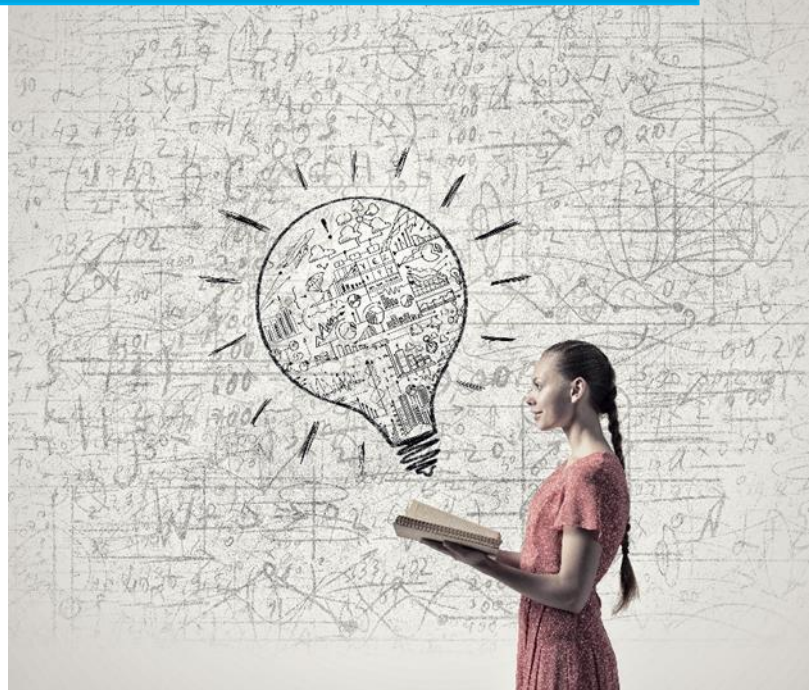


Mai 2025

Resultater og utbytte av karriereveiledning gitt i samarbeid med Nav



Utarbeidet for:

Direktoratet for høyere utdanning
og kompetanse

Siv Svanæs, Pia Dybvik Staalesen,
Henriette Skyberg og Hilde Kullerud

Resultater og utbytte av karriereveiledning gitt i samarbeid med Nav

Ideas2evidence rapport 10/2025



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap

© ideas2evidence 2025
ideas2evidence
Villaveien 5
5007 Bergen
Telefon: 91817197
post@ideas2evidence.com
Bergen, juni 2025

ISBN 978-82-8441-068

Forord

På oppdrag for Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse har ideas2evidence, Proba Samfunnsanalyse og Universitetet i Innlandet undersøkt fem prosjekter hvor fylkeskommunen samarbeider med Nav om å gi karriereveiledning til Navs brukere.

Prosjektet ledes av ideas2evidence. Prosjektleder har vært Siv Svanæs. Prosjektmedarbeidere fra ideas2evidence har vært Malin Dahle og Henriette Skyberg. Prosjektmedarbeidere fra Proba har vært Pia Dybvik Staalesen, Rune Busch og Hilde Kullerud. Ingrid Bårdsdatter Bakke fra Universitetet i Innlandet har fungert som kvalitetssikrer i prosjektet, Vi vil takke vår oppdragsgiver i HK-dir for god dialog og nyttige innspill underveis. En særlig takk går til alle informanter som har delt sine erfaringer og synspunkter med oss i prosjektet.

Oslo,

Mai, 2025

Innhold

Sammendrag.....	1
Executive summary.....	5
1 Bakgrunn og metode	9
Bakgrunn.....	9
Metodisk løsning.....	13
Rapportens innhold	15
2 Prosjektenes utforming og innhold.....	17
Oppsummering av karriereveiledningsprosjektene.....	17
Prosjektbeskrivelser.....	19
3 Kjennetegn ved karriereveiledningen og veisøkere	30
Rekruttering av deltakere.....	30
Kjennetegn ved deltakerne	31
Om karriereveiledningen deltakerne mottok	32
4 Resultater og utbytte av karriereveiledning	34
Resultater blant veisøkere.....	34
Resultater på tjenestenivå.....	40
Barrierer og utfordringer.....	42
Drivere for god måloppnåelse.....	43
5 Hvordan måle effekter av karriereveiledning?	45
Om effektmålinger.....	45
Hvilke effekter kan man forvente av karriereveiledning?.....	45
Forslag til evalueringsdesign	47
Våre vurderinger.....	51
6 Konklusjoner	53
Litteratur.....	55

Sammendrag

Ideas2evidence og Proba samfunnsanalyse har på oppdrag fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) undersøkt fem prosjekter hvor fylkeskommunen samarbeider med Nav om å gi karriereveiledning til Navs brukere. De fem prosjektene har fått midler gjennom *Forsøk med midler til tilrettelagt fag- og yrkesopplæring* som ble iverksatt av regjeringen i 2023 og forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVDir).

Hovedformålet med oppdraget fra HK-dir har vært å kartlegge utbytte av karriereveiledningen som gis i de fem prosjektene, sett fra et brukerperspektiv og et tjenesteperspektiv. I tillegg ønsket HK-dir deskriptiv kunnskap om prosjektene og deltakerne som får tilbud om karriereveiledning. Oppdragets hovedproblemstillinger er:

- ◆ Hvordan er prosjektene utformet? Hvem deltar i samarbeidet? Hvordan gjennomføres karriereveiledningen?
- ◆ Hva kjennetegner veisøkerne i prosjektet, med tanke på alder, utdannings- og arbeidshistorikk, behov og mål for veiledningen?
- ◆ Hva slags resultater og utbytte oppnår prosjektene, på brukernivå og på tjenestenivå?

For å besvare disse spørsmålene, har vi gjennomført en rekke kvalitative intervjuer med aktører i prosjektene, samt med veisøkere i ett av fylkene. Vi tar også i bruk data fra et registreringsskjema utfyllt av karriereveiledere i prosjektene.

Funn fra oppdraget oppsummeres under, organisert under våre tre overordnede problemstillinger.

Utforming og innhold

Oppdragets første hovedtema omhandler prosjektenes utforming. Som del av dette temaet, har vi kartlagt prosjektenes rammebetingelser, mål, ressursbruk, organisering og gjennomføring.

Det er flere likhetstrekk mellom de fem prosjektene som har blitt undersøkt i dette oppdraget. Alle fem prosjekter er knyttet til Ungdomsgarantien i Nav, og selv om to av fem prosjekter har valgt å ikke sette en aldersgrense for målgruppen, består den hovedsakelig av unge under 30 år.

I fire av fem prosjekter er gjennomføring av trekantsamtaler mellom veisøker, karriereveileder og Nav-veileder et sentralt aspekt i modellen, selv om det i alle prosjekt påpekes at gjennomføringsform tilpasses veisøkers ønsker.

Det er også viktige forskjeller blant prosjektene som bør trekkes frem. Selv om alle prosjektene fikk midler i 2023, har de jobbet etter ulike tidsplaner og hatt ulik fremdrift. Mens noen av prosjektene har vært i drift i lengre tid, og planlegger eventuell overgang til ordinær drift, har andre hatt lengre oppstarts- og innsiktsfaser og er fremdeles tidlig i implementeringsfasen. Prosjektene er også ulike med tanke på størrelse, både når det gjelder geografisk nedslagsfelt og avsatte ressurser i Nav og fylkeskommunen.

Det er også viktige forskjeller med tanke på innhold. To fylker prøver ut gruppeveiledning, i tillegg til individuell veiledning, og ett fylke tar i større grad i bruk digital veiledning. Selv om ett fylke skiller seg

ut ved å ha en tredelt inndeling, med veiledning gitt i tre moduler, trekkes det frem i alle fylker at antall samtaler og hvordan disse gjennomføres tilpasses veisøkers behov og ønsker.

Det varierer også noe blant fylkene i hvilken grad, og på hvilken måte, karriereveiledningen i prosjektet anses som annerledes fra karriereveiledningen som fylkeskommunen er pliktig å tilby etter opplæringslovens § 28-9. På den ene siden er veiledningen mer avgrenset, ved at den er rettet mot veisøkere som følges opp fra Nav, og som dermed har andre behov eller mer sammensatte situasjoner enn andre brukergrupper som søker karriereveiledning. Den er også avgrenset ved at den hovedsakelig fokuserer på fag- og yrkesopplæring, selv om karriereveiledere påpeker at andre opplærings- og utdanningsmuligheter også tas opp. Dette gjelder spesielt i ett fylke, hvor bruker selv bestiller karriereveiledning, gjerne på oppfordring fra sin Nav-veileder, etter å ha uttrykt et ønske om fag- og yrkesopplæring. Her oppleves veiledningen som mindre eksplorativ enn ordinær karriereveiledning.

I noen tilfeller skiller karriereveiledningen seg også fra veiledningen fylkeskommunen ellers tilbyr ved at karriereveileder forbereder seg til samtalen og/eller gjør etterarbeid i etterkant av veiledningen, for eksempel ved å skrive et oppsummerende notat.

Metoder og verktøy som tas i bruk i veiledningen skiller seg derimot ikke fra ordinær karriereveiledning, og samtlige prosjekter påpeker at veiledningen alltid tar utgangspunkt i individets behov og interesser, på samme måte som karriereveiledningen som tilbys etter opplæringsloven.

Kjennetegn ved karriereveiledningen og veisøkere

Karriereveiledere og Nav-veiledere trekker frem at dette er en kompleks brukergruppe, bestående av individer som gjerne har sammensatte behov. I tillegg til utfordringer eller barrierer knyttet til utdanning og kompetanse, har de fleste også andre utfordringer, knyttet til for eksempel helse, økonomi og sosiale aspekter. Felles for mange er negative erfaringer med skole og manglende mestringsfølelse.

Fire av ti deltakere har påbegynt, men ikke fullført videregående opplæring. Det er imidlertid en tredjedel som har fullført videregående, og en av ti har startet eller fullført høyere utdanning. Fra de kvalitative intervjuene vet vi at dette gjerne er snakk om personer som har bruk for en ny retning, ofte på grunn av helseutfordringer, men også knyttet til aspekter som endringer i arbeidsmarkedet eller at det opprinnelige yrkesvalget ikke er forenelig med veisøkers livssituasjon.

Deltakerne har noe varierende arbeidserfaring. Rundt halvparten har noe arbeidserfaring, og av disse har halvparten hatt fast jobb. Andre har hatt småjobber eller deltatt i arbeidstrening i regi av Nav. De fleste av veisøkerne med arbeidserfaring har jobbet mindre enn ett år.

Det viktigste formålet med karriereveiledningen for veisøkere i prosjektet har vært å undersøke muligheter. I litt over en tredjedel av sakene som er registrert, oppfatter vi at samtalen har vært svært eksplorativ og fokusert på interesse- og mulighetskartlegging. Gitt at samtalen for mange er eksplorativ, er det ikke overraskende at neste steg etter veiledningen for en stor andel er videre avklaring og kartlegging, enten i form av flere karriereveiledningssamtaler, eller i form av ekstern avklaring.

Informasjonen karriereveiledere har delt om sakene de har deltatt i, illustrerer også at for mange av veisøkerne som mottar karriereveiledning i prosjektet er veien frem mot oppstart i, og fullføring av,

opplæring eller utdanning fremdeles lang, og at karriereveiledning utgjør et av flere tiltak som kan bistå dem på veien.

Resultater og utbytte

Veisøkere, karriereveiledere og Nav-veiledere er svært positive til karriereveiledningstilbudet, og trekker frem flere viktige resultater på brukernivå. Nær alle informanter påpekte at veisøkerne får en grundig kartlegging og avklaring som del av karriereveiledningen. Denne kartleggingen er verdifull for veisøker uavhengig av hvor vidt opplæring er neste steg, og gir veisøker bedre forståelse for egne muligheter og egen kompetanse. Kartleggingen gjør det også mye enklere for Nav-veileder å gi treffsikker oppfølging i etterkant av karriereveiledningen.

Gjennom både registreringsskjema og kvalitative intervjuer fant vi flere eksempler på veisøkere som har kommet frem til en konkret opplæringsplan som følge av karriereveiledningen, og enten søkt om eller startet i opplæring kort tid etter. Andre har identifisert et yrke de er interessert i, og gjennom Nav fått tilgang til arbeidstrening for å prøve ut hvor vidt dette er et passende yrkesmål.

Karriereveiledere og Nav-veiledere trakk begge frem at karriereveiledningen enten direkte eller indirekte øker veisøkernes motivasjon og gir dem større tro på egne muligheter.

Det at tjenestene samarbeider fremheves som viktig for å oppnå resultatene beskrevet over. Det påpekes at Nav-veilederne og karriereveilederne utfyller hverandres kompetanse og at de sammen kan gi en mer helhetlig veiledning. Mens karriereveileder har spisskompetanse på opplærings- og utdanningssystemet, samt yrkeslivet, kan Nav-veileder komme med innspill knyttet til mulighetene innenfor Navs systemer, spesielt med tanke på inntektssikring. Nav-veiledere trekker også frem at mens karriereveilederne fungerer som en mer nøytral tredjepart, fordi veiledningen ikke er knyttet til en ytelse, har Nav-veilederen mye bedre kjennskap til brukeren, og kan dermed sikre at karriereveileder får et mer helhetlig inntrykk av brukerens situasjon og behov, og kan gi veiledning som er relevant og kvalitetssikret.

Samarbeidet gir også utbytte for Nav-veiledere og karriereveiledere. De viktigste resultatene som trekkes frem, og dette gjelder spesielt ved gjennomføring av trekantsamtaler, er knyttet til kompetanseheving. Mens Nav-veiledere får bedre kjennskap til utdanningssektoren og alternative veier til sluttkompetanse, får karriereveileder bedre kjennskap til Nav virkemidler og systemer. Nav-veiledere trekker også frem at de får bedre kjennskap til fylkeskommunens kompetanse, og at dette sannsynligvis vil føre til at flere Nav-brukere mottar karriereveiledning. I tillegg trekkes det frem at å delta i trekantsamtaler bidrar til mer helhetlig veiledning, og har potensiale til å føre til mer treffsikker oppfølging og mer effektiv saksbehandling.

Videre forskning

I denne evalueringen har vi undersøkt virkninger av karriereveiledning på kort og mellomlang sikt, på brukernivå og på tjenestenivå. Som del av oppdraget har vi også gjort en vurdering av hvor vidt det er mulig å gjennomføre en effektevaluering av karriereveiledning på et senere tidspunkt. Vi har blant annet vurdert mulighetene for å gjennomføre analyser ved hjelp av registerdata, eventuelt i kombinasjon med spørreundersøkelser rettet mot karrieresenterne. Vi konkluderer imidlertid med at det er store metodiske utfordringer knyttet til en slik undersøkelse, blant annet knyttet til å isolere effekten av karriereveiledning opp mot andre tiltak et individ som har behov for kompetanse for å

komme i arbeid vil kunne komme i kontakt med. Vi peker også på at innhold og gjennomføring av karriereveiledning varierer betydelig, og målet med veiledningen er ikke alltid utdanning eller arbeid. Dermed er det høyst usikkert hva man måler effekten av. Dette gjør at vi mener ressursene som vil kreves for å gjennomføre en slik evaluering ikke vil stå i samsvar med datakvaliteten man vil kunne forvente.

Etter en samlet vurdering, er vår anbefaling derfor å undersøke effekter av karriereveiledning ved hjelp av spørreundersøkelse eller intervjuer rettet mot personer som har deltatt i karriereveiledning, også utenfor disse fem prosjektene, supplert med informasjon om karriereveiledningstilbudene. Dette vil gi kunnskap om utbytte av karriereveiledning på brukernivå, som kan ses i sammenheng med kunnskap om hvordan karriereveiledningen gjennomføres på karrieresenterne. Dette fordrer imidlertid at fylkene samler inn kontaktinformasjon til personer som har mottatt karriereveiledning, slik at de kan kontaktes for å delta i undersøkelsen.

Executive summary

On behalf of the Norwegian Directorate for Higher Education and Skills (HK-dir), ideas2evidence and Proba have carried out a study of five projects in which regional labour and welfare services (Nav) collaborate with education services to provide career guidance to Nav's clients. The projects are funded through a trial administered by the Norwegian Work and Welfare Administration (AVdir), which aims to build the knowledge base regarding provision of vocational training to Nav's clients.

The primary aim of the study has been to understand the outcomes of the career guidance which is delivered in these five projects, on both a user level and a service level. HK-dir also wanted descriptive information about the five projects and the clients who receive career guidance. Our main research questions were:

- ◆ How were the projects developed? Who participates in the collaboration between work and welfare and education services? What does the career guidance involve?
- ◆ What characterises the clients in these projects, in terms of age, education and employment history and in terms of their needs and goals for the guidance?
- ◆ What outcomes do the projects achieve, on a user level and on a service level?

In order to answer these questions, we have carried out qualitative interviews with a range of representatives from the projects, as well as clients in one region. We also make use of data from a registration form completed by career counselors participating in the projects.

Our main findings from the study are presented below.

Design and content

As part of the study, we have mapped a range of central aspects of the projects, such as aims and objectives, organisational structure, ways of collaborating and contents of the guidance provided.

There are several similarities between the five projects. They are all associated with Nav's new Youth Guarantee, which involves improved investments for individual follow up of young people aged 16-30 not in education or employment. Although two projects do not employ an upper age limit, the clients in all five projects are predominantly under the age of 30 years.

In four out of five projects, three-way meetings between clients, career counselors and work and welfare counselors are a key tenet of the offer, although representatives of all five projects emphasise that the mode of delivery is always adapted to the client's needs and wishes.

There are also important differences between the projects. Although all received funding in 2023, they have followed different project plans and had different progress. While some projects have been operational for a while, others have had longer inception and implementation phases. The projects also differ in terms of geographical reach and available resources.

We also find important differences in terms of delivery mode and content. Two regions are trialing group counselling, while one region makes extensive use of digital counselling. One region has designed a three-step programme specifically for this project, in which counselling is provided in three

separate modules. All projects emphasise, however, that the contents of the counselling is adapted to the clients' needs and wishes, including number of sessions provided.

It varies to what extent the career guidance provided as part of the project differs from the career guidance which all county councils offer, as part of the Norwegian Education Act § 28-9. On the one hand, the guidance is limited to clients who receive support from Nav, and who may therefore have different needs than other client groups who seek out career guidance. The guidance is also predominantly focused on vocational training, while career guidance more broadly has a wider scope. This is particularly the case in one region, where it is up to the client themselves to request career guidance, usually after having expressed an interest in a specific vocational training course during a conversation with their Nav counselor. In this region, the career guidance is seen as less exploratory than in the career guidance offered outside of the project.

In some cases, the career guidance differs from what is offered outside of the project in that the career counselor prepares for the session and/or does some follow-up work, for example by writing a summary of the conversation for the client to take with them.

The counselling methods and tools used as part of the project do not however differ from those used in career guidance more broadly. Counselors also emphasise that all career guidance is tailored to the client's needs and interest and follows the national quality assurance framework.

What characterises clients and the guidance they receive?

As career counselors and work and welfare counselors are careful to point out, this is a complex client group, consisting of individuals with multifaceted needs. As well as educational barriers, most also face other challenges, related to health, finances or social issues. Many have also had negative experiences of schooling in the past.

Four out of ten clients have started, but not completed, upper secondary education. A third have, however, completed upper secondary education, and one in ten have started or completed a higher education degree. From qualitative interviews we know that this group tends to consist of individuals who are in need of a career change, often because of health conditions or because of changes in the labour market.

Around half of the participants have some work experience, and of these about half have had a steady job. The other half have either had temporary work or taken part in job placements organised by work and welfare services.

The main aim of the career guidance provided in the projects has been to explore options and opportunities. In about a third of the cases that have been registered by career counselors, we understand the conversation to have been highly exploratory and focused on mapping interests and opportunities. It is therefore not surprising that for many the recorded next step after the counselling is further exploration or research.

The information provided to us by career counselors also illustrates that for many of these clients, the road to starting in and completing an education or training programme remains long, and career guidance is likely to be only one of several offers which may support them on the way.

Outcomes

Clients, career counselors and work and welfare counselors are highly positive about the career guidance projects and point to several outcomes among clients. Nearly all of our informants say clients receive a thorough assessment as part of the career guidance, and that this is valuable regardless of whether education is found to be a suitable next step. The assessment gives the client a better understanding of their skills and the opportunities available to them and makes it easier for their work and welfare counselor to provide targeted follow-up.

We found many examples of clients who through the guidance sessions have made an education plan, and who have either applied to or started in a vocational programme shortly after. Others have identified a profession of interest, and through Nav had access to job taster programmes to explore whether it is a suitable match.

Both career counselors and work and welfare counselors emphasise that the career guidance also boosts the clients' motivation and gives them greater faith in their possibilities.

The collaboration between the two services is described as key to achieving the outcomes described above. The career counselors and work and welfare counselors are seen to complete each other's skill set, thereby providing a more holistic service. While the career counselors provide expertise on the education system, the work and welfare counselors can provide insight into the possibilities within Nav's system, especially related to securing an income. Representatives from Nav also point out that while the career counselor takes the role as a neutral third party, the work and welfare counselor knows the client better and can ensure that the career counselor gets a thorough understanding of their situation and their needs.

