

Organisering av karriereveiledning i videregående opplæring i Akershus

En utredning av ulike organisasjonsmodeller for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus fylkeskommune

Rannveig Røste og Jorunn Spord Borgen



© NIFU STEP Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 44/2008
ISBN 978-82-7218-600-4
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEPs øvrige publikasjoner, se www.nifustep.no



Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo
Tlf. +47 22 59 51 00 • www.nifustep.no

RAPPORT 44/2008

Rannveig Røste og Jorunn Spord Borgen

Organisering av karriereveiledning i videregående opplæring i Akershus

En utredning av ulike organisasjonsmodeller for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus fylkeskommune

Forord

Denne rapporten er en utredning av organisering av karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus. Utredningen er foretatt på oppdrag for Akershus fylkeskommune som ønsker utredet to alternative organisasjonsformer for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus som en del av prosjektet ”Regionale tjenestekontor/karrieresentre”.

Utredningen har blitt foretatt høsten 2008, i perioden 1. oktober til 15. november 2008.

Rapporten kartlegger eksisterende rutiner og ansvarsfordeling for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus, og diskuterer fortrinn og svakheter ved de to alternative organisasjonsformene som fylkeskommunen ønsker utredet.

Forfatterne av rapporten takker alle informantene som tok seg tid til å delta i intervjuer og som har besvart forespørsler, samt kollega ved NIFU STEP – Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, Berit Lødding for nyttige innspill og kommentarer i arbeidet.

Oslo, november 2008

Per Hetland
Direktør

Eifred Markussen
Forskningsleder

Innhold

1	Innledning	7
1.1	Mandat for utredningen	7
1.2	Bakgrunn	8
1.3	Utredningsoppdraget	9
1.3.1	Problemstilling	9
1.3.2	Metode og datagrunnlag	11
2	Kartlegging av karriereveiledning i videregående opplæring i Akershus	15
2.1	Karriereveilederstillingen	15
2.2	Delt rådgivningstjeneste	17
2.3	Karriereveiledning hele skolens oppgave.....	20
2.4	Nåværende modell for karriereveiledning i videregående opplæring	22
3	Alternative organisasjonsmodeller for karriereveiledning i videregående opplæring.....	25
3.1	Prosjektet ”Regionale karrieresentre”	25
3.2	Tolkning av alternative organisasjonsmodeller	28
4	Utredning av alternative organisasjonsmodeller for karriereveiledning i videregående opplæring	31
4.1	Regionale karrieresentre modellen	31
4.2	Karriere Akershus-modellen	34
4.3	Faglig ansvar-modellen	37
4.4	Anbefaling om valg av organisasjonsmodell	39
	Referanseliste	43

1 Innledning

NIFU STEP – Norsk Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning har fått i oppdrag av Akershus fylkeskommune å foreta en utredning av organisering av karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus. Akershus fylkeskommune ønsker utredet to alternative organisasjonsmodeller for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus (Anbudsinvitasjon 09.09.2008).

Utredningen er igangsatt av fylkeskommunen som en del av prosjektet ”Regionale tjenestekontor/karrieresentre”¹. Prosjektet er en videreføring og utvikling av arbeidet på karriereveiledningsfeltet og utfordringer med feilvalg og frafall i videregående opplæring.

Denne rapporten presenterer først mandatet for utredningen (1.1). Det redegjøres så kort for bakgrunnen for utredningen (1.2). Deretter presenteres hvordan utredningsoppdraget har blitt gjennomført (1.3), med problemstilling (1.3.1) samt metode og datagrunnlag (1.3.2).

Kapittel 2 presenterer og diskuterer hvordan karriereveiledningen er organisert i førstelinjetjenesten i videregående opplæring per i dag, høsten 2008. Kapittel 3 drøfter og analyserer fortrinn og svakheter ved de to alternative organisasjonsmodellene for karriereveiledning i førstelinjetjenesten som Akershus fylkeskommune ønsker utredet. Kapittel 4 utreder de alternative organisasjonsmodellene og gir en anbefaling om valg av modell.

1.1 Mandat for utredningen

Akershus fylkeskommune ønsker å få utredet to alternative organisasjonsmodeller for karriereveiledningen i førstelinjetjenesten i videregående skole. Utredningen skal diskutere hvordan karriereveiledningen i videregående opplæring kan integreres i regionale tjenestekontor/karrieresentre, og skal i følge mandatet diskutere følgende alternativer og gi en anbefaling om organisasjonsmodell (Anbudsinvitasjon 09.09.2008):

1. ”Ansvar (faglig/arbeidsgiver) for karriereveiledning samles i fire regionale sentra. Førstelinjearbeidet ivaretas av rådgivere som vil være tilsatt ved de regionale tjenestekontorene, men med arbeidssted på skolene.”
2. ”Delt tjeneste, der skoler og karrieresentre har ansvar for karriereveiledningen. Førstelinjetjenesten på skolen vil bli videreført i nåværende form. Skolene har ansvar for denne tjenesten”.

NIFU STEP utredning av de to organisasjonsmodellene har som overordnet mål å drøfte og analysere fortrinn og svakheter ved de to alternative organisasjonsmodellene for

¹ Heretter omtalt som ”Regionale karrieresentre”

karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående skole i Akershus fylkeskommune, og gi anbefalinger på bakgrunn av dette.

1.2 Bakgrunn

Tidligere prosjekter i Akershus fylkeskommune om problemene i yrkes- og utdanningsveiledningen har brakt mye ny kunnskap både på system- og individnivå om karriereveiledning (se Borgen, Vibe og Røste 2008). Prosjektet ”Regionale karrieresentre” er etablert i kjølevannet av utviklings- og forsøksprosjektet ”Karriere Akershus”.

”Karriere Akershus”² ble igangsatt av Akershus fylkeskommune høsten 2005 og avsluttet sommeren 2008. Prosjektet Karriere Akershus var et utviklingsprosjekt som skulle samle erfaringer med det tredje tiltaket i fylkestinget sak 57/04 (Akershus fylkesting sak 57/04) om styrking av rådgivningstjenesten gjennom regionale partnerskap og koordinerende organ opprettet nær brukerne av tjenesten. Utviklingsprosjektet ”Karriere Akershus” startet opp parallelt med at Utdanningsdirektoratet inviterte til et treårig forsøksprosjekt for partnerskap for karriereveiledning i mai 2005, og Akershus ble valgt ut til å delta i forsøksprosjektet sammen med Nordland og Telemark fylker.

Erfaringene med organiseringen av karriereveiledning i førstelinjetjenesten fra Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt i de tre fylkene Akershus, Telemark og Nordland danner en bakgrunn for vurderingene og anbefalingene i denne utredningen.

Utviklingsprosjekter i offentlig sektor er ment å gi kunnskapsgrunnlag for praktisk politikk (se for eksempel Vedung 1998). Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt kan nettopp betraktes som et virkemiddel for å høste systematisk innsikt på en effektiv måte. De tre forsøksprosjektene i Akershus, Nordland og Telemark ble valgt ut fordi de representerte ulike modeller for partnerskap for karriereveiledning. For det enkelte forsøksprosjekt kan imidlertid ulikhetene ha vært en utfordring for erfaringsutveksling og læring på tvers, selv om mange av utfordringene er de samme. Tidsdimensjonen og det treårige tidsperspektivet for forsøksprosjektet bidro til dette. Forsøksprosjektene nådde ikke sin endelige organisasjonsform før på slutten av treårsperioden, og det fremstår slik som at det først er nå, etter at forsøksprosjektene er avsluttet, at det kan trekkes lærdom fra de tre forsøksprosjektene.

Evalueringene som foreligger fra forsøksprosjektet til Utdanningsdirektoratet danner en informasjonsbakgrunn for utredningen. NIFU STEP foretok her både en følgeevaluering av Karriere Akershus (Borgen, Vibe og Røste 2008) og en evaluering av Partnerskap for karriereveiledning i Telemark (Røste og Borgen 2008), og har derfor inngående kjennskap til utfordringer ved organiseringen av karriereveiledning i disse to fylkene. NIBR – Norsk

² Merkenavnet ”Karriere Akershus” ble etablert av fylkeskommunen i 2006.

institutt for by- og regionalforskning foretok evalueringen av forsøksprosjektet med karriereveiledning i Nordland (Feiring og Helgesen 2007).

Karriereveiledningsfeltet har vært i sterk utvikling nasjonalt – og internasjonalt, i samme periode (se blant annet Feiring og Helgesen 2007; Helgesen og Feiring 2007; Borgen, Vibe og Røste 2008; Buland og Holth Mathiesen 2008; Lødding og Borgen 2008; Røste og Borgen 2008), og er fremdeles i en utviklingsprosess. Utfordringer når det gjelder for eksempel karriereveiledning som nytt arbeidsområde i skolen, begrensede ressurser og nye former for samarbeid mellom grunnskole og videregående skole. Det er fra inneværende skoleår, høsten 2008, etablert et nytt karriereveiledningsfag: ”Utdanningsvalg” i grunnopplæringen (Utdanningsdirektoratet 2008a)³. Utdanningsvalg erstatter ”Programfag til valg” som var en utviklingsperiode med vekt på utvikling av lokale fagplaner (se Lødding og Borgen 2008).

Utdanningsdirektoratet har videre sendt ut forslag til høring for endring av forskrift til opplæringsloven kapittel 22 og forskrift til privatskoleloven kapittel 7, angående retten til nødvendig rådgiving samt anbefalt formell kompetanse og anbefalte kompetansekriterier for rådgivere. Fristen for høringsuttalelser var 1. november 2008 (Utdanningsdirektoratet 2008d)⁴.

Prosjektet ”Regionale karrieresentre” i Akershus fylkeskommune er et ledd i denne utviklingsprosessen på karrierefeltet. Det var hovedutvalget for utdanning og kompetanse i Akershus fylkeskommune som vedtok i sak 08/08 (HU-UTD 08.04.2008) å utrede muligheten for å etablere fire regionale tjenstekontor/karrieresentre som egne virksomheter i de fire regionene i Akershus: Asker og Bærum, Follo, Nedre og Øvre Romerike for å styrke karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Det er nedsatt en prosjektgruppe i fylkeskommunen med representanter fra sentraladministrasjonen som skal utrede etableringen og hvilke fylkeskommunale tjenester som bør integreres i de regionale sentrene. NIFU STEP har fått i oppdrag å utrede hvordan karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående skole kan integreres i et slikt senter.

1.3 Utredningsoppdraget

Det presenteres her nærmere problemstillinger og avgrensning av utredningsoppdraget (1.3.1) samt datagrunnlaget og metode (1.3.2).

1.3.1 Problemstilling

Problemstillingen er basert på og er rettet mot å besvare ulike aspekt i spørsmålet om: *hvorvidt karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående skole bør integreres i*

³ Se http://udir.no/templates/udir/TM_Læreplan.aspx?id=2100&laereplanid=694354&visning=1

⁴ Se http://udir.no/templates/udir/TM_Artikkel.aspx?id=3698

regionale tjenestekontor/karrieresentre eller hvorvidt organiseringen av karriereveiledning i de videregående skolene i Akershus fylkeskommune bør bli videreført i den nåværende form hvor skolene har arbeidsgiver og det faglige ansvaret for førstelinjetjenesten?

For det første vil utredningen kartlegge de videregående skolenes eksisterende rutiner og ansvarsfordeling for den nåværende karriereveiledning i førstelinjetjenesten i de fire regionene, og vurderinger av framtidige behov. Hensikten er å få innblikk i hva som oppleves som fortrinn og svakheter ved den nåværende organiseringen.

Utredningen tar sikte på å kunne belyse på hvilke måter vedtakene om karriereveiledning i Akershus fylkesting (sak 57/04) har blitt satt ut i praksis. Disse vedtakene omhandler:

- Rådgivningstjenesten delt i en sosialpedagogisk og en yrkes- og utdanningsveiledende del
- Regionale partnerskap/koordinerende organ opprettes, nær brukeren av tjenesten
- Profesjonalisere rådgivningstjenesten gjennom etter- og videreutdanning

Som følge av at Akershus Fylkeskommune har vedtatt delt rådgivningstjeneste, regionale partnerskap nær brukeren og styrking av kompetansen blant rådgiverne, antar vi at dette arbeidet er i gang og gjenspeiles i skolens virksomhet. Med referanse til Utdanningsdirektoratets anbefalinger for karriereveiledningsarbeidet (se over samt fotnote 3 og 4), har NIFU STEP et ønske om å kartlegge og analysere hvordan karriereveiledning er organisert i skolen per i dag og hva erfaringene er med den nåværende organiseringsformen.

