

Karriereveiledning i kriminalomsorgen

Resultater fra en undersøkelse til rådgiverne i fengselsundervisningen



KARRIEREVEILEDNING I KRIMINALOMSORGEN

RESULTATER FRA EN UNDERSØKELSE TIL RÅDGIVERNE I FENGSELSUNDERVISNINGEN

VALBORG BYHOLT, GRY EILEN BAKKE OG PIA IANKE

ISBN 978-82-7724-260-6

© KOMPETANSE NORGE 2017

GRAFISK PRODUKSJON: KOMPETANSE NORGE

FOTO FORSIDE: GORM KALLESTAD / NTB SCANPIX

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra en spørreundersøkelse som ble sendt ut til rådgiverne i fengselsundervisningen. Undersøkelsen ble gjennomført i juni 2016 i samråd med Fylkesmannen i Hordaland og Kriminalomsorgsdirektoratet. Rapporten er skrevet av Valborg Byholt og Gry Eilen Bakke i Nasjonal enhet for karriereveiledning og Pia Ianke i Seksjon for analyse i Kompetanse Norge.

Vi vil gjerne takke koordinator Ida Elisabeth Jorem og rådgiver Lise Olafsen Løndal i fagnettverket for rådgiverne i fengselsundervisningen for gode innspill til utforming av spørreskjema og tolking av resultater fra undersøkelsen.

Undersøkelsen er et bidrag i arbeidet med å styrke kunnskapsgrunnlaget om karriereveiledning i kriminalomsorgen. Vi håper at rapporten kan være til nytte og inspirasjon for alle som arbeider med karriereveiledning i kriminalomsorgen.

Oslo, mai 2017

Cathinca Fritzvold Hatlem
Seksjonsleder Kompetanse Norge

Innhold

Sammendrag	5
1. Innledning	7
1.1 Bakgrunn	8
1.3 Begreper/definisjoner	9
2. Karriereveiledning i kriminalomsorgen	10
2.1 Kort om rammene for kriminalomsorgens virksomhet	10
2.2 Om opplæring og rådgivning i fengselsundervisningen	11
2.3 Rettigheter	11
3. Resultater fra undersøkelsen	12
3.1 Rådgiverne i fengselsundervisningen	12
3.1.1 Erfaringsbakgrunn	12
3.1.2 Utdanningsbakgrunn	13
3.1.3 Stillingsressurs	14
3.2 Karriereveiledning til ulike grupper innsatte	14
3.3 Rådgivernes arbeids- og kartleggingsoppgaver	16
3.3.1 Arbeidsoppgaver	16
3.3.2 Kartlegging, metoder og verktøy	17
3.3.3 Karrierelæring	18
3.4 Utfordringer i rådgivningsarbeidet	18
3.5 Samarbeid på veiledningsområdet	19
3.5.1 Samarbeidsaktører	19
3.5.2 De offentlige karrieresentrene	20
3.6 Kompetansebehov	21
3.6.1 Ønsket form for kompetanseheving	21
3.6.2 Ønsket innhold i kompetansehevingen	22
4. Kommentarer og drøfting	24
4.1 Utfordringer i rådgiverrollen	25
4.2 Tilgang til karriereveiledning	25
4.3 Tverrsektorielt samarbeid	26
4.4 Karriereveiledningens potensial og betydning	29
4.5 Kompetanseheving	30
5. Anbefalinger	31
Vedlegg	34
Ressurssider	34
Figurliste	36
Referanser	37

Sammendrag

Kompetanse Norge gjennomførte i juni 2016 en elektronisk undersøkelse rettet mot rådgivernetverket i fengselsundervisningen. Hensikten med undersøkelsen var å styrke kunnskapsgrunnlaget om karriereveiledning i kriminalomsorgen.

Behovet for et bedre kunnskapsgrunnlag har blant annet blitt påpekt av et regjeringsoppnevnt ekspertutvalg i utredningen *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU 2016:7). I utredningen foreslår utvalget at det blir iverksatt kartlegging av karriereveiledningen i fengslene.

Undersøkelsen ble sendt til 53 rådgivere og hadde 34 respondenter, noe som gir en svarprosent på 64. Sentrale temaer i undersøkelsen er:

- Rådgiverrollen – oppgaver, utdanning og erfaring
- Veiledningstilbud for ulike grupper innsatte
- Samarbeid med andre aktører
- Kompetansebehov

I denne rapporten presenterer vi resultater fra undersøkelsen og kommenterer og drøfter noen av hovedfunnene. Vi har lagt vekt på å synliggjøre de offentlige karrieresentrenes rolle og bidrag inn mot kriminalomsorgen.

Av funnene ser vi at:

- De fleste rådgiverne har pedagogisk utdanning. To av tre har formell utdanning innenfor karriereveiledning. Mer enn 60 prosent har mindre enn en halv stilling som rådgiver i fengselsundervisningen.
- Rådgiverne har et stort oppgavespenn. Alle rådgiverne gjennomfører individuelle veiledningssamtaler, mens et fåtall gjennomfører gruppeveiledning. Over halvparten av rådgiverne bruker aldri karriereveiledningsverktøy og bare en tredjedel bruker elementer fra karrierelæring i veiledningen.
- Alle rådgiverne har rådgiveroppgaver overfor innsatte i skoleavdelingen, men det er store forskjeller mellom fengslene når det gjelder tilbudet til innsatte som ikke er i skoleavdelingen. Det er relativt stor enighet om at innsatte med korte dommer, utenlandske innsatte og innsatte på særavdelinger ikke får et godt nok karriereveiledningstilbud.
- Rådgiverne i fengselsundervisningen samarbeider med ulike aktører, både internt i fengselet og med eksterne. To av tre samarbeider med Nav-veiledere som har arbeidssted i fengselet, mens få samarbeider med Nav-veileder på lokalt Nav-kontor. En av tre rådgivere har et samarbeid med et offentlig karrieresenter.
- Nesten alle rådgiverne uttrykker behov for kompetanseheving. De fleste foretrekker ikke-formelle tilbud i form av seminarer, fagdager, nettverksmøter eller korte kurs. Rådgiverne ønsker faglig påfyll innenfor et bredt spekter av temaer, og flest innenfor metoder og verktøy, tilbakeføringsarbeid, psykisk helse og godkjenningsordninger for utenlandsk utdanning.
- De to største utfordringene til rådgiverne i fengselsundervisningen er «for liten tidsressurs» og «for mye administrativt arbeid».

Basert på resultatene i undersøkelsen og vår kunnskap om karriereveiledningsfeltet og kriminalomsorgen, gir Kompetanse Norge følgende anbefalinger:

1. Økt tilgang til karriereveiledning for flere grupper innsatte

Karriereveiledningstilbudet til innsatte bør styrkes ved at også grupper utenfor skoleavdelingen i større grad kan få tilbud om karriereveiledning. De offentlige karrieresentrene kan bidra med å øke tilgangen til karriereveiledning av innsatte.

2. Mer tid til veiledning av innsatte

Det bør frigjøres mer tid til veiledning av innsatte, blant annet ved økt bruk av varierte karriereveiledningsaktiviteter i undervisning og veiledning. Gruppeveiledning kan gjennomføres i større grad enn i dag.

3. Utforske mulighetsrommet i tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid

Eksisterende møteplasser og formidlingskanaler for samarbeid og erfaringsutveksling i kriminalomsorgen bør utnyttes. Vi anbefaler fengslene å ta kontakt med et offentlig karrieresenter for et samarbeid.

4. Økt tilbud om kompetanseheving

Aktuelle aktører bør vurdere muligheten for å arrangere tverrfaglige kurs og fagdager med tematikk fra karriereveiledningsfeltet for ulike grupper innsatte med veiledningsoppgaver i kriminalomsorgen.

5. Oppfølgende undersøkelser og forskning på karriereveiledningsfeltet

Det bør gjennomføres egne forskningsstudier knyttet til karriereveiledningsfeltet.

1

Innledning

«Altfor mange har lite å gå til etter soning. Altfor mange kommer tilbake i fengsel».¹

Karriereveiledning er en av nøklene til arbeidslivet, og kan bidra til at innsatte utvikler kunnskap og selvinnsikt, og lærer hvordan de kan håndtere ulike valg og overganger knyttet til utdanning eller arbeid. God karriereveiledning og oppfølging kan bidra til å forebygge og hindre tilbakefall til ny kriminalitet, og være et virkemiddel i tilbakeføringsarbeidet.

Tilbakeføring handler om sårbare overganger tilbake til samfunnet med sikte på jobb, utdanning, bolig og sosialt nettverk. Innsatte har lavere utdanningsnivå enn befolkningen ellers. Mange har dårlige skoleerfaringer, og ofte svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet.

Et regjeringsoppnevnt ekspertutvalg leverte i april utredningen *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU 2016:7, 2016) om karriereveiledningsfeltet i Norge. Utredningen har et eget kapittel om karriereveiledning i kriminalomsorgen. Det blir framhevet at det er nødvendig å styrke kunnskapsgrunnlaget på området. Karriereveiledningsutvalget foreslår at det bør iverksettes en systematisk kartlegging av rådgivningsarbeidet i fengslene for å få bedre oversikt over hvilke tjenester som blir tilbudt, hvilke grupper innsatte man når, og om dette samlet sett dekker de innsattes behov. Kartleggingsarbeidet bør også omfatte innsatte som ikke deltar i fengselsopplæringen.

Fylkesmannen i Hordaland har pekt på at det finnes lite kunnskap på rådgiverområdet i kriminalomsorgen. I samråd med Fylkesmannen og Kriminalomsorgsdirektoratet tok Kompetanse Norge derfor våren 2016 initiativ til en spørreundersøkelse til rådgiverne i fengselsundervisningen.

Hensikten med undersøkelsen er å styrke kunnskapsgrunnlaget om karriereveiledning i kriminalomsorgen. Vi har henvendt oss til rådgivernetverket i fengselsundervisningen. Dette er et av de faglige nettverkene i regi av Fylkesmannen i Hordaland og er en viktig premissleverandør for kunnskapsbasert praksis om karriereveiledning i kriminalomsorgen.

¹ Hentet fra kortversjon av Stortingsmelding 37 *Straff som virker* 2007-2008 (Kriminalomsorgsmelding).

Sentrale temaer i undersøkelsen er:

- Rådgiverrollen – oppgaver, utdanning og erfaring
- Veiledningstilbud for ulike grupper innsatte
- Samarbeid med andre aktører
- Kompetansebehov

Avslutningsvis kommenterer og reflekterer vi rundt funnene, og gir noen anbefalinger til oppfølging og videre arbeid på området. I rapporten har vi lagt vekt på å synliggjøre de offentlige² karrieresentrene rolle og bidrag inn mot kriminalomsorgen.

1.1 Bakgrunn

Kompetanse Norge³ jobber for inkludering og større deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. Nasjonal enhet for karriereveiledning i Kompetanse Norge utvikler og koordinerer karriereveiledningsfeltet i Norge, og jobber for å øke tilgangen til tjenestene, styrke kvaliteten i karriereveiledningen og bidra til likeverdige tilbud for unge og voksne i alle livsfaser.

Kompetanse Norge har gjennom flere år gitt støtte til utviklingsprosjekter i kriminalomsorgen innen opplæring i grunnleggende ferdigheter i samarbeid mellom skole og arbeidsdrift i fengslene. En evaluering gjennomført av Nordlandsforskning viser at innsatte som deltok i opplæringen, opplevde økt selvfølelse og motivasjon for å lære, fordi opplæringen var tett koblet til praktiske arbeidsoppgaver (Gustavsen og Gjertsen, 2015). Kompetanse Norge har særlig vært opptatt av å utnytte arbeidsdriften (verkstedene) i fengslene som læringsarena. Prosjekterfaringene har vist at innsatte ikke bare har behov for godt tilrettelagt opplæring, men også veiledning.

Det foreligger flere rapporter om utdanningsønsker, opplæringstilbud og motivasjon for læring blant innsatte i norske fengsler, gjennomført av en forskningsgruppe ved Universitetet i Bergen⁴. De har imidlertid ikke gjort direkte undersøkelser til rådgiverne eller om rådgivningsarbeidet.

Et styrket kunnskapsgrunnlag om karriereveiledning for innsatte vil også ha overføringsverdi til arbeid med andre grupper som har lav utdanning, manglende grunnleggende ferdigheter og svak tilknytning til arbeidsmarkedet.

1.2 Metodisk tilnærming og utvalg

Det finnes ikke noen offisiell rapportering eller statistikk om den karriereveiledningen som foregår i norske fengsler. For å få bedre oversikt over dette karriereveiledningsarbeidet utarbeidet Kompetanse Norge en spørreundersøkelse. To representanter fra rådgivernetverket bidro til utformingen av skjemaet.

Målgruppen for prosjektet er rådgivere i fengselsundervisningen. Undersøkelsen ble sendt ut til medlemmene av rådgivernetverket for fengselsundervisningen, som våren 2016 utgjorde 54 personer. Vi må ta forbehold om at det kan finnes personer som jobber med karriereveiledning av innsatte i fengselsundervisningen, som ikke er medlemmer av dette nettverket, og som dermed ikke har fått mulighet til å svare. Andre som jobber med veiledning av innsatte i fengslene, for eksempel Nav-ansatte, er ikke representert i undersøkelsen.

Undersøkelsen ble gjennomført som en elektronisk spørreundersøkelse⁵ i juni 2016.

² I undersøkelsen omtalt som fylkesvise karrieresentre.

³ Tidligere Vox

⁴ Forskningsgruppe for kognisjon og læring ved UiB og Eikeland forskning og undervisning. Rapportene er utarbeidet på oppdrag fra Fylkesmannen i Hordaland, og er tilgjengelige på <https://www.oppikrim.no/Tal-og-forsking/Forsking> (Fylkesmannen i Hordaland, 2017)

⁵ Datainnsamlingen foregikk ved hjelp av Questback, et digitalt verktøy for å gjennomføre undersøkelser på nett.

53 rådgivere mottok undersøkelsen, hvorav 34 svarte innen fristen. Dette gir en svarprosent på 64, som vi anser som bra og tilstrekkelig til å kunne gi et bilde av rådgivernes hverdag og utfordringer. Det ser ut til å være en god spredning i materialet hvor både store og små fengsler, og rådgivere med både høy og lav stillingsprosent er representert. Mannlige rådgivere er noe underrepresentert i undersøkelsen i forhold til utvalget, men vi tror ikke at dette vil ha betydning for våre resultater.

Skjemaet besto hovedsakelig av spørsmål med forhåndsdefinerte svaralternativer. Vi hadde også enkelte åpne spørsmål der respondentene fikk mulighet til å utdype sine svar eller komme med egne vurderinger. Respondentene ble gjort oppmerksom på at deres identitet ville bli holdt skjult, og at informasjonen ville bli behandlet konfidensielt. Svarene baserer seg på respondentenes egenoppgitte opplysninger om praksis og deres subjektive vurderinger, og dette vil alltid medføre noe usikkerhet knyttet til resultatene som følge av at personer av og til husker feil, gjetter eller krysser av feil i denne typen undersøkelser.

