SINTEF A12653 – Åpen

RAPPORT

Papirbredden karrieresenter – materialisert partnerskap? Rapport fra evalueringen av Papirbredden karrieresenter

Trond Buland og Halvdan Haugsbakken

www.sintef.no

SINTEF Teknologi og samfunn

September 2009

SINTEF

Papirbredden karrieresenter – materialisert partnerskap?

Rapport fra evalueringen av Papirbredden karrieresenter

Trond Buland og Halvdan Haugsbakken

SINTEF Teknologi og samfunn – Innovasjon og virksomhetsutvikling

Trondheim september 2009

SINTEF

SINTEF Teknologi og samfunn

Postadresse: 7465 Trondheim
Besøksadresse: S P Andersens veg 5
7031 Trondheim
Telefon: 73 59 03 00
Telefaks: 73 59 03 30

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

SINTEF RAPPORT

TITTEL

Papirbredden karrieresenter – materialisert partnerskap? Rapport fra evalueringen av Papirbredden karrieresenter

FORFATTER(E)

Trond Buland og Halvdan Haugsbakken

OPPDRAGSGIVER(E)

Papirbredden karrieresenter

RAPPORTNR.	GRADERING	OPPDRAGSGIVERS REF.	
SINTEF A12653	Åpen	Unni Høsøien	
GRADER. DENNE SIDE	ISBN	PROSJEKTNR.	ANTALL SIDER OG BILAG
Åpen	978-82-14-04836-0	60I054.00	50
ELEKTRONISK ARKIVKODE		PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.)	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.)
SINTEF RAPPORT-forside.doc		Trond Buland	Thomas Dahl
ARKIVKODE	DATO	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.)	
	2009-09-18	Thomas Dahl	

SAMMENDRAG

Her presenterer resultater fra evalueringen av Papirbredden karrieresenter i Drammen, gjennomført våren 2009. Senteret har ambisjoner om å bygge opp et unikt kompetanse- og utviklingsmiljø for veiledning og rådgivning knyttet til valg av videregående opplæring, universitets- og høgskolestudier, for elever, studenter og arbeidstakere, og bli et knutepunkt og et aktivt utviklingsmiljø for å styrke kompetansen blant samarbeidspartenes rådgivere/veiledere. Man vil samordne og samarbeide på tvers av utdanningsnivå, med karriereveiledning i et livslangt perspektiv. Gjennom pilotfasen har man lagt et godt grunnlag for å nå disse målene. Senteret framstår i dag som et m*aterialisert partnerskap* for karriereveiledning i regionen, der kompetanse fra forskjellige forvaltningsnivåer, sektorer og etater samarbeider om å styrke rådgivningstjenesten. Man arbeider i et livslangt perspektiv, ser utdanning og arbeid i sammenheng og retter seg mot ulike brukergrupper. Senteret rekrutterer i dag rådgivere fra kommunen godt, og har blitt et sentralt møtested for disse, et *materialisert rådgivernettverk.* Senteret har et velfungerende prosjektstyre, noe som er viktig for at modellen skal fungere. Samtidig er arbeidet komplekst, involvere mange ulike aktører og institusjoner. Fortsatt kan det se ut som om ett sentralt element mangler i modellen, rådgiverne i videregående skole er i liten grad påkoblet. En grunn til dette kan være at visjonene og målsettingene fortsatt spriker, og gir rom for ulike fortolkninger som skaper usikkerhet. Det kan være behov for en klarere og mer enhetlig samarbeidsavtale. Senteret er i dag også preget av en viss skjevhet i arbeidsfordeling, der to tunge aktører er bærere. En utfordring er at alle partene må forplikte seg. Kommunikasjon mellom aktørene kan også bli bedre, med mindre rom for missforståelser. Dette handler også om klar arbeidsdeling og rolledefinisjon i forhold til hvem som gjør hva i regionen. Senteret når i dag ulike brukergrupper, men man kan bli enda sterkere på voksne og minoritetsspråklige, der man har en utfordring med å nå fram. Fag- og yrkesopplæring er et annet område der man kan bli sterkere, bl.a. gjennom kontakt med Opplæringskontorer i område? Et annet punkt som kan styrkes, handler om markedsføring; for mange potensielle brukere ikke kjenner tilbudet i dag.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Samfunnsvitenskap	Social science
GRUPPE 2	Karriereveiledning	Career guidance
EGENVALGTE	Evaluering	Evaluation
	Samarbeid	Cooperation

Forord

Med dette foreligger rapporten fra evalueringen Papirbredden karrieresenter. Evalueringen ble gjennomført våren 2009 på oppdrag fra styret for karrieresenteret.

Evalueringen er gjennomført av forsker Halvdan Haugsbakken og seniorforsker Trond Buland, begge ved SINTEF Teknologi og samfunn, avdeling for Innovasjon og virksomhetsutvikling. Prosjektleder har vært Trond Buland.

Vi vil her takke alle våre informanter som tok seg tid til å snakke med oss i en hektisk hverdag. Uten dere hadde ikke denne evalueringen latt seg gjennomføre.

Vi håper at evalueringen kan bidra i den videre utviklingen av Papirbredden karrieresenter.

Trondheim september 2009
Trond Buland og Halvdan Haugsbakken

Innhold

Innledning **4**
1.1 Om oppdraget 4
1.2 Rapportens oppbygging 4
1.3 Metode og gjennomføring 5

2 Karrieresenter – en motor for rådgivningstjenesten? **7**
2.1 Rådgivning i Norge, en kort historisk oversikt 7
2.2 Karrieresenter – en motor for utvikling? 10
2.3 Karrieresenter – et fenomen med mange ansikter? 18

3 Papirbredden karrieresenter **19**
3.1 Oppstarten, målsettinger og prosjektstyrets erfaringer 19
3.1.1 Bakgrunn 19
3.1.2 Hovedidé, mål og målgrupper 21
3.1.3 Partens roller og oppgaver 22
3.1.4 Mottakelsen av senteret i kommune og fylke - to ulike kulturer? 25
3.1.5 Andre aktører 29
3.1.6 Modelltenkning 30
3.1.7 Andre karrieresentre 31
3.2 Praktisk organisering av Papirbredden karrieresenter og erfaringer med dette 31
3.2.1 Organisatoriske trekk 31
3.2.2 Karriereveiledning i praksis 32
3.2.3 Innføring og anvendelse av brukerundersøkelser 35
3.2.4 Pairbredden som kompetansesenter 35

4 Konklusjoner, refleksjoner og anbefalninger **40**
4.1 Måloppnåelse i forhold til hovedidé 40
4.2 Samarbeid mellom de deltakende partene 40
4.3 Karriereveiledning i et livslangt perspektiv - Aktiviteter for ulike målgrupper 42
4.4 Verktøyutvikling for karriereveiledning og annet utviklingsarbeid – noen veier videre? 44
4.5 Noen avsluttende refleksjoner - Oppfølging av konklusjonene fra OECDs Review 47

Litteratur **49**

Innledning

1.1 Om oppdraget

Med dette foreligger rapporten fra vår evaluering av Papirbredden karrieresenter i Drammen. Evalueringen er på oppdrag fra Papirbredden karrieresenter, og med datainnsamling våren 2009.

I prosjektbeskrivelsen ble evalueringens oppdrag definert. Papirbredden karrieresenter ønsket gjennomført evalueringen i forhold til senterets to hovedmålsettinger. Disse er formulert som:

1. Individveiledning i et livslangt perspektiv, og å være
2. et unikt kompetanse- og utviklingsmiljø og knutepunkt for karriereveiledning i Drammensregionen.

Oppdragsgiver ønsket en evaluering av hvordan senteret har fungert, med spesiell vekt på de organisatoriske sider knyttet til senterets andre hovedmålsetting. Vår tolkning av dette, har vært at Papirbredden karrieresenter i denne omgang ikke ønsket en gjennomgang/evaluering av den første målsettingen. Man ønsket ikke en grundig evaluering av brukernes erfaringer og behovstilfredsstillelse i kontakten med karrieresenteret. Det trekkes fram at på dette punktet foreligger det allerede tilstrekkelig dokumentasjon. Vår evaluering har altså konsentrert seg om å belyse sider ved organiseringen av karrieresenteret, i forhold til senterets overordnede målsettinger. Vi har søkt å peke på sterke og mindre sterke sider ved organiseringen, i forhold til senterets formål.

Målet for evalueringen har dermed vært å analysere organiseringen, og å foreslå justeringer og forbedringspunkter for en permanent drift. Oppdragsgiver spesifisert noen punkter evalueringen skulle se nærmere på, spesielt i forhold til organisatoriske utfordringer. I prosjektbeskrivelsen er disse formulert som:

- Aktiviteter for ulike målgrupper, alternativ bruk av midler
- Samarbeid med de deltakende partene
- Alternativ bruk av midler for ulike målgruppene
- Verktøyutvikling for karriereveiledning og annet utviklingsarbeid
- Bedre tilpasning til markedssituasjonen, særlig bedriftsmarkedet
- Oppfølging av konklusjonene i OECDs Review of career guidance policies, countrynote for Denmark april 2002

Disse punktene har vi søkt å belyse i vår analyse.

1.2 Rapportens oppbygging

Rapporten er delt inn i fire deler. Første del gjennomgår forskningsspørsmål og metode benyttet i evalueringen. Andre del innholder en gjennomgang av historien rundt etableringen av karrieresenter i Norge. Tredje del tar for seg karrieresenterets organisering og erfaringer. I rapportens siste del presenterer vi våre konklusjoner, refleksjoner og anbefalninger.

1.3 Metode og gjennomføring

Gitt de eksisterende rammene for prosjektet, ble vi enige med oppdragsgiver om et forskningsmessig design som skulle gjøre det mulig å gi et tilfredsstillende svar på de sentrale problemstillingene som var reist, med mest mulig effektiv utnyttelse av ressursene.

Rapporten baserer seg på bruk av samfunnsvitenskaplig metoder med vekt på kvalitative intervjuer. Vi har brukt fokusgruppeintervjuer som innfallsport til datamaterialet, hvor rammene for intervjusituasjonen har vært strukturert etter temaer definert i intervjuguide. Fordelen med fokusgruppeintervju, er at informantene kan utfylle hverandre, samt at forskjellige meningsytringer kan føre til interessante diskusjoner. Vi er klar over farene ved å benytte gruppeintervju, en sosial arena kan være en medvirkende faktor til at viktige poeng ikke kommer frem. Da dette er en mindre evaluering med begrenset tidsramme, ble det konkludert med at fordelene med fokusgruppeintervju ville være større enn eventuelle ulemper.

Alle intervjuene har vært kvalitative og semistrukturerte intervjuer, med vekt på å la informantenes stemme komme frem. Hovedpoenget har vært å la informantene få fortelle sin historie, innenfor de rammer intervjuguide og intervjuere setter. Data fra slike intervjuer har ikke til hensikt å kvantifisere fenomener. Dataene formidler en meningssammenheng som gir forskeren, og leseren, forståelse av de sosiale fenomener som utforskes. Intervjuene har hatt som formål å fremskaffe fyldig og omfattende informasjon om hvordan aktører på ulike nivåer har oppfattet og forstått sin situasjon, sine erfaringer og sine opplevelser av rådgivningsfeltet.[1] Våre intervjudata representerer meningskategorier, og ikke eksakte, tallfestede inndelinger.

Det ble gjort tre forskjellige fokusgruppeintervjuer med ulike aktører tilknyttet Papirbredden karrieresenter. Det første fokusgruppeintervjuet besto av aktører som jobber til daglig på senteret. I andre intervju snakket vi med en gruppe av rådgivere som jobber i drammensskolene og som er tilknyttet senteret. I det siste intervjuet møtte vi aktører fra senterets styre.

I tillegg har vi gjennomført to individuelle intervjuer med representanter for skoleseksjonen i Buskerud fylkeskommune. Disse to intervjuene ble gjennomført som telefonintervjuer.

Vi har også intervjuet daglig leder ved karrieresenteret, i tillegg til at vi har hatt en rekke samtaler med denne,

Det har også blitt gjennomført dokumentstudier, og dette inngår som del av rapportens datagrunnlag.

Som et ledd i evalueringsprosessen, har sentrale interessenter og informanter lest et utkast til rapport. Deres kommentarer og innspill har bidratt ytterligere til den endelige analysen.

Det er her viktig å innskyte at evalueringens økonomiske rammer var relativt begrensede, og at det var umulig å gjennomføre individuelle intervjuer med alle informanter. Enkelte informanter hadde heller ikke anledning til å møte ved vårt besøk. Med større rammer ville

---

[1] Thagaard, Tove: *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitativ metode*, Fagbokforlaget, Bergen 1998

det også vært mulig å intervjuet flere informanter. Med de rammene evalueringen har hatt, mener vi likevel å ha fått grunnlag for å tegne et tilfredsstillende bilde av Papirbredden karrieresenter, selv om det er klart at vi i denne studien kan ha gått glipp av nyanser og sider ved arbeidet som kan være viktige. Dette håper vi i tilfelle å kunne se nærmere på i videre forskning omkring rådgivningstjenesten i Norge

2 Karrieresenter – en motor for rådgivningstjenesten?

For å forstå Papirbredden karrieresenter, må vi forstå fenomenet karriereveiledning i en historisk kontekst. På den måten kan en få et bilde av hva karrieresenteret betyr for involverte aktører. Her er det viktig å være klar over at fenomenet karrieresenter kan ha en betydelig grad av fortolkningsmessig fleksibilitet, dvs. at det kan bety ulike ting for ulike aktører.

For å få et bilde av dette, vil vi her gjøre en kort gjennomgang av utviklingen på feltet utdannings- og yrkesveiledning i Norge, fra tiden rundt århundreskiftet og fram til i dag. I løpet av gjennomgangen, vil vi presentere en rekke problemstillinger som er relevante for å forstå og vurdere Papirbredden karrieresenter.

2.1 Rådgivning i Norge, en kort historisk oversikt

Rådgivning ble i Norge innført i grunnskolen i 1959, og i videregående skole i 1969. Siden innføringen har det pågått en diskusjon om hva rådgivers funksjon og kompetanse skal være, og hvordan tjenesten skal organiseres. På den ene siden sto de som mente at denne funksjonen kunne dekkes av lærere med en kortere tilleggsutdannelse. På den andre siden sto de, særlig rådgivere og representanter for skolepsykologene, som mente at rådgiver måtte ha solid pedagogisk-psykologisk kompetanse.[2] I revidert læreplan fra 1964, var dette avgjort; rådgiver skulle tilhøre lærerkollegiet, rådgiver skulle være en lærerstilling, uten spesielle krav til utdanning ut over dette. Dette ble i hovedsak modellen for rådgivning i skolen fram til i dag. Det som ble påpekt som utfordringer ved starten av denne perioden, har stort sett blitt gjentatt fram til i dag.

Teigs kartlegging fra 2000 viste at en av fire rådgivere ikke hadde noen formell utdanning på området. Åtte av ti rådgivere var mellom 40 og 60 år gamle. "Normalmodellen" innebar da at YoU-rådgivning og sosialpedagogisk rådgivning ble utført av samme person. Der det var mer enn en rådgiver ved skolen, delte man imidlertid arbeidet i tre av fire tilfeller. Denne delingen skjedde stort sett på fire måter; deling på klasser, deling mellom sosialpedagogisk rådgivning og YoU, kjønnsbasert deling eller deling etter studieretning (i videregående).
Normalmodellen var imidlertid at YoU og sosialpedagogisk rådgivning ble sett som to sider av samme funksjon/tjeneste, og vanligvis dekket av samme person(er).

Rådgivningstjenesten er forankret i Opplæringslovens paragraf 9-2. Her heter det at alle elever i grunnskole og videregående skole er garantert retten til nødvendig veiledning om utdanning, yrkesvalg og sosiale spørsmål:

> *"Elevane har rett til nødvendig rådgiving om utdanning, yrkestilbod og yrkesval og om sosiale spørsmål. Departementet gir nærmare forskrifter."*

I kapittel 22 i forskriftene til Opplæringsloven heter det, om retten til nødvendig rådgiving:

---

[2] Teig, Alv: *Skolerådgivning – status og utdanningsvalg,* HiO-rapport 2000:1, Høgskolen i Oslo, Oslo 2000

"Den enkelte eleven har rett til å få nødvendig rådgiving, oppfølging og hjelp med å finne seg til rette under opplæringa, ved spesielle faglege vanskar under opplæringa, og ved personlege og sosiale vanskar som har noko å seie for opplæringa."(§ 22-1)

"Den enkelte eleven har rett til å få rådgiving om utdannings- og yrkesval. Ved overgangen frå grunnskole til videregåande opplæring, skal det leggjast særleg vekt på rådgiving om kva de ulike studieretningane fører fram til.
Den enkelte eleven skal få informasjon om utdanning, yrke og arbeids-marknad. Dette omfattar mellom anna informasjon om grunntrekka ved utdanningsvegane i Noreg og andre land, yrke og arbeidsmarknad lokalt, nasjonalt og internasjonalt, ulike inntaksvilkår, søknadsfristar, lånevilkår, finansieringsordningar. Informasjonen og rådgivinga må leggjast opp slik at eleven gradvis kan utvikle kunnskap, sjølvinnsikt og evne til sjølv å kunne ta avgjerd om vidare utdanning og framtidig yrke, utan omsyn til tradisjonelle kjønnsroller." (§ 22-2)

Mange har gjentatte ganger påpekt at disse forskriftene fortsatt er relativt åpne på flere punkter; svært mye er åpent for skjønnsmessig fortolkning. Dette har også bidratt til lokale variasjoner i den praktiske utøvelsen av oppgavene som omtales.

I den grad det har eksistert et tilbud om karriereveiledning for voksne, har dette stort sett vært Aetats/NAVs oppgave. Tidligere hadde Aetat betydelig kompetanse på dette feltet, og var også en ressurs for skolens arbeid. Denne aktiviteten ble i hovedsak lagt ned av Aetat på 80-tallet.

Som et resultat av innføringen av voksnes rettigheter innen videregående opplæring, og systemet med vurdering og verdsetting av realkompetanse i forhold til læreplanene i videregående skole, opprettet de fleste fylkeskommuner tilbud for å ivareta voksnes behov og rettigheter. I samtlige fylkeskommuner har man fått senter, stort sett lokalisert til opplæringssenter for voksne, eller videregående skoler, der voksne kan få informasjon og veiledning i forhold til videregående opplæring.[3]

På mange måter kan det være riktig å si at debatten rundt skolens utdannings- og yrkesrådgivning fikk et nytt oppsving fra slutten av forrige århundre. Dette oppsvinget hadde flere kilder.

For det første opplevde man at mange rådgivere selv var frustrert over muligheten til å gjøre en god nok jobb. Rådgivningsressursen ble opplevd som for liten, i forhold til det som også ble opplevd som økende arbeidsoppgaver, kanskje særlig på det sosialpedagogiske feltet.

