
RAPPORT NR. 63:2015 | Gro Marit Grimsrud, Lars Julius Halvorsen og Randi Bergem

EVALUERING AV «KARRIERE SOGN OG FJORDANE»

Ei kartlegging av kva kjennskap og erfaringar ulike aktørar har med karrieresentra i Sogn og Fjordane

TITTEL	Evaluering av «Karriere Sogn og Fjordane»
FORFATTARAR	Gro Marit Grimsrud, Lars Julius Halvorsen og Randi Bergem
PROSJEKTLEIAR	Gro Marit Grimsrud
RAPPORT NR.	63:2015
SIDER	42
PROSJEKTNUMMER	17200
PROSJEKTITTEL	Karriere Sogn og Fjordane
OPPDRAGSGIVAR	Sogn og Fjordane fylkeskommune
ANSVARLEG UTGIVAR	Møreforskning as
ISSN	
ISBN	978-82-7692-344-5.
DISTRIBUSJON	open
NØKKEWORD	Karriererettleiing partnerskap samarbeid NAV

SAMANDRAG

Rapporten presenterer ei kartlegging av kva kjennskap og erfaringar ulike brukarar, partnarar og samarbeidspartar har med *Partnerskap for karriererettleiing Sogn og Fjordane*. Undersøkinga viser at karrieresentra er lite kjente. Vi meiner at ei av årsakene er at Karrieresenteret prøver å vere fleire ting på ein gong, og at senteret ikkje har nok ressursar til å imøtekomme etterspurnaden frå ulike partnarar, samarbeidspartar og andre målgrupper. Profilen på tenesta blir for utydeleg både internt i partnerskapen og eksternt for brukarane.

FORORD

Denne rapporten er skrevet på oppdrag frå Sogn og Fjordane fylkeskommune. Oppdraget gjekk ut på å undersøke korleis partnarar i Partnerskap for karriererettleiing Sogn og Fjordane og aktørar i samarbeidsavtalen opplever at Karriere Sogn og Fjordane fungerer, og på den andre sida kartlegge kva kjennskap og erfaringar ulike aktørar har med karrieresentra i Sogn og Fjordane.

I samband med oppdraget har vi intervjuja karriererettleiarane i dei fire regionane HAFS, Nordfjord, Sunnfjord og Sogn, og også snakka med leiarane i dei regionale NAV-kontora. Vi vil gjerne takke dei for at dei har delt erfaringane sine med oss. Samstundes vil vi understreke at undertekna aleine står ansvarleg for det som står skrive i denne rapporten. Dei som er intervjuja har ikkje hatt høve til å rette opp tolkingar dei meiner er feil.

Vi har også gjennomført to webbaserte spørjeundersøkingar; ei retta mot partnarar i partnerskapen og aktørar i samarbeidsavtalen, og ei retta mot brukarar av tenesta på systemnivå; dvs. rådgjevarar i ungdomsskular og vidaregåande skular, opplæringskontor, lokale NAV-kontor, attførings/arbeidsmarknadsbedrifter, mfl. Sluttbrukarar som elevar, lærlingar og andre einskildpersonar er ikkje omfatta av undersøkinga.

Tusen takk til alle som tok seg tid til å svare på undersøkingane våre!

Rapporten er i hovudsak skrevet av Gro Marit Grimsrud, men med bidrag frå Lars Julius Halvorsen og Randi Bergem.

Per Jørgen Loen og Mari Anne Sundal har vore våre kontaktpersonar frå Sogn og Fjordane fylkeskommune. Vi takkar for oppdraget!

Volda 13. april, 2015
Gro Marit Grimsrud
prosjektleder

INNHOOLD

0 Samandrag	9
1 Innleiing.....	11
Kort om Karriere Sogn og Fjordane.....	11
2 Om undersøkinga.....	13
Tre datakjelder i undersøkinga.....	13
3 Karriererettleiarane og regionale NAV-leiarar sine erfaringar.....	16
Mykje sakshandsaming går ut over anna arbeid.....	16
Einsemd og lite fagmiljø	17
Samlokalisering og rollefordeling.....	18
Konklusjon: saknar leiing og koordinering av partnerskapen	20
4 Samarbeidet – sett frå andre partar sin ståstad.....	21
5 Brukarane sine erfaringar.....	26
Kjennskap til og bruk av karrieresenteret	26
Karrieresentraa sine arbeidsoppgåver og kompetanseområde	31
NAV er mest nøgd – skulane minst	36
6 Eit lite kjent tenestetilbod med behov for restart.....	38

0 SAMANDRAG

Denne rapporten er skriven på oppdrag frå Sogn og Fjordane fylkeskommune. Oppdraget gjekk ut på å undersøke korleis partnarar i Partnerskap for karriererettleiing Sogn og Fjordane og aktørar i samarbeidsavtalen opplever at Karriere Sogn og Fjordane fungerer, og på den andre sida kartlegge kva kjennskap og erfaringar ulike aktørar har med karrieresentra i Sogn og Fjordane.

For å svare på oppdraget har vi intervjuar karriererettleiarane i dei fire regionane HAFS, Nordfjord, Sunnfjord og Sogn, og også snakka med leiarane i dei regionale NAV-kontora. Vi har også gjennomført to webbaserte spørjeundersøkingar; ei retta mot partnarar i partnerskapen og aktørar i samarbeidsavtalen – som berre fekk ni svar, og ei retta mot brukarar av tenesta på systemnivå; dvs. rådgjevarar i ungdomsskular og vidaregåande skular, opplæringskontor, lokale NAV-kontor, attførings/arbeidsmarknadsbedrifter, mfl. Denne undersøkinga fekk 60 svar. Sluttbrukarar som elevar, lærlingar og andre einskildpersonar er ikkje omfatta av undersøkinga.

Resultata frå kartleggingane tyder på at karrieresenteret er lite kjend blant potensielle brukarar, og også blant tilsette i partnarorganisasjonar og samarbeidsorganisasjonar. Vi meiner dette dels kjem av at ordninga er nokså ny, men meir handlar det truleg om at Karriere Sogn og Fjordane har for få ressursar til å kunne jobbe aktivt og utoverretta mot alle partnarar, aktørar i samarbeidsavtalen og andre brukarar samtidig – i tillegg til at dei er ei førstelineteneste for forholdsvis store geografiske område. Det er mange ulike aktørar som etterspør deira kompetanse; det er venta at dei skal bidra aktivt inn i regionale utviklingsprosjekt; hjelpe rådgjevarar i vidaregåande skule med kompetanseheving, samordne opplæringstilbod i faget utdanningsval i ungdomsskulen, hjelpe NAV og OT med karriererettleiing, drive sakshandsaming og realkompetansevurdering, og rettleie vaksne – berre for å nemne noko.

På bakgrunn av denne undersøkinga meiner vi Karriere Sogn og Fjordane treng ei klarare avgrensing av kva som skal vere deira oppgåver og målgrupper. Særleg gjeld dette forholdet mellom førstelinetenesta og dei systemretta tenestane, men også innanfor desse to hovudområda meiner vi det er behov for prioritering av mål og oppgåver. Eit spørsmål ein bør ta stilling til i den samanheng, er om tenesta skal fortsette å vere ei generalistteneste; der rettleiarane skal ha basiskompetanse til å dekke alle etterspurnadsfelt i sin region – eller om ein skal legge til rette for meir spesialisering og arbeidsdeling. Vi trur at dersom Karriere Sogn og Fjordane skal ha truverd som eit ressursenter for skular og andre aktørar i rettleiingsfeltet på sikt, så må rettleiarane få høve til å utvikle meir spisskompetanse – elles trur vi verken kompetansen eller tidsressursen vil strekke til for å hjelpe andre som arbeider inn mot rettleiingsfeltet.

Dette treng ikkje bety at tenesta må sentraliserast. Noko av dette kan kanskje bli løyst med arbeidsdeling mellom dei ulike karriererettleiarane, og eventuelt at andre instansar tek på seg noko meir av dette arbeidet. Vi spør t.d. om sakshandsaming treng å ligge til (alle) dei regionale kontora. Større grad av arbeidsdeling vil krevje meir koordinering.

Elles viste kartlegginga følgjande:

- Nettsida bør vere tilgjengeleg på fleire språk
- Næringsreisene er godt likt
- Brukarane set pris på at tenesta er desentralisert
- NAV-tilsette er dei som har brukt tenesta mest, og dei bruker tenesta først og fremst til å få meir kunnskap om rettleiing av vakse og å få hjelp til realkompetansevurdering. Det er NAV-tilsette som er mest nøgde med tenesta.
- Rådgjevarar i ungdomsskulen bruker tenesta til å få meir informasjon om karriererettleiing. Ingen rådgjevarar i vidaregåande hadde brukt tenesta til dette formålet.
- Fleire brukarar meiner Karriere Sogn og Fjordane burde spesialisere seg på spørsmål av internasjonal art, så som rettleiing av minoritetsspråklege, slik at dei kan kome inn i eit utdanningsløp eller i eit arbeid som er tilpassa deira kompetanse. Næringslivet har dessutan behov for ei teneste som kan vurdere formal- og realkompetansen til folk frå andre land der næringslivet sjølv ikkje har kompetanse til å gjere ei slik vurdering. Skuleverket har behov for meir kunnskap om moglegheiter for dei som vil til utlandet for å ta meir utdanning.

1 INNLEIING

Bakgrunnen for denne rapporten er at Sogn og Fjordane ønske ei evaluering av *Karriere Sogn og Fjordane* – eit karrieresenter som vart etablert i 2013, og som fylkeskommunen har hatt koordinerings- og driftsansvaret for. Det er eit karrieresenter i kvar region i fylket: Nordfjord, HAFS, Sunnfjord og Sogn.

Karriere Sogn og Fjordane er ein partnerskap mellom Sogn og Fjordane Fylkeskommune, NAV og kommunane i HAFS- og Nordfjordregionen. Partnerskapsavtalen gjeld for perioden 1.1.2013-31.12.2015. I tillegg er det inngått samarbeidsavtale med LO; NHO; Høgskulen i Sogn og Fjordane, Fagskulen i Sogn og Fjordane, Ungt Entreprenørskap og Framtidsfylket.

Evalueringa skal svare på:

- 1) Korleis ulike partnarar i Partnerskap for karriererettleiing Sogn og Fjordane og aktørar i samarbeidsavtalen opplever at Karriere Sogn og Fjordane fungerer.
- 2) Kva kjennskap til og erfaringar har ulike aktørar med karrieresentra i Sogn og Fjordane.

For å svare på desse to spørsmåla har vi intervjuet karriererettleiarane og leiarane ved dei regionale NAV-kontora. I tillegg har vi gjennomført to webbaserede spørjeundersøkingar; ei retta mot partnarar i partnerskapen og aktørar i samarbeidsavtalen, og ei retta mot brukarar av tenesta på systemnivå; dvs. rådgjevarar i ungdomsskular og vidaregåande skular, opplæringskontor, lokale NAV-kontor, attførings/arbeidsmarknadsbedrifter, mfl. Merk at vi ikkje har spurt sluttbrukarar som elevar, lærlingar og andre einskildpersonar. Detaljar om utval og metode kjem i kapittel to.

KORT OM KARRIERE SOGN OG FJORDANE

Karriere Sogn og Fjordane tilbyr gratis karriererettleiing for personar som ønskjer å skifte jobb eller ta utdanning. Dei har to hovudtypar oppgåver – i følgje *partnerskapsavtalene*. Den eine er brukarretta tenester (førstelineteneste), og dreier seg på den ein sida om å gje karriererettleiing til alle innbyggjarar som ønskjer det, og som ikkje er i grunnskulen-, vidaregåande opplæring eller omfatta av sakshandsaming overfor vaksne. Den andre sida av førstelinetenesta dreier seg om å avgjere og følgje opp rett til vidaregåande opplæring for vaksne, gje realkompetansevurdering og rettleie i tilknytning til fagbrev for vaksne.

