrierelæring i

skolen. Hvordan ungdomsskolene bruker UTV-faget ser imidlertid ut til å variere fra skole til skole og fra kommune til kommune.

Enkelte av våre informanter hevder at UTV er et underprioritert fag der elevene ved enkelte skoler mottar lite innhold og lite motiverte lærere som av og til bruker faget til å ta igjen det tapte på andre fagområder. De som forfekter et slikt syn viser til at

- ▶ UTV er svakt forankret i ledelsen – skoleledere (og skoleeiere) nedprioriterer karriereveiledning
- ▶ De lokale fagplanene er mangelfulle
- ▶ Faget ikke har eksamen og det gis ikke karakterer
- ▶ Faglærerne har ulik holdning til og ulik grad av motivasjon for faget
- ▶ Faglærerne mangler karriereveiledningskompetanse

Vi har ikke grunnlag for å vurdere hvor representative disse påstandene er for ungdomsskolene i fylket, men som *momenter til hva som kan skape variasjoner i karriereveiledningstilbudet* er de trolig gyldige.

At skoleledere og skoleeiere prioriterer ulikt kommer til uttrykk f.eks. ved at noen skoler har hospitering både på 9. og 10. trinn, mens andre kun har på 10. trinn, eller ved at noen kommuner legger til rette for systematisk kompetanseutvikling blant de som utøver karriereveiledning, mens andre kommuner ikke har fokus på dette.

Mens undervisningen i faget, gjerne er delt mellom kontaktlærere, faglærer og rådgiver, er det flere rådgivere, som en del av det lokale læreplanarbeidet ved skolen utarbeider og detaljerer fagplaner i UTV. Vårt inntrykk er at kvaliteten på fagplanen er svært viktig for elevens tilbud i UTV. Hvis det er slik at noen faglærere mangler motivasjon og kompetanse, vil detaljerte og omforente fagplaner kunne bidra til å styrke og kvalitetssikre det innholdet som gis til elevene. Ved i enda større grad forsøke å bruke nettverkene til erfaringsdeling, samkjøring og kvalitetsutvikling av lokale fagplaner for UTV, vil man kunne motvirke noe av den uheldige variasjonen i karriereveiledningstilbudet i us.

3.3 Organisering av og ressursbruk på karriereveiledning i vgs

Delt rådgivningstjeneste

I ØFK sitt høringsvar til NOU 2016:7 står det at «*Østfold fylkeskommune har allerede gjennomført delt rådgivningstjeneste og innført begrepene karriereveileder og sosialpedagogisk rådgiver*».

Dette fremstår som en sannhet med modifikasjoner. Vår kartlegging viser at kun tre skoler har delt rådgivningstjeneste, forstått som at det er forskjellige personer som utøver henholdsvis sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning (karriereveiledning). Disse tre skolene er Frederik II, Kirkeparken og St. Olav. I tillegg opererer Askim vgs. med delt rådgivningstjeneste på studieforbereidende fag, men ikke på yrkesfag. På de øvrige 7 skolene er alle karriereveilederne også sosialpedagogiske rådgivere, riktignok med noe spesialisering slik at enkelte rådgivere jobber primært med karriereveiledning. Disse ordningene praktiseres i god tro, i den forstand at enkelte informanter oppfatter at det ikke er tatt en beslutning om delt rådgivningstjeneste, men at det kun er gitt en anbefaling om dette. Slik vi har forstått det har imidlertid fylkeskommunens ledelse uttrykt en klar forventning om delt tjeneste.

Flere av våre respondenter gir uttrykk for at delt tjeneste er viktig fordi hvert fagområde er krevende. Uten delt tjeneste blir summen av tidsbruk på møter og kompetanseutvikling så stor at det blir vanskelig å få nok tid til elevene. Man gir også uttrykk for at der man sitter med begge rollene så spiser det sosialpedagogiske opp karriereveiledningen. Delt tjenester er viktig for å få frem karriereveiledning som et eget tilbud og fag. Det påpekes også at delt tjeneste gjør det lettere

å måle ressursbruk og effekt av karriereveiledningen. Samtidig understreker våre informanter at delt tjeneste forutsetter et tett og godt samarbeid på tvers i elevtjenestene.

Samarbeid i elevtjenesten

Alle karriereveiledere i vgs. er, med ett unntak (Frederik II), organisert som en del av elevtjenesten. På Frederik II er karrieretjenesten organisert under eksamensseksjonen.

Samspillet mellom karriereveiledningen og de øvrige elevtjenestene oppgis å være meget godt på alle skoler. Hele elevtjenesten har jevnlig møter, de er stort sett samlokalisert, har felles ledelse og samarbeider tett om enkeltsaker. Enkelte karriereveiledere gir imidlertid uttrykk for at fellesmøtene i elevtjenesten i stor grad handler om sosialpedagogiske saker.

«I møtene blir jeg en tysk schäfer som må bjeffe litt for å minne om karriereveiledning»

Karriereveilederfunksjonen

ØFK har i sitt hørings svar til NOU 2016:7 uttrykt at man bør opprette egen stillingskategori for karriereveiledere, og at stillinger bør (i den grad det er mulig) være 100 % stillinger. Karriereveiledere eksisterer i dag i en funksjon som karriereveileder, ikke i en stilling som karriereveileder. Vår kartlegging viser at denne funksjonen utgjør fra 30 % og 75 % av en full stilling, det vanligste synes å være en funksjon på rundt 50 %.

På spørsmål om hvordan skolene rekrutterer nye karriereveiledere svarer fem skoler at dette skjer ved eksternt utlysning og fire skoler at det skjer gjennom intern rekruttering. På Glemmen vgs. rekrutterer man eksternt så sant de ikke har overtallighet på skolen. Ved rekruttering vektlegges i begge tilfeller formell utdanning i karriereveiledning.

Ressurssituasjonen på karriereveiledningsområdet

Uten delt rådgivningstjeneste synes det å være vanskelig å si noe eksakt om hvor mye ressurser som går med til karriereveiledning på skolen. Flere av skolene har ikke tall på dette.

I NOU 2016:7 har utvalget lagt til grunn at halvparten av rådgivningsressursene på en skole er dedikert til karriereveiledning. Trolig er dette tallet alt for høyt. Basert på våre samtaler og vurdering av den informasjon som skolene har gitt, tror vi at under 40 % av den samlede rådgiverressursen ved skolene er dedikert til karriereveiledning. I tabellen nedenfor har vi lagt dette tallet til grunn.

Kostnader til karriereveiledning utover lønnskostnader synes marginale (de som har oppgitt noe på dette oppgir at de bruker fra 0–25 000 kroner årlig).

Skole	Askim	Frederik II	Glemmen	Greåker	Halden	Kalnes	Kirkeparken	Malakoff	Mysen	St.Olav
1	1024	1235	1094	1003	1001	397	955	965	928	797
2	0,9	1,2	1,52*	1,0*	1,2	0,75	0,875	0,92*	0,75*	1,2
3	1137	1029	719	1003	831	529	1091	1048	1237	664

1 = Elevtall ekskl. voksne, lærlinger og alternativt Vg3
2 = Faktisk og estimert* antall årsverk dedikert til karriereveiledning
3 = Antall elever per årsverk dedikert til karriereveiledning

Tallene ovenfor viser at antall elever per årsverk dedikert til karriereveiledning varierer fra 529 (Kalnes) til 1 237 (Mysen). Tallene er som sagt belemret med usikkerhet.

Gjennomgangen har avdekket at det **ikke eksisterer** noen norm for hvor mye ressurser som bør settes av til karriereveiledning isolert sett. For ressurser til rådgivningstjenesten samlet sett (sosped. rådgivere og karriereveiledere) eksisterer det imidlertid en norm for ressursinnsatsen ved den enkelte skole. Utgangspunktet for denne er bestemmelsen i SFS2213 – arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet. I kapittel 7.3 c) om rådgiver i videregående opplæring, står det følgende:

- På den enkelte skole avsettes minimum 28,5/38* årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører rådgivning.

Dette innebærer en forventning om at skolene som et minimum skal ha *ett årsverk i rådgiver-tjenesten per 537 elever*. Alle skolene synes å innfri denne normen.

På tross av at dette er det svært mange av karriereveiledere (og rådgivere i ungdomsskolen) vi har snakket med som gir uttrykk for en presset ressursituasjon.

«Blir veldig lei at det alltid blir en ressurskamp, er så trist at det alltid er karriereveiledning og sosped. som skal kortes ned»

«Det hjelper ikke med hundre partnerskap så lenge vi ikke gjør noe med ressursene»

«Ressurser til denne funksjonen har ikke vært endret siden oppstart»

En årsak til at man opplever en presset ressursituasjon kan som tidligere nevnt ha å gjøre med den doble rollen som sosialpedagogisk rådgiver og karriereveileder som mange står i. Begge funksjoner innebærer forventninger om forberedelse, deltakelse og oppfølging av møter, seminarer, samarbeidsprosjekter og kompetanseutviklingstiltak, i tillegg til det operative arbeidet mot elevene. Dette tar tid og reduserer kapasitet brukt på målgruppen, og det er noe av grunnen til at man anbefaler delt rådgivningstjeneste.