Mange rådgivere satt med en opplevelse av at hele rådgiverkapasiteten gikk med til å løse akutte sosialpedagogiske problemstillinger, og at denne delen av jobben også økte sterkt i omfang. Dette samsvarer med mye forskning som viser at forekomst av psykiske vansker blant ungdommer er høy. En omfattende undersøkelse blant barn og unge i Akershus rapporterte at nær 8 % av barn og unge i målgruppen hadde psykiske vansker.[4] For 10 prosent av disse ungdommene var vanskene så store at det er behov for hjelp og behandling. En studie av 10-klassinger i Oslo viste at forekomsten av depresjoner i denne gruppen varierte mye

---

[3] Se for eksempel Vox: *Karriereveiledning og voksne,* Vox, Oslo 2006

[4] HELTEF: *Helseprofil for barn og ungdom i Akershus – ungdomsrapporten*, Rapport nr. 2/2004, Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten, Oslo 2004

mellom skoler, men at den enkelte steder lå på nær 30 %.[5] Annen nyere forskning antyder også at forekomsten av depresjoner og selvmordsforsøk er økende blant ungdom.[6] Evalueringen av prosjektet Delt rådgivningstjeneste demonstrerte klart hvordan mange rådgivere opplevde at deres tid i stadig større grad gikk med til å løse elevers akutte sosialpedagogiske og psykologiske problemer, problemer som ikke kunne vente, slik av tiden brukt til yrkes- og utdanningsrådgivning innenfor en i utgangspunktet begrenset rådgiverressurs, ble svært liten.[7] De sosiale og psykologiske problemer de så hos sine elever, ble også av mange oppfattet som stadig tyngre, og med større krav til rådgivers kompetanse. Samlet gikk dette særlig ut over yrkes- og utdanningsrådgivningen.

Mange rådgivere ytret dessuten en bekymring for det de opplevde som for lite kompetanse om arbeidsmarked og arbeidsliv. I et stadig mer komplekst arbeidsliv med høye krav til kompetanse, ble det en stadig større utfordring å skulle hjelpe elever med å gjøre valg. Dette var en bekymring som ble delt også av eksterne kritikere, som mente at rådgivningstjenesten i skolen hadde for lite kontakt med og kunnskap om det moderne arbeidslivet.

Dette ble også underbygget av Teigs studie[8] som viste at rådgiverne selv etterlyste mer kompetanse på det de oppfattet som et sammensatt og komplekst fagområde.

Høsten 2000 startet OECD en gjennomgang av yrkesveiledning og rådgivning i en rekke land. I februar 2002 ble Norge vurdert som en del av denne studien.[9] OECDs rapport konkluderte med at det norske systemets sterke sider var:

- en veletablert veiledningstjeneste innen skolesystemet, med sterkt lokalt eierskap
- et fleksibelt og sammenhengende utdanningssystem etter ungdomstrinnet, med en velorganisert oppfølgingstjeneste for dem som faller utenfor hovedveiene gjennom systemet
- enkelte lovende nye tjenester, særlig i høgskolesystemet, i privat sektor og i utvikling av webbaserte tjenester
- en gryende tradisjon for nyskaping gjennom systematisk utprøving og evaluering

Det OECD påpekte som de største svakhetene ved det norske systemet, var særlig fire ting:

- tjenenesten var for fragmentert, med mange utdanningsbaserte tjenester uten sterke forbindelser til arbeidsmarkedet og uten sammenhengende fokus på strategisk utvikling
- det var åpenbare mangler i tjenesten, særlig overfor voksne
- det mangler en systematisk veilederutdanning, noe som fører til svak profesjonalitet i tjenesten, man fant en tendens til å fokusere mer på informasjon enn på veiledning[10]

---

[5] Haavet, O.R.: *Adolescents at risk. The impact of contextual and individual factors on health. A study of 10th grade pupils in Oslo, Norway*, Faculty of Medicine, University of Oslo, Oslo 2005

[6] Kvalem, I.L. og Wickstrøm, L. (red): *Ung i Norge. Psykososiale utfordringer*, Cappelen Akademisk, Oslo 2007

[7] Dette var for eksempel et gjennomgående tema i virkelighetsbeskrivelsen forskerne fikk fra rådgivere i evalueringen av prosjektet Delt rådgivningstjeneste.

[8] Op.cit. Teig

[9] Se for eksempel http://www.oecd.org/dataoecd/0/7/1933206.pdf og http://www.oecd.org/dataoecd/38/24/1937973.pdf

[10] OECD: *OECD Review of Career Guidance Policies – Norway – Country Note,* Paris 2002

2.2 Karrieresenter – en motor for utvikling?[11]

For å forstå bakgrunnen for arbeidet med karrieresenter, er det altså viktig å ta utgangspunkt i arbeidet med å styrke rådgivningstjenesten i norsk skole som startet rundt århundreskiftet. Mye av bakgrunnen for dette arbeidet lå i den kritikken av yrkes- og utdanningsrådgivningen i norsk i norsk skole som kom fra ulike holdt, bl.a. NHO. Kjernen i denne kritikken var at alt for lite tid og ressurser og kompetanse i skolen resulterte i at svært mange elever fikk for dårlig YoU-rådgivning og gjorde "dårlige" og lite bevisste valg av utdanning og yrke. Mange, også rådgiverne, opplevde det som at YoU-rådgivningen kom i skyggen av den sosialpedagogiske rådgivningen. Akutt kriseløsning kom foran YoU-arbeid, og dette ble derfor preget av liten systematikk og "happenings", gjerne konsentrert om tiden før elevene skulle gjøre valg. Dessuten var det lite spesialkompetanse på feltet, majoriteten av rådgivere i skolen hadde ikke spesialutdanning. Resultatet av dette var et inntrykk av at mange elever gjorde viktige valg på for dårlig grunnlag.

Da denne prosessen startet, var nok både NHO og andre mest bekymret over den problematikken som er kjent som "skills mismatch", altså at for få valgte utdanninger som svarte til næringslivets behov, både lokalt og nasjonalt. I årene etter har dette fokuset i stor grad blitt erstattet av bekymringen over det store frafallet i videregående skole. Mange så for svak rådgiving i skolen som i alle fall en medvirkende årsak til dette.

For å løse denne utfordringen, ønsket mange i utgangspunktet å flytte hele rådgivningsfunksjonen fra skolen til eksterne karriererådgivningssenter. Flere arbeidet også allerede den gangen med planer om å etablere karrieresenter, ved siden av skolens egen rådgivningstjeneste. Dette gjaldt for eksempel i Oslo, der lokale utdanningsmyndigheter arbeidet med slike planer. Danmark er ett eksempel på et land som har valgt å organisere rådgivningen slik, i egne profesjonelle sentre atskilt fra skolen.

Samtidig møtte denne tanken til dels mye skepsis i skolen, fordi man så dette som en trussel mot en oppgave som hadde ligget i skolen i mange år. Det ble også argumentert for at det var en fordel at rådgivningsfunksjonen var organisert nær elevene. Dels ga dette en mulighet for å inkludere rådgivningen i skolehverdagen på en naturlig måte, med rådgivere som kjente elevene. Videre ble det argumenterte med at man med en slik organisering lettere traff de elevene som kanskje hadde mest behov for rådgivning/hjelp knyttet til valg, og som samtidig var de elevene som man antok i minst grad ville oppsøke et eksternt karrieresenter.[12]

I dette bildet hører det også med at Aetat i løpet de siste tiårene hadde lagt ned sitt rådgivningsapparat. En tidligere sentral partner i arbeidet med YoU-rådgivning ble borte. Dette hadde vært en viktig ressurs for skolens rådgivningstjeneste, som mange også i skolen

---

[11] Kapittel 2 bygger på empiri fra en rekke prosjekter utført i perioden 2000 – 2009. En tidligere versjon av dette er publisert i Buland, Trond og Brita Bungum: *Evaluering av implementering av sentral samarbeidsavtale AID – KS – Delrapport*, SINTEF A11937, SINTEF Teknologi og samfunn, Innovasjon og virkesomhetsutvikling, Trondheim 2009

[12] Denne siste antakelsen bekreftes i alle fall et stykke på vei i evalueringen av det danske rådgivningsapparatet. Kvaliteten på rådgivningen er der styrket, mens man opplever at det er vanskeligere å nå elevgrupper det er særlig viktig å nå. Se EVA (Danmarks evalueringsinstitutt): *Vejledning om valg af uddannelse of erhverv*, Danmarks evalueringsinstitutt, København 2007

savnet i sitt arbeid med YoU. For voksne med behov for rådgivning, var konsekvensen også at dette tilbudet ble mindre systematisk.

Prosjektet Delt rådgivningstjeneste (DRT) var på mange måter et forsøk på et kompromiss, der man søkte å styrke YoU-rådgivningen i skolen, ved å dele rådgivningstjenesten i en YOU-del og en sosialpedagogisk del. På den måten ønsket man å rydde plass og tid og muliggjøre spesialisering også på YoU.

Prosjektet DRT ble altså initiert av Læringssenteret (nå Utdanningsdirektoratet) med bakgrunn i lang tids bekymring, primært kanskje i næringslivets organisasjoner, men også i skolen og i bedrifter over omfanget og kvaliteten på skolens utdannings- og yrkesveiledning. Flere hadde i lengre tid argumentert for at en i alle fall delvis løsning på dette problemet var å skille de to funksjonene. På den måten ville man sikre at tilstrekkelig tid ble brukt til utdannings- og yrkesveiledning, og at rådgiverapparatet fikk bedre tid til å styrke sin egen kompetanse på dette området. NHO hadde for eksempel i flere år ivret for en deling av rådgivningstjenesten.

Stortingsmelding nr. 32(1998-99) "*Om videregående opplæring*"[13] behandlet også spørsmålet om deling av rådgivningstjenesten. Den eneste modellen for delt tjeneste som her ble drøftet noe mer inngående var modellen med veiledningssenter organisert utenfor skolen. Det pekes i meldingen på positive og negative konsekvenser av en slik løsning, og Stortingsmeldingen konkluderer med at:

> *"Rådgivingstjenesten opprettholdes som en felles tjeneste som tar ansvar både for det sosialpedagogiske og for yrkesveiledningen. Det kan være aktuelt med utprøving av andre modeller."*

Behandlingen i Stortingets Kirke, utdannings- og forskningskomite 17.06.99 resulterte i at flertallet foreslo å sette i gang et prøveprosjekt der man skilte rådgivningsfunksjonen i skolen i en sosialpedagogisk og en utdannings- og yrkesrådgivningsdel. Komiteens mindretall, medlemmene fra Fremskrittspartiet, ville gå lengre enn flertallet og foreslo å dele tjenesten uten noe foregående forsøk.

Stortingets vedtok på bakgrunn av dette den 6. oktober 1999 følgende:

> "*Stortinget ber Regjeringa setje i gang prøveprosjekt med å skilje rådgjevingsfunksjonen i ein sosialpedagogisk del og ein utdannings- og rettleiingsdel.*"
>
> *"Stortinget ber Regjeringa arbeide vidare med styrking av rettleiingstenesta og ber om snarleg framlegg til tiltak."*

DRT fikk et omfang på tre år i fire fylker, og en rekke ulike modeller for deling, og praktiske grep og arbeidsmåter i arbeidet ble prøvd ut. Evalueringen[14] viste at prosjektet hadde vært vellykket i den forstand at prosjektskolene hadde styrket sin yrkes- og utdanningsrådgivning

---

[13] St.meld. nr. 32(1998-99) *Om videregående opplæring*

[14] Buland, T. og V. Havn: *De første skritt er tatt – Veien videre venter – Sluttrapport fra evalueringen av prosjektet "Delt rådgivningstjeneste"*, SINTEF Teknologiledelse IFIM, Trondheim 2003

(YOU) gjennom utvikling og videreutvikling av en rekke nye tiltak. Selv om det var for tidlig å måle, så evalueringen allerede de første mulige effekter på elevenes valg i prosjektskolene.

I tillegg hadde prosjektet nådd flere av sine delmål om styrking av YOU-rådgivningen. En klar majoritet av deltakerskolene ga uttrykk for at deltakelse i prosjektet hadde vært meget nyttig, og at resultatene vil bli videreført etter at prosjektet var avsluttet.

En sentral suksessfaktor for å oppnå gode resultater, var at prosjektet hadde vært godt forankret skoleledelsen. Samtidig synliggjorde prosjektet behovet for å forankre ansvaret for YOU-arbeidet også hos skoleeier. En form for regional koordineringsfunksjon av YOU-arbeidet på tvers av enkeltskoler ble omtalt som en fordel også i det videre arbeidet med å videreutvikle dette arbeidsområdet i skolene.

Delingen av rådgivertjenesten hadde bidratt til fokusering, rydding og styrking av YOU-delen av funksjonen, uten at det etter majoritetens vurdering hadde gått ut over det sosialpedagogiske arbeidet i skolene. En klar majoritet av skolene ønsket å videreføre delt modell etter prosjektet. Rådgivers kompetanse var styrket, og samarbeidet med skoleeksterne aktører hadde blitt videreutviklet. Mange var opptatt av at delingen burde være første skritt på veien mot utviklingen av en ny og mer profesjonell rådgiverrolle, der rådgivers spisskompetanse burde ligge på individuell veiledning av elever, samt koordinering og samordning av skolens samlede arbeid på YOU-området. Samtidig hadde man startet arbeidet med å gjøre YOU-rådgivning til hele skolens ansvar, forankret i hele lærerkollegiet og innarbeidet i skolens ordinære planer. Selv om mange ennå hadde et stykke å gå før dette målet er nådd, var det åpenbart et riktig mål å jobbe mot. Evalueringen konkluderte også med at rådgivningstjeneste burde forbli organisert i skolene, men at eksterne kompetansesentre kunne være en viktig ressurs for skolenes rådgivningstjeneste.

I tiden etter at prosjektet DRT ble avsluttet, har flere fylker vedtatt å dele rådgivningstjenesten, i tråd med anbefalingene fra evalueringen. Arbeidet med styrking av denne funksjonen ble imidlertid videreført også med andre virkemidler. Dette har også blitt gjentatt i en rekke offentlige dokumenter som har omhandlet rådgivning.

Stortingsmelding nr 30 (2004-2005), *Kultur for læring*,[15] anbefalte for eksempel at fylkeskommunene skulle få ansvar for å ta initiativ til å etablere regionale partnerskap for karriereveiledning med relevante aktører, partene, Aetat, m.fl. Utdanningsdirektoratet fulgte opp dette med *brev til* fylkeskommunene i februar *2006* der de ble oppfordret til å etablere regionale partnerskap for karriereveiledning, angivelse av resultatmål i arbeidet m.m. og der samarbeid med andre aktører bl.a. Aetat, ble framhevet som viktig. Brevet ble også sendt Aetats fylkesledd.

Parallelt med dette ga Utdanningsdirektoratet støtte til et prosjekt i tre fylker; Nordland, Telemark og Akershus, der man skulle prøve ut ulike partnerskapsmodeller. Arbeids- og velferdsdirektoratet støttet da allerede to av de fylkene som fikk støtte.

---

[15] St.meld. nr 30 (2004-2005), *Kultur for læring*

Erfaringene fra prosjektet Partnerskap for karriereveiledning[16] pekte på behovet for samarbeid mellom ulike instanser knytte til rådgivningen. Prosjektene viste positive erfaringer, men også utfordringer, knyttet til et styrket samarbeid mellom ulike etater, sektorer og instanser.. Etablering av regionale kompetansesentre for rådgivning, sto sentralt i mye av dette arbeidet. Det sentrale i dette arbeidet var jo betydningen av samarbeid mellom ulike aktører, og at skolens rådgivere var avhengig av gode nettverk med andre for å kunne fylle sin rolle bedre. Partnerskapsavtale ble sett som et nødvendig ledd i å gjøre slike nettverk stabile over tid, og karriereveiledningssenter fikk en funksjon også som materialisert samarbeid, der ulike partnere sammen kunne etablere og bruke slike senter, og der sentrene kunne være fysiske arenaer for møte og samarbeid, noe mange også etterlyste.

Partnerskap og karrieresenter som ett av de sentrale elementene i styrkingen av rådgivningstjenesten ble også gjentatt i det som ble kjent som *GIVO rapporten* i 2006. Frafall i videregående skole var nå for alvor satt på sakskartet, den nasjonale Satsing mot frafall i videregående skole ble startet[17] og en bredt sammensatt gruppe hadde fått som mandat å foreslå tiltak for bedre gjennomføring i videregående opplæring. Karriereveiledning var ett av områdene rapporten fokuserte på. Her anbefalte man blant en rekke andre tiltak, også å styrke arbeidet med karriereveiledning på ulike måter.

Hovedanbefalingene var i tråd med konklusjonene fra det foregående arbeidet, og kanskje særlig DRT. Det ble også pekt på at det var nødvendig å styrke utdannings- og yrkesveiledning utenfor skolen, primært mot voksne brukere.

Gruppen la stor vekt at rådgivning må være hele skolens ansvar, forankret i ledelsen og nedfelt i skolenes virksomhetsplaner. Videre pekte man på behovet for å styrke samarbeid mellom skolens aktører og eksterne aktører i arbeidet med karriereveiledning.

Som et ledd i styrkingen pekte arbeidsgruppen på behovet for å fortsette etableringen av regionale kompetansesenter, som førstelinjetjeneste rettet mot voksne og ungdom utenfor skolen, og som andrelinjetjeneste rettet mot skolens rådgiver:

> *"Arbeidsgruppen tar utgangspunkt i at karrieresentrene skal styrke og kvalifisere den veiledningen skolene gir, og at de har et direkte veiledningsansvar overfor de som ikke befinner seg i utdanningssystemet."*[18]

I forhold til elever i skolen, åpnet anbefalingene imidlertid for at kompetansesentrene også kunne spille en direkte rolle mot disse:

> *"Karrieresentrene kan også få en funksjon som supplerende førstelinjetjeneste for ungdom i skole, for veiledning i sammenhengen mellom utdanningsveier og yrker. En slik funksjon avtales mellom den enkelte skole og karrieresentre."*[19]

---

[16] Røste, R. og J.S. Borgen: *Erfaringsanalyse av Partnerskap for karriereveiledning i Telemark,* NIFU-Step, Oslo 2008, Borgen, J.S. N. Vibe og R. Røste: *Karriere Akershus – Evaluering av Partnerskap for karriereveiledning i Akershus,* NIFU-Step, Oslo 2008, Feiring, M. og M. Helgesen: *Karriereveiledning i Nordland,* NIBR, Oslo 2007

[17] Se f.eks. Havn, Vidar, Trond Buland, Liv Finbak og Thomas Dahl: *Intet menneske er en øy – Rapport fra evalueringen av tiltak i Satsing mot frafall* STF50 A07023, SINTEF Teknologi og samfunn Gruppe for skole- og utdanningsforskning, Trondheim 2007

[18] Kunnskapsdepartementet: *Tiltak for bedre gjennomføring i videregående opplæring*, Rapport fra Arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet, Oslo 2006, side 59

Til tross for at det flere ganger blir sagt at karriereveiledning overfor skoleelever primært skal skje i skolen, ser vi at det grunnleggende spørsmålet om utdannings- og yrkesrådgivning skulle foregå i skolen eller utenfor, og rollefordelingen mellom skolen og andre aktører, fortsatt var levende. Det er klart at det hele tiden har vært klare uenigheter knyttet til dette, mellom en del av de involverte aktørene.

Fokus i arbeidet var nå på mange måter definitivt flyttet. I utgangspunktet handlet utfordringene mye om "skills mismatch", dvs. manglende samsvar mellom ungdoms valg av utdanning og næringslivets behov. I tråd med den offentlige, politiske debatt var fokus flyttet over til arbeidet mot frafall og for bedre gjennomstrømning i videregående opplæring. Hele tiden har imidlertid fokuset vært klart sterkest på det arbeidet som utføres rettet mot ungdom i skolen eller i alle fall i rettighetsalder i forhold til videregående opplæring.

Som den etat som har særlig ansvar for å ivareta voksnes behov og rettigheter for læring i arbeidslivet og utdanningssystemet, har VOX også vært opptatt av arbeidet med Karriereveiledning. I 2006 foretok de en undersøkelse av voksnes plass i det fylkeskommunale arbeidet, med særlig fokus på arbeidet med partnerskap for karriereveiledning. [20]

Status for arbeidet på det tidspunkt, var at tolv av atten fylkeskommuner enten allerede hadde etablert partnerskap for karriereveiledning, eller ville gjøre det i løpet av året. I all hovedsak var det ungdom som var i fokus i dette arbeidet, voksne var i liten grad involvert i fylkeskommunenes arbeid og planer. Det sies at voksne enten er uteglemt, ikke prioritert eller forutsatt å skulle benytte rådgivningstilbud i skolen, tilbud som er tilrettelagt for ungdom.[21]

Rapporten forteller videre at tre fylkeskommuner hadde etablert egne karrieresenter, mens tre andre planla å etablere slike senter i løpet av 2007.