The partnership also provides outcomes for the counselors collaborating. This is especially the case where the career counselor and the work and welfare counselor both take part in the session with the client. While the work and welfare counselor gets a better understanding of the education system through taking part in these conversations, the career counselor gets insights into the work and welfare system. Representatives from Nav also point out that through taking part in the guidance session, they get a much better understanding of the expertise available through the education services, and that this makes them more likely to make use of these services in the future. The three-way conversations are also seen to contribute to more holistic counselling and to more effective and targeted services.

Further research

As part of this study, we have investigated the outcomes from career guidance in the short term, both among clients and for the services that collaborate in the projects. We have also carried out an assessment of the possibilities of conducting an impact evaluation at a later stage. We have considered the possibility of conducting analyses of outcomes based on management data and matching these with survey data. Our conclusion, however, is that there are significant methodological challenges associated with carrying out such a design, for example with regards to isolating the effects of career guidance from the effects of other interventions an individual who requires support to enter into education or work may receive. We also find that the content and delivery of career guidance varies considerably, and the goal of the guidance is not necessarily for the client to enter into education or work. This makes it difficult to ascertain *what* one is measuring the impact of. In

summary, our assessment is that the resources required to carry out such a design outweigh the value of the data one is likely to generate from it.

Our recommendation is therefore to investigate longer term outcomes of career guidance using a survey approach, or by carrying out a large-scale qualitative study among clients who have received career guidance. These data can be combined with descriptive data about the contents of the guidance clients have received. This, however, requires that county council services collect and share contact information for their clients, so that they can be contacted to consent to participate in such a study.

1 Bakgrunn og metode

Ideas2evidence og Proba samfunnsanalyse har undersøkt fem prosjekter hvor fylkeskommunen samarbeider med Nav om å gi karriereveiledning til Navs brukere. I dette kapittelet presenterer vi oppdraget vi fikk tildelt av HK-dir, inkludert bakgrunn for oppdraget, problemstillinger, analytisk tilnærming og avgrensninger. Deretter gis en oversikt over metodisk gjennomføring av prosjektet og sluttrapportens oppbygning.

Bakgrunn

Karriereveiledning er et viktig virkemiddel for å få flere voksne til å delta i opplæring, og norske myndigheter har over mange år arbeidet med å bygge et helhetlig system for livslang karriereveiledning, blant annet med utgangspunkt i arbeidet til karriereveiledningsutvalget (NOU 2016:7). Målet med karriereveiledning er at den skal bidra til at personer blir bedre i stand til å håndtere overganger og valg knyttet til utdanning, læring og arbeid (Kompetanse Norge, 2020; Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2014). En moderne forståelse av karriereveiledningen er at den skal gi støtte og bidra til å gi personer kompetanse til selv å reflektere, planlegge, utvikle seg og ta valg om egen karriere og læring, såkalt karrierelæring (European Lifelong Guidance Policy Network [ELGPN] 2012; Thomsen 2014). I 2021 fikk fylkeskommunene plikt til å tilby karriereveiledning til alle innbyggere i fylket.

Nav tilbyr også en form for karriereorientert veiledning til sine brukere, men deres samfunnsoppdrag har tradisjonelt handlet om å veilede brukere til arbeid. De senere årene har det imidlertid vært en dreining i Nav, fra raskeste vei til arbeid, til å sikre en stabil tilknytning til arbeid for brukerne (jf. Navs virksomhetsstrategi 2030). Det innebærer blant annet muligheten til å innvilge lengre opplæringsløp, slik at brukerne får riktig og etterspurt kompetanse. Samtidig er det utfordrende for Nav-veiledere å ha tilstrekkelig kompetanse på utdanningsområdet til å veilede sine brukere, og manglende kompetanse trekkes gjerne frem som en av barrierene for økt bruk av opplæringstiltaket i Nav (Dahle, Jones og Møller 2022).

Siden 2020 er fylkeskommunen pålagt å samarbeide med Nav om karriereveiledningstilbudet, og det er også slått fast i ny opplæringslov.

Forsøk med midler til tilrettelagt fag- og yrkesopplæring

Regjeringen iverksatte i 2023 et femårig forsøk som skal fremme et tettere samarbeid mellom Nav og fylkeskommunene om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Forsøket forvaltes av AVdir og er en del av fellesoppdraget som ble gitt AVdir, HK-dir og IMDi av Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2021, om å samarbeide om å utvikle effektive og gode utdannings- og opplæringstjenester for ledige og utsatte grupper på arbeidsmarkedet. Forsøket føyer seg inn i en lang rekke av tiltak som har blitt iverksatt de senere årene som en del av denne innsatsen. Formålet med forsøket er å bidra til at opplæringstilbudene blir bedre tilpasset Navs brukere, slik at flere får

muligheten til å fullføre fag- og yrkesopplæring. Forsøket skal også bidra til kunnskapsutvikling og læring mellom fylkene. Ideas2evidence og Proba følger forsøket.

27 prosjekter har fått tildelt midler i forsøket så langt, hvorav 15 prosjekter fikk midler i 2023, og 12 prosjekter fikk midler i 2024. Porteføljen inkluderer fem prosjekter hvor fylkene har fått midler til å samarbeide om karriereveiledning til Navs brukere. Fylkene det gjelder er Trøndelag, Nordland, Rogaland, Innlandet og Vest-Viken/Akershus.¹

Prosjektene har til formål å utvikle og styrke samarbeidet mellom fylkeskommunene og Nav om å gi et profesjonelt karriereveiledningstilbud tilpasset Navs brukere. HK-dir har gitt ideas2evidence og Proba i oppdrag å gjennomføre en undersøkelse som belyser utbyttet av dette tilbudet.

Vårt oppdrag

Hovedformålet med oppdraget har vært å kartlegge utbytte av karriereveiledningen som gis i de fem prosjektene, sett fra et brukerperspektiv og et tjenesteperspektiv. I tillegg ønsket HK-dir deskriptiv kunnskap om prosjektene og deltakerne som får tilbud om karriereveiledning.

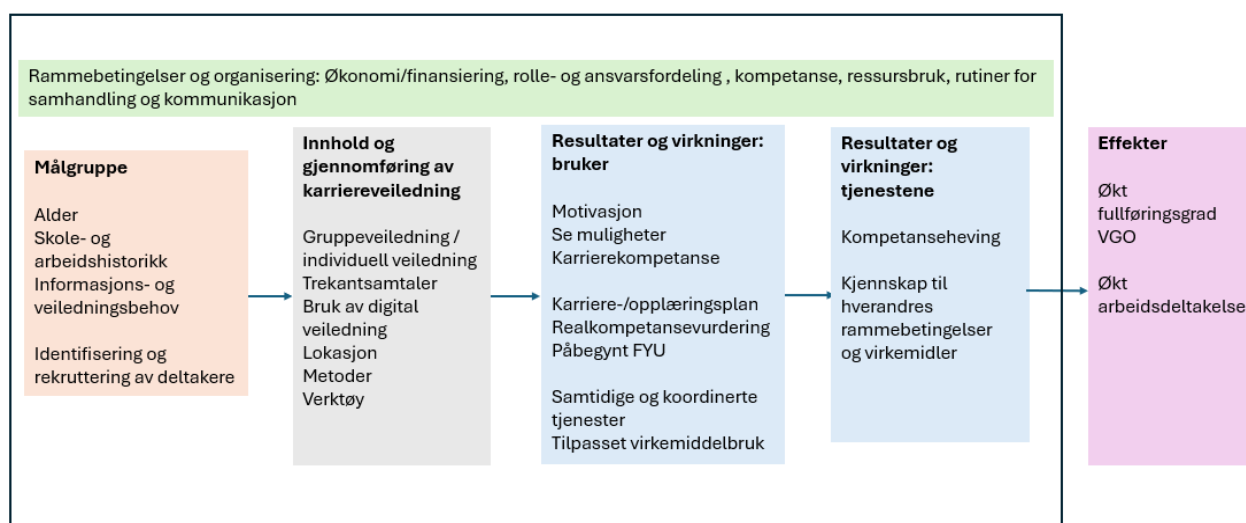
Sluttmålet for karriereveiledningsprosjektene vi har undersøkt, er at flere av Navs brukere starter i og fullfører fag- og yrkesopplæring, og deretter oppnår varig tilknytning til arbeid. Det er derfor ønskelig for HK-dir å undersøke i hvilken grad karriereveiledningen i prosjektene faktisk setter flere i stand til å fullføre fag- og yrkesopplæring og gå over i arbeid.

Metodisk er det derimot svært krevende å vise kausalitet mellom karriereveiledning og overgang til utdanning eller arbeid (se blant annet Hughes et. al. 2016). Karriereveiledning vil i de fleste tilfeller være ett av flere tiltak et individ kommer i kontakt med som kan bidra til at de starter i opplæring, oppnår sluttkompetanse og kommer i arbeid, og det er utfordrende å isolere effekten av et enkelttiltak. I dette prosjektet har det heller ikke vært mulig innenfor tidsrammene, da det nødvendigvis går en del tid mellom gjennomføring av karriereveiledningen og en eventuell søknad til og oppstart i opplæring. Dette prosjektet fokuserer derfor på mer umiddelbare resultater fra karriereveiledningen. Mulighetene og utfordringene knyttet til gjennomføring av en undersøkelse av langsiktige effekter av karriereveiledning drøftes i rapportens siste kapittel.

Figuren på neste side oppsummerer elementene vi har undersøkt i dette prosjektet (markert med sort ramme).

¹ De administrative enhetene i Nav samsvarer ikke med inndelingen til fylkeskommunen. Etter oppløsningen av Viken fylkeskommune har Buskerud fylkeskommune, samt Bærum kommune og Asker kommune i Akershus inngått i Nav Vest-Viken, mens Østfold fylkeskommune, samt regionene Follo og Romerike inngår i Nav Øst-Viken. I rapporten vil vi referere til prosjektet som lokalisert i Akershus.

Figur 1.1 Analytisk modell for undersøkelsen



Problemstillinger

Problemstillingene i dette oppdraget kan oppsummeres i tre hovedtema:

- ◆ Prosjektens utforming og innhold
- ◆ Deltakernes kjennetegn og mål for karriereveiledningen
- ◆ Resultater og utbytte av karriereveiledningen

Vi har i oppdraget tatt utgangspunkt i begrepene strukturkvalitet, prosesskvalitet og resultatkvalitet fra Kvalitetsrammeverket (Kompetanse Norge, 2020:12). Som del av prosjektet, har vi vurdert prosjektenes *ytre forutsetninger* (strukturkvalitet), *kvaliteten i veiledning og relasjoner* (prosesskvalitet) og hvilket utbytte og resultater prosjektene gir (*resultatkvalitet*).

Hvert av hovedtemaene utdypes i avsnittene under.

UTFORMING OG INNHOLD

Oppdragets første hovedtema omhandler prosjektenes utforming, altså en analyse av strukturkvalitet. Herunder har vi kartlagt prosjektenes rammebetingelser, mål, ressursbruk, organisering og gjennomføring. Vi har også kartlagt innholdet i prosjektene, med vekt på karriereveiledningsaktivitetene. Innholdet i karriereveiledningen kan ha betydning for kvaliteten i veiledningen, altså prosesskvaliteten.

Problemstillingene knyttet til dette temaet er:

- ◆ Hvordan er prosjektene utformet, med tanke på rammebetingelser som budsjett, geografisk nedslagsfelt og målgruppe?
- ◆ Hvem deltar i samarbeidet, fra Nav og fra fylkeskommunen, og i hva slags rolle? Er dette dedikerte ressurser?
- ◆ Hvordan gjennomføres karriereveiledningen?
- ◆ Hva inneholder karriereveiledningen, og i hvilken grad er dette forskjellig fra fylkeskommunens ordinære karriereveiledningstilbud?

KJENNETEGN VED DELTAKERNE

Oppdragets andre hovedtema omhandler deltakerne i prosjektet. Kjennetegn ved målgruppen og deltakerne vil påvirke hva slags resultater og effekter man kan forvente fra karriereveiledningen, og har derfor vært viktig å kartlegge. Dette gjelder særlig forhold som har stor betydning for overganger til arbeid og utdanning, slik som utdanningsnivå og arbeidserfaring, samt hvilke utfordringer og tilretteleggingsbehov gruppen har. Selv om de fleste prosjektene retter seg mot ungdom som står utenfor arbeid og utdanning, har målgruppen blitt definert og operasjonalisert noe ulikt. Det har derfor vært hensiktsmessig også å kartlegge hvordan prosjektene forstår målgruppen, og hvordan deltakere har blitt identifisert og rekruttert.

Problemstillingene knyttet til dette temaer er:

- ◆ Hvordan er målgruppen definert i prosjektet?
- ◆ Hvordan identifiseres og rekrutteres deltakere?
- ◆ Hva kjennetegner brukerne som mottar karriereveiledning, med tanke på alder, utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring?
- ◆ Hvilke behov, utfordringer eller spørsmål ønsker veisøkere i prosjektet hjelp med?

RESULTATER OG UTBYTTE AV KARRIEREVEILEDNINGEN

Oppdragets siste hovedtema omhandler resultatene som oppnås gjennom prosjektene, både på deltakernivå og tjenestenivå. På deltakernivå har vi kartlagt resultater knyttet til overgangen til utdanning eller arbeid, slik som realkompetansevurdering eller søknad til fag- og yrkesopplæring, men også mer subjektive resultater, slik som økt motivasjon eller mestringsfølelse.

Vi har også kartlagt i hvilken grad resultatene for veisøkere i dette prosjekter er annerledes fra resultatene fra «ordinær» karriereveiledning, og hva som er merverdien av at Nav og fylkeskommunen samarbeider om tilbudet. Vi har også undersøkt virkningene av samarbeidet for Nav og fylkeskommunen, for eksempel med tanke på kompetanseheving og mer helhetlige tjenester.

Problemstillingene knyttet til dette temaet er:

- ◆ Hvilket utbytte får deltakere av karriereveiledningen?
- ◆ Hva er merverdien av at karriereveiledningen gis i samarbeid mellom Nav og fylkeskommunen?
- ◆ Hvilket utbytte får Nav og fylkeskommunen av å samarbeide om karriereveiledning?

Avgrensninger

De fem prosjektene ble alle tildelt midler i 2023, men startet allikevel opp på noe ulike tidspunkt og har hatt ulik fremdrift. Mens tre av prosjektene var i driftsfasen av prosjektet da vi gjennomførte vårt oppdrag, var Trøndelag og Innlandet fremdeles i oppstartsfasen eller tidlig i implementeringsfasen. Disse to fylkene kom først i gang med gjennomføring av karriereveiledningen til Navs brukere i januar 2025, og vi valgte derfor å ikke gjennomføre datainnsamling rettet mot veisøkere i disse fylkene. Spørreundersøkelse og kvalitative intervjuer rettet mot veisøkere ble derfor avgrenset til Rogaland, Akershus og Nordland.

Metodisk løsning

Oppdraget ble gjennomført i perioden oktober 2024 til mai 2025, og bestod av følgende datainnsamlingsaktiviteter:

- ◆ Innledende intervjuer med prosjektledelse fra Nav og fylkeskommunen
- ◆ Gjennomgang av prosjektdokumentasjon og kartlegging av eksisterende data
- ◆ Rapporteringsskjema
- ◆ Spørreundersøkelse til veisøkere
- ◆ Kvalitative intervjuer med prosjektledere og andre aktører i prosjektene
- ◆ Intervjuer med veisøkere

Innledende intervjuer

I prosjektets innledende fase, gjennomførte vi intervjuer med prosjektledelse fra Nav og fylkeskommunen i alle fem fylker. Formålet med disse intervjuene var å få en bedre forståelse for prosjektenes utforming og innhold, spesielt med tanke på organisering, ressursbruk, målgruppe og innhold i karriereveiledningen.

I denne fasen ble det gjennomført 27 intervjuer (figur 1.2).

Figur 1.2 Antall innledende intervjuer fordelt på fylke

Fylke	Antall intervjuer
Innlandet	5
Nordland	4
Rogaland	4
Trøndelag	6
Akershus	8

Dokumentgjennomgang og kartlegging av eksisterende data

I tillegg til de innledende intervjuene, ble prosjektenes utforming og innhold kartlagt gjennom å studere relevant dokumentasjon, slik som søknad, statusrapporter, samarbeidsavtaler og rutinebeskrivelser.

Et sentralt mål i dette oppdraget var å dokumentere kjennetegn ved brukerne som deltar i karriereveiledningstilbudene og å vurdere resultater og utbytte. Vi gjennomførte derfor en kartlegging av hvilke data fylkene selv samlet inn om veisøkere i prosjektet. Denne kartleggingen ble gjennomført både for å identifisere hvilke eksisterende data som kunne inngå i vårt datamateriale, og dermed unngå unødvendig datainnsamling, men også for å få bedre forståelse for hvordan data til en eventuell senere effektevaluering kan samles inn.

Kartleggingen viste imidlertid at fylkene i svært liten grad samler inn data om veisøkere i prosjektet, og det var dermed ikke mulig å bruke disse dataene i vår undersøkelse.

Registreringsskjema til veiledere

For å få mer utfyllende informasjon om kjennetegn ved deltakerne som mottar karriereveiledning, tok vi i bruk et enkelt rapporteringsskjema som karriereveiledere i prosjektet fylte ut. Karriereveiledere fikk tilsendt en lenke til et digitalt skjema, som de ble bedt om å fylle ut for hver veisøker i prosjektet. Skjema samlet anonymisert informasjon om veisøkernes alder, kjønn, utdanningsbakgrunn, arbeidserfaring og mål for karriereveiledningen. Svarene vi mottok fra hvert av de fem prosjektene vises i figuren under.

Figur 1.3 Antall svar på registreringsskjema fordelt på fylke

Fylke	Svar
Innlandet	28
Nordland	14
Rogaland	60
Trøndelag	18
Akershus	20
TOTALT	140

De fem prosjektene er av ulik størrelse med tanke på geografisk nedslagsfelt, målgruppe og avsatte ressurser. De har også hatt ulik fremdrift. Det var derfor svært ulikt volum av veisøkere som mottok karriereveiledning blant fylkene i perioden vi gjennomførte registreringen. Dette har ført til stor variasjon i antall registreringer blant fylkene, med en klar overvekt av registreringer fra Rogaland. Data fra registreringsskjema presenteres samlet i denne rapporten, gitt veldig lave tall blant noen av fylkene, men det bør påpekes at registreringer fra Rogaland utgjør en stor andel av disse tallene.

Dybdeintervju med ansatte fra Nav og fylkeskommunen

I prosjektets siste fase, gjennomførte vi en rekke kvalitative intervjuer med prosjektledelse og andre aktører i de fem prosjektene. Intervjuene fokuserte på utbytte og resultater, blant veisøkere og for tjenestene som samarbeider. Som vist i tabellen under, ble det gjennomført intervjuer med totalt 48 aktører, fordelt på de fem fylkene.

Figur 1.4 Informanter fordelt på rolle i prosjektet

Rolle	Innlandet	Nordland	Rogaland	Trøndelag	Akershus	TOTALT
Prosjektledelse Nav	1	1	1	1	1	5
Prosjektledelse fylkeskommunen	1	1	1	1	1	5
Prosjektmedarbeidere / kontaktpersoner Nav		2		1	2	5

Nav-veiledere	6	3	5	1	8	23
Karriereveiledere	2	2	2	3	1	10
TOTALT	10	9	9	7	13	48

Spørreundersøkelse til veisøkere

For å kartlegge veisøkernes erfaringer og vurderinger ble det gjennomført en spørreundersøkelse. Denne ble kun gjennomført i Rogaland, Akershus og Nordland. Karriereveiledere ble bedt om å distribuere et informasjonsskriv til veisøkere, med en lenke til undersøkelsen. I ett fylke ble spørreundersøkelse også distribuert av Nav-veiledere, som sendte lenke til undersøkelsen til brukere de visste hadde mottatt karriereveiledning. Respondenter fikk muligheten til å delta i trekningen av et av tre gavekort på 1000 kr.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i perioden januar – mars, og det ble sendt flere påminnelser til karriereveiledere om å distribuere informasjonsskriv til veisøkere. Til tross for dette mottok vi kun 20 svar fordelt på de tre fylkene. Vi har derfor valgt ikke å systematisk bruke data fra undersøkelsen i denne rapporten. Data knyttet til utbytte blant veisøkere er hovedsakelig hentet fra kvalitative intervjuer med veisøkere, samt intervjuer med karriereveiledere og Nav-veiledere.

Intervjuer med veisøkere

Veisøkere fra Rogaland, Akershus og Nordland ble invitert til å delta i kvalitative intervjuer. Det var kun i Rogaland at veisøkere takket ja til å delta, og det ble gjennomført intervjuer med tre veisøkere i dette fylket. Intervjuene fokuserte på erfaringer og vurderinger av karriereveiledning veisøkerne mottok, og hva slags utbytte de fikk av tilbudet.

