



Kunnskapsdepartementet  
Postboks 8119 Dep  
0032 Oslo

**Deres ref.:**  
16/4797-

**Vår ref.:**  
2016/utdhøring/besø

**Dato:**  
7. november 2016

## Hørings svar NOU 2016:7 – Karriereveiledningsutvalgets sluttrapport

Vi viser til departementets høringsbrev av 22.07.2016 vedrørende utredningen «Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn». YS er glad for at karriereveiledning er satt på dagsordenen gjennom en utredning da dette er avgjørende både når det gjelder kompetanseutvikling for den enkelte, arbeidslivets kompetansebehov, og som en del av en nasjonal kompetansestrategi. Karriereveiledning er nøkkelen til å gjøre gode valg og bidrar dermed til å redusere feilvalg, som har store omkostninger både på individnivå og for samfunnet. For YS er karriereveiledning viktig fordi det dreier seg om våre medlemmer som skal ha den kompetansen morgendagens arbeidsliv etterspør.

I høringsbrevet blir vi særskilt bedt om å komme med innspill på organisering av et framtidig helhetlig karriereveiledningstilbud. YS vil vektlegge dette punktet i sitt hørings svar. I tillegg vil vi også komme med synspunkter på andre tiltakspunkter i meldingen. Hovedbudskapet fra YS er å utvikle et karriereveiledningstilbud med færre utøvere, og med økt kapasitet og kvalitet enn i dag, framfor å bygge videre på dagens struktur.

### Et helhetlig system for livslang karriereveiledning

Utvalget beskriver et helhetlig system som et system som er tilgjengelig for alle, har et helhetlig innhold, og der alle delene virker sammen. YS synes dette er et godt utgangspunkt og grunnlag for å lage et helhetlig system.

Utvalget har både i sin utredning og i muntlige framleggelsler av rapporten, beskrevet det norske systemet for karriereveiledning som fragmentert og med mange aktører. Dette er kjente oppfatninger også fra tidligere rapporter om og vurderinger av det norske systemet, deriblant OECD-rapporten «Skills Strategy».

Besøksadresse:

Lakkegata 23

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00



Kompleksiteten i det norske systemet er stor, og eierinteressen til feltet er spredt på mange aktører med til dels ulike interesser. I følge utvalgets figur 5.4. er antall aktører på karriereveiledningsfeltet 17 i tallet. Flere av disse kan igjen deles opp slik at antallet nesten doubles. Det er disse tingene som av mange instanser er blitt sett på som den største svakheten og utfordringen med karriereveiledningssystemet i Norge. YS deler utvalgets beskrivelse og oppfatning av gjeldende system for karriereveiledning. Vi er derfor overrasket over at utvalget likevel velger å legge til grunn for sitt arbeid at det ikke skal gjøres endringer i tilbudsstruktur eller ansvarsfordeling på karriereveiledningsfeltet på tross av at dette beskrives som problematisk. Det kan synes som at utvalget i for stor grad har lagt vekt på vilkårene til de ulike aktørene og institusjonene innen karriereveiledningsfeltet, framfor å tydeliggjøre hvilke endringer som er nødvendig for å kunne tilby brukerne av tjenesten på ulike nivåer en tjeneste som er tilgjengelig og av god kvalitet. Vi synes brukerperspektivet med fordel kunne vært bedre framhevet i utredningen.

Vi registrerer at utvalget foreslår å opprettholde nåværende struktur. Videre gjøres det et forsøk på å løse utfordringene knyttet til fragmentering ved å binde aktører bedre sammen gjennom organisatoriske grep som samarbeidsavtaler, dialogforum, og samarbeidskonstellasjoner på spesielle oppgaver som koordinering og kvalitetsutvikling. YS er av den oppfatning at dette vil bli ytterligere kompliserende framfor sammenbindende. I tillegg tror vi dette vil føre til mer byråkrati, og ikke minst økt bruk av økonomiske og menneskelige ressurser til organisering og møtevirksomhet. Dette er ressurser YS heller vil bruke på direkte tiltak for å øke kapasitet og kvalitet på karriereveiledningsfeltet. Vi tror ikke en bedring av karriereveiledningstilbudet sikres gjennom å lappe på dagens struktur ved å putte mer ressurser i alle eksisterende tilbud, og innføre flere fora for samarbeid og dialog.