Den andre hovudtypen tenester er støttetjenester/systemretta tenester som dreier seg om å kartlegge og koordinere kompetansehevingstiltak retta mot rådgjevartenesta i

grunnskulen og vidaregåande opplæring. Karrieresentra skal også fungere som ein ressursbank for rådgjevarar i skule og for andre aktørar i feltet, og i det ligg at dei skal systematisere informasjon, ha god kunnskap om lokalt næringsliv og god kunnskap om studie- og yrkesmoglegheiter regionalt, nasjonalt og internasjonalt. I tillegg skal dei bidra til at alle ungdomsskuleelevar skal få eit likeverdig tilbod innan karriererettleiing, og dei skal samordne opplæringstilbod i faget utdanningsval. Vi forstår det slik at arbeid overfor ungdomsskulen berre gjeld i HAFS og Nordfjord der kommunane er med å finansiere sentra.

Fire personar har vore tilsette i ordninga; ein i kvar region:

1. Sunnfjord: 50% fast stilling (+50% midlertidig siste året) - finansiert av fylkeskommunen
2. Sogn: 50% stilling - finansiert av fylkeskommunen
3. HAFS: 100% stilling – 55% finansiert av Fylkeskommunen 55%, 15% av NAV og 30% av kommunane
4. Nordfjord: 100% stilling – 70% finansiert av fylkeskommunen, 30% finansiert av kommunane

Dei fire karrieresentra er lokaliserte ved kvart sitt NAV-kontor i Sogndal, Sunnfjord, Dale og Nordfjordeid.

Måla for partnerskapen er :

- Gjennomføre eit forpliktande samarbeid om karriererettleiing i eit livslangt perspektiv for alle innbyggjarane i fylket, slik at flest mogleg er i arbeid eller utdanning
- Gjere det enklare for ungdom og vaksne å finne fram til tilboda om utdannings- og yrkesmoglegheiter både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt
- Styrke studie- og yrkesretteiinga både i grunnskule og vidaregåande opplæring, og auke gjennomføring i vidaregåande opplæring
- Styrke kompetansen for dei som driv med karriererettleiing i grunnskule, vidaregåande opplæring og NAV
- Styrke samarbeidet om karriererettleiing som verkemiddel inn mot arbeidsmarknadspolitikken

2 OM UNDERSØKINGA

Undersøkinga er meint å skulle gjelde Karriere Sogn og Fjordane som heilskap, sjølv om tenesta består av fire ulike kontor. Det betyr at alle kontora og deira samarbeidspartnarar ikkje nødvendigvis kjenner seg att i alt som blir skrive om Karriere Sogn og Fjordane i denne rapporten. Vi har forsøkt å sjå dei fire sentra under eitt og lagt vekt på erfaringane vi meiner kan gje grunnlag for å vurdere og betre tenesta i framtida. Evalueringa står for vår rekning aleine; respondentane har ikkje hatt høve til å kommentere og eventuelt rette opp det dei meiner er feil.

Det har vore ei utfordring at to av i alt fire rettleiarar hadde slutta i jobben, og ein tredje hadde sagt opp, på det tidspunkt vi gjennomførte denne undersøkinga. Det har mellom anna ført til at det også har vore vanskeleg for samarbeidspartnarar å uttale seg om bruk og erfaring av karrieresentraa. Eit døme på det er denne tilbakemeldinga:

Eg arbeider på NAV. Her hadde vi mykje kontakt med karriererettleiar i HAFS. Etter at karriererettleiaren slutta har eg ikkje hatt kontakt med dei andre karriererettleiarane. Det blir vanskeleg å svare på denne undersøkinga. Om eg tek utgangspunkt i situasjonen no kan det gje inntrykk av at det er ei ordning vi ikkje har bruk for/nytte av. Eg har god erfaring og god tru på ordninga, ynskjer ikkje å gje tilbakemelding som kan svekke den.

Når tre av fire har sagt opp stillinga si som karriererettleiar, er det lett å tenke at det er noko alvorleg gale med jobbsituasjonen. Vi har ikkje hatt som mandat å undersøke kvifor dei har valt å slutte i jobben, men vi vil likevel påpeike at vårt inntrykk er at det er tre ulike og individuelle årsaker til at dei har sagt opp stillingane sine. Som i dei fleste tilfelle av jobbskift er det både skyv- og trekkfaktorar inne i bildet, men vi har ikkje fått inntrykk av at misnøye med arbeidssituasjonen er ein faktor som dominerer over andre faktorar i denne samanheng.

TRE DATAKJELDER I UNDERSØKINGA

1) Intervju

Vi har intervjuar alle fire karriererettleiarane og tre leiarar ved dei NAV-kontora karrieresentra er lokalisert saman med. Desse intervjuar er gjennomførte pr. telefon.

2) Spørjeundersøking retta mot partnerar og samarbeidspartar

Eit webbasert spørjeskjema vart sendt til i alt 76 e-postadresser hos partnerar og samarbeidspartar. Tilsette i følgjande organisasjonar fekk høve til å respondere:

- NAV fylke og NAV regionalt
- Ordførarar i alle kommunane i fylket
- Rådmenn i alle kommunane i fylket
- LO på fylkesnivå
- NHO fylkesnivå
- Framtidsfylket
- Ungt entreprenørskap
- Høgskulen i Sogn og Fjordane ved leiing og karrieresenter
- Fagskulen i Sogn og Fjordane ved rektor og avdelingsleiarar

Berre ni personar har svara på undersøkinga. Etter ei «purring» fekk vi ikkje inn eit einaste nytt svar. Vi tenkjer det i hovudsak er tre grunnar til at så få har svara:

- 1) Undersøkinga vart sendt til mange som ikkje kjenner til eller har hatt noko med karrieresenteret å gjere. Det gjeld t.d. rådmenn og ordførarar i kommunar som ikkje er del av partnarskapen, men også andre.
- 2) To av regionane har ikkje hatt noko karrieresenter den siste tida, og derfor kan somme ha tenkt at dette ikkje er relevant å svare på
- 3) Mange har ikkje hatt tid eller interesse av å svare

Ni svar er ikkje egna til å analysere statistisk. Vi presenterer likevel resultatata i figurform, men brukar svara berre som eit supplement til intervjuva vi har hatt med karriererettleiarane og leiarar i NAV regionalt, og til spørjeundersøkinga retta mot brukarar.

3) Spørjeundersøking rette mot brukarar

Eit webbasert spørjeskjema vart sendt til i alt 166 e-postadresser hos partnerar og samarbeidspartar.

- Rådgjevar ved ungdomsskule
- Rådgjevar ved vidaregåande skule
- Tilsett opplæringskontor
- Tilsett NAV lokalt
- Tilsett attførings-/arbeidsmarknadsbedrift
- Oppfølgingstenesta
- Andre aktørar

Av desse fekk vi 60 responsar. Vi reknar ikkje på svarprosent fordi – som ovanfor – har vi ikkje full oversikt over kven det er som har fått e-post frå oss, og vi veit ikkje om alle eigentleg er i målgruppa. Det er fordi e-postadressene ofte ikkje inneheld namn, men berre post@xxxx.no eller t.d. nav.fjaler@nav.no. Det kan også ha ført til at einskildpersonar kan ha fått to førespurnader – eit på sitt eige namn og eit på ein felles e-post til organisasjonen. Vi hadde ikkje e-postadresser til rådgjevarar i ungdomsskulane, så der sendte vi e-post til rektor og bad dei sende undersøkinga vidare.

Det kan godt tenkast at andre personar enn dei som har fått e-post med webundersøking frå oss, burde ha fått det. Alt i alt er vi likevel fornøyd med responsen på denne undersøkinga.

3 KARRIERERETTLEIARANE OG REGIONALE NAV-LEIARAR SINE ERFARINGAR

Vi har høyrte fire til dels ulike fortellingar om korleis det er å vere karriererettleiar – naturleg nok - sidan vi har snakka med fire personar med ulike bakgrunn, interesser og måtar å løyse oppgåvene på. Vi ser også at regionane dei jobbar i har ulike utfordringar, særleg med omsyn til folkemengd, arbeidsmarknad, avstandar og samferdsle. Dei lokale tilhøva når det gjeld (sam)lokalisering og kven det er føremålstenleg å samarbeide med, varierer også. I tillegg kjem at HAFS-regionen og Nordfjordregionen har ei heil karriererettleiarstilling kvar, medan Sogn og Sunnfjord har ei halv stilling kvar (i Sunnfjord vart stillinga auka til 100% nyleg). Dei minste regionane har med andre ord større stillingsressurs enn dei største regionane. Det kjem av at kommunane i HAFS og Nordfjord har vore med å finansiere stillinga i sine regionar. Likevel skal vi prøve å sjå dei fire sentra under eitt, og peike på nokre utfordringar som vi meiner går på tvers av regionar. Kapitlet er basert på intervju med karriererettleiarar og leiarar ved regionale NAV-kontor.

MYKJE SAKSHANDSAMING GÅR UT OVER ANNA ARBEID

Karrieresentra sine oppgåver er dels brukarretta og dels systemretta. Forholdet mellom desse to hovuddelane er ikkje fastsett, men blir, etter det vi forstår, i praksis regulert av mengda brukarretta sakshandsaming. Mengda sakshandsaming varierer mellom kontora, og til ein viss grad har karriererettleiarane delt på desse oppgåvene etter kapasitet. Likevel er det vårt inntrykk at mengda sakshandsaming er såpass omfattande at det ikkje vert nok tid til anna arbeid. Det går først og fremst ut over utviklingsarbeid på systemnivå, men kan også gå ut over kor mykje tid ein har til rettleiing av einskildpersonar.

Situasjonen med mykje sakshandsaming og lite utoverretta arbeid blir opplevd som problematisk av nokre av rettleiarane, og også av nokre av samarbeidspartane. Dei samarbeidspartane og partnerane som hadde sett for seg ei teneste som skulle bidra meir aktivt inn i regionalt utviklingsarbeid, har blitt skuffa. Særleg i HAFS og Nordfjord kan det virke som fleire aktørar hadde sett føre seg at senteret skulle hjelpe til med å skaffe riktig arbeid eller utdanning til folk som ønsker å flytte til og bu i regionen, og hjelpe det lokale næringslivet med å rekruttere riktig og kompetansevurdere arbeidstakarar – særleg dei som kjem frå utlandet. Generelt er det mange tilbagemeldingar på at senteret burde vore meir synleg, og ha fleire kontaktpunkt med brukarane slik at dei kan jobbe saman mot felles mål. Det er nettopp denne typen arbeid

karriererettleiarane må sette til side for å rekke over fyrstelinearbeidet med sakshandsamingsbunken og rettleiing.

Vi har inntrykk av at karriererettleiarane jobbar hardt for å tilfredsstille partnerar og samarbeidspartnerar som alle synes å ha ulike forventningar til kva tenesta skal vere. Dei skulle gjerne ha jobba meir med informasjon og promosjon, meir med attføringsbedrifter, meir med det regionale næringsliv, meir inn mot behov i grunnskule- og vidaregåande opplæring, meir overfor oppfølgingstenesta, meir med opplæringskontora, meir med NAV, meir med rettleiing, meir med eigen og andre sin kompetanseoppbygging i rettleiingsfeltet. Stillingsressursen strekk ikkje til for å drive like mykje med alt, og derfor er det eit ønske med klarare retningslinjer frå arbeidsgjevar. Retningslinjene kan gjerne vere avklart med NAV.

EINSEMD OG LITE FAGMILJØ

Det er ikkje vanskeleg å forstå at det er behov for eit karrieresenter i kvar region i eit fylke som Sogn og Fjordane. Det handlar om å vere nær brukarane, og å kunne tilby tenesta til heile fylket. Men for den einskilde karriererettleiaren kan modellen bli prega av einsemd, i og med at det berre er ein person ved kvart karrieresenter. Karriererettleiaren har ingen å snakke fag med i det daglege; ingen å diskutere einskildsakar og moglege utviklingsprosjekt med. Det er vanskeleg å få fram nye idear og arbeidsmåtar heilt aleine, og samtidig ikkje ha andre enn seg sjølv å spele på når dei skal prøvast i praksis. Noko av dette kan ein i teorien bøte på med samarbeid og samlokalisering med andre. Karriererettleiarane har kontor i tilknytning til NAV, men det er ikkje det same å kunne ete lunsj saman, som det å jobbe saman. Ein kjenner seg fort utanfor når ein ikkje deler eit arbeidsfellesskap. Med tanke på fagleg fellesskap er det føreslått at samlokalisering med vidaregåande skule kan vere eit betre alternativ enn NAV. Lokalisering i næringshage har også vore diskutert

Det har vore nokre praktiske utfordringar, som har gjort at karriererettleiar har fått kjensle av ikkje å høyre til noko fellesskap. På grunn av NAV sitt behov for å avgrense tilgang til arkiv og liknande, så har diverse låsemekanismar gjort det vanskeleg å ta i bruk fellesarenaer som t.d. kjøkken og kaffi. Det kan også kjennest utrygt å sitte aleine på eit kontor på utsida av NAV. Som kjent kan nokre av (dei felles) brukarane opptre trugande. Mykje av dette trur vi at det allereie er ordna opp i, viss ikkje, så er det relativt lett å gjere noko med.

