

Marte Feiring og Marit Helgesen

Karriereveiledning i Nordland

Evaluering av et forsøk

Karriereveiledning i Nordland

Marte Feiring og Marit Helgesen

Karriereveiledning i Nordland

Evaluering av et forsøk

NIBR-rapport 2007:17

Tittel: **Karriereveiledning i Nordland**
Evaluering av et forsøk

Forfatter: Marte Feiring og Marit Helgesen

NIBR-rapport: 2007:17

ISSN: 1502-9794
ISBN: 978-82-7071-694-4
Prosjektnummer: O-2470
Prosjektnavn: Helhetlig og samordnet yrkes- og utdanningsveiledning i Nordland

Oppdragsgiver: Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Prosjektleder: Marte Feiring

Referat: Temaet for denne studien er et forsøk innen yrkes- og utdanningsveiledning i Nordland. Forsøket kan knyttes til to prosjekt: ”Helhetlig yrkes- og utdanningsveiledning” som støttes av Arbeids- og velferdsdirektoratet og ”Partnerskap for karriereveiledning” som er initiert av Utdanningsdirektoratet. Det er et samarbeidsprosjekt mellom NAV Nordland, Nordland fylkeskommune, NHO, LO, KS, fylkesmannen, berørte kommuner, opplæringsinstitusjoner, trygdeetaten m.fl.

Sammendrag: Norsk og engelsk

Dato: Oktober 2007

Antall sider: 155

Pris: Kr 250,-

Utgiver: Norsk institutt for by- og regionforskning
Gaustadalléen 21, Postboks 44 Blindern
0313 OSLO
Telefon: (+47) 22 95 88 00
Telefaks: (+47) 22 60 77 74
E-post: nibr@nibr.no
<http://www.nibr.no>

Vår hjemmeside: <http://www.nibr.no>

Trykk: Nordberg A.S.
Org. nr. NO 970205284 MVA
© NIBR 2007

Forord

Dette er en sluttevaluering av et forsøk i Nordland fylke om yrkes- og utdanningsveiledning. Hensikten med prosjektet har vært å studere utviklingen av en ny og samordnet karriereveiledning i skjæringspunktet mellom utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken. Vi takker Nordland fylkeskommune, alle de lokale partnerskapene samt veiledningssentrene for et godt samarbeide og mange nyttige innspill.

Prosjektet er finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet og Utdanningsdirektoratet i tillegg til regionale og lokale aktører, mens denne studien er finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Prosjektleder ved NIBR har vært Marte Feiring og Marit Helgesen har vært prosjektmedarbeider. Karoline Torsnes skal ha takk for tilrettelegging av brukerundersøkelsene for analyse. Siri Nørve har lest og gitt nyttige kommentarer i slutfasen.

Oslo, oktober 2007

Hilde Lorentzen
Forskningsjef

Innhold

Forord	1
Tabelloversikt	5
Figuroversikt.....	8
Forkortelser.....	9
Sammendrag	11
Summary.....	24
1 Innledning	27
1.1 Problemstillinger og perspektiv	28
1.2 Begrepsavklaringer	29
1.3 Forskningsdesign	35
1.3.1 Datainnsamling	37
1.3.2 Gangen i rapporten – en leserveiledning.....	39
2 Karriereveiledning – politiske mål på nasjonalt nivå.....	40
2.1 Innledning	40
2.2 Reformen i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken ...	40
2.2.1 Konsolidering i arbeidsgrupper.....	42
2.2.2 Lovgrunnlaget utvides.....	46
2.2.3 Samordning av noen tjenester	50
2.2.4 Koordinering av regionalt ansvar.....	52
2.2.5 Koordinering av nasjonalt ansvar.....	53
2.3 Oppsummering.....	55
3 Karriereveiledning – forsøksprosjekt på fylkesnivå	58
3.1 Innledning	58
3.2 Fra idé til prosjekt	59
3.2.1 Finansiering.....	60
3.2.2 Organisering.....	62
3.2.3 Fem lokale forsøk i karriereveiledning	64
3.3 Prosjektet i praksis	68
3.3.1 Prosjektledelse og delegering av tjenester	68
3.3.2 Kompetanseutvikling	69
3.4 Avsluttende kommentarer	71
4 Samordning og ansvarsfordeling i partnerskap på lokalt nivå....	72

4.1	Innledning	72
4.2	Partnerskap med fylkeskommunalt senter som driftsansvarlig.....	72
4.2.1	Region	72
4.2.2	Organisering.....	73
4.2.3	Oppsummering og utfordringer.....	74
4.3	Partnerskap med interkommunal instans som driftsansvarlig.....	76
4.3.1	Region	76
4.3.2	Organisering.....	77
4.3.3	Utfordringer	78
4.4	Partnerskap med NAV arbeid som driftsansvarlig.....	79
4.4.1	Organisering.....	79
4.4.2	Oppsummering og utfordringer.....	80
4.5	Partnerskap med NAV pilot og fylkeskommunen som driftsansvarlig	82
4.5.1	Region	82
4.5.2	Organisering.....	82
4.5.3	Oppsummering og utfordringer.....	83
4.6	Partnerskap for selvstendig fylkeskommunalt karrieresenter.....	84
4.6.1	Region	84
4.6.2	Organisering.....	84
4.6.3	Oppsummering og utfordringer.....	85
4.7	Hvordan bidrar de lokale partnerskapene til samordning og ansvarsfordeling?	86
5	YOU veiledningssenter: Helhetlig og brukervennlig.....	90
5.1	Innledning	90
5.2	YOU Grane, Vefsn og Hattfjelldal.....	90
5.2.1	Oppsummering.....	96
5.3	YOU Ytre Helgeland.....	97
5.3.1	Oppsummering.....	100
5.4	YOU Mo i Rana, Nesna og Hemnes	101
5.4.1	Oppsummering.....	104
5.5	YOU Indre Salten.....	105
5.5.1	Oppsummering.....	108
5.6	YOU Ofoten/Narvik.....	109
5.6.1	Oppsummering.....	113
5.7	Hvordan bidrar veiledningssentrene til helhetlig og brukervennlig veiledning?.....	113
6	Aktørerfaringer om karriereveiledning og målene i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken	116
6.1	Brukernes erfaringer med YOU Nordland?	118

6.1.1	Individuelle brukere og fornøydhett.....	118
6.1.2	Voksne brukerne	119
6.1.3	Unge brukere.....	123
6.1.4	Oppsummering.....	126
6.2	Aktørenes erfaringer med partnerskap	127
6.2.1	Koordinering av regionale partnerskap for karriereveiledning	127
6.2.2	Andre aktørerfaringer.....	129
6.2.3	Et forslag fra partnerskapet på fylkesnivå.....	131
6.2.4	Avsluttende kommentarer	132
Litteratur	134
Vedlegg 1	Figurer.....	139

Tabelloversikt

Tabell 3.1	Finansiering av Nordlandsprosjektet.....	62
Tabell 3.2	Finansiering av de fem lokale prosjektene	66
Tabell 5.1	Andel voksne brukere som har oppsøkt YOU GVH samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	93
Tabell 5.2	Andel brukere som har hatt kontakt med YOU GVH sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	94
Tabell 5.3	Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU GVH i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet; sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall	95
Tabell 5.4	Andel voksne brukere som har hatt kontakt med YOU Ytre Helgeland samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	99
Tabell 5.5	Andel brukere som har hatt kontakt med YOU Ytre Helgeland sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006;sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	99
Tabell 5.6	Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU Ytre Helgeland i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet, sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall	100
Tabell 5.7	Andel voksne brukere som har hatt kontakt med YOU RHN samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	103
Tabell 5.8	Andel brukere som har hatt kontakt med YOU RHN sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006; sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	103
Tabell 5.9	Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU RHN i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet; sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall.	104

Tabell 5.10	Andel voksne brukere som har hatt kontakt med YOU Indre Salten samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	107
Tabell 5.11	Andel brukere som har hatt kontakt med YOU Indre Salten sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006; sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	107
Tabell 5.12	Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU Indre Salten i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet; sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall	108
Tabell 5.13	Andel voksne brukere som har hatt kontakt med YOU Ofoten samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	111
Tabell 5.14	Andel brukere som har hatt kontakt med YOU Ofoten sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006;sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.....	112
Tabell 5.15	Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU Ofoten i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet; sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall	112
Tabell 6.1	Hva er du hovedsakelig beskjeftiget med? Sett eventuelt flere kryss. Sammenlignet med tall som er samlet inn av de fem lokale forsøkene i YOU Nordland. Prosent.....	120
Tabell 6.2	Hva synes du om hjelpen som er mottatt. Prosentandel som er meget eller ganske fornøyd etter kjønn.	120
Tabell 6.3	Hvor fornøyd vil du si at du har vært med følgende kjennetegn ved veiledningen du har mottatt? Prosentandel som er meget eller ganske fornøyd etter kjønn.	121
Tabell 6.4	Hvor fornøyd er du med følgende kjennetegn ved det lokale veiledningssenteret? Prosentandel som er meget eller ganske fornøyd etter kjønn.	122
Tabell 6.5	Er du enig eller uenig i disse påstandene? Prosentandel som er litt enig eller eing etter kjønn.	122
Tabell 6.6	Hvem utførte de ulike aktivitetene i karriereveiledningen ved din skole? Sett eventuelt flere kryss.	124
Tabell 6.7	Hva synes du om hjelpen du har mottatt? Prosentandel som er fornøyd etter kjønn.....	125

Tabell 6.8	Hvor fornøyd er du med din medvirkning i den veiledningen du har mottatt? Prosentandel som er fornøyd etter kjønn.	125
Tabell 6.9	Er du enig i disse påstandene? Prosentandel som er litt enig og enig etter kjønn.	126

Figuroversikt

Figur 1.1	Analytisk modell	35
Figur 2.1	Reformer og utviklingstrekk	42
Figur 3.1	Organisering av YOU Nordland	64
Figur 3.2	Kart over de fem lokale partnerskapene i karriereveiledning	67
Figur 4.1	Organisering av Partnerskap YOU Grane, Vefsn og Hattfjelldal (GVH)	74
Figur 4.2	Organisering av Partnerskap YOU Ytre Helgeland	77
Figur 4.3	Organisering av Partnerskap YOU Rana, Hemnes og Nesna	80
Figur 4.4	Organisering av Partnerskap YOU Indre Salten	83
Figur 4.5	Organisering av Partnerskap YOU Ofoten	85
Figur 6.1	Styringsgruppe på fylkesnivå: forslag til framtidig organisering av Partnerskap for karriereveiledning i Nordland	131

Forkortelser

AID	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
AogV direktoratet	Arbeids- og velferdsdirektoratet
BA region	Bo- og arbeidsmarkedsregioner
BAS region	Bo- arbeidsmarkeds- og serviceregioner
BUF direktoratet	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
GIVO rapporten	Innstilling fra arbeidsgruppe nedsatt i januar 2006 for å vurdere tiltak for å øke gjennomføringen i videregående opplæring
KD	Kunnskapsdepartementet
KS	Kommunenes Sentralforbund
LO	Landsorganisasjonen
MRK senteret	Mosjøen r ressurs- og kompetansesenter (tilsvarende OPUS)
NAV trygd	Arbeids- og velferdsetaten ved avdeling trygd, tidligere trygdekontoret
NAV arbeid	Arbeids- og velferdsetaten ved avdeling arbeid, tidligere arbeidskontoret
NAV kontor	Felles kontor for arbeid, trygd og sosiale tjenester, kalles også arbeids- og velferdsforvaltningen. De tre tjenestene vil innen 2010 bli slått sammen til et felles kontor
NAV-interim	Nedlagt forløper til arbeids- og velferdsdirektoratet
NAVO	Arbeidsgiverforeningen NAVO er en bransjeuavhengig arbeidsgiverforening
NHO	Næringslivets hovedorganisasjon
OPUS	Fylkeskommunes opplærings- og utviklingssentre (regionalt fordelt)
PTF Prosjekt til fordypning	Prosjekt til fordypning er et nytt fag i videregående skole som gir elevene mulighet til å prøve ut aktuelle lærefag innen relevante utdanningsprogrammer, for å få yrkeserfaring, fordype seg i kompetansemål og ta relevante

	fellesfag og programfag fra studieforberevende utdanningsprogram. http://www.utdanningsdirektoratet.no
PTV Programfag til valg	Programfag til valg er et nytt fag i grunnskolen som skal gjenspeile utdanningsprogrammene i videregående opplæring. Innføring av faget skal være med på å skape et helhetlig 13-årig skoleløp for elevene og knytte grunnskole og videregående opplæring bedre sammen. http://www.enternett.no
PPT	Pedagogisk psykologisk tjeneste
RKK	Regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK), et interkommunalt kontor eid av flere kommuner
RUP	Regionalt utviklingsprogram felles handlingsprogram for regional utvikling
SOS-prosjektet	Samarbeidsprosjektet med sosialkontoret i Alstahaug kommune
SUG	Samarbeidsutvalget for grunnopplæringen
U-dir	Utdanningsdirektoratet
VOX	Nasjonalt senter for læring i arbeidslivet
YS	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
YOU	Yrkes- og utdanningsveiledning /karriereveiledning

Sammendrag

Marte Feiring og Marit Helgesen

Yrkes- og utdanningsveiledning i Nordland

Evaluering av et forsøk

NIBR-rapport 2007:17

Innledning

Temaet for denne studien er et forsøk innen yrkes- og utdanningsveiledning i Nordland. Forsøket kan knyttes til to prosjekt: "Helhetlig yrkes- og utdanningsveiledning" som støttes av Arbeids- og velferdsdirektoratet og "Partnerskap for karriereveiledning" som er initiert av Utdanningsdirektoratet. Det er et samarbeidsprosjekt mellom NAV Nordland, Nordland fylkeskommune, NHO, LO, KS, fylkesmannen, berørte kommuner, opplæringsinstitusjoner, trygdeetaten m.fl.

Forsøket prøver ut ulike måter å organisere og samordne karriereveiledningen i fylket. Det handler for det første om utvikling av partnerskap mellom de ulike aktørene som arbeider med karriereveiledning. For det andre om etablering av brukerrettede veiledningssentre og nettverk for å bedre denne tjenesten i fylket.

I denne rapporten brukes begrepene yrkes- og utdanningsveiledning og karriereveiledning tilnærmet synonymt. Helhetlig veiledning skal favne brukerens refleksjonsprosess, faglig tilrettelagte veiledningspraksiser, samt tjenester rettet mot brukere i ulike aldersgrupper, ulike livssituasjoner og med ulik kulturell bakgrunn, utdanningsnivå, språkferdigheter og funksjonsevne.

Partnerskapsbegrepet brukes om et samarbeid mellom flere aktører, offentlige og private som koordinerer og samordner sin innsats på et felt. Videre om aktører som har felles mål, som deltar i et forpliktende samarbeid hvor de fungerer som myndiggjorte styringsenheter

samtidig som de bidrar med en form for ressursinnsats til virksomheten.

Evalueringen har følgende hovedproblemstillinger:

1. Hvilke innspill har prosjektet gitt til hvordan roller og oppgaver mellom etater med pålagte oppgaver på feltet kan klargjøres og samordnes?
2. Hvordan bidrar forsøket til et mer brukervennlig og helhetlig tilbud om yrkes- og utdanningsveiledning til målgruppene?
3. Hvordan bidrar yrkes- og utdanningsveiledningen til å nå målene i arbeidsmarkeds- og utdanningspolitikken?

Den første problemstillingen er behandlet i kapitlene 3 og 4, den andre i kapitlene 5 og 6, og den tredje i kapitlene 2 og 6. Tre ulike tilnærminger ligger til grunn for studien: i) en institusjonell tilnærming der prosessuelle og organisatoriske utfordringer framheves, ii) en aktørtilnærming med fokus på deltakerne og deres erfaringer og iii) en politikktilnærming med vekt på nasjonalt nivå,

Yrkes – og utdanningsveiledning på nasjonalt nivå

Kapittel to beskriver de politiske rammene og føringene for karriereveiledningen i Norge. Vi ser på hvordan yrkes- og utdanningsveiledning er definert i sentrale arbeidsgrupper, lovtekster og andre offentlige dokumenter på arbeidsmarkeds- og utdanningsfeltet. Yrkes- og utdanningsveiledning betraktes som et virkemiddel for å nå målene i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken. Hensikten med kapitlet er å få tak i hva som er bakgrunnen for veiledningsfeltet i Norge, hvordan de politiske målene er formulert og hvordan ansvaret hos de ulike instanser er beskrevet og eventuelt lovhjemlet.

En rekke ulike institusjoner arbeider i dag med karriereveiledning. Det gjelder rådgivningstjenesten i grunnskolen og i videregående skole (kommune og fylkeskommune), karrieresentra ved universitet og høyskoler, samt tjenestene i den nye Arbeids- og velferdsforvaltningen.

Med utgangspunkt i dagens lovverk er utdanningsinstitusjoner, så vel som de lokale NAV-kontorene, ansvarlige for veiledning av ”sine” brukere. Opplæringsloven hjemler elevs og studenters rett til rådgivning i yrkes- og utdanningsspørsmål. Introduksjonsloven hjemler nye innvandreres rettigheter, Arbeidsmarkedsloven ivaretar de registrerte arbeidssøkernes rett til veiledning, mens Sosialtjenesteloven ivaretar personer som trenger et ekstra sikkerhetsnett. Prosjektet

YOU Nordland ønsker både å nå de brukergruppene som har formell rett til veiledning og de som ikke har det.

I den forrige sysselsettingsloven (fra 1947) var arbeidsformidlingen en viktig oppgave for å få folk i arbeid, og arbeidsmyndighetene hadde koordinerende ansvar for all yrkesrettledning i landet. I dag er det en rekke nye aktører og mange flere lover som regulerer dette feltet. Begrepsbruken er også endret fra yrkesrettledning til yrkes- og utdanningsveiledning eller karriereveiledning. Dette indikerer også at veiledningsfeltet er utvidet og favner flere tiltak. Det overordnede koordineringsansvaret innen yrkesrettledning er i dag en oppgave arbeidsmarkedsmyndighetene ikke lenger har lovfestet, mens utdanningsmyndighetene, gjennom utdanningsavdelingen i fylkeskommunen, er tildelt et større regionalt koordineringsansvar på det utvidede karriereveiledningsfeltet.

En gjennomgang av offentlige dokumenter viser at det på nasjonalt nivå har skjedd relativt lite i forhold til konkretisering og formalisering av karriereveiledningen i Norge. Flere bredt sammensatte arbeidsgrupper har vært virksomme fra 2001 til 2006. Arbeidsgruppens rapporter viser at det er de samme temaene samordning, profesjonalisering og brukerrodding i karriereveiledningen som framheves som utfordringer. Ser vi på NOUer, stortingsmeldinger og odelstingsproposisjoner er forslagene fra disse arbeidsgruppene bare delvis omtalt og videreført. Samtidig som det har skjedd mange og til dels store endringer ved de institusjonene som arbeider med karriereveiledning, har det skjedd relativt lite i forhold til formalisering av karriereveiledning i praktisk politikk. Slik sett kan en si at karriereveiledning er definert som et tema på den politiske dagsorden, mens det i praksis fortsatt er en forsøks- og utprøvningsaktivitet.

Sentrale myndigheter er genuint opptatt av nye måter å samordne yrkes- og utdanningsveiledningen på. I dokumenter fra arbeidsmarkedsmyndighetene presiseres det at koordinering av yrkes- og utdanningsveiledning er et felles anliggende for aktørene innen arbeids- og utdanningsfeltet. Utdanningsmyndighetene tillegger skolen et helhetlig ansvar og tilskriver fylkeskommunen en koordinerende rolle for karriereveiledning på regionalt nivå. Både utdannings- og arbeidsmarkedsmyndighetene har i dag en felles tilnærming til feltet og anbefaler at et tverrdepartementalt utvalg ser videre på hvem som skal koordinere og forme nasjonale standarder for karriereveiledning.

YOU prosjektet i Nordland

I kapittel tre beskrives karriereveiledningsforsøket i Nordland i detalj. Det viser hvordan fylkeskommunen, sammen med statlige aktører, kommuner samt representanter for næringsliv og arbeidstakere etablerer partnerskap for karriereveiledning. Det er skilt mellom initierings-, utprøvings- og overføringsfasen. Kapitlet konsentrerer seg om overgangen fra idé til prosjekt og om planlegging av videreføringen fra prosjekt til permanent drift.

Initiativet til å iverksette YOU prosjektet i Nordland ble tatt i fellesskap av regionale arbeidsmarkedsmyndigheter og Nordland fylkeskommune i 2003. Det viktigste i den første fasen var å mobilisere aktuelle aktører, planlegge prosjektet og fremskaffe nødvendig finansiering. Arbeidsdirektoratet (i dag Arbeids- og velferdsdirektoratet) støttet prosjektet økonomisk fra starten av, og etter halvannet års drift gikk Utdanningsdirektoratet inn med økonomisk støtte. I tillegg bidro lokale aktører med en ressursinnsats. Alt i alt var prosjektet et spleiselag mellom sentrale, regionale og lokale myndigheter. Oppgave- og ansvarsfordelingen mellom statlige etater, fylkeskommune og kommuner bar preg av enighet langs fleksible grenser. Dette var nødvendig da lovverk og politiske føringer er i kontinuerlig endring. De lokale prosjektene ble definert etter felles retningslinjer, samtidig som variasjon i organisering så vel som i innhold ble vektlagt. Fem ulike lokale veiledningssentre, geografisk spredt over hele fylket, ble valgt ut for å betjene befolkningen i sin region, samtidig fikk den øvrige befolkningen i fylket tilbud om karriereveiledning via telefon. Det var stor entusiasme og sterk mobilisering rundt forsøket i denne fasen.

I utprøvingsfasen har YOU prosjektet vært opptatt av organisering i partnerskap og tjenesteutforming i form av nettverk av institusjonelle brukere og veiledningssentre for individuelle brukere. Fylkeskommunen har hatt prosjektlederansvaret, mens daværende fylkesarbeidssjef for Nordland (i dag fylkesdirektør for NAV Nordland) ledet styringsgruppa. Prosjektledelsen omfattet faglig utvikling av en helhetlig tjeneste overfor befolkningen, samt utøvende ansvar for budsjett, finansiering, rapporteringer til Arbeids- og velferdsdirektoratet og Utdanningsdirektoratet. Et betydelig arbeid ble nedlagt i felles kompetanseheving av veilederne ved de lokale veiledningssentrene og andre aktører på veiledningsfeltet i fylket. I tillegg ble det arbeidet med oppfølging av de lokale prosjektene gjennom en felles informasjonsstrategi overfor hele befolkningen i Nordland. I denne fasen var det til tider problematisk å skaffe tilveie bidrag fra lokale aktører i enkelte forsøk. En annen utfordring handler

om prosjekttretthet hos de ansatte på grunn av forlengelser av forsøksperioden og manglende avklaringer om permanent drift. YOU Nordland var opprinnelig et toårig forsøk. Det ble tidlig utvidet til tre år og senere ble også et fjerde år lagt til.

Lokale partnerskap og veiledningsentre

I kapitlene 4 og 5 er de lokale modellene for veiledningscenteret beskrevet og vurdert i forhold til følgende dimensjoner: (i) regional inndeling, (ii) organisering i partnerskap samt (iii) tjenesteproduksjon ved veiledningscenterene. Vi er opptatt av om virksomheten gir et tilgjengelig og helhetlig tilbud til befolkningen.

Lokal regioninndeling

Når det gjelder regioninndeling følger fire av de fem lokale prosjektene NAV Nordlands (tidligere Aetats) grenser. Det femte forsøket betjener befolkningen innenfor fylkeskommunens skoleområde for videregående opplæring.

De lokale forsøkene er alle lokalisert i regionens sentrum, det er Narvik, Fauske, Mo i Rana, Sandnessjøen og Mosjøen. Kun to av forsøkene hadde distriktskontor/utekontor i 2006, mens i 2007 tilbyr alle sentrene brukerne veiledning ute i distriktene.

Organisering i partnerskap

Alle de fem forsøkene har hatt ulik organisering. Tar vi utgangspunkt i ansvarlig myndighet ved prosjektstart, valgte tre av forsøkene en hovedansvarlig aktør. Det var henholdsvis et interkommunalt samarbeidsorgan, et fylkeskommunalt ressurs- og kompetansesenter og en statlig etat (NAV arbeid). I det siste forsøket har dette ansvaret i praksis vært delt mellom NAV arbeid og vertskommunen. Ved to av forsøkene var driftsansvaret delt mellom flere aktører, henholdsvis videregående skole og NAV arbeid (todelt ansvarsmodell) og fylkeskommunen og NAV arbeid og vertskommunen (tredelt ansvarsmodell). Fire av fem lokale prosjektansvarlige har sagt at de ønsker å ha driftsansvaret for veiledningscenteret ved overgang til permanent senter. Unntaket her er det prosjektet hvor et interkommunalt organ hadde driftsansvaret i forsøksperioden.

Når det gjelder de lokale styringsgruppene er alle prosjekteierne direkte eller indirekte representert. Prosjektene som er lokalisert i Narvik, Mo i Rana og Mosjøen har med alle eierne. I Ytre Helgeland er ikke alle de små kommunene direkte representert, mens senteret i Indre Salten også har med regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK) eid av fem kommuner.

Lederne av styringsgruppene er henholdsvis distriktsarbeidssjef (Ofoten), rektor ved videregående skole (for Indre Salten og Ytre Helgeland), assisterende rådmann (Rana, Nesna og Hemnes) og ordfører (Vefsn, Grane og Hattfjelldal). Dette viser at leder for styringsgruppene og hovedansvarlig for prosjektene er fordelt på ulike aktører.

Alle de fem lokale forsøkene har egne budsjett og regnskap. For 2006 har alle prosjektene midler fra både stat, fylkeskommune og kommune. Det som skiller seg ut i forhold til finansieringsmodell, er hvor mange aktører som deltar i finansieringen av hvert prosjekt. Dersom vi tar utgangspunkt i status per januar 2005, hadde ett prosjekt to eiere, fylkeskommunen og NAV arbeid, mens kommunene var prosjektdeltagere uten å bidra med egne ressurser (her ble noen ressurser formidlet gjennom interkommunalt organ, RKK). Intensjonen her var en såkalt kostnadsnøytral modell. De øvrige prosjektene hadde tre eiere.

Den organiseringen som er utprøvd i forsøket er samordning av lokale aktører i partnerskap. Styringsgruppene er omtalt som partnerskap. De har alle hatt ulik sammensetning. Tre forhold ser ut til å ha hatt betydning for hvordan partnerskapene har fungert. Det ene er om alle aktørene i samarbeidet representerer befolkningen innenfor samme geografiske område. Dernest om aktører med pålagte oppgaver også bidrar med en ressursinnsats til virksomheten. Videre ser det ut til å være viktig om aktører som bidrar med ressursinnsats er direkte representert i styringen av virksomheten, samt om representanten har beslutningsmyndighet på vegne av egen organisasjon. Det ser ikke ut til å være avgjørende om en eller flere eiere har driftsansvaret eller hvem som sitter med arbeidsgiveransvaret. Hvilken instans som leder styringsgruppa ser heller ikke ut til å være avgjørende for partnerskapets fungering.

Tjenesteproduksjon i veiledningsentre og nettverk

Når det gjelder oppgaveporteføljen er den også forskjellig ved de ulike sentrene. To veiledningsentre (lokalisert i Mosjøen og Sandnessjøen) har hatt betydelig ressursinnsats inn mot vurderinger av realkompetanse. To av veiledningsentrene gjennomførte en større satsning mot skolene i 2006 (Mo i Rana og Mosjøen). Forholdet mellom programfag til valg i grunnskolen og prosjekt til fordyping i videregående skole er vektlagt. Det handlet både om primærveiledning av enkelte elever og sekundærbistand til skolene ved rådgivere og kontaktlærere. I 2005 gjennomførte Indre Salten en lignende satsning. Indre Salten skiller seg ut med å arbeide primært med nettverk i starten. Alle

veiledningssentrene er i dag med på en satsning omkring regionale karriereplaner samt skolering av lærere. Mosjøen og Mo i Rana er for 2007 i gang med en spesiell satsning mot lokale bedrifter. Her vektlegges problemstillinger knyttet til inkluderende arbeidsliv. Veiledningssenteret i Narvik har arbeidet særskilt mot den kommunale innvandrerskolen, mens sentrene i Mosjøen, Narvik og etter hvert Sandnessjøen, har vektlagt samarbeid mot studiesentrene. Senteret i Sandnessjøen arbeidet lenge med bare målgruppen voksne. De har i dag utformet et eget prosjekt mot sosialkontoret i vertskommunen. Dette viser at veiledningssentrene i Narvik, Mosjøen og Mo i Rana har hatt bredest oppgaveportefølje og målgruppe, mens sentrene i Fauske og Sandnessjøen har hatt en noe smalere profil.

Ser vi på YOU Nordland samlet, er det primært fylkeskommunen som har delegert oppgaver til de lokale prosjektene. De har delegert vurderinger av rett til videregående opplæring samt vurderinger av realkompetanse. Utforming av regionale opplæringsplaner er også delegert til veiledningssentrene fra fylkeskommunen. Her bidrar kommunene inn med bistand i regi av regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK).

Samlet sett kan en si at veiledningssentrene jobber helhetlig og brukervennlig når det gjelder: a) tjenester som er tilgjengelig der brukerne bor, b) tjenester som ivaretar et livslangt perspektiv på tvers av alder, c) tjenester som retter seg mot ulike brukergrupper: minoritetsspråklige, funksjonshemmede, m.fl. og d) tjenester som ser arbeid og utdanning i sammenheng. Det er også viktig for brukerne at veiledningssenteret framstår som en selvstendig enhet, uavhengig av både skole, studiesenter og NAV-kontor.

Avslutningsvis vil vi oppsummere noen likheter og forskjeller ved de fem forsøkene. Alle de lokale forsøkene er knyttet til samme hovedprosjekt, YOU Nordland, og er underlagt felles prosjektledelse og styringsgruppe. Lokalt har alle sentrene kontorer i regionens sentrum, de betjener mellom tre og seks kommuner og de er organisert som økonomiske og administrative partnerskap (styringsgrupper). Sist, men ikke minst, produserer de samme tjeneste – karriereveiledning. Hvilke brukergrupper som er prioritert i forsøksfasen har variert fra senter til senter, men i løpet av 2007 har alle utvidet målgruppen og arbeider både i forhold til voksne og ungdom.

De mest framtrædende forskjellene ved de fem lokale YOU prosjektene er at de har ulike geografiske omgivelser, og at de er organisert, finansiert og styrt forskjellig samtidig som de også har til dels ulike målgrupper. Tre av forsøkene har en aktør som er

driftsansvarlig, mens for de to siste er det henholdsvis to og tre institusjoner som har delt hovedansvar for forsøket.

Aktørerfaringer om målene i arbeidsmarkeds- og utdanningspolitikken

Med utgangspunkt i gjennomgangen av sentrale lover og politiske dokumenter på arbeidsmarkeds- og utdanningsfeltet utkrystalliserte følgende mål som seg som særlig aktuelle for yrkes- og utdanningsveiledningen.

For det første målet om samordning av en rekke ulike tjenester for å oppnå helhetlige og brukerrettede veiledningstilbud, samt yte tilpasset veiledning til både arbeids- og utdanningssøkere i alle aldre samt til ulike risikogrupper. Arbeidet for integrering av grupper i risikozonen som langtidsledige, stønadsmottagere og skoletrette framheves, foruten funksjonshemmede og personer med multikulturell bakgrunn. I denne sammenheng er nettopp forsøket YOU Nordland et sentralt tiltak for å høste erfaringer.

For det andre målet om etablering av regionale koordinerende enheter som kan bistå arbeids- og velferdstjenestene, skoler og skoleeiere, bedrifter og arbeidsgivere med oppdatert informasjon, samt sørge for koordinering mellom ulike instanser og tjenester på tvers av nivåer og sektorer. Fylkesleddet i Nordland er et eksempel på et samordnet regionalt organ. I tillegg vurderes det å opprette en nasjonal koordinerende enhet, som kan utforme standarder på feltet, samt arbeide for en mer integrert veiledningstjeneste i hele landet. Det er et ønske fra fagmiljøet om et nasjonalt kompetansemiljø på feltet veiledning som kan bistå på tvers av sektorer, samt være faglig inspirator og pådriver for hele praksisfeltet. Dette temaet er kun indirekte behandlet i denne rapporten som primært handler om karriereveiledning på lokalt, regionalt og fylkeskommunalt nivå.

Dette viser at de politiske målene på feltet karriereveiledning retter seg mot ulike forvaltningsnivåer, mot en rekke ulike bruker- og faggrupper, foruten mot private aktører.

Brukernes erfaringer

Brukernes erfaringer er i denne studien undersøkt i form av to spørreundersøkelser, en til voksne brukere som har oppsøkt et veiledningssenter og en til skoleelever som har fått besøk av karriereveiledere i klassen. Det er stor brukertilfredshet i dette prosjektet. Omlag 8 av 10 voksne brukere er godt fornøyd med tilgjengelighet, service og den veiledningen de har mottatt. Menn er for øvrig litt mindre fornøyd enn kvinner. Tallene på fornøydhet er

noe lavere for ungdom. Der er det mellom 50 – 70 % som er fornøyd med tjenestene de har mottatt fra veiledningssentrene, og guttene er litt mindre fornøyd enn jentene. Dette kan bety at elever i ungdomsskolen er noe mer kritiske enn de voksne brukerne. I tillegg er det en betydelig høyere svarprosent blant skoleelevne – 78 % mot under 40 % for voksenstudien. Det er derfor noe større usikkerhet knyttet til svarene fra voksne brukere.

Ser en samlet på de fem lokale YOU forsøkene kan en si at de arbeider helhetlig med tiltak overfor en rekke ulike brukergrupper. Alle veiledningssentrene har stor brukertilfredshet. Fram til utgangen av 2006 er det kun to av de lokale karrieresentrene som er utbygget tilstrekkelig til at vi kan si at den enkelte bruker har tilgjengelige tjenester i sitt eget distrikt (hjemkommune). Dette er de veiledningssentrene som har hatt størst finansielle ressurser og dermed bredest oppgaveportefølje. Samtidig har sentrene betjent regioner med sammenfallende grenser for henholdsvis videregående skole og arbeids- og velferdsetaten.

Lokale prosjektlederers erfaringer

Prosjektledernes erfaringer er innhentet i form av intervju og observasjon under en rekke regionale samlinger. De uttrykker stor fornøydhet med prosjektledelsen og med fylkeskommunen som koordinerende innsats. De er også fornøyd med de mulighetene for kompetanseutvikling som YOU Nordland har gitt dem. Prosjektlederne ser utfordringer knyttet til at de ansatte i forsøket har ulike arbeidsgivere, samtidig som de ser at det kan være en fordel for små kommuner å yte sitt bidrag i form av personalressurser. De fleste prosjektlederne har brukt mye tid på å skaffe finansiering og er ”trette” av å arbeide i prosjekt. Sykemeldinger har vært en utfordring i flere av prosjektene, det samme gjelder ressurser til prosjektledelse der hvor det ikke har vært en heltids stilling. Et prosjekt har skiftet prosjektleder i 2007.

Samlokalisering med andre tjenester betrakter de lokale prosjektlederne som en stor fordel, samtidig som de er fornøyd med ulike typer samlokalisering som arbeids- og velferdsetaten, videregående skole og studiesentre. Alt i alt kan en si at mulighetene til å arbeide helhetlig overfor en bred brukergruppe er avhengig av at det er tilstrekkelig med bemanning og øvrige ressurser.

Styringsgruppene erfaringer

Erfaringene til styringsgruppene er delvis samlet inn gjennom intervju, delvis via en kartlegging gjennomført av den regionale prosjektleder og delvis gjennom referater fra styringsgruppemøter.

Det er også stor tilfredshet fra aktørene i styringsgruppene. 4 av 5 lokale styringsgrupper ønsker å fortsette med den lokaliseringen og organiseringen de har hatt i forsøksperioden. Flertallet i partnerskapet ved det femte forsøket, med interkommunalt samarbeidsorgan som driftsansvarlig, ønsket driftsansvaret lagt til fylkeskommunen. Alle de lokale styringsgruppene påpeker problemer knyttet til finansiering, og framhever at staten, fylkeskommunen og kommunene må bidra.

Også partnerskapet på fylkesnivå ønsker å fortsette dagens organisering. De foreslår fylkeskommunen som koordinator, arbeidsgiver og driftsansvarlig for partnerskapene og veilednings-sentrene på regionalt nivå. Finansieringsmodellen som de går inn for er et spleiselag mellom staten, fylkeskommunen og kommunene. Videre foreslås det at de lokale styringsgruppene skal bestemme lokalisering av karrieresentrene. Styringsgruppa på fylkesnivå framhever at det er behov for nasjonale standarder for tjeneste-utformingen samt enhetlige kompetansekrav for veilederne i karrieresentrene.

Framtidige utfordringer

Det er flere utfordringer ved YOU Nordland som det må tas hensyn til i forhold til hvilke konklusjoner som kan trekkes om etablering av helhetlig og brukervennlig formidling av karriereveiledning samt samordning og koordinering av tjenesten lokalt og regionalt.

En første utfordring er at feltet er uoversiktlig både for brukerne og fagfolkene. For den enkelte bruker er det ikke lett å få oversikt over egne rettigheter og hvem som har ansvaret for formidling av de ulike tjenestene. For de ansatte som arbeider med karriereveiledning er også feltet uoversiktlig; delvis fordi det har gjennomgått endringer mens forsøket har pågått, og delvis fordi de ulike oppgaveløsningene ennå ikke har fått sin form. Videre er det en rekke faglige utfordringer knyttet til karriereveiledning som fagområde og som praksis. Dette gjelder formelle utdanningskrav, praksisopplæring, nye teorier og metoder, osv.