Kapasiteten til karriereveiledning kan økes på flere måter. *For det første* kan man tenke seg at enkelte arbeidsprosesser effektiviseres slik man f.eks. har gjort ved utviklingen av digitale verktøy i Indre Østfold (se kapittel 3.1.1.). *For det andre* kan man tenke seg at det tilføres nye ressurser til

karriereveiledningen. Forslag om dette er behørig belyst i NOU 2016:7 der man skriver følgende: «At ressursen til rådgiverfunksjonen i grunnopplæringen er for liten, har i mange år vært pekt på som det viktigste hinderet for utvikling av rådgivningen. Ressursen har heller ikke vært økt vesentlig på lenge. Økt ressurs vil kunne bidra til at rådgiver i større grad har anledning til økt elevkontakt, økt skoleinternt og -eksternt samarbeid og nettverksbygging, samt faglig utvikling. Ettersom utvalget anbefaler en organisatorisk deling av funksjonen, mener utvalget at den doblede ressursen først og fremst bør komme utdannings- og yrkesrådgivningen til gode». *For det tredje* vil det være mulig å øke kapasiteten ved å stimulere til karriereveiledningsaktiviteter i regi av faglærerne. Vi er innforstått med at dette allerede skjer, men i tråd med tenkningen om at karriereveiledning er hele skolens ansvar kan det være en vei å gå både for den enkelte skole, for nettverkene og partnerskapet å diskutere hvordan man kan tilrettelegge for at dette kan skje i enda større grad enn i dag.

Også KSØ oppgir å ha store utfordringer med tanke på ressurssituasjonen. Med økt pågang av kunder, behov for utvikling av digitale tjenester samt utvidede oppgaver, har KSØ i dag ikke ressurser nok til å gjennomføre prioriteringer og satsinger vedtatt i strategisk plan. Behovet for økte ressurser er synliggjort i budsjettforslag for 2018.



Kapittel 4. Samspill på karriereveiledningsområdet

4 Samspill på karriereveiledningsområdet

Et godt samspill mellom aktørene på feltet er viktig for en helhetlig karriereveiledning. Samarbeidet, samhandlingen og kompetansedelingen mellom de ulike aktørene skal bidra til å skape sammenheng i veiledningstilbudet og møte de utfordringer og svakheter som har blitt påpekt i diverse undersøkelser og politiske utfordringer (NOU 2016:7, kapittel 6). Videre er målet for partnerskap for karriereveiledning bedre tilgang til og kvalitet i det offentlige karriereveiledningstilbudet gjennom samordning og samarbeid mellom karriereveiledningsaktørene i fylket.

I dette kapitlet ser vi nærmere på samspillet på karriereveiledningsområdet i Østfold. Vi har sett spesielt på samarbeidet mellom ungdomsskolen og videregående, opplevelsen av partnerskapsmodellen og grunnutdanningens samarbeid med arbeidslivet.

4.1 Samarbeidet mellom ungdomsskolen og videregående

På spørsmålet om hvordan samarbeidet mellom ungdomsskolen og videregående skole oppleves, har nesten alle vi har snakket med svart at det fungerer svært godt. Flere beskriver at de har god kontakt med hverandre og et meget godt samarbeid rundt de virkemidlene som krever koordinering og innsats både fra karriereveilederne på videregående og rådgiverne på ungdomsskolen. Eksempler på slike felles virkemidler er hospitering i videregående skole, åpen skole eller besøk fra videregående for å orientere om utdanningsprogrammene, overgangsmøter og foreldremøter der det informeres om de videregående skolene og deres utdanningsprogram.

Flere sier at partnerskapsmodellen og nettverksmøtene har bidratt til å senke terskelen for å ta kontakt med hverandre, at man vet hvem man skal kontakte og at samarbeidet har god struktur. Det er ingen vi har snakket med som har uttrykt at samarbeidet ikke fungerer.

«Avstanden er også mye mindre. Jeg opplever kvaliteten som mye bedre. Merker at det er flere som ringer hverandre og spør om råd, tips og deler erfaringer»

Enkelte påpeker at det kan være noen små variasjoner i samarbeidet, at enten noen utdanningslinjer eller en videregående ikke er like flinke til å svare eller delta på møter, men i det store og det hele så opplever både karriereveilederne og rådgiverne samarbeidet som veldig godt.

4.2 Partnerskapsmodellen

Vårt inntrykk er at partnerskapsmodellen i Østfold fungerer meget godt. Alle vi har snakket med er veldig fornøyd og enkelte beskriver modellen som uvurderlig. Partnerskapsmodellen har bidratt til god struktur og system for samarbeid mellom særlig ungdomsskolen og videregående. Ingen av de vi har snakket med har noe negativt å utsette på modellen.

Fylkeskommunens rolle som koordinator, pådriver og innovatør er essensiell for modellens suksess og koordinatorrollen (og hvordan den fylles) fremheves som svært viktig. På samme måte som karriereveiledere har behov for å skjermes fra andre oppgaver i sin veilederrolle, anses det

som viktig at fylkeskoordinatoren heller ikke tillegges for mange andre oppgaver slik at rollen utvannes.

Hvert nettverk møtes flere ganger i løpet av året. Flere trekker frem nettverksmøtene som en viktig arena for godt samspill. Alle vi har snakket med opplever disse møtene som viktige og nødvendige. Nettverksmøtene har blitt en arena der man blir bedre kjent med hverandre, blir oppdatert på hva de ulike skolene gjør, koordinerer aktiviteter som går på tvers og man bygger kompetanse gjennom erfaringsutveksling. På workshopen 20. oktober spurte vi om de opplever at de er flinke til å dele aktivitetshjul og fagplaner i UTV med hverandre. Flere hevder at de er det, og at de typisk bruker nettverksmøtene til dette. Flere sier også at de gjennom nettverket har dratt på studiebesøk og bedriftsbesøk. Nettverkslederne fremheves også som svært dyktige, og flere sier at nettverksleder sin 20 % ressurs til å fylle rollen er et suksesskriterium for at både nettverkene og møtene fungerer godt. Det viktig at noen får lederrollen og ressurs til å fylle den.

«Før nettverket viste jeg knapt hvem som var rådgivere på videregående. Nå samarbeider vi om hospitering og overgangene. Det er mye enklere å ta kontakt med en lærer eller karriereveileder i videregående nå enn hva som var før»

Når det gjelder hva som kunne vært bedre på nettverksmøtene, er det noen som peker på at enkelte virkemidler kan ta litt mye tid og fokus. Andre etterlyser litt mer nysgjerrighet på hverandre og at man bruker mer tid på å utforske og få innsikt og kunnskap om hverandres arbeid. En informant pekte på at det er viktig med konkrete tilbakemeldinger, f.eks. at videregående er konkrete i sine tilbakemeldinger om elevene i Vg1, dersom de opplever at rådgiverne på ungdomsskolen burde gjort noe annerledes.

Det er også enkelte karriereveiledere som opplever at rådgiverne i ungdomsskolen får noe mer utbytte av nettverksmøtene enn karriereveilederne i videregående, og de etterlyser derfor et eget forum der bare karriereveilederne fra videregående kan møtes, diskutere felles problemstillinger og dele erfaringer med hverandre. Informantene som opplever dette behovet, er likevel tydelig på at nettverksmøtene der ungdomsskolen er med, er både nødvendig og fornuftig. Fra koordinator har det blitt opplyst om at det fra 2013 ble etablert et eget årlig møte for karriereveiledere i videregående skole i Østfold. Dette møtet ble etablert for å imøtekomme behovet for et eget forum for bare karriereveiledere i videregående. Møtet kalles «Møte for karriereveiledere i videregående skole i Østfold», og det ble sist avholdt 16. oktober fra kl. 13–15. Oppmøtet har stort sett vært bra. I forkant av møtet har koordinator bedt om innspill fra karriereveilederne om hva de ønsker å drøfte. Det har vært litt varierende hvor mange innspill som har kommet. Det er imidlertid også anledning i hvert nettverk å ta opp saker som gjelder videregående spesielt eller at karriereveilederne i videregående blir igjen etter et nettverksmøte og diskuterer problemstillinger de opplever at de bare kan diskutere med andre karriereveilederne i videregående.

Karrieresenter Østfold er også med på nettverksmøtene. Enkelte beskriver at det er litt varierende hvor aktive KSØ er på nettverksmøtene og hvor ofte de deltar på møtene. KSØ på den andre siden opplever nettverkene og møtene som nyttige, og det er en god anledning til å høre hva som skjer i de ulike nettverkene og kartlegge behov for opplæring/støtte. Ettersom KSØ har en målgruppe fra 19 år og oppover er det relevant for dem å vite hva som skjer i karriereveiledningen i grunnutdanningen. KSØs deltakelse på nettverksmøtene bidrar til at de får en viss innsikt i nettopp dette. På spørsmålet om hvordan rådgiverne i grunnskolen og karriereveilederne i videregående opplever KSØ som en ressurs- og kompetansesenter, trekker mange frem fagdagen i april som meget god. Enkelte opplever imidlertid at KSØ, utenom denne fagdagen, er litt lite synlig. KSØ på den andre

siden understreker at de er opptatt av å være tilstede der det skjer og deltar f.eks. ofte på flere store messer i Østfold (Speed-dating i Mossregionen, Jobb- og utdanningsmessen, karrieredager på Høgskolen i Østfold etc.).

4.3 Samarbeid med arbeidslivet

I intervjuene spurte vi informantene åpent: «Hvem har forventinger til deg som karriereveileder/rådgiver». Det var få rådgivere og karriereveiledere som på eget initiativ trakk frem arbeidslivet eller næringslivet som en aktør med forventinger til dem. Når vi videre spurte «hva med aktørene i arbeidslivet, har de forventinger til rollen din?» var det flere som sa at de ikke opplever at arbeidslivet har direkte forventinger til deres rolle som karriereveileder eller rådgiver.