Rapporten anbefaler en styrking av karriereveiledning for voksne, og da primært utenfor skolen:

> *"Det er et ønske fra Vox at det blir lagt til rette for et tilbud om karriereveiledning som lokaliseres et annet sted enn det som er tilknyttet en opplæringsinstitusjon og at det satses på å etablere nye og mer overbyggende løsninger, enten i tillegg til eller i stedet for å gjøre endringer i eller styrke det tilbudet som ligger innenfor skolen. På denne måten ville det også bli mer naturlig å inkludere voksne i målgruppa for arbeidet, samt få et tilbud det ville være naturlig for voksne å benytte."*[22]

Arbeidet med karriereveiledning ble også fulgt opp *i Statsbudsjettet for 2006*[23] og karriereveiledning ble senere omtalt i flere statsbudsjetter og arbeidet med å styrke denne ble tilført ekstra midler på KDs budsjett fra 2007.[24]

---

[19] Ibid. side 60
[20] VOX: *Karriereveiledning og voksne,* VOX, Oslo 2006
[21] Ibid. side 21
[22] Ibid., side 21
[23] St.prp. nr. 1 (2005 - 2006): *Statsbudsjettet*
[24] St.prp. nr. 1 (2006 - 2007): *Statsbudsjettet*

St.meld. 16 (2006-2007), *Og ingen sto igjen*, sammenfattet på mange måter utviklingen fram til da. Den gikk inn for delt rådgivningstjeneste. Videre heter det her blant annet at:

> *"Regjeringen mener at rådgivningen må styrkes gjennom at det beskrives nærmere i forskrift til opplæringslova hva som er formålet med henholdsvis sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgivning, og hvilke oppgaver som er knyttet til de to formene for rådgivning. Det er viktig at det sosialpedagogiske rådgivningsarbeidet ses i en helhet slik at det er sammenheng i tiltakene rundt eleven, For å sikre dette vil departementet blant annet presisere i regelverket at rådgivning ofte må skje i samarbeid med andre instanser, for eksempel PPT, skolehelsetjenesten eller oppfølgingstjenesten. Når det gjelder utdannings- og yrkesrådgivning/karriereveiledning er det viktig å forankre i regelverket at elevene fra og med ungdomstrinnet skal få systematisk rådgivning og veiledning knyttet til valg av utdanning og yrke. Slik rådgivning og veiledning må blant annet skje i samarbeid med andre utdanningsnivåer og lokalt næringsliv."*[25]

I den foreslåtte endringen i forskriften, som sommeren 2008 ble sendt til høring, ble det derfor lagt inn en rekke presiseringer av hva den rådgivningen elevene har rett på skal inneholde.[26]

Samtidig ble et forslag om anbefalt kompetanse og kompetansekriterier for rådgiver sendt til høring. I forslaget til anbefalt kompetanse, som altså ikke var tenkt å være obligatorisk/et krav, men derimot et hjelpemiddel for skoleeier, heter det blant annet at den som ansettes som rådgiver bør ha en utdanning på minst bachelor-nivå, med en rådgiverrelevant del på minst 60 studiepoeng. I tillegg bør den som ansettes ha yrkeserfaring og kjennskap til skolen.[27]

Stortingsmelding nr. *9 (2006-*2007) *Arbeid, velferd og inkludering*,[28] pekte på behovet for samarbeid mellom ulike aktører rundt arbeidet med et inkluderende arbeidsliv:

> *"Mange er avhengige av tiltak og tjenester fra andre instanser enn arbeids- og velferdsforvaltningen, ikke minst helsesektoren, utdanningssektoren og andre kommunale tjenester. En god individuell oppfølging av den enkelte krever en samordnet innsats fra alle instanser på tvers av tradisjonelle etatsgrenser."*

Stortingsmeldingen legger betydelig vekt på nødvendigheten av å styrke samarbeidet rundt utdanning og opplæring som inkluderingsverktøy. Det heter blant annet:

> *"Regjeringen vil videre inngå en avtale med KS Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon om samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunene om arbeidssøkere uten fullført videregående opplæring, som trenger dette for å komme i arbeid. I løpet av 2008 vil det bli gjort en evaluering av hvor godt samarbeidet fungerer, og som en del av dette vil det bli vurdert om det er behov for endringer i opplæringslova."*

Regionalt partnerskap for karriereveiledning, blir spesielt nevnt som et virkemiddel det er viktig å videreutvikle. Her sies det blant annet:

---

[25] St.meld. 16 (2006-2007): *Og ingen sto igjen – Tidlig innsats for livslang læring*

[26] Utdanningsdirektoratet: *Høringsnotat om forslag til endringer i forskrift til opplæringsloven kapittel 22 og forskrift til privatskoleloven kapittel 7 – Retten til nødvendig rådgivning*, 11.07.2008

[27] ibid

[28] St.meld. nr *9 (2006-*2007): *Arbeid, velferd og inkludering*

> *"Ansvaret for yrkes- og utdanningsveiledning er fordelt på flere aktører, alt etter om en person er arbeids- eller utdanningssøkende. Både arbeidsmarkedsmyndighetene, kommunene (eiere av barne- og ungdomsskolene) og fylkeskommunene (eiere av videregående skoler) har ansvaret for å veilede «sine» brukere."*[29]

I Kunnskapsløftet ser vi særlig to tiltak som i alle fall i utgangspunktet var begrunnet ved behovet for å gi elever bedre grunnlag for mer bevisste valg av utdanning og yrke. Dette er faget Utdanningsvalg (tidligere Programfag til valg) i ungdomsskolen, og Prosjekt til fordypning i videregående skole.[30]

Også Karlsenutvalget, som så på utviklingen i fag- og yrkesopplæringen, la vekt på betydningen av regionalt partnerskap og regionale karriereveiledningssenter som redskap for å styrke elevers og lærlingers valg:

> *"Utvalget mener regionale karriereveiledningssentre og partnerskapsmodeller kan bidra til bedre tverrsektorielt samarbeid, og bedre koordinering av rådgivingstjenester i grunnopplæringen, høyere utdanning og arbeids- og velferdsetaten. Utvalget mener det bør opprettes et nasjonalt senter for karriereveiledning som kan være et faglig ressurssenter og samtidig sikre koordinering av de regionale karriereveiledningssentrene."*[31]

VOX har senere på oppdrag fra KD vurdert behovet for et nasjonalt koordinerende organ for karriereveiledning, på tvers av ulike departementer og etater. I sin rapport konkluderer de med at det er behov for et slik nasjonalt fagorgan, samt at man foreslår at det legges til VOX og skisserer foreslag til organisering og styringsform.[32]

Gjennom den prosessen vi her har beskrevet, har det aldri blitt fattet noe formelt påbud om samarbeid, eller om å etablere partnerskap eller karrieresentra. Ordene som er brukt har hele tiden vært "oppfordre til", "anbefale", o.l . Det har heller ikke vært aktuelt å pålegge noen av partene slikt samarbeid. Likevel har det vært en økende forståelse de senere årene hos aktuelle partnere; Aetat/NAV, fylkeskommuner, KS, øvrige parter, UH-sektor, departementer og direktorater, om behovet for å styrke yrkes- og utdanningsveiledning både til unge og voksne, innenfor og utenfor arbeidsliv og utdanning. God kunnskap om arbeid og utdanning er viktig basis for å gjøre valg, som forhåpentligvis vil bidra til å redusere frafall fra videregående opplæring og utstøting fra arbeidslivet. Samarbeid mellom ulike sektorer har blitt et sentralt tema i dette. Det samme er behovet for en sentral koordinering.

Samtidig ser vi at det hele tiden har vært noen utfordringer knyttet til visse sider av dette arbeidet. En av disse problemstillingene handler som vi så innledningsvis om plassering av rådgivningsfunksjonen i forhold til skolen. Dette har på mange måter blitt aktualisert ved at partnerskap for karriereveiledning på mange måter har blitt konkretisert i form av regionale karrieresenter. Selv om dette ikke betyr at det i dag er et sterkt politisk ønske om å flytte denne funksjonen ut av skolen, er det klart at problemstillingen fortsatt er høyst levende for enkelte aktører. Også spørsmålet om hvem som skal har det nasjonale koordineringsansvaret,

---

[29] Ibid. side 106

[30] Se for eksempel Teige, Berit et al: *Kunnskapsløftet på reise II: Andre delrapport fra evalueringsprosjektet Kunnskapsløftet – et løft også forfag- og yrkesopplæringen?* SINTEF A11803, Trondheim 2009

[31] *NOU 18:2008 Fagopplæring for framtida.* Side 87-88

[32] VOX: *Nasjonale fagorgan for karriereveiledning – Forslag til organisasjonsmodell, styringsform, mandat og ressursbehov, VOX, Oslo 2009*

som for eksempel Karlsenutvalget mener er nødvendig, er fortsatt ikke avklart. Her ser vi i alle fall roten til en mulig konflikt om kontrollen over et område som flere parter og ulike departementer åpenbart oppfatter som viktig. En slik uenighet vil også kunne forplante seg ned i det arbeidet som utføres på grunnplanet.

Arbeidet på dette området viser flere ting. For det første er det klart at karrieresenter kan være ulike ting, fenomenet har åpenbar relativt stor grad av fortolkningsmessig fleksibilitet. Selv om mange ulike aktører er enige om behovet, er det altså ikke alltid sikkert at de legger det samme i det, karrieresenter kan være ulike ting for ulike aktører.

Denne fleksibiliteten gir seg for det første uttrykk i ulike organisering og fysisk plassering. Noen steder ligger karrieresentrene i lokale NAV-kontorer, andre steder er de mer atskilt fra disse. Noen steder oppretter ett karrieresenter med flere avdelinger spredt på ulike regioner, andre velger å opprette parallelle karrieresenter innenfor fylket.

Vi ser til en viss grad også at sentrene fokuserer på ulike målgrupper for sitt arbeidet. Hovedgruppen for alle er voksne med behov for rådgivning rundt valg av yrke og utdanning. I varierende grad ser vi også at noen åpner for å gi direkte rådgivning til ungdom i rettighetsaldre. Noen karrieresenter gjør dette bare i unntakstilfeller der ungdommen spesielt ønsker det, for eksempel fordi hun/han ikke opplever gode nok relasjoner til skolens rådgiver, andre har et mer fleksibilitet forhold til dette. Atter andre gir aldri direkte rådgivning mot denne gruppen.

Rådgivere i skolen er en annen målgruppe. Karrieresentrene ønsker å være et kompetansemiljø for disse. Dette vil man være gjennom å gi tilførsel av kompetanse, gi nettverk for rådgivere, tilby ressurser for rådgivere osv. Karrieresentrene ønsker mange steder bevisst å bidra til kompetanseutvikling i skolenes rådgiverkorps, og samtidig være en ressurs i arbeidet ved skolene, bl.a. ved stor arbeidslivskunnskap, bredt nettverk i arbeidslivet etc. Nettverksfunksjonen er her svært viktig; rådgiverjobben i skolen oppleves ofte som litt ensom, med relativt små muligheter for erfaringsutveksling og "påfyll" gjennom dialog med kolleger. Derfor legger noen karrieresenter opp til å fungere som faste møteplasser for skolens rådgivere i området, altså en fysisk arena for de rådgivernettverkene som bl.a. evalueringen av DRT påpekte er så viktig for arbeidet. "*For første gang i mitt rådgiverliv har jeg fått rådgiverkolleger*", sa en skolerådgiver vi snakket med på Papirbredden karrieresenter. Vi har tidligere snakket om Karrieresenter som "materialisert partnerskap", og vi ser også at slike senter kan fungere som "materialiserte nettverk" for rådgivere.

Enkelte av våre informanter har vært inne på at partnerskap for karriereveiledning ikke nødvendigvis er det samme som karrieresenter. Partnerskapsmodeller kan organiseres også på andre måter. I mange fylkeskommuner har det da også blitt arbeidet aktivt med å etablere slike rådgivernettverk, og det er mulig at noen kan oppfatte partnerskaps- og senterarbeidet som en konkurrent til det arbeidet som også er gjennomført for å etablere rådgivernettverk og fylkeskommunale rådgivningskoordinatorer i skolen. Det er viktig at de ulike parter som arbeider med disse problemstillingene utvikler et omforent bilde av de ulike parters roller, og organisering av samarbeidet. Slik vi ser det vil det være uheldig dersom ulike organisasjonsmodeller blir oppfattet som konkurrerende, og ikke samarbeidende.

Vi har et inntrykk av at karrieresentrene i ulike fylker arbeider noe ulikt, med noe ulik vekting i sitt arbeid. Noen legger stor vekt på realkompetansevurdering, mens andre har mer preg av å være rene veiledningssentre, der individuelle brukere kommer og får veiledning og

informasjon av ulike art. Man satser i hovedsak på å bemanne disse sentrene med personer med spesialkompetanse på veiledning/rådgivning.

Vi vet også at det fortsatt er en viss grad av skepsis til karrieresenter i skolen. Med utgangspunkt i forhistorien er det kanskje ennå noen rådgivere og andre som ser karrieresenter som en trussel, som et ledd i en prosess som skal ta denne funksjonen bort fra skolen? Hvor utbredt denne skepsisen er, vet vi ikke, men vi har sett signaler på at dette også er med på å forme tenking og handling rundt Papirbredden karrieresenter. I alle fall er det viktig at de som arbeider med etablering og konsolidering av slike senter, forholder seg aktivt til denne problemstillingen.

2.3 Karrieresenter – et fenomen med mange ansikter?

Sammenfattende kan vi si at karrieresenter er et fenomen med mange roller, med mange ulike aspekter, og som oppfattes ulikt av ulike interessenter. Karrieresenter er eller kan for eksempel være:

- et sted å få karriereveiledning (og beslektede tjenester) for noen, og i dag primært voksne
- et sted å hente kompetanse for andre som jobber i feltet, primært rådgivere i skolen, men også bedrifter og andre. I denne rollen ser vi også at karrieresenter kan organisere seg på ulike måter, for eksempel:
    - som kompetansemegler, dvs. et bindeledd mellom fagmiljøer og praksisfeltet?
    - Som aktiv pådriver i kompetanseutvikling, for eksempel ved å gjennomføre kurs og andre skoleringstiltak
- et møtested for rådgivere i skolen, et materialisert rådgivernettverk. Dette kan man være i kraft av å være møtearena etc. der rådgivere fysisk møtes, et organ for formidling av informasjon og erfaringer
- et materialisert partnerskap, i betydningen forpliktende samarbeid mellom ulike aktører, institusjoner, etater og sektorer som alle har interesser knyttet til utdannings- og yrkesrådgivning

Disse ulike rollene/funksjonene stiller på mange måter ulike krav til et karrieresenter. Slike senter må derfor også må vurderes ut fra ulike kriterier, avhengig av de ulike rollene det skal spille. Slike kriterier kan for eksempel være:

- Mangler noen aktører i forhold til noen av oppgavene/rollene?
- Har man riktig/tilstrekkelig kompetanse i forhold til alle oppgavene/rollene?
- Har man tilstrekkelig tilgjengelighet i forhold til alle rollene/oppgavene??
    - Beliggenhet?
    - Åpningstid?
    - Riktige egenskaper hos personalet
- Er man organisert på en måte som gjør at man best mulig kan fylle alle de ulike oppgavene/rollene?
- Har man funnet den riktige balansen mellom de ulike rollene?
- Har man klart å kommunisere sin virkelighetsforståelse i tilstrekkelig grad til alle aktører det er nødvendig å nå?
- Har man oppnådd en omforent forståelse av karrieresenteret hos de nødvendige interessenter/involverte og samarbeidende aktører?

I en såpass begrenset (i tid og ressurser) evaluering som denne, er det klart at vi ikke kan svare i full bredde og dybde på alle disse spørsmålene. Vi vil imidlertid antyde noen svar, og noen utfordringer i forlengelsen av problemstillinger vi her har pekt på, og som vi har avdekket gjennom vår datainnsamling.

3 Papirbredden karrieresenter

Vi har valgt å dele gjennomgangen av organiseringen av Papirbredden karrieresenter i to deler. Første del gjennomgår tankene og visjonene bak etableringen av karrieresenteret. Her ser vi også på de forskjellige samarbeidspartnernes erfaringer fra de overordnede prosessene rundt start og drift av senteret. I hovedsak er dette prosjektstyrets erfaringer, men også informanter fra skoleseksjonen i Buskerud fylkeskommune har bidratt til dette bildet. I andre del ser vi nærmere på praktisk organisering. Denne delen tydeliggjør erfaringene til aktørene involvert i den daglige driften.

3.1 Oppstarten, målsettinger og prosjektstyrets erfaringer

3.1.1 Bakgrunn

Papirbredden karrieresenter er resultatet av et samarbeidsprosjekt på tvers av ulike forvaltningsnivåer i offentlig sektor og mellom ulike private aktører i Drammensregionen. Karrieresenteret er lokalisert ved Papirbredden kunnskapspark i Drammen sentrum, og startet først opp som et treårig samarbeidsprosjekt i 2007, med intensjon om å styrke og heve kvaliteten på yrkes- og karriereveiledning i et livslangt læringsperspektiv. Karrieresenteret er definert som et pilotprosjekt, med mulighet for videre drift etter at den formelle prosjektperioden avsluttes i 2009. Initiativtakerne og drivkreftene bak senteret har ulik tilknytning til utdannings- og arbeidslivet i Drammensregionen. Da senteret ble etablert, ønsket samarbeidspartnerne å utrede hva et karrieresenter kan være.

Partene som var med i etableringen av Papirbredden karrieresenter, var følgende:

- Buskerud fylkeskommune (BFK)
- Drammen kommune (DK)
- NAV Buskerud
- Høgskolen i Buskerud (HiBu)
- Studentsamskipnaden i Buskerud (SiBu)
- NHO Buskerud
- Handelshøyskolen BI Buskerud (BI)

Denne sammensetningen av aktører speiler etter vår mening ambisjonen om å arbeide i et livslangt læringsperspektiv på en god måte. Her finner vi aktører som favner hele løpet fra grunnskole til høgskole, og gjennom arbeidslivets ulike faser.

Arbeidet med etableringen av Papirbredden karrieresenter startet allerede i 2004. Da man startet opp prosjektplanleggingen, ble sekretariatsansvaret lagt til NHO, og NHO har hatt mye av dette ansvaret fram til driften kom i gang i 2007. Det ble fort klart at partene ønsket senteret lokalisert i det nye kunnskapssenteret, Papirbredden kunnskapspark, til åpningen i mars 2007.