YS mener det er nødvendig å bygge en ny struktur der roller og ansvarsfordeling er tydeligere, der det er klart skille mellom roller og funksjoner innen karriereveiledningsfeltet (j.fr. kap. 5.2.6 i utredningen), og at hovedansvaret og kompetansen for karriereveiledning blir plassert ett sted. Vi mener det er nødvendig å samle økonomiske og menneskelige ressurser i et større fagmiljø enn det som i dag er tilfelle, hvis vi skal nå målet om et kvalitativt godt karriereveiledningssystem med et tilbud til hele befolkningen.

### Karriereveiledning som egen profesjon

Innenfor de fleste yrker, særlig der yrkesutøvelsen er rettet mot mennesker, gis det råd eller bedrives veiledning i en eller annen form. I en del tilfeller er veiledning en del av en profesjonsutdanning uten at dette gjenspeiles verken i yrkestittel eller stillingsbetegnelse. Veiledning gjøres som en integrert og naturlig del av et yrke eller en profesjon. Slik mener YS at det fortsatt skal være, også når veiledningen retter seg mot utdanning og

karriere. Denne type veiledning vil være et viktig supplement til en mer formell og profesjonell karriereveilederfunksjon.

Hovedtyngden av veiledningen som gis når det gjelder utdanning og karriere i dagens system, både med tanke på tid og økonomi, er knyttet til NAV og skole. Veiledningen gis i hovedsak av personer med en annen yrkesutdanning enn innen veiledningsfeltet, og utføres enten som en integrert del av stillingen som f.eks. saksbehandler eller lærer, eller som en definert og avgrenset del av stillingen. Det er de senere årene blitt utviklet utdanningstilbud innen karriereveiledning i størrelsesorden 15-60 studiepoeng, og det er brukt betydelige ressurser fra kommuner og fylkeskommuner til etter- og videreutdanning for lærere med veiledningsfunksjon. Det er også utarbeidet anbefalinger om kompetansekrav for rådgivere i skolen av Utdanningsdirektoratet. Dette har vært gode tiltak i arbeidet med å heve kvaliteten på den veiledningen som i dagens system skjer i skolen, men er etter vårt syn ikke tilstrekkelig for å få en karriereveiledningstjeneste i Norge som har god nok kvalitet.

YS mener at det å være karriereveileder skal være en profesjon med et definert utdanningskrav og egen yrkeskategori. Dette betyr ikke at vi mener at saksbehandlere i NAV og lærere i skolen ikke skal ha et veiledningsansvar. Vi mener at det både er naturlig og nødvendig at veiledning skal være en integrert del av arbeidet, og en viktig funksjon i førstelinjetjenesten. Hovedansvaret for karriereveiledningen skal imidlertid etter vårt syn ligge hos en egen instans eller person som har karriereveiledning som sin profesjon. En lærer skal kunne være i stand til å gjøre en vurdering av en elevs helsetilstand, rense og plastre et sår men sende til lege hvis det er behov for å sy. En lærer skal også kunne vise omsorg og trøste når en elev ikke har det bra, men henvise/hjelpe videre til helsesøster, PPT etc. når det er behov for det. På samme måte skal en lærer kunne snakke med elevene om framtida, og utdannings- og yrkesvalg både i hverdagen og i tilknytning til undervisning der dette er naturlig, men overlate til en profesjonell karriereveileder å forestå veiledning i tilknytning til utdannings- og yrkesvalg.

### Karriereveiledningssentrene – et hovedansvar for karriereveiledning

YS mener at det er behov for å lage et tydeligere skille mellom roller og ansvarsfordeling på karriereveiledningsfeltet, og at det kan tas utgangspunkt i beskrivelsene fra NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) i dette arbeidet.

Det er de senere årene etablert karriereveiledningssentre i de fleste fylkeskommunene. I dag er det store variasjoner mellom fylkeskommunene både når det gjelder ressurser, kapasitet og funksjonsområde. Slik vi forstår utvalget, ønsker de en utvidelse og styrking av karriereveiledningssentrene, og en mer enhetlig og nasjonal standard og retningslinjer både for drift, tilbud og kompetansekrav for de som skal arbeide ved sentrene. YS ønsker å gå lenger enn det utvalget gjør. Vi mener at karriereveiledningssentrene

skal være hovedsatsningsområdet og kjernen i et nytt og helhetlig system for karriereveiledningen i Norge. Hovedansvaret for all karriereveiledning, uavhengig av brukernes alder og livssituasjon, bør etter vår mening legges til karriereveiledningssentrene når disse er bygget opp til fagsentre med tilstrekkelig kapasitet og kompetanse. Dette innebærer også at det på sikt må gjøres en omfordeling av økonomiske ressurser ved at midler som i dag er øremerket veilederfunksjonene innenfor flere etater, i hovedsak samles på ett sted. En slik organisering vil etter vårt syn kunne sikre en tjeneste av høy kvalitet og et profesjonelt fagmiljø.