På bakgrunn av erfaringene fra evalueringen av ”Karriere Akershus” har NIFU STEP kjennskap til at det er grunnleggende regionale forskjeller i fylket, som også gjenspeiles i forskjeller i hvordan skolene er organisert, skoletilbudet, elevmassen m.m. ”Karriere Akershus” var imidlertid et prosjekt rettet inn mot systemnivå og karriereveiledningen i førstelinjetjenesten i videregående opplæring ble ikke studert. NIFU STEP ser det derfor som ønskelig at karriereveilederne⁵ får komme til orde i denne utredningen og fortelle om sine konkrete erfaringer fra arbeidet i videregående opplæring. Hensikten er å avdekke hva som oppleves som utfordringer med den nåværende organiseringen av karriereveiledning i videregående opplæring og hvorvidt en integrering i regionale karrieresentre forventes å kunne bedre svakheter i den nåværende modellen.

I tillegg anser NIFU STEP at de fire koordinatorene i de fire delprosjektene i Akershus og Bærum, Follo, Nedre og Øvre Romerike kan bidra til å belyse forholdene og gi vurderinger av hva som er fortrinn og svakheter ved organiseringen av karriereveiledningen i

⁵ De som er ansatt for å arbeide med karriereveiledning i videregående skole omtales i denne rapporten som karriereveiledere. Vi vil komme tilbake til hvilke stillingsbetegnelser som benyttes, og definisjoner av rollen i praksis i kapittel 2.1.

førstelinjetjenesten i videregående skole. Dette fordi de har vært nøkkelpersoner i utviklingen av karriereveiledningen i regionene i prosjektet Karriere Akershus.

NIFU STEP vil også gjennomgå og analysere tilgjengelige dokumenter fra Akershus fylkeskommune og foreta samtaler med prosjektgruppa for "Regionale karrieresentre" for å få nærmere innsikt i hva som ligger til grunn for denne utredningen av de to alternative organisasjonsmodellene.

1.3.2 Metode og datagrunnlag

Utredningen har blitt foretatt høsten 2008, i tidsrommet 1. oktober til 15. november. Det er med andre ord snakk om en meget begrenset utredning både i forhold til størrelsen på oppdraget og i knappe tidsrammer. Innenfor en tidsramme på 1,5 månedsverk har derfor NIFU STEP gjort strenge prioriteringer i forhold til hva som var mulig å gjennomføre i denne utredningen.

NIFU STEP vurderte i utformingen av tilbudet å foreta intervju med karriereveiledere og skoleledelse; rektorene. Imidlertid ville det innenfor rammen av utredningen ikke være mulig å intervju både skoleledelse og karriereveiledere ved alle videregående skoler i Akershus. Vi vurderte derfor å foreta et utvalg av de videregående skolene og intervju skoleledelse og karriereveiledere, men så det her som en fare at en ikke ville være i stand til å fange opp forskjeller i organiseringen ved ulike skoler og forskjellene mellom de fire regionene i fylket, og at personlige erfaringer ved noen få videregående skoler dermed kunne dominere datagrunnlaget. Vi vurderte det dit hen at det i denne utredningen ville være mer hensiktsmessig med intervjuer med karriereveiledere ved samtlige skoler, da det er disse som har den konkrete erfaring fra førstelinjen per i dag.

Datagrunnlaget i telefonintervjuene er støttet opp med en dokumentanalyse av evalueringene som foreligger fra forsøksprosjektet til Utdanningsdirektoratet. I tillegg til dokumentanalysen av evalueringene har vi foretatt korte individuelle samtaler og et fokusgruppeintervju med de fire koordinatorene i de fire delprosjektene i Karriere Akershus: Asker og Bærum, Follo, Nedre og Øvre Romerike.

NIFU STEP henvendte seg kort tid etter oppstart av prosjektet til de fire koordinatorene for Karriere Akershus med spørsmål om de kunne fremskaffe e-post og telefonliste til karriereveilederne i videregående opplæring i hver sin region.

NIFU STEP henvendte seg per e-post til personene på de oversendte adresselistene. Det var svært god respons på e-posten, mange av karriereveilederne svarte relativt raskt at de ville delta i telefonintervju og oppga tidspunkt for når de kunne ringes for intervju. Det er gjennomført 25 intervju av karriereveiledere ved 25 av 34 videregående skoler i Akershus i perioden 20.-31. oktober. De fleste av disse 25 hadde respondert på forespørselen per e-post fra NIFU STEP. Undersøkelsen har derfor en svakhet i at utvalget er basert på

selvseleksjon. Det vil si at det er en fare for at det er de som har sterkeste meninger som ønsker å uttale seg som har tatt kontakt.

For å demme opp for de metodiske utfordringene ved utvalg basert på selvseleksjon ble det gjort flere forsøk på å ringe til samtlige karriereveiledere ved de videregående skolene i fylket. Innenfor den begrensede tidsrammen for prosjektet lyktes det imidlertid ikke å intervju en karriereveileder for hver skole. Ringerundene til de som ikke hadde oppgitt tidspunkt/kontortid for intervju resulterte dog i en utvidelse av utvalget fra 18 til 25 intervju. Det påpekes at disse syv intervjuene ikke skilte seg vesentlig fra de andre i forhold til å være mer fornøyde eller mer misfornøyde med den nåværende organisasjonsformen for karriereveiledning. Det må også legges til at karriereveilederne er svært enige i sentrale spørsmål slik at vi opplever utvalget som stort nok for å sikre at vi kan legge utsagnene til grunn for en anbefaling av valg av organisasjonsmodell.

Telefonintervjuene var relativt strukturerte med en del kartleggingsspørsmål for å sammenligne skolene, som hvorvidt rådgivningstjenesten er delt, antall stillinger og stillingsprosent og hvorvidt skoleledelsen har lagt til rette for god karriereveiledning. Det var også en del spørsmål med åpne svar for å fange opp eventuelle forskjeller mellom regionene, de enkelte skolene og den enkelte karriereveileders erfaringer. Dette var for eksempel spørsmål om hvordan karriereveiledningen har fått innpass i undervisningen og hvordan karriereveilederne forventer at svakheter i den nåværende organisasjonsmodell kan bedres gjennom en av de alternative organisasjonsmodellene. Telefonintervjuene var forsøkt gjort nokså korte, men varte i gjennomsnitt i ca 30 minutter da de aller fleste informantene var svært interessert i temaet og hadde mange interessante erfaringer å formidle.

Når det gjelder dokumenter angående skolenes egne gjennomganger og drøftinger av karriereveiledningen i førstelinjetjenesten, ble det i de første intervjuene spurt etter hvorvidt karriereveilederne hadde kjennskap til om det forelå slike dokumenter ved deres skole. Det ble her sagt at de ikke kjente til at det forelå slike drøftingsdokumenter. På bakgrunn av at det ikke ville være mulig å samle inn dokumenter for samtlige videregående skoler ble derfor dette spørsmålet utelatt av de resterende intervjuene. Det ble imidlertid opplyst i mange av intervjuene at det er utviklet årsplaner for karriereveiledning og at det ved flere skoler foreligger skriftlige stillingsbeskrivelser for karriereveiledningen. En systematisk gjennomgang og sammenligning av disse planene og dokumentene var ikke mulig innenfor rammene av dette oppdraget.

NIFU STEP samlet de fire koordinatorene i Karriere Akershus til et fokusgruppeintervju fordi koordinatorene har vært nøkkelpersonene for utviklingen i regionene og vi anså derfor, og kjenner til fra evalueringen av Karriere Akershus, at de har oppfatninger om hva som er fortinn og svakheter ved organiseringen av karriereveiledningen, også i førstelinjetjenesten i videregående skole. Ved å samle koordinatorene til et fokusgruppeintervju fikk vi belyst utfordringene ved den nåværende modellen gjennom en

dialog og vi fikk en diskusjon på hvordan koordinatorene oppfatter at alternative organisasjonsmodeller kan bidra til å forbedre karriereveiledningen i videregående opplæring.

Fokusgruppeintervjuet var basert på en intervjuguide, som var semistrukturert, det vil si at var basert på en intervjuguide men hadde form som en relativt åpen samtale der temaer som dukket opp underveis i samtalen ble fulgt opp. Intervjuguiden var i utgangspunktet basert på samme temaer som telefonintervjuene som hadde blitt foretatt med karriereveilederne.

I tillegg har vi gjennomgått og analysert dokumenter oversendt fra Akershus fylkeskommune som ligger til grunn for utredningen. Vi har også foretatt telefonsamtaler med prosjektleder og noen medlemmer av prosjektgruppen for å få et nærmere innblikk i hvorfor disse to modellene vurderes og hva fylkeskommunen ser som fortrinn og svakheter ved de to modellene.

NIFU STEP har fått en henvendelse via koordinatoren i Karriere Akershus Follo om at rektorene ønsker å bli intervjuet om hvordan karriereveiledningen er organisert ved deres videregående skoler. Vi har blitt fortalt at utredningen hadde vært et tema ved møte i Lederutvalget Follo i månedsskiftet oktober/november. Til det er å si at lederutvalgene i regionene er representert i referansegruppen for fylkeskommunens prosjekt om ”Regionale Karrieresentre”, og at det ikke er mulig å foreta intervjuer med skoleledelsen innenfor rammen av vår utredning.

Utredningen vil på bakgrunn av denne problemstilling og avgrensning samt datagrunnlag og metode kartlegge de eksisterende rutiner og ansvarsfordeling for den nåværende karriereveiledning i førstelinjetjenesten i Akershus, og på denne bakgrunn analysere og anbefale valg av organisasjonsmodell 1 eller 2 for integrering av førstelinjetjenesten i videregående opplæring i regionale karrieresentre.

2 Kartlegging av karriereveiledning i videregående opplæring i Akershus

Kapittel 2 kartlegger de videregående skolenes eksisterende rutiner og ansvarsfordeling for den nåværende karriereveiledningen i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus. Hensikten er å få innblikk i hva som oppleves som fortrinn og svakheter ved den nåværende organiseringen.

2.1 Karriereveilederstillingen

Samtlige av de 34 videregående skolene i Akershus har en eller flere ansatte som utfører oppgaver knyttet til karriereveiledning. Dette viser adresselistene over karriereveiledere/rådgivere som NIFU STEP mottok fra de fire koordinatorene for Karriere Akershus.

Tittelen karriereveileder finner en likevel ikke ved alle de videregående skolene i Akershus. NIFU STEP spurte ”karriereveilederne” innledningsvis i telefonintervjuene om hvilken tittel de bruker. 15 av de 25 intervjuede svarer at de kaller seg for karriereveiledere, men fire av disse 15 oppgir at de i tillegg bruker tittelen rådgiver avhengig av sammenhengen de opptre i. Tre av de 25 sier at de bruker tittelen rådgiver, og en er sosialpedagogisk rådgiver. De resterende seks opplyser at de bruker titlene yrkes- og utdanningsveileder/rådgiver og utdannings- og yrkesveileder.

NIFU STEP spurte innledningsvis om tittel fordi vi ønsket en indikasjon på hva status var for vedtaket i Akershus fylkesting sak 57/04 om delt rådgivningstjeneste. Vi anså at dersom en benyttet tittelen rådgiver eller sosialpedagogisk rådgiver er dette et tegn på at rådgivningstjenesten ikke er delt i praksis. Det kan også være at begrepet karriereveiledning er lite innarbeidet i videregående opplæring. Det kan igjen være en indikasjon på at karriereveiledningen ikke er innarbeidet i skolen i nåværende modeller.

Det var mange reaksjoner på spørsmålet om tittel. Nærmest samtlige av de intervjuede reagerte med nøling i forhold til hva de skulle svare, og veldig mange kommenterte spørsmålet. Kommentarene gjaldt i all vesentlighet fire ankepunkt. For det første er karriereveilederstillingen veldig ny. Fire av karriereveilederne i vårt utvalg oppgir at det først er i det inneværende skoleår at de har arbeid som karriereveileder, tre har hatt stillingen i ett år og fem i to år tidligere. Kun en sier at har hatt stillingen i ti til tolv år. Ti av de har hatt stillingen i tre til fem år og en i seks til åtte år. De intervjuede understreker derfor at karriereveiledningen er under utvikling, og at tittelen som karriereveileder er veldig ny for dem og for skolen.

Det fremmedartede i ordet karriereveiledning understrekes også i det andre settet med kommentarer. Mange av de vi intervjuet føler at begrepet ”karriereveileder” ikke er

innarbeidet i skolen, og opplever det derfor som vanskelig å kalle seg karriereveileder. Tradisjonelt er det knyttet skepsis til begrepet som en klatremetafor med assosiasjoner til at en trækker på andre på veien opp karrierestigen.

For det tredje opplyses det i intervjuene at det er ulike signaler for hva de skal kalle seg. Noen sier at de har fått beskjed fra Karriere Akershus om at det er karriereveileder de skal hete. Andre viser til at det nå har kommet nye signaler fra sentralt holdt om at de skal hete utdannings- og yrkesveileder. Noen sier at det er synd at det kommer nye signaler om ny tittel nå når de endelig har innarbeidet karriereveilederbegrepet.