Bakgrunnen for etableringen var at staten lyste ut midler for fylker som ønsket å prøve ut ulike ordninger for karrieresenter. Buskerud fylkeskommune har i mange år vært aktive innen rådgivningsfeltet. Da midler ble utlyst, søkte fylkeskommunen, men fikk avslag.[33]

Da dette ble klart, gikk nåværende samarbeidspartnere tungt inn med egne midler for å etablere eget karrieresenter, uten økonomisk støtte fra staten. Flere motiver lå til grunn for at man ønsket en slik etablering; å videreutvikle den allerede pågående utviklingen av Drammen som kunnskapsby, heve utdanningsnivået blant byens innbyggere, heve kvaliteten på karriereveiledningen, fremme kompetanseheving og kompetanseutvikling blant rådgiverne, forbedre innvandreres tilgang til karriereveiledning, etc. Dette er oppgaver som også er i tråd med Vox' forslag til Nasjonalt fagorgan for karriereveiledning.[34] På mange måter ser vi at etableringen av karrieresenteret plasserer seg solid i den prosessen rundt rådgivnings- og partnerskap for karriererådgivning som vi har beskrevet i kapittel 2. Vi ser også at visjonene rundt sentret handlet om mer enn skole. Sentret må sees også i et samfunnsutviklings-perspektiv; man ønsket å bidra til utvikling av lokalsamfunnet Drammen og Drammensregionen

Buskerud fylkeskommune og Drammen kommune var pådriverne i etableringen av Papirbredden karrieresenter. BFK og DK tok på seg hovedansvaret for drift og organisering, og gikk inn med betydelige ressurser her. I tillegg gikk NAV Buskerud inn med driftsmidler. Også Høgskolen i Buskerud og NHO, bidro på hver sin måte. BI og SiBu synes å ha vært mindre involvert i denne prosessen.

Lokalisering ved Papirbredden kunnskapspark spiller en vesentlig rolle i å gjøre senteret lett tilgjengelig for brukerne. Samtidig peker noen av våre informanter på at dette er en dyr lokalisering, og at også andre plasseringer kunne vært vurdert. For eksempel blir OPUS nevnt som mulige steder for et karrieresenter.[35]

Valg av senterets lokalisering var bevisst også i forhold til den lange industrihistorien i Drammen. Før omfattende restruktureringer i bransjen, var det mye papirindustri lokalisert i samme område. Faktisk var bygningen som nå er blitt Papirbredden kunnskapspark, en del av papirfabrikkene som tidligere lå langs Drammenselva. Kunnskapsinstitusjonene som BI, Høgskolen i Buskerud, Buskerud fylkeskommune og Drammen kommune, har vært pådriverne for nyskaping basert på kunnskapsintensive næringer i Drammensregionen. Rundt Papirbredden kunnskapspark bygges det nå mye nytt. Nye samarbeidsrelasjoner etableres, som middel for å snu kunnskapssuget mot Oslo. Gjennom satsing på etablering av kunnskapsindustri, håper man på å endre trenden slik at Drammen ikke tømmes for kandidater med høyere utdanning.

Plasseringen av Papirbredden karrieresenter i samme bygning som andre viktige kunnskapsinstitusjoner, signaliserer at det inngår i en omfattende regional omstillingsprosess i Drammensregionen. Drivkreftene bak etableringen ser som sagt helt klart karrieresenteret i en bredere, samfunnsmessig sammenheng.

---

[33] Man hadde tidligere også søkt om deltakelse i prosjektet Delt rådgivningstjeneste, men av ulike grunner ble man ikke med der.

[34] Alfsen, Havgar & Ramstad (2009), Nasjonalt fagorgan for karriereveiledning. Forslag til organisasjonsmodell, styringsform og ressursbehov. VOX, Oslo

[35] Ved etablering av karrieresenter i Oppland, er dette den lokaliseringsmessige løsningen som er valgt.

3.1.2 Hovedidé, mål og målgrupper

Da senteret ble etablert, undertegnet de syv aktører en samarbeidsavtale. Avtalen har som intensjon å avklare rammer og forutsetninger for hvordan partene skal gjennomføre pilotprosjektet. Avtalen etablerer også organisatoriske rammer for senteret, gjennom tydeliggjøring av hovedidé, mål, målgruppe, definering av arbeidsoppgaver for senteret, partenes roller og oppgaver, organisering, økonomiansvar, etc.
I samarbeidsavtalen defineres hovedidé, mål og målgruppe for senteret.

Hovedideen for senteret er at det skal være et:

- Unikt kompetanse- og utviklingsmiljø for veiledning og rådgivning knyttet til valg av videregående opplæring, universitets- og høgskolestudier både for elever, studenter og arbeidstakere som har behov for omskolering, yrkesveiledning og videreutdanning.
- Knutepunkt og et aktivt utviklingsmiljø for å styrke kompetansen blant partenes rådgivere/veiledere i Drammensregionen.
- Sted hvor partene samordner og samarbeider på tvers av utdanningsnivå for å styrke karriereveiledningen (utdannings- og yrkesveiledningen) i et livslangt læringsperspektiv.

Når det gjelder **mål** for Papirbredden karrieresenter, sier samarbeidsavtalen at senteret skal være et virkemiddel for å:

- På en lett tilgjengelig og positiv måte utvikle brukernes ferdigheter i styring av egen karriere, og ikke bare hjelpe dem i å ta umiddelbare karrierevalg.
- Bidra til å øke Drammensregionens innbyggeres tilgang til karriereveiledning gjennom hele livet og bidra til å realisere målet om livslang læring.
- Styrke kompetansen blant rådgiverne i Drammensregionen når det gjelder karriereveiledning og kunnskap om arbeidslivets behov for arbeidskraft.

I tillegg formulerer også samarbeidsavtalen hvem som skal være **målgrupper** for senteret. Her fremheves det at Papirbredden karrieresenter skal:

- supplere karriereveiledningen ved ungdomsskolene, de videregående skolene, høgskolene og NAV Drammen,
- være åpent for alle,
- ha unge i grunnopplæringen, studenter og utdannings- eller arbeidssøkende, som målgruppe,
- ha spesiell fokus på minoritetsspråklige og personer som faller ut av utdanningssystemet/arbeidslivet.

Som vi ser er både målsettinger og målgrupper definert bredt og ambisiøst. Selv om livslangt perspektiv står sentralt, er ikke voksne med veiledningsbehov alene fokusert som målgruppe. Tvert imot tar man sikte på å nå hele befolkningen. Det presiseres som vi ser også at senteret skal være et supplement til skolenes rådgivningstjeneste. Det er også klart at senterets

ambisjoner er å være et kompetansemiljø for de etater og organisasjoner som har slike oppgaver. Med utgangspunkt i avtalens mål og ambisjoner, er det etter vår mening naturlig å konkludere med at karrieresenteret åpner for et visst overlapp med de etablerte rådgivningsinstitusjonene innenfor skolen. Her ser vi altså en utfordring knyttet til det vi har berørt i kapittel 2, grenseoppgangen mellom skolenes rådgivningstjeneste og eksterne karrieresenters rolle.

3.1.3 Partens roller og oppgaver

Samarbeidsavtalen definerer også partenes ulike oppgaver. For **Buskerud fylkeskommune** heter det at:

- Karrieresenteret skal bidra til å utvikle fylkeskommunens spisskompetanse innen yrkes- og utdanningsveiledning i nært samarbeid med grunnskole, høgskole, næringsliv og statlige myndigheter. Målgruppen er ungdom og foresatte som i tillegg til den informasjon og veiledning som gis ved den enkelte skole har utvidet behov for faglig assistanse for å kunne ta bevisste utdanningsvalg.

- Senteret skal også sikre voksne den informasjon og veiledning de trenger for å søke realkompetansevurdering og opplæring innenfor videregående opplæring. Ungdom som hører inn under Oppfølgingstjenestens ansvarsområde kan også gis informasjon og veiledning på Karrieresenteret.

- Veiledning for minoritetsspråklige ungdommer, deres foresatte og voksne vil også være en viktig oppgave for senteret.

- Senteret skal være en base for nettverksarbeidet og styrke utviklingen av karriereveiledningen i videregående opplæring i regionen, samt utvikle samarbeidet mellom denne tjenesten og eksterne samarbeidsparter. Det legges opp til en hospiteringsordning der skolenes karriereveiledere deltar i aktiviteten ved Karrieresenteret i kortere perioder.

- Senteret skal kunne tilby elever, lærlinger, rådgivere/veiledere, kontaktlærere og andre spesielle kurs om utdanning og arbeid i lokalmiljøet, nasjonalt og/eller internasjonalt.

For **Drammen kommune** sies det at:

- Karrieresenteret skal være et unikt kompetansemiljø for veiledning og rådgivning for elever i på ungdomstrinnet i Drammen og deres foresatte.

- Senteret skal bidra til utvikling av rådgiver- og veilederkompetansen på ungdomstrinnet. Dagens rådgivertjeneste på de 6 ungdomsskolene samlokaliseres gradvis til Karrieresenteret i løpet av prosjektperioden.

- Senteret skal gi veiledning overfor elever og foresatte som har et behov ut over det som dekkes på den enkelte skole av kontaktlærer og avdelingsledere. Det legges opp til at spisskompetansen hentes fra PK enten ved personlig frammøte, bruk av digitalt verktøy eller ved at rådgiverkorpset reiser ut til den enkelte ungdomsskole.

- PK skal sikre rådgiverne kontinuerlig kompetanseutvikling i tråd med samfunnsutviklingen og utviklingen i arbeidslivet forøvrig. Den enkelte skole har avdelingsledere og kontaktlærere som også må inngå i kompetanseutviklingen for å kunne ivareta jobben som primærrådgivere på skolene.

Videre, heter det i samarbeidsavtalen at **NAVs** oppgave er å:

- Bidra til samarbeid om yrkesveiledningen gjennom oppdatert kompetanse og å bruke egne nettverk.
- Bidra med formidling og knytte kontakter med aktuelle arbeidsgivere i distriktet.
- Sørge for at personer med spesielle bistandsbehov henvises til riktig instans.

Høgskolen i Buskerud sine forpliktelser er dekket opp i ulike oppgaver:

- Dele kunnskaper om høyere utdanning i Norge og sammen med de andre aktørene.
- Utvikle Papirbredden karrieresenter ift. kompetanseutvikling på rådgivning

Karrieresenteret skal dekke studentenes behov for veiledning gjennom å:

- Arrangere kurs i jobbsøkning, CV og intervju for studentene i samarbeid med relevante parter i Karrieresenteret.
- Bidra med kunnskaper om opptak og søknadsprosedyrer knyttet til høyere utdanning.
- Bidra med kunnskap om studier i utlandet som en del av norsk utdanning.
- Bruke nettverk i Universitets- og høgskolesektoren for å tilføre nettverket i karrieresenteret oppdatert kunnskap om utdanningsmuligheter innen høyere utdanning.

Dekke publikums behov for veiledning gjennom å:

- Veilede på etter- og videreutdanning og alternative veier inn i høyere kompetansegivende utdanning.
- Bistå med å lokalisere spesiell kompetanse/kunnskap for aktører som arbeider med nyetablering /innovasjon.
- Skal dekke skoleverkets behov gjennom å delta i opplæring av rådgivere.

For **BI** er rollen formulert til at:

- BI ønsker gjennom PK å yte bistand til jobbsøking og kontakt med potensielle arbeidsgivere. Elever/lærlinger og studenter som trenger jobbsøkerkurs, hjelpes med forberedelse til jobbintervju, CV etc.

- BI ønsker også å bidra til kontakt inn mot aktører som arbeider med nyetablering/innovasjon.

- BIs arbeid med rekruttering av nye studenter skal ikke skje gjennom karrieresenteret. men det henvises til BI for nærmere info.

For **NHO Buskerud** sier samarbeidsavtalen at karrieresenteret skal styrke kontakten med og høyne kunnskapen om næringslivet både i regionen og nasjonalt. Dette gjelder både i forhold til rekrutteringsbehov på kort og lang sikt og til utviklingstrender. Det ønskes spesiell fokus på realfags- og teknologikompetanse og annen spisskompetanse næringslivet etterspør.

Spesielle tiltak som NHO vil gjennomføre er:

- Arrangere seminarer/bedriftsbesøk med ulike bransjer/ressurspersoner for å styrke rådgivere og veilederes kompetanse og kunnskap i forhold til ulike bransjer.

- I samarbeid med opplæringskontorene fokusere på rekruttering til fagopplæring.

- Bistå med individuell veiledning og gruppeveiledning på karrieresenteret

NHO vil også bruke PK som et pilotprosjekt fordi erfaringene en gjør ved sentret i Drammen kan få betydning for arbeidet med karrieresentra andre steder i landet. Målgruppe for pilotprosjektet er grunnskolen og videregående skole.

I samarbeidsavtalen for **Studentsamskipnaden i Buskerud**, heter det at:

Ved arrangement av karrieredager (ca ett hvert semester) på Papirbredden karrieresenter, skal Sibu delta som en aktiv partner – ved bl a å stille cafe-/serveringsarealer til disposisjon, tilrettelegge servering av mat og drikke, samt evt bidra til arrangement med sosialt/kulturelt innhold på Papirbredden kunnskapspark og/eller Union Scene.

Ved øvrige arrangement i regi av Papirbredden Karrieresenter skal Sibu bidra med lokaler og tilrettelegging for øvrig, så langt det lar seg praktisk gjennomføre.

SiBu skal vurdere innfasing av mer ressurs i Papirbredden Karrieresenter i løpet av prosjektperioden. Grunnlaget for en slik vurdering og evt beslutning vil være i hvilken grad prosjektet lykkes med fokus rettet mot studenter med tilknytning til SiBu.

Som vi ser, formulerer samarbeidsavtalen noen få felles punkter, samtidig som den også inneholder ulike målsettinger for hver av samarbeidspartnerne. Samarbeidspartnernes individuelle forpliktelser understreker på hvilken måte virksomhetene skal samarbeide med de andre partene, samtidig som hvilke interne ressurser som skal stilles til disposisjon. Avtalen differensierer og avklarer roller og forventninger for de ulike involverte partene; avtalen sier noe om hvordan partene skal bidra med sin kompetanse, hvem som er målgrupper for de

enkelte partene, hvordan partenes ulike rådgivningstjenester skal bidra i senterets drift, hvordan senteret kan være en kompetansebase, hvilke former for aktiviteter partene skal bidra med, hvordan dele erfaring og knytte kontakter på tvers av institusjoner, informasjonsspredning, etc. Det kan argumenteres for at samarbeidsavtalen i utgangspunktet har hatt mer preg av å være en samling selvstendige intensjonserklæringer fra de involverte partene, og en mindre felles del. Karrieresenterets enhetlige profil står dermed i fare for å bli mindre fokusert enn de ulike delene av nettverket, og avtalen kan oppleves som noe sprikende.

Vi ser etter vår mening også det som kan oppleves som en tvetydighet i forhold til skolens rådgivningstjeneste. Flere formuleringer kan tolkes i retning av at man har som målsetting å overta noen av skolens tradisjonelle oppgaver. Det snakkes blant annet om at man "gradvis vil samlokalisere" rådgivningstjenesten i ungdomsskolene ved karrieresenteret. Hva dette i praksis innebærer, framgår ikke klart av teksten. For noen aktører et det klart at dette kan ha bidratt til å reise spørsmål omkring senterets profil og arbeid. Uavhengig av intensjonene, er det klart at en slik fortolkningsmessig fleksibilitet vil kunne føre til at ulike aktører har ulike bilder av senterets arbeid.

De ulike samarbeidspartnerne har hatt forskjellig involvering og engasjement i etableringen av et karrieresenter for Drammensregionen. Dette har man fått til gjennom at tre ulike forvaltningsnivåer - kommune, fylke og stat - står sammen om senteret.

Noe av bakgrunnen for etableringen var blant annet ulike studieturer som ei arbeidsgruppe med representanter for noen av samarbeidspartene foretok sammen. Det ble organisert studietur til Göteborg og Danmark. Sveits har også vært besøkt av styret, men da på et senere tidspunkt. Dette ga gode anledninger til å observere hvordan man jobbet med karriereveiledning der. Selv om man var inspirert av hvordan man organiserte karrieresentre i andre land, var det aldri noen intensjon å lage noen blåkopi av inspirasjonskildene.

I forkant av studieturene, ble det også kjørt åpne prosesser, blant annet i forhold til Rådgiverlaget.[36] Dette ble gjort gjennom felles samlinger, hvor man sammen drøftet ulike modeller for organisering. Det var enkelt å komme i gang, man hadde stor entusiasme i arbeidet. Våre informanter fra styret opplever at de som har vært med i prosjektet, har vært del av en god prosess, og utgjort en god gruppe.

3.1.4 Mottakelsen av senteret i kommune og fylke - to ulike kulturer?

Under prosjektperioden har Drammen kommune og Buskerud fylkeskommune hatt sentrale roller i arbeidet med å forankre senteret. Vi vil derfor starte gjennomgangen av samarbeidspartnerne med å se på disse to.

Drammen kommune

Drammen kommune er med på prosjektet på grunn av to forhold;

1) utfordringer knyttet til veiledning av en sammensatt befolkning i kommune, og
2) rådgivningstjenestens organisering, som strekker seg tilbake til 1970-tallet.

[36] Nå Rådgiverforum

Kommunens erfaring er at tilbakemeldingene fra ungdomsskolene om rådgivningstjenesten har vært variable over tid. Man har lenge sett et behov for å styrke denne tjenesten. Senteret er noe nytt som kan være med å skape noe nytt innen rådgivning. Ønsket om kompetanseheving i skolen, ikke bare for den enkelte rådgiver, men også for hele skolen, har vært viktige faktorer i forhold til hvorfor kommunen valgte aktiv involvering. Involveringen har betydd at man har lagt inn en god del tjenesteproduksjon fra kommunens side knyttet til senterets drift.

I Drammen kommune ble karrieresenteret godt mottatt. Kommunen klarte lett å få skolene, ved rektor og karriererådgiverne, til å tenne på ideen om et karrieresenter. Hvorfor klarte man det?

Da man først satte i gang med senteret, var det en frivillig ordning blant skolene. Skolene som ikke ble med, fant fort ut at de gikk glipp av mye, mens skolene som sendte rådgivere til Papirbredden, erfarte at dette var den fornyelsen de trengte i jobben. Rådgiverne fikk ny kompetanse og inspirasjon, en form for "oksygen", som gjorde at de kunne få til en vellykket jobb. De opplevde at sentret dekket et viktig behov.

Den andre gevinsten fra deltakelsen, var at skolene innså at de ble mindre sårbare. Deltakelse førte til en større oppdekking i rådgivningen av elevene på den enkelte skole. En av våre informanter sa det slik:

> *"Det er foretatt en evaluering av rektorene. Det rapporteres om at senteret er en suksesshistorie i vår tjenesteproduksjon. Det var mange faktorer som spilte inn, men vi var heldig med at våre karriereveiledere har den riktige innstillingen".*

En annen suksessfaktor, er at kommunen tidlig i etableringsfasen så at arbeidsgiveransvaret for personellet man stilte til disposisjon ikke skulle ligge på skoleeiernivå, men på den enkelte skole. Kommunens erfaring med å legge arbeidsgiveransvaret på skolenivå, var at rådgiverne i større grad ville stille opp for hverandre. Med et slikt organisatorisk grep, klarte kommunen å legger opp til god utnyttelse av ressursene, gjennom at når rådgivere er på senteret representerer de ikke bare skolen de jobber på, men også andre skoler i kommunen. Man stiller så opp på vegne av kommunen, et resultat av dette er utviklinge av kompetanse i fellesskap.

En annen faktor som forklarer det kommunenes representanter opplever som suksess i arbeidet handler om nærhet og distanse til praksisfeltet kombinert med eksterne impulser i rådgivningsarbeidet. Gjennom det nåværende partssamarbeidet legges det opp til at rådgiverne skal ha sin arbeidsplass ute på skolene. Rådgiverne har dermed tette relasjoner til sine kollegaer, og kort vei til kontaktlæreren. Samtidig kan rådgiverne hente erfaring og skaffe seg kompetanse fra Papirbredden karrieresenter, der de møter andre kollegaer. Resultatet er godt samarbeid på tvers, et forhold som er viktig for kvaliteten på rådgivningen.

