



# Livslang karriereveiledning i utdanning og arbeidsliv

Rapport utarbeidet av arbeidsgruppe i LO september 2011



## Innhold

1.	Forord.	
	Hvorfor trenger vi veiledning om muligheter i jobb og utdanning?	s. 3
2.	Om rapporten	s. 4
3.	Sammendrag	s. 4
4.	Hva vet vi om behovet for karriereveiledning og rådgivning?	s. 5
5.	Rådgiving i grunnopplæringen	s. 5
5.1	Forskning om rådgivingstjenesten i grunnopplæringen	s. 6
5.2	Faget "Utdanningsvalg" og "Arbeidslivsfaget"	s. 7
5.3	Ressurser til livslang karriereveiledning	s. 9
6.	Unge studenter eller unge som vurderer å studere	s. 9
6.1	Voksne studenter eller voksne som vurderer å studere	s. 10
7.	Voksne i arbeid som ønsker egen utvikling	s. 10
7.1	Partsamarbeid og kompetanseutvikling på arbeidsplassen	s. 12
7.2	NOREMA - et eksempel på karriereveiledning i omstillingsprosesser	s. 12
7.3	Livslang karriereveiledning	s. 13
7.4	Realkompetanse	s. 14
7.5	AOF- rolle og samspill innen livslang læring	s. 14
8.	IA-avtalen - Avtalen om inkluderende arbeidsliv	s. 15
9.	Det er aldri for sent! Seniorer i arbeidslivet	s. 16
10.	Funksjonshemmede og muligheter for studier og et aktivt arbeidsliv	s. 17
10.1	Kompetansekartlegging for unge med funksjonsnedsettelse	s. 17
10.2	Om karriereveiledning spesielt	s. 17
11.	Flerkulturell veiledning	s. 18
12.	Hva kan vi som tillitsvalgte bidra med?	s. 18
13.	Adresser til fylkeskommunale karriereveiledningssentre og partnerskap	s. 19
14.	Vedlegg	s. 21

## 1. Forord. Hvorfor trenger vi veiledning om muligheter i jobb og utdanning?

Livslang karriereveiledning handler ganske enkelt om å ha en samtalepartner som kan hjelpe med å ta gode valg for egen utvikling enten det gjelder jobb, ønske om omskolering eller mer utdanning. Jobbveiledning kunne vært et alternativt uttrykk, men kanskje legger det andre begrensninger på hvordan vi forstår begrepet?

LO har jobbet for bedre rådgiving i skolen, for at arbeidsledige får god veiledning og at studenter og arbeidstakere uten hensyn til alder, fysiske/psykiske hemninger eller etnisk opprinnelse skal få kvalifisert veiledning for valg av yrke og utdanning. Vi tror karriereveiledning blir viktigere for stadig flere, og at vi møter behovet for veiledning gjentatte ganger i livet. Derfor kan ikke ungdomstrinnets rådgiving gjøre jobben en gang for alle!

LO deltok i et partnerskap med en rekke sentrale organisasjoner for å legge grunnlaget for de karriereveiledningstjenestene som finnes tilgjengelig i dag. Nå ønsker vi å tydeliggjøre vår forståelse av hva livslang karriereveiledning kan bestå i, og hvilke forventninger vi har til disse tjenestene. Regionale karriereveilednings-sentre er opprettet i alle fylker og skal bistå allmennheten med disse tjenestene. Vi ønsker at LOs medlemmer får kjennskap til hva livslang karriereveiledning går ut på, og hvordan tjenestene kan brukes.

LO krever at det innføres en allmenn rett til livslang karriereveiledning. Denne må være uavhengig av alder, sammenheng og privat status og supplere dagens lovgiving innen feltet. Dette betyr at alle grupper av innbygger må få tilgang til en slik tjeneste fra det offentlige.

Oslo, august 2011



Landsorganisasjonen i Norge  
Tor-Arne Solbakken

## 2. Om rapporten

Denne rapporten er utarbeidet gjennom et samarbeid mellom LO og forbundene Industri Energi, Handel og Kontor i Norge, Norsk Tjenestemannslag, Fagforbundet og studieforbundet AOF.

Arbeidsgruppen har bestått av:

Benedikte Sterner, Samfunnspolitisk avdeling, LO

Kristine Hansen, Fagforbundet

Jostein Antonsen, Handel og Kontor Norge

Thomas Sandvik, Norsk Tjenestemannslag

Solfrid Horne Moe, Industri Energi

Ellen Mohaugen, AOF

I det følgende gis det først et sammendrag av rapporten og deretter følger en gjennomgang av rådgiving og veiledning i et livslangt perspektiv. LOs synspunkter er uthevet i egne kulepunkter.

## 3. Sammendrag

VOX (Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk) gjennomførte høsten 2009 en spørreundersøkelse om behovet for karriereveiledning. Undersøkelsen viser at kjennskapen til det eksisterende karriereveiledningstilbudet er relativt lav sett i forhold til den store interessen for slike tilbud.

Kunnskap om utdanning og arbeidsliv, sammen med bevissthet om egne interesser og muligheter, kan bidra til å hindre frafall i videregående opplæring. Målet er å unngå feilvalg, gjøre tilbakevending til arbeidsmarkedet enklere og sikre samsvar mellom den enkeltes utdanningsvalg og arbeidslivets behov for kompetanse. Karlsen-utvalget krevde en dobling av ressursene til rådgiving (NOU 2008:18 Fagopplæring for framtida), et krav LO støttet. Lærlinger og lærekandidater har ikke adgang til skolens rådgivingstjeneste og Opplæringsloven gir i dag bare rett til rådgiving for grunnskolens område for voksne. NAV har ansvar for veiledning overfor arbeidssøkere.

Læresteder innenfor høyere utdanning har tilbud om studieveiledning for å hjelpe den enkelte student til å finne rett fag, rett utdanning og rett grad. Her er studentens interesser, faglige nysgjerrighet og ambisjoner det sentrale. Samtidig har flere læresteder, for eksempel Universitetet i Oslo<sup>1</sup>, laget egne karrieresentre eller lignende. Disse bistår studenter i å se sammenhengen mellom det de lærer og framtidige oppgaver og roller i arbeidslivet.

Arbeidslivet er i kontinuerlig endring, og kravene til ny og mer spesialisert kompetanse hos de ansatte øker. En ser en tydelig utvikling mot større krav til økt utdanning i arbeidsmarkedet. Næringsstrukturen endres mot mer "kunnskapsintensive" næringer. Kompetanse er nøkkelen til utvikling og vekst, både i samfunnet og hos den enkelte. Mangel på oppdatert kompetanse er av de viktigste årsakene til at voksne faller utenom arbeidslivet. Partene har ønsket ett system for dokumentasjon av realkompetanse som dekker både arbeidslivet og utdanningssystemet.

<sup>1</sup> <http://www.karrieresenteret.uio.no/>

Dette fordi et system for vurdering og dokumentasjon av realkompetanse må være gjenkjennbart og ha bred legitimitet.

LO etterspør flere tiltak for seniorer i arbeidslivet som retter seg mot kompetanseutvikling og livslang karriereveiledning. For minoriteter har karriereveiledning en ekstra dimensjon.

De skal ikke bare ha bistand til å finne riktig vei framover, men det blir også viktig med en grundig kartlegging og dokumentasjon av den kompetansen de allerede har opparbeidet seg. Det må tas hensyn til utfordringer omkring språk og samfunnsforståelse. Rådgivere i ungdomsskolen og i videregående må bevisstgjøres på hvilke råd de gir til ungdom med funksjonsnedsettelse om yrkesvalg. I dag er det for lite kunnskap blant rådgiverne om hvilke yrker folk med ulike funksjonsnedsettelse kan ha.