Karriererettleiarane har hatt regelmessige møte via internett – i tillegg til telefonkontakt. Dette har fungert bra, sjølv om det ikkje er heilt det same som å ha dagleg kontakt der ein kan ta store og små samtalar ettersom dei kjem opp. Karriererettleiarane har m.a. samarbeidd om fleire av dei systemretta tenestene, t.d. informasjonstiltak og næringsreiser. Eit problem dei har peikt på i den samanhengen er at det er ei utfordring

å få til samarbeid om fellestiltak når kommunane er med i partnerskapen i Nordfjord og HAFS, men ikkje i Sunnfjord og Sogn. Når det gjeld tilbodet om næringsreiser, så har det t.d. vore gratis for dei som høyrer til partnerskapskommunar, medan dei i andre kommunar har måtte betale.

Liten grad av arbeidsdeling

Når ein har ei ordning med eit senter i kvar region, så blir det lite rom for spesialisering og arbeidsdeling. Slik det er no, må kvar karriererettleiar ta seg av alle typar oppgåver i sin region. Dette er svært krevjande - særleg når stillingsressursen er liten og det er mykje reising i jobben. Ein har valet mellom å setje nokre oppgåver til side, eller prøve å sveipe overflattisk over alle. Ingen av løysningane er tilfredstillande verken for karriererettleiarane sjølve eller for brukarar og samarbeidspartar.

Om alle karriererettleiarane var lokaliserte på same stad kunne spesialisering etter interesse og kompetanse vore meir naturleg. Til dømes kunne kanskje ein rettleiar drive målretta mot næringslivet, ein annan mot skulesektoren, og kanskje ein tredje ville konsentrert seg om sakshandsaming. Men ei slik spesialisering/arbeidsdeling ville gått ut over tilgjenge.

Det er kan hende mogleg å få til ei viss arbeidsdeling sjølv om dei ikkje sit på same staden. Ei sentraliseringa/konsentrasjon av sakshandsaminga til ein stad treng ikkje gå ut over rettleiingstenesta ute i regionane.

SAMLOKALISERING OG ROLLEFORDELING

Karrieresentra er lokaliserte ved NAV-kontora i Dale, Nordfjordeid, Førde og Sogndal. Idealet er at dei ulike kompetansane som finst i partnerskapen skal utfylle og forsterke kvarandre. Når partnerskapen dessutan er samlokalisert kan dette gje større effektivitet i tenesta ved at informasjon og kunnskap flyt lettare, og at avgjerder kan takast der og då. Både karriererettleiarane og NAV-leiarane vi har snakka med opplever at dei har kompetanse som utfyller kvarandre, at dei bør kunne ha nytte av kvarandre fagleg sett og at samarbeid kan vere effektivt. Problemet er å dra nytte av dette i kvardagen.

I starten la karrieresenteret vekt på å informere NAV om kva dei kunne bidra med, og opplevde at det var interesse for deira kompetanse hos NAV. Men det kan verke som det ikkje er gitt nok rom eller retningslinjer for samhandling og samarbeid mellom partane. Både karriererettleiarar og NAV-tilsette er usikre på kva dei kan forvente og krevje av kvarandre – og korleis dei skal innpasse det partnerskapsbaserte arbeidet til andre oppgåver. Det ser ut til at det er dei personretta tenestene mot felles brukarar som er lettast å få til samarbeid om, mens det er vanskelegare for karriererettleiarane å få brukt kompetansen inn mot utviklingsoppgåver. Det gjeld t.d. arbeid med å utvikle NAV si rettleiarplattform, der NAV-tilsette har uttrykt behov for å lære meir om

retteleingsmodellar og verktøy som karriererettleiarane allereie bruker. Kan hende krev denne forma for samarbeid ei klarere legitimering frå leiinga både hos NAV og karrieresenteret.

Det personretta arbeidet ser i større grad ut til å finne si form på bakgrunn av initiativ frå einskildpersonar i NAV som ser nytte av det. Men det er ikkje utan utfordringar. NAV er ein stor organisasjon og har i stor grad godt etablerte og faste rutinar for arbeidet sitt. Karrieresenteret er lite, det er nytt og har ikkje etablert rutinar og faste arbeidsmåtar. Det er vanskeleg for ein person – som kanskje berre har 50% stilling og som attpå har mykje reising i jobben – å vere tilstade ofte nok til å vere ein stabil ressurs for NAV. Om det t.d. er ønskeleg med fleire møte med NAV, karriereleiar og brukar – så kan slike møte bli avgrensa av tidsressursen til karriererettleiarane, og då kan det vere vanskeleg å innføre dette som eit fast tilbod til brukarane.

Når det gjeld slike trekantmøte, og anna utveksling av informasjon om einskilte brukarar, er det dessutan nokre uavklarte spørsmål om korleis ein skal handtere teieplikt. Det har hindra samarbeid om einskildsaker. Vårt inntrykk er at slike spørsmål blir avgjort frå ein situasjon til ein annan, og at praksis derfor varierer.

Frå karriererettleiarane si side blir spørsmålet om dei kan seie nei til førespurnader frå NAV. På grunn av samlokalisering er det enkelt for NAV-tilsette å banke på døra til rettleiarane og spørje om det eine eller det andre, eller gjere avtalar om konkrete samarbeid. Dette er i utgangspunktet effektivt og positivt, men når det vert så mykje av slikt at karriererettleiarane må sette andre delar av arbeidet til side, så kan prisen for å vere effektiv på eit område slå negativt ut for tenesta totalt sett. Nokre karriererettleiarar har derfor kravd at NAV skal fylle ut kontaktskjema på lik line med andre brukarar, slik at dei må finne sin plass i køen.

Relatert til dette, er spørsmålet om kva karriererettleiarane kan krevje av NAV. Dei er klar over at eit bidrag frå NAV inn i partnerskapen er at dei stiller med kontorlokale. Men det er uklart om ein kan krevje av NAV bidreg inn mot karrieresenteret på initiativ frå karrieresenteret – eller om samarbeidet berre skal gå ein veg.

Det kan dermed virke som om dei partnarane i denne partnerskapen ikkje er likeverdige, men at karrieresenteret er ei teneste som NAV kan nytte seg av når dei treng det. Karriererettleiarane får til gjengjeld kontor, tilgang til NAV sine spesialrom som er sikra med alarm og rømmingsvegar, og nokon å ete lunsj med. Graden av samarbeid varierer frå det eine kontoret til det andre. I nokre tilfelle samarbeider rettleiarane meir med andre NAV-kontor enn med det kontor dei er lokaliserte ved. Det har dels med at NAV-kontora i regionsentra er større og har fleire ressursar internt, medan NAV-kontora ute i distrikta er små med ei mindre breidde i kompetanseressursane.

Vi ser også at samarbeidet med NAV har vore meir omfattande i HAFS, der NAV finansier er ein del av stillinga.

KONKLUSJON: SAKNAR LEIING OG KOORDINERING AV PARTNARSKAPEN

Lista over arbeidsoppgåver for karriererettleiarane er lang, og måla dei skal nå saman med partnerar og samarbeidspartar er store og lite konkrete. Det er forventa at tenesta skal vere ambulerande; den eine personen som utgjør karrieresenteret skal dekke eit forholdsvis stort geografiske område. Tenesta er ny, og rutinane og arbeidsmåtane er i liten grad fastlagde. Det er dessutan opna for lokale tilpassingar, og alle regionkontora har ulike oppgåver. Denne situasjonen gjer at karriererettleiarane må vere sjølvstendige og i stand til å gjere dei rette prioriteringane i kvardagen. Det viser seg at det er fleire meiningar om kva som er dei rette prioriteringane – partnerar, brukarar og karriererettleiarane sjølve har ulike forventningar til kva eit karrieresenter skal drive med. Kanskje er det ikkje mogleg å tilfredsstille alle. Fleire av karriererettleiarane hadde ønskt seg klårare retningsliner frå sin arbeidsgjevar, og ei klårare forankring av partnerskapen hos NAV.

4 SAMARBEIDET – SETT FRÅ ANDRE PARTAR SIN STÅSTAD

Her presenterer vi *nokre* synspunkt på samarbeidet. På grunn av at vi berre har fått ni svar på undersøkinga retta mot denne gruppa, så veit vi ikkje kor representative dei er. Når vi likevel presenterer funna er det fordi dei byggjer opp under resultatata frå dei to andre undersøkingane presentert i kapittel 3 og 5.

Det viktigaste funnet frå denne spørjeundersøkinga er at ho tyder på at karrieresentra og partnerskap for karriererettleing i Sogn og Fjordane er lite kjent. Vi trur at ein av grunnane til at såpass få har svara på undersøkinga, er at dei ikkje kjenner til ordninga. Vidare ser vi også at blant dei som har svara, så er det mest hyppige svaret *veit ikkje*.

Dei som har svara er:

- ✓ Tilsett Høgskulen i Sogn og Fjordane
- ✓ Tilsett Fagskulen i Sogn og Fjordane
- ✓ Administrativt tilsett i partnerskapskommune
- ✓ Politkar i partnerskapskommune
- ✓ Politkar i annan kommune
- ✓ Oppnemnt av LO
- ✓ Repr. ungt entreprenørskap
- ✓ Tilsett NAV fylke

Truleg behov for å endre avtalane

Berre 7 av 9 som svara seier dei kjenner til minst ein av partnerskapsavtalane eller samarbeidsavtalen. Det er overraskande sidan alle som vart spurt enten er tilsett hos ein av partnarane eller i ein organisasjon som har ein samarbeidsavtale med partnerskapen.

Blant dei som kjenner til partnerskapsavtalen mellom NAV og fylkeskommunen, og som seier dei har ei meining om avtalen, er alle (3 personar) *heilt einige* i at det er behov for å endre dagens avtale. Når det gjeld den avtalen som også inkluderer kommunane i HAFS og Nordfjord, seier dei som har ei meining om avtalen (3 personar) at dei er *delvis einige* i at han må endrast.

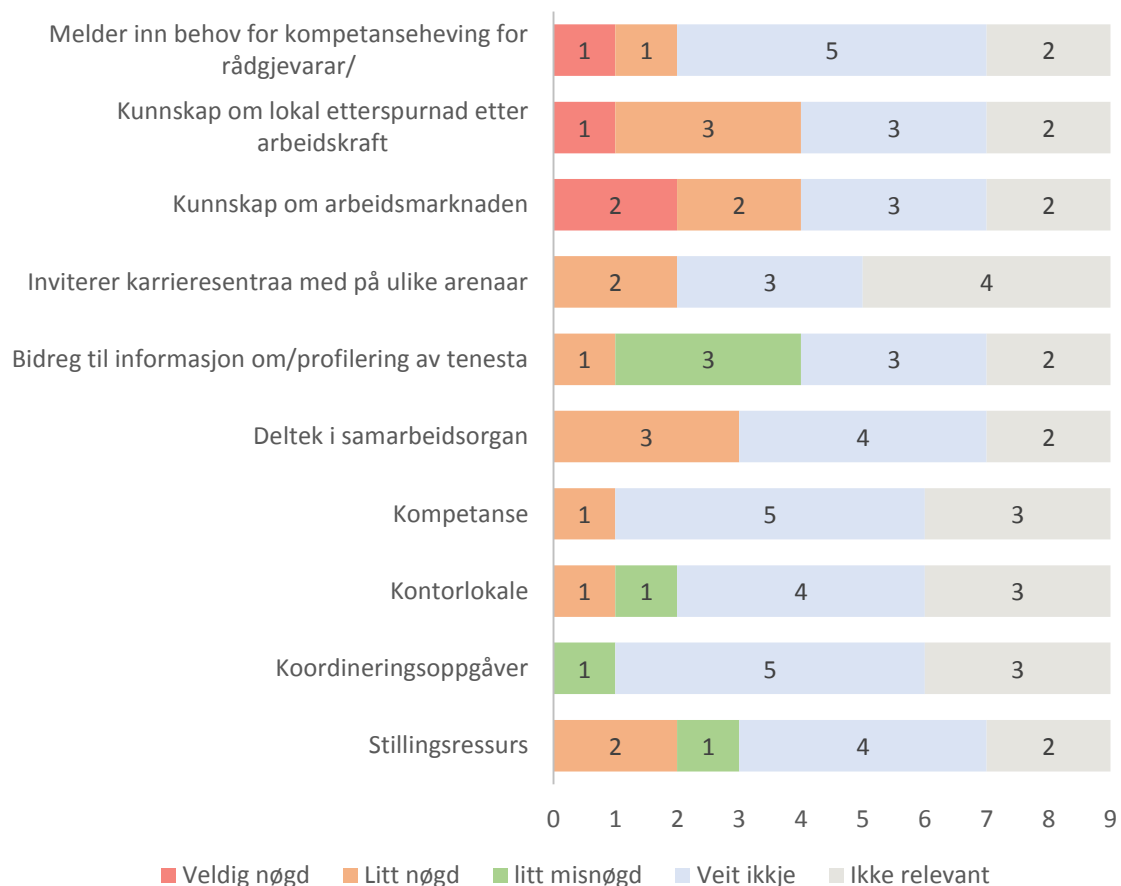
Samarbeidsavtalen er det berre fire av respondentane som kjenner. Av dei tre som har ei meining om avtalen, seier alle at dei er *delvis einige* i at det er behov for å endre dagens avtale.