En annen type utfordring er knyttet til at feltet er tverrsektorielt og at ansvars- og myndighetsutøvelse er fordelt på flere forvaltningsnivåer. Dette handler om at arbeidsmarkedsfeltet er statlig og ivaretar målet om nasjonal integrasjon, enhetlig saksbehandling og likebehandling,

mens utdanningsfeltet er delvis statlig, delvis underlagt fylkeskommunal og kommunal myndighet. Dette fører til at feltet er underlagt ulike styringssystemer, ulike lover og forskrifter. Kommunen har ansvar hjemlet i Opplæringsloven for karriereveiledning av elever i ungdomsskolen. I tillegg har de ansvar for sosiale tjenester, voksenopplæring, samt opplæring av innvandrere gjennom Introduksjonsloven. Fylkeskommunen har lovpålagt ansvar for veiledning av elever i videregående skole, samt veiledning av alle voksne med rett til slik opplæring. Dette er også hjemlet i Opplæringsloven. Staten har ansvar for høyere utdanning.

En tredje utfordring er at de to politikkområdene knyttet til arbeidsmarked og utdanning har relativt liten erfaring med samarbeid og samordning av sine oppgavefelt. Dette forsøket handler derfor om å finne nye måter å samarbeide på, og det er tidkrevende. I tillegg er det ulike lover på karriereveiledningsfeltet og de har delvis vært under endring i forsøksperioden. Videre handler dette prosjektet om å etablere nye styrings- og samarbeidsformer – regionale partnerskap – ved siden av mer tradisjonelle forvaltingsorganer og styringskjeder. Prosjektet skal ikke bare samordne aktører på statlig, fylkeskommunalt og lokalt nivå, det skal også arbeide med helt nye styringsformer – nettverk og partnerskap. I tillegg kommer det faktum at det pågår tilsvarende forsøksvirksomhet i flere andre fylker. For å kunne si noe om hvordan denne tjenesten skal organiseres over hele landet på lang sikt, er det også viktig å se på disse forsøkene.

En fjerde utfordring er knyttet til at YOU Nordland er et forsøk, og at alle erfaringer må tolkes i lys av det. Det er særlig to trekk ved forsøk som gjør at det kan være vanskelig å generalisere eller trekke klare konklusjoner. Det ene omtales som Hawthorne-effekten, og det handler om at de aktørene som det forskes på strekker seg lengre enn vanlig nettopp fordi de er viet så stor oppmerksomhet. Dette kan medføre at en ikke vil få de samme resultatene ved permanent drift. Det andre er det motsatte. Ethvert forsøk er sårbart i forhold til sykdom, utskifting av bemanning, usikkerhet knyttet til videre drift m.m. Dette medfører at aktiviteten ikke kan måles på samme måte som ved virksomhet i vanlig drift.

Sist, men ikke minst, er det en rekke særtrekk og utfordringer ved Nordland som region. Dette fylket har en spesiell geografi, det er langstrakt og samtidig bredt. Det har en lang kystlinje, mange øyer, samtidig har det mye fjellandskap og store skogsområder. Dette preger infrastruktur, næringsutviklings- og tjenesteutvikling i regionen. Videre har befolkningen et lavt utdanningsnivå, sammenlignet med landet forøvrig og andelen arbeidssøkere, uførepensjonister og

sosialhjelpsmottakere er høyere enn landsgjennomsnittet. I tillegg til dette er det også bebudet en regionreform innen få år. Her vurderes det både å delegere flere statlige oppgaver til et regionalt nivå, samt en ny geografisk regioninndeling.

Avsluttende kommentarer

I forhold til problemstillingen om brukervennlighet (2) kan vi si at alle veiledningssentrene i Nordland jobber helhetlig og brukervennlig i forhold til: (a) at tjenesten ivaretar et livslangt perspektiv, (b) at tjenesten retter seg mot ulike brukergrupper: minoritetspråklige, funksjonshemmede, m.fl. (c) at tjenesten ser arbeid og utdanning i sammenheng. Når det gjelder (d) om tjenesten er tilgjengelig i brukernes eget distrikt er det kun to av veiledningssentre som har hatt et slikt tilbud fram til 2006. Alt i alt har veiledningssentrene hatt ulike mål og delvis prioritert forskjellige målgrupper i sine lokale forsøk. Samtidig har de hatt ulike ressurser både faglig eller økonomisk. Sist, men ikke minst, har de hatt forskjellige utfordringer. Dette gjør at en ikke kan sammenligne dem uten å ta hensyn til slike forhold.

Når det gjelder organiseringen av YOU Nordland, handler det om samordning av en rekke aktører i lokale partnerskap. Dette omhandler tema som klargjøring av roller og samordning (problemstilling 1). Styringsgruppene og delvis eiergruppene er omtalt som partnerskap og de har hatt ulik sammensetning i de fem forsøkene. Tre forhold ser ut til å ha hatt betydning for hvordan de lokale partnerskapene har fungert. Det ene er om aktører med pålagte oppgaver på feltet representerer befolkningen innenfor samme geografiske område. Det andre er om aktører med pålagte oppgaver bidrar direkte med en ressursinnsats til karrieresenterets virksomhet. For det tredje ser det ut til å være viktig om aktører som bidrar med ressursinnsats også er direkte representert i styringen av virksomheten, og om vedkommende representant har beslutningsmyndighet på vegne av egen organisasjon.

De lokale YOU forsøkene har prøvd ut ulike modeller for hvordan man kan samordne og fordele hovedansvaret for drift, inkludert arbeidsgiveransvar og koordinering av de lokale karrieresentrene. Et veiledningssenter med én hovedansvarlig har i praksis fungert som en todelt ansvarsmodell. Ved tre av sentrene har de lokale styringsgruppene anbefalt at fylkeskommunene er hovedansvarlig for driften. I en styringsgruppe gikk flertallet inn for at fylkeskommunen skulle bli hovedansvarlig, mens mindretallet (en person) anbefalte at vertskommunen ble tildelt dette ansvaret. Det femte senteret ønsker at fylkeskommunen og Arbeids- og velferdsforvaltningen deler ansvaret for driften og dette er i tråd med den modellen de har utprøvd i

forsøksperioden. På lokalt nivå viser erfaringene fra YOU Nordland at det ikke er avgjørende for partnerskapets fungering hvem som er hovedansvarlig. Det som ser ut til å bety noe er om forsøket er initiert og utformet av lokale aktører. I tillegg kan det være en fordel at alle veilederne har samme arbeidsgiver og samme arbeidsbetingelser (Problemstilling 2 og 3).

Karriereveiledningen er organisert i partnerskap mellom flere instanser, og prinsipielt sett kan både NAV Nordland og fylkeskommunen ha hovedansvaret for karriereveiledningen på fylkesnivå. Per i dag er både utdannings- og arbeidsmarkedsmyndighetene enige om å utforme en felles strategi for utviklingen av karriereveiledningsfeltet framover.

På fylkesnivå har prosjektet kun prøvd ut en modell der fylkeskommunen er hovedansvarlig for koordinering og drift. Denne organiseringen har fungert bra i forsøksperioden. Før man vurderer om denne modellen skal overføres til andre fylker, må man ta til etterretning at en rekke fylker prøver ut andre modeller for karriereveiledning. Det man må ta stilling til i nær framtid er hvordan koordineringsansvaret skal organiseres i en overgangsperiode. Siden arbeids- og velferdsforvaltningen lokalt, regionalt og sentralt er i utforming, er det mulig å argumentere for at karriereveiledningen vil kunne ha fordeler av å utvikle seg til et selvstendig fagfelt utenfor Arbeids- og velferdsetaten, men i nær tilknytning til NAV-kontorene. På denne måten kan aktørene innen karriereveiledningen både delta i formingen av det nye NAV-systemet, samtidig som de kan etablere en selvstendig veiledningstjeneste.

Summary

Marte Feiring and Marit Helgesen

Career guidance in Nordland

An evaluation of a pilot scheme

NIBR Report 2007:17

The theme of this study concerns career guidance services in the county of Nordland. The scheme derives from two wider projects, “Holistic career counselling”,¹ which is supported by the Directorate of Labour and Welfare, and “Partnership on Career Guidance”² which the Directorate for Education and Training initiated. The project brings several bodies together in an alliance, including the Nordland office of the Norwegian Labour and Welfare Organisation, Nordland County, Confederation of Norwegian Enterprise (NO), Norwegian Confederation of Trade Unions (LO), Norwegian Association of Local and Regional Authorities (KS), County Governor, affected local authorities, education institutions, social security service etc.

The report evaluates different ways of organising and coordinating career guidance in the county. There are several linked aims. One is to develop a partnership model involving affected organisations in the field of career guidance. Another is about setting up user-focused guidance centres and networks to improve guidance provision in the county.

This report speaks of career guidance. Guidance which takes account of the sum of the several parts must attend to the user’s reflection process, competent counselling methods, and services for clients in different age brackets, circumstances and situations, from different cultural backgrounds, with different levels of education, linguistic ability and, where relevant, disability.

¹ Helhetlig yrkes- og utdanningsveiledning

² Partnerskap for karriereveiledning

Partnership as a concept tends to mean an alliance of stakeholders, public and private, who coordinate and their contributions to speed the accomplishment of a shared objective. It also refers to stakeholders who share a particular mission or objective, who accept responsibility to work alongside others as authorised administrative entities while contributing resources in some form to the common activity.

The evaluation sought to describe and analyse the following areas:

1. Formulation of ideas on how roles and tasks should be defined and allocated among agencies with statutory responsibilities in the area
2. Steps to make career guidance more user friendly and holistic for the affected target groups
3. Steps to facilitate of labour market and educational policy goal achievement

The first area is reviewed in chapters 3 and 4, the second in chapters 5 and 6, and the third in chapters 2 and 6. The evaluation relied on three approaches: i) an institutional approach which highlights organisational issues; ii) a user-oriented approach which takes the client's point of view and experiences into account; and iii) a policy oriented approach, highlighting central government politics and policies.

In relation to user friendliness, we can say that all of the guidance centres in Nordland approach their tasks in a cohesive, user friendly way. In practical terms it means that guidance (a) adopts a lifetime perspective on the client; (b) is able to deal with the various user groups, i.e., linguistic minorities, people with disabilities etc.; (c) considers work and education as two sides of the same coin. The fourth aspect, (d) availability where clients live, is limited so far to just two centres. The guidance centres have tended to give priority to different objectives and target groups in tests carried out locally. At the same time, human and economic resources have varied from centre to centre. Finally, they were obliged to deal with different types of issues as well. Without considering these factors, it would be difficult to compare performance and outcomes.

The Career Guidance project in Nordland is organised in partnerships. It includes things like defining and coordinating roles. Known as partnerships, the makeup of the steering groups and, to an extent, owner groups, has varied across the five schemes. Three factors seem to affect the performance of local partnerships. The first is whether the public served by bodies with statutory responsibilities in the field is in

the same catchment area. The second is whether these bodies channel human and/or economic resources directly to the guidance centres. And thirdly, whether stakeholders that do provide resources are represented on the centre's steering committee, and whether they have a vote or not.

The project have tried out five different ways of coordinating and allocating management responsibilities, including employer liabilities and responsibility for coordinating local career centres. One guidance centre, with one manager, implemented a dual responsibility model. Local steering committees of three of the centres would, given a choice, give responsibility for managing the centres to the county. A majority of representatives on another steering committee prefer this option, too, while the minority vote (one representative) went to the local authorities in the host municipality. The fifth centre wanted the county and NAV Nordland to share management responsibilities. This was the option they tested during the trial as well. At the local level, experience shows that the actual location of management responsibility has no decisive impact on how partnership performance. What does matter is whether the scheme is initiated and designed by local stakeholders. In addition, it seems to help if the guidance counsellors work for the same employer and enjoy the same rights and duties.

Career guidance is organised in the shape of a partnership arrangement involving several agencies and bodies, and in principle both the NAV Nordland and Nordland County could be in charge of career guidance at the county level. The educational and labour market authorities have agreed to draft a combined career guidance development strategy.

At the county level, the project has only tested one model, with ultimate responsibility for coordinating and running the centres sitting with the county. It worked well during the trial. But before recommending one national model, one must remember that several counties are testing other career guidance schemes. What does need to be decided in the near future is how to organise coordination responsibility during a period of transition. Since the local, regional and national labour and welfare administration is still being restructured, an argument could be made for separating career guidance from the Labour and Welfare Organisation and letting it develop as an independent agency, but in close contact with the local NAV offices. Stakeholders involved in career guidance would be able to help design the new NAV system, while setting up at the same time an independent guidance service.

1 Innledning

Det er en utfordring for dagens arbeidsmarkeds- og utdanningspolitikk å finne nye løsninger på de stadig mer sammensatte problemene hos de utdannings- og arbeidssøkende. Den norske velferdsstaten preges i dag av komplekse spørsmål som ikke lar seg løse av en sektor, en etat eller en kommunal enhet alene. I et moderne kunnskapssamfunn er det et sentralt anliggende å finne nye former for samarbeid og organisering av tjenester overfor befolkningen. En annen utfordring er at arbeidslivet stiller større krav til den enkeltes kompetanse. Spesialisering er nødvendig, og ungdom så vel som voksne kan i større og større grad påregne at de må videreutdanne eller omskolere seg. Utdanningstilbudene som etableres må skreddersys både for næringsliv, utdannings- og arbeidssøker.

Temaet for denne studien er yrkes- og utdanningsveiledning i Nordland. YOU Nordland er et forsøk initiert av Aetat (i dag NAV Nordland) i samarbeid med fylkeskommunen og iverksatt sammen med NHO, LO, KS, fylkesmannen, berørte kommuner, opplæringsinstitusjoner m.fl. "Helhetlig og samordnet yrkes- og utdanningsveiledning" støttes økonomisk av Arbeids- og velferdsdirektoratet og er samtidig en del av prosjektet "Partnerskap for karriereveiledning" som er initiert og finansiert av Utdanningsdirektoratet. Når det gjelder Partnerskap for karriereveiledning er det også forsøksvirksomhet i Telemark og Akershus, mens en rekke fylker har egne forsøk innenfor samme tema.³

YOU Nordland er rettet mot individuelle brukere, mot tjenestestedene og mot de politisk-administrative enhetene. På brukernivå skal den enkelte veiledes i valg av utdanning og/eller yrke. Det er et mål at brukerne skal få profesjonell veiledning i denne prosessen i tillegg til informasjon. Yrkes- og utdanningsveiledning handler både om at den enkelte skal gis mulighet til selv å velge ønsket utdanning og yrke, og at bedrifter skal få dekket sitt behov for kvalifisert arbeidskraft. På

³ I tillegg støttes YOU Nordland økonomisk av lokale aktører (se kap 3).

systemnivå skal prosjektet styrke samhandlingen mellom involverte etater, samordne regler og ressursbruk.

Forsøk innen karriereveiledning skjer i samme periode som en ny arbeidsmarkedslov innføres. I motsetning til den forrige sysselsettingsloven hjemler ikke den nye loven yrkesveiledning for alle, men omtaler veiledning i forhold til registrerte arbeidssøkere. I tillegg omtales karriereveiledning i den nye loven om arbeids- og velferdsforvaltningen. Dette betyr at veiledning vil være en sentral del av det nye NAV-kontorets oppgaver. Samtidig er yrkesrådgivning tatt inn i lovene på utdanningsfeltet, bl.a. i Lov om voksenopplæring, Opplæringsloven, foruten Introduksjonsloven for nye innvandrere. Dette viser at det er mange lover på feltet og at ulike instanser har ansvar for hver sine målgrupper – samtidig som grenseoppgangen mellom dem er uklare. Samtidig som det ikke er en instans som har lovhjemlet ansvar for å koordinere karriereveiledningsfeltet. Dette er utgangspunktet for at sentrale myndigheter ønsker å prøve ut nye former for samordning og samarbeid (se kapittel 2).

1.1 Problemstillinger og perspektiv

Det er formulert følgende problemstillinger for denne evalueringen (AID, 2006):

1. Hvilke innspill har prosjektet gitt til hvordan roller og oppgaver mellom etater med pålagte oppgaver på feltet kan klargjøres og samordnes?
2. Har forsøket gitt et mer brukervennlig, bedre og mer helhetlig tilbud om yrkes- og utdanningsveiledning til målgruppene?
3. Er yrkes- og utdanningsveiledningen effektiv og bidrar til å nå målene i arbeidsmarkedspolitikken og utdanningspolitikken?

Det første spørsmålet avgrenses her til institusjonelle aktører, samt til partnerne som deltar i styring og finansiering av virksomheten. Det andre spørsmålet knyttes til tjenesteproduksjon og begrenses her til karriereveiledning av individuelle og institusjonelle brukere. Vi forstår den tredje spørsmålsformuleringen som overordnet de to andre problemstillingene, og vi her begrense oss til aktørenes erfaringer og vurderinger av måloppnåelse.

De tre spørsmålene vektlegger henholdsvis institusjonelle brukere (samarbeidspartnere, etater), individuelle brukere og politikfeltet. Dette er omfattende temaer og de må drøftes i lys av den kunnskap

forsøkene faktisk gir, og den tiden denne studien har hatt til disposisjon.

1.2 Begrepsavklaringer

Det er to sentrale begrep i dette prosjektet som krever en avklaring. Det ene er veiledningsbegrepet og ord som helhetlig veiledning, yrkes- og utdanningsveiledning samt karriereveiledning. Dernest skal vi se på begrepet partnerskap og ulike presiseringer som lokale og regionale former for samarbeid og samordning.

Veiledning

Det er mange ulike forståelser av veiledningsbegrepet. Samtidig er det en rekke beslektede ord som: informasjon, rådgivning, *coaching*, mentoring, supervisjon. Mens arbeidskontorene (Aetat) tidligere snakket om rettleiing, bruker skolen begrepet rådgivning og veiledningssentrene samt NAV-kontorene snakker i dag om veiledning. Videre kan vi identifisere en dreining fra vektlegging av yrke til fokus på både yrke og utdanning. For å avklare veiledningsbegrepet nærmere vil vi se på: i) den spesifikke faglitteraturen og ii) politiske dokumenter som omhandler karriereveiledning. Vi vil her skille mellom en brukerorientert faglig forståelse og en helhetlig tjenesteorientert forståelse av veiledning.

(i) Veiledning som brukerprosess og faglig praksis

Ser vi på faglitteraturen innen veiledning finner vi definisjoner med vekt på veiledning som en samtale og som en prosess. Sidsel Tveiten har lansert denne definisjonen:

[Veiledning er] en pedagogisk og relasjonell prosess med oppdagelse, læring, vekst og utvikling som mål og der den lærende er i fokus. Veiledningens hovedform er dialogen (Tveiten, 2002:24).

Geir O Halland, som er hovedansvarlig for YOU utdanningen ved høgskolesenteret i Nesna i Nordland, definerer begrepet slik:

Veiledning er en målrettet samtale der en gjennom konfrontasjon og støtte kan bidra til kvalifisert refleksjon og aktiv utprøving som øker målforståelse, selvinnsikt og faglig forståelse (Halland, 2004:141).

I praksis er det ikke nødvendigvis store forskjeller mellom Hallands og Tveitens definisjoner, men den ene vektlegger mål og faglig

forståelse, mens den andre framhever det relasjonelle og prosesorienterte og passer dermed bedre i forhold til individuelle brukerne. Slik vi ser det ligger definisjonen til Halland nær det vi kan kalle en verktøyforståelse (vektlegging av metode og teknikk/redskap) (Røvik, 2000). Han drøfter for øvrig spørsmålet om hvordan veiledning kan defineres og sier at det er vanskelig å komme med en presis definisjon. Veiledning er både en metode, en teknikk, et sett av prinsipper og en tenkemåte.

Kaare Skagen (2004) er kritisk til en forståelse av veiledning som et verktøy og en metode. Han er talsmann for at en ikke skal skille mellom metoder og teknikker fra innhold, form og kontekst. Det han kaller faglig dybdeveiledning innebærer refleksjoner over innhold og substans og forutsetter at veilederen kan sitt felt. Skagen lanserer også et viktig skille mellom veiledning som fagområde og veiledning som kompetanse. Et fagområde er en fellesbetegnelse for et sett av faglige teorier og praksiser, som formidles gjennom lærebøker, og formelle og uformelle lærearenaer, mens kompetanse er knyttet til den individuelle veileder og dens utøvelse av faget i egen praksis. Den enkelte veileder må velge innen et stort og delvis uoversiktlig fagområde for å vedlikeholde og videreutvikle sin kompetanse (Skagen, 2004).

Dette viser at fagområdet veiledning er mangfoldig. Veiledning er delvis en prosess for den enkelte, og den innebærer refleksjon, læring og oppdagelse, vekst og utvikling. Samtidig er veiledning en faglig praksis, en samtale eller dialog med en kompetent veileder som anvender ulike tilnærminger, teknikker, verktøy og tester i sin praksis. Det stilles store krav til kompetanse, og i tråd med Skagen, må veiledning relateres til kontekstkunnskap. Innen dette feltet er det kunnskap om utdanningsveier, om yrkesmuligheter, om lokalt arbeidsliv og om alle aktørene som arbeider med utdannings- og arbeidsmarkedsspørsmål.

I YOU-forsøket anvendes flere begrep for å presisere veiledning. Det mest sentrale er ordet helhetlig. Begrepet helhet brukes i dag innen en rekke ulike faglige praksiser. Den danske filosofen Uffe Juul Jensen skiller mellom minst tre ulike betydninger av ordet med utgangspunkt i medisinsk praksis. Helhetlig kan dreie som om: (i) forhold knyttet til det enkelte menneske (der en ser det biologiske og psykologiske i sammenheng), ii) forhold knyttet til mennesket i en gitt sosial situasjon (kommunikasjon eller samhandling), og iii) forhold knyttet til samfunnsmessige strukturer som påvirker det enkelte mennesket (Jensen, 1986).

I samfunnsvitenskapen skilles det mellom ”selve tilstanden av helhet” og ”det å danne eller forme noe til et hele eller å innlemme noe i en helhet” (Østerberg, 1977). Dermed dreies fokus fra en tilstand til en prosess og ordet *integrering* favner denne prosessen og om å forme eller danne noe helhetlig.

(ii) Helhetlig yrkes- og utdanningsveiledning – tjenesteproduksjon⁴

Et eksempel på en politisk (tjenesteorientert) definisjon av karriereveiledning finner vi i OECDs rapport fra 2004:

Career guidance refers to services intended to assist people, of any age and at any point throughout their lives to make education, training and occupational choices and to manage their careers. Career guidance helps people to reflect on their ambitions, interests, qualifications and abilities. It helps them to understand the labour market and education system and to relate this to what they know about themselves. Comprehensive career guidance tries to teach people to plan and make decisions about work and learning. Career guidance makes information about the labour market and about educational opportunities more accessible by organising it, systematising it, and making it available when and where people need it (OECD, 2004).

I denne rapporten snakker de også om helhetlig karriereveiledning eller *comprehensive career guidance* med utgangspunkt i en brukerorientert prosess, tiltak overfor ulike alders- og brukergrupper, samt det å se arbeid og utdanning i sammenheng.

En bredt sammensatt arbeidsgruppe foreslår i GIVO rapporten (2006) at begrepene karriereveiledning og karrieresentre erstatter tidligere ord som yrkes- og utdanningsveiledning og veiledningssentre. VOX rapporten fra desember 2006 følger opp dette og bruker konsekvent begrepet karriereveiledning. Nordlandsprosjektet, som studeres her, omtales både som ’helhetlig yrkes- og utdanningsveiledning’ og ’partnerskap for karriereveiledning’. En kan si at de første par årene var yrkes- og utdannings veiledning hovedbegrepet, mens karriereveiledning har tatt mer over i dag. Begrepet yrkes- og utdanningsveiledning og karriereveiledning forstås som tilnærmet synonymer og i dette notatet bruker vi begge begrepene.

⁴ I to nyere stortingsmeldinger, om henholdsvis rehabilitering og psykiske helse, brukes begrepet helhet i tittelen: *Mot ein heilskapleg rehabiliteringspolitikk*, samt *Åpenhet og helhet*.

I offentlige dokumenter, på både utdannings- og arbeidsmarkedsfeltet, er yrkes- og utdanningsveiledning fortsatt hovedterminologien. Dette viser både St meld nr 9 (2006-2007) og St meld nr 16 (2006-2007). Slik defineres begrepet:

Utdannings- og yrkesveiledning er en tjeneste som søker å bidra til informasjon om og refleksjon rundt og motivasjon for de valg den enkelte stilles overfor når det gjelder utdanning og yrke. (St. meld. nr. 16, 2006-2007)

I denne studien er vi opptatt av at helhetlig karriereveiledning kan forstås ulikt, delvis om brukerens egen refleksjonsprosess, delvis om en brukerorientert profesjonell praksis, dvs. om det å se brukeren i et livsløpsperspektiv; se den enkelte bruker i sammenheng med den livssituasjonen vedkommende har; og se arbeid og utdanning i sammenheng. I tillegg brukes begrepet om å forme en helhetlig praksis eller tjeneste. Det er en slik bred forståelse av karriereveiledning som anvendes i denne rapporten.

Partnerskap

Begrepet *partnerskap* er et annet sentralt ord i dette prosjektet som krever en avgrensning. Dagens bruk av partnerskap trekker veksler på tre ulike tradisjoner (Arbo, 2002). For det første er partnerskap anvendt som et alternativ til tradisjonell offentlig tjenesteforbidling og dette kan kobles til den *angloamerikanske kritikken* av statlig byråkrati. Begrepet brukes i en retorisk argumentasjon der markedet betraktes som en positiv utviklingsagent og markedsmekanismene anbefales anvendt i et ønske om å fornye offentlig tjenesteproduksjon. Partnerskapsbegrepet kan også knyttes til en *europaisk tradisjon* om utvikling og fornying av EU (den Europeiske Unionen). Der brukes det både om samarbeid mellom regionale aktører på samme nivå (horisontalt) og om samarbeid mellom ulike forvaltningsnivåer (vertikalt). En tredje kilde til dagens anvendelse av partnerskap, eller forpliktende samarbeid mellom offentlige og private aktører, er den *Norske tradisjonen* som omhandler kooperativer, samvirkelag og filantropisk initiert tjenesteforbidling. Dette er organisasjonsmåter som er mye brukt både innen primærnæringene, arbeiderbevegelsen og sosialpolitikken, men som har vært mindre framtrædende i etterkrigstida. Partnerskap kan i denne sammenheng betraktes som en revitalisering av tidligere norsk praksis (Arbo, 2002).⁵

⁵ Østhol og Svensson skiller mellom tre former for regionale partnerskap: (1) EU-modellen, (2) Assosiative modell, samt (3) Agent modellen (Johnstad 2003).

Hope Corbin og Mittelmark (2005) redegjør for to ulike forståelser og bruk av begrepet partnerskap. På den ene siden brukes partnerskap om ulike former for samarbeid mellom offentlige og private aktører; og på den annen side brukes det om politiske strategier for å fremme slike samarbeidsformer. Partnerskap er et vidt begrep og anvendes om alt fra deltakelse i informasjonsutveksling til mer konkret samarbeid om sosiale, økonomiske, materielle og faglige ressurser i tjenesteutforming (Corbin & Mittelmark, 2005).

Det er en rekke ulike utfordringer knyttet til denne form for samarbeid. Wistow og Hardy (1991) skiller mellom strukturelle, prosedurale, finansielle, profesjonelle og status/legitimitetsutfordringer ved partnerskap (Snape & Taylor, 2003). Strukturelt kan det handle om mangel på felles grenser eller felles ansvar, proseduralt kan det være ulike administrative systemer og planleggingshorisonter, finansielt kan det handle om ulike regnskaps- og budsjetterminer, mens det profesjonelt kan handle om ulike metoder, verdier, kunnskapssystemer, m.m. Status og legitimitet handler blant annet om forskjellen mellom valgte og oppnevnte representanter, samt ulike syn på autonomi, dominans og organisasjoners/aktørers egeninteresser.

Slik vi har avgrenset begrepet er det er tre utfordringer ved partnerskap som fenomen. Den første er knyttet til territorielle og sosiokulturelle ressurser. Hvor grensene trekkes mellom regioner og befolkningsgrupper kan ha betydning for om en fellesskapsfølelse er tilstede. Den andre utfordringen som belyses her er knyttet til organisering, administrering og finansiering. Det handler om ledelsesutforming, fordeling av ansvar og myndighet ved etablering av styrings- prosjekt- og referansegrupper osv. Det vil være sentralt å vurdere i hvilken grad de ulike aktørene i partnerskapet er representert i de styrende organer samt om samarbeidet oppleves som forpliktende og er forankret i egen organisasjon. Sist, men ikke minst kan vi snakke om utfordringer i forhold til faglig kompetanse og tjenesteproduksjonen. Dette kan være ulikhet i syn på kunnskap, ferdigheter og kompetanse.

Generelt sett kan partnerskap inngås på sentralt, regionalt eller lokalt nivå. I et partnerskap samarbeider uavhengige aktører på langsiktig basis gjennom kombinerings av ulike former for ressurser eller kapasitet for å nå et felles mål eller utføre en oppgave sammen. Ressursene som mobiliseres kan variere og er de bidrag ulike aktører vil, eller evner, å stille med (Rhodes, 1996; Torfing, 2004). Eksempler på ressurser som kan bringes inn og mobiliseres i et partnerskap vil være *kulturell kapital*: kompetanse, kunnskap om lokalsamfunnet

m.m. *sosial kapital*: nettverk og tilknytning til lokalsamfunn der tjenestene skal fordeles eller *økonomisk/materiell kapital* som bistand ved finansiering, lokaler o.a. De ulike ressursene eller kapitalformene virker sammen og forsterker hverandre slik at kapasiteten til å fatte beslutninger som angår tjenestefeltet, delta i produksjonen og fordelingen av tjenesten kan komme styrket ut (Bourdieu, 1986).

I denne studien brukes begrepet partnerskap både om en politisk strategi og om et avtalt samarbeid basert på ulike ressurser. Med *partnerskap* som politisk strategi menes de politiske føringene som anvendes for å danne et forpliktende samarbeid mellom offentlige og private aktører, og de kan være basert på territorielle, organisatoriske og faglige elementer.⁶

Region er også et mangetydig begrep og som her er knyttet til partnerskap. Det brukes både om et geografisk område, et forvaltningsområde og et funksjonelt område. Region som et geografisk område er en indre naturlig enhet som skiller det fra områdene rundt (Juvkam, 2003). Region som et forvaltningsområde er en administrativ inndeling og det brukes om landsregioner, fylkesinndelinger eller et samarbeid innen et fylke (Johnstad, 2003). Bo- og arbeidsregioner (BA) eller bo- arbeidsmarkeds- og serviceregioner (BAS) er eksempler på funksjonelle regioner. En region kan i alle disse betydningene brukes om et område mellom nasjonalstaten og primærkommunene.

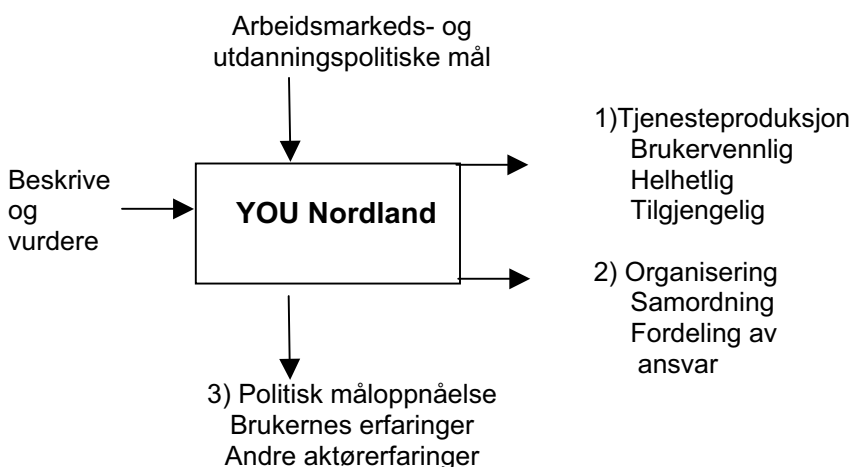
Vi vil framheve at ulike forståelser av begrepet anvendes i offentlige dokumenter og av de mange aktørene på feltet. Begrepet favner både et fylke og enheter innen et fylke. Region i forhold til karriereveiledningsfeltet brukes delvis om regional stat, om fylkeskommunen, og om det geografiske og sosiokulturelle området de regionale og lokale YOU-forsøkene betjener. I den grad vår tekst refererer til en administrativ region brukes det om fylkesnivået, og dersom vi anvender det om områder innen et fylke, snakker vi om lokale regioner, BAS-regioner, Aetats regioninndeling eller fylkeskommunens skoleområder osv.

⁶ Peter Arbo (2002) skiller mellom fire sentrale kjennetegn ved et partnerskap: (i) forståelse av felleskap og legitimitet i omgivelsene, (ii) definert ledelse, (iii) felles ressursinnsats, (iv) institusjonelt handlingsrom og (iv) handlingsmotivasjon.

1.3 Forskningsdesign

Denne evalueringen skal oppsummere erfaringer og resultater fra YOU forsøket, beskrive fem lokale modeller, vurdere måloppnåelse samt belyse utfordringer. Beskrivelsene og vurderingene av de fem forsøkene legger ikke opp til en utfyllende sammenligning mellom dem, da hvert forsøk har ulike lokale kjennetegn, ulike organisatoriske modeller og prioriterer ulike målgrupper. Evalueringens analytiske dimensjoner kan skisseres i følgende modell:

Figur 1.1 *Analytisk modell*



Figuren viser hvordan vi har strukturert studien i forhold til de tre innledende spørsmålene. Vi vil konsentrere oss om tjenesteproduksjon i forhold til brukerne (karriereveiledning), organisering og strukturering (i partnerskap) og politikktutforming (regionale partnerskap for karriereveiledning).

I sosiologisk litteratur er det i dag vanlig å skille mellom tre ulike former for evalueringer, mål/middel evalueringer; fortolkende evalueringer og kritiske evalueringer (Hammer, 2004; Svarstad, 2004). De tre evalueringstypene bygger på ulikt syn på kunnskap og forståelser av relasjonen mellom forskning og politisk styring.

Mål/middel evalueringer bygger på en teknisk eller instrumentell rasjonalitet (Habermas, 1969). Her vil sentrale spørsmål være: hva er målet og hvilke virkemidler er mest effektive. Alle de tre ovennevnte

problemstillingene kan forstås som et uttrykk for en mål/middel tankegang. Dersom en skal foreta en slik evaluering etter "læreboka" forutsetter det kriterier om objektivitet og verdifrihet samt et standardisert undersøkelsesdesign basert på summative metoder.

Det er en rekke utfordringer knyttet til mål/middel evalueringer. Målene er ofte ikke entydige, virkningene av et tiltak som karriereveiledning kan ofte ikke isoleres fra andre faktorer som spiller inn, samt at man ikke kan si noe om måloppnåelse og effekter innenfor en relativt kort tidsperiode. Et kort evalueringsoppdrag som gjennomføres i slutfasen av et 2-årig forsøk, vil heller ikke kunne fange opp en eventuell måloppnåelse (se tidligere diskusjon om effektivitet).

Et fortolkende forskningsdesign for evalueringen er utformet delvis som en kritikk og delvis et supplement til de tradisjonelle målstudiene. Det er basert på mer hermeneutiske eller pragmatiske forståelser (Gjelstrup, 2004; Patton, 1990). Sentrale spørsmål her er: hvordan vi kan forstå det som skjer i praksis gjennom prosessorienterte, dialogbaserte og eksplorative tilnærminger. Slik vi ser det kan alle de tre aktuelle problemstillingene også beskrives og tolkes i et slikt design. Men en slik tilnærming krever at forskeren følger en prosess og dette kalles ofte følgeforskning eller dialogbasert prosessevaluering. En evalueringsstudie som iverksettes i siste halvdel av et forsøk, vil ikke ha mulighet til å følge hele prosessen og heller ikke gå i dybden når det gjelder deltakernes forståelser, erfaringer og vurderinger. Dette betyr også at vi blir avhengige av hva som formidles av informasjon og hva som ikke formidles. I denne studien har det vært tidkrevende å skaffe informasjon om den tidlige fasen av prosjektet og en av grunnene til dette kan være at de utforskede har vært mer opptatt av framtidig drift.

Et tredje perspektiv kan kalles kritisk evaluering. I denne tilnærmingen foretar forskeren en drøfting av mål, erfaringer og praksiser samt en gjennomgang av hva som gjøres og eventuelt hvordan det kan gjøres annerledes (Hammer, 2004). Dette perspektivet er beslektet med tilnærminger som vektlegger forskningens opplysningsfunksjon for styring og politikk (Naustdalslid & Reitan, 1994). Fordelene med denne type tilnærming til et forsøk er: a) at en unngår å anvende en modell for forskningen som forutsetter enkle lineære sammenhenger mellom tiltakets mål og dets virkninger, b) at en er åpen for at aktørene i et forsøk kan ha ulike oppfatninger av sentrale begrep, målformuleringene samt hvordan en oppnår disse målene, og c) at en unngår at forskningen får en strategisk eller symbolsk legitimerende rolle og evt. brukes rituelt for å bekrefte de utforskedes allerede

fortolkning av virkeligheten (Naustdalslid & Reitan, 1994). Det vektlegges et syn på kunnskap der samfunnsforskning, inkludert evalueringer, er med på å definere virkeligheten. Dette er forpliktende og et slikt perspektiv forutsetter at forskningen bidrar med kritisk refleksjon.⁷

I tråd med den kritiske tilnærmingen forsøker vi å sette karriereveiledning inn i en politisk ramme. Rammen for evalueringen og for forsøkene har for øvrig satt en del begrensninger for hvor langt vi kan gå i å anbefale endringer.

1.3.1 Datainnsamling

Denne studien er beskrivende, summativ og vurderende. Vi følger et flerårig prosjekt det siste halve året. Forsøket ble i løpet av denne perioden utvidet med et år. Dette innebærer at deler av analysen er retrospektiv. En slik metode har en del svakheter, delvis fordi den baserer seg på deltakernes beretninger og hukommelse, og delvis fordi forskerne ikke selv kan observere og følge de ulike prosessene direkte. Studien baserer seg på flere ulike datakilder, dokumenter, intervjuer/samtaler/observasjon og kvantitative data delvis samlet inn for aktørene i forsøket og delvis samlet inn for denne studien.