#### 4. Hva vet vi om behovet for karriereveiledning og rådgiving?

VOX (Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk) gjennomførte høsten 2009 en spørreundersøkelse om behovet for karriereveiledning. Undersøkelsen viser at kjennskapet til det eksisterende karriereveiledningstilbudet er relativt lav sett i forhold til den store interessen for slike tilbud. En femtedel av respondentene svarer de har behov for karriereveiledning, og de med grunnskole som høyeste utdanningsnivå har det største behovet. Det er også denne gruppen som viser størst interesse for et offentlig karriereveiledningstilbud, til tross for at de har minst kjennskap til det.

Interessen for et offentlig tilbud er også stor blant de som står på siden av arbeidsmarkedet. Av gruppen arbeidsledige, respondenter på attføring, på arbeidsmarkeds-tiltak og hjemmeværende uten inntekt er hele to tredjedeler interesserte i karriereveiledning.

I forhold til hvilke tjenester et karriereveiledningssenter skal gi, er det «Informasjon om voksnes rettigheter i forhold til lån og finansiering, omskolering og realkompetansevurdering» respondentene er mest interesserte i.<sup>2</sup> Videre forteller SINTEF Rapporten "Kjønn i skolens rådgiving - et glemt tema?"<sup>3</sup> at likestilling ser ut til å være et glemt kapittel i skolen i et land som topper listen over tradisjonelle utdannings- og yrkesvalg. Er kjønnsdeling i arbeidslivet en glemt utfordring for norsk likestillingspolitikk?

#### 5. Rådgiving i grunnopplæringa

LO mener at karriereveiledning er et sentralt virkemiddel for å nå utdannings- og arbeidsmarkedspolitiske mål og for å oppnå sosial utjevning gjennom utdanning. Kunnskap om utdanning og arbeidsliv, sammen med bevissthet om egne interesser og muligheter, kan bidra til å hindre frafall i videregående opplæring. Målet er å unngå feilvalg, gjøre tilbakevending til arbeidsmarkedet enklere og sikre samsvar mellom den enkeltes utdanningsvalg og arbeidslivets behov for kompetanse.

<sup>2</sup> Magnus Fodstad Larsen (2009), "Behov og interesse for karriereveiledning", Oslo, VOX.

<sup>3</sup> Mathiesen, Buland og Bungum (2010) "Kjønn i skolens rådgiving - et glemt tema?" Trondheim, SINTEF.

For at elevene skal kunne ta informerte valg er de avhengig av gode kunnskaper om arbeidslivet og av muligheten til å rådføre seg med noen. Det man ikke vet noe om har stor betydning for valgene, rett og slett fordi mange yrker aldri blir vurdert av elevene. Det er også kjønnsforskjeller når det gjelder de unges kjennskap til ulike yrker. Flere jenter enn gutter kjenner til sykepleieres jobb, mens gutter har bedre oversikt over håndverkeryrker. En internasjonal kunnskapsoversikt som tar for seg betydningen av karriererådgiving ved overgangen mellom ulike utdanningsnivåer, viser at elever med gode kunnskaper i mindre grad gjør valg de angrep på, og at de sjeldnere skifter utdanningsretning enn de andre elevene.<sup>4</sup>

Det er viktig med klare forskrifter om mål og oppgaver for utdannings- og yrkesrådgiverarbeidet. Rådgivertjenesten må være en del av skolens oppgave, og rådgiveren må ha en rolle som bidrar til at kollegiet og avdelingslederen settes i stand til å gi råd og bidra i karriereveiledningen. Etter- og videreutdanningstilbud for rådgivere må styrkes. Det bør inngås nærmere samarbeid mellom fylkeskommunale partnerskap for karriereveiledning og utdannings- og yrkesrådgivere i skolen.

Rådgiving i grunnopplæringa er hjemlet i Opplæringslova. Opplæringslovas bestemmelser om rådgiving i grunnopplæringa ble revidert med virkning fra 1. januar 2009. Revideringen ble gjennomført som et tiltak for å styrke rådgivingstjenesten.

Elevene i offentlige grunnskoler og videregående opplæring har etter opplæringslova §9-2 første ledd rett til nødvendig rådgiving: ”Elevene har rett til nødvendig rådgiving om utdanning, yrkestilbud og yrkesval og sosiale spørsmål”.

Departementet har gitt nærmere forskrifter. Etter revisjonen fra 2009 har lov- og forskriftsbestemmelsene fått tydeligere beskrivelser av hva retten til nødvendig rådgiving skal bety. Den sosialpedagogiske og yrkes- og utdanningsrådgivingen fikk separate beskrivelser og krav i forskriften. I tillegg har Utdanningsdirektoratet utarbeidet et rundskriv om rådgivingstjenesten (U.dir 2 – 2009). Det er ikke lovfestede kompetansekrav til rådgivere, men Utdanningsdirektoratet har i et brev (29.06.2009) til fylkeskommunene og kommunene beskrevet anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere.

## 5.1 Forskning om rådgivingstjenesten i grunnopplæringa

Fra forskningen viser vi til to forskningsrapporter fra SINTEF og en rapport fra NIFU.

*SINTEF: Kjønn i skolenes rådgiving - et glemt tema?*<sup>5</sup>

Denne rapporten viser at Norge fortsatt har et kjønnsdelt arbeidsmarked og peker på at ungdom i stor grad tar tradisjonelle utdannings- og yrkesvalg. En konklusjon i rapporten er at verken rådgivere, politikere eller skoler har særlig fokus på kjønnsperspektivet. Forskerne kritiserer også mangel på tiltak rettet spesielt mot gutter og mot fag- og yrkesopplæring.

LO krever systematiske tiltak for å bygge ned de tradisjonelle skillene mellom kjønnene når det gjelder yrkes- og utdanningsvalg.

<sup>4</sup> Mathiesen, Buland og Bungum (2010) ” Kjønn i skolens rådgiving - et glemt tema? Trondheim, SINTEF <sup>5</sup> Kjønn i skolenes rådgiving - et glemt tema (SINTEF A 13924 Rapport Ida Holth Mathisen, Trond Buland, Brita Bungum)

SINTEF: "Skolens rådgivning - på vei mot framtida?" – noen viktige funn <sup>6</sup>

Rapporten viser at skolene kjenner godt til lov og forskrift, og forskriftsendringene og de anbefalte kompetansekravene for rådgivere oppfattes som en klar forbedring av tjenesten. LO mener dette viser støtte til lovendringen og forskriftsendringene.

Rådgiverne har ulikt kompetansenivå. Dette kommer fram gjennom funn som viser at over 6 av 10 rådgivere i dag har utdanning rettet mot rådgiving. I grunnskolen har 59 prosent utdanning rettet mot rådgivere, mens i videregående skole har 82 prosent slik utdanning. SINTEF mener at videregående skole har kommet lengre enn grunnskolen i profesjonaliseringen av sitt arbeid med rådgivning.

LO mener det er viktig å styrke kompetansen og arbeidslivskunnskapen til rådgivere i grunnopplæringen. Kompetansekrav må forskriffsfestes.

LO mener det må opprettes en sentral database med arbeidslivsopplysninger knyttet til strukturen i videregående opplæring som partene og utdanningsmyndighetene sentralt og regionalt samarbeider om slik at rådgivere og karriereveiledere har tilgang til oppdatert og relevant arbeidslivskunnskap.

Rådgiverne mener at dagens ressurser til rådgiving er for små til at man kan gi elevene den kvaliteten på tjenesten som de har krav på. Undersøkelsen viser at rådgiveroppgaven er svært sammensatt. Sett i forhold til en lignende undersøkelse fra 2000 arbeider dagens rådgivere med et større antall oppgaver, spesielt i videregående skole. Det er særlig økning i oppgaver som handler om samarbeid med offentlige kontorer, kontakt med hjemmet og arbeid knyttet til frafall. LO mener at flere oppgaver argumenterer for økt ressurstilgang til rådgivingstjenestene.