«Vi har jo kontakt med arbeidslivet, men opplever kanskje ikke at de er så direkte nysgjerrige på oss eller har forventinger til oss»

«Nei, vi jobber ikke så tett mot arbeidslivet. Det er mer KSØ som driver med det. Føler at vi kan ha et godt samarbeid med arbeidslivet og vi har jo kontakt med dem, men opplever ikke at de har forventinger til oss»

«Ikke veldig nært samarbeid med dem. Jeg har ansvaret for elever som skal ut å jobbe en dag i uken, så jeg ordner arbeidsplasser for dem. Så da får jeg litt kontakt. Men opplever ikke at de har noen direkte forventinger til meg. Har vært på bedriftsbesøk med elevene og med nettverket. Så får jo en viss kontakt med dem, og det opplever jeg som nyttig»

Basert på intervjuene har vi inntrykk av at en del karriereveiledere med ansvar for elevene på studieforberedende bruker mye tid på å holde seg oppdatert på utdanningstilbudet på universiteter og høyskoler, og kanskje ikke har like mye direkte kontakt med arbeidsliv og arbeidsmarked. Karriereveiledere og faglærere for elever på yrkesrettede utdanningsprogram har i større grad direkte kontakt med arbeidslivet i forbindelse med YFF og arbeidet med å finne læreplasser.

Kompetansforum Østfold mener at rådgivere og karriereveiledere må styrke sitt samarbeid med arbeidslivet ytterligere, ettersom det er i stadig utvikling og endring. De presiserer at karriereveiledere og rådgivere må ha god kunnskap om arbeidsmarkedet og utviklingen der, slik at elevene får oppdatert, riktig og bred informasjon som de kan basere sine valg på. Det handler ikke om å gi konkrete råd om hva elevene skal velge, men å gi tilstrekkelig informasjon til at elevene skal kunne ta gode valg.

Noen karriereveiledere vi har snakket med oppfatter samarbeidet med arbeidslivet som noe utfordrende. De opplever *nettopp* at arbeids- og næringslivet har forventinger om at karriereveilederen skal lede elevene i retningen av deres (arbeidsgivernes) behov, mens karriereveilederne er opptatt av at de skal veilede og gi informasjon som gjør at eleven selv kan ta reflekterte og gode valg.

«NHO mener mye og Høgskolen i Østfold mener mye. De kan være veldig klare på at de har forventninger som ikke blir innfridd av oss som driver karriereveiledning. De forventer f.eks. at vi skal styre elevene til Høgskolen i Østfold. Har også NAV, som måler nåværende behov og mener vi må veilede mot det. Men vår oppgave er å gjøre elevene robuste, hjelpe dem slik at de kan ta gode valg og er forberedt på å stå i endring og gå inn i et arbeidsmarked som stadig er i endring.»

Samarbeid med arbeidslivet har vært et fokusområde for partnerskapet gjennom en årrekke. Partnerskapet er bevisst på at samarbeidet med arbeidslivet er et utviklingsområde, men understreker at det er et område man har jobbet systematisk med i mange år. Etableringen av Kompetanseforum Østfold sees på som et godt bidrag til å forsterke dette samarbeidet.

Flere rådgivere og karriereveiledere presiserer at de samarbeider med arbeidslivet og at de har en del virkemidler som underbygger et slikt samarbeid. Følgende eksempler kan illustrere dette:

- ▶ Speed-datingen med arbeidslivet i Moss, Trøgstad ungdomsskole sin lokalt tilpassede versjon av speed-dating (bruker foreldre som representanter for arbeidslivet), Østfolds største jobb-intervju, utdanningsmessen i Kongstenhallen, Lektor 2-programmet, Kunnskap i sentrum og bruk av eksterne rollmodeller inn i undervisning og karrierelæring. En ungdomsskole i Rakkestad har også inngått et godt, lokalt samarbeid med Næringsrådet i Rakkestad. Gjennom dette samarbeidet har de blant annet muliggjort at elevene på 10. trinn som skal (eller tror de skal) velge yrkesfagligutdanning får komme på besøk til aktuelle bedrifter i Rakkestad. Næringsrådet bistår også med å finne arbeidsplasser for elevene som skal ha jobbutplassering og de bistår inn i entreprenørskapsprosjektet som Rakkestad ungdomsskole har på 9. trinn.
- ▶ Det er også slik at faglærere på videregående tar egne initiativ, som ikke er i regi av karriereveilederne, men som har en effekt på karriereveiledning i et bredt perspektiv, f.eks. i rettslære tar noen lærere med elevene for å observere en reel rettssak. Slike initiativ bidrar til at elevene får mer informasjon og kontakt med arbeidslivet. Andre har vist til at faglærerne på YFF hospiterer med elevene og dermed får oppdatert kunnskap og innsikt i arbeidsmarkedet. Det er også en del som oppgir at man har gjennomført både studiebesøk og bedriftsbesøk gjennom nettverket. Flere karriereveiledere og rådgivere bruker statistikk fra NAV sine nettsider inn i karriereveiledningen for å gi elevene et oppdatert bilde av arbeidsmarkedet.

Når det gjelder KSØ har de over tid vært opptatt av å utvikle en tredje rolle mot arbeidsgivere der de bistår med karriereveiledningstjenester og kompetanseutvikling til de som står i jobb. Både gjennom denne rollen og det brede samarbeidet som KSØ har på karriereveiledningsfeltet, får de oppdatert kunnskap om arbeidsmarkedet.

Oppsummert så oppfatter vi at det er et utviklingspotensial i samspillet mellom grunnutdanningen og arbeidsmarkedet. Partnerskapet har ikke klart å skape tilsvarende synergier i dette samspillet mellom aktørene i grunnutdanningen. Det er forventninger om at det nyetablerte Kompetanseforum Østfold, vil kunne være et viktig organisatorisk grep for å styrke samordningen mellom grunnopplæringen og arbeidsliv.

Samarbeidet kan være noe krevende fordi det eksisterer ulike og til tider motstridene forventninger mellom karriereveilederne og aktørene i arbeidsmarkedet. For de videregående skolene er imidlertid ikke et slikt samarbeid noe man kan velge bort som følge av motstridende interesser. I oppdragsbrevet til rektorene i de videregående skolene ligger samarbeid med næringslivet inne som et eget punkt. Dette følges opp i styringsdialogen og rektorene skal rapportere til fylkesdirektøren.

A network diagram consisting of several black pins connected by thin black lines on a light gray surface. The pins are arranged in a way that creates a series of interconnected triangles and polygons, symbolizing a network or a web of connections. The background is a light gray with a subtle geometric pattern of lines and pins.

Kapittel 5. Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen

5 Kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningen

I NOU 2016:7 pekes det på fem elementer som kan bidra til å klargjøre hva kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledning handler om. Disse kvalitetselementene omhandler:

- 1) Karriereveiledernes kompetanse
- 2) Brukerinvolvering
- 3) Systematisk kvalitetsutvikling
- 4) Effekt av karriereveiledning for samfunnet
- 5) Effekt av karriereveiledning for individet

5.1 Kompetansesituasjonen på karriereveiledningsområdet

Kvalitetselement 1 er knyttet til kompetansen til de som utøver karriereveiledning.

Vår gjennomgang viser at de (aller) fleste karriereveiledere i vgs. har studiepoeng innenfor karriereveiledning/rådgivning. Det eksisterer noen unntak, men så godt som alle skoler har karriereveiledere med formell kompetanse i rådgivning/karriereveiledning. I tråd med anbefalinger fra Udir⁹ synes det som en hovedregel at karriereveiledere i vgs. har 30 studiepoeng innen dette fagområdet. Også alle karriereveilederne ved KSØ har formell kompetanse innen rådgivning/karriereveiledning. En veileder har 15 studiepoeng, en har 120 studiepoeng og de øvrige har rundt 30 studiepoeng.

Det bemerkes samtidig at denne formalkompetansen er betydelig lavere enn de kompetansestandarder for karriereveiledere som det europeiske akademiske nettverket for karriereveiledning, NICE¹⁰ anbefaler – og som også omfavnes i NOU 2017:6. Både karriereveiledere i grunnutdanningen og ved karrieresentre defineres her som «career professionals» og det anbefales at karriereveiledere/rådgivere på dette nivået har karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.

Når det gjelder rådgiverne i ungdomsskolen synes bildet å være mer blandet. Våre informanter oppgir at mange rådgivere i us. er godt skolert i karriereveiledning/rådgivning og i noen nettverk er hovedregelen at rådgiverne har mellom 30 og 60 studiepoeng innen karrierefaget. I andre nettverk kan enkelte rådgivere ha 60 studiepoeng, mens andre ikke har noen formell kompetanse innen karriereveiledning/rådgivning overhodet. Forskjellene synes å henge sammen med skoleeiers vilje til å tilrettelegge for rådgivernes utdanning.

