

Til Karriereveiledningsutvalget

Ytrebygda, 1.12.15

## Innspill fra Akademikerne i Arbeids- og velferdsetaten

Akademikerne i Arbeids- og velferdsetaten (Akademikerne NAV) takker for anledningen til å komme med innspill til Karriereveiledningsutvalget.

Akademikerne NAV stiller seg positive til målene om å gi ulike målgrupper bedre tilgang til karriereveiledning, styrke kvaliteten på veiledningstjenestene og utnytte de samlede ressursene på en mer effektiv måte. Bevissthet omkring egne evner og muligheter er helt nødvendig for at vi som ulike individer i ulike livsfaser skal kunne utnytte vår kompetanse, til beste for det enkelte individ og for samfunnet som helhet.

Å skape et helhetlig system for livslang karriereveiledning er utvilsomt et godt og nødvendig tiltak. Norge er en kunnskapsøkonomi med et stort og stadig økende behov for kvalifisert arbeidskraft. Kravene til kunnskap og kompetanse gjennomgår en akselererende endringstakt, og skaper et kontinuerlig behov for kvalifisering og omstilling gjennom hele livsløpet.

Akademikerne NAV mener det er av stor betydning at karriereutvikling sees i et livslangt perspektiv. Vi vil understreke at veiledningstjenester bør gi tilbud til mennesker i ulike livsfaser, og ikke rettes særskilt mot unge mennesker under utdanning. Vi støtter karriereveiledningsutvalgets syn på at foreliggende tjenester og veiledningsverktøy i for stor grad sikter seg inn mot unge mennesker i starten av arbeidslivet. Vi vurderer at det å koble en nettbasert veiledningstjeneste til utdanning.no, kan være med på å befeste karriereveiledning som noe som først og fremst er relevant for de unge. I et langt yrkesliv i et omskiftelig arbeidsmarked, vil de aller fleste av oss måtte ta nye valg med tanke på utdanning og karriere opptil flere ganger, frivillig eller ufrivillig. Den nye helhetlige karriereveiledningstjenesten må derfor være relevant og oppleves tilgjengelige for mennesker i ulike aldre.

Dagens arbeids- og samfunnsliv preges av en enorm utvidelse av handlingsrom for den enkelte, basert i de ressurser som blant annet teknologisk, økonomisk-materiell, kunnskapsmessig utvikling har gitt. Dette handlingsrommet fordrer videre at den enkelte evner å ta ansvar og gjøre gode valg. Føringer og kunnskap til å gjøre disse valgene er i stadig mindre grad formidlet og definert igjennom de institusjonelle rammene individet lever innenfor. Det har oppstått et

### Hovedorganisasjon av akademikerforeninger i NAV

Frode Svartvatn, leder  
NAV Østbyen

tlf.: 41 66 93 87 / 73 43 86 44  
Postboks 2983 Sluppen

frode.svartvatn@nav.no  
7438 Trondheim

Stein-Arne Hammersland, nestleder  
NAV, Ytrebygda

tlf.: 92 23 24 90 / 53 04 35 07  
Postboks 24 Sandsli

stein.a.hammersland@nav.no  
5861 Bergen

behov for veiledning og coaching som kan støtte den enkelte i å gjøre gode valg på tvers av institusjonelle og kunnskapsmessige formidlinger i en stadig mer kompleks virkelighet. Fremveksten av veilednings- og coachingfaglige perspektiver relatert til et slikt mer strukturelt sosiokulturelt og informasjonsmessig grunnlag vurderes i liten grad berørt i Karriereveiledningsutvalgets delrapport.

Utdanningsinstitusjonene kan eksempelvis selv sees som produsenter av kunnskap og formell kvalifisering som til dels ligner lite på det som vil møte individet i arbeidslivet. Og både arbeid og utdanning utgjør institusjonelle arenaer som igjen skal formidles som arenaer for selvrealisering for individet. En vellykket integrering, inkludering og sosialisering av individet i dagens samfunn er avhengig av individets mestring når det gjelder å gjøre gode livs- og verdivalg ut fra eget ståsted. Dette er prosesser som i liten grad blir formidlet gjennom utdanningssystemenes fagorientering, NAV sitt fokus på rettighetsbasert bistand eller helseforetakenes terapeutiske tilbud.

Ekspertutvalgets gjennomgang viser at det internasjonalt finnes mange ulike måter å organisere karriereveiledningstjenester på. Slik vi ser det er samordning det viktigste stikkordet når Norge nå skal velge en ny helhetlig løsning. Vi trenger en arena for karriereutvikling, med tilhørende verktøy, som kan fungere på tvers av ulike områder – særlig utdanningsinstitusjonene og NAV-kontorene er sentrale her. Solveig Ose, seniorforsker ved SINTEF, hevder at dropout-tematikken i stor grad skyldes at kommunene og utdanningsinstitusjonene har forsømt sitt ansvar for å følge opp de unge. Mange av dem som ikke fullfører videregående skole blir klienter hos NAV, og er en utfordrende gruppe å håndtere i dagens kompetansekrevene samfunn. Det trengs et helhetlig opplegg som kan benyttes fra skoleårene og utover i livet, et system som snakker sammen på tvers av sektorer, som ofte må samarbeide, og som bør samarbeide – til beste for individene det gjelder.

