

# Evaluering

## Karriere Finnmark



**Evaluering av første år av prosjektet Karriere Finnmark på oppdrag av  
Finnmark fylkeskommune v/ opplæringsavdelinga**

**kreativindustri!**

# Innholdsfortegnelse

<b>INNLEDNING OG AVGRENSNING .....</b>	<b>2</b>
<b>KORT HISTORIKK - NASJONAL POLITIKK.....</b>	<b>3</b>
<b>KARRIEREVEILEDNING I FINNMARK - KORT HISTORIKK.....</b>	<b>5</b>
<b>KARRIERE FINNMARK - AKTIVITETER OG TILTAK.....</b>	<b>7</b>
<b>STYRING OG LEDELSE .....</b>	<b>8</b>
<b>KARRIEREVEILEDNING – HVEM ER VEISØKERE .....</b>	<b>9</b>
<b>HELHETLIG SYSTEM FOR KARRIEREVEILEDNING OG KOMPETANSEUTVIKLING.....</b>	<b>13</b>
<b>OPPSUMMERING OG ANBEFALINGER .....</b>	<b>15</b>
<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>18</b>

# Innledning og avgrensning

Karriere Finnmark er et treårig prosjekt initiert av Finnmark fylkeskommune og NAV Finnmark med mål om å utvikle et helhetlig system for karriereveiledning i Finnmark. Finnmark fylkeskommune har initiert en ekstern evaluering av prosjektet, som Kreativ industri har gjennomført høsten 2017. I henhold til fylkeskommunens bestilling gir evalueringen en samlet vurdering av Karriere Finnmark sin aktivitet, status og måloppnåelse samt en vurdering av drift av Karriere Finnmark utover prosjektperioden.

Evalueringen beskriver kort forhistorien, organisering, finansiering og konkrete tiltak. På bakgrunn av funn i evalueringsarbeidet og våre analyser kommer vi til slutt med anbefalinger om det videre arbeidet med karriereveiledning i Finnmark.

I evalueringsarbeidet er det brukt flere kilder og metoder. Nasjonale og regionale styringsdokumenter innen karriereveiledning og livslang læring er viktige grunnlagsdokumenter. Det er gjennomført fem intervjuer med nøkkelpersoner i prosjektet, samt vi har brukt informasjon fra nasjonale brukerundersøkelser. Dette har totalt sett gitt et bredt tilfang av informasjon og perspektiv om prosjektet Karriere Finnmark.

Det har gjennom flere år vært flere ulike evalueringer og rapporter om arbeidet med karriereveiledning i Norge. Flere steder viser rapporten derfor til funn fra andre analyser, for å belyse og sammenligne funn i Finnmark. Dette er spesielt relevant da evalueringsperioden i Finnmark er relativt kort: Prosjektet har vært i drift i 13 måneder.

Og hva er så karriereveiledning? Kort sagt skal karriereveiledning hjelpe folk til å ta gode valg hva angår arbeid og utdanning. Personer innen disse gruppene har rett til utdannings- og yrkesveiledning:

- Elever i ungdoms- og videregående skoler.
- Ungdom mellom 15 og 21 år som ikke er i arbeid, i videregående opplæring eller i lære
- Voksne med rett til ungdomsskole og videregående opplæring
- NAV-brukere som ønsker bistand til arbeid eller aktivitet har rett til å bli behovsvurdert i forhold til det de trenger bistand til.

Begrunnelsen for å ha et system for karriereveiledning er behovet for å bidra til livslang læring og utvikle et inkluderende og omstillingsdyktig arbeidsliv. Samtidig fører stadige endringer i samfunnet, utdanningstilbudet og arbeidslivet til at mange mennesker må re-orientere seg og håndtere sin egen karriere gjennom livet. En viktig målsetting for offentlig karriereveiledning er nettopp å ruste så mange som mulig i befolkningen til å ta grep om egen karriere, håndtere overganger og å ta gode valg. Derfor må karriereveiledning ses i et livslangt perspektiv.

Karriereveiledning skjer i praksis mange steder som på skoler, universitet, på arbeidsplasser, hos NAV og i regi av voksenopplæringsaktører. Det finnes også ulike private tilbydere innenfor dette området.

Fylkeskommunene er gitt ansvar for å etablere fylkesvise partnerskap for karriereveiledning, som igjen skal bidra til å styrke kvaliteten og samordne informasjon og kunnskap hos alle veiledningsaktørene i fylkene. Slik skal veisøkere få et helhetlig og kvalitetsmessig godt veiledningstilbud. Det er etablert karrieresentre i nesten alle landets fylker. Det er kun Oslo som ikke har et eget karrieresenter. I Finnmark etablerte man karrieresenter i 2016, som en del av et treårig prosjekt kalt Karriere Finnmark.

## **Kort historikk - nasjonal politikk**

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) gjennomførte i 2002 en undersøkelse om karriereveiledning i en rekke europeiske land, deriblant Norge. Rapporten slo fast at det norske tilbudet var fragmentert og uten et helhetlig perspektiv. Norge sluttet seg til EUs resolusjon om livslang karriereveiledning i 2004 (VOX, nå Kompetanse Norge 2012)

Behovet og strategier for karriereveiledning er pekt på i en rekke nasjonale styringsdokumenter i perioden 2003 til 2009, som stortingsmelding nr. 16 (2006–2007) «...og ingen stod igjen», stortingsmelding nr. 44 (2008–2009) "Utdanningslinja" og stortingsmelding nr. 30 "Kultur for læring" (2003-2004). I sistnevnte ble det foreslått at fylkeskommunene skulle ha ansvaret for å gi karriereveiledning i et livsløpsperspektiv og etablere regionale partnerskap for utdannings- og yrkesrådgivning på fylkesnivå. Dette for å styrke karriereveiledningen i et livslangt perspektiv. VOX (nå Kompetanse Norge) gjennomførte en undersøkelse i 2006 blant alle fylkeskommunene for å få kunnskap om hvordan fylkeskommunene hadde iverksatt dette i praksis. 12 av 18 fylkeskommuner hadde eller ville i løpet av 2006 etablere partnerskap for karriereveiledning. Tre fylkeskommuner hadde eller ville i løpet av 2006 ha etablert egne karrieresentre, og ytterligere tre fylkeskommuner planla å etablere egne karrieresentre i løpet av 2007. Det betyr at det var karrieresentra i flere fylkeskommuner 10 år før det ble etablert i Finnmark.