1.3 Begreper/definisjoner

Å ha en karriere har tradisjonelt blitt oppfattet som å avansere raskt og ha suksess i arbeidslivet. Karriere har imidlertid i dag en annen og videre betydning. Alle mennesker har en karriere uavhengig av alder, utdanningsbakgrunn, livssituasjon og tilknytning til arbeidslivet.

Det finnes ulike definisjoner av begrepet karriereveiledning. Det er vanlig å skille mellom en bred og en smal forståelse av begrepet. Den smale forståelsen er begrenset til det som skjer i møtet mellom veiledningssøker og veileder. Den brede forståelsen omfatter ikke bare den individuelle karriereveiledningssamtalen, men også aktiviteter som gruppeveiledning, kurs, innsamling og anvendelse av informasjon, undervisningsopplegg, bruk av refleksjonsverktøy med mer. Begge forståelsene er sentrale i karriereveiledningen i fengsler.

Karriereveiledningsutvalget definerer karriereveiledning slik:

«Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere.»

(NOU 2016:7, 2016, s. 17).

I denne rapporten bruker vi begrepet karriereveiledning synonymt med utdannings- og yrkesrådgivning, som i dag er det begrepet som er brukt i opplæringsloven og forskrift til opplæringsloven. Det er i tråd med Karriereveiledningsutvalgets anbefalinger om at «utdannings- og yrkesrådgivning (bør) omtales, også i lovverket, som karriereveiledning og at den som utøver dette bør ha tittelen karriereveileder» (NOU 2016:7, 2016, s. 145). Vi har valgt å bruke tittelen rådgiver om rådgiverne i fengselsundervisningen, siden dette er deres stillingstittel i dag.



Karriereveiledning i kriminalomsorgen

Mange innsatte har svak tilknytning til arbeidslivet, lav utdanning og sammensatte levekårsproblemer. Både under soning og i forbindelse med tilbakeføringsarbeidet kan karriereveiledning være et viktig virkemiddel for at innsatte kan tilegne seg den kompetansen de trenger for å komme i utdanning eller arbeid. Karriereveiledning kan gjøre innsatte bedre rustet til å håndtere de kravene som blir stilt i arbeidslivet, og øke muligheten for varig tilknytning til arbeidslivet.

En helhetlig oppfølging i karriereveiledningsarbeidet vil kunne ha betydning for om innsatte lykkes med å komme i jobb, aktivitet eller utdanning etter soning. Karriereveiledning kan bidra til å skape motivasjon og framtidshåp, og øke bevisstheten om kompetanseheving og karriereutvikling.

2.1 Kort om rammene for kriminalomsorgens virksomhet

Kriminalomsorgens virksomhet blir regulert av lov om gjennomføring av straff med forskrift og retningslinjer (Straffegjennomføringsloven, 2001). Kriminalomsorgen plikter å legge til rette for at offentlige etater får utøvd sine tjenester overfor domfelte og varetektsinnsatte, jf. straffegjennomføringsloven paragraf 4. Arbeid med tilbakeføring av innsatte til samfunnet innebærer at kriminalomsorgen i samarbeid med andre etater bistår med å skaffe bolig, arbeid, opplæring og andre tjenester innsatte trenger for å kunne leve et lovlydig liv etter endt fengselsopphold. Dette blir gjerne omtalt som «forvaltningsamarbeidsmodellen» eller «importmodellen».

Flere offentlige etater – kriminalomsorgen, Nav, helse og opplæring – har ulikt forvaltningsmessig ansvar og ulike roller i tilbakeføringsarbeidet. Gode samarbeidsarenaer legger grunnlaget for samhandling med mål om best mulig soningsforhold og tilrettelegging for et bedre liv etter soning. utfordringer kan da være knyttet til ulikt lovverk og ulike oppgaver og taushetspliktsbestemmelser opp mot innsattes behov for en helhetlig oppfølging.

Kriminalomsorgen skal tilby innsatte daglig aktivitet som arbeid og kvalifiserende opplæring i fengsel, tilby kartlegging med kartleggingsverktøyet BRIK⁶, motiverende samtaler, framtidsplan og endringsprogram med videre.

⁶ BRIK er kriminalomsorgens kartleggingsverktøy for domfelte, og omfatter ulike livsområder som utdanning, boligforhold og familiesituasjon.

2.2 Om opplæring og rådgivning i fengselsundervisningen

Fylkesmannen i Hordaland har det nasjonale ansvaret for all opplæring innen kriminalomsorgen. Fylkeskommunene er faglig og administrativt ansvarlige for utdanningen i fengslene. Det er lokale videregående skoler, vanligvis i nærheten av fengselet, som har ansvaret for undervisning og karriereveiledning. Skolen i fengselet er en avdeling under den videregående skolen. Lærerne og rådgiverne er formelt tilsatt ved en lokal videregående skole.

Fylkesmannen i Hordaland har oppnevnt fagkoordinatorer på sentrale fagfelt i opplæringen innenfor kriminalomsorgen, blant annet på rådgivingsfeltet. Fagkoordinatoren er selv rådgiver i et av fengslene, og har for en periode påtatt seg ansvar for å følge opp et fagnettverk for rådgiverne i fengselsundervisningen. Sammen med de andre fagkoordinatorerne organiserer hun en årlig samling for alle skoletilsatte, *Inspirasjon og deling*, med faglig påfyll, erfaringsutveksling og diskusjoner for faggruppene.

I dag finnes det skoleavdelinger i alle norske fengsler. Det er til dels stor variasjon mellom skolene i fengslene når det gjelder hvordan opplæringen for de innsatte blir organisert, og hvilke tilbud som blir gitt.

Rådgiverne i fengselsundervisningen har ulik grad av stillingsressurs og ulike samarbeidsflater mot andre med veiledningsrelaterte oppgaver. Rektor på hovedskolen har stor myndighet når det gjelder å avgjøre størrelsen på rådgiverressursen i fengselsundervisningen.

2.3 Rettigheter

Opplæring innenfor kriminalomsorgen blir finansiert gjennom en statlig øremerket tilskuddsordning. Etter internasjonale konvensjoner skal ingen nektes rett til utdanning. Retten til opplæring, utdanning og veiledning er den samme for innsatte i fengsel som for andre borgere i Norge, og er regulert av opplæringsloven, forskrift til opplæringsloven (Forskrift til opplæringslova, 2006), Navs regelverk (Navs rundskrivsamling)⁷ og forvaltningsloven (forvaltningsloven, 1967)⁸. Hvilke lover og regelverk som gjelder for den enkelte, avhenger blant annet av alder og om den innsatte er i eller utenfor skoleavdelingen.

Opplæringsloven § 9-2 definerer hvilken rett elever i grunn- og videregående opplæring har til karriereveiledning: «Elevane har rett til nødvendig rådgiving om utdanning, yrkestilbud og yrkesval og om sosiale spørsmål». Retten blir utdypet i forskrift til opplæringsloven kapittel 22-3.

Opplæringsloven § 4A-8 sier at voksne med rett til grunnskoleopplæring har rett til «rådgiving for å kartlegge kva tilbud den voksne har behov for». Voksne har med andre ord ikke samme rett til rådgiving som barn og unge. Voksnes rett kan betegnes som en mer begrenset rett. I tillegg inntreffer retten når det er avklart at den voksne har rett til grunnskoleopplæring etter § 4A-1. Voksne som har fullført grunnskolen eller tilsvarende, men som ikke har fullført videregående opplæring, har etter søknad rett til videregående opplæring. Retten omfatter per i dag voksne fra og med det året de fyller 25 år⁹. Det er et vilkår at den voksne har lovlig opphold i landet. Voksne som har rett til videregående opplæring, har ikke rett til rådgiving. Disse vil imidlertid kunne ha rett til veiledning etter forvaltningsloven § 11.

⁷ Elementer av veiledning inngår både i tjenester under lov og sosiale tjenester i Nav og i arbeidsrettede tiltak etter arbeidsmarkedsloven og forskrift om arbeidstettede tiltak.

⁸ Forvaltningsloven § 11 (veiledningsplikt): «Forvaltningsorganene har innenfor sitt saksområde en alminnelig veiledningsplikt. Formålet med veiledningen skal være å gi parter og andre interesserte adgang til å varetta sitt tarv i bestemte saker på best mulig måte.»

⁹ Retten til videregående opplæring utvides: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/utvider-retten-til-videregaende-opploring/id2548577/>

3

Resultater fra undersøkelsen

I dette kapitlet presenterer vi resultatene fra spørreundersøkelsen til rådgivernetverket. Rapporten baserer seg på svar fra 34 rådgivere. Siden antall respondenter er lavt, har vi valgt å bruke absolutte tall i figurene. I teksten omtaler vi en del av funnene både i antall og prosent.

3.1 Rådgiverne i fengselsundervisningen

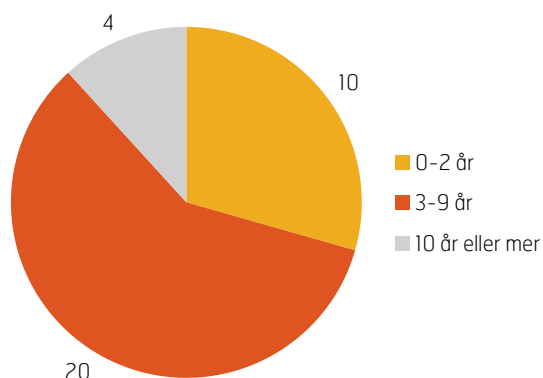
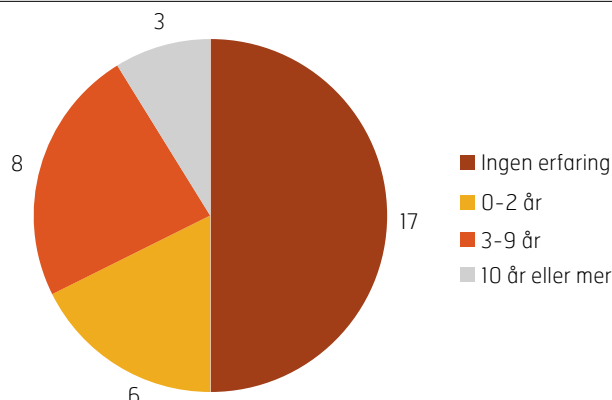
Nedenfor ser vi nærmere på respondentenes bakgrunn, erfaring, utdanning og stilling.

De fleste rådgiverne i fengselsundervisningen er kvinner. Andelen kvinner blant respondentene er 65 prosent. Dette er noe høyere enn i rådgivernetverket der andelen kvinner våren 2016 var 59 prosent.

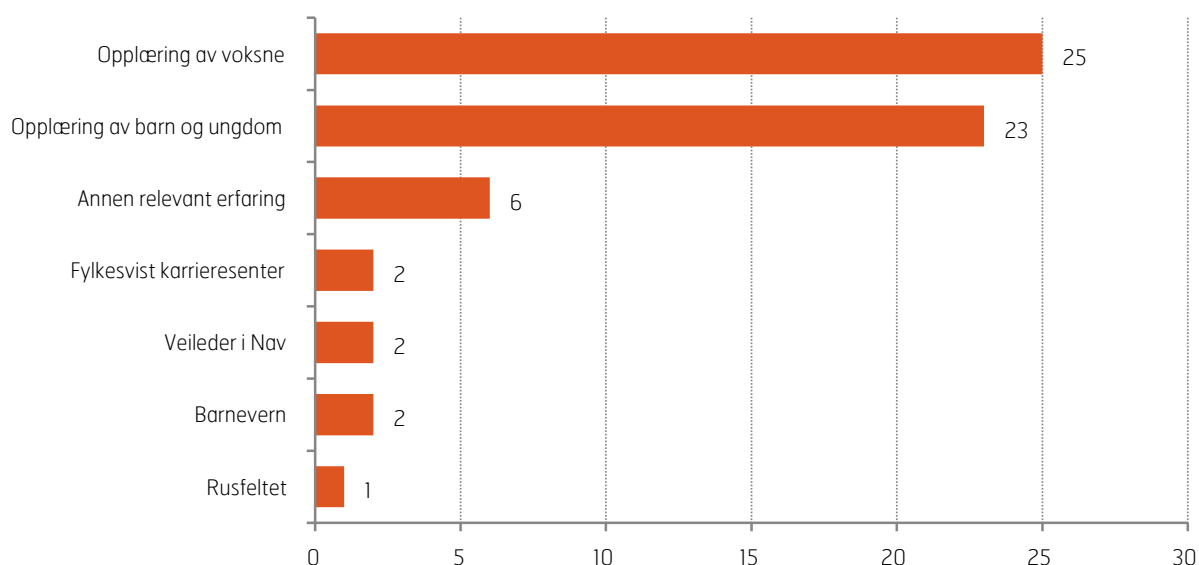
To av tre rådgivere er over 50 år, og har lang arbeidserfaring. Bare to av de rådgiverne som har svart på undersøkelsen, er under 40 år.

3.1.1 ERFARINGSBAKGRUNN

Nesten 60 prosent av rådgiverne har vært rådgiver i fengsel mellom tre og ni år (figur 1). Det er bare et fåtall som har jobbet i fengsel i ti år eller mer. Halvparten av rådgiverne har erfaring som rådgiver i ordinær skole før de ble rådgiver i et fengsel (figur 2).

FIGUR 1 Erfaring som rådgiver i fengsel. N=34. Antall.**FIGUR 2** Erfaring som rådgiver i skolen før jeg ble rådgiver i fengsel. N=34. Antall.

De aller fleste av rådgiverne har relevant arbeidserfaring fra andre områder. Figur 3 viser at svært mange har erfaring med undervisning. Rundt 70 prosent har jobbet med opplæring av voksne, mens noe færre har jobbet med opplæring av barn og ungdom. Enkelte rådgivere har erfaring fra andre relaterte områder som barnevern, rusfeltet, Nav, PP-tjenesten eller lignende.

FIGUR 3 Relevant arbeidserfaring fra andre områder. N=34. Antall.

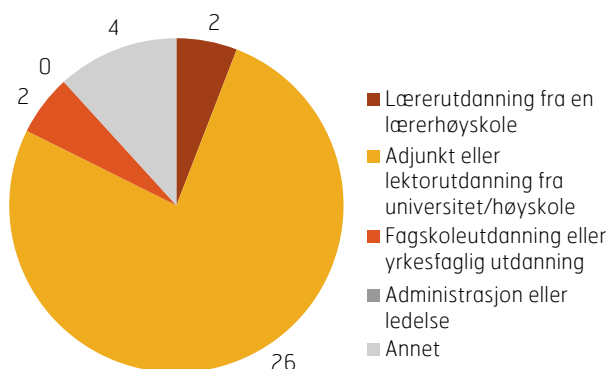
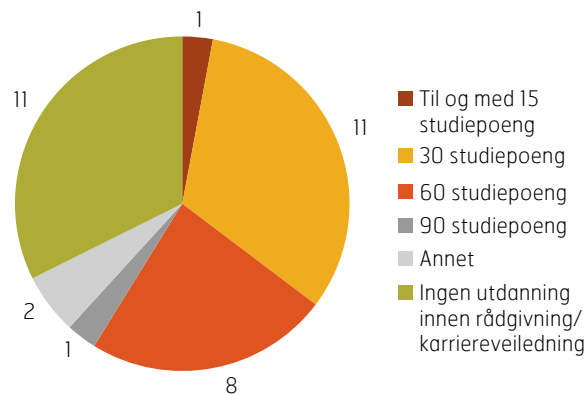
3.1.2 UTDANNINGSBAKGRUNN

Mer enn 80 prosent av rådgiverne har pedagogisk utdanning. 26 rådgivere oppgir at de er adjunkt eller har lektorutdanning fra høyskole eller universitet, og to at de har lærerutdanning fra en lærerhøyskole (figur 4).

