

Karriere Akershus

Evaluering av Partnerskap for karriereveiledning i Akershus

Jorunn Spord Borgen, Nils Vibe og Rannveig Røste



© NIFU STEP Studier av innovasjon, forskning og utdanning
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 11/2008
ISBN 978-82-7218-566-3
ISSN 1504-1824

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



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

RAPPORT 11/2008

Jorunn Spord Borgen, Nils Vibe og Rannveig Røste

Karriere Akershus

Evaluering av Partnerskap for karriereveiledning i Akershus



Forord

Denne rapporten er en følgeevaluering av utviklingsprosjektet Karriere Akershus, utarbeidet på oppdrag fra Akershus fylkeskommune. Prosjektet hadde oppstart høsten 2005 og ble en del av det treårige forsøksprosjektet Partnerskap for karriereveiledning i perioden 2006-2008.

Det er i løpet av evalueringsforløpet avgitt årlig delrapportering til oppdragsgiver og de involverte aktører muntlig og skriftlig. Denne sluttrapporten viderefører tema fra tidligere delrapportering, men legger hovedvekten på prosjektet som helhet og summerer opp erfaringene som er høstet.

Rapporten belyser utviklingsforløpet i de fire regionale partnerskapene i Akershus med henblikk på å bidra med kunnskap om kvaliteter ved partnerskap som ordning for å løse karriereveiledningsoppgavene. Vi har i den sammenheng foretatt intervjuer med sentrale aktører i prosjektet, og gjennomført en spørreundersøkelse blant elever på 10.trinn i ungdomsskolen.

Forfatterne takker alle informantene som har bidratt i evalueringen, særlig takker vi elevene på 10.trinn som i mai/juni 2006 og 2007 besvarte spørreskjemaundersøkelsen. Videre takker vi kollega Berit Lødding ved NIFU STEP – Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, for nyttige kommentarer til utkast til rapport.

Oslo, februar 2008

Per Hetland
Direktør

Bjørn Stensaker
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	13
1.1 Bakgrunn	14
1.1.1 Problemer i yrkes- og utdanningsveiledningen.....	14
1.1.2 Prosessen forut for ”Karriere Akershus”	15
1.1.3 Hovedproblemstillinger i utviklingsprosjektet	15
1.1.4 Organisering.....	17
1.2 Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt og Karriere Akershus	17
1.2.1 Karriere Akershus	19
1.3 Evalueringen.....	20
1.3.1 Mandat, problemstillinger og metoder.....	20
2 Suksesskriterier for partnerskap for karriereveiledning	23
2.1 Veien fra intensjon til realisering	23
2.2 Politikktutforming	25
2.3 Konkretisering av suksesskriterier	29
2.3.1 Hvordan lykkes med karriereveiledning?	29
2.3.2 Partnerskap for karriereveiledning.....	32
2.3.3 Suksesskriterier	36
3 Karriere Akershus.....	38
3.1 Karriere Akershus og Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt	38
3.2 Organisering av partnerskapsprosjektet	39
3.3 Fire delprosjekter – ulike modellerfaringer.....	44
3.3.1 Karriere Akershus - Asker og Bærum	44
3.3.2 Karriere Akershus – Follo.....	46
3.3.3 Karriere Akershus - Nedre Romerike	48
3.3.4 Karriere Akershus - Øvre Romerike	50
3.4 Aktiviteter, samarbeid og avtaler med ulike aktører	52
4 Elevundersøkelsen	55
4.1 Om datamaterialet	55
4.1.1 Kvalitetskontroll av datagrunnlaget.....	55
4.1.2 Utvalgets sammensetning	56
4.2 Opplevelse av skolehverdagen	57
4.2.1 Ulike aspekter ved skolehverdagen	57
4.2.2 Evner og prestasjoner.....	60
4.2.3 Fritidsvaner	63
4.2.4 Foreldrenes holdninger	65
4.3 Framtidsplaner og motiver for valg.....	67

4.3.1 Alternativer og ambisjoner	67
4.3.2 Søking til videregående opplæring	68
4.3.3 Begrunnelser for utdanningsvalget	69
4.4 Rådgiving og grunnlag for å søke utdanning	72
4.4.1 Hva slags rådgivning og veiledning har elevene fått?	72
4.4.2 Omfang og utbytte av rådgivning og veiledning	73
4.4.3 Indeks for informasjonsnivå	75
4.4.4 Viktigste kilde til kunnskap	75
4.4.5 Hvordan forklarer vi variasjon i informasjonsnivå?	77
4.5 Konklusjon fra elevundersøkelsen	80
5 Oppsummering og konklusjoner	81
5.1 Oppfylfilling av suksesskriteriene i Karriere Akershus	82
5.2 Oppfylfilling av suksesskriterier i delprosjektene	84
5.3 Partnerskap som virkemiddel for bedret karriereveiledning	85
5.4 Karriere Akershus - videre i samme spor?	88
Referanser	91

Sammendrag

1 Innledning

I 2005 ble det på initiativ fra Akershus fylkeskommune etablert fire partnerskapsprosjekter, ett i hvert av de fire delregionene i Akershus, for en periode på tre år:

1. Karriere Akershus - Asker og Bærum
2. Karriere Akershus - Follo
3. Karriere Akershus - Nedre Romerike
4. Karriere Akershus - Øvre Romerike

Formålet med dette prosjektet har vært å utvikle forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning i et livslangt læringsperspektiv, gjennom økt samhandling med aktuelle aktører for å sikre bedre organisering, mer relevant innhold og økt kompetanse i veiledningstjenesten. Akershus fylkeskommunes prosjekt "Karriere Akershus" har sammen med partnerskapsprosjekter i Nordland og Telemark vært del av Utdanningsdirektoratets treårig forsøksprosjekt i perioden 2005-2007.

Se kap. 1,
punkt 1.1,
og punkt
1.2.

Denne evalueringen er gjennomført som følgeevaluering av NIFU STEP – Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, på oppdrag fra Akershus fylkeskommune i perioden 2005-2007. Mandatet har vært å bidra med kunnskap om partnerskap som organisasjonsform for å løse karriereveiledningsoppgaver. Evalueringen har et anvendt kunnskapsformål angående hva som kreves for å realisere de politiske målene om bedret karriereveiledning i grunnopplæringen spesielt, og i et livslangt perspektiv. Funksjonen av denne formen for evaluering er forklarende og kunnskapsutviklende. Det er foretatt intervjuer, dokumentstudier, observasjoner og deltagende observasjon i løpet av evalueringsperioden.

Se kap. 1,
punkt 1.3,
og kap. 2,
punkt 2.1.

2 Suksesskriterier for partnerskap for karriereveiledning

Avgrensningen til arbeid på systemnivå er et særtrekk ved Karriere Akershus. Med systemnivå menes at prosjektet arbeider mot de systemrettede (annenlinje) funksjoner i forhold til rådgivingstjenesten i grunnopplæringen, og i forhold til behovene for koordinering og samarbeid mellom etater og aktører i et livslangt perspektiv. Arbeidet med karriereveiledning direkte overfor elever og andre brukere skjer i førstelinjen. Karriere Akershus og Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt kan betraktes som virkemiddel for å høste systematisk innsikt om partnerskap for karriereveiledning på en effektiv måte.

Se kap. 2,
punkt 2.3
og 2.3.3

Partnerskap for karriereveiledning utvikles innenfor konteksten av nasjonal politikk og internasjonale trender om utdannings- og kompetansepolitikk. Dette er tverrsektorielle utfordringer som skal håndteres på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå.

Målene for Karriere Akershus og Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt er knyttet til intensjonelle og forholdsvis diffuse beskrivelser, mens man i den praktiske realiseringen må søke å håndtere mange konkrete utfordringer. Egenskapene som kreves for å skape gode resultater ved partnerskap har mye til felles med hva som skal til for å lykkes i et prosjekt. Bruken av partnerskapsbegrepet dekker på politikkområdet hele spennet fra “modell” til “nettverk”, og fra “instrument” til “erfaringsbasert kunnskap”. Det er sentrale spenninger i mellom individuelle og samfunnsmessige behov, og mellom fleksibilitet og stabilitet i løsning av karriereveiledningsoppgavene. Dette gjelder både på systemnivå og i forhold til enkeltindividene som brukere av tjenestene.

Se kap. 2,
punkt
2.3.1 og
2.3.2.

Tre suksesskriterier er sentrale for partnerskap for karriereveiledning. Det kreves et avklart handlingsrom med valg av strategiske strukturer og instrumenter, og retning og omfang av arbeidet (virkemiddelfokus). I tillegg kreves at ansvar er plassert innenfor systemet (ansvarsfokus), på individnivå. Dette gjelder både arbeidet på systemnivå (andrelinjen) og karriereveiledningsoppgavene (i førstelinjen). Det tredje suksesskriteriet er individfokus. Hensikten med partnerskap for karriereveiledning er at den enkelte ungdom og voksne skal få et bedre grunnlag for valg av utdanning og yrke. Prøven på om andrelinjen fungerer er karriereveiledningsmøtet med enkeltindividet i førstelinjen.

Se kap. 2,
punkt
2.3.3 og
kap. 5

3 Karriere Akershus

Visjonen for Karriere Akershus har vært at arbeidet på systemnivå bidrar til bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, nettverk og kompetanse i regionene, og styrker mulighetene for å synliggjøre sammenhengen mellom utdanningsvalg og arbeidsmuligheter i regionen. Tanken har vært at et slikt bredt siktemål øker mulighetene for at alle elevene på grunnskolens ungdomstrinn og i videregående opplæring nyter godt av tiltakene.

Se kap. 1,
kap 3,
punkt 3.1
og 3.2.

De fire vertsinstitusjonene for delprosjektene ble i samarbeid mellom Avdeling for opplæring og tjenester og Avdeling for regional utvikling i Akershus fylkeskommune valgt ut på bakgrunn av et ønske om ulike modell-erfaringer. Delprosjektene har svært ulike betingelser i regionene både geografisk og når det gjelder strukturelle forhold som befolkningsgrunnlag, næringsgrunnlag, etc. for arbeidet på systemnivå.

Se kap. 3,
punkt 3.2.

Delprosjektet Karriere Akershus - Asker og Bærum ble midlertidig tilknyttet PPT/OT i Asker og Bærum høsten 2005, i påvente av at Sandvika videregående skole ble ferdig høsten 2006. Etter en tid vedtok fylkesdirektøren fortsatt lokalisering ved PPT/OT og med virksomhetsleder der som prosjektleder. Koordinator har hele perioden hatt kontorplass der.

I delprosjektet Karriere Akershus - Follo har det vært to partnerskapsprosjekter, med forskjellig organisering, styring og ledelse. Første periode var prosjektet tilknyttet attføringsbedriften Follo Futura AS der kommunene i Follo og Akershus fylkeskommune

sammen har eierskapet. Direktøren var prosjektleder. Første delprosjekt gikk våren 2006 inn i en fase med redusert aktivitet, ble omlokalisert høsten 2006 og avsluttet våren 2007. Andre delprosjekt ble startet opp høsten 2007 med lokalisering hos PPT/OT i Follo, med virksomhetsleder der som prosjektleder, og en ettårig prosjektperiode.

Delprosjektet Karriere Akershus - Nedre Romerike ble lagt til Kunnskapsbyen Lillestrøm med direktøren som prosjektleder. Kunnskapsbyen Lillestrøm er en fellesorganisasjon for kunnskapsbedrifter i regionen, og fungerer som samarbeidsarena og fasilitator mellom forskning, utdanning, næringsliv og offentlige aktører. Koordinator har hele perioden hatt kontor plass i Kunnskapsbyen Lillestrøm og tilknytning til staben der.

Delprosjektet Karriere Akershus - Øvre Romerike ble lagt til Jessheim videregående skole, med rektor som prosjektleder. Den tilsatte lederen for YoU-senteret der ble tilsatt som koordinator i Karriere Akershus – Øvre Romerike, og har i hele perioden hatt kontor plass på Jessheim videregående skole. Denne skolen huser også andre regionale tiltak som Senter for voksenopplæring og koordinator for barnevernet på Romerike

I Karriere Akershus er det i løpet av prosjektperioden rapportert om en mengde aktiviteter, samarbeidsrelasjoner og arbeid med utvikling av partnerskapsavtale med ulike grader av forpliktelse. Blant de mest sentrale aktivitetene er forankringsarbeid overfor lederutvalg i kommunene, samt kontakten med rådgiverne angående samarbeid, kompetanseutvikling og programfag til valg. Vektleggingen av de ulike arbeidsoppgavene har vært tilpasset regionale behov og handlingsrommet som delprosjektet har definert. Felles samarbeidspartnere i Karriere Akershus har vært fagopplæringen, opplæringskontor, servicesentrene for voksenopplæring, oppfølgingstjenesten, NHO, NAV, Høgskolen i Akershus, Ungt entreprenørskap, Oslo kommune (yrkesmesse).

Se kap. 3,
punkt 3.4

Arbeidet har i følge delprosjektene gått lett i forhold til noen aktører, og mer trått i forhold til andre. Arbeidslivet har vært en utfordrende arena sammenlignet med opplæringen. Her ser det ut til at lokalisering kan ha betydning, og hvert av delprosjektene har visse fortrinn i forhold til de øvrige når det gjelder rekkevidde og handlingsrom.

4 Elevundersøkelsen

Som ledd i evalueringen er det gjennomført en undersøkelse blant elever på 10. trinn i Akershus. Undersøkelsen ble gjennomført i mai og juni 2006 og 2007 ved at elevene fylte ut skjemaet i klassen mens lærer var til stede. På grunn av forhold knyttet til datakvalitet omtales bare funn fra den første undersøkelsen i denne rapporten, til sammen 524 elevskjema. Elevundersøkelsen viser at elevene i Akershus ikke skiller seg vesentlig fra det vi finner på landsbasis når det gjelder opplevelse av skolehverdagen, fritidsvaner og framtidsplaner når vi sammenligner med andre undersøkelser. Deres utgangspunkt for valg av videregående opplæring er det samme som norsk ungdom generelt opplever, og de vil derfor møte de samme utfordringene i forbindelse med overgangen mellom utdanningsnivåene. God rådgivning og veiledning i denne situasjonen er svært vesentlig.

Se kap. 1,
punkt 1.1
og kap. 4,
punkt 4.1.

Elevundersøkelsen demonstrerer tydelig at de elevene som tar i mot slike tiltak er bedre rustet for å takle overgangen. De tiltakene som peker seg ut som særlig viktige er informasjon fra rådgiver, enten i klassen eller i direkte samtale mellom elev og rådgiver. Aller best ut kommer de elevene som har fått slik direkte rådgiving og veiledning og som ser på dette som det viktigste informasjonstiltaket i forbindelse med valget av videregående opplæring.

5 Oppsummering og konklusjoner

Karriere Akershus har lagt innsatsen i arbeidet på systemnivået. Et karrierebegrep assosiert med *"planlagt tilfeldighet"* er nødvendig for å lykkes med arbeidet.

Se kap. 2,
punkt
2.3.3 og
kap. 5,
punkt 5.1

Virkemiddelfokus, ansvarsfokus og individfokus er suksesskriterier som bør være i fokus for arbeidet i partnerskap for karriereveiledning – både i forhold til et livslangt perspektiv og i forhold til grunnopplæringen. Hvordan dette operasjonaliseres, kan – og bør - variere ut fra sammenhengen de enkelte partnerskap for karriereveiledning står i.

▪ Oppfylld av suksesskriterier i Karriere Akershus

Det karakteristiske for Karriere Akershus er en dynamisk prosjektstruktur og veksling mellom initiativ, tiltak og perspektiver ovenfra og ned, og nedenfra og opp. Utvikling av relasjoner, håndtering av utspill, dialoger og møteplasser har foregått dynamisk. Dette er egenskaper som må til for å lykkes med en bedret karriereveiledning der partnerskap er et virkemiddel. Imidlertid ser det ut til at usikkerheten som koordinatorene har opplevd har vært underkommunisert. Denne usikkerheten har variert i ulike deler og perioder i prosjektet. Koordinatorene har over tid utviklet strategiske strukturer og instrumenter for å håndtere dette.

Se kap. 5,
punkt 5.1.

Se kap. 2,
punkt
2.3.3

▪ Oppfylld av suksesskriterier i delprosjektene

Det er forholdsvis mange likhetstrekk mellom delprosjektene når det gjelder aktiviteter og innsatsområder. Dette har sammenheng med at innsats på systemnivå har vært fellesnevneren for oppgavene. Organiseringen av utviklingsprosjektet innebærer formelle og uformelle møteplasser. I tillegg har delprosjektene utviklet oppgavebaserte partnerskap på tvers av sektorer og med ulike aktører. Møteplassene har fungert som overlappende kommunikasjonskanaler. Ulike typer problemstillinger har vært håndtert mer og mindre formelt, og det har bidratt til løsninger. Slike strategiske strukturer og instrumenter bidrar til robustheten i utviklingsprosjektet som helhet.

Se kap. 5,
punkt 5.2

Se kap. 2,
punkt
2.3.3 og
kap. 3.

Det store forskjeller i egenskaper mellom delprosjektene, relatert til regionale særtrekk. Elevundersøkelsen viser at det i 2006 var store regionale variasjoner i rådgivningstilbudene elevene fikk. Dette illustrerer hensiktsmessigheten i at de fire partnerskapsprosjektene har lagt hovedvekten av innsatsen ulikt. I tillegg til gevinsten når det gjelder relevans i regionene, bidrar dette til at Karriere Akershus som helhet har utviklet et bredt spekter av erfaringer.

Se kap. 4.

▪ **Partnerskap som virkemiddel for bedret karriereveiledning**

Utfordringene knyttet til partnerskap for karriereveiledning i Karriere Akershus og i Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt er at mange av målene er diffuse og overordnede i forhold til de praktiske oppgavene som skal løses. For at partnerskap skal fungere over tid og få løst oppgavene, kreves felles oppfatning av målene, felles oppfatning av roller og mandat, tydelig signalisering av forpliktelse, og at man skaffer ressurser og justerer egen arbeidsrutine dersom det er nødvendig. I tillegg kreves en ledelse som har legitimitet og tilstrekkelig kompetanse om en prosessorientert arbeidsmåte. I Karriere Akershus har koordinators rolle vist seg å være svært sentral. Høy kompetanse på feltet og god kjennskap til systemet de arbeider opp mot gir høy legitimitet blant aktørene. Dette er sentralt for å lykkes i arbeidet på systemnivå.

Se kap. 5,
punkt 5.3.

Se kap. 1,
punkt 1.2
og kap. 3.

Erfaringene i Karriere Akershus tyder på at hybride former for oppgavedefinerte partnerskap kan være godt virkemiddel i karriereveiledningsarbeidet. Partnerskap for karriereveiledning kan ha ulike tidsperspektiver, ulike grader av løse og faste strukturer, økonomiske forpliktelser, etc. alt etter målet man arbeider mot. Det å organisere Karriere Akershus som et dynamisk utviklingsprosjekt bidrar til å effektivisere ressursene.

▪ **Karriere Akershus – videre i samme spor?**

Delprosjektene hadde ulike startprosesser, og har vært forskjellige. Erfaringer fra ulike modeller var også hensikten med prosjektet fra Akershus fylkeskommune sin side. Som helhet har aktiviteten i Karriere Akershus hatt stigende aktivitetskurve, og arbeidet har foregått i flere retninger samtidig. Vertsinstitusjonene har en viss betydning for hvordan handlingsrommet utbreides i delprosjektene. Avgrensning av handlingsrommet har skjedd over tid ettersom erfaringer er gjort. Det er krevende å kombinere karriereveiledningsarbeid rettet mot grunnopplæringen med arbeid rettet mot arbeidslivet og et mer livslangt perspektiv. I forhold til oppgavene er tre år er kort tid selv om ressursene og rammebetingelsene i følge sluttrapportene har vært gode.

Se kap. 5,
punkt 5.4

Se kap. 2,
punkt
2.3.2 og
kap 3

Forslagene fra delprosjektene om fremtidig modell for Karriere Akershus går ut på videreføring på samme sted, med noen endringer angående styrking av miljøet, samlokalisering og organisasjonsmodell. En svakhet ved nåværende modell er at det kan bli faglig ensomt i forhold til ansvaret koordinatorene har, uansett synergier i det miljøet de befinner seg. Karriere Akershus har med nåværende modell vist stor evne til å håndtere endringene i oppgaver og varierte utfordringer i regionene. Samtidig er det behov for stabilitet i strukturelle rammebetingelser fordi ting tar tid og det er behov for å jobbe på lang sikt. Å gå videre i samme spor behøver ikke bety å gjøre det samme, men å sikre stabilitet i rammene rundt et mangfold av oppgaver som er i stadig endring

Se kap 5,
punkt 5.4.

1 Innledning

Denne evalueringen av utviklingsprosjektet *Regionale partnerskap for karriereveiledning i Akershus* er gjennomført som følgeevaluering av NIFU STEP – Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, på oppdrag fra Akershus fylkeskommune i perioden 2005-2007. Følgeevalueringen har som formål å bidra med kunnskap om partnerskap som organisasjonsform for å løse karriereveiledningsoppgaver.

Utviklingsprosjektet hadde oppstart høsten 2005 med planlagt avslutning 01.07.2007.

Prosjektet ble av Akershus fylkeskommune etablert som merkevaren "Karriere Akershus" i 2006. Dette navnet brukes videre i rapporten.

Karriere Akershus har som hovedmål å utvikle forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning i et livslangt læringsperspektiv. Dette skal skje gjennom økt samhandling med aktuelle aktører for å sikre bedre organisering, mer relevant innhold og økt kompetanse i veiledningstjenesten. I løpet av 2005 ble det etablert fire partnerskapsprosjekter, ett i hvert av de fire delregionene i Akershus:

1. Karriere Akershus - Asker og Bærum
2. Karriere Akershus - Follo
3. Karriere Akershus - Nedre Romerike
4. Karriere Akershus - Øvre Romerike

Etter at Akershus fylkeskommune vedtok å i gangsette partnerskapsprosjektet, ble Akershus sammen med Telemark og Nordland fylkeskommuner valgt ut til å delta i et treårig nasjonalt forsøksprosjekt kalt *Partnerskap for karriereveiledning*, initiert av Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD) og Utdanningsdirektoratet. Det nasjonale forsøksprosjektet var en oppfølging av St.meld.nr. 30 (2003-2004) og Innst.S.nr. 268 (2003-2004). I følge St.meld. nr.16 (2006-2007), skulle erfaringene fra de tre forsøkene med partnerskap for karriereveiledning systematiseres med henblikk på landsdekkende implementering. I og med at dette treårige forsøksprosjektet hadde avslutning 31.12.2007, fikk tre av de fire partnerskapene i Karriere Akershus forlenget sin kontraktsperiode med Akershus fylkeskommune til 01.07.2008. Partnerskap Follo ble nedlagt 01.07.2007, men et nytt partnerskap ble etablert i Follo høsten 2007 for en periode på ett år.

Det er i løpet av evalueringsforløpet avgitt halvårlig delrapportering til oppdragsgiver og de involverte aktører muntlig og skriftlig. Denne sluttrapporten viderefører tema fra tidligere delrapportering, men legger hovedvekten på Karriere Akershus som helhet, og på å summere opp erfaringene.

1.1 Bakgrunn

Partnerskap for karriereveiledning som virkemiddel ble introdusert nasjonalt og internasjonalt på 2000-tallet. Dette virkemiddelet skulle bidra til å oppnå et bredt og generelt mål om bedret yrkes- og utdanningsveiledning. Bakgrunnen var en erkjennelse om at yrkes- og utdanningsveiledningen i grunnopplæringen og i overgangen til arbeidsmarkedet ikke har fungerte tilfredsstillende.¹

1.1.1 Problemer i yrkes- og utdanningsveiledningen

I Akershus fylkeskommune hadde tidligere prosjekter og tiltak bidratt til kunnskap om utfordringene knyttet til yrkes- og utdanningsveiledningen. Blant annet hadde Akershus fylkeskommune sammen med seks andre fylker i Østlandssamarbeidet satt i gang forskningsprosjektet *Bortvalg og kompetanse*, gjennomført av NIFU STEP. Prosjektet skulle kartlegge valg, bortvalg og oppnådd sluttkompetanse i videregående opplæring for elevkullet som gikk ut av ungdomsskolen i 2002. Denne forskningen har vist at mange elever valgte feil ved overgangen fra grunnskolen til videregående opplæring, og konsekvensen har vært bortvalg² og omvalg, noe som har høye omkostninger både for enkeltindividet og samfunnet (Markussen og Sandberg 2005, Markussen m.fl. 2006). En viktig oppgave er derfor å forbedre utdanningsveiledningen, særlig ved overgangen fra grunnskolen til videregående opplæring. En bedre veiledning vil kunne bidra til at flere ungdommer gjør et ”riktig” valg ved første forsøk.

Det er en fordel både for den enkelte ungdom og for samfunnet å velge riktig ved første forsøk. Samtidig er det viktig også å legge til grunn at når Stortinget har gitt ungdom rett til å bruke mer enn tre påfølgende skoleår på å ta ut den treårige retten til videregående opplæring, er det ut fra en erkjennelse av at noen ungdommer faktisk trenger mer enn tre år, og at det er lov å feile for så å forsøke på nytt. For ungdom som enkeltindivider er det viktig å ha denne muligheten til å kunne prøve ut hva som passer og ha tid til å modnes i forhold til veivalgene for yrkeskarrieren. For den enkelte vil dette ha konsekvenser også på lang sikt. Veiledningen er her tenkt som en prosess som skal foregå over tid og gi grunnlag for personlige og selvstendige valg av utdanning og/eller yrke, hvor veilederens rolle er å være tilrettelegger for individuelle valg og utvikling. Utfordringene angående karriereveiledning er ikke bare å bidra til at den unge førstegangselger får ”riktige” råd

¹ Bl.a. i NOU 2003:16 Kvalitetsutvalgets innstilling ”I første rekke” (Søgnen – utvalget), ”Styrking av yrkes- og utdanningsveiledningen i Norge” (Utdannings- og forskningsdepartementet og Arbeids- og administrasjonsdepartementet 2004), ”Tiltak for bedre gjennomføring i videregående opplæring” (Utdanningsdirektoratet 2006), og i Stortingsmeldingene: St.meld.27 (2000/01) *Kvalitetsreformen i høyere utdanning* (Utdannings- og forskningsdepartementet), St.meld. nr. 16 (2006-2007) *...og ingen stod igjen* (Utdannings- og forskningsdepartementet), St.meld nr. 9 (2006-2007) *Arbeid, velferd og inkludering* (Arbeids- og inkluderingsdepartementet).

² Markussen m. fl. benytter begrepet bortvalg fremfor det mer innarbeidede begrepet frafall. Se Markussen m.fl. (2006, kap.2) for diskusjon: ”Med begrepet bortvalg ønsker vi å tydeliggjøre den implisitte forutsetning at ungdom gjør et valg, selv om vi erkjenner at dette valget skjer innenfor begrensede rammer og at valget for mange er ufritt” (Markussen m.fl. 2006, p. 50).

for valg av videregående opplæring. Det er også behov for utvikling av arbeidsformer og redskaper som bidrar til konstruktive karriereveiledningsprosesser over tid, ut fra målsettingen om et livslangt perspektiv. Når det gjelder karriereveiledning i grunnopplæringen har det de siste årene vært satt fokus på nytten av rådgivningen og på endret rolleforståelse i forhold til rådgivning. Dette gjenspeiles også i forslagene om delt rådgivningstjeneste, hvor den sosialpedagogiske delen og veiledningsdelen skilles ut i to separate funksjoner.³ På denne bakgrunn ble tiltaket med partnerskap for karriereveiledning initiert og iverksatt av Akershus fylkeskommune.

1.1.2 Prosessen forut for ”Karriere Akershus”

Forventningene til fylkeskommunenes rolle som regionale utviklingsaktører ble tydeliggjort med St. meld. nr. 19 (2001-2002) *Nye oppgaver for lokaldemokratiet - regionalt og lokalt nivå*, fra Kommunal og regionaldepartementet. Dette innebærer nært partnerskap med statlige etater, kommuner, næringsliv og andre aktører om sentrale oppgaver, blant annet når det gjelder å se utdanning, kompetanse og næringsutvikling i sammenheng.

Fylkestinget i Akershus har gjennom flere vedtak understreket betydningen av en styrket rådgivningstjeneste overfor ungdom. Blant annet har dette vært nedfelt i fylkesdelsplanen for kompetanseutvikling på Romerike som ble vedtatt i 2003. Bakgrunnen var at mange bedrifter i regionen Øvre Romerike hadde problemer med å rekruttere fagarbeidere og andre med yrkesfaglig utdanning. Det ble nedsatt en gruppe som utarbeidet forslag til tiltak på initiativ fra Innovasjon Gardermoen, og det ble blant annet etablert et yrkes- og utdanningssenter (YoU-senter) tilknyttet Jessheim videregående skole. Styrket rådgivningstjeneste var også nedfelt i fylkesplanens handlingsprogram for 2005 – 2007 innenfor området kompetanse og verdiskaping (tiltak nr. 5.1 *Yrkesveiledning* og tiltak nr. 5.5 *Brobyggerprosjektet*). Målene som var satt i Regionalt utviklingsprogram 2004 for Oslo og Akershus (RUP) bygget på overordnede mål for næringsutviklingen i Oslo-regionen i Akershus fylkesplan 2004-2007 og i kommuneplan 2004 for Oslo. Der var ”Entreprenørskap og yrkesorientering for ungdom” ett av fire hovedområder. Akershus fylkekommune har også inngått samarbeidsavtale med Oslo kommune om ”Utdanning og kompetansebygging i Oslo og Akershus.” Avtalen omfatter samarbeid om opplæringstilbudet, om utvikling av fagopplæringen, om informasjonstiltak og rekruttering, og om næringsutvikling, nyskaping og vekst. Det har dessuten siden 2003 vært samarbeid om felles Yrkes- og utdanningsmesser.

1.1.3 Hovedproblemstillinger i utviklingsprosjektet

Det hadde derfor vært en lang og omfattende prosess før utviklingsprosjektet Karriere Akershus ble etablert. Hovedproblemstillingen for utviklingsprosjektet beskrives i

³ Se f.eks. St.meld. 32 (1998-99) *Videregående opplæring*, St. meld. nr. 30 (2003-2004) *Kultur for læring*, OECDs landrapport om Norge (2002).

saksfremlegget til fylkestinget som: ”Å utvikle en helhetlig strategi for yrkes- og utdanningsveiledningen i fylket. Det skal være sammenheng og kvalitet i veiledningen for alle fra 8. trinn til de som er i voksenopplæringen” (Saksframlegg, Akershus fylkesting 17.06.2004 (Arkivsak 04/00141/002-B71) Yrkes- og utdanningsveiledning i Akershus). Kriteriene som ble vektlagt av fylkesrådmannen i tilrådingen var i stor grad knyttet til ambisjonene om ”helhetlig veiledningstjeneste”, og det ble påpekt at ”Det er viktig å tenke tiltakskjeder, ikke bare gode enkelttiltak” (op.sit). I følge forslaget skulle fylkesrådmannen etablere en prosjektgruppe/partnerskapsgruppe i hver av de fire regionene for å utarbeide konkrete løsninger. I samsvar med vedtak i Akershus fylkesting i juni 2004 (FT-sak 57/04) om yrkes- og utdanningsveiledning, iverksatte fylkesrådmannen i Akershus i løpet av 2004-2005 tre tiltak:

1. Rådgivningstjenesten skulle deles i en sosialpedagogisk og en yrkes- og utdanningsveiledende del, i tråd med utdanningspolitiske signaler og anbefaling fra OECD-rapportene om karriereveiledning. Etter at føringer om delingen ble sendt skolene i Akershus i august 2004, hadde i alt 29 av 31 skoler innført delt rådgivningstjeneste høsten 2005, mens to skoler hadde utsettelse til høsten 2006.
2. Rådgivningen skulle styrkes gjennom koordinerende organ/regionale partnerskap lagt nærmere brukerne av tjenesten, og forslaget gikk ut på etablering av fire partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning, ett i hver region i fylket. Partnerskapene skulle involvere grunnskole, videregående opplæring, og burde i tillegg involvere høgskoler/universitet, Aetat (nå 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.
3. Rådgivningstjenesten skulle profesjonaliseres gjennom etter- og videreutdanning av rådgiverne, og fra 2007 gjennom et krav om spesialisering/kompetanse på høyere nivå ved tilsetting i stillingen.

Prosjektet og de fire partnerskapene i Akershus kobles i følge svar på interpellasjon i fylkestinget (fra representant Vibeke Limi fra FrP) og notat fra fylkesrådmannen (17.11.2005 til fylkestinget i Akershus), tett til styrket utdanningsveiledning og redusert frafall i videregående opplæring. Prinsippet om ”tidlig innsats” har stått sentralt, blant annet ut fra et resonnement om at dette er minst kostnadskrevende både for individet for samfunnet. Utviklingen av de fire partnerskapene skulle ses i sammenheng med erfaringene fra prosjektene *Satsing mot frafall*, *Delt rådgivningstjeneste* og *Bevisste utdanningsvalg*. Resultatene fra prosjektet *Bortvalg og kompetanse* i regi av Østlandssamarbeidet og gjennomført av NIFU STEP skulle dessuten benyttes som utgangspunkt for valg av satsingsområder i partnerskapsprosjektet. Ambisjonene var således å bygge prosjektet både på tidligere prosjekterfaring og forskning.

1.1.4 Organisering

Utviklingsprosjektet er et samarbeid mellom avdeling for regional utvikling og avdeling for opplæring og tjenester i Akershus fylkeskommune. Avdelingene har samarbeidet om utvelgelsen av vertsinstitusjoner for koordinatorene i prosjektet, og for arbeidet med avtaler og kontrakt med vertsinstitusjonene for de fire koordinatorene som skulle arbeide med utviklingen av partnerskapene for karriereveiledning i sin region. En seniorrådgiver på avdeling for opplæring og tjenester har stått for den løpende koordineringen av utviklingsprosjektet internt i Akershus fylkeskommune og i forhold til de fire delprosjektene.

Det ble ved prosjektoppstart i 2005 budsjettert med en hel stilling for hvert av de fire regionale partnerskapene, dvs. fire stillinger. Akershus fylkeskommune skulle i følge vedtaket i fylkestinget dekke alle driftsutgifter i prosjektet, og det har i hele prosjektperioden ligget som en forutsetning i saksbehandlingen at finansieringen skulle ses i sammenheng med reelt redusert feilvalg og frafall, slik at budsjettet for 2007 skulle kunne gjenspeile innsparing i forhold til disse tiltakene. De regionale partnernes innsatsfaktor skulle i starten være tidsressurser i form av arbeidsinnsats og kompetanse. Etter hvert skulle det utvikles budsjettvedtak i kommuner og blant andre aktører i de fire regionene i tilknytning til partnerskapsavtaler. De statlige tilskudd til prosjektet skulle i følge budsjettet brukes til utviklingsrettede tiltak og følgeevaluering.