YS er kjent med motforestillingene mot å flytte karriereveiledningstjenesten ut fra skole og NAV fordi en da mister nærheten til brukerne. Vi mener at nærheten til brukerne kan opprettholdes ved at ressursene som i dag er øremerket til den enkelte skole eller kontor blir dekket av karriereveilederen fra karriereveiledningssenteret, og har hele eller deler av sin arbeidstid på den enkelte skole eller kontor. I motsetning til den sosialpedagogiske veiledning som i dag er en del av skolens veiledningstjeneste, tror vi det kan være en fordel at en karriereveileder ikke har personlig kjennskap til den enkelte elev og dermed kan la seg farge av egne eller sine kollegers oppfatning i en karriereveiledningssituasjon. Det skal imidlertid være et tett samarbeid mellom lærerne og karriereveilederen ved den enkelte skole. Den sosialpedagogiske veiledningen mener vi fortsatt kan ligge i skolen.

Utvalget redegjør i kapittel 5 om karriereveiledningssystemet i andre europeiske land, og kommer tilbake til to av landene under sin vurdering i kapittel 8.3.8. Vi registrerer at utvalget har gitt en vurdering og beskrivelse av systemet i Danmark som ikke har fungert etter intensjonen, og bruker dette som argument for at tilsvarende ikke skal gjøres i Norge. Vi kan ikke se at utvalget har lagt tilsvarende vekt på erfaringene fra Sveits som kan vise til gode erfaringer med sin organisering. YS tror at Norge kan ta lærdom av erfaringene både fra Danmark og fra Sveits når de skal bygge opp et system som kan fungere her.

### Profesjonalisering av karriereveiledningstjenesten/Kompetansekrav

Utvalget har i kapittel 8 vurdert profesjonalisering av veiledningstjenesten i grunnopplæringen og plasseringen av denne. YS mener utvalget har gjort godt rede for både dagens situasjon og for hva som vil være nødvendig i framtida. YS deler utvalgets syn på nødvendigheten av å profesjonalisere den rollen som i dag ivaretas av rådgiverfunksjonen, at det må opprettes en egen stillingskategori som karriereveileder med tilhørende kompetansekrav, og at tilgangen til karriereveiledning for elevene må bli bedre.

Videre sier utvalget at stillingen som karriereveileder ideelt sett bør være en fulltidsstilling. Vi forstår at utvalget ser på dette som ideelt, og anser det som lite realistisk. Med utgangspunkt i den rådgiverressurs som i dag ligger i grunnopplæringen, vil gjennomføringen av en slik målsetting ha betydelig økonomiske konsekvenser. 70 % av skolene har i dag mindre enn ett årsverk til rådgiverfunksjonen, og denne funksjonen deles i tillegg mellom

sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning/karriereveiledning. I tillegg til at det ut fra et økonomisk perspektiv er urealistisk å få fulltidsstillinger som karriereveileder ved alle skoler, ville dette også vært meget krevende i forhold til kvalifisering og rekruttering av personer som skal fylle disse stillingene. En ordning med en karriereveileder med fulltidsstilling på alle skoler, ville etter vårt syn uansett hatt en utfordring i forhold til det faglige og kvalitetsmessige perspektivet, da det er en utfordring å etablere et godt fagmiljø med kun en person. Dette kunne tenkes løst ved å opprette forpliktende faglig samarbeid på lokalt nivå for karriereveiledere på alle skolene. Vi er imidlertid veldig usikre på om dette vil være en god løsning verken når det gjelder å bygge et godt fagmiljø, eller når det gjelder bruk av ressurser til administrasjon og koordinering.

YS mener at den beste måten å profesjonalisere karriereveiledningstjenesten på er å bygge opp kompetansesentre på karriereveiledningssentrene slik vi har beskrevet det over.