Det ble etablert en nasjonal tilskuddsordning for å stimulere til etablering av regionale partnerskap og karrieresentra i fylkene. I 2014 ble ordningen endret slik at fylkeskommunen fra da kunne få et grunntilskudd til de som etablerte partnerskap og karrieresenter, forutsatt at man hadde en signert partnerskapsavtale med NAV og en koordinerende funksjon som jobbet med samarbeid og samordning mellom veiledningsaktører i fylket. I tillegg gis det stimuleringsstilskudd til etablering av fylkesvise karrieresentra til de fylkene som enda ikke har etablert et karrieresenter.

OECD kom i 2014 med rapporten "OECD Skills Strategy Diagnostic Report Norway". Organisasjonen

har en egen satsing kalt "Skills Strategy" som skal bistå medlemsland i å utvikle kompetansepoltiske strategier. Norge deltok som første land i prosjektet. I rapporten pekes livslang karriereveiledning på som et av fem områder der Norge har spesielle utfordringer. OECD anbefaler at Norge utvikler et system for livslang karriereveiledning, som blant annet innebærer at karriereveiledere må ha solid kompetanse, samt det utvikles kvalitetsstandarder for karriereveiledning. Det pekes på for lite nasjonal koordinering av karriereveiledningen og svak profesjonalisering, og anbefales å få til et mer samordna, helhetlig og tverrsektorielt samarbeid for å få en god tjeneste.

I 2015 satte Kunnskapsdepartementet ned et utvalg som fikk i oppdrag å utrede hvordan arbeidet med livslang karriereveiledning kan styrkes. Utvalget kom med sin rapport i april 2016, NOU 2016:7 "Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn". Her forslås det en rekke tiltak for å utvikle et system for livslang karriereveiledning, blant annet at det bør etableres karrieresentre i alle fylker. Utvalget peker på karriereveiledning som et sentralt kompetansepoltisk virkemiddel og at en må se dette i et livslangt perspektiv fra skole til voksen samt at utdannings- og yrkesveiledning i skolen bør skifte navn til karriereveiledning. Utvalget anbefalte at det etableres karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i alle fylker samt at Nasjonal enhet for karriereveiledning i Vox får i oppgave å sikre kvalitet, helhet og profesjonalisering av karrieresentrene. De foreslo også at karrieresentrenes kjerneoppgave skal være å tilby karriereveiledning til alle over 19 år, samt at statlig finansiering knyttes til denne oppgaven. Utvalget var også opptatt av muligheten for å gi karriereveiledningstilbud på nett.

I stortingsmeldingen kalt Integreringsmeldingen (Meld. St. 30 2015–2016 Fra mottak til arbeidsliv - en effektiv integreringspolitikk) gis de fylkesvise karrieresentrene et utvidet oppdrag om å gjennomføre veiledning for beboere i mottak. Seks asylmottak fik karriereveiledning utført fra et offentlig karriersenter. Dette har nå blitt utvidet til to nye mottak. Forsøkene vil fortsette i 2018 og det vil bli tilbudt karriereveiledning også i integreringsmottak (Kompetanse Norge).

I stortingsmeldinga kalt utenforsksapsmeldinga 2016 (Meld. St. 16 Fra utenforskap til ny sjanse – Samordnet innsats for voksnes læring) sies det at det må utvikles verktøy for å kartlegge grunnleggende ferdigheter og behov for opplæring. De fylkesvise karrieresentrene pekes på som aktuelle ansvarlige her.

I februar 2017 ble det lansert en nasjonal kompetansepoltisk strategi der flere departement, representanter fra arbeidslivets hovedorganisasjoner, Sametinget og Voksenopplæringsforbundet er partnerne. Partene enige om å:

- Bidra til at den enkelte og samfunnet gjør gode valg
- Arbeide for bedre læringsmuligheter og god bruk av kompetanse i arbeidslivet
- Styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet

Den nasjonale strategien fokuseres det blant annet på tilgang på karriereveiledning og et helhetlig system for karriereveiledning. Det defineres en strategi om å styrke fylkeskommunenes kompetansepoltiske ansvar og samordningsrolle, og få til mer regionalt samarbeid mellom ulike kompetanseaktører. Man er opptatt av at karriereveiledning skal styrke enkeltmenneskers evne og mulighet til å ta gode valg. Karriereveiledning tidlig i utdanningsløpet kan forebygge og redusere frafall og feilvalg i videregående opplæring. Det påpekes også at karriereveiledning kan fremme seniorers mobilitet samt at en bedre kartlegging av kompetanse og veiledning for nyankomne innvandrere kan bidra til bedre tilknytning til arbeidslivet. Det påpekes at man trenger å styrke kompetansen til karriereveiledere og rådgivere, inkludert kunnskap om arbeidsliv, arbeidsmarkedets behov for kompetanse, seniorperspektivet, integreringsperspektivet og samisk kultur- og næringsliv.

Sommeren 2017 ble det bestemt at Kompetanse Norge skal opprette kontor i Tromsø, og at oppgavene Kompetanse Norge har knyttet til karriereveiledning, skal flyttes til dit. Kontoret i Tromsø skal ta ansvar for en storsatsing på digital karriereveiledning.

De fleste karrieresentrene ble opprettet i perioden 2004 - 2008. Det er flest karrieresentre i Nordland, med ni sentre. Oppland har seks, mens ni fylker har ett senter.

## **Karriereveiledning i Finnmark - kort historikk**

I 2009 etablerte Finnmark fylkeskommune et fylkespartnerskap for karriereveiledning bestående av KS Finnmark, RSK Øst-Finnmark, RSK Midt-Finnmark, RSK Vest-Finnmark, NHO Finnmark, Høgskolen i Finnmark, Universitetet i Tromsø, NAV Finnmark, Fylkesmannen i Finnmark, Utdanningsforbundet i Finnmark og Finnmark fylkeskommune. Det er også etablert lokale partnerskap i tilknytning til de videregående skolene.

Finnmark fylkeskommune ble tildelt nasjonale midler til karriereveiledning da de tilfredsstilte kravet om et partnerskap for karriereveiledning. I 2012 var dette knappe 1,5 mill kr. Pengene ble brukt til blant annet drift av fylkespartnerskapet, ekstra ressurser for karriereveiledning i de videregående skolene og satt av til et studium i karriereveiledning. Det ble inngått avtale med daværende Høgskolen i Finnmark om et studie i karriereveiledning for studieåret 2011-2012.