To av tre rådgivere har formell utdanning innenfor karriereveiledning¹⁰ (figur 5). De ble bedt om å spesifisere hvor omfattende denne utdanningen er. Elleve rådgivere har 30 studiepoeng og ni har 60 studiepoeng eller mer. Det er også elleve rådgivere som ikke har formell utdanning innen fagfeltet.

Det finnes en rekke ulike studietilbud innen karriereveiledning. I et fritekstspørsmål oppgir rådgiverne at de har karriererelatert utdanning som omfatter karriereveiledning, rådgivning, veiledning, yrkesveiledning, coaching, sosialrådgivning, rådgivning innen helse/rus og spesialpedagogisk rådgivning.

¹⁰ Ulike varianter av rådgivning- og karriereveiledningsstudier blir tilbudt ved flere universitet og høyskoler i Norge. Høgskolen i Sørøst-Norge og Høgskolen i Innlandet tilbyr master i karriereveiledning. NTNU i Trondheim tilbyr bachelor og master i rådgivningsvitenskap.

FIGUR 4 Rådgivernes utdanningsbakgrunn. N=34. Antall.**FIGUR 5** Rådgivernes utdanning innen rådgivning/karriereveiledning. N=34. Antall.

3.1.3 STILLINGSRESSURS

De fleste rådgiverne har kombinasjonsstillinger. Figur 6 viser at mer enn 60 prosent har mindre enn halv stilling som rådgiver i fengselsundervisningen. Kun to rådgivere har full stilling som rådgiver i fengsel. Fagkoordinator for rådgivernetverket oppgir at mange har en undervisningsstilling eller administrative oppgaver i tillegg til å være ansatt som rådgiver.

Størrelsen på fengselet, målt i antall innsatte, har betydning for stillingsressursen til rådgiver. De fleste små fengsler har mindre rådgiverressurs enn store fengsler, men enkelte store fengsler har også liten rådgiverressurs.

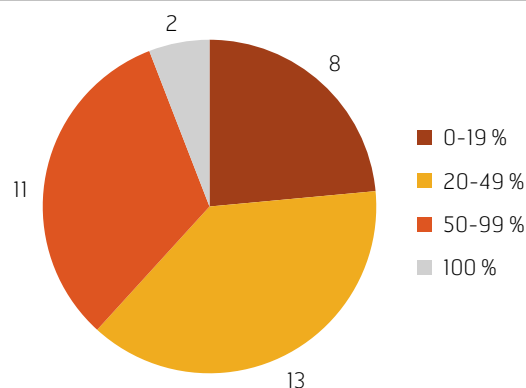
Det er rektor på den lokale videregående skolen (hovedskolen) som i hovedsak fastsetter ressursen.

ANTALL INNSATTE I FENGSELENE:

Kun seks av rådgiverne oppgir at de jobber i et fengsel med færre enn 30 innsatte. 14 jobber i et fengsel med 30–99 innsatte. Sju jobber i større fengsler med 100–199 innsatte, og like mange jobber i store fengsler med over 200 innsatte.

ANTALL INNSATTE I SKOLEAVDELINGEN:

Halvparten av rådgiverne jobber i fengsler som har under 30 deltakere i skoleavdelingen. 15 har 30–99 deltakere, og to har mer enn 100 deltakere i skoleavdelingen.

FIGUR 6 Stillingsprosent som rådgiver i fengsel. N=34. Antall.

3.2 Karriereveiledning til ulike grupper innsatte

Tall fra Fylkesmannen i Hordaland viser at rundt 3600 personer soner i norske fengsler til enhver tid. Over halvparten av de innsatte deltar i opplæring under straffegjennomføring (Fylkesmannen i Hordaland, 2016).

Rådgiverne i undersøkelsen oppgir at de har rådgiveroppgaver overfor alle innsatte i skoleavdelingen. Om den enkelte får et tilstrekkelig tilbud, kan vi imidlertid ikke si noe sikkert om på grunnlag av funnene.

Vi har vært opptatt av å kartlegge karriereveiledningstilbudet til innsatte som ikke er i skoleavdelingen. Rådgiverne fikk derfor spørsmål om hvor mange innsatte utenfor skoleavdelingen de har rådgiveroppgaver overfor.

Det er stor variasjon i hvor mange innsatte utenfor skoleavdelingen som får veiledning av rådgiverne. Undersøkelsen viser at 15 rådgivere har rådgiveroppgaver overfor 0–9 innsatte utenfor skoleavdelingen, åtte rådgivere har oppgaver overfor 10–29 innsatte, fem rådgivere har oppgaver overfor 30–99 innsatte, mens seks rådgivere har oppgaver overfor 100 innsatte eller flere.

Vi ser altså at omtrent halvparten av rådgiverne nesten ikke har rådgiveroppgaver overfor innsatte utenfor skoleavdelingen, mens andre har oppgaver overfor svært mange. Dette tyder på at det blir gitt ulikt tilbud fra fengsel til fengsel.

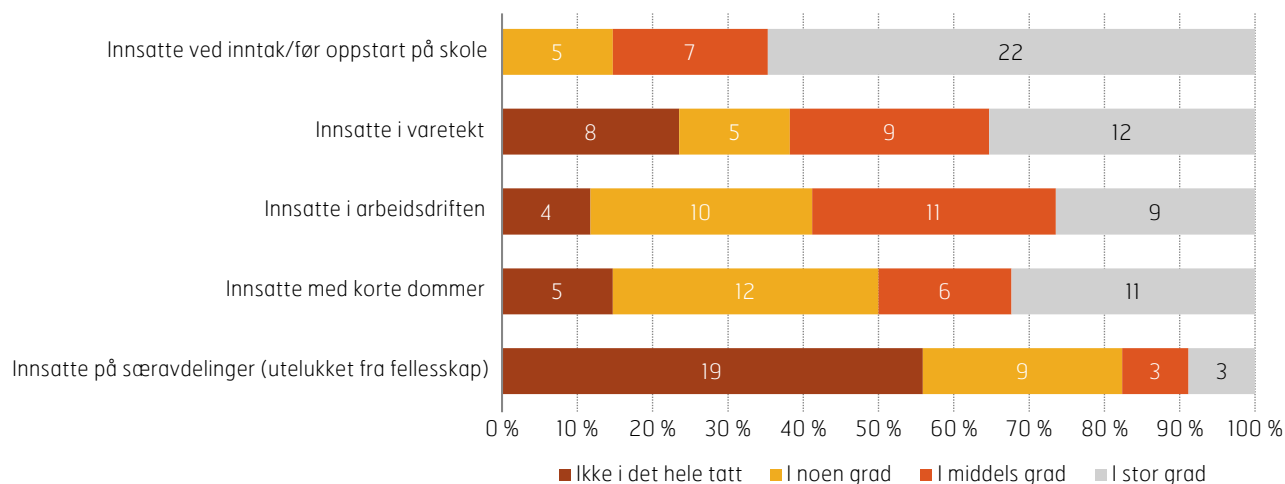
Figur 7 viser hvilke grupper innsatte utenfor skoleavdelingen som rådgiverne har oppgaver overfor.

Alle rådgiverne i undersøkelsen oppgir at de har oppgaver overfor innsatte ved inntak eller før oppstart på skole. To av tre har i stor grad rådgiveroppgaver overfor denne gruppen, mens fem rådgivere bare har det i noen grad.

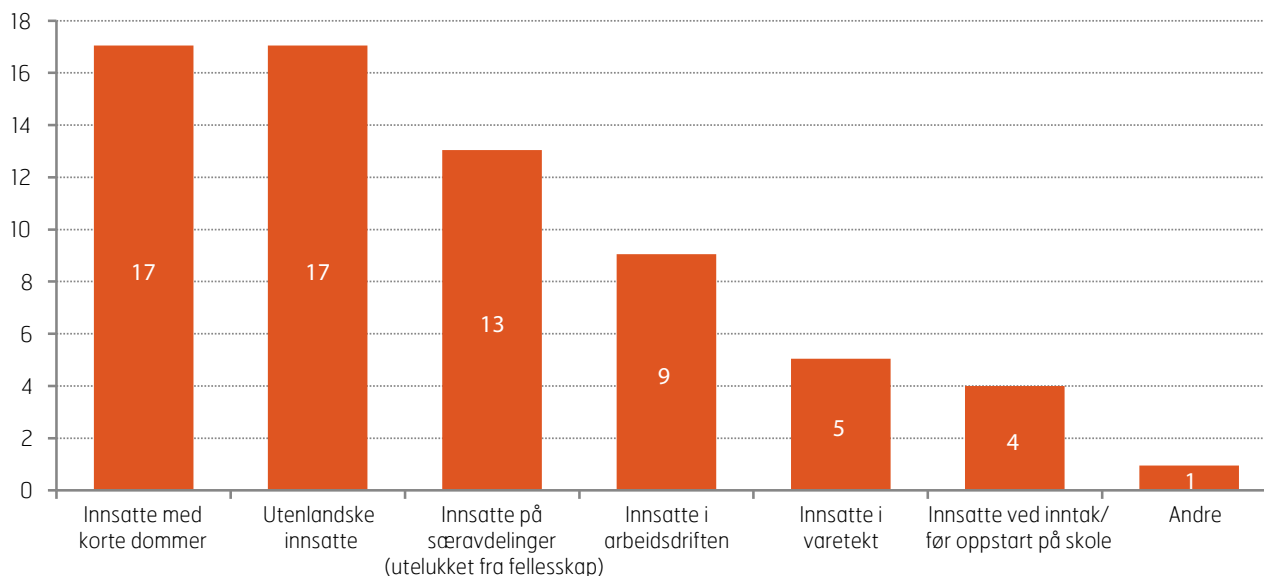
Praksis spriker mer når det gjelder rådgivernes oppgaver overfor innsatte i varetekt, i arbeidsdriften og innsatte med korte dommer. Noen rådgivere har i stor grad oppgaver overfor disse gruppene, mens andre har det i mindre grad eller ikke i det hele tatt.

Innsatte på særavdelinger er gruppen som skiller seg mest ut. Over halvparten av rådgiverne har ikke oppgaver overfor denne gruppen. En årsak til dette kan være at det ikke er særavdeling i alle fengslene.

FIGUR 7 Rådgiveroppgaver overfor innsatte utenfor skoleavdelingen. N=34. Antall og prosentskala.



Rådgiverne ble også bedt om å vurdere om det er grupper av innsatte de mener ikke får eller ikke får et tilstrekkelig tilbud om karriereveiledning. Figur 8 viser at mange mener det er grupper som ikke får et godt nok tilbud. Halvparten mener innsatte med korte dommer og utenlandske innsatte ikke er godt nok ivaretatt. Fire av ti trekker fram innsatte på særavdelinger som en gruppe som ikke får tilstrekkelig karriereveiledning. En av fire mener at dette også gjelder innsatte i arbeidsdriften.

FIGUR 8 Grupper rådgiverne mener ikke får tilbud eller ikke får et tilstrekkelig tilbud om rådgivning/karriereveiledning. N=34. Antall.

En del av resultatene i figur 8 stemmer overens med det vi ser i figur 7. Rådgiverne har for eksempel i liten grad oppgaver overfor innsatte på særavdelinger, og mange mener at denne gruppen bør få et bedre karriereveiledningstilbud. Rådgiverne har allerede mange oppgaver overfor innsatte ved inntak eller før oppstart på skoleavdelingen, så de fleste mener at denne gruppen blir godt nok ivaretatt.

Det er ikke entydig slik at de gruppene som rådgiverne gjør minst for i dag, er de samme gruppene som de mener ikke får et godt nok tilbud. Det er for eksempel mange rådgivere som ikke har oppgaver overfor innsatte i varetekt, men bare få som mener denne gruppen ikke får et tilstrekkelig karriereveiledningstilbud.

Oppsummert ser vi at alle rådgiverne har rådgiveroppgaver overfor innsatte i skoleavdelingen, men at det er store forskjeller mellom fengslene når det gjelder tilbudet til innsatte som ikke er i skoleavdelingen. Det er relativt stor enighet om at det finnes grupper av innsatte som ikke blir godt nok ivaretatt i dag. Dette gjelder særlig innsatte med korte dommer, utenlandske innsatte og innsatte på særavdelinger.

3.3 Rådgivernes arbeids- og kartleggingsoppgaver

3.3.1 ARBEIDSOPPGAVER

For å finne ut mer om arbeidet til rådgivere i fengselsundervisningen, spurte vi i hvor stor grad de utfører ulike oppgaver. Resultatene er vist i figur 9, der arbeidsoppgavene er sortert i synkende rekkefølge etter hvilke oppgaver som er mest vanlig.

Alle rådgiverne i undersøkelsen gjennomfører individuelle veiledningssamtaler i stor eller middels grad. Åtte av ti har svart at de i stor grad gjennomfører slike samtaler. Dette står i kontrast til gruppeveiledning, som er den veiledningsmetoden i figuren som færrest benytter. Kun tre av 34 rådgivere gjennomfører gruppeveiledning i middels grad, mens fire av ti aldri gjennomfører gruppeveiledning.

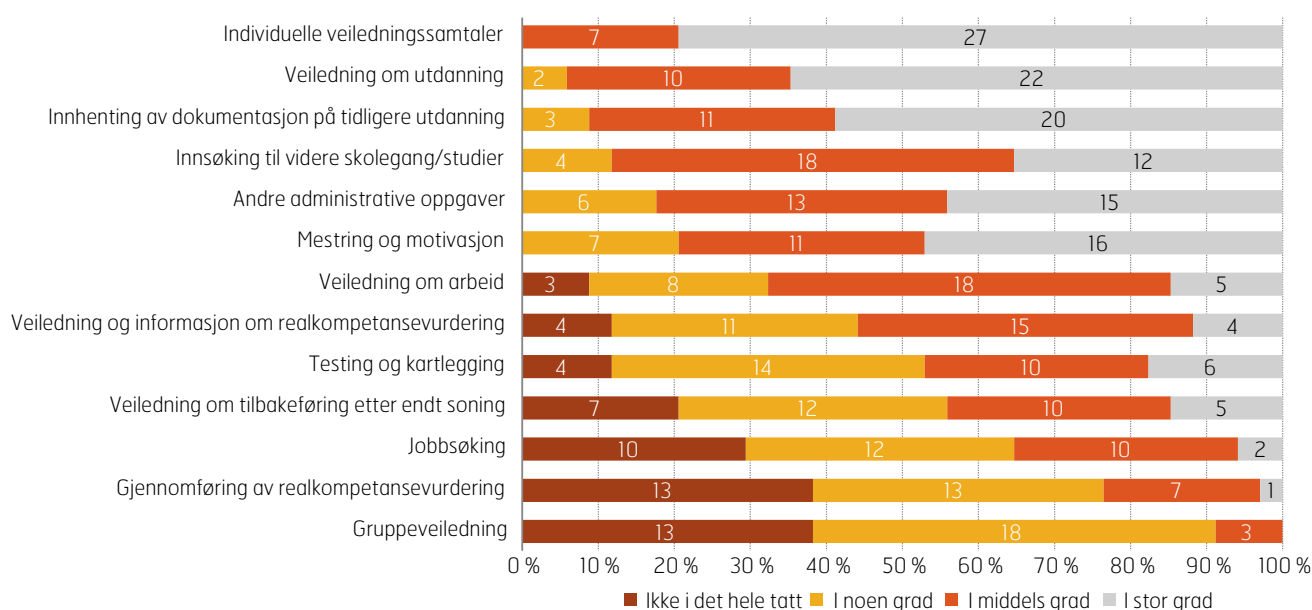
Andre arbeidsoppgaver som inngår i alle rådgivernes arbeid, er å gi veiledning om utdanning, innhenting av dokumentasjon på tidligere utdanning, innsøking til videre skolegang/studier, andre administrative oppgaver og arbeid med mestring og motivasjon. De fleste rådgiverne gjør dette i stor eller middels grad, enkelte bare i noen grad.