Både når det gjeld samarbeidsavtalen og partnerskapsavtalane, spriker grunngjevingane for endringsbehov i fleire retningar. Nokre er *heilt einige* og andre er *heilt ueinige* i at «avtalene dekker dei relevante forholda ved partnerskapen», og at «plikane til partnarane er presist definerte». Når det gjeld spørsmålet om avtalane gjev «tilstrekkeleg rom for å finne gode løysingar» – er dei fleste *delvis einige*.

Vi har dessverre ikkje noko grunnlag for å tolke kvifor det er sprik i svara. Vi tolkar summen av svara i retning av at respondentane har eit inntrykk av at partnerskapen ikkje fungerer heilt etter hensikta, men at dei er usikre på om det kjem av sjølve avtalen eller om det er andre forhold som spelar inn.

Profileringa av tenesta kunne vore betre

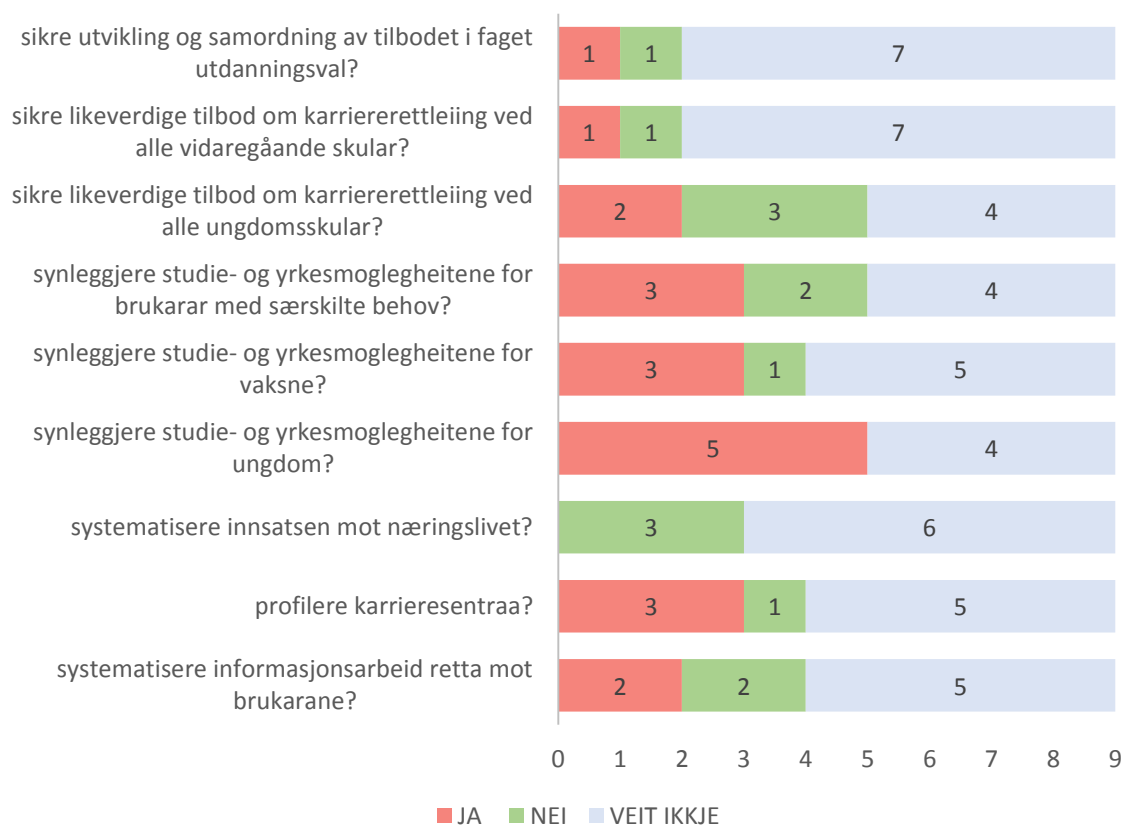
Vi spurte kva ressursar organisasjonen ein tilhøyrer hadde bidrege med inn i Karriere Sogn og Fjordane, og kor nøgde dei var med måten ressursen i organisasjonen vert nytta på.



Figur 4.1. Kva ressursar bidreg du/din organisasjon med inn mot Karriere Sogn og Fjordane - og kor nøgd er du med måten ressursen vert nytta på? Tal respondentar. I alt 9 respondentar

Figur 4.1 viser at uansett kva ressurs det er snakk om, så er dei fleste usikre på kor nøgde dei er. Det andre som slår oss er at det berre er tre forhold der nokre respondentar er *veldig nøgd*, og det er med korleis karrieresenteret handterer innmeldte behov for kompetanseheving for rådgjevarar i skulen, kunnskap om lokal etterspurnad etter arbeidskraft og kunnskap om arbeidsmarknaden. Alle dei som er veldig nøgde er politikarar. Politikarane har elles svara *veit ikkje* på dei meir konkrete forholda som stillingsressurs, koordineringsoppgåver og lokale. Det er eit av mange eksempel på at ikkje alle nødvendigvis har erfaring med dei forholda vi spør om.

Sjølv om det er få personar det er snakk om her, vil vi likevel peike på at det flest er misnøgde med er informasjon/profilering av tenesta. Det rimar godt med vårt inntrykk av at tenesta er lite kjend.

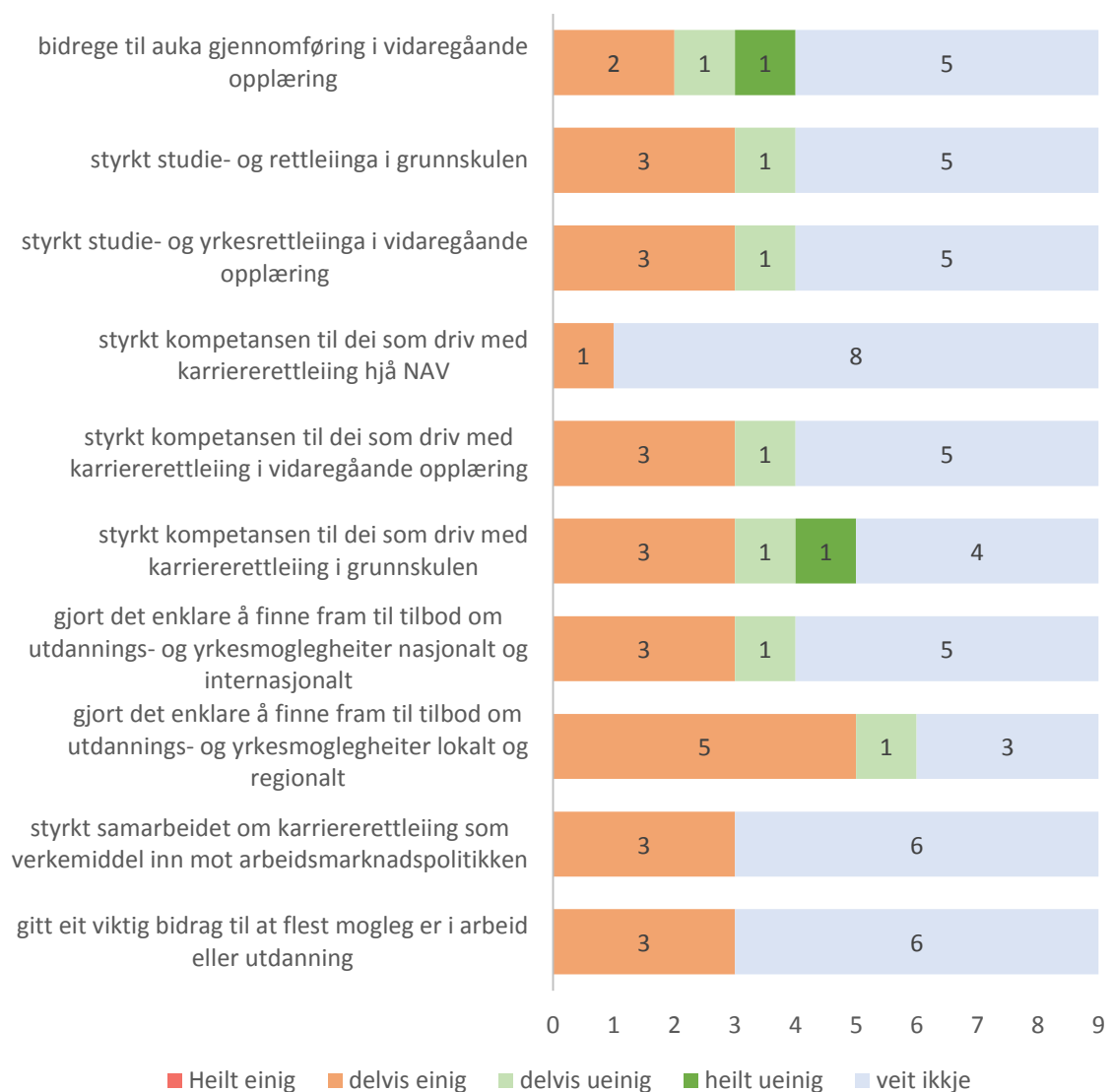


Figur 4.2. Kva konkrete tiltak har du/din institusjon samarbeidd med karrieresenteret om å setje i verk? Tal respondentar = 9

Likevel; på spørsmål om kva konkrete tiltak dei har samarbeidd med karrieresenteret om å setje i verk, så er det synleggjeringsarbeid som får flest positive treff i figur 4.2. Å systematisere innsatsen mot næringslivet er det ingen av respondentane som har gjort noko med. Elles er det også her grunn til å merke seg at det er mange som svarer *veit ikkje*.

Rollefordeling og evne til å nå målsettingane

Vi spurte også om korleis partane såg på rollefordeling, koordinering, lokalisering og organisering av partnerskapen, men på grunn av få respondentar er det vanskelig å få noko ut av dette anna enn at svara ikkje er eintydige.



Figur 4.3. Oversikt over i kva grad respondentane er einige i at Karriere Sogn og Fjordane har bidrege til å nå ulike mål for partnerskapen. Tal respondentar = 9

Vi tek likevel med figur 4.3 som viser i kva grad dei meiner Karriere Sogn og Fjordane har nådd sine mål. Igjen ser vi at dei fleste ikkje veit eller ikkje har nokon meining om kva måloppnåinga er. Vidare kan vi merke oss at ingen har svara *heilt einig* på eit einaste av resultatmåla, men at *heilt ueinig* er brukt ein gong på «bidrege til gjennomføring i vidaregåande skule» og ein gong på «styrkt kompetansen til dei som driv med karriererettleiing i grunnskulen». Elles ser vi at det er størst semje om at ordninga *delvis* har gjort det enklare å finne fram til tilbod om utdannings- og yrkesmoglegheiter lokalt og regionalt.