LO støtter kravet om mer ressurser til rådgiving og viser til Karlsenutvalget som ønsket å doble ressursene til rådgivingstjenesten.

LO mener at struktur og systemrettet arbeid er viktig for en bærekraftig kvalitet, men dette perspektivet kan ikke erstatte elever/læringer/lærekandidaters personlige kontakt med en rådgiver. Det må videre avklares hvem som har en rolle i samspillet og hvilke arbeidsoppgaver man har i forhold til andre aktører ved skolen. SINTEF skisserer framveksten av en ny rådgiverrolle. Denne rollen har større vekt på systemrettet arbeid, inkluderer flere aktører ved skolen og har færre oppgaver direkte rettet mot elever.

Økt samarbeid mellom skoleslag har vært et prioritert område gjennom flere år og rapporten peker på økt samarbeid mellom ungdomsskolens rådgivere og

<sup>6</sup> Skolens rådgivning - på vei mot framtida? SINTEF A 13861 Rapport Ida Holth Mathisen, Trond Buland, Bjørg Eva Aaslid, Halvdan Haugsbakken, Brita Bungum

rådgiverne i videregående. LO er glad for økt samarbeid mellom skoleslag. Dette viser at innsatsen virker og på sikt tror vi det vil ha en positiv effekt på overgangen mellom utdanningsnivåene.

Samarbeid med aktører utenfor skolen ser ikke ut til å være like viktig. I grunnskolen sier for eksempel 40 prosent av rådgiverne at de samarbeider mye med bedrifter, mens bare 25 prosent på videregående rapporterer om stor grad av samarbeid med bedrifter og virksomheter. LO mener at kontakten med arbeidslivet må forbedres i videregående skole. Vi viser til at både bedrifter/virksomheter og partene i arbeidslivet med sine tillitsvalgte er viktige ressurser å trekke på i dette arbeidet. Rådgiverne og skolelederne vurderer rådgivning på egen skole til å ha høy kvalitet, mens de mener at rådgivningen i landet ikke har god nok kvalitet.

LO krever at det utvikles nasjonale indikatorer for god kvalitet i livslang karriereveiledning

*NIFU: Spørsmål til Skole-Norge høsten 2010 - rådgivningstjeneste for voksne i kommuner og fylkeskommuner*<sup>7</sup>

41 prosent av skoleeierne har organisert en rådgivningstjeneste for å kartlegge innhold i og utforming av den enkelte voksnes opplæring. Andelen samsvarer godt med det man fant våren 2010, mens den var noe lavere våren 2009. Våren 2010 svarte 15 fylkeskommuner som hadde besvart spørsmålet om rådgivning for voksne "ja", mens 17 av 19 gjør dette nå. NIFU rapport 40/2010: "Det er viktig å være klar over at det ikke er noe krav om rådgivningstjeneste. Skoleeier har bare en generell rådgivnings- og veiledningsplikt med bakgrunn i forvaltningsloven."

## 5.2 Faget "Utdanningsvalg" og "Arbeidslivsfaget"

Fra 2009 ble det nye faget *Utdanningsvalg* innført på ungdomstrinnet. Hovedområdet i læreplanen for faget dreier seg om strukturen i videregående opplæring, om innholdet i de ulike utdanningsprogrammene og hvordan ulike utdannings- og karriereveier kan føre fram til ulike yrker. I hovedområdet inngår kunnskap om arbeidsmuligheter og framtidsutsikter, herunder lokalt arbeids- og næringsliv. Som et eksempel på bidrag fra fagbevegelsen om det å velge yrke, kan vi vise til Fagforbundets digitale verktøykasse med informasjon om helsefagarbeider, ambulansearbeider og barne- og ungdomsarbeider. Rådgiveren sammen med fagarbeidere er noen av de som "snakker" i denne verktøykassen. <http://www.verktoykassen.no/topp/>

På ungdomstrinnet prøves *Arbeidslivsfaget* ut i nærmere 90 kommuner. I følge læreplanen for faget skal *Arbeidslivsfag* bidra til at elevene kan tilegne seg grunnleggende kompetanse innenfor utvikling av tjenester og produkter i samfunnet og få kunnskap om krav som stilles til yrkesutøvelse og til yrkesutøvere. Faget skal gi praktisk trening og innsikt i hvordan arbeidslivet fungerer. Andre viktige momenter for faget er at det skal stimulere elevenes interesser og gi motivasjon, arbeids glede og opplevelse av mestring gjennom arbeid med tjenester og produkter.

<sup>7</sup> Utdanningsdirektoratet og NIFU: Spørsmål til Skole-Norge høsten 2010 - Rådgivningstjeneste for voksne i kommuner og fylkeskommuner

NIFU: Resultater og analyser fra Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse blant skoler og skoleeiere, Nils Vibe Rapport 40/2010



### 5.3 Ressurser til karriereveiledning

Karlsen-utvalget krevde en dobling av ressursen til rådgiving (NOU 2008:18 Fagopplæring for framtida), et krav LO støttet.

Myndighetene har vist vilje til å styrke rådgivingstjenesten i skolen ved å bevilge penger til styrket rådgiving i grunnopplæringa gjennom spesielle satsinger med egne målsettinger. De har ikke vært rettet mot den generelle ressursen som settes av til den enkelte rådgiver ved skolene, noe som for så vidt er et forhandlingstema. Ressursene til rådgiving i grunnopplæringa reguleres gjennom særavtale SFS 2213: *Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring*. Det må bemerkes at en del rådgivere kombinerer denne bestemmelsen med bestemmelsene i særavtalen om undervisningstid og andre funksjoner fordi de ikke har hele stillinger som rådgivere.

Opplæringsloven gir i dag bare rett til rådgiving for grunnskolens område for voksne. Lærlinger og lærekandidater har heller ikke adgang til skolens rådgivingstjeneste i følge opplæringsloven med forskrift. NAV har ansvar for voksne i en gitt situasjon: "Etaten skal stimulere den enkelte stønadsmottakeren til arbeidsaktivitet der dette er mulig, og gi råd og veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere for å hindre sykefravær og utstøting fra arbeidslivet."

- LO krever at det innføres en allmenn rett til livslang karriereveiledning. Denne må være uavhengig av alder, sammenheng og privat status og supplere dagens lovgiving innen feltet. Dette betyr at alle grupper av innbygger må få tilgang til en slik tjeneste fra det offentlige.
- LO krever at lærlinger/lærekandidater gis rett til å benytte skolens yrkes- og sosialpedagogiske rådgivertjeneste etter tegnet lærekontrakt.
- LO krever at Kunnskapsdepartementet fastsetter nasjonale kompetansekrav for å arbeide som utdannings- og yrkesrådgivere i grunnskolen og videregående opplæring og ved karrieresentre.

## 6. Unge studenter eller unge som vurderer å studere

Unge studenter eller unge som vurderer å studere kommer ofte rett fra videregående opplæring. De har liten arbeidserfaring og et langt yrkesliv foran seg. Selv om hvert valg de står overfor oppleves som altomfattende, så er det likevel mulig å ombestemme seg. Nye valg kan gjøres. Yrkeskarrieren vil i stadig større grad medføre jobbytte, EVU og endring.

Det er viktig å skille mellom studieveiledning og karriereveiledning. Alle læresteder innenfor høyere utdanning har tilbud om studieveiledning. Det handler om å hjelpe den enkelte student til å finne rett fag, rett utdanning og rett grad. Her er studentens interesser, faglige nysgjerrighet og ambisjoner det sentrale. Jobbmuligheter etter studiene er ofte underordnet.

