



Saksframlegg

Arkivsak-dok. 24/30518-1
Saksbehandler Siren Breidalen Wulff

Utvalg	Møtedato
Yrkesopplæringsnemnda	
Ungdommens fylkesutvalg 2024	13.11.2024
Råd for likestilling, inkludering og mangfold i Agder	13.11.2024
Hovedutvalg for utdanning og folkehelse	
Fylkesutvalget	26.11.2024
Fylkestinget	10.12.2024

Plan for kompetanseutvikling innen karriereveiledning og inkludering

Fylkeskommunedirektørens forslag til vedtak

1. Agder fylkeskommune viderefører dagens fylkeskommunale kompetansekrav ved ansettelser, og opprettholder etablerte samlinger og fagdager der fokus på karriereveiledning og inkluderingskompetanse inngår (tiltak 1, 2 og 3 i vedlagte plan)
2. Administrasjonen foretar en prioritering og organisering hvor følgende punkter inngår (tiltak 4 i vedlagt plan):
 - Karriereverktøy; Sertifisering av rådgivere, OT-rådgivere og karriereveiledere som ennå ikke er sertifisert
 - Karriereverktøy: Lisens til alle de videregående skolene og Karriere Agder
 - Kurs som gir inkluderingskompetanse (SE-metodikk)
3. Det arbeides videre med hvordan videreutdanning for ansatte i våre virksomheter kan gjennomføres for å fylle gapet mellom eksisterende og ønsket kompetansenivå (tiltak 5 i vedlagt plan)

Vedlegg

Karriereveiledning og inkludering, plan for kompetanseutvikling 2025-2030

Sammendrag

Agder fylkeskommunes arbeid med inkluderende **LÆRINGSMILJØ, GJENNOMFØRING** av videregående opplæring, samt **LÆRINGSUTBYTTE** som gir ungdommer livsmestringskompetanse, skal bidra til varig inkludering i samfunn og arbeidsliv for alle. Til dette arbeidet trengs det en styrking av kompetansen innen karriereveiledning og inkludering.

Planen er en direkte oppfølging av tidligere vedtak. Den er også et bidrag inn i arbeidet med helhetlig yrkesfaglig utdanningsløp (HYFU). Planen er i tillegg en videreføring av arbeidet med standardisering og profesjonalisering av våre tjenester for å sikre likeverdige tjenester av høy kvalitet i hele Agder. Planen skal bidra til felles tankesett og helhetlig tilnærming i oppfølgingen av unge i målgruppen.

Saksopplysninger

Saken er en direkte oppfølging av tre vedtak:

1. **Bedre levekår – satsing på unge i Agder**
Sak 41/23 i Fylkestinget. Sak i P360: 23/22699-1
2. **Helhetlig system for karriereveiledning i Agder**
Sak 5/24 i HUF. Sak i P360: 23/27903-2
3. **Elevtjenesten i Agder, rammer og retningslinjer**
Sak 7/3-23 i HUK. Sak i P360: 22/23980-4

Relevante roller i laget rundt ungdommen har behov for ulike kompetanser på ulikt nivå. I vedlagte plan er det beskrevet ønsket kompetansenivå for rollene for å ivareta karriereveiledning av høy kvalitet. Det er også foretatt en kartlegging av eksisterende kompetanse i våre tjenester og virksomheter.

Ønsket kompetansenivå for rollene i elevtjenestene og i Karriere Agder er basert på

- NOU 2016-7: Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn • Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, kompetansestandarder (2020) • Rammer og retningslinjer for elevtjenesten i Agder (2022)
- Skriftlig innspill fra Karriere Agder, ledergruppen (2024)

Planen skisserer tiltak for å fylle gapet mellom eksisterende og ønsket kompetansenivå når det gjelder formell kompetanse (tiltak 1 og 5), men tar også med tiltak for å bygge og videreutvikle uformell kompetanse (tiltak 2, 3, og 4).

- Tiltak 1: Kompetansekrav ved nyansettelser
- Tiltak 2: Arbeidsplassen som læringsarena
- Tiltak 3: Samlinger og fagdager i regi av fylkesadministrasjonen
- Tiltak 4: Kurs og sertifiseringer, ikke-formell kompetanse
- Tiltak 5: Videreutdanning, formell kompetanse

Vurderinger

Avgrensning av målgruppe

Planen er avgrenset til å gjelde fylkeskommunale, ikke-pedagogiske roller i laget rundt ungdommen, dvs. roller i skolens elevtjenester, i tillegg til karriereveiledere i Karriere Agder. Denne avgrensningen er gjort fordi kompetansen til pedagogiske roller (lærere) og skoleledere ivaretas i andre prosesser:

- **Inkluderingskompetanse** ivaretas gjennom *Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis* ved avdeling for opplæring og karriereveiledning.
- **Karriereveiledningskompetanse** for pedagogiske roller vil inngå i det videre arbeidet med *Karriereveiledning som hele skolens ansvar*. Dette arbeidet forutsetter god kompetanse hos rådgivere og karriereveiledere i de elevrettede tjenestene, samt en grunnforståelse av karriereveiledning og karrierelæring hos skoleledere.

Vurdering av tiltakene

Tiltak 1 og 5 tilfører organisasjonen og tjenestene formell kompetanse. Formell kompetanse anses som viktig og nødvendig for "spesialistene" i virksomhetene. Formell kompetanse er grunnlag for, men likevel ingen garanti for, kvalitet i profesjonsutøvelsen. Videre kompetanseutvikling og kvalitetsutvikling i profesjonen skjer i virksomhetene og i regionale nettverk (tiltak 2 og 3).