Utforming av design for effektevaluering

HK-dir ønsket som del av dette oppdraget å undersøke mulighetene for å gjennomføre en effektevaluering av karriereveiledning. Som del av vår rapport, har vi derfor gjennomført en vurdering av hvor vidt en slik undersøkelse er hensiktsmessig, og mulige fremgangsmåter med tanke på design, datakilder og gjennomføring.

Rapportens innhold

Rapporten er delt i fem kapitler:

- ♦ **Kapittel 2 Prosjektenes utforming og innhold:** I dette kapitlet presenterer vi de fem prosjektene, med tanke på utforming, organisering og innhold i karriereveiledningen som gis. Vi gir først en overordnet presentasjon av fellestrekk og forskjeller mellom prosjektene, før hvert prosjekt presenteres mer inngående.
- ♦ **Kapittel 3 Kjennetegn ved deltakere og ved karriereveiledningen:** I dette kapitlet ser vi på kjennetegn ved Nav-brukerne som mottar karriereveiledning i prosjektet. I tillegg diskuterer vi hva som kjennetegner karriereveiledningen veisøkere har mottatt og hva som er veien videre for deltakerne etter veiledningen.

- ◆ [Kapittel 4 Resultater og utbytte av karriereveiledning](#): Her presenteres funn knyttet til resultater av karriereveiledningsprosjektene. Vi diskuterer først hva slags utbytte veisøkere har hatt av karriereveiledningen, og hvilken merverdi det har at Nav og karrieresenteret samarbeider om tilbudet. Deretter diskuterer vi utbyttet for de to tjenestene. Til slutt presenterer vi barrierer og drivere for god måloppnåelse.
- ◆ [Kapittel 5 Hvordan måle effekter av karriereveiledning?](#): I dette kapitlet drøfter vi mulighetene for å måle effekter av karriereveiledning, samt utfordringene ved dette. Vi presenterer også forslag til egnede evalueringsdesign, samt hvilke praktiske grep HK-dir og tjenestene må gjøre for å kunne gjennomføre en effektmåling.

2 Prosjektenes utforming og innhold

Fem fylker har fått midler gjennom forsøket til å utvikle og prøve ut ulike samarbeidsmodeller for karriereveiledning: Innlandet, Nordland, Rogaland, Trøndelag og Akershus. I dette kapittelet presenterer vi de fem prosjektene, med tanke på utforming, organisering og innhold i karriereveiledningen som gis. Vi gir først en overordnet presentasjon av fellestrekk og forskjeller mellom prosjektene, før hvert prosjekt presenteres mer inngående.

Oppsummering av karriereveiledningsprosjektene

De fem karriereveiledningsprosjektene er forskjellig innrettet, med tanke på målgruppe, innhold og gjennomføring. Under oppsummerer vi fellestrekk og forskjeller mellom prosjektene.

Prosjektutvikling

Fem fylker fikk tildelt midler til karriereveiledningsprosjekter gjennom *Forsøk med midler til tilrettelagt fag- og yrkesopplæring* i 2023. To av fylkene, Nordland og Trøndelag, hadde i forkant av dette deltatt i et samarbeid med AVdir og HK-dir om å utvikle en modell for samarbeid om karriereveiledning til Navs brukere. Dette prosjektet var delt inn i to faser. I første fase deltok Nordland og Trøndelag, sammen med tre andre fylker, i en workshop med direktoratene for å diskutere sentrale elementer i en modell for karriereveiledning, slik som formål for samarbeid, målgrupper, ansvarsdeling, organisering, forankring og utforming av brukerreiser. I prosjektets andre fase utviklet Nordland og Trøndelag egne modeller for karriereveiledning til Navs brukere, basert på behov og forutsetninger i eget fylke. Disse modellene ble inkludert i første utlysning i forsøket, og Nordland og Trøndelag ble oppfordret til å søke om midler. I tillegg var det mulig å søke om midler til lokalt utviklede karriereveiledningsprosjekter, hvilket Innlandet, Rogaland og Akershus gjorde og mottok tilskudd til.

Gjennomføring

Selv om alle prosjektene mottok midler våren 2023, er det noe variasjon i hvor raskt de kom i gang. I Innlandet var ansettelsen av karriereveiledere først på plass først høsten 2024, hvilket forsinket implementeringen. I Trøndelag har oppstartsfasen i stor grad vært brukt til innsiktsarbeid, mens Rogaland, Nordland og Akershus kom raskere i gang med selve karriereveiledningen.

Rogaland, Nordland og Akershus søkte om midler for tre år, og prosjektene skal etter planen avsluttes i 2025. Innlandet og Trøndelag søkte om midler for fire år, og prosjektene avsluttes i 2026.

Målgruppe

Alle prosjektene retter seg mot personer som er registrert hos Nav, og som enten ikke har fullført videregående opplæring eller står uten jobb. Prosjektene er knyttet til Ungdomsgarantien i Nav – en

forskriftsfestet styrking av ungdomsarbeidet som skal sikre god og tett oppfølging av unge fra fylte 16 år og fram til fylte 30 år.

I Innlandet og Nordland er målgruppen unge under 30 år. I Trøndelag er den øvre aldersgrensen satt til 35 år. Rogaland og Akershus opererer ikke med noen øvre aldersgrense. I Rogaland omfatter prosjektet alle brukere som er registrert hos Nav, med særlig fokus på unge og personer under arbeidsavklaring. I Akershus er målgruppen alle brukere med situasjonsbestemt innsats, men med et særlig fokus på unge og personer i kvalifiseringsprogrammet (KVP). Dette prosjektet er også geografisk mer avgrenset, og gjennomføres kun ved to Nav-kontorer: Nav Asker og Nav Bærum. De øvrige prosjektene er fylkesovergripende og har et bredere geografisk nedslagsfelt.

Utforming

Når det gjelder selve karriereveiledningen, har prosjektene noe ulik utforming. I Innlandet og Nordland gjennomføres veiledningen som trekantsamtaler, hvor karriereveileder, Nav-veileder og veisøker deltar sammen. I Rogaland varierer veiledningen mellom individuelle samtaler og trekantsamtaler, avhengig av veisøkerens behov. I tillegg prøver de ut karriereveiledning i grupper. Gruppeveiledningen er lagt opp som en introduksjon til karriereveiledning, og tilbys i forkant av individuell veiledning. Målet er å gi veisøkerne en bedre forståelse av hva karriereveiledning er, og hva den innebærer.

I Innlandet startet de utprøvingen av karriereveiledning i grupper våren 2025, med 6–8 deltakere, to dager i uken over en periode på fire uker.

I Akershus har de utviklet et modulbasert system bestående av tre steg: en innledende kartleggingssamtale, en samtale fokusert på mulighetsutforskning og et avsluttende møte der opplæringsplanen fastsettes. I det første møtet deltar karriereveileder og veisøker, mens Nav-veileder kobles på i de to siste, som gjennomføres som trekantsamtaler.

Trøndelag skiller seg ut ved at de, som det eneste prosjektet, ikke benytter trekantsamtaler. Dette prosjektet innebærer derfor mindre direkte kontakt mellom karriereveileder og Nav-veileder. Gjennomføringen av karriereveiledningen er i stor grad lik som i det ordinære karriereveiledningstilbudet, men er mindre utforskende og har en tydelig retning med veiledning innen fag- og yrkesopplæring.

Karriereveilederne i alle prosjektene har stor metodefrihet, og benytter ulike samtaleverktøy, kartleggingsverktøy og interestetester. I Innlandet er det utviklet en standard mal for karriereplan som brukes i veiledningssamtalene. Nordland har på sin side laget en egen mal for kartleggingssamtalen, som brukes av Nav-veilederne.

Samarbeid

Samarbeidet mellom Nav og karrieresenteret er organisert på ulike måter i de fem fylkene. I Innlandet er det etablert faste samarbeidsarenaer mellom Nav og karrieresenteret, med regelmessig informasjonsdeling og felles saksdrøftingsmøter. Møtene gjennomføres enten digitalt eller fysisk, ved at karriereveiledere har faste tilstedeværelsesdager ved Nav-kontorene. Tilsvarende organisering finnes også i Akershus, med ukentlige møter mellom prosjektmedlemmer fra Nav og karriereveileder, der de diskuterer status på aktive saker. I Rogaland reiser karriereveiledere ut til Nav-kontorene for å gjennomføre gruppeveiledning, trekantsamtaler og individuell karriereveiledning.

I Nordland og Trøndelag foregår karriereveiledningen i hovedsak på karrieresenteret. På grunn av store geografiske avstander er det i Nordland mulighet for å gjennomføre trekantsamtalene digitalt. I begge fylker har de også utviklet et eget digitalt bookingsystem for karriereveiledning som benyttes i prosjektet.

Informasjonsdeling

Deling av informasjon mellom Nav og karriereveileder har vært en sentral utfordring i alle fem prosjekter. Utover trekantsamtalene, hvor Nav-veileder deltar i samtalen og deretter kan dokumentere i Navs systemer, har ingen av prosjektene etablert rutiner for felles informasjonsdeling mellom Nav og fylkeskommunen. I den grad karriereveiledningen dokumenteres i det hele tatt, gjøres dette av karriereveilederne og Nav-veilederne i deres respektive systemer.

I Trøndelag skal karriereveilederne i utgangspunktet skrive et notat etter avsluttet veiledning, som bruker selv kan velge å dele med Nav. Det er imidlertid uklart hvor ofte dette faktisk skjer i praksis. Tilsvarende gjelder for Nordland. Her kan karriereveilederne, ved individuell veiledning, sende med et notat som bruker kan velge å dele med Nav, men dette blir ikke gjennomført rutinemessig.

Kompetanseheving

Alle prosjektene har lagt opp til en plan for kompetanseheving i begge organisasjoner, men med noe varierende omfang. I Trøndelag arbeides det blant annet med begrepsavklaringer, og det skal utvikles en kompetansepakke til Nav-veiledere for å tydeliggjøre hva karriereveiledning er. I Nordland er det gjennomført felles webinarer med ulike temaer, rettet mot Nav-veiledere.

Prosjektbeskrivelser

Under gis mer detaljerte beskrivelser av hvert av de fem prosjektene.

Innlandet: Prosjekt INNsats

Prosjekt INNsats er et tverrsektorielt samarbeid mellom Nav og fylkeskommunen, herunder Karriere Innlandet, med ni regionale sentre. Målet er å koble sammen ulike tiltak og skape en helhetlig struktur for karriereveiledning med fokus på fag- og yrkesopplæring, blant annet gjennom trekantsamtaler. Et annet mål er å øke bruken av tilgjengelige opplæringstiltak i Nav. Prosjektet er inndelt i tre hoveddeler:

1. Etablere felles forståelse for tiltakene, mulighetsrom, roller, problemforståelser og målsettinger mellom Nav og fylkeskommunen. Målet er å bryte ned barrierer og skape innsikt i hverandres områder.
2. Etablere trekantsamtaler og en mal for karriereplan med helhetlig fokus på arbeids- og utdanningsrettede aktiviteter, samtidig som utbytte for den enkelte deltager synliggjøres.
3. Kartlegge nødvendige utdanning- og arbeidsrettede aktiviteter for å støtte deltakerne mot fullført opplæring, for eksempel tilpasninger i utdanningsløpet eller arbeidsrettede tiltak før opplæring starter.

Prosjektet er fylkesovergripende, men det er satt av ekstra ressurser til karriereveiledere i Gjøvik og Kongsvinger, finansiert gjennom forsøksmidlene.

Status for prosjektet er at oppstarten har tatt noe lengre tid enn planlagt, hovedsakelig på grunn av forsinkede ansettelsener. De siste ansettelsene, to karriereveiledere, kom på plass høsten 2024. Vinter 2025 var prosjektet godt i gang og i full drift.

Innledningsvis er det lagt ned mye arbeid i å etablere samarbeidsarenaer, særlig i regioner hvor slike strukturer ikke har eksistert tidligere. Hvordan samarbeidet mellom karrieresenteret og de enkelte Nav-kontorene er utformet, varierer noe mellom regionene. I noen områder er det etablert faste digitale møter for informasjonsdeling og saksdrøfting mellom karrieresenteret og Nav. I andre regioner er det avtalt faste dager hvor karriereveiledere reiser ut til Nav-kontorene for tilsvarende samarbeid. Trekantsamtaler gjennomføres i tillegg.

Hittil i prosjektet rapporteres det om økt samarbeid og høy tilfredshet med samarbeidet i alle regioner. Nav-veiledere melder om økt bruk av både karriereveiledning og trekantsamtaler. Når det gjelder antallet trekantsamtaler, ble det gjennomført en nullpunktstelling i perioden juni–september 2024, med totalt 26 rapporterte samtaler fra hele fylket. Det planlegges tilsvarende tellinger i samme periode i 2025 og 2026 for å kunne måle en eventuell økning over tid.

I Kongsvinger og Gjøvik, hvor det er satt inn ekstra ressurser, viser erfaringene at den fysiske tilstedeværelsen av karriereveiledere ved de lokale Nav-kontorene har stor betydning. Dette har bidratt til å gjøre karriereveiledning til en mer integrert del av Navs faste verktøykasse. I andre regioner fungerer det godt med digitale møter, samt at Nav-veileder følger brukeren til karrieresenteret for å gjennomføre trekantsamtalen der.

RAMMER FOR PROSJEKTET OG ORGANISERING

Prosjektet varer fra 2023 til 2026, med en total budsjettamme på 10 070 000 kroner. Målgruppen er personer registrert i Nav, mellom 19 og 30 år, uten fullført videregående opplæring.

I prosjektet er det ansatt to karriereveiledere i fylkeskommunen, én tilknyttet Karriere Innlandet i Gjøvik og én i Kongsvinger, begge i 100 prosent stilling. Gjøvik og Kongsvinger er valgt på grunn av et særskilt behov for å bygge opp det lokale samarbeidet. Karrieresenteret i Kongsvinger er relativt nyetablert, og det har derfor vært viktig å etablere samarbeid med Nav på lokalt nivå. I Kongsvingerregionen er en av fire under 29 år uten tilknytning til utdanning eller arbeid² og det er stort behov for koordinerte tjenester for å følge opp denne gruppen. I Gjøvik har karrieresenteret eksistert i lengre tid, men uten et etablert samarbeid med Nav. I de øvrige regioner benyttes eksisterende ressurser for å gi veiledning til Navs brukere.

Karriereveilederne ansatt i prosjektet har som hovedoppgave å støtte de lokale Nav-kontorene i sine respektive regioner, men skal også fungere som ressurspersoner for de øvrige regionene i fylket. Hvordan denne støtten organiseres og gjennomføres på tvers av regionene, vil vurderes og justeres underveis i prosjektperioden.

I tillegg til karriereveilederne dekker forsøksmidlene en prosjektleder i 100 prosent stilling i Nav. Det er også avsatt midler til kompetanseheving og til gjennomføring av prosjektmøter. En

² <https://www.inn.no/om-universitetet/samarbeid-med-oss/samarbeid-med-nav/innovasjonsprosjekter/ung-inkludering-sluttrapport-2024.pdf>

opplæringskoordinator fra Nav og en rådgiver fra Enhet for voksnes læring i fylkeskommunen deltar i prosjektet, men disse er egenfinansiert og det er ikke snakk om fulltidsstillinger. Andre samarbeidspartnere, som oppfølgingstjenesten og flyktningetjenesten, kan kobles på ved behov.

Prosjektet er forankret i en styringsgruppe med representanter på ledernivå fra både Nav og fylkeskommunen.

UTFORMING AV SAMARBEIDET

Prosjektlederen i Nav har det overordnede ansvaret for prosjektet. Ved hvert Nav-kontor er det utpekt en Nav-veileder som kontaktperson. Denne veilederen har ansvar for å planlegge aktiviteter, koordinere samarbeidet og sikre god kommunikasjon mellom karriereveilederne og Nav. Rekruttering av deltakere skjer gjennom Nav.

Det er også utpekt en kontaktperson ved hvert karrieresenter. Disse skal bidra til kommunikasjon i forbindelse med prosjektet, men har ikke ansvar for å koordinere samarbeidet eller sikre kommunikasjonen mellom Nav og karrieresentrene. Dette ansvaret ivaretas gjennom de samarbeidsarenaene som er etablert i prosjektet.

INNHold I KARRIEREVEILEDNINGEN

Karriereveiledningen gjennomføres som trekantsamtaler, der både Nav-veileder, karriereveileder og bruker deltar. For å strukturere samtalerne er det utarbeidet en mal for karriereplan som benyttes i møtene. Karriereplanen skal benyttes som et verktøy for å visualisere fremgangen for deltakerne – hvilken vei de må gå for å oppnå ønsket kompetanse. Planen skal også tydeliggjøre hva Nav og fylkeskommunen hver for seg kan bidra med. Målet er at brukeren skal oppleve at Nav og karriereveiledningen er samkjørte, og at samarbeidet mellom Nav og fylkeskommunen blir mer strukturert og mindre personavhengig.

I tillegg benyttes karriereveiledningsverktøy, som for eksempel interestetester, men det er ulik praksis på tvers av kontorene. Hovedfokuset er på kvalitetsrammeverket og å sikre at all veiledning er i tråd med dette. Bruken av andre verktøy utover dette tilpasses veisøkers behov og vurderes av karriereveiledere og Nav-veiledere. Trekantsamtaler gjennomføres i utgangspunktet fysisk, enten ved Nav-kontorene eller karriereveiledningssentrene. I Kongsvinger har de også startet utprøving av karriereveiledning i grupper.

Nav og karriereveilederne fører informasjon om veisøker og samtalelogger i hvert sitt system. Det finnes ikke et eget registreringssystem for karriereveiledning i Nav, men informasjon om karriereveiledningen legges inn i brukerens aktivitetsplan. Karrieresenteret registrerer i VIGO Voksen, men her registreres det ikke om personen har tilknytning til Nav.

Nordland - Modell for samarbeid om karriereveiledning til Navs brukere

«Modell for samarbeid om karriereveiledning for Navs brukere» er et prosjekt i samarbeid mellom Nordland fylkeskommune ved Karriere Nordland og Nav Nordland. Prosjektets målsetning er å implementere en modell som benytter trekantsamtaler og karriereplan i prosessen for å finne riktig opplæringsvei for deltakere mellom 19 og 30 år. Modellen skal først prøves ut i tre utvalgte regioner, før den implementeres ved alle karrieresentre og Nav-kontor i Nordland.

Prosjektet er igangsatt ved karrieresentrene i tre regioner og tilhørende Nav-kontorer, totalt ni ulike Nav-kontorer. I 2025 skal modellen implementeres i resten av fylket. I prosjektet er det laget en egen plan for kompetansehevende tiltak for ansatte i Nav og ved karrieresenteret.

Per februar 2025 hadde cirka 80 personer mottatt karriereveiledning gjennom prosjektet.

RAMMER FOR PROSJEKTET OG ORGANISERING

Prosjektperioden varer fra 2023 til 2025, med et totalbudsjett på 6 010 000 kroner. Målgruppen for prosjektet er unge mellom 19 og 30 år uten videregående opplæring. I utvelgelsen av deltakere til karriereveiledningen legges det særlig vekt på motivasjon for opplæring og ønske om karriereveiledning. Ettersom bransjene i Nordland har behov for ulik kompetanse, er det ikke satt spesifikke krav til sluttkompetanse. Modellen inkluderer både de som har mål om fagbrev og de som sikter mot høyere utdanning. Målet er at alle unge i fylket, som er registrert i Nav uten videregående opplæring, skal få tilbud om karriereveiledning etter modellen.

Prosjektmidlene dekker en prosjektleder i 100 prosent stilling ved Nav, som har ansvar for rapportering, koordinering og implementering av modellen i hele fylket. Prosjektleder vil ha tett kontakt med fylkeskommunen, karrieresentrene og de lokale Nav-kontorene. I tillegg dekker prosjektmidlene en koordinator i 25 prosent stilling ved Nordland fylkeskommune, samt en koordinator i hver av de tre regionene i Karriere Nordland, også i 25 prosent stilling. Det er også satt av midler til gjennomføring av kompetansehevende tiltak og samlinger.

Det er etablert både en styringsgruppe og en referansegruppe. Styringsgruppen består av representanter fra begge organisasjonene på ledernivå, mens referansegruppen inkluderer ledere for karrieresentrene i Nordland og opplæringskoordinatorer i Nav, samt representant fra Hjelpemiddel og tilrettelegging og arbeidsrådgivningskontoret i Nav.

UTFORMING AV SAMARBEIDET

Samarbeidet mellom Nav Nordland og Nordland fylkeskommune reguleres av en overordnet avtale. Det er utarbeidet en underavtale som beskriver og regulerer karriereveiledningsprosjektet.

Prosjektet har utviklet en brukerreise som begynner med ordinær oppfølging i Nav.

Samarbeidsmodellen baserer seg på trekantsamtaler, der deltakerne rekrutteres gjennom Nav, som også har ansvar for å ta kontakt med karriereveiledere. Hvis en deltaker ikke har fullført videregående opplæring og har som mål å fullføre, kan Nav-veileder bruke karriereveiledningsmodellen.