For det fjerde sier flertallet at de ønsker å kalle seg karriereveiledere men føler ikke at tittelen er dekkende for arbeidsoppgavene de faktisk utfører. Dette skyldes at rådgivningstjenesten ikke er klart delt i de to funksjonene karriereveileder og sosialpedagogisk rådgiver. Vi vil komme tilbake til status for og utfordringene med delt rådgivningstjeneste i kapittel 2.2.

Karriereveilederstillingene ved de videregående skolene i Akershus er ikke fulle stillinger. Kun en av de intervjuede karriereveilederne i vårt utvalg oppgir å ha 100 prosent stilling som karriereveileder. Ved skolene der rådgivningstjenesten ikke er delt, er det tre som sier at de har full stilling og ved 2 av disse skolene opplyses det at det også er flere som arbeider som karriereveiledere/rådgivere. Flertallet i vårt utvalg opplyser at de har 50 prosent stilling (9), eller 60-65 prosent stilling (6). En karriereveileder oppgir å ha en 30 prosent stilling men at den sosialpedagogiske rådgiveren har ansvaret for karriereveiledning på yrkesfag, rådgivningstjenesten opplyses som delt ved denne skolen. To oppgir at de har 40-45 prosent stilling. 3 av de karriereveilederne i vårt utvalg sier at de har 70-75 prosent stilling. Stillingsprosenten blant informantene varierer derfor mye.

På bakgrunn av at det opplyses at rådgivningstjenesten ikke er delt verken formelt eller i praksis ved mange av disse skolene, er det vanskelig å slutte noe endelig om stillingsressursene brukt til karriereveiledning i Akershus. Adresselistene som NIFU STEP mottok viser at det ved flere skoler er flere enn en som innehar karriereveilederstillingen. Telefonintervjuene med kun en person ved hver skole er også et usikkert metodisk grunnlag for å slutte noe om slike konkrete fakta.

NIFU STEP har henvendt seg til prosjektgruppa for "Regionale karrieresentre" i Akershus fylkeskommune om de kunne fremskaffe oversikt over årsverkene til karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning ved alle de videregående skolene i fylket. Vi fikk til svar at det er skolene som er ansvarlige for organiseringen og at det må tas opp med den enkelte skole. Vi har også spurt de fire koordinatorene for Karriere Akershus, men de kunne heller ikke hjelpe oss med en fullstendig oversikt.

Telefonintervjuene indikerer imidlertid at det er store forskjeller i stillingsprosenten for karriereveiledning og at forskjellen ikke følger størrelsen på elevtallet ved de videregående

skolene i Akershus. Det fremgår også av fokusgruppeintervjuet med koordinatorene at det er skoleledelsen ved den enkelte videregående skole som tar beslutning om hvordan karriereveiledning skal organiseres inn i skolen i form av stillingsprosent eller årsverk til karriereveiledning ved den enkelte skolen.

Stillingen som karriereveileder kombineres i all hovedsak med undervisning. 20 av de 25 intervjuede karriereveilederne opplyser at de har en prosentstilling som lærer ved siden av karriereveilederstillingen. Det vil si at nærmest samtlige foruten de fire som har fulle stillinger som karriereveiledere og sosialpedagogiske rådgivere også er lærere. Kun en av karriereveilederne i vårt utvalg underviser ikke, men er en del av ledelsen ved skolen, som studieleder og avdelingsleder. Vedkommende har undervist noe tidligere. Tre av de andre intervjuede opplyser at de har ledelsesoppgaver (studieleder, studieinspektør, avdelingsleder) ved siden av undervisningen.

Flertallet av karriereveilederne har pedagogisk utdanning. Flere har i tillegg universitetsutdanning på hovedfags/masternivå, og innenfor økonomi, administrasjon, idrett, kunst, musikk og drama. Noen av karriereveilederne er ikke lærere, to opplyser at de er siviløkonomer, en har hovedfag i sosiologi og en er barnevernspedagog. Alle unntatt tre av karriereveilederne i vårt utvalg har fulgt eller følger i inneværende år høgskolestudiet i karriereveiledning. De fleste har fulgt karriereveiledningsstudiet ved Høgskolen i Akershus.

Det kan derfor se ut til at Akershus fylkesting sak 57/04 om profesjonalisering av rådgivningstjenesten gjennom etter- og videreutdanning er vellykket gjennomført. Noen av de intervjuede kommenterer imidlertid at: *”(...) innholdet i karriereveiledningsstudiet i seg ikke er så fantastisk bra, men studiet har igangsatt utvikling av tanker og har skapt en møteplass for diskusjon og utvikling sammen med andre karriereveiledere”*. Det fremgår derfor at det er nødvendig å se nærmere på innholdet i karriereveiledningsstudiet for å kunne slutte noe om profesjonaliseringen av rådgivningstjenesten i Akershus.

2.2 Delt rådgivningstjeneste

I følge Utdanningsdirektoratet er delt rådgivningstjeneste *”(...) nødvendig for å kunne gi elevene et så godt tilbud som mulig uten at det går på bekostning av den ene eller andre typen veiledning”* (Utdanningsdirektoratet 2008b)⁶. Forut for en deling av rådgivningstjenesten bør skolene i følge Utdanningsdirektoratet ta eksisterende rutiner og ansvarsfordeling grundig opp til drøfting.

Som nevnt ovenfor var spørsmålet om tittel også tenkt som en indikasjon på hvorvidt delingen av rådgivningstjenesten er gjennomført i praksis. Utredningen skulle belyse hvorvidt vedtaket i Akershus fylkesting sak 57/04 om delt rådgivningstjeneste mellom

⁶ Se: <http://tema.udir.no/radgiver/Sider/Hvainneb%c3%a6rerendelingavr%c3%a5dgivningstjenesten.aspx>

sosialpedagogisk og yrkes- og utdanningsveiledende del var satt ut i praksis. På spørsmålet om rådgivningstjenesten er delt svarer 18 av 25 i utvalget at rådgivningstjenesten formelt er delt, i form av en egen stilling til karriereveiledning, ved deres skoler. Ved 7 av skolene i utvalget er ikke rådgivningstjenesten delt, i følge opplysningene i telefonintervjuene. Hvorvidt delingen er realisert fremgår som mer uklart ut fra intervjuene.

Ved de skolene hvor rådgivningstjenesten er formelt delt, sier halvparten at rådgivningen ikke er delt i praksis. De fleste av de som sier at det ikke er delt i praksis sier at dette skyldes at det ikke er mulig å skille funksjonene som ligger i rådgivningstjenesten fullt og helt fra hverandre. De som henvender seg til sosialpedagogisk rådgivning har også behov for veiledning i forhold til utdannings- og yrkesvalg. Mange av de intervjuede understreker behovet for å se personen i sin helhet og at dette best ivaretas ved at rådgivningstjenesten ikke er delt.

De som sier at rådgivningstjenesten ikke er delt i praksis sier at oppgavene som sosialpedagogisk rådgiver er langt mer påtrengende enn etterspørselen etter karriereveiledningsfunksjonen.

Generelt sier karriereveilederne at det er en utfordring å nå ut til skoleelevene med utdannings- og yrkesveiledning. De sier at det er et fåtall av skoleelevene som tenker på valg av utdanning og yrkeskarriere i det daglige. Elevenes valg er mer av typen: *"Oj, ups er det søknadsfrist til valg for vg2 i morgen"*, som en karriereveileder beskriver det i intervjuet. Risikoen er derfor stor for feilvalg. Karriereveilederne sier at elevene i like stor grad velger det samme som vennene fremfor et valg som er basert på en gjennomtenkt og varig karriereveiledningsprosess hvor de tenker igjennom fagene de liker, hva de ønsker å lære mer om og hva de ønsker å utdanne seg til.

Karriereveilederne som opplever at rådgivningsfunksjonene ikke er delt i praksis sier at hverdagen ikke gjør det mulig å bruke all tiden som karriereveileder på karriereveiledning. De blir dyttet inn i rollen som sosialpedagogisk rådgiver. En av de intervjuede karriereveilederne beskriver det slik: *"En kan ikke si til en elev som kommer gråtende på døra at kom igjen i morgen, jeg har ikke tid til å snakke med deg nå."* Arbeidet med å innarbeide karriereveiledningen i skolen er det derimot ingen som venter på.

Flertallet av de intervjuede sier at det er et stort behov for mer ressurser til karriereveiledning ved deres videregående skole. Flere av karriereveilederne i utvalget påpeker at det er voksende behov for sosialpedagogisk rådgivning, samfunnet har blitt mer komplekst, flere har diagnoser og nye problemer har dukket opp. Det er imidlertid metodiske utfordringer knyttet til folks oppfattelse av behov for mer ressurser. De fleste av oss vil nok svare at det er behov for mer ressurser til stillingen vi utøver. Det er derfor interessant at flere av karriereveilederne faktisk sier at de har nok ressurser til å drive karriereveiledning.

Ut fra intervjuutsagnene som er gjengitt over kan det kanskje tyde på at det er den sosialpedagogiske delen av rådgivningsoppgavene som er for dårlig dekket. Samtidig kan det være slik at det er mindre påtrengende oppgaver som karriereveileder fordi karriereveiledningen er under utvikling og karriereveilederen selv i stor grad må ta initiativ til å utvikle tilbudet. Nærmest samtlige av de intervjuede karriereveilederne påpekte at de hele tiden må "selge inn" karriereveiledningen i skolen.

Det må også sies å være en svakhet ved karrieretilbudet i dagens modell dersom det skal være etterspørselbasert, slik at det kun er de elevene som henvender seg og spør som får hjelp. Dette særlig på nåværende tidspunkt når karriereveiledningen er under utvikling i skolene.

På bakgrunn av utfordringene som påpekes med å nå ut til skoleelevene kunne det være interessant å se nærmere på sammenhenger mellom årsverk til karriereveiledning, delt rådgivningstjeneste og ulike behov for rådgivning ved ulike skoler. Vi har imidlertid her ikke data som kan si oss noe nærmere om hva som er årsaken til at noen opplever at det er nok ressurser mens andre ikke gjør det.

Telefonintervjuene med karriereveilederne avdekket også bakgrunnsvariabler som alder, kjønn, utdanning og arbeidserfaring blant informantene. Dette fordi vi ønsket å se nærmere på sammenhenger som har blitt påpekt i tidligere utredninger og evalueringer av rådgivningstjenesten i skolen. Det har blitt påpekt at gjennomsnittsalderen er høy, og at mange av rådgiverne har vært i skolen i hele sitt yrkesliv. Disse bakgrunnsvariablene har blitt påpekt som utfordringer i forhold til å gjennomføre endringer i rådgivningstjenesten (se blant annet Teig 2000). I vårt utvalg er det imidlertid nokså stor variasjon både i alder, utdanning, arbeidserfaring og hvor lenge de har arbeidet i skolen.

Det er en sterk overvekt av kvinner, kun fire av de 25 vi intervjuet er menn. Adresselistene viser at det er flere menn blant karriereveilederne i fylket men at de er i et mindretall i forhold til de kvinnelige karriereveilederne. Vårt utvalg hadde ikke så høy gjennomsnittsalder. Det var faktisk fire karriereveiledere som var under 40 år. Syv av de intervjuede var mellom 33 og 42 år, åtte var mellom 43 og 52 år og ti var mellom 53 og 62 år. Hovedtyngden (medianen) var alderen 48 til 54 år.

Når det gjelder yrkeserfaring er heller ikke bildet ensartet. De fleste har likevel vært i skolen i hele sin yrkeskarriere. Yrkeskarrieren for de i utvalget er ikke lang for alle i og med at det er en del som er under 42 år. Når det gjelder årene de har arbeidet i skolen er det fire av karriereveilederne som er nye fra høsten 2008 eller som har arbeidet ett til to år tidligere. Syv av de 25 karriereveilederne vi intervjuet har også hoveddelen av sin yrkeskarriere utenfor skolen. De resterende 18 har hele sin yrkeskarriere fra skolen. De fleste av disse har arbeidet som lærere. Noen har også bakgrunn fra ledelsesstillinger som avdelingsleder, studieleder, inspektør og rektor og en har vært internatleder. Når det gjelder tidligere arbeid som yrkes- og utdanningsveileder eller sosialpedagogisk rådgiver

viser vårt utvalg at det er store forskjeller mellom regionene. I vårt utvalg er det kun en av karriereveilederne i regionen Asker og Bærum som har vært sosialpedagogisk rådgiver forut for ansettelsen som karriereveileder, i Follo er det ingen, mens på Nedre og Øvre Romerike har alle bakgrunn fra eller er har nå i tillegg sosialpedagogisk rådgivning.

Bildet av karriereveilederne i videregående opplæring i Akershus fremstår derfor ikke som så ensrettet som den generelle oppfatningen av rådgivningstjenesten som har blitt fremmet i ulike sammenhenger. Det kan imidlertid være at bildet her nettopp er i endring, men det er ikke i utredningens mandat å undersøke dette.

Det kunne også vært interessant å se nærmere på om holdningene til delt rådgivningstjeneste henger sammen med om de har vært sosialpedagogiske rådgivere i mange år tidligere eller er nyansatte, og se disse sammenhengene igjen med årsverk til karriereveiledning og ulike behov blant elevene for rådgivning.