1.2 Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt og Karriere Akershus

Parallelt med at Akershus fylkeskommune startet opp arbeidet med sitt utviklingsprosjekt Karriere Akershus, inviterte Utdanningsdirektoratet i mai 2005 til deltagelse i et treårig forsøksprosjekt for partnerskap for karriereveiledning. I Utdanningsdirektoratets invitasjon *Partnerskap for karriereveiledning - Invitasjon til å søke om støtte for etablering av utvalgte forsøksprosjekter* (12.05.2005) pekes det på føringene som ligger til grunn i St.meld. nr. 30 (2003-2004) og Innst. S. nr. 268, og forsøkets status i forhold til dette: "En rekke av de vedtatte tiltakene i Stortingets beslutning er forventet å tydeliggjøre skolenes rådgivingstjeneste i betydelig grad, mens forsøkene med partnerskap i tillegg skal bidra til å skaffe nye erfaringer med samordnet utdannings- og karriereveiledning i grenseflaten mellom de ulike aktørene på feltet."

I tillegg påpekes at: "Utdanningsdirektoratet har i 2005 fått i oppgave å "bidra til å styrke rådgivingstjenesten gjennom kompetanseutvikling, erfaringsspredning og stimulering til utvikling av regionale nettverk" (Utdanningsdirektoratet 12.05.2005). I invitasjonen var det vektlagt at man søkte etter erfaring med ulike modeller for partnerskap, noe som ble tydeliggjort i at alle de ni kriteriene for utvelgelsen av forsøksprosjektene starter med "At modellen (...)"

Karriereveiledning i et livslangt perspektiv er en tverrsektoriell oppgave, og krever i tillegg samarbeid på flere nivåer. I grunnopplæringen har elever i grunnskolen og videregående opplæring gjennom Opplæringslova (§9-2) lovfestet rett til veiledning om utdanning, yrkestilbud, yrkesvalg og sosiale spørsmål. Videre skal staten, fylkeskommunen og kommunene i følge Opplæringslova (§10-8) medvirke til at personell med særoppgaver i utdanningssystemet får etterutdanning. NAV (tidligere Aetat) skal samordne all offentlig virksomhet i forbindelse med yrkes- og utdanningsveiledning (YoU-veiledning) for voksne i Norge. Retten for innbyggerne i Norge til å være arbeidssøkere er regulert gjennom Lov om arbeidsmarkedstjenester (2004-12-10-76) og forvaltes fra 01.07.2006 av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Utdanningsdirektoratets forventninger om at forsøket skal bidra til modeller for partnerskap som ”koordinerende” organ med ”samordnende” funksjon, kan forstås på denne bakgrunn. I søknaden fra Akershus fylkeskommune til Utdanningsdirektoratet om deltakelse i forsøket står det:

”Det skal utvikles fire ulike modeller for partnerskap for karriereveiledning i Akershus. Partnerskapene skal arbeide på systemnivå med ulike organisatoriske og innholdsmessige løsninger. Aktuelle partnere er:

- Kommuner – ungdomsskoler
- Videregående opplæring - videregående skoler, fagopplæring, PPT/OT⁴, Servicesentrene for voksenopplæring og Senter for voksne med lese- og skrivevansker
- Høgskolen i Akershus og Universitetet for miljø og biovitenskap (UMB)
- Aetat - regionale kontorer
- NHO Oslo og Akershus
- LO Oslo og Akershus
- Næringsrådene
- Bedrifter
- Fylkesmannen i Oslo og Akershus
- Trygdeetat og Sosialetat

Modellene vil variere og ikke alle partnere nevnt ovenfor vil delta i alle de fire modellforsøkene. I samsvar med politiske vedtak i Akershus forutsettes det imidlertid at videregående opplæring og kommunene er sentrale partnere i alle modellene” (Akershus fylkeskommune 29.08.2005).

Utdanningsdirektoratet valgte høsten 2005 Akershus, Telemark og Nordland til å delta i forsøksprosjektet. Utvelgelsen av de tre forsøksfylkene var begrunnet i at disse representerte ulike modeller for samarbeid og koordinering av Partnerskap for karriereveiledning.⁵ I tildelingsbrevet til Akershus fylkeskommune fra

⁴ Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) og Oppfølgingstjenesten (OT) er samlokalisert i tre regioner i Akershus: Asker og Bærum, Follo og Romerike.

⁵ Erfaringer fra de tre forsøksprosjektene har blitt diskutert på årlige erfaringskonferanser og evaluering/kartlegging er foretatt i løpet av 2007 og 2008, se punkt 1.2.1.

Utdanningsdirektoratet (06.12.2005) heter det at: "Utdanningsdirektoratets vurdering er gjort etter noen kriterier, der målsettingen er at det raskt skal kunne hentes ut erfaringer fra utprøving av modeller i fylkene. Forutsetningen har vært at søkerne tilfredsstillt oppdragets krav. I tillegg har det vært lagt vekt på å få utprøving av flere ulike modeller. *Modellene skal synliggjøre partnerskapets systemrettede (annenlinje) funksjon* (vår utheving) i forhold til rådgivingstjenesten i grunnopplæringen, samtidig som de skal dekke behov for koordinering og samarbeid mellom etater og aktører, og i et livslangt veiledningsperspektiv." Videre heter det at "I utvelgelsen av modellene er det lagt vekt på at de:

1. Skal gi bedre og mer helhetlig karriereveiledning i et livslangt perspektiv
2. Gjøre det enklere å finne fram i tilbudet om veiledning
3. Skal styrke den regionale koordineringen og samordningen av karriereveiledning på tvers av aldersgrupper
4. Fremmer samordning og løsninger som ivaretar de ulike brukergruppens interesser og behov lokalt og regionalt
5. Omfatter flest mulig av de aktuelle aktørene i et reelt forpliktende samarbeid og partnerskap
6. Tydeliggjør roller og oppgaver mellom etater og samarbeidspartnere på karriereveiledningsfeltet
7. Bidrar til å styrke arbeidet med karriereveiledning i grunnskolen og videregående opplæring
8. Bidrar til samarbeidet om karriereveiledning som virkemiddel inn mot arbeidslivet og arbeidsmarkedspolitikken
9. Er forankret i fylkeskommunen som forutsettes å bidra med egne midler, og samtidig fører til bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, nettverk og kompetanse" (Utdanningsdirektoratet 06.12.2005).

Den overordnede målsettingen for Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt "Partnerskap for karriereveiledning" ble også presisert i form av resultatmål i brev fra Utdanningsdirektoratet om Partnerskap for karriereveiledning til alle fylkeskommunene angående *Forventninger til fylkenes arbeid* (Utdanningsdirektoratet 08.02.2006). I brevet har Utdanningsdirektoratet listet opp resultatmål for partnerskapene med sju punkter som er forholdsvis like de som inngår i forsøket, unntatt punktene 5 og 9. Brevet tar ikke opp partnerskapets systemrettede (annenlinje) funksjon.

1.2.1 Karriere Akershus

Det overordnede målet som var formulert for Regionalt partnerskap for karriereveiledning i Akershus var: *Å utvikle et forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning i et livslangt læringsperspektiv i Akershus*. Målene for prosjektet ble konkretisert i følgende resultatmål som er å finne på nettsidene til Karriere Akershus (www.karriere-akerhus.no):

1. Ha bidratt til å redusere andelen feilvalg og frafall i opplæringen.
2. Ha utviklet og prøvd ut en modell for forpliktende partnerskap innen området karriereveiledning som ivaretar de ulike brukergruppenes interesser og behov. Partnerskapet skal omfatte videregående opplæring, kommuner (grunnskoler) og involvere universiteter/høgskoler, servicesentre for voksenopplæring, aetat (nå NAV), næringslivets organisasjoner og andre offentlige og private aktører.
3. Ha bidratt til å styrke arbeidet med karriereveiledning i grunnopplæringen gjennom kompetanseutvikling, bedre koordinering av eksisterende og planlagte tiltak samt bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, nettverk og kompetanse.
4. Ha bidratt til å gjøre det enklere å finne fram i tilbudet om veiledning, lokalt og regionalt.
5. Ha bidratt til å tydeliggjøre roller og oppgaver mellom etater og samarbeidsparter på karriereveiledningsfeltet.
6. Ha bidratt til å synliggjøre sammenhengen mellom utdanningsvalg og arbeidsmuligheter i regionen.

Resultatmålene for Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt og Karriere Akershus er til dels overlappende og overordnede mål, dels konkrete og operasjonaliserbare.

Resultatmålene fremstår som en konkretisering av forventningene som stilles i de underliggende stortingsdokumentene, og som en operasjonalisering av forventningene fra nasjonalt nivå. Denne evalueringen vil se nærmere på suksesskriteriene som skal til for å for å nå målene i Karriere Akershus.

1.3 Evalueringen

1.3.1 Mandat, problemstillinger og metoder

Denne følgeevalueringen er igangsatt av Akershus fylkeskommune og utføres av NIFU STEP. Mandatet ble utarbeidet ved oppstart av Regionalt partnerskap for karriereveiledning i Akershus i 2005, og har vært *å følge utviklingsforløpet i de fire regionale partnerskapene med henblikk på å bidra med kunnskap om kvaliteter ved partnerskap som ordning for å løse karriereveiledningsoppgavene, og gi anbefalinger om varige ordninger*. Denne følgeevalueringen retter oppmerksomheten mot utviklingen av de fire ulike modellene for partnerskap i Akershus og mot hensiktsmessigheten av disse modellene i forhold til målene i utviklingsprosjektet. Evalueringens overordnede problemstilling er:

Hva er suksesskriterier for partnerskap for karriereveiledning, og hva er kritiske faktorer for måloppnåelse i Karriere Akershus?

Denne evalueringen har dermed et annet siktemål enn andre kartlegginger, evalueringer og erfaringsanalyser i tilknytning til Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt. Kartleggingen av de tre forsøksfylkene er gjennomført av NIBR for å gi en oversikt over aktører,

finansiering og styring i partnerskapene (Helgesen og Feiring 2007). Kartleggingen er finansiert av Kunnskapsdepartementet. I tillegg er det gjennomført følgeevaluering av forsøksprosjektet i Nordland, igangsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet og utført av NIBR – Norsk institutt for by- og regionalforskning (Feiring og Helgesen 2007). På oppdrag for Utdanningsdirektoratet har NIFU STEP gjennomført en erfaringsanalyse av forsøksprosjektet Partnerskap for karriereveiledning i Telemark (Røste og Borgen 2008).

De sentrale temaene i evalueringen er:

Tema 1: Organisering, kompetanseutvikling og kommunikasjon

Teamet relateres til målene 2 og 3. I løpet av prosjektperioden skal partnerskapene ha utviklet og prøvd ut modeller for forpliktende partnerskap innen karriereveiledning som ivaretar brukere, partnere og regionale interesser og behov. De involverte partnerne skal være både offentlige etater og private aktører, arbeidslivsaktører og aktører som representerer utdanningsnivåene fra ungdomsskolen til universitet og høyskoler. De prosjektinterne prosessene i utviklingen av en felles forståelse av ”god karriereveiledning” har vært basert på delprosjektene eget arbeid. En viktig utfordring i denne sammenhengen gjelder kommunikasjonen på tvers av sektorspesifikke tenkemåter og arbeidsformer. Dessuten at organisering, ledelse og utviklingen av formelle informasjons- og kommunikasjonskanaler blir strategiske verktøy i forhold til oppgavene.

Evalueringen har tatt for seg prosessene hvor sentrale aktører har vært direkte involvert. Videre har evalueringen intervjuet sentrale ansvarlige for prosjektet i Akershus fylkeskommune, og vært observatører eller deltagende observatører i møter og andre sammenhenger der disse har utført oppgaver i forbindelse med Karriere Akershus. Dette gjelder særlig i forhold til prosjektstyring. I forhold til de ulike kompetansehevende tiltakene er det gjennomført intervjuer og samtaler med brukere på systemnivå. Dette gjelder for eksempel rådgivere på kurs, konferanser el. I tillegg er det gjort intervjuer med representanter i styringsgruppe/referansegruppe/ ressursgruppe for hvert delprosjekt, og analyse av dokumenter om initieringen og gjennomføringen av prosjektet.

Tema 2: Partnerskapene som varig ordning: roller, interesser og behov

Teamet relateres til målene 2, 3, 4 og 5. Karriere Akershus har som ett av målene å utvikle et kunnskapsgrunnlag for modeller som kan fungere som varige, forpliktende ordninger i en region. Det er også et mål for prosjektet å bidra til å tydeliggjøre at partnerne har forskjellige roller i forhold til karriereveiledning og yrkesvalg, men samtidig ta hensyn til de ulike brukergruppene interesser og behov. Arbeidet med utvikling av forpliktende partnerskap vil være koblet til forståelsen av hva slags forpliktelser som skal ligge til grunn. Gjennom partnerskapenes egne dokumenter og aktiviteter har vi søkt å finne svar på hvordan partnerskap som varig ordning utvikles og vurderes av aktørene. Det har vært gjennomført intervjuer innenfor hvert partnerskap. Viktig her er hvordan realismen i de ordningene som er utviklet og utprøvd vurderes fra ulike aktørers perspektiver.

Evalueringen har intervjuet koordinatorene årlig, i tillegg er delprosjektledere, styringsgruppe/referansegruppe/ressursgruppe intervjuet. Evalueringen har vært deltagende observatører i møter og andre sammenhenger der disse har utført oppgaver i forbindelse med Karriere Akershus. Koordinatorene har midtveis levert en egevaluering, i tillegg annen dokumentasjon som er viktig i grunnlaget for evalueringen. Det er også gjennomført intervjuer og samtaler med brukere på systemnivå. Dette har vært rådgivere på kurs, konferanser el. Det er også gjort intervjuer med andre som har vært deltagere på kurs, konferanser, workshops etc. som er gjennomført av delprosjektene i Karriere Akershus i prosjektperioden.

Tema 3: Eleverfaringer

Teamet relateres til målene 1 og 6. En sentral begrunnelse for Karriere Akershus har vært at den eksisterende karriereveiledningen i grunnopplæringen vurderes som for dårlig, og det er et mål å forbedre veiledningen gjennom kompetanseutvikling, bedret koordinering av eksisterende og planlagte tiltak, bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, nettverk og kompetanse. I tillegg skal det bli enklere for brukerne å finne fram i tilbudet om veiledning lokalt og regionalt. En avgrensning i følgeevalueringen har vært å fokusere på elever på 10. trinn på ungdomsskolen og deres erfaringer med rådgivning og veiledning i forbindelse med søknad om opptak til videregående opplæring. Begrunnelsen har vært knyttet til vedtaket i fylkestinget angående utviklingsprosjektet, hvor det eksplisitt forventes at det som følge av tiltak skal ha bidratt til å redusere andelen feilvalg og frafall i opplæringen. Spørreundersøkelsen blant disse elevene har tatt utgangspunkt i opptaksfristen til videregående opplæring 1. mars 2006 og 1. mars 2007.

Datainnsamlingen har vært gjennomført slik at elevene besvarte spørreskjema i etterkant av søknadsfristen til opptak i videregående opplæring. Spørreskjema ble sendt skolene i mai på bakgrunn av telefonkontakt med skolene. Tanken bak å vente med undersøkelsen til mai/juni var at elevene skulle ha litt avstand til selve søkeprosessen, i tillegg var det behov for praktisk tilpasning i forhold til skoleruten. Denne undersøkelsen ble rapportert som delrapportering høsten 2006. En ny undersøkelse ble gjennomført i mai/juni 2007. Data fra denne undersøkelsen var imidlertid ikke egnet for evalueringens hensikt pga. de store variasjonene i svarprosent mellom regionene de to årene. Data fra undersøkelsen i 2007 ble derfor forkastet. Se kapittel 4 for en gjennomgang av metode for denne undersøkelsen.

Rapportskriving

Arbeidet med rapporten har pågått kontinuerlig ettersom data har blitt samlet inn. En delrapport ble levert høsten 2006, og en delrapport ble levert mai 2007. Rapportutkast til delrapport og sluttrapport er kommentert av informanter og oppdragsgiver.

2 Suksesskriterier for partnerskap for karriereveiledning

Dette kapitlet belyser hvilken funksjon følgeevalueringen har i forhold til utviklingsprosjektet Karriere Akershus på veien fra intensjon til realisering. Deretter skisseres den utdanningspolitiske sammenheng partnerskap for karriereveiledning står i. Videre belyses de internasjonale trendene innenfor karriereveiledning og hvordan dette er tolket og videreutviklet i en norsk sammenheng. Deretter diskuteres tidligere erfaringer med karriereveiledning og partnerskap i forhold til karriereveiledning. Hensikten er å identifisere suksesskriterier som kan legges til grunn for analysene av Karriere Akershus i kapittel 3.

2.1 Veien fra intensjon til realisering

Utviklingsprosjekter i offentlig sektor er ment å gi kunnskapsgrunnlag for praktisk politikk. Mens politikktutforming endres hurtig, krever gjennomføring av prosjekter tid. Prosjekter som Karriere Akershus bidrar med kunnskapsutvikling i forhold til de mer overordnede problemstillinger angående partnerskap for karriereveiledning. Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt kan betraktes som et virkemiddel for å høste systematisk innsikt på en effektiv måte.

Når prosjekter igangsettes, er det ofte fordi man har et mål om endring av eksisterende praksiser, systemer, etc. Utviklingsprosjekter etableres gjerne for å unngå at tunge, hierarkiske prosedyrer hindrer rask beslutningsevne og fleksibel oppgaveløsning i forhold til oppsatte mål. Arbeidsformen forutsetter at medarbeiderne i prosjektet har evne og mulighet til å ta selvstendige avgjørelser, ofte innenfor små marginer, angående tidsrasjonalisering, budsjettoppfølging og løpende kvalitetsvurderinger og endringer i forhold til et mer overordnet mål. Dette krever god kommunikasjon og karakteriseres av en dynamisk prosjektstruktur (Westhagen og Faafeng 2002, Yttri 2003).

Motsetningen vil være en statisk prosjektstruktur, der forberedelse, gjennomføring og avslutning forstås i forhold til på forhånd oppsatte mål- og resultatindikatorer som ikke endres i prosjektperioden. En statisk prosjektstruktur vil sannsynligvis holdes innenfor de gitte rammer og produsere løsninger i forhold til et allerede definert problem. Ulempen med statiske prosjektstrukturer er at det er lite rom for det uventede, eller at den nye kunnskapen som produseres underveis innvirker på målet det arbeides mot. Dermed kan man lett miste av syne formålet med utviklingsprosjektet, som er endring.

Dynamiske prosjektstrukturer forutsetter imidlertid et dobbelt kontrollsystem, der man passer på at prosjektet følger det planlagte forløp, og samtidig passer på at det planlagte forløp er formålstjenlig, eller om det må gjøres endringer i målene og omplanlegging av tiltakene (Czarniawska-Joerges 1993, Jessen 2001). Denne endringsorienteringen kan

medføre inngrep i prosjektgjennomføringen, men er også en forutsetning for dynamikken i prosjektet, og at man bedre får løst de utfordringer man har satt som overordnet mål å løse. Dette krever muligheter til refortolkninger og evne til å navigere mot overordnede og til dels abstrakte mål.

Det er ikke alle utviklingsprosjekter som kan ha en dynamisk prosjektstruktur. Ut i fra det rasjonelle organisasjonsperspektivet (Scott 1992) er organisasjonsstrukturen i styringsapparatet et virkemiddel for å nå spesifikke mål. Organisasjonsstrukturen bidrar med en hensiktsmessig begrensning som tillater tilfredsstillende valg, for eksempel gjennom organisering etter formål eller geografi som overordnet prinsipp. Ut fra det rasjonelle organisasjonsperspektivet fremstår samarbeid på tvers av overordnede organisasjonsprinsipper, som for eksempel sektorovergripende samarbeid om karriereveiledning, som en utfordring. Ut fra det naturlige organisasjonsperspektivet (Scott 1992) derimot, fremstår etableringen av partnerskap på tvers av etablerte sektorer som mulig, dersom aktørene ser karriereveiledning som en felles målsetting. Det naturlige organisasjonsperspektivet vokste frem som en kritikk av det rasjonelle perspektivet og understreker at organisasjoner ikke er målrettede styringsinstrumenter. Snarere er organisasjoner små minisamfunn som består av de enkelte deltakernes mål og behov som utvikles og opprettholdes som selvutviklende organismer. Det fremstår imidlertid som en fare at partnerskapet kan bli et mål i seg selv, gjennom en målforskyvning vekk fra karriereveiledningen.

Utfordringene knyttet til endring gjennom utviklingsprosjekter har sammenheng med at ”resultatene” fins formulert i målene og i forventningene som er knyttet til igangsettingen av prosjektet (Vedung 1998, s.138). Dette er enkelt sagt en konsekvens av at det vi vet styrer forventningene om det som er mulig å få til. Det formuleres en tenkt, abstrakt referanse for de faktiske resultater som følger av den konkrete gjennomføringen av prosjektet. En annen fare ved utviklingsprosjekter kan være at man mister målet av syne, og at nye mål overtar.

Evaluerings av tiltak i offentlig sektor handler i følge Vedung (1998) både om innsatsen, implementeringen inklusive sluttprestasjonene, og utfallet av dette. Utfallet av tiltak kan være både resultater som vises umiddelbart, og resultater som vises på lengre sikt. Følgeevaluering er et godt verktøy i denne sammenhengen, fordi det fokuseres både på prosesser og resultater.

Målet med Karriere Akershus er å styrke arbeidet med karriereveiledning i grunnopplæringen gjennom kompetanseutvikling, bedre koordinering av eksisterende og planlagte tiltak samt bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, nettverk og kompetanse. Hva som på systemnivå kan sies å være forbedringer i forhold til disse målene for Karriere Akershus, kan bare til en viss grad vurderes ut fra virkemiddelbruk og konkrete tiltak. Dette gjelder for eksempel aktiviteter, organisatoriske systemer, avtaler, nettverk, arbeidsgrupper etc. I løpet av prosjektperioden vil det dessuten være rimelig å forvente at

vurderingene av hva som er gode tiltak for bedret karriereveiledning er mer avklart blant aktørene på systemnivå, på bakgrunn av erfarings- og kunnskapstilfanget som er utviklet gjennom dette utviklingsprosjektet.

I forhold til elever (brukergrupper på individnivå) skal Karriere Akershus ha bidratt til å redusere andelen feilvalg og frafall i opplæringen, ha bidratt til å gjøre det enklere å finne fram i tilbudet om veiledning, lokalt og regionalt, og synliggjøre sammenhengen mellom utdanningsvalg og arbeidsmuligheter i regionen. Av disse er det mest konkrete målet knyttet til forventningene om redusert frafall og at elevene velger riktigere ved overgangen til videregående opplæring. Dette vil raskt kunne gjenspeiles i elevatferd i valg av videregående opplæring, noe evalueringen har tatt høyde for gjennom elevundersøkelsen (se kap. 4). En fullgod undersøkelse av om disse målene nås, vil kreve effektanalyser som ikke lar seg gjennomføre innenfor tidsperspektivet for denne evalueringen. Det vil sannsynligvis først foreligge varige effekter i mer systematiserte former på lengre sikt.

I løpet av en tre-årig prosjektperiode vil målene kunne endres eller ha mistet relevans, og derfor erstattes av nye mål. I Karriere Akershus skal for eksempel de fire delprosjektene på systemnivå arbeide med forankring i forhold til de ulike aktørene som er involvert i karriereveiledning i regionen. I tillegg forventes arbeidet på systemnivå få konsekvenser for kompetanseutvikling, kommunikasjon, endringsevne, utvikling av driftssikre systemer, etc. Ettersom en del av disse målene blir nådd, er det rimelig at det vil identifiseres nye behov og nye mål fordi feltet er i stadig endring både på formulerings- og realiseringsarenaen. Som påpekt i punkt 1.1.1 og 1.1.2 står Karriere Akershus dessuten i en sammenheng med andre, tidligere og samtidige tiltak i forhold til de samme målene, blant annet gjennom innlemmelsen i Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt i tre fylker.

I denne dynamiske prosessen er følgeevalueringer viktig. Denne typen evalueringer har et fremtidsrettet og anvendt kunnskapsformål ut over de prosjektinterne målene. I dette tilfellet kunnskap som kan bidra til tydeliggjøring av hva som kreves for å realisere de politiske målene om bedret karriereveiledning i grunnopplæringen spesielt, og i et livslangt perspektiv. Ved å følge innsatsen i prosjektet over tid, fra intensjoner til realisering, kan dette spores steg for steg, i reelle sammenhenger. Funksjonen av denne formen for evaluering er forklarende evaluering og kunnskapsutvikling angående partnerskap for karriereveiledning.

2.2 Politikkutforming

Endringene av utdannings- og kompetansepolitikken de siste 50 år kan beskrives som en endring fra ”utdanning for kvalifisering til samfunnsdeltagelse”, til ”kompetanse i et livslangt perspektiv”. Dette er et stort steg, både samfunnsmessig, politisk og ikke minst for enkeltindividet. Fra å være en mottaker av kunnskap som sertifiserer, er den enkelte nå blitt ansvarlig for å være kompetent i forhold til valg i eget liv. Med det økede fokuset på

karriereveiledning omfatter denne kompetansen også planlegging og målfokusering hos den enkelte. Utviklingen av partnerskap for karriereveiledning fremstår som et virkemiddel i denne sammenhengen.

Utdanning og arbeid for alle har vært ansett som grunnpilarer for den demokratiske utviklingen i de nordiske landene, og spesielt etter 1945 har dette preget politikktutformingene når det gjelder skole og utdanning (Aasen, Oftedal Telhaug, Mediås 2006). I etterkrigstidas første tiår var den overordnede målsettingen fellesskapet med rettferdighet og solidaritet innenfor nasjonalstatens ramme. Opplæringen har etter dette gjennomgått store endringer som har vært preget av mer sammensatte målsettinger. I følge Oftedal Telhaug (2006) fins både strømninger som betoner det sosiale fellesskapet, andre som fremhever høyt kunnskapsnivå basert på kulturell arv, og dessuten strømninger som betoner kompetanse og konkurranse. Mens førstnevnte vil være de faglig svake og skoletrøttes forsvarer, vil sistnevnte være forsvarer for de sterkes rett. Denne dobbelheten kan gjenspeiles i utdanningsreformene som preger de siste tiårene, fra nittitallsreformene til Kunnskapsløftet 2006. Bekymringen for at store ungdomsgrupper ikke kom seg gjennom utdanning og ut i arbeidslivet var en viktig begrunnelse for Reform 94, der formålet var å styrke gjennomstrømming og kompetanseoppnåelse etter endt videregående opplæring. Med reformen skjedde også en viktig endring i rekrutteringen til videregående opplæring. Før reformen var videregående opplæring preget av at mange elever på de yrkesfaglige utdanningsløpene gikk fra grunnkurs til grunnkurs, blant annet fordi alder var tellende ved opptak til videregående kursnivå, og fordi eldre ungdom og voksne var foretrukket til læreplasser. Med reformen fulgte individuelt, lovfestet rett til videregående opplæring for ungdom. Rekrutteringen til videregående opplæring ble snudd opp-ned, fordi det samtidig ikke ble avsatt nok plasser til eldre søkere og voksne. De unge elevene mellom 16 og 19 år dominerer derfor videregående opplæring i dag.

Med St.meld. nr. 42 (1997-1998) *Kompetansereformen*, ble arbeidslivets, samfunnets og individets behov for kompetanse satt i en felles sammenheng. Bakgrunnen var en økende fokusering på kompetanse og kompetanseutvikling i samfunnet som helhet, ikke bare knyttet til skole og utdanning av nye ungdomskull, men til hele arbeidslivet. Både i politikktutformingene og i arbeidslivet ble kompetanse vurdert som nøkkelen til en positiv samfunnsutvikling, med begreper som «styrket grunnutdanning», «livslang læring», «investeringer i humankapital», «lærende bedrifter» og «kompetanseplaner». Formålet med Kompetansereformen var at arbeidslivets, samfunnets og individets behov for kompetanse skulle styrkes, og at arbeidsstyrken til enhver tid skulle ha den nødvendige kompetanse i forhold til samfunnets og arbeidslivets behov. Det var et øket behov for veiledning rettet mot utdanningsmulighetene, og et økende behov for informasjon om muligheter for kompetanseutvikling. Samtidig manglet samlede oversikter over utdanningstilbud, og ingen instans hadde ansvar for å veilede eller ha overblikk over den samlede aktiviteten: ”Skal kompetanseløftet bli vellykket, er det nødvendig med et helhetlig system hvor alle parter trekker i samme retning. Samtidig er det behov for å dele

ansvar, hovedsakelig i samsvar med dagens ansvarsfordeling mellom det offentlige, arbeidslivets parter og andre aktører” (St.meld. nr. 42, (1997-1998), s. 25).

Det ble foreslått at én instans skulle ha ansvar for å legge til rette for at informasjon om etter- og videreutdanningstilbud ble samlet og gjort lett tilgjengelig for alle utdanningssøkende. Tiltroen til informasjonsteknologiens muligheter var sentral for de løsningene Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet så for seg. Dette skulle lette tilgjengeligheten for publikum betraktelig, mens tilbyderne fortsatt skulle ha ansvaret for å oppdatere og kvalitetssikre informasjonen.

St.meld. nr. 27 (2000-2001) *Gjør din plikt - Krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning* satte søkelyset på det endrede rekrutteringsgrunnlaget til høyere utdanning, og var en omfattende reform av høyere utdanning i Norge.⁶ Det ble påpekt at framtidens studenter, på grunn av reformene i grunnskole og i videregående opplæring ville ha andre former for faglig bakgrunn og kunnskapsnivå enn tidligere. Dette knyttes i stor grad til forståelsen av egen rolle som aktør, blant annet tydeliggjort i formuleringen ansvar for egen læring, og til IKT som selvfølgelig redskap for unge. De seneste reformene i grunnskole og videregående opplæring innebærer et sosiokulturelt læringssyn der den aktive, medbestemmende og lærende eleven er i fokus. Med nye arbeidsformer og IKT har lærernes oppgaver i større grad blitt formidling og veiledning.

I tillegg forventes at Kompetansereformen vil føre til at høyere utdanning mottar voksne søkere på grunnlag av ordningene for vurdering på grunnlag av realkompetanse. Disse søkerne har en mer variert bakgrunn enn den ”tradisjonelle studenten”, med en annen tilnærming til skole og utdanning, og variert livssituasjon. Visjonene om fremtidig utdanningsrekruttering tilsier at det vil være mange ulike grupper i utdanning samtidig, med ulike behov for veiledning, oppfølging og tilrettelegging, samtidig som nye typer kompetanse og innsikter bringes inn i utdanningskonteksten. Dette krever nye former for utdannings- og yrkesveiledning.

EU og OECD gjorde i 2000 utdannings- og yrkesveiledning til satsingsområde, og i 2002 kom OECD landrapport om veiledningen i det norske utdanningssystemet.⁷ Blant sterke sider ved det norske systemet fant man en veletablert veiledningstjeneste internt i skolesystemet, og fleksible, helhetlige utdanningsveier etter ungdomsskole, med en godt oppbygd oppfølgingstjeneste for de som faller utenfor. OECD-rapporten pekte på at det fantes lovende nye tjenester gjennom utviklingen av web-baserte databaser, og at det pågikk nyskaping gjennom systematisk utprøving og evaluering. Imidlertid hadde det

⁶ Sentrale endringer i reformen var blant annet ny gradsstruktur, tettere oppfølging av studentene, nye eksamens- og evalueringsformer, ny studiestøttordning og økt internasjonalisering. Målet og utfordringene i reformen ble knyttet til ønsket om bedret studiegjennomstrømming og lavere frafall.

⁷ OECD (2000): *From Initial Guidance to Working Life – Making Transitions Work*. OECD(2002): *Landrapport fra Norge 2002*.

norske systemet et fragmentert tilbud med svake bånd til arbeidsmarkedet, og manglende fokus for strategisk utvikling. Det var dessuten mangler i tilbudet for voksne og en svak profesjonalisering av veiledningen, og veiledningen var basert mer på informasjon enn på prosessorientert veiledning.

I NOU 2003:16 *I første rekke – forsterket kvalitet i en grunnopplæring for alle*, følges flere momenter i OECD-rapporten opp, blant annet forslaget om delt rådgivningstjeneste og fokuset på styrket kompetanse for rådgiverne i grunnopplæringen. Med delt rådgivningstjeneste menes at yrkes- og utdanningsveiledningen skilles fra den sosialpedagogiske rådgivningen i skole. Evalueringen av et forsøksprosjekt med delt rådgivningstjeneste i fire fylker konkluderte med en tilråding til delt tjeneste (Buland og Havn 2003), noe som er i tråd med anbefalingene fra OECD om hvordan den fremtidige karriereveilederrollen bør være.

Forslagene i St.meld. nr. 30 (2003-2004) *Kultur for læring* omfatter en rekke tiltak som skal bidra til at elevene får tilgang til kvalifisert informasjon om utdannings- og yrkesveier, både på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå (ibid s. 56-58). På nasjonalt nivå skal samarbeid med relevante aktører bidra til en bedre formidling av nasjonalt oppdatert informasjon om utdannings- og yrkesveier, og samarbeid om nasjonale oppgaver. Tiltak som er iverksatt på nasjonalt nivå er blant annet utviklingen av informasjonsnettsider, for eksempel www.vilbli.no. På regionalt nivå ser man for seg et koordinerende organ som kan styrke rådgivningstjenesten og bistå skoleeier og skoler, tilby skolering, initiere forsøk og iverksette strategier for å bidra til rådgivning av høy kvalitet. Dette er tverrsektorielle oppgaver som trenger koordinering, og regionalt partnerskap er i følge St.meld. nr. 30 (2003-2004) en god måte å ivareta disse samarbeidsoppgavene og involvere partnere på. Partnerne som skal bidra i et slikt organ bør i følge meldingen være skole, aetat (nå NAV), arbeidslivets organisasjoner, næringsliv, høyere utdanning og andre offentlige og private instanser.

St.meld. nr. 16 (2006-2007) følger opp forståelsen av karriereveiledning som en prosess der den som blir veiledet selv tar i bruk informasjon og vurderer nytten av dette. Formålet for karriereveiledningen i et slikt individorientert perspektiv er å gi den enkelte muligheter for informerte valg om utdanning og arbeid. Utdannings- og yrkesveiledning skal foregå på tvers av utdanningsnivåene og i forhold til sammenhengen mellom utdanning og yrkesmuligheter/yrkesdeltakelse. Siden så mye av veiledningen foregår i forhold til brukernes overganger mellom sektorer, er en tverrsektoriell tilnærming nødvendig, og et livslangt læringsperspektiv må legges til grunn.