Modellen består av et praktisk og et metodisk grep. Rent praktisk har Nav og fylkeskommunen utviklet en digital bookingløsning, der Nav-veileder og bruker sammen kan bestille tid for karriereveiledning. I tillegg har de i samarbeid utviklet samtalemal og rutiner for forberedelse, som Nav-veileder bruker overfor deltaker i forkant av karriereveiledningen. Formålet er å avklare viktige forhold ved blant annet inntektssikring for deltaker, og å avklare hvilken informasjon deltaker vil dele med karriereveileder.

I tillegg til trekantsamtaler er det etablert et samarbeid om kompetansehevende tiltak på fylkesnivå mellom Utdanningsavdelingen i Nordland fylkeskommune og Nav Nordland. Digitale informasjonsmøter med relevante temaer tilbys begge parter og inngår i et felles årshjul. Det er gjennomført seks webinarer med tema om arbeidsrettet brukeroppfølgning, informasjon om

karrieresentrene, videregående opplæring for voksne, samt informasjon fra Dysleksi Norge, Nav Hjelpemiddel og tilrettelegging og arbeidsrådgivningskontoret i Nav.

I siste fase av prosjektet er også tiltaksleverandører av arbeidsmarkedstiltak invitert inn til å bruke bookingløsningen og rutine for trekantsamtaler. Karriereveiledning er ofte del av innholdet i arbeidsmarkedstiltakene som Nav-brukere deltar i, men Nav-veileder får ikke nødvendigvis beskjed om hva som er utfallet av karriereveiledningen. Tiltaksleverandørene skal nå rutinemessig gi beskjed til Nav om bruk av karriereveiledning, og avklare med Nav før bruker for eksempel anbefales å starte i opplæring.

INNHold I KARRIEREVEILEDNINGEN

Modellen starter med at deltaker og Nav-veileder bestiller en avtale med karriereveileder via en digital løsning. Karriereveiledningen kan foregå enten fysisk på karrieresenteret eller som et digitalt møte.

Karriereveilederen har ansvaret for å lede møtet, tilpasse veiledningen etter deltakerens behov og notere underveis. Trekantsamtalen følger en mal som tydeliggjør formålet med veiledningen. Malen, som er utviklet av prosjektgruppen, kan justeres underveis i prosjektet og deles mellom organisasjonene. Den kan også benyttes i andre sammenhenger utenfor samarbeidet, og veiledere kan gi innspill til endringer og justeringer.

Noen deltakere trenger kun én samtale, mens andre kan ha behov for flere. Den videre karriereveiledningen skjer mellom karriereveileder og deltaker alene. Karriereveilederen har metodefrihet i denne delen av modellen, men kan benytte samtalemalen som støtte også videre. Dersom det er behov, kan det avtales at deltaker gjennomfører for eksempel interessekartlegging eller en realkompetansevurdering.

Etter endt karriereveiledning kan karriereveileder lage en plan for utdanning eller opplæring. Denne planen sendes til bruker digitalt slik at bruker har den lett tilgjengelig i neste møte med Nav veileder når tiltakene skal settes i gang. I enkelte tilfeller kan Nav-veileder delta i et avsluttende møte med deltaker og karriereveileder, noe som vurderes og avtales i hver enkelt sak. Videre oppfølging vil være hos Nav-veileder.

Rogaland - Samarbeidsmodell for karriereveiledning- karriereveiledning i Nav-kontor

Samarbeidsmodellen startet som et pilotprosjekt ved tre Nav-kontorer og Karrieresenter Rogaland i mai 2022 og varte til september 2023, før prosjektmidlene ble tildelt. De positive erfaringene fra prøveprosjektet resulterte i et ønske om å utvide til flere Nav-kontorer fra høsten 2023. Målet var å tilby karriereveiledning til de fleste større Nav-kontorer i fylket innen utgangen av 2024.

Per våren 2025 var prosjektet aktivt ved de fleste større og mellomstore kontorene i Rogaland. Som følge av prosjektet har Nav fått økt kompetanse om fylkeskommunens tilbud, og samarbeidet mellom organisasjonene har blitt mer integrert, noe som har lettet kontakten og forbedret tilbudet til brukerne. Videre opplever både Karrieresenteret og Nav Rogaland at de to organisasjonenes arbeid i økende grad blir sett i en helhetlig sammenheng.

I løpet av 2024 fikk rundt 300 Nav-brukere karriereveiledning i Nav-kontor. Alle store og mellomstore kontor har fått tilbud, hvor kun ett har takket nei.

RAMMER FOR PROSJEKTET OG ORGANISERING

Varigheten for prosjektet er tre år, fra 2023 til 2025, og det totale budsjettet er på 2.250.000 kroner. Budsjettmidlene går til frikjøp av utdanningsrådgiver i Nav samt ansettelse av prosjektleder/karriereveileder ved Rogaland fylkeskommune. I tillegg er det avsatt midler til administrative kostnader, møter og samlinger. Aktivitetene ved de lokale Nav-kontorene inngår i veiledernes ordinære arbeidsoppgaver, og dekkes ikke av prosjektmidlene. Det samme gjelder for de to andre karriereveilederne ved Karrieresenter Rogaland som jobber med prosjektet. Deres deltagelse inngår også som deres ordinære arbeidsoppgaver.

Målgruppen er Navs prioriterte målgrupper, med fokus på unge som omfattes av Ungdomsgarantien og brukere under arbeidsavklaring.

UTFORMING AV SAMARBEIDET

En opplæringskoordinator og utdanningsrådgiver ved Nav Rogaland har sammen med en karriereveileder/prosjektleder ved Karrieresenteret ansvar for oppfølging av prosjektet, utarbeiding av rutiner og evaluering. I tillegg har opplæringskoordinator ansvar for lederforankring i Nav, og Karrieresenterets seksjonssjef (tidligere fagleder) har ansvar for lederforankring i fylkeskommunen.

Det er totalt tre karriereveiledere i prosjektet, som har ansvar for å informere, gjennomføre veiledning, og følge opp samarbeidet på det enkelte Nav-kontor de veileder på.

Samarbeidet mellom Karrieresentrene og Nav innebærer at karriereveilederne reiser ut til Nav-kontorene for å gjennomføre gruppeveiledning, trekantsamtaler og/eller individuelle samtaler med Nav-brukere. Enkelte kontorer benytter seg ikke av tilbudet om gruppeveiledning. Etter gruppeveiledningen tilbys deltakerne en påfølgende trekantsamtale på Nav-kontoret, hvor både Nav-veileder og karriereveileder er til stede for å gi veiledning og videre oppfølging. Brukere som ønsker det, kan også ha individuelle samtaler uten Nav-veileder. Datoer og tidspunkt avtales i forkant mellom den enkelte karriereveileder og leder/kontaktperson ved det enkelte Nav-kontor, og gjennomføres med jevne mellomrom.

Det er utformet en generell samarbeidsavtale mellom Nav og fylkeskommunen. Forankringen av prosjektet varierer noe fra kontor til kontor i Nav. Prosjektmedarbeiderne i Nav og prosjektleder ved Karrieresenteret har ukentlig dialog og samarbeid, mens prosjektmøter sammen med de to andre karriereveilederne gjennomføres ved behov.

INNHold I KARRIEREVEILEDNINGEN

Hva som inngår i selve karriereveiledningen varierer, da modellen åpner for å teste ut ulike rutiner og metoder for å nå ut til flere i målgruppen. Sluttmålet for deltakerne er fag- og yrkesopplæring, eller at de kommer nærmere yrkesmål, men det legges stor vekt på å ikke presse deltagerne inn i dette, og veiledningen tilpasses den enkeltes behov og ønsker.

Prosjektet har nådd flest brukere gjennom gruppeveiledning (222 i løpet av 2024). Gruppeveiledningen gir deltakerne en introduksjon til karriereveiledning, muligheter for utdanning og inspirasjon til å vurdere ulike veier videre. Den fungerer som en «smakebit» på tilgjengelige tilbud og gir deltakerne mulighet til å utforske alternativer. I tillegg tilbys spesialtilpassede gruppeveiledninger for ulike målgrupper ved Nav-kontorene. Kandidater som ønsker det, kan også få trekantsamtale eller individuell karriereveiledning. Nav har ansvar for den videre oppfølgingen på ordinært vis etter endt

veiledning. I løpet av 2024 benyttet 208 brukere seg av individuell karriereveiledningssamtale på Nav-kontorene i prosjektet, hvor halvparten av disse deltok sammen med Nav-veileder i trekantsamtale.

Nav og Karrieresenteret har ansvaret for å registrere og dokumentere i hvert sitt system. I tillegg til å dokumentere den konkrete karriereveiledningen for hver deltaker, registreres det av karriereveileder også mer generell informasjon om både informasjonsmøter for ansatte og veiledninger, som for eksempel hvilket kontor karriereveiledningen har blitt gjennomført på, hvor mange brukere og Nav-veiledere som har møtt, samt om det dreier seg om gruppeveiledning, trekantsamtale eller individuell veiledning.

Trøndelag - Utprøving av samarbeidsmodell for karriereveiledning

Trøndelag fylkeskommune og Nav Trøndelag har gjennom mange år hatt et nært samarbeid og utviklet en fylkesovergripende samhandlingsmodell, kjent som Trøndelagsmodellen. Modellen har inkludert samarbeid med karrieretjenesten, blant annet ved at karriereveiledere har deltatt på «Møteplassen», hvor lokale arbeidsgivere og arbeidssøkere møtes og matches. Nav og fylkeskommunen samarbeider om planlegging og gjennomføring av disse arrangementene.

Gjennom *Forsøk med midler til tilrettelagt fag- og yrkesopplæring*, har Nav Trøndelag og fylkeskommunen mottatt midler til å videreutvikle denne modellen. Som ett ledd i dette utviklingsarbeidet, skal partene teste ut en ny samarbeidsmodell for karriereveiledning. Samhandlingen gjennom denne modellen skal styrke det samlede tjenestetilbudet, og bidra til faglig videreutvikling i begge organisasjonene.

Prosjektet er noe forsinket i henhold til den opprinnelige fremdriftsplanen. Det er brukt mye tid på forankring og innsiktsarbeid, blant annet på å identifisere når i et løp brukere mottar karriereveiledning, samt å avklare forskjellen på veiledning i Nav og karriereveiledning i fylkeskommunen. Fra starten av 2025, har fire karriereveiledere fått et definert ansvar for å gi karriereveiledning til Navs brukere som ønsker å vite mer om fag- og yrkesopplæring. Per april 2025 har litt over 30 brukere mottatt karriereveiledning. Prosjektet har erfart utfordringer knyttet til registrering av deltakere, så dette tallet er omtrentlig.

Prosjektet har et betydelig fokus på kompetanseheving, og dette vil stå sentralt i neste fase av prosjektet. Det utvikles blant annet kompetansepakker for Nav-veiledere, som gir innsikt i hva karriereveiledning består av, hvilke brukere det er relevant for og hvordan brukere bør følges opp i etterkant av karriereveiledning. Karriereveiledere deltar også i flere av Navs fagnettverk, i både planlegging og gjennomføring av faglig innhold. Det jobbes også med å sikre en mer enhetlig språkbruk mellom karriereveilederne og Nav-veilederne, blant annet ved å gjennomføre workshops på Nav-kontorene for å standardisere språket som benyttes i veiledningen hos Nav og på karrieresenteret.

RAMMER FOR PROSJEKTET OG ORGANISERING

Prosjektet har en varighet på fire år, fra 2023 til 2026, med et budsjett på 6.187.500 kroner. Finansiert av forskningsmidlene er en prosjektleder i fulltidsstilling i Nav, samt en fulltidsstilling i fylkeskommunen, som er fordelt mellom fire karriereveiledere på ulike lokasjoner i fylket. Det er også avsatt midler til felles kompetanseheving.

Målgruppen er personer registrert i Nav, i alderen 19-35 år, som står utenfor jobb og utdanning, med fokus på de som har interesse for fag- og yrkesutdanning. Brukere i Nav tar selv initiativ til karriereveiledningen, gjerne på oppfordring fra sin Nav-veileder. Veiledningene bookes gjennom Karrieresenterets hjemmeside, og ved bestilling spesifiserer veisøker at veiledningen skal omhandle fag- og yrkesopplæring. Det er mulig for veisøker å be om en trekantsamtale med både Nav-veileder og karriereveileder, men dette er opp til den enkelte og ikke en definert del av samarbeidsmodellen.

UTFORMING AV SAMARBEIDET

Den overordnede målsetningen i prosjektet er å utvikle en modell for et tettere samarbeid mellom Nav og fylkeskommunen om karriereveiledning. Rutiner og strukturer for dette er fortsatt under utvikling. Målet er å involvere både Nav-veiledere og karriereveiledere i prosessen, og å utvikle en sektoruavhengig metodikk for veiledning. Her involveres også andre kompetansemiljøer, som for eksempel karriereveiledere ved skolene og rådgivningstjenesten. Det skal utvikles nye arenaer for informasjonsdeling mellom miljøene, samt felles tiltak og verktøy, som for eksempel webinarer og informasjonsvideoer.

For å forankre samarbeidet, er det opprettet et felles enhetsledermøte, hvor rektorer og Nav-ledere deltar, sammen med representanter fra Nav fylke og fylkeskommunen.

Det er i utgangspunktet lite systematikk i den direkte dialogen mellom Nav-veiledere og karriereveiledere. For å styrke samhandling mellom de to aktørene i forbindelse med karriereveiledning, skal karriereveiledere i etterkant av karriereveiledningen, utarbeide et notat som oppsummerer samtalen og neste steg for veisøker. Veisøker kan selv velge å laste dette notatet opp i sin Nav profil, slik av veileder kan få tilgang til det. Dette skal gjøre det enklere for Nav-veileder å tilpasse oppfølgingen av veisøker i etterkant av karriereveiledningen.

Notatet har nylig blitt implementert og er foreløpig i varierende grad i bruk.

INNHold I KARRIEREVEILEDNINGEN

Karriereveiledningsprosjektet inngår som en del av den overordnede samhandlingen mellom fylkeskommunen og Nav, kjent som Trøndelagsmodellen. Metode, verktøy og gjennomføring av karriereveiledningen er i stor grad likt som karriereveiledningen fylkeskommunen ellers tilbyr, men veiledningen er avgrenset til spørsmål knyttet til fag- og yrkesopplæring. Karriereveiledere trekker frem at karriereveiledningen som gis i prosjektet er noe mindre utforskende enn «ordinær» karriereveiledning som tilbys etter opplæringsloven, fordi veisøkerne kommer med en tydelig bestilling, gjerne et konkret yrkesmål de ønsker å jobbe mot. I tillegg er det et mål at karriereveilederen skal utarbeide et notat etter endt veiledning, som deltageren kan ta med seg videre, hvilket ikke gjøres i fylkeskommunens ordinære tilbud.

I karriereveiledningen utforskes muligheter for fagbrev ved hjelp av ulike karriereveiledningsmetodikker og verktøy. Det er ikke fastsatt noen spesifikk struktur for dette, men fremgangsmåten tilpasses den enkelte deltakers behov. Ved behov, tilbys veisøker oppfølgende samtaler.

Deltageren bestiller selv tid til karriereveiledning, men Nav kan bistå ved behov. Veiledningen kan enten være fysisk oppmøte eller digitalt. Videre oppfølging skjer hovedsakelig hos Nav, med ulike individuelle løp for å oppnå fagbrev.

Et mål med prosjektet er tettere samarbeid mellom Nav og Karrieresenteret, med fokus på sømløse overganger. Som en del av dette åpnes det for bruk av trekantsamtaler i karriereveiledningen, hvor Nav også er med. Trekantsamtaler er også i bruk utenfor prosjektet, dersom veisøker ønsker det. For enkelte brukere kan trekantsamtale være nødvendig og styrke helhetsarbeidet mellom Nav og Karrieresenteret, men det er brukeren selv som bestemmer om Nav skal delta eller ikke.

Akershus - Koordinert og utvidet karriereveiledning til Nav sine brukere

Prosjektet er et samarbeid mellom Nav Vest-Viken, lokalkontorene i Bærum og Asker og Akershus fylkeskommune, herunder Karrieretjenesten. Hovedmålet er å gi koordinert og utvidet karriereveiledning til Navs brukere. Prosjektet har som mål å knytte Nav-veileder og veileder fra Karrieretjenesten tettere sammen, og dermed gi begge aktører bedre kjennskap til hverandres virkemidler, regler og handlingsrom. Nav vil få bedre innsikt i utdanningssystemet, mens karriereveiledere vil få bedre kjennskap til Navs virkemidler og regelverk. Med en modell for koordinert veiledning, der Nav-veileder er til stede i samtaler, vil målrettede og gjennomførbare aktivitetsplaner kunne utarbeides for brukerne. Samarbeidet vil bidra til at planer for opplæring og arbeidsrelaterte aktiviteter holdes innenfor Navs regelverk.

Prosjektet hadde oppstart tidlig i 2024, og i løpet av våren 2024 ble det gjennomført informasjonsmøter på begge Nav-kontorene. Rekrutteringen av deltakere har hatt jevn flyt. Per april 2025 har omkring 90 kandidater, fra to lokale Nav-kontor, mottatt karriereveiledning.

RAMMER FOR PROSJEKTET OG ORGANISERING

Målgruppen er alle brukere registrert i Nav med situasjonsbestemt eller spesielt tilpasset innsats. Det er ingen aldersbegrensning for målgruppen. De fleste deltakerne mangler fullført videregående. Prosjektet er begrenset til de to lokale Nav-kontorene, Nav Asker og Nav Bærum.

Den totale budsjettrammen for prosjektet er 1.940.000 kroner. Varigheten er tre år, fra 2023 til 2025. Budsjettet er fordelt mellom Nav og fylkeskommunen, og brukes i hovedsak til å dekke lønnsmidler. Nav har det overordnede ansvaret for prosjektet, og har en prosjektmedarbeider i 50 prosent stilling ved hvert av de to kontorene. Prosjektmedarbeiderne har ansvar for å utarbeide rutinebeskrivelser, informere om tilbudet og oppfordre veiledere til å ta det i bruk, koordinere kommunikasjonen mellom Nav-veiledere og karriereveileder, holde oversikt over deltakerne, og lage maler for samtaler mellom karriereveileder og deltaker, samt for gjennomføringsplaner. I tillegg omfatter ansvaret rapportering og kontinuerlig evaluering og justering av prosjektet underveis. For fylkeskommunen er det beregnet en 20 prosent stilling, for å frikjøpe en karriereveileder ved Karrieresenteret. I realiteten bruker karriereveileder langt mer enn andelen som er satt til prosjektet. Prosjektgruppen møtes ukentlig.

I tillegg til prosjektgruppen er det nedsatt en styringsgruppe. Denne gruppen består av prosjektmedlemmene, to opplæringskoordinatorer fra Nav, leder for veiledningssenteret og to rådgivere fra fylkeskommunen; en fra fagopplæringen og en fra voksenopplæringen. Styringsgruppen møtes fire ganger i året.

UTFORMING AV SAMARBEIDET

De to prosjektmedarbeiderne fra Nav har ansvar for rekrutteringen av deltakere, som deretter henvises til karriereveileder for veiledning i tre moduler.

Nav-veilederne er ikke frikjøpt for å delta på møtene, da det inngår som en del av deres vanlige arbeidsoppgaver. Møtene avholdes fysisk, enten ved at Nav-veileder og deltaker møter opp på karrieresenteret, eller ved at karriereveileder kommer til Nav.

Prosjektgruppen holder i tillegg ukentlige oppsummeringsmøter, hvor karriereveileder og prosjektmedarbeiderne fra Nav gjennomgår status for samtlige deltakere i prosjektet, avklarer hvor det er behov for ytterligere oppfølging og fordeler oppgaver. I tillegg har disse aktørene daglig kontakt over e-post eller telefon.

INNHold I KARRIEREVEILEDNINGEN

Karriereveiledningen er modulbasert og består av tre samtalemoduler:

Modul 1: Kartlegging av egenskaper og ferdigheter, samt gjennomgang av CV

Modul 2: Mulighetsutforskning – yrkesfaglige utdanningsveier

Modul 3: Plan for opplæring

Den første samtalen finner sted mellom deltaker og karriereveileder, hvor det gjennomføres en grundig kartlegging av deltakerens bakgrunn. Det er satt av 90 minutter til denne kartleggingen. Etter denne samtalen tar karriereveileder kontakt med Nav-veileder for å sette opp en andre samtale, en trekantsamtale. I denne samtalen oppsummeres den første samtalen for Nav-veilederen, og sammen utforsker veisøker, Nav-veileder og karriereveileder hvilke muligheter som finnes for fag- og yrkesopplæring. Etter den andre samtalen vil det være flere forhold som trenger avklaring, både for deltaker, Nav-veileder og karriereveileder. I den tredje samtalen skal en endelig plan fastsettes. Denne planen kan variere, alt etter behov – fra å sette deltaker i kontakt med potensielle læreplasser til å vurdere tiltak fra Nav.