Når det gjelder dokumentstudier har vi både sett på grunnlaget for hvorfor prosjektet ble iverksatt samt utviklingen av samarbeids- og beslutningsprosesser i administrative fora. Her ønsket vi å følge dokumenter fra idé via forprosjekt til hovedprosjekt. Dette betyr at vi hadde som ambisjon å foreta en analyse av det som er produsert av dokumenter på fylkesnivå og i de ulike regionene. Dette materiale har vært noe mangelfullt. De lokale prosjektene har hatt ulik praksis i forhold til å registrere dokumenter på intranett (*its learning*) og for det regionale prosjektet har dokumenter for den siste fasen vært lettere å få tak i enn for tidligere faser.

Prosjektdeltakerne er både intervjuet individuelt og observert kollektivt ved flere samlinger og arbeidsmøter. Det er foretatt intervjuer med alle de lokale prosjektlederne, samt representanter for styrings- og prosjektgruppene. I tillegg har vi snakket med flere av de ansatte ved veiledningssentrene og deres samarbeidspartnere. Det er gjennomført 5-6 intervjuer per lokale prosjekt og like mange på

⁷ En slik tilnærming utfordrer forholdet mellom kunnskap og politikk. En kan betrakte styringsaktørene (brukerne av forskning) og forskerne som to ulike verdener. Det sentrale blir da å utvikle komplementær kunnskap (Naustdalslid og Reitan, 1994).

fylkesnivå. Intervjuguiden ble utformet på forhånd. Prosjektleder på fylkesnivå er fulgt gjennom en rekke samtaler underveis i hele prosessen. I tillegg har vedkommende gitt skriftlige innspill til analyse av datamaterialet og utforming av rapport. I hele denne prosessen har det vært sentralt å få fram deltakernes forståelser og oppfatninger.

I tillegg til dette har studien fokusert på tjenesteproduksjon samt brukernes egne erfaringer. Til dette formålet var summative metoder nødvendig. Vi har analysert innsamlede brukerdata og foretatt en egen brukerundersøkelse. Begge datasettene har sine begrensninger. Brukerne er delvis kontaktet gjennom en *postenquete* og delvis ved utfylling av skjema etter kontakt med veiledningssentrene våren 2007. Utvalget består av brukere som har hatt kontakt med veiledningssenteret i januar og februar samt september og oktober for 2006. Alle disse er kontaktet via post. I tillegg er brukerne, som oppsøkte senteret i januar og februar 2007, blitt bedt om å fylle ut skjema. Det samme gjelder elever ved grunnskolene i tre områder, Rana, Nesna og Hemnes, Hattfjelldal og Indre Salten.

Alle brukerne er blitt oppfordret til å svare elektronisk på spørreskjemaet, samtidig som de har mottatt et trykket skjema for manuell avkryssing. Det ble laget en kort og relativt strukturert brukerundersøkelse som konsentrerte seg primært om hvordan hovedoppgavene er gjennomført og hvor tilfreds brukerne er med service og innhold. I brukerstudien er det skilt mellom spørsmålene til elever i skolen og til voksne som oppsøker veiledningssentrene. *Postenquete* har den fordelen at veiledningssentralene kan sende ut spørreskjemaet til sine brukere og NIBR mottar kun et anonymt skjema. Dette sikret brukerne 100 % anonymitet. Ulempen her er lav svarprosent. En annen utfordring er knyttet til at brukerne var i ulike faser når de fylte ut skjemaet. Noen har svart på skjemaet rett etter at de mottok veiledning, mens andre hadde avsluttet veiledningen for en god stund siden. Denne undersøkelsen er derfor ikke egnet til å vurdere en før og etter situasjon hos brukerne.

Samlet sett har vi anvendt følgende datasett: Politiske dokumenter på sentralt, regionalt og lokalt nivå. Dette er omhandlet i kapitlene 3, 4 og 6. Intervjuer med til sammen 32 personer samt observasjon av seminarer og arbeidsmøter, er bearbeidet og analysert i kapitlene 3-6. Spørreskjemaet til de to brukergruppene, og tallmaterialet om brukerne samlet inn av veiledningssentrene, er presentert og analysert i kapitlene 5 og 6.

1.3.2 Gangen i rapporten – en leserveiledning

I kapittel 2 ser vi på utviklingen av utdannings- og arbeidsmarkeds-politikken og hvordan de to politikkkfeltene forholder seg til framveksten av et nytt oppgavefelt: yrkes- og utdanningsveiledning. Vi er også opptatt av hvilke mål som formes for den framtidige karriereveiledningstjenesten i Norge.

Kapittel 3 er en gjennomgang av YOU prosjektet på fylkesnivå. Vi redegjør for tre faser initierings-, utprøvings- og overføringsfasen.

I kapittel 4 studerer vi de lokale partnerskapene og drøfter problemstillingen om samordning og klargjøring i forhold til fem ulike lokale modeller.

I kapittel 5 beskrives og oppsummeres tjenesteproduksjonen ved de fem YOU sentrene. Det er problemstillingen om helhetlig og brukervennlig yrkes- og utdanningsveiledning som danner utgangspunktet for dette kapitlet.

Kapittel 6 er en drøfting og oppsummering av problemstillingen om politisk måloppnåelse i lys av de erfaringene som er høstet i forsøket – YOU Nordland.

2 Karriereveiledning – politiske mål på nasjonalt nivå

2.1 Innledning

Et tema i denne studien er hvordan yrkes- og utdanningsveiledning er nedfelt i arbeidsmarkeds- og utdanningspolitikken. Vi er opptatt av hva som er de politiske føringene på feltet, og hvilke mål som er satt for utformingen av denne tjenesten. Det handler om hvordan yrkes- og utdanningsveiledning omtales som en nasjonal tjeneste, og om hvordan karriereveiledning planlegges som et lokalt tilbud for at hele befolkningen skal kunne velge en utdanning og et yrke som samsvarer med deres interesser, ferdigheter og kompetanse. For å si noe om dette må vi studere offentlige dokumenter, inkludert lovttekster.

I dette kapitlet skal vi først og fremst redegjøre for de politiske utviklingslinjene som har hatt betydning for yrkes- og utdanningsveiledningen de senere årene. Hensikten er å kartlegge ulike politiske føringer for yrkes- og utdanningsveiledning, og se om en kan avdekke hva som er mål og strategier for denne veiledningen i arbeidsmarkeds- og utdanningspolitikken.

2.2 Reformen i utdannings- og arbeids- markedspolitikken

Utdanningssektoren har vært preget av en rekke reformer det siste tiåret: *Reform 94*, *Reform 97* og *Kompetansereformen* (1999). Den videregående skolen, grunnskolen og voksenopplæringen har gjennomgått betydelige endringer fra midten av 90-tallet. I 1998 ble

den nye Opplæringsloven – som er en felles lov om grunnskolen og den videregående skole – vedtatt; mens Voksenopplæringsloven fra 1976 ble revidert i 2003. I forhold til høyere utdanning vises det i dag til *Kvalitetsreformen* og en ny lov om universiteter og høyskoler som ble vedtatt i 2005 (Lov nr 15, 2005-04-01). De siste årene har det 13-årige skoleløpet vært underlagt *Kunnskapsløftet* med vekt på livslang læring, samt redusert frafall og feilvalg. Denne reformbølgen har også preget arbeidsmarkedsfeltet. En ny lov om arbeidsmarkedstjenester er iverksatt fra juli 2005, og det er vedtatt en ny forvaltningslov som samordner arbeidskontor, trygdekontor og sosiale tjenester fra juli 2006 -- NAV-reformen. Små og store reformer er et karakteristisk trekk for denne perioden.

Samtidig har det også skjedd endringer i forhold til de aktørene som arbeider innenfor de to politikkfeltene. Både nye institusjoner med delvis nye og delvis utvidede oppgaver og fullmakter preger begge sektorer. I dag er Kunnskapsdepartementet (KD) ansvarlig for grunnopplæring, høyere utdanning, voksenopplæring, utdanningsfinansiering og forskning; mens Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) har ansvaret for blant annet arbeidsmarkeds-, velferds- og inkluderingspolitikken.⁸ I forrige regjeringperiode hadde vi et utdannings- og forskningsdepartement og et arbeids- og sosialdepartement (tidligere også et arbeids- og administrasjonsdepartement).

De utøvende sentrale organer har også gjennomgått betydelige endringer. Utdanningsdirektoratet ble etablert sommeren 2005. Læringscenteret gikk inn i direktoratet, mens underliggende etater som Vox ble dannet i 2001.⁹ Arbeids- og velferdsdirektoratet ble etablert sommeren 2006 ved at det tidligere Arbeidsdirektoratet og Rikstrygdeverket ble slått sammen. Mens arbeids- og velferdsetaten er en sammenslåing av tidligere Aetat og trygdeetat, inkluderer arbeids- og velferdsforvaltningen også deler av kommunens sosiale tjenester.

⁸ <http://www.odin.no/kd/norsk/tema/barnehage/bn.html>

<http://www.odin.no/aid/norsk/tema/arbeidsmarkedspolitikk/bn.html>

⁹ Vox er en sammenslåing av tre tidligere departementale institusjoner med voksenopplæring som arbeidsområde: Norsk fjernundervisning (NFU), Norsk voksenpedagogisk forskningsinstitutt (NVI) og Statens ressurs- og voksenopplæringscenter (SRV) <http://www.vox.no>.

Figur 2.1 *Reformer og utviklingstrekk*

I tillegg planlegges det en reform innen kommunal og regional-politikken, og dette kan igjen få konsekvenser for næringslivet så vel som for utdannings- og arbeidsmarkedsfeltet. Når det gjelder aktører som NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon), LO (Landsorganisasjonen), sivile samt faglige organisasjoner (Utdanningsforbundet, Rådgiverlaget m.fl.) er det en stor utfordring for dem at deres deltakelse i politikk og tjenesteutforming har endret karakter. Det er i dag en sterkere framheving av at slike organisasjoner skal delta aktivt i formingen av politikk så vel som tjenesteproduksjon.

Alt i alt er det en sterk reformintensivitet innen både utdannings- og arbeidsmarkedsfeltet og dette berører en rekke aktører og flere forvaltningsnivåer. Det utfordrer tidligere grenser mellom politiske sektorer, mellom politikk, forvaltning og tjenesteproduksjon samt mellom interesseorganisasjoner, næringsliv, den offentlige og den private sfære. Det kan derfor betraktes som et paradoks at det ser ut til å ha skjedd relativt lite på karriereveiledningsfeltet.

2.2.1 Konsolidering i arbeidsgrupper

Ser vi på antall arbeidsgrupper som har vært opprettet med karriereveiledning som tema, kan en også få inntrykk av at det har vært stor aktivitet. En rekke tverrdepartementale arbeidsgrupper har

utredet dette temaet de siste fem årene. Vi vil her presentere de mest sentrale gruppene og de viktigste forslagene de fremmer.

Høsten 2001 ble det nedsatt en tverrdepartemental arbeidsgruppe fra Utdannings- og forskningsdepartementet i samarbeid med Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Temaet var yrkes- og utdanningsveiledning (NOU, 2003:16). Vi omtaler denne som første tverrdepartementale arbeidsgruppe.¹⁰ De foreslo blant annet en samordning av veiledningen gjennom styrket organisatorisk samarbeid og at man vurderte en felles nasjonal satsning på feltet. De anbefalte mer ressurser til samordning av veiledningstjenestene og spesielt samarbeidet mellom utdanning og arbeidsliv. Når det gjaldt grunnutdanningen anbefalte de en deling av rådgivningstjenesten i en sosialpedagogisk samt yrkes- og utdannings relatert veiledning. Videre foreslo de en formalisering av retten til veiledning for alle, opprettelse av en veiledningstelefon, samt felles kvalitetsmål og etiske retningslinjer for veiledningstjenesten. De anbefalte kompetansehevende tiltak overfor fagutøverne i form av veiledningsmetodikk, arbeidslivskunnskap, kunnskap om utdanningssystemet og om utdannings- og yrkesveiledning, veiledning av fremmedkulturelle, internasjonalisering, om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet samt IKT-kompetanse (NOU, 2003:16).

Dette viser at allerede i 2001 var en rekke sentrale endringsforslag i forhold til yrkes- og utdanningsveiledning foreslått. Denne arbeidsgruppa ble opprettet året etter at OECD bestemte seg for å foreta en sammenlignende studie av informasjon og karriereveiledning i en rekke land. OECD påpeker i sin landrapport en rekke svakheter ved det norske systemet. De fulgte i stor grad arbeidsgruppen fra 2001 og dette kan oppsummeres slik: Det handlet om bedre samordning mellom skole og arbeidskontor, men også et tydeligere skille mellom terapeutisk rådgivning samt yrkes- og utdanningsveiledning, så vel som mellom ren informasjon og veiledning. I tillegg ble profesjonalisering og kompetanseheving nevnt. Det ble uttrykt et behov om bedre samordning, mer fokus på veiledningsprosessen, brukerropping og bedre kompetanse hos veiledere og rådgivere. OECD anbefalte dessuten at både *Kompetansereformen* og *Kvalitetsreformen* skulle legge mer vekt på karriereveiledning; og at Aetat burde spille en mer

¹⁰ Vi har kun informasjon fra en sekundærkilde om denne arbeidsgruppa. Begrunnelsen for at vi allikevel har valgt å ta omtale den her, er at vi ønsker å framheve at temaet karriereveiledning var på dagsorden før OECD skrev sin landrapport, og at de punktene OECD nevner i sin kritikk av det "norske systemet" allerede var tatt opp av en nasjonal tverrdepartemental arbeidsgruppe.

framtrødende rolle i utvikling av yrkesveiledningen for alle aldersgrupper. I tillegg er arbeidsgivere, fagforeninger, foreldre, elever og studenter nevnt som viktige aktører. Denne kritikken er gjentatt av flere arbeidsgrupper på feltet så vel som en rekke stortingsmeldinger og andre offentlige utredninger (NOU, 2003:16). Dette initiativet fra OECD viser også at fokus på yrkes- og utdanningsveiledning ikke er en nasjonal idé, men ledd i en større internasjonal satsning.

Den neste *tverrdepartementale arbeidsgruppen* ble nedsatt sommeren 2003.¹¹ I februar 2004 kom rapporten ”Styrking av yrkes- og utdanningsveiledningen i Norge (Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Utdannings- og forskningsdepartementet, 2004). En utredning av alternative modeller for organisering av yrkes- og utdanningsveiledningen.” Her er karriereveiledning brukt som en felles betegnelse for all veiledning i forhold til valg av yrke og utdanningsvei.

Rapporten utleder flere ulike modeller for organisering av karriereveiledningstjenesten. Felles for alle modellene er en sentral enhet på nasjonalt nivå: et organ, råd eller koordinerende enhet.¹² I den første modellen, kalt *karrieresenter*, er veilederne organisert på fylkesnivå – eller i regioner under dette nivået. Det nasjonale *organet* for karriereveiledning (NOK) er tiltenkt et overordnet ansvar og direkte instruksjonsmyndighet overfor enheter på nivåene under. I tillegg er karrieresenteret selvstendig, dvs. det er ingen direkte linje til et departement. Den andre og såkalte UFD *modellen* er underlagt utdanningsmyndighetene. Her utføres de brukerrettede tiltakene i regi av skolene eller andre tjenester og kontorer med egne karriereveiledere eller ved egne veiledningssentre. Mens det nasjonale *koordinerende organet* (NKO) er lagt til utdanningsdepartementet. Den tredje modellen har som forutsetning at en skal følge gjeldene arbeidsdeling mellom de to departementene. Her er det foreslått et nasjonalt råd for karriereveiledning (NRK). Etter denne organiseringen skal brukerrettede tjenester organiseres i tråd med dagens praksis. Den siste modellen er såkalt kostnadsnøytral og følger stort sett dagens organisering og ressursbruk.

Det var ikke enighet i denne arbeidsgruppa om hvilken organisering som var best egnet for karriereveiledningen i Norge. Arbeids-

¹¹ Arbeidsgruppa hadde representanter fra Aetat, Arbeidsdirektoratet, Karrieresenteret ved UiO, Læringscenteret og Vox.

¹² Modellene viser til henholdsvis et nasjonalt organ for karriereveiledning (NOK), et nasjonalt koordinerende organ (NKO) og et nasjonalt råd for karriereveiledning (NRK). De samme modellene kan vi finne på fylkesnivå, egne fylkeskarrieresentre, fylkeskommunal koordinator (for partnerskap) og fylkeskommunalt råd.

direktoratet gikk inn for delt statlig ansvar og et rådgivende organ på nasjonalt og fylkeskommunalt nivå (NRK) *rådsmodellen*, Lærings-senteret (i dag Utdanningsdirektoratet) anbefalte en modell under utdanningsdepartementet og med et koordinerende organ på nasjonalt og fylkeskommunalt nivå (NKO) *koordineringsmodellen*, mens VOX og karrieresenteret ved UIO gikk inn for *karrieresentermodellen* (NOK). Dette viser at det i 2004 var stor usikkerhet og uenighet om hvordan dette feltet skulle organiseres. Dette kan ha hindret utviklingen og utbyggingen av karriereveiledningen i Norge.

I 2006 ble rapporten: ”Tiltak for at flere skal gjennomføre videre-gående opplæring” lagt fram. (Kunnskapsdepartementet, 2006b).¹³ Dette arbeidet, som også omtales som GIVO-rapporten, er det mest omfattende og konkrete så langt. De at begrepet karriereveiledning erstatter tidligere ord som rådgivning samt yrkes- og utdannings-veiledning. Samtidig blir de berørte departementene oppfordret til å vurdere ressursbehov, samt foreta en opptrapping av pilotvirksomhet gjennom stimuleringstilskudd til flere fylker. De mest sentrale punktene kan oppsummeres slik: I forhold til *brukerne* sies det at karriereveiledningen skal være nøytral, upartisk og gratis, og at veiledning skal gis i et livslangt perspektiv. Det skal være innsats overfor flerkulturelle elever, personer med funksjonshemninger og en skal arbeide for å redusere kjønnsforskjeller i utdanning og yrkesvalg. Når det gjelder lovfesting av rett til karriereveiledning er utvalget forsiktig i sine formuleringer, men antyder at lovfestede rettigheter er en fordel for brukerne. Når det gjelder *profesjonalisering* av veiledningstjenesten står spørsmålet om kompetanseheving sentralt. Utvalget anbefaler en styrking av kompetansen på feltet samt at en trenger mer kunnskap om sammenhengen mellom utdannings- og yrkesvalg. Utarbeiding av nasjonale kriterier for kvalitet, kompetanse og oppgaver framheves. Sett i forhold til *samordning* anbefales det at en er åpen for ulike organiseringer av karriereveiledningstjenesten, og at det er viktig at ansvars- og oppgavefordeling samt fordeling av økonomisk ansvar avklares nærmere. Satsing på karriereveiledning og utvikling av karrieresentra gjennom partnerskap anbefales iverksatt over hele landet fra 2008. Slike karrieresentra skal både ha oppgaver på 1. linje og 2. linjenivå. Videreutvikling av skolens helhetlige ansvar for karriereveiledning er nødvendig, samtidig som relasjonene til

¹³ Rapporten er utarbeidet av en bredt sammensatt arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet. Arbeidsgruppa hadde til sammen 17 medlemmer fra Utdanningsdirektoratet, NHO, LO, YS, HSH, NAVO, KS, lærerorganisasjonene, elevorganisasjonen, kommune, fylkeskommune, oppfølgingstjenesten, Sametinget, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Arbeidsdirektoratet, BUF-direktoratet og forskningsstiftelsen NIFU-STEP.

arbeids- og velferdsforvaltningen må videreutvikles. Det framheves at ”ingen etat eier feltet”.

Dette er den grundigste utredningen innen karriereveiledning til nå. Den følger opp forslagene til tidligere arbeidsgrupper, men tar ikke stilling til valg av organisasjonsmodeller og ansvarsfordeling da slike løsninger må prøves ut i praksis. Utredningen tar opp spørsmålet om lovfesting av rett til karriereveiledning for alle, og uttrykker at en slik rettighet vil være en fordel for brukerne. Sist, men ikke minst, det aller viktigste med dette utredningsarbeidet er sannsynligvis at det var bred enighet blant deltakerne om konklusjoner og forslag til videre arbeid.

I neste avsnitt skal vi se på hvordan disse arbeidsgruppene og deres forslag har blitt fulgt opp i den offisielle politikktutforming – i stortingsmeldinger, odelstingsproposisjoner og nye lover. Jeg vil her først se på hvordan karriereveiledning er omtalt i lovverket.

2.2.2 Lovgrunnlaget utvides

Vi skal nå redegjøre for hvordan karriereveiledningsfeltet er nedfelt i lovene på arbeidsmarkeds- og utdanningsfeltet. De nye lovenes betydning er ikke så mye endring av dagens situasjon som en tilpasning av loven til en praksis som var etablert de siste 20 årene. Denne praksisen reduserte arbeidsmyndighetenes ansvar og oppgaver på dette feltet – og utvidet samtidig utdanningsmyndighetenes rolle og ansvar.

På arbeidsmarkedsfeltet er det en ny lov som erstatter sysselsettingsloven av 1947 og en ny velferdsforvaltningslov – om NAV-reformen – som samordner arbeid, trygd og sosialhjelp. I sysselsettingsloven av 1947 hadde Aetat/Arbeidsdirektoratet lovhemlet ansvar for yrkesrettledning av både ungdom og voksne – i tillegg til ansvaret for samordning av all offentlig virksomhet innen yrkesveiledningen.¹⁴ Fra juli 2005 erstattes den gamle sysselsettingsloven med en ny lov om arbeidsmarkeds tjenester (Lov nr 76, 10.12.2004).

Arbeidsmarkedsloven har som sitt formål å bidra til et inkluderende arbeidsliv gjennom et velfungerende arbeidsmarked. Dette skal skje ved høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet. I § 10 hjemles det en rett for alle innbyggere med lovlig opphold til å bli registrert som

¹⁴ I sysselsettingsloven av 1947, ”§1 står: Aetat/arbeidsdirektorat skal ... forestå yrkesrettledning med sikte på å yte ungdom og andre hjelp når de skal velge yrke, utdanne seg for det og tilpasse seg i arbeidslivet, og samordne all offentlig virksomhet i samband med yrkesrettledning.”

arbeidssøkere. Registrerte arbeidssøkere har videre rett til å få vurdert sitt behov for bistand og tjenester fra Arbeids- og velferdsetaten (§ 11). Bistand kan dreie seg om at arbeidssøkere får tilgang til virkemidler som veiledning, avklaring, handlingsplanlegging eller kvalifisering (Lov nr 76, 10 12 2004).

Denne loven forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten.¹⁵ Etaten skal stimulere den enkelte stønadsmottaker til arbeidsaktivitet, samt gi råd og veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere for å hindre sykefravær og utstøting fra arbeidslivet (Lov nr 20, 16 02 2006). Etaten skal ha felles kontorer med kommunene og alle kommuner skal dekkes. Disse kontorene skal ivareta oppgaver for etaten, og for kommunene etter sosialtjenestelovens kapittel fem. Etaten kan gjøre avtaler med kommunene om også å ta på seg andre kommunale tjenester (Lov nr 20, 16 02 2006). Det er etablert en rammeavtale med KS som styrer samarbeidet med kommunene. Grunnlagsdokumentet for denne avtalen peker på at stat og kommune bør kunne utføre oppgaver for hverandre, samt at det skal gjennomføres utprøvinger med henblikk på å sikre effektiv samhandling med tilliggende kommunale tjenester (Grunnlagsdokument for en rammeavtale 2005). Arbeids- og velferdsdirektoratet har overordnet ansvar for etaten.

Arbeidsmarkedsloven presiserer at etaten har ansvar for veiledning av ”registrerte arbeidssøkere.” De har ikke ansvar for å yte veiledning til all ”ungdom og andre når de skal velge yrke eller utdanning.” I tillegg er formuleringen om samordning av all aktivitet på feltet tatt ut av loven.¹⁶ I forarbeidene til loven (Ot. prop. nr. 62, 2003-2004) presiseres det at etaten kun driver veiledning overfor visse brukergrupper. For personer som har en formell rett til opplæring er det utdanningsinstitusjonen som har ansvar for veiledningen. Arbeid og

¹⁵ A-etat og Rikstrygdeverket ble 01.07.06 slått sammen til Arbeids- og velferdsdirektoratet. Dette har blant annet ansvaret for de tiltakene som tidligere inngikk i arbeidsmarkeds- og sysselsettingspolitikken. Det inkluderer veiledning i tilknytning til valg av utdanning og yrke.

¹⁶ Arbeids- og velferdsetatens ansvar er spesifisert på denne måten i den nye lovens (§ 4): ”Etaten skal stimulere den enkelte stønadsmottakeren til arbeidsaktivitet der dette er mulig, og gi råd og veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere for å hindre sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. Etaten skal videre bistå arbeidssøkere med å få jobb, bistå arbeidsgivere med å skaffe arbeidskraft, forebygge og dempe skadevirkningene av arbeidsledighet og innhente informasjon om arbeidsmarkedet.” (<http://www.lovdata.no/all/tl-20060616-020-002.html#3>) Formuleringen ”veilede brukere” er tatt ut i ved den siste lovendringen i 2006. Det presiseres videre at departementet kan pålegge etaten andre oppgaver og at det gjennom forskrift kan overføre oppgaver til kommuner samt fastsette nærmere regler om dette.

velferdsetaten har ansvar for alle voksne som ikke har en formell rett til veiledning etter Opplæringsloven. De har ikke ansvar for å vurdere hvem som faller inn under andre institusjoners myndighetsområde, og informere dem om de rettigheter eventuelt opplæringsloven gir. Dette var et ansvar for skolesektoren.

Opplæringsloven har nedfelt retten til rådgivning for både ungdom og voksne. § 9.2 regulerer elevenes rett til nødvendig rådgivning om utdanning, yrkestilbud og yrkesvalg, samt om sosiale spørsmål; mens § 4A-8 hjemler voksnes rett til rådgivning i forbindelse med opplæring (Lov nr 61, 17.07.1998).¹⁷ Stortingsmelding nr. 32 1998-1999 slo fast skoleeieres plikt til å oppfylle rettighetene elever i videregående skole har til utdannings- og yrkesrådgivning, mens Stortingsmelding nr. 30 2003-2004 foreslår også å styrke skoleeiers ansvar for rådgivning. Den spesifiserer ikke nivå og omfatter derfor både grunn- og videregående opplæring. Den anbefaler videre å skille utdannings- og yrkesveiledningen fra den sosialpedagogiske veiledningen, samt at det ble etablert koordinerende organer for utdannings- og yrkesrådgivning på regionalt nivå. Det ble anbefalt at det koordinerende organet ble etablert som et partnerskap fylkeskommunene skulle ta initiativet til, og at det skulle bistå skoleeiere med informasjon. Til sist ville departementet bidra til at den enkelte rådgivers kompetanse ble styrket (St. meld. nr. 30, 2003-2004; St. meld. nr. 32, 1998-1999).

¹⁷ ”(§ 4A-8) Vaksne med rett til opplæring etter §§ 4A-1 og 4A-2 har rett til rådgivning for å kartlegge kva tilbod den vaksne har behov for. (§ 9-2) Elevene har rett til nødvendig rådgivning om utdanning, yrkestilbud og yrkesval og om sosiale spørsmål. Departementet gir nærmare forskrifter.” Fra forskriften kan vi lese: ”§ 22-2 Utdannings- og yrkesveiledning: (i) Den enkelte eleven har rett til å få rådgivning om utdannings- og yrkesval. Ved overgangen frå grunnskole til vidaregåande opplæring skal det leggjast særleg vekt på rådgivning om kva dei ulike studieretningane fører fram til. (ii) Den enkelte eleven skal få informasjon om utdanning og, yrke og arbeidsmarknad. Dette omfattar mellom anna informasjon om grunntrekka ved utdanningsvegane i Noreg og andre land yrke og arbeidsmarknad lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Ulike inntaksvilkår, søknadsfristar, lånevilkår, finansieringsordningar. (iii) Informasjonen og rådgivningen må leggjast opp slik at eleven gradvis kan utvikle kunnskap, sjølvinnsett og evne til sjølv å kunne ta avgjerd om vidare utdanning og framtidig yrke, utan omsyn til tradisjonelle kjønnsroller.”
http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/lover_regler/reglement/2002/Forskrift-til-opplæringslova.html?id=107077. (Se også Lov nr 35, 28.05.1976).

Hovedmålsettingen er å redusere frafall og feilvalg i videregående opplæring. For å unngå dette er det to valg som anses som særlig viktige. Det er overgangen mellom grunn- og videregående opplæring, samt de valgene elevene gjør i videregående opplæring med hensyn på yrke, fagskoleutdanning eller høyere utdanning (ibid). Det er derfor fattet beslutning om at grunnskolene skal tilby ”programfag til valg”. Dette skal gjenspeile utdanningsprogrammene i videregående opplæring og ha egne læreplaner som er både teoretiske og praktiske. Programfaget skal kunne knyttes til elevbedrift eller være et samarbeid med videregående skole og lokalt næringsliv. Dette skal tilbys ved alle grunnskoler med ungdomstrinn fra høsten 2008. Grunnskolen skal også ha mulighet til å tilby utdanningsmoduler fra videregående skole (St. meld. nr. 30, 2003-2004).

En tredje lov som berører karriereveiledningsfeltet er Introduksjonsloven. Den gir nyankomne innvandrere rett og plikt til å delta i et introduksjonsprogram og i norskopplæring. I § 2 avgrenses fire grupper: asylsøkere, overføringsflyktninger, personer med fornybar oppholds- og arbeidstillatelse samt familiegjenforening. § 6 Individuell plan presiserer at det skal utarbeides en slik plan for alle som deltar i introduksjonsprogrammet, og at den skal innebære en kartlegging av opplæringsbehov og opplæringstiltak. Videre skal planen utarbeides sammen med bruker. Veiledning vil gjerne inngå som en del av tiltakene som skal ”forberede til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet” (§ 4c) (Lov nr 80, 2003-07-04)

Hensikten med denne loven er integrering av innvandrere i det norske samfunn ved å gi dem kunnskap om norske samfunnsforhold samt opplæring i det norske språk. Videre er dette ofte en forutsetning for å delta i utdannings- og yrkessammenheng.

Denne oversikten viser at hovedvekten av det statlige ansvaret for karriereveiledning er forankret i Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Arbeids- og velferdsetaten, Kunnskapsdepartementet og i Utdanningsdirektoratet. Fylkeskommunene har ansvaret for veiledning i videregående skoler, mens kommunene har ansvaret for veiledning i grunnskolene samt introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger. Ansvaret medfører også finansieringsforpliktelser.

Videre er det flere sentrale lover som hjemler myndighetenes ansvar og befolkningens rettigheter til veiledning. Arbeidsmarkedsloven hjemler arbeidsmyndighetenes ansvar for registrerte arbeidssøkere, Opplæringsloven hjemler utdanningsmyndighetenes ansvar for

rådgivning av de utdanningsøkende.¹⁸ Denne loven gjelder all ungdom under utdanning, men kun voksne med rett til utdanning. Introduksjonsloven regulerer kommunenes ansvar for opplæring og vurdering av nyankomne innvandreres behov på utdannings- og yrkesfeltet. Ingen av de nevnte lovene hjemler det koordinerende ansvaret på feltet.

2.2.3 Samordning av noen tjenester

Et koordinert og formalisert samarbeid mellom institusjoner er omtalt i St meld nr 14, *Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten* (2002-2003). Denne meldingen kan karakteriseres som opptakten til NAV-reformen. Veiledning er beskrevet som en oppgave for utdannings- og arbeidsmarkedsmyndighetene i fellesskap. Dette er formulert slik:

Aetat samarbeider med skolemyndighetene om utdannings- og yrkesveiledning. Skoleeier har ansvar for veiledning som gis til skoleelever. Aetat har ansvar for veiledning av voksne. Aetat og skolemyndighetene samarbeider om koordinering av veiledningstilbudet, utvikling av veiledningsmetoder, og produksjon og tilrettelegging av yrkes- og utdanningsinformasjon. Det er imidlertid en utfordring å få til bedre utveksling av kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet (St. meld. nr. 14, 2002-2003).

Det presiseres at det ikke er enkelt for voksne brukere å skaffe seg oversikt over yrkes- og utdanningsfeltet fordi det er fragmentert. Samtidig framheves det at verken utdannings- eller arbeidsmarkedsmyndighetene har en tilstrekkelig løsning på dette problemet. Dette viser at myndighetene betoner at yrkes- og utdanningsveiledning er en felles oppgave som må løses på tvers av sektorer, og at de ulike aktørene ikke har hatt en god løsning på hvordan en skulle få til et bedre og mer koordinert samarbeid. Samtidig understrekes det i meldingen at dette feltet er uoversiktlig for brukerne (St. meld. nr. 14, 2002-2003).

Samordningstemaet er videre utredet i NOU 2004:13, *En ny arbeids- og velferdsforvaltning*. Det neste store utviklingsarbeidet omtales

¹⁸ I tillegg kan LOV 1976-05-28 nr 35: Lov om voksenopplæring nevnes. Den regulerer både staten, fylkeskommunen og kommunens ansvar på voksenopplæringsfeltet, og omtaler samtidig bedriftsopplæring, arbeidsmarkedsopplæring og fjernundervisning.

gjør som NAV-reformen. Denne reformen er en forvaltningsreform og en samordningsreform. To statlige etater, Aetat og trygdeetat samles i arbeids- og velferdsetaten, samtidig som kommunen knyttes til reformen gjennom sosialtjenesteloven. Videre foreslås det ett felles kontor på førstelinjenivå for alle de tre tjenestene (NOU, 2004:13). Det skulle være lokale lovforankrede samarbeidsavtaler mellom forvaltningen med utgangspunkt i brukerens beste. Dette skulle avtales mellom staten og den enkelte kommune. Det ble ikke foreslått hvilke kommunale tjenester og ordninger som kan legges inn, men det ble stilt krav om enighet mellom partene (Ot. prop. nr. 47, 2005-2006).

Denne samarbeidsavtalen er senere omtalt som en rammeavtale mellom Kommunenes Sentralforbund og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Avtalen danner utgangspunktet for samhandling mellom staten og kommunesektoren som likeverdige partnere i NAV-reformen.¹⁹

Et halvt år etter at NAV-reformen er iverksatt, legger arbeidsmyndighetene fram en ny melding, St meld nr 9 (2006 -2007). Her står det følgende om karriereveiledning:

Både fylkeskommunen og arbeids- og velferdsforvaltningen har ansvar for å veilede sine brukere om utdanning og arbeidsmarked, men forskning og evaluering viser klart at tjenestene er for fragmenterte og lite brukervennlige. OECD framhever karriereveiledning som nødvendig i et moderne samfunn for at innbyggernes valgfrihet i forhold til utdanning og arbeid skal bli reell, og for å skape mobilitet på arbeidsmarkedet. For den enkelte bruker kan det være lite brukervennlig at man får informasjon om kompetanseheving et sted og informasjon om mulighetene på arbeidsmarkedet et annet sted, når målet i begge tilfeller er å komme i jobb. Det er derfor behov for tverrsektorielt samarbeid om karriereveiledning som er nøytral og brukerorientert.

Dette viser at Aetat, trygdeetat og sosiale tjenester samordnes. I neste del skal vi se på tiltak for å koordinere yrkes- og utdanningsveiledningen.

¹⁹ Aktørene er: Arbeids- og inkluderingsdepartementet v/ Arbeids- og velferdsdirektorat, Helse- og omsorgsdepartementet v/ Sosial- og helsedirektoratet, KS, partene i arbeidslivet, LO og NHO og flere brukerorganisasjoner. Disse partene er også deltakere på regionalt og lokalt nivå.

2.2.4 Koordinering av regionalt ansvar

En offentlig utredning, NOU 2003:16, omtaler grunnutdanning for alle uavhengig av alder, dvs. læring i et livslangt perspektiv. Her følges de tidligere nevnte arbeidsgruppene og OECDs landrapport opp ved å anbefale delt rådgivningstjeneste i skolen, dvs. skille mellom sosialpedagogisk og yrkes- og utdanningsveiledning. Samtidig anbefaler denne utredningen at fylkeskommunen gis overordnet ansvar for koordinering av yrkes- og utdanningsveiledning overfor ungdom i grunnskolen, og at Oppfølgingstjenesten får ansvar for veiledning av sin målgruppe. Utredningen gjentar behovet for kompetansekrav for rådgivningen og at det gis mer tid til veiledningsarbeid i skolen (OECD, 2002). I St meld nr 30 Kultur for læring (2003-2004) følges dette opp, og her foreslås det å styrke utdannings- og yrkesveiledningen ved å forankre den i skolen, heve kompetansen på den eksisterende tjenesten samt etablere regionale partnerskap for utdannings- og yrkesrådgivning i fylkeskommunen (St. meld. nr. 30, 2003-2004).

I de to offentlige dokumentene fra utdanningssektoren brukes begrepet partnerskap for første gang om samarbeidet mellom en rekke ulike aktører på feltet. Regionale partnerskap kan tolkes som utvidet samarbeid på fylkeskommunalt nivå (VOX, 2006). Denne stortingsmeldingen følger dermed den tredje tverrdepartementale arbeidsgruppas anbefaling om et koordinerende organ på regionalt (fylkesnivå). Vi kan lese:

Etter departementets vurdering vil et koordinerende organ for utdannings- og yrkesrådgivning på regionalt nivå kunne styrke rådgivningstjenesten ved at den kan bistå skoleeiere og skoler med oppdatert informasjon. Det koordinerende organet kan videre tilby skolering, initiere forsøk og iverksette strategier for å bidra til rådgivning av høy kvalitet. For at et slikt organ skal fungere godt, bør skole, Aetat, arbeidslivets organisasjoner, næringsliv, høyere utdanning og andre offentlige og private instanser involveres. Det vil kunne ivareta behovet for en koordinert veiledningstjeneste for voksne... Departementet vil derfor, i samarbeid med berørte parter, ta initiativ til etablering av regionale partnerskap for utdannings- og yrkesrådgivning på fylkesplan og bistå med nødvendig støtte som skolering mv. Fylkeskommunen får ansvar for at slike partnerskap blir etablert, og avgjør selv hvordan dette skal gjøres. Departementet vil

bidra økonomisk til å etablere noen utvalgte forsøksprosjekter av denne typen for å vinne erfaring med ulike modeller. (St meld nr 30 2003-2004)

Utdanningsdepartementet vil både styrke veiledningen i skolen, samt etablere regionale partnerskap under fylkeskommunal myndighet. Dette er viktig, her er det fylkeskommunen og ikke regional stat som får i oppgave å koordinere det regionale arbeidet med karriereveiledning. Samtidig skiller departementet fortsatt relativt klart mellom karriereveiledning for voksne og for ungdom. Med denne stortingsmeldingen er ansvaret for prosjektet ”partnerskap for utdannings- og yrkesveiledning” lagt til fylkeskommunen. Det anbefales at de fungerer som et koordinerende organ for å styrke veiledningen i skolene, i Aetat (i dag NAV fylke) og i forhold til arbeidslivet. Sist, men ikke minst, stimulerer de til forsøksvirksomhet der fylkeskommunen gis stor frihet i å avgjøre hvordan veiledning/rådgivning skal utvikles. De politiske føringene for etablering av partnerskap for karriereveiledning er herved lagt. Både utdannings- og arbeidsmarkedsmyndighetene har uttalt at det er behov for et samarbeid om yrkes- og utdanningsveiledningen og begge sektorene er opptatt av å styrke veiledningsfeltet.