2.3 Konkretisering av suksesskriterier

2.3.1 Hvordan lykkes med karriereveiledning?

Akershus fylkeskommunes utviklingsprosjekt og Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt utvikles innenfor konteksten av nasjonal politikk og internasjonale trender om utdannings- og kompetansepoltikk. OECD-rapporten fra 2002 om karriereveiledning, NOU-er, stortingsmeldinger og utredninger har hatt betydning for forståelsen og betydningen av karriereveiledning i dag. I tillegg har forskning bidratt til kunnskap om elevers valg, frafall og kompetanseoppnåelse i videregående opplæring, som er både en del av problemet som skal løses, og en begrunnelse for hvilke tiltak som kobles sammen i satsningen.

Dette er kjent dynamikk i forbindelse med innovasjon og utvikling i offentlig sektor (Vedung 1998). Effektene av nye satsinger kan være mange og ulike. Et prosjekt eller tiltak kan virke som katalysator for innsats på nye områder, eller bidra til å styrke aktiviteter som allerede er i gang, men som kanskje har hatt andre merkelapper tidligere. Utfordringene i forbindelse med slike nye satsinger ligger i å ta vare på det eksisterende som fungerer godt, samtidig som man åpner opp for det nye, det som ennå ikke er utprøvd. Ofte kan det som er nytt for noen miljøer eller sektorer, være kjent og velprøvd for andre. Kunnskapsutvikling og læring vil derfor være sentrale faktorer i forbindelse med nye satsinger, som i utviklings- og forsøksprosjektet partnerskap for karriereveiledning.

Karriereveiledning som internasjonalt begrep er en forholdsvis ny samlebetegnelse på mange praksiser som foregår i relasjon mellom flere parter; hvor noen ønsker/søker råd og noen har kompetanse til å gi råd angående utdanning, yrke og arbeid. Som samfunnsmessig fenomen er karriereveiledning knyttet til dynamikker i økonomiske, politiske og sosiale rammer, og til individets tilpasning og utforskning av sin egen plass og utviklingsmulighetene innenfor disse samfunnsrammene (Herr 1997). Det tradisjonelle karrierebegrepet gir assosiasjoner til progresjon i en hierarkisk strukturert organisasjon eller profesjon; en veldefinert karrierestige der man klatrer én vei - oppover. Dette gjør begrepet grunnleggende sett byråkratisk; det skaper orden og virker strukturerende for handling både individuelt og samfunnsmessig (Watts 1998). Den "meritokratiske logikken" som tradisjonelt er knyttet til karrierebegrepet, kan i følge Watts fungere positivt i forhold til tanken om at alle har en sjanse til å bli vurdert i forhold til egne evner og kompetanse. Dette kan bidra til en demokratisering av arbeidslivet. Men veilederen kan også bli en slags tekniker som bidrar til at folk "går videre" i systemet, og dermed sikrer smøringen av samfunnsmaskineriet (ibid).

Ettersom arbeidslivet endres, er det færre karrierestiger å klatre i, men flere muligheter for å "gjøre karriere". En oppgave for karriereveiledningen bør derfor i følge Watts (1998) være å bidra til å forløse potensialene som finnes både individuelt og samfunnsmessig. Derfor har karrierebegrepet etter hvert blitt definert som individets utvikling innenfor læring og arbeid i et livslangt perspektiv. Tre grunner til et slikt vidt karrierebegrep er for det første behovet for mer fleksibilitet i arbeidsmarkedet for å kunne respondere på

endringer. For det andre behovet for økt kompetanse i befolkningen generelt for å kunne konkurrere i et globalt marked. For det tredje behovet for å unngå sosial eksklusjon og marginalisering av ulike grupper i samfunnet, og sikre stabilitet. I og med at karrierebegrepet gir assosiasjoner til det å klatre, vil mange oppfatte dette som noe som ikke angår akkurat en selv. Dette gjelder ikke minst for de unge som befinner seg i videregående opplæring. Dessuten er det ikke alle som har en karrierestige å klatre i, og for mange unge (og voksne) er penger til livsopphold viktigere enn typen jobb. Derfor er utfordringen å gjøre karriereveiledning relevant for alle, i et livslangt perspektiv, der både individuelle og samfunnmessige behov blir ivaretatt. En utfordring som ser ut til å være internasjonal er paradoksalt nok at karrierebetegnelsen må fylles med nye assosiasjoner knyttet til nytt innhold. Dette er ikke noe man bare kan vedta, det må skje gjennom både gjennom teori og praksis.

Det er argumentert for at i stedet for å forstå karriere som planlagte løp som (dessverre) ofte berøres av uunngåelige tilfeldigheter, må karriere forståes som ”planlagt tilfeldighet” (Mitchell, Levin, Krumboltz 1997). Dette innebærer at karriereveiledning må være en fleksibel plan med åpenhet for det som tilfeldig skjer og kombinere dette for å optimalisere mulighetene. Etter 1990-tallsreformene har den myndiggjorte eleven fått ansvar for egen læring og egne valg. Karriereveiledning blir i et slikt perspektiv å støtte den enkeltes prosesser. Den største utfordringen for karriereveiledningsfeltet er likevel å unngå individualisering og psykologisering av karrierebegrepet, og dermed miste blikket for de ulikhetene som følger de sosiokulturelle og økonomiske strukturer i samfunnet (Watts 2002).

Problemet er at dette er intensjonelle og forholdsvis diffuse beskrivelser av karriereveiledning, mens man i den praktiske realiseringen må søke å håndtere mange konkrete utfordringer på flere plan. På det individuelle planet er utfordringen at alle har rett til et meningsfullt yrkesliv og å utvikle sine evner og sitt potensial. På det strukturelle plan er utfordringen at man i offentlig og privat sektor er avhengige av gode og stabile arbeidstakere, og samfunnet er avhengig av at begge disse behovene blir dekket på en effektiv og optimal måte.

Et sentralt dokument internasjonalt for de prosessene som har ført frem til prosjektet i denne evalueringen, er den før nevnte OECD-studien av karriereveiledning i 14 land (2002). På tvers av resultatene som finnes i landrapportene var det fire hovedkonklusjoner (Watts 2002). Alle landene var i prosesser der de var opptatt av å forbedre og videreutvikle karriereveiledningssystemet med tanke på livslang læring og arbeidsmuligheter for alle. I hvor stor grad man la vekt på læring, arbeidsmarked og sosial utjevning og hvordan, varierte fra land til land. Den andre hovedkonklusjonen er at i alle de 14 landene var karriereveiledningen hovedsakelig konsentrert om to grupper, nemlig ungdom og arbeidsløse. Den tredje hovedkonklusjonen er at uansett andre tilgjengelige ressurser så som internett, var tilgjengeligheten av mellommenneskelig kommunikasjon

sentralt. Til sist var det en konklusjon at ingen av landene i undersøkelsen hadde utviklet et helhetlig system for livslang karriereveiledning.

Samlet sett fant man altså ikke noen bestemte overordnede kriterier for suksess for partnerskapene for karriereutvikling. I stedet finnes fellesnevnerer når det gjelder hva som oppfattes som problemer og i hvordan de søkes løst. En konklusjon var heller at hvis man kunne ta de sterke sidene ved hvert av landenes modeller og bringe dette sammen, ville en virkningsfull modell kunne tre tydeligere frem. Men i og med at hvert lands systemer og tradisjoner er så forskjellige, er det begrenset overføringsverdi av erfaringene fra ett land til et annet. På tross av alle disse usikkerhetsfaktorene hevder Watts (2002) at følgende suksessfaktorer må være på plass for å kunne lykkes:

- Strategiske strukturer for varighet
- Strategiske instrumenter for fleksibilitet
- Rom for ”planlagt tilfeldighet”

Ved siden av utviklingen av strategiske strukturer for bedret karriereveiledning i et livslangt perspektiv, er det behov for strategiske instrumenter som kan operere på tvers av hele karriereveiledningsfeltet og bidra til å binde det hele sammen. Utfordringene gjelder ”planlagt tilfeldighet”, og at strukturelle føringer kombineres med åpenhet når det gjelder muligheter for individet. Imidlertid innebærer dette en viss spenning mellom individets og samfunnets interesse og behov, dette gjelder ikke minst for ungdom som skal velge utdanning.

Blant annet som en oppfølging av NIFU STEPs forskningsprosjekt Bortvalg og kompetanseoppnåelse, har det de senere år vært spesielt fokus på utprøving av tiltak. Blant tiltakene som har vært gjennomført innenfor grunnopplæringen og er evaluert, er det nasjonale tiltaket *Satsing mot frafall* i tilknytning til grunnopplæringen.

Evalueringsrapporten konkluderer med at i praksis er kombinasjonen av en helhetlig strukturell ramme og plassert individuelt ansvar, forutsetninger for å nå målene om redusert frafall på videregående skole (Buland m.fl. 2007). Suksessfaktorer er ifølge evalueringsrapporten:

- Fokusering, systematikk, forankring i alle ledd
- Ansvarsplassering
- Individperspektiv

I følge rapporten må arbeidet med frafall ikke bli et tidsavgrenset prosjekt, men må være integrert i skolens kjernevirksomhet. Samtidig er individperspektivet nødvendig: den som står nærmest enkelteleven er en nøkkelaktør for det konkrete arbeidet her og nå, med akkurat denne eleven. Evalueringsrapporten fra *Satsing mot frafall*-prosjektet konkluderer med at dette krever ”(...) langsiktig, hardt og målrettet arbeid på mange fronter samtidig” (Buland m.fl. 2007).

2.3.2 Partnerskap for karriereveiledning

Partnerskapsbegrepet slik det brukes i forbindelse med karriereveiledning er uklart. Dette gjelder både organiseringsform (faste eller løse strukturer), samarbeidsform (hvilke forpliktelser slike partnerskap bør og kan omfatte) og funksjon (modell som mål eller middel).

Partnerskap for karriereveiledning er i mange dokumenter omtalt som et godt virkemiddel i arbeidet for å styrke karriereveiledningsområdet, men det har ikke vært lagt konkrete føringer for hvordan det kan bidra til å bedre/styrke karriereveiledningen. I St. meld. nr. 19 (2001-2002) vektlegges behovet for et helhetlig, tverrsektorielt perspektiv på karriereveiledningen, fordi mye av veiledningen foregår i forhold til brukernes overganger mellom sektorer, og der et livslangt læringsperspektiv legges til grunn.

Politikkutformingene rundt partnerskap for karriereveiledning preges på den ene side av en lineær tenkemåte om utdanning og kompetanseoppnåelse, yrkesliv og karriereløp. Aktører som NHO har for eksempel i forbindelse med St.meld. nr. 16 (2006-2007) bedt Stortinget om at det opprettes senter for karriereveiledning i alle fylker innen 2009 som bidrag til effektivisering av bruken av arbeidskraftressursen. På den andre side åpner begrepet om livslang læring opp for en mindre lineær og mer individuelt utviklingsrettet prosess der brudd og fornyelse kan være like aktuelle muligheter. Det kan med andre ord være en viss spenning mellom de samfunnsmessige effektivitetsbehovene og de individuelle utviklingsbehovene i forhold til karriere, utdanning og yrkesliv. Det kan også være en viss spenning mellom ulike typer forventninger angående hva slags resultater som skal oppnås gjennom partnerskap for karriereveiledning. Slike spenninger kan få konsekvenser for Karriere Akershus.

Forut for partnerskapsbegrepet finner vi diskusjonene om modeller for organisering av karriereveiledning i forbindelse med politikkutformingene på feltet. Som oppfølging av Stortingsmeldingene og OECD-rapportene om karriereveiledning ble det i 2003 nedsatt en arbeidsgruppe for å utrede styrking av dette arbeidet i Norge, på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Utdannings- og forskningsdepartementet. Mandatet gikk ut på å utrede og konkretisere alternative modeller for organisering av karriereveiledning.

Gruppen leverte i 2004 en rapport med forslag til modeller og kvalitetskriterier (AAD & UFD 2004). På grunnlag av mandatet fremmet gruppen forslag til fire ulike modeller for organisering:

- ”Karrieresentermodellen” som innebærer opprettelse av en ny offentlig karriereveiledningsorganisasjon. Argumenter for denne modellen var begrunnet ut fra ”veiledningsfaglig grunnlag”, og retter oppmerksomheten mot individet som skal få veiledning.

- ”UFD-modellen” som legger det overordnede ansvaret for karriereveiledningen i UFD og i grunnopplæringen. Argumenter for denne modellen var at veiledningsressursen burde ligge i skolen der elevene befinner seg.
- ”Nåværende ansvar-modellen” videreførte det delte ansvaret mellom Aetat (AAD) og utdanningssystemet (UFD). Argumenter for denne modellen var begrunnet i at man vil oppnå styrking av allerede kjente og etablerte systemer, og retter oppmerksomheten mot strukturelle og økonomiske sider ved veiledningen.
- ”Kostnadsnøytral modell” videreførte både ansvarsdeling og ressursbruk. Argumenter for denne modellen er ved siden av at den ikke krever merkostnader, bl.a. rask implementering, og veiledning tilpasset mange typer brukere. Denne modellen retter oppmerksomheten mot strukturelle og økonomiske sider ved veiledningen som forutsetning for effektivitet.

Det var ulike synspunkter i gruppen på hva som var den beste løsningen, og derfor dissens på sentrale punkter. Hvordan god karriereveiledning best skulle komme alle til gode på det individuelle plan, var det også ulike oppfatninger om. Utvalget påpekte imidlertid at hver enkelt modell har fleksibilitet i forhold til innhold, organisering og skalering, og kan danne basis for hybridløsninger. Arbeidsgruppen var enig om behovet for økt ressurstilgang til karriereveiledning, det må etableres et nasjonalt koordinerende organ som ivaretar dette arbeidet, det må utvikles et utdanningstilbud i karriereveiledning, og det må utarbeides felles retningslinjer for kvalitet og etikk i veiledningen. Når det gjelder kvalitet, fremheves utdanning av karriereveiledere, kvalitetssikringssystemer og etikk i veiledningen som sentrale områder. Utvalgets konklusjoner tyder på at det vil kunne være forskjeller i hvilke modeller som ses som mest funksjonelle, alt etter hvem som får veiledning og i hvilken hensikt. Dette åpner for mangfold i utviklingen av modeller, tilbud, og målgrupper. Overordnet er at god karriereveiledning involverer mange aktører og at det derfor er behov for samordning, koordinering, osv, med andre ord innsats organisatorisk og på systemnivå. Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt og Karriere Akershus kan forstås som ulike tiltak i forlengelsen av dette utredningsarbeidet.

Endringene på politikktutformingsarenaen i tenkemåten om partnerskap for karriereveiledning illustrerer at dette er et felt i rask utvikling. I forbindelse med implementeringen av Kunnskapsløftet i 2006, sa Statsråd Djupedal at ”Yrkes- og studieveiledning er ett av satsingsforslagene innenfor Kunnskapsløftet, og det tas sikte på å utvikle og styrke regionale nettverk i form av det vi kaller Partnerskap for karriereveiledning”.⁸

⁸ Kunnskapsløftet – hvordan skal det bli regional virkelighet? Kunnskapsminister Øystein Djupedals innlegg på Regjeringens kontaktkonferanse med fylkeskommunene 2006 – Forvaltningsreform og regionalpolitikk, Oslo.

På konferansen for Karrieresenteret i Telemark i november 2007 brukte Kunnskapsdepartementet følgende definisjon av partnerskap for karriereveiledning: ”Kjennetegnet ved partnerskapene er for det første at aktørene som inngår bør ha *felles mål* eller målforståelse, og at det eksisterer et *handlingsrom* for uavhengige *aktører som går inn med ressurser*. Videre må partnerskapene ha *legitimitet* som innebærer at aktørenes deltakelse er *forankret politisk og administrativt*. Relasjonene aktørene inngår i, i partnerskapene, bør være *forpliktende* og *rollene* de ulike aktørene har bør være *tydelige*. Til sist bør det foreligge en klart definert *ledelse*, samt at styringen baseres på *dialog*” (Grøtta 01.11.2007).

Definisjonen som Grøtta viste til er hentet fra NIBRs kartlegging av de tre partnerskapene for karriereveiledning i Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt (Helgesen og Feiring 2007). NIBR diskuterer og definerer i denne rapporten partnerskap som en mellomform for på den ene siden lovpålagte samarbeid i offentlige styringshierarkier, og på den annen side relativt uforpliktende fora for informasjonsutveksling. Det vises til at partnerskap: ”flytter tyngden fra offentlige myndighetsutøvelse i styringshierarkiet til samarbeid mellom ulike offentlige instanser, og mellom offentlige og private aktører. (...) Forventningene til partnerskapet er at ulike ressurser virker sammen og forsterker hverandre slik at kapasiteten til å iverksette, det vil si å fatte beslutninger som angår tjenestefeltet, delta i produksjonen og yting av tjenesten, ideelt sett kommer styrket ut. Ressurser kan være økonomiske og administrative, eller det kan dreie seg om å stille visse former for kompetanse og kunnskap til rådighet, samt å gi informasjon” (Helgesen og Feiring 2007, s. 18). I kartleggingen av de tre partnerskapene for karriereveiledning i Akershus, Nordland og Telemark er det lagt til grunn at partnerskap utgjør et forholdsvis forpliktende samarbeid organisert i en forholdsvis fast og varig struktur på tvers av sektorer.

I St.meld. 30 (2003-2004) foreslås ”partnerskap for utvikling” som virkemiddel i en helhetlig og samordnet utviklingsstrategi for grunnopplæringen som helhet. Partnerskap beskrives i meldingen som ”en støtte – og oppfølgingsstruktur rettet mot lærestedet og de daglige prosesser i opplæringen”. Utviklingsstrategien har til hensikt å samle og målrette innsatsen og ressursbruken med sikte på å forbedre resultatene i grunnopplæringen, og få mer effekt av nasjonale og kommunale investeringer. Utviklingsstrategien burde i følge meldingen både utvikles, gjennomføres og finansieres gjennom en partnerskapsmodell med flere involverte aktører. I følge meldingen vil en partnerskapsmodell kunne bidra til å utvikle en nyskapingkultur i norsk grunnopplæring, og der et partnerskap på nasjonalt nivå kan være modell for kommunale/fylkeskommunale partnerskap. Partnerskap for karriereveiledning kan være ett av mange partnerskap etter disse kriteriene. Storingmeldingen beskriver imidlertid ingen operasjonaliserbar modell.

I en rapport om regionale partnerskap til Kommunal- og regionaldepartementet (Bjørgum 2005) påpekes det at ”Partnerskap er det moderne begrepet for samarbeid. Det dreier seg om sammenhengene mellom den offentlige forvaltning, privat sektor med fortjenestemotiv og det ideelle sivile samfunn”. Partnerskap defineres her som: ”en tverrsektoriell *allianse*

hvor enkeltpersoner, grupper og organisasjoner *forplikter seg til å jobbe sammen* for å løse en utfordring, og hvor man *deler på risikoen og gevinstene*. Det forutsettes at hver av partene stiller med ”*fullmakter*” fra sin organisasjon. En forutsetning er at man vurderer framgangen jevnlig og at man justerer samarbeidsavtalen hvis det er nødvendig” (Bjørgum 2005, s. 11). Når det gjelder å skape gode resultater i partnerskap fremgår det av rapporten til Bjørgum (2005, s.31) at forpliktelse bare er ett av flere elementer som må være på plass:

- En felles oppfatning av målene er helt sentralt
- En felles oppfatning av roller og mandat
- En tydelig signalisering av forpliktelse, og til å skaffe ressurser og justere egen arbeidsrutine dersom det er nødvendig
- En ledelse som har legitimitet og tilstrekkelig kompetanse om en prosessorientert arbeidsmåte.

De kriteriene som er listet opp over er ikke ulik de som kreves i et hvilket som helst samarbeidsprosjekt. Ut fra definisjonene av partnerskap som er diskutert her, kan partnerskap for karriereveiledning ses på som ett av flere virkemidler, og der graden av forpliktende samarbeid mellom aktører både i og på tvers av sektorer, vil variere. Derfor kreves også valg i forhold til tidsperspektivet og varighet av partnerskapet. Med partnerskap som mål, kan løsningen være en modell og en fast institusjonell enhet. Med partnerskap som virkemiddel, kan løsningen være oppgavebaserte partnerskap i tidsavgrensede prosjekt. Praksisfeltet representerer mange og komplekse realiseringsarenaer.

Egenskapene som kreves for å skape gode resultater ved partnerskap har mye til felles med hva som skal til for å lykkes i et prosjekt. Sammenligningen med prosjekt er meningsfull i forhold til karrierefeltet fordi dette er et politikkkfelt i stadig endring, både på formuleringsarenaen og realiseringsarenaen. Som det fremgår av diskusjonen over dekker bruken av partnerskapsbegrepet på politikkområdet hele spennet fra “modell” til “nettverk”, og fra “instrument” til “erfaringsbasert kunnskap”. Dette illustrerer Vedungs (1998) poeng om at politikknivået er en formuleringsarena i stadig endring. Noen spenninger fremstår imidlertid som sentrale når det gjelder utviklingen av partnerskap for karriereveiledning, nemlig mellom individ og samfunn, og mellom fleksibilitet og stabilitet.

Forskning på tidligere reformer og tiltak i opplæringen viser at utdanningspolitikk er svært kontekstavhengig både sosialt, kulturelt, politisk og historisk, og dessuten avhengig av at det utvikles konsensus som gir grunnlag for beslutninger (Haug 1994). Konklusjonene fra arbeidsgruppen som ble nedsatt i 2003 for å utrede styrking av yrkes- og utdanningsveiledningen i Norge på oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) og Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD), illustrerer dette (se punkt 2.3.2). Rapporten foreslår ulike modeller når det gjelder struktur, ansvar, økonomi og sektor, men peker samtidig på at det i praksis vil være behov for hybride løsninger.

I følge St.meld. nr. 30 (2003-2004) må partnerskap for utvikling være basert på følgende kjennetegn: *Tillit, respekt og dialog, kultur for nyskaping, langsiktighet og forutsigbarhet, høye ambisjoner*. Disse egenskapene ved partnerskapene er imidlertid abstrakte, lite operasjonelle og dessuten tvetydige. Tillit, respekt og dialog er relasjonelle egenskaper som bygges opp mellom enkeltindivider over lang tid, særlig gjelder dette aktører som ikke har samarbeidet tidligere. Kultur for nyskaping fordrer endringsvilje og kortsiktighet, egenskaper som krever strukturelle rammer som gir rom for fleksibilitet i stedet for langsiktighet og forutsigbarhet (Vedung 1998, Westhagen og Faafeng 2002, Yttri 2003). Egenskapene som kan være fruktbare for langsiktig, stabilt samarbeid kan dermed samtidig bli et hinder for den dynamiske kulturen rundt nyskaping og endringsvilje som vi finner i mange av begrunnelsene for partnerskap for karriereveiledning. De tvetydige egenskapene lar seg operasjonalisere gjennom tilpasning og samarbeid, men er krevende å håndtere fordi det innebærer spenninger av ulikt slag. De omtalte erfaringene fra karriereveiledning fra OECD-landene og fra praksisfeltet tydeliggjør dette (se punkt 2.3.1). Utfordringen er å kombinere forutsigbarhet og langsiktighet med fleksibilitet og åpenhet for å optimalisere mulighetene for hver enkelt, uansett hvor denne befinner seg i livet. Hvordan dette kan operasjonaliseres og organiseres kan og bør ut fra diskusjonene over variere ut fra sammenhengen de enkelte partnerskap for karriereveiledning står i.

2.3.3 Suksesskriterier

Dette kapitlet har belyst hvilke faktorer som ser ut til å være sentrale for suksess i partnerskap for karriereveiledning, og som må være i fokus for partnerskapenes arbeid på systemnivå. Forutsetninger for avklaring av handlingsrommet for partnerskap for karriereveiledning er valg av fokus for utvikling av strategiske strukturer og instrumenter, og retning og omfang av arbeidet, her kalt virkemiddelfokus (punkt 1). Med virkemiddelfokus tenkes at oppmerksomheten mot strukturelle og instrumentelle forhold (Bjørngum 2005, Watts 2002) skal være rettet mot målet om god karriereveiledning. I tillegg har det blitt utkrystallisert at ansvar plassert innenfor systemet er nødvendig, her kalt ansvarsfokus (punkt 2). Med ansvarsfokus tenkes her at oppmerksomheten mot ansvar plassert på individnivå gjelder både arbeidet på systemnivå (andrelinjen) og karriereveiledningsoppgavene (i førstelinjen) (Bjørngum 2005, Buland m. fl. 2007).

Hensikten med partnerskap for karriereveiledning er at den enkelte ungdom og voksne skal få et bedre grunnlag for valg av utdanning og yrke. Prøven på om andrelinjen fungerer er karriereveiledningsmøtet med enkeltindividet og dette foregår i førstelinjen. For å oppnå dette resultatet, må partnerskapene sikre at disse blir nådd gjennom arbeidet som gjøres, her kalt individfokus (punkt 3). Med individfokus tenkes at oppmerksomheten på systemnivå skal være å sikre kvalifisert og relevant individrettet kommunikasjon i karriereveiledningen (Bjørngum 2005, Buland m.fl. 2007, Watts 2002).

Med bakgrunn i ovenstående diskusjoner om suksesskriterier for karriereveiledning bør følgende være i fokus for arbeidet i partnerskapene for karriereveiledning – både i forhold til et livslangt perspektiv og med et mer avgrenset fokus i forhold til grunnopplæringen:

1. Virkemiddelfokus:
 - a. Godt samarbeid på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer
 - b. Eksistens av strategiske strukturer og instrumenter som kan operere på tvers og bidra til å binde det hele sammen
 - c. Tillit, respekt og dialog, kultur for nyskaping, langsiktighet og forutsigbarhet.
2. Ansvarsfokus: Ansvar tydelig plassert.
3. Individfokus: Direkte mellommenneskelig kommunikasjon i form av en-til-en fysiske møter, velfungerende møteplasser og god tid.

Det neste kapitlet er en gjennomgang av aktiviteten i de fire regionale partnerskapsprosjektene i Karriere Akershus.

3 Karriere Akershus

Dette kapitlet belyser organiseringen, aktiviteten og erfaringene som er gjort i Karriere Akershus i prosjektperioden. Først belyses forholdet mellom Karriere Akershus og Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt. Deretter beskrives organiseringen av partnerskapsprosjektet og de fire delprosjektene. Videre gjennomgås noen hovedtrekk i utviklingen i de fire delprosjektene, erfaringer som er gjort, vurderingene av sterke og svake sider og videreføringen av Karriere Akershus. Til slutt rettes søkelyset mot resultatene når det gjelder aktiviteter, samarbeid og avtaler med ulike aktører.

3.1 Karriere Akershus og Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt

I Karriere Akershus har utgangspunktet vært utdannings- og yrkesveiledning *i tilknytning til opplæringen*. Overgangen fra grunnskolen til videregående skole og gjennomstrømning i videregående opplæring har stått sentralt. Samarbeid mellom kommuner og fylkeskommunen er grunnleggende for å lykkes i denne sammenhengen, likeså samarbeidet om ivaretagelse i forbindelse med overgangen til arbeidsliv og høyere utdanning. I tillegg har det vært en del av formålet for prosjektet at det skal bidra med kompetanseheving blant veiledere og rådgivere innenfor yrkes- og utdanningsveiledningen. I forhold til partnerskap for karriereveiledning som varig ordning skal Karriere Akershus i følge målene utvikle et forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning i et livslangt læringsperspektiv i Akershus. Partnerskapet skal omfatte videregående opplæring, kommuner (grunnskoler) og involvere universiteter/høgskoler, servicesentre for voksenopplæring, aetat (nå NAV), næringslivets organisasjoner og andre offentlige og private aktører. Karriere Akershus skal dessuten ha bidratt til å tydeliggjøre roller og oppgaver mellom etater og samarbeidsparter på karriereveiledningsfeltet.

I Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt er avgrensningen til arbeid på systemnivå et særtrekk ved Karriere Akershus. Med systemnivå menes at prosjektet arbeider mot de systemrettede (annenlinje) funksjoner i forhold til rådgivingstjenesten i grunnopplæringen, og i forhold til behovene for koordinering og samarbeid mellom etater og aktører i et livslangt veiledningsperspektiv. Til sammenligning inngår sentre som arbeider med karriereveiledning direkte overfor brukere, (dvs. arbeid i førstelinje), i modellene i forsøksprosjektene i Telemark og Nordland. Visjonen for Karriere Akershus har vært knyttet til dette strategiske grepet; *at arbeidet på systemnivå bidrar til bedre utnyttelse av eksisterende ressurser, nettverk og kompetanse i regionene, og styrker mulighetene for å synliggjøre sammenhengen mellom utdanningsvalg og arbeidsmuligheter i regionen*. Tanken har vært at Karriere Akershus med et slikt bredt siktemål har større muligheter for å sikre at alle elevene på grunnskolens ungdomstrinn og i videregående opplæring nyter godt av tiltakene.

Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt har mål som er relatert til forventningene i de underliggende stortingsdokumentene for partnerskap for karriereveiledning. Særlig gjelder dette modell-perspektivet som var så utpreget i invitasjonen (12.05.2005), men som var nedtonet i tildelingsbrevet (Utdanningsdirektoratet 06.12.2005). Målene for Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt er likevel forholdsvis diffuse, og det er stort tolkningsrom for hvordan disse kan operasjonaliseres.

Målene for Karriere Akershus er dels konkrete og målbare, dels mer overordnede og generelle. De er relatert til signaler, språkbruk etc. i styringsdokumenter, men også relatert til konkrete forventninger som er stilt gjennom forankring, saksbehandling og vedtak i Akershus fylkesting. Redusert frafall i videregående opplæring er det mest konkrete resultatmålet i prosjektet. I prosjektet har det skjedd en endring i begrepsbruken i forhold til ”bortvalg”, ”feilvalg” og ”fracfall” i videregående opplæring. Selv om en del av grunnlagsdokumentene som det refereres til i saksbehandlingen i fylkestinget i Akershus bruker ”bortvalg” (se punkt 1.1 og fotnote 2), så har Akershus fylkeskommune valgt å bruke feilvalg og frafall i målformuleringene for Karriere Akershus med den begrunnelse at dette er begreper som brukes i nasjonale dokumenter på området. Tidsperspektivet er imidlertid forholdsvis kort i forhold til å nå både de konkrete målbare og mer overordnede målene, tatt i betraktning de strukturelle og systemiske prosessene utviklingsprosjektet Karriere Akershus er ment å bidra til.

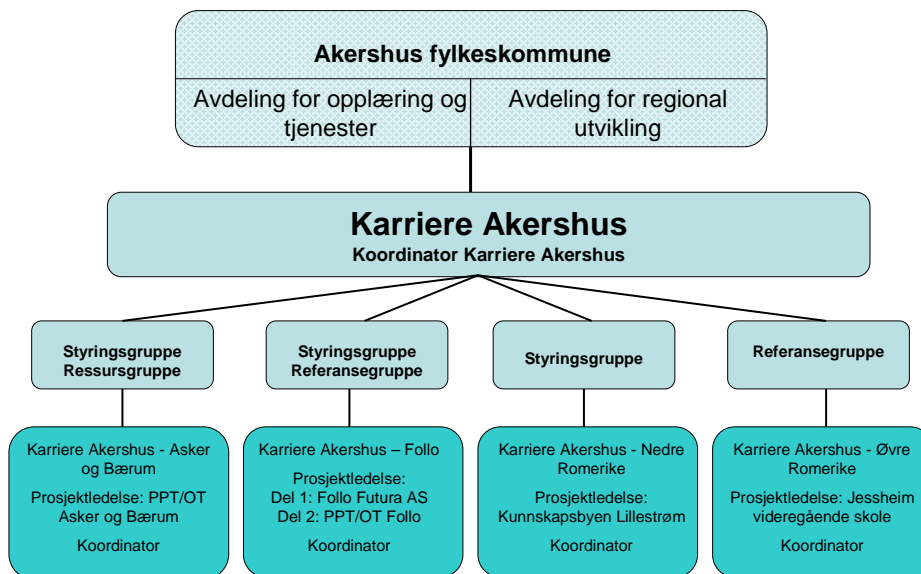
Målene for Karriere Akershus og målene for Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt er preget av de ulike politikk-nivåene som de er formulert i forhold til. Det kan sies å ha skjedd en tilnærming i språkbruk og målformuleringer mellom disse to formuleringsarenaene under utviklingen av prosjektene i løpet av 2005. Selv om Akershus fylkeskommune har hatt ”tidlig innsats” gjennom grunnopplæringen som et utgangspunkt for prosjektet, har målsettingen for Karriere Akershus blitt rettet mot å utvikle forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning i et livslangt perspektiv, i tråd med målene for Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt.

Målformuleringene for Karriere Akershus og Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt vektlegger strukturelle og organisatoriske forhold som peker mot varighet og stabilitet, mens de dynamiske og relasjonelle egenskapene som i følge kapittel 2 kreves av partnerskap for karriereveiledning er svakere tematisert.

3.2 Organisering av partnerskapsprosjektet

Akershus fylkeskommune er eier av prosjektet Karriere Akershus. Utviklingsprosjektet er et samarbeid mellom Avdeling for regional utvikling og Avdeling for opplæring og tjenester i fylkeskommunen. Dette er et samarbeid mellom ulike sektorer. Avdeling for opplæring og tjenester har ansvaret for de videregående skolene i fylket, og har sin virksomhet rettet mot sikring av enkeltindividets interesser og behov. Avdeling for

regional utvikling har ansvaret for næringsutvikling og arbeidsliv i fylket, og har sin virksomhet mer rettet mot samfunnsmessige interesser og behov. Samarbeidet har omfattet planlegging, etablering og styring av de fire delprosjektene. En representant for hver av avdelingene har sittet i styringsgrupper eller referansegrupper for hvert av delprosjektene.