Fylkeskommunens kompetanseutvalg behandlet en sak om etablering av karrieresenter i mars 2013. Det ble vedtatt at det skulle etableres et karrieresenter i Finnmark, men at flere forhold måtte utredes.

I 2014 gjennomføres det et forprosjekt med egen prosjektleder for å avklare forhold rundt organisering av karriereveiledning i Finnmark. Forprosjektet ble finansiert av fylkeskommunens regionalutviklingsmidler. I forprosjektperiode ble oppgaver, organisering, finansiering og mål for et

hovedprosjekt definert. Fylkeskommunen og NAV Finnmark inngikk en partnerskapsavtale om et hovedprosjekt og ble enige om å gå inn med like penger i prosjektet. Dette kom i tillegg til nasjonale stimuleringsmidler. Den årlige grunnfinansieringen i prosjektet ble konkret at NAV og fylkeskommunen gikk inn med 1,3 millioner kroner hver, kombinert med 1,8 millioner kroner fra staten.

I mai 2015 vedtok Kompetanseutvalget å iverksette et treårig prosjekt kalt Karriere Finnmark med to avdelinger, i Alta og i Vadsø. Prosjektet var forankret i en partnerskapsavtale mellom NAV Finnmark og Finnmark fylkeskommune der det blant annet sies at «Karriere Finnmark» og partnerskapet skal bidra til følgende:

- Tilby gratis individuell karriereveiledning til den voksne del av befolkningen.
- Være et ressurscenter for aktører innen fagfeltet som skolesektoren, NAV og offentlige og private bedrifter.
- Styrke samarbeidet og samordning mellom de ulike aktørene innen karriereveiledning i fylket.

Følgende mål ble definert for prosjektet:

*Å etablere et helhetlig og profesjonalisert system for karriereveiledning i fylket. Prosjekt «Karriere Finnmark» skal opprette karrieresenter og samordne karriereveiledningsarbeidet mellom flere aktører. Karrieresenteret skal bidra til en helhetlig og samordnet tjenester for karriereveiledning for ungdom og voksne. Tjenesten skal være nøytral, gratis og være en selvstendig enhet. Karrieresenteret skal være ressurs og kompetansesenter for alle som arbeider med karriereveiledning.*

Følgende effektmål ble definert:

*Flere ungdom og voksne skal kunne mestre å ta riktige valg når det gjelder utdanning og arbeid. Flere ungdommer skal gjennomføre videregående opplæring, enten det gjelder yrkesfag eller studiespesialisering.*

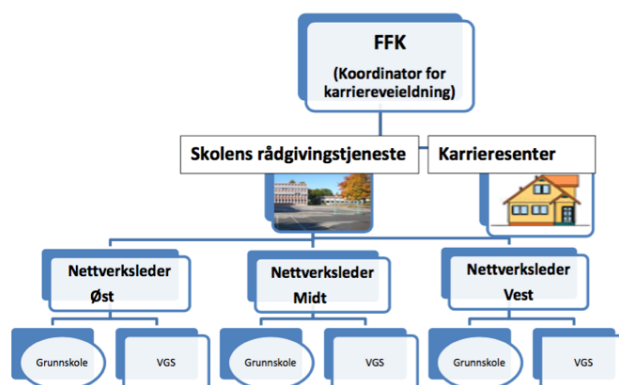
Karrieresenteret ble gitt følgende oppgaver:

- Gi karriereveiledning i et livsløpsperspektiv, som bidrar til at den individuelle veisøker blir bedre rustet til å ta karrierevalg der han/hun er i dag.
- Bidra til at flere gjennomfører og består videregående opplæring.
- Være ressurs og kompetansesenter for alle, inkludert NAV og rådgivningstjenesten.
- Samle de offentlige tjenester som er relevante i karriereveiledningssammenheng. Være nettverksbygger mellom partene.
- Kurs og seminar arrangør.

Prosjekt "Karriere Finnmark" ble organisert med en styringsgruppe bestående av opplærings sjefen i fylkeskommunen og NAV ved direktøren i Finnmark. Det ble nedsatt en faglig prosjektgruppe med

prosjektleder og avdelingsleder i NAV Finnmark. Det var også planlagt å ha ressurser som arbeidsgrupper og referansegrupper koblet på prosjektet. Det ble ansatt en prosjektleder som også fungerte som koordinator for partnerskapet, med ansvar for koordinering av karriereveiledningen på fylkesnivå og dialogen med Kompetanse Norge.

Som en del av prosjektorganisasjonen ble det opprettet nettverkskoordinatorer på fylkesnivå og kommunenivå i midt, vest og øst, alle i 20 % stilling. Seks nettverksledere hadde ansvaret for å spre karrierekunnskap i skolen, tre på kommunenivå og tre i den videregående skolen. Nettverkslederne fikk ansvar for dialogen mellom den videregående skole og de tilhørende grunnskoler i regionen. Organisering av prosjektet Karriere Finnmark er illustrert slik:



Argumentasjonen for etablering av Karriere Finnmark knytter seg både til nasjonale krav om strukturer for karriereveiledning som er begrunnet med for lite struktur og samordning, og behovet for mer kompetanse. Spesielle forhold og behov i Finnmark er også en viktig del av argumentasjonen som store avstander, høy andel minoritetsspråklige og flyktninger, utfordringer i kyst og innland samt høy andel bortvalg i den videregående opplæring. Det pekes på at rapporten «De’hær e’ ikke nokkafor mæ” (Markussen et al: 2012, NIFU) dokumenterer at mange ungdom som har valgt bort videregående skole har for lite kunnskap om arbeidslivets behov i dag og i fremtiden. Prosjektet er forankret i fylkeskommunens regional plan for kompetanse, der karriereveiledning er definert som ett av flere satsingsområder.

## Karriere Finnmark - aktiviteter og tiltak

Finnmark fylkeskommune v/ Karriere Finnmark åpnet sitt første fylkesvise karrieresenter høsten 2016. Karrieresenteret er etablert med to avdelinger, i henholdsvis Alta og Vadsø. Det er fire karriereveiledere i 100 % stillinger fordelt med to i hver avdeling. I tillegg er det en koordinator for karriereveiledning som sitter fysisk plassert i opplæringsavdelingen på fylkeshuset i Vadsø.



Rådgiverkoordinator inngår som en del av fylkeskommunens opplæringsavdeling. Dette for å sikre god dialog med de som har ansvar for elevtjenesten og videregående opplæring. Fylkeskommunen har fortsatt ansvar for partnerskapet. Rådgiverkoordinator og prosjektlederfunksjonene ivaretas i en stilling, slik det er i mange andre fylkeskommuner.