2.2.5 Koordinering av nasjonalt ansvar

Høsten 2006 samordner de to departementene (AID og KD) sine utspill. En kan si at St meld nr 9 (2006-2007) fra arbeidsmarkedsmyndighetene følges opp og konkretiseres i St meld nr 16 (2006-2007) fra utdanningsmyndighetene.²⁰

I disse dokumentene lanseres partnerskap som myndighetenes strategi for å fremme samordning på lokalt og regionalt nivå. Samtidig peker de på utfordringene ved at en slik organisering og mener at det også er behov for nasjonal koordinering av karriereveiledningen. Slik er dette formulert i St meld nr 16 (2006-2007):

Departementet mener en slik partnerskapsmodell (Regionale partnerskap for karriereveiledning) har mange fordeler. Den er fleksibel overfor lokale behov, samtidig som den innebærer koordinering av tjenestene i ulike sektorer. Gjennom en tverrsektoriell tilnærming vil modellen kunne profesjonalisere og integrere nåværende

²⁰ Bondeviks II regjeringens utdanningspolitikk videreføres av Stoltenbergs regjering. Følgende rapport legges også fram: (Kunnskapsdepartementet, 2006a)

tjenester i grunnopplæringen, høyere utdanning og arbeids- og velferdsetaten, samtidig som man kan gi tilbud til målgrupper som i dag ikke får et godt nok tilbud: arbeidstakere, arbeidssøkere og utdanningssøkere som ikke kommer rett fra videregående opplæring. I arbeidet med å nå fram med veiledning til lavt utdannede og personer i risikozonen for arbeidsledighet er det viktig at både Arbeids- og velferdsetaten og arbeidslivets parter er involvert. Partnerskapsmodellen vil også, med sin tverrsektorielle og veiledningsfaglige tilnærming, kunne bidra til den nødvendige nøytraliteten i veiledningen, særlig overfor videregående opplæring og høyere utdanning. St meld nr 16 (2006-2007)

Et nasjonalt koordinerende organ er foreslått av myndighetene i denne meldningen. Samtidig anbefaler de at et slikt organ er tverrdepartementalt.

Departementet ser imidlertid at det er noen utfordringer ved en slik modell. Den lokale handlefriheten kan medføre svært ulike løsninger, og det kan bli vanskelig å sikre likeverdig kvalitet. Departementet mener derfor det er behov for nasjonal koordinering av partnerskapene, og vil for dette formålet utrede opprettelsen av et nasjonalt koordinerende organ for utdannings- og yrkesveiledning. Et slikt organ vil være et ledende kompetansemiljø på feltet og bistå de ulike sektorene i veiledningsarbeidet. I tillegg vil organet utarbeide nasjonale kompetanse- og kvalitetsstandarder for veiledningen, initiere kompetansehevingstiltak, og være faglig inspirator og pådriver for hele praksisfeltet. På grunn av sitt tverrsektorielle virkefelt bør et slikt organ være tverrdepartementalt forankret. St meld nr 16 (2006-2007)

Dette er en presisering av delt ansvar og slik sett går departementet lengre enn de tidligere nevnte arbeidsgruppene. Til tross for dette, høsten 2006, 5 år etter at den første arbeidsgruppa var nedsatt er fortsatt lite konkretisert om karriereveiledning. Både arbeidsgrupper og stortingsmeldinger har nevnt 2008 som året da karriereveiledning bør etableres som en permanent tjenester på regionalt nivå.

Denne gjennomgangen av sentrale lover og dokumenter på arbeidsmarkeds- og utdanningsfeltet kan oppsummeres slik: For det første er det et mål å etablere en lokal veiledningstjeneste som kan bistå og gi tilpasset veiledning til både arbeids- og utdanningssøkere i

alle aldre. Det uttrykkes at en spesielt vil arbeide for integrering av ulike grupper i risikozonen. For det andre er det et mål å få etablert en regional koordinerende instans som kan bistå arbeids- og velferdstjenestene, skoler og skoleeiere, bedrifter og arbeidsgivere med oppdatert informasjon, samt sørge for koordinering mellom ulike instanser og tjenester på tvers av sektorer. Videre er det sentralt å etablere en nasjonal koordinerende enhet, som kan arbeide for å forme noen standarder innen feltet, samt arbeide for en mer integrert veiledningstjeneste i hele landet. Det er også behov for et nasjonalt kompetansemiljø på feltet veiledning som kan bistå på tvers av sektorer, samt være faglig inspirator og pådriver for hele praksisfeltet. Dette viser at de politiske målene på feltet karriereveiledning retter seg mot lokalt, regionalt og nasjonalt nivå og mot brukere, fagutøvere, forvaltning foruten private aktører.

2.3 Oppsummering

Det spørsmålet som er belyst her, er hvordan tjenestefeltet karriereveiledning er behandlet og omtalt i sentrale arbeidsgrupper, lovtekster og andre offentlige dokumenter innen arbeidsmarkeds- og utdanningsfeltet. Karriereveiledning er et virkemiddel for å nå politiske mål innen utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken. For å si noe om hvordan karriereveiledning har fungert i praksis, er det viktig å avklare i hvor stor grad det har vært en politisk prioritert oppgave og hvilke vilkår det har hatt for å utføre denne oppgaven i praksis.

En rekke ulike institusjoner arbeider i dag med karriereveiledning: rådgivningstjenesten i grunnskolen og i videregående skole (kommune og fylkeskommune), karrieresentra ved universitet og høyskoler, samt Arbeids- og velferdsforvaltningen. Med utgangspunkt i dagens lovverk er utdanningsinstitusjoner, så vel som de lokale NAV-kontorene ansvarlige for veiledning av "sine" brukere. Dette kan vi kalle differensiering gjennom ansvarsdeling eller splitting av ansvaret innen karriereveiledningsfeltet.

Opplæringsloven stadfester at kommunen har veiledningsansvar for elever i grunnskolen, og dette gjelder både barn, ungdom og voksne. Dette inkluderer også spesialpedagogisk opplæring og utdanning av minoritetsspråklige. Samtidig har fylkeskommunen ansvar for elever i videregående skoler, mens staten er ansvarlig for høyskolene – og de har også veiledningsansvar for sine studenter og framtidige søkere (Lov nr 15, 2005-04-01). I tillegg til dette har vi Introduksjonsloven, som sikrer nye innvandrere oppfølging og individuelle planer i forhold

til opplæring i norske samfunnsforhold og norsk språk og som forvaltes av kommunene. Dette viser at lovene på utdannings- og opplæringsfeltet forholder seg til tre forvaltningsnivåer.

I følge Arbeidsmarkedsloven har NAV-arbeid ansvar for en generell veiledning av sine brukere, dette innebærer også yrkes- og utdanningsveiledning. Samtidig hjemler Lov om arbeids- og velferdsforvaltning hvem som har ansvar for å forvalte arbeidsmarkedsloven og folketrygdloven samt etablering av et forpliktende samarbeid mellom dem og kommunen om formidling av en del sosiale tjenester (Lov om sosiale tjenester). Samlet sett viser dette at veiledning, som et ledd i øvrig tjenesteproduksjon overfor brukerne ved det nye NAV-kontoret, er samordnet gjennom en rammeavtale mellom stat og kommune.

Vi kan si at Opplæringsloven hjemler elevs og studerendes rett til rådgivning i yrkes- og utdannings spørsmål, Introduksjonsloven hjemler nye innvandreres rettigheter, mens Arbeidsmarkedsloven hjemler de registrerte arbeidssøkernes rett til veiledning, men de har ikke lenger et overordnet koordineringsansvar for all yrkesrettledning i landet. De personene som ikke faller inn under de aktuelle lovene, har ikke lenger rett til karriereveiledning. Dette er noe av utgangspunktet for at prosjektet, "Partnerskap for karriereveiledning" ønsker å favne de gruppene som ikke har formell lovhjemlet rett.²¹

På grunn av mange aktører og flere aktuelle lover er det behov for samordning og koordinering innen karriereveiledning. I dokumenter fra arbeidsmarkedsmyndighetene presiseres det at ansvaret for koordinering innen karriereveiledning i dag er et delt mellom de to hovedaktørene. Utdanningsmyndighetene har et annet utgangspunkt og en annen strategi. De tillegger skolen et helhetlig ansvar for feltet og tilskriver fylkeskommunen et koordinerende ansvar for karriereveiledning på regionalt nivå. Begge anbefaler at et tverrdepartementalt utvalg ser videre på hvem som skal koordinere og forme standarder for karriereveiledning på statlig nivå. Det overordnede koordineringsansvar er ikke lenger lovfestet hos arbeidsmarkedsmyndighetene, mens utdanningsmyndighetene, gjennom utdanningsavdelingen i fylkeskommunen, er tildelt et større regionalt koordineringsansvar enn tidligere. I dag er begge departement opptatt av å vurdere om en skal etablere et tverrdepartementalt nasjonalt koordinerende organ, og det er nedsatt en arbeidsgruppe som arbeider videre med dette temaet våren 2007.

²¹ Vi har i denne rapporten ikke omhandlet forhold til det private markedet.

Denne gjennomgangen av offentlige dokumenter viser at det på et overordnet nivå har skjedd relativt lite i forhold til konkretisering og formalisering av karriereveiledningen som en permanent tjeneste i Norge. Kapitlet redegjør for tre ulike tverrdepartementale eller bredt sammensatte arbeidsgrupper som har vært virksomme fra 2001 til 2006. De har alle berørt temaer som: brukerrorettning/rettighet, samordning/ koordinering og profesjonalisering/kompetanseheving i forhold til karriereveiledning. Denne dokumentanalysen bekrefter at det hovedsakelig er de samme forslagene om samordning, profesjonalisering og brukerrorettning i forhold til karriereveiledningen som blir gjentatt av de ulike arbeidsgruppene gjennom hele perioden. Ser vi på dokumenter som NOUer, stortingsmeldinger og odelstingsproposisjoner er forslagene fra de fire arbeidsgruppene bare delvis kommentert og videreført. Samtidig viser de formelle politikkdokumentene at det har skjedd mange og til dels store endringer i de institusjonene som er ansvarlig for karriereveiledning, men at det har skjedd relativt lite i forhold til konkretisering og formalisering av karriereveiledning i praktisk politikk.

Avslutningsvis kan en si at karriereveiledning er definert som et tema på den politiske dagsorden - nasjonalt og internasjonalt, men i praksis er det i vårt land fortsatt en forsøks- og utprøvingsaktivitet. Dette er temaet for neste kapittel, hvor vi skal presentere et forsøksprosjekt på fylkesnivå – en helhetlig yrkes- og utdanningsveiledning i Nordland.

3 Karriereveiledning – forsøksprosjekt på fylkesnivå

3.1 Innledning

I Norge er det lange tradisjoner på å drive forsøksvirksomhet. Det har ofte vært igangsatt forsøk for å stimulere til nytenkning på tvers av fag og sektorer lokalt. I følge Siri Nørve kan en skille mellom to ulike strategier. Den ene handler om endringer innenfor en eksisterende virksomhet og her vil en forholde seg til eksisterende rammer, lover og regler. Den andre strategien handler om forsøk som har som mål å danne ny kunnskap som bakgrunn for nye politiske beslutninger knyttet til mål, institusjoner eller faglige tilnærminger innen et felt. Det er den siste strategien som er lagt til grunn for denne studien (Nørve, 2003). I dette kapitlet skal vi beskrive og analysere forsøket, *Helhellig yrkes- og utdanningsveiledning i Nordland* – også kalt *Partnerskap for karriereveiledning*.

Målet for YOU prosjektet i Nordland er kvalitetsheving av veiledningstjenesten, gjennom økt vekt på nøytral veiledning, helhet, bedre samordning og god tilgjengelighet. (Prosjektbeskrivelse for YOU-forsøket til Arbeidsdirektoratet).

For at dette målet skal oppfylles har Utdanningsdirektoratet gitt følgende anbefalinger til fylkeskommunene:

Samlet sett bør karriereveiledningstilbudet innrettes slik at det er til nytte for alle med behov for veiledning i et livslangt læringsperspektiv, det vil si barn og unge i ordinær opplæring, arbeidstakere og selvstendige næringsdrivende, arbeidssøkere og personer utenfor

arbeidsstyrken som ønsker å komme i utdanning eller arbeid. Karriereveiledningen må være mest mulig effektiv og profesjonell. Den skal i utgangspunktet gjelde alle, men også utvikle klare strategier mot målgrupper med særlig behov for oppfølging, som ungdom som faller ut av skolen og herunder unge under 24 år som har brukt opp retten til videregående opplæring uten å ha oppnådd studie- eller yrkeskompetanse, voksne arbeidssøkere med og uten rett til videregående opplæring (inkludert yrkeshemmede), arbeidstakere som er eller står i fare for å bli arbeidsledige og innvandrere. Slik sett er karriereveiledningen også et ledd i regjeringens bekjempelse av fattigdom. (Brev fra Utdanningsdirektoratet av 12.05.05)

Dette viser at departementet er opptatt av at alle grupper som trenger veiledning skal få et slikt tilbud uavhengig av om de har formelle rettigheter.

3.2 Fra idè til prosjekt

I januar 2003 ble en rekke aktører i Nordland invitert til et arbeidsseminar i Bodø. Temaet var yrkes- og utdanningsveiledning for voksne. Invitasjonen ble sendt til lokale arbeidskontor (Aetat), videregående skoler, høyskoler, studieorganisasjoner, og kommuner sammen med aktører fra voksenopplæringen. 45 personer fra hele fylket deltok. Arrangørene var utdanningsavdelingen i fylkeskommunen sammen med Aetats hovedkontor for Nordland (referat fra et arbeidsseminar 17.03.03)

På seminaret ønsket man å avklare hvilke tiltak brukerne hadde behov for, hvordan samordne systemer og strukturer, hvordan samordne brukerrettet arbeid samt avklare videre arbeid med et forsøk innen yrkes- og utdanningsveiledning. (Udatert brev fra januar/februar 2003)

Alle var enige om at det var et stort behov for å gjøre noe med veiledningen. Mange aktører arbeidet med veiledning og skole. Det var behov for samordning og helhet. Vi inviterte ulike mennesker til et arbeidsmøte om en mer samordnet og helhetlig veiledning. (Informant Nordland)

De som arrangerte arbeidsseminaret var vant til å arbeide sammen. Dette gjaldt ikke minst gjennom Partnerskap Nordland som er et

sentralt forum for regional utvikling.²² Dette partnerskapet samarbeider om næringsutvikling, utvikling av en kvalifisert arbeidskraft, samt kompetanse, kunnskap og utdanning til dem som bor i Nordland. Partnerskap Nordland er ikke direkte involvert i karriereveiledningsarbeid, men de samme aktørene sitter i flere fora og de kjenner hverandre fra annet forsøksarbeid, som realkompetanseprosjektet, utvikling av studiesentre m.m.

Vi her i Nordland har kommet lengre enn mange andre med hensyn til samarbeid, både mellom NAV Nordland og fylkeskommunen, LO, NHO og KS. (Informant fylkesnivå)

Arbeidet med kompetansereformen har stått sentralt i Nordland, og mange av de samme aktørene deltok nå i etablering og utformingen av YOU-forsøket. (Referat fra arbeidsseminaret av 17.03.03)

Tre utfordringer i det videre arbeidet var:

- Finansiering, felles ressursbruk med støtte fra sentrale myndigheter
- Organisering, felles overbygning for veiledningstjenesten i fylket
- Lokale veiledningssentre, som bidrar med direkte tjenesteproduksjon.

Vi skal se nærmere på hvordan dette ble løst.

3.2.1 Finansiering

Arbeidsmyndighetene ved direktoratet og utdanningsmyndighetene ved VOX og Læringscenteret ble tidlig orientert om at prosjektgruppa i Nordland ville søke om midler til et forsøk i yrkes- og utdanningsveiledning. I et notat til Arbeidsdirektoratet i november 2003 skriver prosjektgruppa at de ønsket å knytte YOU forsøket opp mot en nasjonal satsning på feltet. Det ble avholdt møte med den nasjonale arbeidsgruppa som arbeidet med forbedringer av veiledningstjenesten i Norge (tidligere omtalt som andre tverrdepartementale arbeidsgruppa) (Invitasjon og notat, 24.11 2003).

²² Partnerskap Nordland består av NAV arbeid, Fylkesmannen, Fylkeskommunen, LO, NHO, Fiskeridirektorat, Innovasjon Norge. I utviklingsprogram Nordland er partnerskapsavtale definert som ”det mest forpliktende samarbeid Nordland fylkeskommune har” (UPN 200-4 2007:6). Avtalen er strategisk og langsiktig, med en klar målsetting og er til gjensidig nytte for de involverte partene.

I mars 2004 innvilger Arbeidsdirektoratet kr 800 000 til YOU Nordland. De framhever at prosjektet skal gi innspill til det nasjonale utviklingsarbeidet for ny organisering av yrkes- og utdanningsveiledningen (Brev fra Arbeidsdirektoratet til Aetat Nordland 11.03.04).

Utdanningsmyndighetene er også på banen. Våren 2004 legger de fram St meld nr 30 (2003-04) Kultur for læring, hvor de anmoder om etablering av partnerskap for utdannings- og yrkesveiledning på fylkesnivå. VOX og Læringscenteret ble kontaktet fra prosjektgruppa i Nordland. Prosjektgruppa i Nordland arbeidet med å skaffe finansiering fra utdanningssektoren, men på grunn av omorganiseringer og opprettelse av Utdanningsdirektoratet, var det en stund uklart hvem som hadde ansvar for feltet karriereveiledning. Det var Kunnskapsdepartementet som avklarte at det nyopprettede Utdanningsdirektoratet skulle følge opp karriereveiledningsfeltet.

Året etter inviterte Utdanningsdirektoratet fylkeskommunene til å delta i forsøk om *Partnerskap for karriereveiledning*. Begrepene partnerskap for karriereveiledning forstås her tilnærmet synonymt med helhetlig yrkes- og utdanningsveiledning – som er navnet på prosjektet i Nordland. For Utdanningsdirektoratet handlet forsøket om utprøving av ulike modeller for samordning og samarbeid om karriereveiledning fra grunnskole til pensjonsalder – et livslangt læringsperspektiv. De framhevet at karriereveiledningen var fragmentert, at arbeidsdelingen mellom de ulike aktørene på feltet var uklar og at det manglet samordning samt strategier for utviklingen av feltet. I september samme år sendte Nordland en søknad om prosjektstøtte til Utdanningsdirektoratet. Hensikten var å få til en felles finansiering med Arbeidsdirektoratet (senere Arbeids- og velferdsdirektoratet) og samtidig utvide målgruppen til å omfatte ungdom og dermed inkludere skolene i prosjektet. Regionalt nivå defineres i søknaden som fylkesnivå og sentral styringsgruppe beskrives som partnerskap. For årene 2005 - 2007 innvilges det kr 500 000 fra Utdanningsdirektoratet.

YOU forsøket mottar også økonomisk støtte fra Nordland fylke og Aetats hovedkontor i Nordland. Fylkesrådet innvilget kr 1. million for 2004 og kr 600 000 i form av omdisponering av personellressurser. For de to neste årene bevilget Fylkesrådet kr 900 000 til YOU prosjektet i tillegg til omdisponering av personalressurser som nå utgjør kr 950 000 for årene 2005 - 2007. I saksdokumentene kan vi lese:

Nordland Fylkeskommune vil, i samarbeid med Aetat og en rekke andre samarbeidsinstanser, bidra til utprøving av lokale løsninger for en kvalitetsmessig bedre, mer helhetlig og samordnet tjeneste for yrkes- og utdanningsveiledning. (Fylkesrådssak 2004)

YOU Nordland er et spleiselag. Det finansieres med prosjektmidler fra Arbeids/AV-direktoratet, Utdanningsdirektoratet, fylkeskommunen, i tillegg til ressursinnsats fra de fem lokale forsøkene.²³

Tabell 3.1 *Finansiering av Nordlandsprosjektet*

Finansiering	2004	2005	2006	2007
Arbeids/AV-direktoratet	800 000	800 000	800 000	1300 000*
Utdanningsdirektoratet		500 000	500 000	500 000
Aetat Bodø	50 000			
NFK	450 000	450 000	450 000	500 000
utdanningsavdeling				
NFK nærings- og samferdselsavdeling	550 000	450 000	450 000	500 000
NFK Omdisponering av personalressurser	600 000	950 000	950 000	950 000
NHO				650 000
Lokal innsats	1550 000	1800 000	1500 000	1500 000*
Sum	4000 000	5300 000	4740 000	5900 000

*kr 500 000 for 2007 er et eget bidrag til et av de lokale prosjektene som kompensasjon for at en stilling som ble inndratt.

Karriereveiledningsprosjektet i Nordland handler om etablering av et administrativt og økonomisk samarbeid mellom stat, fylke og kommuner. To direktorater yter prosjekttilskudd til forsøket, mens fylkeskommunen bidrar både med personellressurser, og direkte pengestøtte. I tillegg var det et krav at den lokale innsatsen samlet sett skulle være om lag like stor som den som kom fra sentrale myndigheter.

3.2.2 Organisering

Som tidligere nevnt ble det lagt en del føringer fra sentrale myndigheter som berørte karriereveiledningsfeltet. Etter kompetansereformen for voksne (1999) har fylkeskommunen ansvar for informasjon og veiledning overfor voksne utdanningssøkere. Dette er knyttet til

²³ Budsjettet for 2007 inkluderer også prosjektet Karriereveiledning i IA-bedrift.

vurderinger av voksnes rett til opplæring og vurderinger av realkompetanse. Samtidig er realkompetansevurderinger støttet økonomisk av NAV arbeid for brukere uten opplæringsrett. Opplæringsloven (1999) formaliserte både kommunenes og fylkeskommunens ansvar for yrkes- og opplæringsveiledning overfor elever og utdanningsøkere i henholdsvis grunn- og videregående skole. Videre er fylkeskommunen tildelt rollen som regional utviklingsaktør i den såkalte ansvarsreformen av 2003 (NOU 2004:19; St prp. nr 1, 2004-2004).²⁴ Vi antar også at etableringen av forsøket pågikk samtidig med at utdanningsmyndighetene arbeidet med et forslag der fylkeskommunen hadde koordinatoransvaret for forsøk innen karriereveiledning (jfr St meld nr 30, 2003-2004).

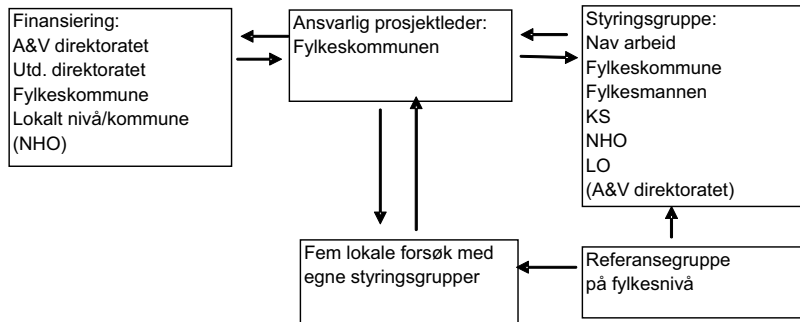
Samtidig forberedte arbeidsmarkedsmyndighetene flere lovreformer, både Arbeidsmarkedsloven og den nye NAV-reformen var under planlegging. Dette betydde at tidligere Aetat sine oppgaver innen yrkesveiledning og koordinerende ansvar for all "yrkesrettlegg i landet" hjemlet i sysselsettingsloven av 1947, ble tatt ut. Dette var i tråd med praksis på feltet de siste årene. Kompetansereformen med fokus på voksnes læring, samt den nye Opplæringsloven bidro også til å formalisere denne endringen i oppgavefordeling.²⁵

I den innledende fasen var det Aetat og fylkeskommunen som utgjorde styringsgruppa. Etter hvert ble en formell styringsgruppe opprettet. Den består av følgende seks aktører: Nordland fylkeskommune og NAV Nordland (tidligere Aetat Bodø), Fylkesmannen i Nordland (v/ utdanningsdirektør), KS, LO, NHO. I tillegg er Arbeids- og velferdsdirektoratet representert. Fylkesdirektør NAV Nordland er styringsgruppas leder, mens fylkeskommunen er prosjektansvarlig og stiller med prosjektleder.

²⁴ I januar 2003 ble midlene til distrikts- og regionalutvikling omlagt. Denne omleggingen kalles "Ansvarsreformen". Reformen innebærer at midler som tidligere ble bevilget fra Kommunal- og regionaldepartementet og direkte til ulike distrikts- og regionalpolitiske tiltak rundt om i landet, i dag bevilges til fylkeskommunene. Fylkeskommunen er tildelt ansvaret for å prioritere hvordan disse midlene skal brukes.

²⁵ Det var tette koblinger mellom de ulike aktørene og en rekke ulike prosjekter, ikke minst forholdet mellom Realkompetanseprosjektet og YOU prosjektet. Dette gjorde det naturlig for prosjektgruppa å velge tilnærmet samme styringsgruppe for de to prosjektene. Utdannings sjefen ledet styringsgruppa for realkompetanseprosjekt og fylkesarbeidssjefen styreleder i det nye YOU prosjektet.

Figur 3.1 Organisering av YOU Nordland



Figur 3.1 viser at Fylkeskommunen er ansvarlig for prosjektet sammen med en regional styringsgruppe. Denne styringsgruppa utgjør også det regionale partnerskapet for karriereveiledning. Et særtrekk ved dette partnerskapet er at ikke alle aktørene bidrar med en økonomisk ressursinnsats. Dette skyldes delvis prosjektets karakter og delvis at aktørene har ulik myndighet og ansvar på karriereveiledningsfeltet og dermed ulike forutsetninger til å bidra med finansiering eller andre ressurser.

Det er opprettet en referansegruppe for YOU prosjektet på fylkesnivå. Den har i oppgave å gi faglige kommentarer og ivareta kontakt med en rekke berørte instanser. Her sitter representanter for alle de fem lokale forsøkene (se senere), NAV fylke (v/ arbeidslivssenteret i Bodø), Fylkesmannens utdanningsavdeling/Regionalt kontor for kompetanseutvikling, Nordland fylkeskommune med fagfolk fra inntakskontor, voksenopplæring og godkjenningssentral, plan og næring, fagopplæringen, videregående skoler og opplæringskontor, foruten høyskolene, skolerådgiverlaget, student- og elevorganisasjoner samt partene i arbeidslivet. De er alle sentrale aktører innen feltet kompetanseutvikling og det vi kan kalle Nordlands nettverk i forhold til kunnskapsområdet karriereveiledning.

3.2.3 Fem lokale forsøk i karriereveiledning

Kommuner, Aetat og trygdeetat, videregående skoler med flere ble invitert til å gi innspill til utprøving av lokale løsninger. En felles forutsetning angående mål for tjenesten ble satt: a) ivareta voksnes ulike behov for utdanningsveiledning, b) være nøytral i forhold til

utdanningstilbydere, og c) være tilgjengelighet for alle –
en åpne dør – der behovet for veiledning dekkes.
(Informant fylkesnivå)

I et samarbeid mellom regionale og lokale aktører ble det satt opp et sett av kriterier for utvelging av lokale prosjekt. (i) Det ble stilt krav om at fylkeskommune, vertskommune og Aetat (NAV arbeid) skulle være med i alle de lokale forsøk, og bidra med en ressursinnsats (eiere). Samtidig skulle det være en tett kobling mot trygdeetat, utdanningstilbydere, opplæringskontor, lokalt næringsliv m.m. Disse aktørene er i ulik grad med i de lokale styringsgruppene, men de bidrar ikke i samme grad med ressurser inn i forsøket. (ii) Videre skulle det være en samordning av eksisterende økonomiske ressurser og (iii) en samlokalisering av tjenesteproduserende enheter (YOU Nordland, 2005).

En forskjell ved de lokale prosjektene var hvem som skulle ha ansvar for driften og arbeidsgiveransvar for prosjektleder. Her har forsøket prøvd ut fem ulike modeller. De kan beskrives etter hvem som har hovedansvar for driften. Tre sentre har en hovedansvarlig instans, henholdsvis: interkommunalt samarbeid (Regionalt kontor for kompetanseutvikling/Regionråd), fylkeskommunalt ressurs- og kompetansesenter og NAV arbeid (etatsmodell). Ved de to siste sentrene er dette ansvaret delt mellom henholdsvis NAV arbeid og videregående skole/fylkeskommunen og NAV arbeid, videregående skole/fylkeskommune og vertskommune.

Det var en forutsetning i forsøket at alle de lokale forsøkene skulle ha ulik organisering. Hensikten var nettopp å prøve ut forskjellige modeller. Det ble også stilt krav om at alle de fem lokale forsøkene skulle trekke veksler på eksisterende ressurser hos regionale og lokale aktører og ha egne budsjett- og finansieringsplaner. Det som skiller seg ut i finansieringsmodellene for de ulike lokale prosjektene er, hvor mange som deltar i finansieringen av prosjektet. Dersom vi tar utgangspunkt i status per januar 2005, hadde ett prosjekt kun to eiere, fylkeskommunen og NAV arbeid. Kommunen deltok her som prosjektdeltaker uten å bidra med ressurser, og fulgte dermed intensjonen med en såkalt kostnadsnøytral modell. To av prosjektene hadde tre eiere (Ofoten og Ytre Helgeland).²⁶

²⁶ Lederne av styringsgruppene er henholdsvis distriktsarbeidssjef, rektor ved videregående skole, assisterende rådmann og ordfører. Her er det lagt vekt på forskjeller framfor likhet. Dette viser at leder av styringsgruppa og hovedansvarlig for prosjektet ikke er samme aktør.

De lokale prosjektene er ulike med hensyn til sammensetning av eier og styringsgrupper samt i valg av driftsansvarlig instans. Likheten mellom forsøkene er at alle hadde ressurser fra staten ved de to direktoratene og fra fylkeskommune, samt at stat, fylkeskommune og kommune var representert i alle styringsgruppene.

Tabell 3.2 *Finansiering av de fem lokale prosjektene*

ÅR	2004	2005	2006	Samlet
Helgeland Indre S	460 519	1 017 100	705 600	2 175 200
Helgeland Ytre	510 000	657 529	883 232	1 167 529
Helgeland Indre N	735 560	1 212 000	1 450 796	3 398 356
Salten Indre	100 000	250 000	630 000	980 000
Ofoten	241 060	457 310	852 390	1 550 760
SUM	2 047 139	3 593 939	3 638 786	9 271 845

Fylkesprosjektet er ikke inkludert i denne oversikten.

Lokale regioner

Tre av de lokale forsøkene i YOU-prosjektet ble lagt til Helgelandsregionen, mens Indre Salten og Ofoten fikk hvert sitt prosjekt. Sør-Helgeland med Brønnøysund, Ytre Salten med Bodø, samt Lofoten og Vesterålen er ikke deltakere i dette prosjektet.

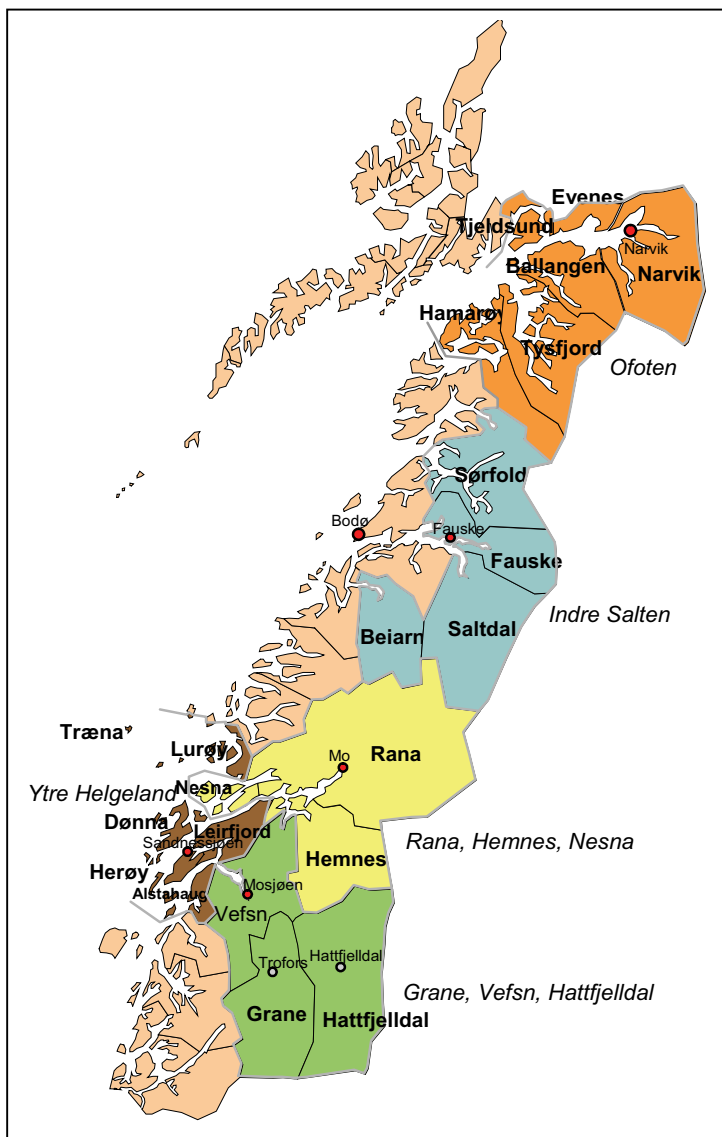
Helgeland er et landområde som strekker seg fra Nord-Trøndelag i sør til Saltfjellet i nord. De tre veiledningssentrene i dette området dekker til sammen 12 kommuner. Det er (i) Grane, Vefsn og Hattfjelldal i sør, (ii) seks kommuner i Ytre Helgeland, Alstahaug, Herøy, Leirfjord, Dønna, Lurøy og Træna, samt (iii) de tre nordlige kommunene Rana, Hemnes og Nesna. Alle de tre prosjektene, følger daværende Aetats regioner, mens skoleområdene ikke er fulgt for de to kommunene Lurøy og Træna.

Indre Salten strekker seg fra Saltfjellet og Svartisen i sør til Ofotfjorden i nord. I dette lokale forsøket er det kommunene Fauske, Saltdal og Sørfold samt Beiern som representerer Indre Salten. De fire kommunene er én fylkeskommunal skolekrets, mens Beiern skiller seg fra de andre ved at den ikke er en del av NAV-arbeids region.

Helt nord i fylke er Ofoten utgangspunktet for det femte karriereveiledningsprosjektet. Det dekker landområdet fra Ofotfjorden til Vesterålen. Herfra deltar seks kommuner i karriereveiledningsprosjektet – Narvik, Ballangen, Evenes, Tjeldsund, Tysfjord foruten Hamarøy. Hamarøy er ofte nevnt som en del av Salten regionen og er i

arbeidsmarkedssammenheng koblet til Fauske (i dag NAV-piloten Fauske); mens det utgjør et eget skoleområde sammen med Steigen og Tysfjord.

Figur 3.2 *Kart over de fem lokale partnerskapene i karriereveiledning*



Hvilke grenser de lokale YOU-prosjektene skulle ha – var ikke opplagt. I Nordland var det i 2003 12 hovedarbeidskontor (Aetats regioner), 11 inntaksområder for videregående skole, 10 større BAS-regioner (bo- arbeid og service) som etableringen av studiesentre følger. Utover dette var det syv Regionråd for interkommunalt samarbeid, i tillegg til en del interkommunalt samarbeid som fulgte andre grenser. De grensene som ble valgt for de lokale forsøkene var Aetats regioner for fire av prosjektene, mens ett forsøk har fulgt fylkeskommunens inntaksområde for videregående skole. Fire av de fem lokale forsøkene har felles grenser med NAV arbeid Nordland. Det femte forsøket, betjener befolkningen i fylkeskommunens skoleområde for videregående opplæring. To veiledningssentre dekker også et eller deler av et inntaksområde for videregående skole og samsvarer med en bo- arbeids- og serviceregion.

3.3 Prosjektet i praksis

Selve driften av forsøkene startet høsten 2004 og innen sommeren 2005 var alle de fem lokale veiledningssentrene/nettverkene operative.

3.3.1 Prosjektledelse og delegering av tjenester

Fylkeskommunen har ansvar for overordnet styring og det innebærer prosjektledelse på regionalt nivå. Dette omfatter oppgaver som rapportering, koordinering, kontrollering, kompetanseutvikling og informasjonsstrategier overfor befolkningen.

Overfor sentrale myndigheter handlet det om rapportering om framdrift, statistikk og regnskap. I tillegg skulle det arrangeres møter med sentrale instanser, NAV-interim, NHO og politikere i forhold til stortingsdebatter. Koblinger mot nasjonalt nivå har stått sentralt, og i prosjektbeskrivelsen vises det til ambisjonen om å gi innspill til nasjonal utforming av yrkes- og utdanningsveiledningen i landet.