Figur 3.1 Organisasjonskart Karriere Akershus

De fire vertsinstitusjonene for delprosjektene i utviklingsprosjektet *Karriere Akershus*, ble valgt ut på bakgrunn av et ønske om ulike modell-erfaringer "(...) i tilknytning til allerede eksisterende struktur i den enkelte region" (Saksframlegg, Akershus fylkesting 17.06.2004). På Øvre Romerike var det allerede vedtatt et regionalt yrkes- og utdanningscenter. Forslaget fra fylkesrådmannen gikk derfor ut på å legge et partnerskap for karriereveiledning i tilknytning til Jessheim videregående skole. I tillegg vurderte fylkesrådmannen det som hensiktsmessig "(...) å etablere prosjektgrupper/ partnerskapsgrupper i Follo, i Asker og Bærum og Nedre Romerike som kan utarbeide konkrete løsninger på dette, men at Fylkestinget tar stilling til hvorvidt det skal etableres ulike modeller for regionale partnerskap/veiledningssenter i disse tre regionene eller ikke" (op.cit). Slikt vedtak ble fattet, og i samarbeid mellom Avdeling for opplæring og tjenester og Avdeling for regional utvikling i Akershus fylkeskommune ble grunnlaget lagt for fire modeller:

Karriere Akershus - Asker og Bærum

Prosjektansvaret for Karriere Akershus - *Asker og Bærum* skulle tilknyttes Sandvika videregående skole når denne ble ferdig høsten 2006. I mellomtiden ble den ansatte koordinator tilknyttet PPT/OT i Asker og Bærum. Dette ble etter en tid ansett som en god løsning, og fylkesdirektøren vedtok fortsatt lokalisering av partnerskapet der. Virksomhetsleder for PPT/OT fikk formelt prosjektlederansvar.

Karriere Akershus - Asker og Bærum har en styringsgruppe opprettet november 2005 og en ressursgruppe opprettet august 2006. Styringsgruppen består av kommunalsjefene for oppvekst og skole i de to kommunene, sammen med direktør for opplæring og tjenester i Akershus fylkeskommune og virksomhetsleder i PPT/OT Asker og Bærum. Ressursgruppen består av rektor ved en ungdomsskole, lederen av næringsvirksomhetene i begge kommunene, pedagogisk konsulent i Asker kommune, samt to virksomhetsledere. Koordinator har i tillegg dannet egne ressursgrupper for det faglige arbeidet på ulike områder i løpet av prosjektperioden (Sluttrapport 16.02.2008).

Karriere Akershus - Follo

Prosjektansvaret for Karriere Akershus - *Follo* ble lagt til utførelsesbedriften Follo Futura AS med direktøren som prosjektleder. I Follo har kommunene og Akershus fylkeskommune sammen eierskapet i kunnskaps- og opplæringsbedriften Follo Futura AS. Bedriften har tett samarbeid med NAV (tidligere Aetat) og servicesenteret for voksne, og kontakt med næringslivet i regionen. Follo Futura AS driver også med karriereveiledning av enkeltindivider. Koordinator hadde kontorplass i bedriften frem til høsten 2006. Deretter fikk koordinator kontorplass hos PPT/OT i Follo. Etter at kontraktperioden for Follo Futura AS gikk ut 01.08.2007, opphørte dette prosjektet. Et nytt, ettårig prosjekt ble høsten 2007 opprettet og lagt under PPT/OT i Follo med virksomhetslederen der som prosjektleder. Det ble tilsatt en ny koordinator med kontorplass samme sted.

Det opprinnelige prosjektet i Follo Futura AS hadde en referansegruppe som ble opprettet i oktober 2005. Denne gruppen hadde representanter fra en kommune, fra coop Follo, NAV Follo, Universitetet for miljø og biovitenskap ved prorektor, fagopplæringen ved direktør, samt Follo Futura AS ved direktør, og med koordinator som sekretær. En styringsgruppe ble opprettet i september 2006, med representanter fra Akershus fylkeskommune/Avdeling for regional utvikling og fra administrasjonsavdelingen, samt Follo Futura AS ved direktør og koordinator.

I andre delprosjekt har Karriere Akershus - Follo en styringsgruppe bestående av en representant fra hver av kommunene i regionen (skoleeierne) og representanter fra to videregående skoler i Follo. Virksomhetsleder i PPT/OT er leder av styringsgruppen, mens koordinator er sekretær. Koordinator i andre prosjektperiode har etablert en arbeidsgruppe som møtes jevnlig i følge rapport fra Karriere Akershus – Follo (16.02.2008).

Karriere Akershus - Nedre Romerike

Prosjektansvaret for Karriere Akershus - *Nedre Romerike* ble lagt til Kunnskapsbyen Lillestrøm med direktøren som prosjektleder. Kunnskapsbyen Lillestrøm er en fellesorganisasjon for kunnskapsbedrifter i regionen. Kunnskapsbyen fungerer som samarbeidsarena og fasilitator mellom forskning, utdanning, næringsliv og offentlige aktører, og har 80 medlemsbedrifter. Tre store prosjekter er hovedbasen for aktivitetene: Kunnskapsdrevet bysamfunn, fornybar energi og miljø, og Karriere Akershus. Koordinator har hele perioden hatt kontor plass i Kunnskapsbyen Lillestrøm og tilknytning til staben der.

Delprosjektet har hatt en styringsgruppe opprettet mars i 2006, bestående av rektor ved en videregående skole, Høgskolen i Akershus, Akershus fylkeskommune ved avdeling for opplæring og tjenester, kommunalsjef i en av kommunene i regionen, avd. direktør NAV, project manager fra en medlemsbedrift i Kunnskapsbyen, samt direktør for Kunnskapsbyen. Koordinatorens arbeid har vært forankret i styret gjennom jevnlig møter (Karriere Akershus – Nedre Romerike Sluttrapport 16.02.2008).

Karriere Akershus - Øvre Romerike

Prosjektansvaret for Karriere Akershus - *Øvre Romerike* ble, på bakgrunn av at det allerede var etablert et YoU-senter (Saksframlegg, Akershus fylkesting 17.06.2004), lagt til Jessheim videregående skole, med rektor som prosjektleder. Den tilsatte lederen for YoU-senteret ble tilsatt som koordinator i Karriere Akershus – Øvre Romerike, og har i hele perioden hatt kontor plass på Jessheim videregående skole. Denne skolen huser også andre regionale tiltak som Senter for voksenopplæring og koordinator for barnevernet på Romerike.

Prosjektet har en referansegruppe som ble opprettet høsten 2005, bestående av rektor/assisterende rektor på Jessheim videregående, rektor på en videregående skole, rektor på en ungdomsskole, direktør for fagopplæringskontoret i Akershus fylkeskommune, en spesialkonsulent fra NHO, en representant for Innovasjon Gardermoen, en konsulent fra Akershus fylkeskommune, og kommunaldirektør fra en kommune. I følge sluttrapporten har delprosjektet i tillegg bygget på ulike nettverk (Karriere Akershus – Øvre Romerike, Sluttrapport 16.02.2008).

Utlysningen av engasjementstillinger som koordinatører til de fire partnerskapene hadde frist 25.07.2005, og beskrev oppgavene for prosjektet og kompetansen som man ønsket. Utlysningen refererte til målene for prosjektet, om "(...) å utvikle et forpliktende partnerskap for koordinering og samarbeid om karriereveiledning." Det står at: "Intensjonen er å styrke arbeidet på systemnivå, hvor eksisterende tiltak innen yrkes- og utdanningsveiledning inngår". Det ble søkt etter personer som hadde gode samarbeidsevner, god kjennskap til norsk grunnopplæring og arbeidsliv, god kjennskap til

karriereveiledning/yrkes- og utdanningsveiledning og erfaring med prosjekt- og teamarbeid. Utvelgelsen og ansettelsene av koordinatorene ble gjort av vertsinstitusjonenes ledere, i dialog med Akershus Fylkeskommune.

Øvre Romerike ble startet opp i april 2005, med en koordinator i halv stilling. De tre øvrige delprosjektene startet opp i løpet av høsten 2005. Ingen av koordinatorene har rådd over stillingsressurser til for eksempel sekretærhjelp el. Vertsinstitusjonene for de fire delprosjektene har hatt det operative og faglige ansvaret. I 2005 ble det inngått to års kontrakt med disse vertsinstitusjonene, med mulighet for forlengelse. Koordinatorene ble tilsatt i kontraktperioden, med mulighet for forlengelse. Av de fire partnerskapene var to tilknyttet virksomheter som eies av Akershus fylkeskommune. Dette gjelder Øvre Romerike som er lokalisert på Jessheim videregående skole, og Asker og Bærum som er lokalisert til PPT/OT. De to andre partnerskapene var tilknyttet selvstendige aktører med kobling til avdeling for næringsutvikling i Akershus fylkeskommune, dette gjelder Kunnskapsbyen Lillestrøm og Follo Futura A/S. Prosjektlederne er koordinatorenes nærmeste overordnede i det daglige, mens Akershus fylkeskommune har hatt personalansvar for de to koordinatorene ved Kunnskapsbyen Lillestrøm og Follo Futura AS.

Delprosjektene har to ganger i året hatt møter med Akershus fylkeskommune som prosjekteier, og disse møtene har først og fremst vært knyttet til delrapportering. Koordinator for Karriere Akershus har innkalt til møtene, og i tillegg til koordinatorene og lederne for de respektive vertsinstitusjonene (med prosjektlederansvar) har andre representanter for utdanningsavdelingen og regional utviklingsavdeling i Akershus fylkeskommune møtt. Evalueringen har også rapportert på disse møtene. I sammenheng med den halvårige delrapporteringen i prosjektet har det dessuten blitt løftet opp ulike problemstillinger angående modellutprøving og utfordringer i forhold til partnerskap som varig ordning. I tillegg har det vært andre møter knyttet til utviklingen av prosjektet, for eksempel kontaktmøter med de regionale ressursentrene, NAV og andre samarbeidsaktører. Andre saker som har vært diskutert er navneskiftet til Karriere Akershus, merkevarebygg og utvikling av egen nettside. Det har i tillegg vært møter med Akershus fylkeskommune angående felles arbeid med presentasjon av Karriere Akershus, blant annet på de nasjonale erfaringskonferansene.

De fire delprosjektene har i hele prosjektperioden også møttes uten at Akershus fylkeskommune har vært representert. Koordinatorene har fulgt en 30 poengs kompetansehevende etterutdanningsmodul på Høgskolen i Akershus (HiAk). I denne forbindelse har det vært samarbeid om prosjektoppgaver osv. Koordinatorene i Karriere Akershus tok dessuten initiativ overfor partnerskapene i Telemark og Nordland, de to andre fylkene i Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt, for å møtes og informere hverandre og utveksle erfaringer.

3.3 Fire delprosjekter – ulike modellerfaringer

De fire delprosjektene har svært ulike betingelser for arbeidet på systemnivå, og dette har sammenheng med ulikhetene i regionene både geografisk og når det gjelder strukturelle forhold som befolkningsgrunnlag, næringsgrunnlag etc.

Tabell 3.1 Antall kommuner og skoler i tilknytning til de fire delprosjektene i Karriere Akershus

Karriere Akershus Asker og Bærum	Karriere Akershus Follo	Karriere Akershus Nedre Romerike	Karriere Akershus Øvre Romerike
- 2 kommuner - 25 ungdomsskoler - 12 videregående skoler	- 7 kommuner - 25 ungdomsskoler - 7 videregående skoler	- 7 kommuner - 22 ungdomsskoler - 10 videregående skoler	- 6 kommuner - 13 ungdomsskoler - 5 videregående skoler

Kilde: Akershus fylkeskommune

3.3.1 Karriere Akershus - Asker og Bærum

Som nevnt var plasseringen hos PPT/OT Asker og Bærum en midlertidig løsning, men som etter hvert ble gjort permanent ut fra koordinators ønske. Begrunnelsen var at hun ville unngå at noen enkeltinstitusjoner skulle oppfattes som "eier" av delprosjektet i regionen. I følge intervju med koordinatoren halvveis i prosjektperioden hadde det vært utfordrende og travelt å få "ting i gang". Koordinatoren beskrev sin funksjon som "inspirator, tilrettelegger, koordinerer, for de som skal gjøre jobben."

Sentrale virkemidler som har vært vektlagt i Karriere Akershus – Asker og Bærum har vært tilstedeværelse og dialog rettet mot forankring av ansvar blant mange ulike aktører. Koordinator har for eksempel vært på alle skolene og hatt samtaler, og påpeker betydningen av kontaktlærerne som står i førstelinjen overfor elevene. Koordinator har jobbet på ulike nivåer i grunnskolen og videregående opplæring over mange år og er godt kjent i regionen. I følge intervju midtveis opplevdes det som en fordel å kjenne skolen som system svært godt og ha jobbet som lærer, inspektør, rektor osv.

Blant de viktigste utfordringene i første del av prosjektperioden var i følge intervju å få kommunene i regionen til å ta ansvar. Dessuten "(...) å få de videregående skolene til å samarbeide i stedet for å konkurrere, og se at de vinner på det". Koordinatoren påpekte at de videregående skolene har tradisjon på å konkurrere, også om elevene. Andre utfordringer har vært å få lederutvalget som regionale aktører til å bli mer offensiv på relasjonen skole/arbeidsliv/forskning. Den største utfordringen midtveis var i følge intervjuet å få åpnet opp mellom grunnskolen og videregående skole. Etter hvert har blant annet arbeidet med programfag til valg bidratt til tettere samarbeid mellom skoleslagene.

Lokaliseringen til PPT/OT beskrives som et fortrinn med partnerskapet i sluttrapporten. Dette på grunn av likhet i virksomhetsområder, enkel tilgang til informasjon og forenklet mulighet for å fremme saker i lederutvalget i Asker og Bærum (LUAB) og å få avtaler i videregående skoler. Samlokaliseringen og samarbeidet med Oppfølgingstjenesten fremheves også som nyttig. I sum har dette gitt "(...) tilgang til et stort og aktivt nettverk av aktører innen karriereveiledning i regionen, som NAV, kommunene, Mølla kompetansesenter, Ung i jobb, utekontakt, skoler, arbeidsplasser og lokalt arbeidsliv. Dette har gjort det enklere og raskere for koordinator å komme i kontakt med de samme aktørene i arbeidet med forankring, samarbeid og partnerskap" (Sluttrapport Karriere Akershus – Asker og Bærum 16.02.2008).

I intervju midtveis sa virksomhetslederen at "(...) vi var klare for dette.... Ved å få partnerskap for karriereveiledning får du fokus på noe, nemlig veiledningen. Dette har virvlet opp mye." Virksomhetslederen har gitt uttrykk for at dette har gitt gode synergieffekter, man kommer lengre i arbeidet: "NIFU STEP-undersøkelsene viser at det er her og nå som gjelder, de små steg og de rådene som gis der og da." I følge virksomhetslederen har mangler og hull i systemet kommet frem via arbeidet som er gjort av koordinator. "For eksempel manglende samarbeid mellom NAV og Voksenopplæringen, og Voksenopplæring for de som ikke har grunnskolen. Her bør vi tenke sammen."

Legitimitet er viktig i koordinator-rollen. Både koordinator og virksomhetslederen legger stor vekt på at den store kompetansen på skole som system og at alle kjenner til og har tillit til koordinatoren er sentral for denne legitimiteten. Å være tilknyttet PPT/OT har i følge koordinator bidratt til å åpne opp dører hos aktørene. I intervjuene med koordinator og virksomhetslederen har begge vektlagt at fokus for arbeidet er på elever som enkeltindivider som skal gjennom videregående opplæring. Koordinator så sin rolle slik: "Jeg skal jobbe med system, tar fatt i de som skal gjøre jobben, og inspirerer og motiverer dem sånn at de blir gode, og at elevene får en mestringsopplevelse". I dette delprosjektet har arbeidet med utviklingen av strategiske strukturer og instrumenter vært gjort gjennom forankringsarbeid i kommunene og nettverksbygging. Koordinator har i dialog med vertsvirksomheten definert et tydelig handlingsrom, og i tillegg hatt høy grad av legitimitet og troverdighet i regionen i kraft av koordinators kompetanse og tidligere yrkesliv i skoler i regionen.

I sluttrapporteringen har fylkeskommunen bedt om en vurdering av videre drift, og sterke og svake sider ved nåværende lokalisering. Videreføringen av Karriere Akershus i Asker og Bærum knyttes av koordinator og virksomhetsleder til et ressurscenter. Allerede midtveis i prosjektperioden vurderte de PPT/OT, voksenopplæringen og Karriere Akershus – Asker og Bærum som et slags ressurscenter i kraft av at de er samlokalisert på "ett sted i bygda". Dette gjør det etter koordinator og virksomhetsleders mening lettere for brukerne å få informasjonsflyt. For å styrke fokuset på karriereveiledning søkte de i 2007 om midler til å etablere et senter på Sandvika videregående skole i tilstøtende lokaler. En begrunnelse

for dette var at man så fordeler med å få fokusert på karriereveiledning. I intervju ble dette blant annet begrunnet med at ”Skolen har mye ad-hoc-jobbing som spiser av rådgivernes tid. Derfor er karrieresentre bedre, når de søker sentrene så får dette ringvirkningsfordeler.” Dette forslaget er tatt opp igjen i Sluttrapporten (Karriere Akershus – Asker og Bærum 16.02.2008): ”Virksomhetsleder for PPT/OT og koordinator ser for seg at i den videre drift av Karriere Akershus er et ressurscenter /karrieresenter for Asker og Bærum, hvor først og fremst fylkeskommunale tjenester er samlokalisert på Sandvika videregående skole slik at informasjon, kompetanse og innsikt blir koordinert på en bedre måte til beste for regionens innbyggere.” Arbeidet med strategiske strukturer har på denne måten etter hvert fått fokus på sentermodell og varig drift.

Svakheter ved lokaliseringen til et PPT/OT-kontor er i følge sluttrapporten at en del samarbeidspartnere, spesielt arbeidslivet, ikke ser sammenhengen mellom karriereveiledning og PPT. ”For de videregående skolene, rådgiverne og LUAB er det imidlertid helt naturlig (...) for da føler de at koordinator blir mer nøytral (...)” En annen svakhet er at det kan bli ”faglig ensomt”. Dette er søkt løst gjennom å danne faglige ressursgrupper (Karriere Akershus Asker og Bærum Sluttrapport 16.02.2008). Når det gjelder å ha sentrale ledere fra fylkeskommunen og kommunene i sin styringsgruppe, beskriver Sluttrapporten at dette har både styrker og svakheter. ”Svakheten er at dette er meget travle personer som har mindre tid til møter og er vant til å delegere mye. Mål og milepæler er drøftet, mens det har blitt mindre tid til møter om innhold og fremdrift og endringer underveis.” (Karriere Akershus Asker og Bærum Sluttrapport 16.02.2008).

3.3.2 Karriere Akershus – Follo

Det har som nevnt vært to partnerskapsprosjekter i Follo. Disse er svært forskjellige i organisering, styring og ledelse. I og med at første delprosjekt allerede våren 2006 gikk inn i en fase med redusert aktivitet, deretter ble omlokalisert høsten 2006 og avsluttet våren 2007, er det begrenset aktivitet å rapportere om i denne første perioden. Andre delprosjekt ble startet opp høsten 2007 og har en ettårig prosjektperiode.

Første delprosjekt av Karriere Akershus - Follo ble som før nevnt lagt til Follo Futura AS i Ås. På nettsiden oppgis at dette er en attføringsbedrift og kompetanseleverandør som bl.a. er godkjent tiltaksaktør for NAV. Bedriften er et aksjeselskap med Follo-kommunene og Akershus fylkeskommune som eiere (www.follo-futura.no/).

Bakgrunnen for valget av Follo Futura AS som vertsinstitusjon var samarbeidet mellom de to avdelingene i Akershus fylkeskommune, og ønsket om å prøve ut ulike modeller. Avdeling for regional næringsutvikling har plass i styret for Follo Futura AS og har således kjennskap til virksomheten, og vurderte relevansen av en slik funksjon i partnerskapsprosjektet som god (Notat vedr. prosessen for etablering av yrkesveiledingssenter i Follo, saksdokument (27.01.2005). Avdeling for opplæring og tjenester hadde i følge intervju derimot hatt en mer reservert holdning, ut fra en vurdering av at dette var en institusjon med næringsinteresser på samme område som

partnerskapsprosjektet skal operere innenfor. I tillegg var det i følge intervju allerede i utgangspunktet signalisert fra skoleeierne (kommunene) og rektorer i videregående opplæring i Follo at de hadde liten tillit til Follo Futura AS.

I Karriere Akershus – Follo var det lagt opp til utvikling av strategiske strukturer og instrumenter gjennom et bredt livsfaseperspektiv, og dette skulle omfatte både fagskole, tilrettelagt opplæring, og voksnes læring. Her var kartlegging og nettverksbygging sentrale virkemidler (Statusrapport 1, mai 2006). Når det gjelder styrking av karriereveiledningen i grunnopplæringen, har kompetanseutvikling for rådgiverne vært satsingsområde. Hovedaktiviteten i siste del av 2006 og i første del av 2007 var seminarer for rådgivere i grunnskoler og videregående skoler i Follo.

Andre delprosjekt i Follo ble av Akershus fylkeskommune opprettet i tilknytning til PPT/OT Follo, som tilsatte en koordinator med bred erfaring fra videregående opplæring. I dette prosjektet har koordinatoren arbeidet med å etablere tillits- og samarbeidsrelasjoner til kommunene som skoleeiere og til de videregående skolene. Spesielt fokus i starten har vært kompetansehevende tiltak for rådgiverne, arbeidet med læreplaner for programfag til valg i ungdomsskolen og generelt forankringsarbeid. I følge intervjuer med koordinator, med delprosjektleder og styringsgruppe legges det stor vekt på å etablere tillit og dialog med aktuelle samarbeidspartnere i andre delprosjekt i Follo. I følge rapporten fra Follo pågår et omfattende arbeid for å få på plass en rammeplan for programfag til valg for regionen. I følge intervju med styringsgruppen var skolene godt i gang og hadde laget egne planer, men det var stor interesse for samordning og samarbeid videre. Skolene så det som en stor gevinst at koordinatoren var en sentral aktør i dette arbeidet. Et annet arbeidsområde som ble fremhevet i intervjuet med styringsgruppen var ordning for hospitering for rådgiverne.

Det var uklart i første delprosjekt i Follo hvem som var målgruppen for arbeidet i prosjektet. På den ene side hadde Karriere Akershus - Follo planlagt et livsfaseperspektiv på mer strukturelt nivå, med aktiviteter som omfatter all ungdom og voksne i Follo-regionen, på den andre side var de konkrete tiltakene primært rettet mot rådgiverne i ungdomsskole og videregående opplæring.

I statusrapport per desember 2006 hadde Karriere Akershus - Follo som mål å utvikle en modell for hvordan koordineringen av karriereveiledningen i Follo organiseres etter at prosjektperioden er utløpt. I intervjuet på starten av 2006 med koordinator var det stor optimisme rundt mulighetene som lå i det å være knyttet til Follo Futura AS. Det ble imidlertid uklarerheter om handlingsrommet i delprosjektet som følge av at Follo Futura AS etter hvert i følge intervju med direktøren ikke så på varighet ut over prosjektperioden som et mål.

I andre delprosjekt i Follo har man etablert en organisering som er mer i samsvar med målene for Karriere Akershus. Styringsgruppen har i brev til fylkeskommunen bedt om

forlenget prosjektperiode ut over det ene prosjektåret, og med den begrunnelse at de har tapt mye tid og ressurser i forhold til hva partnerskapet var ment å bidra med i regionen.

Erfaringene fra Follo illustrerer hvordan fleksibilitet, åpenhet, osv. krever tillitsfulle relasjoner og dessuten avklaring av handlingsrom. Dette hadde man ikke arbeidet tilstrekkelig med i første delprosjekt i Follo, og Akershus fylkeskommune tok konsekvensen av dette i og med at det første prosjektet ble nedlagt og et nytt ble etablert.

Vurderingene av videre drift av Karriere Akershus – Follo knyttes i sluttrapporten til ”(...) samlokalisering for å kunne yte service til brukerne som har rett til videregående opplæring etter Kunnskapsløftets intensjoner om karriereveiledning i et livslangt perspektiv” (Kariere Akershus – Follo, Rapport 10.02.2007). Fortrinnene som nevnes er bedre synlighet i regionen og lavere terskel for brukere med ”en dør” for alle. I tillegg styrket fagmiljø når flere er samlokalisert og lettere samarbeid, innsyn og forståelse av hverandres arbeidsoppgaver. Svakheter er i Follo knyttet til utfordringer som følge av at de er i ny oppstartsfase og at mange oppgaver venter (Kariere Akershus – Follo, Rapport 10.02.2007).

3.3.3 Karriere Akershus - Nedre Romerike

Prosjektansvarlig vertsinstitusjon, Kunnskapsbyen Lillestrøm er en prosjektbasert organisasjon som legger stor vekt på regionalt næringsråd og på utdannings- og forskningsinstitusjonenes rolle for utviklingen av regionen. Dette sikrer berøringspunkter i forhold til partnerskapsprosjektet. Koordinator har kontor plass i Kunnskapsbyen (lokalisert på Kjeller), og er integrert i det faglige kollegiet der. I følge intervju med direktøren var det fra Kunnskapsbyen Lillestrøm sin side ansett som en positiv ressurs å ha delprosjektet i organisasjonen.

I følge intervju med koordinator har hun sett på sin rolle som både pådriver og igangsetter. I starten fortonte prosjektet seg som ”et langt lerret å bleke”, med mange utfordringer og motkrefter. I følge intervju midtveis i prosjektperioden var det avholdt mange møter med ulike aktører for å skape forankring og samarbeid, og erfaringene var at ”Noe må pleies, andre ting faller bort. Ting tar tid...” Dette blir også påpekt i sluttrapporten: ”En rekke aktiviteter er gjennomført. Dette handler om endringsarbeid, som stiller krav til at det benyttes ulike metoder for å initiere prosesser og oppnå resultater. Både ”push” og ”pull” fremgangsmåte er benyttet i kontakten med de ulike gruppene som prosjektet har samarbeidet med - politikere, rådmenn, lærere, rådgivere, næringslivsledere etc.” (Sluttrapport 16.02.2008, s. 5).

Arbeidet med møter, etablering av samarbeidsrelasjoner og aktiv deltagelse i forhold til politiske beslutningsprosesser har vært viktig som del av forankringsarbeidet for karriereveiledningsarbeidet overfor politikk og forvaltning. Koordinatoren har påpekt at det ”å binde noen i partnerskap” er et flertydig oppdrag fordi selve partnerskapsbegrepet har vært uklart.

Arbeidet med fagene programfag til valg i ungdomsskolen og prosjekt til fordyping i videregående opplæring må etter koordinators mening knyttes til penger. Det har derfor vært arbeidet med utvikling av avtaler mellom skoleeierne og de videregående skolene. Det er arrangert en mengde konferanser, seminarer, og workshops som oppfølging av ulike tema. Koblingen mellom utdanning og arbeidsliv i vid forstand, næringsinteressenter og sentrale aktører innenfor arbeidslivet har vært i fokus, noe som har sammenheng med mulighetene som ligger i tilknytningen til Kunnskapsbyen Lillestrøm. I følge intervju har det vært vanskeligere å jobbe med grunnskoler og videregående skoler i regionen.

Ut fra intervju med direktøren for Kunnskapsbyen er inntrykket at han har god innsikt i arbeidet og fokus for tiltakene, og ser synergier i et videre samarbeid om partnerskap for karriereveiledning primært basert på prosjektorganisering. Prosjektkoordinator tok i bruk eksisterende arenaer og nettverk i Kunnskapsbyen, og har videreutviklet og etablert nye nettverksgrupper innenfor områder som passet prosjektets mandat.

I Kunnskapsbyen er det tydelig plassering av ansvaret og initiativet hos koordinator. I følge koordinator har det vært en ressurs å ha en styringsgruppe som har støttet arbeidet.

”Målene for Karriere Akershus var store og vide, jeg måtte plukke dem fra hverandre og lage en handlingsplan som ble godkjent av styringsgruppen. Jeg har arbeidet ut fra den.” Arbeidsmiljøet virker i følge utsagn fra koordinator berikende og nyttig: ”Kunnskapsbyen er en ressursgruppe. Vi har god kjemi, fungerer veldig godt sammen, her er takhøyde og frihet. Det er kjempeviktig.” ”Det er nesten umulig å gjøre dette prosjektet uten noe nettverk i regionen. Må ha tett støtte rundt seg og ha god hjelp av de som er rundt.”

Det har vært et tydelig fokus på systemnivået i dette delprosjektet, og stor bevissthet om målene for utviklingsprosjektet. Aktivitetene har tatt opp spørsmål angående både ungdom og voksne, for eksempel i forbindelse med konferanser og seminarer der ulike brukere av karriereveiledning deltatt.

I følge intervjuer med koordinator, direktør og styringsgruppe er inntrykket at delprosjektet i samarbeid med vertsinstitusjonen og en godt fungerende styringsgruppe har definert et tydelig handlingsrom for aktiviteten, noe som innebærer at det er valgt et fokus for utvikling av strategiske strukturer og instrumenter. Det er evalueringens inntrykk at prosjektkulturen i vertsinstitusjonen kan se ut til å virke positivt på håndteringen av usikkerhet i delprosjektet.

I vurdering av fremtidig modell for Karriere Akershus - Nedre Romerike sier Sluttrapporten at varig drift ”(...) må bygge på de klare fortrinn som partnerskapet gir og som beskrives tidligere i rapporten. Bedriftstilknytningen er dette partnerskapets fremste fortrinn, og det var også årsaken til at Kunnskapsbyen Lillestrøm ble valgt som lokalisering for dette partnerskapet. Nettverksarbeid og partnerskapsutvikling er langsiktig arbeid, og Kunnskapsbyen Lillestrøm har brukt mange år på å utvikle arbeidet i

organisasjonen. Å skape dialog mellom kommuner, fylket, utdanningsinstitusjoner og bedrifter, etablere og vedlikeholde nettverk/databaser, etablere samarbeidsgrupper osv. er svært krevende prosesser” (Karriere Akershus - Nedre Romerike, Sluttrapport 16.02.2008, s. 13).

Svakhetene ved nåværende lokalisering knyttes til at Karriere Akershus er et stort og krevende prosjekt og at det derfor ville vært ønskelig med et større faglig miljø i prosjektet, ut fra at oppgavene er omfattende (Karriere Akershus - Nedre Romerike, Sluttrapport 16.02.2008, s. 7).

3.3.4 Karriere Akershus - Øvre Romerike

Jessheim videregående skole er prosjektansvarlig for delprosjekt Øvre Romerike, og har en aktiv rolle i det regionale utviklingsarbeidet. Som nevnt ble koordinator tilsatt som leder for et forsøk med yrkes- og utdanningsprosjekt (YOU-prosjektet) fra april 2005.

Opgavene der var beskrevet på følgende måte; ”(...) det forutsettes at yrkesorienteringen for ungdomsskoleelevene vil være hovedoppgaven for senteret. Senteret skal ikke drive individuell veiledning, men arbeide på systemnivå, hvor eksisterende tiltak inngår, og hvor fagopplæringen, rådgivere og lærere i ungdomsskole og videregående skole blir de viktigste samarbeidspartnerne.”

Arbeidet ble videreført i Karriere Akershus – Øvre Romerike, med samme koordinator. Det var da i følge intervju i startfasen naturlig å videreføre fokuset på elevene, på frafallsproblematikken og på implementeringen av Kunnskapsløftet som var startet i YoU-prosjektet. I følge intervjuet midtveis var erfaringene at ”(...) det mest relevante arbeidet (som prosjektleder for Karriere Akershus) er arbeid som betyr noe for elevene og for rådgiverne. Møter om generell implementering av Kunnskapsløftet er mindre effektivt.” Etter hvert har arbeidet blitt utvidet i tråd med behovene i regionen. Blant annet har koordinator arbeidet mye med kompetanseutvikling og samarbeid i forhold til rådgivergruppen, utarbeidet kontaktinformasjon til næringslivet i regionen innenfor programmene i videregående opplæring, og gjennomført en spørreundersøkelse om utprøving av utdanningsprogram i programfag til valg blant elever i ungdomsskolen i 2007. Arbeidet med utviklingen av strategiske strukturer og instrumenter er gjort gjennom forankringsarbeid i kommunene og nettverksbygging. Koordinator har hatt møter med mange ulike aktører, men konstaterer i intervju at det tar tid å endre holdninger og arbeidsformer.

Programfag til valg blir av koordinator sett på som et sentralt karriereveiledningsfag, og han har utviklet en felles læreplan for Øvre Romerike i samarbeid med rådgiverne. I følge intervju har en av utfordringene vært det økonomiske angående samarbeidet mellom ungdomsskolene og videregående skoler. På Øvre Romerike oppnådde koordinator blant annet gjennom dialogmøter med lederutvalget enighet om en avtale der kommunene betaler via ungdomsskolene for ekstraplatter som videregående skoler har i forbindelse

med programfag til valg. Andre utfordringer i regionen har for eksempel vært transport mellom skoleslagene pga lange avstander, og det arbeides med avtaler angående dette.

Dette delprosjektet har lagt større vekt enn de øvrige i Karriere Akershus på IKT-satsingen som inngikk i fylkestingets opprinnelige vedtak om utviklingsprosjekt. Koordinator har samarbeidet med Digital Gardermoen om IKT-løsninger som kommer elevene til gode, blant annet gjennom utvikling av løsninger for at karrieremappe skal kunne tas med fra ungdomsskole til videregående skole. Når det gjelder veiledningstjenestene har det vært arbeidet med nettverksbygging på tvers av skoleslagene, kompetanseutvikling for lærere og rådgivere, og kurskvelder for foreldre. Utviklingen av et samarbeid med Opplæringskontoret for elektrofag med 60 medlemsbedrifter ser koordinator som en mulig modell som kan overføres til andre fag/utdanningsprogrammer.

Koordinators nærmeste overordnede er rektor/assisterende rektor på Jessheim videregående skole. I følge intervju med henne har koordinator stor legitimitet, og dette knyttes til at arbeidet har vært så tett på skolenivået og at koordinatoren har sin bakgrunn fra skolesektoren og har innsikt på systemnivå.

Delprosjektet har i større grad enn de tre øvrige delprosjektene avgrenset sitt handlingsrom til å gjelde elevene i grunnopplæringen og deres utbytte av karriereveiledning og rådgivning. Koordinator påpeker at det er grunnleggende forskjeller når det gjelder behovene for karriereveiledning mellom de som er innenfor og de som er utenfor skolen. ”De store massene er i skolen. Nærheten er viktig. Den generelle informasjonen og veiledningen får de mer enn nok av.” Erfaringen er i følge koordinatoren at en god del elever trenger individuell veiledning. I følge koordinator og rektor har det vært arbeidet forholdsvis tett på de oppgavene som anses som relevante. Koordinator skiller mellom tiltakene som ”fører til noe konkret”, oppgavene som er mer nettverks- og forankringsmessig begrunnet, og ”ringvirkninger av arbeidet”. Dette ser ut til å styrke delprosjektets legitimitet. Arbeidet ser ut til å være basert på stor grad av tillit og til å håndtere stor grad av fleksibilitet og åpenhet. I sluttrapporten peker koordinatoren på fortrinnene ved å være tilknyttet en etablert skole: ”Dette gjør det lettere å komme i kontakt med, og få innpass hos, de andre skolene, både videregående skoler og grunnskolen. Det gir legitimitet overfor alle potensielle samarbeidspartnere å være innenfor systemet som skal ”betjenes” (Karriere Akershus – Øvre Romerike, Sluttrapport 16.02.2008).