«Kommunen støtter ikke dette i form av finansiering eller permisjoner. De som ikke har studiepoeng gidder ikke ta det fordi de ikke får noe støtte fra skolen. Fylkeskommunen er bedre og støtter sine folk. Folk gidder ikke å ta utdanning når de må betale alt selv»

⁹ Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere. Brev fra Udir 29.06.09

¹⁰ NICE – Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe

I sum har vi et inntrykk av at den *karrierefaglige kompetansen* blant rådgiverne/karriereveilederne i Østfold er rimelig god. Enkelte av våre informanter understreker imidlertid at rådgivere og karriereveiledere også må ha *oppdatert kunnskap og innsikt i arbeidsmarkedet og arbeidslivet* ettersom det er i stadig utvikling. De mener at man ikke bare skal informere om utdanningstilbudet og fokusere på individet, men også informere om utviklingen på arbeidsmarkedet og samfunnets behov. Hvorvidt rådgivere og karriereveiledere faktisk mangler slik kompetanse har vi ikke grunnlag for å si noe om, men i vår gjennomgang har vi hørt noen eksempler på bedrifter som opplever at ungdommene de mottar ikke har fått gode nok karriereråd. De fleste historier handler om at ungdommene sendes fra karriereveiledning med feil forventninger til hva det innebærer å jobbe som frisør, på sykehjem, med matproduksjon osv.

Det er vanskelig å verifisere slike historier og hvor de har sitt opphav. Rådgiverne/ karriereveilederne selv mener at de sjelden gir konkrete råd og at deres rolle først og fremst er å synliggjøre muligheter og bygge valgkompetanse hos eleven.

«At rådgiverne gir dårlige råd er en myte» «Jeg har en mistanke om at det som eleven berder at rådgiveren har sagt, har kommet fra faglæreren»

Rådgivere i ungdomsskolen og nettverksledere som vi har snakket med oppgir at variasjonen i karriereveiledningskompetanse er størst blant de som underviser i UTV, men som ikke er rådgivere. Noen av våre informanter undrer seg over hvordan man fra nasjonalt hold kunne innføre et nytt fag uten at det samtidig ble utviklet noen kompetansekrav eller tilbud om kompetanseheving til de som skal utøve faget. Det har i ettertid blitt etablert et tilbud om videreutdanning i UTV. Studiet tilbys av HiOA¹¹, gir 30. studiepoeng og kan tas ved Kjeller i Skedsmo.

«Jeg ble rystet når UTV ble innført uten kompetanseløft og kompetansemidler. Med kunnskapsløftet kom midler til vs. Hvorfor har ikke det skjedd i ungdomsskolen? Det gir rom for store variasjoner mellom kommunene»

Rådgiverne vi har snakket med er opptatt av at ikke bare rådgiverne på skolen skal ta en slik videreutdanning, men at også de andre lærerne som underviser i faget må få tilbud om og vise interesse for å ta denne videreutdanningen. UTV er hele skolens ansvar, og både ledelsen og skoleeiere må anerkjenne viktigheten av karriereveiledning og faget utdanningsvalg i ungdomsskolen. En måte å gjøre det på er ved å legge til rette for at de som underviser i faget får tilbud om videreutdanning og at det settes krav om etterutdanning i utdanningsvalg. Dette samsvarer også med anbefalingen fra NICE som sier at lærere som underviser i karriereveiledningsfag (Career Advisors) må ha karrierefaglig utdanning på minimum 30 studiepoeng.

¹¹ <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Evu/Utdanningsvalg>

Kompetanseheving

Gjennomgangen gir et inntrykk av at det er sterkt fokus på kompetanseheving i Partnerskap for karriereveiledning i Østfold. Det jobbes med ulike former for kompetanseheving på fylkes- overgripende nivå, i nettverksgruppene og ved Karrieresenter Østfold. Alle nettverk gjennomfører egne kompetansegivende aktiviteter, og har stor glede av de felles kompetansetiltakene (fagdager, partnerskapskonferansen, m.m.).

Karriereveiledning er en tverrfaglig disiplin og mange temaer er aktuelle som f.eks. karriereveiledningsteorier, karriereveiledningsverktøy og metoder, kunnskap om utdanningsmuligheter, og kunnskap om arbeidsliv og arbeidsmarked. Kompetanseheving forekommer både som kurs, seminarer, konferanser mv, og som formell utdanning.

Som en del av partnerskapets deltakelse i NORDPLUS prosjektet vil partnerskapet i perioden 2016–18 ha fokus på følgende temaer:

- ▶ Utdanningsbehov og behovet for karrierekompetanser på det framtidige arbeidsmarkedet
- ▶ Næringslivets rolle i utdanningen
- ▶ Digitaliserte veiledningstjenester

Dette er viktige temaer som bygger opp under de forventninger til kompetanseheving som våre informanter har uttrykt. Særlig Kompetanseforum er opptatt av at både karriereveiledere/rådgivere og faglærere i UTV må styrke sin kunnskap om arbeidslivet. Elevenes interesser må utfordres eller brynes på arbeidsmarkedets behov og hvordan de ulike bransjene faktisk fungerer i dag!

I tillegg til disse tre temaene er det flere som peker på at fremtidens karriereveiledere/rådgivere trenger økt kulturkunnskap. Med stadig flere minoritetsspråklige elever vil karriereveiledningen ha en viktig rolle i integreringsarbeidet, og da må rådgivernes/karriereveilederens kompetanse på dette feltet styrkes.

5.2 Brukerinvolvering

Kvalitetselement 2 er relatert til brukerinvolvering og omhandler etableringen av et system som involverer brukerne i utformingen og utviklingen av tjenestene. Det er flere gode eksempler på at enkelte skoler har gjennomført tiltak med sikte på å involvere brukerne i dette.

- ▶ Flere rådgivere som vi har snakket med i ungdomsskolen spør elevene hva de opplevde som mest lærerikt på utdanningsvalgfaget og hvilke virkemidler de har satt pris på. En rådgiver vi snakket med kartlegger også elevens endelige valg av utdanningsprogram og elevens refleksjon rundt hvem som påvirket valget. Rådgiveren ser at stort sett så sier elevene at de selv påvirket valget de tok, men flere elever uttrykker at også venner og foreldre hadde en påvirkning på valget.
- ▶ Ved Glemmen videregående skole gjennomføres det en spørreundersøkelse blant alle Vg3-elever som vil søke til høyere utdanning, der de kartlegger om elevene vet hva de vil søke, om de er usikre og ønsker individuell karriereveiledning eller om de ikke ønsker individuell veiledning. Basert på resultatene fra undersøkelsen differensierer de sitt veiledningstilbud der behov og motivasjon for veiledning er størst. Glemmen tilbyr karriereveiledningssamtaler til alle elevene, men de bruker denne undersøkelsen til å fange opp og gi direkte tilbud til de elevene som er usikre og ikke har bestemt seg.
- ▶ Ved Kirkeparken videregående opplever karriereveilederne at elevene er en god ressurs som de kan samarbeide og sparre med. De har fått tre elever til å være ressurspersoner som kan være med å utforme og evaluere tilbudet innen karriereveiledning ved skolen. I forbindelse med fokusgruppeintervjuet som Kirkeparken deltok på, hadde de spurt elevene hvilke forventninger de har til karriereveilederne og karriereveiledningen. I figurene under finner du svaret elevene ved Kirkeparken gav på denne oppgaven.

Forventninger til karriereveiledningen ved Kirkeparken, elevrådsseminar 2017

Enten gjør vi det nå, eller så bør vi gjøre det:

- Hjelp med fag og valg av fag
- Informasjon om spesielle opptakskrav til studier
- Hjelp med planer
- Elimineringsfase
- Pushe elevene, så de ikke utsetter å tenke på karriereplan
- Fortelle at det er flere som ikke vet, enn som vet
- Trenger hjelp til å ta egne valg
- Tidligere enn 3. klasse
- Informere om yrker relatert til linjer/interesser
- Hjelp med karrierepress
- Hjelp med å finne ut hva du vil bli i fremtiden
- Informasjon om ulike yrker
- Planlegge fremtiden
- Hjelp med å søke: hvor, hva osv.
- Informasjon om forskjell i like studier fra studiested til studiested: Rettsvitenskap ved UiB vs. UiO
- Klare og konkrete svar
- Gjøre tilbudet mer synlig for Vg1 og Vg2
- Informasjon om realfag og studiemuligheter i vg1, mattevalg

Litt utenfor, men innenfor på andre deler av elevtjenesten

- Praktisk kunnskap om voksenlivet
- Støtte valg
- Hjelp med anbefalinger
- Motivasjon

Figur 5-1: Oversikt over forventningene til karriereveiledningen ved Kirkeparken videregående.

På tross av disse eksemplene er det uklart for oss i hvor stor grad skolene i Østfold involverer elevene i utformingen av karriereveiledningstilbudet. Vi har imidlertid ikke inntrykk av at det er etablert et helhetlig system for brukerinvolvering (hverken i nettverkene eller på den enkelte skole) og anbefaler at partnerskapet diskuterer hvordan et slikt system eventuelt kan utvikles.

5.3 Systematisk kvalitetsutvikling

Kvalitetselement 3 er knyttet til behovet for en kontinuerlig og systematisk kvalitetsutvikling. Dette elementet er nært beslektet med både brukermedvirkning og effektmåling, men handler kanskje først og fremst om at karriereveiledningen som gjennomføres må bidra til å styrke befolkningens muligheter for å tilegne seg karrierekompetanser.

Gjennomgangen gir ikke et godt grunnlag for å mene noe bastant om dette, men vi gjør oss følgende refleksjoner rundt dette punktet:

- Partnerskapet synes å ha en felles faglig plattform basert på CMS tenkning (Career Management Skills). CMS refererer til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette inkluderer ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning, arbeid og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg
- Partnerskapet synes å ha god kunnskap om hva forskningen sier om hva slags tilnærming og hvilke virkemidler som er nødvendige å anvende for å lykkes med karrierelæring
- Partnerskapet er en pådriver for kompetanseutvikling i tråd med oppdatert forskning på feltet
- Partnerskapet er synlig og aktive i nasjonale så vel som internasjonale fora der spørsmål knyttet til karrierekompetanser løftes frem

Vår intensjon er ikke å si at alle aktører i partnerskapet, hver eneste rådgiver, karriereveileder og faglærer opptrer i tråd med disse refleksjoner, men partnerskapet som sådan synes å være bevisst på og dedikert til disse elementene.