Omtrent to av tre rådgivere gir i middels eller stor grad informasjon og veiledning om realkompetansevurdering,

mens bare fire av 34 rådgivere oppgir at de ikke gjør dette i det hele tatt. Når det gjelder gjennomføring av realkompetansevurdering, er det bare en av tre rådgivere som gjør dette i middels eller stor grad. Det er naturlig at tallene er lavere for gjennomføring, da dette i hovedsak er et fylkeskommunalt ansvar og foregår utenfor fengselet.

Det ser ut til at rådgiverne i stor grad veileder om utdanning, og bare i middels grad veileder om arbeid og om tilbakeføring etter endt soning. De hjelper til med innsøking til videre skolegang eller studier, men bistår i langt mindre grad til jobbsøking. Det er imidlertid viktig å være klar over at andre aktører, som Nav-veiledere, tilbakeføringskoordinatorene, helse-, rus- og psykologtjenester og lærere, også har veiledningsoppgaver, slik at disse oppgavene kan være ivaretatt av andre instanser.

FIGUR 9 Rådgivernes arbeidsoppgaver. N=34. Antall og prosentskala.



Figuren viser at det er store forskjeller når det gjelder hva rådgiverne konkret jobber med, og at det finnes oppgaver som er svært sentrale for noen rådgivere, men som andre ikke utfører i det hele tatt. Noen slike variasjoner kan skyldes at fengslene har ulikt sikkerhetsnivå og størrelse, i tillegg til ulike grupper innsatte. Andre variasjoner kan skyldes at innsatte får ulikt tilbud om karriereveiledning.

3.3.2 KARTLEGGING, METODER OG VERKTØY

Rådgiverne fikk spørsmål om i hvilken grad de bruker ulike kartleggingsverktøy. Resultatene er vist i figur 10.

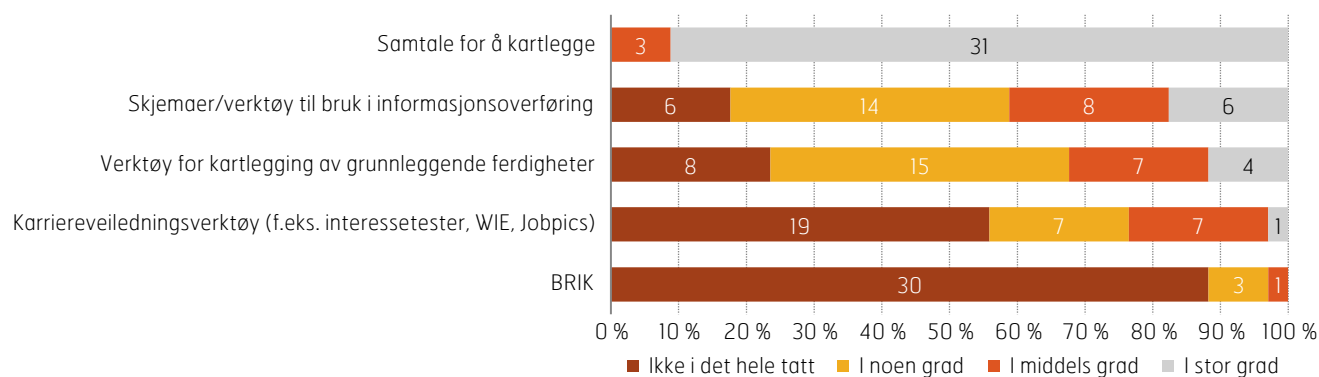
Alle rådgiverne oppgir at de bruker samtale som kartleggingsverktøy. Ni av ti rådgivere bruker dette i stor grad. Ellers er det skjemaer eller andre verktøy i informasjonsoverføring som er den vanligste måten å kartlegge på. Det er imidlertid store variasjoner i bruken av dette.

Figuren viser at elleve rådgivere bruker verktøy for å kartlegge grunnleggende ferdigheter i stor eller middels grad, mens åtte aldri benytter dette. Det er grunn til å tro at kartlegging av grunnleggende ferdigheter også blir gjort av lærerne i skolen.

I undersøkelsen ble det spurt om i hvilken grad rådgiverne bruker ulike karriereveiledningsverktøy i karriereveiledningen. Et karriereveiledningsverktøy er et verktøy for å kartlegge blant annet interesser, evner, verdier, holdninger og/eller utdannings- og yrkesønsker. Eksempler på ulike karriereveiledningsverktøy er interessetester (utdanning.no), Profråd (NTNU), WIE og Jobpics (Svensrud). Funnene viser at kun en av rådgiverne bruker slike verktøy i stor grad, og at sju bruker det i middels grad. Over halvparten av rådgiverne bruker aldri denne typen verktøy.

Svært få rådgivere bruker kartleggingsverktøyet BRIK. Bare en rådgiver benytter dette i middels grad, mens tre bruker det i noen grad. BRIK er primært et verktøy for kriminalomsorgens ansatte i arbeidet med behovs- og ressurskartlegging av innsatte. Rådgivere i fengselsundervisningen har i utgangspunktet ikke direkte tilgang til dette verktøyet, noe som trolig er grunnen til at svært få rådgivere bruker det.

FIGUR 10 Bruk av verktøy og metoder i kartleggingsarbeidet. N=34. Antall og prosentskala.

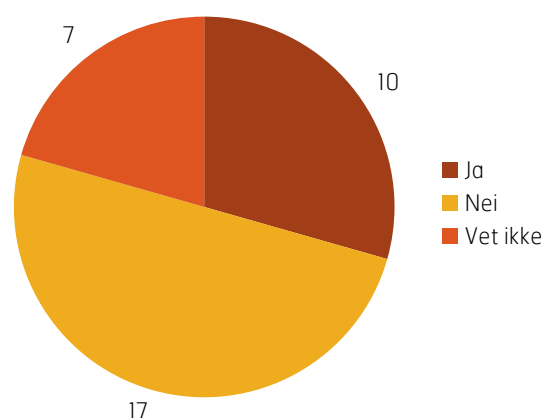


3.3.3 KARRIERELÆRING

I undersøkelsen spurte vi om rådgiverne benytter seg av perspektiver eller aktiviteter innenfor karrierelæring. Med karrierelæring mener vi her at innsatte utvikler kunnskap om ulike måter valg kan tas på, får kjennskap til hvilke muligheter som finnes når det gjelder utdanning og arbeid, utvikler evne til å håndtere overgangsfaser og økt selvinnsikt. Målet med karrierelæring er at den enkelte utvikler karrierekompetanse (Thomsen, 2014)¹¹.

Figur 11 viser at ti rådgivere oppgir at de bruker elementer fra karrierelæring i veiledning av innsatte. Sju vet ikke om de gjør det, noe som kan tyde på at mange er usikre på hva som ligger i begrepet karrierelæring, og på hvordan man benytter karrierelæring i veiledningssituasjoner.

FIGUR 11 Rådgivere som benytter seg av perspektiver eller aktiviteter innenfor karrierelæring. N=34. Antall.

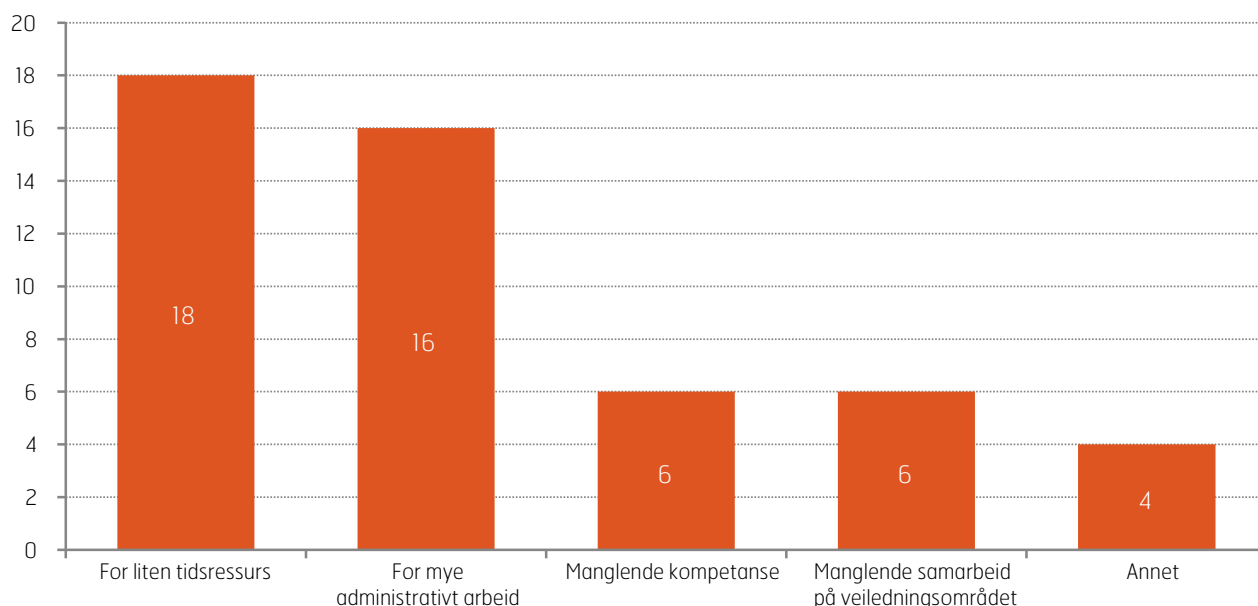


3.4 Utfordringer i rådgivningsarbeidet

Rådgiverne ble bedt om å oppgi de to største utfordringene de har som rådgivere i fengselsundervisningen. Av figur 12 ser vi tydelig at det er alternativene «for liten tidsressurs» og «for mye administrativt arbeid» som skiller seg ut. Over halvparten oppga for liten tidsressurs som en av de største utfordringene, og litt under halvparten at for mye administrativt arbeid var utfordrende. Seks av rådgiverne framhever manglende kompetanse, og like mange peker på manglende samarbeid på veiledningsområdet som de største utfordringene.

I fritekstsvar blir det blant annet nevnt utfordringer knyttet til korte dommer, tungt tverrfaglig samarbeid og liten mulighet til praktisk opplæring.

¹¹ «Karrierekompetence omtales i de nordiske lande ofte med den engelske betegnelse Career Management Skills, CMS perspektivet eller kun CMS Skills.» (Thomsen, 2014) Karrierekompetanse blir her omtalt som «kompetence til å forstå og utvikle seg selv, utforske livet, læring og arbeid samt håndtere liv, læring og arbeid i forandringer og overgange» (s.4).

FIGUR 12 Rådgivernes utfordringer. Maksimalt to svar. N=34. Antall.

3.5 Samarbeid på veiledningsområdet

Som nevnt har kriminalomsorgen ansvar for å legge til rette for samarbeid med eksterne parter, enten det gjelder tjenester knyttet til helse, arbeid eller opplæring. Det samme gjelder for karriereveiledningsområdet.

Kriminalomsorgen er ikke selv tilbyder av karriereveiledningstjenester. Hovedansvaret ligger hos rådgiverne i fengselsundervisningen. Nav-veiledere har også en viktig rolle. I noen fylker bidrar karriereveiledere ved offentlige karrieresentre. Frivillige organisasjoner, attføringsbedrifter og andre tiltaksarrangører kan også være involvert i karriereveiledningsarbeidet. I tillegg har flere grupper ansatte i kriminalomsorgen veiledningsrelaterte oppgaver, for eksempel tilbakeføringskoordinator, fengselsbetjent, sosialkonsulent.

Fengselsundervisningen og den tilhørende skolerådgivningen er importerte tjenester med forankring i det ordinære videregående skolesystemet. For Nav- og helsetjenester gjelder tilsvarende med forankring i ordinære systemer utenfor fengselet.

3.5.1 SAMARBEIDSAKTØRER

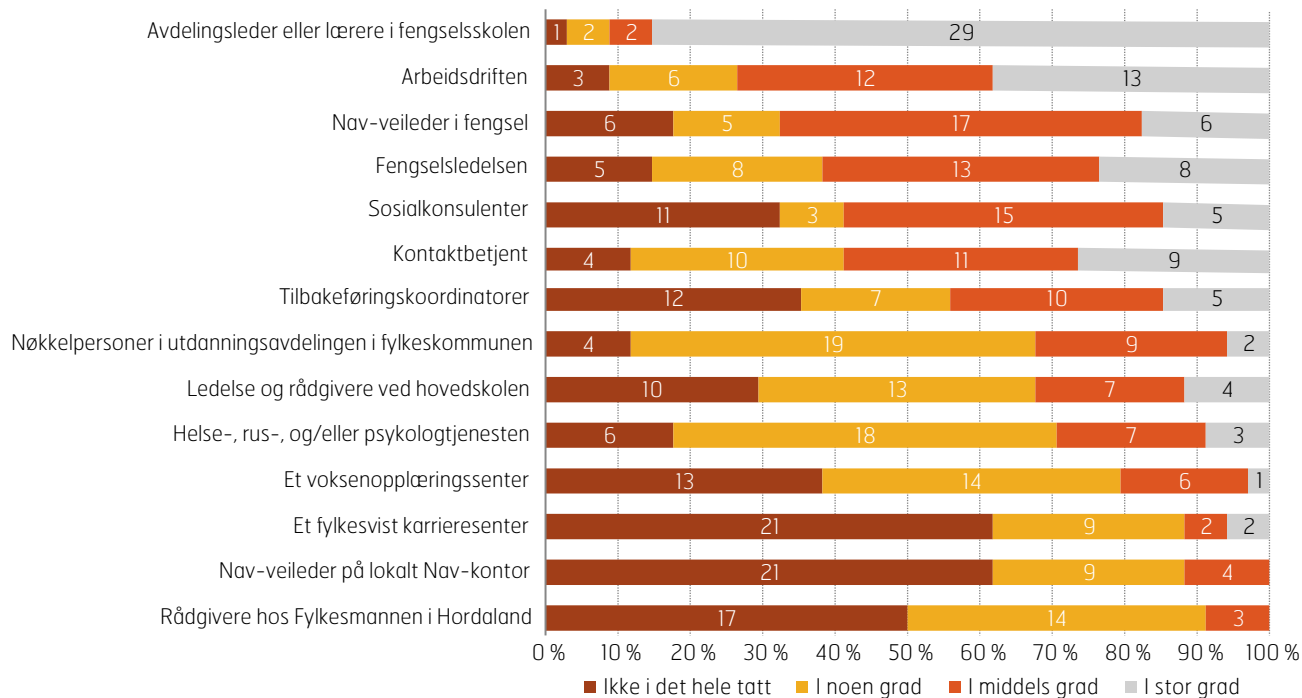
Rådgiverne ble spurt om i hvilken grad de samarbeider med andre aktører på veiledningsfeltet. Figur 13 viser at rådgiverne i fengselsundervisningen samarbeider med ulike aktører, både internt i fengselet og med eksterne. I hvilken grad de samarbeider og hvem de samarbeider med, vil være avhengig av flere forhold, blant annet fengselets størrelse, om det er tilsatt egen Nav-veileder i fengselet og om fengselet har tilbakeføringskoordinator eller sosialkonsulent. Figur 13 viser at det er store forskjeller i praksis mellom fengslene.