Selv om målgruppen er bred, viser erfaringene så langt at de fleste kandidatene er unge. Selv om tilbudet har vært tilgjengelig i flere avdelinger ved Nav-kontorene, har hoveddelen av deltakerne blitt rekruttert gjennom ungdomsavdelingen. Mange deltakere har en utfordrende skolehistorikk, preget av negative erfaringer, ADHD, lese- og skrivevansker, samt flere avbrutte opplæringsforløp. Flere har arbeidserfaring, enten på deltid eller heltid, eller har vært i tiltak gjennom Nav, men har ikke oppnådd varig tilknytning til arbeidslivet.

Styrken ved modellen for denne målgruppen er ifølge aktører fra Nav og fylkeskommunen at det avsettes mer tid til utforskning, noe som skiller det fra det ordinære karriereveiledningstilbudet. I tillegg gjør inndelingen i tre moduler at alle parter har mulighet til å avklare eventuelle spørsmål, hvilket øker sannsynligheten for at planen man blir enig om er gjennomførbar. Ved at Nav-veileder deltar i samtalen, er det lettere for Nav å følge opp, finne riktige tiltak og iverksette avtalte aktiviteter.

Det er ikke utarbeidet spesifikke verktøy for karriereveiledningen, men karriereveileder kan benytte allerede eksisterende systemer. Når det gjelder rutiner for dokumentasjon, skal Nav-veilederne registrere at bruker har hatt karriereveiledning i sitt eget saksbehandlingssystem.

Prosjektgruppen brukte mye tid innledningsvis på å avklare mulighetene for deling av informasjon mellom Nav og karriereveileder, i henhold til GDPR. Løsningen har vært at Nav-veileder, etter å ha deltatt i siste samtale, skriftliggjør informasjonen i det siste møtet og lagrer dette som en oppfølgingsplan i Navs systemer.

3 Kjennetegn ved karriereveiledningen og veisøkere

I dette kapittelet presenteres analyser av kjennetegn ved Nav-brukerne som mottar karriereveiledning i prosjektet. Analysene bygger på kvantitative data samlet inn gjennom et digitalt rapporteringsskjema fylt ut av karriereveiledere, samt kvalitative intervjuer med Nav-veiledere og karriereveiledere. I tillegg diskuterer vi hva som kjennetegner karriereveiledningen veisøkere har mottatt.

Rekruttering av deltakere

I alle fylkene er det Nav-veilederne som rekrutterer deltakere til karriereveiledning.

I tre av fylkene retter karriereveiledningstilbudet seg mot unge Nav-brukere, altså brukere under 30 eller 35 år. I disse fylkene er det ungdomsveilederne ved Nav-kontorene som identifiserer personer som er aktuelle for karriereveiledning. Ungdomsveilederne gir arbeidsrettet oppfølging til unge brukere. Ved de fleste kontorene følger veilederne opp personer på tvers av ytelse og innsatsbehov. Det vil si at de følger opp brukere som mottar arbeidsavklaringspenger og sosialhjelp, og i noen tilfeller dagpenger eller andre ytelser. Blant brukerne er det personer med helseutfordringer, men også personer som har andre utfordringer med å komme i varig arbeid. Dette kan for eksempel dreie seg om sosiale utfordringer eller kompetansemessige utfordringer.

I to av fylkene er målgruppen mer åpen, og også personer over 35 år kan rekrutteres til karriereveiledningstilbudet. I praksis er det i hovedsak unge brukere som får tilbudet også i disse fylkene, men det er også eksempler på mer voksne brukere som har behov for omskolering på grunn av helseproblemer, samt noe rekruttering fra avdelinger i Nav som følger opp brukere med innvandrerbakgrunn.

Ifølge Nav-veilederne som vi intervjuet, har de ulike fremgangsmåter når de rekrutterer brukere til karriereveiledningstilbudet. I ett av fylkene er det først og fremst brukere som ikke har fullført videregående opplæring, og som er klare til å starte opp et opplæringsløp, som anses som aktuelle for karriereveiledning. I ett annet foreslås karriereveiledning når bruker selv tar opp et ønske om fag- og yrkesopplæring. I de andre fylkene forteller Nav-veilederne at de har en bred rekrutteringsstrategi. Noen av de som får karriereveiledning er brukere som er klare og motiverte for opplæring. I andre tilfeller foreslår Nav-veileder karriereveiledning også overfor brukere som ikke kan se for seg å starte i opplæring. Formålet da er å vise bruker at det finnes mange måter å fullføre videregående opplæring på, som ikke innebærer å være på skolen. Selv om ikke det er aktuelt med utdanning med én gang for bruker, er det til hjelp i den videre oppfølgingen å ha avklart hvilke opplæringsløp som er aktuelle og hva som skal til for å starte i disse.

Felles for mange av brukerne som får karriereveiledning er at de har dårlige erfaringer med å gå på skole. Mange har opplevd at skole er noe de ikke mestrer, og flere har også lærevansker eller andre utfordringer som har bidratt til dårlige erfaringer. En del er usikre på hvilken jobb som kan passe for dem, og hvilken utdanning de bør ta. Ifølge Nav-veilederne og karriereveilederne er det viktigste formålet med karriereveiledningen å kartlegge interesser, og vise hvilke yrker som kan passe med brukers interesser. Karriereveileder kartlegger også hvilke fag bruker har bestått tidligere, og viser mulige opplæringsløp og fagretninger. Enkelte brukere har imidlertid kommet frem til et yrkesvalg sammen med Nav-veilederen sin, og kommer til karriereveiledningen med en «bestilling»: Hva skal til for at jeg kan bli tømrer?

Kjennetegn ved deltakerne

Demografiske kjennetegn

Vi så over at det er Nav-kontorene som rekrutterer deltakere til karriereveiledning, og at rekrutteringen i stor grad skjer gjennom ungdomsveiledere i Nav. Målgruppen for prosjektene er unge Nav-brukere i tre av fylkene, mens i de siste to fylkene er tilbudet også åpent brukere over 30 år.

Dette bekreftes i karriereveiledernes registreringer: Blant de 140 deltakerne som er registrert, er 46 prosent i alderen 20-24 år, og 30 prosent i alderen 25-30 år. Det er totalt 20 prosent av deltakerne som er 31 år eller eldre. De aller fleste av disse har deltatt i karriereveiledning i Rogaland eller Akershus.

Det er noe flere menn enn kvinner som har fått karriereveiledning gjennom prosjektet. Blant de registrerte deltakerne er 53 prosent menn og 47 prosent kvinner. Dette skiller seg fra det ordinære fylkeskommunale karriereveiledningstilbudet, hvor menn utgjør bare 37 prosent av veisøkerne.³

Skole- og arbeidshistorikk

Fra intervjuene har vi inntrykk av at Nav-veilederne i hovedsak benytter karriereveiledningstilbudet overfor personer som ikke har fullført videregående opplæring. Karriereveilederne har registrert høyeste utdanningsnivå for personene som har deltatt i karriereveiledning. Registreringen viser at 39 prosent av deltakerne har påbegynt, men ikke fullført videregående opplæring. Det er imidlertid 34 prosent av deltakerne som *har fullført* videregående opplæring, og 9 prosent som har startet i eller fullført høyere utdanning. 9 prosent av deltakerne har fullført grunnskole som høyeste utdanningsnivå.

Blant de som har fullført videregående opplæring, har syv av ti tatt fag- og yrkesopplæring, mens resten har tatt studiespesialisering/ fått generell studiekompetanse.

Vi har bedt karriereveilederne registrere jobberfaring for deltakerne. Denne informasjonen er registrert for 79 deltakere. 13 prosent av disse har ikke vært i jobb tidligere. 38 prosent har jobbet under ett år, og 16 prosent har ett til to års jobberfaring. Bare én person har lenger erfaring enn tre år.

Halvparten av deltakerne har hatt fast jobb tidligere, mens 45 prosent har hatt enkelte småjobber. I tillegg er det 29 prosent som har erfaring fra arbeidstrening i regi av Nav.

³ <https://dbh.hkdir.no/dimp/pub/karriere/statrapport?visningId=949&hier=949122&formel=Antall,31>

Vi har også kartlagt nåværende jobbdeltakelse blant deltakerne i karriereveiledning. 17 prosent av deltakerne har en deltidsjobb på tidspunktet hvor de er i karriereveiledning. 57 prosent er ikke i jobb. Det er også 10 prosent som deltar i arbeidsmarkedstiltak gjennom Nav, som for eksempel arbeidstrening, på tidspunktet hvor de kommer til karriereveiledning.

Vi ba også karriereveilederne om å registrere det de vurderer som hovedutfordringen for å komme i jobb for deltakerne. Seks av ti har helsemessige utfordringer ifølge karriereveilederne. En tredjedel mangler formell kompetanse, en av ti har dårlige erfaringer med skole og syv prosent har språkutfordringer. I en femtedel av tilfellene har karriereveileder krysset av for «Annet». De åpne svarene viser at det kan dreie seg om sosiale eller økonomiske utfordringer. Noen nevner at utfordringen er at deltaker ikke har funnet et yrke som kan passe, eller at det av ulike grunner er behov for nytt yrkesvalg eller omskolering. Enkelte nevner lærevansker, høyt fravær og mangel på rutiner som utfordringer. I 15 prosent av sakene har ikke karriereveileder konkret informasjon om hva som er hindringer for å komme i jobb for deltakerne.

Om karriereveiledningen deltakerne mottok

Årsaker for å søke karriereveiledning

Karriereveilederne har oppsummert i fritekst hva som var formålet med karriereveiledningen i det enkelte møtet. Vi har kategorisert svarene i noen hovedtemaer. I noen av tilfellene har vi måttet tolke hva som var hovedformålet med samtalen. Svarene som er registrert illustrerer bredden i karriereveiledningstilbudet, både med tanke på situasjonene veisøker befinner seg i, hvilke informasjons- og veiledningsbehov de har og hva som er aktuelle neste steg.

Det viktigste formålet har vært å undersøke muligheter. I mer enn en tredjedel av tilfellene tolker vi det som at veisøker er ganske åpen, og ønsker informasjon om yrker og utdanningsveier som kan passe deres interesser og livssituasjon.

I rundt en fjerdedel av samtalene ser det ut til at veisøker har bestemt seg for et fagbrev han eller hun ønsker å ta, men trenger informasjon om hva som skal til for å ta fagbrev, eller få bekreftet at valget er «riktig». Enkelte har spørsmål rundt selve fagprøven eller godkjenning av praksis.

Det er også enkelte som har spørsmål om hvordan de kan fullføre påbegynt videregående opplæring. Dette gjelder både løp som gir studiekompetanse og fagbrev.

I rundt 15 prosent av tilfellene fremgår det at veisøker ønsker å komme i jobb, og vil ha hjelp til å finne en type jobb som passer med kompetansen de har. I noen av disse samtalene ser vi at det også er nevnt at det først er aktuelt med jobb, og senere kanskje aktuelt å ta fagbrev.

Rundt ti prosent av samtalene dreide seg om at veisøker har behov for å finne et nytt yrke, på grunn av at helsesituasjon eller familiesituasjon hindrer dem i å utøve det yrket de tidligere har hatt.

Rundt 10 samtaler dreide seg om spørsmål om høyere utdanning.

Om karriereveiledningen og veien videre

Registreringen viser at tre av ti deltakere har fått karriereveiledning tidligere. Vi har ikke spurt spesifikt om dette er karriereveiledning innenfor prosjektene, eller om deltaker har fått det i en annen

sammenheng. Basert på tekstsvarene vi har mottatt, og kunnskap om prosjektenes innretning, er det nærliggende å anta at en god del av disse får fått veiledning tidligere som del av prosjektet.

Karriereveileder ble bedt om å beskrive resultatet av samtalen eller vei videre for veisøker. Svarene viser blant annet at for de fleste veisøkerne, er karriereveiledning et av flere tiltak som vil ha betydning for hvor vidt de oppnår varig tilknytning til arbeidslivet, og at for mange er veien frem mot slik tilknytning fremdeles lang.

I over halvparten av sakene som er registrert, er det behov for videre avklaring eller utforskning av muligheter. I mange av disse, beskriver karriereveileder at veisøker har fått avdekket konkrete yrkes- og utdanningsmuligheter og begynt å legge en plan for veien videre, men det er behov for videre avklaring. I noen tilfeller er det snakk om ytterligere avklaring ved hjelp av Nav-tiltak. For noen er det snakk om kartlegging av helse ved hjelp av avklaringstiltak, for andre er det snakk om å avklare hvor vidt et yrke kan være passende, ved hjelp av for eksempel arbeidstreningstiltak. I andre tilfeller er veisøker henvist til andre instanser for videre avklaring, som for eksempel Oppfølgingstjenesten.

I mange tilfeller er det behov for ytterlige kartlegging gjennom karrieretjenesten. I nesten halvparten av sakene som er registrert er det avtalt et nytt møte med karriereveileder. Dette gjelder for alle deltakerne i Akershus, hvor karriereveiledningsmodellen innebærer tre møter. For de andre fylkene varierer andelen som har avtalt nytt møte fra tre av ti til halvparten. I saker hvor det ikke er avtalt et nytt møte, er det også relativt vanlig at karriereveileder og veisøker blir enige om at veisøker selv tar initiativ til et nytt møte når de har bestemt seg for et yrkes- eller utdanningsvalg.

Det er også vanlig at karriereveileder henviser bruker til digitale verktøy for å kartlegge utdanning- og yrkesvalg eller interesseområder. Eksempler på slike tjenester er Karriereverktøy, Inflow og Profråd. I noen tilfeller skal resultatene fra disse kartleggingene brukes som utgangspunkt for videre veiledningssamtaler.

I andre tilfeller tyder svarene på at karriereveiledningen har vært mer utforskende, og at det i etterkant av veiledningen er behov for at veisøker selv skal undersøke muligheter og tenke gjennom hva de ønsker.

Veien videre for veisøkerne i de fem prosjektene utforskes ytterligere i neste kapittel.

4 Resultater og utbytte av karriereveiledning

I dette kapitlet presenteres funn knyttet til resultater av karriereveiledningsprosjektene. Vi diskuterer først hva slags utbytte veisøkere har hatt av karriereveiledningen, og hvilken merverdi det har at Nav og karrieresenteret samarbeider om tilbudet. Deretter diskuterer vi utbyttet de to tjenestene får av å samarbeide i prosjektet. Til slutt presenterer vi barrierer og drivere for god måloppnåelse.

Resultater blant veisøkere

I avsnittene under beskriver vi resultater av å ha mottatt karriereveiledning for veisøkerne. Vi baserer oss på intervjuer med veisøkerne selv, og intervjuer med Nav-veilederne. Veilederne kjenner brukerne godt og ser også hva karriereveiledning har bidratt til for brukeren og for oppfølgingsløpet. Nav-veilederne er derfor en viktig kilde til å beskrive resultater for brukeren.

Veien videre etter karriereveiledning

Vi har ikke systematisk tatt i bruk data fra spørreundersøkelse rettet mot veisøkere, gitt svært lavt antall respondenter. Det er allikevel verdt å bemerke at svarene vi har mottatt i stor grad er positive. Veisøkere mener i stor grad at veiledningen møtte deres forventninger, og de som har deltatt på trekantsamtaler er positive til dette formatet. Resultatene som i størst grad nevnes er økt tro på seg selv og egne muligheter, bedre forståelse for hvordan man kan utforske egne muligheter og bedre forståelse for egen kompetanse. De som var mindre positive til karriereveiledningen sa de hadde håpet på et mer strukturert møte og flere konkrete svar, heller enn å bli henvist til kilder hvor de kan utforske muligheter selv.

Ingen av fylkene har registrert resultater av karriereveiledningen for den enkelte veisøker i egne systemer, altså hva som var utbyttet eller hva veisøker har gjort i etterkant av karriereveiledningen – som for eksempel oppstart i opplæringsløp. Vi kan derfor ikke tallfeste resultatene.

For å få et kvalitativt innblikk i veien videre for veisøkerne i prosjektet, ble karriereveiledere som fylte ut registreringsskjema bedt om å beskrive resultatet av karriereveiledningen, eventuelt hva som var blitt avtalt med tanke på neste steg. Blant sakene som er blitt registrert, har rundt en tredjedel ved avslutningen av karriereveiledningen fått en konkret plan frem mot opplæring eller arbeid. I de fleste tilfeller er det snakk om enten å starte ny opplæring eller å fullføre en påbegynt kompetanse. Eksempler er veisøkere som har søkt seg inn på fag- og yrkesopplæring, men også fagskoler og høyere utdanning, eller som har meldt seg opp til eksamen for å få godkjent fag. Andre eksempler er veisøkere som har påbegynt en utdanning, og fått hjelp til å søke om læreplass. I mange tilfeller er det tydelig at veisøker, gjerne med bistand fra Nav-veileder, allerede hadde undersøkt muligheter og oppsøkt karriereveiledning med et ønske om hjelp til å finne mulige veier frem til et konkret utdannings- eller yrkesmål.

Det er også flere eksempler på veisøkere som er aktuelle for praksiskandidatordningen, og har fått informasjon om hvordan de på denne måten kan oppnå fagbrev, gjerne med bistand fra Nav. I noen tilfeller har det blitt avklart at opplæring ikke er aktuelt, men at det er mer aktuelt å søke om arbeid, med bistand fra Nav. I noen tilfeller er det også avklart korte kurs som er tilgjengelig gjennom Nav som å gjøre overgang til arbeid enklere, for eksempel truckførerkurs.

Vi har ikke funnet konkrete eksempler på at veisøkere har blitt henvist til realkompetansevurdering i etterkant av karriereveiledningen. Karriereveiledere i flere fylker forteller at realkompetansevurdering ofte forklares og diskuteres som del av veiledningen, men da gjerne som et tiltak som kan være aktuelt på et senere tidspunkt. En karriereveileder påpeker at siden målgruppen for prosjektet i hovedsak er unge mellom 19-30 år, som ikke har fullført videregåendeopplæring og som er registrert hos Nav, har de fleste svært lite arbeidserfaring. Dette gjenspeiles i data fra våre registreringsskjema, som viser at det er svært få som har mer enn ett års arbeidserfaring. Karriereveiledere påpeker at man må ha minst 12 måneder relevant praksis innenfor sluttkompetansen man søker realkompetansevurdering av, hvilket betyr at tiltaket ikke er relevant for denne målgruppen. En annen karriereveileder forteller at realkompetansevurdering gjerne nevnes som en fremtidig mulighet for veisøkere som er aktuelle for arbeidspraksis gjennom Nav.

Grundig kartlegging og avklaring

Nær alle informantene – både Nav-veiledere og karriereveiledere – trakk frem at veisøkerne får en grundig kartlegging og avklaring som del av karriereveiledningen.

Det er flere forhold som avklares i løpet av samtalene: Karriereveileder sjekker hvilken yrkeserfaring veisøkeren har og hvilke fag veisøkeren har bestått tidligere. Samtalene synliggjør den enkeltes kompetanse og hvordan denne kan bli brukt videre. Noen veisøkere har en oppfatning av at de ikke har bestått noen fag, eller mangler oversikt over det. Det kan i seg selv være positivt for veisøker å se at de faktisk har bestått noen fag, og har noe å bygge videre på. En Nav-veileder forteller:

Noen ganger husker de ikke helt hva de har bestått. Vi viser at de faktisk har noen fag. De har kanskje selv laget et bilde av at de ikke har oppnådd noe. Det blir veldig positivt for deltaker.

Karriereveileder kartlegger også veisøkers personlige egenskaper, interesser og utdannings- og yrkesønsker. I noen tilfeller har veisøker konkrete ønsker, men i de fleste tilfeller er veisøkeren veldig i tvil – både om hvilket yrke som kan passe og om det i det hele tatt er aktuelt å ta en utdanning. Karriereveilederne tilpasser veiledningen til den enkelte. Veisøkerne får også informasjon om hvilke yrker det er behov for arbeidskraft i fremover. For andre av veisøkerne handler samtalene om et konkret løp videre, slik som hvordan veisøkeren kan forbedre karakterer for å komme inn på et konkret studium.

Karriereveilederen bruker en rekke ulike verktøy som del av kartleggingen, og som grunnlag for samtalene med veisøkeren. Et eksempel kan være at veisøkeren svarer på en del spørsmål, som plasserer veisøker på ulike skalaer slik som hvor kreativ veisøker er og preferanse for praktisk arbeid.

En veisøker forteller om karriereveiledningen:

Vi snakket ikke så mye om spesifikke karrierer, men mer hva er det lurt å tenke på for min egen del. Tenker man jobb eller utdanning først og fremst, hva er det

jeg vil, hva er jeg god på, hvor mye stresser jeg og hvor kjeder jeg meg. Så gikk vi mer inn på meg. Jeg er snakkesalig, men jeg er introvert for eksempel, hva kan det ha å si på en arbeidsplass, hva bør jeg tenke på.

Mens noen av veisøkerne deltar i én samtale, er det andre som har oppfølging ved en andre og tredje samtale med karriereveileder. Ofte er Nav-veileder med på minst en samtale med karriereveileder. Flere av veisøkerne opplever at det gir trygghet, og at veilederen kan supplere dersom det er informasjon veisøkeren ikke husker.