5.4 Effekter av karriereveiledning

Kvalitetselement 4 og 5 er knyttet til effekt av karriereveiledning for henholdsvis samfunn og individ. Høy kvalitet innebærer at man undersøker effekter av forskjellige tiltak innen karriereveiledning for ulike deler av befolkningen, og at disse undersøkelsene sees i sammenheng med hvilke målsetninger man har for karriereveiledningen.

I gjennomgangen har vi spurt alle våre informanter om hva de vet om effekten av det de driver med. Svarene er usedvanlig omforent; «*Det var et godt spørsmål! Det er krevende å måle effekt av karriereveiledning*». Utfordringen med effektmåling på et overordnet nivå synes å være knyttet til både hva som er gode måleparametere for effektmåling, og hvordan man kan isolere effekten av karriereveiledning fra andre tiltak. I tillegg peker enkelte på at den endelige effekten av det man gjør i dag ofte ikke kan måles før om mange år, når eleven har kommet på plass i arbeidslivet.

Å vurdere effekten av karriereveiledningen i Østfold etter hvor mange som fullfører og består utdannelsesløpet er problematisk fordi det er vanskelig å skille karriereveiledningens bidrag fra andre faktorer som vil påvirke dette. Kvalitet på utdanning, hjemmesituasjon, elevens personlighet og helse med mer, vil kunne være vel så viktige faktorer som karriereveiledning.

Graden av omvalg kan synes å være en mer presis indikator for å måle effekt av karriereveiledning, men også denne vil påvirkes av en rekke forhold som ikke kontrolleres av karriereveilederne. Venners innflytelse, foreldres påvirkning, lønnsutvikling i ulike bransjer, tilfeldige trekk i populærkulturen osv. I tillegg fremstår det som uklart hvorvidt omvalg faktisk kan være positivt for eleven da det kan gi noen viktige erfaringer og styrket læring.

NOU 2016:7 peker på at karriereveiledning er et effektivt virkemiddel for å nå svært mange mål. Noen er knyttet til omstilling andre til integrering og andre igjen til gjennomføring på alle utdanningsnivåer. Målene knyttet til karriereveiledning oppleves videre som store og lite konkrete¹². En forutsetning for å kunne mål effekt av karriereveiledning er således at den enkelte aktør definerer tydelige og konkrete mål for sitt karrierearbeid. Gjennomgangen har gjort oss usikre på om dette skjer.

Når det gjelder måling av effekt for individene rapporterer de aller fleste at de har ulike tiltak for å måle elevenes utbytte. Noen eksempler kan illustrere dette:

- ▶ Flere skoler evaluerer elevenes opplevelse av utbytte fra ulike karriereveiledningsaktiviteter som hospitering, messer og karrieredager. Her undersøker man særlig elevenes oppfatning av innhold og relevans for valg av utdanningsprogram/yrke
- ▶ Ved Frederik II blir veiledningen evaluert gjennom en spørreundersøkelse blant skolens elever. Undersøkelsen danner grunnlag for en rapport som gjøres kjent for skolens ledelse
- ▶ Ved St. Olav vgs. har de de siste to årene gjennomført en intern spørreundersøkelse blant avgangselevne på slutten av skoleåret, med spørsmål om deres erfaringer med karriereveiledningen gjennom tre skoleår.

¹²Eks. 1: (NOU 2016:7) Overordnet har veiledning to politiske mål, slik det er formulert i EUs Resolusjon om livslang karriereveiledning. 1. Å styrke samfunnets konkurranseevne og skape et effektivt og dynamisk samfunn. 2. Å motvirke eksklusjon og marginalisering/utenforskap. Eks. 2: (Forskrift til opplæringsloven) Rådgivinga skal medverke til å utjamne sosial ulikskap, førebyggje fråfall og integrere etniske minoritetar.

I tillegg trekker de fleste frem Elevundersøkelsen som et instrument for å måle kvaliteten på karriereveiledningen. Vi har imidlertid inntrykk av at enkelte skoler anvender elevundersøkelsen som en «hvilepute» og at man overdriver den informasjon som kan hentes ut av undersøkelsen. I tekstboksen nedenfor oppgis noen av svarene vi mottok fra elevtjenestene på spørsmål om hvordan skolen bruker elevundersøkelsen til å utvikle karriereveiledningen?

«Analysering av data og eventuelt forbedring/ spissing av veiledningen»

«Elevundersøkelsen gjennomgås og diskuteres i elevtjenesten og brukes til å gjøre endringer i tråd med tilbakemeldingene som blir gitt»

«Kvaliteten på karriereveiledningen vurderes gjennom Elevundersøkelsen»

Så vidt vi kan se er det kun ett spørsmål som angår karriereveiledning: «Hvor fornøyd er du med den rådgivningen du fikk om valg av utdanning og yrke på ungdomsskolen?». Dette spørsmålet gir ikke grunnlag for å vurdere og utvikle karriereveiledningen på vgs.

At man ikke inkluderer spørsmål om elevenes opplevelse av karriereveiledningen i vgs. skyldes trolig tidspunktet for gjennomføring av undersøkelsen, som er for tidlig til at elevene i Vg1 har rukket å få særlig erfaring med denne. Fra ØFK har vi imidlertid blitt opplyst om at elevundersøkelsen i Østfold i 2017, skal gjennomføres også på Vg2 og Vg3. Da har man også ambisjoner om å inkludere spørsmål som omhandler karriereveiledningen i vgs.

På tross av at det finnes mange eksempler på at skolene evaluerer sine tiltak, opplever vi at det er noe sporadisk og tilfeldig over skolenes forsøk på å måle effekter av karriereveiledningen. Gjennomgående synes det å være et potensiale for mer systematiske evalueringer av både enkelttiltak og karriereveiledningstjenesten sett under ett. På samme måte som for bruker-involvering bør også partnerskapet her ta ansvar for å legge noen felles rammer og føringer for et mer systematisk arbeid rundt måling av effekter. Vårt inntrykk er at KSØ er den aktør i partnerskapet som har kommet lengst når det gjelder å måle effekter fra virkemidler på individnivå. Det synes som KSØ er mer systematiske i sin tilnærming til evaluering av kurs og samtaler, der man blant annet gjennomføre brukerundersøker. Undersøkelsene gjennomføres i samarbeid med Kompetanse Norge. Det gjennomføres også tiltak for å øke brukerdeltakelsen i disse undersøkelsene. Ipad i lokalet som gir direkte tilgang til undersøkelsen og premiering av deltakelse er eksempler på dette.



Kapittel 6. Sammenfattende vurderinger

6 Sammenfattende vurderinger

Denne gjennomgangen av karriereveiledningen i Østfold har hatt som mål å besvare hvordan *helheten i karriereveiledningen* fungerer i Østfold. I NOU 2016:7 identifiseres fire dimensjoner som må være på plass for at man skal kunne snakke om et *helhetlig system for karriereveiledning*. Disse dreier seg om a) tilgang til karriereveiledning, b) innhold i tjenestene c) sammenhengen mellom de ulike delene i karriereveiledningssystemet og d) kvalitet og profesjonalitet.

I det etterfølgende oppsummeres våre funn og anbefalinger knyttet til disse elementene.

6.1 Tilgang til karriereveiledning

Tilgang forutsetter kjennskap:

- ▶ **Funn:** Både KSØ, ungdomsskolene og de videregående skolene gjennomfører en rekke tiltak for å gjøre sine tilbud kjent for målgruppene. Det er likevel usikkert hvor godt kjent elevene i vgs. er med karriereveiledningstjenestene eller om de er klar over at de «utsettes» for karriereveiledning når de faktisk gjør det.
- ▶ **Anbefaling:** For å kunne evaluere og utvikle karriereveiledningen ved skolene er det viktig at brukerne og det profesjonelle apparatet har et felles begrepsapparat og en omforent forståelse av hva karriereveiledning er. Skolene bør derfor a) måle elevens kjennskap til og forståelse av karriereveiledningen og b) tilstrebe å tydeliggjøre begrepsbruk og innramming av de tjenester som tilbys.