Vurderingene av videre drift av Karriere Akershus – Øvre Romerike går ut på å fortsatt være lokalisert til Jessheim videregående skole, men styrke miljøet. ”For å styrke det faglige miljøet bør samlokaliseringen også omfatte den nye lærlingekoordinatoren for Øvre Romerike. Videre bør etter min mening den del av OT-tjenesten som nå er lokalisert til Strømmen og som arbeider med OT-ungdom på Øvre Romerike flyttes over til Jessheim videregående og samlokaliseres med Karriere Akershus. Fra før huser Jessheim videregående skole Servicesenteret for voksenopplæring med kontorer vegg i vegg med

Karriere Akershus. Slik kan man samle beslektede tjenester som alle har regionale oppgaver med hjelp og veiledning i forhold til videre utdanning/ yrkesvalg” (Karriere Akershus – Øvre Romerike, Sluttrapport 16.02.2008). I følge rapporten kan dette bidra til sikring og drift av de allerede etablerte nettverkene og arbeide med å utvikle nye.

Svakhetene ved lokaliseringen er i følge sluttrapporten at dette kan oppfattes som ”Jessheim videregående skoles” prosjekt. Koordinator mener imidlertid at fortrinnene ved lokaliseringen er større enn ulempene. Samlokalisering med flere aktører kan styrke miljøet. En svakhet med styringsmodellen er i følge koordinator at referansegruppen har vært vanskelig å samle.

3.4 Aktiviteter, samarbeid og avtaler med ulike aktører

I løpet av prosjektperioden er det rapportert om en mengde aktiviteter, samarbeidsrelasjoner og arbeid med utvikling av partnerskapsavtale med ulik grad av forpliktelser. Det vil føre for langt å gå i detaljer i rapporten, blant annet fordi tiltakene er i prosess og har ulik status. Følgende oversikt gir et inntrykk av ulikhetene mellom de fire delprosjektene og virksomheten som har foregått.

Tabell 3.2 Samarbeidspartnere i delprosjektene

Karriere Akershus Asker og Bærum	Karriere Akershus Follo	Karriere Akershus Nedre Romerike	Karriere Akershus Øvre Romerike
Samarbeidspartnere: - 2 kommuner - 25 ungdomsskoler - 12 videregående skoler - Lederutvalget i A & B - Karrieresentrene på Universitet i Oslo, BI og Høgskolen i Oslo - Næringsråd i Asker og Bærum - Næringsansvarlig i Asker og Bærum - Kommunal voksenopplæring.	Samarbeidspartnere: - 7 kommuner - 25 ungdomsskoler - 7 videregående skoler - Lederutvalget i Follo - Skoleeierforum i Follo - Follorådet - Universitetet for miljø- og biovitenskap - Bedrifter	Samarbeidspartnere: - 7 kommuner - 22 ungdomsskoler - 10 videregående skoler - Lederutvalget Romerike - Høgskolen i Akershus - Kunnskapsbyens medlemsbedrifter - Samarbeidsrådet N R - Byggskolen - Forskerfabrikken	Samarbeidspartnere: - 6 kommuner - 13 ungdomsskoler - 5 videregående skoler - Lederutvalget Romerike - Lederutvalg ØR - Innovasjon Gardermoen - Øvre Romerike Utvikling - Digitale Gardermoen
Felles samarbeidspartnere: Fagopplæringen, Opplæringskontor, Servicesentrene for voksenopplæring, Oppfølgingstjenesten, NHO, NAV, Høgskolen i Akershus, Ungt entreprenørskap, Oslo kommune (yrkesmesse).			

Kilde: Akershus fylkeskommune

Samarbeidet mellom delprosjektene og kommunene har blant annet omfattet Programfag til valg, hospiteringsordninger for grunnskolens rådgivere i videregående skoler, kurs for foreldre til elever i ungdomsskolene, rådgivernetverk, overgangsordninger fra grunnskole til videregående opplæring, kurs og konferanser. I løpet av prosjektperioden har arbeidet med læreplaner for programfag til valg i ungdomsskolen blitt en forholdsvis stor og viktig oppgave. Dette har sammenheng med at faget er nytt i Kunnskapsløftet. Programfag til valg skal implementeres på ungdomstrinnene fra høsten 2008. Mange skoler satte i gang med utvikling og forsøk i løpet av 2006-2007, men skolene og skoleeierne har sett behovet for støtte og hjelp til samordning og kvalitetssikring i arbeidet. Dette omfatter mange forhold, blant annet utviklingen av læreplaner, samarbeid mellom ungdomsskoler, videregående skoler og arbeidslivet, utplassering av elever i videregående skoler osv.

Samarbeidet med fylkeskommunale virksomheter har blant annet omfattet videregående skoler og det nye faget prosjekt til fordypning. I tillegg har det vært samarbeid om utvikling av karriereveiledningsplan, kurs for kontaktlærere, kompetanseheving av karriereveiledere, og etablering av lærlingansvarlig ved utvalgte skoler.

I forhold til fylkeskommunale virksomheter har samarbeidet omfattet fagopplæringen, lærlingplasser, lære kandidatordningen, oppfølgingstjenesten, frafallproblematikk, servicesentre for voksenopplæring, kompetanseheving. For eksempel har det vært samarbeid med fylkeskommunale servicesentre for voksenopplæring, NAV, kommunal voksenopplæring, fagopplæringen, oppfølgingstjenesten om veiledning av voksne. Samarbeidet med NAV har dessuten omfattet felles kompetanseutvikling, praksisplasser, yrkesprøving og realkompetansevurdering, informasjonsutveksling, samt analyser av arbeidsmarkedets kompetansebehov.

Samarbeid med arbeidslivet har omfattet arbeid med å øke antall lærlingplasser, etablere koordinator for skole–arbeidsliv, samarbeid mellom bedrifter, karriereveiledere og lærere, praksisplasser for elever og oppfølgingstjenestens målgrupper, fagdager i forskningsinstituttene på Kjeller, i tillegg til konferanser og samlinger.

I og med at det er mange universiteter og høyskoler i Oslo og Akershus, har dette gjort samarbeid enklere enn det som kanskje er mulig i andre regioner. I Karriere Akershus har det i løpet av prosjektperioden foregått samarbeid med Høgskolen i Akershus og Universitetet for miljø og biovitenskap. I tillegg har det vært samarbeid med Karrieresentrene ved Universitetet i Oslo, Høgskolen i Oslo og Bedriftsøkonomisk Institutt. Samarbeidet med disse utdanningsinstitusjonene har omfattet kompetanseheving, samarbeidsavtale innen flere områder, nettstedet www.karriere-akershus.no, karriereplan for videregående skole, og formell kompetanse gjennom karriereveiledningsstudiet ved Høgskolen i Akershus.

Det har også foregått samarbeid om mer uformell kompetanseutvikling i form av regionale forum for karriereveiledning, konferanser, kurs, workshops, realfagskurs i samarbeid med Forskerfabrikken, og kurs for veiledere for minoritetspråklige.

Å arbeide med å utvikle et forpliktende samarbeid om karriereveiledning har i følge koordinatorene bydd på utfordringer. Det tar tid å få forankring hos ulike aktører, koordinering er nødvendig, man må forholde seg til stadig nye mennesker, direktiver, oppgaver osv. Det har vært en krevende prosess, og litt humoristisk ble det på den nasjonale avslutningskonferansen (22.-23.01.2008) påpekt av koordinatorene at det var nødvendig å ha "helikopterblikk" på regionen de arbeider i. De karakteriserte prosjektperioden som en utvikling "fra nettverksbygging til partnerskap." Målet om å etablere partnerskap for karriereveiledning i et livslangt perspektiv er ved prosjektslutt i prosess til å bli realisert, eller er realisert, gjennom samarbeidsavtaler med kommunene, rammeavtaler og finansiering av programfag til valg, koordinator skole – arbeidsliv, med Høgskolen i Akershus om kompetansehevede utdanning og om å gjøre høgskolens tilbud kjent for elever og lærere. Videre er det på trappene samarbeidsavtaler med Universitetet for miljø og biovitenskap om kompetanseheving, avtaler med arbeidslivet, med Kunnskapsbyen Lillestrøm, avtaler om økt antall lærlingplasser, kompetanseheving i realfag og andre fagområder for karriereveiledere, lærere og elever. Det er allerede inngått avtale med NAV Akershus på fylkeskommunalt nivå angående kompetanseutvikling og behovet for arbeidskraft.

I sluttrapporten beskriver en av koordinatorene hvordan utviklingsprosessen har vært: "I starten ble det viktig å utvikle informasjon om hverandres virksomhet, kompetanse og arbeid med veiledning. Det var først etter minst et år at det begynte å utkrystallisere seg konkrete samarbeidsprosjekter og oppgaver. (...) Det største vanskeligheten i oppstartsfasen har vært å forklare hva "partnerskap for karriereveiledning" er for noe og å synliggjøre hvilken legitimitet og hvilket mandat en koordinator for et prosjekt initiert fra en av partnerne, Akershus fylkeskommune, har i forhold til de andre parter. (Det gjelder også for fylkeskommunens virksomheter som ikke er skole). Det ble derfor viktig i et slikt prosjekt som var såpass "løst", å bruke tid til å danne nettverk, finne riktige personer, være god til å argumentere, lytte, til å by på gode eksempler og ideer, til å invitere, systematisere, konkretisere og følge opp. Uten at partene etter hvert ser "What's in it for me" blir det neppe noen forpliktende partnerskap, selv om nettverkene er hyggelige og gode."

I følge sluttrapportene for delprosjektene har arbeidet gått lett i forhold til noen aktører, og mer trått i forhold til andre. Evalueringens hovedinntrykk er at arbeidslivet har vært en utfordrende arena sammenlignet med opplæringen. Her ser det ut til at lokalisering kan ha betydning, og at for eksempel i forhold til næringslivet har Kunnskapsbyen noen fortrinn. Hvert av delprosjektene har dermed visse fortrinn i forhold til de øvrige når det gjelder rekkevidde og handlingsrom.

4 Elevundersøkelsen

4.1 Om datamaterialet

4.1.1 Kvalitetskontroll av datagrunnlaget

Som ledd i evalueringen er det gjennomført en undersøkelse blant elever på 10. trinn i Akershus. Undersøkelsen ble gjennomført i mai og juni 2006 ved at elevene fylte ut skjemaet i klassen mens lærer var til stede. I alt 11 skoler ble valgt ut for å delta i undersøkelsen. Ideelt sett burde disse ha vært jevnt fordelt på de fire distriktene innenfor fylket, men vi lykkes ikke med dette på grunn av liten interesse i ett av distriktene. Fire skoler er fra Follo, tre fra Nedre Romerike, tre fra Asker og Bærum, mens bare en er fra Øvre Romerike. Spørreskjema ble sendt skolene i mai etter flere telefonrunder for å få skolene interessert i å delta. Tanken bak å vente med undersøkelsen til mai/juni var at elevene skulle ha litt avstand til selve søkeprosessen, i tillegg var det behov for praktisk tilpasning i forhold til skoleruten.

I alt 565 skjemaer ble returnert fra skolene i utfylt stand. En nærmere kvalitetskontroll av data viste at i alt 41 skjemaer måtte forkastes fordi det er sterk grunn til å mistenke at elevene som hadde fylt dem ikke tok oppgaven på alvor. Av disse hadde ni elever krysset av for at de ikke søkte videregående opplæring fordi de var gravide. Det viste seg at alle var gutter, og åtte av dem var fra samme skole. Seks elever krysset av for at de skulle gifte seg, også dette utelukkende gutter, og fire av dem hadde også krysset av for at de var gravide. I tillegg til disse 11, har vi valgt å forkaste 10 skjemaer der mellom 34 og 45 av til sammen 80 holdningsspørsmål var ubesvart. Endelig utelukket vi 20 skjemaer der samme svarkategori var benyttet for samtlige spørsmål i ett eller flere av fire spørsmålsbatterier med mellom 16 og 21 spørsmål. Det endelige utvalget er dermed sammensatt som tabellen viser, fordelt på distrikter innenfor fylkene. 27 av de 41 forkastede skjemaene kommer fra de fire Follo-skolene, og av disse kommer 18 fra samme skole.

Tabell4. 1 Utvalg og forkastede skjemaer etter distrikt

	Med i utvalget	Forkastet	Sum
Nedre Romerike	150	6	156
Øvre Romerike	49	2	51
Follo	173	27	200
Asker og Bærum	152	6	158
Sum	524	41	565

I 2007 var tanken å gjenta undersøkelsen ved de samme 11 skolene og i tillegg ta med to nye skoler fra Øvre Romerike. Vi støtte nå på enda mindre velvilje ved skolene. Bare seks skoler deltok og sendte oss utfylte skjemaer, og bare fire av disse hadde deltatt i undersøkelsen i 2006. Ingen av skolene i Follo deltok. Grunnlaget for å foreta sammenlikninger over tid var dermed ikke til stede, og det ville være bortkastet å analysere

det innsamlede datamaterialet. I denne rapporten omtales derfor bare funn fra den første undersøkelsen.

4.1.2 Utvalgets sammensetning

Vi vil i det følgende kort gjøre rede for hvordan utvalget er sammensatt mht en del viktige bakgrunnsegenskaper. Av de 524 elevene i utvalget har vi opplysninger om fødselsår for 520. Av disse er 511 født i 1990, 6 i 1989 og 3 i 1991. Før 41 spørreskjemaer ble forkastet var det en liten overvekt av gutter i utvalget. 38 av de 41 ekskluderte var imidlertid gutter, slik at nettoutvalget inneholder 51,6 prosent jenter.

Tabell 4.2 Utvalgets sammensetning etter bakgrunnsegenskaper

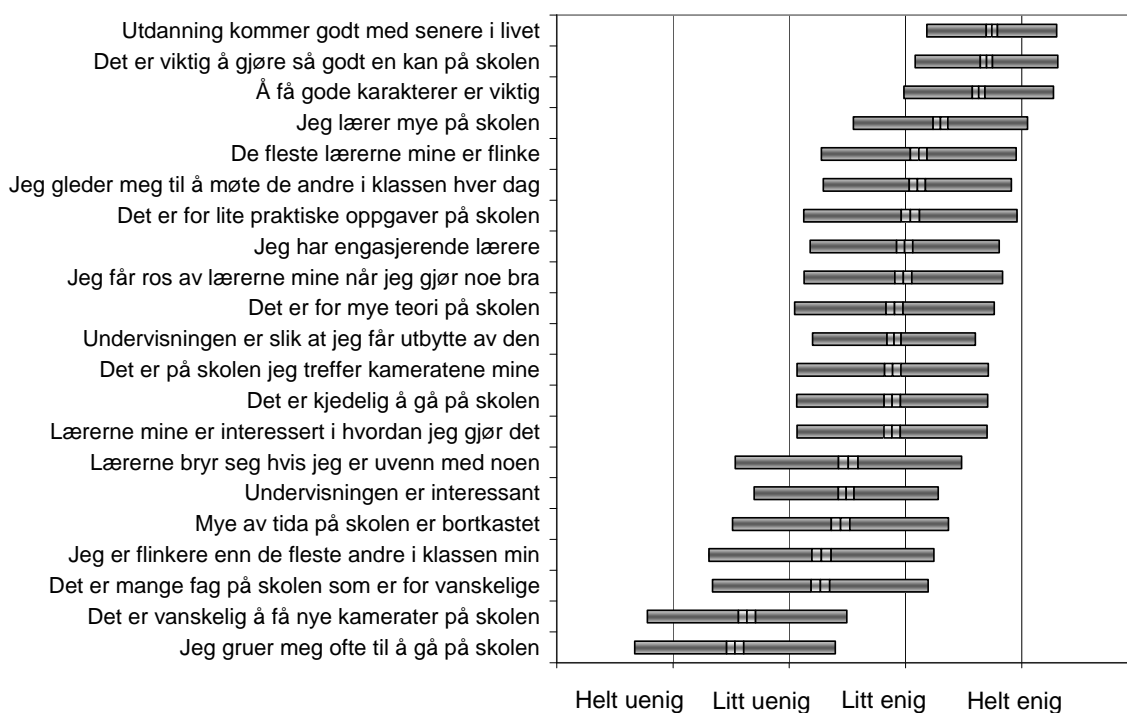
		Distrikt				Alle
		Nedre Romerike	Øvre Romerike	Follo	Asker og Bærum	
Kjønn	Gutt	53 %	55 %	44 %	47 %	48 %
	Jente	47 %	45 %	56 %	53 %	52 %
Sum		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Bor med både mor og far						
	Ja	63 %	55 %	66 %	74 %	66 %
Har faren din studert						
	Ja	33 %	31 %	44 %	55 %	43 %
Har moren din studert						
	Ja	37 %	31 %	42 %	55 %	43 %
Mor i arbeid						
	Ja	89 %	88 %	88 %	86 %	87 %
Far i arbeid						
	Ja	94 %	88 %	90 %	89 %	91 %
Norsk bakgrunn	Født i Norge, begge foreldre født i Norge	85 %	84 %	85 %	68 %	80 %
	Født i Norge, mor eller far født i Norge	5 %	8 %	10 %	16 %	10 %
	Født i Norge, mor og far ikke født i Norge	4 %	2 %	2 %	5 %	4 %
	Ikke født i Norge	5 %	6 %	3 %	10 %	6 %
Sum		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Mens det er en svak overvekt av gutter i utvalgene fra Romerike, finner vi en tilsvarende overvekt av jenter i Follo og Asker og Bærum. To av tre bor sammen med begge foreldre, men denne andelen er lavere på Øvre Romerike og høyere i Asker og Bærum. Andelen av foreldrene som har høyere utdanning er lavest på Romerike og høyest i Asker og Bærum. Yrkesdeltakelsen blant mødrene er på 87 prosent og 91 prosent blant fedrene. Her er forskjellene mellom distriktene små. Andelen som ikke er født i Norge, eller som er født i Norge, men der en av foreldrene ikke er født i Norge, er høyest i Asker og Bærum.

4.2 Opplevelse av skolehverdagen

4.2.1 Ulike aspekter ved skolehverdagen

Elevene ble bedt om å ta stilling til et spørsmålsbatteri med i alt 21 utsagn som gjelder hvordan de opplever ulike aspekter av skolehverdagen. Figuren viser gjennomsnittsverdier for de 21 utsagnene, med standardavvik og konfidensintervall.⁹



Figur 4.1 Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall, for 21 utsagn om skolehverdagen

Det svært omfattende spørsmålsbatteriet kan reduseres til seks indekser, slik det er gjort i Østlandsprosjektet, der det samme spørsmålsbatteriet er benyttet (Markussen 2003:31).

⁹ Skalaen går fra 1 (Helt uenig) til 4 (Helt enig). Gjennomsnittsverdien er markert med en vertikal strek midt på den liggende søylen. Konfidensintervallet, de indre lysegrå feltene, viser den statistiske usikkerheten rundt gjennomsnittsverdien. Det er 95 prosent sannsynlighet for at gjennomsnittsverdien vil befinne seg innenfor konfidensintervallet som vises i figuren. Standardavviket, de ytre mørkegrå feltene, angir spredningen i materialet. Under forutsetning av normalfordeling vil ca 70 prosent av observasjonene befinne seg innenfor +/- 1 standardavvik fra gjennomsnittet.

Indeks: Tilfredshet med læringssituasjonen

Lærerne mine er interessert i hvordan jeg gjør det
Jeg får ros av lærerne mine når jeg gjør noe bra
Jeg har engasjerende lærere
Lærerne bryr seg hvis jeg er uvenn med noen
De fleste lærerne mine er flinke
Undervisningen er slik at jeg får utbytte av den

Indeks: For mye teori i undervisningen

Det er for mye teori på skolen
Det er for lite praktiske oppgaver på skolen
Det er kjedelig å gå på skolen
Mye av tida på skolen er bortkastet
Undervisningen er interessant (-)

Indeks: Skolen er nødvendig for framtida

Å få gode karakterer er viktig
Det er viktig å gjøre så godt en kan på skolen
Utdanning kommer godt med senere i livet
Jeg lærer mye på skolen

Indeks: Sosialt utenfor på skolen

Jeg gruer meg ofte til å gå på skolen
Det er vanskelig å få nye kamerater på skolen

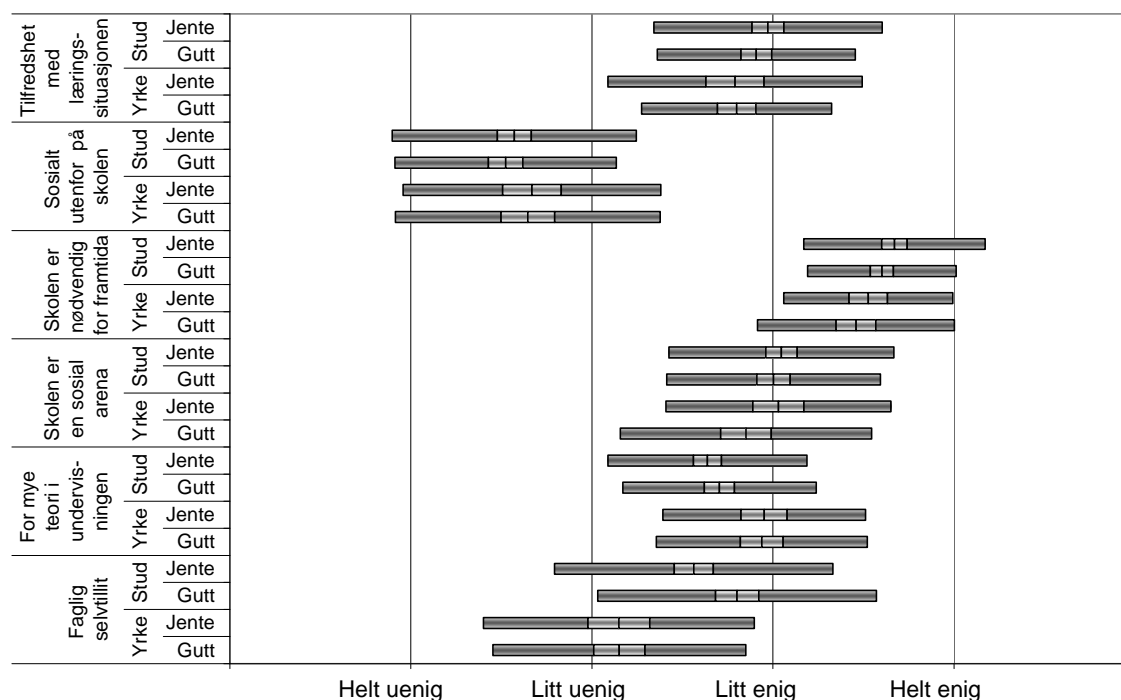
Indeks: Faglig selvtillit

Jeg er flinkere enn de fleste andre i klassen min
Det er mange fag på skolen som er for vanskelige (-)

Indeks: Skolen er en sosial arena

Det er på skolen jeg treffer kameratene mine
Jeg gleder meg til å møte de andre i klassen hver dag

Indeksene kan brukes til å vise forskjeller mellom grupper, og vil dessuten bli benyttet i senere multivariate analyser som forklaringsvariabler.



Figur 4.2 Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall, for seks indekser basert på 21 utsagn om skolehverdagen. Kjønn og foretrukket utdanningsprogram.

Forskjellen mellom gruppene er størst når det gjelder indeksen for faglig selvtilit, som bygger på utsagnene om at eleven ser på seg selv som flinkere enn gjennomsnittet i klassen og ikke synes fagene er vanskelige. Gutter som tar sikte på studiekompetanse skårer her høyest, mens de som tar sikte på yrkeskompetanse skårer betydelig lavere, uansett kjønn. Når det gjelder vurderingen av teori og praktiske innslag i opplæringen ("mye teori/for lite praktiske oppgaver/kjedelig/mye av tida er bortkastet/undervisningen er (ikke) interessant") finner vi noe av det samme skillet mellom yrkesfag og studiekompetanse. På indeksen som gjelder nødvendigheten av å gå på skole ("gode karakterer viktig/viktig å gjøre så godt en kan/utdanning kommer godt med/lærer mye") skårer jenter som tar sikte på studiekompetanse høyest, men gutter som går mot yrkesfag skårer lavest. For de tre siste indeksene er forskjellene mindre tydelige.

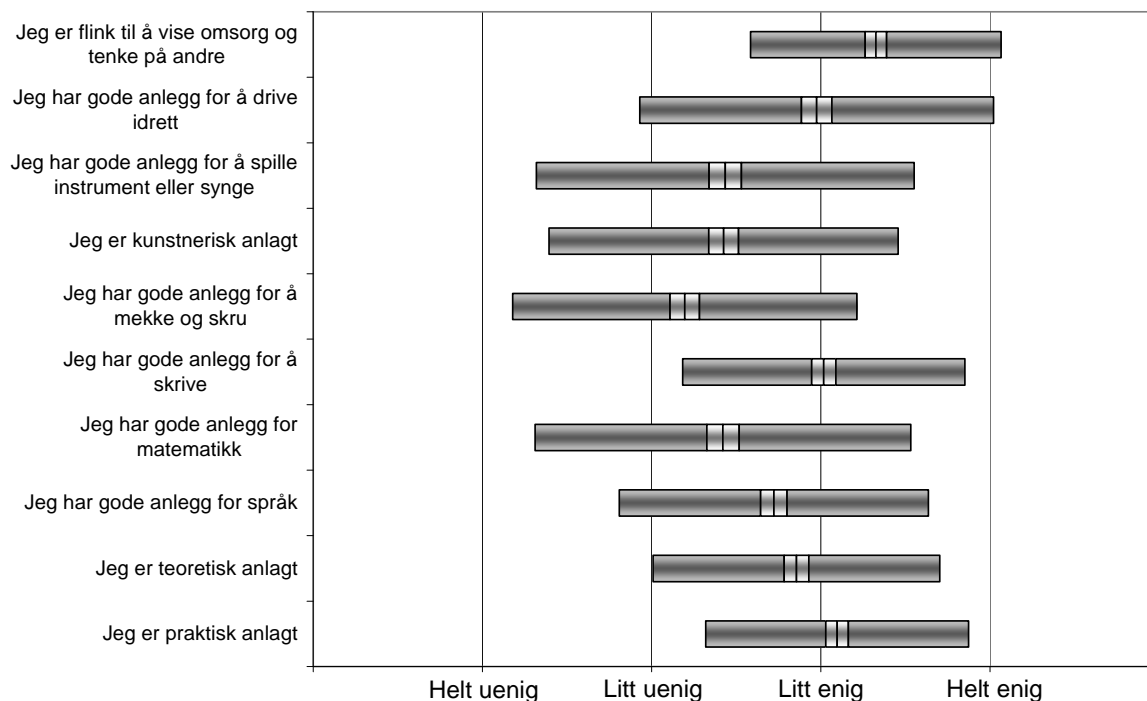
Tabell 4.3 viser at trivselen blant elevene er generelt god, og enda bedre i klassen enn på skolen. Trivselen er aller best på Nedre Romerike. Til sammen 4 prosent trives dårlig eller meget dårlig. Øvre Romerike skiller seg likevel ut i denne sammenheng ved at 16 prosent her trives dårlig eller meget dårlig på skolen. Når det gjelder trivselen i klassen, er det ingen forskjell av betydning.

Tabell 4.3 Trivsel på skolen og i klassen etter distrikt.

		Distrikt				
		Nedre Romerike	Øvre Romerike	Follo	Asker og Bærum	Alle
Trivsel på skolen	Meget dårlig		8 %	2 %	2 %	2 %
	Dårlig	3 %	8 %	1 %	1 %	2 %
	Nokså godt	11 %	14 %	16 %	16 %	15 %
	Godt	29 %	41 %	36 %	37 %	35 %
	Meget godt	56 %	29 %	45 %	44 %	47 %
Alle	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
Trivsel i klassen	Meget dårlig		2 %	3 %	3 %	2 %
	Dårlig	2 %	4 %	2 %	1 %	2 %
	Nokså godt	7 %	14 %	8 %	10 %	9 %
	Godt	26 %	37 %	28 %	36 %	31 %
	Meget godt	65 %	43 %	59 %	50 %	57 %
Sum	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	

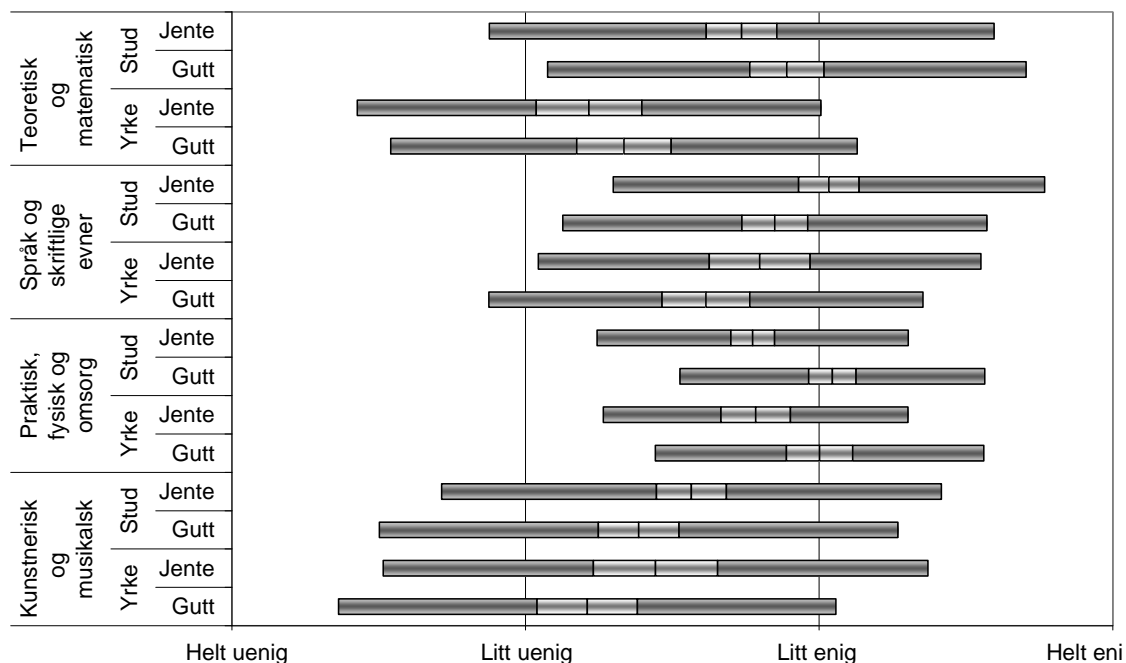
4.2.2 Evner og prestasjoner

Elevene ble bedt om å ta stilling til en del utsagn om egne evner og innsats og dessuten om å rapportere karakterer fra 9. klasse. Figuren viser hvordan elevene svarer på ti utsagn om egne evner og anlegg. Når standardavviket er stort, betyr dette at spredningen i svarene er stor, og det vises gjennom den samlede lengden på søylen.



Figur 4.3 Evner og anlegg. Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall, for 10 utsagn

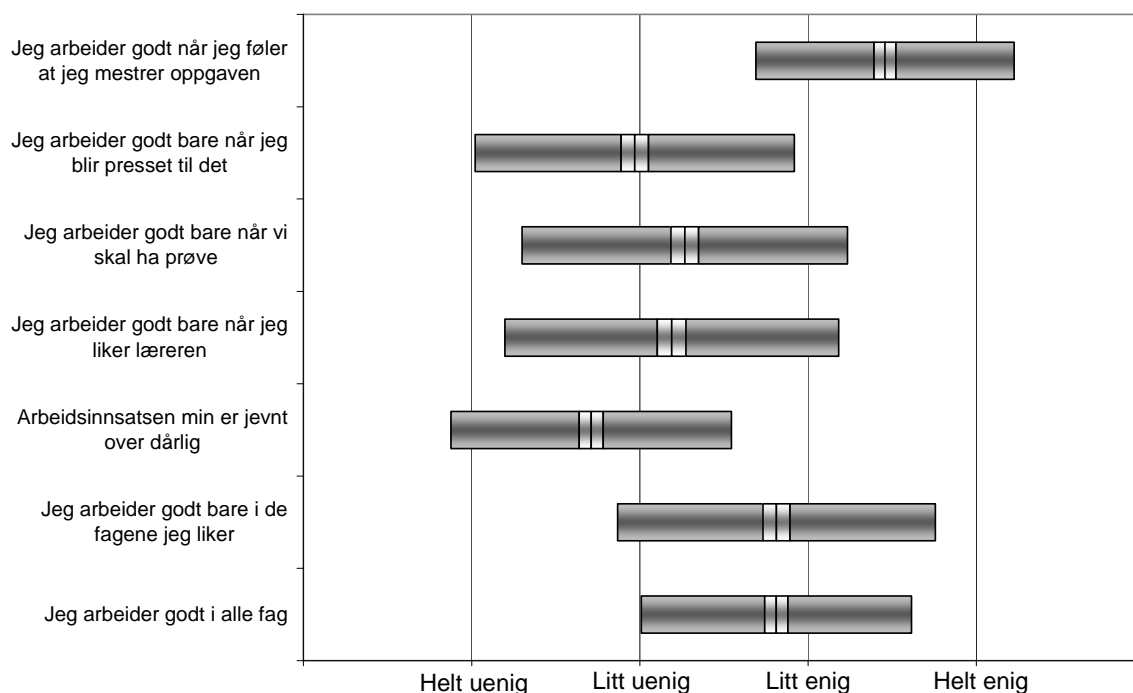
Det er stor spredning i svarene på disse holdningsspørsmålene, noe som er særlig forståelig for kunstneriske evner og anlegg for å drive idrett. Også når det gjelder matematikk og evner for å mekke og skru, er det stor variasjon i svarene. Minst variasjon og størst enighet er det om anlegg for å skrive, å være praktisk anlagt og evne til å vise omsorg. De 10 ulike formene for evner og anlegg kan ved hjelp av faktoranalyse reduseres til fire grupper, slik figur 4.4 viser.



Figur 4.4 Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall for fire indekser basert på 10 utsagn om egne evner og anlegg. Kjønn og foretrukket utdanningsprogram.