2.3 Karriereveiledning hele skolens oppgave

I følge Utdanningsdirektoratet (2008c) er karriereveiledning hele skolens oppgave. ”Målet for skolen slik det er formulert i St.mld.16: ’...Og ingen stod igjen’ er en skole der elevene i et støttende og utviklende miljø lærer mest mulig i forhold til sine forutsetninger og blir i stand til å foreta bevisste valg i forhold til utdanning og yrker. I følge Opplæringslova er skoleeier ansvarlig for å legge til rette for at dette kan skje. (...) Ved å involvere skoleledelse, lærere og foreldre vil flere få kunnskap om karriereveiledning, og det vil bli lettere for elevene å kunne få kyndige diskusjonspartnere og ta velbegrunnede valg med hensyn til utdanning og yrke. Rådgiveren vil fortsatt være den faglige ekspertten som tar seg av gruppeveiledning/individuell veiledning av elever. Rådgiveren vil også være den som organiserer og koordinerer skolens karriereveiledning og bidrar til veiledningskompetanseutvikling for lærerne.”⁷

Med utgangspunktet i Utdanningsdirektoratet føringer spurte vi karriereveilederne i telefonintervjuet om de synes at skoleledelsen har lagt til rette for god karriereveiledning ved deres videregående skole. Mange syntes det var vanskelig å svare klart ja eller klart nei på spørsmålet. De fleste sa at rektor i utgangpunktet ga de frie rammer til å utforme karriereveiledningen slik de ville, men en del sa at rektor kunne gjort mer for å legge til rette for karriereveiledningen ved skolen.

Samtlige av de intervjuede karriereveilederne sier at de har diskutert organiseringen av karriereveiledningen ved deres skole. Det fremgår av telefonintervjuene at det i all hovedsak er karriereveilederen selv og skoleledelsen som diskuterer organiseringen av karriereveiledningen. Ved noen av skolene er også den eller de sosialpedagogiske

⁷ Se: <http://tema.udir.no/radgiver/Sider/Karriereveiledningsomendelavheleskolensoppgave.aspx>

rådgiverne involvert. Dette gjelder særlig i forhold til delt rådgivningstjeneste. Ingen av de intervjuede opplyser at lærerne har vært involvert i diskusjoner om organiseringen.

Nærmest samtlige påpeker at det er de som karriereveiledere som hele tiden må ta initiativ til å fremme karriereveiledningen skolen. De må hele tiden drive en salgsjobb for å selge karriereveiledningen inn i skolen. Noen roser imidlertid skoleledelsens for å legge til rette for karriereveiledningen. Ved et fåtall av skolene er karriereveilederne også selv en del av ledelsen.

I følge Utdanningsdirektoratet (2008c) bør karriereveiledning som en del av hele skolens oppgave ivaretas gjennom at det utvikles en årsplan: *”En lokal ’Årsplan for utdannings- og yrkesveiledning’ bør være en del av plandokumentene skoleledelsen og personalet i fellesskap har kommet fram til skal være styrende for skolens arbeid. Det vil sikre nødvendig forankring for arbeidet med karriereveiledning både i ledelsen og personalet, og bidra til å forplikte og gi ansvar til flere enn utdannings- og yrkesrådgiver.*

Mange av karriereveilederne opplyser i telefonintervjuene at de har utviklet en årsplan eller et årshjul hvor karriereveiledningsarbeidet er konkretisert i aktiviteter innenfor definerte tidsrom av året.

Mange av karriereveilederne sier at de per i dag bruker midttimene til å informere klasser, avholde gruppeveiledning og for eksempel når de inviterer høyere utdanningsinstitusjoner for å komme til skolen for å informere. Dette fordi det er vanskelig å få tilgang i den ordinære undervisningstiden.

Vi spurte videre om kontaktlærerne ved deres videregående skole utfører karriereveiledning. Her svarte flertallet: *”Ja det håper jeg de gjør, karriereveiledning skal være en del av elevsamtalene”.*

Flere av karriereveilederne sier at faglærerne har en mer fremtredende rolle i karriereveiledningen. Dette gjelder særlig på yrkesfag, men i mindre grad i de studieforberedende programmene. Utsagnene støttes av fokusgruppeintervjuet med koordinatorene hvor det påpekes at yrkesfagene har Prosjekt til fordypning hvor det er avsatt timer til karriereveiledning, ved å være ute i arbeidslivet, få rådgivning av lærerne og slik sett gå igjennom en prosess hvor de lærer seg selv og sine svake og sterke sider bedre å kjenne. Faglærerne på yrkesfag har også bedre grunnlag for å kjenne elevene i og med at det ofte er samme lærer i store deler av undervisningen. Karriereveilederne legger til at det kanskje også er lettere å snakke om utdannings- og yrkesmuligheter når utgangspunktet er noe mer gitt i valg av yrkesretning. De sier dessuten at faglærerne ofte også har tettere kontakt med arbeidslivet ved at mange har arbeidserfaring fra utenfor skolen.

Innenfor studieforbereidende programmer er det ikke like opplagte muligheter for å integrere karriereveiledning i undervisningen. Både karriereveilederne og koordinatorene påpeker at det har blitt enda vanskeligere å få innpass i undervisningen etter at det ble en strengere telling av antall undervisningstimer. Det legges til at faglærerne også har veldig sterke fagtradisjoner, de underviser i faget norsk, matte osv. En av koordinatorene påpeker også at undervisningen er veldig atomisert på studieforbereidende fag, lærerne har få timer og mange elever.

Det er mange barrierer for å integrere karriereveiledningen i undervisningen. Noen karriereveiledere forteller dog at de har utformet undervisningsopplegg for integrering i studieforbereidende fag. Det fremgår at dette i hovedsak er timer de selv underviser i, men ved noen skoler har de utviklet modeller som inkluderer flere fag. Nærmest samtlige av karriereveilederne påpeker at det arbeides med å integrere karriereveiledningen i undervisningen, både for de som karriereveiledere i forhold til å få tilgang til ordinær undervisningstid og i å trekke kontakt- og faglærerne tettere inn i karriereveiledningsarbeidet, og mange forteller om planer de har for det videre arbeidet. Det kunne vært interessant å se nærmere på status for integreringen av karriereveiledning som hele skolens oppgave i forhold til stillingsprosent, delt rådgivningstjeneste og ulikheter i behovet for rådgivning i elevmassen ved de ulike skolene, samt i forhold til hvordan skoleledelsen har tilrettelagt for karriereveiledningsarbeidet.

2.4 Nåværende modell for karriereveiledning i videregående opplæring

Kartleggingen av den nåværende karriereveiledningen i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus viser at det er relativt store forskjeller mellom hvordan karriereveiledningen er organisert. Det er ikke mulig å identifisere en nåværende modell, og det er ergo også forskjeller i hva som er fortrinn og svakheter i den nåværende organiseringen ved de ulike videregående skolene i fylket.

Telefonintervjuene indikerer at det er store forskjeller i rammene for karriereveiledning ved de ulike videregående skolene. Årsverkene til karriereveiledning varierer fra 40 til 100% i følge informasjonen fra telefonintervjuene. Det fremgår av intervjuene at forskjellene i årsverk ikke følger størrelsen på elevantallet ved skolen, men at det er opp til hver enkelt skole hvordan karriereveiledningen er prioritert. Det fremgår også av fokusgruppeintervjuet med koordinatorene at det er skoleledelsen ved den enkelte skole som tar de endelige beslutningene om organiseringen av rådgivningstjenestene. Det gjelder også i forhold til delt rådgivningstjeneste.

Rådgivningstjenesten er delt i stillingene karriereveileder og sosialpedagogisk rådgiver ved de fleste videregående skolene i fylket, men mange av karriereveilederne sier at rådgivningen ikke er delt i praksis. Noen av koordinatorene i fokusgruppeintervjuet sier at

de opplever at rollene har blitt mer avklart etter at rådgivningstjenestene har blitt delt ved deres skoler, men at det selvsagt er noen overganger som man ikke kommer utenom.

Noen av de intervjuede karriereveilederne opplever mangelen på klare definisjoner av stillingsområde som et problem fordi oppgavene som sosialpedagogisk rådgiver er langt mer påtrengende enn etterspørselen til karriereveiledning. De opplever derfor at karriereveiledningen lider under av å bli sterkt nedprioritert. Andre av de intervjuede påpeker at det ikke er mulig og ønskelig å skille klart mellom rådgivningsfunksjonene i praksis.

Flertallet sier at det er behov for mer ressurser til karriereveiledning, men noen sier faktisk også at de har nok ressurser til å drive karriereveiledning. Ut fra intervju utsagn om at den sosialpedagogiske rådgivningen er påtrengende kan det kanskje fremsto som at det er den sosialpedagogiske rådgivningstjenesten som har for lite ressurser. Samtidig kan det være slik at karriereveiledningsarbeidet nettopp er mindre påtrengende fordi det er under utvikling, og det er karriereveilederne her som hele tiden må ta initiativ til å utvikle tilbudet. Det må også anses som en svakhet for karrieretilbudet hvis det skal være etterspørselbasert, slik at det kun er de elevene som henvender seg og spør som får hjelp. Dette særlig mens karriereveiledning fremdeles er under utvikling og det ikke er et ferdig utmeislet tilbud til elevene.

Telefonintervjuene indikerer videre at det er store forskjeller mellom hvordan skoleledelsen ved de enkelte videregående skolene i fylket legger til rette for å organisere karriereveiledning inn som hele skolens oppgave.

Samtlige påpeker i intervju at rammene må legges til rette i forhold til å gi karriereveiledningen innpass i undervisningen. Dette gjelder både i forhold til å gi karriereveilederen innpass i timeplanen og i forhold til arbeid på systemnivå med å trekke kontaktlærerne og faglærerne tettere inn i karriereveiledningsarbeidet. Det er imidlertid noe uenighet både blant karriereveilederne og koordinatorene om i hvilken grad det er mulig å integrere kontaktlærerne og faglærerne i arbeidet.

Mange av karriereveilederne sier at det er utarbeidet en årsplan ved deres skole for hvordan integrere karriereveiledningen i hele skolen. Samtlige sier at kontaktlærerne skal bedrive karriereveiledning i elevsamtalene, og mange beskriver faglærerne som flinke til å integrere karriereveiledningen i undervisningen. Det blir understreket i intervjuene med karriereveilederne og koordinatorene at det er særlige utfordringer knyttet til å integrere karriereveiledningen i studieforberedende fag. Rammene ligger mer til rette for å drive karriereveiledning innenfor yrkesfagene.

Det er mye interessant informasjon i intervjuene, og det er mange sammenhenger som fremstår som interessante å se nærmere på. Dette gjelder for eksempel sammenhenger mellom årsverk til karriereveiledning ved den enkelte videregående skole og ulike behov

for veiledning i elevmassen. En annen interessant sammenheng er forholdet mellom bakgrunnsvariabler som kjønn, alder og yrkeserfaring og holdninger, som for eksempel til delt rådgivningstjeneste og i forhold til å trekke kontakt- og faglærere inn i arbeidet. Det kunne også være interessant å se nærmere på hvordan karriereveilederne oppfatter at skoleledelsen legger rammene til rette for karriereveiledningen og hvordan karriereveiledningen er integrert i kontakt- og faglærernes undervisning.

3 Alternative organisasjonsmodeller for karriereveiledning i videregående opplæring

Kapittel 3 drøfter og analyserer fortrinn og svakheter ved de to alternative organisasjonsmodellene som Akershus fylkeskommune ønsker utredet: ansvar for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring samles i fire regionale sentra (1) og en delt tjeneste mellom skoler og karrieresentre (2). Det vil redegjøres nærmere for hva som ligger til grunn for utredning av disse to modellene med en presentasjon av prosjektet "Regionale karrieresentre" (3.1), og det diskuteres deretter ulike tolkninger av de to organisasjonsmodellene basert på denne gjennomgangen (3.2).

3.1 Prosjektet "Regionale karrieresentre"

Prosjektet "Regionale tjenestekontor/karrieresentre" i Akershus fylkeskommune ble etablert med vedtak i sak 08/08 i hovedutvalget for utdanning og kompetanse: å utrede muligheten for å etablere fire regionale tjenestekontor/karrieresentre som egne virksomheter i de fire regionene i Akershus: Asker og Bærum, Follo, Nedre og Øvre Romerike for å styrke karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Det skal skje ved en *"(...) samorganisering av fylkeskommunale regionale tjenester på karriereveiledningsfeltet"*, hvor det skal utredes *"(...) muligheter for å etablere de fire sentrene i henholdsvis Sandvika, Ski, Lillestrøm og Jessheim"* (Akershus fylkeskommune 08.04.2008).