De fire karriereveilederne begynte 15. august 2016. Karrieresenteret åpnet dørene for publikum 10. oktober 2016. I tiden før publikumsåpning ble det gjennomført opplæring for karriereveilederne der de ble oppdatert innen karriereveiledningsfeltet nasjonalt, innenfor aktuelle fagområder som utdanning, arbeidsmarked samt sertifisering i karriereverktøy. Det ble også gjennomført møter med andre karrieresentre for å innhente deres erfaringer.

Karrieresenteret har hatt informasjonsmøter og opplæring i lokale NAV kontor og NAV fylkesledd. De har også vært i flere kommuner for å promotere karrieresenterets tilbud og hatt møte med hele bredden av funksjoner i kommunene som rådmenn, oppvekstsjef, ledere innen helse, kommunalsjefer, flyktningsjenester, HR avdelinger, ansatte innen kvalifiseringsarbeid, velferd og inkludering, voksenopplæring, lærere og ledere fra grunnskolen.

## **Styring og ledelse**

Utredningen viser at både representanten for NAV og prosjektleder mener partnerskapet mellom NAV og FFK fungerer godt, spesielt på faglig nivå. NAV poengterer at en engasjert og dyktig prosjektleder har vært viktig for resultatene i prosjektet. Det har vært faste partnerskapsmøter hver annen måned. Assisterende opplærings sjef og en seniorrådgiver i NAV har fått delegert myndighet fra styringsgruppa, altså opplærings sjefen og NAV-direktøren i Finnmark. Prosjektleder koordinerer møtene i partnerskapet og gitt statusrapporter til administrativ og politisk ledelse underveis i prosjektet.

Kommunene har ikke bidratt direkte økonomisk i prosjektet, men stilt lokaler gratis til disposisjon og inngått i nettverket på faglig nivå. Både opplærings sjef og prosjektleder var opptatt av å bruke eksisterende nettverk i prosjektet og ha en effektiv styringsmodell. Karrieresentret har vært i kontakt med alle kommunene for å gi informasjon om tilbudet med karriereveiledning. Man har vært og er enda i gang med fysiske besøk hos alle kommuner i fylket.

Karriereveiledere brukte begrepet eiere og påpekte at de har ulike perspektiv. Fra fylkeskommunen sin side er man mest opptatt av at de unge fullfører videregående opplæring, mens NAV har sitt hovedfokus på de uten arbeid.

Fra NAV sin side savner man en klarere definisjon av eierskapet og eierroller i prosjektet. De har ikke fått samme informasjon som fylkeskommunen, blant annet fordi noe av informasjonen vært unntatt offentlighet. NAV er opptatt at de er likestilte eiere, ikke bare på kostnadssiden. NAV trenger også informasjon om prosjektet for å ha gode begrunnelser internt i

sin egen organisasjon for å støtte prosjektet.

Proba samfunnsanalyse og Damvad har på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet sett på bruken av de fylkesvise karrieresentrene som virkemiddel i utdannings- og arbeidsmarkedspolitikken med spesielt søkelys på samhandlingen med NAV (Proba samfunnsanalyse 2014). De fant store forskjeller mellom både fylkene og karrieresentrene når det gjelder finansiering, organisering, målgrupper og samhandlingen med NAV. Rundt to tredjedeler av alle karrieresentrene eies av fylkeskommunen alene. Åtte sentre har flere eiere, i hovedsak NAV fylke i tillegg til fylkeskommunen. Det er også eksempler på at NAV-kontorer og/eller kommuner er inne på eiersiden. De anbefaler at NAV fylke får et tydeligere mandat på hvordan de skal forholde seg til karrieresentrene, både med tanke på føringer når det gjelder håndtering av NAV-brukere og kompetanseutveksling/samhandling mellom sentrene og NAV.

## Karriereveiledning – hvem er veisøkere

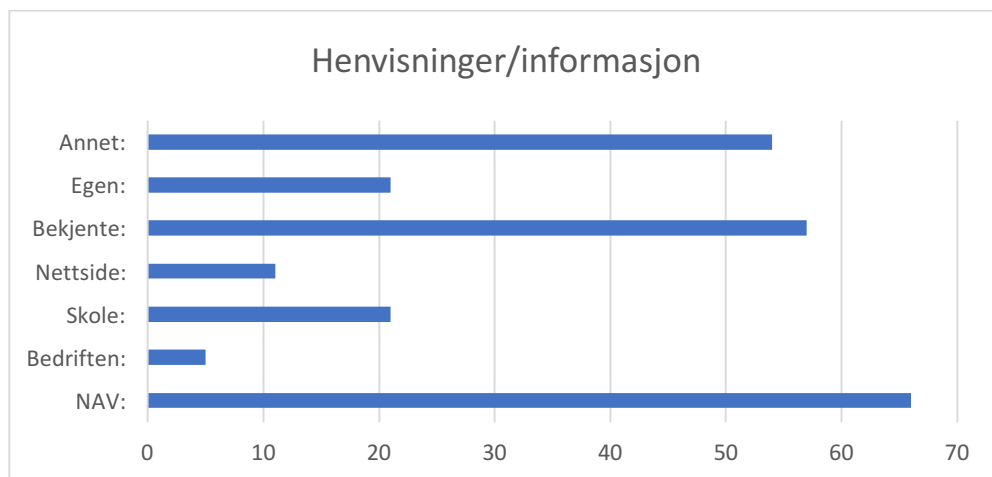
Tilbudet om karriereveiledning er en vesentlig del av prosjektet Karriere Finnmark. Man bruker begrepet veisøkere om de som bruker tilbudet. Det er totalt 235 unike veisøkere som har fått veiledning fra karriereveilederne første prosjektår. Informasjonen bygger på statistikk fra Vigo voksen. Totalt er det gjennomført 585 veiledninger. Det betyr at flere veisøkere har vært i dialog med Karriere Finnmark flere ganger. De aller fleste, 519 er samtaler med karriereveileder ved personlig oppmøte. Det er ganske få veiledninger via telefon, og endre færre via epost. Tallet for Finnmark er betydelig høyere enn Karriere Sunnhordaland hadde sine to første virkeår 2015 og 2016 (Evaluering av karriere Sunnhordaland, Respons analyse 2016).