Samtidig har flere læresteder, for eksempel Universitetet i Oslo<sup>8</sup>, laget egne karrieresentre eller lignende. Disse bistår studenter i å se sammenhengen mellom det de lærer og hvordan dette kan brukes i framtidige oppgaver og roller i arbeidslivet. For å bidra til dette tilbyr karrieresentrene en rekke tjenester til studenter fra lærestedet. Gjennom disse tjenestene blir studentene bevisst sine ferdigheter og kompetanse, og på hvilken måte disse kan brukes for å møte arbeidsgiveres behov og lykkes i sin fremtidige karriere.

Det har dukket opp flere private veiledningstjenester, disse er av ulik karakter. Som nevnt er det viktig å skille mellom studieveiledning og karriereveiledning. Ansvar for studieveiledning ligger hos det enkelte universitet og høyskole. Karriereveiledningen må være av en slik kvalitet at den enkelte får gode råd ut fra egne kvalifikasjoner og ønsker.

LO krever at unge studenter får et tilbud om karriereveiledning. Dette er et offentlig ansvar.

### 6.1 Voksne studenter eller voksne som vurderer å studere

Voksne studenter eller voksne som vurderer å studere har gjerne vært noen år i jobb og ønsker å bytte beite. Andre har kanskje vært hjemme med barn og vil ut i yrkeslivet i voksen alder. Noen har kan ha blitt oppsagt fordi bedriften har blitt lagt ned, andre har valgt sluttpakke framfor å flytte med jobben til en annen del av landet. Felles for disse er at de trenger karriereveiledning og at de skiller seg fra de unge ved at de har vesentlig kortere yrkesliv foran seg. Det stiller strengere krav til veiledningen. Karriereveiledningen må være av en slik kvalitet at den enkelte får gode råd ut fra egne kvalifikasjoner og ønsker. De utdanningssøkende skal få en realistisk veiledning som tydeliggjøre valgene.

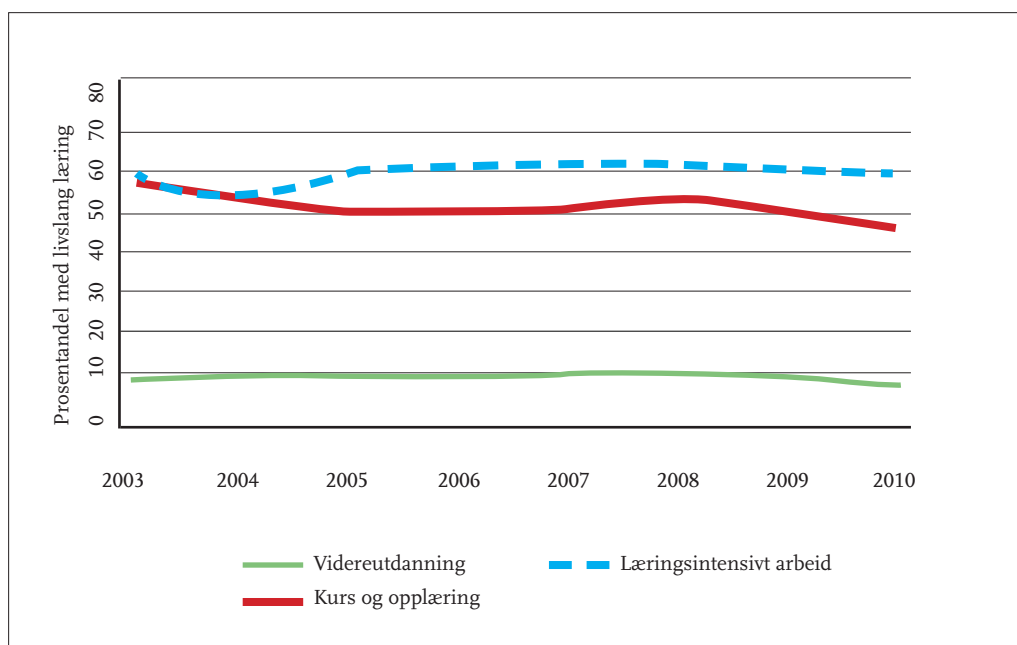
## 7. Voksne i arbeid som ønsker egen utvikling

Arbeidslivet er i kontinuerlig endring, og kravene til ny og mer spesialisert kompetanse hos de ansatte øker. Krav til utdanning øker, og andel ansatte i akademiske yrker øker. Nærings-strukturen endres mot mer "kunnskapsintensive" næringer.

Kompetanse er nøkkelen til utvikling og vekst, både i samfunnet og hos den enkelte. Mangel på oppdatert kompetanse er av de viktigste årsakene til at voksne faller utenom arbeidslivet. De med grunnskole som høyeste fullført utdanning er mest utsatt for å falle ut av et aktivt arbeids- og samfunnsliv, og vil dermed oftere bli representert i statistikker for eksempel for uføretrygd og arbeidsledighet. Framskrivninger fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at behovet for ansatte med grunnskole som høyeste fullførte utdanning vil avta sterkt i de nærmeste årene. Trass i dette ser vi en utvikling som viser at andelen voksne som deltar i utdanning i arbeidslivet faller for andre år på rad. Dette gjelder i både formell og uformell opplæring. Tendensen er lik i hele arbeidsmarkedet. Det er i følge NIFU-rapport 5-2011 ingen forskjell på offentlig og privat sektor.

<sup>8</sup> <http://www.karrieresenteret.uio.no/>

- Videreutdanning: Fra 9,9% til 7,5% siden 2008. Laveste siden 2003
- Opplæring: Fra 54,5% til 46,5% siden 2008. Laveste siden 2003



I følge VOX-barometeret 2010 er de med lavest utdanning de som trives best på jobb (94%), MEN, det er også den gruppen som angrer mest på sine utdanningsvalg (40%), eller manglende sådanne. Hele 70 % av respondentene sier at de gjerne skulle tatt mer utdanning enn de har. Både NIFU<sup>9</sup> og VOX viser at det fortsatt er de med mest utdanning som etterspør mer, og at de sosiale forskjellene opprettholdes.

Fallet i deltagelse i opplæring er vanskelig å forklare. Ut fra samfunnets utvikling skulle det være flere grunner for at både formell og uformell opplæring skulle øke. En betydelig økt satsning innenfor BKA-programmet<sup>10</sup> skulle også tilsi at arbeidstakernes mestring og motivasjon for videre skolering skulle øke. I St. melding 30 "Kultur for læring" ble det tatt til orde for opprettelse av fylkesvis karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Både departementet, og senere Utdanningsdirektoratet, legger vekt på "livslangt perspektiv" og de voksnes behov. Samtlige fylkeskommuner har organisert tilbud for å ivareta de voksnes rettigheter og behov, gjennom ett eller flere "karrieresentre" hvor de voksne kan henvende seg. Dette synes imidlertid ikke å være godt nok for å nå de i arbeidsmarkedet som har lavest utdanning.

Gjennom utviklingen av rollen som "kompetansetillitsvalgt" ønsker LO blant annet å bidra til tiltak som kan nå voksne med lavt utdanningsnivå, med behov eller ønske for en oppdatering av sin kompetanse. Innsatsen rettet mot voksne i arbeidslivet styrkes gjennom kvalifisering av tillitsvalgte som skal motivere, legge til rette for og støtte opp om læringsaktiviteter i bedriften/virksomhetene. LO forventer at slike tiltak vil føre til økt tilgang til livslang læring for alle.