Senteret har også hatt direkte betydning i forhold til det nye faget Utdanningsvalg i ungdomsskolen, samt læreplanarbeidet som har vært knyttet til dette. Senteret har hatt en indirekte rolle her; når rådgiverne har hatt mulighet til å oppdatere seg som del av et felles faglig fellesskap på senteret, og fått nødvendig kompetanseheving der, har dette vært verdifullt for å lage nye læreplaner. Dette betyr reell kobling mellom skole og senter, og senteret har fungert som en døråpner inn til ny verden.

Våre informanter i videregående skole er for øvrig nettopp arbeidet med Utdanningsvalg som et område med stort potensial for også å trekke videregående skole sterkere inn i arbeidet. Samarbeid mellom ungdomsskoler og videregående er en nøkkel i dette, og her mener man at Karrieresenteret kan spille en viktig rolle framover.

En annen positiv effekt, er at rådgivernes fysisk tilstedeværelse på senteret har bidratt til å åpne skolene, det har bidratt til at rådgivningen blir mye mer i tråd med senterets intensjon. Gjennom at karriereveilederne kan være på senteret, har dette åpnet opp for at man har en mer positivt innstilling, tar til seg puls og impuls, og dermed trekker til seg kunnskap om høgskolesystemet, næringslivet, etc.

Kommunen får tilbakemeldinger om at rådgiverne er avhengig av å kunne få til god rådgivning i felleskap, men at samarbeidet med videregående skole har bydd på utfordringer. Karriereveilederne legger ikke skjul på at det har vært et tungt arbeid.

Buskerud fylkeskommune

Buskerud fylkeskommune hadde mange av de samme motivene som de andre aktørene; et ønske om å styrke rådgivningstjenesten kvalitetsmessig, bidra til økt kompetanseheving for fylkets rådgivere, redusere frafallet i videregående, etc. Som sentral aktør også i forhold til arbeidet mot voksne med veiledningsbehov, ønsket fylkeskommunen også å møte dette gjennom samarbeid om karrieresenteret. Det var også klart at fylkeskommunene hadde intensjoner om at senteret skulle være en ressurs for alle videregående skoler i Drammensregionen, altså i flere kommuner i distriktet.

Forankringen i fylkeskommunen oppleves i hovedsak som god. Prosessen rundt etableringen har nok likevel vært opplevd som noe mer utfordrende innen det fylkeskommunale forvaltningsnivået enn i kommunen. Noen har nok her opplevd at nivået i den politiske styringen har vært en utfordring. Samarbeidspartnerne understreker at fylkeskommunens administrative enhet involvert i arbeidet med etableringen av Papirbredden karrieresenter, har man gode erfaringer med. For noen av de involverte har nok likevel de politiske beslutningsprosessene i fylket og kommunikasjonsstrømmene der, blitt opplevd som en faktor som har bremset arbeidet. På den andre siden argumenteres det med at man trenger tid til en slik etablering.

Fylkeskommunens involvering har bidratt til at karrieresenteret kan ha fokus på alle overgangene fra skole til arbeidsliv, og også hele livsløpet. En karriereveileder fra Bfk har 100 % stilling ved senteret. OPUS/NAV-samarbeidet framheves her også som sentralt for å fokusere på voksenopplæring etc. Her kan man drive direkte veiledning av voksne og dessuten gjennomføre nødvendig avklaring av brukere før de kobles til NAV-systemet. Flertallet av disse brukerne er over 30 år, og her er det også mange med minoritetsbakgrunn. OPUS har en person som fast representant ved karrieresenteret en dag i uka.

Også samarbeidet mellom OT og andre aktører som skjer i med utgangspunkt i karrieresenteret oppleves av mange av våre informanter som svært sentralt. Koblingen OT/OPUS er blant annet viktig for å finne alternative opplæringstilbud og kurs for de som faller fra i videregående skole. Etter vår mening har karrieresenteret her klart å bli et knutepunkt som sikrer at ulike aktører møtes også i forhold til denne gruppen. Dette er viktig, tidligere forskning viser jo blant annet at det oppleves som en utfordring å finne gode alternativer for de som faller ut.

Noen av våre informanter sier likevel at det har vært utfordringer med å få realisert prosjektet fullt ut, og bygge tillit mellom alle involverte offentlige organer. Under prosjektperioden har rådgiverne fra videregående skole, i følge flere av våre informanter, vært relativt lite involvert i senterets drift. Flere møter har vært organisert for rådgiverne i videregående opplæring. Få rådgivere har møtt på disse møtene. Også uklarheter knyttet til innholdet i den spalten i Drammens tidende der karrieresenteret gir råd om utdanning og yrke, har i følge noen av våre informanter ført til misforståelser og tilløp til misstemning blant samarbeidspartene. Dette er forhold som først og fremst kunne vært unngått med bedre kommunikasjon, i følge noen av våre informanter i fylkeskommunen. Dette har etter noen informanters vurderinger ført til at uklarheter har fått lov til å leve videre, og i noen tilfeller vokse seg større enn de var. At karrieresentret har invitert til møter som har kollidert med rådgivernettverkets egne møter, blir nevnt som eksempler på ting som ikke har blitt tolket som et tegn på god gjensidig kommunikasjon i arbeidet.

Grunnene til dette manglende ledd i nettverket, kan være flere. For det første kan det tenkes at det som ligger til grunn er en reell uenighet om organisering av rådgivingstjeneste, hvordan dette arbeidet bør organisere for å fungere optimalt. Som vi har vist i kapittel 2, var det i utgangspunktet en viss uenighet om dette. I dag er alle sentrale aktører, inkl NHO, enige om at rådgivningen i skolen primært bør organiseres og lokaliseres nært elevene, i skolen. Historien gjør likevel at denne konfliktlinjen fortsatt kan leve i enkeltes bevissthet, og at noen fortsatt opplever karrieresenter som et ledd i å fjerne rådgivningen fra skolen. Dette tror vi imidlertid ikke er svært utbredt, noe våre informanter fra skolesektoren også bekrefter.

Som vi har sett, åpner også avtalen for en slik tolkning. Dette demonstrerer godt fenomenet fortolkningsmessig fleksibilitet; en organisasjon eller en sosial konstruksjon som dette vil kunne forstås og oppfattes ulikt av ulike aktører. Ulike aktører vil kunne ha ulike forventinger og ønsker knyttet til en etablering som dette. Dels kan dette dreie seg om reell uenighet, og dels om ulike tolkinger, uklarheter osv. I dette tilfellet tror vi begge deler har vært tilfelle. De ulike partnerne har nok hatt reelt ulike oppfatninger av hvilke grep som er best egnet til å styrke rådgivningsarbeidet. Samtidig har man nok heller ikke vært flinke nok til å formidle sine ulike interessert, intensjoner og planer. På den måten har flere ulike karrieresentre fått lov til å leve i ulike gruppers bevissthet, og dette har selvsagt også påvirket måten de ulike har gått inn i, eller ikke gått inn i, arbeidet. Aktører på "skolesiden" i fylkeskommunen, både i videregående skoler og i skoleadministrasjonen, har nok opplevd senterets profil og målgrupper som litt uklare. Det kan se ut som om det har vært et opplevd behov for å bli klarere på hvor man vil med karrieresenter, hva som er de primære målgruppene, og hvordan disse skal betjenes. Slik det er nå, opplever noen i videregående skole at de og Papirbredden karrieresenter arbeider parallelt mot samme målgrupper, i stedet for å samarbeide og utnytte hverandres kompetanse best mulig. Dette oppleves som dårlig ressursutnyttelse, og bidrar ikke til større samarbeidslyst.

En annen grunn til at videregående skoles rådgivere har deltatt i arbeidet i mindre grad enn ønskelig, kan være graden av opplevd behov. Buskerud fylkeskommune har gjennom flere år arbeidet aktivt med kompetanseheving og organisatorisk styrking av rådgivningstjenesten. Blant annet har man hatt krav om minst et halvt års rådgivningsrelevante studier for alle rådgivere i videregående skole. Fylkeskommunen har også samarbeidet med Høyskolen i Buskerud for å etablere kurs i etterutdanning i karriereveiledning. Man har også gjennomført delt rådgivningstjeneste, en prosess som nok har vært opplevd som arbeidskrevende og til dels litt kontroversiell også mellom rådgiverne.

Videre har man etablert et rådgivernettverk med faste møtepunkter. Fylket har også en egen rådgivningskoordinator. Behovet for den kompetansetilførsel karrieresenteret ville tilføre, har derfor ikke blitt opplevd som like stort av alle rådgiverne. Samarbeidet med karrieresenteret har kanskje kommet til å lide under dette, siden det av noen har blitt opplevd som en potensiell ekstra arbeidsbelastning.

Vi kan ikke her si noe om hvor hovedansvaret for eventuell sviktende kommunikasjon har ligget. På generell basis kan vi imidlertid si at et samarbeidsprosjekt som dette er avhengig av velfungerende, åpen kommunikasjon direkte mellom de som skal være involvert i arbeidet. God samarbeid krever god samhandling, og for å få til det er man avhengig av partnere som kjenner hverandre godt og har tillit til hverandre. For å etablere en slik trygghet, er man avhengig av åpne kanaler med så lavt nivå av byråkrati som mulig. Samarbeidspartnere må kommunisere med åpne dører og telefoner, og man må ha møtesteder der eventuelle uklarheter og uenigheter fritt kan reises og gjennomdrøftes.[37]

3.1.5 Andre aktører

Selv om Drammen kommune og Buskerud fylkeskommune nok må sies å ha vært de største aktørene i driften av senteret så langt, har nettverket bestått av flere aktører, som etter vår mening er avgjørende for måloppnåelse.

NHO har som omtalt i kapittel 2, i lang tid vært en pådriver for styrking av ykes- og utdanningsrådgivningen i skolen. Deres deltakelse i arbeidet med karrieresenteret var basert på at de så et behov for å styrke kvaliteten på rådgivningstjenesten i regionen. Blant annet var de opptatt av hvordan man kunne få rådgivningen til å fungere mer helhetlig, spesielt i forhold til å jobbe tettere mot arbeidslivet. NHO har brukt ressurser fra regionalt sekretariat, så vel som fra sentralt hold under prosjektperioden.

NHO ledet en arbeidsgruppe som foreslo etablering av karrieresenteret. Gjennom Papirbredden karrieresenter ønsker NHO å profesjonalisere karriereveiledningen i skoleverket. Rådgiveren fra NHO sier at de er fornøyd med at man har etablert senteret. De kom også med forslag til hva som skulle være innholdet i senteret. Et ønske fra NHOs side, er at de ønsker å etablere kompetansesentre i hele landet i veiledningen av ungdom. NHO sier også at det kan være et verktøy for kompetanseheving for de rådgiverne som jobber i skolen i dag.

Høyskolen i Buskerud hadde i liten grad tenkt tankene om karrieresenter på høyskolen, selv om de visste at en del utenlandske universiteter hadde positive erfaringer med dette. Først ble det vurdert som at man ikke hadde kapasitet, men likevel så dette som interessant. Det ble vurdert at karrieresenteret kunne fungere godt i forhold til høyskolens målgruppe; studenter.

Høyskolen har mange studenter som sliter med "feilvalg". Mange studenter må gjøre omvalg, før de kommer i gang med de "riktige" studiene. Konsekvensen er unødvendig studielån for enkelte studenter. I stede for å velge feil, kunne studenter like gjerne jobbet eller gjort noe annet. Dårlig informasjon om i utdanningsvalg til høyere utdanning fra rådgivningstjenesten i videregående, trekkes fram som en av flere grunner til at høyskolen har høy andel av studenter med feilvalg. Høyskolen ble med på prosjektet for å snu denne trenden, samt at utdanningsvalg knyttet til karriereveiledning er et interessant forskningsområde.

---

[37] Se for eksempel Op.cit. Buland og Bungum

BIs erfaring er noe av den samme som høyskolens. BI har også studenter som har valgt "feil" utdanning. For disse blir det en stor kostnad, siden BI er en privat høyskole hvor studentene må betale utdanningen selv. Derfor blir det å gjøre riktig valg svært viktig. BI har også blandende erfaringer med rådgivningen deres studenter tidligere har fått. Etableringen av senteret var også sammenfallende med BIs syn på betydningen av at ungdommer skal gjøre riktige valg i valg av utdanning. BI understreker også at de har vært en liten aktør i dette arbeidet. Senteret ligger ikke innen BIs hovedmandat i forhold rekruttering av studenter, men er mer et supplement til virksomheten. BI har også erfaring med karriereveiledning for egne studenter. Senteret kommer i liten grad til å være en erstatning for det arbeidet som BI gjør i den generelle rekrutteringen av studenter.

NAVs erfaring var noe annerledes, sammenlignet med BIs og høyskolens. NAV hadde tidligere en yrkesrådgivertjeneste,[38] men dette ble erstattet med nettbaserte verktøy. Da Papirbredden karrieresenter kom inn i bildet, var dette en mulighet til å jobbe mer med yrkesrådgivning i regionen. NAV påpeker at det er mange som havner hos dem i relativ ung alder, som gjennom bedre rådgivning tidligere kanskje kunne unngått å ende opp hos NAV. I tillegg møter NAV mange unge med urealistiske forventninger om utdanning og arbeidsliv.

Et karrieresenter var dermed et virkemiddel som kunne være med å korrigere oppfattninger blant unge, slik at de gjør bedre valg og får en bedre livssituasjon. Motivet for å delta i arbeidet var altså at man kunne bidra til å gjøre rådgivningstjenesten bedre enn den som finnes i dag. Motivasjon for å bli med var sterk, og man gikk inn med driftsmidler. NAV involverte seg så sterkt at man ikke har gått inn i andre karrieresentre i fylket, men ønsker å utvikle Papirbredden karrieresenter, for på den måten å få erfaringer fra dette før de involverer seg i andre senter i fylket. NAV ble også med fordi senteret henvendte seg til andre målgrupper enn elever fra grunnskolen og videregående opplæring.

Under prosjektperioden har det vært satt milepæler for drift. Etter et halvt år ble det organisert en konferanse med intensjon om å informere om hvor langt senteret var kommet i driften. Dette ble gjennomført for å få styringssignaler. Det ble utarbeidet styringsdokumenter som har gått fram og tilbake mellom involverte aktører, noe som har gjort at man har klart å holde trykk på senterets målsettinger og strategier.

3.1.6 Modelltenkning

Hovedmodellen som ligger til grunn for senteret baserer seg på partssamarbeid, et partssamarbeid som integrerer ulike aktører på tvers av utdannings- og arbeidssektoren i Drammen kommune og regionen rundt, og på tvers av ulike forvaltningsnivåer. Modellen innebærer altså både horisontal og vertikalt samarbeid, på tvers av institusjonelle grenser. Et sentralt punkt i dette er som sagt at man ved å involver disse ulike aktørene, får en mulighet til å favne hele løpet fra skole til arbeidsliv.

Tanken og visjonen bak partssamarbeidet er som vi ser flere. Man ønsker å utvikle Drammen som kommune så vel som Drammen som region, roller og arbeid som i hovedsak ivaretas av kommune og fylke. I tillegg kan samarbeid på tvers av uilke forvaltningsnivåer oppfattes som kostnadsbesparende. Partene erfarte raskt at senteret ville bli et millionprosjekt. Ifølge samarbeidsavtalen er driftsbudsjettet på 1,6 mill. Driftskostnaden er fordelt mellom Drammen

[38] Se også kapittel 2

kommune og Buskerud fylkeskommune, gjennom at de tok 40 % av kostnadene hver. Det er fylkeskommunen som er regnskapsfører for prosjektet. Et annet viktig forhold med partssamarbeidet var nødvendigheten av et senter med et topptungt styre bestående av aktører med posisjoner på beslutningstakernivå. Dette ble gjort for å få handlekraft og støtte daglig leder.

3.1.7 Andre karrieresentre

Parallelt med utviklingen Papirbredden karrieresenter, har nye sentre blitt planlagt. Karrieresenter skal nå åpnes på Hønefoss, i Hallingdal, etc., i en prosess som har vært drevet fram av fylkets politikere. For fylkeskommunen har det hele tiden vært viktig at karriereveiledning ble etablert i hele fylket, ikke bare i Drammensregionen. Noen av de involverte i arbeidet har nok opplevd arbeidet med oppstart av ulike karrieresentre med ulik organisering andre steder i fylket, som en mulig svekkelse av det man ønsket å starte i Drammen. I stedet for å konsentrere ressurser og høste erfaringer her, har man nå spredd seg ut på flere regioner. Dette har imidlertid hele tiden vært en del av fylkeskommunens strategi for arbeidet.

En utfordring i framtidig arbeid blir å utnyttet den kompetansen man har utviklet ved Papirbredde i dette arbeidet også. Kunnskapsoverføring er og blir altså et viktig arbeidsområde for fylkeskommunen.

3.2 Praktisk organisering av Papirbredden karrieresenter og erfaringer med dette

3.2.1 Organisatoriske trekk

Før vi går inn på Papirbredden karrieresenters praktiske organisering og erfaringer knyttet til daglig drift, vil vi kort referere til samarbeidsavtalen. Avtalen skisserer senterets oppgaver. Disse er formulert som at brukerrettede oppgaver skal være:

- Informasjon om partenes, samt andre relevante aktørers, tjenester og tilbud knyttet til karriereveiledning, herunder oppretting og drift av eget nettsted.
- Arbeid for å knytte til seg aktører fra arbeidslivet for å koordinere behov og etterspørsel innen utdanning og arbeidsmarked.
- Utvikle måter å sikre at arbeidssøkere og arbeidsgivere møtes, for eksempel å arrangere møter/samlinger med deltakelse fra ulike bransjer og med personer som det kan være aktuelt å rekruttere (arbeids- og utdanningssøkere).
- Sikre at brukere som henvender seg til PK kan få direkte svar og/eller gjøre avtaler om individuelle veiledningssamtaler eller bli henvist videre. Det forutsettes at brukerne også kan få veiledning på skolene.
- Ha tilbud om selvbetjening for eksempel gjennom infomateriell, internettbruk mv.
- Tilbud til grupper (for større grupper forutsettes at lokaler andre steder på Papirbredden brukes).
- Relevante kurs ift. ulike målgrupper.

Som vi har påpekt tidligere, er Papirbredden karrieresenter lokalisert i Papirbredden kunnskapspark.[39] Papirbredden kunnskapspark ligger en kort spasertur fra Drammen stasjon, og er lett tilgjengelig for besøkende. På huset holder Høgskolen i Buskerud, BI Buskerud, Drammen bibliotek, ulike kunnskapsbedrifter etc. til. Selve lokalene til Papirbredden karrieresenter består av et stort møterom, informasjonskranke og skjermede veiledningsrom der karriereveiledningen foregår, en til en. Senteret har også datamaskiner som brukerne kan benytte seg av. Pr dags dato har senteret en ansatt, senterets leder.

Samarbeidspartnerne avleverer personell til senteret. Disse er senterets arbeidskraft. Senteret har rådgivere og annet personell som er der ulike dager i uken. De tar seg av veiledningen av brukerne og hjelper dem der det trengs. Personellet går i en slag "turnus"; formelt sett er de ansatt hos de ulike samarbeidspartnerne, men har faste dager i uken der de er på senteret. En rådgiver kan eksempelvis jobbe 50 % på senteret, mens resterende stillingsandel fylles opp av andre arbeidsoppgaver hos arbeidsgiveren man er ansatt hos. Det er også andre ordninger. Noen karriereveiledere har en eller to faste dager i uken de er på senteret. Senteret har også egne karriereveiledere som er på senteret hver eneste dag.

Denne organiseringen betyr at daglig leder ved senteret ikke har formell instruksjonsrett over de involverte. Driften av senteret er hele tiden avhengig av at samarbeidspartneren er motivert, og finner de rette folkene for arbeidet der. Dette har så langt ikke vært noe problem.