Tilgang forutsetter tilgjengelighet:

- ▶ **Funn:** Karriereveiledningstjenesten i vgs. er stort sett bemannet *i løpet av eller deler av dagen*, hver dag. Så vidt vi vet finnes det imidlertid få eller ingen brukerundersøkelser som avdekker brukernes vurdering av karriereveiledernes tilgjengelighet.
- ▶ **Funn:** Fordi en del karrieretjenester i vgs. er frivillige forutsettes det i mange sammenhenger at eleven selv er aktiv. Det er med andre ord en viss terskel eleven må over for å få full tilgang til tjenestene. God informasjon om karriereveiledningstjenesten og at bruk av digitale veiledningsressurser kan redusere terskelen for å ta kontakt.
- ▶ **Funn:** Hvorvidt karrieretjenester er tilgjengelig for de som trenger dem avhenger ifølge våre informanter i stor grad av hvor godt karrieretjenesten er forankret på den enkelte skole. Karriereveiledning må være hele skolens ansvar synes å være et mantra som går igjen.
- ▶ **Anbefaling:** For å øke tilgjengeligheten til karriereveiledning i vgs. kan man tenke seg at flere karriereveiledningsaktiviteter gjøres obligatoriske ved at «systemet» i større grad setter av faste timer til karriereveiledning. Dette gjelder særlig for elever på studieforbereidende (og påbygg)
- ▶ **Funn:** Variasjon i tilbudene fra skole til skole kan også stamme fra ulik grad av struktur og system for karriereveiledning. Alle de videregående skolene har en form for aktivitetsplaner/årshjul på karriereveiledningsområde. En gjennomgang av planene viser imidlertid at det er store forskjeller i hvordan disse er utformet.
- ▶ **Anbefaling:** Muligens burde man benytte partnerskapet til å utvikle en felles mal for planverket for å skape større forutsigbarhet og likhet i tilbudet som gis ved den enkelte vgs.
- ▶ **Funn:** Faget utdanningsvalg med en læreplanfestet rett til veiledning gir et rammeverk for å drive systematisk og god karrierelæring i skolen. Hvordan ungdomsskolene bruker UTV-faget ser imidlertid ut til å variere fra skole til skole og fra kommune til kommune.

- **Anbefaling:** Ved i enda større grad forsøke å bruke nettverkene til erfaringsdeling, samkjøring og kvalitetsutvikling av lokale fagplaner for UTV, vil man kunne motvirke noe av den uheldige variasjonen i karriereveiledningstilbudet i us.

Organisering kan påvirke tilgang til karriereveiledning:

- **Funn:** Kun tre videregående skoler i Østfold har delt rådgivningstjeneste. Disse tre skolene er Frederik II, Kirkeparken og St. Olav. I tillegg opererer Askim vgs. med delt rådgivnings tjeneste på studieforberedende fag, men ikke på yrkesfag. På de øvrige 7 skolene er alle karriereveilederne også sosialpedagogiske rådgivere, riktignok med noe spesialisering slik at enkelte rådgivere primært jobber med karriereveiledning.
- **Funn:** Delt tjeneste forutsetter et tett og godt samarbeid på tvers i elevtjenestene. Alle karriereveiledere i vgs. er, med ett unntak, organisert som en del av elevtjenesten. På Frederik II er karrieretjenesten organisert under eksamensseksjonen. Samspillet mellom karriereveiledningen og de øvrige elevtjenestene oppgis å være meget godt på alle skoler.
- **Funn:** Karriereveiledere i vgs. eksisterer i dag i en funksjon som karriereveileder, ikke i en stilling som karriereveileder. Vår kartlegging viser at denne funksjonen utgjør fra 30 % og 75 % av en full stilling, det vanligste synes å være en funksjon på rundt 50 %.
- **Funn:** Rekruttering av nye karriereveiledere skjer ved ekstern utlysning på halvparten av skolene og ved intern rekruttering på de øvrige. Ved rekruttering vektlegges i begge tilfeller formell utdanning i karriereveiledning.
- **Anbefaling:** Delt rådgivningstjeneste oppleves som viktig for å få frem karriereveiledning som et tilbud og fag. Der man sitter med begge rollene så spiser det sosialpedagogiske opp karriereveiledningen. Uten delt tjeneste blir summen av tidsbruk på møter og kompetanseutvikling så stor at det blir vanskelig å få nok tid til elevene. Delt tjeneste gjør det også lettere å måle ressursbruk og effekt av karriereveiledningen. Av disse årsaker anbefales det at fylkeskommunen følger opp skolene på dette området.

Ressurser påvirker tilgjengelighet:

- **Funn:** Antall elever per årsverk dedikert til karriereveiledning i de videregående skolene varierer ifølge våre beregninger fra 529 til 1237. Fordi det på skoler uten delt rådgivningstjeneste kan være vanskelig å si noe eksakt om hvor mye ressurser som går til med til karriereveiledning er disse tallene belemret med usikkerhet
- **Funn:** Gjennomgangen har avdekket at det ikke eksisterer noen norm for hvor mye ressurser som bør settes av til karriereveiledning isolert sett. For ressurser til rådgivningstjenesten samlet sett (sosped. rådgivere og karriereveiledere) eksisterer det imidlertid en norm for ressursinnsatsen ved den enkelte skole. Utgangspunktet for denne er bestemmelsen i SFS2213 – arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet. Denne avtalen innebærer en forventning om at skolene som et minimum skal ha ett årsverk i *rådgivertjenesten* per 537 elever. Alle skolene synes å innfri denne normen.
- **Funn:** Mange av karriereveiledere og rådgiverne vi har snakket med gir uttrykk for en presset ressursituasjon. Også KSØ oppgir å ha store utfordringer med tanke på ressursituasjonen.
- **Anbefaling:** Det antydes i rapporten at kapasitet til karriereveiledning kan økes på flere måter. Ved å rendyrke delt elevtjeneste, ved å effektivisere enkelte arbeidsprosesser, ved å tilføre nye ressurser til karriereveiledningen og ved i større grad å stimulere til karriereveiledningsaktiviteter i regi av faglærerne. Det anbefales at skolene ser nærmere på disse mulighetene for å øke kapasiteten.

6.2 Innhold i tjenestene

- ▶ Funn: Innholdet på karriereveiledningsfeltet i Østfold fremstår som variert og alle aktørene i partnerskapet kombinerer det smale og brede perspektivet på karriereveiledning.
- ▶ Funn: Virkemidler som særlig går igjen på tvers av ungdomsskole, videregående og KSØ er: Informasjon og karrierelæring i grupper og klasser, individuelle veiledningssamtaler og messer. KSØ skiller seg noe ut ved at de i større grad tilbyr en rekke kurs til sine veisøkere
- ▶ Funn: Det er noen virkemidler som er mer «typiske» for henholdsvis ungdomsskole og videregående og for de ulike utdanningsprogrammene på videregående (studieforberedende og yrkesfag).
- ▶ Funn: Det er forskjeller mellom skolene når det gjelder hvilke tjenester som tilbys og omfanget av disse. Forskjellene synes å oppstå som følge av skoleeier og skoleleders prioritering/ressursbruk, graden av forankring på skolen, hvorvidt man har delt elevtjeneste og graden av struktur og system for karriereveiledning.
- ▶ Anbefaling: En gjennomgang av kunnskap og forskning om effekter av karriereveiledning konkluderer med at et system for livslang karriereveiledning fungerer best når det består av flere elementer som kan virke sammen i kombinasjon. Det er med andre ord summen og kombinasjonen av flere virkemidler som har størst effekt for karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Dette er i tråd med praksis i Østfold og det anbefales at man viderefører et slikt bredt perspektivet i sin tilnærming til karriereveiledning. Som vi påpeker i kapittel 6.4 nedenfor bør skolene i større grad evaluere bruken av virkemidler for å finne den kombinasjonen av virkemidler som gir best effekt for elevene.

6.3 Sammenhengen mellom de ulike delene i karriereveiledningssystemet

- ▶ Funn: På tross av det komplekse aktørbilde som eksisterer har vi et inntrykk av at karriereveiledningsfeltet i Østfold er rimelig godt samordnet eller koordinert. Dette gjelder særlig samhandlingen mellom aktørene i grunnopplæringen og mellom aktørene i grunnopplæringen og KSØ.
- ▶ Funn: Samarbeidet mellom ungdomsskole og videregående skole oppleves som meget bra. Det er et svært godt samarbeid rundt de virkemidlene som krever koordinering og innsats både fra karriereveilederne på videregående og rådgiverne på ungdomsskolen.
- ▶ Funn: Partnerskap for karriereveiledning fremstår som den organisatoriske garantisten for det gode samarbeidet i grunnutdanningen. Partnerskapsmodellen i Østfold synes å fungere meget godt og gir en god struktur til samarbeidet. Fylkeskommunens rolle som koordinator, pådriver og innovatør er essensiell for modellens suksess og koordinatorrollen fremheves som svært viktig.
- ▶ Funn: Nettverksmøtene i partnerskapet er en arena der man blir bedre kjent med hverandre, blir oppdatert på hva de ulike skolene gjør, koordinerer aktiviteter som går på tvers og bygger kompetanse gjennom erfaringsutveksling.
- ▶ Funn: Partnerskapet har ikke klart å skape tilsvarende synergier i samspillet mellom grunnopplæringen og bedrifter/arbeidsliv i fylket. Det er forventninger om at det nyetablerte *kompetanseforum Østfold*, vil kunne være et viktig organisatorisk grep for å styrke samordningen mellom grunnopplæringen og arbeidsliv.
- ▶ Funn: Karrieresenter Østfold er organisert som et partnerskap mellom Østfold fylkeskommune, NAV Østfold og Sarpsborg kommune og fremstår som svært godt integrert med disse aktørene.