5 BRUKARANE SINE ERFARINGAR

I dette kapitlet presenterer vi resultatene frå spørjeundersøkinga retta mot brukarar på systemnivå. Vi fekk i alt 60 svar, men 12 av respondentane sa dei ikkje kjente til karrieresenteret og er derfor haldne utanfor analysen i dette kapitlet. Blant dei som ikkje kjende til Karriere Sogn og Fjordane var tre frå NAV lokalt, to frå oppfølgingstenesta og sju «andre».

Dei som svara på undersøkinga var:

Rådgjevar ved ungdomsskule	9
Rådgjevar ved vidaregåande skule	9
Tilsett opplæringskontor	2
Tilsett NAV lokalt	14
Tilsett attførings-/arbeidsmarknadsbedrift	4
Oppfølgingstenesta	5
Anna	5
<hr/> SUM	48

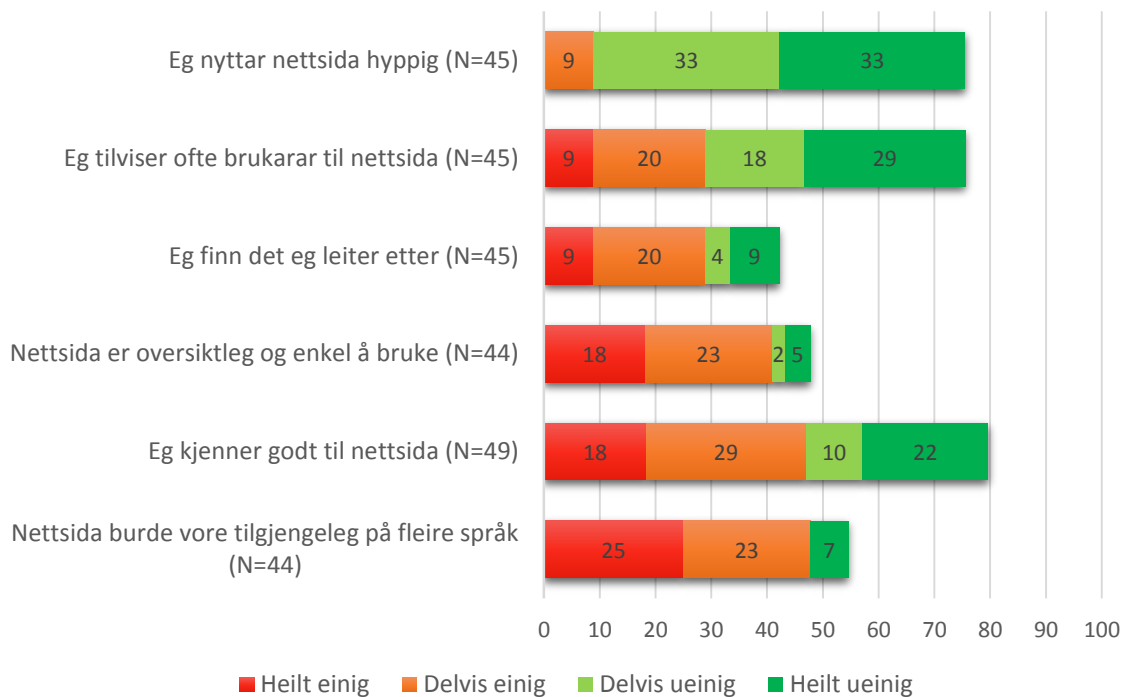
Sjølv om det berre er 48 respondentar, presenterer vi figurane i prosent. *Då er det viktig å ikkje la seg blende av høge prosentlar.* Ved å dele prosenttala på to får ein omtrentleg det absolutte talet respondentar bak svara på dei ulike spørsmåla.

KJENNSKAP TIL OG BRUK AV KARRIERESENTERET

Vi har fått eit inntrykk av karrieresentraa er lite kjent i fylket. Vi spurte brukarane om korleis dei fekk kjennskap til Karrieresenteret. Det viser seg at dei aller fleste seier dei er blitt merksame på senteret gjennom jobben sin. Ei handfull av desse har vore med i etableringa av senteret. Det er også mange som har vore på rådgevarkonferanse og fått høyre om dei der. Svare gir uttrykk for at NAV har vore aktive i å formidle informasjon om tenesta, og at Karriere Sogn og Fjordane har drive oppsøkande verksemd for å fortelje om verksemda. Nokre få har fanga det opp meir tilfeldig – gjennom avisoppslag, at det har blitt nemnt i ein eller annan samanheng, eller via ein e-post.

Nettside

I starten brukte Karrieresenteret Sogn og Fjordane mykje tid til å få på plass ei nettside for å gjere seg sjølv kjend og tilgjengeleg for dei som søkte informasjon. Nettsida blir også brukt til å formidle kunnskapsressursar.



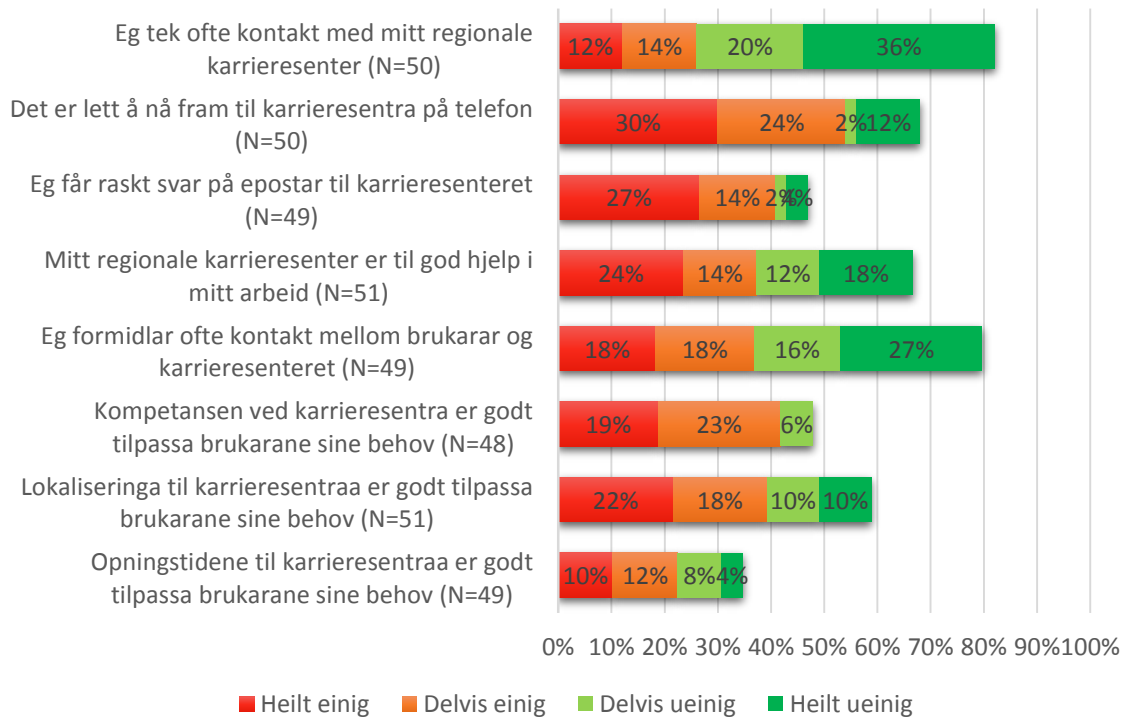
Figur 5.1. Bruk og vurderingar av nettsida. (Dei som ikkje har hatt noko meinig om nettsida er utelatne frå figuren)

Figur 5.1 summerer opp nokre av erfaringane brukarane har hatt med nettsida. Om lag halvparten kjenner godt til nettsidene, men berre ni prosent nyttar sida hyppig (ein treng kanskje ikkje gå innom sida så ofte!). Nær 30 prosent tilviser brukarar til nettsidene. Det er fleire som meiner nettsidene er enkle å bruke og at dei finn det dei leiter etter, enn som meiner at dei ikkje er enkle å bruke og ikkje finn det ein leitar etter. Det er relativt stor semje om at informasjonen burde vore tilgjengeleg på fleire språk – tatt i betraktning dei mange innvandarane som har kome til fylket dei seinare åra.

Kva erfaringar har brukarane med karrieresenteret i det daglege?

I følgje figur 5.2 er det berre ein firedel av dei spurte som ofte tek kontakt med sitt regionale karrieresenter (*da slår vi saman heilt einig og delvis einig*). Det kjem truleg ikkje av at det er vanskeleg å få tak i dei, ettersom ein god del fleire meiner det er lett å nå fram til dei via telefon og e-post. Det er likevel få som meiner at opningstidene er

føremålstenelege. Opningstidene er vanskeleg for brukarar som er i arbeid, men som vil ha karriereråd – og særleg viss vedkomande må reise for å kome til senteret. Når kontoret ikkje er ope kvar dag fordi karrierettleiaren har deltidstillingar og/eller er mykje ute og reiser, går det også ut over tilgjenge for samarbeidspartane.



Figur 5.2. Kva erfaring har du med karrieresentra? Dei som svara verken einig eller ueinig er utelatne frå figuren.

Nær 40% av respondentane meiner at karrieresenteret er til god hjelp i sitt eige arbeid, og om lag same del formidlar ofte kontakt mellom brukarar og karrieresenteret.

Vel 40% meiner at *kompetansen* til karrieresentra er godt tilpassa brukarane, medan nokre færre meiner lokaliseringa er god.

Går vi bak desse tala viser det seg at NAV-tilsette er dei som relativt oftast formidlar kontakt, meiner at dei har bruk for senteret, og meiner at kompetansen, opningstidene og lokaliseringa er godt tilpassa brukarane. Med dette i mente, kan vi seie at hovudbodskapen i figur 5.2 er at det er få andre brukarar enn NAV som har mykje kontakt med karrieresentra. Det gjer at det blir få som kan svare at dei er *heilt* eller *delvis einige* i påstandane i figuren.

Samlokaliseringa med NAV gjer naturleg nok at det er fleire NAV-tilsette enn andre som har erfaring med karrieresenteret. Denne samlokaliseringa er det ikkje alle som er nøgde med. Her er ein kommentar frå ein utviklingsaktør som er misnøgde med lokaliseringa til karrieresenteret:

Har brukt senteret alt for lite. Skulle sikkert stått på meir for å få til lokal utnytting, men dette hadde vore langt enklare med samlokalisering til vidaregåande skule eller næringsapparatet. NAV-lokaliseringa har vore uheldig og isolert medarbeidaren frå det daglege arbeidet med regional utvikling.

Kva blir karrieresenteret brukt til?

Figur 5.3 viser kva respondentane bruker karrieresentra til. I tråd med det karriererettleiarane fortalte oss, er det flest som nyttar karrieresentra til å få kunnskap om rettleiing for vaksne og hjelp til vurdering av realkompetanse (også for vaksne). Det er særleg NAV som bruker karrieresenteret til dette formålet, men også oppfølgingstenesta og «andre» (t.d. attføringsbedrifter, næringsliv). Relativt mange rådgjevarar i ungdomsskulen bruker karrieresenteret til å få meir kunnskap om karriererettleiing for skuleelevar og få meir kunnskap om kurs og liknande for rådgjevarar, men ein kan merke seg at ingen av rådgjevarane i vidaregåande skular har brukt tenesta til desse formåla.