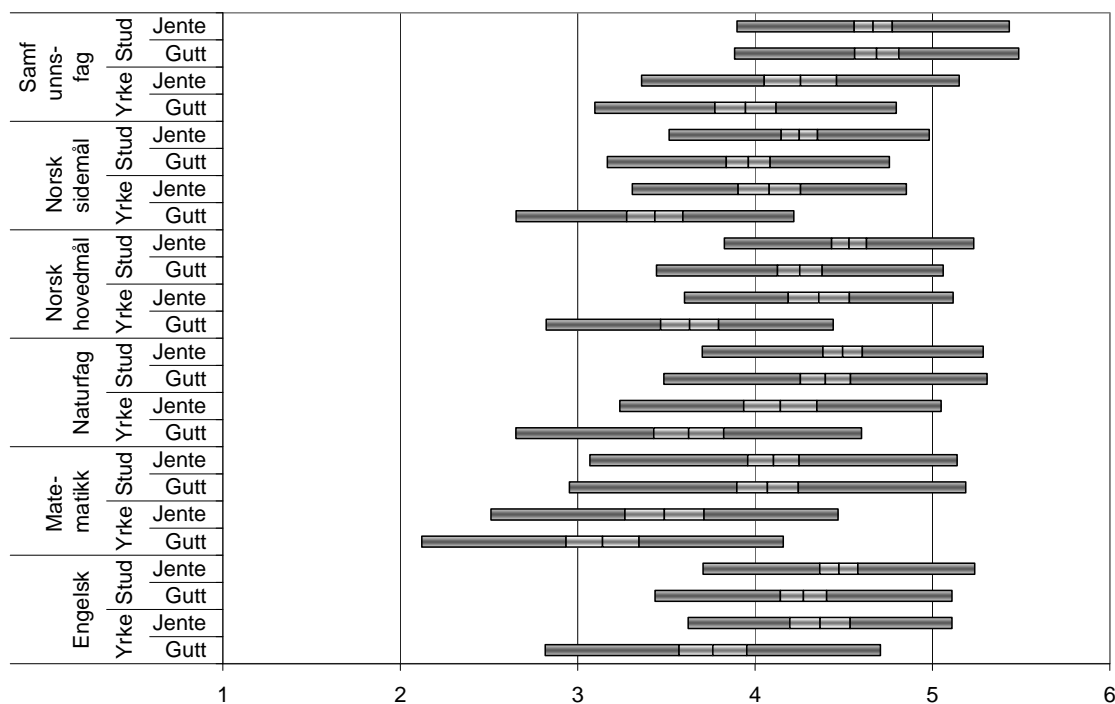
Når det gjelder anlegg for teori og matematikk, skårer de som tar sikte på studiekompetanse betydelig høyere enn de som sikter mot yrkesfag, mens kjønnsforskjellene er ubetydelige. Språklige og skriftlige evner er jentenes sterkeste side, og dette gjelder særlig jenter som sikter mot studiekompetanse. Kunstneriske og musikalske anlegg står sterkest hos jenter som sikter mot studiekompetanse og svakest hos gutter som går mot yrkesfag. Den siste faktoren, praktisk, fysisk og omsorg viser høyere verdier for guttene enn for jentene, noe som skyldes at idrett og anlegg for å mekke og skru inngår her. Evne til å vise omsorg er noe som står sterkere hos jentene.

Elevene er bedt om å vurdere sin egen arbeidsinnsats. Figur 4.5 viser hvordan de svarer på sju utsagn om dette. Det å føle at man mestrer oppgaven har særlig betydning for innsatsen, mens de færreste mener at innsatsen jevnt over er dårlig.



Figur 4.5 Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall, for sju utsagn om vurdering av egen arbeidsinnsats.

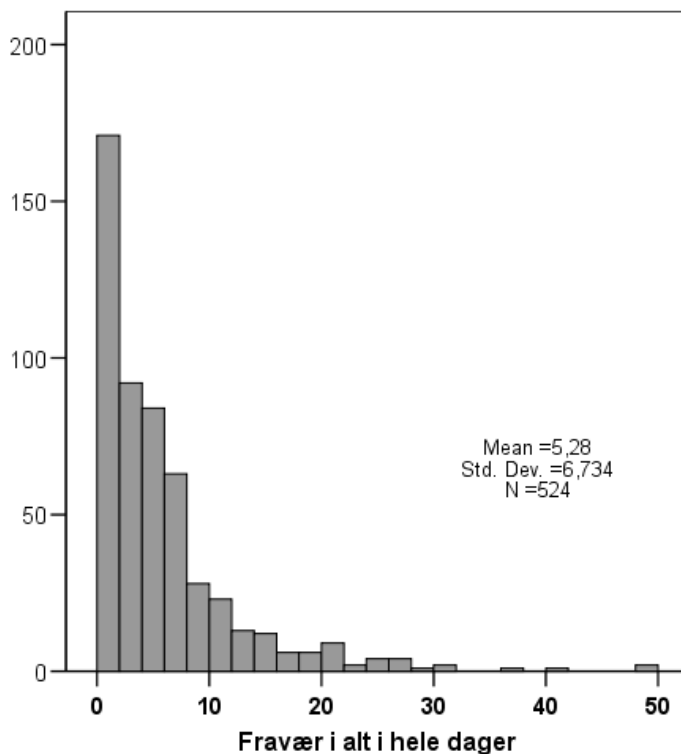
Elevene har oppgitt sine standpunktkarakterer fra 9. klasse i seks fag. Figur 4.6 viser resultatene for fire grupper etter kjønn og førstevalg ved søking til videregående opplæring. Det er stor variasjon i gjennomsnittskarakter innen og mellom de fire gruppene.



Figur 4.6 Egenrapporterte standpunktkarakterer fra 9. klasse etter kjønn og foretrukket utdanningsprogram

De høyeste gjennomsnittskarakterene (4,68) finner vi i samfunnsfag for søkere til studiekompetansegivende utdanningsprogrammer, mens den svakeste karakteren (3,14) er matematikk for gutter som søker yrkesfag. Av de fire gruppene vi skiller mellom har gutter som søker yrkesfag svakest 9. klassekarakterer i samtlige seks fag. Forskjellen er særlig påtakelig i norsk hovedmål og sidemål, særlig med tanke på at det her ikke er så stor forskjell mellom de tre andre gruppene. Spredningen i karakterene er spesielt stor i matematikk, og her er dessuten skillet mellom yrkesfag og studiekompetanse særlig tydelig.

Elevene har rapportert eget fravær så langt i 10. klasse i hele dager og i timer. Undersøkelsen ble gjort i mai. I figuren nedenfor er tallene omregnet til hele dager med basis i at seks timer utgjør en dag. Av de 524 elevene er det 143, eller 27 prosent, som ikke har oppgitt noe fravær i det hele tatt. Figur 4.7 viser ellers at det er uvanlig å ha i sum mer enn 12 dagers fravær, noe som gjelder 10 prosent av elevene. I gjennomsnitt har elevene 5,28 fraværsdager, noe som skulle tilsvare en dag hver 7. - 8. uke.

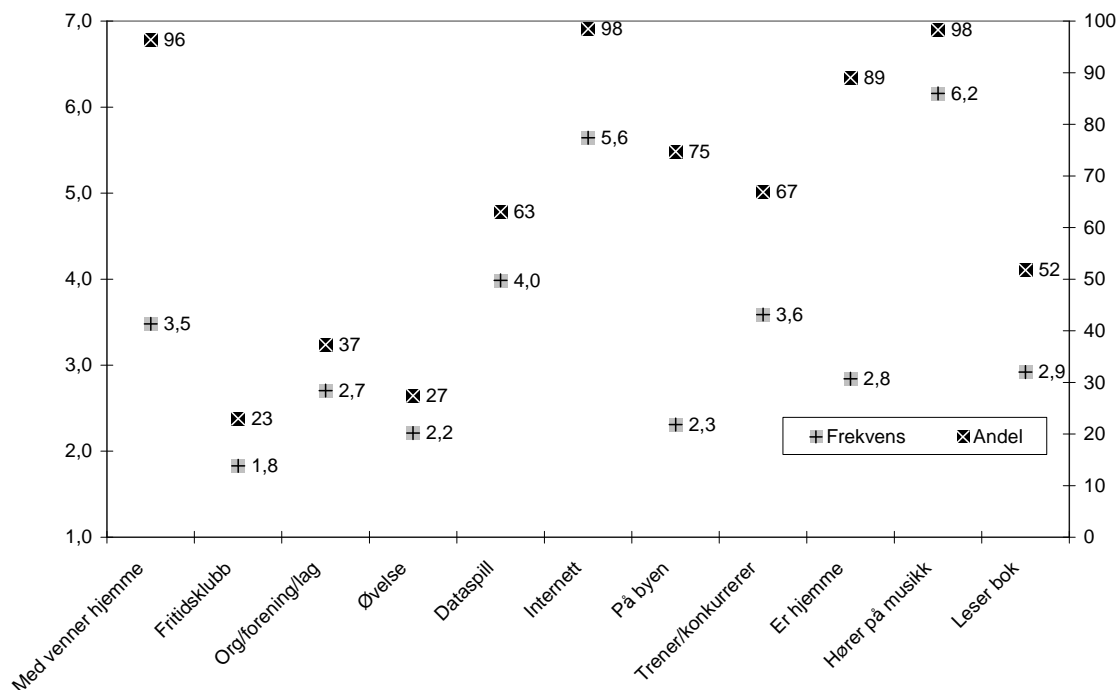


Figur 4.7 Fravær i hele dager

4.2.3 Fritidsvaner

Undersøkelsen inneholder et spørsmålsbatteri om elevenes fritidsvaner der det skiller mellom i alt 11 ulike aktiviteter og der elevene skal angi hvor mange ganger i uka aktiviteten utføres. Det er stor variasjon i hyppighet, og det er i denne sammenheng like interessant å skille mellom dem som deltar i aktiviteten og de som ikke gjør det, og hvor ofte de aktive deltar. Figuren har derfor to y-akser, den høyre viser prosentandelen som

utfører hver enkelt aktivitet minst en gang i uka, mens den venstre y-aksen viser hvor mange dager i uka de som utfører aktiviteten gjør dette ¹⁰.



Figur 4.8 Andel som deltar i og frekvens for 11 ulike fritidsaktiviteter

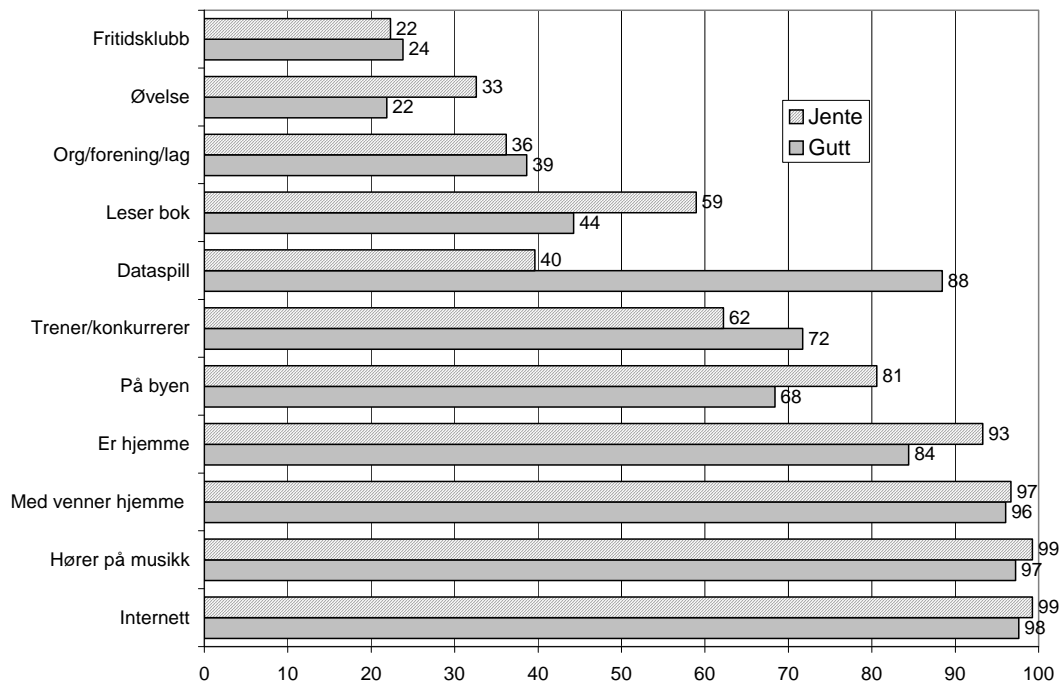
Den vanligste aktiviteten er å høre på musikk, noe 98 prosent gjør minst en gang i uka, og de som gjør det, lytter til musikk praktisk talt hver dag. Nesten like høy er frekvensen for å være på internett. 96 prosent er sammen med venner hjemme hos seg selv eller dem, og dette har en frekvens på 3,5 dager i uka, det vil si i gjennomsnitt annen hver dag.

89 prosent er hjemme minst en hel kveld hver uke, og de som er hjemme minst en hel kveld er i gjennomsnitt hjemme 2,8 kvelder. 75 prosent er ute ”på byen” for å treffe venner minst en gang i uka, og her er frekvensen 2,3 ganger i uka. 67 prosent trener eller konkurrerer i idrett minst en gang i uka, og de som gjør det trener 3,6 dager i uka, eller annen hver dag. 63 prosent spiller dataspill minst ukentlig, og i gjennomsnitt 4 dager i uka.

52 prosent leser bøker, ikke medregnet skolebøker, og det gjør de i gjennomsnitt 2,9 dager i uka. 37 prosent deltar i aktiviteter i organisasjoner, foreninger og lag, og det gjør de i gjennomsnitt 2,7 dager i uka. 27 prosent deltar i musikk, kor eller teater og gjør dette 2,2 dager i uka. Endelig går 23 prosent på fritidsklubb, med en hyppighet på 1,8 ganger pr uke.

For enkelte av aktivitetene er det store kjønnsforskjeller. Dette framgår av figur 4.9, som viser hvor stor andel av gutter og jenter som utfører de 11 fritidsaktivitetene ukentlig eller oftere.

¹⁰ Spørsmålene har en fem punkts skala: 0=Aldri, 1=En gang i uka, 2=2-3 ganger i uka, 3=4-6 ganger i uka, 4=Hver dag. For å kunne beregne et gjennomsnittlig antall dager er kategoriene kodet om: 1=1; 2=2,5; 3=5 og 4=7.

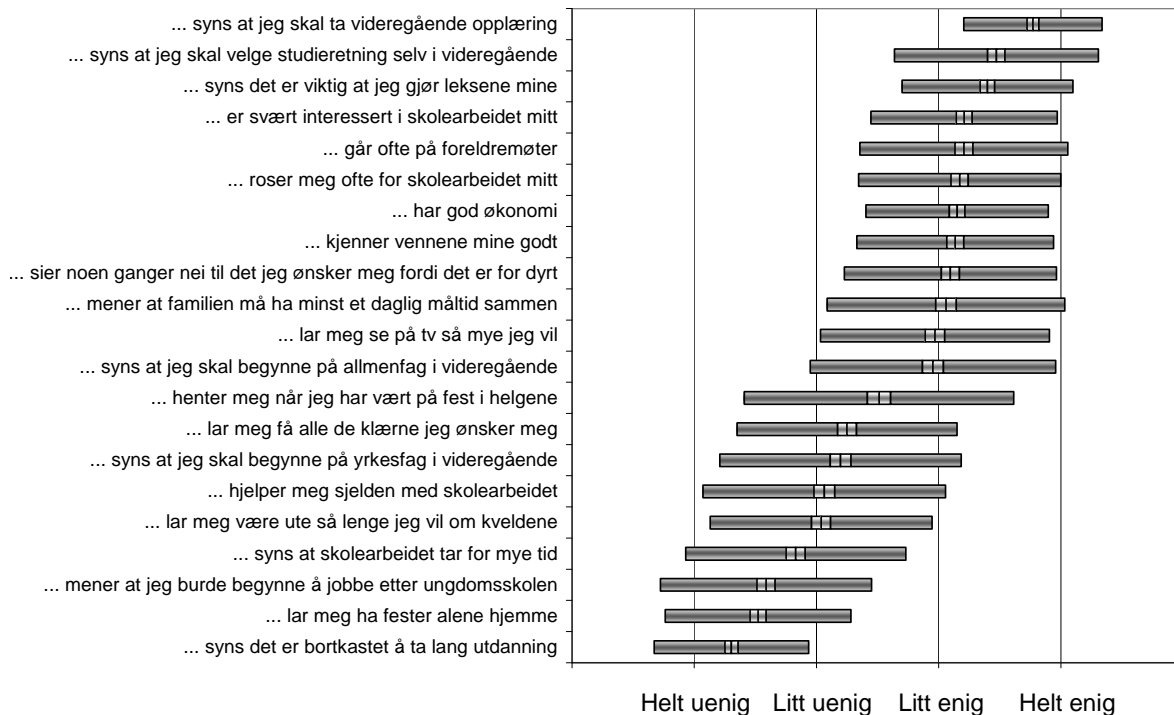


Figur 4.9 Andel av gutter og jenter som utfører 11 fritidsaktiviteter ukentlig eller oftere.

Størst forskjell mellom gutter og jenter er det for å spille dataspill, noe bare 40 prosent av jentene gjør minst en gang i uka, mot 88 prosent av guttene. Tidligere undersøkelser har vist at jentene er mindre på internett enn guttene (Markussen m.fl.:292), men dette synes ikke lenger å være tilfelle. Over tid har det her funnet sted en utjevning av kjønnsforskjellen. Jentene er mer ivrige boklesere enn guttene, 59 prosent av jentene mot 44 prosent av guttene leser bøker minst ukentlig. Jentene er noe mer hjemme, men også noe mer ”på byen” for å treffe venner. De deltar også mer i musikk eller teater. Til gjengjeld er guttene noe mer aktive i idrett.

4.2.4 Foreldrenes holdninger

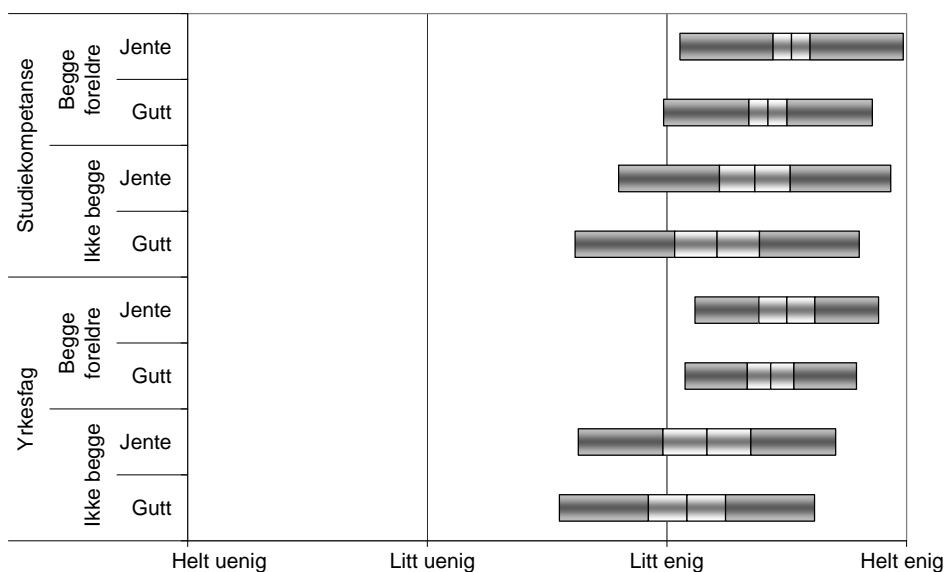
Et stort spørsmålsbatteri kartlegger foreldrenes holdninger, slik elevene opplever dem. Også her tar elevene stilling til utsagn og sier seg enig eller uenig i utsagnene.



Figur 4.10 Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall, for 21 utsagn om foreldrenes holdninger.

Flertallet av elevene har en oppfatning av at foreldrene er opptatt av hvordan de gjør det på skolen og ønsker at de skal gå videre med utdanning. Spørsmålsbatteriet er benyttet til å lage en indeks som vi har kalt Støttende foreldre.

- Mine foreldre er svært interessert i skolearbeidet mitt
- Mine foreldre syns det er viktig at jeg gjør leksene mine
- Mine foreldre roser meg ofte for skolearbeidet mitt
- Mine foreldre syns at jeg skal ta videregående opplæring



Figur 4.11 Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall, for indeksen Støttende foreldre. Kjønn, foretrukket utdanningsprogram og familiesituasjon.

I alle grupper opplever elevene gjennomgående at de har støttende foreldre. Denne oppfatningen står sterkest blant jenter som bor sammen med begge foreldre og som tar sikte på studiekompetanse, mens gutter som ikke bor sammen med begge foreldre og tar sikte på yrkesfag er mest forbeholdne i forhold til utsagnene, selv om også disse ligger på den klart positive siden av indeksen.

4.3 Framtidsplaner og motiver for valg

4.3.1 Alternativer og ambisjoner

Et overveldende flertall av tiendeklassingene velger å søke videregående opplæring. Etter loven har alle krav på et tilbud, og de aller fleste benytter seg av det. Dette betyr likevel ikke at dette er det de aller helst kunne tenke seg etter ti år på skolebenken.

Tabell 4.4 "Dersom du fikk velge fritt, hva vil du helst gjøre neste år?" Etter kjønn og førsteønske.

Dersom du fikk velge fritt, hva vil du helst gjøre neste år?	Yrkesfag		Studiekompetanse		Alle
	Gutt	Jente	Gutt	Jente	
Ta meg et friår	12 %	5 %	10 %	1 %	6 %
Få meg en jobb	10 %	4 %	3 %	1 %	4 %
Gå på folkehøgskole	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %
Reise eller være et år i utlandet	11 %	24 %	11 %	28 %	19 %
Begynne på videregående opplæring	65 %	65 %	75 %	68 %	69 %
Sum	100 % (n=92)	100 % (n=74)	100 % (n=157)	100 % (n=193)	100 % (N=516)

69 prosent vil helst begynne på videregående opplæring, og forskjellene etter kjønn og førsteønske om utdanningsprogram er små. Når det gjelder *alternativene* til videregående opplæring, er forskjellene mellom gutter og jenter betydelige. 28 prosent av jentene som tar sikte på studiekompetanse, ville aller helst reise eller være et år i utlandet, og andelen blant jenter som tar sikte på yrkesfag er ubetydelig lavere. Blant gutter som tar sikte på yrkesfag finner vi tre jevnstore grupper på 10-12 prosent, som enten ganske enkelt ønsker et friår, som vil i jobb eller som vil reise.

Det er en betydelig forskjell i utdanningsambisjoner mellom gutter og jenter. Mens 71 prosent av jentene tar sikte på høyere utdanning, gjelder dette 57 prosent av guttene. Andelen som tar sikte på fagbrev er til gjengjeld over dobbelt så høy blant guttene som blant jentene, 17 mot 7 prosent. Blant jentene er dermed andelen som tar sikte på høyere utdanning 10 ganger så høy som andelen som tar sikte på fagbrev, mens forholdet er omtrent 3 til 1 blant guttene.

Tabell 4.5 Høyeste planlagte utdanning etter kjønn.

Hva er den høyeste utdanningen du har tenkt å ta?	Gutt	Jente	Alle
Gjøre ferdig grunnskolen	2 %		1 %
Ett år på vg eller folkehøgskole	1 %		0 %
To år på videregående	2 %	1 %	1 %
Tre år på videregående	21 %	21 %	21 %
Fagbrev	17 %	7 %	12 %
Studere 2-4 år på høyskole eller universitet	35 %	40 %	37 %
Studere mer enn 4 år på høyskole eller universitet	22 %	31 %	27 %
Sum	100 % (n=247)	100 % (n=267)	100 % (N=514)

4.3.2 Søking til videregående opplæring

Av de 524 elevene i utvalget har 518 (99 prosent) svart at de har søkt om plass i videregående opplæring, mens fire ikke har søkt og to ikke har besvart spørsmålet.

Tabell 4.6 Hvorfor har du søkt om plass i videregående opplæring? N=518.

	Helt uenig	Litt uenig	Ubesvart	Litt enig	Helt enig	Sum
Fordi det er nødvendig med utdanning for å komme videre i livet	4 %	2 %	2 %	11 %	82 %	100 %
Fordi det ikke er noen andre muligheter	36 %	26 %	4 %	25 %	8 %	100 %
Fordi vennene mine skal begynne	43 %	25 %	4 %	22 %	6 %	100 %
Fordi jeg har lyst til å gå mer på skole	24 %	22 %	4 %	31 %	19 %	100 %
Fordi foreldrene mine ikke vil ha meg hjemme uten noe å gjøre	45 %	17 %	4 %	18 %	15 %	100 %

Erkjennelsen av at utdanning er nødvendig for å komme videre sitter dypt forankret blant elevene. 93 prosent av elevene er helt eller delvis enig i dette utsagnet. På den annen side er det et mindretall som henviser til venners valg, som mener at de ikke har andre muligheter eller at foreldrene ikke vil ha dem hjemme uten noe å gjøre. Det utsagnet det er størst uenighet om gjelder motivasjon for å gå mer på skole. Svarfordelingene tilsvarer for øvrig i stor grad det som er dokumentert gjennom tidligere undersøkelser (Markussen 2003:44, Vibe 2006:36).

515 av de 518 elevene som svarer at de har søkt, har oppgitt førsteønske. På spørsmål om førsteønske har 50 elever krysset av for to eller flere av utdanningsprogrammene¹¹. Vi har derfor ikke helt sikre tall for førsteønske.

Tabell 4.7 Førsteønske ved valg av utdanningsprogram i videregående opplæring

Førsteønske utdanningsprogram	Ett eller flere førsteønsker				Fylkets søkertall ¹²
	Ett ønske oppgitt		To eller flere ønsker		
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
Idrettsfag	44	9 %	5	10 %	8,2 %
Musikk, dans, drama	43	9 %	1	2 %	5,4 %
Studiespesialisering	209	45 %	28	56 %	42,4 %
Formgivingsfag, kunst og design	11	2 %	18	36 %	2,3 %
Bygg- og anleggsteknikk	16	3 %	5	10 %	5,0 %
Design og håndverksfag	22	5 %	12	24 %	4,8 %
Elektrofag	25	5 %	2	4 %	5,1 %
Helse- og sosialfag	20	4 %	7	14 %	6,8 %
Medier og kommunikasjon	42	9 %	14	28 %	8,7 %
Naturbruk	4	1 %	1	2 %	1,2 %
Restaurant- og matfag	6	1 %	1	2 %	2,0 %
Service og samferdsel	16	3 %	6	12 %	3,3 %
Teknikk og industriell produksjon	7	2 %	3	6 %	4,7 %
Sum	465	100 %	103	206 %	100,0 %

Kolonne 3 og 4 gjelder til sammen 103 ønsker oppgitt av 50 søkere. Prosentueringen er gjort med utgangspunkt i disse 50 søkerne.

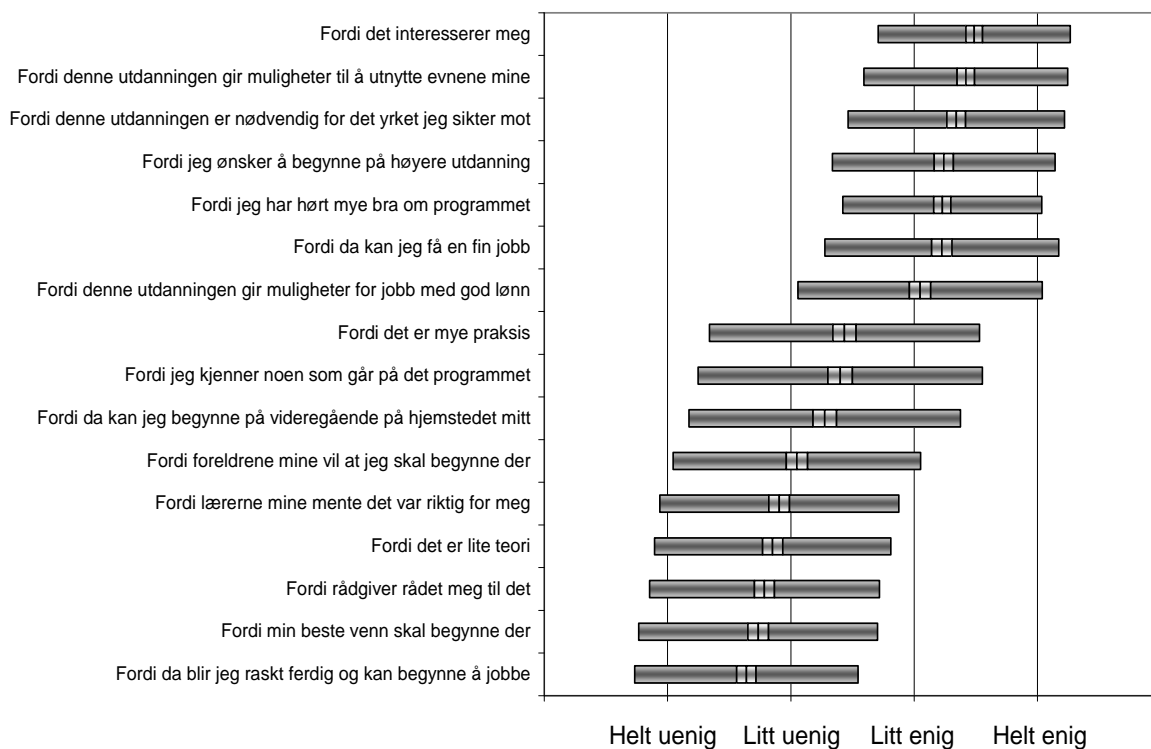
45 prosent av dem som har oppgitt ett førsteønske har søkt studiespesialisering. Dette er en relativt høy andel sammenliknet med hva som er vist tidligere for Akershus fylke. I 2002 var den tilsvarende andelen 37,3 prosent (Markussen 2003:14). I tillegg har over halvparten av de 50 elevene som har oppgitt flere enn ett førsteønske oppgitt studiespesialisering som ett av ønskene. Andelene for idrettsfag og musikk, dans, drama ligger også høyt sammenliknet med Markussens tall, til sammen 18 prosent, mot 13,7 prosent. Fylkets egne tall for 2006 viser at til sammen 58,3 prosent av søkerne til vg1 hadde utdanningsprogram som gir studiekompetanse som førsteønske i 2006. I 2005 var andelen 54,5 prosent. Dermed er den samlede andelen av vårt utvalg som sikter mot disse utdanningsprogrammene en del høyere enn forventet, 66 prosent mot 58 prosent, og 51 prosent hos Markussen. Dette er dels uttrykk for en generell skjevhet i utvalget, men avspeiler også endringer i preferansene blant søkerne i Akershus.

4.3.3 Begrunnelser for utdanningsvalget

Elevene er også bedt om å begrunne sitt førstevalg. Figur 4.11 viser gjennomsnittsverdier på en skala fra 1 (Helt uenig) til 4 (Helt enig), og i tillegg standardavvik og konfidensintervall.

¹¹ Alternativ opplæring og innføringsår for minoritetsspråklige er alltid nevnt i kombinasjon med utdanningsprogram og holdes derfor utenfor. Dette gjelder 14 valg.

¹² Kilde: http://www.akershus.no/index.php?page_id=176&article_id=11950. Søkere fordelt på utdanningsprogram pr 1. mars 2006



Figur 4.12 "Hvorfor søker du akkurat dette som førstevalg?" Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall

Det er stor grad av enighet om utsagnene som gjelder begrunnelse av førstevalget gjennom interesser, utnytting av evner og videre utdannings- og yrkesplaner. Å henvise til andres råd og planer har mindre oppslutning. Det samme gjelder utsagnene om lite teori og muligheter til å komme raskt i jobb. De utsagnene det er størst uenighet om, det vil si at spredningen i svarene er størst, gjelder at utdanningsprogrammet legger lite vekt på teori, at man kjenner noen som går der og at man kan begynne på skole på hjemstedet. Svarfordelingen på disse spørsmålene tilsvare i stor grad det som er dokumentert gjennom tilsvarende undersøkelsen (Vibe 2006). 14 av de 16 utsagnene er benyttet i en videre analyse og redusert til fire indekser basert på grupper av motiver for valg av utdanningsprogram.

Interesser og evner:

- Førstevalg fordi det interesserer meg
- Førstevalg fordi jeg har hørt mye bra om programmet
- Førstevalg fordi denne utdanningen gir muligheter til å utnytte evnene mine

Råd fra andre:

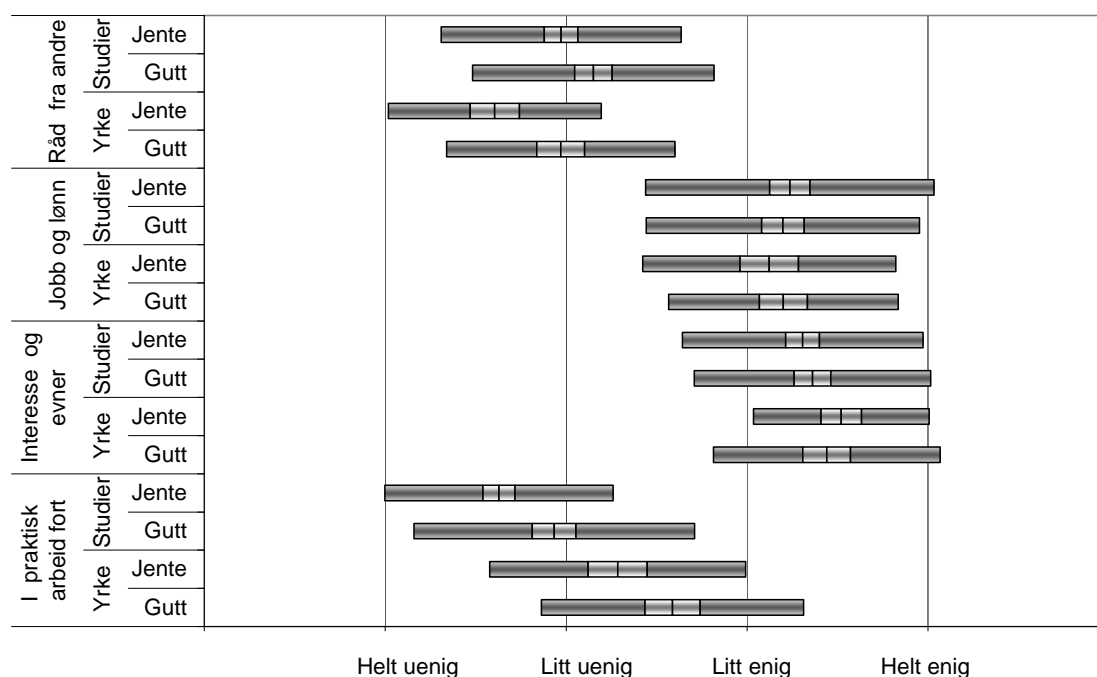
- Førstevalg fordi jeg kjenner noen som går på det programmet
- Førstevalg fordi foreldrene mine vil at jeg skal begynne der
- Førstevalg fordi min beste venn skal begynne der
- Førstevalg fordi lærerne mine mente det var riktig for meg
- Førstevalg fordi rådgiver rådet meg til det

Jobb og lønn:

- Førstevalg fordi da kan jeg få en fin jobb
- Førstevalg fordi denne utdanningen gir muligheter for jobb med god lønn
- Førstevalg fordi denne utdanningen for det yrket jeg sikter mot

I praktisk arbeid fort:

- Førstevalg fordi det er lite teori
- Førstevalg fordi da blir jeg raskt ferdig og kan begynne å jobbe
- Førstevalg fordi det er mye praksis



Figur 4.12 Indeks for motiver for valg av studieretning etter kjønn og førstevalg. Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall

Den største forskjellen mellom gruppene gjelder motiver knyttet til et ønske om å komme fort i praktisk arbeid. Dette er særlig lite aktuelt for jenter som søker til studiekompetansegivende utdanningsprogrammer, men mer vanlig blant gutter som søker yrkesfag. Jenter som tar sikte på yrkeskompetanse legger særlig lite vekt på råd fra andre eller hva andre kan tenke seg å søke. Når det gjelder motiver knyttet jobb og lønn og interesser og evner, er det bare marginale forskjeller mellom gruppene. Alle ligger her klart på "enig"-siden av skalaen.