Karriereveilederne i Finnmark beskriver at alle kategorier av mennesker oppsøker de. Folk som er i arbeid og uten jobb, med og uten utdannelse, samt uføre. I praksis fungerer det slik at folk bestiller time og den enkelte karriereveileder blir enige med den som tar kontakt om hvordan veiledningen skal gjennomføres konkret, enten som fysisk møte, via telefon eller skype. Ofte samler de opp og reiser til flere steder og gjennomfører møtene. Karriereveilederne opplever selv at de er tilgjengelige. Karriereveilederne er opptatt av det i praksis skjer rådgivning og karriereveiledning på mange steder, i skoler, bedrifter, Nav og fra private som driver med for eksempel coaching. De er opptatt av det tilbudet de gir ikke handler om tradisjonell rådgivning, men veiledning for å gjøre folk mer bevisste på sin egen kompetanse, ressurser og muligheter, slik at de er bedre rustet til å ta gode valg med tanke på utdannelse og arbeid.

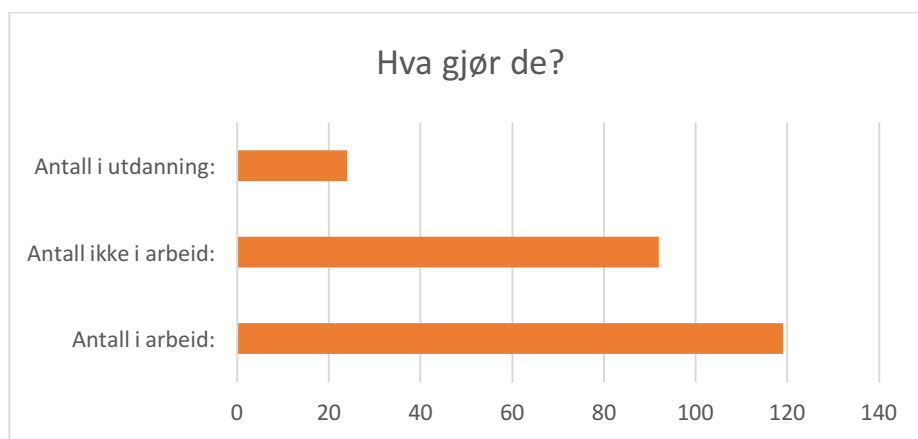
Karriereveilederne i Alta er lokalisert i Kunnskapsparken og mener det er spesielt positivt, da det er en frigjøring fra NAV, som for mange oppleves som stigmatiserende. Flere av veisøkerne gir

tilbakemelding om at det er positivt å komme til et system som ikke handler om regler og penger.

-Det er viktig at folk vet at vi finnes, poengteres det fra karriereveilederne. I Finnmark er 66 av de 235 veisøkerne er henvist fra NAV, altså knappe 30 %. 57 er informert om tjenesten av bekjente, og kun 5 er informert av bedriften de jobber i.



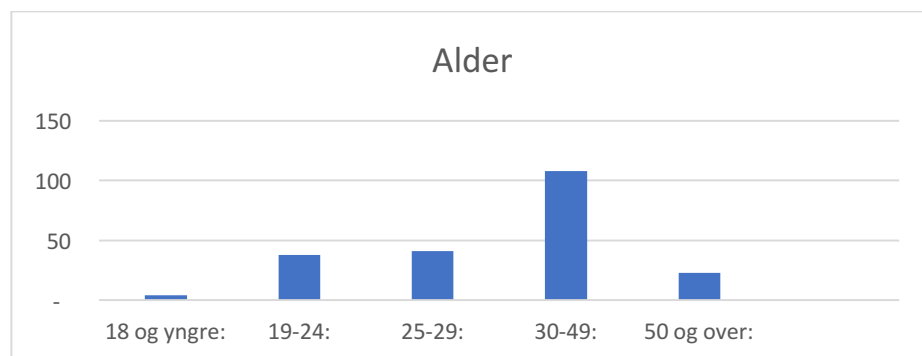
Halvparten av de som har fått veiledning er i arbeid, andelen som er under utdanning er svært liten, kun 24 av 235, knappe 10%. De resterende, 40 % er ikke i arbeid.



I all hovedsak er det nordmenn som har fått karriereveiledning, da 187 av de 235. Det er grove inndelinger med tanke på annen geografisk opprinnelse, der kun Asia og Afrika er presentert med flere enn 10 personer.

En fjerdedel av veisøkerne har høyere utdanning. I all hovedsak er det folk med utdanning som bruker karriereveiledertjenesten. Grovt sett er det ca 25 % som har høyere utdanning, og 25 % har grunnskoleutdanning. De øvrige 50 % har videregående skole eller fagskole.

Personer fra 16 av fylkets 19 kommuner har fått veiledninger fra Karrieresenteret. I fra åtte kommuner er 1 eller 2 personer. Det er flest veisøkere fra Alta, 83 personer, noe som utgjør 35 %. 45 kommer fra Vadsø og 27 fra Sør – Varanger.



Godt over halvparten av veisøkerne er over 30 år.

Alle brukere får anledning til å kommentere deres erfaringer og gi innspill. Det inngår som en del av Kompetanse Norge sine brukerundersøkelser. Av de som har valgt å kommentere sine erfaringer det første året, er det overveiende positive tilbakemeldinger som:

- Nyttige, og ikke minst trivelige samtaler som gjorde meg mer bevisst på hva slags jobber jeg vil trives i. Et meget godt tilbud.
- Veiledningstimen var positive og oppløftende. Fikk nye perspektiver og nytt mot og tro på meg selv.
- Hadde veldig god hjelp og oppfølging, og dataverktøyet var veldig godt!

Det er ikke like mange innspill på forbedringer, men noen som f.eks:

- Flere mennesker må vite at dere finnes. Drive aktiv reklame for dere selv.
- NAV må videresende folk til Karrieresenteret etter 2-3 måneders arbeidsledighet eller etter flere avslag på jobbsøknader (etter flere avslag får man tunnelsyn og mister selvtilliten)

Karriereveilederne forteller om suksesshistorier om folk som har søkt på jobb som de i utgangspunktet trodde de ikke fikk, men fikk. Mange er usikre og vet ikke hva de vil. Noen kommer til Karrieresenteret med forventninger om at noen skal "ordne de jobb". For noen tar slike prosesser tid, for å bli bevisst på hva man kan, vil og liker.