I forhold til de lokale forsøkene, innebærer prosjektledelse på fylkesnivå koordinering og utvikling av de arbeidet, kompetanseutvikling (se eget avsnitt) samt kontroll med økonomi, statistikk. Det holdes jevnlige prosjektsamlinger med de lokale prosjektlederne (ca. 4 per år). En av hensiktene er samordning, en annen er orientering og erfaringsutveksling med sikte på kunnskapsoverføring mellom de lokale prosjektene. I tillegg holdes det årlige arbeidsseminarer der styringsgruppene (lokalt og regional) deltar sammen med referansegruppa for forsøksprosjektet.

Fylkeskommunen har delegert en rekke oppgaver og myndighet til de lokale veiledningssentrene. Det gjelder søknader og vurderinger av rett til videregående skole samt vurderinger av realkompetanse og utvikling av regionale karriereplaner i samarbeid med blant annet RKK (Regionalt kontor for kompetanseutvikling).

Overfor befolkningen i Nordland ble det i kjølvannet av kompetanse-reformen opprettet en informasjonstelefon som alle (voksne) kunne ringe til for bistand i forbindelse med yrkes- og utdanningsveiledning.²⁷ Denne tjenesten ble lagt til veiledningssentrene. I tillegg koordineres informasjons- og markedsføringsstrategiene for de lokale YOU forsøkene fra fylket. Det ble utarbeidet en felles informasjonsbrosjyre høsten 2006. Prosjektet har som mål å sørge for felles informasjon og markedsføring overfor befolkningen i fylket (YOU Nordland, 2005)

De andre aktørene i partnerskapet, kommunene og Arbeids- og velferdsetaten har ikke i tilsvarende grad delegert arbeidsoppgaver til karrieresentrene. Men for de oppgavene som er delegert fra fylkeskommunen, for eksempel realkompetansevurderinger, deltar NAV med økonomisk støtte til brukere som ikke har formelle rettigheter etter Opplæringsloven. Videre deltar kommunene gjennom RKK (interkommunalt kontor for kompetanseutvikling) i samarbeid med veiledningssenteret om utvikling av regionale karriereveiledningsplaner i grunnskolene.

3.3.2 Kompetanseutvikling

Kvalitetsheving av veiledningstjenesten er framhevet i målsettingen til prosjektet. Vi vil derfor se spesielt på hvordan dette er ivaretatt. YOU Nordland har arbeidet med to strategier for kompetansebygging: i) gjennom formell opplæring og ii) gjennom kurs, seminarer, brukerrettet praksis og nettverksbygging.

Det ble tidlig etablert et samarbeid med høgskolen i Nesna om utvikling av et studium i yrkes- og utdanningsveiledning (20 studiepoeng). Studieplanen ble laget i samarbeid med prosjektledere på regionalt og lokalt nivå. Målgruppen var alle som arbeidet med karriereveiledning i fylket, både med ungdom og voksne. Dette omfattet ansatte i ungdomsskole, videregående skole (rådgivere, instruktører), Aetat (NAV arbeid) og ved de lokale veiledningssentrene. Alle som arbeidet med veiledning i offentlige eller privat virksomhet ble også oppfordret til å søke utdanningen. De fem lokale

²⁷ Erfaringene fra denne telefonordningen er ikke evaluert i denne studien.

prosjektlederne og mange av veilederne deltok i dette studiet fra høsten 2005 til sommeren 2006. Opplegget gikk over fire samlinger som var fordelt på flere steder i fylket. I tillegg var det lagt opp til veiledning på egen arbeidsplass (gjennom observasjon av egen praksis og tilbakemeldinger) samt bruk av nettbasert læringsverktøy *it's learning*. Eksamen ble avholdt sommeren 2005.

Den andre strategien for kompetanseutvikling som ble fulgt, handler om deltakelse i kurs og arbeidsseminarer, nettverkbygging m.m. Det har vært holdt kontinuerlig kurs i metoder for de lokale veilederne. De anvender i dag et sett av ulike metoder: Gestaltinspirert veiledning, Løftmetoden, Bigrafisk tilnærming, Dynamisk veiledning, Problem-basert veiledning, *Coaching*, *Motivational interviewing* og *NLP (Nevrolinguistisk Programmering)* (Halland, 2004; Skagen, 2004; Tveiten, 2002). De lokale YOU veilederne har gjennom kurs og andre former for læring tilegnet seg ferdigheter i bruk av et sett av nasjonale og internasjonale redskaper, web baserte verktøy, og databaser. De mest brukte testene i prosjektet er skoletest.no, veivalg og academia. I tillegg er flere av de lokale veiledere sertifisert i profråd (test utviklet ved NTNU). Det er også utviklet mange redskaper i samarbeid med Nordland fylkeskommune, bl.a. kompetansepermen, guider for veiledning m.m.²⁸ Kurs og seminarer i regi av fylkeskommunen har blant annet handlet om kompetansereformen, realkompetansevurderinger, voksenopplæring og studiesentre, m.m. I tillegg er det arrangert samlinger der veiledere oppdateres på kunnskap om utdanningstilbud (regionalt, nasjonalt og internasjonalt), kompetansekrav til yrker, arbeidsmarkedskunnskap (ofte lokalt). De lokale veilederne har også skolert seg i forhold til spesielle målgrupper, minoritetsspråklige, spesialpedagogiske behov etc. Kurs og seminarer har også vært arrangert regelmessig av Utdanningsdirektoratet som et ledd i utviklingen av regionale partnerskap for karriereveiledning.

For å profesjonalisere og kvalitetssikre den veiledningen som blir gitt til befolkningen lokalt, bidro YOU Nordland i utvikling av et studium i veiledningsmetodikk. Dette var også et utgangspunkt for utvikling av faglige nettverk mellom rådgivere og veiledere med flere i de lokale regionene. Det handlet også om utvikling av et kompetansenettverk på

²⁸ Min framtid er et arbeidshefte for elever på ungdomstrinnet. Det er et hjelpemiddel i yrkesveiledningen og bevisstgjør elevene på viktige utdannings- og yrkesvalg. Heftet har eksempler som gjør det relevant for bruk i forskjellige fag – som samfunnsfag, norsk og matematikk. Høstens utgave utkommer på bokmål og nynorsk. Heftet består av én del for 8., én for 9. og én for 10. trinn. <http://salg.lex.no>

fylkesnivå samt sikre en kontinuerlig kompetanseutvikling og læring i de lokale YOU prosjektene.

3.4 Avsluttende kommentarer

I ethvert forsøk er overgangen fra prosjekt til permanent drift en kritisk fase. Dette arbeidet starter gjerne lenge før et forsøk avsluttes. Det handler både om å ivareta de personene som arbeider i prosjektet og deres framtid, samt sikre at den kompetansen som er bygget opp ikke forsvinner. Det er avholdt flere arbeidsseminar der overgangen fra forsøk til drift er drøftet. Dette innebærer avklaring av to sentrale spørsmål: (i) Hvordan videreutvikle YOU Nordland fra prosjekt til fast drift og (ii) hvordan gi innspill til en nasjonal modell for karriereveiledning? Både styringsgruppa og referansegruppa på fylkesnivå samt Utdanningsdirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet har deltatt i dette arbeidet.

Dette forsøket har til hensikt å produsere kunnskap som bakgrunn for politiske beslutninger omkring nye organiseringsformer så vel som kompetanseutvikling. Det er vanlig å skille mellom ulike faser i forsøks- og utviklingsprosjekt. Geir Møller (2006) skiller i evalueringen av samordningsforsøkene mellom mobiliserings-, justerings- og konsolideringsfasen. I mobiliseringsfasen, som både innebærer selve initieringen og første del av prosjektgjennomføringen, fant de tre viktige trekk som forklarer optimismen. De var: a) at medarbeiderne hadde tro på ideen, b) at de gjennomførte regelmessige samlinger; og c) at man hadde tro på at forsøket hadde overføringsverdi.

Fra samordningsforsøket trekker de den erfaringen at dette kan betraktes som buffere ved takling av utfordringer og problemer, mens de kan være en fare i forhold til kritisk refleksjon og læring i prosjektet (Møller, 2006). I dette prosjektet kan det diskuteres om det har vært tilstrekkelig med tid til refleksjon over prosjektets utforming og forslag til videre modeller for organisering og finansiering av driften. Forskerne har ikke hatt rollen som utviklingsaktører og de har ikke fulgt prosessen tett nok til å komme med slike innspill underveis. (Se forøvrig kapittel 6 om erfaringene fra aktørene i prosjektet.)

4 Samordning og ansvarsfordeling i partnerskap på lokalt nivå

4.1 Innledning

Temaet som studeres her er samordning i partnerskap og ansvarsfordeling mellom aktørene i partnerskapet (problemstilling 1). Vi presenterer først de lokale regionene og ser på hvor mange og hvor store kommuner som er med i partnerskapet, samt hva som er deres sentrale nærings-, service- og transportforhold. Deretter ser vi på organiseringen av de lokale forsøkene. De sentrale spørsmålene her er hvordan de sentrale aktørene organiserer sitt arbeid i eier- og styringsgrupper, samt hvem som har ansvar for koordinering av partnerskapet og drift av veiledningscenteret.

4.2 Partnerskap med fylkeskommunalt senter som driftsansvarlig

4.2.1 Region

Kommunene Grane, Vefsn og Hattfjelldal danner grensene for partnerskap et i karriereveiledning sør i Indre Helgeland. Regionen består av to små kommuner med omlag 1500 innbyggere og en større kommune med vel 13 500 innbyggere. Grane og Hattfjelldal er typiske innlandskommuner med jordbruk, skogbruk, reindrift, viltoppdrett, turisme, samt handel og treindustri. I Vefsn ligger en stor aluminiumsbedrift, i tillegg til mekanisk verksted, betongvare-

produksjon, meieri og slakteri. Kommunen har også betydelig jordbruk og skogbruk og turisme.²⁹

De tre kommunesentrene er Trofors, Mosjøen og Hattfjelldal. Her ligger kommuneadministrasjonen, sammen med sosialkontor og trygdekontor (NAV trygd), mens det er et felles arbeidskontor (NAV arbeid) for hele regionen. De tre kontorene vil innen 2010 bli slått sammen til et felles NAV-kontor med lokale og regionale enheter. Regionen utgjør et fylkeskommunalt skoleområde med en videregående skole for området i Mosjøen (med en avdeling innen landbruk i Hattfjelldal). Det er barne- og ungdomskoler i alle kommunene og i tilknytning til det et betydelig interkommunalt samarbeid med et felles RKK (regionalt kontor for kompetanseutvikling) og en felles PPT (Pedagogisk psykologisk tjeneste). De tre kommunene er deltakere i to ulike regionråd, Vefsn deltar i Helgeland regionråd, mens de to andre er med i Indre Helgeland regionråd sammen med kommunene i nord.³⁰

Kommunikasjonsmessig forbinder både E-6 og Nordlandsbanen kommunesentrene i Grana og Vefsn, mens Hattfjelldal ligger noe lengre unna.

4.2.2 Organisering

Organiseringen av dette YOU forsøket er studert i forhold til to hovedspørsmål: a) hvordan samordnes aktører i styrings- og eiergrupper og b) hvem har hovedansvar for driften.

Kommune, fylkeskommune samt arbeids- og velferdsetaten utgjør hovedaktørene i det lokale partnerskapet i Mosjøen. Det handler om et forpliktende samarbeid økonomisk, administrativt og i forhold til tjenesteproduksjon – karriereveiledning. Eierne er de tre deltagende kommunene, fylkeskommunen og NAV arbeid/trygd. Samlet sett har dette forsøket brukt litt under 2.2 millioner kroner de tre første årene (2004-2006). Dette er det nest største av de fem lokale prosjektene.

²⁹ De tre kommunene utgjør en funksjonell enhet, en bo- arbeids- og serviceregion (Juvkam 2002).

³⁰ I følge årsmeldingen til Helgeland Regionråd fra 2005 har de som målsetting å få til et felles regionråd for hele Helgeland.

Figur 4.1 Organisering av Partnerskap YOU Grane, Vefsn og Hattfjelldal (GVH)



Styringsgruppa er tilnærmet identisk med eiergruppa, med unntak av en aktør, Mosjøen Næringsforening. Den har syv medlemmer og ordfører i en av distriktskommunene er gruppas leder. De øvrige kommunale representantene er henholdsvis varaordfører og bedriftsleder/veileder, fra den lokale arbeids- og velferdsetaten deltar distriktslederne,³¹ i tillegg til leder av MRK og direktør ved Mosjøen Næringsforening.

Partnerskapet har delegert hovedansvaret for drift av veilednings-senteret og arbeidsgiveransvar for prosjektleder til et fylkeskommunalt ressurs- og kompetansesenter (MRK). Dette er bakgrunnen for at vi karakteriserer dette en *fylkeskommunal ansvarsmodell*. MRK er en utdanningsinstitusjon administrativt underlagt Vefsn videregående skole. Det tilbyr blant annet fagkurs for videregående skole, NAV arbeid, bedrifter og enkeltpersoner, og har en lang fartstid i regionen. Dette vil si at myndighet for drift samt arbeidsgiveransvar for veiledningssenteret er delegert til en aktør som høster stor anerkjennelse. Det har forøvrig vært en utfordring at det ansvarlige ressurs- og kompetansesenteret selger kurs og tjenester på det åpne markedet og at de tilbyr sine tjenester utenfor denne regionen. I utgangspunktet prøvde veiledningssenteret også å selge ”veiledning” til enkelte brukergrupper som hadde offentlig finansiering (attføringspenger, overgangsstønad m.m.), men dette fungerte ikke tilfredsstillende. Veiledningssenteret skulle være et nøytralt tilbud til hele befolkningen og kunne ikke inngå som en del av det kommersielle konseptet til vertsinstitusjonen.

4.2.3 Oppsummering og utfordringer

Organiseringen av samarbeidet om karriereveiledning i partnerskap er her beskrevet i forhold til eiere og styringsgruppe samt delegering av driftsansvaret. Når det gjelder hovedansvar for drift, inkludert

³¹ For 2007 er NAV arbeid og trygd representert med en person.

arbeidsgiveransvar for prosjektleder ved veiledningssenteret, er dette lagt til et fylkeskommunalt ressurs- og kompetansesenter i Mosjøen (MRK-senteret). Dette partnerskapet har hatt en god administrativ forankring og alle eierne er med i styringsgruppa som danner det lokale partnerskapet.

Vi har identifisert tre sentrale utfordringer ved dette partnerskapet. De er knyttet til regioninndeling, kommunal forankring og fylkeskommunalt salg av tjenester.

De regionale grensene for dette partnerskapet samsvarer både med NAV arbeids grenser, fylkeskommunens skolekretser og studie-sentrene som følger BAS-regionen. Det er kun det kommunale samarbeidet som skiller seg ut ved to regionråd. Aktørene i dette partnerskapet formidler alle tjenester overfor befolkningen i en og samme region. Fylkeskommunens skoleområde for videregående opplæring, de fylkeskommunale studiesentrene og NAV arbeid dekker et sammenfallende område.³² Felles grenser er faktorer som kan betraktes som en fordel i et forpliktende nettverkssamarbeid. Det skaper et sterkere fellesskap for forenkler samarbeidet mellom aktørene.

Det har vært en utfordring for dette partnerskapet å få vertskommunen til å bidra økonomisk til dette arbeidet. I motsetning til de to distriktskommunene opplever de ikke at veiledningssenteret har tilført dem et nytt tjenestetilbud. For de små kommunene var dette helt annerledes. Generelt sett ser det ut til å være en fordel at partnerskapet er politisk forankret på kommunalt nivå. Ser vi på eiergruppa sitter alle aktørene som deltar med økonomiske eller materielle ressurser i styringsgruppa. Dette bidrar til at partnerne opplever å være representert og å ha innflytelse. Det har for øvrig vært vanskelig å få vertskommunen til å vise aktiv interesse for veiledningssenteret. Mosjøen ressurs- og kompetansesenter hadde lenge vært et tilbud i regionen og kommunen betraktet sitt eget regionale organ for kurs og kompetanseutvikling (RKK) som den sentrale aktøren på dette feltet og rådgiverne i skolen betraktet karriereveiledning som sin oppgave. På denne måten ble ikke veiledningssenteret betraktet som et viktig supplement for vertskommunen i startfasen.

En siste utfordring for dette forsøket har vært at det fylkeskommunale ressurs- og kompetansesenteret selger kurs og tjenester på det åpne

³² De tre kommunene deltar for øvrig i to ulike regionråd, Vefsn er sammen med Ytre Helgeland mens de to distriktskommunene deltar i Indre Helgeland Regionråd sammen med kommunene i nord.

markedet, og at de også opererer utenfor denne regionen. I utgangspunktet prøvde også veiledningssenteret å selge sine tjenester, men dette viste seg ikke å fungere særlig bra. For det første var det ikke et marked for salg av denne typen tjenester og for det andre var det i strid med målsettingen om nøytral karriereveiledning for alle. MRK-senterets lange tradisjon som kursformidler til både offentlige og private institusjoner, ga samtidig YOU prosjektet legitimitet og anerkjennelse blant partnere og i befolkningen forøvrig.

4.3 Partnerskap med interkommunal instans som driftsansvarlig

4.3.1 Region

Region Ytre Helgeland består av de seks kommunene: Alstahaug, Dønna, Herøy, Leirfjord, Lurøy og Træna. Den dekker til sammen en befolkning på vel 15 000 innbyggere, en kommune har litt over 7000 innbyggere, fire kommuner mellom 1500 og 2100 innbyggere og en kommune med en befolkning på under 500. Dette er typiske kystkommuner bestående av mange øyer. Sentrale næringer er fiske, fiskeoppdrett, fiskeforedling (akvakultur) og noe landbruk. I tillegg kommer transport, reiseliv, handel, servicevirksomhet. Herøy og Alstahaug har i tillegg verksindustri.

Fire av de seks kommunene går under navnet HALD-regionen.³³ De to øvrige, Lurøy og Træna, orienterer seg mot Mo i Rana for arbeid, videregående utdanning og service. Alle kommunene har sosialkontorer og trygdekontor (framtidig NAV-kontor), og de sorterer under et felles kontor for NAV arbeid i Sandnessjøen. Utover dette har hver kommune grunnskoletilbud, mens det er en nylig sammenslått videregående skole (Sandnessjøen videregående skole) for HALD kommunene. Ved denne skolen er det etablert et studieverksted. Fra alle de sentrale øyene går det ferge og hurtigbåt til Sandnessjøen. Træna og Dønna har også båtforbindelse med Nesna og Bodø. Kystriksveien går gjennom kommunene Alstahaug, Leirfjord og Lurøy.

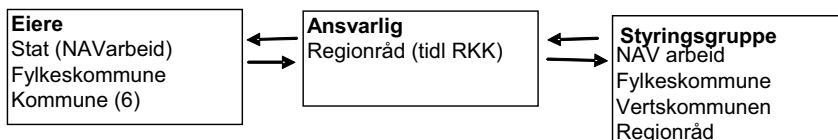
³³ HALD kommunene utgjør en funksjonell bo- og arbeidsregion, Lurøy og Træna er definert som egne bo- og arbeidsregioner.

4.3.2 Organisering

Eierne i dette partnerskapet utgjør foruten de seks kommunene, NAV arbeid og Nordland fylkeskommune (NFK). De to sist nevnte bidrar med økonomisk støtte, mens Sandnessjøen videregående skole og Alstahaug kommune bistår med stillingsressurser inn i forsøksvirksomheten.³⁴ I likhet med de øvrige prosjektene har de respektive institusjonene arbeidsgiveransvar for de personene veiledningssenteret disponerer. For de tre første årene (2004-2006) har prosjektet kostet litt over 2 millioner kroner.

Partnerskapet består av en styringsgruppe med fem representanter fra henholdsvis regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK), som representerer kommunene på et regionalt nivå, en valgt representant fra Lurøy kommune som representerer de øvrige kommunene, vertskommunen og NAV arbeid Sandnessjøen. Styringsgruppa ledes av rektor (skoleleder) ved Sandnessjøen videregående skole. Helgeland Regionråd har observatørstatus i styret. Det er styret som har ansatt prosjektleder, vedtatt mandat og prosjektplan samt oppnevnt prosjektgruppe (Kilde: RKKs prosjektplan av 18.10.05 og udatert prosjektkart.) Dette betyr at enkelte partnerne (kommuner) ikke er direkte representert i de styrende organer.

Figur 4.2 *Organisering av Partnerskap YOU Ytre Helgeland*



Hovedansvarlig for forsøket er Helgeland Regionråd.³⁵ De delegerte dette ansvaret til Regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK) de

³⁴ 80 % av regionens egenandel er bidrag fra vertskommunen, Alstahaug. Bidraget ytes i form av en 100 % stilling, 10 % er økonomisk bidrag fra de fem øvrige kommunene og 10 % er RKKs bidrag i form av lokaler og andre oppgaver som prosjektansvarlig.

³⁵ I Helgeland Regionråd deltar i tillegg til de seks kommunene også av Rødøy og Vefsn. Årsmeldingen fra 2005 omtaler dette som en bo- arbeids- og serviceregion (BAS-region). Styret består av ordførerne i de åtte kommunene.

to første årene.³⁶ Dette kontoret er eid av de seks kommunene: Alstahaug, Dønna, Herøy, Leirfjord, Lurøy og Træna. Det er et interkommunalt organ som arbeider med kompetanseutvikling i de respektive kommunene. RKK/ Regionrådet har hatt arbeidsgiveransvar for prosjektleder og er regnskapsansvarlig for prosjektet. Vi kaller dette en *interkommunal ansvarsmodell*.

Når det gjelder framtidig organisering delte denne styringsgruppa seg i to. Flertallet gikk inn for at fylkeskommunen tok over hovedansvaret for drift og arbeidsgiveransvar i framtida, mens mindretallet (verts-kommunen) ønsket å ta over driftsansvaret i et permanent partnerskap.

4.3.3 Utfordringer

Dette er en typisk kystregion bestående av seks kommuner som alle sorterer under NAV Sandnessjøen. De har ett felles interkommunalt samarbeid gjennom RKK (regionalt kontor for kompetanseutvikling) og de fordeler seg på to skoleområder. Dette har skapt spesielle utfordringer for partnerskapet.

En annen utfordring er knyttet til at de små kommunene ikke er direkte representert i styringsgruppa til tross for at de bidrar med en ressursinnsats. Det vil si at flere av de små kommunene er med i partnerskapet, men er ikke direkte representert i styringen av prosjektet. Dette kan være noe av forklaringen på hvorfor dette veiledningssenteret har hatt problemer med å få de små utkantkommunene engasjert i forsøket. I likhet med partnerskapet for veiledningssenteret i Mosjøen har også dette senteret hatt problemer med den kommunale ressursinnsats. Men her gjelder dette først og fremst de små distriktkommunene. Det er mulig at veiledningssenteret i starten ikke mestret å skaffe seg tilstrekkelig anerkjennelse i de små kommunene. Dette kan henge sammen med det faktum at veiledningssenteret ikke hadde tilbud om tjenester ute i de små kommunene. I neste kapittel utdypes dette noe og for 2007 tilbyr også veiledningssenteret tjenester ute i distriktkommunene.

En tredje utfordring for partnerskapet har vært knyttet til driften av senteret. For det interkommunale kontoret (RKK) ble det for tidkrevende å ha overordnet ansvaret. Dette kan delvis forklares med faktorer som sykemeldinger i veilederstaben inkludert prosjektleder. Fra 2007 har Helgeland Regionråd tatt over prosjektansvaret for senteret. Regionrådet har i motsetning til RKK ikke felles grenser med

³⁶ RKK står for regionalt kontor for kompetanseutvikling og eksisterer alle regioner i Nordland.

kommunene som deltar i forsøket. De stilte betingelser om at prosjektet måtte være fullfinansiert, at personalressursene som var lagt inn i prosjektet, måtte være i orden og at forsøksperioden skulle vare kun et år til.

4.4 Partnerskap med NAV arbeid som driftsansvarlig

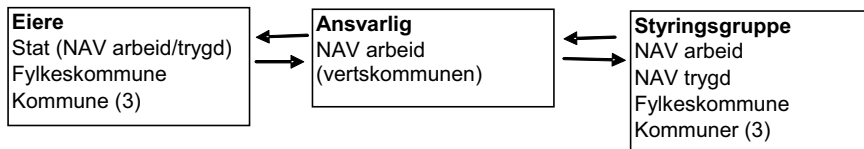
Det tredje partnerskapet i Helgelandsregionen samordner tjenester til befolkningen i Rana, Hemnes og Nesna. Karrieresenteret i Mo i Rana betjener en befolkning på litt over 31 000 innbyggere. De tre kommunene utgjør, i likhet med prosjektet i Grane, Vefsn og Hattfjelldal, en funksjonell region (BAS-region) og er samtidig en egen NAV region. Når det gjelder næringsliv er de tre kommunene svært forskjellige. Hemnes er kraftkommune, Rana industrikommune og Nesna kunnskapskommune med høgscolesener for Helgelandsregionene. I tillegg har Hemnes mekanisk industri, trevare og båtbygging foruten landbruk. Rana har handel, turisme, foruten Nasjonalbiblioteket og Statens Innkrevingsentral.

Hver av de tre kommunene har sine administrasjoner i henholdsvis Nesna, Korgen (Hemnes) og Mo (Rana). Her ligger det også sosialkontor, trygdekontor (framtidig NAV kontor), mens det er ett felles arbeidskontor for hele regionen. De fire videregående skolene er plassert med tre i Mo og en på Nesna, videre er det seks ungdomskoler i Rana, tre i Hemnes og en i Nesna. Det er ett fylkeskommunalt studiesenter i Mo. Studiesenteret og NAV arbeid har felles grenser, mens skoleområdet også omfatter to av kommunene som ligger under veiledningssenteret på Ytre Helgeland. Dette viser at det er enhetlige grenser for alle som bor i regionen, mellom NAV Rana, studiesenter og inntaksområde for videregående skole. Dette er en fordel ved etablering av forpliktende samarbeid mellom aktører i regionen.

4.4.1 Organisering

Dette partnerskapet består foruten de tre deltagende kommunene av NAV arbeid, NAV trygd og Nordland fylkeskommune. Alle aktørene, med unntak av NAV trygd, bidrar med økonomiske ressurser til prosjektet.

Figur 4.3 Organisering av Partnerskap YOU Rana, Hemnes og Nesna.



De tre kommunene, Rana, Hemnes Nesna, sammen med NAV arbeid og Nordland fylkeskommune, er definert som eiere og de utgjør samtidig styringsgruppa for prosjektet. De bidrar alle med økonomiske eller materielle ressurser til veiledningscenterets drift. Styringsgruppa ledes av assisterende rådmann i vertskommunen. I tillegg sitter leder for NAV trygd, nestleder fra NAV arbeid, og rektor ved en videregående skole representerer fylkeskommunen. De øvrige kommunene er representert ved fagkonsulent og enhetsleder ved en grunnskolen. Dette viser at de kommunale representantene har ulik forankring og myndighet i sine respektive kommuner.

I motsetning til de to lokale forsøkene lokalisert i Sandnessjøen og Mosjøen, har ikke denne styringsgruppa hatt de samme vanskene med å skaffe bidrag fra de lokale kommunene. Partnerskapet har forvaltet et budsjett på litt under 1.5 millioner kroner for 2006. Samlet sett har prosjektet kostet om lag 3.4 millioner kroner og er det største av de fem lokale forsøkene.

Styringsgruppa delegerte i utgangspunktet prosjektansvaret for senteret til NAV arbeid Rana. Det vil si at det er en statlig etat som formelt sett har ansvar for driften og arbeidsgiveransvar for prosjektleder. Dette vil vi kalle *etatsansvarsmodellen*. I praksis har styringsgruppa vært aktiv og dette har ført til at senteret har vært ledet tilnærmet likt de sentrene med delt ansvar for driften (Indre Salten og Ofoten). Veiledningssenteret er samlokalisert med NAV arbeid og med fylkeskommunens Godkjenningssentral og de tilbyr "utekontor" etter nærmere avtale i de to øvrige kommunene. Styringsgruppa mener at framtidig organisering kan ha en formell tilknytning til NAV kontoret, med en tydelig fysisk utskillelse av senteret og en sterkere profilering av veiledningssenterets virksomhet.

4.4.2 Oppsummering og utfordringer

Partnerskapet i denne regionen har mange av de samme forutsetningene som de ansvarlige for veiledningssenteret i Mosjøen.

Veiledningssenteret har en styringsgruppe på seks personer – det vil si at alle eierne er med i styringsgruppa. Leder i styringsgruppen er assisterende rådmann i Rana. Prosjektansvarlig for karrieresenteret var i utgangspunktet definert til NAV arbeid Rana. Det innebærer blant annet ansvar for driften og arbeidsgiveransvar for prosjektleder. Sist, men ikke minst, er veiledningssenteret samlokalisert med NAV arbeids i Mo i Rana, og de tilbyr ”utekontor” etter nærmere avtale i de to øvrige kommunene.

Dette veiledningssenteret har felles grenser med NAV arbeid. De tre kommunene, sammen med to små kommuner i Ytre Helgeland (Træna og Lurøy) utgjør et skoleområde (inntaksområde for videregående skole). Territorielt har dette veiledningssenteret flere av de samme forutsetningene som partnerskapet i Mosjøen. Felles grenser er en fordel ved nettverksamarbeid. Hovedansvaret for veiledningssenteret er lagt til NAV arbeid. De er arbeidsgiver for prosjektleder og er ansvarlig for driften. Styringsgruppa ledes av assisterende rådmann i vertskommunen og alle som deltar med økonomiske eller materielle ressurser sitter i styringsgruppa for prosjektet. Det gjelder representanter for alle de tre kommunene, samt NAV trygd og NAV arbeid. Vi har omtalt dette som etatsansvarsmodell. Prosjektet har en oversiktlig organisering med en ansvarlig instans, og alle eierne sitter i styringsgruppa. Dette fører gjerne til at deltakerne opplever medbestemmelsesrett og innflytelse. Veiledningssenteret i Mo i Rana har slitt noe mindre enn de fire andre med å skaffe til veie økonomiske ressurser fra kommunene.

Den nære tilknytningen til NAV systemet har vært en utfordring for dette partnerskapet. Her har for øvrig deltakerne i prosjektet ulike oppfatninger og erfaringer.

En utfordring ved denne etatsansvarsmodellen var knyttet til etablering av IT systemer for senteret da det var strenge regler for adgang. Det er strenge regler og sikkerhetsrutiner som blant annet har ført til at de ansatte ved veiledningssenteret ikke har tilgang til samme intranett. Dette vanskeliggjorde rutiner som felles kalender og planleggingssystemer, men også tilgang til datasystemer generelt.

Det har også vært problemer i forbindelse med ansettelser. Da en ansatt ved veiledningssenteret gikk i permisjon (lovfestet rett til permisjon) fikk ikke veiledningssenteret ansette vikar og stillingen har vært vakant siden høsten 2006. I tillegg valgte styringsgruppa å ansette en av de nye veilederne i fylkeskommunen istedenfor i arbeids- og velferdsetaten på grunn av enklere ansettelsesprosedyrer. Dette kan være noe av bakgrunnen for at forsøket etter hvert fungerte

som en fleransvarsmodell, der særlig vertskommunen var aktiv i driften av veiledningssenteret.

4.5 Partnerskap med NAV pilot og fylkeskommunen som driftsansvarlig

4.5.1 Region

Det fjerde forsøket i Nordland ligger i Indre Salten og har felles grenser med inntaksområde for videregående skole. Det dekker befolkningen i Fauske, Sørfold, Saltdal og Beiern. Samlet sett danner dette en funksjonell serviceregion (bo-, arbeids- og service) sammen med Bodø. Til sammen bor det vel 17 600 i hele regionen, den minste kommunen har under 1200 innbyggere og den største i underkant av 9600.

Felles for kommunene i denne regionen er at de alle har betydelig med industrivirksomhet. Fauske er kjent for marmor, Fauske og Sørfold er kraftkommuner, mens Beiarn har flere små bedrifter. I tillegg kommer primærnæringer, fiske, jordbruk skogbruk og reindrift.

Kommunesentrene er Fauske, Rognan, Straumen og Moldjord. Her ligger servicekontor, sosialtjenester og trygdekontor. I området er det to videregående skoler lokalisert i Fauske og Saltdal, og det arbeides også her med sammenslåing av skolene. Det er tre ungdomsskoler i Fauske og Sørfold, to i Saltdal og en i Beiarn.

4.5.2 Organisering

Organisatorisk startet dette forsøket som et nettverk og ikke et veiledningssenter. I 2006 ble det redefinert til et senter med muligheter for å ta imot brukere. Ansvaret og prosjektledelsen for YOU Indre Salten var i utgangspunktet de to videregående skolene i regionen. NAV arbeid og den nye sammenslåtte videregående skolen i regionen har i dag delt ansvar for senteret. Vi vil derfor si at i dag har to instanser. Vi kaller dette *todelt ansvarsmodell*.

NAV Fauske, sammen med Fauske og Saltdal videregående skole danner i dag prosjektets eiergruppe. Det er for øvrig et lite økonomisk bidrag fra kommunene gjennom regionalt kontor for kompetanseutvikling. Styringsgruppa består av fire aktører; dvs. alle eierne samt regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK). YOU

nettverket/senteret for Indre Salten har hovedsete ved en videregående skole utenfor sentrum av Fauske og samt en avdeling ved Saltdal videregående skole. Den tette koblingen til videregående skole, og ikke minst til rådgiverne, har vist seg å ha flere fordeler.

Figur 4.4 *Organisering av Partnerskap YOU Indre Salten*



Dette partnerskapet har kostet kroner 980 000 i perioden fra 2004 til 2006 og er det minste av de fem forsøkene.

4.5.3 Oppsummering og utfordringer

I Indre Salten startet forsøket som et nettverk som hadde som mål å vurdere om det skulle etableres et senter. Høsten 2006 utvides dette forsøket med et veiledningscenter som innebærer mulighetene for å ta imot brukere. NAV arbeid hadde driftsansvar for nettverket, mens alle veilederne er ansatt i fylkeskommunen. I denne sammenheng er det en ekstra utfordring at NAV Fauske er pilot i den nye arbeids- og velferdsreformen. NAV har i dag prosjektlederansvaret for senteret sammen med Nordland fylkeskommune. Styringsgruppa består av fire personer; dvs. alle eierne samt regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK). Kommunal deltakelse gjennom RKK kan være en fordel da prosjektet arbeider aktivt for å få engasjert kommunene i prosjektet.

Utfordringene som kan identifiseres her er knyttet til lokal regioninndeling, NAV reformen og få ressurser. Dette partnerskapet er i dag ledet av NAV Fauske, men er samtidig det eneste av de fem forsøkene som ikke følger NAVs grenser. Dette fører litt til vanskeligheter med hensyn til de kommunene som inngår i NAV Fauskes myndighetsområde, men som ikke er med i partnerskapet. Det samme gjelder de kommunene som deltar i partnerskapet (representert ved Regionalt kontor for kompetanseutvikling, RKK), men som ikke er en del av NAV Fauske.

En siste utfordring for dette forsøket er at det har hatt lite ressurser sammenlignet med de andre forsøkene. Prosjektleder har kun hatt en 20 % stilling i forsøket. I tillegg kan det ha vært krevende at NAV

Fauske nå er pilotkommune i den nye arbeids- og velferdsreformen. Det er for øvrig en fordel at denne reformen også har fokus på karriereveiledning, mens ulempene er knyttet til at veilednings-senterets arbeid lett kan drukne i reformarbeidet. Dette betyr også at Partnerskapet Indre Salten vil spille en viktig rolle som eksempel for andre regioner i tiden framover.

4.6 Partnerskap for selvstendig fylkeskommunalt karrieresenter

4.6.1 Region

Partnerskapet Ofoten betjente i startfasen kun befolkningen i Narvik kommune, men har i løpet av prosjektperioden utvidet med tjenester til kommunene Ballangen, Evenes, og Tjeldsund samt Tysfjord og (delvis) Hamarøy. De fem først nevnte kommunene er et NAV arbeid område, mens Tysfjord, sammen med Hamarøy og Steigen er et eget skoleområde. Til sammen sorterer de seks kommunene til fire BA regioner (bo- og arbeidsregioner).³⁷

Mens det bor litt over 18 000 i Narvik er det til sammen litt under 28 000 i hele Ofoten. Narvik er en gammel gruveby (jernmalm), samt havne- og sjøfartsby. Den er et knutepunkt for handel, turisme, skole og karakteriseres som teknologihovedstaden for Nord Norge.

Det er tre videregående skoler og fem ungdomskoler i Narvik, foruten et høyskolesenter for hele regionen. Narvik var med i samordningsforsøkene for økt samarbeid mellom Aetat, trygdeetat og sosiale tjenester og de tre tjenestene er i dag samlokalisert. Fra høsten 2006 har veiledningssenteret hatt lokaler sammen med NAV kontoret (dvs. både arbeids-, trygde- og sosialkontor).

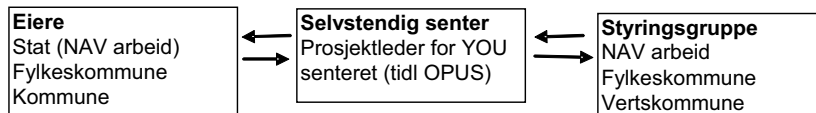
4.6.2 Organisering

Eierskapet til YOU Ofoten er i dag delt mellom NAV Narvik arbeid, de tre videregående skolene i Narvik og Narvik kommune. De samme aktørene har også vært med i senterets styringsgruppe. Foruten de tre

³⁷ Narvik, Ballangen og Evenes er en BA region sammen med Gratanten i Troms. Hamarøy og Tysfjord er egen BA regioner, mens Tjeldsund sorterer under Harstadregionen. Det må undersøkes om dette partnerskapet utgjør NAV Narviks arbeidsgrenser.

rektorene består styringsgruppa i dag av leder for NAV arbeid Narvik samt leder for oppveksttjenesten i Narvik kommune.

Figur 4.5 Organisering av Partnerskap YOU Ofoten



I starten var OPUS driftsansvarlig for senteret, mens dette ansvaret ble i 2004 overført direkte til prosjektleder. Prosjektleder har kun 30 % stilling i forsøket. Denne organiseringen skiller prosjektet fra de andre YOU forsøkene i Nordland. Dette kan karakteriseres både som en *tre delt ansvarsmodell* og delvis som et *selvstendig fylkeskommunalt senter*.