Samarbeidspartnerne bidrar med ulik kompetanse og arbeidskraft i driften av senteret. For eksempel bidrar Buskerud fylkeskommune med kompetanse fra Oppfølgingstjenesten (OT). OT organiserer kurs for ungdom, ofte i samarbeid NAV. Man jobber aktivt mot veiledning av ungdom som har sluttet på skolen, eller som ikke har søkt skole. OT forsøker å veilede ungdom inn i nye tiltak i påvente av nytt skoleår, og bruker senteret aktivt i dette arbeidet.

NAV bidrar med det som heter karrierevert, en ansatt som er den første personen senterets brukere møter. Karrierevertenes arbeid består av bestilling av veiledningstime. Senterets karriereveiledere tar seg av veiledning av besøkende og organiserer arbeidssøkerkurs, for eksempel. Senterets ene faste karriereveileder har individuell veiledning 3 dager i uken, men driver også med evaluering og utvikling av hjemmeside. Høyskolen i Buskerud bidrar også, med to ansatte i 20 % stilling. Oppgavene deres består av å gi informasjon og veiledning knyttet til høyere utdanning.

De ansatte har ulik bakgrunn som de benytter seg av i karriereveiledningen; vi finner ansatte med sosionombakgrunn, etterutdanning i karriereveiledning, yrkespraksis fra oversjøisk spedisjon, master i pedagogisk psykologisk rådgivning, erfaring fra handikappende og yrkeshemmende, sykepleierbakgrunn, hovedfag pedagogikk, stipendiat i karriereveiledning, coaching, etc.

3.2.2 Karriereveiledning i praksis

Når senterets ansatte har sammensatt bakgrunn og kompetanse, blir en av hovedoppgavene å klare å utnytte denne bredden i senterets arbeid. En målsetting har vært å bygge opp en enhetlig tenkning rundt karriereveiledningen, en tenkning som bygger tankene og visjonene

[39] For mer bakgrunnsinformasjon om Papirbredden kunnskapssenter, se http://www.papirbredden.no/default.aspx.

som lå til grunn for undertegningen av samarbeidsavtalen. I hovedsak heter det at profesjonalitet skal ligge i bunn i praktiseringen av karriereveiledningen.

Karriereveiledning er nytt som fag. Over lengre tid har ungdomsskolen og videregående skole hatt egne miljø for rådgivning, samtidig som universitetene med studentsamskipnadene i spissen, har hatt sine egne fagmiljø. Et viktig fokus for senteret har vært å samle et fragmentert felt under betegnelsen "kognitiv karrieretenking". Dette har vært senterets utgangspunkt, som man har ønsket å bygge opp under, både med hensyn til metode og studieteknikk. Tanken bak begrepet er å ha en bevissthet rundt forholdet mellom veileder og den veiledede.

Et av senterets hovedfokusområder er individuell veiledning i livslangt perspektiv rundt enkeltpersoner. Et interessant moment er hvordan man veileder og erfaringene rundt dette. Å veilede ulike aldersgrupper er en utfordring. En 50-åring har en annen bakgrunn og et annet bevissthetsnivå, enn elever fra videregående opplæring. Eldre arbeidstakere vet mer hva de vil, yngre må finne ut mer. For karriereveilederen handler det mer om å veilede inn mot å skaffe seg erfaring på hvilke områder man allerede er god på.

Senteret har arbeidsdeling i forhold til målgrupper, men det praktiseres ikke rigid. OT tar eksempelvis gruppen av elever som ligger i frafallssonen. Man jobber innenfor et bredt spekter av grupper, dominert av ulike aldersgrupper og problemstillinger. Brukere henvises til veiledere med den riktige kompetansen.

Sentralt i det daglige arbeidet er å ta imot folk, avtale veiledningstimer og møte de som søker veiledning. De fleste brukerne kommer på eget initiativ. Mange brukere vet ikke helt hva de vil. Den daglig problemstilling er at brukerne trenger "noen å prate med". For å hjelpe brukerne på veg, er den viktigste oppgaven å foreta individuelle kartlegginger.

Veiledningen består av en prosess, først en kartlegging og deretter oppfølging. I kartleggingen ønsker man å finne ut hva som er søkerens verdier, interesser, mestringsbehov, etc. Et sentralt spørsmål er å finne ut hvordan en søkers kompetanse kan vinkles inn mot et nytt felt. Det gis et eksempel; har søkeren utdanning innen markedsføring, hvordan kan den brukes inn mot omsorg, hvis søkeren vil dit. Resultatet av veiledningen er at brukeren får et bedre bilde av sin egen kompetanse.

Senteret driver ikke en arbeidsformidlig, og gir ikke oversikt over jobber. Man gir ikke direkte råd om arbeids- og utdanningsvalg. En god veiledningsøkt er når brukeren har fått et klarere bilde av hva han/hun selv vil. Det foretas også evalueringer/målinger av veiledernes veiledninger. Det gis konkret score, og man forsøker å følge med på resultatene.

Karriereveiledning er noe mer enn kun å gi råd; det handler om å bygge opp mennesker. Mange kommer til senteret uten å vite hva de vil. Det er senterets veiledere og verters arbeidsoppgave å bidra til å endre dette. Det handler om å bygge opp selvtillit og selvfølelse, noe som kan bety at man beveger i en sosialpsykologisk retning. En utfordring med dette er at man her ofte møter behovet for ulik kompetanse knyttet til yrkesrådgivning og det sosialpsykologiske feltet. Derfor er det viktig med grensesetting. Hvis den enkelte rådgiver ikke har kompetanse, henvises det videre til fagfolk. Våre informanter legger vekt på at veiledere må vite hvor grensene går, og at det er viktig å se helheten og mulighetene:

> *"Det er ikke terapi vi driver på med her på senteret, men har fokuset på kognitiv karriereveiledning. Dette handler mye om å få den enkelte til å utvide sine tanker om seg selv og mulighetene sine."*

Våre informanter sier at et bredt spekter av brukere benytter senteret, og mange ulike målgrupper henvender seg til Papirbredden karrieresenter. Det er mange ungdommer og unge voksne som kommer innom i løpet av uken. I tillegg er senteret besøkt av voksne som ønsker å skifte yrke, ofte voksne godt over 30. Senteret har ingen oppsøkende tjeneste, og baserer seg på at brukere selv tar kontakt for veiledning.

Ett delvis unntak fra dette, er at karrieresenteret i samarbeid med Drammens tidende har forsøkt å opprette en tjeneste der medarbeidere fra senteret svarer på spørsmål fra leserne, både i papirutgaven av avisen, og på nett.[40]

En av utfordringene i arbeidet, er at det har vært å få "utsatte grupper" til å benytte seg av senteret. Ungdom som ikke har gjennomført videregående utdanning, kan ha utfordringer med å møte på senteret. Motivasjonsarbeid er nødvendig. For ungdom i frafallsgruppen, kan det være vanskelig å møte når de hører ord som "karrieresenter" og "høgskole". For å kunne nå dem må man jobbe med bevisstgjøring, og få de til å se annerledes på seg selv.

En annen problemstilling er at senteret ofte kobles opp mot ansvarsområder som tilhører de andre samarbeidspartnerne. En informant fra NAV gir et eksempel. Informanten sier at i veiledningen av brukere fra NAV, kan dette ha visse dilemmaer ved seg; senteret kan få grupper av brukere som er styrt av visse rammebetingelser, og at det er viktig å ta hensyn til at man ikke veileder for eksempel yrkeshemmede inn på steder der de ikke har forutsetninger for å lykkes.

En tilsvarende problemstilling er når man står overfor prosjekter som foregår hos andre samarbeidspartnerne, som også planlegges organisert inn i senterets arbeidsoppgaver. Det vises til et prosjekt som har hatt som intensjon å få ned antall unge sosialklienter i Drammen. Dette har basert seg på tett oppfølging og samarbeid. Resultatet fra arbeidet har vært positivt; man har fått ned tallet på unge sosialklienter. Senterets karriereveiledning planlegges brukt i oppfølgingen av de unge. Når man står overfor en slik problemstilling, kan dette kan føre til en motsetning mellom hva senteret skal gjøre og hva man oppfatter at senteret er til for.

Et annet forhold som opptok informantene, er kvaliteten på rådgivningen. En informant håper at samarbeidet mellom NAV og skolene kan bli bedre, spesielt omkring informasjon om hva høyere utdanning innebærer, fordi man fra høgskolens side har opplevd for mange dårlige eksempler på råd om hva man bør søke. I veiledningsarbeidet er det viktig å vite forskjellen mellom hva høyere utdanning krever, og hvordan søkeren vil passe inn i et krevende yrke.

Et interessant utviklingstrekk som vi tror har potensial for videreutvikling, er at man også har knyttet kontakt med Opplæringskontorer i regionen. Gjennom å styrke dette, kan man oppnå å få bedre kontaktflate også mot ungdom i fagopplæring i bedrift. Disse har også rett til rådgivning, men vil ofte falle utenfor det eksisterende rådgivningssystemet. Karrieresenteret har her en mulighet til å bidra til et styrket tilbud, der man kan trekke på kompetanse fra et nettverk som omfatter alle de involverte aktørene. Dette kan i sin tur bidra til mer tilpassede opplæringsløp, og kanskje også bedre gjennomføring i fagopplæringen.

---

[40] Se for eksempel http://dt.no/article/20090122/NYHET/18217301

3.2.3 Innføring og anvendelse av brukerundersøkelser

Under prosjektperioden ble det foretatt undersøkelser blant brukere som benyttet seg av forskjellige undervisningsopplegg organisert av senteret selv og av senterets partnere. Vi vil kort gå inn på noen av resultatene fra undersøkelsene, da data kan gi interessante indikasjoner på forhold som ungdoms utdanningsvalg, kvaliteten på karriereveiledning, og hvilke personer som har innflytelse på ungdoms valg av fremtidig yrke og utdanning. Papirbredden karrieresenter har brukt det webbaserte spørreundersøkelsesverktøyet Questback i dette arbeidet.

Utføring av brukerundersøkelser er en del av senterets arbeid med å utvikle verktøy for å forbedre karriereveiledningsarbeidet. Det påpekes at det har vært noe "prøving" og "feiling" i dette arbeidet, men man mener at man er godt på veg. En ambisjon er at interne evalueringer av senterets tjenester skal bli en mer permanent del av senterets fremtidige drift.

En av brukerundersøkelsene evaluerer senterets karriereveiledere. Dette er veiledere tilknyttet senteret, men som har sitt virke på skolene i Drammensområdet. En brukerundersøkelse ble fortatt blant elever på 10. trinn. Det er flere interessante funn som kan trekkes fram. For det første er det usikkerhet blant elevene, i forhold fremtidige yrkes- og utdanningsvalg. På en annen side er mange av elevene godt fornøyde med kvaliteten på karriereveiledningen; en stor andel av de spurte elevene sier at karriereveilederne virket godt forberedt til samtalen, at tiden ble brukt effektivt under samtalen, at de fikk vite nye ting om videre utdanning. Svar fra brukerundersøkelsen indikerer at karriereveiledningen i liten grad får elevene til å endre oppfatning av fremtidig yrkes- og utdanningsvalg. Dette er heller ikke noe mål i seg selv. En del elever har bestemt seg for hva de skal velge av utdanning før de kommer til karriereveiledning, et forhold som nesten forblir uendret etter at veiledningen er over. Her viser data at elever enten er usikre i forhold til fremtidig valg av jobb og utdanning, eller i liten grad endrer valget de har gjort før første karriereveiledningssamtale. Veiledningssamtalen bidrar altså i stor grad til at brukerne blir mer sikre på de valg de har gjort. Dette antyder at karriereveiledningen i seg selv ikke er avgjørende for valg av fremtidig yrke og utdanning.

3.2.4 Pairbredden som kompetansesenter

Et annet sentralt punkt med Papirbredden karrieresenter er kompetanseutvikling. Kompetanseutvikling er blant annet sentralt i arbeidet med å forbedre kvaliteten i rådgivningstjenesten. Papirbredden karrieresenters rolle som kompetansehever er også nedfelt i samarbeidsavtalen. I avtalen heter det at Papirbredden karrieresenter skal ivareta følgende felles kompetanseutviklingsoppgaver:

- Utvikle PK til å være en pådriver for kompetanseheving for karriererådgivere hos partene.
- Arrangere seminar/konferanser innen karriereveiledningsfeltet.
- Besøk av ressurspersoner/gjesteforelesere etc.
- Utviklingsprosjekter knyttet til karriereveiledning.
- Bistå rådgivningstjenesten i andre regioner i Buskerud når det gjelder utvikling av tilsvarende karrieresentre.

Senterets andre hovedfokusområde er at det skal være en nettverksorganisasjon for rådgiverne i grunnskolen og videregående. Rådgiverne kan bruke senteret på ulikt vis; det er ukentlige møter som brukes til kompetanseheving og erfaringsdeling. Senteret organiserer også fagdager, konferanser og samlinger. En utfordring for rådgiverne er at de har vært alene om rådgivningen på den enkelte skole; de har hatt få å snakke med, men gjennom senteret er det etablert en felles arena hvor de kan møte andre rådgivere. Senteret bidrar dermed til å bryte ned barrierer, og fører til nye måter å jobbe på.

Å få til godt samarbeid er alltid en utfordring. Samarbeidet på karrieresenteret fører til andre relasjoner mellom aktørene. Det er lettere å ta kontakt, og man kan sende brukere til andre, relevante instanser.

Derimot understrekes det at senterets ansatte ikke er rådgivere for rådgivere i skolen, men en pådriver for kompetanseheving. Papirbredden karrieresenter tilbyr kollegarådgivning som kan være til hjelp i rådgivningsarbeidet. En målsetting er ikke at man jobber individuelt mot rådgivere mot skolen, men heller å få rådgivere til å jobbe sammen mot og gjennom senteret.

Når senteret involveres i sterkere grad mot skolenes rådgivning, står man overfor nye dilleammer og utfordringer. Å veilede mot elever i skolen betyr utviklingen av nye verktøy, en utvikling som må ta hensyn til av karriereverktøy rettet mot ungdom. Når man holder på med dette arbeidet er det viktig å forankre dette ut mot skolene. Dette arbeidet er man for så vidt i gang med, gjennom at nye, reviderte forskrifter for karriereveiledning i skolen vil bli integrert i driften.

Rådgiverne, som har mesteparten av arbeidet sitt ute på skolene, jobber også i en slags "turnus". Avhengig av skolenivå og offentlig eller privat tilknytning, møter man ukentlig eller mer sporadisk i Papirbredden karrieresenters lokaler. Rådgiverne som jobber i Drammensskolene følger en mer stram tilknytning til senteret gjennom hyppigere oppmøte.

Vi intervjuet ulike rådgivere med ulik tilknytning til senteret. Først vil vi gå inn på kompetansen deres, før vi tar for oss rådgivernes erfaringer. Vi intervjuet tre rådgivere.

En av rådgiverne jobber innen yrkes- og spesialpedagogiske feltet ved introduksjonssenteret for utlendinger i Drammen kommune. Dette er en enhet i skolen som organiserer den praktiske integreringen av innvandrere som kommer til Norge. NHO har også en rådgiver som er tilknyttet senteret. Vi intervjuet også en rådgiver som er ansatt som avdelingsleder på en ungdomsskole.

En av grunnene til at rådgiverne fra Drammensskolene er tilknyttet senteret, er at da Drammen kommune bestemte seg for å bli med i arbeidet med senteret, måtte rådgiverne si fra om de ville være med videre. Som et resultat av dette, ble rådgiverne "omdøpt" til karriereveiledere. Det nye navnet førte til et skille; rådgiverne skal være tilknyttet karrieresenteret, samt at de skal arbeide sammen, men på hver sin skole, om en enhetlig karriereveiledningstype. Rådgiverne skulle lage felles planer slik at de ble likt for alle ungdomsskoleelever. Rådgiverne ble for en kort periode frikjøpt for å kunne være med i oppstarten.

Den ene rådgiveren fra Drammen kommune som vi intervjuet, har også stilling som koordinator for innføring av faget Utdanningsvalg i fem kommuner. Sentralt i arbeidet er

etablering av nettverk som skal fasilitere faget i undervisningssammenheng. Rådgiveren bruker kollegaer hun møter på Papirbredden karrieresenter aktivt i dette arbeidet.

Hva betyr karrieresenteret for rådgiverne?

Rådgiverne vi har snakket med oppfatter senteret som et sted for samarbeid og nettverksbygging. De er godt fornøyd og får faglig påfyll i form av faglig stoff som forelesninger og deltakelse i workshops etc. En spesiell fordel for rådgiverne som jobber i ungdomsskolen, er at man må ha kunnskap om utviklingstrender i arbeidslivet. Spesielt er dette viktig i overgangen fra ungdomsskole til videregående. Senteret er dermed en ressurs som kan brukes i arbeidet med å gjøre karriereveiledningen bedre overfor skolenes elever.

Deltakelse gir mulighet til å få integrert kontinuitetsperspektiver i veiledningsarbeidet; i mindre grad veileder man elever kun med tanke på overgangen fra ungdomsskole til videregående, men kan veilede dem i et lengre tidsløp og om mulighetene i videregående og høyere utdanning. Rådgiveren fra ungdomsskolen forteller at man har jobbet mye sammen med rådgivere innen samme nivå, men at gjennom senteret kan man jobbe aktivt med rådgivere fra videregående og høyere utdanning:

> "*Det som er det geniale med karrieresenteret, er at som rådgiver i ungdomsskolen så er det én rådgiver på hver skole. Vi har hatt samarbeid før, ja, men det er mer på den måten 'hvordan gjør du det', 'ja, det var en god måte', men nå får vi samlet alle gode krefter. Vi lager felles planer, og dette blir en kvalitetssikring av det arbeidet vi faktisk gjør i Drammensskolen*". (rådgiver)

Rådgiver fra NHO som vi snakket med, benyttet senteret til å lage undervisningsopplegg rettet mot ungdom. Oppleggene har gått ut på å koble senteret og lokalt næringsliv, hvor man har markedsført fagopplæringen overfor ungdom i Drammensskolen. Oppleggene har hatt som hensikt å øke rekrutteringen. Det har vært arrangert bedriftsdager eller fagdager i regi av opplæringskontorene rettet mot ungdom. På denne måten håper man at det kan være tettere kobling mellom senteret og næringslivet i Drammen.

Kvalitet, samarbeid og ukjente målgrupper

Kvaliteten på rådgivningen opptok rådgiverne vi intervjuet. De sier at kvaliteten på rådgivningen har vært varierende på skolene i Drammensregionen. Opp gjennom årene har det vært ulik organisering og vilje til organisering i skolene i distriktet. Tidligere baserte man seg på en organisering der hver rådgiver var knyttet til hver sin enhet, organisert med sine egne behov og intensjoner. Nå er dette snudd; i større grad drar alle i samme retning, det baserer seg mer på samarbeid mellom rådgiverne fra de ulike skolene.

Det er gjennom samarbeid på tvers mellom skoler og på tvers av ulike skolenivåer, rådgiverne tror man kan bidra til å heve kvaliteten på rådgivningen. Papirbredden karrieresenter som samlingspunkt for rådgivere kan bidra til å bryte ned barrierer. Senteret er en døråpner for at enkelte aktører kan komme inn på skoler og får lov til å formidle sitt budskap.

Samtidig dukker det opp nye målgrupper som har behov for rådgivning, og som står i gråsonen i å komme på sidelinjen i veiledningsarbeidet. Rådgiverne vi snakket med påpeker at man i liten grad vet noe om de elevene som ikke går direkte fra studieforbedrende til høyskole eller universitet. En utfordring i karriereveiledningen blir derfor å jobbe mot denne gruppen av elever og fortelle dem hvilke andre muligheter de har.