I tråd med dette ser vi det som viktig å få til en nasjonal tjeneste som også er relevant for NAV-brukere, samt relevant som en informasjons- og støtteressurs NAV-medarbeidere kan benytte og henviser til. Vi anbefaler at arbeidssøkere i NAV-systemet får tilgang til denne tjenesten via nav.no og «Mitt NAV», og mulighet til å lagre informasjon og dele dette med sin NAV-veileder via NAVs fagsystemer. Vi støtter rapportens innstilling mht modell 2B, og at en slik tjeneste kan bidra til å avlaste behovet for ansikt-til-ansikt møte med veiledere i NAV-kontorene, gjennom å fungere som informasjons- og selvhjelpsressurs. Det vil imidlertid være svært viktig å koble utviklingen av disse tjenestene til den moderniseringen av IT-infrastruktur og metodiske verktøy forhåpentligvis vil skje i NAV fremover, slik at man oppnår relevant kompatibilitet, grensesnitt og arbeidsdeling. Dette vil kunne innebære et betydelig fremskritt i etatens mulighet til å oppnå større effekt av sitt arbeid, nemlig å få flere brukere ut i arbeid. Vi vil for øvrig bemerke at teknologiske og faglig-metodiske plattformer og løsninger også bør ivareta mulige koblinger til de ressurser som sosiale medier representerer, og løsninger som allerede er godt etablert og er sentrale i forhold til karrierearbeid.

NAV-kontorene, som jobber brukerrettet mot arbeidssøkere med og uten nedsatt arbeidsevne, skal drive arbeidsrettet oppfølging, noe som blant annet innebærer å kartlegge brukernes evner, kompetanse og muligheter. Vår erfaring er imidlertid at opplæringen man får for å kunne drive med disse oppgavene, og verktøyene som er til disposisjon, er mangelfulle og mangler systematisering. Et helhetlig system for livslang karriereveiledning vil kunne hjelpe på denne situasjonen. Akademikerne NAV ser fellestjenesten Karriereveiledningsutvalget skisserer som et godt utgangspunkt, en slags kompetansebase, også for NAV-ansattes arbeid med arbeidsledige. Vi ser her blant annet systemer utviklet i Skottland, Danmark og USA som er nevnt i rapporten, som svært interessante modeller til inspirasjon og etterfølgelse. Vi vil uttrykke sterk støtte til utviklingen av en nettportal som forankres i lignende modeller som det vi finner allerede eksisterer i disse landene. Vi ser det som vesentlig at alle som skal jobbe på dette området har samme forståelsesgrunnlag, og anbefaler at spesialkompetansen som skal samles i det helhetlige systemet og drifte den nettbaserte tjenesten, er integrert inn i en slik større ramme.

I dagens NAV benyttes det flere ulike kartleggingsverktøy i møte med brukerne, internt i NAV og hos NAV sine leverandører. Som Karriereveiledningsutvalgets delrapport påpeker, inngår noen foreldete verktøy i NAV sin portefølje. Det vurderes også som noe usikkert i hvor stor grad verktøyene som kjøpes inn og benyttes er kvalitetssikret og oppdatert med tanke på grunnlaget for de ulike metodiske perspektivene, og vi opplever valg av verktøy og opplæring innen dem som relativt tilfeldige. Dette gjelder også, som Vångeng-utvalget påpeker, sentrale verktøy som benyttes i NAV og bruken av disse.

Akademikerne NAV mener det trengs en kvalitetssikring av hvilke verktøy offentlige etater som NAV kjøper inn og benytter seg av – så vel som en innføring og opplæring i disse som gir en profesjonell og forsvarlig bruk av dem. Dersom eksempelvis ulike testverktøy, inklusive eventuelle personlighetstester, benyttes uten tilstrekkelig opplæring og en bevisst holdning om hva et slikt verktøy er og ikke er, kan disse føre til mer skade enn gagn for personen det gjelder. Utviklingen av et helhetlig system for livslang karriereveiledning kan gi og kobles til faglige og metodiske normer og elementer, som kan utgjøre en form for rammeverk som NAV og offentlige etater må forholde seg til, og dermed bidra til en kvalitetsheving på dette området. Vi mener eksemplene fra blant annet USA, Skottland, England og Danmark som er nevnt i rapporten, kan utgjøre modeller som det bør være aktuelt å tilpasse og implementere også i norsk virkelighet.

Med tanke på verktøy, må det eksempelvis bemerkes at systemet NAV benytter for yrkeskategorisering er svært foreldet. Et oppdatert og mer avansert system, som jobbanalysemetodikken man finner i det amerikanske O\*net Online-systemet, ville være langt mer relevant og brukbart, og en kobling til en nasjonal tjeneste ville vært en absolutt fordel. Vångeng-utvalget, som gjennomgikk NAV og leverte sin sluttrapport i april i år har også berørt behovene for bedre elektroniske arbeidsverktøy. Relevant her, er at dette utvalget anbefaler å utvide og i større grad tilgjengeliggjøre både NAVs stillingsdatabase og NAVs CV-

database. Her kunne man se for seg en utvikling som innebærer en kobling til den nettbaserte karriereveiledningstjenesten, for å øke de ulike plattformenes verdi og relevans for aktuelle brukere og sørge for god ressursutnyttelse.

En samordning gjennom et helhetlig system, som gir NAVs brukere og medarbeidere tilgang til et bedre og mer relevant system for yrkesveiledning, med tjenester og verktøy av høy kvalitet, vil gi positiv effekt for det enkelte individ og høy samfunnsøkonomisk gevinst. Akademikerne NAV ser frem til å følge Karriereveiledningsutvalgets arbeid videre.

Med hilsen

Stein-Arne Hammersland  
Leder

Frode Svartvatn  
Nestleder