YS støtter utvalgets forslag om at karriereveilederne på karrieresentrene skal ha en karrierefaglig utdanning på masternivå. Arbeidslivserfaring bør etter vår oppfatning kunne være en del av utdanningskravet, samt mulighet for godkjenning av både realkompetanse og annen relevant formell utdanning.

For andre yrkesgrupper som har veiledning som en integrert del av en annen yrkesprofesjon enn karriereveileder, anser YS det som unødvendig at det stilles utdanningskrav på mastergradsnivå. Den profesjonelle tjenesten blir ivaretatt av en karriereveileder, og da bortfaller dette behovet for en utdanning på masternivå for øvrige yrkesgrupper. Her bør det i stedet vurderes utdanningskrav på et lavere nivå.

### Målgrupper for karriereveiledning

Tradisjonelt sett har yrkes- og utdanningsvalg vært noe som i hovedsak er blitt sett på som noe som vedgår unge mennesker som befinner seg i et utdanningsløp. Det er også delvis gitt som et tilbud gjennom NAV for de som har falt ut av utdanningssystemet eller arbeidslivet.

Samfunns- og arbeidsliv har i løpet av de siste ti-årene hatt en enorm utvikling. Færre og færre kan regne med å ta en utdanning som vil vare livet ut når de er unge. Med behov for livslang læring, er det også behov for livslang karriereveiledning. Dette betyr at karriereveiledning ikke lenger kan forbeholdes unge som er i en utdanningssituasjon, eller et tilbud for arbeidsledige.

Målsetting om et helhetlig system for karriereveiledning må innebefatte et veiledningstilbud som gjelder for alle, uavhengig av alder og livssituasjon. YS støtter derfor forslagene om at lærlinger skal få samme rett til karriereveiledning som elever, og at det lovfestes at fylkeskommunene plikter å gi et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning for alle over 19 år.

Det er imidlertid noe uklart for oss hvordan utvalget har tenkt når de foreslår at fylkeskommunene skal ha denne plikten, og samtidig sier at det ikke vil være mulig å gi voksne gratis tilgang til individuell karriereveiledning. Rett og plikt følger hverandre. Når noen på den ene siden får en plikt, må det på den andre siden være noen som får en rett. YS mener at tilgangen til karriereveiledning for de over 19 år må være noe mer enn tilgang til et nettbasert tilbud.

YS mener det er behov for å utrede nærmere hva som skal ligge i rett/plikt til karriereveiledning. Vi ser ikke for oss at alle skal ha ubegrenset rett til karriereveiledning, men vi mener at det for en del grupper skal være fastsatt et minimumskrav. Når karriereveiledningssentrene etter vår modell er ferdig utviklet, og kompetanse og kapasitet er på plass, ser vi også for oss at det skal være mulig både for enkeltpersoner og bedrifter å kjøpe tjenester fra karriereveiledningssentrene når behovet går utover det som er fastsatt.

### Organisatoriske anbefalinger

Utvalget foreslår at det opprettes et forpliktende nasjonalt kompetansepolitisk partnerskap som inkluderer karriereveiledning, og sier at det nasjonale partnerskapet kan bestå av berørte departementer og partene i arbeidslivet.

Partene i arbeidslivet har en betydelig eierandel i både læring og karriereveiledning i et livslangt perspektiv. I et eventuelt nasjonalt partnerskap skal derfor partene i arbeidslivet være representert. YS er enig i at karriereveiledning er et viktig element innen kompetansepolitikken. Det kan derfor være naturlig å se dette i sammenheng og derfor ha et partnerskap som omfatter både utdanning, kompetanse og karriereveiledning. På den andre siden er utdanning og kompetanse et omfattende fagfelt. Karriereveiledning vil i seg selv være en omfattende oppgave som vil kreve stort fokus og mye ressurser, særlig fram til et helhetlig system er etablert. Det kan derfor være formålstjenlig å etablere et nasjonalt partnerskap kun for karriereveiledning.

Når det gjelder forslaget om plassering av nasjonalt ansvar for kvalitet, profesjonalitet og helhet, er dette forslaget basert på at nåværende struktur og arbeidsfordeling innen karriereveiledningsfeltet blir opprettholdt. Hvis det blir vedtatt en annen struktur der det opprettes ett organ med hovedansvar for den profesjonelle karriereveiledningen i Norge, vil det være behov for en annen nasjonal styrings- og samhandlingsform enn det som ligger i dette forslaget. Det vil fortsatt kunne være aktuelt å legge dette til Vox/Kompetanse Norge.