- **Tiltak 1, Kompetansekrav ved nyansettelser**, er det tiltaket som raskest og billigst fører til ønsket kompetanse inn i organisasjonen og virksomhetene.
- **Tiltak 2, Arbeidsplassen som læringsarena**, bør prioriteres innenfor ordinær drift. Økt målgruppe (lærlinger + voksne med fullføringsrett) for rådgivere i videregående skoler, som følge av ny opplæringslov, stiller krav både til å jobbe mer effektivt og mer gruppebasert. Kompetanse for å møte en utvidet målgruppe må utvikles både på den enkelte virksomhet/skole, og i samarbeid og samhandling med andre aktører.
- **Tiltak 3, Samlinger og fagdager i regi av fylkesadministrasjonen**, forutsetter en videreføring og eventuell styrking/utvidelse av nåværende driftsbudsjett.
- **Tiltak 4, Kurs og sertifiseringer, ikke-formell kompetanse**, krever ofte en god (formell) grunnutdanning.
- **Tiltak 5, Videreutdanning, formell kompetanse**, bidrar til oppdatert og ønsket kompetanse inn i organisasjonen og virksomhetene, men er mest ressurskrevende. Tiltak 5 kan gjennomføres i stor eller liten skala og gi støtte til videreutdanning på forskjellige måter.
- Effekten av **tiltak 2, 3 og 4** vil øke betraktelig når deltakerne har den formelle utdannelsen (tiltak 1 og 5) som grunnlag.

Vurdering av omfang av tiltak 5; Videreutdanning, formell kompetanse

Rådgivere og karriereveiledere skal være «spesialister» innen karriereveiledning i. De er viktige i den videre kompetanseoverføringen mellom ikke-pedagogisk og pedagogisk ansatte på skolene, og mot samarbeidspartnere og opplæringskontor.

Kompetansekartleggingen viser at 35-40 personer i våre elevrettede tjenester mangler ønsket formell kompetanse. Ved naturlig avgang og krav ved nyansettelser, vil dette tallet gå ned. Ikke alle ansatte vil ønske eller ha kapasitet til videreutdanning. Dersom våre rådgivere får støtte gjennom Udir, vil det være realistisk at 20-25 ansatte i løpet av de neste 5 årene kan ha gjennomført videreutdanning, slik at vi i 2030 vil være nær målet for formell kompetanse innen karriereveiledning for rådgivere, OT-rådgivere og karriereveiledere. Det er i dag ikke avklart om våre rådgivere er kvalifisert til støtteordningen som gis via UDIR. Vi vil komme tilbake til hvordan vi kan legge opp til alternative støtteordningen.

Regionplan Agder 2030

Saken har stor relevans og kan knyttes direkte til hovedmålet i regionplan Agder 2030 og det gjennomgående perspektivet som omhandler levekår, likestilling, inkludering og mangfold. Inkluderings- og karriereveiledningskompetanse er viktig og nødvendig både for

læringsmiljø, gjennomføring av videregående opplæring og læringsutbytte, særlig innen mål fra den overordnede delen av læreplanen.

Økonomiske konsekvenser

Planen beskriver fem tiltak for kompetanseutvikling som varierer i behov for organisering og ressursbruk. Flere av tiltakene i planen kan realiseres innenfor eksisterende rammer eller intern omfordeling. Planen i seg selv har ingen økonomiske konsekvenser. Ved et eventuelt behov for økte ressurser vil en komme tilbake til det i senere budsjettsaker.

Tabell 1. Hovedoversikt, alle tiltak

Tiltak	Økonomiske konsekvenser
Tiltak 1: Kompetansekrav ved nyansettelser	Ingen. Innenfor ordinær drift.
Tiltak 2: Arbeidsplassen som læringsarena	Ingen. Innenfor ordinær drift.
Tiltak 3: Samlinger og fagdager i regi av fylkesadministrasjonen	Ingen. Innenfor ordinær drift
Tiltak 4: Kurs og sertifiseringer, ikke-formell kompetanse	Vurderes om det kan løses ved omprioritering. Alternativ kommer en tilbake til det i senere budsjettsaker
Tiltak 5: Videreutdanning, formell kompetanse for 5 ansatte pr. år	Vurderes om det kan løses ved omprioritering. Alternativ kommer en tilbake til det i senere budsjettsaker

Konklusjon

For å nå målene om kvalifisering og varig tilknytning til samfunn og arbeidsliv for alle, trengs kompetanse på karriereveiledning, karrierelæring og inkludering. Det er et gap mellom ønsket og eksisterende kompetanse i fylkeskommunale roller som har karriereveiledning og/eller inkluderingskompetanse som en av kjerneoppgavene knyttet til rollen. For å fylle dette gapet foreslås det videreutdanning på formelt nivå, i tillegg til kursing og sertifiseringer på ikke-formelt nivå. Det foreslås også en videre satsing på kompetanseutvikling innenfor drift, med arbeidsplassen/virksomheten og de regionale nettverkene som utviklingsarena. Fylkeskommunedirektøren vil være pådriver og støtte virksomhetene i dette arbeidet.

Kristiansand, 31.10.2024

Tine Sundtoft
Fylkeskommunedirektør

Arly Hauge
fylkesdirektør