Tabell 4.8 "Tror du at du kommer til å fullføre videregående opplæring?" Etter distrikt.

Tror du at du kommer til å fullføre videregående opplæring?	Distrikt				
	Nedre Romerike	Øvre Romerike	Follo	Asker og Bærum	Alle
Har ikke søkt			2 %	1 %	1 %
Nei	2 %	6 %	1 %		1 %
På vanlig tid, men med stryk i noen fag	4 %	14 %	6 %	4 %	6 %
Ja, og med bestått i alle fag	11 %	8 %	10 %	13 %	11 %
Ja, og med middels karakter i de fleste fag	41 %	49 %	50 %	44 %	45 %
Ja, og med gode eller svært gode karakterer	40 %	20 %	29 %	36 %	34 %
Ubesvart	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Alle	100 % (n=150)	100 % (n=49)	100 % (n=173)	100 % (n=152)	100 % (N=524)

Elevene har stor tro på at de kommer til å fullføre videregående opplæring, en av tre med gode eller svært gode karakterer og nesten halvparten med middels karakterer i de fleste fag. Tallene tilsvarende det som er dokumentert i en undersøkelse blant 10-klassingene i Skedsmo kommune på samme tidspunkt (Vibe 2006:41). De 49 elevene på Øvre Romerike skiller seg ut ved at tre mener de ikke kommer til å fullføre i det hele tatt, mens sju av dem mener de vil fullføre på vanlig tid, men med stryk i noen fag.

4.4 Rådgiving og grunnlag for å søke utdanning

Hovedfokus i denne undersøkelsen er på den rådgivingen og veiledningen elevene får i forbindelse med utdanningsvalget i 10. klasse. Hensikten er å gi en statusbeskrivelse midtveis i karriereveiledningsprosjektet.

4.4.1 Hva slags rådgiving og veiledning har elevene fått?

Det er stilt spørsmål om sju ulike rådgivnings- og veiledningstiltak i forhold til videregående opplæring. Det er ikke presisert nærmere *når* elevene har fått rådgiving eller veiledning.

Tabell 4.9 Andel som har fått tilbud om og benyttet sju veiledningstiltak. Etter distrikt.

	Nedre Romerike	Øvre Romerike	Follo	Asker og Bærum	Alle
Jeg har snakket alene med rådgiver på skolen om hva jeg skal velge i videregående	72 %	35 %	77 %	69 %	69 %
Jeg har vært på åpen skole på en eller flere videregående skoler	75 %	76 %	74 %	95 %	81 %
Klassen min har fått samlet orientering om videregående fra rådgiver(e) i videregående	76 %	69 %	80 %	84 %	79 %
Jeg har vært på en eller flere utdannings- eller yrkesmesser	93 %	94 %	90 %	71 %	86 %
Jeg har snakket alene med kontaktlærer om hva jeg skal velge i videregående	67 %	16 %	38 %	34 %	43 %
Klassen min har fått samlet orientering om videregående av rådgiver på skolen	82 %	84 %	89 %	91 %	87 %
Klassen min har fått samlet orientering om videregående av kontaktlærer	65 %	51 %	60 %	51 %	58 %
Antall veiledningstiltak	5,3	4,2	5,1	5,0	5,0

Samlet orientering fra rådgiver på skolen er det tiltaket som flest har vært med på, og her er det små forskjeller mellom distriktene. I gjennomsnitt rapporterer 87 prosent av elevene om dette. Utdanningsmesser samler omtrent like mange, men her skiller Asker og Bærum seg ut ved at færre har vært med på slike tiltak enn i de andre områdene. Det er helt motsatt når det gjelder besøk på åpen skole, som nesten alle i vestfylket har vært med på. Samlet orientering fra rådgiver i videregående omfatter 79 prosent av elevene, og forskjellene

mellom distriktene er små. Det samme gjelder samlet orientering ved kontaktlærer, som omfatter 58 prosent av elevene.

De to tiltakene som avdekker de mest påfallende forskjellene gjelder samtale alene med kontaktlærer og med rådgiver. I gjennomsnitt har henholdsvis 43 og 69 prosent vært med på dette. Særlig få av elevene på Øvre Romerike har nytt godt av disse to tiltakene, henholdsvis 35 prosent når det gjelder samtale med rådgiver og bare 16 prosent med kontaktlærer. Elevene på Nedre Romerike skiller seg ut ved at to av tre har hatt samtale med kontaktlærer. Undersøkelsen blant elevene i Skedsmo viste at 47 prosent av 10. klassingene der hadde hatt samtale med kontaktlærer, mens 75 hadde hatt samtale alene med rådgiver (Vibe 2006:30).

4.4.2 Omfang og utbytte av rådgivning og veiledning

Elevene er også bedt om å vurdere om de fikk tilstrekkelig rådgivning og veiledning og hvilket utbytte de hadde av dette.

Tabell 4.10 Har elevene fått tilstrekkelig veiledning, og har de hatt utbytte av den? Etter distrikt.

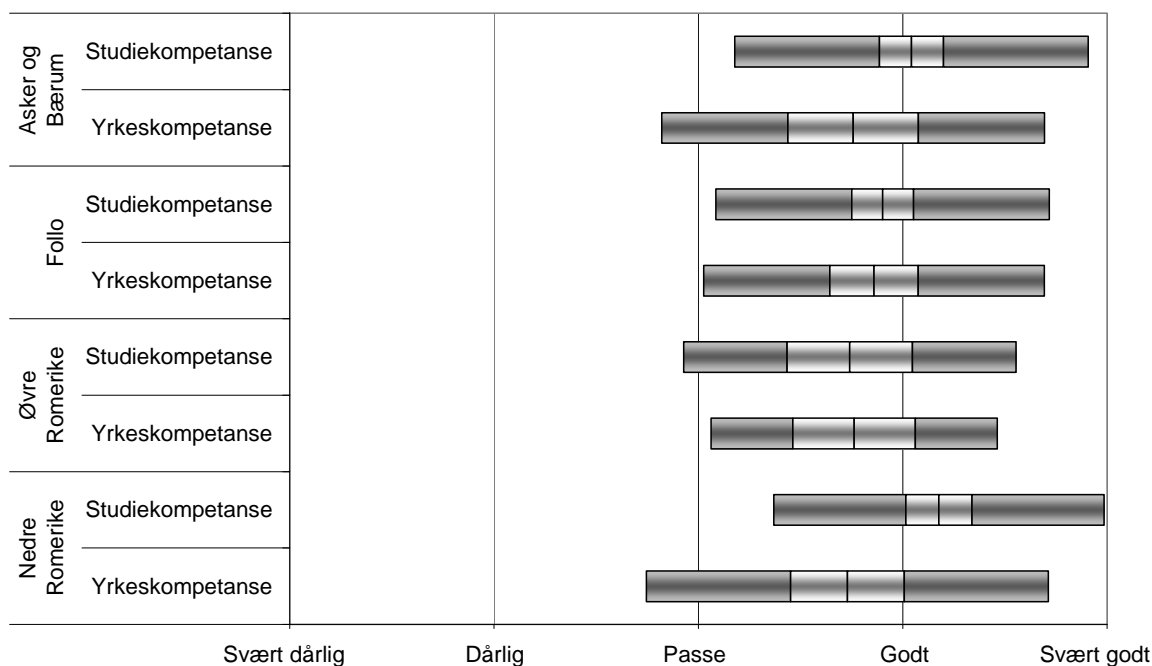
		Nedre Romerike	Øvre Romerike	Follo	Asker og Bærum	Alle
Synes du at du fikk tilstrekkelig rådgivning og veiledning om videregående opplæring?	Ingen rådgiving eller veiledning	2 %	8 %	2 %	3 %	3 %
	Alt for lite	5 %	18 %	4 %	8 %	7 %
	Litt for lite	17 %	27 %	16 %	22 %	19 %
	Omtrent så mye jeg trengte	64 %	45 %	70 %	57 %	62 %
	Mer enn jeg trengte	11 %	2 %	7 %	7 %	8 %
	Ubesvart	1 %		2 %	2 %	2 %
Sum		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Hvilken nytte hadde du av rådgivningen og veiledningen du fikk om videregående opplæring?	Ingen rådgiving eller veiledning	3 %	10 %	1 %	5 %	3 %
	Ingen nytte	8 %	2 %	4 %	3 %	5 %
	Liten nytte	26 %	43 %	24 %	18 %	24 %
	En del nytte	45 %	31 %	48 %	47 %	45 %
	Stor nytte	18 %	14 %	21 %	26 %	21 %
	Ubesvart			2 %	2 %	1 %
Sum		100 % (n=150)	100 % (n=49)	100 % (n=173)	100 % (n=152)	100 % (N=524)

62 prosent av elevene mener at de har fått den veiledningen de trengte, mens 8 prosent mener de har fått mer enn de hadde behov for. 30 prosent har fått for lite veiledning, eller ingen veiledning i det hele tatt. Det er betydelige forskjeller mellom de fire distriktene innenfor fylket, først og fremst ved at den ene skolen som representerer Øvre Romerike kommer mye dårligere ut enn resten av fylket. Her mener over halvparten at de har fått for lite eller ingen veiledning. Nedre Romerike og Follo kommer best ut.

Når det gjelder elevenes opplevde nytte av rådgivingen, mener en av fem at de har hatt stor nytte av den, mens 45 prosent synes de har hatt en del nytte. En tredjedel har hatt liten eller ingen nytte, eller ingen veiledning i det hele tatt. De samme lokale forskjellene går igjen ved at Øvre Romerike kommer dårligst ut. Det er grunn til å merke seg at elevene i vestfylket har den mest positive vurderingen av nytten, mens dette ikke var tilfelle når det gjaldt *mengden* av veiledning.

Elevenes egen opplevelse av grunnlaget for å søke videregående opplæring har betydning for søkeratferden. Søkere som føler seg mer sikre i sitt valg om våren enn om høsten i tiende klasse har økt sannsynlighet for å endre førstevalget i løpet av skoleåret (Vibe 2006: 27). 44 prosent av elevene mener at de har et godt grunnlag for å søke, mens 26 prosent mener de har et svært godt grunnlag. Resultatet er dermed det samme om er dokumentert for elevene i Skedsmo (Vibe 2006:19). Det er små forskjeller mellom områdene innenfor fylket og mellom søkere til studiekompetansegivende programmer og andre søkere.

Elevene er stilt et enkelt spørsmål om hvor godt grunnlag de mener de har for å søke videregående opplæring.



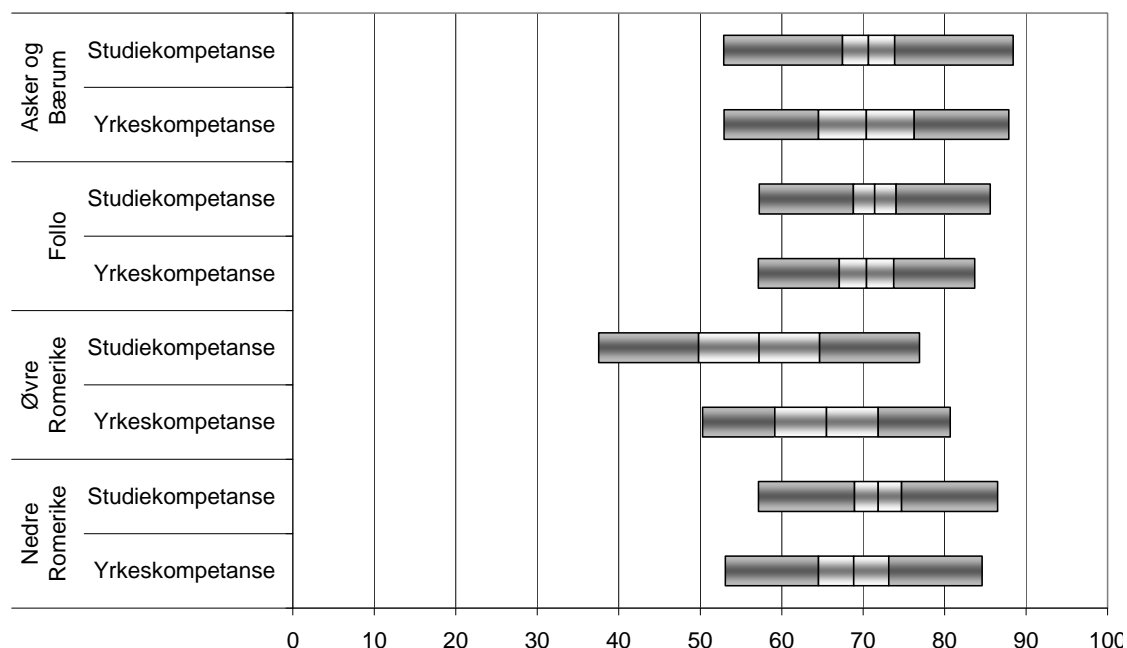
Figur 4.13 Grunnlaget for å velge videregående opplæring etter distrikt og førsteønske. Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall

Alle grupper mener at de har et relativt godt grunnlag for sitt valg. Mest tilfreds er søkere fra Nedre Romerike og vestfylket som tar sikte på studiekompetanse, mens søkere som tar sikte på yrkeskompetanse er gjennomgående noe mindre tilfreds.

4.4.3 Indeks for informasjonsnivå

For å gå et skritt videre har vi valgt å lage en indeks av opplysningene om opplevd grunnlag for valg, omfang av rådgivning og utbytte av rådgivning. Vi slår sammen opplysningene fra de tre spørsmålene som er gjengitt foran i tabell 4.10 og figur 4.13, gir hvert spørsmål like stor vekt og regner resultatet om til en 100-punktskala.

Gjennomsnittsverdien blir med denne skalaen 70.



Figur 4.14 Indeks for opplevd grunnlag for valg, omfang av veiledning og utbytte av veiledning. Etter distrikt og førsteønske. Gjennomsnittsverdier, med standardavvik og konfidensintervall

De som kommer mest negativt ut med utgangspunkt i dette samlede målet for omfang og nytte av rådgiving og grunnlag for å søke, er søkere til yrkesfag fra Øvre Romerike, mens det er mindre forskjeller mellom de sju øvrige gruppene. Vi må her minne om at det bare er en skole med fra Øvre Romerike.

4.4.4 Viktigste kilde til kunnskap

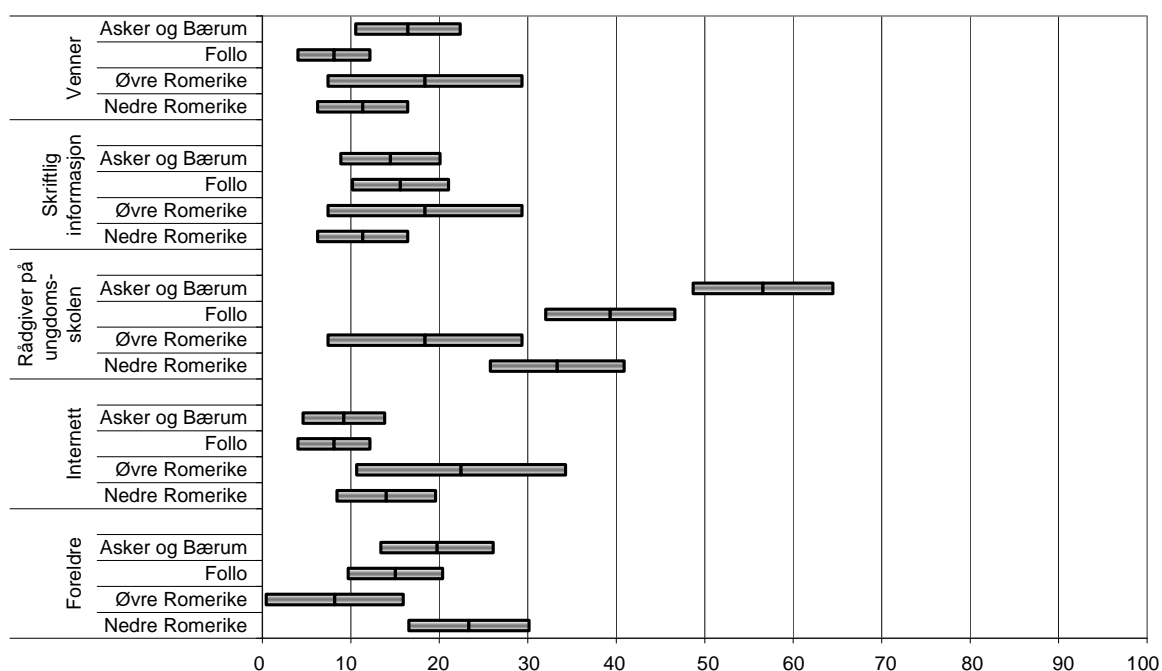
Ved siden av å svare på spørsmål om hvilke veilednings- og rådgivningstiltak elevene har benyttet seg av, er de også bedt om å oppgi hva som er den viktigste kilden til kunnskap om videregående opplæring. Her var det meningen at elevene bare skulle oppgi en kilde, men det viser seg at 17 prosent har oppgitt to eller flere kilder. I tabellen nedenfor skilles det derfor mellom dem som har oppgitt bare en kilde og de øvrige elevene.

Tabell 4.11 Viktigste kilde for kunnskap om videregående opplæring.

Fra hvilke kilder har du din kunnskap om videregående opplæring?	En eller flere viktige kunnskapskilder		
	En kilde	To eller flere	Alle
Foreldre	11 %	54 %	19 %
Søsken	8 %	35 %	12 %
Venner	5 %	48 %	13 %
Kontaktlærer	2 %	33 %	7 %
Andre lærere	1 %	18 %	4 %
Internett	6 %	38 %	12 %
Utdanningsmesser	10 %	46 %	17 %
Rådgiver på ungdomsskolen	38 %	61 %	42 %
Rådgiver i videregående	3 %	16 %	5 %
Skriftlig informasjon	10 %	38 %	15 %
Annet	7 %	13 %	8 %
	100 %	400 %	152 %
	(n=423)	(n=89)	(N=512)

Fordi de 512 elevene som har oppgitt kunnskapskilder har nevnt til sammen 779 kilder, vil summen for alle elevene bli 152 prosentpoeng, mens summen for dem som har oppgitt to eller flere kilder blir 400 prosentpoeng.

Rådgiver på ungdomsskolen er den klart viktigste kilden til kunnskap og nevnes av 38 prosent av dem som har oppgitt en kilde, og i tillegg av 61 prosent av dem som har nevnt to eller flere kilder. Dette er helt i tråd med det som er vist i tilsvarende undersøkelser (Vibe 2006:31; Markussen 2003:50). Foreldre, venner, kontaktlærer og andre lærere nevnes av færre enn i undersøkelsen i Skedsmo, mens utdanningsmesser og skriftlig informasjon nevnes av flere (Vibe 2006). For noen av informasjonskildene er det stor variasjon i viktigheten mellom delene av fylket.



Figur 4.15 Viktigste kilde for kunnskap om videregående opplæring etter distrikt. Prosentandel med konfidensintervall.

Det er særlig Øvre Romerike som skiller seg ut. Her er andelen som har rådgiver eller foreldre som viktigste informasjonskilde betydelig lavere enn i de andre områdene, samtidig som relativt mange nevner venner, internett eller skriftlig informasjon som viktigste kilde til kunnskap om videregående opplæring. Ellers er det grunn til å merke seg Asker og Bærum, som har en svært høy andel som peker på rådgiver i ungdomsskolen, hele 57 prosent. Mot bare 18 prosent på Øvre Romerike. Det er imidlertid viktig igjen å understreke at Øvre Romerike er representert med bare en skole, mens de andre har tre eller fire skoler med i undersøkelsen og at det er variasjon mellom skolene innenfor disse områdene.

4.4.5 Hvordan forklarer vi variasjon i informasjonsnivå?

Til slutt vil vi ved hjelp av regresjonsanalyse forklare variasjon i elevenes informasjonsnivå i forhold til videregående opplæring. Først vil vi se på de bivarierte sammenhengene mellom informasjonsnivå på den ene siden og ulike rådgivningstiltak på den andre siden. Vi vil her både se på om tiltakene er benyttet og om de ses på som viktigste informasjonskilde.

Tabell 4.12 Korrelasjon mellom indeks for informasjonsnivå og eksponering for ulike rådgivnings- og veiledningstiltak og hvilke kilder for informasjon eleven har fått vite mest fra. Pearsons r.

Veilednings og rådgivingstiltak	Korrelasjon med Indeks for informasjonsnivå	Kilde for kunnskap som er viktigst	Korrelasjon med Indeks for informasjonsnivå
Jeg har snakket alene med rådgiver på skolen om hva jeg skal velge i videregående	0,284 **	Rådgiver på ungdomsskolen er viktigst	0,264 **
Klassen min har fått samlet orientering om videregående av rådgiver på skolen	0,315 **		
Jeg har snakket alene med kontaktlærer om hva jeg skal velge i videregående	0,234 **	Kontaktlærer er viktigst	0,039
Klassen min har fått samlet orientering om videregående av kontaktlærer	0,239 **		
Jeg har vært på en eller flere utdannings- eller yrkesmesser	0,025	Utdanningsmesser er viktigst	- 0,010
Klassen min har fått samlet orientering om videregående fra rådgiver i videregående	0,159 **	Andre lærere er viktigst	- 0,012
Jeg har vært på åpen skole på en eller flere videregående skoler	0,127 **		
		Foreldre er viktigst	- 0,066
		Søsken er viktigst	- 0,112 *
		Venner er viktigst	- 0,177 **
		Internett er viktigst	- 0,077
		Skriftlig informasjon	0,047

* Signifikant på 95 prosent nivå; ** Signifikant på 99 prosent nivå

Seks av sju veilednings og rådgivingstiltak er positivt korrelert med indeksen for informasjonsnivå. Det er bare for utdanningsmesser at vi ikke finner noen slik sammenheng. Det betyr at de som nyter godt av disse tiltakene får en økt sannsynlighet for å mene at de har fått tilstrekkelig veiledning og rådgivning, at de har hatt positivt utbytte av dette og at de mener de har et godt grunnlag for å søke videregående opplæring. Det er særlig rådgiver på skolen som ser ut til å være viktig i denne sammenheng. Dette gjelder både samtaler alene med rådgiver og felles orientering i klassen. De som nevner rådgiver på ungdomsskolen som den viktigste kunnskapskilden har dessuten en sterkere sannsynlighet for å være godt informert enn de som ikke nevner denne kunnskapskilden som viktigst. For søsken og venner gjelder det motsatte, Hvis disse er viktigste informasjonskilde, reduseres informasjonsnivået. For de andre informasjonskildene finner vi ingen sammenheng med informasjonsnivå.

Neste trinn er å gjennomføre en multivariat analyse, nemlig lineær multipl regresjon, med informasjonsnivå som avhengig variabel og de øvrige variablene som uavhengige variabler. Da kontrollerer vi for effekten av de enkelte variablene og kan måle direkte effekter av hver enkelt variabel. I tillegg til eksponering for de ulike informasjonstiltakene og deres viktighet, tar vi med distrikt og førstevalg (studiekompetanse/yrkesfag) fordi disse er inkludert i analysene til nå. Tabell 4.13 gjengir resultatene for de variablene der vi finner signifikante effekter.

Tabell 4.13 Resultat av multipl lineær regresjonsanalyse med indeks for informasjonsnivå som avhengig variabel og veiledningstiltak som uavhengige variabler.

Avhengig variabel: Indeks for informasjonsnivå	Ustandardiserte koeffisienter		Standardiserte koeffisienter		
	B	Standard-feil for B	Beta	t-verdi	Sign.
Konstantledd	49,153	2,197		22,372	0,000
Rådgiver på ungdomsskolen er viktigste kunnskapskilde	6,060	1,276	0,186	4,750	0,000
Jeg har snakket alene med rådgiver på skolen om hva jeg skal velge i videregående	6,012	1,389	0,174	4,327	0,000
Klassen min har fått samlet orientering om videregående av rådgiver på skolen	8,243	1,989	0,172	4,143	0,000
Venner er viktigste kunnskapskilde	-6,462	1,895	-0,133	-3,411	0,001
Jeg har snakket alene med kontaktlærer om hva jeg skal velge i videregående	4,232	1,326	0,131	3,193	0,001
Klassen min har fått samlet orientering om videregående av kontaktlærer	3,816	1,350	0,118	2,826	0,005
Jeg har vært på åpen skole på en eller flere videregående skoler	3,986	1,554	0,099	2,565	0,011
Skriftlig informasjon er viktigste kunnskapskilde	3,553	1,763	0,078	2,015	0,044

Modellen kan forklare 24 prosent av variasjonen i informasjonsnivået blant elevene. Når rådgiver er viktigste informasjonskilde, gir dette det sterkeste positive bidraget, og dette gjelder også når det kontrolleres for om man har hatt samtale alene med rådgiver eller det er gitt samlet orientering i klassen. Også orientering fra kontaktlærer, alene eller samlet, gir positive bidrag. Besøk på åpen skole gir også et positivt bidrag. Noe overraskende er det kanskje at elever som har skriftlig informasjon som viktigste kunnskapskilde er bedre informert ettersom vi ikke fant noen bivariat sammenheng her. Når venner er viktigste informasjonskilde, reduserer dette informasjonsnivået, noe som er mindre overraskende.

Vi finner ingen lokale effekter eller effekter av førstevalg. Når vi ikke finner noen direkte sammenheng mellom å gå på skole på Øvre Romerike og informasjonsnivå, betyr det at det lavere informasjonsnivået der skyldes at en del av veiledningstiltakene ikke har hatt samme omfang, og det gjelder særlig samtaler alene med rådgiver og kontaktlærer. Et lavere informasjonsnivå skyldes dermed ikke i seg selv at man har gått på skole på Øvre Romerike, men at elevene fra den skolen det gjelder i mindre grad har fått informasjon gjennom rådgiver enn elever ved andre skoler.

Neste trinn i analysen er å inkludere bakgrunnsvariabler, skolevariabler og holdningsvariabler. Dette gjør at effekten av noen av veiledningstiltakene svekkes eller forsvinner helt.

Tabell 4.14 Resultat av multippel lineær regresjonsanalyse med indeks for informasjonsnivå som avhengig variabel og veiledningstiltak, bakgrunnsinformasjon og holdninger som uavhengige variabler.

Avhengig variabel: Indeks for informasjonsnivå	Ustandardiserte koeffisienter		Standardiserte koeffisienter		t-verdi	Sign.
	B	Standard-feil for B	Beta			
Konstantledd	6,214	5,105			1,217	0,224
Motiv: Interesse og evner	5,614	0,946	0,221		5,932	0,000
Jeg har snakket alene med rådgiver på skolen om hva jeg skal velge i videregående	6,570	1,285	0,190		5,113	0,000
Rådgiver på ungdomsskolen er viktigste kunnskapskilde	6,127	1,208	0,188		5,073	0,000
Indeks: Støttende foreldre	4,235	1,233	0,131		3,435	0,001
Klassen min har fått samlet orientering om videregående av rådgiver på skolen	6,238	1,857	0,130		3,358	0,001
Indeks: Tilfredshet med lærings situasjonen	2,951	1,079	0,111		2,734	0,006
Trivsel på skolen	1,881	0,675	0,107		2,785	0,006
Klassen min har fått samlet orientering om videregående av kontaktlærer	3,428	1,220	0,106		2,810	0,005
Venner er viktigste kunnskapskilde	-4,457	1,753	-0,092		-2,542	0,011

Modellen forklarer nå 34 prosent av variasjonen i informasjonsnivå, og innføringen av bakgrunns- og holdningsvariablene fjerner de signifikante effektene av flere av veiledningsvariablene, som samtale alene med kontaktlærer, besøk på åpen skole og

skriftlig informasjon som viktigste kunnskapskilde. Til gjengjeld ser vi betydelige effekter av å bli motivert gjennom interesser og evner ved valg av videregående opplæring, å ha støttende foreldre, å oppleve tilfredshet med læringssituasjonen og å trives på skolen. Det er ikke overraskende at elever som skårer høyt på denne typen egenskaper og holdninger samtidig er mer enn gjennomsnittlig godt informert om videregående opplæring. Samtidig ser vi at rådgiver og kontaktlærer spiller viktige selvstendige roller for hvor godt informert elevene er, og at elever som i stor grad må basere sine valg på informasjon fra kilder utenfor skolen, som for eksempel venner, kommer dårligere ut i denne sammenheng.

Det er gjort forsøk med å ta flere variabler inn i modellen, blant annet karakterer og fravær, men dette gir ikke signifikante effekter når vi sammenligner med andre undersøkelser (Markussen et al. 2006).

Betydningen av de forskjellige effektvariablene kan illustreres ved å beregne verdier på informasjonsindeksen for de mest ekstreme teoretiske tilfellene ut fra resultatene av regresjonsanalysen. En elev som i svært liten grad er motivert ut fra interesser og evner, som opplever å ha svært lite støttende foreldre, som trives svært dårlig på skolen, som ikke har snakket alene med rådgiver, som ikke har fått samlet orientering i klassen verken fra rådgiver eller kontaktlærer og som har venner som viktigste kunnskapskilde om videregående opplæring, vil få en beregnet verdi på 16 på informasjonsindeksen, mens gjennomsnittet for alle elevene er 70. På den annen side vil en elev som i svært stor grad er motivert ut fra interesser og evner, som opplever i svært stor grad å ha støttende foreldre, som trives svært godt på skolen, som har snakket alene med rådgiver, som har fått samlet orientering i klassen både fra rådgiver og fra kontaktlærer og som har rådgiver som viktigste kunnskapskilde om videregående opplæring, får den beregnede verdien 89 på indeksen.

4.5 Konklusjon fra elevundersøkelsen

Elevundersøkelsen viser at elevene i Akershus ikke skiller seg vesentlig fra det vi finner på landsbasis når det gjelder opplevelse av skolehverdagen, fritidsvaner og framtidsplaner når vi sammenligner med andre undersøkelser (Markussen et al. 2006). Deres utgangspunkt for valg av videregående opplæring er det samme som norsk ungdom generelt opplever, og de vil derfor møte de samme utfordringene i forbindelse med overgangen mellom utdanningsnivåene. God rådgivning og veiledning i denne situasjonen er svært vesentlig. Elevundersøkelsen demonstrerer tydelig at de elevene som tar i mot slike tiltak er bedre rustet for å takle overgangen. De tiltakene som peker seg ut som særlig viktige er informasjon fra rådgiver, enten i klassen eller i direkte samtale mellom elev og rådgiver. Aller best ut kommer de elevene som har fått slik direkte rådgivning og veiledning og som ser på dette som det viktigste informasjonstiltaket i forbindelse med valget av videregående opplæring.

5 Oppsummering og konklusjoner

Utviklingsprosjekter i offentlig sektor er ment å gi kunnskapsgrunnlag for praktisk politikk. Politisk styring er ofte lagt opp som en læringsprosess, som en kreativ, ikke mekanistisk aktivitet. Idealet er at først prøves virkemidler ut i liten skala, deretter blir innsatsen evaluert og til slutt iverksettes tiltak i full skala. Innsatsen er tenkt modifisert og tilpasset ytre krav og omstendigheter (Vedung 1998). Evalueringer av offentlig sektor har i en slik sammenheng en praktisk orientering og vurderingene er ment å spille en rolle i praktiske beslutningssammenhenger. Men mens utviklingsprosjekter er tidkrevende, foregår politikktutforming ofte raskt, og det forventes resultater innenfor helt andre tidshorisonter. Selv om forsøk og forskning i følge Haug (1994) har vært sentralt i retorikken rundt utviklingen av utdanningspolitikken, er sammenhengen mellom forskningsresultater og politikktutforming uklare. Politikktutforming som prosess kan for det første ha en såpass ”kaotisk” karakter at relevant forskning ikke integreres i beslutningene. I andre sammenhenger kan forskning få stor betydning først og fremst som leverandør av nye begreper og en helhetlig fremstilling av problemkomplekset. Dessuten kan forskning ha funksjon som politisk virkemiddel, for eksempel ved at forsøksvirksomhet kan bidra til å utsette beslutninger, kan fungere som strategisk legitimering, etc. (Haug 1994, kap. 8). Grunnopplæringen er i dag kanskje en av de mest endringsorienterte sektorer, samtidig som den ofte får kritikk for å være det motsatte. Imidlertid, om endringsorienteringen er mer eller mindre konstant er retningen mer uklar, noe ikke minst forskere påpeker. Kanskje er det mest stabile de kjente dilemma som må håndteres i skolehverdagen? Der er læreren sentral, i møtet med enkeltelevne. Forskning om profesjonalitet i læreryrket viser til at den mest sentrale kompetansen en lærer må ha er å kunne balansere mellom tilsynelatende uforenlige krav mellom elevenes individuelle interesser og behov og skolens sosialiserende og kunnskapsmessige oppdrag (Gundem 2007). Dette er også hva som kreves for å lykkes med karriereveiledning (se punkt 2.3.1) og partnerskap (se punkt 2.3.2).

Skal utviklingsprosjekter skape nye kunnskaper og innsikter og bidra til endrede praksiser, trengs en dynamisk prosjektstruktur og sensitivitet i forhold til teori-praksis-dimensjonene, altså veien fra intensjoner til realisering (Vedung 1998). Med bakgrunn i diskusjonene i kapittel 2 om suksesskriterier, bør følgende være i fokus for arbeidet i partnerskap for karriereveiledning – både i forhold til et livslangt perspektiv og i forhold til grunnopplæringen:

1. Virkemiddelfokus:
 - a. Godt samarbeid på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer
 - b. Eksistens av strategiske strukturer og instrumenter som kan operere på tvers av hele karriereveiledningsfeltet og bidra til å binde det hele sammen.