Rådgiver på videregående skole forteller at noen unge voksne som ikke går på skolen likevel oppsøker henne på skolen. De er kanskje ikke så selvstendige enda og kan bli frustrert over at de ikke er kommet noen vei. Noen av de opplever at tilbudet om Karrieresenteret er for langt unna, eller de vet ikke om tilbudet. Noen er mest komfortabel med å snakke med noen som de kjenner. Rådgiveren er opptatt av det bør være et tettere samarbeid innen veiledernetverket, med for eksempel NAV,

Oppfølgingstjenesten, rådgiverne på skolene og Karrieresenter for å sikre god oppfølging av enkeltpersoner.

NAV poengterer at når de henviser en bruker til Karrieresenteret er det fordi de mener veisøkere får god hjelp der. Rent generelt er arbeidsfordelingen mellom NAV og Karrieresenteret slik at sistnevnte veileder i forhold til kompetanse, motivasjon, ressurser og ønsker, mens NAV tar ansvar for rettigheter, lover, regelverk. I mange tilfeller ville det vært en fordel med et tettere trekantsamtaler, der NAV har for eksempel helseopplysninger, som Karriere Finnmark ikke har. En del av denne informasjonen er taushetsbelagt, som gir begrensninger på koordinering av rådgivningen fra NAV og Karriere Finnmark. Samtidig kan den enkelte gi sitt samtykke til at denne informasjonen kan deles.

NAV er også opptatt av at mange har urealistiske forventninger til arbeidslivet, sin egen arbeidsevne og lignende. En del flyktninger har for eksempel ikke god nok kunnskap om det norske arbeidslivet, mulighetene som finnes og hva som kreves i forskjellige yrker.

NAV sin representant poengterer også at det i prosjektperioden er blitt høyere overgang til arbeid enn tidligere, og færre bortvalgselever. Det er vanskelig å dokumentere at dette skyldes prosjektet, men det er en oppfatning om at Karriere Finnmark kan forbygge utenforskap på sikt. En av karriereveilederne vurderer at prosjektet kan ha bidratt til økt endringskompetanse hos flere finnmarkinger.

VOX (nå Kompetanse Norge) kom med en rapport i 2015, der man har kartlagt behov, utbytte og betydning av karriereveiledning: "Karriereveiledning: behov, utbytte og betydning". Denne bygger på fire undersøkelser. Siden Finnmark ikke hadde et karrieresenter på den tiden finner man ikke informasjon fra fylket i rapporten. Det er et gjennomgående trekk at veisøkerne er svært fornøyd med tjenesten. Totalt var 95 prosent fornøyd med veiledningen, 93 prosent ville oppsøkt et karrieresenter igjen ved behov, og like mange ville anbefalt karriereveiledning til andre. 99 prosent oppgir at veilederen var hyggelig og imøtekommende. Rundt 80 % prosent oppgir at veilederen hadde gode kunnskaper om utdanningsmulighetene og arbeidsmarkedet. Respondentene var fornøyd med karrieresentrenes tilgjengelighet og lokaler. Undersøkelsen viser at respondentene var svært fornøyd med selve veilederen, som hadde gitt dem motivasjon til å ta gode valg.

VOX (nå Kompetanse Norge) mener å dokumentere at karriereveiledning har størst effekt på utdanningssituasjon. En viktig årsak til at folk oppsøker en karriereveileder, er at de ønsker å få oversikt over hvilke muligheter som finnes, med tanke på eventuelle framtidige endringer. Det er flest blant dem som har minst utdanning, som oppgir at det har skjedd en endring i utdanningssituasjonen deres som følge av veiledningen. Av de spørsmålene som handler om bevissthet rundt karriererelaterte spørsmål, selvtillit og motivasjon, er det en større andel som oppgir at de har opplevd endringer som følge av veiledningen

Proba mener å dokumentere at karriereveiledning er viktig for personer som befinner seg i overgangsfaser – det vil for eksempel si at de er nye i Norge, nettopp har fått barn eller opplever helsemessige utfordringer som gjør det vanskelig å fortsette i

nåværende jobb. Det var hovedsakelig arbeidsledige, hjemmeværende og sykemeldte som hadde fått informasjon gjennom NAV. Et annet viktig funn er at begrepet «karriereveiledning» ikke alltid kommuniserer godt til hele målgruppa. Informanter uten fullført videregående skole ga tilbakemelding om at de ikke opplevde å ha en karriere. Dermed oppfattet de ikke tilbudet som relevant for seg før de ble oppsøkt av noen som ga utfyllende informasjon om hva tilbudet innebærer (Proba samfunnsanalyse 2014).

## Helhetlig system for karriereveiledning og kompetanseutvikling

Ved etableringen av prosjektet Karriere Finnmark har man i Finnmark etablert et formelt system for karriereveiledning med to avdelinger i et Karriersenter med fire karriereveiledere, samt at man har vært ressurscenter for andre. Karriere Finnmark bygger på et tredelt system med individuell veiledning, systemretta arbeid der NAV, skole og kommuner er sentrale aktører samt utvikling av nettverk og kompetanse.

Det er en rekke aktører som inngår i partnerskapet og veiledernetverket i Finnmark. I prosjektperioden så langt har det vært fokus på ungdomskolene, videregående skoler, NAV, oppfølgingstjenesten og VO Finnmark. I det første prosjektåret ble det arrangert nettverksmøter, rådgiversamling og årskonferanse som arenaer for erfaringsutveksling, kunnskapsoverføring og kompetanseheving, med konkrete tiltak for å heve kompetanse i veiledernetverket og skape felles forståelse av utfordringer, behov og verktøy. Det gjennomføres ulike samlinger for aktører innen feltet. Den største samlingen er den årlige rådgiversamlingen for skolesektoren og NAV.

Karriere Finnmark inngår i nasjonalt nettverk som inkluderer ledernetverk og nasjonale årskonferanser.

Det er gitt innføring i arbeidsmetodikk og bruk av ulike verktøy samt opplæring i karriereveiledning til utvalgte i NAV, NAV-veiledere i skolen, Oppfølgingstjenesten, rådgivere i videregående opplæring og fylkeskommunens opplæringsavdeling, og for alle nettverksledere. Det er avholdt rådgiversamling for rådgivere i det 13.-årige skoleløpet og årssamling med temaer innenfor karriereveiledning for alle i faggrupper i Finnmark. Mange har fått kompetanse på digitale verktøy for karriereveiledning (for eksempel WIE) NAV, OT-leder, rådgivere, OT-leder, rådgiver videregående skole skole, rådgiver ungdomstrinn og Nav.