Det ble også påpekt at vellykket rådgivning i liten grad bør basere seg på løse undervisningsopplegg som brukes av og til; et konstant trykk er nødvendig hele tiden. Det hjelper ikke å sette i gang med et enkelt opplegg, og tro at den enkelte elev skal komme av seg selv.

På en annen side står Drammen overfor en ny utfordring; voksende innvandring og endret befolkningssammensetting. Innvandrere har andre utdanningsvalg enn unge nordmenn flest; de velger i liten i grad studiespesialiserende, men heller yrkesfag. Kommunen har på dette feltet jobbet mye mer mot fag- og yrkesopplæringen. Derfor har det blitt viktig å få opp kompetansen på innvandring og flerkulturell befolkning. Denne kompetansen er for liten, både på senteret og ellers i kommunen, mener en av informantene.

Arbeidsdeling mellom skole og karrieresenter?

Gjennom at rådgiverne møtes på senteret, berører organiseringen av Papirbredden karrieresenter forholdet mellom skole og karrieresenter. En av rådgiverne forteller at under prosjektperioden ble det foreslått oppretting av nye stillinger, stillinger som skulle serve Drammensskolene. Tanken var at rådgiverne skal ha arbeidsplassen på senteret, samtidig som de skulle være på skolene og drive veiledningen der. Organiseringen var inspirert etter modell brukt ved en av Göteborgs karrieresentre, et senter som arbeidsgruppen besøkte før etableringen av Papirbredden karrieresenter.

Sentrale informanter framhever at selv om flytting av rådgivningstjenesten fra skolene til senteret nok kan ha vært oppe som tema i innledende diskusjoner, har dette aldri vært et alternativt. De sentrale drivkreftene bak karrieresenteret sier at dette i realiteten har vært et ikke-tema; rådgivningen i Drammen skulle hele tiden være koblet primært til skolene, ikke karrieresenteret. Noen oppgaver, som for eksempel foreldremøter og foreldresamtaler, kunne likevel legges til Papirbredden kunnskapssenter. For de som arbeidet fram karrieresenteret, var dette hele tiden et sentralt premiss.

Rådgiverne påpeker viktigheten av å være ute på skolene og ha kjennskap til elevene. På skolene har rådgivere kort vei til kontaktlærere. Man er glade for den formen som organiseringen har fått, at organiseringen fremdeles tilrettelegger for tilknytning til skolene. All faktisk veiledning/rådgivning av elevene foregår ved hjemmeskolene. Mens man i andre land har en kombinert veiledningstjeneste som består av å være oppsøkende på den enkelte skole og være ansatt på et karrieresenteret, er det motsatt ved Papirbredden karrieresentrer; rådgiverne er fremdeles ute på skolene, men møtes også på senteret. Fordelen med å være ute på skolene er et det skaper nærvær til dem man skal veilede.

Senteret forankret som del av ledelsen på ungdomsskolene

I tillegg til nevnte organisering er også senteret godt forankret hos skoleledelsen på de enkelte skolene i Drammen kommune. Det er forståelse for arbeidet som gjøres. Forankringen er ytterligere forsterket gjennom at noen rådgivere er del av ledelsen på skolen han/hun jobber på. Blant rådgiverne var det nok noe skepsis i begynnelsen, men etter hvert har det bygget seg opp en forståelse for denne forankringen. Etter hvert ser man at denne modellen er brukt i flere og flere ungdomsskoler i Drammen. Dette trekkes fram som en styrke.

Likevel er det utfordringer som venter; en av rådgiverne mener at det er nødvendig å få til en mer profesjonalisert rådgivningstjeneste i skolen. En vei for å kunne nå dette målet er at fremtidige rådgivere får den riktige kompetansen. De forskjellige samarbeidspartnerne har

ulike tilnærminger til dette. Fylkeskommunen har satt som krav at nye rådgivere må ha en god grunnutdanning, i form av studiepoeng i rådgiverrelevante fag. Drammen kommune har ennå ikke kommet så langt i dette. Kommunen har uttalt at det at rådgiveren fra skolene er på senteret betyr en styrking av kompetansen.

Karriereveiledningsog yrkesveiledningsstatus i skolen

For å kunne få til god veiledning i skolen, betinger det at skolen setter av ekstra ressurser. Det er viktig at det settes av ressurser i form av nok timer pr elev, slik at man kan sette seg inn i den enkelte elevs situasjon. En av rådgiverne påpeker at i videregående virker yrkesrådgivning å komme i bakgrunnen, og at arbeidet med sosialpedagogiske problemstillinger tar mer tid og oppmerksomhet. Rådgiverne har lite tid til yrkesrådgivningen; de bruker mer tid på å løse elevers sosiale problemer.

Et interessant spørsmål er om elevenes sosiale problemer også blir et tema i karriererådgivningen, kan de to feltene skilles fra hverandre? Informantene våre sier at det alltid er en relevant problemstilling. En del av veiledningsarbeidet går med til å "realitetsorientere" elever med personlige problemer, i forhold til videre utdanning. Elevers sosiale utfordringer er spesielt relevant knyttet til frafallsproblematikken. Når man etablerte karrieresenteret, var man veldig bevisst på at skulle være et senter for yrkes- og karriereveiledning, ikke et senter der elever kommer med sine sosiale problemer.

4 Konklusjoner, refleksjoner og anbefalninger

Vi vil i det følgende oppsummere noe av det vi ser som våre viktigste funn, og også gi våre vurderinger og anbefalinger i forhold til dette.

4.1 Måloppnåelse i forhold til hovedidé

I vår oppsummering av våre konklusjoner, refleksjoner og anbefalninger, tar vi utgangspunkt i hovedideene for Papirbredden karrieresenter. I samarbeidsavtalen er disse nedfelt som følger. Karrieresenteret skal være et;

- unikt kompetanse- og utviklingsmiljø for veiledning og rådgivning knyttet til valg av videregående opplæring, universitets- og høgskolestudier både for elever, studenter og arbeidstakere som har behov for omskolering, yrkesveiledning og videreutdanning.
- knutepunkt og et aktivt utviklingsmiljø for å styrke kompetansen blant partenes rådgivere/veiledere i Drammensregionen.
- sted hvor partene samordner og samarbeider på tvers av utdanningsnivå for å styrke karriereveiledningen (utdannings- og yrkesveiledningen) i et livslangt læringsperspektiv.

Dette er ambisiøse mål, men vi tror at Papirbredden karrieresenter er på god veg til å nå dem. Karrieresenteret har oppnådd at rådgivningskompetanse fra forskjellige forvaltningsnivåer, sektorer og etater samarbeider om et felles mål; å gjøre rådgivningstjenesten kvalitativt bedre. Et eget senter som er fysisk lokalisert nær sentrale kunnskapsinstitusjoner, er en faktor som kan bidra til å forsterke karriereveiledningen. Derimot ser det ut til å ha vært en utfordringen for Papirbredden karrieresenter å etablere et tilstrekkelig samarbeid og koordinering mellom alle aktuelle aktører fra offentlig og privat sektor. Dessuten må man vurdere om man skal prioritere bestemte områder, som for eksempel voksne eller minoritetsspråklige, der man kan bygge en spisskompetanse.

Papirbredden karrieresenter ivaretar i dag et livslangt perspektiv i arbeidet, blant annet ved at aktører som dekker hele livsløpet og alle overganger mellom skoler, skole og arbeid og mellom ulike arbeidsplasser, er aktivt inne i arbeidet. Senteret ser utdanning og arbeid i sammenheng, og retter seg mot ulike brukergrupper, ungdom, voksne, minoritetsspråklige etc. Senterets tjenester er også tilgjengelig for brukergruppene i regionen. Etter vår vurdering når man allerede i stor grad de målgrupper man har som mål å nå. Samtidig er det viktig at man fortsetter arbeidet med å bli enda bedre i stand til å nå de enkelte målgrupper på måter som er best mulig tilpasset de ulike gruppenes behov.

4.2 Samarbeid mellom de deltakende partene

Papirbredden karrieresenter har partssamarbeid som hovedprinsipp for organisering og drift. I samarbeidsavtalen er det nedfelt en del felles målsettinger som alle partene er enige om, i tillegg til at hver part har hatt sine individuelle mål. I forhold til ivaretakelse og måloppnåelse av felles og individuelle prinsipper, virker det som Papirbredden karrieresenter har fått dette til på en god måte.

Vi har tidligere sagt at karrieresenter på mange måter fungerer som "materialisert partnerskap", gjennom at man der bringer de ulike partene i arbeidet med karriereveiledning fysisk sammen i et senter. Senteret blir dermed også et uttrykk for partnerskap, der man faktisk samarbeider og finner fram til praktiske, brukerrettede organisasjonsformer, som dekker karriereveiledning for ulike grupper og i et livslangt perspektiv. Dette tror vi er viktig, samarbeidsavtaler og partnerskapsavtaler på høyt nivå kan være viktige, men vi tror at det er enda viktigere at dette samarbeidet kan få manifestere seg i form av arbeid i praksisfeltet. Å arbeide sammen er kanskje det som mer enn noe annet utvikler samarbeid, mer enn høye ambisjoner og mer eller mindre luftige avtaler. Godt samarbeid krever tillit, kjenneskap og dialog, og dette utvikles best over tid, i praktisk samarbeid på en felles arena. En slik arena kan karrieresenteret være.

Vi ser også at karrieresenteret fyller en viktig oppgave som "materialisert nettverk" for rådgivere. Ulike studier, blant annet evalueringene av Bevisste utdanningsvalg og Delt rådgivningstjeneste, pekte på behovet for å skape nettverk av rådgivere i en region. Hensikten med dette var å styrke rådgivernes kompetanse gjennom samhandling med andre, erfaringsutveksling, etc. Rådgiverjobben har tradisjonelt vært ensom, en person med liten ressurs ved en skole, ofte med liten kontakt med andre i samme posisjon. Mange steder har man i de siste årene arbeidet med å bygge slike nettverk, der rådgivere har fått mulighet til å møtes. Karrieresenter betyr på mange måter en materialisering av dette, gjennom å utgjøre en arena der rådgivere fra mange skoler kan møtes, gjennom å være et sted der rådgivere kan møte representanter for næringsliv og andre offentlige etater, gjennom å kunne tilføre ekstern kompetanse til slike nettverk, og gjennom å koordinere arbeidet mellom ulike skoler.

Under prosjektperioden har partssamarbeidet i Papirbredden karrieresenter vært organisert på ulike måter. På et overordnet nivå har karrieresenteret hatt et velfungerende prosjektstyre. På oss virker det som om det har vært en god møtekultur og et topptungt styre med gjennomslagskraft. Styret har bestått av personer med lederstillinger som ligger tett innpå beslutningsorganene i sine respektive organisasjoner. Dette betyr at senteret har hatt god forankring hos de ulike samarbeidspartnerne. Dette er en klar fordel for alle involverte parter, men topptunge styre, i forholdet til å bygge opp forståelse og sosialt aksept rundt Papirbredden karrieresenter.

Papirbredden karrieresenter framstår i dag som et partssamarbeid mellom syv ulike aktører. Gjennom intervjuer har det blitt klart at Buskerud fylkeskommune og Drammen kommune er de to partene som har gått inn med største ressurser, i form av personell og driftsutgifter. Buskerud fylkeskommune har for eksempel hatt det formelle ansettelsesansvaret for noen av senterets ansatte, mens Drammen kommune har støttet senteret ved å dekke 40 % av senterets driftskostnader. Fylkeskommunen har også dekket 40 %, mens de øvrige 20 % er dekket av de andre samarbeidspartnerne. Denne modellen synes godt tilpasset ambisjonen om å utføre karriereveiledning i et livslangt perspektiv, gjennom hele skoleløpet og videre inn i arbeidslivet.

På de ulike skolene i Drammen kommune har senteret blitt forankret i de ulike leddene på skolene, både hos skoleleder og rådgiver. Rektor og rådgiver står sammen og støtter opp om bruken av senteret i den praktiske karriererådgivningen, gjennom at forankringen av senteret er lokalisert på ulike måter. For eksempel er det rektor som har med arbeidsgiveransvaret for karriereveilederne som jobber både på skolene og på Papirbredden karrieresenter. Dette

vurderes som en klar fordel, og en mulig forklaring på hvorfor Drammen kommune opplever å ha lykkes i sitt arbeid.

Mens Papirbredden karrieresenter i hovedsak har blitt godt mottatt av skolene, skolelederne og rådgiverne i Drammen kommune, kan mottakelsen se ut til å ha vært mer blandet i videregående skole. Her har det åpenbart utfordringer for eksempel knyttet til å få rådgiverne til å benytte senteret mer aktivt som en kompetansebank. Dette har av noen av våre informanter blitt trukket fram som et svakt punkt i prosjektet så langt. Det kan være flere årsaker til at rådgiverne fra videregående i liten grad har vært involvert i arbeidet. Vi har presentert flere av disse mulige årsakene kapittel 3, men tror det er riktig å konkludere at hovedårsaken til det noe mangelfulle samarbeidet her handler om kommunikasjon, det som av noen har blitt opplevd som uklar arbeids- og oppgavefordeling, og ulike grad av opplevd behov.

Rådgiverne i videregående opplæring har sine egne nettverk, som eksisterer utenfor karrieresenteret. Buskeruds fylkeskommune har egen rådgivningskoordinator, og har kommet langt i oppbyggingen av et rådgivernettverk, som av mange kan oppfattes å skulle ha mange av de samme funksjonene som det som er nedfelt i karrieresenteret. På den måte er det mulig at noen opplever dette som to konkurrerende nettverk, der det ene ønsker å innrullere det andre, og der man også er usikre på om man har felles scenarier for hvordan rådgivning best kan organiseres. Som vi har sett av den historien vi har gjennomgått i kapittel 2, kan det være noen aktører i feltet som ennå er usikre på om etablering av karrieresenter betyr et skritt på veien mot å flytte rådgivningstjenesten ut av skolen. Dette vil i tilfelle gi noen utfordringer i forhold til samarbeid, siden mange mener at dette vil være en uheldig utvikling. I forhold til å koordinere arbeidet i et rådgivningsnettverk, hvem som skal være den koordinerende instans, kan det her også være meningsforskjeller, vi kan få to "konkurrerende" koordinatorer? Generelt ser vi at karrieresenteret til en viss grad har blitt oppfattet som et parallelt og ikke et komplementært tilbud av rådgivere i videregående skole.

Dette har skapt utfordringer blant noen av samarbeidspartnerne. Etter vår vurdering er det viktig å få til god rolleavklaring; hva skal være de ulike rådgivningsinstansenes oppgaver, hvilke målgrupper skal man forholde seg til osv. For å oppnå optimal gevinst, er det her nødvendig at de ulike rådgivningsnettverkene fungerer sammen, ikke som konkurrenter, men som komplementære biter i et større byggverk. Vi tror også det er viktig at ingen her blir opplevd som hegemoniske; samarbeid mellom ulike parter med til dels ulike interesser, må bygge på likeverdighet og omforente forventninger. Partene må oppleve å være likeverdige, og slik opplevelse av likeverdighet må etableres over tid.

Dessuten er det her som så ofte et faktum at ting tar tid. Når man skal integrere mangfoldet av ulike aktørers interesser, må dette nødvendigvis få lov til å gå seg til og få en form i løpet av arbeidet. Veien blir her til mens man går den, men det er da nødvendig at alle aktørene interessert i å gå mot et felles mål. Vi tror at Papirbredden karrieresenter ennå har en jobb å gjøre på dette området, en jobb som handler om enda bedre kommunikasjon, og klarere målgruppetenking og arbeidsdeling.

4.3 Karriereveiledning i et livslangt perspektiv - Aktiviteter for ulike målgrupper

Papirbredden karrieresenter har som intensjon å veilede brukere i et livslangt læringsperspektiv. Dette er en god intensjon, og betyr at senteret retter

karriereveiledningsarbeidet mot ulike målgrupper. Å drive karriereveiledning i et livslangt læringsperspektiv er også en stor utfordring. Slik senteret er organisert i dag, der det legges opp til partssamarbeid mellom ulike offentlige og private aktører i Drammensregionen, tilrettelegges det for det.

I samarbeidsavtalen er det definert ulike målgrupper for senterets arbeid. Det heter i samarbeidsavtalen at Papirbredden karrieresenter har unge i grunnopplæringen og i videregående opplæring, studenter og arbeidssøkende ved høgskolene i Drammen som målgrupper. Senteret har også fokus på minoritetsspråklig og personer som faller utenfor utdanningssystemet og arbeidslivet. Etter vår vurdering er Papirbredden karrieresenters nettverksorganisasjon godt egnet til å nå alle disse målgruppene. Vi har ikke hatt mulighet for å gjøre noen total gjennomgang av brukerne ved senteret, men ser likevel at det kan være noen målgrupper der det ennå gjenstår noen utfordringer. Etter vår vurdering virker det som senterets arbeid, har kommet lengst i forhold til unge i grunnskolen og unge voksne. Grensesnittet mot unge i videregående skole kan ennå styrkes. Selv om man også i dag når voksen ei gruppen 30 + og brukere med minoritetsbakgrunn, tror vi det kan være grunn til å styrke arbeidet også mot disse gruppene ytterligere.

I denne sammenheng er det viktig å peke på at "livslangt perspektiv" handler om mer enn bare aktiviteter rettet mot voksne. Målet med for en livslang karriereveiledning må være å etablere et mer sammenhengende veiledningsløp fra grunnskolen og inn i voksen alder. Samtidig har rapporter bl.a. fra VOX og OECD, pekt på at tilbudet særlig for voksne har vært ujevnt oppbygd. Mange steder har voksne savnet et godt tilbud om slik veiledning. Barn og unge som fortsatt befinner seg i skolen, har en lovbestemt rett til rådgivning, og man har jobbet i flere år med å styrke denne tjenesten. Flere studier har vist at det av ulike grunner er en fordel at denne rådgivningen er plassert nært elevene.

Etter vår vurdering vil det være viktig at karrieresenter definerer voksne med rådgivningsbehov enda sterkere som en primære målgruppe. For denne gruppen kan en lokalisering av arbeidet utenfor skolen, være med på å lette tilgjengeligheten. Hvis man skal bidra til et livslangt karriereveiledningsperspektiv, er det imidlertid også viktig at man ser dette arbeidet i sammenheng med det som skjer i skolen.

Vi har ikke gjennomført noen dyptgående studie av senterets brukere. Dette lå utenfor evalueringens definerte oppgave. Likevel er det vårt inntrykk at man har lyktes med å nå de sentrale gruppene man hadde ambisjoner om å nå. Samtidig er det vårt inntrykk at mye fokus er rettet mot skolens rådgivningstjeneste, og altså mot ungdom i skolepliktig alder. Når det er sagt, er det viktig å huske at de man mottar til veiledning på senteret, er voksne, mange av dem over 30 år, og at arbeidet sammen med OPUS og NAV også gjør at man kan spille en aktiv rolle mot gruppen voksne arbeidssøkere.

En del av senterets definerte oppgave er å være et kompetansesenter for rådgiverne i grunnskolen og videregående opplæring. Dette har man etter vår mening en god organisering for, men som sagt ser senteret ut til å være tyngst foranket i grunnskolen. Senteret kan vise til gode resultater på dette feltet. I arbeidet med å nå elever i videregående opplæring, via rådgiverapparatet, eller direkte, gjenstår det noe arbeid. Senteret ser også ut til å nå målgrupper som står på siden av utdanningssystemet og arbeidslivet, spesielt elever som ikke fullfører videregående opplæring, gjennom samarbeidet med OT i fylket.