<sup>9</sup> Øyvind Wiborg, Tone Sandven, Sveinung Skule: Livslang læring i norsk arbeidsliv 2003-2010 NIFU-rapport 5- 2011

<sup>10</sup> Programmet "Basiskompetanse i arbeidslivet" - VOX: <http://www.vox.no/no/Tilskudd/Program-for-basiskompetanse-i-arbeidslivet--BKA/>

### 7.1 Partsamarbeid og kompetanseutvikling på arbeidsplassen

Partene erkjenner gjennom avtaleverket den store betydning økt utdanning har for den enkelte og bedriftens/virksomhetens utvikling, og den betydning et gjennomgående høyt utdanningsnivå har for samfunnet. Dette gjelder både fag- og yrkesopplæring, høyere utdanning og heving av basiskompetanse i arbeidslivet. Partene understreker det verdifulle i at ansatte stimuleres til å øke sin kompetanse, samt at virksomhetene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved interne og eksterne tilbud.

### 7.2 NOREMA – et eksempel på karriereveiledning i omstillingsprosesser

I forbindelse med regjeringens krisepakke januar 2009 vedtok fylkesrådmannen i Oppland at deler av midlene tilført fylkeskommunen skulle bli overført til Karrieresenteret Opus på Hadeland for oppfølging av ansatte ved NOREMA. NOREMA var en typisk hjørnesteinsbedrift på Jevnaker, noe som i enkelte tilfeller førte til at hele familier sto uten arbeid.

I Oppland har fylkeskommunen sammen med kommunene og NAV opprettet regionale karrieresentre som blant annet skal tilby karriereveiledning til regionenes voksne befolkning. Disse sentrene har i utgangspunktet ikke kapasitet til å gjennomføre karriereveiledning for hele virksomheter, men ved hjelp av omstillingsmidler og et samarbeid med den lokale arbeidsmarkedsbedriften Hapro, stilte Karrieresenteret OPUS Hadeland opp på NOREMA for å bistå med karriereveiledning for de oppsagte som fortsatt ikke hadde fått seg nytt arbeid.

I samarbeid med tillitsvalgte og den lokale ledelsesgruppa ved NOREMA ble det bestemt at veiledningen skulle bli gitt i NOREMAAs lokaler på Jevnaker. Dette viste seg å være en klok beslutning, da dette gav veilederne en unik mulighet til å få en ekte og naturlig relasjon til de ansatte.

Et annet viktig grep som ble gjort var en grundig introduksjon av hva karriereveiledning egentlig er for noe. Det må innrømmes at det var en viss skepsis til å delta på karriereveiledning blant industriarbeidere som hadde jobbet i samme bedrift hele sitt yrkesaktive liv. Vi jobbet mye med å forklare at dette skulle handle om en strukturert samtale rundt hva de faktisk kunne, hvilke muligheter som fantes på arbeidsmarkedet, og hvordan presentere seg og sin kompetanse på en god måte. Samtidig vektla vi også at karriereveiledning i stor grad handler om livsplanlegging. Jobben er en stor del av livet for mange, og i samtalene ble det åpnet for å gi uttrykk for følelser knyttet til nedleggelsen, synet på framtida og andre personlige aspekter. Det var også viktig å påpeke at dette var et frivillig tilbud for alle, fra "de på gulvet" til ledelsen.

Det ble også viktig med en tydelig rolleavklaring i forhold oppfølgingen de hadde krav på fra det lokale NAV-kontoret. Mange av de ansatte hadde en forestilling om at "jeg har bare montert kjøkken, jeg kan da ikke brukes til noe annet". Dette kombinert med et lavt utdanningsnivå førte til et ganske negativt syn på muligheten til å finne et annet arbeid.

I samtalene jobbet vi derfor mye med å utvide mulighetshorisonten til den enkelte, blant annet gjennom en systematisk kartlegging av kompetanse. Mange

hadde vært engasjerte i fagforeningsarbeid, frivillige organisasjoner på fritida, som verneombud osv, men så ikke på det som en kompetanse de kunne trekke fram for å søke på andre jobber.

Samtidig opplevde vi som veiledere at flere kjente på at nedleggelsen var det nødvendige sparket bak for å gjøre det ”de egentlig ville”. For mange hadde veien inn i NOREMA vært det eneste opplevde alternativet da de i ungdommen skulle velge yrkesvei. Både basert på familietradisjoner og andre samfunnsmekanismer i lokalsamfunnet.

Eksempelvis var det flere med interesse for å jobbe med barn og ungdom som i etterkant av veiledningen søkte seg inn i barnehager, og flere av de ansatte fikk seg jobb på et asylmottak. Evalueringen i etterkant viste at de som valgte å takke ja til karriereveiledning hadde fått litt mer optimistisk syn på framtida. I etterkant så vi at de aller fleste fikk seg nytt arbeid eller startet på et utdanningsløp for å kvalifisere seg til den jobben de ønsket.

*Av Erik Hagaseth Haug, karriereveileder*

### **7.3 Livslang karriereveiledning**

Mange forhold virker inn på et økt behov for rådgiving og veiledning i forhold til valg og omvalg av yrke. Unge har flere valgmuligheter enn tidligere, voksne skifter jobb eller må omskoleres i løpet av yrkeslivet i større grad enn tidligere på grunn av ny teknologi og andre omstillinger i næringslivet. Økt innvandring gjør gjeldene nye behov for disse gruppene og ambisjonen om at flere skal inkluderes på arbeidsplassen og i arbeidslivet krever nye tiltak.

En kan også betrakte livslang karriereveiledning i et arbeidslivsperspektiv der tjenesten hjelper bedriften/virksomheten med omstillinger og utvikling av personalet. VOX publiserer tall om karriereveiledning og interesse for ulike type tjenester fra et offentlig karriereveiledningssenter. Det er størst interesse for informasjon om voksnes rettigheter, for eksempel til lån og finansiering, omskolering, realkompetansevurdering og annet i gruppen med grunnutdanning, yrkesfag eller allmennfag som høyeste utdanningsnivå.

Ut fra et samfunnsperspektiv er det viktig at flest mulig kjenner til og forstår verdien av denne typen tjenester, at det utvikles og tilbys kvalitetssikrede og relevante tjenester som på systemnivå hjelper til å holde verdiskaping og trygge velferdsvilkår oppe. I dette arbeidet har partene en viktig rolle. En målrettet innsats for å utvikle kompetansetillitsvalgte på arbeidsplassene vil ha særlig betydning. Undersøkelser foretatt i enkelte LO-forbund viser at mange tillitsvalgte mener de ikke har kunnskaper nok til å delta i arbeid med det å kartlegge, planlegge og legge til rette for tiltak rettet mot livslang læring.

LO krever at karriereveiledningssentrene innsats mot bedrifter og virksomheter i å tilby veiledning for ansatte og bedrift/virksomhet styrkes. Dette som ledd i å gjøre tjenestene kjent, og å utvikle relevante tjenestetilbud for arbeidslivet i et samarbeid med ansatte og bedrifter/virksomheter.

#### 7.4 Realkompetanse

Partene har ønsket ett system for dokumentasjon av realkompetanse som dekker både arbeidslivet og utdanningssystemet. Dette fordi et system for vurdering og dokumentasjon av realkompetanse må være gjenkjennbart og ha bred legitimitet. Verdien av systemet underbygges ved å vise åpenbar nytteverdi for brukerne. (Bedrifter, virksomheter, arbeidstakere, arbeidssøkere, individer, utdanningssystem, institusjoner og offentlige forvaltningssystemer).

VOX har nylig gjennomført en undersøkelse av praksis og status for bruk av realkompetanse i utdanningssystemet. Det vises til at arbeidslivet i liten grad er vant med å utarbeide dokumentasjon som egner seg for realkompetansevurderinger.<sup>11</sup>

Vi tror at dette henger sammen med at arbeidslivet tenker verdiskapning og personalutvikling, mens forvaltning/institusjoner handler mer etter instruksjer og systemtekning.