Det er også gjennomført konkrete prosjekter og utviklingsarbeid. Prosjektleder har søkt og fått tilskudd fra Kompetanse Norge til prosjektene. Det er for eksempel gjennomført et prosjekt i Vadsø kommune der man motiverte ufaglærte assistenter i

barnehager til å gå opp til praksiskandidat. I Alta har det vært et prosjekt med fokus på helsefagarbeidere.

Det er i all hovedsak koordinator/prosjektleder som jobber systemrettet og mot skolene i grunn- og videregående skole. I partnerskapsavtaler mellom ungdomsskole og videregående er nå karriereveiledning er nå blitt en del av denne avtalen.

Både prosjektleder og rådgiver i videregående skole peker på at faget utdanningsvalg på ungdomsskolen ofte blir brukt til mange ulike formål, uten for tydelig sammenheng med karriereveiledning. Rådgivningstjenesten er ulikt organisert, med ulike ressurser og kompetanse rundt om på skolene i fylket. Flere er opptatt av at det er viktig å ha et overordnet dokumentet som skal gjelde for alle i Finnmark, som sier noe om hva elever, foreldre og skoler kan forvente av karriereveiledning. Rådgiveren i videregående skole peker på at det er viktig å utvikle et helhetlig system: "Det kan ikke være en lottotrekning hvilken rådgivning elevene får avhengig av hvilken skole eller hvor de er på et sted. Man må vite hva en får og hva en kan forvente."

Høsten 2017 lanserte Karriere Finnmark "Karriereløypa" som en informasjonsressurs i det systematiske arbeidet med karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Brosjyren retter seg mot elever foreldre, lærere, rådgivere og næringslivet, og er et grunnlag for kvalitetsarbeid med karriereveiledning og karrierelæring på alle nivå i skolen. Den voksne del av befolkningen sitt behov for gratis karriereveiledning tilbys av de fylkesvise karrieresentrene.

Fra NAV sin side er man opptatt av at det viktigste er at brukerne får veiledning, samtidig som systemarbeidet også er viktig for igjen å lykkes med veiledningsarbeidet. NAV påpeker også at det er et behov for et bredere og tettere samarbeidet med fylkeskommunen, også innen næringsutvikling: "Vi har så mye kunnskap sammen som må "parres" hvis vi skal få til dette. Karriere Finnmark har ført til at det er lettere å ta kontakt i det daglige arbeidet med fylkeskommunen".

Rådgiveren i videregående skole ser det som svært positivt at det er et nettverk mellom rådgivere innen skole, oppfølgingstjenesten, NAV m.fl. Slik at det er lettere å ta kontakt. Hun er spesielt opptatt av at det i Finnmark er viktig å jobbe på å tvers, da det er små forhold, mange driver med det samme med svært få ressurser. Rådgiveren mener at man trenger mer kjennskap til hverandres fagområde og få mer kunnskap om hverandres oppgaver og roller. Dette for å gi bedre veiledning og service til brukerne.

Samtidig savner hun at kommunenes oppvekstsjefene tettere på nettverket, da de er premissgivere for prioriteringer i skolene. Oppvekstsjefene må prioritere karriereveiledning i skolene.

## Oppsummering og anbefalinger

Et sentralt mål med prosjektet Karriere Finnmark er at det i prosjektperioden skal etableres et helhetlig og profesjonalisert system for karriereveiledning. Prosjektet skal samordne karriereveiledningsarbeidet mellom flere aktører. Målet er også at Karrieresenteret skal bidra til en helhetlig og samordnet tjenester for karriereveiledning for ungdom og voksne, samt være ressurs- og kompetansesenter for alle som arbeider med karriereveiledning.

Selv om denne evalueringen er gjennomført etter første prosjektår, er det godt dokumentert at Karriere Finnmark både har etablert et system for karriereveiledning og nådd relativt mange veisøkere og brukere. Det er gjort flere tiltak for å samordne karriereveiledningsarbeidet mellom flere aktører og øke kompetansen hos disse. Det er gjennomført utviklings- og prosjektarbeid i flere kommuner.

På bakgrunn av innsamlet materiale og analysen av arbeidet som er gjort så langt, tyder alt på at Karriere Finnmark bør etableres som et fast tilbud etter prosjektperioden.

Etterspørselen det første året viser at det er et behov for et karrieresenter i Finnmark på lik linje med de øvrige fylkene i landet. Kanskje er dette et spesielt viktig tiltak i Finnmark, sett i lys av skolehistorien i fylket med tradisjonelt lavt utdanningsnivå og høy andel bortvalg i den videregående skolen. Utfordringene som følger av dette forsterkes av den pågående overgangen fra tradisjonelle primærnæringer til andre næringer, som for eksempel energi, reiseliv og IT. Den relativt store interessen for karriereveiledning kan handle om et godt informasjonsarbeid, men også om et oppdemmet behov blant folk i Finnmark for den type veiledning som Karriere Finnmark tilbyr.

Alle informantene til denne analysen er opptatt av en mer forutsigbar finansering av karriereveiledning og karrieresentra i fylkene. Samtlige peker på fast statlig finansering som en viktig rammebetingelse for utvikling og drift. Både fylkeskommunen og NAV på regionalt nivå har mindre finansielle ressurser til utviklingsarbeid og finansiering av denne type arbeid. Det oppleves som usikkert og skjørt.

NAV sin rolle i forhold til styring og ledelse av arbeidet må vurderes. NAV Finnmark og fylkeskommunen er likeverdige eiere, og må ha samme informasjon for å drive forsvarlig ledelse og styring av arbeidet. Styringsstrukturen med en egen styringsgruppe har i praksis heller ikke fungert. Det kan være en sammenheng her. Det er heller ingen tydelige føringer på styring og ledelse i partnerskapsavtalen mellom partnerne. NAV Finnmark og NAV Troms er slått sammen. Det samme skal fylkeskommunene. En må derfor vurdere hensiktsmessige styringsmodeller i de nye strukturene.

Systemarbeidet er fortsatt i støypeskjeen i Finnmark. Rådgivningstjenesten i ungdomsskolene har ulike ressurser og kompetanse. Det er behov for å styrke dette leddet, både kompetanse og fokus. Kommunene som skoleeier må kobles på dette arbeidet, slik at det ikke bare blir opp til den enkelte rektor å prioritere arbeidet med rådgivning og karriereveiledning. Forskning på bortvalg i Finnmark viser at arbeidet i grunnskolen er avgjørende. Det er rimelig å anta at det også vil gjelde innen karriereveiledning.