Utgangspunktet for utredningen er at: *"Opprettelse av regionale karrieresentre kan bidra til en bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, nettverk og kompetanse, gjøre det enklere å finne fram i tilbudet om veiledning ('en dør'), bedre koordinering av tiltak, tydeliggjøring av roller og oppgaver mellom etater og samarbeidspartnere, utvikling av regionalt kompetansemiljø som tilbyr tjenester både på system- og individnivå, samt lik organisering med direkte styringslinje fra fylkesrådmannen"*.

Det sies videre i innstillingen: *"Tjenester som inkluderes i et 'tjenestekontor/karrieresenter' er Karriere Akershus, oppfølgingstjenesten, servicesenter for voksenopplæringen, den delen av fagopplæringen som er i direkte kontakt med brukerne, samt koordinator skole – arbeidsliv og lærlingansvarlig. Videre er det naturlig å vurdere om senter for voksne med lese- og skrivevansker, studiesenter for voksne og pedagogisk psykologisk tjeneste skal inngå i et slikt 'senter'. Karriereveiledningen skal skje gjennom partnerskap med kommuner, NAV, høgskoler/universitet, partene i arbeidslivet, bedrifter og organisasjoner, samt et nært samarbeid med statlig tilsatte minoritetsrådgivere og rådgivere som deltar i forsøk med utplassering i ungdomsskolene"* (Akershus fylkeskommune 08.04.2008).

I notat fra styringsgruppa regionale karrieresentre til hovedutvalget for utdanning og kompetanse (Akershus fylkeskommune 02.09.2008) rapporteres det at det er nedsatt en prosjektgruppe i fylkeskommunen med representanter fra sentraladministrasjonen; fra avdelingene opplæring og tjenester, personal- og arbeidsmiljø, økonomi og regional utvikling. Prosjektleder har ansvaret for fremdrift, gjennomføring, koordinering og rapportering. Styringsgruppa består av toppledelsen med fylkesrådmannen som leder.

Det er også opprettet en referansegruppe av lederne av de regionale lederutvalgene i videregående opplæring, en representant fra Utdanningsforbundet og en fra Fagforbundet, hovedverneombud og en representant fra avdelingen for personal- og arbeidsmiljø (Akershus fylkeskommune statusrapport nr 3/2008).

Mandat for prosjektgruppa er endret med vedtak i styringsgruppa i møte 16.06.2008 (Akershus fylkeskommune statusrapport nr 2/2008) med følgende tilføyninger (Akershus fylkeskommune 02.09.2008):

- *”Det skal utarbeides forslag til modell som er lik i alle regioner, der organiseringen er fleksibel for å kunne tilpasses nye og andre tjenester som fylkeskommunen ønsker regionalisert, deriblant etablersenter, administrative støttefunksjoner m.m.*
- *”Det skal utredes hvordan karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående skole kan integreres i et slikt senter.*
- *”Vurdere konsekvensene av en sentralisering, eller desentralisering, herunder arbeidsdelingen under de ulike enhetene i Akershus fylkeskommune.*
- *”Det skal vurderes fordeler og ulemper med modellene, både faglig, administrativt og økonomisk.”*

I prosjektmandat godkjent av styringsgruppa 16.08.2008 er følgende punkter også oppført:

- *”Modellene skal ta utgangspunkt i karriereveiledning i et livslangt perspektiv, der brukertilgjengelighet står i fokus”.*
- *”Modellene skal omhandle oppgaver/tjenester som retter seg mot system og individ i veiledningsfeltet.”*

(Akershus fylkeskommune 16.08.2008)

I notat fra styringsgruppa (Akershus fylkeskommune 02.09.2008) rapporteres det for status i arbeidet med utredningen. Det vises her blant annet til at denne eksterne utredningen av karriereveiledning i førstelinjetjenesten er igangsatt, samt en ekstern evaluering av Oppfølgingstjenesten. Fylkesrådmannen skal invitere rådmennene til et møte for å involvere kommunene i Akershus.

Det vises videre til at utredningen av lokaler er oversendt til Bygg og Innkjøp. Bygg og Innkjøp har foretatt foreløpige vurderinger basert på to ulike samlokaliseringmodeller i størrelsesorden 14 og 28 kontorer, hvorav første er basert på en samlokalisering av

hovedaktørene og andre de som vurderes i tillegg (Voksne med lese- og skrivevansker, studieverksted for voksne og pedagogisk psykologisk tjeneste). Det understrekes i notatet at en endelig vurdering av lokalbehov vil først være klar etter at det er avklart hvilke aktører som skal samlokaliseres i de regionale karrieresentrene. Dersom sentrene etableres på skolene må det eventuelt etableres nybygg ved behov for tilleggslokaler, og dersom sentrene etableres utenfor skolen må det høyst sannsynlig skaffes lokaler på det åpne leiemarkedet (Akershus fylkeskommune 02.09.2008).

I statusrapport nr 3/2008 fra prosjektgruppa "Regionale karrieresentre" rapporteres det om at avdeling for personal og arbeidsmiljø i Akershus fylkeskommune skal se nærmere på personalmessige konsekvenser ved etableringen av fire regionale karrieresentre, og økonomiavdelingen skal se på økonomiske konsekvenser av etableringen. Fagopplæringen, Servicesentre for voksne og Oppfølgingstjenesten har utarbeidet notater om oppgaver og ressursbruk som skal diskuteres i prosjektgruppa. Virksomhetene har dessuten fått beskjed om å informere de medarbeiderne som kan bli berørt ved en eventuell etablering av regionale karrieresentre.

I statusrapporten vises det også til at regionale nettverk for rådgivere i førstelinjetjenesten i hele grunnopplæringen er etablert gjennom Karriere Akershus. Dette arbeidet skal videreføres. Det sies også at det kan være hensiktsmessig at Karriere Akershus får oppgaven med å invitere til fellesmøter i regionen for å sikre en møtearena for de regionale karriereveiledningstjenestene i regi av Akershus fylkeskommune. Dette gjelder oppfølgingstjenesten, servicesenter for voksenopplæringen, fagopplæringen, koordinator skole – arbeidsliv, lærlingansvarlig, minoritetsrådgivere og rådgivere som deltar i forsøk med utplassering i ungdomsskolene. Det tenkes at Karriere Akershus skal være en koordinerende funksjon hvor ansvaret for de enkelte tjenestene er lagt til virksomhetslederne. Dette i tråd med vedtak i styringsgruppa 15.09.2008 og mandat oversendt til de fire koordinatorene for Karriere Akershus:

- *"Karriere Akershus får oppgaven med å initiere og koordinere regionalt samarbeid på karriereveiledningsfeltet.*
- *Oppgaven skal ivaretas inntil utredningen om etableringen av regionale karrieresentre er politisk behandlet".*

(Akershus fylkeskommune 02.09.2008; Akershus fylkeskommune 08.10.2008).

I notatet fra styringsgruppa (Akershus fylkeskommune 02.09.2008) rapporteres det at utredningen i utgangspunktet var planlagt behandlet i fylkestinget høsten 2008, med fremleggelse i desember 2008. Det opplyses imidlertid at det er behov for mer tid for å utrede lokaliseringen av øvrige tjenester etter at regionale karrieresentre er på plass, og at *"(...) utredningen om regionale karrieresentre vil derfor først legges fram for fylkestinget tidligst våren 2009"*. Utredningen av hvorvidt PPT skal legges til regionale karrieresentre vil foregå parallelt med denne prosessen våren 2009 (Akershus fylkeskommune 08.10.2008). I påvente av fylkestingets vedtak om ny modell, videreføres dagens modell av Karriere Akershus frem til 31.12.2008 (Akershus fylkeskommune 08.04.2008).

3.2 Tolkning av alternative organisasjonsmodeller

Gjennomgangen av de tilgjengelige dokumentene fra Akershus fylkeskommune viser at "Regionale karrieresentre" er et omfattende prosjekt og at dette utredningsoppdraget av alternative organisasjonsmodeller for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring er en liten del av prosjektet.

Dokumentene gir ikke et klart bilde av hvordan de to alternative organisasjonsmodellene for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring er tenkt organisert i praksis, hvorfor det er disse to modellene som vurderes som aktuelle og hva fylkeskommunen anser som fortrinn og svakheter ved de to modellene.

I samtaler med prosjektgruppa i fylkeskommunen blir det vist til at dette er et stort prosjekt som omhandler mange aktører og at det ikke er endelig avklart hvilke av de fylkeskommunale rådgivningstjenestene som skal integreres, hvordan og hvor de regionale karrieresentre skal organiseres. Det som er avklart er at det skal etableres regionale karrieresentre i de fire sentrene i regionene: Sandvika i Asker og Bærum, Ski i Follo, Lillestrøm på Nedre Romerike og Jessheim på Øvre Romerike. Det er ikke avklart om sentrene skal etableres på videregående skoler eller utenfor skoler.

Utredningen om karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring som NIFU STEP foretar inngår i denne prosessen, sammen med blant annet utredning av hvordan Oppfølgingstjenesten (OT) kan integreres og en utredning av hvorvidt pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT) skal legges til regionale sentre.

Det blir vist til at karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring ikke opprinnelig var tenkt integrert i de regionale sentrene, jamfør ovenfor om endring av mandat i møte i styringsgruppa 16.06.2008 (Akershus fylkeskommune statusrapport nr 2/2008).

Det understrekes at karriereveilederne i videregående opplæring vil ha arbeidssted ved de videregående skolene i begge modeller. Akershus fylkeskommune har også det overordnede ansvar i begge modeller siden det her er snakk om å samlokalisere og eventuelt samorganisere fylkeskommunale rådgivningstjenester.

Prosjektgruppa har noen tanker om hvordan karriereveiledningen i førstelinjetjenesten i videregående opplæring kan integreres i regionale sentre. En modell en tenker seg er å ha en virksomhetsleder ved hvert av de regionale karrieresentrene, og at denne har ansvaret for de fylkeskommunale rådgivningstjenestene som er samlokalisert og eventuelt samorganisert der. Det understrekes av prosjektgruppa at de her er i prosess hvor utredningen som NIFU STEP foretar er et innspill til hvordan integrere videregående opplæring i de regionale karrieresentrene.

For å kunne gi anbefalinger til fylkeskommunen om valg av organisasjonsmodell ser vi det som nødvendig å konkretisere modellene. Vi har derfor utviklet ulike fire alternative tolkninger for hvordan vi ser at de hovedmodellene kan organiseres i praksis.

Figur 3.1 viser hvordan de fire tolkningene av modeller tilsvarer hovedmodell 1 eller 2 som Akershus fylkeskommune ønsker utredet: ansvar for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring samles i fire regionale sentra (1) og en delt tjeneste mellom skoler og karrieresentre (2).

Figur 3.1: Tolkning av alternative organisasjonsmodeller

	Regionale Karrieresenter modellen	Nåværende model	Karrieresenter modellen	Faglig ansvarsmodellen
<i>Tilsvare hovedmodell fra fylkeskommunen</i>	1	2	2	2
<i>Hvem har faglig ansvar:</i>	Karrieresenter	Skole	Skole/ Karrieresenter	Karrieresenter
<i>Hvem har arbeidsgiveransvar:</i>	Karrieresenter	Skole	Skole	Skole

Vi har kun en tolkning av modell 1, hvor ansvar for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring samles i fire regionale sentra ved at en virksomhetsleder har faglig og arbeidsgiveransvar for karriereveilederne i sine regioner, som beskrevet av prosjektgruppa fylkeskommunen. Dette til forskjell fra modell 2 hvor skolene har ansvaret for karriereveiledningen i førstelinjetjenesten. Denne tolkningen av modell 1 vil bli omtalt i denne utredningen som: ”*Regionale karrieresentre modellen*”.

Når det gjelder modell to fremgår det heller ikke av dokumentene fra fylkeskommunen hvordan det er tenkt å organisere en ”delt tjeneste, der skoler og karrieresenter har ansvar for karriereveiledningen. Førstelinjetjenesten på skolen vil bli videreført i nåværende form. Skolene har ansvar for denne tjenesten”. Utredningen påpeker her at flere tolkninger er mulig.

Eksemplene på modell 2 er basert på erfaringer fra evalueringene av Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt om regionale partnerskap for karriereveiledning,

samtalene med prosjektgruppa for ”Regionale karrieresentre” i Akershus fylkeskommune og på hvordan karriereveiledningen i førstelinjetjenesten i videregående opplæring er organisert i nåværende form.

For det første kan en tenke seg modell 2 som ”*Den nåværende modell*”. I den nåværende organiseringen av karriereveiledningen er det de videregående skolene som har faglig og arbeidsgiveransvar for karriereveilederne i førstelinjetjenesten. Kartleggingen av den nåværende karriereveiledningen i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus viser at det er store forskjeller mellom hvordan skolene har fulgt dette opp i praksis, som diskutert i kapittel 2 i forhold til karriereveilederstillingen, delt rådgivningstjeneste og en organisering av karriereveiledning som hele skolens oppgave. Det er imidlertid ikke i utredningens mandat å vurdere den nåværende modellen. Den nåværende modellen vil her være et viktig utgangspunkt og analysegrunnlag for å diskutere fortrinn og svakheter ved de to alternative organisasjonsmodellene.