For at disse to verdenene skal møtes og utgjøre et nødvendig hele, må starten for prosessen ta utgangspunkt i individet og i arbeidslivsbehovet. LO mener at realkompetanseordningen må bli bedre kjent i arbeidslivet, at dokumentasjonsordningen må utvikles og at kompetanse og ressursbruk i fylkeskommunenes arbeid må

LO ber om at det iverksettes utviklingsprosjekter i bedrifter og virksomheter for å vinne erfaring med bruk av læringsutbyttebeskrevet kompetanseutvikling og verdsetting gjennom realkompetansevurdering

styrkes.

#### 7.5 AOF - rolle og samspill innen livslang læring

Det er en dokumentert sammenheng mellom AOF som opplæringspartner for medlems- og tillitsvalgtopplæring og AOFs store engasjement innenfor fag- og yrkesopplæring. Gjennom samspillet med fagbevegelsen lokalt, AOFs arbeid innen medlems- og tillitsvalgt skoleing og ikke minst engasjement i arbeid med grunnleggende ferdigheter møter AOF mange av fagbevegelsens egne medlemmer som ikke nødvendigvis står først i køen og krever mer utdanning. Mange av disse har opplevd hele sin tidligere "skolehistorie" som et sammenhengende nederlag. For mange av disse oppleves AOF som en alternativ opplæringsarena.

AOF er spesialist på fleksibel og tilpasset opplæring i tett samarbeid med arbeidslivet og har tilgang på en unik, men undervurdert læringsarena; arbeidsplassen. For mange voksne vil en opplæring på/eller i tilknytning til arbeidslivet være det eneste opplæringsalternativ. LO og AOF har i samarbeid utviklet en utdanning for de tillitsvalgte som jobber med kompetanse. Det er i virksomheter der partene samarbeider om satsing på økt kompetanse det er størst mulighet for å lykkes. Kompetansetillitsvalgte vil ha en viktig rolle i planlegging og organisering av kompetansetiltak og bidra til å motivere de ansatte for satsing på kompetanseheving.

<sup>11</sup> Alfsen og Steen Hernes (2010) *Realkompetansevurdering Status, utfordringer og tiltak*, VOX, Oslo

AOF er ikke en konkurrent til det offentlige utdanningssystemet, men som godkjent studieforbund har AOF en betydelig rolle som en alternativ opplæringsarena. AOF er en kompetansepartner for både samfunnet, arbeidslivet og den enkelte. AOF jobber målrettet for å bidra til at voksne blir bedre kvalifisert for arbeid og samfunnsdeltakelse gjennom trening i grunnleggende ferdigheter, grunnutdanning, videregående utdanning, etter- og videreutdanning eller fagskoletilbud. AOF er en god bidragsyter i utvikling av strategier og planlegging av kompetanseheving. AOF kan tilby eller utvikle tilbud tilpasset lokale behov og slik bidra til et bredere

Det er viktig at karrieresentrene samarbeider med AOF som vil være en god samarbeidspartner med nær kontakt med arbeidslivet.

tilbud når det gjelder lokale muligheter for utdanning og opplæringsarenaer.

## 8. IA-avtalen - Avtalen om inkluderende arbeidsliv

Høsten 2001 ble den første "Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv" (IA-avtalen) inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. De som underskrev avtalen var LO, NHO, YS, Akademikerne, HSH, KS, staten ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Sosialdepartementet. Senere gikk SPEKTER og UNIO inn som parter i avtalen. IA-samarbeidet er et virkemiddel for å oppnå overordnede mål i sysselsettings-, arbeidsmiljø- og inkluderingspolitikken.

I en brosjyre til LOs tillitsvalgte heter det:

*"Der hvor det er behov for ny kunnskap og kompetanse for fortsatt å kunne utføre oppgaver i bedriften, skal arbeidsgiver legge til rette forholdene slik at det er mulig å lære nytt og heve den enkeltes kompetanse."*

Bedrifter som bruker medarbeidersamtaler vil ha kartlagt underveis hvilken bakgrunn og behov den enkelte ansatte har. Hvis man begynner tidlig med samtalen om kompetanseutvikling rettet mot framtidige oppgaver, er det større mulighet å

LO ber tillitsvalgte om å ha oppmerksomhet omkring seniorenenes behov for karriereveiledning.



avklare om flere ønsker å stå lenger i jobb.

## 9. Det er aldri for sent! Seniorer i arbeidslivet

I NOU 2010: 13 - *Arbeid for helse* gjengis seniorpolitikk i Helse Nord RHF: «Vi trenger deg og din kompetanse», hvor følgende tiltak foreslås. LO mener at disse tiltakene er gode og kan benyttes av flere arbeidsgivere:

Seniorpolitikken i Helse Nord omfatter:

- *Avtale om seniortiltak*: Skal sikre at medarbeideren har oppdatert kompetanse, overføring av kompetanse fra senior til andre kolleger, og bevisstgjøring av arbeidstaker og arbeidsgiver om muligheter i sammenheng med planlegging av sen karriere.
- *Oppdatering av kompetanse*: Individuell kartlegging, forsinket karriereveiledning, valg av satsingsområde, opplæring og kurs, etter- og videreutdanning og seniorkurs.
- *Overføring av kompetanse*: Fadderordning og veiledning eller coaching.
- *Tilrettelegging*: Tilpasning av turnus og arbeidsoppgaver, tilrettelagte oppgaver, milepælssamtale, delpensjon.
- *Attraksjonstiltak*: Ekstra fridager.
- *Lederopplæring*: Sikre god kompetanse på personalpolitikk og kunnskap om tiltak som kan bidra til motivasjon og vedlikehold av kompetanse gjennom hele arbeidsforholdet.”

Utvalget viser for øvrig til St.meld. nr. 6 (2006 – 2007) *Om seniorpolitikk. Seniorane – ein viktig ressurs i norsk arbeidsliv* der målet er at flere skal stå lenger i arbeid og at den reelle pensjonsalderen skal øke. I stortingsmeldingen legges det vekt på å hindre utstøting og motivere senioren til å stå lenger i arbeid. I følge stortingsmeldingen er et bærekraftig pensjonssystem grunnlaget for seniorpolitikken. Det understrekes for øvrig at arbeidsgiverne i privat og offentlig sektor har hovedansvaret for å beholde seniorer i arbeid.

Budskapet er at det må legges langt større vekt på arbeidssituasjon og kompetanseutvikling til senioren i personalpolitikken. Seniorarbeidet på arbeidsplassene, spredning av kunnskap om senioren som viktig arbeidskraftressurs, livslang læring og innsats gjennom arbeidsmiljøpolitikken for å motvirke diskriminering og utstøting fra arbeidslivet er nødvendig for å få gode resultater i seniorpolitik-

LO støtter utvalgets forslag om at IA-opplæring for ledere suppleres med kunnskap om seniormedarbeideren og deres behov for karriereveiledning spesielt



ken.”

## **10. Funksjonshemmede og muligheter for studier og et aktivt arbeidsliv**

Karriereveiledning må ha som utgangspunkt å se hele mennesket og de ulike individenes behov og kompetanse. Samarbeidsorganet Unge funksjonshemmede som samler funksjonshemmedes ungdomsorganisasjoner i Norge har utviklet forslag til hvordan man kan få flere funksjonshemmede og kronisk syke ungdommer i jobb:

### **10.1 Kompetansekartlegging for unge med funksjonsnedsettelse**

Unge funksjonshemmede ønsker et prøveprosjekt i NAV, der NAV tar kontakt med et utvalg kronisk syk og funksjonshemmet ungdom som er på arbeidsmarkedstiltak i NAV. Målsetningen er å sikre rask kompetansevurdering og arbeidsevneavklaring, og på den måten gi grunnlag for raskt å komme i jobb. Basert på denne kompetansevurderingen kan ungdommene som er med i forsøket bli oppfordret til å søke på, i første omgang, spesifikke IA-plasser. IA-plassene har i liten grad fått søkere da NAV i hovedsak har informasjon om tilretteleggingsbehov og ikke kompetanse og arbeidsevne.