Rådgiverne samarbeider tettest med avdelingsleder og lærere i fengselsskolen. 29 rådgivere oppgir at de i stor grad har et slikt samarbeid. Det ser også ut til å være et utbredt samarbeid med arbeidsdriften i fengselet, der 25 rådgivere oppgir stor eller middels grad av samarbeid.

Deretter følger Nav-veiledere med arbeidssted i fengselet, som 23 rådgivere samarbeider med i stor eller middels grad. Når det gjelder samarbeid med Nav-veileder på lokalt Nav-kontor, er det derimot bare fire rådgivere som i middels grad gjør dette.

Mer enn halvparten av rådgiverne samarbeider også i stor eller middels grad med fengselsledelse, sosialkonsulenter og kontaktbetjenter¹².

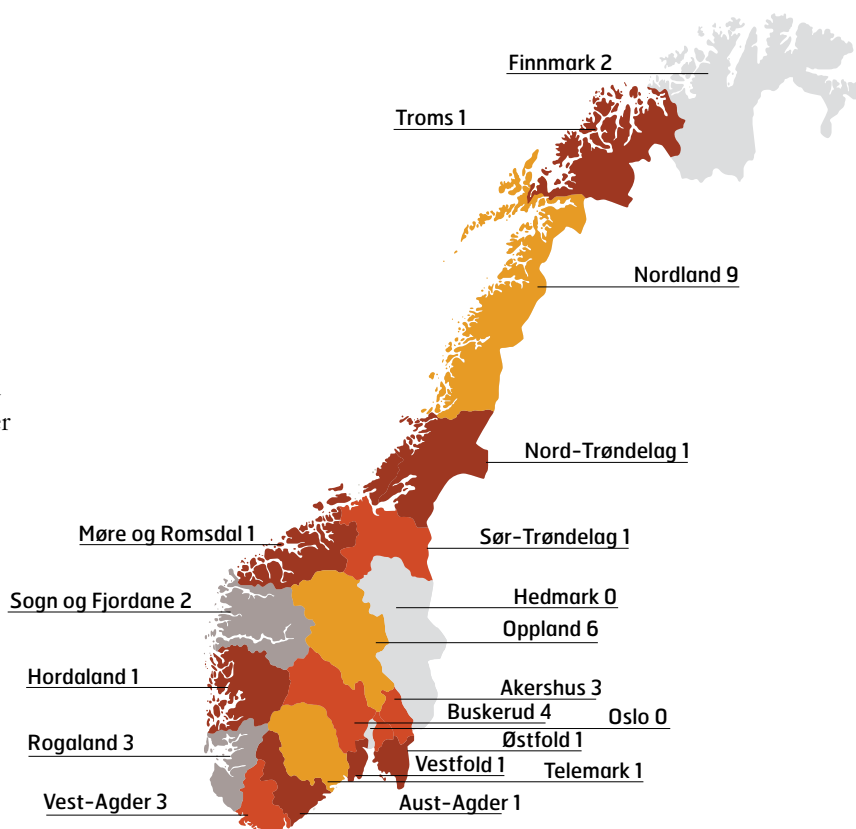
¹² Kontaktbetjent er en fengselsbetjent med spesielt ansvar for å følge opp den enkelte innsatte under straffegjennomføring.

FIGUR 13 Rådgivernes samarbeidsaktører. N=34. Antall og prosentkala.

3.5.2 DE OFFENTLIGE KARRIERESENTRENE

De offentlige karrieresentrene tilbyr gratis karriereveiledning til voksne over 19 år, enten individuelt, i gruppe eller gjennom ulike kurstilbud (Kompetanse Norge, 2017). Sentrene er etablert av fylkesvise partnerskap for karriereveiledning, som består av fylkeskommunen, Navs fylkesledd og i noen fylker også enkelte kommuner, partene i arbeidslivet samt universiteter og høyskoler. Det finnes karrieresentre i 17 av landets fylker. Oslo og Hedmark¹³ har per dags dato ikke karrieresentre. Noen fylker har flere sentre, andre bare ett. Sentrene varierer også i størrelse og organisering. Felles for sentrene er at de:

- tilbyr gratis karriereveiledning til alle voksne over 19 år.
- bidrar til tverrsektorielt samarbeid og koordinering mellom ulike offentlige aktører som tilbyr karriereveiledningstjenester.
- bidrar til økt kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningstjenestene, gjennom kompetanseheving og kvalitetsutvikling av blant annet karriereveiledningen i grunnopplæringen og hos Nav.

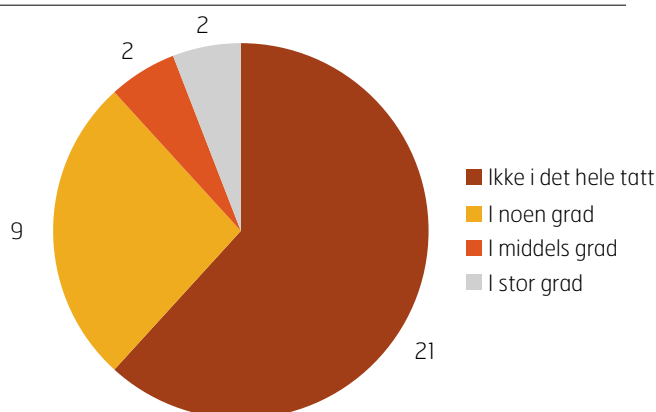
FIGUR 14 Oversikt over offentlige karrieresentre i fylkene. Antall per juni 2017.

¹³ Hedmark har besluttet å opprette et karrieresenter, med oppstart 1.1.2018.

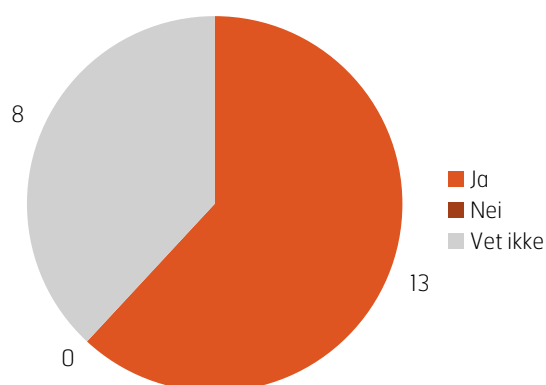
Figur 15 viser at 13 av 34 rådgivere har et samarbeid med et offentlig karrieresenter. De fleste samarbeider imidlertid bare i noen grad med karrieresenteret. Der det er etablert et samarbeid, oppgir rådgiverne at karriereveiledningen foregår enten i fengselet, på karrieresenteret eller i en oppfølgingsklasse. I tillegg til karriereveiledning oppgir to rådgivere at de innsatte får tilbud om kurs av karrieresenteret. I kapittel 4 utdypes vi samarbeidet med karrieresentrene i tre fylker.

Av de 21 rådgiverne som ikke samarbeider med et karrieresenter, ønsker åtte et samarbeid, mens 13 svarer at de ikke vet om de ønsker et samarbeid (figur 14). Dette kan tyde på at mange rådgivere i fengselsundervisningen er lite kjent med hva karrieresentrene kan tilby.

FIGUR 15 I hvilken grad rådgiverne samarbeider med et offentlig karrieresenter. N=34. Antall.



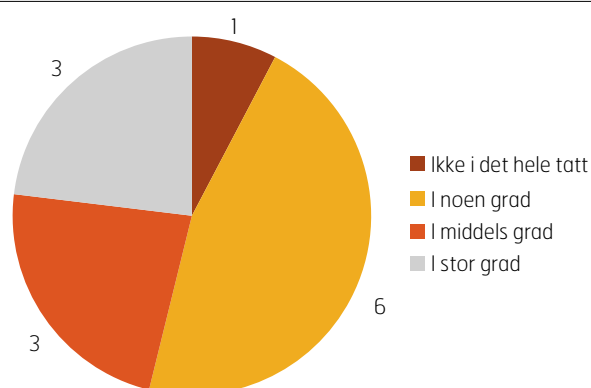
FIGUR 16 Ønske om å samarbeide med et offentlig karrieresenter blant rådgivere som ikke samarbeider. N=21. Antall.



De offentlige karrieresentrene tilbyr kompetanseheving til rådgivere i skolen og Nav. På spørsmål om det offentlige karrieresenteret tilbyr kompetansestøtte til rådgiver, svarer tre rådgivere at de får dette, fire at de ikke får det, mens seks ikke vet om det finnes et tilbud.

I de fylkene det er etablert et samarbeid mellom fengselet og karrieresenteret, oppleves dette som nyttig (figur 17). I underkant av halvparten synes samarbeidet er nyttig i middels eller stor grad. Kun en av 13 svarer at det ikke er nyttig i det hele tatt.

FIGUR 17 I hvilken grad opplever du samarbeidet med ditt offentlige karrieresenter som nyttig? N=13. Antall.



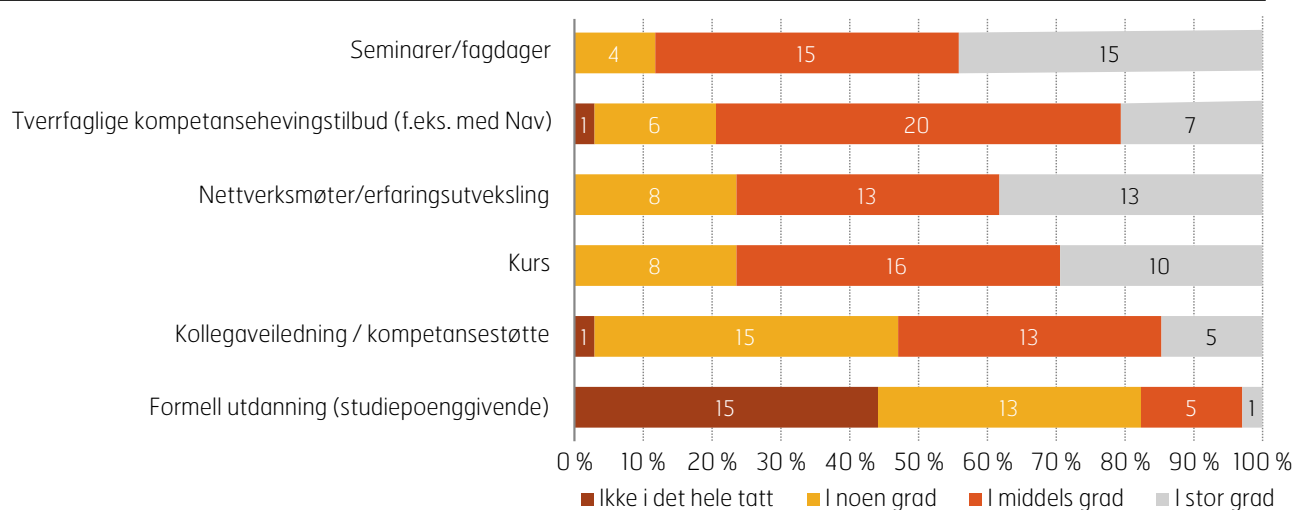
3.6 Kompetansebehov

For å få mer kunnskap om rådgivernes kompetansebehov stilte vi spørsmål om hvilke temaer og former for opplæring de har behov for.

3.6.1 ØNSKET FORM FOR KOMPETANSEHEVING

Det er få rådgivere som ønsker formell utdanning. Figur 18 viser at kun en av deltakerne uttrykker et stort behov for kompetanseheving i form av formell utdanning, mens fem har middels behov for dette. To tredjedeler av rådgiverne i undersøkelsen har utdanning innen karriereveiledning, og de aller fleste har opparbeidet seg solid arbeidserfaring.

Det er imidlertid betydelig interesse for ikke-formell opplæring. Ni av ti uttrykker middels eller stort behov for seminarer og fagdager, og åtte av ti ønsker at kompetansehevingen skal være tverrfaglig, for eksempel sammen med Nav. Tre av fire uttrykker stort eller middels behov for nettverksmøter, erfaringsutveksling eller kurs. Over halvparten ønsker kollegaveiledning og kompetansestøtte.

FIGUR 18 Ønsket form for kompetanseheving. N=34. Antall og prosentskala.