Personer med minoritetsbakgrunn ser også ut til å være en målgruppe man har hatt noen utfordringer med å nå. Senteret jobber aktivt mot denne gruppen, gjennom at man har kontakt med offentlige kontorer som har integrering og mottak av innvandrere i det norske samfunnet som arbeidsoppgave. Det etterlyses mer kompetanse i arbeidet med å nå personer med minoritetsbakgrunn. Men det er også tilrettelagt for skolering; en av samarbeidspartnerne, Høgskolen i Buskerud, har organisert et eget introduksjonskurs om minoritetsspråklige som del av lærerutdanningen

Senteret har også lokalt næringsliv som målgruppe. Det er et ønske om at man i større grad skal kunne bruke bedriftene som en ressurs i senterets arbeid, gjennom at man har undervisningsopplegg for bedriftene. Senteret kunne være mer offensiv retning utad mot bedriftene. Dette er ennå ikke helt på plass, og det er viktig at man bygger opp forståelse for at bedriftene kan bruke senteret i større grad enn det som nå er tilfellet.

Det er etter vår mening en utfordring knyttet til å definere så mange, og ulike målgrupper for senterets arbeide. Redskap og organisering som fungerer godt i forhold til en målgruppe, trenger ikke å være optimal for andre målgrupper. Det er dermed en reell fare for at man gaper over mer enn man kan tygge. Det er i alle fall viktig at man er bevisste på behovet for ulike virkemidler i arbeidet, tilpasset de ulike målgruppenes kjennetegn og behov.

Det er også viktig at man vurderer arbeidsdelingen i betjeningen av ulike målgrupper. Selv om karrieresenteret kan og skal være en ressurs for arbeidet med alle, er det ikke sikkert at alt arbeidet skal utføres av eller ved karrieresenteret. Ulike arenaer vil tjene ulike målgrupper best, ulike eksisterende aktører vil best kunne møte ulike grupper. Karrieresenterets rolle kan være svært viktig, selv om ikke alle målgruppenes behov blir møtt innenfor senterets fire vegger, av aktører med primær arbeidsplass der. Å gjøre denne arbeidsdelingen enda klarere, samtidig som man klart definerer karrieresenterets rolle i forhold til dem vil gjøre senteret, partnerskapet og arbeidet med karriereveiledning i Drammensregionen enda mer robust. Vi tror at en sentral utfordring ligger i å gjøre Papirbredden karrieresenters karakter av å være en nettverksorganisasjon enda tydeligere. Nettverket manifesteres på mange måter av det fysiske senteret, mens arbeidet går langt forbi denne fysiske lokalisering.

4.4 Verktøyutvikling for karriereveiledning og annet utviklingsarbeid – noen veier videre?

Når det gjelder utvikling av karrieresenter som virkemiddel innen karriereveiledning, er det noen punkter som danner grunnlag for videre utviklingsarbeid. Vi vil her gå inn på noen områder.

Klarhet og kommunikasjon
For å sikre det nødvendige samarbeidsnettverket rundt senteret, er det nødvendig at man blir enda klarere på hva man er og hvor man vil. Samarbeidsavtalen, som i dag kan oppleves å sprike noe, må gjøres mer enhetlig og tydelig, og i større grad framstå som en samlet avtale for senteret. Innholdet og intensjonene må også kommuniseres enda bedre for de ulike involverte. Ved å bli enda klarer og kommuniser enda bedre, unngår man muligheten for lokale fortolkninger av hva senterets oppgaver skal være, og det kan bli lettere å involvere også de aktørgruppene som i dag mangler for å realisere senterets visjoner fullt ut.

Markedsføring
Informantene våre fremhevet at markedsføring og mer utadrettede aktiviteter som informerer publikum om senteret i Drammensregionen er ønsket. Under prosjektperioden har man jobbet med markedsføring, gjennom utvikling av egen webside på Internett, samt ukentlig spalte i en av Drammens største aviser. I dag baserer Papirbredden karrieresenter seg på lett tilgjengelighet for besøkende; senteret er åpent for alle, men man har i liten grad aktiviteter som går ut på å at man oppsøker potensielle brukere utenfor senterets lokaler. I stede for at brukere skal komme til karrieresenteret, kan man tenke seg en strategi der senteret oppsøker brukerne mer aktivt. Selv om man i dag når mange, gir flere av våre informanter uttrykk for at alt for mange i målgruppen ikke kjenner karrieresenteret.

Oppfølging og utvikling av slike aktiviteter, kan også være til god hjelp for å synliggjøre resultatene senteret har oppnådd i løpet av prosjektperioden. Hvis senteret blir fast etablert på Papirbredden kunnskapspark etter at prosjektperioden er over, kan dette bidra til å gjøre karrieresenteret til et sterkere knutepunkt for dette arbeidet.

Partsamarbeid og bemanning
Alle samarbeidspartnerne er enige om at partssamarbeidet er verdifullt. Det gir adgang til viktige arenaer, som for eksempel næringsliv, etc. Likevel er bemanning en viktig utfordring i den daglige driften. Senteret er avhengig av at samarbeidspartnerne må by på folk og ressurser, og man trenger i enda større grad å tekke kompetansen til de ulike samarbeidspartnerne. Kontinuitet og stabilitet i bemanningen er viktig for god drift og for å heve kvaliteten i karriereveiledningsarbeidet.

Papirbredden som naturlig møtested
Senteret er samlokalisert med viktige kunnskapsinstitusjoner i Drammen, og er lett tilgjengelig for publikum. Vi tror at det ligger et stort potensial innen dette feltet: å utvikle senteret til å bli et naturlig sted å stikke innom for ungdom på ettermiddag og kveld. Dette er en god intensjon, men tar tid å bygge opp. Lengre åpningstider på ettermiddag/kveld, samt lørdags- og søndagsåpent, er virkemidler som kan hjelpe senteret i denne retningen.

Karrieresenter som lokomotiv i utviklingen av karriereveiledning som fag
Karriereveiledning som fag er under utvikling, og Papirbredden karrieresenter har en god mulighet til å kunne bidra på dette feltet, gjennom den koblingen som allerede er etablert mellom senteret og høgskolen. På en måte har man allerede startet dette arbeidet, gjennom å gjøre karriereveilederfaget mer forskningsrettet, samt at det kobles opp mot lærerutdanning. Det er ansatt en stipendiat som skal ta doktorgrad på karriereveiledning, og som er tilkoblet senteret. Høyskolen, som forskningsinstitusjon, kan gjennom dette engasjementet utvikle rådgivning som fag og tilbakeføre ny forskningsmessig kunnskap både til skolene og til karrieresenterets arbeid. Organisasjonsmessig får man koblet senteret sammen med lærerutdanning og forskning, og får dermed en tetter kobling til praksisfeltet. Dette kan også være verktøy som kan bidra til å gi karriereveiledningsfaget mer faglige tygde og bygge opp aksept.

En aktuell problemstilling for utvikling av karriereveiledningsfaget, er vektingen mellom hva som defineres og forstås som karriereveiledning og sosialpedagogiske problemstillinger; når er karriereveiledning karriereveiledning, og når befinner karriereveiledningen seg i grenselandet mot sosialpedagogikken? Dette har vært og er sentrale problemstillinger blant annet knyttet til delingen av rådgivningstjenesten i skolen, og noe absolutt skille er umulig å trekke. Sosialpedagogiske problemstillinger vil ofte være relevante for den karriereveiledning

som utføres, og karriereveileder vil ofte møte problemstillinger som krever sosialpedagogisk kompetanse. Derfor er det en utfordring for faget å se helhetlig på karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning. Her kan karrieresenteret bidra til en viktig utvikling.

Styrket materialisert partnerskap
Det er enighet om at partsamarbeid har bidratt til å gi senteret økt kompetanse. I prosjektutviklingsfasen har partsamarbeid åpnet for økt handlingsrom, gjennom at for eksempel enkelte aktører i rådgivermiljøet drar nytte av hverandres erfaringer. I tillegg er Papirbredden karrieresenter i en unik situasjon, gjennom å ha direkte adgang til rådgivningstjenester fra tre ulike nivåer i utdanningen; grunnskole, videregående og høgskole. En slik direkte adgang kombinert med organisering hvor ulike institusjoner møtes på tvers, åpner opp for nye muligheter i karriereveiledningsarbeidet. Veiledningen kan foregå i et mer helhetlig perspektiv, hvor det i mindre grad handler om å veilede fra et nivå til et annet; ikke fra ungdomsskole til videregående, men hele veien fra ungdomsskole til avsluttet høgskoleutdanning, for eksempel. Senteret kan spille en vesentlig rolle for å få til økt smidighet og fleksibilitet i veiledningen av unge, studenter og arbeidssøkende, og et mer sammenhengende løp, i et livslangt perspektiv.

Karrieresenteret som arena
I tillegg til å samle rådgivere på tvers av institusjonelle grenser, fungerer også Papirbredden karrieresenter som en ekstra ressurs; det blir en faglig arena der rådgivere kan møtes og dele erfaring. Senteret tilrettelegger for erfaringsoverføring og spredning, noe som gjør at rådgivere kan dra nytte av hverandres fagkunnskaper, og gjøre veiledningen kvalitativt bedre. Papirbredden karrieresenter spiller allerede nå en viktig rolle i å gjøre veiledningsarbeidet om til en kollektiv jobbprosess. Dette bør man videreutvikle ytterligere.

Karrieresenteret som koblingspunkt
Vi ser også at koblingen til Høyskolen i Buskerud er positiv og interessant. Høyskolen har aktivt interesse i karriereveiledning og coaching som nye metodikker som kan brukes i rådgivning. Slike metodikker ønsker høyskolen å integrere i nye masterprogrammer i utdanningen ved høyskolen. Høyskolen kobler dermed aktiviteter ved senteret mer direkte mot andre områder i lærerutdanningen. Lederen for Papirbredden karrieresenter orienterte for eksempel ledergruppen på høyskolen om brukere med flerkulturell bakgrunn. Dette resulterte i et introduksjonskurs for studenter med flerkulturell bakgrunn. Dette er et konkret eksempel på at samarbeidet med senteret kan føre til ringvirkninger andre steder. Også gjennom å bidra med bedre spesialkunnskap om høyere utdanning, kan HiB tilføre rådgiverne i regionen sårt tiltrengt kunnskap. Denne koblingen, både for å utvikle karriererådgivningens faglige innhold, og i generell kunnskapsspredning, bør etter vår mening styrkes ytterligere.

Et karrieresenter også for fag- og yrkesopplæring
Hvis man fortsetter arbeidet med å koble karrieresenteret opp mot Opplæringskontorer i regionen, og dermed får en større kontaktflate inn mot fag- og yrkesopplæringen, har man potensial for å utgjøre en unik kobling mellom ulike aktører, høgskole og denne delen av videregående opplæring. Her har man et potensielt nettverk fra høgskole til lærebedrift, som kan virke som en gjensidig styrking både for rådgivningen og for fagopplæringen.

Flere målgrupper
Andre områder pekes også ut som utviklingsfelt; mer aktiv jobbing mot frafallsgrupper, grupper av etniske minoriteter, samtidig som at senteret i økende grad kan være en

kompetansebank for rådgivere i skolen. Utfordringen videre er å få til en helhetstenkning rundt karriereveiledning, som enda bedre favner alle brukergrupper.

Særlig framhever noe av våre informanter grupper av minoritetspråklig ungdom og foreldre som en gruppe der man fortsatt har utfordringer.

Under prosjektperioden ble det foretatt ulike brukerundersøkelser blant brukere som benyttet seg av ulike opplegg organisert av senteret selv og av senterets samarbeidspartnere. Utføring av brukerundersøkelser er del av senterets arbeid med å forbedre karriereveiledningsarbeidet. Det påpekes at det har vært noe "prøving" og "feiling" i dette arbeidet, men at man er godt på veg. En ambisjon er at interne evalueringer av senterets tjenester skal bli en mer permanent del av senterets fremtidige drift.

Under prosjektperioden har man jobbet mot foreldregruppen. Foreldre kan ha stor påvirkningskraft på elevers yrkes- og utdanningsvalg. Kurs har blitt arrangert og foreldre har møtt; man har aktivt forsøkt å bruke foreldre som rekrutteringsagenter. Dette virker også å ha andre ringvirkninger: foreldrene selv innser også at de kan bli brukere av karrieresenteret. Det fremheves derimot at hovedveiledningen av ungdom foregår på skolene, de er ikke senterets målgruppe, men man avviser dem ikke.

Et siste punkt vi tror Papirbredden karrieresenter har et stort utviklingspotensial, er den offentlige betydningen karrieresentre har fått i landets medier. Ofte observert i dagspressen er karrieresentrenes rolle som "sannhetsvitner". De blir brukt som viktig kilder til å si noe om temperaturen og de siste bevegelsene i arbeidsmarkedet, hvordan arbeidssøkere skal få mest mulig ut av jobbsøkerprosessen, råd om utdanningsmuligheter, etc. Offentligheten tilskriver altså karrieresentrene en viktig samfunnsrolle, et område vi tror Papirbredden karrieresenter kan styrke seg innen. Dette kan bidra til å styrke Papirbreddes rolle som knutepunkt for Drammen, så vel som regionen rundt Drammen.

4.5 Noen avsluttende refleksjoner - Oppfølging av konklusjonene fra OECDs Review

Som tidligere omtalt, pekte OECD på en del svakheter ved det norske systemet for karriereveiledning. OECDs viktigste ankepunkter var:

- tjenenesten i Norge var for fragmentert, med mange utdanningsbaserte tjenester uten sterke forbindelser til arbeidsmarkedet og uten sammenhengende fokus på strategisk utvikling
- det var åpenbare mangler i tjenesten, særlig overfor voksne
- et mangler en systematisk veilederutdanning, noe som fører til svak profesjonalitet i tjenesten,
- man fant en tendens til å fokusere mer på informasjon enn på veiledning

Slik vi ser det er Papirbredden karrieresenter et bevisst forsøk på å møte noen av disse kritiske punktene.

Det mest sentrale bidragene i denne sammenhengen, er slik vi ser det at man gjennom denne organisatoriske løsningen ønsker å skape tettere integrasjon mellom leddene i rådgivningstjenestene, og også skape større smidighet i dette systemet. For å få til dette må man imidlertid klare å integrere alle nødvendige aktører i arbeidet.

Samtidig viser prosessen ved senteret utfordringene med å jobbe innen et livslangt læringsperspektiv, mot ulike grupper med til dels svart ulikt utgangspunkt og ulike behov. "Ingenting er mer urettferdig enn likebehandling, når utgangspunktet er forskjellig", slo Gudmund Hernes fast, og dette er også sant når det gjelder karriereveileding.

Erfaringene ved senteret viser også hvor viktig det er å kjøre gode prosesser med klart budskap. Klarer man dette, kan Papirbredden karrieresenter utvikles til å bli et enda bedre i stand til å utføre et viktig arbeid. Papirbredden karrieresenter har potensial for å bli ett preventivt virkemiddel i forhold for frafall, hvis man kan nå fram til rådgivningen i skolen, kan man bidra til et høyst nødvendig forebyggende arbeid mot frafall der. Gjennom å nå voksne brukere og næringsliv, kan man bidra til å kanalisere personer som er ute av arbeidslivet tilbake inn. På den måten kan man spille en viktig for et inkluderende arbeidsliv , i et livslangt perspektiv

Dette nødvendige aktørnettverket er allerede i stor grad på plass, men for ytterligere å styrke senterets posisjon, er det viktig at man blir enda bedre på kommunikasjon og dialog mellom de involverte parter.

Et fenomen som Papirbredden karrieresenter vil ha en stor grad av fortolkningsmessig fleksibilitet. Ulike aktører vil forstå og fortolke senterets og dets oppgaver ut fra ulike utgangspunkt. Budskap vil bli oppfattet ulikt. Ord kan bety ulike ting for ulike aktører, uten at dette blir klart. Det finnes ikke EN "sannhet", ett virkelighetsbilde. Ulike virkelighetsoppfatninger, "sannheter" vil lett bli etablert hos ulike aktører, og det er viktig at disse ulike fortolkningene får lov til å komme opp og møte hverandre. Åpenhet, trygghet og løpende dialog på alle nivå, er den kanskje viktigste forutsetning for å etablere et godt samarbeidsprosjekt som dette.

Litteratur

Borgen, J.S. N. Vibe og R. Røste: *Karriere Akershus – Evaluering av Partnerskap for karriereveiledning i Akershus,* NIFU-Step, Oslo 2008

Buland, T. og V. Havn: *De første skritt er tatt – Veien videre venter – Sluttrapport fra evalueringen av prosjektet "Delt rådgivningstjeneste"*, SINTEF Teknologiledelse IFIM, Trondheim 2003

EVA (Danmarks evalueringsinstitutt): *Vejledning om valg af uddannelse of erhverv,* Danmarks evalueringsinstitutt, København 2007

Feiring, M. og M. Helgesen: *Karriereveiledning i Nordland,* NIBR, Oslo 2007

Havn, Vidar, Trond Buland, Liv Finbak og Thomas Dahl: *Intet menneske er en øy – Rapport fra evalueringen av tiltak i Satsing mot frafall* STF50 A07023, SINTEF Teknologi og samfunn Gruppe for skole- og utdanningsforskning, Trondheim 2007

HELTEF: *Helseprofil for barn og ungdom i Akershus – ungdomsrapporten*, Rapport nr. 2/2004, Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten, Oslo 2004

Haavet, O.R.: *Adolescents at risk. The impact of contextual and individual factors on health. A study of 10th grade pupils in Oslo, Norway*, Faculty of Medicine, University of Oslo, Oslo 2005

Kunnskapsdepartementet: *Tiltak for bedre gjennomføring i videregående opplæring*, Rapport fra Arbeidsgruppe nedsatt av Kunnskapsdepartementet, Oslo 2006,

NOU 18:2008 *Fagopplæring for framtida*

OECD: *OECD Review of Career Guidance Policies – Norway – Country Note,* Paris 2002

Røste, R. og J.S. Borgen: *Erfaringsanalyse av Partnerskap for karriereveiledning i Telemark,* NIFU-Step, Oslo 2008, ,

St.meld. nr. 32(1998-99) *Om videregående opplæring*

St.meld. nr 30 (2004-2005), *Kultur for læring*

St.meld. nr 9 (2006-2007): *Arbeid, velferd og inkludering*

St.meld. 16 (2006-2007): *Og ingen sto igjen – Tidlig innsats for livslang læring*

St.prp. nr. 1 (2005 - 2006): *Statsbudsjettet*

St.prp. nr. 1 (2006 - 2007): *Statsbudsjettet*

Teige, Berit et al: *Kunnskapsløftet på reise II: Andre delrapport fra evalueringsprosjektet Kunnskapsløftet – et løft også forfag- og yrkesopplæringen?* SINTEF A11803, Trondheim 2009

Teig, Alv: *Skolerådgivning – status og utdanningsvalg,* HiO-rapport 2000:1, Høgskolen i Oslo, Oslo 2000

Thagaard, Tove: *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitativ metode*, Fagbokforlaget, Bergen 1998

Kvalem, I.L. og Wickstrøm, L. (red): *Ung i Norge. Psykososiale utfordringer*, Cappelen Akademisk, Oslo 2007

Utdanningsdirektoratet: *Høringsnotat om forslag til endringer i forskrift til opplæringsloven kapittel 22 og forskrift til privatskoleloven kapittel 7 – Retten til nødvendig rådgivning,* 11.07.2008

VOX: *Karriereveiledning og voksne,* Vox, Oslo 2006

VOX: *Nasjonale fagorgan for karriereveiledning – Forslag til organisasjonsmodell, styringsform, mandat og ressursbehov,* VOX, Oslo 2009