

Innspill til Karriereveiledningsfeltet

For at et offentlig tilbud skal framstå mer helhetlig bør man samle ressursene bedre. For å utnytte de samlede ressursene bedre må vi tenke på hele løpet fra tidlig ungdomsalder til voksne. Alle disse gruppene hører med i et livslangt perspektiv, ikke bare de voksne. Dette vil kreve samarbeid på alle nivå og over etatsgrenser. Arbeidet skal ha den som søker veiledning i sentrum. Våre styrkingstiltak må nå ned til rådgivere /veiledere uansett hvilken aldersgruppe de veileder. Denne helheten må prege både nasjonalt nivå (VOX og udir), regionalt nivå (fylkeskommunen og kommunene) og lokalt nivå (skolene, karrieresenterne og NAV-kontorene) Skal det være ulike etater, som har ansvaret og gir karriereveiledning, så bør de pålegges å lage samhandlingsavtaler, slik at det jobbes best mulig for den enkelte. Prinsippet må være at karriereveiledningen skal foregå der ungdommene er, altså i skolen. Ungdom som ikke er i skolen må ha et godt veiledningstilbud. Karriereveilederne i de ulike instansene bør ha faste møtearenaer. Karriereveiledningen for voksne (karrieresenter) bør også legges der de voksne er (bør) ikke bare være et tilbud i de større byene. En karriereveileder kan reise til bibliotek eller NAV-kontor på mindre plasser.

For å samle ressursene bedre i driften av karrieresenterne, så bør karrieresenterne eies og drives både av fylkeskommune, NAV i fylket og kommunene i regionene. Alle de tre etatene driver med karriereveiledning for ulike voksegrupper, mange ganger opplever vi at det er den samme gruppa (uten at det er samarbeid mellom etatene). Det bør dannes partnerskap med et styre rundt karrieresenterne, hvor de tre partene bør være inne med personalressurs og driftsmidler. Dette bør pålegges fra nasjonalt nivå, så det ikke blir opp til hver enkelt NAV direktør, rådmann eller fylkesutdannings sjef om de tror på effekten av karriereveiledning eller ikke.

Språk kan være en hindring for god veiledning, og kompetansen om dette er viktig å ivareta. Kjønn og kjønnsroller er også viktige element, og bevissthet om dette øker med kompetansen hos rådgiveren. Seniorer og syke er andre som man også må imøtekomme på en god og riktig måte.

Tilbudet om karriereveiledning må også være godt kjent hos arbeidsgivere, slik at arbeidstakere har god tilgang på karriereveiledning som er uavhengig av f. eks NAV-systemet. Her kan et karrieresenter være et godt alternativ. Det lokale arbeidslivet og de lokale utdanningsinstitusjonene (som ikke er eiere) bør danne en referansegruppe rundt hvert senter, slik at lokale behov og lokal utvikling ivaretas.

Et alternativ til veiledning er tilgang/lett tilgjengelighet til nettveiledning. Dette kan eksempelvis samles under utdanning.no som er offentlig og kvalitetssikret. Samtidig er det viktig å ikke undervurdere den personlige relasjon i veiledning som må ivaretas. Derfor bør nettveiledning ikke erstatte, men komme i tillegg til personlig veiledning.

I Norge bør det innføres kompetansekrav for alle som skal veilede ungdom og voksne innen karriereveiledning. Dette er viktige spørsmål for de unges liv og det er helt galt å slippe til "velmenende amatører" som en høgskolelærer innen fagfeltet en gang kalte rådgivere uten kompetanse. Det bør derfor innføres kompetansekrav for rådgivere også i ungdomsskolen.

Alle veiledere / rådgivere bør også høre til et faglig nettverk, både for faglig oppdatering, kunne samkjøre, få nyttige ideer og høre om god praksis på feltet. Dette er også en kompetanseheving, som styrker kvaliteten.

Utdanningsvalg som fag er innført i ungdomsskolen. Barn og unge må øke sin kompetanse for å kunne ta gode valg. Dette er ferdigheter som må læres og man bør derfor vurdere å innføre et liknende fag også i barneskolen/mellomtrinnet. Et liknende fag kan også være aktuelt å innføre i videregående opplæring for å ivareta denne prosessen gjennom hele ungdomstiden. Dette kan være et bidrag til å ivareta livslang karriereveiledning.

Kvalitet og kompetanse hos karriereveiledere må styrkes. Det betyr at det må jobbes for å utdanne flere rådgivere og det må være satsing på etterutdanning og kursing av rådgivning innenfor alle felt. Det bør være et krav om kompetanse innen veiledning/rådgivning, eks 60 stp. I tillegg må rådgivere få tilstrekkelig ressurser både i skolen og i karrieresenterne til å utføre en god nok jobb. Slik modellen er i dag med, 1 t/u pr 25 elever, til utdanning og yrkesrådgivning i ungdomsskolen er dette ikke tilstrekkelig for å ivareta individuell- og gruppeveiledning, informasjon og faglig oppdatering. Det er derfor viktig at ressursen til dette arbeidet styrkes.

Kommuner, fylkeskommuner og NAV må jobbe sammen. En helhetlig tanke og fellesskap. I noen fylker har man opprettet nettverksrådgivere som jobber på tvers av skolenivåer og i samarbeid med ulike instanser innenfor karriereveiledning som f. eks. NAV, opplæringskontor etc. Dette kan være en måte styrke en helhetlig tanke og fellesskap.

MVH

Nettverksrådgiverne i Buskerud fylkeskommune.