En del av veisøkerne som kommer fra Nav har helseutfordringer eller andre utfordringer som gjør at de trenger tilrettelegging i opplæring og arbeid. I forkant av samtalen med karriereveileder, har Nav-veileder og veisøker som oftest avtalt hva de skal dele av informasjon med karriereveileder. Slik vi forstår det, deler bruker stort sett den informasjonen som er særlig relevant for opplæringssituasjonen. Noen av veisøkerne forteller at de gjennom karriereveiledningen særlig ble bevisste på hvilke muligheter de har, tross sin helsesituasjon. Et eksempel kan være at veisøker har dysleksi eller lærevansker. Gjennom karriereveiledningen kan deltakerne diskutere hvilke hjelpemidler som er aktuelle, og hvordan opplæringen kan tilrettelegges. Dersom det er behov for hjelpemidler, kan det være aktuelt å involvere Nav hjelpemidler og tilrettelegging. En Nav-veileder forteller:

Vi har snakket litt om helse i noen tilfeller, men jeg pleier å spørre bruker først. Hva synes du er greit at vi deler med karriereveileder? Jeg sier til bruker: Du deler det du selv vil. Kanskje vi skal nevne dysleksi, så kan de veilede rundt det og tilretteleggingsmuligheter?

Som del av karriereveiledningen skal Nav også avklare hva slags inntektssikring veisøker kan få, og hvor lenge Nav kan støtte veisøker økonomisk i et opplæringsløp. De ulike trygdeytelsene har ulike vilkår, og vurderes individuelt. Det kan derfor variere fra veisøker til veisøker hva Nav kan støtte og hvor lenge veisøker kan være i opplæringstiltak. For de fleste veisøkerne avklarer Nav-veileder inntektssikring og muligheter i Nav i forkant av karriereveiledningen. For noen veisøkere, for eksempel de som har søkt en ytelse men ikke fått vedtak, må denne avklaringen gjøres i etterkant av karriereveiledningen. Det å avklare inntektssikring, bidrar til å gjøre karriereveiledningen realistisk for bruker:

Karriereveilederne kan komme med forslag som gir et veldig langt løp. Vi (Nav) kan bare godkjenne i maks tre år. Vi ser at det blir veldig langt løp, men da er det bedre at vi kan være med på deler av det (...) Uten de tre årene kommer de kanskje ikke noen vei i det hele tatt.

Bedre forståelse for utdanningsmuligheter

Mange av brukerne har startet på videregående skole, men ikke fullført. De har dårlige erfaringer med skole, og har gjerne opplevd manglende mestring. Et viktig resultat av karriereveiledningen er at veisøkerne får informasjon om at det finnes mange ulike veier til fagbrev, og at det ikke nødvendigvis må skje i et klasserom. Vårt inntrykk er at karriereveilederne har god oversikt over ulike typer opplæringsløp, og kan forklare stegvis for veisøker hvordan det foregår. Karriereveileder kan også vise at det er mulig å ta enkeltmoduler i fagbrevet etter hvert som veisøker er klar for det. Selv om veien frem mot fagbrev kan føles lang for enkelte, kan det være motiverende å få vite at også en fullført modul kan gi en dokumentasjon av kompetanse.

Vei mot fagbrev

Gjennom intervjuene fikk vi eksempler på at enkelte veisøkere har kommet frem til en konkret opplæringsplan som del av karriereveiledningen, og har startet opp i opplæring kort tid etter. En Nav-veileder fortalte for eksempel at veisøker fikk en detaljert beskrivelse av det som måtte på plass for å starte: Karriereveileder skrev opp aktuelle lærebedrifter og kontaktinformasjon, søknadsfrister og annet, slik at Nav-veileder og veisøker sammen kunne følge opp i etterkant.

For en del andre veisøkere er det ikke aktuelt å starte i opplæring med det første. Selv om de ikke er klare for utdanning med en gang, kan det å ha skissert noen mulige veier mot fagbrev være til hjelp senere i oppfølgingsløpet. En Nav-veileder sier:

Alle brukere jeg har hatt i karriereveiledning har syntes at det er nyttig. Det å få informasjon om hvilke ulike veier som finnes til fagbrev. Jeg hadde en som var usikker på hva han ville videre, han fikk informasjon om fagbrev og hvordan bygge videre på jobben han hadde hatt. Det endte med videre kontakt og samtaler med karriereveileder og han er i gang med veien mot et fagbrev og jobb parallelt.

Utprøving av et yrke

Noen av veisøkerne er veldig usikre på hvilket yrke som kan passe for dem. Det gjelder både veisøkere som ikke har vært i jobb tidligere, og veisøkere som trenger å skifte yrkesvei. Det er også et par eksempler på brukere som har fullført studiespesialisering, men som er i tvil om veien videre. Noen kommer også med en klar oppfatning av hva de har lyst til å jobbe med, men blir veiledet til et annet yrkesmål som del av karriereveiledningen. Det kan handle om at de har fått informasjon om at det kan være kortere vei til et annet yrke med den bakgrunnen de har, men også at veisøker kan ha fått informasjon om hva yrket de ønsket seg innebærer, og funnet ut at det ikke passer til egen situasjon.

Noen av veisøkerne har landet på at de vil prøve seg i et av de aktuelle yrkene, før de bestemmer seg for yrkesvalg og utdanning. De starter i arbeidstrening gjennom Nav for å teste ut om yrket passer dem. Oppstart i et arbeidsrettet tiltak, som arbeidstrening, kan altså også være et resultat av karriereveiledningen.

Motivasjon

Motivasjon kan dreie seg om å se nye muligheter for seg selv, og å få tro på at det er mulig å for eksempel fullføre et opplæringsløp. Flere av Nav-veilederne og veisøkerne opplever at karriereveiledningen direkte eller indirekte har økt veisøkernes motivasjon. Karriereveiledningen har også gitt enkelte mer tro på seg selv, i form av at veisøker har fått et realistisk mål og en plan for å komme dit. Gjennom karriereveiledningen får veisøker et nytt perspektiv på situasjonen sin. For noen av veisøkerne har veiledningen også gitt økt trygghet på egen plan for å nå sine mål. Karriereveiledningen har en tydelig vektlegging av muligheter, og verktøyene bygger opp under veisøkers interesser og ønsker. Karriereveiledningen viser i en del tilfeller at det er kortere vei til å fullføre et opplæringsløp enn veisøker selv har trodd, noe som kan gi ny giv. En veisøker beskriver:

Det var veldig øyeåpnende, jeg er veldig glad for at jeg gjorde det. Både fordi jeg hadde sett for meg problemer som hun viste hvordan jeg kan bruke som en

styrke. Og områder hvor jeg føler at helsen holder meg tilbake for eksempel, så «av-problematiserte» hun det litt, og viste at det kan fungere i arbeidslivet på den og den måten. Både det praktiske og hvordan se muligheter med helsen min.

En annen veisøker forteller:

Jeg fikk en hel del nye forståelser om meg selv, meg i jobblivet og hva jeg kan passe til. Men viktigst av alt fikk jeg en mye større tro på at det jeg har sett på som negative sider av meg som jeg må «fikse på» faktisk er helt normale ting som også faktisk kan og burde være styrker i en arbeidsplass. At det handler mer om å finne en jobb som passer meg og mine evner enn at jeg skal tilpasse meg og slite meg ut på ting jeg egentlig ikke passer til.

Flere av Nav-veilederne fremhever som positivt at karriereveileder er en nøytral part, og et «nytt ansikt» for brukerne. Dette gjelder blant annet for brukere som har vært i oppfølging hos Nav over tid, og hvor veileder opplever å ikke helt nå frem med forslagene sine. At karriereveileder kommer utenfra, bidrar også til å fokusere tematikken i samtalene til kun utdanning og yrke. Mens veisøkeren i samtaler med Nav-veileder ofte vil ønske å snakke om andre forhold, eksempelvis boligutfordringer. Én Nav-veileder sier:

Enkelte ganger tar de informasjonen mer til seg når det andre enn oss på Nav som sier det. Noen fra sidelinja. To av brukerne som har deltatt i karriereveiledning har vært over to år i oppfølging hos meg. De trenger et annet blick enn mitt!

Merverdi av at tjenestene samarbeider

Prosjektene vi har studert dreier seg om *samarbeid om karriereveiledning* mellom Nav og fylkeskommunen. Hva er merverdien for veisøker av at tjenestene samarbeider?

Nav-veilederne peker på at veisøkerne får en annen type informasjon enn det Nav selv kan gi, og at bruker får en ny start når de ser mulighetene som karriereveileder skisserer. Karriereveileder har spisskompetanse på utdanningsmuligheter, som Nav ikke selv har.

Én Nav-veileder sier:

I realiteten blir vi i Nav litt som en fastlege, vi kan litt om mye, men vi er ikke de beste på de mer konkrete og spesialiserte tingene. Da er det greit å få karriereveilederne inn. Brukerne forbereder seg til samtalen, de bruker tid og har med notater, du får en helt annen samtale.

Samtidig kan Nav gi konkrete forventninger om hva veisøker kan få av økonomisk støtte underveis. På den måten blir det tydeligere for veisøker hva de ulike valgene innebærer, og hva de kan forvente. Samarbeidet bidrar på den måten til å se muligheter både innenfor og utenfor Nav-systemet, ifølge våre informanter.

Nav-veilederne deltar i karriereveiledningssamtalen, sammen med veisøker. Det varierer hvilken rolle Nav-veileder tar. Det er veisøker som skal være i fokus, og noen ganger tar Nav-veileder en tilbaketrukket rolle. Andre ganger er veisøker selv utrygg og deltar ikke så mye i samtalen – kanskje særlig i starten.

Da kan Nav-veileder bidra med å stille spørsmål som de tror det er nyttig for veisøker å vite noe om, og å føre samtalen inn på det veisøker er interessert i. En Nav-veileder sier:

Jeg kjenner brukeren best, jeg pleier å se an ansiktet og vet om de usikre. Jeg stiller spørsmål på vegne av dem, som jeg kanskje egentlig vet svaret på. Alle mulige spørsmål som de kanskje tenker på. Etter hvert tør bruker også å spørre.

For veisøkerne bidrar samarbeidet til færre misforståelser og omveier – noe som kan bli tilfellet dersom veisøker oppsøker tjenestene hver for seg. Det kan igjen redusere risikoen for negative opplevelser. Både karriereveiledere og Nav-veiledere påpeker at samarbeidet gjør det enklere for veisøker å navigere et ellers komplisert system:

Veisøker slipper å gå så mange omveier, det er et kronglete system på begge sider, det å hjelpe til - folk har ofte dårlig tid, unge voksne, det betyr noe å komme seg raskt til målet når de har bestemt seg for hva det er. Betyr mye økonomisk, men også i forhold til selvtillit. De har kanskje gått mange omveier allerede. Det er bra for både veisøker og oss i Nav.

I ett av fylkene gjennomføres karriereveiledningen på Nav-kontoret. Karriereveileder kommer til kontoret, og møter Nav-veileder og bruker der. At samtalen med karriereveileder blir gjennomført på Nav-kontoret blir fremhevet som viktig av Nav-veilederne. En veileder sier:

Utenom det med kunnskap, så vil jeg si at vi mennesker er relasjonelle, og det at karriereveileder er her fysisk og går i våre ganger, henter kaffe og sier hei, gjør at alt hun representerer kommer tettere på oss, og terskelen for å ta kontakt når du har et ansikt og navn er mye lavere.

Flere Nav-brukere mottar karriereveiledning

Noen av Nav-veilederne som ble intervjuet hadde brukt karriereveiledning hos karrieresenteret som del av brukeroppfølgingen også før samarbeidsprosjektene kom på plass. Det vanligste var imidlertid at Nav-veilederne hadde lite kjennskap til karrieresenterets tjenester, og at i tilfeller hvor bruker hadde mottatt karriereveiledning var dette på brukers eget initiativ.

Vi oppfatter at karriereveiledning som virkemiddel er blitt bedre kjent blant Nav-veilederne i prosjektperioden. I noen av fylkene er det etablert rutiner for å systematisk vurdere om karriereveiledning kan være aktuelt for brukerne, blant annet ved at karriereveiledning er fast punkt på møter i ungdomsteamet. En Nav-veileder sier:

Det har blitt kortere vei mellom Nav og karrieresenteret. For veiledere i Nav som ikke har samarbeidet med karrieresenteret før, de ser at dette er nyttig og en veldig god tjeneste, også utenfor forsøket. Jeg tror det vil føre til at vi bruker karriereveiledning mer.

En del av Nav-veilederne vi intervjuet, forteller at de bruker en del tid på å forklare for brukerne hva karriereveiledning er og å trygge dem på at det å delta i karriereveiledning ikke betyr at de må starte i opplæring, for eksempel. Mange av brukerne tror at karriereveiledning ikke er relevant for dem, fordi de ikke ser for seg å gå på skole. Det at Nav-veileder har fått bedre innsikt i hva karriereveiledning består i og skal bidra til, fører til at tilbudet også når brukere som ikke ellers ville vurdert det.

Samlet sett anser vi det som sannsynlig at prosjektene har bidratt til at flere Nav-brukere har fått karriereveiledning, sammenlignet med hva som ville vært situasjonen uten samarbeidsprosjektene.

Resultater på tjenestenivå

Aktører fra både Nav og fylkeskommunen trakk frem at samarbeidet hadde positive virkninger ikke bare for veisøkerne, men også for tjenestene som samarbeider. Dette var virkninger de mente ville kunne bidra til å heve kvaliteten i tjenestene de yter, også utenfor prosjektet. Det er verdt å merke at i Trøndelag er kompetanseheving i de to organisasjonene et sentralt aspekt av prosjektet, men dette arbeidet var fremdeles i utviklingsfasen da vi gjennomførte vår datainnsamling. Aktører i Trøndelag hadde store forhåpninger til prosjektets bidrag til kompetanseheving, spesielt med tanke på utvikling av Nav-veileders kompetanse på arbeidsrettet veiledning, men disse virkningene er foreløpig ikke realisert.

Gjennomføring av trekantsamtaler

I fire av fem prosjekter er trekantsamtaler et sentralt aspekt i prosjektet. I Trøndelag kan veisøker be om at Nav-veileder deltar på samtalen, men dette er ikke del av prosjektet og skiller seg ikke fra ordinær drift. I Innlandet er økning i gjennomføring av trekantsamtaler, på fylkesnivå, et eksplisitt mål i prosjektet.

Det varierer blant fylkene i hvilken grad det ble gjennomført trekantsamtaler i forkant av prosjektet, men de fire fylkene hvor dette er et sentralt aspekt melder om en betydelig økning i antall trekantsamtaler som gjennomføres. Tilbakemeldinger fra både karriereveiledere og Nav-veiledere tyder på at gjennomføringen av trekantsamtaler har vært svært positiv, og bidratt både til at veisøker mottar en mer helhetlig tjeneste, men også til kompetanseheving og mer effektiv saksbehandling i begge etater.

Mer helhetlige tjenester

Representanter fra både Nav og fylkeskommunen trekker frem at å samarbeide om karriereveiledning, og spesielt å delta i trekantsamtaler sammen, kan bidra til mer effektiv veiledning og saksbehandling. Det påpekes spesielt at ved felles tilstedeværelse i samtalen, får man raskere avklart hvordan de ulike etatenes virkemidler kan fungere i sammenheng, og hvilke muligheter veisøker har tilgjengelig. Informanter forteller at mens veisøker tidligere ble nødt til å formidle informasjon mellom de to etatene, og gjerne gå flere runder mellom dem for å få avklart hva som er mulig, blir dette nå avklart i samarbeid i løpet av ett eller flere trekantmøter. Det blir også trukket frem at veiledningen blir mer helhetlig, og mer ressursorientert. En Nav-veileder påpekte for eksempel at temaer som helse og økonomi tar mye plass i samtalene mellom Nav og bruker, men at de opplevde at i trekantsamtalene åpnet mulighetsrommet seg, jobb og utdanning fikk større fokus og at man raskere kom frem til konkrete muligheter.

For min del er tilbudet gull verdt. Samtalene ser gjerne annerledes ut når karriereveileder er med. Det er krevende å holde hele fokuset på jobb når det er bare meg og bruker. Det blir mye fokus på helse, penger, vedtak. Du ser at du prøver, men føler ikke jeg har hatt samme eurekaøyeblikkene som det vi får av

karriereveiledningen. Det er mindre plass til det. Og for min del er det nyttig fordi jeg føler at det har tatt hele oppfølgingsløpet et steg videre.

Noen Nav-veiledere mente også at karriereveileder hadde mulighet til å skape en annen relasjon med veisøker enn hva Nav-veileder kan, fordi Nav bevilger økonomiske ytelser. Kombinasjonen av at karriereveiledning er uforpliktende og nøytralt, og karriereveileders evne til å stille gode, åpne spørsmål, førte ifølge en Nav-veileder til en helt annen samtale enn hva de hadde hatt alene med bruker:

Vi i Nav lærer å forstå bruker på en annen måte i denne veiledningen. Karriereveileder stiller andre spørsmål. På grunn av inntekt, svarer bruker det de tror vi vil høre. Karriereveileder kan stille de spørsmålene. Jeg tror ting er mer åpent, selv når Nav er til stede i trekantsamtaler.

Trekantsamtalene gir på denne måten Nav-veiledere en bedre forståelse for hvordan bruker bør følges opp videre. Samtidig trekker veileder frem at karriereveiledningen blir mer forpliktende, fordi Nav er til stede. Fordi Nav-veileder er til stede når planene for veien videre blir avklart, har de også et tydelig utgangspunkt for videre oppfølging etter karriereveiledningen. Veiledere trakk frem at de følte oppfølgingen i etterkant ble enklere og mer målrettet fordi de hadde deltatt på samtalen. En veileder oppsummerte erfaringene med å peke på at samarbeidet førte til både bedre kvalitet i veiledningen og mer effektiv saksbehandling:

Vi får løst saker kjappere og får nye perspektiver på brukers situasjon.

Bedre kunnskap om utdanningssektoren

Svært mange av representantene vi intervjuet fra Nav påpekte at samarbeidet hadde ført til økt kunnskap innad i Nav om utdanningssektoren. Dette gjaldt spesielt med tanke på mulighetene for ulike veier til fagbrev, som for eksempel praksiskandidatordningen.

Nav-veiledere som deltok på trekantsamtaler, var spesielt positive til samarbeidets bidrag til kompetanseheving. De trakk frem at de gjennom å delta i samtalen med karriereveileder, fikk innsyn i muligheter i utdanningssystemet de ikke kjente til, og at dette ville kunne komme andre brukere av Nav til gode:

Det er veldig positivt å være med på disse samtalene. Jeg har fått mye informasjon som jeg kan ta med til andre brukere. Jeg lærer så masse fra dette.

Flere Nav-veiledere beskrev utdanningssystemet som komplekst og i stadig endring. I en travel arbeidshverdag, med store brukerporteføljer som skal følges opp, er det utfordrende å skulle holde seg oppdatert på muligheter, rettigheter og krav i opplæringssystemet. En prosjektleder fortalte at enkelte Nav-veiledere kunne bli overveldet av omfanget av utdanningssystemet, og synes at det er uoverkommelig å skulle sette seg inn i, og derfor ikke proaktivt tar opp utdanning i møter med brukere. Andre påpekte at det er relativt høy turnover blant veiledere i Nav, og at det stadig vil være behov for kontinuerlig kompetanseheving om utdanningssektoren. Å delta i trekantsamtaler med karriereveileder ble ansett som en effektiv form for kompetanseheving. Dette ble også påpekt av karriereveiledere:

Det er jo mange ulike veier til kvalifisering, og det mulighetsrommet kjenner de ikke godt, det er jo så mye annet de skal kunne. Tror de oppdager at folk som

man trodde ikke kan gå på skole kan få opplæring. Det er mange muligheter der som Nav ikke kjenner.

Bedre kjennskap til fylkeskommunens kompetanse

Selv om Nav-veiledere som deltok i trekantsamtaler opplevde å selv få økt kunnskap om opplæringssektoren, som vil kunne bidra til at Navs brukere får bedre veiledning, trakk de også frem at de gjennom samarbeidet med karrieresenteret fikk bedre kjennskap til kompetansen fylkeskommunen sitter på. Nav-veiledere påpekte at de gjennom samarbeidet fikk bedre innsikt i både veiledningskompetansen og kunnskapen karriereveilederne har, og at det dermed var mer sannsynlig at de vil henvise brukere til fylkeskommunens tjenester i fremtiden. Prosjektledere og kontaktpersoner i Nav trakk frem at dette ble illustrert av at veiledere som hadde sendt brukere til karriereveiledning ofte henviste flere og flere av sine brukere.

Veilederne er blitt mye mer bevisst på at det finnes mange veier til mål, ser mulighetene i utdanningssystemet. Nav veilederne kan fremdeles ikke mulighetene selv, men vet at de finnes og at man trenger fagpersoner til å undersøke det.