Figur 5.3. Kva bruker du Karriere Sogn og Fjordane til? N=45

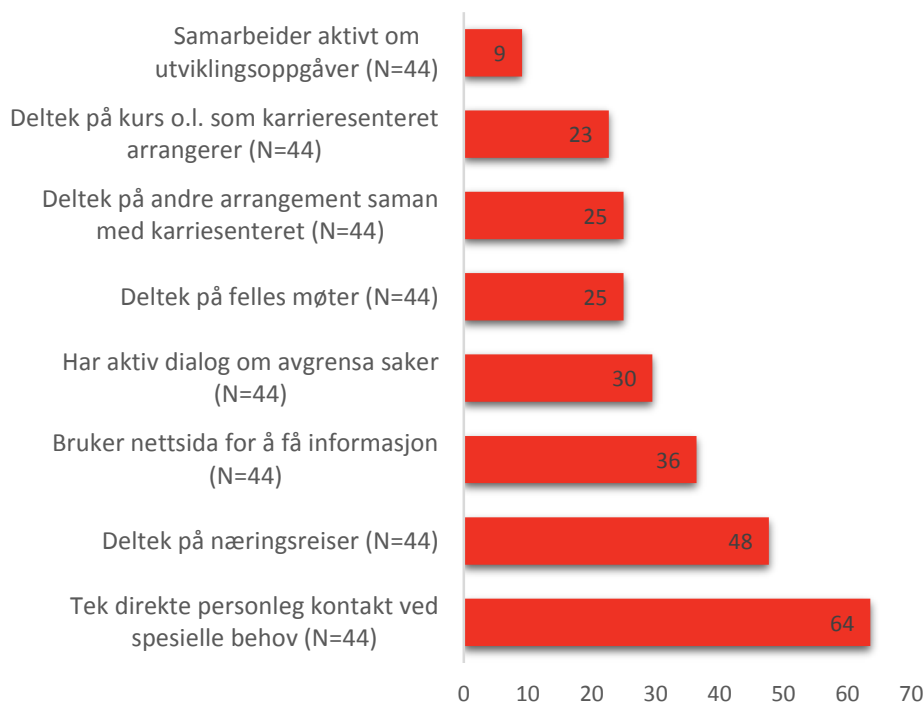
Rådgjevarar i vidaregåande skule tilviser gjerne brukarar som ikkje er i eiga målgruppe til karrieresenteret. Her er to tilbakemeldingar frå rådgjevarar i vidaregåande skule:

Eg tilviser vaksne søkjarar, deltek i næringsreiser som dei arrangerer i fylket – veldig nyttig og bra opplegg!

Eg brukar dei stort sett ikkje, men viser tidlegare elevar til dei, når desse tar kontakt med meg for rettleiing

Også dei andre brukarane tilviser ofte til karrieresentra når det er vaksne eller andre utanfor deira målgruppe som treng råd eller rettleiing om karriereval.

Elles er det fleire brukarar som bruker sentra til å få generell informasjon om kva som skal til for at innvandrarar skal få seg jobb eller gå vidare på skule. Fleire gir uttrykk for at dette er eit område det bør bli satsa meir på.



Figur 5.4. Korleis bruker du karrieresenteret? Prosent.

Korleis blir karrieresentra brukt?

På spørsmål om korleis dei bruker karrieresentra svarer dei fleste at dei tek personleg kontakt ved behov (figur 5.4). Men rådgjevarane ved ungdomsskular- og vidaregåande

skular bruker sentra i liten grad på denne måten; som nemnt tilviser dei heller sluttbrukarar til sentra.

Mange har vore med på næringsreisene, men først og fremst er det Oppfølgingstenesta og rådgjevarar ved ungdomsskular og vidaregåande skular som har nytta seg av dette tilbodet. Næringsreisene får berre positive vurderingar. Det er tydeleg at mange har hatt nytte av desse.

Det er stort sett NAV og oppfølgingstenesta som har aktiv dialog med sentra om avgrensa saker. Det går elles fram av svara at det er NAV og oppfølgingstenesta som har mest kontakt med sentraa, gjennom nettsida, felles møter og diverse arrangement.

Det er berre nokre få som har brukt senteret i samband med utviklingsoppgåver. Dette er eit område der særleg aktørar i HAFS og Nordfjord saknar meir aktivitet.

«For meg har det vore viktigast å få Karrieresenteret godt integrert i samarbeidsprosjekt mellom skule og næringsliv i HAFS - altså inkludere senteret i regionalt utviklingsarbeid. Dette har vi ikkje lukkast godt nok med.»

«Senteret burde formidle, eller delta i formidling av næringslivskunnskap ut til skulane. Dei burde i langt større grad vore ein del av det regionale mobiliseringsarbeidet. Dei vart, som vi frykta, ein utvekst på NAV.»

KARRIERESENTRAA SINE ARBEIDSOPPGÅVER OG KOMPETANSEOMRÅDE

Når det gjeld kompetansen viser figur 5.5 at halvparten av respondentane meiner karrieresenteret i *stor grad* dekker behova retta mot rådgjeving for vaksne. På den andre sida er det få som meiner at dei i stor grad dekker behova for kompetanse retta mot ungdomsskuleelvar og elevar i vidaregåande skular. Går ein bak desse tala for å sjå kven som har svara kva, finn vi at det er fleire skulerådgjevarar som har svara *ikkje i det heile* enn i *stor grad* og *liten grad* på dette spørsmålet. Vi trur det kjem av at formuleringa av dette spørsmålet ikkje har vore god nok. Det er ikkje meininga at karrieresentera skal drive rettleiing direkte mot skuleelevar, og det kan vere grunnen til at rådgjevarane i skulene ikkje gir karrieresentera kreditt for det. Men det er meininga at karrieresentra skal fungere som ein ressursbank for rådgjevarane, og dei skal også koordinere kompetansehevingstiltak for rådgjevarar i grunnskulen og i vidaregåande opplæring. Kanskje ville svara vore meir positive om det hadde kome betre fram i spørjeskjemaet.

Når det er sagt, er det fleire rådgjevarar både i ungdomsskule og vidaregåande skule som har gitt tilbakemelding i tekstsvara om at dei ikkje ser at karrieresentra har noko å tilby dei:

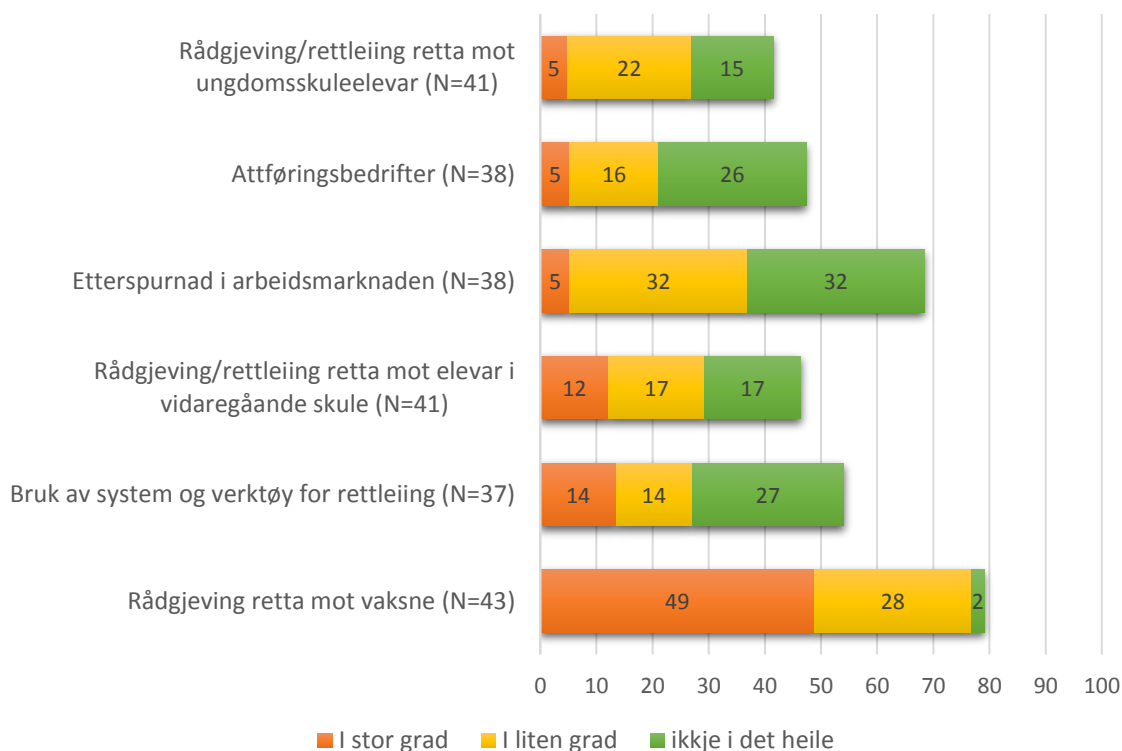
«Senteret har liten nytte for oss som er i skuleverket. Eg er kjend med at dei har vore med og arrangere dei sokalla næringsreisene, som i seg sjølv er veldig bra, men kan ikkje sjå at senteret har kompetanse eg har bruk for utover det» – rådgjevar vgs.

Dessutan fekk vi fleire tilbakemeldingar som denne:

«Veit for lite til å svare. Dei har vore veldig usynlege» – rådgjevar vgs.

Rådgjevarar i vidaregåande skule etterlyser meir rettleiing i bruk av kompetanseverktøy, og dessutan meir kunnskap retta mot minoritetspråklege, og om moglegheiter for studiar og jobb i utlandet – ettersom fleire og fleire elevar ser for seg eit opphald i utlandet i løpet av karrieren sin.

Det er grunn til å merke seg at meir enn halvparten av alle respondentane meiner det ikkje har vore relevant for dei å svare på dei fleste av spørsmåla som er viste til i figur 5.5 – truleg fordi dei meiner dei ikkje har nok kjennskap til dette temaet. Om alle hadde svara hadde kvar søyle i figuren gått ut til 100%.



Figur 5.5. I kva grad meiner du karrieresenteret dekkjer behova for kompetanse på ulike område. Prosent.

Likevel vil vi peike på at berre fem prosent meiner karrieresenteret har nok kompetanse om etterspurnad i arbeidsmarknaden, og at i alt 32 prosent meiner dei ikkje har kompetanse om dette i det heile. Det kan henge saman med at karriererettleiarane ikkje har hatt høve til å prioritere slike oppgåver, og derfor heller ikkje hatt høve til å vise fram kompetansen dei har på dette området. Men kunnskap om etterspurnad i arbeidsmarknaden er ein sentral kompetanse for ein karriererettleiar – så om det er tilfelle at det er ein kompetansesvikt her, så bør ein sette i verk tiltak for å rette på det.

Dersom ressursane i karrieresenteret hadde vore litt større, så kunne eg godt tenkt meg at vi fekk til eit meir systematisk og tettare samarbeid i forhold til arbeidsmarknaden i kommunen/regionen. (NAV-tilsett)

Eg saknar fleire kontaktpunkt mot næringslivet. Dei burde arbeidd meir i felles prosjekt saman med kommunane og næringslivet. Vore meir engasjert i entreprenørskapsarbeid. Tilsett «anna»

Overlapp med andre tenestetilbod?

Det er fleire aktørar som tilbyr tenester til folk som er ute etter ny jobb eller som vil ta utdanning, og det kan det vere vanskeleg å vite kven som driv med kva. I følgje figur 5.6 meiner 20-24% av dei spurte at det i *stor grad* er overlapp mellom karrieresenteret og Opplæringskontor, rådgjevarar ved vidaregåande skuler og NAV. Det er såpass lite at det neppe gjev grunnlag for å seie at karrieresentra er overflødige.

Langt fleire meiner det er *litt overlapp* med alle instansar som er lista opp i figur 5.6. Vi vel å tolke dette positivt – vi trur ein liten grad av overlapp kan vere eit godt utgangspunkt for samarbeid, og eit grunnlag for å få til ei fornuftig rolledeling.

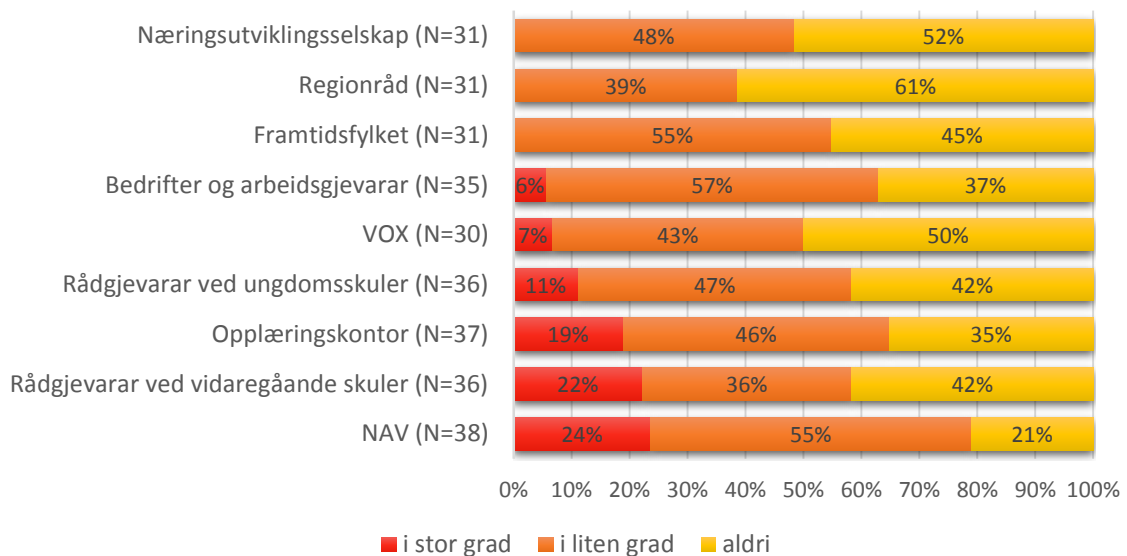
Ein nav-tilsett skriv følgjande:

Vi jobbar ofte med dei same brukarane og forhold oss jo til det same næringslivet og utdanningssystemet. NAV har ikkje den same kompetansen som karriererådgjevaren i forhold til vaksenretten og moglegheitene/rettane brukarane kan ha innan vidaregåande opplæring. Derfor er det veldig nyttig at vi har ein eigen karriererådgjevar - og at vi har eit så pass tett samarbeid med vedkomande.