## Karriereveiledning på nett

Et digitalt tilbud anses å være helt avgjørende for å nå bredt ut til hele befolkningen. Det er imidlertid da viktig å utvikle nettbaserte tjenester og løsninger som treffer de ulike målgruppene godt. Voksne yrkesaktive har til dels andre behov og forholder seg antakelig nokså annerledes til digitale løsninger enn unge under utdanning. Dette gjelder særlig voksne med lav formell kompetanse, og ofte lav digital kompetanse i tillegg. I det videre arbeidet er det avgjørende å konkretisere enda tydeligere hvordan denne tjenesten vil kunne styrke den enkelte arbeidstaker i krevende omstillingsprosesser. Det bør som en del av dette også vurderes om det skal være ett felles nettsted for alle målgrupper, eller om det bør utvikles egne portaler/applikasjoner rettet mot ulike målgrupper.

Utvalget foreslår at en kjerne av veiledere skal arbeide på samme lokasjon som nettstedet. YS forstår og er enig i at det er viktig at det også innen nettveiledning dannes et faglig miljø, og at det derfor er nødvendig med flere fagpersoner som arbeider sammen også geografisk. Bortsett fra distriktpolitiske hensyn, ser vi imidlertid ikke noen grunn til at det skal legges til samme lokasjon som nettstedet. Ett av de største fortrinnene ved nettbaserte løsninger på ulike tjenester, er jo nettopp at det ikke er avhengig av geografisk nærhet verken mellom de som formidler tjenesten eller de som bruker den. Hovedpoenget må være at de som skal utføre dette arbeidet er knyttet til et godt fagmiljø. Et slikt fagmiljø må være av en viss størrelse, men kan etter vår mening lokaliseres flere steder hvis antall ansatte er stort nok for å danne et fagmiljø.

YS viser for øvrig til vårt hørings svar på utvalgets delrapport om veiledning på nett.

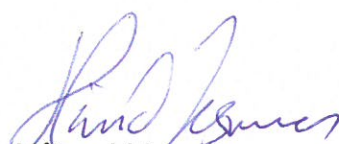
## Økonomi

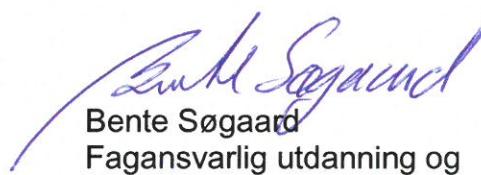
Det er mange og til dels omfattende tiltak som må iverksettes innen karriereveiledningsfeltet hvis en sikter mot en betydelig bedring av kvalitet og tilgjengelighet. Deler av dette kan oppnås ved å omstrukturere og omfordele de ressurser som allerede ligger i systemet. Det vil imidlertid være behov for en betydelig økning av ressurser hvis det er ønskelig med en merkbar endring. Det må derfor vises vilje til å bevilge midler i et slikt omfang at dette vil være mulig å gjennomføre.

## Oppsummering av hovedpunktene i YS sine innspill og forslag

- YS mener at hovedansvaret og kompetansen for karriereveiledning må plasseres ett sted, og at dette stedet er karriereveiledningssentrene.
- YS mener det er nødvendig å bygge en ny struktur der roller og ansvarsfordeling innen karriereveiledningsfeltet er tydeligere.
- YS mener det er nødvendig å samle økonomiske og menneskelige ressurser i større fagmiljøer enn i dag hvis vi skal nå målet om et kvalitativt godt karriereveiledningssystem med et tilbud til hele befolkningen.
- YS mener at det å være karriereveileder skal være en profesjon med et definert utdanningskrav og egen yrkeskategori. Utdanningskravet for en karriereveileder skal være mastergrad.
- YS støtter forslagene om at lærlinger skal få samme rett til karriereveiledning som elever.
- YS mener at tilgangen til karriereveiledning skal gjelde hele befolkningen og at denne retten lovfestes. For de over 19 år må det være noe mer enn et nettbasert tilbud.
- YS ønsker et nasjonalt partnerskap for karriereveiledning der alle partene i arbeidslivet er representert.

Med vennlig hilsen  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

  
Håvard Lismoen  
Leder samfunnspolitisk avd

  
Bente Sjøgaard  
Fagansvarlig utdanning og kompetanse