YOU Ofoten har til sammen hatt et driftsbudsjett på kr 1 550 760 de tre første årene (2004-2006). Det er om lag halvparten av det forsøket i Mo i Rana har hatt til disposisjon.

I likhet med prosjektet i Indre Salten har YOU Ofoten definert en rekke prosjektpartnere. Det er opplæringskontorene i Narvik, OPUS, Narvik kommune, NAV arbeid, foruten samarbeidsforsøket i Narvik (arbeid, trygd og sosialkontoret). Høsten 2006 ble nettverket utvidet med Narvik kommune med sosialkontor, Voksenopplæringen, Flyktning- og innvandrerskolen samt Flyktningkontoret, Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT Ofoten), Regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK Ofoten) og Folkeuniversitetet. Dette er det eneste senteret som fra starten av har arbeidet både med nettverksetablering og veiledningssenter.

4.6.3 Oppsummering og utfordringer

Organisatorisk har de tre eierne i dag tilnærmet likt ansvar i dette partnerskapet. Eierne er de tre videregående skolene i Narvik, NAV (arbeid) Narvik og Narvik kommune. De samme aktørene har vært eiere og sittet i styringsgruppa fra starten. Dette senteret kan karakteriseres som selvstendig, og dette skiller det fra de andre forsøkene. Denne organiseringen kan delvis beskrives som en *tre delt ansvarsmodell* og delvis som et *selvstendig fylkeskommunalt senter*.

Vi har identifisert utfordringer ved dette partnerskapet i forhold til regioninndeling, kommunal forankring og ressurser til prosjektledelse.

Når det gjelder regioninndeling dekker partnerskapet hovedsakelig Ofoten og det er NAV Narviks distrikt, mens det favner flere skoleområder og bo-, og arbeids- og service regioner. Slike forhold utfordrer forutsetningene om felles identitet og fellesskap om oppgaveløsninger. Senteret har gitt tjenester til Tjeldsund, Evenes, Ballangen og Tysfjord. Tysfjord kommune utgjør en egen skolekrets sammen med Hamarøy og Steigen.

Kommunal forankring har i YOU Ofoten vært begrenset til Narvik kommune. Partnerskapet har ikke hatt økonomisk bidrag fra de omliggende kommunene, men det arbeides med en slik utvidelse.

Senteret kan karakteriseres som selvstendig, og i den sammenheng er det synd at dette forsøket har hatt lite lederressurser i prosjektet. Prosjektleder har kun hatt 30 % stilling. Dette senteret har arbeidet mye med nettverk og det har gjennomført en flytteprosess fra OPUS ved en videregående skole til en samlokalisering med det framtidige NAV kontoret.

4.7 Hvordan bidrar de lokale partnerskapene til samordning og ansvarsfordeling?

Hvilke innspill kan YOU Nordland gi i forhold til rolleavklaring og samordning av etater og institusjoner som har pålagte oppgaver på karriereveiledningsfeltet. Dette vil vi drøfte i forhold til: (i) samordning i partnerskap og (ii) avklaring av oppgaver og roller mellom aktørene i partnerskapet.

Partnerskap for karriereveiledning handler om å utvikle nye former for samordning og koordinering av aktører og oppgaver. Organiseringen skiller seg dermed fra en tradisjonell hierarkisk samarbeidsmodell (Helgesen & Feiring, 2007). I en tradisjonell hierarkisk oppgavefordeling ivaretar statlig myndighet gjerne likebehandling og standardisering. Her er målet nasjonal integrasjon. Arbeids- og velferdsetaten er et eksempel på en slik instans. Dette kan settes opp mot målet om lokal integrasjon og betydningen av lokal myndighet i utforming av en tjeneste. Her er begrunnelsen knyttet til prinsippet om lokal tilrettelegging samt utøvelse av lokalpolitisk skjønn gjennom folkevalgte politikere. Dersom regional tilpasning og lokal variasjon er viktig legges oppgaven til fylkeskommunalt eller kommunalt nivå (Hagen et al., 2006; Hanssen & Klausen, 2006) I tillegg kan også arbeids- og velferdsforvaltningen, som innebærer et samarbeid mellom stat og kommune, være et aktuelt alternativ.

Med utgangspunkt i de ovennevnte prinsippene, kan en legge tjenesteytende oppgaver som berører den enkelte innbygger til kommunene. Oppgaver som berører flere kommuner og deres innbyggere plasseres i fylkeskommunen. Staten har ansvar for nasjonale og riksdekkende oppgaver samt oppgaver der likhet i tilbud er særlig viktig (Hagen et al., 2006). Karriereveiledning på regionalt nivå er i dag organisert i form av partnerskap. Dette innebærer at staten, fylkeskommunen og kommunene er deltakere i utforming og drift av karriereveiledningstjenesten. Organiseringen i partnerskap har som ambisjon å ivareta både statlige, regionale og lokalpolitiske interesser.

Kjennetegn ved en partnerskapsorganisering er for det første at aktørene som deltar har samme mål og at det eksisterer en form for oppgavefellesskap. Dernest at partnerskapet har legitimitet – noe som innebærer at aktørenes deltakelse er politisk og administrativt forankret. Relasjonene aktørene i partnerskapene inngår i, skal være forpliktende og rollene de ulike aktørene har tydelige. Til sist at det foreligger en klart definert ledelse eller hovedansvarlig for styring og koordinering, samt at styringen baseres på dialog. Dialog innebærer at det skapes møteplasser og samhandlingsarenaer der regionale og lokale aktører involveres.

(i) Samordning i partnerskap

Den organiseringen som er studert i dette forsøket er samordning av aktørene i partnerskap. Styringsgruppene for forsøkene er omtalt som lokale partnerskap. De har alle hatt ulik sammensetning. Tre forhold ser ut til å ha hatt betydning for hvordan dette samarbeidet har fungert. Det ene er om aktører med pålagte oppgaver på feltet (stat, fylke og kommune) representerer befolkningen i ett og samme geografiske område. Dernest om aktører med pålagte oppgaver bidrar med en ressursinnsats inn i partnerskapet. Videre ser det ut til å være viktig om aktører som bidrar med en ressursinnsats, er direkte representert i styringen av virksomheten (dvs. styringsgruppene), samt om representanten har beslutningsmyndighet i egen organisasjon.

Det første punktet peker på betydningen av felles grenser for interkommunalt samarbeid, fylkeskommunale skolekretser samt arbeids- og velferdsetatens regioner (NAV regioner). Dette har ikke Nordland per i dag.

Videre viser forsøket at dersom en aktør med pålagte oppgaver innen feltet bidrar med økonomiske ressurser til karriereveiledning, men ikke selv deltar i styringen av virksomheten, kan det være vanskelig å skape lokal oppslutning og legitimitet for virksomheten. Det ser også

ut til å være av betydning at de som sitter i styringsgruppa har beslutningsmyndighet til å forankre karriereveiledningen i egen organisasjon. Slike forhold har også et demokratisk aspekt.

Det kan også være av betydning å skille mellom aktører som har ansvar for (lov)pålagte tjenesteproduserende oppgaver (dvs. stat, fylkeskommune og kommune) og de som ikke har det (dvs. private aktører, LO og NHO). Deltakelse fra ansattes representanter og evt. brukergrupper er viktig fra et medbestemmesaspekt. Det har ikke vært med ansatte eller brukere i styringsgruppene på lokalt nivå.

(ii) Ansvarsfordeling innen partnerskapet

Når det gjelder fordeling av driftansvar og arbeidsgiveransvar har de lokale prosjektene prøvd ut ulike modeller. Vi skal kort nevne noen utfordringer ved de ulike organisasjonsformene.

Partnerskapet hvor driftsansvaret er delegert til et *interkommunalt samarbeidsorgan* har vært utfordrende. I praksis har en kommune vetorett i forhold til finansiering og prioritering av egne oppgaver. Når et samarbeid mellom flere kommuner samtidig må forholde seg til fylkeskommunale og statlige oppgaver, kan en rekke tilleggsproblemer oppstå. I dette prosjektet har forankring av karriereveiledningen i en del kommuner vært svak. Fire av fem lokale forsøk kan sies å ha hatt problemer i forhold til kommunal forankring og kommunal ressursinnsats inn i partnerskapet. Denne studien viser at det er viktig for kommunene at karriereveiledningen er tilgjengelig for brukerne på lokalt nivå.

Partnerskap for karriereveiledning, der hovedansvaret for prosjektet var lagt til Arbeids- og velferdsetaten, skapte også utfordringer. Dette kan kobles til tradisjonelle argumenter om statlig styring. Kravet om å se tjenesten i hele fylket i sammenheng fikk konsekvenser i forhold til bruk av vikarer. Et forsøk med tre ansatte blir særlig skadelidende dersom en person forsvinner ut på grunn av sykdom. Videre opplevde de ansatte i forsøket problemer med at IT-systemer og andre administrative ordninger var lite fleksible.

Andre utfordringer i forhold til denne organiseringen, skyldes at *arbeids- og velferdsforvaltningen* fortsatt er under utforming. Og det er et faktum at YOU Nordland ble iverksatt før NAV-reformen ble vedtatt. Samtidig har både utformingen av tjenester og lovverk som berører karriereveiledningsfeltet endret seg i løpet av forsøksperioden. Dette gjør at man ikke har prøvd ut hvordan arbeids- og velferdsforvaltningen vil kunne fungere som hovedansvarlig for et partnerskap for karriereveiledning i framtida. I dette prosjektet er et

forsøk samlokalisert med et tidligere samordningsforsøk for Aetat, trygdeetat og sosialtjenesten, et annet forsøk har delegert driftsansvar til et NAV pilot kontor og et tredje forsøk har delegert driftsansvaret til arbeids- og velferdsetaten ved avdeling for arbeid (NAV arbeid). Her er sammenslåing og samlokalisering med trygdekontor og sosialkontor fortsatt under planlegging. Til tross for de nevnte utfordringene, har alle de lokale forsøkene opplevd en god dialog med de ulike institusjonene som er direkte berørt av NAV-reformen.

I tre av de lokale partnerskapene var fylkeskommunen hovedansvarlig for driften, delvis alene og delvis sammen med en eller flere andre instanser. I et lokalt forsøk er hovedansvaret for drift lagt til et *fylkeskommunalt ressurs- og kompetanse senter*. Delegering av ansvar til et ressurs- og kompetansesenter ved en videregående skole er i denne sammenheng den minst kompliserte modellen.

I et annet lokalt forsøk er driftsansvaret lagt til arbeids- og velferdsetaten, mens fylkeskommunen har arbeidsgiveransvar ved at de ansatte arbeider i videregående skole.

I et tredje lokalt partnerskap har de delegert noe av driftsmyndigheten til veiledningssenteret. Her er arbeidsgiveransvaret for de ansatte delt mellom kommune og fylkeskommune. Dette veiledningssenteret har hatt lite ressurser til prosjektleder. Dette er forøvrig en interessant modell som det hadde vært interessant å studere nærmere under forutsetning av at lederen for karrieresenteret tildeles en større stillingsbrøk.

Med unntak av det partnerskapet som er lagt til et interkommunalt samarbeidsorgan, er alle aktørene i de lokale partnerskapene interessert i å fortsette med den samme organiseringen som de har hatt i forsøksperioden. De ansatte ved veiledningssentrene har uttrykt et ønske om at fylkeskommunen skal ha drifts- og arbeidsgiveransvar for alle veilederne. For en del små kommuner kan det være en fordel å avgi personalressurser framfor økonomiske ressurser til partnerskapet, men dette hensynet må avveies i forhold til betydningen av å ha samme arbeidsgiver for alle veilederne ved et karrieresenter.

5 YOU veiledningscenter: Helhetlig og brukervennlig

5.1 Innledning

I dette kapitlet skal vi beskrive selve produksjonen av veiledningstjenester overfor de ulike brukergruppene. Med tjenesteproduserende arbeid mener vi her veiledning i yrkes- og utdanningsspørsmål overfor institusjonelle brukere, individuelle brukere og lokalbefolkningen forøvrig. Vi har lagt til grunn en bred forståelse av veiledning (se kapittel 2) og vi bruker de to ordene yrkes- og utdanningsveiledning og karriereveiledning tilnærmet synonymt. Et sentralt tema er etablering av nettverk og koordinering av institusjonelle brukere. Et annet omhandler forholdet til individuelle brukere. Det vi er opptatt av er hvem som mottar karriereveiledning ved dette senteret, hvilke tilbud de får og hvor tjenesten tilbys. Hensikten med kapitlet er å belyse om prosjektet har utviklet brukervennlige karriereveiledningstjenester (problemstilling 2).

5.2 YOU Grane, Vefsn og Hattfjelldal

Sør i Indre Helgeland ligger veiledningscenteret som betjener befolkningen i Grane, Vefsn og Hattfjelldal. Regionen består av to små kommuner med omlag 1500 innbyggere og en større kommune med vel 13 500 innbyggere. Befolkningen i de tre kommunene er ulike med hensyn til andel med høyere utdanning, og det er flest med høy utdanning i regionsenteret rundt Mosjøen. Det er få innvandrere i

dette området, men det er forøvrig sørsamisk bosetting i regionen som ikke er skilt ut her.³⁸

Veiledningssenteret er tilknyttet Mosjøen ressurs- og kompetanse-senter (MRK er et fylkeskommunalt senter). Det arbeider fem veiledere ved senteret og for perioden 2006 har det vært mellom 2 og 2,2 stillinger i prosjektet. Lokal prosjektleder er i full stilling. 3 av de 5 veilederne har pedagogisk bakgrunn, mens en har administrativ, en har økonomisk og en har teknisk bakgrunn. Tre av veilederne har tatt videreutdanning i veiledning ved lokal høyskole.

De mest sentrale samarbeidspartnere er: MRK-senteret med studie-senterdrift samt studiesatelittene som veiledningssenteret er lokalisert sammen med. Dette skyldes ikke bare kontorfellesskap, men også bruk av felles personell. I de to små kommunene er samme person ansatt som veileder ved karrieresenteret, ansvarlig for det lokale studieverkstedet og arbeider i tillegg henholdsvis ved kommunens servicekontor (for Hattfjelldal) og ved en lokal attføringsbedrift (for Grane). Denne sammenkoblingen av personer, institusjoner og oppgaver er meget interessant og ser ut til å fungere svært godt for to distriktskommunene. NAV arbeid og skolene er også sentrale samarbeidspartnere.

Lokalisering har betydning for både samarbeid med andre tjenester og for tilgjengelighet overfor brukerne. Dette veiledningssenteret er det eneste av forsøkene i Nordland som har etablert avdelinger i de små kommunene. I Vefsn er veiledningssenteret lokalisert sammen med et ressurs- og kompetansesenter, i Grane er veiledningstjenesten lagt til en attføringsbedrift og i Hattfjelldal ligger det ved kommunens servicetorg. Alle de tre stedene er veiledningssenteret samlokalisert med studiesenter eller studieverkstedsvirksomhet.

Institusjonelle brukere

Når det gjelder institusjonelle brukere kan en skille mellom arbeid mot skolene, arbeid mot arbeids- og velferdsetaten, mot lokale bedrifter samt andre institusjoner.

Arbeid mot skolene har handlet om opplæring av lærere og arbeid med programfag til valg. Både kontaktlærere, skoleledere og rådgivere samt foreldre har deltatt. Ved to ungdomsskoler er det inngått partner-

³⁸ Kommunikasjonsmessig løper både E6 og Nordlandsbanen tvers gjennom Grane og Vefsn, og åpner for betydelig arbeidspendling, mens det er 3,5 mil fra sentrum i Hattfjelldal til toget og E6. I Vefsn er det også kortbaneflyplass med forbindelse til Mo, Sandnessjøen o.a. Slike forhold får betydning for hvor tilgjengelig tjenestene blir.

skapsavtaler og gjennomført mer systematisk gruppeveiledning av elevene samt informasjon til alle lærere og foreldre. Utfordringene i forhold til skole kan beskrives som ytterligere rolleavklaring og videreutvikling av samarbeidet.

I forhold til studiesentrene, som arbeider primært med voksne, har det vært regelmessige samarbeidsmøter. Det har vært sentralt å arbeide med en samkjøring av veiledning og opplæringstilbud ved studieverkstedene, samt deltakelse i kvalitetssikring av opplæringsplaner. I tillegg har det vært arbeidet direkte mot Voksenopplæringen og mot et spesialpedagogisk senter.

Når det gjelder NAV (arbeid og trygd) er det etablert et nært samarbeid. Senteret og NAV (arbeid) har jevnlig møter etter avtale, og alle i NAV systemet er skolert av YOU veilederne om endringer i forhold til kunnskapsløftet innen voksenopplæringen. Det er også gitt informasjon om sentrale verktøy, spesielt bruk av profråd testen. Videre er det etablert et samarbeid om kompetansevurdering av alle AMO-kursdeltakerne der det er gitt informasjon og bistand til søknad. I forhold til lokale bedrifter starter det opp et eget prosjekt i 2007. Dette vil omfatte innhenting av informasjon om bedriftene, kartlegging av arbeidsgiveres behov, samt samkjøring med veiledningstjenester fra YOU sentert, NAV arbeidslivssenteret foruten NAV arbeid og NAV trygd. Både bedriftsledelse og ansatte informeres om rettigheter og tilbud, de arbeidstakerne som har behov tilbys individuell veiledning, kompetansekartlegging og realkompetansevurderinger. Bedriftene tilbys bistand ved utarbeiding av stillingsbeskrivelser, kompetansekrav til stillinger m.m.

Et annet samarbeid er veiledning i fengselet. MRK har ansvaret for opplæringstilbudet i fengselet og har valgt å bruke veiledningssenteret for å kartlegge behovet for opplæring hos de innsatte.

Veiledningssenteret har betjent fylkets informasjonstelefon for veiledning, sammen med to andre veiledningssentre. Dette tilbudet ble lagt ned høsten 2006 og er ikke vurdert i denne sammenheng. Veiledningssenteret har utarbeidet en egen brosjyre som er formidlet til befolkningen. I tillegg er det laget en felles brosjyre for alle sentrene i Nordland. Denne deles ut til befolkningen i hele fylket – slik at også andre regioner betjenes fra de allerede eksisterende sentrene. Det har også vært informert om veiledningssenteret via oppslag i media.

Individuelle brukere

Det neste vi skal se på er arbeidet med individuelle brukere. Vi er opptatt av hvilke brukergrupper veiledningssenteret har hatt kontakt med – da dette sier noe om tjenestene er tilgjengelige for de ulike målgruppene.

Veiledningssenteret har hatt kontakt med 169 voksne brukere i 2005 og 205 i 2006. I tillegg kommer elever oppsøkt i skolen. Det har til sammen vært 374 voksne brukere ved veiledningssenteret i Mosjøen for de to årene og det er ca 14 % av alle brukerne ved de fem veiledningssentrene. Videre er om lag 57 % kvinner i 2005 og andelen har økt til 65 % for 2006. De minoritetsspråklige utgjør 7 % av brukerne det første året og 11 % året etter. Sett i forhold til den lave andelen innvandrere i regionen betyr dette at senteret når fram til denne gruppen.

Tabell 5.1 *Andel voksne brukere som har oppsøkt YOU GVH samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent*

BRUKERSTATUS	YOU GVH	YOU Nordland
Arbeidstaker	39	23
Arbeidssøker	17	17
På attføring	18	19
På sykestrygd	5	5
På overgangsstonad	2	2
På uføretrygd	3	1
Skoleelev	6	12
Annet	9	21
Prosent	100	100
SUM (N)	217	1640

De fleste brukerne som oppsøker veiledningssenteret er registrert som vanlige arbeidstakere. Dette gjelder omlag 4 av 10 brukere. Vi vet ikke hvor mange som er utdanningssøkere, men at 9 av 10 brukere kommer for å få veiledning i forhold til utdanning (ikke i tabellen). 18 % er registrert som mottakere av attføringspenger, og nesten like mange er arbeidssøkere. Dette betyr at 35 % av veiledningssenterets brukere er samtidig registrert som brukere ved NAV-arbeid. Kun 10 % av brukerne har ytelser fra NAV-trygd (dvs. overgangstonad, sykepenger eller uføretrygd). 6 % er skoleelever, mens 9 % av alle brukerne er registrert med status ”annet.” Det kan være mottakere av

studielån, sosialhjelp m.m. Vi har ikke registrerte data som skiller ut disse gruppene.

Alt i alt forteller dette oss at omlag 4 av 10 voksne brukere av veiledningssenteret er i arbeid, og at 35 % har kontakt med NAV-arbeid. Ser vi på gruppen mottakere av offentlige ytelser, som attføring og de ulike trygdeytelser, utgjør den 28 % av dem som har hatt kontakt med senteret. I tillegg kommer ungdomsgruppen som blir oppsøkt av veiledere i skolen. Det har vært 40 samtaler med 20 elever i skolen, hvorav omlag halvparten var elever i grunnskolen og halvparten i videregående skole.

Tabell 5.2 *Andel brukere som har hatt kontakt med YOU GVH sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent*

INITIATIV	YOU GVH	YOU Nordland
Eget initiativ	63	49
NAV arbeid	21	28
NAV trygd	3	3
Kommune*	5	2
Voksenopplæringen	1	4
Videregående skole	2	2
OT-tjenesten	-	0,2
Oppsøkt i skolen	6	12
Prosent	100	100
SUM (N)	217	1640

* Henvisning fra kommunene kan også være registrert under skole.

To av tre brukere, som oppsøkte veiledningssenteret i Mosjøen i 2006, kom på eget initiativ. Det er 10 % flere enn det som er gjennomsnittet for veiledningssentrene i Nordland. Litt under 1/4 er henvist fra NAV-arbeid. Henvisninger fra sosialkontor, kommunale skoler (her registrert som kommune) og videregående skole utgjør til sammen litt under 10 %.

Dette viser noe av det samme som vi så i forrige tabell. Det er mange brukere som er i arbeid, det er mange som kommer på eget initiativ, gruppen innvandrere og personer på offentlige stønader er relativt sett høy, og de fleste er opptatt av utdanningsspørsmål (ikke vist i tabellen). Dette tyder på at tilgjengeligheten er god for befolkningen samt at mange brukergrupper nås. Brukergruppene er ulike med hensyn til alder, kulturell bakgrunn og bruk av offentlige ytelser.

Det siste vi skal se på er hvilken type veiledning disse brukerne har mottatt.

Tabell 5.3 *Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU GVH i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet; sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall*

TILTAK	YOU GVH		YOU Nordland	
	2005	2006	2005	2006
VEILEDNING:				
Individuell samtale	309	602	1607	1899
Grupesamtale			36	124
Elevsamtale		20		206
VURDERING:				
Rett til videregående skole	94	106	592	789
Realkompetansevurdering	230	225	286	286
Søknad om realkompetanse	40	92	182	182
ANTALL BRUKERE	169	217	1217	1640

De fleste brukerne ved veiledningssenteret har mottatt en veiledningssamtale. For 2005 er det registret nesten dobbelt så mange samtaler som antall brukere. For 2006 er det nærmere tre ganger så mange samtaler som brukere. Dette kan tyde på at det er flere tyngre brukere med behov for flere samtaler. Fra 2006 er det også inkludert samtaler med elever i grunnskole og videregående skole. Dette vil bli utvidet for 2007. Veiledningssenteret yter tjenester til både voksne og ungdom (elever i skolen).

Det er en økning når det gjelder vurderinger av rett til videregående skole, antall vurderinger av realkompetanse er tilnærmet konstant, mens søknader om realkompetanse er mer enn fordoblet. Realkompetansevurderinger er oppgaver veiledningssentrene i Mosjøen og Sandnessjøen utfører spesifikt, mens de tre øvrige veiledningssentrene kun registrerer søknader for den fylkeskommunale Godkjenningsentralen. Når det gjelder Mosjøen kan det diskuteres om de utfører for mange realkompetansevurderinger og om det i så fall kan gå utover andre typer veiledningsoppgaver.³⁹

³⁹ Realkompetansevurderinger er en oppgave som er fordelt på to av veiledningssentrene. I tillegg utføres slike vurderinger av lærere og andre fagfolk. Den enkelte fagutøver er spesialisert på en type kompetansevurdering (ambulansesjefører, miljøarbeider etc.)

5.2.1 Oppsummering

Ser vi på veiledningssenterets lokalisering har det hovedkontor i regionsenteret Mosjøen og satellitter i de to utkantkommunene. Dette fører til at befolkningen i alle de tre kommunene har tilgang til en karriereveileder i sitt distrikt. I tillegg kommer det faktum at innbyggerne i de tre kommunene som veiledningssenteret betjener er relativt like med hensyn til antall registrerte arbeidsledige, uførepensjonister og sosialhjelpsmottakere. De to distriktskommunene har en befolkning med lav andel høyere utdanning. Denne typen likhet i rammebetingelser forenkler samarbeidet mellom aktørene i et partnerskap.

Veiledningssenteret er samlokalisert med utdanningsinstitusjoner og tett koblet til studiesentervirksomhet. Det ble etablert nye studieverksteder i nært samarbeid med veiledningstjenesten i de to distriktskommunene, noe som har tilført dem en betydelig ressurs i arbeidet med å heve befolkningens utdanningsnivå. Systemrettet tjenesteproduksjon retter seg mot NAV, mot skoler, studieverksteder og mot bedrifter. I tillegg kommer spesielle institusjoner som arbeider med risikogrupper, spesialpedagogisk senter og fengselsvesenet foruten generell informasjon til befolkningen. Distriktene har gjennom koblingen mellom veiledningssenter og studieverksted fått et helt nytt tilbud til befolkningen i kommunen. Dette er et tilbud som vil bidra til å heve utdanningsnivået generelt. Det har vært viktig for distriktskommunene at karriereveiledningen kobles til studiesentervirksomhet – og dermed rekrutterer, veileder og vurderer brukerne og deres muligheter til å fullføre eller videreføre utdanningen, og at dette tilbudet gis i eget distrikt.

Individuell tjenesteproduksjon ved dette senteret utgjør omlag 14 % av alle voksne brukere som har mottatt hjelp gjennom YOU Nordland. Det gjennomførte for 2006 litt under 1/3 av alle veiledningssamtalene i prosjektet. Videre har det gjennomført 15 % av vurderingene av rett til videregående opplæring. Når vi vet at dette senteret betjener omlag 15 % av befolkningen som har tilgang på et veiledningssenter, er dette et rimelig resultat. Veiledningssenteret utmerker seg for øvrig med antall veiledningssamtaler og svært mange vurderinger av realkompetanse, 8 av 10 vurderingene som er utført i YOU Nordland er gjennomført her. Oppgaveprofilen ved dette senteret skiller seg dermed ut ved at de har gjennomført mange realkompetansevurderinger. I tillegg har veilederne arbeidet mot skolene, med bant annet utforming av regionale opplæringsplaner, og de er i startfasen med et arbeid mot bedriftene i distriktet.

5.3 YOU Ytre Helgeland

I Ytre Helgeland drives veiledningssenteret som et interkommunalt samarbeid mellom de seks kommunene: Alstahaug, Dønna, Herøy, Leirfjord, Lurøy og Træna. Senteret betjener en befolkningsgruppe på litt over 15 000. Det består av en kommune med litt over 7000 innbyggere, fire kommuner mellom 1500 og 2100 innbyggere og en kommune med en befolkning på under 500. Dette er typiske kystkommuner bestående av mange øyer. Befolkningen i de seks kommunene veiledningssenteret skal betjene er ulike med hensyn til sosiokulturelle kjennetegn. I Herøy og Dønna er det høy andel som går på sosialhjelp, mens Lurøy og Træna ligger under både fylkes og landsgjennomsnittet. Andel uførepensjonister er også over gjennomsnittet for fylket i alle kommunene unntatt Træna.

Veiledningssenteret startet opp med en stab på 2,25 stilling, fordelt på en hel stilling som prosjektmedarbeider med regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK) som arbeidsgiver, 0,25 stilling med fylkeskommunen som arbeidsgiver og en hel stilling med Alstahaug kommune som arbeidsgiver. Ved utgangen av 2006 er det kun 1,5 stillinger som er besatt ved veiledningssenteret, fordelt på 4 personer. Fra 2007 er det ansatt en ny prosjektleder. Dette viser at arbeidsgiveransvaret for de personene prosjektet disponerer er fordelt på Helgeland regionråd/ RKK, Nordland fylkeskommune ved Sandnessjøen videregående skole og Alstahaug kommune. Dette kan skape en noe uoversiktig organisasjon.

To av de fire veilederne har lærerfaglig bakgrunn, mens en har teknisk bakgrunn (prosjektleder fram til høsten 2006). Ny prosjektleder fra 2007 har sosialfaglig utdanning.

Veiledningssenteret for Ytre Helgeland er lokalisert i Sandnessjøen i Alstahaug kommune. Det hadde ikke et tilbud om tjenester ute i noen av de fem andre kommunene de to første årene. Veiledningssenteret er heller ikke samlokalisert med andre tjenester, men de har kontorer nær en rekke andre tjenester. Samlokalisering med en eller flere tjenester opplever prosjektleder som en fordel for å styrke kompetanseutvikling og samarbeid.

Institusjonelle brukere

Når det gjelder arbeidet mot NAV systemet, som inkluderer tidligere trygd, arbeid og sosialstønad, har det stått sentralt i prosjektet. NAV arbeid er også representert i den faglige prosjektgruppa. Arbeidet mot sosialtjenesten i vertskommunen har vært prioritert høsten 2006,

gjennom et forprosjekt om sosial inkludering av yngre sosialklienter, og senere det såkalte SOS-prosjektet. Dette prosjektet er et samarbeid mellom vertskommunen, veiledningscenteret og Regionalt kontor for kompetanseutvikling og har i dag en egen styringsgruppe.

Våren 2007 ble arbeidet inn mot distriktskommunene intensivert, videre er det arrangert møter med kommuneadministrasjonen (for en kommune) og med de lokale medarbeiderne på trygde- og sosialkontorene samt i grunnskolen (for to kommuner).

Senteret har også startet opp arbeidet mot skolene det siste halve året. Det er arbeidet systemrettet med skolenes rådgivertjeneste, med voksenopplæringen og med studiesenter ved videregående skole. I regi av det såkalte skoleprosjektet arbeides det med utvikling av en regional rammeplan for karriereveiledning for Ytre Helgeland. Dette arbeidet er spesielt innrettet mot programfag til valg/prosjekt til fordypning og her er Regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK) en sentral samarbeidspartner.

Veiledningscenteret har vært koblet opp mot arbeidet med utvikling av studieverksted og et samarbeidsprosjektet med sosialkontoret i vertskommunen (SOS-prosjektet). Dette er et prosjekt som ikke administrativt er lagt til karrieresenteret. Det er også et aktivt samarbeid med voksenopplæringen og med tverrfaglig opplæringskontor om kompetansevurderinger og kartlegging av opplæringsbehov i bedrifter. Her har også veiledningscenteret holdt kurs sammen med Regionalt kontor for kompetanseutvikling.

Informasjonsarbeid overfor befolkningen har vært prioritert i form av mange omtaler i lokalpressen, informasjonsbrosjyre samt plakater ved handlesentrene.

Individuelle brukere

Veiledningscenteret har betjent primært voksne yrkes- og utdanningssøkende. Det har vært til sammen 301 brukere ved dette senteret, de utgjør 11 % av alle voksne brukere ved YOU Nordland. Det er litt høyere andel menn her enn ved de andre sentrene og litt høyere andel minoritetsspråklige (21 % av alle minoritetsspråklige ved YOU Nordland).

Tabell 5.4 *Andel voksne brukere som har hatt kontakt med YOU Ytre Helgeland samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent*

BRUKERSTATUS	YOU YH	YOU Nordland
Arbeidstaker	29	23
Arbeidssøker	31	17
På attføring	21	19
På syketrygd	4	5
På overgangsstønad	-	2
På uføretrygd	2	1
Skoleelev	-	12
Annet	14	21
Prosent	100	100
SUM (N)	162	1640

Ser vi på andel voksne brukere i denne regionen, er det flest i kategorien arbeidssøkere (31 %), det er om lag like mange arbeidstakere (29 %), og litt færre som er registrert som mottaker av attføringspenger (21 %). Dette betyr at 8 av 10 som oppsøker senteret har kontakt med NAV arbeid. Kun 6 % er fra NAV trygd. Det er relativt stor forskjell på brukerstatus ved dette senteret sammenlignet med senteret i Mosjøen.

Tabell 5.5 *Andel brukere som har hatt kontakt med YOU Ytre Helgeland sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006; sammenlignet med YOU Nordland. Prosent*

INITIATIV	YOU YH	YOU Nordland
Eget initiativ	56	49
NAV arbeid	24	21
NAV trygd	6	3
Kommune*	1	2
Voksenopplæringen	9	5
Videregående skole	4	2
OT-tjenesten	1	0,2
Skole forøvrig	-	12
Prosent	100	100
SUM (N)	162	1640

* Henvisninger fra kommunene kan også være registrert under skole.

Tabell 5.6 *Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU Ytre Helgeland i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet, sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall*

TILTAK	YOU YH		YOU Nordland	
	2005	2006	2005	2006
VEILEDNING:				
Individuell veiledning	213	240	1607	1899
Gruppeveiledning	9	16	36	124
Elevveiledning				206
VURDERING:				
Rett til videregående skole	38	135	582	789
Realkompetansevurdering	53	57	286	286
Søknader om realkompetanse	9	50	182	182
ANTALL BRUKERE	139	162	1217	1640

Dette veiledningssenteret har stått for 13 % av veiledningssamtalene i YOU Nordland i 2005 og 2006. De hadde 25 % av gruppeveiledningene i 2005, men ligger på et snitt med 13 % året etter. I tillegg til yrkes- og utdanningsveiledning arbeider de ansatte med Realkompetansevurderinger og de har også betjent informasjonstelefon for voksenopplæring for hele fylket.

5.3.1 Oppsummering

Veiledningssenteret på Ytre Helgeland har særskilte utfordringer på grunn av sin geografiske beliggenhet. Det betjener seks kommuner og en befolkning på omlag 15 000. De seks kommunene fordeler seg på to skoleområder, da to øykommuner sogner til Rana skoleområdet, mens de fire resterende (HALD kommunene) er en egen skolekrets. Alle de seks kommunene sorterer under NAV Sandnessjøen og de har et utstrakt interkommunalt samarbeid gjennom regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK).

Videre er veiledningssenteret lokalisert i Sandnessjøen, og det er det eneste senteret i Nordland som ikke er samlokalisert med andre tjenester. Det har for øvrig kontorer i nærheten av Regionalt kontor for kompetanseutvikling, tverrfaglig opplæringskontoret og det framtidige NAV kontoret.

Senteret betjener om lag 14 % av befolkningsgruppen som dekkes av YOU Nordland. Det har formidlet omlag 13 % av veilednings-

samtalene og når det gjelder vurderinger av rett til videregående opplæring økte andelen fra 6 % til 17 % (målt etter totalt antall vurderinger i hele YOU Nordland). Sammen med Mosjøen har de også utført mange vurderinger av realkompetanse. I tillegg har senteret betjent informasjonstelefonen for hele Nordland.

Dette YOU-forsøket har hatt problemer med å få de små utkantkommunene engasjert og interessert i prosjektet (se forrige kapittel). Dette kan henge sammen med det faktum at veiledningssenteret ikke tilbyr tjenester ute i de små kommunene. Mens veiledningssenteret i Mosjøen har hatt utfordringer i forhold til vertskommunen, har senteret i Sandnessjøen hatt problemer med å få de minste øykommunene til å delta aktivt.

5.4 YOU Mo i Rana, Nesna og Hemnes

Rana, Hemnes og Nesna betjener litt over 31 000 innbyggere og er dermed nesten dobbelt så stort som veiledningssentrene i Mosjøen og Sandnessjøen. De tre kommunene er ulike med hensyn til innbyggertall og utdanningsnivå, men relativt like på sosiale indikatorer som arbeidsledighet, uføretrygd og sosialhjelpsbrukere. Dette er faktorer som kan påvirke samarbeidet mellom partene.

Vi skal først se på bemanning og lokalisering av veiledningssenteret samt hvilke tjenester de produserer.

Det arbeider fire personer ved veiledningssenteret i Mo i Rana. I løpet av 2006 har det vært mellom 2,5 til 3,5 besatte stillinger. En person arbeider systemrettet mot skolen, en annen har spesialisert seg i forhold til minoritetspråklige. Prosjektleder er pedagog og har tidligere ledet oppfølgingstjenesten i denne regionen. To av de ansatte har hele stillinger, mens én arbeider samtidig ved fylkeskommunens godkjenningssentral (realkompetansevurderinger). Den siste halve stillingen er kombinert med en saksbehandlerjobb ved NAV arbeid. Alle veilederne har tatt videreutdanning i karriereveiledning ved den lokale høyskolens tilbud, mens nyansatt veileder har mastergrad i veiledning fra NTNU.

Veiledningssenteret er lokalisert midt i byen sammen med NAV arbeid og fylkeskommunens godkjenningssentral (som ansvarlig for realkompetansevurderinger).

Institusjonelle brukere

Dette er det største veiledningssenteret, de betjener den største befolkningsgruppa 31 000, og de har flest økonomiske ressurser. Veiledningssenteret har jevnlig møter med de viktigste samarbeidspartnerne.

Arbeid mot NAV (trygd, arbeid og sosiale tjenester) skjer gjennom daglig virksomhet da senteret er en del av NAV og har vært samlokalisert med NAV arbeid siste året. Samarbeidet inn mot trygdekontor har vært noe mindre, men senteret er etterspurt for kursing av de ansatte i bruk av veiledningsmetodikk.

Arbeid mot bedrifter har høsten 2006 foregått sammen med NAV arbeid. Det har vært foretatt bedriftsbesøk, registrering av kompetansebehov, framtidig utvikling av bedriftene, samt sonderinger i forhold til framtidig veiledningsbehov i bedrifter i omstilling (01.10.06 rapportering av prosjektleder). I tillegg har senteret bidratt med veiledning og informasjonsarbeid inn mot lokal industri. Et større bedriftsprosjekt sammen med veiledningssenteret i Mosjøen er planlagt i 2007.