Ein OT-tilsett skriv dette:

Viss det stemmer at karrieresentera skal gje tilbod til dei utan rett til opplæring i den vidaregåande skulen, slik det vart sagt då dei vart etablert, kan eg ikkje sjå at det er så mykje overlapping her i skulen. NAV meiner eg treng andre å forholde seg til når dei skal gje råd til folk som ikkje er ferdig med ei utdanning. Dei som

ikkje har fullført opplæringa si, treng kompetansevurdering for å kome vidare. Somme av desse tek kontakt med rådgjevar (dei fleste av OT-koordinatorane er begge delar: både rådgjevar og OT koordinator). Dei vaksne som kontaktar oss er ikkje våre kundar. Vi har ikkje tid og kapasitet til det dei ber om og nokon må kunne hjelpe dei i nærleiken av der dei bur. T.d. har vi mange arbeidsinnvandrarar som har behov for tenester vi ikkje kan tilby dei. Desse kjem til oss fordi vi har kontakt med familiemedlemar som skal vere i vår gruppe.



Figur 5.6. I kva grad meiner du tenestetilboda til karrieresenteret overlappar med andre instnaser sine tilbod?

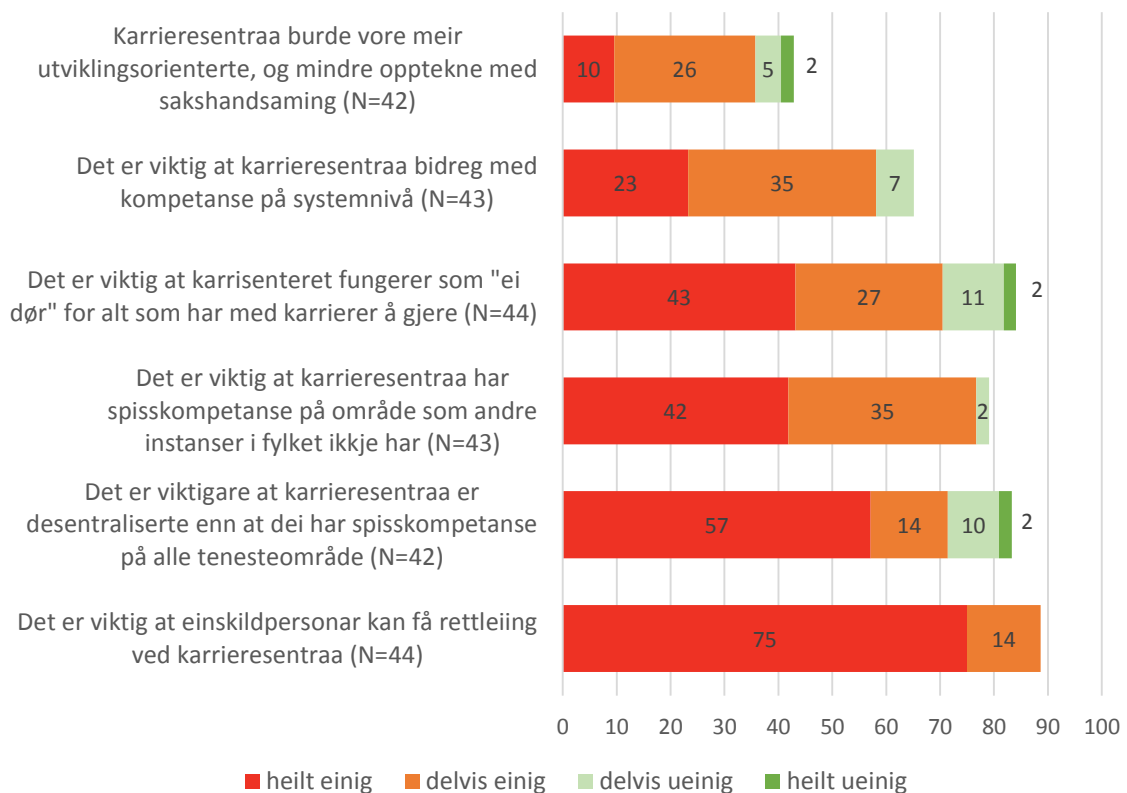
Vi har også spurt etter kva det er karrieresenteret kan tilby som ikkje andre kan tilby. Svara handla i stor grad om at dei dekker eit behov for karriererettleiing mot vaksne. Her er eit utval svar som dekker dei tema som vart nemnd:

- Realkompetansevurdering, koordineringsfunksjon innan karriererettleiing, rettleiing til vaksne, kompetanse innan rettleiingsverktøy
- Rådgjevinga er gratis og uforpliktande. Den verkar kompetent og skal hjelpe brukaren til å bli klar over sine eigne ynskje.
- Ser heile aldersspennet i karriererettleiinga, ikkje nødvendigvis klientifisering av brukarar. Aktive i forhold til kurs, informasjon, næringsreiser m.m.
- Bidreg med heilt konkret kompetanse om kven som kan søke kva. Og konkret kunnskap om kva som skal til for at nettopp den personen er bra, kva ein skal leggje vekt på i intervju. Dei gjev god oppfølging og konkretiserer både mål og tiltak og ikkje minst krav.

- Kunnskap og erfaring om utdanningsmogelegheiter for vaksne, då spesielt innvandrarak og flyktningar.
- Får klarheit i kva som skal til for å få fullført vidaregåande utdanning. Og få klarheit i kva som skal til for å kome inn på ynskja høgskuleutdanning.
- Samankoplinga med arbeidserfaring/utdanning og vidare jobbmogelegheiter

Kva bør karrieresenteret drive med?

Figur 5.7 viser at det store fleirtalet av respondentane meiner karrieresentra først og fremst bør gje rettleiing til einskildpersonar. Det er få som er *heilt einige* i at dei burde drive meir med utviklingsorienterte oppgåver, og heller ikkje så mange som er *heilt einige* i at dei skal bidra med kompetanse på systemnivå. Vidare meiner at det er viktigare at tilbodet er desentralisert enn at karrieresentret har spisskompetanse på alle område. Alle desse svara er i tråd med det karrieresentra faktisk gjer i dag; dei er desentraliserte, dei driv først og fremst med sakshandsaming og rettleiing av einskildpersonar, og har ikkje arbeid så mykje på systemnivå eller med meir utviklingsorienterte oppgåver.



Figur 5.7. Vurdering av innretninga på karrieresentraa. Prosent.

Vi spurte brukarane om det var noko *anna* karrieresentera bør drive med – om det er noko dei saknar. Mange svara då at dei ikkje veit nok om kva dei driv med, og derfor ikkje kan svare. Det er overraskande mange tilsette i ungdomsskulane og vidaregåande skule som seier at dei ikkje kjenner til kva karrieresenteret driv med, men at dei ønsker meir kunnskap om dette. Når det gjeld konkrete ønske frå skuleverket har vi notert oss

- Fleire kontaktpunkt; karrieresenteret burde kome oftare ut til skulane
- Hjelp til faget utdanningsval
- Meir kompetanse på utdanningstilbod i utlandet
- Større kompetanse om og interesse for vidaregåande opplæring generelt, ikkje berre yrkesfag

Av meir generelle tilbakemeldingar er desse:

- Komme til staden der behovet er
- Dei burde spesialisere seg på å gje god rådgjeving til innvandrarakar slik at dei lettare kan få seg jobb
- HELT KONKRETE RÅD som gir den einskilde eit konkret mål.
- Meir aktivitet ut til vaksne. Det er ingen som er klar over at dei kan få eit tilbod/hjelp.
- Rettleiing kring sjølv søkeprosessen. Å søke på skulane. Ikkje berre rettleie kva mogelegheiter ein har, men også bistå med søkeprosessen.

Som vi allereie har nemnt, er det ein del brukarar som saknar at karrieresenteret tek meir del i det regionale utviklingsarbeidet

- Senteret burde formidle, eller delta i formidling av næringslivskunnskap ut til skulane. Dei burde i langt større grad vore ein del av det regionale mobiliseringsarbeidet.
- Det verkar på meg som at tenesta har skrumpa inn til ei rein rådgjevingsteneste, medan kommunane meir såg føre seg ein medhjelpar i felles mobiliseringsprosjekt. Utviklingsperspektivet har drukna i eit ideal om profesjonell tenesteyting.

Til sist tek vi med at det også er brukarar som har forståing for at karrieresenteret har avgrensa ressursar:

- Sentra er for små til at dei kan rekke rundt med utvida tenester

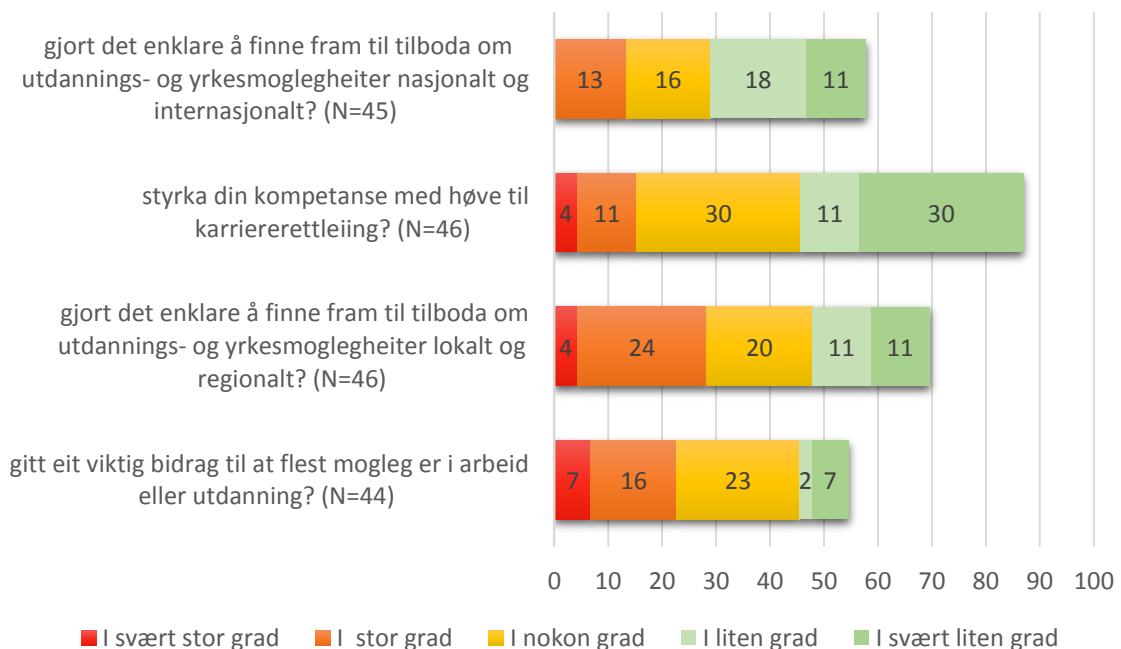
NAV ER MEST NØGD – SKULANE MINST

Til slutt har vi bede respondentar ta stilling til nokre av måla til Karriere Sogn og Fjordane slik desse er uttrykte i partnerskapsavtalane. Figur 5.8 viser at resultatet ikkje er så veldig bra – sjølv om vi legg saman veldig stor grad, stor grad og nokon grad – så er det ikkje eit einaste mål som når opp i 50% positiv respons frå brukarane.