Bedre kjennskap til Navs virkemidler og brukergruppe

Opplevd kompetanseheving ble påpekt også av karriereveilederne. Selv om flere av karriereveilederne som deltok i prosjektene hadde samarbeidet med Nav tidligere, og dermed hadde relativt god kjennskap til hvordan Nav-veiledere jobbet, påpekte de at de fikk enda bedre kunnskap om virkemidler, regelverk og prosesser i etaten.

Andre påpekte at karriereveilederne også får bedre forståelse for Navs brukergruppe, både med tanke på bredde og kompleksitet. Det er stor variasjon i Navs brukergruppe, og spesielt i prosjekter hvor det har blitt rekruttert fra ulike avdelinger i Nav påpekte flere aktører at karriereveileder har fått bedre innsikt i bredden i brukergruppen. Andre mente karriereveileder hadde fått enda større forståelse for kompleksiteten i flere av brukernes livssituasjon, og dermed også større forståelse for oppfølgingen som kreves for å få brukerne nærmere varig arbeidstilknytning.

Utdanningsfaglig spisskompetanse

Karriereveileder i et av prosjektene trakk frem at de gjennom å ha et eksplisitt ansvar for dette prosjektet, har fått enda sterkere kompetanse innen fag- og yrkesopplæring og voksnes rettigheter. Karriereveileder mente denne spisskompetansen har gjort dem til en viktig ressurs for de andre karriereveilederne på karrieresenteret.

Barrierer og utfordringer

Selv om aktører fra både Nav og fylkeskommunen var svært positive til samarbeidsprosjektene, pekte de på noen sentrale utfordringer som kan begrense veisøkernes utbytte av karriereveiledningen.

Deling av informasjon mellom etatene ble trukket frem som en stor utfordring. Dette påvirker mulighetene for å registrere informasjon om Nav-brukerne som mottar karriereveiledning, og dermed å kunne følge opp og holde oversikt over hva som skjer med brukerne i etterkant av veiledningen. Det

påvirker også etatenes mulighet for å dele informasjon i etterkant av karriereveiledningen og å ha dialog om veisøkers vei videre. Deling av informasjon mellom utdanningssektoren og Nav er en velkjent utfordring i forskningen på tverrsektorielt samarbeid (se f.eks. Svanæs, Skyberg og Bjørneseth 2025), og som del av sitt pågående samarbeid jobber HK-dir og AVdir med å utvikle retningslinjer for slik deling. En veileder for deling av personopplysninger i forbindelse med realkompetansevurdering ble publisert våren 2025, og en tilsvarende veileder for karriereveiledning er planlagt.

En annen utfordring som ble trukket frem, er at noen av veisøkerne har behov for betydelig oppfølging i etterkant av karriereveiledningen, for å kunne følge opp planen de ble enige om med karriereveileder. Dette er ressurskrevende for Nav, og krever i noen tilfeller at en jobbspesialist blir koblet på. I noen tilfeller er det ventetid i Nav for å få tilgang på jobbspesialister, hvilket kan føre til at oppfølging tar lengre tid enn ønsket. En prosjektleder i Nav uttrykte det slik:

Det er kanskje så enkelt som å søke lære plass eller opplæringskontor, men veisøker trenger mye støtte og hjelp. Jeg savner noen som står klar til å ta tak i det, følge opp og passe på at de kommer i mål. Mange veiledere har ikke mulighet til å gjøre dette selv, de må søke brukeren inn i relevant tiltak for å få den hjelpen, de tiltakene er det gjerne lang venteliste på, og i mellomtiden skjer det ting i livene til disse brukerne, ting endrer seg, plutselig har man mistet de.

I ett av prosjektene meldte prosjektledere om mindre bruk av karriereveiledningstilbudet enn forventet. De erfarte stor variasjon blant Nav-kontor og blant Nav-veiledere; mens noen brukte tilbudet med flere brukere var det andre veiledere som ikke brukte tilbudet i det hele tatt. Prosjektlederne pekte på at det er tidkrevende å skape endringer i hvordan Nav-veilederne jobber og i større grad tenke på opplæring som en mulighet. De mente også at noen veiledere hadde en oppfatning av at å sende brukere til karriereveiledere var tidkrevende eller krevde mye oppfølging fra dem, eller at de fremdeles var usikre på hva karriereveilederne kan tilby deres brukere.

Drivere for god måloppnåelse

Basert på intervjuene med aktører fra Nav og fylkeskommunen, samt intervjuer med veisøkere, har vi identifisert fire aspekter ved samarbeidsprosjektene som fremstår som spesielt viktige for kvalitet i veiledningstilbudet og for måloppnåelsen.

Trekantsamtaler

De fire prosjektene som tar i bruk trekantsamtaler, er svært positive til denne gjennomføringsformen. Både Nav-veiledere og karriereveiledere trekker frem at ved felles deltakelse i veiledningen oppnår man en mer helhetlig og grundig kartlegging, samt at oppfølging av veisøker i etterkant blir lettere. I tillegg til at veisøker mottar en bedre tjeneste, fører trekantsamtalene til kompetanseheving i begge organisasjoner.

Utvidet karriereveiledning eller mulighet for oppfølgingssamtaler

I Akershus, hvor karriereveiledningen i utgangspunktet gjennomføres i tre moduler, melder aktører fra både Nav og fylkeskommunen om positive erfaringer med denne strukturen. Strukturen gir rom for

avklaringer underveis i prosessen og øker sjansene for at man ved avslutning av veiledningen har kommet frem til en plan for veien videre som er gjennomførbar. Karriereveileder i Akershus trekker også frem at modellen med at første samtale gjennomføres uten Nav-veileder tilstede, og de neste to som trekantsamtaler, fungerer veldig godt. Også i andre fylker trekkes mulighetene for flere samtaler ved behov, frem som positivt.

Fysisk tilstedeværelse på Nav-kontor

I flere av fylkene trekkes også fysisk tilstedeværelse frem som viktig. I flere av prosjektene er det muligheter for at karriereveiledningen legges til Nav-kontorene, og dette oppleves veldig positivt. Det bidrar både til å senke terskelen blant Nav-veiledere for å ta i bruk karriereveiledning og til å styrke samarbeidet og følelsen av profesjonsfelleskap mellom Nav-veiledere og karriereveiledere.

Grundig og helhetlig kartlegging innledningsvis

Tid til å gjennomføre en grundig og helhetlig kartlegging i starten av karriereveiledningen fremheves som svært viktig. Dette sikrer at karriereveiledningen blir relevant og treffsikker, og at veien videre er gjennomførbar. Nav-veiledere trekker frem at denne kartleggingen er verdifull for deres videre arbeid med bruker selv når konklusjonen er at opplæring ikke er hensiktsmessig, fordi det gir bedre forståelse for bruker. I Akershus, hvor det er satt av halvannen time til kartlegging, mer enn hva som tilbys som del av fylkeskommunens ordinære karriereveiledningstilbud, pekes dette på av karriereveileder og Nav-veiledere som veldig verdifullt.

5 Hvordan måle effekter av karriereveiledning?

I denne evalueringen har vi undersøkt virkninger av karriereveiledning på kort og mellomlang sikt, på brukernivå og på tjenestenivå. Som del av oppdraget har vi også gjort en vurdering av hvor vidt er det mulig å gjennomføre en effektevaluering av karriereveiledning på et senere tidspunkt. I dette kapittelet drøfter vi hvordan man eventuelt kan måle effekter av karriereveiledning og utfordringene ved dette. Vi presenterer også forslag til egnede evalueringsdesign, samt hvilke praktiske grep HK-dir og tjenestene må gjøre for å kunne gjennomføre en effektmåling.

Om effektmålinger

Å måle effekter innebærer å trekke slutninger om kausalitet. Dersom det viser seg at flere av personene som har fått karriereveiledning i dette prosjektet fullfører utdanning og kommer i jobb enn personer som ikke har fått tilbudet, vil det å måle effekter bety at vi må kunne vise at dette skyldes karriereveiledning og ikke andre forhold.

Det er flere forhold man må ta hensyn til når man ønsker å måle effekter av et tiltak. For det første må man definere tydelig hva tiltaket består av. Dette er for at vi skal være sikre på hva vi måler effekter av. Er tiltaket det samme for alle, eller varierer innholdet og gjennomføring?

For det andre må det være klart hvilken målsetting man ønsker å måle, og for hvem. Er det måloppnåelse på kort eller lang sikt som er relevant å måle, og er det brukereffekter eller effekter for andre (for eksempel tjenestene) som skal måles?

Hvorvidt man klarer å identifisere en effekt dersom den faktisk er til stede, avhenger dessuten av at tiltaket har et visst volum. Dette handler blant annet om at vi må vite om endringer er systematiske eller et utslag av tilfeldighet. Under beskriver vi disse punktene og relaterer det til det aktuelle tiltaket, altså karriereveiledning.

Hvilke effekter kan man forvente av karriereveiledning?

Om karriereveiledning

Målet med karriereveiledning er å bidra til at personer blir bedre i stand til å håndtere overganger og valg knyttet til utdanning, læring og arbeid (Kompetanse Norge, 2020; OECD, 2014). I 2021 fikk fylkeskommunene plikt til å tilby karriereveiledning til alle innbyggere i fylket. Samtidig ble fylkeskommunen pålagt å samarbeide med Nav om karriereveiledningstilbudet, og dette er også slått fast i ny opplæringslov. Fem fylker har gjennom et forsøk forvaltet av Arbeids- og velferdsdirektoratet mottatt midler til å teste ut modeller for samarbeid om karriereveiledning mellom Nav og de fylkesvise karrieresentrene.

Karriereveiledning er et frivillig tilbud, og er åpen for alle som ønsker å få slik veiledning. Personer som mottar karriereveiledning, kalles ofte veisøkere.

Karriereveiledningen gjennomføres på ulike måter innenfor de fem prosjektene vi har undersøkt. Et av fylkene har en standardisert modell for veiledningen, med tre samtaler med veisøker. Et annet fylke har blant annet gruppeveiledning som et av elementene. Fire av fem fylker har trekantsamtaler mellom karriereveileder, Nav og veisøker som del av samarbeidsmodellen. Det er et begrenset antall deltakere i karriereveiledningstilbudene som er opprettet gjennom prosjektene. Fylkene har hatt mellom 30 og 90 deltakere, mens i et av fylkene har rundt 300 personer fått karriereveiledning.

Vi antar at også de ordinære karriereveiledningstilbudene i fylkeskommunen har ulike gjennomføringer, avhengig av målgruppe, ressurser, lokal organisering, veileders kompetanse og den enkelte deltakers mål med veiledningen. Det er utviklet et Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, som er en faglig standard for karriereveiledning på tvers av sektor. Rammeverket definerer imidlertid ikke en spesiell metodikk som skal benyttes i all karriereveiledning. Rammeverket understreker tvert imot prinsippet om metodefrihet, basert på profesjonelle veilederes kompetanse i henhold til tverrsektorielle kompetansestandarder. Karriereveiledning bygger dessuten på prinsippet om at veileder skal ta utgangspunkt i veisøkers individuelle situasjon.

Det kan også være fylker som ikke har fått prosjektmidler, men som likevel gjennomfører karriereveiledning i samarbeid med Nav.

Til slutt, kan flere av deltakerne ha deltatt i annen type veiledning og oppfølging som likner karriereveiledning sett fra brukers ståsted, i regi av Nav, tiltaksleverandører eller andre.

Alle disse forholdene gjør det i utgangspunktet utfordrende å definere akkurat hva som skal gi effekt og isolere denne effekten fra andre mulige forhold.

Hva er målet med karriereveiledning?

Målene for karriereveiledningen vil variere fra veisøker til veisøker. Noen har kanskje en forventning om å få veiledning til et konkret yrke eller utdanning, mens andre ønsker en mer åpen utforskning av muligheter. Hva liker jeg? Hva er mine styrker? Hvor vil jeg? Hvor finnes jobber som passer for meg?

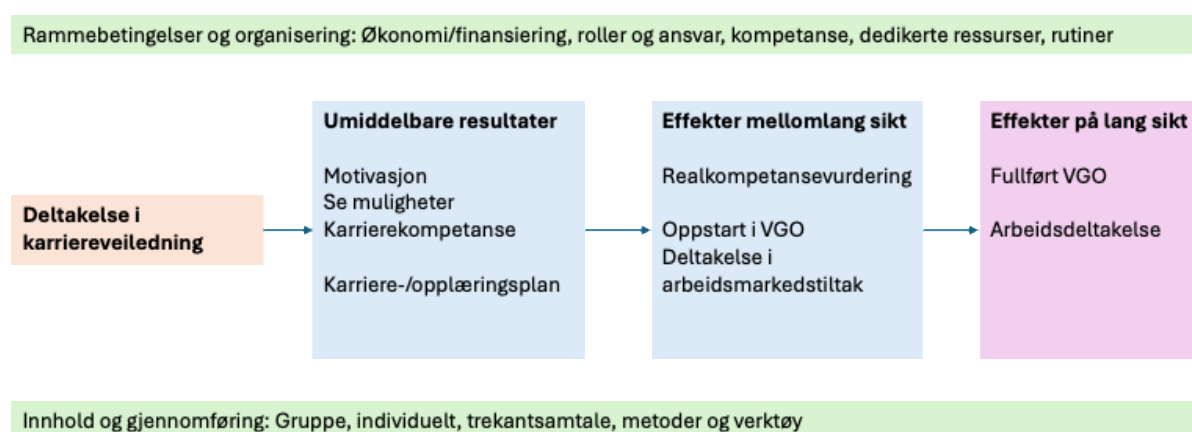
Karriereveiledning har over tid har endret seg fra en positivistisk forståelse, hvor man matcher personers interesser og ferdigheter med aktuelle utdanninger og yrker, til en mer konstruktivistisk tilnærming (Proba, 2023). Denne tilnærmingen tar utgangspunkt i at det ikke finnes noen fasit på hvilke karriereveier man bør velge, men at veisøkere i dialog med karriereveileder kan utforske og selv «konstruere» en forståelse av hva som er riktig for dem, både ut fra egne forutsetninger og mulighetene innenfor utdanning og arbeid. En moderne forståelse av karriereveiledningen er at den skal gi støtte og bidra til å gi personer kompetanse til selv å reflektere, planlegge, utvikle seg og ta valg om egen karriere og læring, såkalt karrierelæring (ELGPN 2012, Thomsen 2014).

I dette ligger det at karriereveiledning både bidrar til kunnskap om utdannings- og arbeidsmuligheter og en sterkere bevissthet om seg selv og sin egen kompetanse. Studier av virkninger av karriereveiledning viser at veisøkere kan få mer realistiske forventninger (Donohue og Patton, 1998), at de blir mer jobbklaare gjennom bedre selvtillit og motivasjon, men også at veiledningen kan gi brukere en følelse av trivsel og livskvalitet (Whelan m.fl. 2018).

Virkninger av karriereveiledning kan altså være mangfoldige, og inngå i en sammensatt årsaks- og virkningskjede som til slutt kan sette veisøkere i bedre stand til å håndtere og ta karrierevalg. Det overordnede målet med karriereveiledning i samarbeidsprosjektene mellom Nav og fylkeskommunen må likevel sies å være å ruste veisøker til å ta hensiktsmessige valg, som kan lede til fullført opplæring og/eller arbeidsdeltakelse.

Virkningskjeden under illustrerer hvilke umiddelbare resultater karriereveiledning kan ha for veisøker, samt hvilke effekter tiltaket kan ha på mellomlang og lang sikt. Rammebetingelser for det enkelte karriereveiledningstilbudet kan ha betydning for måloppnåelsen. Innhold i og gjennomføring av karriereveiledningen lokalt kan også ha betydning for hvilke resultater og effekter man kan forvente på brukernivå. For karriereveiledning som gjennomføres i samarbeid med Nav kan en aktuell effekt på mellomlang sikt også være deltakelse i arbeidsmarkedstiltak. Veisøker kan for eksempel ha arbeidspraksis for å teste ut et bestemt yrke, som han eller hun er blitt interessert i via karriereveiledningen.

Figur 5.1 Virkningskjede for karriereveiledning



På hvilke tidspunkter kan man måle de ulike effektene?

De ulike resultatene og effektene må måles på ulike tidspunkter. I et metodisk design kan hensiktsmessige datainnsamlingspunkter eksempelvis være:

- ◆ Oppstart i videregående opplæring og realkompetansevurdering: Omtrent ett år etter karriereveiledningen
- ◆ Fullført videregående opplæring: Ett til tre år etter karriereveiledningen
- ◆ Arbeidsdeltakelse: Ett til fem år etter karriereveiledningen

Umiddelbare resultater, som veisøkers motivasjon, karrierekompetanse og hva veisøker har fått av ny kunnskap og innsikt, kan fanges opp kort tid etter karriereveiledningen.

Forslag til evalueringsdesign

Valg av evalueringsdesign avhenger av kunnskapsbehovet eller de problemstillinger man ønsker å evaluere, egenskaper ved ordningen man skal evaluere, tilgang til data og praktiske hensyn (som for eksempler kostnader eller tiden man har til å evaluere). I avsnittene under drøfter vi to aktuelle

fremgangsmåter og hva disse kan belyse, samt hvilke svakheter metodene har. Til sist viser vi vår anbefalte fremgangsmåte.

1) Analyse av registerdata for veisøkere

Ved å analysere registerdata for veisøkere, kan man finne effekter for den enkelte av å ha mottatt karriereveiledning. Vi kan undersøke om de som har deltatt i karriereveiledning har bedre resultater enn de som ikke deltar, og vi kan undersøke om resultatene skyldes deltakelsen i karriereveiledning. En fordel med denne metoden er at vi kan tallfeste effektene, og generalisere funnene i statistisk forstand. Registerdata kan belyse oppstart og fullføring av utdanning, deltakelse i arbeidsmarkedstiltak og sysselsetting. Så vidt vi vet, kan man også finne dokumentasjon på realkompetansevurdering i offentlige registre. Vi kan imidlertid ikke belyse andre mål, så som motivasjon og karrierekompetanse, eller karriere-/opplæringsplan.

For å studere kausale årsaksforklaringer er randomiserte eksperimenter det beste forskningsdesignet. Det innebærer å definere en målgruppe, dele den tilfeldig i sammenligningsgruppe og tiltaksgruppe (f.eks. brukere født på partallsdatoer/oddetallsdatoer), gjennomføre denne typen karriereveiledning for den ene gruppen, men ikke den andre, og deretter måle utfall for begge grupper. Ofte er dette vanskelig å gjennomføre i praksis, ikke minst på grunn av etiske hensyn knyttet til å gi en gruppe et tiltak som kan gi positive utfall, og en annen ikke. Det finnes flere typer forskningsdesign som likevel kan gi estimater på effekter, blant annet statistiske teknikker som kontrollvariabler, analyser av forskjeller-i-forskjeller, matching, bruk av instrumentvariabler, eller å se på utvikling i tid. Basert på kunnskapen vi har, mener vi karriereveiledning ikke egner seg for randomiserte eksperimenter. Tiltaket tildeles ikke av noen, og det er heller ikke sånn at tiltaket er begrenset til en bestemt målgruppe. Karriereveiledning er en tjeneste som er åpen og tilgjengelig for alle.

Fylkenes rapporteringer til HK-dir tyder på at karriereveiledningen brukes i ulik grad i fylkene. Et aktuelt alternativ kan være å analysere aggregerte effekter på fylkes- eller Nav-kontor-nivå, og ikke på individnivå: Bidrar karriereveiledningen til at flere brukere kommer i jobb i fylker der karriereveiledning brukes mye, enn det som er tilfellet i fylker der karriereveiledning brukes lite? Vi sammenlikner da overgang til jobb for hele målgruppen i fylkene som har høy bruk av karriereveiledning, med overgang til jobb for den samme målgruppen i fylker som har lav bruk av karriereveiledning.

Aktuelle variabler på individnivå er:

- ◆ Sysselsetting
- ◆ Yrke og næring
- ◆ Utdanningsnivå og pågående utdanning
- ◆ Kjønn
- ◆ Alder
- ◆ Innvandrersstatus
- ◆ Arbeidsledighet
- ◆ Trygdeytelser

Variablene finnes i ulike registre, blant annet i Arbeidstaker-/arbeidsgiverregistret (AAreg) og Navs registre. Alle opplysningene kan imidlertid bestilles samlet fra SSB.

Hvordan isolere effekter av karriereveiledning

Det er en rekke innsatser som skal bidra til at flere fullfører videregående opplæring og til at flere deltar i arbeidslivet. Fullføringsreformen, den nye opplæringsloven, Navs arbeidsrettede tiltak og oppfølging, og Navs prioritering av opplæring og kvalifisering er alle initiativer som har som mål at flere skal få varig tilknytning til arbeid. Én og samme veisøker kan også direkte eller indirekte ha dratt nytte av flere av disse innsatsene. Det er derfor vanskelig å stadfeste at en eventuell økt overgang til jobb blant personer som har fått karriereveiledning, skyldes karriereveiledningen og ikke andre faktorer.