Arbeid mot skolene har vært prioritert aktivitet høsten 2006 og våren 2007. Det er inngått partnerskapsavtaler med alle ungdomskolene i regionen. Samtidig har det vært holdt flere møter med samarbeidsutvalget for grunnopplæringen (SUG). Utover dette er det arrangert veiledningsdager for 10. klasse (med gruppeveiledning for alle samt tilbud om individuell veiledning for enkelte). Det er dannet en arbeidsgruppe med skoleledere, rådgivere og kontaktlærere. Gruppen har laget en regional plan for karriereveiledning for grunnskoler og videregående skoler. Denne planen inkluderer også en overordnet plan for programfag til valg. Videre er det arbeidet med et rådgivernettsverk mellom grunnskole og videregående skole, pedagogisk psykologiske tjenester (PPT) samt opplæringskontoret.

Veiledningssenteret arbeider også inn mot flyktningskontoret.

Informasjonsarbeid mot befolkningen har hatt en sentral plass i prosjektet. Det er utviklet en egen kinoreklame, informasjonsbrosjyre samt internettside. Det ble forsøkt å ha tilbud ved biblioteket i Mo en gang i uka, men det var ikke mange som benyttet seg av det og tilbudet ble lagt ned.

Individuelle brukere

Samlet sett har litt over 1251 brukere hatt kontakt med dette veiledningssenteret, og da har vi inkludert 54 elever i skolen for 2006.

Det har vært en økning på ca 10 % fra 2005 til 2006. Kvinneandelen økte fra 52 % til 66 % i 2006, mens andel minoritetspråklige gikk ned fra 14 % til 8 % (i antall brukere en reduksjon på 36 personer). Skoleelever var en ny målgruppe i 2006 og de utgjorde omlag 8 % av alle brukerne ved senteret.

Tabell 5.7 *Andel voksne brukere som har hatt kontakt med YOU RHN samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent*

BRUKERSTATUS	YOU RHN	YOU Nordland
Arbeidstaker	18	23
Arbeidssøker	21	17
På attføring	18	19
På syketrygd	5	5
På overgangsstønad	2	2
På uføretrygd	0,5	1
Skoleelev	8	12
Annet	27	21
Prosent	100	100
SUM (N)	637	1640

* Tallet inkluderer skoleelever.

Når det gjelder hvem som besøker senteret er 18 % vanlige arbeidstakere. Like mange er attføringsklienter, mens 21 % er arbeidssøkere. Kategorien utdanningssøkere er ikke inkludert her. Kun 7,5 % har status som mottakere av sykepenger, overgangsstønad eller uføretrygd.

Tabell 5.8 *Andel brukere som har hatt kontakt med YOU RHN sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006; sammenlignet med YOU Nordland. Prosent*

INITIATIV	YOU RHN	YOU Nordland
Eget initiativ	46	49
NAV arbeid	34	28
NAV trygd	3	3
Kommune*	3	2
Videregående skole	2	2
Voksenopplæring	3	4
OT-tjenesten	0	0
Skole forøvrig	8	12
Prosent	100	100
SUM (N)	637	1640

* Henvisninger fra kommunene kan også være registrert under skole.

Ser vi på hvordan brukerne kommer i kontakt med veiledningscenteret er det 46 % som kommer på eget initiativ, mens 34 % henvises via NAV arbeid. Om lag 16 % er videreformidlet fra øvrige instanser inkludert oppsøkt i skolen.

Tabell 5.9 *Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU RHN i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet; sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall.*

TILTAK	YOU RHN		YOU NORDLAND	
	2005	2006	2005	2006
VEILEDNING:				
Individuell veiledning	749	684	1607	1899
Gruppeveiledning	16	58	36	124
Elevveiledning		54		206
VURDERING:				
Rett til videregående skole	164	323	582	789
Realkompetansevurdering	0	6	286	286
Søknad om realkompetanse	68	114	182	182
ANTALL BRUKERE (N)	614	637	1217	1640

Denne tabellen sier noe om hvilken type tiltak brukerne har mottatt for årene 2005 og 2006. Det viser at det er en liten nedgang i antall individuell veiledning og en økning i gruppeveiledning og elevveiledning for 2006. Arbeidet med skoleelever utgjorde dette året 23 elever fra grunnskolene (10. klasse) og 31 i videregående skole (3. klasse).

Når det gjelder vurderinger av rett til videregående opplæring, er dette fordoblet i perioden og det samme gjelder antall registrerte søknader om realkompetansevurderinger.

5.4.1 Oppsummering

Veiledningscenteret for Rana, Hemnes og Nesna betjener en befolkning på litt over 31 000 og det er dermed nesten dobbelt så stort som sentrene i Mosjøen og i Sandnessjøen. De tre kommunene er ulike med hensyn til innbyggertall og utdanningsnivå, men relativt like med hensyn til sosiale indikatorer som arbeidsledighet, uføretrygd og sosialhjelpsbrukere. Dette er faktorer som kan påvirke samarbeidet mellom partene.

Tjenesteproduksjonen ved dette senteret er stor. Veiledingssenteret arbeider både mot skolene, inkludert oppfølgingstjenesten, mot bedrifter og NAV kontorene. Senterets befolkningsgrunnlag utgjør 29 % av alle som har tilbud om et veiledningssenter, mens det har nærmere 45 % av alle voksne brukere i YOU Nordland. De utfører til sammen ca 40 % av alle samtaler, mens vurderinger av rett til videregående opplæring økte fra 2005 til 2006 med 12 %. I tillegg har 10 grunnskoler i prosjektet vært kontaktet i forbindelse med programfag til valg. Det har vært gjennomført informasjonsrunder i klassene, samt tilbud om individuelle samtaler med elever som har ønsket det. Dette arbeidet er utført sammen med lærerne ved skolene.

5.5 YOU Indre Salten

YOU Indre Salten betjener de fire kommunene: Fauske, Sørfold, Saltdal og Beiern. Det bor vel 17 600 i regionen, den minste kommunen har litt under 1200 innbyggere og den største i underkant av 9600. Innbyggerne i de fire kommunene er ulike med hensyn til sosiokulturelle kjennetegn, som utdanningsnivå, antall uførepensjonister og sosialhjelpsmottakere. Saltdal har litt flere innvandrere med ikke vestlig bakgrunn enn snittet for Nordland. Mens det er særlig Beiarn som skiller seg ut med et lavt utdanningsnivå, få innvandrere og en høy andel uførepensjonister.

Når det gjelder bemanning har det i dette forsøket vært en økning fra 20 % til 100 % stilling – fordelt på 2-4 personer. Alle veilederne er lærere, to er rådgivere og en arbeider i Oppfølgingstjenesten. Tre av veilederne har tatt videreutdanning i karriereveiledning i regi av fylket.

De viktigste samarbeidspartnerne er foruten de videregående skolene og studiesentrene og NAV arbeid. I løpet av prosjektperioden har forsøket hatt som mål ”å vurdere ny organisering av veiledningstjenesten både for voksne og ungdom der rådgivningstjenesten i skolen delvis kan inngå.” YOU Indre Salten startet som et nettverk og etablerte først et veiledningssenter høsten 2006.

Det er lokalisert ved Fauske videregående skole, og har en avdeling ved Saltdal videregående skole. Hovedlokaler i en videregående skole utenfor sentrum av Fauske oppleves som lite ideelt. Prosjektleder antar at en del voksne brukere ikke vil kontakte en videregående skole for å få karriereveiledning. Når det gjelder ungdom antas den tette koblingen til videregående skole, og ikke minst til rådgiverne, som en fordel.

Institusjonelle brukere

YOU Indre Salten har arbeidet primært mot utdanningsinstitusjoner. De laget tidlig en regional plan for programfag til valg sammen med regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK). Det har vært holdt to dagers kurs for kontaktlærere i grunnskolen. Høsten 2006 ble det utarbeidet planer for arbeidet med prosjekt til fordypning og programfag til valg samt utvikling av individuelle karrierepermer. Et mål har vært å utvikle dette nettverket til et ressurscenter for elever og lærere i grunn- og videregående skole.

I tillegg har det vært noe kontakt med flyktningskolen samt et samarbeid med voksenopplæring, OPUS og Fauske videregående skole for å inkludere minoritetsspråklige elever. Det har også vært arbeidet med å få til et samarbeid med studieverkstedene.

Til tross for at arbeids- og velferdsetaten ved avdeling for arbeid deltar i driften av forsøket, har arbeidet mot NAV vært relativt lite. Det er fra høsten 2006 avtalt faste dager ved NAV kontoret for å tilby veiledning for deres brukergrupper. Utover dette har det også vært drøftet samarbeid i forhold til arbeid med bistand samt arbeidslivssenteret (i Bodø).

Det er også inngått avtale med en arbeidsmarkedsbedrift og her vil veiledningssenteret tilby informasjon, gruppe- og individuell veiledning samt testing.

Individuelle brukere

Samlet sett har det vært 256 individuelle brukere som har hatt kontakt med YOU Indre Salten i 2006, og vi har da inkludert 132 elever i skolen. Det har vært om lag like mange av hvert kjønn, mens andel minoritetsspråklige har vært lav – til sammen 5 personer. Individuell veiledning av skoleelever var nytt i 2006 og de utgjør 55 % av alle brukerne ved senteret.

Tabell 5.10 *Andel voksne brukere som har hatt kontakt med YOU Indre Salten samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning, sammenlignet med YOU Nordland. Prosent*

BRUKERSTATUS	YOU IS	YOU Nordland
Arbeidstaker	4	23
Arbeidssøker	0,4	17
På attføring	24	19
På syketrygd	4	5
På overgangsstonad	1	2
På uføretrygd	-	1
Skoleelev	52	12
Annet	9,6	21
Prosent	100	100
SUM (N)	256	1640

Når det gjelder brukernes status er kun 4 % vanlig arbeidstakere og 0,4 er arbeidssøkere, mens hele 24 % er registrert som attføringsklienter. Kategorien skoleelev utgjør hele 52 % av alle brukerne. Mens kun 5 % har status som mottakere av syketrygd, overgangsstonad eller uføretrygd. Dette senteret skiller seg ut med en helt annen brukerprofil enn de andre. Prosjektets målgruppe i denne perioden var begrenset til ungdom i skolen samt voksne på attføring.

Tabell 5.11 *Andel brukere som har hatt kontakt med YOU Indre Salten sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006; sammenlignet med YOU Nordland. Prosent*

INITIATIV	YOU IS	YOU Nordland
Eget initiativ	22	49
NAV arbeid	20	28
NAV trygd	-	3
Kommune*	0,8	2
Videregående skole	-	2
Voksenopplæring	0,4	4
OT-tjenesten	0,8	0,2
Skole forøvrig	55	12
Prosent	100	100
SUM (N)	256	1640

* Henvisninger fra kommunene kan også være registrert under skole.

Ser vi på hvordan brukerne tar kontakt med veiledningssenteret er det 22 % som kommer på eget initiativ, mens 20 % henvises via NAV arbeid. Om lag 52 % er elever i skolen og de fleste er fra grunnskolen Dette et helt annet mønster enn ved de andre sentrene.

Tabell 5.12 *Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU Indre Salten i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet; sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall*

TILTAK	YOU IS		YOU NORDLAND	
	2005	2006	2005	2006
VEILEDNING:				
Individuell veiledning	79	210	1607	1899
Gruppeveiledning	9	26	36	124
Elevveiledning		132		206
VURDERING:				
Rett til videregående skole	10	-	582	789
Realkompetansevurdering	-	-	286	286
Søknad om realkompetanse	-	-	182	182
ANTALL BRUKERE	41	256	1217	1640

Denne tabellen sier noe om innholdet i arbeidet med brukerne. Det er en sterk økning i antall individuelle veiledninger, samt gruppeveiledning og elevveiledninger for 2006. Det individuelle arbeidet med skoleelever, var 112 elever fra grunnskolene (10. klasse) og 20 fra videregående skole (3. klasse). Dette betyr at mesteparten av arbeidet inn mot skolen skjedde i regi av veiledningssenteret i Indre Salten.

5.5.1 Oppsummering

Veiledningsnettverket og senteret for Indre Salten har felles grenser med inntaksområdet for videregående skole. Dette skiller seg fra NAVs grenser ved at det inkluderer Beiarn sammen med Saltdal, Sørfold og Fauske, mens Hamarøy (som underlagt NAV-Fauske) er ikke med i prosjektet. Videre utgjør Indre Salten en bo-, arbeids- og serviceregion sammen med Bodø.

YOU nettverket for Indre Salten har hovedsete ved en videregående skole utenfor sentrum i Fauske og samt ved Saltdal videregående skole. Den tette fysiske koblingen til videregående skoler, og ikke minst til rådgiverne, har vist seg å ha flere fordeler. Denne

organiseringen kan karakteriseres som NAV basert YOU nettverk og senter.

Når det gjelder tjenesteproduksjon har dette nettverksenteret hatt noe mindre ekstra ressurser enn de andre forsøkene. I 2005 arbeidet de aktivt mot skolene og utformet regional plan for programfag til valg sammen med bl.a. regionalt kontor for kompetanseutvikling. YOU Indre Salten har hatt kontakt med 165 voksne og 132 elver for individuelle samtaler for 2005 og 2006. Det har gjennomført 289 samtaler samt 26 gruppesamtaler. Det er noe uklart hvordan dette fordeler seg mellom voksne og ungdom. Høsten 2006 ble nettverket redefinert til et senter og fikk da egne lokaler.

Utfordringene her har vært knyttet til lav bemanning, få ressurser samt overgangen fra nettverk til senter.

5.6 YOU Ofoten/Narvik

Veiledningssenteret i Ofoten betjener befolkningen i Narvik, Ballangen, Evenes, Tjeldsund, Tysfjord og (delvis) Hamarøy. Det er litt under 27 000 innbyggere i dette området. De små kommunene i forsøket har mellom 1300 og 2700 innbyggere, mens Narvik har omlag 18 400 innbyggere.

Narvik har en relativt høy andel innvandrere med ikke vestlig bakgrunn, og skiller seg også ut med at flere har høyere utdanning. Av de øvrige kommunene skårer Hamarøy bedre på høyere utdanning, og sammen med Tysfjord kommune har de noe høyere ledighet enn resten av regionen. Andel uførepensjonister ligger høyt i hele Ofoten, mens andel sosialhjelpsmottakere er dobbelt så høy i Tysfjord som i de andre kommunene. Dette betyr at kommunene har ulike utfordringer, Narvik med flere innvandrere fra ikke vestlige land og Tysfjord med høyere andel sosialhjelp. Narvik var med i samordningsforsøkene, som var en forløper til NAV, og har integrert sosial, trygd og arbeidskontor.

Veiledningssenteret i Ofoten er i dag lokalisert i Narvik sentrum sammen med NAV Narvik. Denne samlokaliseringen skjedde i september 2006. I den første tiden hadde senteret kontorer sammen med OPUS ved en videregående skole.⁴⁰

⁴⁰ Veiledningssenteret har et kontor i mottaket og et annet sammen med NAV arbeid.

Veiledningssenteret har en bemanning for 2006 på 2,1 stillinger – fordelt på fem personer. Fra 2007 vil prosjektleder utvide sin stillingsprosent fra 30 til 85 %. En person er fortiden langtidssykmeldt og en har sluttet, så det vil være tre personer ved senteret ut prosjektperioden med henholdsvis 100, 85 og 40 % stilling. To av veilederne er ansatt i fylkeskommunen og den tredje i Narvik kommune.

Institusjonelle brukere

I likhet med prosjektet i Indre Salten har veiledningssenteret i Ofoten også et nettverk av prosjektpartnere. Det er opplæringskontorene i Narvik, OPUS, Narvik kommune, NAV arbeid, foruten samarbeidsforsøket i Narvik (arbeids-, trygde- og sosialkontoret). Høsten 2006 ble gruppa utvidet til Narvik kommune med sosialkontor, voksenopplæring, flyktning- og innvandreskolen samt flyktningkontoret, Pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT Ofoten), regionalt kontor for kompetanseutvikling (RKK Ofoten) og Folkeuniversitetet.

Arbeid mot skolen skjer i stor grad sammen med RKK Ofoten. Prosjektet karriereveiledning i Ofoten eies av dette kontoret. De har etablert en arbeidsgruppe med rådgiverne i det 13-årige skoleløp. RKK Ofoten er også hovedansvarlig for arbeidet med regional plan for karriereveiledning, men har engasjert veiledningstjenesten som faglig ansvarlig for arbeidet.

Veiledningssenteret har etablert samarbeid med fire ungdomskoler i Ofoten for oppfølging av karriereveiledningen i skolen. Fra februar 2007 ble et eget prosjekt i gang satt mellom alle ungdomskolene (14) og videregående skoler for utarbeidelse av regional plan for karriereveiledning i Ofoten. Sammen med Folkeuniversitetet arbeider de med prosjektet *Ansvar for egen framtid* (se tidligere fotnote); og sammen med rådgivere ved de tre videregående skolene i Narvik arbeides det aktivt med frafallsproblematikk.

Det er inngått partnerskapsavtaler med skoler, Pedagogisk psykologisk tjeneste og med Narvik voksenopplæring. De ansatte ved voksenopplæringen er kurset i Kunnskapsløftet i forbindelse med overgang fra gammel til ny struktur. Utover dette har veiledningssenteret et aktivt samarbeid med flyktning- og innvandrerskolen. I arbeidet med minoritetsspråklige brukere har de laget eget informasjonsmaterieell for å nå denne målgruppa. I forhold til studiesenteret/verkstedet v/ OPUS er det arbeidet med rolleavklaringer og samarbeidsrutiner.

Veiledningssenteret har også arbeidet med kompetanseheving av saksbehandlerne ved NAV kontorene i regionen. Når det gjelder arbeid mot bedrifter er det inngått et samarbeid med Narvik sykehus, der 12 ufaglærte helsesekretærer har mottatt veiledning. I forhold til kommunene arbeides det i dag aktivt med å etablere filialer i Evenes, Bogen og Tjeldsund.

Individuelle brukere

Samlet sett har 622 brukere hatt kontakt med veiledningssenteret, da har vi ikke inkludert elever i skolen for 2006. Det har vært en sterk økning i 2006 på 24 %. Kvinneandelen har økt fra 62 % i 2005 til 73 % året etter, mens andel minoritetsspråklige økte fra 6 % til 14 %. Skoleelever var en ny gruppe i 2006 og her ble det primært arbeidet på annen linje nivå.

Tabell 5.13 *Andel voksne brukere som har hatt kontakt med YOU Ofoten samlet for 2006 etter status registrert ved henvisning sammenlignet med YOU Nordland. Prosent.*

BRUKERSTATUS	YOU Ofoten	YOU Nordland
Arbeidstaker	21	23
Arbeidssøker	9	17
På attføring	15	19
På syketrygd	5	5
På overgangsstønad	2,5	2
På uføretrygd	0,5	1
Skoleelev	-	12
Annet	48	21
SUM	100	100
N=	368	1640

*Justert tall med og uten skoleelever

Når det gjelder registrert brukerstatus for dem som besøker senteret er 25 % vanlig arbeidstakere. 17 % er attføringsklienter og 10 % arbeidssøkere. Kategorien utdanningssøkere er ikke med her. Kun 9 % har status som mottaker av sykemelding, overgangsstønad eller uføretrygd. Kategorien annet er stor og nesten 4 av 10 er registrert her.

Tabell 5.14 *Andel brukere som har hatt kontakt med YOU Ofoten sortert etter hvem som har tatt initiativet eller henvist for 2006; sammenlignet med YOU Nordland. Prosent*

INITIATIV	YOU Ofoten	YOU Nordland
Eget initiativ	66	49
NAV arbeid	24	28
NAV trygd	3	3
Kommune*	-	2
Videregående opplæring	1	2
Voksenopplæring	8	4
OT-tjenesten	-	-
Skole for øvrig	-	12
Prosent	100	100
SUM (N)	368	1640

* henvisninger fra kommunene kan også være registrert under skole

Ser vi på hvordan brukerne kommer i kontakt med veiledningssenteret er det 66 % som kommer på eget initiativ, mens 26 % henvises via NAV arbeid. Om lag 9 % er videreformidlet fra øvrige instanser inkludert skolen. Dette mønsteret er relativt likt med veiledningssenteret i Mosjøen (Grane, Vefsn og Hattfjelldal).

Tabell 5.15 *Antall tiltak for individuelle brukere ved YOU Ofoten i 2005 og 2006, sortert etter type aktivitet; sammenlignet med YOU Nordland. Hele tall*

TILTAK	YOU Ofoten		YOU NORDLAND	
	2005	2006	2005	2006
VEILEDNING:				
Individuell veiledning	273	456	1607	1899
Gruppeveiledning	2	24	36	124
Elevveiledning		9		206
VURDERING:				
Rett til videregående skole	113	323	582	789
Realkompetansevurdering	3	-	286	286
Søknad om realkompetanse	65	79	182	182
ANTALL BRUKERE	254	368	1217	1640

Denne tabellen sier noe om innholdet det brukerretnede arbeidet. Det har vært en sterk økning i antall individuelle veiledninger og en

økning i gruppeveiledninger for 2006. Det individuelle arbeidet med skoleelever har primært vært i forhold til flyktning- og innvandrerskolen.

Når det gjelder vurderinger av rett til videregående opplæring er dette fordoblet i perioden og det samme gjelder antall registrerte søknader om realkompetansevurderinger.

5.6.1 Oppsummering

Befolkning i Ofoten utgjør 27 766 per januar 2006. Veilednings-senteret ligger i Narvik sentrum og er fysisk plassert sammen med NAV. Denne samlokaliseringen skjedde i september 2006. Bemanningsmessig oppgir senteret at de hadde 2,6 stillinger ved utgangen av 2006. Dagens prosjektleder har en deltidsstilling i forsøket og arbeider mest med administrasjon og mindre med veiledning overfor brukere. Dette oppleves ikke som ideelt og for 2007 utvides dette til 85 %. Når det gjelder tjenesteproduksjon er den relativt høy. Omlag en av fire voksne brukerne i YOU Nordland har oppbesøkt veilednings-senteret i Narvik. Det har også gjennomført ca 25 % av alle veilednings-samtalene i prosjektet. I tillegg mottok senteret for 2005 36 % av alle søknadene til realkompetansevurderinger og dette økte til 44 % i 2006. Dette betyr at selv om senteret ikke selv utfører slike vurderinger, mottar de mange søknader fra brukerne. Utover dette har Veilednings-senteret et interessant samarbeid med voksenopplæringen samt flyktning- og innvandrerskolen.

5.7 Hvordan bidrar veilednings-sentrene til helhetlig og brukervennlig veiledning?

Vi skal her oppsummere veiledernes kompetanse og hvordan de utfører helhetlig og brukervennlig veiledning. Først litt om kompetanse.

(i) Kompetansen ved de fem karriereveilednings-sentrene varierer. I 2006 var det i alt 18 personer fordelt på 9, 2 stillinger som hadde et arbeidsforhold i karriereveilednings-sentrene. I 2007 var antallet økt til 21 personer og 12 stillinger. Dette året har ett senter hatt 3,5 stillinger (fordelt på 4 personer), mens et annet har hatt 1 stilling (fordelt på 3 personer).

Veilederne ved de fem lokale sentrene i Nordland har høy kompetanse. Alle prosjektlederne hadde på intervju-tidspunktet

(oktober/november 2006) tatt videreutdanning i veiledning ved Høgskolen i Nesna. Studiet er beregnet til 20 studiepoeng og det hadde til sammen 33 deltakere fra hele fylket. I tillegg til ansatte ved veiledningssentrene deltok ansatte ved arbeids- og trygdekontorene samt rådgivere i skolen.

Ved oppstarten var fire av de fem lokale prosjektlederne kvinner, i 2007 er alle kvinner. Fire av dem har pedagogisk bakgrunn fra henholdsvis læreryrket, rådgiver, inspektør eller leder for oppfølgings-tjenesten. En er både lærer og sykepleier og en er teknisk utdannet med erfaring fra en attføringsbedrift. Sist nevnte har sluttet og en ny prosjektleder med sosialfaglig bakgrunn er ansatt.

Ved tre av fem veiledningssentre er alle veilederne pedagoger, ved de to øvrige sentrene har henholdsvis 2 av 3 og 2 av 4 erfaring fra skolen. Veilederne har fra 20 til 100 % stilling. De har også meget variert erfarings- og utdanningsbakgrunn fra teknisk IKT-basert til skole og helsevesen. Ansettelsesforholdene er svært ulike, enkelte veiledere er ansatt i skolen, andre i kommunen, i Arbeids- og velferdsetaten, ved studiesentre, innvandrerskolen eller en lokal servicebedrift.

(ii) Brukervennlighet handler blant annet om tilgjengelige tjenester. Det at veiledningssenter er plassert i regionens sentrum – gir nærhet for mange brukere. Veiledningssenteret i *Narvik* betjener Ofoten; senteret i *Fauske og Saltdal* dekker Indre Salten, *Sandnessjøen* betjener kommunene på Ytre Helgeland, *Mo* i Rana er hovedsete for senteret nord i Indre Helgeland og *Mosjøen* for Indre Helgeland sør. De største samarbeidspartnerne er ofte også lokalisert i bysentra, og slik sett har dette også betydning for samordning av tiltak og tjenester.

To av veiledningssentrene tilbyr tjenester ute i distriktene. Dette er veiledningssentra som gir hele befolkningen et tilbud i nærheten av sitt hjemsted. I tillegg tilfredsstillende de sentrene som er samlokalisert med andre tjenester i større grad kravene til universell utforming av lokaler og bygninger. Dette kan forklares ved er samlokalisert med tjenester som allerede har lagt vekt på tilgjengelighet for ulike brukergrupper.

Sist, men ikke minst er informasjon om karriereveiledning et aspekt ved tilgjengelighet. YOU Nordland har jobbet delvis regionalt og delvis lokalt med informasjon og opplysning. Alle prosjektene har prioritert denne oppgaven. En stor andel av brukerne (57 %) oppsøker selv senteret på eget initiativ og dette tyder på god informasjon om hvor tjenestene befinner seg.

(iii) Helhetlig veiledning avgrenses i denne studien slik:

- Se arbeid og utdanning i sammenheng
- Se bruker i et livslangt perspektiv, og forholde seg til alle aldersgrupper
- Inkludere ulike målgrupper: funksjonshemmede, minoritetsspråklige, ”skoletrøtte”, stønadsmottakere m.fl.

Når det gjelder brukergrupper er de fem veiledningssentrene ulike. To lokale prosjekt har hatt stor innsats i forhold til vurderinger av realkompetanse, mens alle de lokale forsøkene har tatt i mot søknader om realkompetanse og vurdert om brukeren har rett til videregående opplæring. Alle sentrene betjener i dag både voksne og ungdom, minoritetsspråklige, samt personer som mottar trygd, attføring og/eller sosialhjelp.

To av veiledningssentrene har gjennomført en større satsning inn mot grunnskolene i 2007. Det er særlig overgangen mellom programfag til valg i grunnskolen og prosjekt til fordyping i videregående skole som er vektlagt. Dette arbeidet er utført mest omfattende ved ett veiledningssenter der hele 10 grunnskoler har deltatt. To av kommunene i denne skolekretsen sorterer for øvrig under et annet veiledningssenter med hensyn på grunnutdanning. Dette fører til et mindre helhetlig opplegg for elever fra de to utkantkommunene. Satsningen mot skolene, først og fremst grunnskolen, omhandler både primærveiledning av enkelte elever og veiledning av rådgiverne og kontaktlærerne i skolen. For årene 2005-2006 gjennomførte et tredje veiledningssenter en lignende satsning. Alle sentrene arbeider i dag med utvikling av regionale karriereplaner etter føringer fra fylkeskommunen. Her blir det viktig å ta hensyn til at ett veiledningssenter kan ha en grunnskole innen sin region, mens et annet senter dekker den videregående skolen de samme elevene sogner til.

To veiledningssentre er i gang med en spesiell satsning mot offentlige og private bedrifter. Her er problemstillinger om et inkluderende arbeidsliv sentralt. Ett veiledningssenter arbeider med karriereveiledning i fengsel, ett senter har arbeidet spesielt inn mot den kommunale innvandrerskolen, ett senter har vektlagt samarbeidet mot studiesentre og studiesatelitter, mens ett senteret har utformet et eget prosjekt mot brukere ved sosialkontoret. Dette viser bredden i de brukergruppene som veiledningssentrene betjener.

Dette kan oppsummeres slik: Veiledningssentrene jobber helhetlig og brukervennlig i forhold til: a) å se utdanning og arbeid i sammenheng, b) å iverksette tiltak som ivaretar ulike aldersgrupper, c) å iverksette tiltak som retter seg mot ulike brukergrupper som minoritetsspråklige, funksjonshemmede, m.fl.

6 Aktørerfaringer om karriereveiledning og målene i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken

Prosjektet regionale partnerskap for karriereveiledning er satt i gang med sikte på å gi utdannings- og arbeidsmarkedsmyndighetene et erfarings- og kunnskapsgrunnlag for å vurdere videreutvikling av en modell for helhetlig karriereveiledning. Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil på grunnlag av evalueringer og erfaringer fra regionale partnerskap for karriereveiledning, samt den gjennomgang dette får i Kunnskapsdepartementets stortingsmelding om utdanning og sosial utjevning, vurdere videre utvikling av en helhetlig tjeneste for karriereveiledning. (St. meld. nr. 9, 2006-2007)

Et sentralt tema i denne studien er om karriereveiledningen slik den er utformet i Nordland kan medvirke til at man når målene i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken.

I kapittel to foretok vi en gjennomgang av lover og dokumentene innen arbeidsmarkeds- og utdanningsfeltet. To sentrale mål ble framhevet: For det første målet om en veiledningstjeneste som kan bistå og gi tilpasset veiledning til både arbeids- og utdanningssøkere i alle aldre. Det uttrykkes at en spesielt vil arbeide for integrering av ulike brukergrupper (funksjonshemmede, langtidsledige, stønads-mottagere, personer med multikulturell bakgrunn). For det andre målet om å etablere en regional koordinerende instans som kan bistå arbeids- og velferdstjenestene, skoler og skoleeiere, bedrifter og arbeidsgivere med oppdatert informasjon, samt sørge for koordinering mellom ulike instanser og tjenester på tvers av sektorer. I tillegg kommer etablering av en nasjonal koordinerende enhet, som kan

arbeide for å forme standarder på feltet, samt arbeide for en mer integrert veiledningstjeneste i hele landet. Videre framheves behovet for et nasjonalt kompetansemiljø på feltet veiledning som kan yte bistand på tvers av sektorer, samt være faglig inspirator og pådriver for hele praksisfeltet.

I tilknytning til drøfting av måloppnåelse i denne studien vil vi vise til noen utfordringer som det er viktig å reflektere over før en konkluderer.

En første utfordring er knyttet til at den enkelte brukers rettigheter og ansvarsfordeling innen feltet er uoversiktlig. For de ansatte i de ulike tjenestene, som arbeider med karriereveiledning, er også feltet uoversiktlig fordi det har gjennomgått endringer mens forsøket har pågått, og fordi de ulike oppgaveløsningene ennå ikke har fått sin endelige form. Videre er det en rekke faglige utfordringer knyttet til karriereveiledning som fagområde og som praksis. Dette gjelder formelle utdanninger, praksisopplæring, teori og metode, osv.

En annen utfordring er at arbeidsmarkedsfeltet er statlig og ivaretar målet om nasjonal integrasjon, enhetlig saksbehandling og likebehandling av alle, mens utdanningsfeltet er delvis statlig, delvis underlagt fylkeskommunal og kommunal myndighet. Kommunen har lovpålagt ansvar, hjemlet i Opplæringsloven, for karriereveiledning av elever i ungdomsskolen. I tillegg har kommunen ansvar for voksenopplæring samt opplæring av innvandrere gjennom Introduksjonsloven. Fylkeskommunen har lovpålagt ansvar for veiledning av elever i videregående skole, samt veiledning av alle voksne med rett til slik opplæring. Dette er også hjemlet i Opplæringsloven. Staten har ansvar for høyere utdanning.

En tredje utfordring i forlengelsen av dette er at de to politikkområdene arbeidsmarkedsfeltet og utdanningssektoren har relativt liten erfaring med samordning av sine oppgaver. Dette YOU forsøket handler derfor om å finne nye måter å samarbeide på, og det er en tidkrevende oppgave som kan gå utover ”arbeid med individuelle brukere”. I tillegg er det ulike lover på feltet og de har delvis vært under endring i forsøksperioden. Videre handler dette prosjektet om å etablere nye styrings- og samarbeidsformer – regionale partnerskap – ved siden av de mer tradisjonelle forvaltingsorganer og styringskjeder. Prosjektet skal ikke bare samordne aktører på statlig, fylkeskommunalt og lokalt nivå, det skal også arbeide med helt nye styringsformer – nettverk og partnerskap. I tillegg kommer det faktum at det pågår tilsvarende forsøksvirksomhet i flere andre fylker. For å

kunne si noe om hvordan tjenesten skal organiseres for hele landet på sikt, er det viktig å også se på disse forsøkene.

En fjerde utfordring er knyttet til at YOU Nordland er et forsøk, og at alle erfaringer må tolkes i lys av dette. Det er særlig to trekk ved forsøk som gjør at det kan være vanskelig å generalisere eller trekke klare konklusjoner. Det ene er det som kalles Hawthorne-effekten, og det handler om at de som det forskes på strekker seg lengre enn vanlig nettopp fordi de er viet så stor oppmerksomhet. Dette kan medføre at en ikke vil få de samme resultatene ved permanent drift. Det andre er det motsatte. Ethvert forsøk er sårbart i forhold til sykdom, utskifting av bemanning, usikkerhet knyttet til videre drift m.m. Dette medfører at aktiviteten ikke kan måles på samme måte som ved virksomhet i vanlig drift.

Sist, men ikke minst, er det en rekke regionale særtrekk og utfordringer ved Nordland som region. Dette fylket har en spesiell geografi, det er langstrakt og samtidig bredt. Det har en lang kystlinje, mange øyer og samtidig mye fjellandskap og store skogsområder. Dette preger infrastruktur, nærings- og tjenesteutvikling i regionen. Videre har befolkningen et lavt utdanningsnivå, sammenlignet med landet forøvrig og andelen arbeidssøkere, uførepensjonister og sosialhjelpsmottagere er høyere enn landsgjennomsnittet.

6.1 Brukernes erfaringer med YOU Nordland?

6.1.1 Individuelle brukere og fornøydhet

At brukerne av veiledningssentrene opplever at de får tilgang til veiledning og at veiledning har relevans for dem er viktig. Det må utvikles en praksis som de facto kan hjelpe brukere til å fatte gode beslutninger om framtidig yrkesvalg, eventuelt endringer i yrkesvalg. For at dette skal bli resultatet av veiledningen må den holde et visst profesjonelt nivå. Et mål med forsøket er derfor å heve kvaliteten på tjenesten gjennom økt vekt på helhetlig og brukerrettet veiledning overfor den enkelte utdannings- eller arbeidssøker (brukertilfredshet). Det er videre lagt vekt på at forsøket utvikler en veiledningspraksis som er i tråd med politikken på både sysselsettings- og utdanningsfeltet.

Et resultat kan uttrykkes både i form av brukernes tilfredshet med tjenesten og i form av ulike indikatorer som måler virkninger eller

endringer sett i forhold til for eksempel måloppnåelse. Anne Lise Fimreite presiserer at analyser av effektivitet i forbindelse med velferdstjenester krever spesifikke data som per i dag ikke eksisterer eller er utilstrekkelige. Både subjektive brukerundersøkelser og objektivt registrerte mål på tjenesteproduksjon er mangelfulle og lite utviklet (Fimreite, Ryssevik, Kolsrud, & Lund, 2000). Vi har allikevel valgt å ta med brukernes erfaringer i denne studien. Men det er viktig å være klar over svakhetene ved denne metoden. Det er gjennomført to brukerundersøkelser i denne studien, én i forhold til brukere som oppsøker veiledningssenteret (voksne brukere) og en mot ungdom i grunnskolen (10. klassetrinn). I de tabellene som er presentert her er ikke antall ubesvarte og de som har svart "ikke aktuelt" tatt med. Det totale antall (N) varierer derfor fra tabell til tabell.

6.1.2 Voksne brukere

Undersøkelsen av voksne brukere som har oppsøkt veiledningssentrene omfatter omlag 800 personer. Utvalget består av brukere som har hatt kontakt med sentrene i en av følgende perioder: januar/februar eller september/oktober 2006 og januar/februar 2007. Dette betyr at for de fleste brukerne er tiden fra de var til veiledning og til de fylte ut skjemaet for kort til at en kan si noe om hvilken nytte de har hatt av tilbudet. 207 voksne personer har svart på skjemaet. Dette utgjør litt over 25 % av dem som har mottatt skjema. Dette er en lav svarprosent og man kan ikke se bort i fra at de som har svart er de som er mest fornøyd med tjenesten. Lav svarprosent er vanlig ved denne typen undersøkelser.

Av de 207 brukerne som har fylt ut skjemaet er 33 % menn og 65 % kvinner. 76 % er født i Norge og 74 % har foreldre som er født i Norge. 17 % universitets- eller høyskoleutdanning, 55 % videregående utdanning og 23 % grunnskole som høyeste utdanning. Vi har ikke data om brukernes status før og etter de mottok veiledning.

Tabell 6.1 *Hva er du hovedsakelig beskjeftiget med? Sett eventuelt flere kryss. Sammenlignet med tall som er samlet inn av de fem lokale forsøkene i YOU Nordland. Prosent*

Brukerstatus	YOU skjema	YOU Nordland
Arbeidstaker	45	24
Under utdanning	37	
Attføring/rehab sykemeldt	23	27
Utdannings søker	12	
Overgangsstønad	6	2
Trygd/pensjon	3	1
Hjemmeværende	12	
Annet	6	26

Tabellen viser hva som er brukernes hovedaktivitet. Disse tallene kan dessverre ikke sammenlignes helt med de som YOU Nordland har samlet inn fordi den registreringen opererer med litt andre kategoriseringer.

