

## **Innspill til ekspertutvalg om livslang karriereveiledning fra Forsvarets høgskole (FHS)/Fokus (Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter)**

### **Bakgrunn:**

Forsvaret tar årlig inn omkring 9000 ungdommer (19- 20 åringer) til førstegangstjeneste . Dette er unge mennesker som står på terskelen til videre arbeid eller studier. FHS/Fokus har i dag en rolle som «brobygger» for tiden før, under og etter førstegangstjenesten/vervingsperioden – både med tanke på militær- og/eller sivil karriere. Ved FHS/Fokus 13 regionale kontorer gjennomføres det om lag 5000 karriereveiledningssamtaler i året.

### **Drøfting**

Behovet for livslang karriereveiledning er åpenbar i dagens kunnskapsamfunn med raske skifter, mange ulike alternativer og økte utdanningskrav. Det offentlige må legge til rette for at den enkelte må ha tilgang til karriereveiledningstjenester, uavhengig av alder eller utdanning og arbeidssituasjon.

Gjennom å sette søkelyset på den aldersgruppa som oppsøker Fokus, ønsker vi å sette søkelys på ulike faktorer ved karriereveiledningstilbudet, og da spesielt mot de som har gått ut av videregående skole og er på vei inn i arbeidsmarkedet eller videre studier.

I vårt karriereveiledningsarbeid med soldater og grenaderer (19-25 åringer som er inne til tjeneste) ser vi at mange av disse «unge voksne» i perioden etter videregående skole har et klart behov for karriereveiledning. Både med tanke på fullføring av tidligere utdanningsløp eller skifte i karriereløp (omvalg). Blant de førstegangstjenestegjørende er det omkring 20-25% som ikke har fullført videregående skole og ønsker å ta opp fag, i tillegg til de som prøver å forbedre sine karakterer. Videre er det flere som ønsker « å forlate» sin tidligere utdanningsvei, gjøre karriereskift, gjennom å ta yrkesrettede kurs eller starte på ny utdanning. Ut fra det store frafallet og den høye andelen som ikke består videregående skole, er det særdeles viktig at det offentlige hjelper denne aldersgruppen med karriereveiledning - i overgangen til arbeidsmarkedet eller videre studier.

Et helhetlig karriereløp krever at det er samhandling mellom de ulike offentlige veiledningsaktørene. Et grunnleggende punkt vil være at alle aktørene kjenner til hverandre, samt at man etablerer arenaer for samarbeid og grunnlag for koordinering, fagsamarbeid og erfaringsutveksling.

Felles digitale verktøy og tilganger til aktuelle databaser er andre kvalitetsfaktorer for et helhetlig veiledningstilbud. En digital/nettbasert veiledningstjeneste mener vi vil være et godt supplement til direkte fysisk veiledning med en veileder. Konkrete faglige oppklaringer egner seg meget godt for nettbasert veiledning, og vil være «godt nok» i mange sammenhenger, mens de mer refleksjonsorienterte karrierespørsmålene trenger støtte i menneskelige interaksjon og samtale.

### **Anbefaling**

Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter (Fokus) ønsker ut fra dette å gi ekspertgruppen om karriereveiledning følgende innspill:

- Etablere et helhetlig og gjennomgående rammeverk (-plan) for karriereveiledningstilbudet, hvor alle aktører og de ulike aldersgrupper/livssituasjoner blir satt sammen i en helhetlig plan med sektorinndelinger og samarbeidsstrukturer.
- Etablere arenaer/forum hvor de ulike offentlige aktører innen karriereveiledning (både sivile og militære)forplikter seg til å delta, for å skape og utvikle et helhetlig karriereveiledningstilbud med høy kvalitet – spesielt innen egen sektor.
- Utvikle og standardisere digitale verktøy. Videreutvikle den offentlige satsningen på nettbasert karriereveiledning som et supplement til den fysiske veiledningen.
- Gi alle offentlige veiledningsaktører tilgang til aktuelle databaser innen de ulike sektorene (eksempelvis skolekarakterer).

Forsvarets høgskole/Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter.

Bardufoss den 13.10.15

Fredrik Hanssen/s

Udir/sj Fokus