Dette gjelder særlig i forhold til den andre varianten en kan tenke seg av modell 2, nemlig ”*Karriere Akershus-modellen*”. Dette er også en nåværende modell, som ble etablert i utviklingsprosjektet Karriere Akershus. I denne modellen er Karriere Akershus per i dag en faglig utviklingsarena for karriereveilederne i skolen men hvor hver videregående skole har faglig og arbeidsgiveransvar for de ansatte karriereveilederne.

I noen av regionene er andre fylkeskommunale rådgivningstjenester samlokalisert med Karriere Akershus. En kan tenke seg en tredje variant av modell 2 hvor det i alle regionene for Karriere Akershus samlokaliseres og videreutvikles regionale karrieresentre hvor koordinatorene for Karriere Akershus har en sentral rolle, som virksomhetsledere av sentrene. En kan videre tenke seg at Karriere Akershus får et formelt ansvar for den faglige utviklingen av karriereveilederne i videregående opplæring, mens de videregående skolene fortsatt har arbeidsgiveransvaret. Denne modellen omtales i utredningen som ”*Faglig ansvar-modellen*”.

4 Utredning av alternative organisasjonsmodeller for karriereveiledning i videregående opplæring

Kapittel 4 utreder de to alternative organisasjonsmodellene: ansvar for karriereveiledning i førstelinjetjenesten i videregående opplæring samles i fire regionale sentra (1) og en delt tjeneste mellom skoler og karrieresentre (2), gjennom å analysere de fire alternative organisasjonsmodellene diskutert i forrige kapittel, se figur 3.1: ”Regionale karrieresentre modellen” (4.1), ”Karriere Akershus-modellen” (4.2) og ”Faglig ansvar-modellen” (4.3). På bakgrunn av analysen av disse tre modellene gir utredningen anbefaling om valg av modell i kapittel 4.4.

4.1 Regionale karrieresentre modellen

Vi ba karriereveilederne i vårt utvalg om å vurdere svakheter og fortrinn ved å flytte faglig og arbeidsgiveransvar for karriereveilederstillingen ut av skolen og til regionale karrieresentre.

Mange påpekte at det var fortrinn knyttet til ”Regionale karrieresentre modellen” i forhold til å være ressursentre. Det blir vurdert som en styrke å samle aktører som arbeider med karriereveiledning. Dette både i forhold til at det kan utvikles sterke fagmiljøer ved å samle kompetanse om karriereveiledning og i forhold til at er ”en dør” hvor brukerne kan henvende seg, det blir mer ryddig og synlig for brukerne.

Karriereveilederne i vårt utvalg stiller imidlertid spørsmål ved hvem de regionale karrieresentrene skal være rettet mot. Hvem skal være brukerne av sentrene? Skal sentrene operere på systemnivå eller skal de også være rettet mot brukerne på individnivå?

Samtlige av karriereveilederne understreker at regionale karrieresentre ikke vil fungere i forhold til elevene på individnivå. Alle sier at elevene ikke kommer til å benytte seg av et slikt tilbud. Dette fremstår heller ikke som meningen med modellen slik den fremstår i anbudsinvitasjonen hvor det står at karriereveilederne vil ha arbeidssted på skolene.

Mange av karriereveilederne i vårt utvalg spør om hvordan organiseringen er tenkt i praksis. Vi har eksemplifisert en tenkt modell; ”Regionale karrieresentre modellen” hvor det er en virksomhetsleder ved hvert av de regionale karrieresentrene som har arbeidsgiveransvar for karriereveilederne i førstelinjetjenesten i de videregående skolene i hver region. Modellen er videre konkretisert med koordinatorene for Karriere Akershus i rollen som virksomhetsledere.

Karriereveilederne finner at det trolig vil vært en stor fordel for utviklingen av karriereveilederfeltet at koordinatorene har arbeidsgiveransvaret, men de ser ikke for seg hvordan dette kan organiseres i praksis slik at det vil ha positive effekter for elevene som sluttbrukere.

”Regionale karrieresentre modellen” avvises faktisk av nærmest samtlige av karriereveilederne vi har intervjuet som en god modell. Mange påpeker at ”Regionale karrieresentre modellen” kan ha fordeler for utviklingen av det faglige innholdet i karriereveiledningen, men at det ikke nødvendigvis er til fordel for elevene som tross alt er de som skal nyte godt av karriereveiledningen.

Dette fordi, som påpekt i kapittel 2, at det er vesentlige utfordringer i forhold til å nå ut til elevene med utdannings- og yrkesveiledning. Elevene må hankes inn, de tenker ikke i det daglige på studie- og yrkesvalg. Valg av studieretning og høyere utdanning skjer ofte på den datoen som er siste frist. Det er en stor utfordring å få elevene til å tenke prosess. Nærmest samtlige av karriereveilederne vi har snakket med understreker derfor at det er helt avgjørende at de som karriereveiledere er en del av skolen.

De intervjuede karriereveilederne sier at det er viktig å ha kontor ved skolen som elevene kan stikke innom når det passer dem. De sier også at det ikke er mulig å operere med strengt fastsatte kontortider. Det vil være for mye å huske på og planlegge i forhold til for elevene.

Videre sier karriereveilederne at det er en fordel at de er synlige for elevene, at elevene kjenner fjeset deres fra å møtes i gangene på skolen. Noen sier at de faktisk bedriver karriereveiledning også når de er ute og går i gangene. De sier at det hender at elever roper til dem med spørsmål som når det er søknadsfrist eller andre konkrete opplysninger som de kan svare på der og da.

NIFU STEP informerte i telefonintervjuene at arbeidsstedet for karriereveilederne skulle være i skolen selv om de var ansatt ved de regionale karrieresentrene. Det fremgikk imidlertid av telefonintervjuene med karriereveilederne at de ikke anså det som nok, men at de måtte være en del av den enkelte skole for å kunne utvikle karriereveiledningen. Dette særlig i forhold til ideen om karriereveiledning som hele skolens oppgave. Selv om karriereveilederne påpeker at det er de alene som hele tiden må ta initiativ til, selge inn og arbeide frem karriereveiledningen i skolen, så fremgår det av telefonintervjuene at skoleledelsen har en sentrale rolle.

Det fremgår av telefonintervjuene med karriereveilederne og fokusgruppeintervjuet med koordinatorene at skoleledelsen har en sentral rolle i forhold til at det lokalt kan legges til rette for å fremme karriereveiledningen. Skoleledelsen har et handlingsrom innenfor visse rammer til å legge til rette i forhold til årsverk og en hensiktsmessig organisert delt rådgivningstjeneste. Skoleledelsen kan også fremme karriereveiledningen ved å gi

karriereveilederen tilgang til ordinær undervisningstid, samt å sette på dagsordenen arbeidet med å trekke kontakt- og faglærerne tettere inn i karriereveiledningsarbeidet.

Telefonintervjuene indikerer at det er store forskjeller mellom årsverkene til karriereveiledning ved de ulike videregående skolene i fylket. Flere av karriereveilederne etterlyser klarere føringer fra sentralt hold og fra Akershus fylkeskommune som skoleeier i form av en nøkkel basert på elevtall, studietilbud og utfordringer i elevmassen.

Det foreligger dog retningslinjer for ressurser til rådgivningstjenesten, men det er ikke spesifisert ressurser til de to funksjonene karriereveileder og sosialpedagogisk rådgiver. I forskriften til Opplæringsloven kapittel 22 står det at: *”Skoleeigaren er ansvarleg for å oppfylle rettane etter § 22-1 og § 22-2”*. Det fremgår av Utdanningsforbundet (2006) at rådgivningsressursen i videregående opplæring ble økt i 2006 for første gang siden 1963: *”På den enkelte skole avsettes det minimum 38 årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss fem prosent av et årsverk til lærere som utfører rådgivning”*. I NOU (2003:16): *I første rekke rettes oppmerksomheten mot valgfriheten når det gjelder ressurser til rådgivning : ”Skolen eller skoleeier kan bruke større ressurser på veiledningstjenesten enn normen tilsier. Dette fører til ulik praksis med tilsvarende ulike tilbud til elevene”*. Det er nylig kommet signaler om at det er behov for å se på ressursene til rådgivningen. I (NOU 2008:18) *Fagopplæring for framtida* påpekes det at *”Dagens rådgivningsressurs er på et halvt årsverk per 250 elever. Utvalget mener dette er altfor lite og at det bør økes”*.

Mange påpeker i telefonintervjuene og i fokusgruppeintervjuet at skoleledelsen har begrensede muligheter til rådighet. Koordinatorene i fokusgruppeintervjuet sier også at de hadde håpet på klarere føringer fra Utdanningsdirektoratet. Faren ved de eksisterende føringer er at det blir avsatt et minimum av midler til karriereveiledning.⁸

Nærmest samtlige av de intervjuede påpeker at ansvaret for karriereveiledningen i videregående opplæring må ligge hos skoleledelsen og skoleeierne. De sier at det vil være svært uheldig å fjerne arbeidsgiveransvaret fra skoleledelsen og legge det utenfor skolen.

Det vakte også reaksjoner at skolen skulle ha ansvar for den sosialpedagogiske rådgivningen og de regionale sentrene kun karriereveiledningen. Dette særlig i forhold til at rådgivningstjenesten ikke er delt i praksis. En del sier at det er vesentlige utfordringer i forhold til at det ikke er mulig å operere med et klart skille mellom den sosialpedagogiske rådgivningen og karriereveiledningen i praksis. Flere av karriereveilederne uttrykker at delt arbeidsgiveransvar generelt er et problem, og en del syntes også at dette ville bli et problem i forhold til undervisningsstillingen.

⁸ Innenfor rammene av denne utredningen har det ikke vært mulig å se nærmere på om det er for lite ressurser til rådgivningstjenestene, som diskutert i 2.2.

4.2 Karriere Akershus-modellen

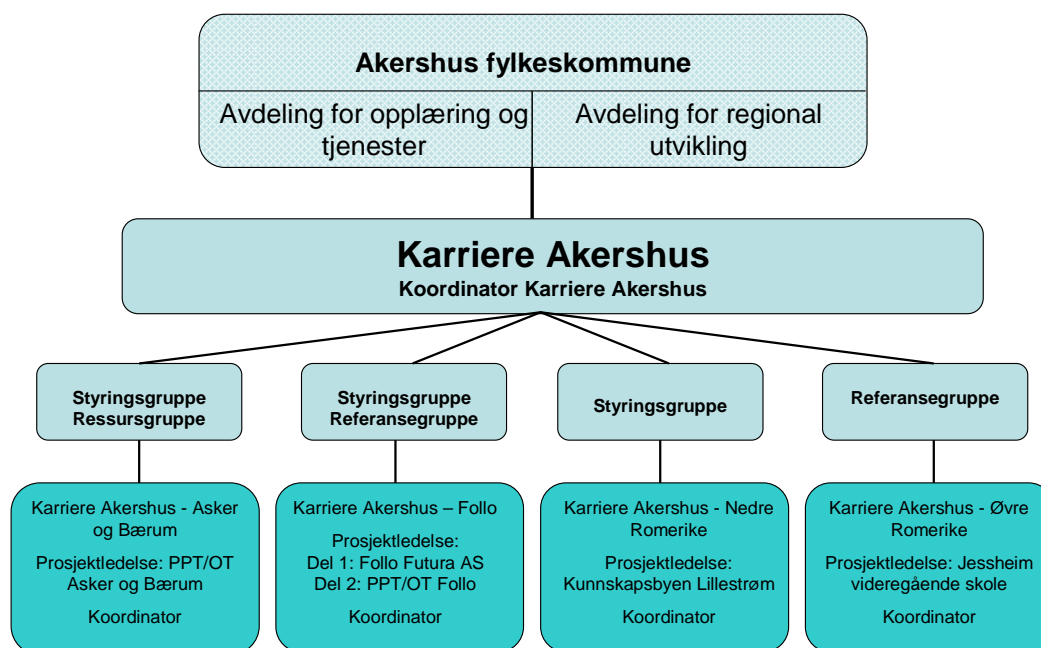
Flertallet av karriereveilederne sier i telefonintervjuene at de tror regionale karrieresentre på systemnivå, annen linje tjeneste, er til fordel for aktørene på systemnivå. Mange av karriereveilederne sier at opprettelse av regionale karrieresentrene trolig vil være en styrke for koordinatorene i Karriere Akershus i forhold til at de kan etablere tettere kontakt med andre aktører på systemnivå innenfor karriereveiledningsfeltet.

Den nåværende modellen for Karriere Akershus følger i all vesentlighet den modellen som ble etablert i utviklingsprosjektet. Visjonen for prosjektet var å fremme arbeidet på systemnivå (annen linje) for å bidra til en bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, nettverk og kompetanse i regionene og til å styrke mulighetene for å synliggjøre sammenheng mellom utdanningsvalg og arbeidsmuligheter.