Spørsmålet om karrieresentra har bidrege til at flest mogleg er i arbeid eller utdanning er eit veldig diffust resultatmål. Det er ikkje lett å ha nokon formeining om dette dersom ein ikkje kjenner konkret til kva karrieresentra har gjort og korleis dei har arbeidd for å nå dette målet. Ein gjenganger i denne rapporten er nettopp at mange av respondentane seier at dei har for liten kjennskap til å svare skikkelig på fleire av spørsmåla. Vi er derfor ikkje overraska over at såpass få gjev karrieresentra kreditt for dette. Men blant dei som gjer det, er det ei klar overvekt av NAV-tilsette.

Når det gjeld spørsmålet om karrieresenteret har styrkt respondenten sin kompetanse med omsyn til karriererettleiing, er det berre til saman 15 prosent som har svart i *svært stor grad* og i *stor grad*. Igjen er det NAV-tilsette som kjem med dei positive vurderingane. Blant dei som har svara i *liten grad* eller i *svært liten grad* på dette spørsmålet er dei fleste tilsett i grunnskulen eller i vidaregåande skule. Blant dei som har svara i *nokon grad* er det relativt flest «andre» respondentar (andre respondentar er alle dei som ikkje er tilsette i NAV eller i skuleverket).

Når det gjeld å gjere det enklare å finne fram til tilbod om utdannings- og yrkesmoglegheiter lokalt og regionalt får Karriere Sogn og Fjordane best skår. Til samanlikning får dei dårlegast skår på spørsmålet om nasjonale og internasjonale moglegheiter. I likskap med dei to andre måla, er det også her NAV-tilsette som er mest nøgde, medan skulane er minst nøgde. «Andre» kjem i ein mellomstilling med relativt flest skår på i *nokon grad* nøgd.



Figur 5.8. I kva grad meiner du Karriere Sogn og Fjordane har bidrege til at dei overordna måla med tenesta er nådd. Prosent.

6 EIT LITE KJENT TENESTETILBOD MED BEHOV FOR RESTART

Det tydelegaste resultatet frå denne kartlegginga er at det er forholdsvis få som kjenner godt til kva Karriere Sogn og Fjordane er og kva tenester dei tilbyr, og enda færre som har eigne erfaringar frå samarbeid eller direkte kontakt med sentra. Blant dei som har hatt noko med dei å gjere, er vårt inntrykk at erfaringane er gode.

Det er fleire grunnar til at tenesta er lite kjend, men i tillegg til at tenesta er relativt ny, meiner vi den viktigaste er at Karriere Sogn og Fjordane prøver å vere fleire ting på ein gong, og at senteret ikkje har nok ressursar til å imøtekomme etterspurnaden frå ulike partnarar, samarbeidspartar og andre målgrupper. Profilen blir for utydeleg – både internt og eksternt.

Sjølv om det vart informert godt om tenesta i starten – både frå fylkeskommunen, NAV og karriererettleiarane sjølve – så er ikkje det tilstrekkeleg dersom ein skal oppretthalde bevisstheita om senteret. Dei potensielle brukarane må oppleve tenesta i praksis gjennom at dei sjølv brukar dei, eller får ta del i erfaringane til kollegaer og andre som bruker tenesta. For at *alle* brukarane skal få ei slik aktiv oppleving krev det at karrieresenteret arbeider direkte og jamt mot såpass forskjellige aktørar som NAV, oppfølgingstenesta, flyktingtenesta, opplæringskontor, rådgjevarar i ungdomsskulen og vidaregåande skule, Høgskulen i Sogn og Fjordane, Fagskulen i Sogn og Fjordane, Ungt Entreprenørskap, Framtidsfylket, LO, NHO, attføringsbedrifter, næringslivet og andre regionale utviklingsaktørar. Det krev mange ulike arbeidsmåtar og opplegg. Moglegheitene karriererettleiarane har til å drive utoverretta verksemd blir avgrensa av at mesteparten av arbeidstida går med til å handtere oppgåver i førstelinetenesta.

Vi meiner det seier seg sjølv at dette er for mykje for ein einskild person – særleg tatt i betraktning at han/ho skal dekke behova i alle kommunane i sin region. Ein profileringskampanje for å gjere sentra meir kjende, vil med andre ord ikkje hjelpe på problemet – snarare tvert imot. Først må det gjerast noko med forholdet mellom tilgjengelege ressursar og arbeidsoppgåver.

Behov for tydeleggjering intert også

Det er ikkje berre brukarane som opplever tenesta som utydeleg – det gjer også karriererettleiarane og deira nærmaste partnar NAV. Karriererettleiarane opplever eit press mellom oppgåver knytte til førstelinetenesta på den eine sida, og ønsket om at dei skal vere ei støttetjeneste for *m.a.* NAV, skuleverket, næringsliv og regionale

utviklingsaktørar på den andre. Det ser ut til at mengda sakshandsaming på individnivå set grenser for kor mykje kompetanseutviklingsarbeid dei kan drive på systemnivå. Ein saknar klarare retningslinjer for kva type oppgåver, brukarar og målgrupper ein skal prioritere.

Vi har også sett at det er mange uavklarte spørsmål og forventningar til samarbeid internt i partnerskapen. Samarbeidet mellom NAV-tilsette og karrieresenteret ser ut til å vere basert på at einskildpersonar 'finn tonen' og ser nytte i samarbeid. Det er uklart både for NAV-tilsette og karriererettleiarar korleis arbeidet i partnerskapen skal organiserast for å passe inn i det andre arbeidet dei er sette til å gjere i kvar sin organisasjon. Eit sentralt spørsmål er om karrieresenteret skal vere ei hjelpeteneste som NAV tek i bruk ved behov, eller om dei to partnarane har likeverdig mynde til å definere samarbeidet. Og skal samarbeid med dei formelle partnarane prioriterast framfor andre samarbeidspartnar og brukarar?

Det er også uklarheiter knytt til at kommunane er partnarar i HAFS og Nordfjord, men ikkje i Sunnfjord og Sogn. Det er med på å gjere tenesta lite oversikteleg eksternt, og internt blir koordineringa og samarbeidet mellom rettleiarane ei utfordring.

På bakgrunn av denne evalueringa kan vi godt forstå følgjande melding frå ein NAV-leiar, som i spørjeundersøkinga vår skriv følgjande

VI MÅ HA EIN RESTART PÅ HEILE OPPLEGGET DER ROLLANE BLIR MEIR TYDLEGE OG SAMARBEIDET MÅ FORANKRAST PÅ LEIARNIVÅ HOS BEGGE PARTAR PÅ EIN HEILT ANNAN MÅTE ENN DET VI FEKK TIL VED OPPSTART.

Lokalisering, samarbeid og kompetanse

Spørjeundersøkinga blant brukarane tyder på at dei set pris på den desentraliserte lokaliseringa til karrieresentra. Det er gitt tilbakemeldingar om at dei bør vere endå nærare brukarane enn dei er i dag. Dei fleste brukarane meiner det er viktigare med desentralisert lokalisering enn at karriererettleiarane har spisskompetanse.

Karriereleiarane sjølve peiker på at det er einsamt og lite stimulerande å vere åleine som fagperson på eit kontor. Dei saknar fagfeller i kvardagen, og moglegheit for å spesialisere seg innafor sitt felt. Med desentralisert lokalisering får ein ikkje høve til å konsentrere seg om arbeidsoppgåver ein har spesialkompetanse på, men må opptre som generalist for å dekke det breie spekteret av arbeidsoppgåver ved senteret. Det blir vanskeleg å oppretthalde status som kompetansesenter når det ikkje er rom til fordjuping. Ein må spørje korleis det er tenkt at dei skal vere ein ressursbank for rådgjevarar i vidaregåande skule når dei i mindre grad enn rådgjevarane får spesialisere seg i dette fagfeltet.

Kanskje burde karrieresentra vore lokaliserte saman med rådgjevarane i vidaregåande skule?

Andre aktørar har peikt på at samlokaliseringa med NAV gjer at karrieresenteret blitt ein «utvekst» på NAV, og ikkje i stand til å levere den type tenester dei har behov for i sitt utviklingsarbeid. Dei hadde sett føre seg ein aktør som kunne hjelpe til med rekruttering, kompetansevurdering og -utvikling direkte i konkrete næringsutviklingsprosjekt i regionen. I tråd med dette foreslår dei lokalisering til næringshage eller liknande.

NAV er derimot fornøgd med å ha karrieresenteret lokalisert nær seg. Dei bruker tenesta oftare enn dei andre, og er den aktøren/parten som samarbeider mest med dei om einskildsaker. Mykje av samhandlinga mellom brukarane og karrieresentra dreier seg elles om å tilvise sluttbrukarar (og dels andre vegen også). Det er også denne tenesta retta mot vaksne sluttbrukarar dei fleste vi spurde meinte sentra burde drive med.

Vi trur at lokaliseringsspørsmålet bør vere underorda ei klargjering av kva som er hovudhensikta med karrieresentraa.

Det er særleg to grupper som etterspør meir informasjon, kontakt og samhandling med karrieresentra. Det er skuleverket og næringslivet/regionale utviklingsaktørar. Eit viktig formål frå sentralt hald med å opprette karrieresentra var nettopp å gjere overgangen mellom ulike skular, mellom skule og arbeidsliv, og mellom ulike jobbar i arbeidsmarknaden lettare. Vi vil tru at nær kontakt med både skuleverk og næringsliv er viktig for å få til dette. Men, om ein no går inn for auka innsats mot desse to gruppene - så må ein hugse på at dersom ein ikkje samtidig aukar ressursane til senteret, vil det måtte bety at andre oppgåver må leggjast til side.

Behov for kompetanse om internasjonale spørsmål

Spørjeundersøkinga tyder på at det er ønskeleg at karrieresenteret satsar meir på å tilby tenester til minoritetsspråklege, slik at dei kan kome inn i eit utdanningsløp eller i eit arbeid som er tilpassa deira kompetanse. Nettsidene bør av den grunn vere på fleire språk. Næringslivet har behov for ei teneste som kan vurdere formal- og realkompetansen til folk frå andre land der næringslivet sjølv ikkje har kompetanse til å gjere ei slik vurdering. Skuleverket har behov for meir kunnskap om moglegheiter for dei som vil til utlandet for å ta meir utdanning.

Avslutning

Kartlegginga tyder på at det er tid for ein ny gjennomgang av kva ein ønsker å oppnå med partnerskapen, og presisere kva oppgåver, arbeidsmåtar, samhandlingsarenaer og type leing som er naudsynt for å oppnå måla. Ei tydeleg synleggjering av linken mellom

mål og oppgaver er viktig for å få eit mest mogleg realistisk bilete av kva som let seg gjennomføre innafor ei avgrensa ressursramme.

Vi meiner Karriere Sogn og Fjordane treng ei klarare avgrensing av kva som skal vere deira primære oppgaver og målgrupper. Særleg gjeld dette forholdet mellom førstelinetenesta og dei systemretta tenestene, men også innanfor desse to hovudområda meiner vi det er behov for prioritering av mål og oppgaver. Eit spørsmål ein bør ta stilling til i den samanheng, er om tenesta skal fortsette å vere ei generalistteneste; der det blir forventa at rettleiarane skal ha basiskompetanse på alle tenesteområde i sin region – eller om ein skal legge til rette for meir spesialisering og arbeidsdeling. Vi trur at dersom Karriere Sogn og Fjordane skal ha truverd som ressurscenter for skular og andre aktørar i rettleiingsfeltet på sikt, så må rettleiarane få høve til å utvikle meir spisskompetanse – elles trur vi verken kompetansen eller tidsressursen vil strekke til for å hjelpe andre som arbeider inn mot rettleiingsfeltet. Dette treng ikkje bety at tenesta må sentraliserast. Noko av dette kan kanskje bli løyst med arbeidsdeling mellom dei ulike karriererettleiarane, og eventuelt at andre instansar tek på seg noko meir av dette arbeidet. Vi spør t.d. om sakshandsaming treng å ligge til (alle) dei regionale kontora. Større grad av arbeidsdeling vil krevje meir koordinering.



MØREFORSKING

MØREFORSKING AS
Postboks 5075
NO-6021 Ålesund
TEL +47 70 11 16 00
epost@mfaa.no
www.moreforsk.no
NO 991 436 502



Høgskolen i Molde



HØGSKULEN I VOLDA



HØGSKOLEN
I ÅLESUND