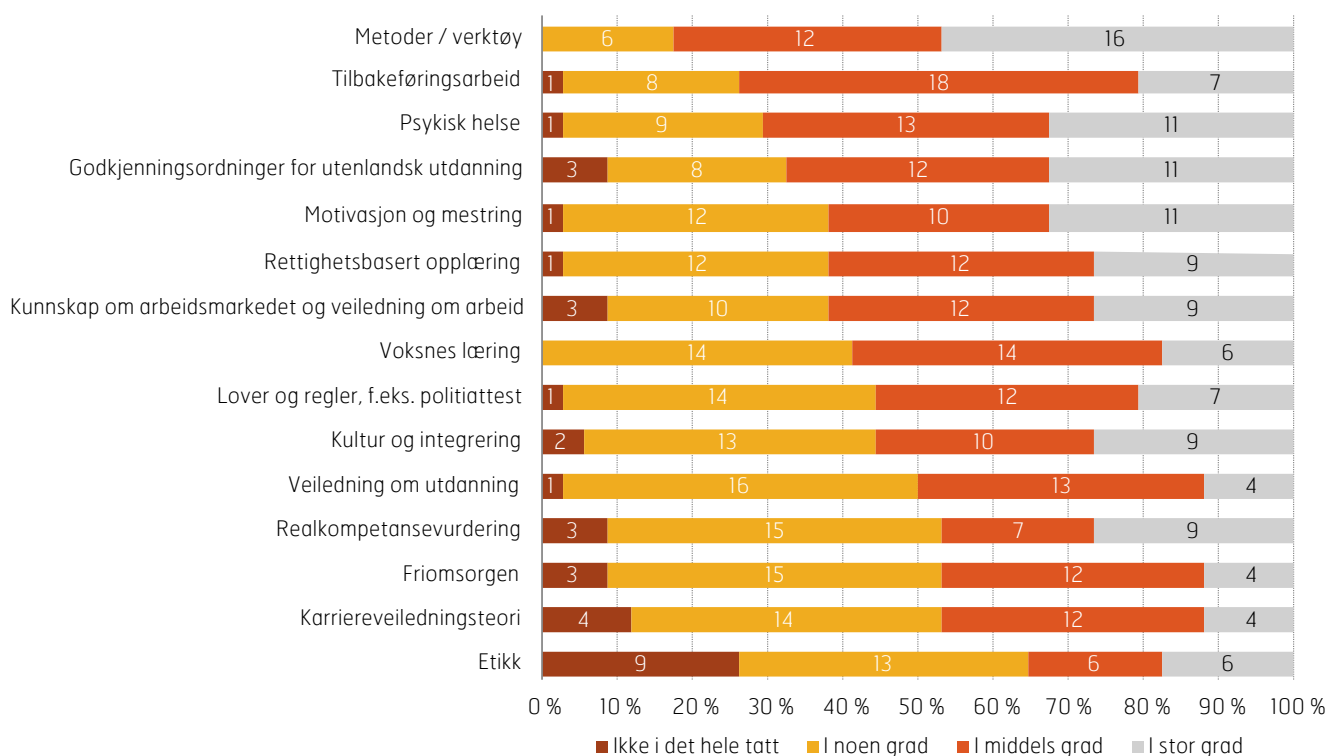
3.6.2 ØNSKET INNHOLD I KOMPETANSEHEVINGEN

Det er stor bredde i hvilke temaer rådgiverne ønsker opplæring i. Det stemmer overens med det oppgavespennt rådgiverne har. Figur 19 viser rådgivernes interesse for kompetanseheving innenfor en rekke forhåndsdefinerte temaer.

Alle rådgiverne ønsker opplæring i metoder og verktøy, og mer enn åtte av ti ønsker dette i middels eller stor grad.

Mange vil ha opplæring om tilbakeføringsarbeid, psykisk helse og godkjenning av utenlandsk utdanning. Rundt sju av ti ønsker dette i middels eller stor grad. Videre er det rundt seks av ti som gjerne vil ha opplæring i motivasjon og mestring, rettighetsbasert opplæring, kunnskap om arbeidsmarkedet og voksnes læring.

Etikk er i mindre grad ønsket enn de andre temaene på listen.

FIGUR 19 Ønsket innhold i kompetanseheving. N=34. Antall og prosentskala.

Oppsummert ser vi at nesten alle rådgiverne uttrykker behov for kompetanseheving. De fleste foretrekker ikke-formelle tilbud i form av seminarer, fagdager, nettverksmøter eller korte kurs. Et mindre antall foretrekker formell utdanning.

Rådgiverne ønsker faglig påfyll innenfor et bredt spekter av temaer, og flest innenfor metoder og verktøy, tilbakeføringsarbeid, psykisk helse og godkjenningsordninger for utenlandsk utdanning.

Rådgiverne har også gitt innspill til form og innhold på en egen fagdag for rådgivere i kriminalomsorgen. Dette blir omtalt nærmere i kapittel 4.

4

Kommentarer og drøfting

I dette kapitlet kommenterer og drøfter vi noen av hovedfunnene i undersøkelsen, og ser på hvordan funnene bidrar til å belyse sentrale temaer på karriereveiledningsfeltet i kriminalomsorgen. Noe har vi fått svar på gjennom ganske entydige funn, og noe må utdypes mer for å fungere som kunnskapsgrunnlag for anbefalinger til videre arbeid.

Vi mener undersøkelsen bidrar til å synliggjøre noen hovedutfordringer i rådgiverrollen knyttet til tidsressurs og oppgavespenn. Funnene som viser i hvilken grad ulike grupper av innsatte får et tilstrekkelig veiledningstilbud, er mer sammensatte, og gir ikke et fullstendig bilde. Det er likevel tydelig at innsatte i skoleavdelingen jevnt over får et bedre karriereveiledningstilbud enn innsatte utenfor skoleavdelingen.

Vi mener at det ligger et potensial i å tilby gruppeveiledning og ulike felles karriereveiledningsaktiviteter til innsatte. Vi ser nærmere på hvilke tilbud og tjenester dette kan være, og gir i et vedlegg eksempler på ressurser til bruk i undervisning og veiledning.

Når det gjelder samarbeid på karriereveiledningsområdet innenfor kriminalomsorgen, viser funnene i undersøkelsen at det er store forskjeller i praksis mellom fengslene. Vi ser nærmere på hvilke muligheter som kan ligge i et bedre og mer hensiktsmessig samarbeid på veiledningsområdet. Hvordan kan for eksempel de offentlige karrieresentrene bidra?

Funnene viser at rådgiverne i fengselsundervisningen i hovedsak ønsker ikke-formell kompetanseheving. Det er stor bredde i hvilke temaer de ønsker opplæring i. I fritekstsvar utdype rådgiverne form og innhold for en framtidig fagdag.

Flere av rådgiverne har også i fritekstsvar kommet med konkrete forslag til hvordan man kan styrke karriereveiledningstilbudet i kriminalomsorgen. Forslagene har vi tatt med oss inn i kommentarene og drøftingen i dette kapitlet.

4.1 utfordringer i rådgiverrollen

Undersøkelsen viser at rådgiverne har et stort oppgavespenn. Spennet varierer fra fengsel til fengsel, og avhenger av flere forhold, blant annet mulighet for samarbeid med andre.

På spørsmål om hva som er de to største utfordringene, svarer et klart flertall av rådgiverne «for liten tidsressurs» og «for mye administrativt arbeid». Det kan tyde på at rådgiverressursen blir spist opp av oppgaver som ikke er direkte knyttet til karriereveiledning, og at det blir for liten tid til veiledning av innsatte. En av rådgiverne uttrykker det slik:

*«Gi rådgiver mer tid til samtale/oppfølging av innsatte og elever.
Rådgivers ressurs brukes i dag i for stor grad til adm. oppgaver.»*

Undersøkelsen viser at bare to av rådgiverne har full stilling som rådgiver, og de fleste har mindre enn en halv stilling. Hvorvidt de opplever stillingsressursen som for knapp, avhenger av for eksempel fengselets størrelse, samarbeidsformer på veiledningsfeltet, type innsatte og hvor mange innsatte rådgiverne har oppgaver overfor utenfor skoleavdelingen. Som nevnt er det rektor på den lokale videregående skolen som har avgjørende myndighet når det gjelder å fastsette rådgiverressursen i fengslene. Ifølge Fylkesmannen i Hordaland ligger rådgiverressursen til fengselsundervisningen over det som er vanlig i ordinær videregående skole.

Vi har i undersøkelsen ikke spurt om den enkelte rådgiver har en stillingsbeskrivelse eller stillingsinstruks. Fagkoordinator for rådgiverne i fengselsundervisningen opplyser at mange rådgivere ikke har det, og at slike instruksjoner ofte har preg av å være en liste over administrative og praktiske oppgaver, og sier lite om hva rådgivningen bør inneholde.

Av fritekstsvarene ser vi at mange rådgivere ønsker en tydeligere arbeidsbeskrivelse eller en felles minstandard for rådgivningsarbeidet. Noen rådgivere uttrykker det slik:

«Økt tidsressurs, tydeligere mandat for rådgiver i åpent og lukket fengsel»

«Mer prioritering er nødvendig, der denne (rådgiver-) funksjonen blir mer satt på dagsorden og andre eventuelle oppgaver en rådgiver måtte inneha, blir satt til andre ansatte.»

«Kom gjerne med et skriv som kan være retningsgivende på hvor mye % stilling rådgiverfunksjon bør ha, f.eks. pr. fengsel eller pr. 10 og 10 innsatte.»

På grunnlag av undersøkelsen mener vi det er behov for å se nærmere på hvordan rådgiverressursen kan utnyttes bedre for å frigjøre mer tid til veiledning av innsatte, blant annet ved å tilby varierte karriereveiledningsaktiviteter, for eksempel gruppeveiledning.

4.2 Tilgang til karriereveiledning

Ifølge karriereveiledningsutredningen (NOU 2016:7, 2016) tyder mye på at skoleavdelingene i fengslene ikke når alle innsatte med veiledning om utdanning og arbeid. Vi vet for lite om i hvilken grad grupper av innsatte som ikke deltar i opplæring, har tilgang til karriereveiledning fra kriminalomsorgen eller andre parter som tilbyr tjenester i fengslene, for eksempel NAV. Våre funn ser ut til å bekrefte dette bildet.

Undersøkelsen viser at alle rådgiverne har rådgiveroppgaver overfor innsatte i skoleavdelingen. Om den enkelte får et tilstrekkelig tilbud, kan vi imidlertid ikke si noe sikkert om på grunnlag av denne undersøkelsen.

Alle rådgiverne oppgir også at de har oppgaver overfor innsatte ved inntak/før oppstart i skole, men i varierende grad. Vi har ikke spurt eksplisitt etter hvilken rolle og medvirkning rådgiverne har ved inntakssamtaler. Her vil trolig praksis variere fra fengsel til fengsel. Vårt inntrykk er at mange fengsler har gode rutiner for å kartlegge de innsattes kompetanse og ønsker om opplæring, og gir god informasjon om tilbudene i fengselet.

En del rådgivere mener at innsatte i arbeidsdriften ikke har et godt nok karriereveiledningstilbud i dag. I *Strategi for utvikling av kriminalomsorgens arbeidsdrift 2015 – 2018* (Kriminalomsorgen, 2015) blir det framhevet at innsatte i arbeidsdriften så langt det er mulig skal gis tilbud om aktivisering som kan gi dem kompetanse og kvalifikasjoner til å delta i ordinært arbeidsliv etter soning. Dette forutsetter at innsatte i arbeidsdriften får et tilstrekkelig veiledningstilbud, blant annet om rett til opplæring og realkompetansevurdering.

Det er særlig tre grupper av innsatte som rådgiverne mener ikke får et tilstrekkelig karriereveiledningstilbud: innsatte med korte dommer, utenlandske innsatte og innsatte på særavdelinger. Det kan være ulike grunner til at disse gruppene kommer dårlig ut. Vi har ikke stilt utdypende spørsmål om dette i undersøkelsen.

I Arbeidsdriftsstrategien er et av tiltakene at det skal arbeides for økt aktivisering av innsatte som er utelukket fra fellesskap, eller som er plassert på avdelinger uten alminnelig tilgang til arbeidsstedene eller skolen. Kanskje også innsatte i denne gruppen i større grad enn i dag kan få tilbud om karriereveiledning som en del av aktivitets- og soningsplanen.

Kort soningstid er en årsak til at innsatte med korte dommer ikke får tilbud om karriereveiledning i fengselet. Vi tror likevel det er viktig å styrke veiledningstilbudet til innsatte som har kort soningstid, for å lette tilbakeføring til arbeid og utdanning etter endt soning. Det kan også bidra til at flere kan begynne på opplæring under soning.

Når det gjelder utenlandske innsatte, kan både mangel på norskkunnskaper og rettigheter til opplæring være en hindring. Vi er kjent med at flere fengsler har opplæringstilbud, blant annet innen renhold, til innsatte som skal returneres fra Norge etter soning. Tilbud om karriereveiledning og opplæring i Norge under soning kan gi et bedre grunnlag for arbeid i hjemlandet etterpå.

At det er ulik tilgang til karriereveiledning for innsatte i og utenfor skoleavdelingen i fengslene, blir også bekreftet i rapportering fra Fylkesmannen i Hordaland.

I rapporten *Norske innsette: Utdanning, arbeid, ønske og planar* (Eikeland, Manger og Asbjørnsen, 2016) blir norske innsatte spurt om de får den rådgivningen de trenger. Bare to av ti innsatte som ikke deltar i opplæring (er utenfor skolen), oppgir at de får tilstrekkelig rådgivning. Til sammenligning er andelen som oppgir at de er tilfredse med rådgivningen, dobbelt så høy for innsatte i skoleavdelingen.

4.3 Tverrsektorielt samarbeid

Som tidligere beskrevet er det forvaltningsmessige ansvaret på veiledningsfeltet fordelt på skole, helse, Nav og kriminalomsorg. I tillegg bidrar frivillige organisasjoner og i noen grad offentlige karrieresentre. Dette gjør at det er et stort behov i kriminalomsorgen for tverrsektorielt samarbeid og økt felles forståelse for grupper av innsatte med sammensatte behov.

Et eksempel på en samarbeidsarena var 4-partskonferansen «Sammen om god tilbakeføring», som ble arrangert 8.–9. november 2016 i et samarbeid mellom Kriminalomsorgsdirektoratet, Fylkesmannen i Hordaland, Helsedirektoratet og Nav. Karriereveiledning ble presentert av Kompetanse Norge som et av samarbeidsområdene på konferansen. Konferansen gav nyttige innspill og eksempler på hvordan en kan forbedre og systematisere rutiner for samarbeid i tilbakeføringsarbeidet.

Stortingsmeldingen *Fra utenforskap til ny sjanse* (Meld. St. 16, 2015-2016) peker på at tverrsektorielt samarbeid om utdanning og arbeid for grupper i utenforskap er en stor utfordring på ulike nivåer i forvaltningen. Dette blir også bekreftet i *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021* (Kunnskapsdepartementet, 2017). Strategien har fokus på læring i arbeidslivet og tverrsektorielt samarbeid mellom arbeidsmarkeds- og opplæringsmyndigheter. Samarbeid mellom ulike aktører om karriereveiledning og opplæring til voksne med svake grunnleggende ferdigheter eller norskerferdigheter og lite formell kompetanse, vil styrke mulighetene til økt deltakelse i arbeids- og

samfunnsliv. For å lykkes med å hjelpe innsatte til arbeid, opplæring, bolig og sosialt nettverk etter soning er det derfor nødvendig at ulike aktører og etater samarbeider om karriereveiledning og opplæring til innsatte.

Hvordan reflekteres disse utfordringene i vår undersøkelse? Funnene tyder på at det allerede foregår et utstrakt samarbeid på karriereveiledningsområdet i kriminalomsorgen, men at praksis er varierende.

Nesten alle rådgiverne mener at samarbeid om karriereveiledning i stor grad er viktig. De aller fleste har etablert et samarbeid med andre interne veiledningsaktører, men i varierende grad. Det er langt flere av rådgiverne som ikke har etablert et samarbeid, eller som bare i liten grad samarbeider med aktører utenfor fengslene.

Strategien for utvikling av arbeidsdriften understreker behovet for økt samarbeid mellom arbeidsdrift, skole og Nav, slik at flere innsatte får tilbud om opplæring. Arbeidsdriften skal ifølge strategien være en pådriver for å videreutvikle og styrke samarbeidet med skolen og Kompetanse Norge om kompetansebygging. Samarbeidet med Nav om arbeidsrettet oppfølging skal også utvides. Implementering av strategien kan etter vår mening bidra til å styrke samarbeid om karriereveiledning til innsatte i arbeidsdriften. De offentlige karrieresentrene kan også bidra inn i slikt samarbeid.