6.4 Kvalitet og profesjonalitet.

- ▶ Funn: I sum har vi et inntrykk av at den *karrierefaglige kompetansen* blant rådgiverne/ karriereveilederne i Østfold er rimelig god.
- ▶ Funn: De fleste karriereveiledere i vgs. har studiepoeng innenfor karriereveiledning/rådgivning. I tråd med anbefalinger fra Udir synes det som en hovedregel at karriereveiledere i vgs. har 30 studiepoeng innen dette fagområdet. Også alle karriereveilederne ved KSØ har god formell kompetanse innen rådgivning/ karriereveiledning.
- ▶ Funn: Når det gjelder rådgiverne i ungdomsskolen synes bildet å være mer blandet. I noen nettverk er hovedregelen at rådgiverne har mellom 30 og 60 studiepoeng innen karrierefaget. I andre nettverk kan enkelte rådgivere ha 60 studiepoeng, mens andre ikke har noen formell kompetanse innen karriereveiledning/rådgivning overhodet. Forskjellene synes å henge sammen med skoleeiers vilje til å tilrettelegge for rådgivernes utdanning. Variasjonen i karriereveiledningskompetanse synes å være enda større blant de som underviser i UTV, men som ikke er rådgivere.
- ▶ Funn: Enkelte informanter peker på at rådgivere og karriereveiledere i grunnutdanningen mangler oppdatert kunnskap til å kunne informere elevene om utviklingen i arbeidslivet og arbeidsmarkedets behov
- ▶ Funn: Det er et sterkt fokus på kompetanseheving i Partnerskap for karriereveiledning i Østfold. Utdanningsbehov og behovet for karrierekompetanser på det framtidige arbeidsmarkedet er ett av fokusområdene for kompetanseutvikling i partnerskapet neste år.
- ▶ Funn: Partnerskapet synes å ha en felles faglig plattform basert på CMS tenkning (Career Management Skills).
- ▶ Funn: Det er uklart i hvor stor grad skolene i Østfold involverer brukerne i utformingen av karriereveiledningstilbudet.
- ▶ Anbefaling: Vi har ikke inntrykk av at det er etablert et helhetlig system for brukerinvolvering (hverken i nettverkene eller på den enkelte skole) og anbefaler at partnerskapet diskuterer hvordan et slikt system eventuelt kan utvikles.
- ▶ Funn: På tross av at det finnes mange eksempler på at skolene evaluerer sine tiltak, opplever vi at det er noe sporadisk og tilfeldig over skolenes forsøk på å måle effekter av karriereveiledningen.
- ▶ Funn: Vårt inntrykk er at enkelte skoler anvender Elevundersøkelsen som en «hvilepute» og at man overdriver den informasjon om karriereveiledningen som kan hentes ut av denne.
- ▶ Funn: Det synes som om KSØ er mer systematiske i sin tilnærming til evaluering av kurs og samtaler, der man blant annet gjennomføre brukerundersøker.
- ▶ Anbefaling: Gjennomgående synes det å være et potensiale for mer systematiske evalueringer av både enkelttiltak og karriereveiledningstjenesten i grunnutdanningen sett under ett. På samme måte som for brukerinvolvering bør også her partnerskapet ta ansvar for å legge noen felles rammer og føringer for et mer systematisk arbeid rundt måling av effekter.



Vedlegg

Vedlegg 1 – Prosjektplan for gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold

Vedlegg 2 – Spørsmål til kartlegging i elevtjenesten

Vedlegg 1

Østfold fylkeskommune

Gjennomgang av karriereveiledningen i
Østfold

Prosjektplan

25. august 2017

Informasjon om prosjektet
Prosjektnavn: Gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold fylkeskommune
Prosjekteier: Solveig H. Olsen Fjærvik
Deltakere i rådgivende prosjektgruppe: Frid Sandmoe, Bjørn Magnus Johansen, Geir Syvertsen
Planen er vedtatt av prosjekteier (dato):

1 BAKGRUNN OG MÅLSETNINGER

27.mars 2015 ble det ved kongelig resolusjon oppnevnt et ekspertutvalg, Karriereveiledningsutvalget, med formål om å utrede hvordan den «livslange karriereveiledningen» kan styrkes. 25. april 2016 ble hovedinnstillingen i form av NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* levert. Utvalget presenterer i sin utredning en rekke anbefalinger for et helhetlig system for livslang karriereveiledning.

I forbindelse med opplæringskomiteens behandling av høringsuttalelse til NOU 2016:7 den 22. november 2016, ba komiteen om en sak som vurderer *hvordan helheten i karriereveiledningen fungerer i Østfold, med spesielt fokus på samarbeidet mellom grunnskole og videregående skole.*

Fylkeskommunen ved fylkesdirektør Solveig Olsen Fjærvik har på denne bakgrunn engasjert Agenda Kaupang for å utføre en uhildet gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold.

Agenda Kaupang sitt arbeid skal munne ut i en skriftlig rapport som vil danne grunnlag for å utarbeide en sak til politisk behandling i møte i november, og rapporten må derfor være oppdragsgiver i hende senest 24. oktober 2017.

Denne *prosjektplanen* synliggjør hvordan dette arbeidet vil bli gjennomført.

2 TYDELIGGJØRING AV PROBLEMSTILLINGER I GJENNOMGANGEN

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.

Aktiviteten kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand. Disse kan inkludere informasjon, tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer, smakebitkurs, jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser.

Rådgivning i grunnopplæringen har to former, sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning. Det er den siste av disse formene som gjerne omtales som karriereveiledning, og som vil være i fokus for denne gjennomgangen.

NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn, identifiserer fire dimensjoner som må være på plass for at man skal kunne snakke om et *helhetlig system for karriereveiledning*. Disse dreier seg om a) tilgang til karriereveiledning, b) innhold i tjenestene c) sammenhengen mellom de ulike delene i karriereveiledningssystemet og d) kvalitet og profesjonalitet.

Gjennomgangen av karriereveiledningen i Østfold har som mål å besvare følgende tre *problemstillinger*:

1. Hvordan ser helheten i karriereveiledningen for Østfold ut?
2. Hvordan fungerer samspillet mellom ungdomsskole og videregående skole på karriereveiledningsområdet?
3. I hvilken grad fungerer karriereveiledningen i Østfold med forventet kvalitet og profesjonalitet.

I det etterfølgende legger vi opp til at de to første av dimensjonene knyttet til *helhetlig system for karriereveiledning* fanges opp i problemstilling 1, den tredje dimensjonen behandles både under problemstilling 1 og 2, mens den fjerde dimensjonen ivaretas under problemstilling 3.

1. Hvordan ser helheten i karriereveiledningen for Østfold ut?

Det synes å være et behov for å utvikle en omforent forståelse mellom politikere og administrasjon/fagfolk for hva karriereveiledning handler om og hva man legger i de ulike begrepene innenfor karriereveiledningsområdet. Gjennomgangen skal gi en samlet beskrivelse av karriereveiledning i Østfold og tydeliggjøre de ulike aktørene på karriereveiledningsområde sine oppgaver, rolle og ansvar.

Blant de spørsmålene som her må belyses er følgende:

- Hva er innholdet i tjenestene som tilbys i Østfold? Hvilke virkemidler benytter fylkeskommunen seg av for å sikre elevenes rett til nødvendig rådgivning om utdannings- og yrkesvalg, og hva er de ulike virkemidlenes formål?
- Hvordan er tilgangen til karriereveiledning i Østfold? I hvilken grad har de som trenger det tilgang til de tjenester som tilbys? Er tilbudet det samme ved alle videregående skoler? Er tilbudene obligatoriske eller frivillige? Differensier man tilbudet tilstrekkelig etter elevenes behov?
- Hvilke aktører bidrar til karriereveiledning i Østfold? Hva er de ulike aktørenes rolle, oppgaver og ansvar?
- Hva bruker fylkeskommunen av ressurser på karriereveiledning og hvordan er karriereveiledningen organisert i Østfold fylkeskommune?

2. Hvordan fungerer samspillet mellom ungdomsskole og videregående skole på karriereveiledningsområdet?

For å sikre gode overganger mellom grunnskole og videregående opplæring, er samspillet mellom kommune (grunnskole) og fylkeskommune (videregående skole) av sentral betydning. Gjennomgangen skal gi en vurdering av hvordan dette samspillet fungerer i dag og foreslå tiltak som kan forbedre samspillet ytterligere i tiden fremover.

Etableringen av partnerskap for karriereveiledning er det viktigste virkemiddelet for å sikre koordinering og samspill mellom kommune og fylkeskommune. Østfold har vært sentral i utvikling av partnerskapskonseptet og har i dag partnerskapsavtaler med 18 av 19 kommuner i Østfold. Gjennomgangen må se eksplisitt på hvordan disse partnerskapene fungerer i dag og eventuelt foreslå tiltak for forbedringer i disse.

Relatert til denne problemstillingen vil faktorer som informasjonsflyt, møtearenaer, samarbeidsklima, rollefordeling og ledelse være viktig å vurdere.

3. I hvilken grad fungerer karriereveiledningen i Østfold med forventet kvalitet og profesjonalitet.

Kvalitet og profesjonalitet er det fjerde elementet som må være på plass for at et system for karriereveiledning skal være helhetlig. Med utgangspunkt i NOU 2016:7 sin beskrivelse av kvalitet vil vi under denne problemstillingen blant annet belyse følgende spørsmål:

- Hvordan er kompetansesituasjonen på karriereveiledningsområdet i fylkeskommunen i dag?
- Hvilke nye og fremtidige utviklingstrekk med relevans for karriereveiledning kan ha betydning for karriereveiledernes kompetansebehov?
- I hvilken grad lar det seg gjøre å måle effekten av karriereveiledningen og hva vet vi om denne?

3 LØSNINGSFORSLAG

Arbeidet organiseres som et prosjekt med fylkesdirektør for opplæring som prosjekteier og med en rådgivende prosjektgruppe bestående av interne ressurspersoner.

I tillegg vil man trekke veksler på andre relevante ressurspersoner gjennom innledende intervjuer, samt ved å gjennomføre en workshop der man presenterer prosjektets vurderinger og endringsforslag og innhenter synspunkter på disse.