- c. Tillit, respekt og dialog, kultur for nyskaping, langsiktighet og forutsigbarhet, høye ambisjoner.
2. Ansvarsfokus: Ansvar plassert tydelig innenfor systemet.
3. Individfokus:
 - a. Direkte mellommenneskelig kommunikasjon i form av en-til-en fysiske møter, velgende møteplasser og god tid.

Karriere Akershus har lagt innsatsen i arbeidet på systemnivået, med det menes at innsatsen rettes mot andrelinjen, i forhold til de som arbeider i førstelinjen, med ungdom og voksne. Et karrierebegrep assosiert med ”*planlagt tilfeldighet*” er i følge kapittel 2 nødvendig for å lykkes med arbeidet. Utfordringen er dermed å kombinere forutsigbarhet og langsiktighet med fleksibilitet og åpenhet for å optimalisere mulighetene for hver enkelt, uansett hvor denne befinner seg i livet. Hvordan dette operasjonaliseres, kan – og bør - variere ut fra sammenhengen de enkelte partnerskap for karriereveiledning står i.

For å kunne operasjonalisere disse kriteriene i forhold til de fire delprosjektene, ble det skilt mellom virkemiddelfokus (punkt 1) og ansvarsfokus (punkt 2), og individfokus (punkt 3), og her skal dette danne grunnlaget for vurderingene i forhold til målene for Karriere Akershus, som er rettet mot både fleksible mål (tema 1) og varige mål (tema 2 og 3) (se kap. 1., punkt 1.2.1).

5.1 Oppfylging av suksesskriteriene i Karriere Akershus

Akershus fylkeskommune er prosjektutvikler og prosjektansvarlig, og fylkeskommunen har etter evalueringens vurdering hittil vist seg å være en kompetent initiativtaker og gjennomfører av et utviklingsprosjekt. Vektleggingen på de prosessuelle sider ved Karriere Akershus var begrunnet i at de regionale koordinatorene skulle arbeide på systemnivå for å skape en best mulig karriereveiledning, men hva dette innebærer var noe delprosjektene skulle definere selv, ut fra behovene i regionene. Viktige suksesskriterier for et utviklingsprosjekt er at det har en dynamisk prosjektstruktur. Arbeidsformen forutsetter at medarbeiderne i prosjektet har evne og mulighet til å ta selvstendige avgjørelser, ofte innenfor små marginer, angående tidsrasjonalisering, budsjettoppfølging og løpende kvalitetsvurderinger og endringer i forhold til et mer overordnet mål. Dette krever god kommunikasjon mellom aktørene som er involvert. Sett i sammenheng med suksesskriteriene om samarbeid på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer (1a), så har samarbeidet mellom Avdeling for opplæring og tjenester og Avdeling for regional utvikling i fylkeskommunen, vist seg å være utfordrende. Dette har fått konsekvenser i prosjektet. Selve prosjektetableringen var i følge tilgjengelig dokumentasjon og intervjuer preget av ulike syn i avdelingene angående en næringsaktør som var foreslått i ett av delprosjektene (Karriere Akershus – Follo). Skepsisen var knyttet til at næringsaktøren ikke hadde kompetanse på grunnopplæringen, og dessuten hadde konkurrerende interesser med delprosjektet på andre områder. Det viste seg at skeptikerne hadde noe rett. Ulike

oppfatninger om omfanget og relevansen av arbeidsoppgavene ble en utfordring i delprosjektet. Svak legitimitet på systemnivå i grunnopplæringen ble et hinder for tillitsfulle og gode dialoger mellom aktørene. Dette ble et hinder for at arbeidet på systemnivå, i andrelinjen, fikk noen virkning på førstelinjen. Kriteriet 3 knyttet til resultatmålet om individfokus ble dermed ikke oppfylt. Sammenhengene mellom virkemiddelfokus, ansvarsfokus og individfokus ble svært godt illustrert i forbindelse med gjennomføringen av elevundersøkelsene i 2006 og 2007. Det var forholdsvis stor oppslutning i Follo om den første spørreundersøkelsen i 2006, men det viste seg vanskelig å få besvarelser fra Øvre Romerike. I 2007 avslo samtlige skoler vi tok kontakt med i Follo å slutte opp om undersøkelsen. Der hadde delprosjektet mistet legitimitet og tillit. På Øvre Romerike var situasjonen motsatt, der hadde delprosjektet arbeidet tett med skolene og rådgiverne, og oppslutning på skolene vi tok kontakt med.

Fylkeskommunen var handlingsdyktig og kompetent i håndteringen av denne utfordringen, og besluttet å ikke videreføre kontraktene, men heller legge ned det første delprosjektet. Det ble senere etablert et nytt delprosjekt for siste del av prosjektperioden, med andre aktører med bedre kjennskap til grunnopplæringen og større legitimitet på hele karrierefeltet. Dette tydeliggjør behovet for strategiske strukturer og instrumenter (kriteriet 1b). Fylkeskommunen har arbeidet med å etablere tillit, respekt og dialog, men har også hatt høye ambisjoner angående å utvikle kultur for nyskaping med et langsiktig perspektiv (kriteriet 1c). Ansvar for å løse disse utfordringene har vært tydelig plassert i prosjektorganisasjonen i fylkeskommunen (kriteriet 2). For å nå målene har fylkeskommunens prosjektansvarlige utnyttet handlingsrommet. Basert på dokumenter, rapporter og intervjuer blir dette i evalueringen vurdert som et uttrykk for at fylkeskommunen har høy kompetanse på prosjektarbeidsformen, og vilje til reell styring i forhold til målene med utviklingsprosjektet. Det er evalueringens inntrykk at Akershus fylkeskommune har håndtert dette på en konstruktiv måte ut fra det handlingsrommet som ligger i en fleksibel prosjektstruktur.

Det karakteristiske for Karriere Akershus er en dynamisk prosjektstruktur og veksling mellom initiativ, tiltak og perspektiver ovenfra og ned og nedenfra og opp. Utvikling av relasjoner, håndtering av utspill, dialoger og møteplasser har foregått dynamisk. Dette er egenskaper som ut fra suksesskriteriene må til for å lykkes med en bedret karriereveiledning der partnerskap er et virkemiddel.

Organiseringen av utviklingsprosjektet med fylkeskommunen som eier, og relasjonen til koordinatorene i delprosjektene og vertsinstitusjonene, er avhengig av tillit, respekt og dialog etc. (kriteriet 1c), samt tydelig ansvar plassert (kriteriet 2). Det har som før nevnt vært jevnlig møter mellom fylkeskommunen som prosjekteier i forbindelse med halvårlig rapportering og samarbeid om videreutvikling av prosjektet, samt i andre sammenhenger der fylkeskommunen er part, for eksempel i forbindelse med inngåelse av partnerskapsavtale med NAV. Et annet eksempel er møter i forbindelse med forberedelsen

til presentasjon av Karriere Akershus på nasjonale erfaringskonferansene som har vært arrangert i sammenheng med Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt.

Imidlertid ser det fra evalueringen ut til at den usikkerheten og følelsen av å være overlatt til seg selv som koordinatorene har opplevd i utviklingsprosjektet, kanskje har vært underkommunisert i Karriere Akershus. Det er evalueringens inntrykk at denne usikkerheten har variert i ulike deler og perioder i prosjektet. Dessuten har evalueringen inntrykk av at koordinatorene har utviklet strategiske strukturer og instrumenter for å håndtere dette etter hvert (kriteriet 1b). Koordinatorene har reelt sett stått overfor usikkerhetshåndtering som ikke kan løses av andre. Dette illustrerer utfordringene knyttet til dynamisk prosjektstruktur. Men utvikling av tillit, respekt og dialog etc. (kriteriet 1c), og godt samarbeid på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer (kriteriet 1a) kan etter hvert også ha bidratt til at dette ble lettere å håndtere.

Det kan være vanskelig å holde fokus på målene hvis man ikke har lagt opp til en robust form for selvrefleksjon underveis i prosjektet. Mange fora og møtesituasjoner betyr ikke at dette er sikret. Delprosjektene har hatt likheter som har innbydd til konkurranse, men også til samarbeid, og ulikheter som har skapt avstand. Fra evalueringens ståsted var det midtveis inntrykk av at selve modellbevisstheten var svak, og at det var behov for innsats for å konkretisere sterke og svake sider ved ulike modeller. I siste del av prosjektperioden har denne innsatsen blitt styrket, noe som også kommer til uttrykk i sluttrapportene.

Begrepet karriereveiledning kan i følge en av prosjektkoordinatorene være en barriere i forhold til praksisfeltet. "Karriereveiledning er et vanskelig begrep i ungdomsskole og i videregående skole. Klatremetaforen sitter fast hos en del lærere, rådgivere og elever. Det er beheftet med visse assosiasjoner. Yrkes- og utdanningsveiledning er på mange måter et bedre begrep for det som folk forbinder med det som skal gjøres". Her har fylkeskommunen tatt et interessant initiativ ved å omdøpe prosjektet og etablere merkevaren Karriere Akershus. Hvorvidt det skapes andre assosiasjoner ved å ta bort ordene "partnerskap" og "veiledning" i navnet er usikkert, men som merkevare er det antagelig mer effektivt fordi det er lettere å huske.

5.2 Oppfylging av suksesskriterier i delprosjektene

Det er forholdsvis mange likhetstrekk mellom delprosjektene når det gjelder aktiviteter og innsatsområder, se kapittel 3. Dette har sammenheng med at systemfokus har vært fellesnevneren for oppgavene. Organiseringen av utviklingsprosjektet innebærer formelle møteplasser i regi av Akershus fylkeskommune, og uformelle møteplasser på initiativ fra koordinatorene og andre aktører, for eksempel i tilknytning til videreutdanning i karriereveiledning på HiAk, som koordinatorene har fulgt etter initiativ fra Akershus fylkeskommune. I tillegg kommer at de fire delprosjektene har utviklet oppgavebaserte partnerskap på tvers av sektorer og med ulike aktører på systemnivå. Sett i sammenheng med suksesskriteriene om samarbeid på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer (kriteriet

1a), har disse møteplassene etter det evalueringen registrerer fungert som overlappende kommunikasjonskanaler. Dette har bidratt til at ulike typer spørsmål og problemstillinger har vært håndtert mer og mindre formelt, og på den måten kan det ha vært lettere å finne løsninger. Slike strategiske strukturer og instrumenter (kriteriet 1b), bidrar til utvikling av tillit, respekt og dialog, og kultur for nyskaping (kriteriet 1c), og til robustheten i utviklingsprosjektet som helhet. For eksempel har møtevirksomhet og andre initiativer vært rettet mot mange av de samme typer aktører i regionene, ikke minst har aktiviteten i forhold til rådgiverne i grunnskolen og videregående skoler vært sentralt for alle delprosjektene. Samtidig er det store forskjeller i egenskaper mellom delprosjektene, relatert til regionale særtrekk.

Elevundersøkelsen viser at det er store regionale variasjoner i elevgrunnlaget i Akershus. Imidlertid viser resultatene fra elevundersøkelsen at elevene i Akershus samlet sett ikke skiller seg vesentlig fra det vi finner på landsbasis når det gjelder opplevelse av skolehverdagen, fritidsvaner og framtidsplaner når vi sammenligner med andre undersøkelser (Markussen et al. 2006).

I Akershus var det i 2006 store regionale variasjoner i rådgivningstilbudene elevene fikk. De tiltakene som peker seg ut som særlig viktige for elevenes utbytte av rådgivning er informasjon fra rådgiver, enten i klassen eller i direkte samtale mellom elev og rådgiver. Aller best ut kommer de elevene som har fått slik direkte rådgivning og veiledning og som ser på dette som det viktigste informasjonstiltaket i forbindelse med valget av videregående opplæring (kriteriet 3).

Med forbehold for begrensningene i data (se kapittel 4) kan resultatene i elevundersøkelsen tyde på at variasjoner i virkemiddelfokus kan ha betydning i forhold til måloppnåelse i Karriere Akershus. Dette illustrerer hensiktsmessigheten i at de fire partnerskapsprosjektene har arbeidet på forskjellig måte og har lagt hovedvekten av innsatsen ulikt. I tillegg til gevinsten når det gjelder relevans i regionene, bidrar dette også til at Karriere Akershus som helhet har utviklet et bredere spekter av erfaringer.

5.3 Partnerskap som virkemiddel for bedret karriereveiledning

Formålet med utviklingsprosjektet Karriere Akershus har vært å utvikle en helhetlig strategi for yrkes- og utdanningsveiledningen i fylket. Dette samsvarer med Utdanningsdirektoratets overordnede mål for forsøksprosjektet som Karriere Akershus har vært en del av. I et utviklingsprosjekt må handlingsrommet utvikles gjennom en avstemming av behov i regionen, ressurser, ambisjonsnivå og retning på aktivitetene. For å bli handlingsdyktig kreves at virkemidlene er koblet til det definerte handlingsrommet, et klart plassert ansvar og en opplevelse av at dette er mulig å gjøre. Det er nødvendig med et avklart individfokus, altså hvem som er siktemålet for arbeidet. I tillegg kan det være behov for å korrigere kurs og sette nye mål. I et utviklingsprosjekt må noen ha ansvaret for

- og kompetanse til - å holde i gang fleksible og åpne prosesser, og ikke stivne i faste strukturer som mister relevans i hurtig endrende sektorer som utdanning og arbeidsliv.

Når det gjelder organisering, kompetanseutvikling og kommunikasjon, inngår følgende i modellen i Karriere Akershus:

- Koordinatorenes rolle er sentral, og med stort og avklart handlingsrom
- Koordinatorene har høy kompetanse på feltet og kjenner systemet de arbeider opp mot svært godt
- Koordinator og prosjektledelse håndterer usikkerhet ut fra felles forståelse av handlingsrom og oppgaver
- Det er eller utvikles nettverk og relasjoner på tvers av sektorer og nivåer
- Det er egeninnsats fra samarbeidende aktører på systemnivå ut fra enighet om felles interesser
- Forholdet mellom formelle og uformelle møteplasser er overlappende, noe som bidrar til robusthet
- Fylkeskommunen gir stort handlingsrom – og økonomisk ramme

Utfordringene knyttet til partnerskap for karriereveiledning i Karriere Akershus og i Utdanningsdirektoratets forsøksprosjekt er at mange av målene er diffuse og overordnede i forhold til de praktiske oppgavene som skal løses. For at partnerskap skal fungere over tid og få gjort det de er etablert for å samarbeide om, kreves i følge Bjørgum (2005):

- En felles oppfatning av målene
- En felles oppfatning av roller og mandat
- En tydelig signalisering av forpliktelse, og at man skaffer ressurser og justerer egen arbeidsrutine dersom det er nødvendig
- En ledelse som har legitimitet og tilstrekkelig kompetanse om en prosessorientert arbeidsmåte

Erfaringene som er gjort i utviklingsprosjektet Karriere Akershus tyder på at hybride former for oppgavedefinerte partnerskap kan være godt virkemiddel i karriereveiledningsarbeidet. Arbeidet på systemnivå har bidratt til å styrke samarbeid på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer og de strategiske strukturer og instrumenter som opererer på tvers av karriereveiledningsfeltet og binder det hele sammen. Det har også bidratt til å styrke kompetanseøkning innenfor hele veiledningstjenesten i fylket, ikke en liten oppgave i et fylke med 22 kommuner, 85 ungdomsskoler/grunnskoler med ungdomstrinn og 34 videregående skoler. Arbeidet på systemnivå har gitt gode verktøy i forhold til å etablere tillit, respekt og dialog, og kultur for nyskaping i forhold til foraene der beslutninger fattes. Dette har også bidratt til utviklingen av fellesskap om mål og oppgaver når det er mange ulike forventninger blant de involverte aktørene. Som det fremgår av denne rapporten har delprosjektene i Karriere Akershus valgt ulike tilnærminger til å løse spenning mellom ulike organisasjonsprinsipper som involveres i

dette arbeidet. Dynamiske utviklingsprosjekter har egenskaper som står i en slags motsetning til de kravene som stilles til varig drift. Erfaringene i Karriere Akershus peker i retning av at partnerskap kan utgjøre en velegnet ramme for oppgaveløsning av ulikt slag. Blant de virkelige store utfordringene er å finne et aktivitetsnivå som er realistisk for varighet blant involverte aktører, der hvor varighet er ønskelig.

I forhold til suksesskriteriene for karriereveiledning er en annen viktig erfaring i dette prosjektet at ansvarsfokus (kriteriet 2) blir avgjørende for at ting skal fungere. Uten ansvarsplassering blir organisasjonen lammet. Erfaringene i Karriere Akershus tyder på at det er nyttig med koordinatorene som sikrer kontinuitet over tid, hvis de har egenskaper som gir legitimitet overfor hele karrierefeltet (i skole og hos andre instanser, ansatte i NAV, bedrifter og andre virksomheter), og som har kompetanse på å utvikle og bidra til å drifte forankringsprosesser og prosjekter. En utfordring er å håndtere balansen mellom frihet og trygghet både for den enkelte koordinator og for organisasjonen denne er tilknyttet.

I forhold til suksesskriteriene for karriereveiledning er individfokus og direkte mellommenneskelig kommunikasjon i form av en-til-en fysiske møter, møteplasser og god tid helt sentralt for å lykkes (kriteriet 3). Karriere Akershus har gjennom arbeidet på systemnivå styrket kompetansen blant de som har dette ansvaret i det daglige. En generell utfordring er likevel spranget fra det at de som står i førstelinjen, opplever partnerskapsarbeidet som nyttig, og til at det de gjør, faktisk virker. Hvorvidt systemarbeidet når brukeren som individ har evalueringen belyst i kapittel 4 om elevundersøkelsen. Der fremgår det at når delprosjekter og koordinatorene ikke har fått etablert robuste relasjoner, tillit og dialog overfor de som arbeider med elevene, så når ikke elevene. Begrensningene ved data fra elevundersøkelsen som er beskrevet i kapittel 4 tolkes i evalueringen som en bekreftelse på betydningen av systemarbeidet.

Evalueringsrapporten fra Satsing mot frafall-prosjektet konkluderer med at for å oppnå de ønskede resultater i forhold til elevers feilvalg og frafall i videregående opplæring kreves "langsiktig, hardt og målrettet arbeid på mange fronter samtidig" (Buland m. fl. 2007). Fra evalueringens ståsted ser dette ut til også å gjelde i utviklingsprosjektet Karriere Akershus (kriteriet 1). For å holde på fleksibiliteten og åpenheten kan man derfor tenke at en prosjektbasert organisering av arbeidet på karriereveiledningsfeltet vil være ønskelig også på lang sikt, selv om det opprettes en formell og stabil strategisk struktur rundt.

Når det gjelder karriereveiledning som politikkområde generelt har det i løpet av prosjektperioden skjedd forholdsvis mye på formuleringsarenaen som har fått konsekvenser for realiseringsarenaen og omvendt. Karriere Akershus rettet en periode i prosjektet oppmerksomheten mer mot modellutvikling enn opprinnelig formulert i vedtaket i 2004. I forsøksprosjektet har Utdanningsdirektoratet i formuleringsprosessen fra utlysningen (12.05.2005) til tildelingsbrevet (08.02.2006) nedtonet modellorienteringen, til fordel for resultatmålene og funksjonene partnerskapene skal ha. Dette kan tyde på at det har vært en viss dynamikk mellom signalene ovenfra og ned og besvarelsene nedenfra og

opp. Som deltager i forsøksprosjektet i regi av Utdanningsdirektoratet har Karriere Akershus bidratt til utviklingen av feltet gjennom fortolkning, implementering og rapportering. I det evalueringen avsluttes har den nasjonale erfaringskonferansen 22.-23.01.2008 summert opp erfaringene med partnerskap så langt og bidratt til kunnskapsutviklingen. Dette kommer blant annet til uttrykk i talen statssekretær fra Kunnskapsdepartementet Lisbeth Rugtvedt holdt siste dag. Konklusjonen hennes var at karriereveiledningsfeltet er kommet langt, og at partnerskap som virkemiddel anses som sentralt i det videre arbeidet med karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Samtidig la statssekretæren i sin tale stor vekt på fleksibilitet og samarbeid. Dette er også evalueringens konklusjon. Erfaringene i Karriere Akershus viser at partnerskap for karriereveiledning kan ha ulike tidsperspektiver, ulike grader av løse og faste strukturer, økonomiske forpliktelser, etc. alt etter målet man arbeider mot. Det å organisere utviklingsprosjektet som et dynamisk utviklingsprosjekt effektiviserer ressursene. Dette krever fleksibilitet, god kommunikasjon og samarbeid.

5.4 Karriere Akershus - videre i samme spor?

Som helhet har aktiviteten i Karriere Akershus, som i utviklingsprosjekter flest, hatt stigende aktivitetskurve. I og med at delprosjektene hadde litt ulike startprosesser, var det først i begynnelsen av 2006 at evalueringen hadde oppstartintervjuer med de fire koordinatorene. Det samlede inntrykket var at alle var i gang, og at delprosjektene var svært forskjellige, noe som også var hensikten for Akershus fylkeskommune. Fra en rolig start med en del usikkerhet om veivalg, etc., kom mer trygghet inn i arbeidet etter hvert. Midtveis i prosjektperioden kunne det konstanteres at mange erfaringer var gjort om hva som fungerer og ikke, om hvor ressurser burde settes inn, hva man skulle la ligge, samtidig som nye utfordringer var kommet til. Dette gjelder for eksempel programfag til valg på ungdomstrinnet og prosjekt til fordypning i videregående opplæring som implementeres som del av Kunnskapsløftet.

De fire prosjektene har stått samlet overfor en del utfordringer, blant annet arbeidet som har vært rettet inn mot å kunne konkludere i forhold til målsettingen om å ha prøvd ut ”forpliktende partnerskap”. På den andre side har det vært ulikheter i utfordringene. Her skiller Follo seg fra de øvrige tre partnerskapene i og med at dette ble avsluttet til 01.07.2007 og opprettet som nytt ettårig prosjekt høsten 2007. Samlet sett er inntrykket at arbeidet i delprosjektene har foregått i flere retninger samtidig, og at avgrensning av handlingsrommet har skjedd over tid og er til dels blitt endret ettersom nye erfaringer er gjort. Fokuset i første del av prosjektperioden var på de som sikrer at karriereveiledningen overfor elevene i grunnopplæringen og alle som har rett til videregående opplæring ifølge opplæringslova. I siste del av prosjektperioden har arbeidet i større grad også omfattet voksne, i forhold til målsettingene om det livslange perspektivet i karriereveiledningen.

Ved oppstart var samarbeidet mellom ungdomsskolene og videregående opplæring kommet kort, og det var utfordringer både på systemnivå og på det praktiske planet, for

eksempel hvordan få til møteplasser på tvers for å starte dialog om oppgaveforståelse og samarbeidsmuligheter. Viktige fora for å få forankret ressursbruk og andre avtaler rundt dette har vært møtene i lederutvalget innen utdanning i regionene og lederutvalgene i kommunene. Kompetanseheving av rådgivergruppen har vært en sentral oppgave for alle. Programfag til valg på ungdomstrinnet har etter hvert blitt mer sentral oppgave i samarbeidet mellom grunnopplæringen og videregående opplæring fordi dette skal være på plass fra høsten 2008. Her har både læreplanarbeidet, økonomisk og organisatorisk ansvarsfordeling, avtaler med arbeidslivet etc. og ikke minst logistikkutfordringer vært sentrale tema. En illustrasjon er at i intervjuet med den nye referansegruppen for andre delprosjekt i Follo ble programfag til valg helt sentralt tema. Programfag til valg medfører nye oppgave og roller for rådgiverne og kontaktlærerne, og det er gjort mye innenfor Karriere Akershus i forhold til forankring, samarbeidsrelasjoner og utvikling av oppgaveforståelse. Mens Øvre Romerike tidlig fikk en økonomisk avtale på plass i forbindelse med programfag til valg, har andre delprosjekter ikke nådd dit ennå. Prosjekt til fordypning i videregående opplæring er også blitt mer aktualisert som følge av Kunnskapsløftet, men her er problemstillingene annerledes.

Selv om delprosjektene rapporterer om aktiviteter og partnerskapsavtaler som omfatter voksne, er det samlede inntrykket at de omfattende oppgavene i forhold til grunnopplæringen (og de med rett til videregående opplæring) kan fylle store deler av en koordinators hverdag. Dette kan tyde på at det er krevende å kombinere karriereveiledningsarbeid rettet mot grunnopplæringen med arbeid rettet mot arbeidslivet og et mer livslangt perspektiv. Dessuten ser det ut til at vertsinstitusjonene har en viss betydning for hvordan handlingsrommet utbredes i delprosjektene. Tre år er kort tid selv om ressursene og rammebetingelsene i følge sluttrapportene har vært gode i Karriere Akershus. En treårig tidshorisont begrenser hva som er mulig å få til.

Ved intervjuene i starten av 2006 ga alle koordinatorene uttrykk for at det var usikkerheten som dominerte. Rammen for arbeidet opplevde de som forholdsvis løs, og at mye måtte gå seg til underveis. En kommentar var at "Vi opererer veldig i det løse, og det er kanskje løsere enn du venter deg." De presiserte at de ønsket å bli vurdert på det de fikk gjort, og at evalueringen måtte ta hensyn til at det tar tid å realisere målene.

Forslagene om fremtidig modell for Karriere Akershus fra delprosjektene går ut på videreføring på samme sted, men med noen endringer angående styrking av miljøet, samlokalisering og organisasjonsmodell. Svakheterne ved nåværende modell er først og fremst at det kan bli faglig ensomt og at det er knyttet en viss usikkerhet til det store ansvaret som koordinatorene har, uansett synergier i det miljøet de befinner seg. Dette kan tyde på at en fremtidig modell må ta hensyn til behovet for et faglig fellesskap mellom koordinatorene i modellene. I følge intervjuene med koordinatorene har samarbeidet dem i mellom over tid blitt en nyttig ressurs. En diskusjon som er berørt i sluttrapportene, og som kan være interessant for fremtidig modell, er spesialisering av oppgaver, slik at hver koordinator får hovedansvaret og er ressursperson for ett område av

karriereveiledningsoppgavene. Imidlertid vil dette kunne føre til mindre fleksibilitet og nærhet til regionale særtrekk og behov. En svakhet som er påpekt av to delprosjekter er at en styringsgruppe eller referansegruppe med sentrale ledere som har liten tid til å delta på møter kan skape problemer med fremdrift. Karriere Akershus har med nåværende modell vist stor evne til å håndtere endringene i oppgaver og utfordringer i regionene. Samtidig er det behov for stabilitet i strukturelle rammebetingelser fordi ting tar tid og det er behov for å jobbe på lang sikt. Å gå videre i samme spor behøver ikke bety å gjøre det samme, men å sikre stabilitet i rammene rundt et mangfold av oppgaver som er i stadig endring.

Referanser

- Arbeids- og administrasjonsdepartementet (2004): *Styrking av yrkes- og utdanningsveiledningen i Norge. En utredning av alternative modeller for organisering av yrkes- og utdanningsveiledningen i Norge*. Rapport utarbeidet av en sammensatt arbeidsgruppe fra Aetat Arbeidsdirektoratet, Karrieresenteret ved UiO, Læringscenteret og Vox, etter oppdrag fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet. Rapporten ble levert AAD og UFD 6. februar 2004.
- Buland, T. og V. Havn (2003). *De første skritt er tatt; veien videre venter?* Sluttrapport om evalueringen av prosjektet "Delt rådgivningstjeneste". Trondheim, SINTEF Teknologi og samfunn IFIM.
- Bjørgum, Ø. (2005): *Lokaldemokrati og partnerskap – kan partnerskapet styrke demokratiet, Rapport til Kommunal- og regionaldepartementet*. Lest på: http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/tema/Regional-og_distriktpolitikk/Fylkeskommunane-som-regionale-utviklings.html?id=448259
- Buland, T., Havn, V., Finbak, L. og Dahl, T. (2007): *Intet menneske er en øy. Rapport fra evalueringen av tiltak i Satsing mot frafall*. Trondheim: SINTEF teknologi og samfunn.
- Czarniawska-Joerges, B. (1993): *The three-Dimensional Organisation. A Constructionist View*. Lund: Studentlitteratur/Chartwell Bratt.
- Feiring, M. og Helgesen, M. (2007): *Karriereveiledning i Nordland. Evaluering av et forsøk*. NIBR – Norsk institutt for by- og regionalforskning.
- Grøtta, V. (1.11.2007): "Nasjonal politikktutvikling på karriereveiledningsfeltet". *Presentasjon på jubileumskonferanse for Karrieresenteret i Skien 01.11.2006*.
- Helgesen, M. og Feiring, M. (2007): *Partnerskap for karriereveiledning. Kartlegging i tre fylker*. NIBR – Norsk institutt for by- og regionalforskning.
- Gundem, B. B. (2007): Læreren – den gode didaktiker. I: *Bedre skole 1/2007*, s. 18-25. Oslo.
- Haug, P. (1994): *Formulering og realisering av utdanningspolitikk. Om det politiske arbeidet med å innføre skulefritidsordning og skule for 6-åringar*. Volda: Møreforskning.
- Herr, E. L. (1997): Career counselling: a process in a process. I: *British Journal of Guidance & Counselling, Vol. 25, no 1, 1997*.
- Jessen, S. A. (2001): *Mer effektivt prosjektarbeid i offentlig og privat virksomhet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Markussen, E. og N. Sandberg (2005) *Stayere, sluttere og returnerte. Om 9756 ungdommer på Østlandet og deres karriere i videregående opplæring frem til midten av det tredje skoleåret*. NIFU STEP. Skriftserie 6, 2005. Oslo.

- Markussen, E. B.Lødding, N.Sandberg og N.Vibe (2006): *Forskjell på folk - hva gjør skolen?* Oslo: NIFU STEP rapport 3/2006.
- Mitchell K.E, Levin, A.s. & Krumboltz, J.D. (1997): Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. I: *Journal of Counselling and Development*.
- OECD (2000): *From Initial Guidance to Working Life – Making Transitions Work*.
- OECD (2002): *Landrapport fra Norge 2002: Gjennomgang av politikk for yrkesveiledning*.
- Oftedal Telhaug, A. (2006). Norsk skole i krise. *Nettidsskriftet Utdanning*, 10.mars 2006. Lest 12.3.2006 på http://www.utdanning.ws/templates/udf____12069.aspx
- Røste, R. og J. S. Borgen (2008): *Erfaringsanalyse av Partnerskap for karriereveiledning I Telemark*. Oslo: NIFU STEP Rapport nr. 7/2008.
- Scott, R. W. (1992): *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*. Third edition. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Vibe, N. (2006): *Bedre grunnlag for valg. Evaluering av prosjektet Rett førstevalg*. Oslo: NIFU STEP Arbeidsnotat 28/2006.
- Vedung, E. (1998): *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.
- Watts, A.G. (1998): *Reshaping career development for the 21st century*. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby, Inaugural professorial lecture, 8 December 1998.
- Watts, A.G. (2002): Policy and practice in career guidance: an international perspective. Kent: *A keynote speech delivered to the Institute of Career Guidance Annual Conference hold at Ashford, Kent on 5-7 September 2002*.
- Westhagen, H., O. Faafeng (2002): *Prosjektarbeid. Utviklings- og endringskompetanse*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Yttri, B. (2003): *Beretningen om en planlagt endring: om endringsprosessen ved Telenorsenteret*. Oslo: Telenor FoU R 15/2003.
- Aasen, P. A. Oftedal Telhaug, A. Mediås (2006): The Nordic model in education. Education as part of the political system in the last 50 years. I: *Scandinavian Journal of Educational Research*, 50/3, 2006. Taylor & Francis group.

Offentlige dokumenter: meldinger, NOU-er etc.

St.meld. nr. 42 (1997-1998) *Kompetansereformen*

St.meld. 32 (1998-99) *Videregående opplæring*

St.meld. nr. 27 (2000-2001) *Gjør din plikt - Krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning*

St.meld.nr. 30(2003-2004) *Kultur for læring*

St.meld nr. 9 (2006–2007) *Arbeid, velferd og inkludering*

St.meld. nr. 16 (2006-2007) ... *og ingen sto igjen. Tidlig innsats for livslang læring*

St.meld. nr. 19 (2001-2002) *Nye oppgaver for lokaldemokratiet - regionalt og lokalt nivå*

Innst.S. nr. 268 (2003-2004): *Innstilling til Stortinget fra kirke-, utdannings- og forskningskomiteen om kultur for læring.*

I NOU 2003:16 *I første rekke – forsterket kvalitet i en grunnopplæring for alle*

Saksframlegg, Akershus fylkesting 17.06.2004 (Arkivsak 04/00141/002-B71) Yrkes- og utdanningsveiledning i Akershus.

Notat vedr. prosessen for etablering av yrkesveiledingssenter i Follo, saksdokument 27.01.2005.

Notat fra fylkesrådmannen 17.11.2005 til fylkestinget i Akershus.

Søknad fra Akershus fylkeskommune til Utdanningsdirektoratet 29.08.2005 om deltakelse i forsøk.

Tildelingsbrev til Akershus fylkeskommune fra Utdanningsdirektoratet (06.12.2005).

Brev fra Utdanningsdirektoratet om Partnerskap for karriereveiledning til alle fylkeskommunene: *Forventninger til fylkenes arbeid* (08.02.2006).

Taler:

Kunnskapsløftet – hvordan skal det bli regional virkelighet? Kunnskapsminister Øystein Djupedal's innlegg på Regjeringens kontaktkonferanse med fylkeskommunene 2006 – Forvaltningsreform og regionalpolitikk, Oslo. Lest 6.5.2007 på:

http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dep/Kunnskapsminister_Oystein_Kare_Djupedal_/taler_artikler/2006/Kunnskapsloftet--hvordan-skal-det-bli-regional-virkelighet.html?id=113838

Livslang veiledning - fra spredt informasjon til forpliktende samarbeid. Statssekretær Lisbeth Rugtvedts tale 23.01.2008. Lest 3.3.2008 på:

http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dep/politisk_ledelse/-Lisbeth-Rugtvedt/taler_artikler/2008/Livslang-veiledning---fra-spredt-informa.html?id=498049

Nettadresser:

<http://www.karriere-akershus.no/>

<http://www.regjeringen.no/>

<http://www.utdanning.no/>

<http://www.skolenettet.no/>

<http://www.vilbli.no/>

<http://www.follo-futura.no/>

<http://www.lovdatabasen.no/>