Undersøkelsen viser at rådgivernes samarbeid med Nav blir styrket ved at en Nav-veileder er til stede i fengslene. Det er langt lavere grad av samarbeid med Nav-veiledere ved lokale Nav-kontorer.

Vi ser også at fengsels-/kontaktbetjenter og tilbakeføringskoordinatorer er viktige samarbeidsparter for mange av rådgiverne. Fylkesmannen i Hordaland sin rapport *Vi er ganske gode i hverdagen* (Westrheim, Eide, og Jones, 2017) er en kvalitativ undersøkelse om hvordan fengselsbetjentene opplever sin rolle i møte med skole, opplæring eller arbeidsplass. I denne rapporten blir fengselsbetjentens rolle omtalt som utdanningsaktør. I anbefalingene blir det sagt at fengselsbetjentene bør få tilstrekkelig opplæring i skolens og andre aktørers virkeområder for å kunne gi god veiledning til innsatte. Dette forutsetter samarbeid på veiledningsområdet.

Vi har i undersøkelsen ikke spurt nærmere om innhold eller spesielle utfordringer i samarbeidet rådgiverne har med de ulike aktørene. Dette ville det være nyttig å vite mer om.

Karrieresentrene som samarbeidspart

De offentlige karrieresentrene bistår mennesker med å se muligheter og ta gode valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid. Strategipartene i Nasjonal kompetansepolitisk strategi løfter fram karrieresentrene som sentrale i arbeidet med å øke tilgangen til karriereveiledning (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Funnene viser at i underkant av to tredjedeler av rådgiverne i fengselsundervisningen ikke samarbeider med et karrieresenter. Det kan henge sammen med at karrieresentrene har ulik kapasitet og organisering, eller at rådgiverne ikke er kjent med tilbudet i sitt fylke.

I overkant av en tredjedel av rådgiverne har etablert samarbeid med et karrieresenter. Et flertall av disse opplever samarbeidet som nyttig.

Vi kjenner til at det i flere fylker er laget gode samarbeidsrutiner mellom karrieresenteret og fengselet. Hva samarbeidet går ut på, varierer fra fylke til fylke.

Enkelte karrieresentre gir individuell veiledning og tilbyr kurs til innsatte, mens noen arrangerer karrieredager/karrieremesser og holder informasjonsmøter.

I faktaboksen gir vi eksempler på dette.

EKSEMPLER PÅ SAMARBEID MELLOM KARRIERESENTRER OG FENGSLER

Nordland: Ved Mosjøen og Fauske fengsel har hovedskolen ansvaret for opplæringen, mens karrieresenteret som er tilknyttet fengselet, tilbyr rådgivning/karriereveiledning til innsatte. En karriereveileder fra hvert av de tilhørende karrieresentrene har 20 % stillingsressurs for å ivareta karriereveiledningstilbudet, og har ukentlige avtaler i fengselet for å følge opp, koordinere og veilede.

Alle nye innsatte som har behov for veiledning, blir henvist til karrieresenteret. Etter avsluttet karriereveiledning overtar skoleavdelingen det videre arbeidet med de som ønsker opplæring. En individuell opplæringsplan blir laget med utgangspunkt i karriereveiledningen.

Karrieresentrene tilbyr karriereveiledning til de innsatte som blant annet kan inneholde:

- Kartlegging av egne evner, interesser og verdier
- Refleksjon, bevisstgjøring om egen situasjon og belysning av alternative valgmuligheter
- Informasjon om yrker/utdanning
- Hjelp til kartlegging av egen kompetanse/vurdering av realkompetanse
- Vurdering av rett til grunnskole og videregående opplæring
- Vurdering av kompetanse og informasjon til minoritetsspråklige
- Hjelp til søknader og utfylling av skjema

Akershus: Veiledningssenteret på Romerike etablerte høsten 2016 et samarbeid med Ullersmo fengsel for å bli kjent, og for å se hvilke områder de kunne samarbeide om. Senteret planlegger å arrangere kurs for de innsatte med temaer som cv-skriving og jobbsøking. I tillegg blir det planlagt et samarbeid om å etablere kontakt mellom karrieresenteret og de innsatte før løslatelse. Terskelen for å oppsøke et karrieresenter etter løslatelse er mindre når en tidligere innsatt har en avtale med en karriereveileder, eller et ansikt og et navn å forholde seg til. Karrieresenteret har også ansvar for karriereveiledning i Norderhov fengsel, som er en underavdeling av Ullersmo.

Østfold: Karrieresenter Østfold tilbyr individuelle veiledninger for innsatte som har permisjon, og for innsatte som bestiller time på karrieresenteret.

Karrieresenter Østfold holdt i 2016 informasjonsmøte i Halden fengsel, og gjennomførte jobbsøkerkurs i to omganger for innsatte i Trøgstad fengsel. I tillegg ble det holdt karriereveiledningsworkshoper for ansatte på Ravneberget, for å styrke de ansattes kompetanse i karriereveiledning.

Kompetanse Norge anbefaler rådgiverne og fengselsledelsen å ta kontakt med sitt lokale karrieresenter for å undersøke muligheten for et samarbeid.

Oversikt over sentrenes nettsider og kontaktinformasjon finnes på hjemmesiden til Kompetanse Norge (Kompetanse Norge, 2017).

4.4 Karriereveiledningens potensial og betydning

Karriereveiledning kan bidra til å skape motivasjon og framtidshåp hos den enkelte, og til å utvikle ferdigheter til å håndtere egen karriere. Gjennom samtale, ulike oppgaver og aktiviteter får de innsatte mulighet til å oppleve mestring, bli tryggere på seg selv og bli i stand til å ta gode valg.

I en karriereveiledningssamtale møtes i utgangspunktet den innsatte og rådgiveren for å snakke om en begrenset, men viktig del av livet, nemlig den som har med opplæring, utdanning og arbeid å gjøre. De

innsattes forhold til utdanning og arbeid er avhengig av deres svært ulike erfaringer, tett knyttet til identitet, mening og tilhørighet. Kontakt med kriminelle miljøer, psykisk helse og rusavhengighet har for mange av de innsatte vært utslagsgivende for hva slags tilknytning de hadde til skolegang og arbeidsliv før soning, og til tilknytningen de ønsker å få i framtiden etter endt soning. En karriereveiledningssamtale vil kunne berøre spørsmål som angår helheten i den innsattes liv.

Innholdet i en karriereveiledningssamtale vil variere fra samtale til samtale, men et av hovedmålene vil være å sette i gang spørsmål, tanker og refleksjoner hos den innsatte om opplæring, utdanning og arbeid. I en karriereveiledningssamtale vil det også være naturlig å legge til rette for at den innsatte kan oppdage ulike sider ved seg selv, og samtidig se reelle muligheter.

I tillegg til samtaler blir det også gjennomført ulike karriereveiledningsaktiviteter, som for eksempel undervisningsopplegg, ulike karriererelaterte kurs, trening på cv-skrijving og jobbsøking, innhenting og anvendelse av informasjon, bruk av selvhjelpsressurser med mer. Undersøkelsen går ikke nærmere inn på hvilke aktiviteter som blir tilbudt, men vi mener at det ligger et potensiale i å legge til rette for slike aktiviteter, både for å bidra til større utbytte for den enkelte og for å effektivisere karriereveiledningsarbeidet.

Å veilede flere samtidig kan frigjøre tid for rådgiver når det gjelder gjennomføring, men krever en del planlegging og organisering. Det kan være glidende overganger mellom det som blir kalt kurs, undervisning og gruppeveiledning. Mens kurs og undervisning kan ha innslag av refleksjon og personlig utvikling, vil dette gjerne være kjernen i gruppeveiledning. Gruppeveiledning er blant annet kjennetegnet ved at det foregår i «et tillitsfullt fellesskap som setter i gang deltakernes tanker, opplevelser og erfaringer – med hensikt å oppdage sider i deltakerne som skaper vekst og utvikling» (Dovland, 2014). Videre er det vanlig at gruppeveiledning foregår i mindre grupper enn i undervisningssituasjonen.

Det er flere gode grunner for gruppeveiledning. Ulike oppgaver, aktiviteter og øvelser i mindre grupper gir mulighet for at de innsatte kan lære av hverandre gjennom å lytte til hverandres tanker, innspill og tilbakemeldinger. Det kan også åpne opp for en ny forståelse av egne utfordringer, og for å kunne se nye muligheter. Å jobbe sammen i grupper utvikler i tillegg deltakerne sosiale kompetanse og evne til å samarbeide.

Gruppeveiledning blir i liten grad benyttet som en aktivitet av rådgiverne i fengselsundervisningen. I overkant av halvparten av rådgiverne oppgir at de gjennomfører gruppeveiledning i noen grad. I underkant av 40 prosent gjør det aldri. Det kan være mange forklaringer på det. Noen mulige hindringer kan være at rådgiverne ikke kjenner til veiledningsformen, eller at de ikke synes det passer for sine innsatte. Sikkerhetshensyn i et fengsel kan også vanskeliggjøre gjennomføring.

Læreren, verksbetjenten og kontaktbetjenten er alle viktige ressurser i den innsattes læringsprosess. De kan gjennom sin relasjon med den innsatte bidra til at den enkelte får mulighet til å reflektere og få innsikt i egen kompetanse, egne ønsker og arbeidslivets krav og forventninger, og gjennom det bidra til karrierelæring. Fokuset blir flyttet fra selve valget (hvilken skoleplass/jobb får jeg?) til fokus på læringsutbyttet (hvordan kan innsikt og forståelse om meg selv og mulighetene som finnes, gjøre at jeg får en skoleplass/jobb jeg mestrer og vil trives i?).

Undersøkelsen omfatter ikke en kartlegging av de innsattes utbytte av karriereveiledningen. I et vedlegg i rapporten gir vi eksempler på ressurser som rådgiverne, eventuelt lærerne eller andre, kan tilpasse og bruke i veiledning av innsatte. Måten ulike karriereveiledningsaktiviteter kan gjennomføres på i et fengsel, må tilpasses rammevilkårene for fengslenes virksomhet.

4.5 Kompetanseheving

Behovet for ikke-formell kompetanseheving i form av seminarer, fagdager, nettverksmøter og kurs, er et klart funn i undersøkelsen. I overkant av tre fjerdedeler av rådgiverne har svart at de ønsker det. Et mindretall gir uttrykk for at de trenger formell kompetanseheving.

Vi kjenner til at flere rådgivere i fengslene får tilbud om å delta på de samme kompetansehevingstilbudene som rådgiverne i skolen. En del av rådgiverne i fengselsundervisningen opplever at disse samlingene ikke er relevante, fordi temaene i hovedsak er spisset mot elever i ordinær grunn- og videregående skole, og ikke mot grupper med svært ulike og sammensatte problem eller mot voksne.

I undersøkelsen stilte vi derfor spørsmålet om hva slags form og innhold rådgivere i fengselsundervisningen ville ønsket for en egen fagdag. Fritekstsvarene tyder på at rådgiverne ser for seg en variert fagdag basert på temaer som er relevante for deres arbeidshverdag.

De ønsker en blanding av innlegg i plenum, erfaringsutveksling, workshoper og arbeid i mindre grupper. I tillegg er det viktig å sette av tid til sosialisering, nettverksbygging, praktisk jobbing og utprøving av verktøy og metoder, mener rådgiverne. Betydningen av å jobbe tverrfaglig og tverrsektorielt blir også framhevet.

Forslagene til temaer er mange, og overlapper flere av temaene rådgiverne ønsker kompetanseheving i, eksempelvis:

«Rettigheter (også for utenlandske innsatte), samarbeid skole/drift mot fagbrev, kartleggingsverktøy»

«Karriereveiledningstips og metoder»

«Informasjon rundt eksterne samarbeidspartnere under soning og i løslatelsesprosessen»

Oppsummert ser vi at rådgiverne uttrykker behov for kompetanseheving. De fleste foretrekker ikke-formelle tilbud. Rådgiverne ønsker faglig påfyll innenfor et bredt spekter av temaer tilpasset sine målgrupper, og flest innenfor metoder og verktøy, tilbakeføringsarbeid, psykisk helse og godkjenningsordninger for utenlandsk utdanning.

5

Anbefalinger

På grunnlag av funnene i undersøkelsen har vi kommentert og drøftet noen problemstillinger og temaer vi ønsker å knytte anbefalinger til. Dette gjelder særlig karrierefaglige temaer og karrieresentrenes rolle.

Vi ser også at flere funn kan være aktuelle for videre oppfølging og forskning.

1. Økt tilgang til karriereveiledning for flere grupper innsatte

Ifølge Karriereveiledningsutvalget (NOU 2016:7, 2016) ser det ut til at ikke alle innsatte i norske fengsler får et tilstrekkelig veiledningstilbud om utdanning og yrkesvalg. Undersøkelsen vår bekrefter dette bildet.

Rådgiverne mener at innsatte i skoleavdelingen blir best ivaretatt, mens innsatte med korte dommer, utenlandske innsatte og innsatte på særavdelinger ikke får et tilstrekkelig karriereveiledningstilbud. Flere rådgivere mener også at innsatte i arbeidsdriften ikke får tilstrekkelig veiledning. I tillegg viser funnene at det er store forskjeller i tilbudet fra fengsel til fengsel.

Kompetanse Norge anbefaler at karriereveiledningstilbudet til innsatte blir styrket, ved at også grupper utenfor skoleavdelingen i større grad kan få tilbud om karriereveiledning. Vi foreslår å se spesielt på de gruppene som rådgiverne i fengselsundervisningen mener ikke får et tilstrekkelig veiledningstilbud i dag.

NOU 2016:7 viser til eksempler på samarbeid om karriereveiledning mellom fengsler og karrieresentre. Slike eksempler på samarbeid blir også omtalt i vår undersøkelse. Vi anbefaler derfor at en både fra kriminalomsorgens og karrieresentrenes side utforsker muligheten for hva karrieresentre kan bidra med for å øke tilgangen til karriereveiledning for innsatte. Det kan være individuelle karriereveiledningssamtaler eller ulike former for kurs og gruppeveiledning.

2. Mer tid til veiledning av innsatte

Ifølge rådgiverne i fengselsundervisningen er de to største utfordringene for liten tidsressurs og for mye administrativt arbeid. Mange rådgivere har under halv stilling som rådgiver i fengselsundervisningen. De færreste har en stillingsbeskrivelse eller stillingsinstruks. Funnene viser også at mange rådgivere bare tilbyr individuell karriereveiledning til innsatte.

Kompetanse Norge anbefaler at det blir frigjort mer tid til veiledning av innsatte, blant annet ved økt bruk av varierte karriereveiledningsaktiviteter i undervisning og veiledning. Vi viser til ressursiden om karriereveiledning som er vedlagt denne rapporten, og oppfordrer til kontakt med et karrieresenter. Vi tror også at det kan være mulig å gjennomføre gruppeveiledning i fengselsundervisningen i større grad enn det som blir gjort i dag.

God karriereveiledning vil kunne bidra til å utvikle innsattes kunnskap om utdanning og arbeidsliv og gjøre dem bedre i stand til å planlegge og håndtere ulike valg og overganger i livet. Det kan gi større mulighet for å komme i arbeid og utdanning etter soning.