Figur 4.1 viser en oversikt over hvordan utviklingsprosjektet har vært organisert under Akershus fylkeskommune avdeling for opplæring og tjenester og avdeling for regional utvikling, med en seniorrådgiver i førstnevnte avdeling som prosjektleder. Avdelingene samarbeidet om å opprette prosjektgrupper med egne prosjektledere og styringsgrupper i de fire regionene i fylket: Asker og Bærum, Follo, Nedre og Øvre Romerike. De regionale prosjektlederne ansatte deretter, i samarbeid med prosjektgruppen i fylkesadministrasjonen, fire koordinatorene.

Det var de fire underprosjektgruppene som skulle konkretisere prosjektet gjennom selv å forme utviklingen av regionale partnerskap for karriereveiledning. Partnerskapene skulle involvere grunnskole, videregående opplæring, og burde i tillegg involvere høyskoler/universitet, NAV og arbeidslivets hovedorganisasjoner. De eventuelle ekstra utgiftene ved etableringen av de fire partnerskapene skulle først og fremst dekkes opp gjennom reduserte utgifter som følge av tiltak som ga færre feilvalg blant ungdom som søker videregående opplæring (se Borgen, Vibe og Røste 2008).

Det må også understrekes i denne sammenheng at det ikke forelå sentrale føringer for hvordan karriereveiledningen i førstelinjen skulle organiseres.



Figur 4.1: Organisasjonskart Karriere Akershus (Borgen, Vibe og Røste 2008 s. 40).

Karriere Asker og Bærum var ved prosjektperiodens avslutning i 2008 organisert sammen med PPT/ OT Asker og Bærum, og med virksomhetsleder som prosjektleder. PPT og OT i Asker og Bærum er samlokalisert på Sandvika videregående skole, hvor de har kontor i en egen etasje. Koordinatoren har der kontor sammen med 12 ansatte i PPT og 3 i OT. Koordinatoren har lang erfaring fra skolen, som lærer, rådgiver og rektor. Servicesenter for voksenopplæring har også kontor ved skolen, men i en annen etasje.

Karriere Follo var ved prosjektperiodens avslutning i 2008 organisert sammen med PPT/OT i Follo med virksomhetsleder som prosjektleder. Koordinator med bakgrunn som rådgiver i videregående skole har kontor plass ved PPT/OT.

Karriere Nedre Romerike var ved prosjektperiodens avslutning i 2008 organisert sammen med Kunnskapsbyen Lillestrøm. Kunnskapsbyen Lillestrøm er en interesseorganisasjon for kunnskapsbedriftene på Nedre Romerike (medlemstallet våren 2007 var på 80 bedrifter). Karriere Akershus er ett av tre prosjekter som utgjør hovedbasen for aktivitetene der. Direktøren er prosjektleder. Koordinatoren har bakgrunn fra fagopplæringen.

Karriere Øvre Romerike var ved prosjektperiodens avslutning i 2008 organisert sammen med Jessheim videregående skole, med rektor der som prosjektleder. Senter for voksenopplæring og koordinator for barnevernet på Romerike har også kontor plass ved skolen. Koordinatoren har bakgrunn som lektor og rådgiver i videregående opplæring.

Samtlige av karriereveilederne i vårt utvalg påpeker at opprettelsen av Karriere Akershus har ført til mer systematisk nettverksarbeid mellom karriereveilederne i regionen, både i grunn- og videregående opplæring.

Mange sier at det var kontakt mellom karriereveilederne, eller YoU-veilederne, forut for Karriere Akershus, men at kontakt nå ble satt mer i system i forhold til at de møtes jevnlig nå når koordinatoren koordinerer og innkaller til møte. Det blir nettopp av flere av de intervjuede betegnet som en utfordring å finne tidspunkt som passer for å møtes da de også innehar undervisningsstillinger. Karriereveiledernetverkene har også blitt utvidet til å inkludere grunn- og videregående opplæring i hele regionen. Karriereveilederne i de videregående skolene har dessuten egne nettverksmøter. Nettverkene oppleves som viktige både i forhold til å møte likesinnede og diskutere utfordringer og frustrasjoner, men også i forhold til å sammenligne og dele kunnskap om hvordan de organiserer og arbeider for å fremme karriereveiledningen ved hver sine skoler.

Mange av de intervjuede karriereveilederne sier at de opplever det som faglig ensomt å være karriereveileder, i og med at de er alene om å inneha stillingen ved sin skole. Mange av disse trekker da frem karriereveiledernetverkene som å være viktige faglige fellesskap som kan hjelpe til å gjøre arbeidet med karriereveiledning mindre ensomt. De er flere som deler samme utfordringene og de har en møtearena for diskusjon og utvikling. Karriereveiledernetverkene blir også betegnet som positive av de som sier at de ikke opplever arbeidet som faglig ensomt. Disse betegner også nettverkene som viktige møteplasser, men at de også har viktige støttespillere og samtalepartnere ved sine videregående skoler i form av de sosialpedagogiske rådgiverne, skoleledelsen og faglærerne.

Et mindretall sier at de ikke bruker karriereveiledernetverket i regi av Karriere Akershus. Et par av karriereveilederne sier at det er vanskelig for dem å delta i karriereveiledernetverkene fordi det kolliderer med undervisningen eller fordi de simpelthen opplever å ikke ha tid til å gå på møtene. En sier for eksempel at nettverkene med karriereveilederne i ungdomsskolene: *"(...) har handlet for mye om hvordan organisere Utdanningsvalg (tidligere Programfag til valg) og at dette er et arbeid som ikke berører meg direkte, og at det derfor opplever det som dårlig prioritering å bruke tid på dette"*. En annen sier at de over lang tid har hatt utstrakt samarbeid med de lokale grunn- og videregående skolene og at det samarbeides tett med disse og ikke de andre skolene i regionen. Det påpekes også at det er konkurranse mellom videregående skoler og at noen kan finne det utfordrende å dele god praksis med sine konkurrenter.

Flertallet av de intervjuede karriereveilederne opplever at Karriere Akershus modellen fungerer godt i form av de faglige møteplassene som nettverkene utgjør. Koordinatorene i fokusgruppeintervjuet er imidlertid samstemte om at modellen må videreutvikles. Det vil være en styrke for karriereveiledningsfeltet å samlokalisere og eventuelt samorganisere de

fylkeskommunale rådgivningstjenestene. De anser at en samlokalisering vil muliggjøre et tettere samarbeid.

Samtidig påpekes det i intervjuene med karriereveilederne at de fylkeskommunale rådgivningstjenestene som vurderes samlokalisert er mer rettet mot sosialpedagogisk rådgivning enn karriereveiledning. Det understrekes at det er behov for samarbeid med andre aktører som høyere utdanning, lokalt næringsliv og NAV. Karriereveiledningen i ungdomsskolen må også integreres ved at kommunene involveres som skoleeiere.

Erfaringene fra Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt om regionale partnerskap for karriereveiledning viser at det er utfordringer knyttet til å etablere samarbeid mellom ulike aktører på karriereveiledningsfeltet.

4.3 Faglig ansvar-modellen

Vi ba også karriereveilederne i telefonintervjuene og koordinatorene for Karriere Akershus i fokusgruppeintervjuet om å tenke seg en videreutvikling av Karriere Akershus til en "Faglig ansvar-modell", hvor Karriere Akershus har det faglige ansvaret for karriereveilederne i videregående opplæring og de videregående skolene arbeidsgiveransvaret.

Årsaken til at NIFU STEP finner en slik modell relevant innenfor utredningen, ligger i at det på bakgrunn av kjennskap til og i rapportene fra Utdanningsdirektoratets forsøksprosjektet om regionale partnerskap for karriereveiledning, samt i den nåværende modell for karriereveiledning i videregående opplæring i Akershus, tyder på at den faglige utviklingen av karriereveiledningen er overlatt til den enkelte karriereveileder.

De videregående skolene har ansvaret for kvaliteten på karriereveiledningen på hver enkelt skole, men hva som skjer av faglig utvikling i praksis ser i all vesentlighet ut til å være overlatt til den enkelte karriereveileder. Dette er ikke noe unikt for de videregående skolene. Det er også slik ved en rekke andre arbeidsplasser at det er den enkelte som selv er ansvarlig for å ta initiativ til, undersøke muligheter og foreta nødvendig faglig utvikling. Med bakgrunn i vedtak om karriereveiledning i fylkesting sak 57/04 om profesjonalisering av rådgivningstjenesten gjennom etter- og videreutdanning har de videregående skolene i Akershus et ansvar for å legge til rette for faglig profesjonalisering.

Det kan se ut som vedtaket om profesjonalisering er vellykket gjennomført i videregående opplæring, ut i fra at alle karriereveilederne i vårt utvalg bortsett fra tre hadde fulgt eller følger karriereveiledningsstudiet (de fleste på Høgskolen i Akershus) i innværende år. Ut i fra utsagn om innholdet i studiet, se kapittel 2, kan det imidlertid diskuteres hvorvidt vedtaket er realisert etter intensjonene. De videregående skolenes ansvar i forhold til å legge til rette for å følge studiet er likevel fulgt opp ved at de har gitt karriereveilederne tid til å følge studiet.

Flere av de intervjuede karriereveilederne understreker at studiet har etablert en møteplass, hvor de møter andre karriereveiledere og kan diskutere og utvikle feltet i fellesskap. Flertallet fremhever viktigheten av slike møteplasser, som vist til ovenfor om karriereveiledernetverkene i regi av Karriere Akershus. De årlige nasjonale seminarene for rådgivningstjenesten i videregående opplæring fremheves også av mange. Her får de tid til å tenke og diskutere, ved at de nettopp er samlet for å utvikle rådgivningstjenesten, vekk fra de daglige gjøremål og tidspresset. Flere sier at det er et problem at deltakelsen på dette årlige seminaret bestemmes av om skoleledelsen kan bruke ressurser på reise og opphold for alle de ansatte rådgiverne.

Flertallet påpeker imidlertid at det ikke er den faglige utviklingen som er problemet, men det å få tid til å prøve ut det de lærer og har tenkt. Mange sier at den faglige utviklingen de har gjennomgått den senere tiden, ved å følge karriereveiledningsstudiet, karriereveiledernetverkene i regi av Karriere Akershus og på de årlige seminarene for rådgivere i skolen, har satt i gang viktige tankeprosesser hos dem om hvordan fremme karriereveiledningen ved deres videregående skole. Problemet er å få tid til å prøve ut ideene i praksis.

En karriereveileder sier for eksempel i telefonintervju at de ved deres skole hadde vært i stand til å iverksette noen av tiltakene som hadde blitt diskutert på seminaret nettopp fordi de hadde vært tre rådgivere som deltok på det årlige seminaret sist gang. Det ga dem mulighet til å diskutere tiltakene på seminaret i forhold til konkrete utfordringer og hvordan de skulle gjøre det i praksis på deres skole.

Det understrekes av nærmest samtlige at dersom det skal brukes mer tid på faglig utvikling i form av kurs, nettverk og seminarer enn det er per i dag, så er det behov for mer ressurser til å drive karriereveiledning. Dette særlig fordi de ser en fare for at fokus flyttes mer over til faglig utvikling enn karriereveiledningstilbudet til elevene i skolen.

Med bakgrunn i ovennevnte eksempel fra de årlige seminarene for rådgiverne kan det imidlertid tyde på at problemet ikke bare er ressurser men hvordan ressursene til rådgivningstjenesten blir benyttet. Som diskutert i kapittel 2 er etterspørselen etter sosialpedagogiske rådgivning svært påtrengende i det daglige slik at det blir mindre tid til å arbeide med karriereveiledningen.

Mange av de intervjuede karriereveilederne uttrykker at en videreutvikling av koordinatorenes roller som faglige ansvarlige for karriereveilederne kan være en fordel for å fremme fokuset på karriereveiledningen i skolen. Samtidig understrekes det at koordinatorene ikke må bli noe nytt byråkratisk nivå.

Koordinatorne påpeker i fokusgruppeintervjuet at det er svakheter ved dagens Karriere Akershus modell i forhold til at koordinatorene ikke har noen myndighet i forhold til de

videregående skolene, de kan ikke gå i inngrep med karriereveiledningen på skolenivå. Det er opp til skolene selv hvordan de følger opp føringer som kommer om karriereveiledning. Samtidig understreker koordinatorene at det er helt sentralt at karriereveiledningen er forankret hos skoleledelsen i den enkelte skole. Skoleledelsens rolle påpekes som helt sentral også av karriereveilederne, se ovenfor i kapittel 4.1.

Koordinatorne sier videre i intervjuet at det må komme føringer om skolens ansvar for karriereveiledningen fra sentralt hold, fra Utdanningsdirektoratet. Dette både i forhold til stillingsressurser og hvordan integrere karriereveiledningen i undervisningen. Et par av de intervjuede karriereveilederne etterlyser tilsvarende læreplaner for studieforberedende fag som det er på Prosjekt til fordypning på yrkesfagene. Flere av karriereveilederne etterspør også føringer fra fylkeskommunen som skoleeier.