Det virker som det fortsatt er behov for å jobbe ut felles rolleforståelse og funksjonsfordeling mellom de ulike som inngår i karriereveiledernetverket i Finnmark. Flere gir inntrykk av at en trenger mer kompetanse i flere ledd på hva karriereveiledning er, og hvilket ansvar og oppgaver de ulike har. Samtidig er det enkeltmennesker dette handler om. Mennesker som kan ha svært ulike behov og ståsted, og selvfølgelig også varierende kunnskap om et relativt komplisert system med rettigheter og tilhørende strukturer. Enkeltpersoner som har ulike forutsetninger for å orientere seg og tilegne seg kunnskap. Det er spesielt viktig at de ulike offentlige aktørene kan gi rett informasjon og veilede, og ikke minst ha tett dialog med rette instans, i de tilfeller der det er nødvendig. Utdanning, jobb eller ikke er viktige grunnsteiner i enkeltmenneskers liv.

Når det gjelder organisering og ressurser i Karriere Finnmark, er det flere som er opptatt av om tjenesten slik den er organisert i dag når alle brukere i fylket. Gir karriereveiledernes fysiske plassering i Alta og Vadsø begrensninger på tilgang for veisøkere i alle fylkets kommuner? Karriereveilederne føler selv at de er tilgjengelig og har mulighet til å reise rundt i fylket etter behov. Samtidig er det tre av fylkets kommuner som ikke har brukt tjenesten i det hele tatt, og fra åtte kommuner er det kun 1 eller 2 som har brukt tjenesten. Dette er i all hovedsak de minste kommunene i alle deler av fylket, med unntak av Nesseby og Tana som har hatt relativt flere veisøkere innom Karriere Finnmark enn andre kommuner på deres størrelse. I praksis betyr dette at nesten halvparten av kommunene i fylket har brukt tjenesten i svært liten eller ingen grad. Dette kan handle om behov, men også om informasjon og følelsen av tilgjengelighet. De lokale ressursene rundt potensielle veisøkere må ha god informasjon om tilbudet i Karrieresenteret i Finnmark, slik at de kan veilede og henvise videre. Når karriereveilederne har mulighet til å reise rundt må det informeres om det. Det betyr også at Karrieresenteret må ha et reisebudsjett som er dimensjonert for å ivareta potensielle veisøkere i hele fylket.

Kompetanse Norge sin satsing på digital veiledning vil også bidra til en lettere tilgjengelig tjeneste. Denne må også markedsføres. Samtidig er det ikke sikkert at alle er fornøyd med en digital tjeneste når det kommer til dialog om egne ressurser, kompetanse og motivasjon.

Et annet alternativ er å ha en mer desentralisert struktur der karriereveilederne har sine faste arbeidsplasser på flere steder i Finnmark. Det er fire karriereveiledere i Finnmark i dag, og det er kanskje ikke realistisk at det er økonomi til å etablere mange flere stillinger. Det er allerede små og sårbare miljø i Alta og Vadsø. Det er ikke å anbefale å svekke disse miljøene. Det er derfor ikke å anbefale å spre stillinger på flere steder i Finnmark.

Rent generelt er det små og oversiktlige miljø i Finnmark, noe som burde tilsi at det er mulig å få kunnskap og kjennskap til hverandres oppgaver og funksjoner, også innen karriereveiledning. Det er et relativt komplekst system, med grupper med ulike rettigheter og ulike offentlige kontor som har ansvar og roller i forhold til disse gruppene. Arbeidet med å bygge nettverk innen rådgivning og veiledningsapparatet i Finnmark må derfor ikke nedprioriteres. Det vil derfor fortsatt være behov for en sentral koordinator som tar et hovedansvar for nettverksbygging, systemarbeidet og utviklingsarbeid, altså utover prosjektperioden. Det virker som

løsningsen i Finnmark med koordinator organisatorisk plassert i sentraladministrasjonen i fylkeskommunen har fungert godt. Det har medført at karriereveiledning er heftet på andre utviklingsprosjekter, planarbeid og overordnet strategiutvikling i fylkeskommunen. Rent organisatorisk sorterer også karriereveilederne under opplæringsavdelinga i fylkeskommunen, men inngår ikke rent faktisk som en del av det faglige felleskapet.

Fysisk plassering av Karrieresenteret ser ut til å ha betydning, spesielt siden deres tilbud skal være et gratis lavterskeltilbud. Det kan virke uheldig om Karrieresentret oppfattes som en del av store byråkratiske strukturer. Alta-avdelingens plassering i Kunnskapsparken oppleves som hensiktsmessig for de ansatte. Vadsø-avdelingen bør også søke å finne lokaler som er lett tilgjengelig for brukere og ansatte.

Karriere Finnmark må sies å være en suksess etter første prosjektår. Man har nådd frem til mange personer med veiledning og informasjon på relativt kort tid. Det er jobbet godt med informasjon, og man har kommunisert felles standarder og redskaper i veiledningsarbeidet til flere aktører. Man er i praksis i gang med å utvikle et helhetlig system for karriereveiledning. NAV sin representants oppsummering er illustrerende: *-Karriere Finnmark er et veldig bra tiltak, som vi er veldig fornøyd med. Det kan fortsatt bli bedre, men vi har fått til mye på kort tid.*

# Litteraturliste

St.meld. nr. 30 (2003-2004) "Kultur for læring", Utdannings- og forskningsdepartementet

St.meld. nr. 16 (2006–2007) «...og ingen stod igjen», Kunnskapsdepartementet

"Karriereveiledning og voksne", VOX 2006

St.meld. nr. 44 (2008–2009) "Utdanningslinja", Kunnskapsdepartementet

"Karriereveiledning i fylkene - en undersøkelse av omfang, organisering, tilbud og kompetanse" VOX 2012

"De' hær e'kke nokka for mæ: Om bortvalg, gjennomføring og kompetanseoppnåelse i videregående skole i Finnmark skoleåret 2010 – 2011" Markussenet.al: 2012, NIFU

"Evaluering av de fylkesvise karrieresentrene - med søkelys på samhandlingen med NAV" Proba-rapport nr 2014 – 09, Proba samfunnsanalyse 2014

"Karriereveiledning: Behov, utbytte og betydning", VOX Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk 2015

NOU 2016:7 "Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn", Kunnskapsdepartementet

**Meld. St. 16 (2015–2016)** Fra utenforskap til ny sjanse – Samordnet innsats for voksnes læring

Evaluering av karriere Sunnhordaland, Respons analyse 2016

Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017 – 2021, Kunnskapsdepartementet