Agenda Kaupang drøfter gjennom prosjektet sine vurderinger og løsningsforslag med prosjektgruppen og prosjekteier, men trekker konklusjonene på selvstendig faglig grunnlag.

AKTIVITETER OG FREMDRIFT

Det legges det opp til en prosess bestående av tre faser som beskrevet nedenfor.

Prosjektet startet opp med møtet prosjektgruppa i uke 32 og skal være ferdigstilt i uke 43 ved gjennomgang av rapport sammen med prosjektets eier.

En mer detaljert fremdriftsplan, med oversikt over hvilke aktiviteter som skal gjennomføres hvilke dager, er utformet som et tillegg til denne prosjektplanen. Det understrekes at fremdriftsplanen er stram og at vi er avhengig av god og forpliktende planlegging for å sikre at vi kan levere et godt produkt til fastsatt tid.

Fase 1: Forstudier, erfaringskartlegging og analyse

Følgende aktiviteter vil finne sted i denne fasen:

- Møte i prosjektgruppa den 8. august der utkast til prosjektplan gjennomgås og diskuteres. Formålet med møtet er å sikre en omforent forståelse av prosjektets mandat, innhold og fremdrift. I etterkant av dette møtet justeres prosjektplanen før den endelig vedtas av prosjekteier.
- Det foretas en gjennomgang av relevante dokumenter med tanke på å klargjøre og belyse de aktuelle problemstillingene. Dette kan dreie seg om lovverk, NOU 2016:7, øvrige rapporter (herunder rapport fra fylkesrevisjonen i 2010), forskning, interne dokumenter osv. Det forutsettes at oppdragsgiver formidler viktig informasjon og det de anser som relevante dokumenter til Agenda Kaupang.
- For å få et mer utfyllende inntrykk av status for problemstillingene ovenfor vil vi snakke med ressurspersoner i og utenfor ØFK som har relevant kunnskap om dette. Hvem og hvor mange informanter som her bør involveres avklares sammen med prosjektgruppa.
- For å se hvordan andre fylkeskommuner håndterer de problemstillinger som er beskrevet vil vi gjennomføre møter og intervjuer med relevante fylker der dette er hensiktsmessig. Hvilke fylker man bør kontakte for informasjon om de ulike problemstillinger avklares sammen med prosjektgruppa.
- Ved behov vil vi innhente informasjon gjennom skriftlige henvendelser til de videregående skolene og/eller fylkeskoordinatorer for karriereveiledning i andre fylker.
- Den første fasen skal munne ut i en beskrivelse og vurdering av dagens situasjon for problemstillingene ovenfor. Denne beskrivelsen vil legges frem for prosjektgruppa i et eget møte, for å sikre at prosjektgruppen har en rimelig omforent forståelse av nåsituasjon og utfordringsbildet.

Fase 2: Utvikle, beskrive og drøfte endringsforslag

Følgende aktiviteter vil finne sted i denne fasen:

- Med utgangspunkt i funnene fra den første fasen vil Agenda Kaupang i denne fasen utvikle følgende:

1. En samlet beskrivelse av karriereveiledning i Østfold med en tydeliggjøring av de ulike aktørene på karriereveiledningsområde sine oppgaver, rolle og ansvar
 2. Forslag til tiltak som kan forbedre samspillet mellom ungdomsskole og videregående skole på karriereveiledningsområdet
 3. Forslag til tiltak som kan bidra til økt kvalitet og profesjonalitet på karriereveiledningsområdet i fylkeskommunen
- Forslagene vil bli lagt frem og drøftet med prosjektgruppen i begynnelsen av oktober.
 - Deretter gjennomføres en workshop medio oktober med relevante andre ressurspersoner der forslagene legges frem og diskuteres. Formålet med workshopen er dels å få substansielle innspill med tanke på å videreforedle de forslagene som er utviklet, dels å forankre forslagene hos de som vil bli berørt av de endringer som til slutt vil komme.

Fase 3: Oppsummere, vurdere og rapportere

Følgende aktiviteter vil finne sted i denne fasen:

- Etter fase to regner vi med å ha fått mange innspill som gjør det nødvendig å styrke begrunnelser, konkretisere forslag, eventuelt utvikle nye forslag som vil ivareta prosjektets målsetninger. Disse innspillene vil bli lagt til grunn for vårt videre utredningsarbeid i denne fasen.
- Utkast til sluttrapport vil deretter bli forelagt prosjektgruppen til en grundig gjennomgang på et møte. Prosjektgruppen vil få tilsendt utkast til rapport i forkant av møtet, slik at deltakerne kan stille godt forberedt, og eventuelt involvere relevante andre i forkant av møtet.
- Deretter ferdigstiller Agenda Kaupang rapporten og oversender til prosjekteier innen 24. oktober. Prosjekteier og Agenda Kaupang gjennomgår rapporten i eget møte i uke 43.

4 EKSTERN STØTTE TIL GJENNOMGANGEN

Agenda Kaupang er hyret inn for å foreta en gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold fylkeskommune. Ragnar Kleiven er kontaktperson og prosjektleder fra Agenda Kaupangs side, mens Tom Schjetne og Per Ole Tomassen er prosjektmedarbeidere.

Konsulentenes rolle er som følger:

- For det første skal Agenda Kaupang levere en skriftlig rapport som vil danne grunnlag for å utarbeide en sak til politisk behandling.
- For det andre skal Agenda Kaupang bidra med sin organisasjonsfaglige kompetanse i arbeidet. Dette vil bl.a. innebære å gi prosjektet en god struktur, tilby metodikk og verktøy som vil sikre en god prosess, bistå med gode analyser og sørge for at prosessen munner ut i et faglig forsvarlig resultat.

- For det tredje skal Agenda Kaupang yte prosessbistand gjennom å planlegge og fasilitere de ulike møtene og samlingene i prosjektet.
- For det fjerde vil Agenda Kaupang kunne gi veiledning til og fungere som en organisasjonsfaglig samtalepartner med oppdragsgiver på de konkrete utfordringer som vil kunne dukke opp i løpet av prosjektet.

Med mindre noe annet blir eksplisitt avtalt forholder Agenda Kaupangs konsulent seg fylkeskoordinator for karriereveiledning, Geir Syvertsen, for å avklare praktiske spørsmål, innhente informasjon, avtale møter osv.

Bistanden fra Agenda Kaupang skal gjennomføres innenfor en ramme på ca. kr 428 400 eks. mva.

Det er utviklet en egen kostnadsplan med oversikt over konsulentenes ressursbruk knyttet til de ulike aktivitetene i prosjektet som legges ved denne prosjektplanen.

Østfold fylkeskommune – gjennomgang av karriereveiledningen

I forbindelse med opplæringskomiteens behandling av høringsuttalelse til NOU 2016:7 den 22. november 2016, ba komiteen om en sak som vurderer *hvordan helheten i karriereveiledningen fungerer i Østfold, med spesielt fokus på samarbeidet mellom grunnskole og videregående skole.*

Fylkesdirektøren for opplæringsavdelingen har på denne bakgrunn engasjert Agenda Kaupang for å utføre en uavhengig gjennomgang av karriereveiledningen i Østfold.

Gjennomgangen av karriereveiledningen i Østfold har som mål å besvare følgende tre hovedproblemstillinger:

1. *Hvordan ser helheten i karriereveiledningen for Østfold ut?*
2. *Hvordan fungerer samspillet mellom ungdomsskole og videregående skole på karriereveiledningsområdet?*
3. *I hvilken grad fungerer karriereveiledningen i Østfold med forventet kvalitet og profesjonalitet?*

I forbindelse med gjennomgangen ønsker vi svar på noen spørsmål. I tabellen under finner dere spørsmålene vi ønsker svar på. Vi ber om at dere fyller ut svarene direkte i tabellen og sender dokumentet tilbake til oss senest 10. oktober.

Spørsmål	Svar
Er det personer som jobber utelukkende som karriereveiledere (delt rådgivningstjeneste)?	
Hvor mange årsverk er dedikert karriereveiledning ved skolen?	
Hvor stort er budsjettet for karriereveiledning i 2017 (beste anslag)?	
Hvilken kompetanse har karriereveilederne på skolen (formelt/reelt)?	
Hvordan måler dere kvaliteten på den karriereveiledningen som tilbys?	

På hvilken måte bruker dere elevundersøkelsen til å utvikle karriereveiledningen?
Foreligger det en plan for karriereveiledningen ved deres skole i form av f.eks. årshjul? (Planen kan i så fall gjerne legges ved som vedlegg sammen med dette skjemaet)
Hvordan rekrutterer dere nye karriereveiledere? (Ønsker å få vite: Ekstern utlysning? Intern rekruttering? Utpekes? kompetansekrav ved tilsetting?)
Har deres skole tiltak for å gjøre karriereveiledningstjenesten kjent? I så fall hvilke?
Hvor stor del av uken er karriereveiledningstjenesten bemannet?
Hvordan samspiller karriereveiledningen med de øvrige elevtjenestene?
Finnes det en oversikt over antall gjennomførte karriereveiledningssamtaler i 2016? Hvis ja, ber vi om å få tilsendt en slik oversikt.

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på spørsmålene.



AGENDA KAUPANG

Agenda Kaupang bidrar til omstilling og utvikling av offentlig sektor. Vi bistår ledere og medarbeidere med faktabaserte beslutningsgrunnlag og effektivisering av prosesser. Agenda Kaupang gjennomfører analyser og rådgiving innen ledelsesutvikling, styring, økonomi, organisasjonsutvikling og digitalisering.