Tabell 6.2 *Hva synes du om hjelpen som er mottatt. Prosentandel som er meget eller ganske fornøyd etter kjønn.*

Tiltakstilfredshet	Menn	Kvinner	Alle	N
Informasjon om utdanning eller arbeid	85	92	90	181
Testing av interesser	85	83	84	89
Samtale for å bli klar over hva jeg vil	77	85	82	132
Samtale for å bli motivert	79	83	81	112
Samtale for å bli bedre i stand til å gjennomføre mine valg	78	82	81	124
Vurdering av realkompetanse	74	84	80	122
Skrive søknad	73	76	75	72
Skrive CV	61	66	64	58

Denne tabellen forteller noe om hvilken type hjelp brukerne har mottatt og hvor fornøyde de er med tiltakene. 9 av 10 brukere er fornøyde med informasjonsformidlingen og 84 % med testing av interesser. 81-82 % er fornøyde med veiledningssamtalene, mens 8 av 10 voksne brukere er tilfreds med vurdering av realkompetanse. Mellom 64-75 % er fornøyde med den hjelp de har mottatt til utarbeiding av CV samt søknader. Generelt sett er kvinner noe mer fornøyde enn menn, med unntak av et tiltak, testing av interesser.

Tabell 6.3 *Hvor fornøyd vil du si at du har vært med følgende kjennetegn ved veiledningen du har mottatt? Prosentandel som er meget eller ganske fornøyd etter kjønn.*

Service tilfredshet	Menn	Kvinner	Alle	N
Veileders behandling av deg	89	94	93	175
Ventetid på veiledning	90	91	91	175
Veileder som individuell samtalepartner	79	91	87	160
Dine muligheter til å påvirke samtalen med veileder	89	86	87	155
Veileders evne til å gi den hjelp du har hatt behov for	79	87	84	172
Individuell samtale for å bli klar over egne utdanningsvalg	78	85	82	131
Individuell samtale for å bli klar over egne yrkesvalg	79	81	80	117
Veileders oppfølging av deg	76	82	80	149
Ventetid på vurdering av realkompetanse	60	79	72	119

Dersom vi ser på servicekomponenten er også de fleste brukerne godt fornøyd. 93 % er meget eller ganske godt fornøyd. Hele 91 % uttrykker tilfredshet med ventetid på veiledning, mens kun 72 % er fornøyd med ventetid på vurderinger av realkompetanse. For øvrig er mellom 80 og 90 % fornøyd med veileders oppførsel, tilnærming til samtalen samt muligheter for medvirkning. Også her gir kvinner en noe mer positiv vurdering enn menn.

Tabell 6.4 *Hvor fornøyd er du med følgende kjennetegn ved det lokale veiledningssenteret? Prosentandel som er meget eller ganske fornøyd etter kjønn.*

Tilgjengelighetstilfredshet	Menn	Kvinner	Alle	N
Senterets beliggenhet	87	87	87	181
Senterets åpningstid	85	85	85	176
Mulighetene for å nå fram på telefon	78	88	85	153
Mulighetene for å nå fram med e-post	85	78	81	93
Mulighetene for å bevege seg greit i senterets lokaler (trapper/tersker/belysning)	89	89	89	161
Mulighetene for å finne fram og orientere seg i senterets lokaler (skilting/oversiktighet)	80	83	82	164
Mulighetene for å finne informasjon på internett	72	73	73	113

Ser vi på tilgjengelighet er også brukertilfredsheten høy. Nesten 9 av 10 brukere er fornøyde med utforming av lokalene. Dette er sannsynlig en litt for positiv vurdering da flere av sentrene har hatt midlertidige lokaler som ikke tilfredsstiller krav til god tilgjengelighet deriblant krav om universell utforming.

Tabell 6.5 *Er du enig eller uenig i disse påstandene? Prosentandel som er litt enig eller eing etter kjønn.*

Service-tilfredshet	Menn	Kvinner	Alle	N
Veileder behandlet meg med respekt	84	92	89	177
Veileder lyttet til mine interesser	83	87	86	175
Jeg er fornøyd med veiledningssenterets bistand	77	86	83	180
Veileder var opptatt av meg som person	74	84	80	174
Veileder hadde god kunnskap om utdanning	80	83	82	172
Veileder hadde god kunnskap om yrker	76	79	78	168
Veiledningssenteret hadde et tilstrekkelig utvalg av skjema	77	78	78	120
Veileder opptrådte som agent for et bestemt studiested	24	16	19	137
Veileder opptrådte som agent for en bestemt arbeidsgiver	22	11	15	136

Ser vi på servicetilfredshet er den også god. Vurderinger av veileders service, evne til lytting og bistand totalt sett er mellom 83 % og 89 % av de voksne som har svart fornøyde med. Når det gjelder kompetanse i forhold til utdanning og yrker uttrykker mellom 78 og 80 % av brukerne at den er god. Vi ser også at de fleste 81-85 % opplevde veiledningstjenesten som nøytral i forhold til studiested og arbeidsgiver.

6.1.3 Unge brukere

Når det gjelder skoleelever er det like mange gutter som jenter som har svart. 86 % er forsørget av foreldrene, 3 % har studielån eller stipend og 2 % har sosialhjelp. 26 % oppgir at de har inntektsgivende arbeid. 95 % er født i Norge og har en mor som er født her.

For ungdomsundersøkelsen har vi mottatt svar fra 172 elever i 10. klasse, og det er 11 skoleklasser med et snitt på 20 elever som har mottatt spørreskjemaet. Dette gir en svarprosent på 78. Dette er en høy svarprosent og vi kan anta at dataene fra denne undersøkelsen er mer pålitelige enn voksenstudien. Spørreskjemaet er bare utført i tre regioner, og det er kun et veiledningscenter som har gjennomført et omfattende veiledningsopplegg overfor alle grunnskolene i regionen.

Ser vi på ungdommene er de noe mer kritiske enn de voksne. Dette kan skyldes flere forhold, både at ungdom er mer kritisk enn voksne og at det i svarene ikke er skilt mellom de som har fått gruppeveiledning og de som har mottatt individuell veiledning. I denne sammenheng er nok hovedbegrunnelsen at det er betydelig flere som har svart her, høyere svarprosent enn i voksenstudien. Men også her er jenter jevnt over mer positive enn gutter.

Tabell 6.6 *Hvem utførte de ulike aktivitetene i karriereveiledningen ved din skole? Sett eventuelt flere kryss.*

Rolle- og arbeidsfordeling	Lærer ved min skole	Lærer og veileder i fellesskap	Veileder ved YOU senteret	Andre aktører	Ikke mottatt hjelp	N
Informasjon i klassen om utdannings- og yrkesmuligheter	98	49	45	35	8	172
Testing av interesser	82	27	31	23	28	172
Gruppeveiledning i klassen om utdannings- og yrkesmuligheter	65	33	35	18	46	172
Individuell samtale for å bli klar over hva jeg vil	50	21	45	29	47	172
Individuell samtale for å bli bedre i stand til å gjennomføre mine valg	46	13	31	21	79	172
Individuell samtale for å bli mer motivert	41	12	31	26	78	172
Bistand i arbeid med kompetanseperm	41	12	24	15	88	172

Dette viser for det første at lærerne er den viktigste personen i karriereveiledningen og dette gjelder uansett oppgave. Det er altså ikke slik at veiledningssentrene tar over oppgavene til lærerne i skolen. Videre viser dette at veileder og lærer samarbeider om karriereveiledning samtidig som det også er andre aktører som deltar i dette arbeidet. Vi antar at dette er representanter for bedrifter, utdanningsinstitusjoner m.m.

Tabell 6.7 *Hva synes du om hjelpen du har mottatt? Prosentandel som er fornøyd etter kjønn.*

Tiltakstilfredshet	Menn	Kvinne	Alle	N
Informasjon i klassen om utdanning og yrkesmuligheter	65	82	74	174
Testing av mine interesser	60	64	62	158
Gruppeveiledning i klassen om utdanning og yrkesmuligheter	56	64	60	158
Individuell samtale for å bli klar over hva jeg vil	55	65	60	159
Veileders oppfølging av dine ønsker og behov	50	59	55	168
Lærers oppfølging av dine ønsker og behov	51	52	51	171
Bistand i arbeid med kompetanseperm	49	46	48	128

Denne tabellen måler ikke bare veiledernes innsats, men også de andre aktørene. 75 % av elevene er fornøyd med den informasjonen de har mottatt. Om lag 6 av 10 er fornøyd med testing, gruppeveiledning og individuell samtale for å bli klar over egne ønsker, mens litt under halvparten er fornøyd med hjelp i forbindelse med kompetanseperm. Men her er guttene noe mer positive enn jentene.

Tabell 6.8 *Hvor fornøyd er du med din medvirkning i den veiledningen du har mottatt? Prosentandel som er fornøyd etter kjønn.*

Medvirkning	Menn	Kvinner	Alle	N
Dine muligheter til å foreta egne karrierevalg	62	72	67	170
Dine muligheter til å påvirke i den individuelle samtalen	54	68	61	163
Elevenes muligheter til å påvirke hvordan karriereveiledning ble gitt ved din skole	57	58	58	168
Elevenes muligheter til å påvirke under gruppeveiledningen fra YOU senteret	51	55	53	151
Elevenes muligheter til å påvirke hvilken informasjon som ble formidlet til klassen	48	57	52	162
Jeg føler meg bedre i stand til å velge karriere.	54	57	55	154

Denne tabellen sier noe om medvirkning. Mellom 61 og 67 % av elevene er fornøyd med mulighetene for å ta egne valg og for å

påvirke veiledningssamtalen. Samtidig er over halvparten av elevene også fornøyde med deres muligheter til å påvirke hvordan karriereveiledningen er gjennomført ved egen skole, veiledningssenterets innsats og den informasjonen som er formidlet.

Tabell 6.9 *Er du enig i disse påstandene? Prosentandel som er litt enig og enig etter kjønn.*

Service tilfredshet	Menn	Kvinner	Alle	N
Veileder fra YOU senteret behandlet meg med respekt	52	76	65	137
Jeg er fornøyd med karriereveiledningen jeg har mottatt	63	65	64	156
Veileder fra YOU senteret hadde god kunnskap om utdanningsveier	57	69	63	145
Veileder fra YOU senteret hadde god kunnskap om yrker	53	70	62	142
Veileder fra YOU senteret lyttet til mine interesser	49	63	57	134
Veileder fra YOU senteret var opptatt av meg som person	44	59	52	132

Tilslutt ser vi kun på veiledningssenterets arbeid i skolen. Mellom 52 og 65 % av alle elevene er fornøyde med veiledningssenterets arbeid. Dette er om lag like mange som ovenfor og det viser at godt over halvparten er tilfreds med tilbudet.

6.1.4 Oppsummering

De to spørreundersøkelsene viser at både unge og voksne har tilbud fra veiledningssenteret. Videre er det utdanningsspørsmålet som er viktigst for de fleste, selv om en god veiledningsprosess handler om å se utdanning og arbeid i sammenheng.

Veiledningssentrene betjener ulike brukergrupper, det er flest kvinner, flest etnisk norske og få med høyskole- og universitetsbakgrunn. Av de voksne brukerne er ca 25 % født utenfor Norge og like mange har foreldre som ikke er født i Norge. 45 % av alle voksne som fyller ut spørreskjemaet er i arbeid, og 37 % er under utdanning og 12 % er utdanningssøkere. 30 % er på trygd og 12 % er hjemmeværende som hovedaktivitet mens de svarer på spørsmålene. Dette viser at veiledningssentrene når en bred målgruppe.

Fornøydhet har vi målt ved tiltaks- og service tilfredshet samt tilgjengelighet. De fleste voksne brukerne er fornøyde med tjenestene.

Dette gjelder tiltak, service og tilgjengelighet. Kvinner er litt mer fornøyde enn menn. Det er flere voksne som uttrykker at de er fornøyde enn unge. Totalt sett er også ungdommen i stor grad fornøyd med veiledningssenterets bistand. Vi vil derfor konkludere med at i følge brukerne selv har veiledningssentrene langt på veg oppnådd å tilby brukervennlige tiltak med god service og tilgjengelighet.

6.2 Aktørenes erfaringer med partnerskap

6.2.1 Koordinering av regionale partnerskap for karriereveiledning

Det koordinerende og overordnede ansvaret for de lokale karriere-sentrene kan legges til fylkeskommunen, til et interkommunalt samarbeid eller legges til arbeids- og velferdsforvaltningen.

Dersom en følger prinsippet om at oppgaver skal løses på et så lavt forvaltningsnivå som mulig og at tjenesteproduksjon skal skje nært brukerne, ivaretas dette best av kommunene eller av fylkeskommunen. Dette kan kalles nærhetsprinsippet, og det er beslektet med subsidiari-tetsprinsippet eller prinsippet om laveste effektive omsorgsnivå.

Siden partnerskap for karriereveiledning skal dekke flere kommuner, er det rimelig at oppgaveløsning skjer i form av et samarbeid på interkommunalt eller fylkeskom-munalt nivå. Dette vil ivareta betydningen av lokal-politisk skjønn. Politisk skjønn handler om prioriteringer mellom ulike mål og interesser innen et geografisk område. For karriereveiledningssentrene består et geografisk område av flere kommuner. Politiske prioriteringer innen en kommune vil nødvendigvis ikke være de samme som for et samarbeid innen en større region.

Sentrale politiske dokumenter anbefaler at oppgaver som krever stor grad av koordinering, eller oppgaver som har store kontaktflater med hverandre, legges til samme forvaltningsorgan (Innst S nr 166, 2006 - 2008). Fylkeskommunen har allerede fått ansvar for koordinering av en rekke ulike distrikts- og regionalpolitiske tiltak.⁴¹ Dette kan brukes

⁴¹ Dette er i tråd med Ansvarsreformen fra 2003 som innebærer at fylkeskommunen er delegert ansvar for å prioritere og bevilge penger til ulike distrikts- og regionalpolitiske tiltak.

som et argument for å legge koordineringsansvaret for karriereveiledningen til fylkeskommunen. Man følger da prinsippet om å legge ansvaret til en instans som allerede koordinerer oppgaver som berører karriereveiledningsfeltet. I tillegg har fylkeskommunen ansvar for videregående opplæring.

Det prinsipielle spørsmålet i forhold til statlige oppgaver og ansvar, handler om hvilke oppgaver som krever nasjonale standardiseringer, statlige føringer eller at en følger likhetsprinsippet. I forhold til partnerskap for karrieresentrene er det et uttrykt ønske at de nasjonale myndigheter avklarer hvem som er hovedansvarlig for koordinering (dvs. koordineringsmyndighet på nasjonalt og regionalt nivå), hvilke profesjonelle standarder og krav til kompetanse, utdanning, kvalitet, innhold, samt brukermedvirkning som skal stilles til tjenesteproduksjonen. Dette er delvis oppgaver staten kan ivareta gjennom en nasjonal politikk, lovgivning, forskrifter, mål og andre sentrale styringsvirkemidler. Det er et statlig ansvar å utforme standarder på dette feltet overfor den regionale forvaltningen, fagfolkene lokalt og brukerne. Dette er oppgaver staten kan ivareta gjennom et nasjonalt koordinerende organ (jfr. kapittel 2). Dersom et nasjonalt organ er tverrdepartementalt, kan det regionale koordinatoransvaret legges til enten fylkeskommunen eller til NAV (regional stat).⁴²

Et argument for å velge Arbeids- og velferdsforvaltningen som regionalt ansvarlig koordinerende instans er følgende: Oppgaver som krever stor grad av samordning overfor brukerne anbefales i følge Oppgavefordelingsutvalget (1999) lagt til samme forvaltningsorgan. Regional stat har allerede ansvar for å samordne tjenester fra tidligere Aetat, trygdkontor og sosiale tjenester overfor brukerne. Rammeavtalen som inngås med kommunene skal regulere dette samarbeidet.

I denne sammenheng vil delegert koordinerende myndighet til fylkeskommunen innebære at karriereveiledning kobles tettere til utdanningsfeltet. Motsvarende vil delegering av myndighet til arbeids- og velferdsforvaltningen, føre til at karriereveiledning koordineres med utgangspunkt i arbeidsmarkeds- og velferdssektoren.

Dersom vi ser vi på Nordlandsprosjektet som helhet, er det primært fylkeskommunen som har delegert oppgaver og myndighet til de lokale prosjektene. En slik oppgave er ansvar for informasjonstelefonen som betjener hele befolkningen i Nordland. Denne tjenesten

⁴² Det er for øvrig også et politisk prinsipp at økonomisk ansvar bør følge oppgavene og at den instans som tildeles ansvarlig myndighet, uavhengig av om dette er regional stat eller fylkeskommune, også er økonomisk ansvarlig. (Oppgavefordelingsutvalget, Innstilling til S. 166 (2006-2007).

er i dag lagt ned og dette ansvaret er nå fordelt på alle de fem veiledningssentrene. Videre har fylkeskommunen delegert følgende tjenester til voksne brukere: vurdering av rett til videregående opplæring, vurderinger av realkompetanse og registrering av søkere til dette. Når det gjelder vurderinger av realkompetanse dekkes dette økonomisk delvis av fylkeskommunen og delvis av Arbeids- og velferdsetaten (NAV). NAV arbeid dekker kostnadene til brukere som ikke har rett til opplæring. En tredje oppgave er arbeidet med regionale karriereplaner, også denne oppgaven er delegert til de lokale veiledningssentrene fra fylkeskommunen. Her bidrar for øvrig kommunen inn med bistand i regi av det interkommunale samarbeidet RKK (regionalt kontor for kompetanseutvikling). Det er også fylkeskommunen som har lagt føringer for den regionale karriereplanleggingen.

6.2.2 Andre aktørfaringer

Legitimitet i omgivelsene er viktig og i Fylkesplanen for Nordland finner vi følgende framtidvisjon:

Norge er et sterkt desentralisert demokrati. Regionene og kommunene har stor selvråderett over egne ressurser, egen utvikling og tjenestetilbud, mens nasjonalstaten ivaretar mer overordnede politiske områder. Dette er begrunnet både demokratisk og faglig, blant annet ut fra at de som kjenner problemene best er de som er best egnet til å løse dem. (Fylkesplan for Nordland, 2004-2007)

Dette forteller oss at en desentralisert oppgaveløsning med et aktivt lokaldemokrati er et ønske fra fylket, og at kun oppgaver av særlig overordnet karakter legges til statlig nivå. Oppgavefordelingsutvalgets retningslinjer for fordeling av oppgaver mellom forvaltningsnivåer, følger langt på veg fylkeskommunens visjon. De har som ambisjon å ta hensyn til nasjonale målsettinger, likeverdige tjenester, brukertilpassning, rettsikkerhet samt lokalt selvstyre og deltakelse (Innst S nr 166 (2006-2007)). Ytterligere argumenter er:

Fylkeskommunen kan godt være den som sitter på ansvaret. Det har sine fordeler. Hvordan det skal gjøres har jeg ikke svar på. Både NAV, kommunene og fylkeskommunen har sine aksjer i karriereveiledningsprosjektet. Dersom det legges til fylkeskommunen er både studiesentre og videregående skoler en mulighet. (Informant fylkesnivå)

Nordland fylkeskommune er regional utviklingsaktør og samarbeider tett med kommunene. Det er naturlig å tenke seg fylkeskommunen. Vi har rollen som regional utviklingsaktør og ansvarlig for med hensyn til den koordinerende rolle er det naturlig med fylkeskommunen. (Informant fylkesnivå)

Aktørene i YOU Nordland sier følgende om å gi statlige myndigheter (NAV Nordland) et overordnet koordinerende ansvar for karriereveiledning:

Fylkeskommunen har ikke jeg tenkt på. Da ville jeg heller velge NAV. Det er vanskelig for fylkeskommunen å eie dersom kommunene skal betale for dette. (Lokal informant)

Vi tar det til etterretning, dersom karriereveiledningen legges til NAV. Fylkeskommunens interesser må da bli ivaretatt. Veiledningssenteret må være et kompetansesenter i forhold til skolene både videregående skole og grunnskole. (Informant fylkesnivå)

Veiledningssenteret kan være i NAV – eller i nærheten av NAV. Spørsmålet er ikke hvor det skal ligge, men at det må ha en viss størrelse. Poenget er at brukerne får et svar og at de opplever det som profit. (Lokal informant)

Når det gjelder aktørenes oppfatninger skal to erfaringer fra forsøket trekkes fram. Det ene er at YOU Nordland har hatt fylkeskommunen som hovedansvarlig instans, og de ønsker at denne ordningen fortsetter. Det har ikke vært prøvd ut andre organisasjonsmessige tilknytninger på regionalt nivå, så dette forsøket kan ikke si noe om andre mulige løsninger.

Det andre gjelder de lokale prosjektene. Her viser vår studie at i fire av fem lokale forsøk ønsker medlemmer av styringsgruppene å fortsette med den organisatoriske ordningen som har vært utprøvd i forsøksperioden. I det siste prosjektet er det dissens i styringsgruppa om hovedansvaret.

En fortolkning av dette er at så lenge forsøket har vært vellykket, ønsker de berørte aktørene å fortsette med den ordningen de har hatt. En annen fortolkning er at de organisatoriske løsningene som er prøvd ut, både i fylkesprosjektet og i de lokale forsøkene, faktisk er de løsningene som i utgangspunktet hadde størst legitimitet i omgivelsene. YOU Nordland valgte fylkeskommunen som hovedansvarlig

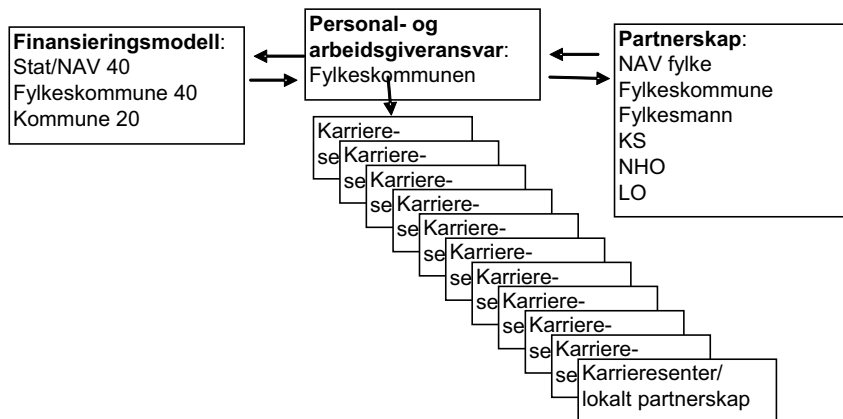
instans fordi de fleste oppgavene som prosjektet skulle dekke lå under fylkeskommunens myndighetsområde. Siden de lokale forsøkene delvis er formet nedenfra, tilsier dette at de ulike lokale forsøkene har valgt en organisering som hadde stor lokal legitimitet.

6.2.3 Et forslag fra partnerskapet på fylkesnivå

Styringsgruppa på fylkesnivå går inn for at arbeidsgiver- og personalansvaret for veiledningssenteret legges til fylkeskommunen. Dette er samtidig i tråd med den modellen som er prøvd ut med fylkesutdanningsjefen som hovedansvarlig for driften av prosjektet i forsøksperioden.⁴³

De foreslår et partnerskap med seks aktører, der tre av dem står for finansieringen av prosjektet.

Figur 6.1 *Styringsgruppe på fylkesnivå: forslag til framtidig organisering av Partnerskap for karriereveiledning i Nordland.*



Styringsgruppas forslag til finansieringsmodell innebærer at de tre aktørene med pålagte oppgaver innen karriereveiledning bidrar økonomisk, dvs. stat, fylke og kommune (40/40/20). Det er ikke

⁴³ Styringsgruppa anbefaler NAV regioner som geografisk inndeling for de lokale veiledningssentrene og at de lokale partnerskapene tar stilling til karrieresenterets lokalisering. Og sist, men ikke minst, foreslår de at det etableres nasjonale standarder for kompetanseutvikling. De skiller ikke mellom formell og uformell læring på arbeidsplassen, men vi antar at det er den formelle utdannelsen som underordnes nasjonale standarder.

forslått bidrag fra de andre partene og det er ikke tatt stilling til om en skal skille mellom partnere som bidrar med en økonomisk ressursinnsats og de som ikke gjør det med hensyn til styringsmyndighet.

Partnerskapet foreslås forankret i følgende fire dokumenter:

- Fylkestingsvedtak
- Samarbeidsavtale mellom NAV Nordland, Fylkeskommunen og KS
- Rammeavtalen mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet og KS
- Partnerskapsavtalene mellom fylkeskommunen og regionrådene

Slik vi ser det er det særlig to utfordringer knyttet til dette forslaget. Det ene handler om en avklaring av forholdet mellom det regionale og lokale partnerskapet. Det andre handler om forholdet mellom de to partnerskapene og den tradisjonelle styringskjeden knyttet til stat, fylke og kommune. Det er disse tre instansene som har lovpålagte oppgaver på karriereveiledningsfeltet og som dermed delegerer oppgaver til partnerskapet.

6.2.4 Avsluttende kommentarer

Alle veiledningssentrene i Nordland jobber helhetlig og brukervennlig i forhold til: at tjenesten som ivaretar et livslangt perspektiv på tvers av alder, at tjenesten retter seg mot ulike brukergrupper: minoritets-språklige, funksjonshemmede, m.fl., og at tjenesten ser arbeid og utdanning i sammenheng. Når det gjelder om tjenesten er tilgjengelig i brukernes eget distrikt er det kun to av veiledningssentrene som har hatt et slikt tilbud per 2006. De lokale sentrene har i utgangspunktet hatt ulike mål og prioritert ulike målgrupper. Samtidig har de hatt ulike ressurser både faglig eller økonomisk. Sist, men ikke minst har de hatt ulike utfordringer. Dette gjør at en ikke kan sammenligne dem ut fra de samme objektive kriterier eller vurdere om et senter har arbeidet mer helhetlig og brukervennlig enn et annet. (Problemstilling 2)

Når det gjelder den organiseringen av YOU Nordland, handler det om samordning av en rekke aktører i regionale og lokale partnerskap. Dette er drøftet i forhold til problemstillingen som omhandler klargjøring av roller og samordning. Styringsgruppene og delvis eiergruppene er omtalt som partnerskap og de har hatt ulik sammen-setning i de fem forsøkene. Tre forhold ser ut til å ha hatt betydning for hvordan de lokale partnerskapene har fungert. Det ene er om

aktører med pålagte oppgaver på feltet representerer befolkningen innenfor samme geografiske område. Det andre er om aktører med pålagte oppgaver bidrar direkte med en ressursinnsats til veilednings-senterets virksomhet. For det tredje ser det ut til å være viktig om aktører som bidrar med ressursinnsats også er direkte representert i styringen av veiledningssenteret, og om vedkommende representant har beslutningsmyndighet på vegne av egen organisasjon.

De lokale YOU forsøkene har prøvd ut fem ulike modeller for hvordan man kan samordne og fordele hovedansvaret for drift, inkludert arbeidsgiveransvar og koordinering av de lokale karrieresentrene. Ved et lokalt veiledningssenter har NAV arbeid hatt hovedansvaret, dette er en praksis styringsgruppa betrakter som vellykket og vil fortsette med. Ved tre av sentrene har styringsgruppen anbefalt at fylkeskommunene er hovedansvarlig for driften. I en styringsgruppe gikk flertallet inn for fylkeskommunen mens mindretallet (en person) anbefalte at vertskommunen ble tildelt dette ansvaret. Det femte senteret ønsker at fylkeskommunen og Arbeids- og velferdsetaten deler ansvaret for driften og dette er i tråd med den modellen de har utprøvd i forsøksperioden. På lokalt nivå viser erfaringene fra YOU forsøkene at det ikke er avgjørende om NAV kontoret eller fylkeskommunen er hovedansvarlig aktør. Det som ser ut til å bety noe er om forsøket er initiert og utformet av lokale aktører. I tillegg kan det være en fordel at alle veilederne har samme arbeidsgiver og samme arbeidsbetingelser. (Problemstilling 2 og 3)

Karriereveiledningstjenesten er basert på et samarbeid eller partnerskap mellom flere instanser, og prinsipielt sett kan både NAV Nordland og fylkeskommunen ha hovedansvaret for karriereveiledningen på fylkesnivå. Per i dag er det utdanningsfeltet som tydeligst har fremmet forslag om fylkeskommunen som regional koordinerende instans, mens aktørene innen arbeidsmarkedsfeltet anbefaler en todelt ansvarsmodell.

På fylkesnivå har YOU Nordland kun prøvd ut en modell der fylkeskommunen er hovedansvarlig for koordinering og drift. Denne organiseringen har fungert bra i forsøksperioden. I tillegg kommer det faktum at mange fylker fortsatt er i en utprøvningsfase når det gjelder karriereveiledning samtidig som NAV reformen fortsatt er i en tidlig fase. Det man kan ta stilling til på nåværende tidspunkt er hvordan koordineringsansvaret skal ordnes i en overgangsperiode. Siden arbeids- og velferdsforvaltningen lokalt, regionalt og sentralt er i utforming, er det mulig å argumentere for at karriereveiledningen vil kunne ha fordeler av å utvikle seg til et selvstendig fagfelt utenfor Arbeids- og velferdsetaten, men i nær tilknytning til NAV kontoret. (Problemstilling 3).

Litteratur

- Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Utdannings- og forskningsdepartementet. (2004). *Styrking av yrkes- og utdanningsveiledningen i Norge*.
- Arbo, P. (2002). Partnerskap. *Plan*, 4-11.
- Bourdieu, P. (1986). The Form of Capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.
- Corbin, J. H., & Mittelmark, M. B. (2005). European Experience with Public-Private Partnership i Health Care Systems. IUHPE.
- Fimreite, A. L., Ryssevik, J., Kolsrud, K., & Lund, M. (2000). *Kommunal monitor 1999: Søkelys på tjenesteproduksjon, ressursbruk og prioriteringer i norske primærkommuner*. Bergen: Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.
- Gjelstrup, G. (2004). Pragmatisk evaluering. *Sosiologi i dag*, 34(4), 67-84.
- Habermas, J. (1969). *Vitenskap som ideologi*. Oslo: Gyldendal.
- Hagen, T. P., Sørensen, R. J., & Fevolden, T. (2006). *Kommunal organisering: effektivitet, styring og demokrati*. Oslo: Universitetsforlaget
- Halland, G. O. (2004). *Læring gjennom stimulerende samspill. Veiledning vurdering og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Hammer, S. (2004). "Hvordan kan vi måle dette?" Et essay om tidsriktige evalueringspraksiser. *Sosiologi i dag*, 34(4), 9-26.
- Hanssen, G. S., & Klausen, J. E. (2006). *Fylkeskommunal oppgavedifferensiering. Rapport fra innledende undersøkelser* (NIBR-rapport; 2006:04). Oslo: NIBR).
- Helgesen, M. K., & Feiring, M. (2007). *Karriereveiledning i Norge*. (NIBR-rapport; 2007:18). Oslo: NIBR.
- Innst S nr 166. (2006 - 2008). *Innstilling fra kommunal- og forvaltningskomiteen om regionale fortrinn - regional framtid*. Oslo: Kommunal- og forvaltningskomiteen, Stortinget.
- Jensen, U. J. (1986). *Sygdomsbegreber i praksis. Det kliniske arbejdes filosofi*. København: Munksgaard.
- Johnstad, T. (2003). *Globalisering, regionalisering og distriktspolitikk*. Oslo: Makt- og demokratiutgreiinga 1998-2003.
- Juvkam, D. (2003). *Bo-, arbeids-, og serviceregioner i Nordland*. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.
- Kunnskapsdepartementet. (2006a). *Tilstandsrapport om livslang læring i Norge*.
- Kunnskapsdepartementet. (2006b). *Tiltak for bedre gjennomføring i videregående opplæring*.
- Lov nr 15. (2005-04-01). *Universitetsloven - Lov om universiteter og høyskoler*.
- Lov nr 20. (16 02 2006). *Lov om Arbeids- og velferdsforvaltningen*.
- Lov nr 35. (28.05.1976). *Lov om voksenopplæring*.
- Lov nr 61. (17.07.1998). *Lov om grunnskolen og den videregående opplæring, Opplæringsloven*.
- Lov nr 76. (10 12 2004). *Lov om arbeidsmarkedstjenester (Arbeidsmarkedsloven)*.

- Lov nr 80. (2003-07-04). Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere
Introduksjonsloven.
- Møller, G. (2006). *Evaluering av samordningsforsøkene mellom Aetat, Trygdeetaten og sosialtjenesten. Sluttrapport. Rapport nr. 231*. BØ: Telemarksforskning.
- Naustdalslid, J., & Reitan, M. (1994). Kunnskap og styring. *Om forskningens rolle i politikk og forvaltning*. Oslo: Tano forlag/NIBR
- NOU 2004:19. *Livskraftige distrikter og regioner. Rammer for en helhetlig og geografisk tilpasset politikk*. Utredning fra Distriktskommisjonen, oppnevnt ved kongelig resolusjon 7. februar 2003. Avgitt til Kommunal- og regionaldepartementet 12. oktober 2004.
- NOU 2003:16. *I første rekke. Forsterket kvalitet i en grunnopplæring for alle*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2004:13. *En ny arbeids- og velferdsforvaltning. Om samordning av Aetats, trygdeetaten og sosialetatens oppgaver* Oslo: Sosialdepartementet.
- Nørve, S. (2003). *"Forsøksvirksomhet i trygdesektoren": Tre forsøk 4 år etter*. Oslo: Norges byggforskningsinstitutt.
- OECD (2002). *Gjennomgang av politikk for yrkesveiledning. Norge, Landrapport*.
- OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy*.
- Ot. prop. nr. 47. (2005-2006). *Om lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven)*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Ot. prop. nr. 62. (2003-2004). *Om lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven)*. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. London: Sage Publications.

- Rhodes, R. A. W. (1996). The New Governance: Governing without government. *POLITICAL STUDIES*, 44(4), 652-667.
- Røvik, K. A. (2000). *Moderna organisationer: trender inom organisationstänkandet vid millennieskiftet*. Malmö: Liber.
- Skagen, K. (2004). *I veiledningens landskap: innføring i veiledning og rådgivning*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Snape, S., & Taylor, T. (2003). Partnership between Health and Local Government. *Local Government Studies*, 29(3).
- St prp. nr 1. (2003-2004).
- St. meld. nr. 9. (2006-2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- St. meld. nr. 14. (2002-2003). *Samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- St. meld. nr. 16. (2006-2007). *... og ingen sto igjen. Tidlig innsats for livslang læring*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- St. meld. nr. 30. (2003-2004). *Kultur for læring*. Oslo: Utdannings- og forskingsdepartementet.
- St. meld. nr. 32. (1998-1999). *Videregående opplæring*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskingsdepartementet.
- Svarstad, H. (2004). Evalueringens sosiologi. *Sosiologi i dag*, 34(4).
- Torfig, J. (2004). *Det stille sporskifte i velfærdsstaten*. Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Tveiten, S. (2002). *Veiledning: mer enn ord*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Utviklingsprogram Nordland. (UPN 200-4 2007:6)
- VOX. (2006). *Karriereveiledning og voksne*.
- Østerberg, D. (1977). *Sosiologiens nøkkelbegreper og deres opprinnelse*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag AS.

Lokale dokumenter

Fylkestingssaker, invitasjoner, notater, møtereferater,
prosjektbeskrivelser, søknader og rapporteringer til Arbeids-
og velferdsdirektoratet og Utdanningsdirektoratet

Vedlegg 1

Figurer

Vedleggsfigur 1 Regionale partnerskap for karriereveiledning, lokalt nivå

REGION					
Kommuner	Ytre Helgeland 6 kommuner	Vesn, Grane, Hattfjelldal 3 kommuner	Rana, Hemnes, Nesna 3 kommuner	Indre Salten 4/5 kommuner	Ofoten 6 kommuner
Type region	nav=vgo delvis	nav=vgo	nav=vgo +	vgo=flere NAV	nav=flere vgo
Lokalisering	SANDNES-SJØEN	MOSJØEN/	MO	FAUSKE	NARVIK
Sentrum					
Distrikt		distriktskontor	Utekontor		
PARTNERSKAP (pkt 1, 2, 5, og 6 i AID 2006)					
Modell	Interkommunalt kontor	Fylkeskommunal instans	Regional etat	Nav ledet nettverk	Selvstendig fylkeskommunalt senter
Driftsansvar (1b)	Interkommunalt kompetanskontor	Ressurs- og kompetansesenter, under fylkeskom.	Lokal NAVa	Lokal NAVa	Videregående skole/NAVa og vertskommune
Leder av styringsgruppa	Rektor vgs	Ordfører/liten kommune	Assisterende rådmann	Rektor vgs	Distriktsarbeidssjef NAV
Finansiering	Åtte eiere	Fem offentlige og en privat eier	Fem eiere offentlige/	To eiere (offentlige)	Tre eiere (offentlige)
Deltakelse	Fem eiere indirekte representert i styringsgruppa	Alle eierne i styringsgruppa	Alle eierne i styringsgruppa	Kostnadsnøytral	Alle eierne i styringsgruppa

KARRIEREVEILEDNING (pkt 3 og 4 i AID 2006)					
Individuelle brukere	Voksne Ungdom 2007 Minoriteter	Voksne Ungdom	Voksne Ungdom Minoriteter	Voksne Ungdom	Voksne Ungdom Minoriteter
Veiledning a) Informasjon Vurderinger b) Annet	IG (infotelefon) rkv	IGE (infotelefon) rvgo	IGE - rkv rvgo Fengsels-samarb.	IGE -	IG (infotelefon) rvgo Innvandrer skole samarb.
Institusjonelle brukere	Skole NAV arbeid Kommune	Skole Nav arbeid Nav trygd Bedrift Kommune	Skole Nav/arbeid Nav/trygd Bedrift Kommune	Skole NAV arbeid	Skole NAV arbeid NAV trygd Bedrift Kommune
Skole Studiesenter	Karriereplanarb Studies.prosj.	Karriereplanarb	Karriereplanarb Studies. samarb	Karriereplanarb	Karriereplanarb
NAV (arbeid trygd, sosial) Bedrift Nettverk	Sosialprosj.	Trygdsamarb. Bedriftsproj.	Trygdsamarb. Bedriftsproj.	Prosjektnettver	Prosjektnettv

a) I = individuell, G= gruppe, E= elevveiledning i grunnskole/vgo

b) rvgo = rett til videregående opplæring, mens rkv = realkompetansevurderinger