Målsetningen med prosjektet er få en dreining i NAVs oppfølging av unge med kronisk sykdom og funksjonshemning fra fokus på diagnose til fokus på hvilke typer arbeidsoppgaver personene har forutsetninger for å klare.

### **10.2 Om karriereveiledning spesielt**

Unge funksjonshemmede mener at det er viktig å jobbe for å bedre oppfølging av ungdomsskoleelever med særskilte behov i forbindelse med valg av studieretning på videregående. Dette fordi mange elever med nedsatt funksjonsevne faller fra i videregående skole.

Videre må rådgivere i ungdomsskolen og i videregående bevisstgjøres på hvilke råd de gir til ungdom med funksjonsnedsettelse om yrkesvalg. I dag er det for lite kunnskap blant rådgiverne om hvilke yrker folk med ulike funksjonsnedsettelse kan ha. Det er en utbredt holdning at folk med funksjonsnedsettelse bare kan ha visse yrker og at man har mer begrensede jobbmuligheter som funksjonshemmet enn det man faktisk har i dag.

LO støtter disse synspunktene og krever at utdanninger for rådgivere og karriereveiledere må inkludere opplæring i rådgivning/karriereveiledning til ungdom med funksjonsnedsettelse og kronisk sykdom.

## 11. Flerkulturell veiledning

Analyser av yrkesdeltakelsen blant innvandrere viser at innvandrere har lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet enn befolkningen i alt. Det er imidlertid stor variasjon mellom ulike innvandrergrupper, og mellom kvinner og menn med innvandrerbakgrunn. Innvandrere med bakgrunn fra de nordiske land og arbeidsinnvandrere fra EØS-området har like høy sysselsetting som befolkningen ellers.

For mange innvandrergrupper øker deltakelsen i arbeidslivet med økende botid, men enkelte grupper har vedvarende lav yrkesfrekvens til tross for lang botid (SSB). Det gjennomsnittlige utdanningsnivået varierer både mellom forskjellige innvandringsgrupper og mellom innvandrere og resten av befolkningen. Det er mangelfull informasjon om utdanningsnivået til mange innvandrere pr i dag.

På bakgrunn av dette ser en at karriereveiledning for minoriteter har en ekstra dimensjon. De skal ikke bare ha bistand til å finne riktig vei framover, men det blir også viktig med en grundig kartlegging og dokumentasjon av den kompetansen de allerede har opparbeidet seg. Det må tas hensyn til utfordringer omkring språk og samfunnsforståelse.

LO mener det er særskilt viktig å tilby gode karriereveiledningstjenester for innvandrere og etniske minoriteter som tar hensyn til de spesielle utfordringene de enkelte ulike gruppene har. Dette er viktig for å sikre sosial inkludering og god forankring i arbeidsmarkedet.

## 12. Hva kan vi som tillitsvalgte bidra med?

### Forslag til aktiviteter på avdelings- og bedrift/virksomhetsnivå

- Invitere det lokale karriereveiledningssenteret til å gi informasjon om sine tjenester til medlemmene på arbeidsplassen. Hva med et temamøte med presentasjon i kantina?
- Samtale med og mellom klubb/bedrift/karriereveileder om livslang karriereveiledning som verktøy for kompetanseutvikling for ansatte og bedrift/virksomhet
- Drive informasjonsarbeid på skolene/utdanningsinstitusjonene om fag- og yrker og bidra med arbeidslivsinformasjon
- Delta i opplæringstilbudet for kompetansetillitsvalgte gjennom ditt forbund

### LOs distriktskontor

- Delta i lokale "Partnerskap for karriereveiledning" og fremme LO-medlemmenes interesser inn i dette samarbeidet
- Spre informasjon om tilbudene til de regionale karriereveiledningssentrene overfor forbund, tillitsvalgte og samarbeidspartnere

### 13. Adresser til fylkeskommunale karriereveiledningssentre/partnerskap

#### **Nordland**

<http://www.karrierenordland.no/ImageMap.asp?MIId1=801&ImageMapId=38>

#### **Oppland**

<http://www.oppland.no/no/Karriere-Oppland/>

#### **Østfold**

<http://minutdanning.origo.no/-/sandbox/show?ref=mst>

#### **Akershus**

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

#### **Oslo**

<http://www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/category.php?categoryID=38884>

<http://www.arbeidstrening.oslo.kommune.no>

#### **Hedmark**

<http://www.hedmark.org/default.aspx?m=4524&amid=77888>

#### **Sør-Trøndelag**

Kontakt fylkeskommunen for adresse.

#### **Nord-Trøndelag**

<http://karriere-nt.no/Sider/default.aspx>

#### **Nordland**

<http://www.karrierenordland.no/artikkel.aspx?MIId1=821&AIId=13843>

#### **Troms**

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

#### **Finnmark**

[http://www.ffk.no/adm\\_orgkart/opplaering/21497.aspx](http://www.ffk.no/adm_orgkart/opplaering/21497.aspx)

#### **Møre og Romsdal**

<http://mrfylke.no/Tenestoomraade/Utdanning/Karriererettleiing/Partnarskap-for-karriererettleiing-Karrieresentre>

#### **Sogn og Fjordane**

<http://framtidfylket.no/for-arbeidssokjar/>

#### **Hordaland**

<http://www.hordaland.no/Hordaland-fylkeskommune/opplaering/voksenopplaering/Senter-for-voksenopplaering/>

**Rogaland**

[http://www.karrieresenter.rogfk.no/modules/module\\_123/proxy.asp?D=1&C=2482&I=0&mid=2908](http://www.karrieresenter.rogfk.no/modules/module_123/proxy.asp?D=1&C=2482&I=0&mid=2908)

**Vest-Agder**

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

**Aust-Agder**

<http://www.karriereagder.no/>  
Telemark

**Vestfold**

[http://www.karrierevestfold.no/?div\\_id=1&pag\\_id=1](http://www.karrierevestfold.no/?div_id=1&pag_id=1)

**Buskerud**

<http://www.bfk.no/Modules/theme.aspx?ObjectType=Article&ElementID=2186&Category.ID=4135&Itemid=2283>

**Ressurser:**

[www.vilbli.no](http://www.vilbli.no)

[www.utdanning.no](http://www.utdanning.no)

<http://tema.udir.no/radgiver/Sider/omtemaomr.aspx>

Kommer: [www.lo.no/s/Utdanning/Livslang-laring---EVU/livslangkarriereveiledning/](http://www.lo.no/s/Utdanning/Livslang-laring---EVU/livslangkarriereveiledning/)

**Rapporter:**

ØF-notat nr. 12/2010 - Partnerskap for karriereveiledning –en kartlegging og evaluering, Del 1: Kartlegging av Mona Stokke og Lene Nyhus <http://www.ostforsk.no/notater/pdf/122010.pdf>

Kjønn i skolenes rådgivning - et glemt tema? SINTEF A 13924 Rapport

Ida Holth Mathisen, Trond Buland, Brita Bungum

Kjønn i skolens rådgiving - et glemt tema?

Skolens rådgivning - på vei mot framtida?