4.4 Anbefaling om valg av organisasjonsmodell

Kartleggingen av den nåværende karriereveiledningen i førstelinjetjenesten i videregående opplæring i Akershus viser at det er relativt store forskjeller mellom skolene i hvordan karriereveiledningen er organisert. Datamaterialet indikerer forskjeller i rammene i form av størrelsen på årsverk, hvorvidt rådgivningstjenesten er delt i stillinger til karriereveileder og til sosialpedagogisk rådgiver og i skoleledelsens tilretteleggelse for å organisere inn karriereveiledning som hele skolens oppgave.

Rådgivningstjenesten er delt i stillingene karriereveileder og sosialpedagogisk rådgiver ved de fleste videregående skolene i fylket, men mange av karriereveilederne sier at rådgivningen ikke er delt i praksis. Noen av de intervjuede karriereveilederne opplever mangelen på klare definisjoner av stillingsområdet som et problem fordi oppgavene som sosialpedagogisk rådgiver er langt mer påtrengende enn etterspørselen etter karriereveiledning. De opplever derfor at karriereveiledningen lider under av å bli sterkt nedprioritert. Andre av de intervjuede påpeker at det ikke er mulig eller ønskelig å skille klart mellom rådgivningsfunksjonene i praksis.

Flertallet sier at det er behov for mer ressurser til karriereveiledning, men noen sier faktisk også at de har nok ressurser til å drive karriereveiledning. Vi har her ikke data som kan si noe nærmere om hva som er årsaken til at noen opplever at det er nok ressurser mens andre ikke gjør det. Det kunne vært interessant å se nærmere på hvorvidt opplevelsen av behov for mer ressurser henger sammen med ulikheter i årsverk, delt rådgivningstjeneste og skoleledelsens tilretteleggelse.

Når det gjelder profesjonaliseringen av rådgivningstjenesten kan det se ut som om vedtaket er vellykket gjennomført ved at nærmest samtlige av karriereveilederne i vårt utvalg har fulgt karriereveiledningsstudiet. Det fremgår imidlertid av utsagn fra de som har fulgt studiet at det er nødvendig å se nærmere på innholdet i studiet før en kan slutte noe om

profesjonaliseringen av rådgivningstjenesten i Akershus. Studiet beskrives dog som en viktig læringsarena for karriereveilederne.

Karriereveiledningsnettverkene og de årlige nasjonale seminarene trekkes også frem av flere som viktige læringsarenaer. Opprettelsen av Karriere Akershus blir betegnet av samtlige som positivt i forhold til at det har ført til mer systematisk nettverksarbeid mellom karriereveilederne i regionen. Mange sier at det også eksisterte nettverk forut for Karriere Akershus, men at det nå ble satt mer i system i forhold til å integrere både karriereveiledere fra grunn- og videregående opplæring i hele regionen og at de møtes til samlinger jevnlig. Nettverkene oppleves som viktige både i forhold til å møte likesinnede og diskutere utfordringer og frustrasjoner, men også i forhold til å sammenligne og dele kunnskap om hvordan de organiserer og arbeider for å fremme karriereveiledning ved hver sin skole.

Samtidig betegnes dagens "Karriere Akershus-modell" å ha noen svakheter. Et mindretall av karriereveilederne bruker karriereveiledernetverkene i liten grad, fordi de opplever det som vanskelig å finne tid til eller å prioritere å delta på møtene. Det blir også påpekt at det er konkurranse mellom videregående skoler og at noen derfor kan finne det utfordrende å dele god praksis med sine konkurrenter. Koordinatorene påpeker i fokusgruppeintervjuet at Karriere Akershus og koordinatorene ikke har noen myndighet i forhold til de videregående skolene, de kan ikke gå i inngrep med karriereveiledningen på skolenivå. Det er opp til skolene selv hvordan de følger opp føringer som kommer om karriereveiledning. De kan kun henstille karriereveilederne om å ta det opp med sin skoleledelse.

Flertallet av karriereveilederne sier i telefonintervjuene at de tror regionale karrieresentre på systemnivå, annen linje tjeneste, er til fordel for aktørene på systemnivå. De sier at det er til fordel for å utvikle sterkere fagmiljø mellom aktørene på karriereveiledningsfeltet at ressursene samles på et sted.

Koordinatorene er i fokusgruppeintervjuet samstemte om at Karriere Akershus må videreutvikles til regionale karrieresentre og til også å inkludere andre aktører innenfor rådgivningsfeltet.

Samtidig påpekes det i intervjuene med karriereveilederne at de fylkeskommunale rådgivningstjenestene som vurderes samlokalisert er mer rettet mot sosialpedagogisk rådgivning enn karriereveiledning. Det understrekes at det er behov for samarbeid med andre aktører som høyere utdanning, lokalt næringsliv og NAV.

"Regionale karrieresentre modellen" oppfattes imidlertid ikke som en god modell av karriereveilederne vi har intervjuet. Det understrekes både i telefonintervjuene og i fokusgruppeintervjuet med koordinatorene at ansvaret for karriereveiledningen i videregående opplæring må ligge hos skoleledelsen og skoleeierne. De sier at det vil være svært uheldig å fjerne arbeidsgiveransvaret fra skoleledelsen og legge det utenfor skolen. Det påpekes særlig i forhold til ideen om karriereveiledning som hele skolens oppgave.

Selv om karriereveilederne påpeker at det er de alene som hele tiden må ta initiativ til, selge inn og arbeide frem karriereveiledningen i skolen, så fremgår det av telefonintervjuene at skoleledelsen har en sentral rolle.

I den nåværende modellen har de videregående skolene ansvaret for kvaliteten på karriereveiledningen, men hva som skjer av faglig utvikling i praksis fremgår av telefonintervjuene å være overlatt til den enkelte karriereveileder.

Det understrekes av samtlige at dersom det skal bruke mer tid på faglig utvikling i form av kurs, nettverk og seminarer enn det er per i dag, så er det behov for mer ressurser til å drive karriereveiledning. Dette særlig fordi de ser en fare for at fokus flyttes mer over til den faglige utviklingen enn til den karriereveiledningen som tilbys elevene i skolen.

Flertallet av karriereveilederne fremhever samtidig viktigheten av læringsarenaer utenfor skolen, da de i hovedsak er alene om å inneha stillingen som karriereveileder ved sin videregående skole. Det påpekes imidlertid av nærmest samtlige at det ikke er den faglige utviklingen i seg selv som er problemet, men det å få tid til å prøve ut ideene i praksis. Mange av de intervjuede karriereveilederne sier at de ikke ønsker en endring av organisasjonsmodell nå, men at det de trenger er tid til å prøve ut det de har satt i gang ved sin skole.

Mange av de intervjuede karriereveilederne uttrykker at en videreutvikling av koordinatorene i Karriere Akershus sine roller som faglige ansvarlige for karriereveilederne kan være en fordel for å fremme fokuset på karriereveiledningen i skolen. Samtidig understrekes det at koordinatorene ikke må bli noe nytt byråkratisk nivå.

Det understrekes av både karriereveilederne og koordinatorene at det er helt sentralt at karriereveiledningen er forankret hos skoleledelsen i den enkelte skole. Det er skoleledelsen som må legge rammene til rette for og fremme karriereveiledningen i skolen. Det er skoleledelsen som må sette karriereveiledningen på dagsordenen ved å legge rammene til rette i forhold til årsverk og ressurser til karriereveiledning og organiseringen av en hensiktsmessig delt rådgivningstjeneste. Det er også skoleledelsen som må fremme karriereveiledningen ved å gi karriereveilederen innpass i skolehverdagen, ved å gi tid på timeplanen og ved å sette krav til integreringen av karriereveiledningen i undervisningen.

Skoleledelsen har imidlertid begrensede ressurser til rådighet, og både koordinatorene og karriereveilederne etterlyser nye føringer fra sentralt hold, Utdanningsdirektoratet, og fra Akershus fylkeskommune som skoleeier, i forhold til hvilke prioriteringer og hvordan karriereveiledningen skal organiseres i den enkelte skole i praksis. Flere av de intervjuede karriereveilederne sier at de ser for seg at koordinatorene kan jobbe med å utvikle gode systemer for karriereveiledningen i Akershus dersom deres roller videreutvikles fra dagens modell. Det påpekes dog at det har vært mye fokus på hvordan utvikle systemer i andrelinjetjenesten for karriereveiledning, men at det hittil har vært nærmest fraværende

fokus på karriereveiledningen i førstelinjetjenesten i forhold til innholdet i karriereveiledningen på individnivå.

Utredningen anbefaler, på bakgrunn av drøfting og analyse av de tre modellene som er utredet at "Faglig ansvar-modellen" velges som organisasjonsmodell for integrering av karriereveiledning i førstelinjetjenesten ved videregående opplæring i regionale karrieresentre i Akershus.

Referanseliste

- Akershus fylkeskommune (08.04.2008): "Karriere Akershus – forslag til modell for Karriere Akershus". Hovedutvalg for utdanning og kompetanse, møtedato 08.04.2008.
- Akershus fylkeskommune (16.08.2008): "Prosjekt Regionale tjenestekontor/karrieresentre: Mandat for prosjektgruppa". Godkjent av styringsgruppa 16.08.2008.
- Akershus fylkeskommune (02.09.2008): "Etablering av regionale tjenestekontor og karrieresentre". Notat til behandling, Hovedutvalg for utdanning og kompetanse 02.09.2008.
- Akershus fylkeskommune (08.10.2008): "Følgende vedtak er fattet i styringsgruppa per 08.10.2008", oversikt fra prosjektgruppa Regionale tjenestekontor/karrieresentre.
- Akershus fylkeskommune statusrapport nr 2/2008: "Statusrapport til styringsgruppa", Prosjektgruppa Regionale tjenestekontor/karrieresentre.
- Akershus fylkeskommune statusrapport nr 3/2008: "Statusrapport til styringsgruppa", Prosjektgruppa Regionale tjenestekontor/karrieresentre.
- Anbudsinvasjon (09.09.2008): "Innhenting av tilbud". Brev fra Akershus fylkeskommune.
- Borgen, J. S., N. Vibe og R. Røste (2008): *Karriere Akershus. Evaluering av Partnerskap for karriereveiledning i Akershus*. Oslo: NIFU STEP rapport 11/2008.
- Buland, T. og I. Holth Mathisen (2008): *Gode råd? En kunnskapsoversikt over feltet yrkes- og utdanningsrådgivning, sosialpedagogisk rådgivning og oppfølgingstjeneste i norsk skole*. SINTEF Teknologi og samfunn. Gruppe for skole- og utdanningsforskning. Trondheim, september 2008.
- Feiring, M. og M. Helgesen (2007): *Karriereveiledning i Nordland. Evaluering av et forsøk*. NIBR – Norsk institutt for by- og regionalforskning.
- Helgesen, M. og M. Feiring (2007): *Partnerskap for karriereveiledning. Kartlegging i tre fylker*. NIBR – Norsk institutt for by- og regionalforskning.
- Lødding, B. og J. S. Borgen (2008): *Karriereveiledning i overgangen mellom ungdomsskole og videregående skole. Delrapport 1, evaluering av kunnskapsløftet*. Kommende NIFU STEP-rapport 2008.
- NOU 2003:16: *I første rekke*.
- NOU 2008:18: *Fagopplæring for framtida*.
- Røste, R. og J. S. Borgen (2008): *Erfaringsanalyse av Partnerskap for karriereveiledning I Telemark*. Oslo: NIFU STEP Rapport nr. 7/2008.
- Teig, A. (2000): *Skolerådgivning – status og utdanningsvalg*, HiO-rapport 2000:1, Høgskolen i Oslo, Oslo 2000.

- Utdanningsdirektoratet (2008a): "Læreplan for utdanningsvalg", (5. oktober 2008) [online] URL - http://udir.no/templates/udir/TM_Læreplan.aspx?id=2100&laereplanid=694354&visning=1
- Utdanningsdirektoratet (2008b): "Hva innebærer deling av rådgivningstjenesten", (5. oktober 2008) [online] URL - <http://tema.udir.no/radgiver/Sider/Hvainneb%c3%a6rerendingavr%c3%a5dgivningstjenesten.aspx>
- Utdanningsdirektoratet (2008c): "Karriereveiledning som en del av hele skolens oppgave", (5. oktober 2008) [online] URL <http://tema.udir.no/radgiver/Sider/Karriereveiledningsomendelavheleskolensoppgave.aspx>
- Utdanningsdirektoratet (2008d): "Høringsbrev om retten til nødvendig rådgivning og kompetanse for rådgivere", (5. oktober 2008) [online] URL – http://udir.no/templates/udir/TM_Artikkel.aspx?id=3698
- Utdanningsforbundet (2006): "Økte rådgiverressursen for første gang på 43 år", (30. mai 2006) [online] URL - http://www.utdanningsforbundet.no/UdfTemplates/Page_37051.aspx
- Vedung, E. (1998): *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.