Kompetanse Norge mener ellers at det vil være hensiktsmessig å se nærmere på hvordan rådgiverrollen kan struktureres og gi tydeligere føringer for rådgivernes arbeidsoppgaver. Dette bør fortrinnsvis gjøres i samarbeid mellom skole og kriminalomsorg. Vi viser også til karriereveiledningsutredningens anbefalinger om å styrke stillingsressursen til rådgiverne i grunnopplæringen (NOU 2016:7, 2016, s. 214).

3. Utforske mulighetsrommet i tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid

Funnene viser at rådgiverne i fengselsundervisningen har en rekke samarbeidsaktører både innen helse, opplæring og kriminalomsorg. Som vi har sett, peker både Stortingsmeldingen *Fra utenforskap til ny sjanse* og *Nasjonal kompetansepolitisk strategi* på betydningen av økt tverrsektorielt samarbeid om opplæring og arbeid for grupper av voksne som står utenfor arbeidslivet.

NOU 2016:7 framhever behovet for samordning og koordinering av karriereveiledningsfeltet i kriminalomsorgen, men peker på at kunnskapsgrunnlaget ikke er tilstrekkelig til å komme med konkrete anbefalinger om tiltak og organisering.

Kompetanse Norge anbefaler å utnytte eksisterende møteplasser og formidlingskanaler for samarbeid og erfaringsutveksling i kriminalomsorgen. Bedre samarbeid og koordinering mellom ulike aktører på veiledningsfeltet kan bidra til å frigjøre mer tid til veiledning av innsatte.

Det er i dag etablert et samarbeid mellom de offentlige karrieresentrene og fengsler i enkelte fylker. Karrieresentrene kan tilby karriereveiledning og kurs til innsatte. De kan også tilby kompetanseheving til rådgiverne i fengselsundervisningen.

Kompetanse Norge anbefaler rådgiverne og fengselsledelsen å ta kontakt med et offentlig karrieresenter for å undersøke muligheten for et samarbeid.

4. Økt tilbud om kompetanseheving

Undersøkelsen viser at rådgiverne i fengselsundervisningen ønsker kompetanseheving innen en rekke ulike temaer tilpasset deres målgrupper. Størst interesse er det for verktøy og metoder til bruk i daglig arbeid og tilbakeføringsarbeid. Vi har også sett at de fleste rådgiverne ønsker ikke-formell kompetanseheving i form av tverrfaglige kurs eller fagdager, gjerne i samarbeid med andre.

Vi mener slike tverrsektorielle arenaer for kompetanseheving bidrar til økt felles forståelse og tydeliggjøring av at deler av veiledningsfeltet er viktig for flere aktører, selv om man har ulike roller og ansvar.

Kompetanse Norge anbefaler Fylkesmannen i Hordaland, Kriminalomsorgsdirektoratet, Nav og Kriminalomsorgens utdanningssenter å vurdere muligheten for å arrangere tverrfaglige kurs og fagdager med tematikk fra karriereveiledningsfeltet for ulike grupper tilsatte med veiledningsoppgaver i kriminalomsorgen. Kompetanse Norge og karrieresentrene kan bidra med innhold sammen med andre veiledningsaktører.

Vi mener at karriereveiledning i større grad bør være et tema i ulike etter- og videreutdanningstilbud, for eksempel ved Kriminalomsorgens utdanningssenter og studietilbudet Kriminalomsorg som læringsarena, som nå blir gjennomført ved Universitetet i Bergen (Universitetet i Bergen, 2017).

5. Oppfølgende undersøkelser og forskning på karriereveiledningsfeltet

I tråd med Karriereveiledningsutvalgets anbefalinger i NOU 2016:7 om å styrke kunnskapsgrunnlaget om karriereveiledning i kriminalomsorgen og våre funn, ser vi at det fortsatt er behov for oppfølgende undersøkelser og forskning på karriereveiledningsområdet.

Kompetanse Norge anbefaler at det blir gjennomført undersøkelser og forskning knyttet til karriereveiledningsfeltet, der en foretar en nærmere kartlegging både av karriereveiledningen i fengselsundervisningen og veiledning i regi av andre aktører som tilbakeføringskoordinatorer, fengselsbetjenter, Nav-veiledere og tilsatte i arbeidsdriften.

Vi mener det kan være hensiktsmessig med et samarbeid om relevant forskning på karriereveiledningsområdet, for eksempel mellom forskningsmiljøet ved Universitetet i Bergen og Kriminalomsorgens utdanningssenter. Kompetanse Norge er positive til å bidra som innholdsleverandør på karriereveiledningsfeltet.

Vedlegg

VEDLEGG 1: EKSEMPLER PÅ LÆRINGSRESSURSER

Karriereveiledning og karrierelæring – ressurser til bruk i undervisningen

Utdanning.no – ressurside om faget Utdanningsvalg

På denne nettsiden er det oppgaver til bruk i faget Utdanningsvalg utarbeidet av utdanning.no. Oppgavene er primært for ungdomsskoleelever, men det finnes oppgaver som passer for voksne eller som kan tilpasses.

På vei mot karrierekompetanse

Dette er et inspirasjonshfte med spørsmål som understøtter karrierelæring (Skovhus, Poulsen, Buland, og Svarva, 2016). Hftet gir eksempler på spørsmål som kan brukes i samtaler i klasserommet av læreren, i karriereveiledningssamtaler av rådgiveren eller av andre aktører som gjennomfører veiledningsoppgaver.

Flere av de offentlige karrieresentrene har laget gode ressurser til bruk i karriereveiledningen og/eller i karriereundervisning.

Sjef i eget liv

Karriere Buskerud har laget et kursopplegg for ungdom og unge voksne, som også kan benyttes for innvandrere (Papirbredden karrieresenter). Kurset gir selvinnsikt og kunnskap om hvordan egne valg påvirker personlig økonomi, og gir ferdigheter i valg av utdanning og yrker.

Ressurshfte for minoritetsspråklige

Veiledningssenteret i Akershus har laget et ressurshfte for minoritetsspråklige (Akershus fylkeskommune, 2016). Hftet er ment for ungdom i grunnskole og videregående skole, men det er mange oppgaver som kan brukes direkte eller tilpasses de voksne. Hftet består av to deler; et oppgavehfte til elevene og en veiledning til lærerne.

Ressurssider

Veilederforum er en nettside for de som veileder om utdanning og karriere. På denne nettsiden finnes det artikler, tips til metoder og verktøy, undervisningsopplegg og ressurser. I tillegg finnes informasjon om utdanning i Norge og informasjon, filmer og intervjuer om yrker, bransjer og arbeidsliv.

Utdanning.no er en nasjonal nettportal for informasjon om utdanning og yrke, og har oversikt over utdanningstilbudet i Norge.

Artikler og rapporter om karrierelæring og karriereveiledning

Utviklet faget «Valgkompetanse» for innsatte

Ellen Øverlie, rådgiver og karriereveileder ved Grønland voksenopplæringscenter, har laget et eget fag hun har kalt «Valgkompetanse», der deltakere i fengselsundervisningen ved Oslo fengsel får mulighet til å utvikle sine ferdigheter i å ta valg.

Karrierekompetanse – en introduksjon

Erik Hagaseth Haug, høyskolelektor ved Høgskolen i Innlandet, gir leserne et innblikk i det mest grunnleggende om begrepene karrierekompetanse og karrierelæring (Haug, 2016).

Karrierekompetanse – et nordisk perspektiv

Rie Thomsen, lektor ved Aarhus universitet, gir leserne en introduksjon til begrepet karrierekompetanse i et nordisk perspektiv (Thomsen, 2014).

Rapport om karrierelæring for personer utenfor arbeidslivet

Sju attføringsbedrifter har latt seg inspirere av et australsk rammeverk for karrierelæring, og prøvd ut ulike tilnærminger til å utvikle karrierekompetanse. Rapporten gir innblikk i hvordan karrierelæring kan brukes mot en bestemt målgruppe (Attføringsbedriftene, 2016).

Figurliste

Figur 1	Erfaring som rådgiver i fengsel. N=34. Antall.....	13
Figur 2	Erfaring som rådgiver i skolen før jeg ble rådgiver i fengsel. N=34. Antall.....	13
Figur 3	Relevant arbeidserfaring fra andre områder. N=34. Antall.	13
Figur 4	Rådgivernes utdanningsbakgrunn. N=34. Antall.....	14
Figur 5	Rådgivernes utdanning innen rådgivning/karriereveiledning. N=34. Antall.	14
Figur 6	Stillingsprosent som rådgiver i fengsel. N=34. Antall.	14
Figur 7	Rådgiveroppgaver overfor innsatte utenfor skoleavdelingen. N=34. Antall og prosentkala.	15
Figur 8	Grupper rådgiverne mener ikke får tilbud eller ikke får et tilstrekkelig tilbud om rådgivning/karriereveiledning. N=34. Antall.....	16
Figur 9	Rådgivernes arbeidsoppgaver. N=34. Antall og prosentkala.....	17
Figur 11	Rådgivere som benytter seg av perspektiver eller aktiviteter innenfor karrierelæring. N=34. Antall.	18
Figur 10	Bruk av verktøy og metoder i kartleggingsarbeidet. N=34. Antall og prosentkala.	18
Figur 12	Rådgivernes utfordringer. Maksimalt to svar. N=34. Antall.	19
Figur 13	Rådgivernes samarbeidsaktører. N=34. Antall og prosentkala.	20
Figur 14	Oversikt over offentlige karrieresentre i fylkene. Antall per juni 2017.....	20
Figur 15	I hvilken grad rådgiverne samarbeider med et offentlig karrieresenter. N=34. Antall.	21
Figur 16	Ønske om å samarbeide med et offentlig karrieresenter blant rådgivere som ikke samarbeider. N=21. Antall.	21
Figur 17	I hvilken grad opplever du samarbeidet med ditt offentlig karrieresenter som nyttig? N=13. Antall.....	21
Figur 18	Ønsket form for kompetanseheving. N=34. Antall og prosentkala.....	22
Figur 19	Ønsket innhold i kompetanseheving. N=34. Antall og prosentkala.	22

Referanser

- Akershus fylkeskommune. (2016). Karriereveiledning. Ressurshefte for lærere og veiledere i innføringsklasser. Oslo: Akershus fylkeskommune. Hentet fra <http://www.veiledningssentrene-akershus.no/Tjenester/Karrieretjenesten/Ressurshefte%20for%20veiledere%20og%20l%20E6rere/>
- Attføringsbedriftene. (2016). Attføringsbedrifter som læringsarena for karrierferdigheter. Oslo: Attføringsbedriftene.
- Dovlan, K (2014): Veiledning i grupper, hentet fra: <http://karriere-nt.no/wp-content/uploads/2014/12/Veiledning-i-grupper-hefteNT-Karrieresenter-Kjersti-Dovland.pdf>
- Forskrift til opplæringslova. (2006). Forskrift til opplæringslova. Hentet fra <http://www.lovdata.no/for/sf/kd/kd-20060623-0724.html>
- Forvaltningsloven. (1967). Lov om behandlingssåten i forvaltningssaker. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10>
- Fylkesmannen i Hordaland. (2016). Tal frå opplæringa innanfor kriminalomsorga. fra <http://www.oppikrim.no/Tal-og-forskning/Analyser-og-statistikk/Visualisering/>
- Fylkesmannen i Hordaland. (2017). Forskning. Publikasjonar. fra <http://www.oppikrim.no/Tal-og-forskning/Forskning/>
- Gustavsen, A., og Gjertsen, H. (2015). 'Det er de små skrittene som teller.' Økt kunnskap om praksisnær opplæring i grunnleggende ferdigheter i kriminalomsorgen. Bodø: Nordlandsforskning. Hentet fra <http://kriminalomsorgen.custompublish.com/getfile.php/2998184.823.abwydytacs/Rapport+Praksisn%C3%A6r+oppl%C3%A6ring.pdf>
- Haug, E. H. (2016). Karrierekompetanse (CMS): en introduksjon Hentet fra <http://veilederforum.no/content/karrierekompetanse-cms-en-introduksjon>
- Kompetanse Norge. (2017). Offentlige karrieresentre. fra <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/offentlige-karrieresentre/>
- Kriminalomsorgen. (2015). Strategi for utvikling av kriminalomsorgens arbeidsdrift 2015–2018. Kriminalomsorgen. Hentet fra <http://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/2992584.823.vxrrxftyse/Arbeidsdriftsstrategi+2015-2018.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2016). Meld. St. 16 2015-2016, Fra utenforskap til ny sjanse. Samordnet innsats for voksnes læring. Oslo: Kunnskapsdepartementet. hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/fra-utenforskap-til-ny-sjanse/id2476577/>
- Kunnskapsdepartementet. (2017). Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://www.kompetansenorge.no/contentassets/b2ade4fce9934d6d96f174ef86316644/kompetansepolitisk-strategi.pdf>
- Navs rundskrivsamling. Navs rundskrivsamling. Hentet fra <https://www.nav.no/rettskildene/>
- NOU 2016:7. (2016). Norge i omstilling – Karriereveiledning for individ og samfunn. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- NTNU. Profråd. fra <http://profraad.no/profrad/>
- Ole Johan Eikeland, Terje Manger, og Asbjørnsen, A. (2016). Norske innsette: Utdanning, arbeid, ønske og planar. Bergen: Fylkesmannen i Hordaland.
- Papirbredden karrieresenter. Sjef i eget liv. fra http://karrierebuskerud.no/papirbredden_karrieresenter/sjef_i_eget_liv/
- Skovhus, R. B., Poulsen, B. K., Buland, T., og Svarva, R. K. (2016). På vei mot karrierekompetanse. Inspirasjonshefte med spørsmål som understøtter karrierelæring. Århus, Trondheim: VIA, NTNU, Sør-Trøndelag Fylkeskommune. Hentet fra <https://www.stfk.no/pagefiles/68170/P%C3%A5%20vei%20mot%20karrierekompetanse.pdf>
- Straffegjennomføringsloven. (2001). Lov om gjennomføring av straff mv. Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2001-05-18-21#KAPITTEL_4
- Svensrud, A. Karriereverktøy. fra <https://karriereverktoy.no/>
- Thomsen, R. (2014). Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv. Oslo: NVL. Hentet fra http://www.nordvux.net/Portals/0/Gdrive/_dokumenter/2014/Karrierekompetence_og_vejledning_2014.pdf
- Universitetet i Bergen. (2017). Kriminalomsorg som læringsarena. fra <http://www.uib.no/emne/PED665>
- Utdanning.no. Interesstetester. Hentet fra https://utdanning.no/tema/hjelp_og_veiledning/interesstetester
- Westrheim, K., Eide, H. M. K., og Jones, L. Ø. (2017). "Vi er ganske gode i hverdagen ...". Bergen: Fylkesmannen i Hordaland. Hentet fra <http://www.oppikrim.no/Documents/Oppikrim/Dokument/FOU%20publikasjonar/Rapport%203%202017.pdf>



Karl Johans gate 7. Postboks 236 Sentrum, 0103 Oslo
Telefon: 23 38 13 00

kompetansenorge.no
postmottak@kompetansenorge.no