SINTEF A 13861 Rapport

Ida Holth Mathisen, Trond Buland , Bjørg Eva Aaslid, Halvdan Haugsbakken, Brita Bungum

Kortrapport fra arbeidet i europeisk nettverk for politikktutvikling innen livslang karriereveiledning 2009 -10, European Lifelong Guidance Policy network

[www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu)

LO: Kompetansetillitsvalgte - læring hele livet

<http://www.lo.no/s/Utdanning/Livslang-laring---EVU/Kompetansetillitsvalgte/>

## 14. Vedlegg

### 1. Forskriften til Opplæringslova

#### 3.1 § 22-1. Generelt om retten til rådgiving

Den enkelte eleven har rett til to ulike former for nødvendig rådgiving: sosialpedagogisk rådgiving og utdannings- og yrkesrådgiving. Tilbudet skal vere kjent for elevvar og føresette, og vere tilgjengeleg for elevane ved den enkelte skolen.

Retten til nødvendig rådgiving inneber at eleven skal kunne få informasjon, rettleiing, oppfølging og hjelp til å finne seg til rette på skolen og ta avgjerd i tilknytning til framtidige yrkes- og utdanningsval. Rådgivinga kan vere både individuell og gruppevis. Eleven sitt behov og ønskje vil avgjere forma som blir teken i bruk.

Rådgivinga skal medverke til å utjamne sosial ulikskap, førebyggje fråfall og integrere etniske minoritetar. For at rådgivinga skal bli best mogleg for eleven, skal skolen ha eit heilskapleg perspektiv på eleven og sjå den sosialpedagogiske rådgivinga og utdannings- og yrkesrådgivinga i samanheng.

Eleven skal få den hjelpa han/ho treng for å utvikle seg vidare og utnytte eigne ressursar, utan omsyn til tradisjonelle kjønnsroller.

Bestemmelsen lyder:

#### § 22-2. Sosialpedagogisk rådgiving

Den enkelte eleven har rett til nødvendig rådgiving om sosiale spørsmål. Formålet med den sosialpedagogiske rådgivinga er å medverke til at den enkelte eleven finn seg til rette i opplæringa og hjelpe eleven med personlege, sosiale og emosjonelle vanskar som kan ha noko å seie for opplæringa og for eleven sine sosiale forhold på skolen.

Ved behov kan eleven få hjelp til mellom anna å:

- klarleggje problem og omfanget av desse
- kartleggje kva skolen kan medverke til, og om det er behov for hjelpeinstansar utanom skolen
- finne dei rette hjelpeinstansane og formidle kontakt med desse.

Eleven skal bli møtt med respekt av personalet på skolen i forhold til sine sosiale, personlege og emosjonelle problem.

Personalet på skolen skal ha tett kontakt og samarbeid med hjelpeinstansar utanfor skolen og heimen slik at det blir samanheng i tiltaka rundt eleven.

Bestemmelsen lyder:

#### § 22-3. Utdannings- og yrkesrådgiving

Den enkelte eleven har rett til rådgiving om utdanning, yrkestilbod og yrkesval. Utdannings- og yrkesrådgivinga har som formål å bevisstgjere og støtte eleven i val av utdanning og yrke og utvikle kompetansen til den enkelte til å planleggje utdanning og yrke i eit langsiktig læringsperspektiv.

Retten til nødvendig utdannings- og yrkesrådgiving inneber at eleven mellom anna har rett til:

- rådgiving og rettleiing som er knytt til val av yrke og utdanning

- oppdatert informasjon om utdanningsvegar i Noreg og andre land
- oppdatert informasjon om yrkesområde og arbeidsmarknaden lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- opplæring i å finne og orientere seg i informasjon og i bruk av rettleiingsverktøy
- informasjon om søknadsfristar, inntaksvilkår og finansieringsordningar
- opplæring og rettleiing om jobbsøking og andre søknadsprosedyrar.

Eleven skal gradvis bli bevisst sine egne interesser, dugleikar og verdiar, og få kunnskap, sjølvinnstekt og evne til sjølv å kunne ta avgjerd om yrkes- og utdanningsval. Rådgivinga skal også utvikle eleven sine evner til å vurdere moglege konsekvensar av val og førebyggje feilval. Frå 8.– 13. årstrinn skal rådgivinga leggjast opp som ein prosess.

Utdannings- og yrkesrådgiving skal vere eit samarbeid mellom ulike personar og instansar på skolen, og skolen skal så langt det er mogleg og hensiktsmessig trekkje inn eksterne samarbeidspartnarar for å gje elevane best mogleg informasjon og tilbod om rådgiving om yrkes- og utdanningsval. Aktuelle samarbeidspartnarar er til dømes andre utdanningsnivå, lokalt næringsliv, partnerskap for karriererettleiing og heimen.

#### § 22-4. Ansvar

Skoleeigar er ansvarleg for å oppfylle eleven sine rettar etter § 22-1 til § 22-3, jf. opplæringslova § 13-10. Ansvaret inneber mellom anna at begge formene for rådgiving skal utførast av personale med relevant kompetanse for dei to områda.

Skolen skal arbeide systematisk og planmessig for å sikre at rådgivingstilbodet blir tilfredsstillande.

Det er skoleeier som har ansvar for at elevene får sin rett oppfylt. Og det er presisert at rådgivingstjenesten skal utføres av personale med relevant kompetanse for de to hovedområdene for rådgivingen; den sosialpedagogiske og den yrkes- og utdanningsrådgivingen.

#### Anbefalte kompetansekrav for rådgivere i grunnopplæringa:

Det er innført anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere.

<http://www.udir.no/Brev/Anbefalt-formell-kompetanse-og-veiledende-kompetansekriterier-for-radgivere/>

#### Utdanning for rådgivere

På høgskolen i Lillehammer kan man ta rådgiverstudiet som et deltidsstudium. Det må søkes via Utdanningsdirektoratet for opptak fordi dette er en del av programmet Kompetanse for kvalitet. Rådgiving 1: Studiet består av to moduler.

Modul 1 Rådgiving – tar opp temaer som kommunikasjon og etikk, veiledningsteori, ungdomsgruppa, etc. Modul 2 Rådgiving – tar opp emner som inneholder flerkulturell forståelse, ungdom – helse – læring,

Rådgiving 2 - Studiet består av to moduler. Modul 1 Prosjektarbeid og veiledning og Modul 2 Etikk og kommunikasjon. Studenten skal arbeide med utvikling av egen praksis i selvvalgte problemstillinger med aksjonslæring som metode. Høgskolen i Bergen og universitetet i Agder tilbyr også studier for rådgivere.

**Bestemmelser om tidsressurser:****Sosiallærer/rådgiver i ordinær grunnskole**

På den enkelte skole avsettes det minimum 38 årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning på ungdomstrinnet.

**Sosiallærer/rådgiver ved egne skoler for spesialundervisning og ved skoler ved sosiale og medisinske institusjoner**

Lærere som utfører sosialpedagogisk tjeneste/rådgivning for elever på ungdomstrinnet, får redusert årsrammen for undervisning med inntil 76 årsrammetimer pr. 6 elever.

**Rådgiver i videregående opplæring**

På den enkelte skole avsettes det minimum 38 årsrammetimer pr. påbegynt 25 elever pluss 5 % av et årsverk til lærere som utfører rådgivning.

**Voksenopplæring**

Der det er opprettet lokale funksjoner for kontaktlærer, sosiallærer/rådgiver i voksenopplæringen. Det gis redusert undervisningstid etter reglene for det skoleslag det undervises i.





Landsorganisasjonen i Norge  
Youngs gate 11, 0181 Oslo  
Telefon: 0 32 00  
Telefaks: 23 06 17 43  
E-post: [lo@lo.no](mailto:lo@lo.no)  
[www.lo.no](http://www.lo.no)

Trykk:  
Layout og illustrasjon:  
Foto:

*Oslo Kongressenter, september 2011*  
*Landsorganisasjonen i Norge*  
*Trond Isaksen*