Det overordnede målet med karriereveiledning i samarbeidsprosjektene mellom Nav og fylkeskommunen er økt deltakelse i videregående opplæring og, på sikt, økt arbeidsdeltakelse. En måling av resultater kunne vært å sammenlikne overgang til jobb for personer som har fått karriereveiledning, sammenliknet med personer i samme målgruppe som ikke har fått det. Vi ser at dette er krevende, særlig fordi det er vanskelig å fastslå hvem som *ikke* har fått én eller annen form for karriereveiledning.

Det finnes statistiske metoder som kan brukes når eksperimenter ikke kan gjennomføres. Metodene omtales som kvasi-eksperimentelle. Det finnes flere slike metoder. Vi er imidlertid usikre på om metodene er hensiktsmessige i dette tilfellet.

Man kan i prinsippet også utnytte regionale forskjeller i tilbud om karriereveiledning til å beregne om personer i områder med god tilgang på veiledning gjøre bedre valg eller har bedre karrierer enn personer med dårligere tilbud. Problemet med dette er blant annet at karriereveiledning må regnes som «en svak intervensjon»: Det er mange andre forhold som er viktigere for sysselsetting, inntekt, mv., og det vil derfor være vanskelig å identifisere virkningene i karriereveiledning. Hvis man tenker seg en slik analyse på fylkesnivå, vil man ha bare 15 enheter, noe som antakelig gir et svakt utgangspunkt for å identifisere effekter.

Kombinasjon med spørreundersøkelse til karrieresentrene

Det er mulig å kombinere analyse av registerdata med en spørreundersøkelse til karrieresentrene. Vi vet at det er variasjoner i hvordan karriereveiledningstilbudet gjennomføres i det enkelte fylke og ved det enkelte karrieresenter. For å fange opp faktorer ved gjennomføringen som kan ha betydning for resultatene, kan man sende alle karrieresentrene en spørreundersøkelse som kartlegger innholdselementer, metoder og verktøy, og karrieresentrenes vektlegging av ulike elementer. Resultatene av spørreundersøkelsen kan brukes som data i de kvantitative analysene og analyseres sammen med registerdata. Dette vil kunne gi svar på spørsmål om hvordan kjennetegn ved karrieresentrene påvirker resultatene, og hvilke innholdselementer som ser ut til å ha betydning for resultatene.

Det kan også være relevant å koble på informasjon fra fylkenes rapportering til HK-dir, som et alternativ eller supplement til en spørreundersøkelse.

Praktiske hensyn for å kunne gjennomføre en registerbasert evaluering

SSB har et rikt datagrunnlag når det gjelder å gjennomføre analyser som skissert over. Det gjelder både kjennetegn ved brukerne, virksomhetene og arbeidsdeltakelse. Det er også gode muligheter til å

følge personer over tid, for å undersøke om de blir stående i jobb. Utdanningsregistrene har oversikt over fullført utdanning og kompetansenivå. En utfordring vil imidlertid være å identifisere personene som har fått karriereveiledning i registerdata. Slik det er i dag, er det bare noen få fylker som registrerer personnummeret til personer som mottar karriereveiledning. Det er ingen av fylkene som registrerer hvilke personer som får karriereveiledning innenfor samarbeidsprosjektene. Fylkene velger selv hvilke saksbehandlingssystemer de vil bruke for å dokumentere karriereveiledningen, og HK-dir kan ikke pålegge fylkene eller karrieresentrene å registrere bestemte opplysninger.

Dersom HK-dir ønsker å gjennomføre en registeranalyse slik det er skissert i alternativ a) over, er det en forutsetning at fylkene registrerer og lagrer personnummer til personene som deltar i karriereveiledning, og at HK-dir eller forskere får tilgang til opplysningene.

2) Spørreundersøkelse eller intervjuer rettet mot veisøkere

Det er også mulig å belyse virkninger av karriereveiledning gjennom spørreundersøkelser eller intervjuundersøkelser rettet mot personer som har mottatt karriereveiledning. I et spørreskjema kan man stille spørsmål om både umiddelbare resultater, og effekter på mellomlang og lang sikt. Det er imidlertid ikke mulig å etablere noen kontrollgruppe og undersøke om resultatene skyldes karriereveiledningen eller andre forhold.

Ved å bruke en detaljert programteori, det vil si en modell for hvordan og hvorfor karriereveiledning virker – kan man spørre om ulike umiddelbare resultater er oppnådd (for eksempel selvinnsikt, forståelse for arbeidslivets behov, egne muligheter, mv) istedenfor å be informanten vurdere mer langsiktige mål med veiledningen. Gjennom intervjuer kan man også bruke prosess-sporing – en kvalitativ metode for effektanalyse. Dette innebærer å strukturere intervjuene for å avdekke «hva var det egentlig som skjedde?» og hvilke elementer som har hatt betydning for deltakerens valg og resultater.

Et annet alternativ er å bruke en sekvens av spørreundersøkelser for å belyse tilstanden før og på ulike tidspunkter etter karriereveiledning. Det vil neppe være mulig å innhente tilsvarende informasjon om en kontrollgruppe.

Dersom man skal belyse virkninger gjennom bruk av spørreundersøkelser, mener vi den beste fremgangsmåten er å sende ut en spørreundersøkelse på tre tidspunkter: Ved oppstart av/like før karriereveiledningen, ved avslutning av karriereveiledningen og omtrent ett år etter karriereveiledningen. Spørreskjemaene kan inneholde de samme spørsmålene hver gang. Svarene til den enkelte respondent på de ulike tidspunktene kobles sammen med en nøkkel, slik at vi kan undersøke endringer på individnivå. Nøkkelen kan være et løpenummer for hver respondent, som forskerne kan forvalte.

Det er mulig at ett år ikke er lang nok tid til å fange opp effekter på lang sikt. Vi vurderer imidlertid at det er en risiko for at respondentene ikke husker godt nok til å besvare spørreskjemaet presist dersom man sender ut på et senere tidspunkt. Det er mulig å supplere spørreundersøkelsesdata med registerdata om utdannings- og karrierestatus. Registerdataene vil i så fall brukes deskriptivt, og ikke for å måle effekt (slik det er beskrevet over). Registerdataene vil i dette tilfellet vise hva som er skjedd med veisøkerne etter karriereveiledningen, for eksempel om de er i jobb eller utdanning. Men vi kan ikke slå fast om overgang til jobb eller utdanning skyldes karriereveiledningen.

Kombinasjon med spørreundersøkelse til karrieresentrene

På samme måte som i første alternativ, er det aktuelt å supplere dataene fra veisøkere med informasjon om karriereveiledningstilbudet de har fått. Denne informasjonen kan innhentes gjennom spørreundersøkelse til karrieresentrene eller intervjuer med karriereveiledere.

Praktiske hensyn for å kunne gjennomføre spørreundersøkelse eller intervjuer

Dersom man skal sende en spørreundersøkelse eller intervjuforespørsel til veisøkere, må karriereveilederne innhente kontaktinformasjon til veisøkerne og be om samtykke til å oppbevare den, for senere å kunne sende ut en spørreundersøkelse eller forespørsel om deltakelse i intervju til veisøkerne. I et slikt tilfelle trenger ikke HK-dir selv å få overlevert kontaktinformasjonen. Fylkene eller karriereveilederne kan formidle spørreundersøkelsen/intervjuforespørsel direkte til veisøkerne, på vegne av HK-dir eller forskere. Det er også et alternativ at HK-dir selv lagrer kontaktinformasjon, som oversendes fra fylkene.

Våre vurderinger

I prosjektene hvor Nav og karrieresentrene samarbeider om karriereveiledning, vil det være relativt få deltakere. Vi anslår at det totalt sett kan bli opp mot 500 deltakere i den perioden fylkene har fått prosjektmidler. Dette tallet er usikkert.

Hvis HK-dir ønsker å gjennomføre en effektstudie basert på registerdata, anbefaler vi at denne dekker alle former for karriereveiledning, inkludert samarbeidsmodeller om karriereveiledning. Dersom fylkene registrerer hvilken type karriereveiledning veisøkerne har mottatt, og om karriereveiledningen er gjennomført i samarbeid med Nav/som trekantsamtale, kan det være mulig å skille på effekter av ulike typer karriereveiledning.

Som vist over, er det altså mulig å gjennomføre en registerdataanalyse av effekter av karriereveiledning. Vi anser likevel at det er vesentlige svakheter ved en slik analyse. De viktigste innvendingene er:

- ◆ Karriereveiledning har ikke et ensartet innhold og målet for karriereveiledningen vil ikke alltid være å komme i jobb eller starte i opplæring. Det er derfor ikke tydelig hva man måler effekten av.
- ◆ Vi ser ikke gode løsninger på hvordan man kan isolere eventuelle effekter av karriereveiledning.
- ◆ En registerdataanalyse klarer ikke å fange opp seleksjonsskjevhet, altså at de som deltar i karriereveiledning trolig har andre egenskaper enn dem som ikke deltar. Man kan kontrollere for en del slike forhold, men det vil være usikkert om man kan fange opp alle de viktigste (for eksempel hvor målbevisst personen er).

Resultatene av en kvantitativ effektanalyse vil være usikre. Vi vurderer at en effektstudie basert på registerdata krever mye ressurser og datakjøp, sett i forhold til kunnskapen man får. Dataene til en slik effektstudie må kjøpes fra blant annet SSB, og SSB beregner en pris for hver enkelt datalevering, blant annet for arbeidet med å tilrettelegge data i henhold til bestillingen. En del av dataene kan imidlertid Nav levere. Vi kjenner ikke til om det er kostnader forbundet med å få utlevert disse dataene, når ikke Nav selv er oppdragsgiver. I tillegg kommer administrative ressurser og kostnader knyttet til

registrering av informasjon og personnummer, samt ressurser og kostnader forbundet med å gjennomføre selve effektanalysen. Vi er usikre på om nytten og kunnskapen fra en kvantitativ effektanalyse står i forhold til ressursbruken.

Etter en samlet vurdering, er vår anbefaling å undersøke effekter av karriereveiledning ved hjelp av spørreundersøkelse eller intervjuer rettet mot personer som har deltatt i karriereveiledning, supplert med informasjon om karriereveiledningstilbudene. Dette fordrer at fylkene samler inn kontaktinformasjon til personer som har mottatt karriereveiledning.

Figur 5.1 viser at karriereveiledning kan ha umiddelbare resultater for deltakeren, og effekter på mellomlang og lang sikt. En evaluering som måler statistisk effekt, søker å si noe om hvorvidt et tiltak har en målbar effekt, om det er tiltaket og ikke andre forhold som har ført til effekten, og hvor stor effekten er. Som drøftingen over viser, er det utfordringer ved å gjennomføre en statistisk effektanalyse for tiltaket karriereveiledning. Karriereveiledning kan imidlertid ha nytte for deltakerne (og i dette tilfellet også for Nav) som ikke kan måles statistisk, men som det er fullt mulig å belyse ved hjelp av andre metoder. Å undersøke slike resultater av karriereveiledning vil også være svært verdifullt i politikk- og tjenesteutvikling. Det vil imidlertid være hensiktsmessig i denne sammenheng å bruke begrepet som virkninger, nytte eller utbytte om slike «effekter», for å skille mellom statistisk effekt og andre effekter.

6 Konklusjoner

I rapportens siste kapittel oppsummerer vi våre funn og konklusjoner. Vi presenterer også våre vurderinger knyttet til videre forskning.

Kvalitetsrammeverket har vært et nyttig analytisk bakteppe for dette oppdraget, og spesielt begrepene strukturkvalitet, prosesskvalitet og resultat-kvalitet.

Vi har undersøkt strukturkvalitet ved å kartlegge prosjektenes utforming og innhold. Vi finner at det er flere likhetstrekk mellom prosjektene, spesielt med tanke på mål og målgruppe, men også en del viktige forskjeller, i aspekter som gjennomføring, organisering og størrelse. Vi finner enkelte elementer i utforming og innhold som fremstår som spesielt viktige for bruk av tiltaket og for god kvalitet, spesielt gjennomføring av trekantsamtaler, fysisk tilstedeværelse på Nav-kontor og grundig og helhetlig kartlegging, utover hva som gjøres i ordinær Nav-veiledning, men også i ordinær karriereveiledning.

Vi finner også variasjon med tanke på i hvilken grad karriereveiledningen som tilbys i prosjektene er annerledes fra ordinær karriereveiledning. Noen elementer i gjennomføringen er annerledes fra fylkeskommunens ordinære tilbud, men samtidig er samtlige prosjekter tydelige på at det er veisøkers behov som er avgjørende for veiledningen, på samme måte som i ordinær veiledning. Selv om målgruppen er avgrenset til å i hovedsak bestå av unge voksne, og veiledningen i større grad er rettet mot fag- og yrkesopplæring enn hva som er tilfellet i ordinære tjenester, påpeker flere karriereveiledere at denne brukergruppen allerede er del av karrieresenterets målgruppe, og en brukergruppe de er vant med å gi veiledning til.

Det bør også påpekes at karriereveiledningen til en viss grad overlapper med veiledningen som allerede gjøres i Nav, ikke minst som del av Navs arbeidsrettede tiltak, som ofte inkluderer et element av karriereveiledning. Samtidig oppfatter vi at karriereveiledningen som gis i disse samarbeidsprosjektene er mer detaljert, omfattende og helhetlig enn hva som er tilfelle i veiledningen som gis i slike tiltak, og at samarbeidet dermed tilfører noe nytt til veiledningen.

Dette henger sammen med prosjektenes prosesskvalitet, altså kvaliteten i veiledningen og relasjoner. Både Nav-veiledere og karriereveiledere melder om svært godt samarbeid, og at dette samarbeidet er viktig for å legge til rette for helhetlig veiledning, en trygg samtale og riktig oppfølging.

Funn knyttet til resultat-kvalitet er svært positive, kanskje spesielt fra Nav-veilederes ståsted. Veisøkere, karriereveiledere og Nav-veiledere trekker frem flere viktige resultater på brukernivå, slik som grundig kartlegging og avklaring, bedre forståelse for egne muligheter og egen kompetanse og økt motivasjon. Gjennom både registreringsskjema og kvalitative intervjuer fant vi flere eksempler på veisøkere som har kommet frem til en konkret opplæringsplan som følge av karriereveiledningen, og enten søkt om eller startet i opplæring kort tid etter. Andre har identifisert et yrke de er interessert i, og gjennom Nav fått tilgang til arbeidstrening for å prøve ut hvor vidt dette er et passende yrkesmål. Det at tjenestene samarbeider fremheves som viktig for å oppnå resultatene beskrevet over, og bidrar til å styrke både Nav og karrieresenterets tjenester.

For Nav er det et mål å hjelpe flere brukere til en varig tilknytning til arbeid, og en viktig forutsetning for varig tilknytning, er å ha etterspurt kompetanse. Nav har svært mange brukere som har behov for

å fullføre videregående skole for å komme i jobb, og det finnes en rekke alternativer som kan lede til sluttkompetanse, men Nav-veilederne har ikke selv detaljkunnskap om de ulike veiene. I samarbeid med karriereveilederne kan deltaker og Nav få konkret og presis veiledning om de ulike alternativene, og se dette i sammenheng med Navs rammer og regelverk.

Tidligere forskning (Proba 2024; Oslo Economics, Proba og Frischsenteret, 2024) peker på at det er flere hindre for at Nav-brukere kan delta i opplæringstiltak. Ett hinder er at det kan være uklart hvilken inntektssikring bruker har rett på under opplæringen, og hvor lenge Nav kan støtte et opplæringsløp. Vi ser at samarbeidsprosjektene om karriereveiledning bidrar til å avklare dette opp mot konkrete opplæringsløp. Fra karriereveileders ståsted, betyr dette at veiledningen som gis er «kvalitetssikret», altså at man vet at planene som legges er forenelige med Navs regelverk og dermed mer realistiske.

Et annet hinder er at flere av Navs ytelser er tidsbegrenset, og at det gjerne først er aktuelt med opplæring sent i Navs oppfølgingsløp, og at det da er kort tid igjen på den aktuelle ytelsen (for eksempel AAP). Det tar først tid å kartlegge hva som er riktig utdanning og hvordan opplæringsløpet kan gjennomføres, og det tar tid å få startet opp. Nav-veiledere vi har snakket med forteller at de gjennom dette samarbeidet har mulighet til å få en grundig kartlegging av opplæringsmuligheter tidlig i et oppfølgingsløp. Vi finner imidlertid at det for en del brukere kan ta tid fra karriereveiledningen til opplæringen starter, blant annet fordi oppfølgingen i etterkant er tidkrevende for Nav-veiledere og gjerne krever henvisning til andre tiltak.

Vi finner at hindre knyttet til informasjonsdeling påvirker samhandlingen mellom to aktørene, spesielt med tanke på oppfølging av deltaker i etterkant. Nesten alle våre informanter i prosjektene vurderer at fylkeskommunen ikke kan sende skriftlige rapporter fra karriereveiledningen til Nav, men vi er usikre på hva som er den juridiske hindringen, gitt at Nav-veileder også har deltatt i karriereveiledningen sammen med bruker, og bruker har samtykket til at Nav kan få opplysningene i møtet. Som nevnt tidligere i denne rapporten, er det planlagt en nasjonal veileder for deling av personopplysninger mellom Nav og fylkeskommunen ved gjennomføring av karriereveiledning, som vi forventer at vil imøtekomme mange av utfordringene knyttet til dette.

Det har innenfor dette oppdraget ikke vært mulig å vurdere langsiktige effekter av karriereveiledningen som gis i de fem prosjektene. Som vi har pekt på flere ganger i denne rapporten er det i tillegg flere metodiske utfordringer knyttet til å undersøke statistiske effekter av karriereveiledning. Samtidig er det svært viktig å danne bedre forståelse for verdien av karriereveiledning som tiltak for å møte kompetansebehov og sikre varig tilknytning til arbeidslivet for Navs brukere og andre veisøkere. Etter en samlet vurdering, er vår anbefaling å undersøke langsiktige virkninger av karriereveiledning ved hjelp av spørreundersøkelse eller intervjuer rettet mot personer som har deltatt i karriereveiledning, supplert med informasjon om karriereveiledningstilbudene. På denne måten vil man kunne undersøke både erfaringer og utbytte av karriereveiledningen blant veisøkere, samt se dette i sammenheng med informasjon om hvordan karriereveiledningen gjennomføres.

Litteratur

- Dahle, M., Jones, H. og Møller, I. (2022). Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring: Erfaringer og grep fra samarbeid. Ideas2evidence rapport 17/2022 [Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Erfaringer og grep fra samarbeid | ideas2evidence.com](#)
- Donohue, R., og Patton, W. (1998). The effectiveness of a career guidance program with long-term unemployed individuals. *Journal of Employment Counseling*, 35(4), 179–194. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1998.tb01000.x>
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015). Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance. A reference framework for the EU and for the commission <https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>
- Hughes, D., Mann, A., Barnes, S. A., Baldauf, B., og McKeown, R. (2016). Careers education: International literature review. Education and Employers. <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2016/07/Careers-review.pdf>
- Kompetanse Norge (2020) Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk [rapport nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning.pdf](#)
- Nav (2022) Nav 2030 virksomhetsstrategi hentet 30.05.2025 fra <https://www.nav.no/strategi>
- NOU 2016:7. (2016). Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2014), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Norway 2014*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264298781-en>.
- Oslo Economics, Frischsenteret, Proba samfunnsanalyse og CMS Kluge. (2024). Områdegjennomgang av arbeidsmarkedstiltak: Kartlegging av kunnskap og praksis (OE-rapport 33-2023). Oslo Economics. [omradegjennomgang-av-arbeidsmarkedstiltak-kartlegging-av-kunnskap-og-praksis-1.pdf](#)
- Proba (2023) Interesseutforskning i karriereveiledning og karriereveiledningslitteratur. Proba-rapport 2023:22 [Interesseutforskning i karriereveiledning og karriereveiledningslitteratur – Proba Samfunnsanalyse](#)
- Proba (2024) NAVs oppfølging av personer som mottar AAP. Proba-rapport 2024 – 08 [Rapport-2024-8-NAVs-oppfolging-av-personer-som-mottar-AAP.pdf](#)
- Thomsen, R. (2014). Karrierekompetence og veiledning i et nordisk perspektiv: Karrierevalg og karrierelæring. [Nordiskt Nätverk för Vuxnas Lärande \(NVL\)](#)
- Whelan, N., McGilloway, S., Murphy, M. P. og McGuinness, C. (2018). EEPIC – Enhancing Employability through Positive Interventions for improving Career potential: The impact of a high support

career guidance intervention on the wellbeing, hopefulness, self-efficacy and employability of the long-term unemployed – a study protocol for a randomised controlled trial. *Trials*, 19(1), 141. <https://doi.org/10.1186/s13063-018-2485-y>

Svanæs, S., Skyberg, H. og Bjørneseth, F. (2025). Forsøk med midler til samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring: Statusrapport 2023-2024. Ideas2evidence rapport 2/2025

Svendsrud, A. (2014) *Parsons – karriereveiledningens far*, veilederforum.no – for deg som veileder om utdanning, jobb og karriere, <https://veilederforum.no/artikler/teori/parsons-karriereveiledningens-far>



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap