

Rådgiverstillingen på ungdomstrinnet

Hvordan opplever ungdomsskolerådgivere sin arbeidshverdag?

RUTH MARGARET ANDERSEN

VEILEDER

Morten Øgård

Universitetet i Agder, [23]

Fakultet for Samfunnsvitenskap

Institutt for Statsvitenskap og Ledelsesfag

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord.....	
Sammendrag.....	
1.0 TEMA, RELEVANS OG PROBLEMSTILLING.....	1
1.1 Innledning.....	1
1.2 Oppgavens problemstilling.....	2
1.3 Avgrensning av studien.....	2
2.0 BAKGRUNN OG KONTEKST.....	4
2.1 Karriereveiledning; et historisk tilbakeblikk og kontekst.....	4
2.2 Offentlige dokumenter, Opplæringsloven, UDIR.....	7
2.3 Rådgiverfunksjonen; stillingsbeskrivelse.....	12
2.4 Arendal kommune.....	23
3.0 TEORI.....	27
3.1 Organisasjonen sett ut fra fire rammer av Bolman og Deal.....	27
3.1.1 Den strukturelle rammen.....	27
3.1.2 H.R-rammen (Human resource).....	29
3.1.3 Den politiske rammen.....	30
3.1.4 Den symbolske rammen.....	31
3.2 Oppsummering av kapitlet.....	32
4.0 DESIGN OG METODE.....	33
4.1 Design.....	33
4.2 Utarbeidelse av intervjuguide.....	33
4.3 Prosessen med intervjuene.....	34
4.4 Utvalg og fakta om respondenter.....	34
4.5 Kvalitativt forskningsintervju som metode.....	35
4.6 Fortolkningsramme.....	36
4.7 Styrker og svakheter ved dataene mine.....	38

5.0 FREMSTILLING AV DET EMPIRISKE MATERIALET.....	39
5.1 Hvordan opplever rådgivere sin arbeidshverdag?	
Hvordan fordeler de tiden og funksjonen?.....	39
5.2 Opplever rådgivere at de har nok tid til arbeidsoppgavene sine?.....	43
5.3 Underviser du UTV som rådgiver på din skole? Hvor mange klasser?.....	44
5.4 Hvilke oppgaver er mest krevende, og er det noen oppgaver du utfører som du mener ikke hører med til stillingen?.....	45
5.5 Hvilke utfordringer opplever rådgiverne i sin funksjon når det gjelder kvaliteten på tjenestene de skal tilby?.....	49
6.0 REFLEKSJON RUNDT DET EMPIRISKE MATERIALET.....	52
6.1 Den strukturelle rammen.....	52
6.2 HR rammen.....	55
6.3 Den politiske rammen.....	59
6.4 Den symbolske rammen.....	60
7.0 KONKLUSJON/IMPLIKASJON	63
7.1 Hovedfunn.....	63
7.1.1 Hvordan forskningen kan brukes videre på karriereveiledningsfeltet.....	65
7.2 Videre forskning på temaet.....	65
Figur 1 Organisasjonskart Arendal kommune.....	24
Figur 2 Organisasjonskart fylkesadministrasjonen Agder.....	25
Tabell 1 Fortolkningsrammen til Bolman og Deal.....	32
Tabell 2 Tabell med funn.....	37
Vedlegg nr 1. Intervjuguide til informantene.....	68
Vedlegg nr 2. Informasjonsskriv til informantene.....	69
Vedlegg nr 3. Samtykkeerklæring	70
Vedlegg nr 4. Fortolkningsramme om ungdomsskolerådgiveres arbeidshverdag.....	71
Litteraturliste	78

FORORD

Nå eller aldri, tenkte jeg da jeg leste om «Master i Ledelse» med fordypning i karriereveiledning ved UIA. Nysgjerrigheten på de spennende fagene gjorde at jeg valgte å starte studiet. Studieturen til University of California, Berkeley fristet også, og var fantastisk. Mange interessante forelesninger, ny informasjon og knagger til å sette alle tankene fra arbeidshverdagen på. Det har vært en fin reise med å bygge større nettverk og treffe mange spennende mennesker de siste årene. Livslang læring er et av mine motto som passer akkurat for dette.

Karriereveiledningen har utviklet seg i stor fart de siste årene. Det er et spennende tema som jeg har jobbet mye med helt siden 2012, og det blir mer og mer interessant. Når rammene og arbeidsoppgavene er i utakt blir det utfordrende i arbeidshverdagen. Dette skriver jeg om i denne oppgaven.

Underveis har mye skjedd i mitt liv og omgivelsene, endringer både her og der. Virkningen av det jeg har lært har satt tydelige spor.

Tusen takk til Morten for god veiledning, inspirasjon og konstruktiv kritikk. Tusen takk til Jarle og Evy Ann for støtte og gode samtaler gjennom hele prosessen.

Arendal, 20. mai 2022

SAMMENDRAG

Bakgrunn for oppgaven er tidsressursen for rådgivere i ungdomsskolene som har stått stille siden 1963. Samfunnet har forandret seg drastisk, og det har elevenes utfordringer også, men tiden man har til rådighet er uendret. Mange ungdomsskolerådgivere har minsteressurs fortsatt, og det er 25% av stillingen i skolen til rådgiverfunksjonen. Elevene er mer krevende med utagerende adferd enn på 60-tallet, og det øker med psykisk helse problematikk, vold og trusler i skolen. Rådgivere i dag må tåle mye, og være robuste, som det står i stillingsannonse.

Hensikten og problemstilling: Hensikten er å belyse «Hvordan opplever ungdomsskolerådgivere sin arbeidshverdag?» Det er mange gråsoner som ikke er synlige og målet for oppgaven er å se på hva som gjør arbeidshverdagen utfordrende. Det er fem rådgivere ved ungdomstrinn i Arendal kommune som er intervjuet. Metoden som er brukt er kvalitativt forskningsintervju, og studien er skrevet med induktiv tilnærming.

Resultatene i oppgaven viser at det er på tide med en endring når det gjelder rådgiverfunksjonen fordi den er utgått på dato i forhold til dagens samfunn. Det må en stor omstilling til på karriereveiledningsfeltet på ungdomstrinnet, om man skal følge med i samfunnsutviklingen anno 2023.

Gjennom disse intervjuene er det flere funn. Det er blant annet møtevirksomhet som gjør at rådgiverne går langt ut over tiden de har til rådighet. Det er BTI møter (Bedre tverrfaglig innsats) som ikke fungerer. Kollegaer som ber om ferdig undervisningsopplegg i UTV-faget (Utdanning til valg) fordi de selv ikke har kompetanse til å undervise det. Rådgivere er kompetente til å undervise UTV, og det er enklere å veilede elever dersom undervisningen på forhånd er gitt av utdannede karriereveiledere.

Noen av funnene i studien er blant annet å løse rammene og øke tidsressursen for rådgiverne. Respondentene trenger mer tid med elevene, og papirarbeid og møtevirksomhet kan med fordel delegeres til andre ansatte. Tett samarbeid med ledelsen vil være til alles fordel for at ledere og rådgivere skal være fornøyd med rammene.

1.0 TEMA, RELEVANS OG PROBLEMSTILLING

1.1 Innledning

I Norge sliter vi med at vi ikke har nok innbyggere med kompetanse innenfor helse- og skolesektoren. Det er begrenset med menneskelige ressurser fordi befolkningstallet er lavt i dette landet. Det er derfor viktig at de som bor her velger riktig utdanning og yrke. Karriereveiledningsaspektet er knyttet til det norske systemet og om vi kan klare å fylle helse- og skoleutvalget med folk, og fylle opp det vi trenger i disse yrkene. Midt oppi denne diskusjonen har karriereveiledning fått en viktig posisjon. Unge skal velge yrke, og eldre skal bytte yrke.

Det er et hjul (navet) som disse menneskene går inn i som er en viktig funksjon for å veilede arbeidskraften inn i fremtiden. Den sentrale funksjonen som de har, og vil ha i fremtiden er det viktig å forstå hvordan karriereveiledere arbeider, og hva de står i, i sitt daglige arbeid og begrensingsstrukturer. I Norge i dag skjer det ting på karriereveiledningsfeltet. Karriereveiledning blir løftet høyt i fylkeskommunen og feltet er i fokus. I kommunene er det like viktig, men praksis og teori er ikke det samme. Det er innført reformer for at flere skal fullføre vgs (videregående skole) (*Meld. St.21 (2020-2021) Fullføringsreformen - med åpne dører til verden og fremtiden, 2021, s. 155*).

Unge og voksne er to ulike grupper som skal veiledes inn i en prosess. Ungdommer står klar for å begynne med utdanning, og har lite erfaring og bakgrunnskunnskap til å vurdere valgene. De skal få nok informasjon gjennom UTV-faget som er karrierelæringen de har på ungdomstrinnet, og utprøvingen/hospiteringen som de har på 9. og 10. trinn.

Det er de selv som skal ta valget ut fra sine interesser, drømmer og ikke minst karakterer som de søker seg inn på ønsket utdanningsprogram med. Når det gjelder voksne veisøkere er det mange forskjellige grunner til at denne gruppen ønsker å oppsøke karriereveiledere. Det kan være for å ta et fagbrev, gjøre ferdig en utdanning, ta en høyere utdanning eller få veiledning med tanke på å bytte yrke eller arbeidsplass. Ungdommer og voksne har forskjellige studietilbud å velge mellom. Voksne har mer erfaring og levd liv som gjør at det er mer kunnskap om valgene som skal tas. Yrker er prøvd ut fra før og det er sortert bort hva som ikke passer. Samtidig er det mange områder som påvirker valgene.

En karriereveileder er der for veisøkeren først og fremst, og skal veilede veisøker til å finne sin vei og sitt yrke, ikke styre noen til å ta et valg. Det er det veisøker som skal gjøre selv. Samtidig har man i bakhodet hvilke yrker det trengs mer folk i, og utdanning og yrker som sikrer jobb. Det blir gitt informasjon angående det, for at de som ønsker en fast og stabil jobb skal vite om mulighetene.

Arbeidsoppgavene til en lærer som har rådgiverfunksjon på ungdomstrinnet kan deles inn i flere grupper, for at det skal være enklere å forstå mengden. Hovedgrupperingene er veiledning av 10. trinns elever i forhold til valg av utdanningsprogram på vgs, innsøkningsprosessen med informasjon om de 15 utdanningsprogrammene, foreldremøter, opplæring i søknad, samle inn dokumentasjon fra forskjellige instanser som skal legges ved søknad, samle inn skriv fra kontaktlærere for elever som trenger tilrettelegging, overgangsmøter med videregående skole, innsøkningsmøter med foresatte til elever som trenger tilrettelegging på vgs, organisering og informasjon av hospiteringer for 9. og 10. trinn til vgs, arbeidsdag for 8. trinn og arbeidsuke for 9. trinn, i tillegg kommer planlegging, undervisning, for- og etterarbeid som lærer, trinnmøter, personalmøter og ressursteam, for de som er sosiallærere er det møter med elever og foresatte, BTI- møter m.m.

Relevansen med å få undersøkt rådgiverstillingen på ungdomstrinnet er viktig fordi det ifølge forskning er mange gråsoner forbundet med denne funksjonen (Mordal et al., 2015) og (Bakke et al., 2020).

Målet med oppgaven er å få bedre inntrykk av hvordan rådgiverfunksjonen er og hvordan de som jobber i denne stillingen har det i sin arbeidshverdag.

Studien vil ha relevans for skoleeiere i ungdomsskole og videregående skole, rådgivere i ungdomsskole og videregående skole, Agder fylkeskommune, andre karriereveiledere, Rådgiverforum Norge, universiteter, høyskoler, karrieresentre, HKdir, UDIR, Veilederforum, Utdanningsforbundet, KS, Opplæringskontorene, KLP, og organisasjonene i arbeidslivet.

1.2 Oppgavens problemstilling:

Jeg har utviklet en todelt problemstilling.

1. Hvordan opplever ungdomsskolerådgivere sin arbeidshverdag?

2. Hvilke utfordringer opplever rådgiverne i sin funksjon i det daglige virke?

1.3 Avgrensning av studien

Rådgiverfunksjonen på ungdomstrinnet vil bli fokuset i denne studien. Studieobjektet er rådgiverfunksjonen i Arendal kommune. Oppgaven vil ha fokus på rådgiverfunksjonen og vil bli avgrenset til Arendal kommune.

2.0 KARRIEREVEILEDNING. ET HISTORISK TILBAKEBLIKK OG KONTEKST

2.1 Karriereveiledning; et historisk tilbakeblikk og kontekst

Moderne karriereveiledning startet på begynnelsen av 1900-tallet. Karriereveiledningen ønsket å være involvert i befolkningens forhold til utdanning og arbeid. Grunnlegger av moderne karriereveiledning het Frank Parsons. Han utviklet en modell for den individuelle karriereveiledningen (Kjærgård, 2023).

Frank Parsons var tydelig på at individuell karriereveiledning ville ha stor betydning for samfunnets utvikling, ved at den enkelte fant sin plass i den voksende industrialisering og spesialisering som pågikk på starten av 1900-tallet. Målet og hensikten med karriereveiledning har helt fra starten vært betydningen for samfunnets utvikling og for enkeltindividets plass i samfunnet. I løpet av de 100 år har utdanning og arbeid stått fast. Mål, innhold og metoder innenfor karriereveiledning har endret seg (Kjærgård, 2023).

I dag skal man se på meg i kontekst, og det handler om at mennesker er i en sammenheng (Bakke et al., 2020). Samfunnsutvikling og politiske satsinger relatert til utdanning og arbeid har hatt stor innflytelse på utvikling av karriereveiledning som fagfelt. Den faglige utvikling innenfor karriereveiledning har i en 100 års periode endret seg betraktelig (Borgen, 2006).

I 2024 kommer det en ny fullføringsreform som skal tilrettelegge for livslang læring, altså at man kan ta utdanning og lære hele livet. Det er for at alle skal få en mulighet til å ta en utdanning, selv om de trenger litt lengre tid. Psykisk helse problematikk er en av grunnene til frafall (*Meld. St.21 (2020-2021) Fullføringsreformen - med åpne dører til verden og fremtiden, 2021*).

Ungdata undersøkelsen er en undersøkelse som blir gjort hvert tredje år i Agder hvor barn og ungdom på mellomtrinnet (5-7), ungdomstrinn (8-10) og vgs (1-3) (videregående skole) blir spurt om forhold til venner, skole, fritidsaktiviteter, vold, rusmisbruk m.m (Nova, 2022). Ungdommer fra de forskjellige ungdomsskolene i Arendal kommune deltar også i denne undersøkelsen.

Helt siden 1963 har rådgivere i ungdomsskolen hatt den samme tidsressursen på arbeidsoppgavene som nå i 2023 (Borgen, 2006). Rådgiverforum Norge som er en organisasjon for rådgivere ble startet i 1967 fordi rådgiverne måtte komme sammen og diskutere den lille ressursen til dette viktige arbeidet. Den er fortsatt lik, men verden har forandret seg på 60 år. Det har vært en stor endring i samfunnet siden den gang. Det var mindre av de utfordringene som er i dag enn i samfunnet for 60 år siden; familier holdt sammen, det var lite innvandring for eksempel. Stillingsfunksjonen ble til i en helt annerledes tid. I dag er familier i oppløsning, helt vanlig med mange fremmedspråklige i en klasse, mange elever som sliter psykisk, flere som prøver eller bruker narkotika, dropper ut av skolen, blir spilleavhengige osv. Det er vanlig å ha en høyere utdanning, at man må ha utdanning for å få fast jobb, at man får dårligere livskvalitet om man dropper ut av skolen og ikke har bestått vgs. (I. Furseth & E. L. Everett, 2020)

Faget utdanningsvalg ble etablert som obligatorisk fag på ungdomstrinnet i 2008. Faget består av 110 timer som kan fordeles over hele ungdomstrinnet. Faget har som siktemål at elevene, gjennom en gradvis læringsprosess, oppnår kompetanse i å treffe karrierevalg, samtidig som det også skal «bidra til å gi elevene en forståelse for betydningen av utdanning, arbeidsdeltakelse og livslang læring» (Borgen, 2009).» Behovet for å se fagets organisering i sammenheng med skolens rådgivning er tydeliggjort i læreplanen i faget hvor det står:

«Utdanningsvalg er et sentralt fag for å bidra til å gjøre elevene i stand til å ta gode utdannings- og yrkesvalg. Faget skal bidra til at elevene utvikler en trygg identitet og til at de skal kunne ta valg ut fra egne interesser og forutsetninger. Gjennom arbeidet med faget skal elevene skaffe seg kunnskap om muligheter og krav i utdannings-systemet og i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2020b).

Faget utdanningsvalg skal bidra til at elevene oppnår kompetanse i å treffe karrierevalg som er basert på elevenes ønsker og forutsetninger. Faget skal bidra til å gi elevene en forståelse for betydningen av utdanning, arbeidsdeltakelse og livslang læring. Faget skal gi kunnskaper om hva forskjellige utdanningsveier kan føre fram til, og gi innsikt i et arbeidsmarked i endring. Mange elever velger feil utdanningsprogram på vgs og må bytte valg, eller gjøre omvalg. Det er veldig kostbart både for samfunnet

og den enkelte (*NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn*, 2016). (Kunnskapsdepartementet, 2020b)

Utvalget som har jobbet med dette mener det må utvikles kompetansekrav for å undervise i faget, på lik linje med andre fag. Det var fortsatt ikke kompetansekrav når nye læreplaner kom i 2020. UTV er et fag som kan gi elevene grunnleggende kompetanse for karrierevalg, karriereutvikling og deltakelse i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2020b). Det er nyttig for dem nå og i fremtiden. Utvalget anbefaler også krav om karrierefaglig utdanning med 30 studiepoeng for de som skal undervise faget (*NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn*, 2016, s. 156). NOUen har fokuset på utfordringer i forhold til rådgivningen i grunnopplæringen, og at det er for liten ressurs. Det vil bli bedre samarbeid, mer elevkontakt og bedre nettverksbygging med mere tid. Det blir og sagt at det står mellom to måter å løse utfordringen på, og det er enten å øke ressursen til rådgiverne til det dobbelte, eller opprette en full stilling som utdannings- og yrkesrådgiver i grunnskolen (*NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn*, 2016).

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning er nylig kommet ut som et rammeverk for alle som jobber med karriereveiledning i skolen. Etske retningslinjer må følges som et krav fra HKdir. (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.) Skal man veilede andre innen karriere, er det krav om kompetanse i faget, og hvordan man møter veisøker (Bakke et al., 2020).

Utvalget viser også til en internasjonal rapport hvor det bekreftes at karriereveiledning i skolen legger grunnlaget for gode valg av utdanning og yrker senere i livet. Det skal bidra til å styrke samarbeidet mellom ungdomstrinn og videregående opplæring, og lokalt arbeidsliv, og at faget sammen med «veiledning gitt av skolens rådgivning» skal legge til rette for kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke (*NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn*, 2016).

Rådgiverstillingen på ungdomstrinnet er en tilleggsfunksjon til undervisningen. Hovedtrykket i rådgiverfunksjonen er fra september til 1. mars. Det er innenfor denne tiden flesteparten av arbeidsoppgavene gjøres. Det er 1. mars som er siste frist for å søke seg inn til videregående skole. Noe av det en rådgiver bruker tid på er å gi nok informasjon om de 15 forskjellige utdanningsprogrammene de kan velge mellom på videregående skole, og utdanning og yrker

etter videregående skole (Fylkenes informasjonstjeneste, 2005-2023). Elevene skal få nok informasjon til å ta de riktige valgene allerede når de går på 10. trinn. Det skal være veiledningssamtaler med elevene for å se hvilke utdanningsprogram som passer i forhold til interesser, personlighet, karakterer, hva man ønsker å jobbe med m.m. Deretter kommer innsøkningsmøter med foresatte og elev, informasjonsmøter for foreldre på kveldstid, besøk av et utvalg av videregående skoler og utdanningsprogram. Det blir lagt opp til hospitering en gang i året for 9. trinn og en gang i året for 10. trinn. Det skal organiseres og videreformidles til vgs.

Rådgiver har ansvar for å formidle informasjon til UTV- lærere på 8, 9, og 10 trinn, om man ikke har undervisning i de timene selv. Rådgiver besøker de forskjellige trinnene og klassene med informasjon om utdanningsprogrammene også, så de kan komme inn i prosessen med å tenke på fremtidens valg. 8. trinn har arbeidsdag som skal organiseres og 9. trinn har arbeidsuke. Det er også mye papirarbeid, informasjon som skal ut, oppmelding av 1. oktober elever (elever med særskilte behov), 1. februar søkere (elever som skal behandles individuelt) og 1. mars søkere som er ordinære søkere. Det skal lages et vedlegg med informasjon for elever som skal ha spesiell tilrettelegging i videregående skole, uttalelser fra ABUP (Avdeling for barn og unges psykiske helse) eller møter med andre instanser for noen elever. Rådgivere opplever at de er i en veldig presset situasjon med alle arbeidsoppgavene de har, organiseringen, alle menneskene de skal forholde seg til når det gjelder de ulike arbeidsoppgavene. Dette kommer også tydelig frem i forskningsrapporten med navn «Rådgivere i skvis» (Buland et al., 2020). Rådgivere som småløper rundt i gangene og glemmer å puste, pga alle arbeidsoppgavene som skal gjøres, er og nevnt.

Allerede i 2008 ble det anbefalt kompetansekrav for de som skulle arbeide med karriereveiledning i skolen. Utvalget anbefaler også at de må ha minst 60 stp (studiepoeng) i karrierefaglig utdanning og over tid innføre mastergrad i karriereveiledning i grunnutdanningen (*NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn*, 2016, s. 157).

2.2 Offentlige dokumenter

I forhold til Opplæringsloven §22 har elevene rett på sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkesrådgiving. Siden jeg ønsker å fokusere spesielt på de to funksjonene i oppgaven ønsker jeg å ta med lovtekstene i oppgaven (Opplæringslova, 2008, § 22).

§ 22-2 *Sosialpedagogisk rådgiving*: Den enkelte eleven har rett til nødvendig rådgiving om sosiale spørsmål. Formålet med den sosialpedagogiske rådgivinga er å medverke til at den enkelte eleven finn seg til rette i opplæringa og hjelpe eleven med personlege, sosiale og emosjonelle vanskar som kan ha noko å seie for opplæringa og for eleven sine sosiale forhold på skolen. Ved behov kan eleven få hjelp til mellom anna å:

- klarleggje problem og omfanget av desse
- kartleggje kva skolen kan medverke til, og om det er behov for hjelpeinstansar utanom skolen
- finne dei rette hjelpeinstansane og formidle kontakt med desse.

Eleven skal bli møtt med respekt av personalet på skolen i forhold til sine sosiale, personlege og emosjonelle problemer. Personalet på skolen skal ha tett kontakt og samarbeid med hjelpeinstansar utanfor skolen og heimen slik at det blir samanheng i tiltaka rundt eleven.

§ 22-3. *Utdannings- og yrkesrådgiving*: Den enkelte eleven har rett til rådgiving om utdanning, yrkestilbod og yrkesval. Utdannings- og yrkesrådgivinga har som formål å bevisstgjere og støtte eleven i val av utdanning og yrke og utvikle kompetansen til den enkelte til å planleggje utdanning og yrke i eit langsiktig læringsperspektiv. Retten til nødvendig utdannings- og yrkesrådgiving inneber at eleven mellom anna har rett til:

- rådgiving og rettleiing som er knytt til val av yrke og utdanning
- oppdatert informasjon om utdanningsvegar i Noreg og andre land
- oppdatert informasjon om yrkesområde og arbeidsmarknaden lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- opplæring i å finne og orientere seg i informasjon og i bruk av rettleiingsverktøy
- informasjon om søknadsfristar, inntaksvilkår og finansieringsordningar
- opplæring og rettleiing om jobbsøking og andre søknadsprosedyrar.

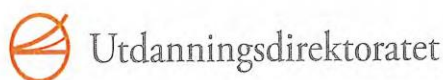
Eleven skal gradvis bli bevisst sine eigne interesser, dugleikar og verdiar, og få kunnskap, sjølvinnstikk og evne til sjølv å kunne ta avgjerd om yrkes- og utdanningsval. Rådgivinga skal også utvikle eleven sine evner til å vurdere moglege konsekvensar av val og førebyggje feilval. Frå 8.-13. årstrinn skal rådgivinga leggjast opp som ein prosess.

Utdannings- og yrkesrådgiving skal vere eit samarbeid mellom ulike personar og instansar på skolen, og skolen skal så langt det er mogleg og hensiktsmessig trekkje inn eksterne samarbeidspartnarar for å gje elevane best mogleg informasjon og tilbod om rådgiving om yrkes- og utdanningsval. Aktuelle samarbeidspartnarar er til dømes andre utdanningsnivå, lokalt næringsliv, partnerskap for karriererettleiing og heimen.

Sosiale utfordringer i den forbindelse kan være alt fra nettmobbing, mobbing, konflikter blant venner, i hjemmet, foreldres skilsmisse, spiseforstyrrelser, selvmordstanker, problemer med identitet, overgrep, rus, alkohol, «drop out» osv. Hjelpeinstanser kan være for eksempel ABUP, PPT (Pedagogisk-psykologisk tjeneste), fastlege, barnevern osv. Det er hendelser som oppstår plutselig, og som ikke er planlagt. Det er mennesker det handler om og livet er uforutsigbart.

Alle elever deltar på hospitering på vgs en gang på 9. trinn og en gang på 10. trinn hvor de får prøvd ut eller observert to utdanningsprogram. De deltar og på Utdanningsmesse en gang på 10. trinn hvor de får informasjon om faget. Utover det er det rådgiver som sitter på den oppdaterte informasjonen, mens det mange ganger er lærerne som får elevenes oppmerksomhet og timer hvor den kan deles. Rådgiver informerer lærere på trinnmøter en gang i uka, men det er liten tid, og ikke så populært med lange inlegg siden det er mange saker og elevsaker på lista og ikke nok møtetid til alt.

Anbefalt kompetanse for rådgivere i skolen fra Utdanningsdirektoratet (Kunnskapsdepartementet, 2009).



Vår saksbehandler: Kjersti Botnan Larsen
Direkte tlf: 23302767
E-post: kbl@udir.no

Vår dato:
29.06.2009

Vår referanse:
2008/749

Deres dato:

Deres referanse:

Vedlegg 1

Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere i skolen

1. Anbefalt formell kompetanse:

- Alle som tilsettes som rådgiver i skolen, bør ha en utdanning på minst bachelornivå.
- Utdanningen bør inneholde en rådgiverrelevant utdanning på minst 60 studiepoeng. 30 studiepoeng eller mer av den rådgiverrelevante utdanningen bør dekke hovedoppgavene innen sosialpedagogisk rådgiving og/eller utdannings- og yrkesrådgiving som rådgiveren skal ha særlig ansvar for. Dette innebærer at det kan være ulikt innhold i rådgiverrelevant utdanning for en sosialpedagogisk rådgiver og en utdannings- og yrkesrådgiver.
- I tillegg bør den som ansettes som rådgiver ha yrkeserfaring og kjennskap til skolen.

2. Veiledende kompetansekriterier

2.1 Veiledende kompetansekriterier for sosialpedagogiske rådgivere

Sosialpedagogiske rådgivere skal:

- A) *felles kompetansekriterier*
- kunne planlegge, gjennomføre og evaluere rådgivningen
 - kunne gi elever veiledning individuelt og i grupper
 - kunne bidra til å utvikle elevenes selvtillit og evne til å hjelpe seg selv
 - kunne kommunisere med elever, foreldre og kolleger og møte dem med respekt på et relevant nivå
 - være bevisst egen kompetanse og rolle som rådgiver
 - være bevisst egne verdier, holdninger og egen atferd og betydningen av dette for rådgivningen
 - kunne anvende kunnskap, teori og forskning i arbeidet.
 - kunne koordinere rådgivningen på skolen, og legge til rette for at rådgivningen blir integrert i skolens arbeid
 - beherske veiledningsmetoder og kunne anvende IKT og andre hjelpemidler
 - kjenne til barn- og ungdomskulturen i det norske samfunnet og være bevisst på sosiale og kulturelle forskjeller
- B) *særskilte kompetansekriterier*
- kunne formidle informasjon om elevens rett til sosialpedagogisk rådgiving og innholdet i denne typen rådgiving
 - ha ferdigheter og kunnskaper som gjør vedkommende i stand til å bistå og gi råd til elever som har personlige, sosiale og emosjonelle vansker som kan ha betydning for opplæringen
 - kunne veilede individuelt og i grupper om ulike tema i det sosialpedagogiske fagfeltet, for eksempel rusproblemer, dødsfall, og andre sosiale og personlige problemer

Postadresse: Postboks 2924 Tøyen, 0608 Oslo	Telefon: +47 23 30 12 00	E-post: post@utdanningsdirektoratet.no	Bankgiro: 7694 05 10879
Besøksadresser: Kolstadgata 1, Oslo Britveien 4, Molde Parkgata 36, Hamar	Telefaks: +47 23 30 12 99	Internett: www.utdanningsdirektoratet.no	Org.nr.: NO 970 018 131 MVA

- kunne klarlegge den enkelte elevs behov for hjelp og vurdere alternativer for oppfølging
- ha kjennskap til regelverk med relevans for sosialpedagogisk rådgivning
- kjenne til aktuelle hjelpeinstanser og kunne samarbeide med disse slik at det blir sammenheng i tiltakene for eleven

2.2 Veiledende kompetansekriterier for utdannings- og yrkesrådgivere.

Utdannings- og yrkesrådgivere skal:

- A) *felles kompetansekriterier*
- kunne planlegge, gjennomføre og evaluere rådgivningen
 - kunne gi elever veiledning individuelt og i grupper
 - kunne bidra til å utvikle elevenes selvtillit og evne til å hjelpe seg selv
 - kunne kommunisere med elever, foreldre og kolleger og møte dem med respekt på et relevant nivå
 - være bevisst egen kompetanse og rolle som rådgiver
 - være bevisst egne verdier, holdninger og egen atferd og betydningen av dette for rådgivningen
 - kunne anvende kunnskap, teori og forskning i arbeidet
 - kunne koordinere rådgivningen på skolen, og legge til rette for at rådgivningen blir integrert i skolens arbeid
 - beherske veiledningsmetoder og kunne anvende IKT og andre hjelpemidler
 - kjenne til barn- og ungdomskulturen i det norske samfunnet og være bevisst på sosiale og kulturelle forskjeller
- B) *særskilte kompetansekriterier*
- gi informasjon om elevers rettigheter til utdannings- og yrkesrådgivning
 - gi eleven tilpasset og realistisk utdannings- og yrkesrådgivning basert på elevens ønsker, forutsetninger og muligheter, for å bidra til et reflektert og bevisst utdannings- og yrkesvalg
 - gi eleven opplæring og veiledning ved yrke – og utdanningsvalg og ved jobbsøking og andre søknadsprosedyrer
 - formidle hvor eleven kan få nyttig og korrekt informasjon om utdanninger og/eller yrker og arbeidsmarked
 - ha god kunnskap om det norske utdanningssystemet og kjennskap til utdanningssystemet i andre land
 - ha god kunnskap om utdanningsmulighetene i Norge og andre land, herunder søknadsfrister, inntaksvilkår, finansieringsmåter og påkrevde fagkombinasjoner
 - ha god kunnskap om arbeidslivet og arbeidsmarkedet nasjonalt og i utlandet
 - kunne relatere karriereveiledningsarbeidet til den øvrige undervisningen, særlig til programfag til valg og prosjekt til fordypning
 - koordinere utdannings- og yrkesrådgivningen internt og i forhold til skolens eksterne samarbeidspartnere, som bl.a. lokale skoler og arbeidsliv
 - kunne samarbeide med den sosialpedagogisk rådgivningsfunksjonen og henvise til den ved behov

Postadresse:
Postboks 2924 Tøyen, 0608 Oslo
Besøksadresser:
Kolstadgata 1, Oslo
Britveien 4, Molde
Parkgata 36, Hamar

Telefon:
+47 23 30 12 00
Telefaks:
+47 23 30 12 99

E-post:
post@utdanningsdirektoratet.no
Internett:
www.utdanningsdirektoratet.no

Bankgiro:
7694 05 10879
Org.nr.:
NO 970 018 131 MVA

Det viser at det er veldig høye kompetansekriterier en rådgiver må ha. I tillegg til å ha en lærerutdanning som pr dags dato er 5 år bør rådgiveren ha videreutdanning på til sammen 60 stp i sosialpedagogisk rådgivning og utdannings- og yrkes rådgivning. I 2.2 B skal rådgiver - gi eleven opplæring og veiledning ved yrke- og utdanningsvalg, og ved jobbsøking og andre søknadsprosedyrer, -formidle hvor eleven kan få nyttig og korrekt informasjon om utdanninger og/eller yrker og arbeidsmarked.

Elevene lærer dette over tid for at de skal gå inn i en prosess før de bestemmer seg. Dette jobbes med over tid, og UTV-faget brukes til dette. Det som legges merke til her er at rådgiver skal ha 60 stp (studiepoeng, 1 år fulltid) i videreutdanning og skal gi eleven opplæring og veiledning ved yrke- og utdanningsvalg, og ved jobbsøking og andre søknadsprosedyrer, og formidle hvor eleven kan få nyttig og korrekt informasjon om utdanninger og/eller yrker og arbeidsmarked.

I tillegg kommer det også krav til personlige egenskaper i stillingsannonserne.

I følge UDIR må sosialpedagogiske rådgivere og utdannings- og yrkesrådgivere -kunne kommunisere med elever, foreldre og kolleger og møte dem med respekt på relevant nivå, - være bevisst på egen kompetanse og rolle som rådgiver, - være bevisst egne verdier, holdninger og egen atferd og betydningen av dette for rådgivningen.

En rådgiver på ungdomstrinnet har krav til å klare å fremstå profesjonelt ifølge UDIR. Det legges et press på funksjonene til å opptre på en bestemt måte siden de jobber med mennesker, og har denne stillingen. Det er mennesker som må ha kontroll på seg selv og måten de oppleves av andre på. Det forventes at rådgiverne strekker seg langt for omgivelsene sine.

2.3 Rådgiverfunksjonen, stillingsbeskrivelse

I det neste avsnittet skal jeg gi eksempler på hva stillingsannonser etterspør hos Rådgivere. Jeg har valgt ut to stillingsannonser for hva man fordrer av kompetanse av en stilling i kommunen.

Et eksempel på stillingsannonse fra Froland kommune (Froland kommune, 2019).

Froland ungdomsskole får ledig stilling som rådgiver/karriereveileder fra 01.08.19.

Stilling er på 100%. Rådgivingsstillingen utgjør for tiden 30% og resten er undervisning, deriblant i faget utdanningsvalg. Søker må inneha undervisningskompetanse i ungdomsskolen.

Rådgiverstillingen dreier seg om utdannings- og yrkesrådgivning.

Arbeidsoppgaver

- Som rådgiver har du både informasjons-, veilednings- og koordineringsoppgaver. I tillegg skal du være pådriver og koordinere tiltak i karriereveiledningen i samarbeid med kontaktlærere, skolen for øvrig og mellom skoleslag.
- Bidra til å utarbeide planer for karriereveiledning
- Tilby elevene individuell karriereveiledning slik at de får hjelp til å reflektere over sine utdanning- og yrkesvalg
- Koordinere fremmedspråk og valgfag
- Bygge nettverk mellom skoleslagene og mellom egen skole og arbeidsliv, i tillegg til å koordinere tiltak som skaper gode overganger for elevene
- Formidle hvor elevene kan få nyttig og korrekt informasjon om utdanninger og/eller yrker og arbeidsmarked
- Samarbeide om tiltak for elever med særskilte behov, for å skape gode overganger mellom skoleslagene
- Koordinere og delta i ulike samarbeidsmøter
- Samarbeide med ledelsen, kontaktlærere, sosiallærer, skolehelsetjenesten, PPT og andre hjelpeinstanser
- Følge opp overgang barne-/ungdomsskole og ungdomsskole/videregående skoler
- Gi informasjon til elever og foresatte om utdanningssystemet, delta på foreldremøter
- Planlegge og koordinere arbeidsuka, hospiteringer, yrkesmesser o.l. for elevene

Kvalifikasjoner

- Pedagogisk utdanning
- Tilleggsutdanning innenfor karriereveiledning og/eller rådgivning
- God kjennskap til utdanningsløpet i videregående skole og innsikt i utdanningssystemet
- God kunnskap om søknadsfrister, inntaksvilkår og påkrevde fagkombinasjoner for ulike løp og yrker
- Undervisningserfaring og erfaring med veiledning av ungdom
- Evne til å skape relasjoner, tillit, engasjement og fremme samarbeid og se løsninger
- Evne til å ta verdiene respekt, åpenhet og profesjonalitet i bruk i det daglige arbeidet

Personlige egenskaper

- Er engasjert og utviklingsorientert
- Har god relasjons- og kommunikasjonskompetanse
- Har gode samarbeids- og gjennomføringsevner
- Er bevisst egen kompetanse og roller som rådgiver
- Er bevisst egne verdier og holdninger og betydningen av dette for rådgivningen
- Er lojal, fleksibel og løsningsorientert
- Har godt humør og er opptatt av å skape et godt læring- og arbeidsmiljø

Vi tilbyr

- Lønn og arbeidsvilkår i samsvar med gjeldende avtaleverk.
- Lønn etter kvalifikasjoner/avtale
- Gode forsikrings- og pensjonsordninger
- Et godt arbeidsmiljø
- En utfordrende stilling med mulighet for faglig og personlig utvikling
- Deltakelse i rådgivernetverk

Ut fra kvalifikasjonsspekteret i stillingsannonsen indikerer at en person som skal fylle denne rollen må ha en svært bred bakgrunn og en høy grad av etisk og pedagogisk kompetanse. *Evne til å ta verdiene respekt, åpenhet og profesjonalitet i bruk i det daglige arbeidet* viser at man må være en rolig og sterk person som ikke lar seg «vippe av pinnen» så lett. Man skal være åpen og tåle det man står i, selv med motstand fra elever. I dagens samfunn oppfører ikke alltid eleven seg høflig og rolig, som var vanlig på 60 tallet når tidsressursen ble innført. Personen skal være faglig skarp og ha mye kunnskap i tillegg til å formidle den på en fin og klok måte. Det er viktig med personlige egenskaper som godt humør, lojal, gode samarbeids- og gjennomføringsevner, engasjert og så videre. Dette er en person som skal fremføre perfekt og virkelig by på seg selv på alle områder. Man må være god på å planlegge, veilede, organisere, formidle og samarbeide med alle mennesker rundt seg. Det er en giver av høy rang! Personen må altså få energi av å gi, eller hvor skal den ansatte hente styrke fra? Lønn etter avtaleverk, godt arbeidsmiljø og en utfordrende stilling med personlig utvikling tilbys tilbake. Til hvilken grad?

Som rådgiver har du både informasjons-, veilednings- og koordineringsoppgaver.

Man skal informere elever, foresatte, lærere og ledere om siste nytt ift innsøking til vgs. Man skal veilede alle elever på 10. trinn, så de er klare for å søke seg inn på ønsket utdanningsprogram på vgs. Dette tar veldig mye tid, og man bruker mye tid på å organisere dette. Det er vanlig å ha minst to samtaler pr elev, og noen trenger tre samtaler. Siden det er mange som skal gjennom og tiden er begrenset kan det bli ca 20 minutters veiledninger pr elev. Når det gjelder koordineringsoppgaver gjelder det å innhente dokumentasjon fra alle instanser hvor man trenger dokumentasjon til søknaden. Det kan være å ha det overordnede ansvaret ift å informere/lære opp UTV lærerne, eller forberede hospiteringsbesøk for x antall (kanskje opptil 90 elever) på de videregående skolene i byen man bor.

I tillegg skal du være pådriver og koordinere tiltak i karriereveiledningen i samarbeid med kontaktlærere og skolen for øvrig og mellom skoleslag. Dette kan være å organisere besøk fra forskjellige utdanningsprogram på videregående skole, opplæringskontor, eller forskjellige bedrifter. Det kan være besøk i UTV-timer, ellers må man bytte om på andre undervisningstimer som norsk, engelsk osv, for at det skal passe inn, eller arrangere en minimesse en halv dag, der alle får presentert seg og har stand med informasjon fra sitt utdanningsprogram. Her kreves det en del organisering og oppfølging på telefon og mail.

Bidra til å utarbeide planer for karriereveiledning. Rådgiver er den som har kompetanse i faget og det er naturlig at rådgiver lager læreplan i UTV faget på 8., 9. og 10. trinn, årshjul over all karriereveiledning som foregår på skolen, og samarbeider om besøksdager på videregående skole og universiteter.

Koordinere fremmedspråk og valgfag. Alle elever på ungdomstrinn skal velge fremmedspråk eller arbeidslivsfag. Her er det lover og regler i forhold til hva slags fag man kan velge etter hvert på vgs; så god nok informasjon er viktig for gode valg. *Bygge nettverk mellom skoleslagene og mellom egen skole og arbeidsliv i tillegg til å koordinere tiltak som skaper gode overganger for elevene.* Det er nettverksmøter mellom rådgivere i ungdomstrinn og vgs for at de skal jobbe likt, så alle elevene får lik oppfølging og tilrettelegging. Det skaper også effektivitet når rådgivere som har samme jobb finner løsninger sammen, i tillegg til at rådgivere fra vgs deltar. Elevene blir veiledet videre på vgs, og det er krav til møter, vedleggspapirer osv der også. Alt dette er til elevens beste.

Formidle hvor elevene kan få nyttig og korrekt informasjon om utdanninger og/eller yrker og arbeidsmarked. Elevene læres opp i dette gjennom UTV; Karriereveiledningsfaget som de har 1 time i uka på 8. trinn, 9. trinn og 10. trinn. De som underviser dette faget er gjerne rådgiver på 10. trinn, kanskje på 9. trinn og kontaktlærer på 8. trinn. Det er viktig at elevene velger rett utdanningsprogram på vgs, for å hindre at de dropper ut av skolen (Wollscheid & Noonan, 2015). Her er det et ansvar for å gi nok informasjon.

Samarbeide med ledelsen, kontaktlærere, sosiallærer, skolehelsetjenesten, PPT og andre hjelpeinstanser. Det er rektor som har hovedansvar for alle elever og kjenner alle elever sammen med resten av ledelsen på skolen. Det er viktig å samarbeide med ledelsen og andre instanser for at eleven skal ha det bra på skolen, og de som trenger hjelp skal få det tidlig. *Følge opp overgang barne-/ungdomsskole og ungdomsskole/videregående.* Det er møter for å ha best mulig tilrettelegging for alle elever som trenger det, og for at de forskjellige klassene skal fungere bra for læring og sosialt. Elever med for eksempel lese- og skrivevansker kan bli plassert i en klasse, men om det er sosiale problemer, eller mobbing kan de bli spredd på flere klasser.

Planlegge og koordinere arbeidsuka, hospiteringer, yrkesmesser mm. for elevene. Det er mye koordinering som rådgiver. Det er veldig mye som skal planlegges og organiseres før elevene

skal ut på besøk for å se på forskjellige utdanningsprogrammene som de kan velge blant i fremtiden.

Personlige egenskaper: *Gode formidlingsevner både skriftlig og muntlig.* Det blir mye mailkontakt med forskjellige mennesker og instanser, og mye gjør man skriftlig. All informasjon blir delt muntlig og skriftlig for foresatte, elever og kollegaer. Det blir sendt ut skriftlig i etterkant. *Kontaktskapende og god relasjonsbygger.* Man må «være på» med alle de forskjellige menneskene man skal formidle informasjon til og samarbeide med. For elever og foresatte er dette et veldig viktig valg, og de må føle seg trygge på at deres sønn/datter blir ivaretatt på den beste måte. Noen dager kan være ekstra krevende fordi mange elever er utagerende, noen foreldre har hatt dårlige erfaringer med skolen selv, og bærer det med seg i møter med sin sønn/datter.

God omdømmebygger, representere skolen og kommunen på en god måte. Da rådgiver er et av skolens ansikt utad er det viktig at skolen og kommunen representeres på en forbilledlig måte. *Er engasjert og utviklingsorientert* Rådgiver skal være oppdatert på utviklingen når det gjelder lover og regler, og delta på relevante rådgiver-samlinger som fylkeskommunen arrangerer.

Har gode samarbeids- og gjennomføringsevner Det er viktig at rådgiver er «på» og er flink til å samarbeide med alle parter, og får gjort unna alt som skal gjøres. Det er spesielt hele prosessen med søknadene som er krevende. Søknadene har en tidsfrist, og alle vedlegg og dokumentasjon må være med når det sendes. *Er bevisst egne verdier og holdninger og betydningen av dette for rådgivningen.* Rådgiver skal ikke føre alle inn på yrkene som måtte passe den enkelte. Det er viktig å veilede elev ut fra elevens ønsker og interesser. Det er etiske regler man skal følge (Bakke et al., 2020).

Er lojal, fleksibel og løsningsorientert. Man skal ta ansvar for at alt er på plass for den enkelte elev, man må nødt å være fleksibel i en hektisk arbeidshverdag, og det er viktig å finne gode løsninger ift møter med foresatte, veiledning med elever, kontakt med instanser utenfor skolen. *Har godt humør og er opptatt av å skape et godt lærings- og arbeidsmiljø* Godt humør er viktig for å skape relasjon og trygghet. Kroppsspråket og tillit er viktig i veiledning. En rådgiver vil strekke seg langt for å opparbeide tillit til elever. Det er også nødvendig å

tilrettelegge for et godt lærings- og arbeidsmiljø, så eleven får med seg mest mulig informasjon og kunnskap, før alle viktige valg skal tas.

Rådgiver - Nye Voldsløkka ungdomsskole

Offentlig forvaltning

Høsten 2023 åpner en helt ny ungdomsskole på Voldsløkka i Oslo. Skolen ligger midt mellom Sagene og Nordre Aker omkranset av ulike idrettsanlegg, noe som legger til rette for en aktiv skolehverdag. Voldsløkka vil også huse en kulturstasjon og ha et utstrakt sambruk med kunst- og kulturskolen.

Skolen vil, med sine mange fasiliteter, bli en storstue og et samlingspunkt for nærmiljøet. Det vil bli en stor ungdomsskole med rundt 800 elever, primært fra barnetrinnet på Bjølsen, Berg og Tåsen. Det vil også være 6 mottaksgrupper. Mulighet til å etablere laget rundt eleven med et stort og variert personale vil stå sentralt i oppstarten. Som rådgiver vil du spille en aktiv rolle i å etablere et robust og trygt elevmiljø. Du vil som en del av et rådgiverteamet etablere støttestrukturer rundt elevene.

Skolen vil ta i bruk alle mulighetene som ligger i LK-20, og gjøre aktiv bruk av elevstemmen i utformingen av skolens pedagogiske profil. Skolen vil ha et fantastisk skoleanlegg, der idrett og kultur skal blomstre, og læring vil skje i aktive omgivelser.

Vi søker deg som har lyst til å være med å skape en ny skolekultur for fremtidens unge, som tør å tenke utenfor boksen og som liker å jobbe i et aktivt og framoverlent skolemiljø.

Har du lyst til å være både entreprenør, gründer og igangsetter av det som skal bli en skole både elever og ansatte vil være stolt av? Da ser vi fram til å høre fra deg!

Arbeidsoppgaver:

Som en del av skolens rådgiverteam vil du:

- være en del av skolens ressursteam og følge opp forvaltning av elevenes rettigheter
- være med på å etablere gode rutiner for overgangen mellom barneskole og ungdomsskole
- ha ansvar for veiledning og aktiviteter knyttet til yrkes- og utdanningsvalg
- følge opp elever på 10.trinn i forberedelser til videregående skole og sikre innsøkningsprosess til videregående opplæring
- samarbeide tett med lærerne om utdanningsvalg og forberede elevene på å gjøre gode valg for sin framtid.
- samarbeide med PPT, barnevern, bydel, frivillige og helsesykepleier om elevenes trivsel og læring
- ha ansvar for saksbehandling knyttet til vedtak
- følge opp aktivitetsplaner
- delta i SMU

Stillingen som rådgiver vil ha noe undervisning knyttet til UDV, spesialundervisning, evt. valgfag.

Kvalifikasjoner:

Pedagogisk utdanning

Videreutdanning som rådgiver

Videreutdanning innen sosialpedagogikk eller spesialpedagogikk vil være en fordel

Undervisningserfaring fra ungdomstrinnet eller vgs.

Erfaring fra spesialundervisning.

God systemforståelse og kjennskap til hjelpeapparatet og aktuelt lovverk

God veilederkompetanse

Personlig egnethet vil bli tillagt stor vekt

Personlige egenskaper:

Du må være en varm og trygg voksen som har lett for å bygge relasjoner

Du må like ungdommer, se muligheter og vise gjennom handling at du har tro på at de kan lykkes.

Du må være pragmatisk, tåle stress og bevare roen når det kan koke over hos en elev

Du må ha gode samarbeidsevner, være fleksibel og løsningsorientert

Du må se hele eleven, involvere og lytte den ut og bygge elevenes tro på at de kan mestre

Vi tilbyr:

En unik mulighet til å etablere en ny skolekultur som bygger på at alle elever skal lykkes

Vi kan tilby en aktiv og humørfyllt arbeidsplass som setter eleven i fokus

Bli en del av et rådgiverteam som vil komplementere hverandre og bygge et robust lag rundt eleven

Du vil få mange hyggelige kolleger som gjerne deler både sorger og gleder, er faglig dyktige og har et stort engasjement for skolen

Du vil samarbeide med en ledelse som sparrer i vanskelige spørsmål og støtter der det trengs

(Oslo kommune, 2022)

Utdrag av annonse om Rådgiverstilling Nye Voldsløkka ungdomsskole

Arbeidsoppgaver: Som en del av skolens rådgiverteam vil du: være en del av skolens ressursteam og følge opp forvaltning av elevenes rettigheter, være med på å etablere gode rutiner for overgangen mellom barneskole og ungdomsskole, ha ansvar for veiledning og aktiviteter knyttet til yrkes- og utdanningsvalg, følge opp elever på 10.trinn i forberedelser til videregående skole og sikre innsøkningsprosess til videregående opplæring, samarbeide tett med lærerne om utdanningsvalg og forberede elevene på å gjøre gode valg for sin framtid, samarbeide med PPT, barnevern, bydel, frivillige og helsesykepleier om elevenes trivsel og læring, ha ansvar for saksbehandling knyttet til vedtak, følge opp aktivitetsplaner, delta i SMU. Stillingen som rådgiver vil ha noe undervisning knyttet til UDV, spesialundervisning, evt. valgfag.

Kvalifikasjoner: pedagogisk utdanning, videreutdanning som rådgiver, Videreutdanning innen sosialpedagogikk eller spesialpedagogikk vil være en fordel, undervisningserfaring fra ungdomstrinnet eller vgs, erfaring fra spesialundervisning, god system-forståelse og kjennskap til hjelpeapparatet og aktuelt lovverk, god veilederkompetanse og personlig egnethet vil bli tillagt stor vekt

Personlige egenskaper: Du må være en varm og trygg voksen som har lett for å bygge relasjoner, du må like ungdommer, se muligheter og vise gjennom handling at du har tro på at de kan lykkes. Du må være *pragmatisk, tåle stress og bevare roen* når det kan *koke over* hos en elev, Du må ha gode samarbeidsevner, være fleksibel og løsningsorientert, Du må se *hele eleven*, involvere og *lytte den ut* og bygge *elevenes tro* på at de kan mestre, Bli en del av et rådgiverteam som vil komplementere hverandre og bygge et robust lag rundt eleven Du vil få mange hyggelige kolleger som gjerne deler både sorger og gleder, er faglig dyktige og har et stort engasjement for skolen, Du vil samarbeide med *en ledelse som sparrer* i vanskelige spørsmål og støtter der *det trengs*.

Det er ekstra krav til personen som skal jobbe med dette. La oss se litt mer på betydningen av de ordene: *Pragmatisk* betyr fleksibel eller tilpasningsdyktig. Her skal man være veldig rund i kantene og skli inn i alle slags situasjoner, tåle stress: I skolen er det ofte høyt stressnivå fordi mengden av elevgruppene er store (opptil 28 elever pr klasse), det er en plan for hva som skal gjennomføres, men mye kan skje. Det er elever med forskjellige diagnoser i klasserommet i

dag som kan påvirke, eller ødelegge/forstyrre undervisningen for elever og lærer som f.eks.: sterkt nedsatt psykisk utviklingshemmet som har krav på å være inkludert i klassemiljøet. Det er ikke en bevisst handling om de forstyrrer, eller ler eller prater høyt. Det er noe de ikke kan kontrollere. I noen klasser kan det være flere med adhd, Tourettes i tillegg til det, og kan stadig vekk bli avbrutt i undervisningen.

Det er tidsfrister som skal holdes, og i noen perioder er det høyt tempo både i lærerdelen som kan være retting i andre fag og innsøkningsfrist til vgs på likt for eksempel. Det kan være ekstra forhold som oppstår underveis som ikke er planlagt. Det kan være ekstra kurs, elever som trenger ekstra oppfølging, flere vikartimer i andre klasser pga sykefravær på arbeidsplassen osv.

Bevare roen betyr at man må takle stresset situasjoner og ikke miste kontrollen. Det kan være elevene utagerer og da må man som voksen være rolig. *Koke over hos en elev*: Inni mellom er det elever som det «klikker» for. Det blir for mye for dem i tanker og følelser, og de kan forlate klasserommet i sinne, eller gå løs på en medelev i sinne, skrike, grine, kaste ting, reise fra skolen, true med våpen, komme i konflikt med andre elever, komme med frekke kommentarer, trusler, eller bruke upassende ord som de kanskje ikke hadde turt å bruke sammen med foreldre. Noen som koker over kan gjøre det verbalt med å la det gå ut over medelever, eller skolens ansatte.

Se hele eleven: Mange elever har mange utfordringer selv. De kan slite med diagnoser som adhd, tourettes, eller har lese- og skrivevansker, problemer hjemme, mobbing, utestenging osv. *Involvere, lytte den ut, bygge elevenes tro*: Her må man ha god tid, være tålmodig, og ikke bli stresset selv om man har mye å gjøre. Man må være positiv og omtenkstom mot eleven. *Bygge robust lag*: Ledere vil bli sterke sammen med deg, og vil støtte deg/gi råd, og tåler motstand fra elever, foreldre eller andre. *Ledelse som sparrer*: Ledelsen vil hjelpe deg å tenke, gi deg forskjellige synsvinkler på det du står i, og være til hjelp. *Støtte der det trengs*: Om det er noen oppgaver du synes er vanskelig, så vil du få hjelp og råd.

Kvalifikasjoner: Pedagogisk utdanning, videreutdanning som rådgiver, videreutdanning innen sosialpedagogikk eller spesialpedagogikk vil være en fordel, undervisningserfaring fra ungdomstrinnet eller vgs, Erfaring fra spesialundervisning, god systemforståelse og kjennskap

til hjelpeapparatet og aktuelt lovverk, god veilederkompetanse og personlig egnethet vil bli tillagt stor vekt

For å jobbe som rådgiver på ungdomstrinnet er nevnte kvalifikasjonene vanlig. Man må ha pedagogisk utdanning som nå vil si en femårig master i grunnskolelærerutdanning. Det som er krav for videreutdanning for rådgivning er karriere-veiledning (30 stp) og sosialpedagogikk (30 stp) (studiepoeng, et halvt år på fulltid) (Bakke et al., 2020). I tillegg er det vanlig å ha noe utdanning i veiledning og coaching. (15-30 stp) Det er nyttig å ha kjennskap til hjelpeapparatet og vet hvordan dette fungerer fordi man vil komme til å samarbeide med PPT, barnevern, fastlege, ABUP, helsesykepleier, miljøterapeut m.m. «Personlig egnethet vil bli tillagt stor vekt.» Ved noen tilfeller kan en person som er egnet til en stilling gå foran en person som har høyere utdanning.

Ut fra annonsen er det høyere krav til en rådgiver, og belastende over tid. Rådgiveren må «være fleksibel, tåle stress og bevare roen når det kan koke over hos en elev.» Det er flere og flere det koker over for i skolen når det gjelder elever. Enkelte kommer fra ustabile hjem og har det vanskelig, er bortskjemte, har diagnoser, sliter psykisk, eller med rusproblemer, har adhd, lese- og skrivevansker, Tourettes eller annet. I forhold til kravene som er beskrevet undrer jeg på hvordan det er for en person å jobbe med dette over tid? Vil personen utslette seg selv? Har man nok tid?

Ut fra kvalifikasjoner og personlig egnethet virker det som at rådgiver på ungdomstrinnet må ha en helt unik sammensetning ut fra hva som kreves av kompetanse og personlighet. Er dette en stilling som man kan ha over tid, eller kun for en kort tid? Er det menneskene som skal byttes ut, eller er det tid for å se på samfunnsutviklingen, og må man gjøre noe med systemet? Her er man superman, entreprenør, sjelesørger, foreldre, ingeniør, søppelkasse og tryllekunstner, alt for at maskineriet skal gå rundt. Det er kanskje sistnevnte som er den viktigste kvalifikasjonen? Enhver utfordrende situasjon må takles. Men, for all del – man må tåle det. Hva må man gjøre i fritiden for å være sterk nok til å tåle alt dette?

Opplæringsloven:

Opplæringsloven er skolenes retningslinjer, og utdrag fra den er tatt med for å belyse hva elevene har rett på og hvem som har ansvar for å tilrettelegge for dette (*Opplæringslova § 22, 2008*).

§ 22-1. *Generelt om retten til rådgiving*

Den enkelte eleven har rett til to ulike former for nødvendig rådgiving: sosialpedagogisk rådgiving og utdannings- og yrkesrådgiving. Tilbudet skal være kjent for elever og føresette, og være tilgjengelig for elevene ved den enkelte skolen.

Retten til nødvendig rådgiving inneber at eleven skal kunne få informasjon, rettleiing, oppfølging og hjelp til å finne seg til rette på skolen og ta avgjerd i tilknytning til framtidige yrkes- og utdanningsval. Rådgivinga kan være både individuell og gruppevis. Eleven sitt behov og ønske vil avgjere forma som blir teken i bruk.

Rådgivinga skal medverke til å utjamne sosial ulikskap, førebyggje fråfall og integrere etniske minoritetar. For at rådgivinga skal bli best mogleg for eleven, skal skolen ha eit heilskapleg perspektiv på eleven og sjå den sosialpedagogiske rådgivinga og utdannings- og yrkesrådgivinga i samanheng. Eleven skal få den hjelpa han/ho treng for å utvikle seg vidare og utnytte eigne ressursar, utan omsyn til tradisjonelle kjønnsroller.

§ 22-4. *Ansvar*

Det er skoleeier som er ansvarlig for å oppfylle eleven sine rettigheter. Personale med rett kompetanse skal utføres i begge formene for rådgiving. Skolen skal arbeide systematisk og planmessig for at rådgivingstilbudet blir tilfredsstillende (*Opplæringslova, 2008, § 22-4*).

«Det går mye ressurser til personalplanlegging. Det er to utfordringer man da må ta stilling til og det er hvor mange ansatte man trenger for å gjøre de forskjellige oppgavene, og hvordan skal personalet anvendes (Opstad, 2013).»

I de neste avsnittene vil det skrives om Arendal kommune for å belyse hvordan denne veiledningsseksjonen faller organisatorisk inn i strukturen i kommunen.

2.4 Arendal kommune

I Arendal er det en kommunedirektør på toppen, det en kommunalsjef for personrettede tjenester, og tre andre kommunalsjefer. Skolesjefen i Arendal har det overordnet ansvar for de 16 skolene, derav 8 ungdomsskoler. Det er rektorene som er ansvarlige for fordeling av fag og ressurser på skolene. De kan bestemme fag som skal satses på og hvem som skal undervise de forskjellige fagene uansett kompetanse og studiepoeng (*Opplæringslova § 22, 2008*).

Rådgiverfunksjonen bestemmes av skoleleder, og det gjør tidsressursen som blir satt av til det også. Det kan variere fra skole til skole avhengig av elevmasse, elevutfordringer, lærernes kompetanse m.m.

Arendal kommunes mål:

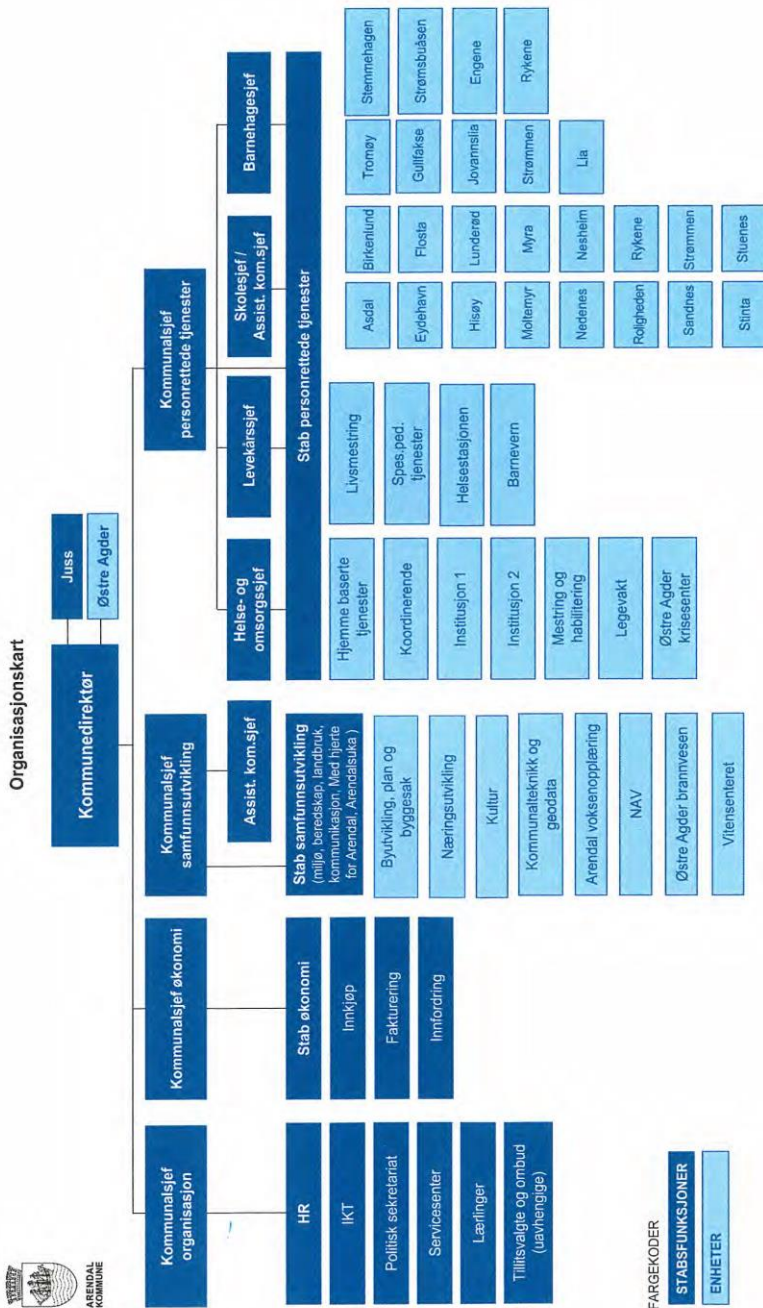
Kompetente og motiverte medarbeidere

Vi er alle medarbeidere og skal være kompetente, motiverte og jobbe for å nå kommunens visjon og verdier (Arendal Kommune, 2021-2024).

Våre medarbeidere: blir sett og utfordret, forventes å utvikle seg i jobben ved å holde seg faglig oppdatert og følge utviklingen til faget, opplever at deres kunnskap, evner, verdier og holdninger blir verdsatt, jobber til det beste for arbeidsgiver og fellesskapet, bidrar til en fleksibel og god tjenesteproduksjon, er lojale mot politiske og administrative beslutninger, følger lover og avtaler som gjelder i arbeidslivet, kommuniserer og samhandler godt med ledere og kollegaer og tar ansvar for eget jobbnærvær (Arendal Kommune, 2021-2024).

Arendal kommune har konkrete mål for sine ansatte. Kunnskap, evner, verdier og holdninger blir verdsatt. På hvilken måte verdsettes dette i skolene?

Figur nr 1 Organisasjonskart, Arendal kommune (Arendal Kommune).

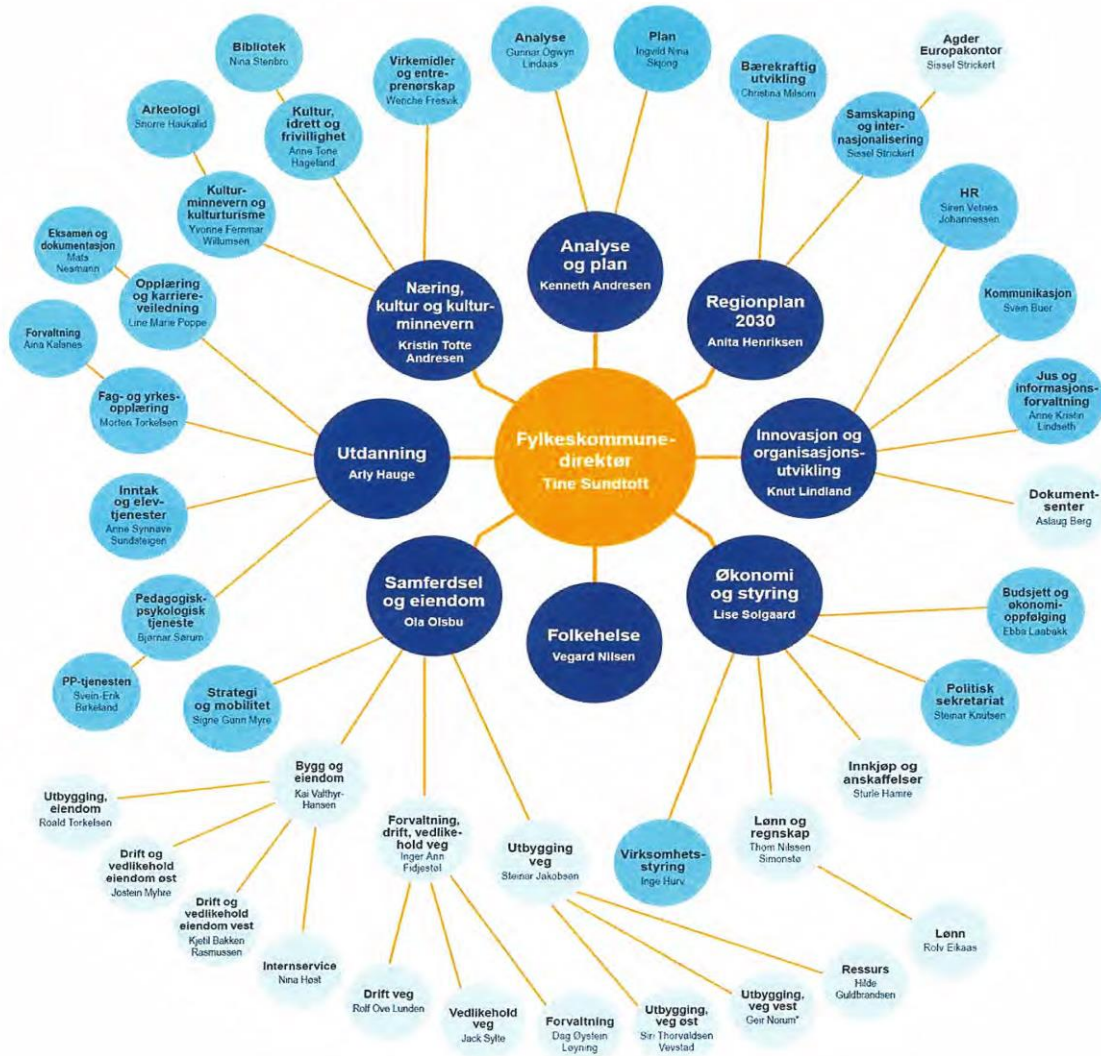


Fylkesadministrasjonen i Agder er det Tine Sundtoft som er fylkeskommunes direktør. Arly Hauge har overordnet ansvar for Utdanning, og det er en person som er ansvarlig for opplæring og karriereveiledning. Rådgiverne på ungdomstrinnet får opplæring i lover og regler og informasjon om klasser og fag av Agder fylkeskommune. Det er alt fra innsøking, paragrafer, klasser, hvor mange utdanningsprogram det er osv. Møtene har siden koronapandemien vært på Teams, og det er ikke lengre møter hvor rådgiverne kan være sammen og samtale om forskjellige case.

Det ble bevilget flere millioner fra UDIR til fylkene for at fylkeskommunen skulle lære opp rådgivere i vgs og ungdomsskolene sammen. Dette startet i forbindelse med at UTV- faget kom inn i ungdomsskolen i 2008. Dette faget var nytt i ungdomsskolen og det hadde ikke vært undervisning på den måten før. Fylkeskommunen arrangerte også videreutdanning av rådgivere hvor det ble tilbud om sosialpedagogikk, 30 stp og karriereveiledning, 30 stp. De fleste rådgiverne i Arendal kommune benyttet seg av dette tilbudet (*NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn*, 2016, s. 154, 156).

Figur nr 2 Fylkesadministrasjonen (Agder fylkeskommune).

Fylkesadministrasjonen



3.0 Teori

Teorien vil belyse utfordringene som rådgiverne i dag står overfor. Klassisk organisasjonsteori slik dette fremkommer hos Bolman og Deal, 2018 vil bli brukt. Bolman og Deal presenterer fire ulike perspektiver som kan belyse akkurat dette fenomenet: utfordringer. De fire perspektivene er den strukturelle rammen, HR rammen, den politiske rammen og den symbolske rammen.

3.1 Organisasjon sett ut fra fire rammer av Bolman og Deal (Bolman & Deal, 2018)

I dette kapitlet presenteres teori som kan belyse en organisasjon fra innsiden. Det vil bli sett på en karriereveileders arbeidsoppgaver ut fra disse rammene. Teorien vil bli brukt til hva hemmer arbeidet med å være en karriereveileder. Med utgangspunkt i Bolman og Deal sine perspektiver skal det beskrives hva som er utfordringer rådgiverne opplever i sin funksjon og det daglige virke.

Det er fire forskjellige «briller» en organisasjon sees ut i fra for å forstå hvordan en organisasjon fungerer. De fire brillene er metaforer som ser organisasjonen som en fabrikk, familie, jungel, tempel eller karneval.

3.1.1 Den strukturelle rammen

Den strukturelle rammen for karriereveiledning i ungdomsskolen er bestemt helt i toppen av skolesystemet. Det er Utdanningsdirektoratet som har gitt retningslinjer for hvilke oppgaver rådgiver i ungdomstrinnet skal ha, og hvilke mål de skal følge. Det er egne mål for karriereveiledning, og andre mål for sosialrådgiver. Skolesystemet følges nøye med og kunnskaps- og utdanningsministre bestemmer hvordan skolen skal være. Det er stadige reformer og endringer, og i 2020 kom det nye læreplaner som kalles KL20 (Kunnskapsløftet) (Kunnskapsdepartementet, 2020a). Skolene skal utføre samfunnsoppdraget innenfor rammene som er bestemt. Det er Arendal kommune som har ansvaret for å følge opp dette, og sette det i et system som fungerer.

Når det gjelder grunnantakelser om det strukturelle perspektiv sier Bolman og Deal at mennesker må få den plassen som er riktig, og at rollen er nøye vurdert. Da blir det mulig å nå mål og ta hensyn til de forskjellige menneskene i organisasjonen.

«Denne rammen avspeiler en tiltro til rasjonalitet og tro på at en passende fordeling av roller og ansvar vil minimalisere avledende personlige faktorer og få folk til å yte maksimalt» (Bolman & Deal, 2018, s. 76).

Det er seks grunnantakelser under denne rammen:

1. Organisasjoner eksisterer for å nå fastsatte mål og utforme strategier med sikte på å nå målene.»
2. Organisasjoner øker sin effektivitet og sin yteevne gjennom spesialisering og en hensiktsmessig arbeidsdeling.
3. Hensiktsmessige former for samordning og kontroll sikrer at enkeltpersoner og ulike enheter fungerer godt sammen.
4. Organisasjoner fungerer best når personlige preferanser og press utenfra holdes under kontroll ved rasjonell styring.
5. Strukturer er effektive når de passer til de forhold organisasjonen til enhver tid fungerer under (deriblant strategi, teknologi, arbeidsstyrke og miljø).
6. Når yteevnen svekkes av strukturelle svakheter, er botemiddelet problemløsning og omstrukturering.

(Bolman & Deal, 2018, s. 76)

I følge Bolman og Deal er det strukturelle spenninger når det gjelder det grunnleggende. To problemer oppstår spesielt; differensiering og integrering. Hvordan arbeidet blir fordelt er det ene og deretter hvordan innsatsen organiseres når alt er fordelt. Om det ikke fungerer må man endre igjen. Organisasjonen beskrives som en fabrikk.

Organisasjonene er delt inn i organisasjonskart hvor ansvaret i organisasjonen er fordelt. Om ikke strukturen passer med situasjonen oppstår det problemer, eller om prestasjonene i organisasjonen blir dårlig. Det forventes streng kontroll fra lederen i denne organisasjonen. Er alle rollene fordelt bra vil alle arbeiderne fungere bra og jobber målrettet og effektivt. De forskjellige avdelingene fungerer som et hjul som går rundt.

Om det ikke går bra kan det føre til at lederen oppfører seg som en tyrann. Ansvarsområder er fordelt og skaper regler og strategier i forhold til det. I skolen har leder en strategi og planer. Det blir laget arbeidsplaner, timeplaner, møteplaner osv. Det er formelle oppgaver og strukturer som følger denne organisasjonen. Det er lederen som er arkitekten bak det som skjer (Bolman & Deal, 2018, s. 76).

Hypotese 1: Mangel på struktur knyttet til veilederrollen kan fort lede til kaos som begrenser virkemåten for disse veilederne. Mangel på ressurser i form av tid er med på å begrense mulighetene.

3.1.2 HR-Rammen (Human Resources)

HR-rammen bygger på arbeidene til tidligere pionerer som Mary Parker Follett (1918) og Elton Mayo (1933-1945). De som la grunnlaget for HR-rammen kritiserte synet, og mente at menneskers ferdigheter, holdninger, energi og engasjement var viktige ressurser, som kunne anvendes til enten å skape eller ødelegge virksomheten (Bolman & Deal, 2018, s. 153).

Human Resource-perspektivet bygger på visse grunnantakelser:

-Organisasjoner skal oppfylle menneskelige behov. Det er ikke omvendt.

-Enkeltmennesker og organisasjoner trenger hverandre. Organisasjoner trenger ideer, energi og talenter, mens mennesker trenger karrieremuligheter, lønninger og framtidsutsikter.

-Når den enkelte og systemet er dårlig tilpasset hverandre, vil den ene eller begge parter lide under det. Den enkelte blir utnyttet eller vil selv prøve å få utnytte organisasjonen eller det går ut over begge parter.

-En god tilpasning er til gagn for begge parter. Den enkelte finner et meningsfylt og tilfredsstillende arbeid, og organisasjonen får det menneskelige talentet og den energien den har bruk for (Bolman & Deal, 2018, s. 153).

Maslows behovshierarki er en av de eldste og innflytelsesrike modellene og som ble utviklet av psykologen Abraham Maslow (1954). Han tar utgangspunkt i at mennesket motiveres ved en rekke forskjellige mangler, noen mer grunnleggende enn andre. Trangen til mat dominerer for eksempel livet til den som går kronisk sulten, men andre behov kommer i forgrunnen straks en har nok å spise. I bunnen av pyramiden er de grunnleggende behov for fysisk velvære og trygghet. Når dette er oppfylt har man behov for samhørighet og kjærlighet, så kommer aktelse og selvrealisering til slutt (Bolman & Deal, 2018).

Hypotese 2: Mangel på kompetanse og forståelse ute i organisasjonen kan bidra til at arbeidshverdagen blir vanskelig.

3.1.3 Den politiske rammen

Den politiske rammen blir sett på som en jungel. Rammen er en metafor på at det er lite ressurser og mange kjemper om makten. Det er mange konflikter og behovene er forskjellige. Det som er vanlig her er tvang, press og kompromisser. Det er skiftende grupperinger ift til interesser. Om makten blir på feil sted blir det feil, eller at det blir spredt på så mange at ingenting blir gjort. Her må man bruke klokskap for å gjøre det bra (Bolman & Deal, 2018).

Det er stadige kamper mellom individuelle interesser og gruppeinteresser innenfor den politiske rammen. Det kan oppsummeres i fem grunnsetninger:

1. Organisasjoner er koalisjoner av forskjellige individer og forskjellige interessegrupper.
2. Det er varige motsetninger mellom koalisjonsmedlemmene når det gjelder verdier, overbevisninger, kunnskaper, interesser og virkelighetsoppfatning.
3. De fleste viktige beslutninger angår fordeling av knappe ressurser- avgjørelsen om hvem som skal få hva.
4. Ressursknapphet og varige motsetninger gjør konflikter sentrale i organisasjoners daglige liv og gjør makt til den viktigste ressursen.
5. Mål og beslutninger vokser fram gjennom kjøpslåing og forhandlinger mellom ulike interessegrupper som alle kjemper for sine egne interesser (Bolman & Deal, 2018, s. 226)

For eksempel Challenger-katastrofen hvor det var lite med både tid og penger. Selv om det var et viktig telefonmøte dagen før ble det en maktkamp mellom ingeniører og ledere hvor lederne overkjørte de som hadde den faglige kunnskapen. Det var sterke forhandlinger hvor de blant annet var redd for å miste ansikt og en viktig kontrakt stod på spill (Bolman & Deal, 2018, s. 227).

Hypotese 3: Et skjevt maktforhold internt i skoleorganisasjonen skaper utfordringer for arbeidsgjennomføring for karriereveiledere.

3.1.4 Den symbolske rammen

Kultur, symboler og ånd er nøkkel i organisasjonen. Organisasjonen kan bli behandlet som et tempel, karneval, stamme eller teater. Du må påvirke deres verdier og tankesettet til de ansatte. Alle organisasjoner har forskjellige kulturer og de er drevet mer frem av regler, myter, helter, fortellinger, seremonier osv enn av autoritet av ledere, politikk osv. Det blir problemer om «skuespillerne i teatret» mister rollene sine, eller når meningen med de gjør mister kraften sin. Dette kan endres ved bruk av magi, symboler og myter (Bolman & Deal, 2018).

Organisasjonen er også et teater hvor skuespillerne spiller forskjellige roller i et drama, hvor publikum ser forestillingen og danner seg ulike inntrykk av de de ser. Utfordringer og problemer oppstår når seremonier og ritualer mister kraften, eller skuespillerne ikke klarer rollene sine. Rollene kan få nytt liv ved bruk av myter, magi eller symboler (Bolman & Deal, 2018).

Grunnsetningene bak den symbolske fortolkningsrammen som Bolman og Deal nevner er:

- Det viktigste er ikke hva som skjer, men hva det betyr.
- Aktivitet og mening er bare løst forbundet; èn og samme begivenhet og handling kan tolkes på mange forskjellige måter fordi mennesker opplever situasjonen forskjellig.
- Når vi står overfor usikkerhet og flertydighet, dukker symboler opp for å hjelpe folk med å fjerne forvirringen, finne retning og forankre våre forhåpninger og vår tro.
- Hendelser og prosesser er ofte viktigere på grunn av det de uttrykker eller signaliserer, enn på grunn av deres formål eller resultater. Med sin emblematiske form danner de en vev av sekulære myter, helter og heltinner, ritualer, seremonier og beretninger som hjelper oss til å finne mening og lidenskap i livet.

-Kulturen er det superlimet som binder en organisasjon sammen, forener mennesker og hjelper en virksomhet til å nå sine mål (Bolman & Deal, 2018, s. 291).

De fire fortolkningsrammene til Bolman og Deal som en organisasjon blir sett ut fra. Funnene er forklart utfra de fire rammene. Ved å gjøre det kan man forstå og endre en organisasjon.

Tabell nr. 1 (Bolman & Deal, 2018, s. 47)

Fortolkningsramme	Strukturell	HR	Politisk	Symbolsk
Metafor for Organisasjonen	Fabrikk eller Maskin	Familie	Jungel	Karneval, tempel, teater
Sentrale begreper	Regler, roller, mål, politikk, teknologi, omgivelser	Behov, ferdigheter, relasjoner	Makt, konflikt, konkurranse, Organisasjons-politikk	Kultur, mening, metaforer, ritual, seremoni, historier, helter
Bilde av ledelse	Sosial arkitektur	Myndiggjøring	Å være front-figur; å ha politisk teft	Inspirasjon
Grunnleggende ledelses-utfordringer	Å forme strukturen etter oppgaver, teknologi og omgivelser	Å tilpasse organisasjonens og medlemmenes behov til hverandre	Å utvikle et maktgrunnlag og bestemme hva som må gjøres	Å skape tro, skjønnhet og mening

3.2 Oppsummering av kapitlet

Nå har vi sett på fire fortolkningsrammer og det viser hvor kompleks en organisasjon er. Det er mange rammer eller sider man kan se på en organisasjon fra. Det er bra i forhold til å ivareta alle de forskjellige menneskene som jobber der, og for at det skal være en «drive» der til å bevege seg fremover og føre til resultater.

Kunstneren gjør at andre oppdager nye muligheter gjennom nyanser, følelser og flere måter å se ting på. I dag er det lite av denne delen, men mer fokus på teknikk. Det er veldig viktig å se mennesker gjennom svake og sterke sider, følelser, ønsker og frykt. Sammen med de rammene kan man få en forståelse av organisasjonens liv. Lite ressurser og konkurranse og en kamp om makt i det politiske perspektivet er ofte en realitet. De ansatte må kjenne en indre driv med mening og tro og utøver seremonier, kultur og ritualer. Om man skifter perspektiv på noen av rammene, kan nye ting vokse frem i organisasjonen.

Kapittel 4 DESIGN OG METODE

I dette kapitlet skal jeg belyse hvordan jeg designmessig og metodisk har tenkt rundt oppgaven min. Det innebærer at jeg vil belyse hvilke data jeg har benyttet meg av, hvordan jeg samlet de inn og hvilke styrker og svakheter det var rundt det.

4.1 Design:

Denne oppgaven er empiridrevet som går fra teori til empiri. Oppgaven starter med teori fra Bolman og Deal. Deretter er det skrevet en induktiv oppgave. Dataene blir brettet ut, og de tar utgangspunkt i teorien. Data samles inn som ord fra intervjuene, og har teoretisk utgangspunkt i informantens profesjon.

En kvalitativ studie er når data samles inn som ord. Det individuelle, åpne intervjuet er en av de vanligste datainnsamlingsmetodene innenfor kvalitativ metode (Jacobsen, 2015).

Kvalitativ metode er valgt fordi det skal brukes dybdeintervju.

Det som er positivt med denne metoden er at intervjuene går i dybden for å forstå fenomen som skal studeres. Det som er en svakhet er at antallet respondenter er begrenset, og det går ikke å generalisere utover de respondentene som er valgt (Jacobsen, 2015). Det vil bli samlet inn empiriske data fra ungdomsskolerådgiveres arbeidshverdag. Alle som er blitt intervjuet er lærere som i tillegg har en rådgiverfunksjon. Alle respondentene ble intervjuet i løpet av en uke i mars mnd. Det er fem rådgivere fra ungdomsskoler i Arendal kommune (Andersen, 2006). Grunnen til at de blir intervjuet er endringene i samfunnet, de stadig økende arbeidsoppgavene, og det evige tidspresset de står overfor hver dag. Et vanlig utsagn i nettverk og landskurs og steder hvor ungdomsskolerådgivere er samlet: Hva skjer med tidsressursen?

4.2 Utarbeidelse av intervjuguide:

Intervjuguiden ble laget for å prøve å få frem hva som stjeler tiden til rådgiverne på ungdomstrinnet. Det er tidligere blitt nevnt at det er mange gråsoner, og det var fokus på å få frem hva som stjeler tid som ikke blir lagt merke til. Spørsmålene var åpne så rådgiverne selv kunne fylle inn alt de ønsket (Jacobsen, 2015).

4.3 Prosessen med intervjuene

Dataene ble samlet inn i form av digitale intervju hvor alt som ble sagt ble skrevet ned. Det var avtalt intervju fra 30-45 minutter. Tid ble avtalt på forhånd og respondentene fikk tilsendt intervjuguide og samtykkeerklæring. Det ble ikke tatt opptak av intervjuene. Gjennomføringen av intervjuene gikk bra og alle informantene snakket mye. Det ble spesielt lagt merke til at enkelte beskrev en veldig stresset hverdag og var oppgitte. Det ble noen stille pauser fra noen informanter fordi det virket som en håpløs situasjon. Andre var mer engasjerte og tydelige på hvordan arbeidshverdagen var. Det ble satt tydelige krav til ledelsen og det ble gjort endringer som det var bedt om. De ble en stor jobb med å tilrettelegge for at årshjulet skulle gå rundt (Kvale & Brinkmann, 2015).

4.4 Utvalg og fakta om respondenter

Det er ikke mange rådgivere som jobber på ungdomstrinn i Arendal kommune. Det ble sendt ut en mail med spørsmål om det var noen som kunne stille til intervju. Det var flere som var villige til det, men to stykker måtte trekke seg av forskjellige grunner. Den ene avlyste fire avtaler som var hadde satt opp. Grunnen til avlysningen var at respondenten måtte ta vikartimer på skolen på kort varsel. Etter koronapandemien har det vært stort fravær av lærere, og behov for vikarer. Det er og naturlig at rådgiver går inn som vikar i klassene, og det blir tatt av rådgivertiden. Respondentene består av både kvinner og menn fra aldersgruppe 30-50 år. Alle rådgiverne ved ungdomstrinn ble spurt, og det var disse respondentene som hadde mulighet for å delta. Flere gav uttrykk for at de hadde dårlig tid, men valgte å bli intervjuet i håp om at dette skulle føre til en endring.

De fleste respondentene har lang erfaring som rådgivere. På de fleste skolene i kommunen er det to rådgivere hvor enten den ene er karriereveileder og den andre er sosialrådgiver, eller at de har noen prosenter av hver av funksjonene. Det er to rådgivere som har jobbet i noen år med funksjonen, og det er tre rådgivere som har jobbet over 10-20 år i funksjonen. Alle kombinerer rådgiverfunksjonen med undervisning i andre fag, noen er kontaktlærere i tillegg. De har 100% stillinger på skolene de jobber på.

Det er brukt induktiv tilnærming for å kartlegge sentrale aspekter av intervjupersonens livsverden. Det ble noen gode og dype intervjuer. Noen var mer forberedt enn andre, men alle var veldig engasjerte og hadde tydelige meninger om det de ble spurt om. Følelser kom frem

under intervjuene, noe som er vanlig når man jobber med mennesker. Respondentene som var veldig tydelige og klare i sin uttale, og som hadde grepet på dette var de som hadde jobbet lengst. Respondentene som var «nye» var overarbeidet. Rådgivere med små barn hjemme gikk konstant rundt med dårlig samvittighet for alt de ikke hadde fått gjort på jobb. Det virket som om lynet stod ut av hodet på alle jeg intervjuet når det ble snakket om det var tid nok. Det var tydelig et aktuelt tema.

Det er laget en egen modell hvor funnene om utfordringer er fylt inn. Det er satt inn i de fire rammene. I dette kapitlet er det belyst hvordan det metodisk og designmessig er tenkt rundt oppgaven min. Det innebærer hvilke data som er benyttet. Det er intervjuet fem rådgivere som jobber i ungdomsskolene i Arendal kommune. Funnene ble kategorisert etter intervjuene var over.

4.5 Kvalitativt forskningsintervju som metode

Kvalitativt forskningsintervju er brukt som metode da man får dypere innblikk i arbeidshverdagen til rådgiverne. Det er produsert mange kvantitative forskningsrapporter tidligere, og det er fint å få gjort noen dybdeintervju for å se nærmere på hva som rører seg. I kvalitativt forskningsintervju blir det hentet ut mye data av respondenten. Respondentene er et begrenset antall personer som intervjues. Forskeren møter de som skal intervjues på deres premisser, ikke forskerens (Kvale & Brinkmann, 2015).

Det er informanten som bestemmer hvilken informasjon som gis, og det blir samlet inn data i form av ord. Kvantitativ forskning er en mer lukket tilnærming til informanten. De kvalitative dataene vil være unike fra respondent til respondent fordi de har ulike meninger og opplevelser. Det blir variasjon og kompleksitet i dataen man får inn. Det som er ulemper med kvalitative data er at det tar lang tid. Man kan stille spørsmål om noen av svarene kun gjelder for denne informanten, eller om det gjelder flere. Det er veldig komplekse data og det kan være vanskelig å få oversikt over dem. Det passer bra å bruke det kvalitative intervjuet når det er få enheter som skal undersøkes. Derfor er denne metoden valgt i denne studien (Jacobsen, 2015).

4.6 Fortolkningsramme

I denne modellen blir det skrevet det som er viktig i funnene. Det skal være en oppsummering av det empiriske materiale. Alle spørsmålene fra intervjuguiden er satt i rammen under og deretter muligheter og utfordringer på de forskjellige. Bakgrunnen for dette er politiske dokumenter, stillingsannonser for en ungdomsskolerådgiver og bakgrunn for karriereveiledning.

Dataene ble analysert i en fortolkningsramme fra Bolman og Deal. Svarene fra informantene blir satt inn i en oversiktlig ramme hvor svarene til alle informantene står vertikalt siden de gav lange svar. Spørsmålene de har fått står horisontalt. Først vil jeg ta for meg data fra R1, deretter sammenligne med de andre respondentene, så knytte det opp mot teori og komme til en konklusjon. Det samme vil jeg gjøre med de andre respondentene. Det ble en «virkelighetsnær» undersøkelse, og respondentene vil oppleve det som gjenkjennbart. I starten er det beskrevet data som er kommet inn gjennom intervjuene, og det er systematisert.

Deretter så jeg på det som kom ut av dataene, og som var fremtredende. Informasjonen ble delt inn i ulike grupper. Det ble sett etter forbindelser av hva informantene sa, og om lignende hendelser gjentok seg (Jacobsen, 2015).

I min videre jobbing vil jeg bruke en tabell hvor jeg setter inn funnene mine. Da vil jeg bruke denne modellen på neste side hvor spørsmålene står vertikalt og respondentene står horisontalt:

Tabell nr 2

Fortolknings- ramme	Spørsmål 1	Spørsmål 2	Spørsmål 3	Spørsmål 4	Spørsmål 5
	Hvordan opplever rådgivere sin arbeids hverdag? Hvordan fordeler de tiden og funksjonen ?	Hvilke utfordringer opplever rådgiverne i sin funksjon når det gjelder kvaliteten på tjenestene de skal tilby?	Opplever rådgiverne at de har tid nok til arbeidsoppgavene sine? Hva er det som stjeler tid?	Underviser du UTV som rådgiver på din skole? Hvor mange klasser?	Hvilke oppgaver er mest krevende, og er det noen oppgaver du utfører som du mener ikke «hører» med til stillingen?
R1					
R2					
R3					
R4					
R5					

4.7 Styrker og svakheter knyttet til dataene mine

Rådgiverne ble informert på forhånd om fortrolighet og taushetsplikt når det gjaldt forskningen. De skrev under på et samtykkeskjema som blir sendt ut på forhånd. De hadde også mulighet for å trekke seg om de ønsket det. Utfordringen med analyse og tolkning var at informanten kunne være inhabil ved kjennskap til rådgiverne, og kunne påvirke med meninger. Det kunne skinne igjennom både i spørsmål og resultat. Det var bevissthet rundt dette, så ikke resultatene ble påvirket. Det var viktig å ha en huskelapp når det ble jobbet med for å tenke på etiske retningslinjer, så ikke forskningen ble påvirket med egne meninger. Rollen som forsker var bevisst for å sette søkelys på å skrive ned så riktig som overhodet mulig. En styrke var erfaringen som rådgiver på ungdomstrinnet i 11 år og lærer i 20 år, når utfordringene ble beskrevet.

Utfordringene blir gjentatt, og prosessene og års hjulet er vel kjent. Mengden av elever som informant har forholdt seg til årlig var større enn respondentenes. Det var viktig å fremstå med troverdighet i forhold til det materialet som ble produsert. Det skulle være pålitelig og nøyaktig det jeg overførte fra rådgiver til oppgave. En av mine respondenter vil også bekrefte om funnene stemmer med oppfatningen av situasjonen, og at det er overførbart til dagens situasjon. Det skal ikke avdekkes hvor de jobber, så navn blir ikke nevnt på respondenter eller skolene de jobber på. Konkrete opplysninger som kan føre til avsløring unngås. En svakhet kan være at det kun er rådgivere i Arendal kommune som er blitt intervjuet, så det kan ikke generaliseres. En styrke kan være at denne kommunen har større utfordringer enn andre kommuner på noen områder (Nova, 2022).

5.0 FREMSTILLING AV DET EMPIRISKE MATERIALET

I dette kapitlet presenteres det empiriske materialet fra intervjuene som er gjort med de fem rådgiverne som til daglig jobber på ungdomstrinnet i Arendal kommune. Materialet er delt i to etter problemstillingene som er reist. Den første problemstillingen handler om hvordan rådgivere i ungdomsskolen opplever sin arbeidshverdag, og hvordan de fordeler tiden og funksjonen. I studien blir det gått i dybden, for å se om det er noen funn (Nielsen, 1998) (Kvale & Brinkmann, 2015).

Intervjuspørsmål:

1. Hvordan opplever rådgivere sin arbeidshverdag? Hvordan fordeler de tiden og funksjonen?
2. Opplever rådgivere at de har nok tid til arbeidsoppgavene sine? Hva er det som «stjeler» tid?
3. Underviser du UTV som rådgiver på din skole? Hvor mange klasser?
4. Hvilke oppgaver er mest krevende, og er det noen oppgaver du utfører som du mener ikke hører med til stillingen?
5. Hvilke utfordringer opplever rådgiverne i sin funksjon når det gjelder kvaliteten på tjenestene de skal tilby?

Valg av forskningsspørsmål (Furseth & E. L. Everett, 2020)

5.1 Hvordan opplever rådgivere sin arbeidshverdag? Hvordan fordeler de tiden og funksjonen?

R1 har fredag som rådgiverdag hvor det jobbes med rådgiverrealterte arbeidsoppgaver. Funksjonen er en periodejobb fra desember til 1. mars med høyt arbeidspress. Respondenten prøver å få tid sammen med den andre rådgiveren. Respondenten må organisere rettetid i andre fag, og det er veldig viktig for å få samarbeidstid. Tiden blir sjonglert med for å få det til å gå opp. Det bør være en rådgiver som underviser UTV-faget på enten 9. el 10. trinn for å få nok kunnskap ift valg på vgs. 9. trinn har en ufaglært lærer og sliter med de faglige begrepene og valg som skal tas om de ikke har rådgiver som underviser timene. Elevene på denne skolen har valgfag frem til høstferien, og UTV derfra og frem til vinterferien, så utgår det faget resten av skoleåret.

«Jeg må flekse med rettetid i andre fag, og det er veldig viktig». «10. trinn sliter med de faglige begrepene og valg om de ikke har rådgiver som underviser de timene.»

R2 er forholdsvis ny som rådgiver og har jobbet under 5 år i stillingen. Respondenten har delt funksjon som vil si 10 timer undervisning, resten rådgivertid. Man skal være tilgjengelig for elever når man ikke kan. Jeg jobber nesten 50 % og har 30 % tid til funksjonen. Man må prioritere de viktige sakene.

«Man skal være tilgjengelig for elever når man ikke kan.» «Man må prioritere de viktige sakene.»

R3 er ganske ny som rådgiver og har jobbet under 5 år. Respondenten har under 30 % tid som Rådgiver. Rådgivningen på denne skolen er fastlagt fra år til år, sosiallærertiden som blir gitt er avhengig av om elevgruppa har masse utfordringer. Det er viktig for rådgiveren at rammene løses opp. Det oppstår situasjoner der respondenten må hoppe inn, noen får panikkanfall, det er kringling, skolevegring og fravær. De to funksjonene er veldig forskjellige i arbeidshverdagen.

«Rammene må løses nå. Man må hoppe inn, noen får panikkanfall, det er kringling, skolevegring og fravær.»

R4: Det er en fordel for respondenten om timene kan sjongleres. Det er fredager som blir jobbet med rådgiveroppgaver. De to rådgivernes timeplaner er ikke samkjørt på skolen og det gjør det vanskelig å samarbeide. Rådgiveren har hatt en del elevsamlinger i UTV timene som er et systematisk kaos. Det må omorganiseres og planlegges for å få dette til.

Respondenten opplever at det er flere som sliter med å mestre livet sitt, og ta vanskelige valg for fremtiden. Rådgiveren må bruke ekstra tid for å veilede de ift fremtid. Coronasituasjonen hvor det var hjemmeskole har gjort det vanskelig for de unge. De sliter med psykiske utfordringer og motivasjon. Respondenten har for liten tid til å følge opp dette. Utfordringer som møtes er at tiden til de to rådgiverne ikke er koordinerte, i tillegg til at det er for liten tid. Rådgivere bør være med i møter, og det er vanskelig å få til pga for liten tid. Det tar mer tid om det skal være kvalitet i arbeidet, og tiden mangler til dette.

Karriereveiledningsdelen er blitt veldig stor. Det krever mer av rådgiver, og det er heller ikke nok tid til sosiallærerdelen. Respondenten har problemer med å si nei til elever pga det medmenneskelige, og for å få tillit er det viktig å si ja. Respondenten brenner veldig for jobben. Det er krav til å kunne flere digitale programmer og det er noe nytt å lære hele tiden. Det er en kvalitet på denne skolen at det er to rådgivere for om den ene er fraværende kan den andre trå til.

Det er over 30 vedlegg som følger elever med utfordringer og informasjon om elever som skal videre til vgs. Det er veldig mye og det viser hvor mange elever som trenger oppfølging. Det er krevende for rådgiveren å samle inn alle papirene som skal sendes. Ekstra telefoner må tas for å få informasjon om elever, for at de skal få en god start på vgs. Det er tilrettelegging for at eleven skal få en grei overgang fra ungdomsskole til vgs. Respondenten hjelper andre lærere for at elever skal komme gjennom ungdomsskolen. Det går ut på å motivere og hjelpe faglig. Det er faglig forsvarlig med karakter i faget og da må de støttes igjennom. Det er foreldremøte om søknadsprosessen og de ønsker kontakt i etterkant, fordi de har spørsmål og trenger informasjon. Respondenten jobber med livsmestring i tillegg som å forklare, hjelpe og motivere elevene. Elevene må læres opp i å søke selv på utdanningsprogrammene de ønsker i vgs.

«Det er VELDIG hektisk! Januar til mars måned er ekstrem. Det er 200 % jobbing med alt som skal gjøres, selv om jeg bruker høst og UTV timer til informasjon.»

«I januar får elevene panikk og de vil ha veiledning. Da er de veldig redde for ikke å ha valgt rett. Det er IKKE tid nok. Det er frister som skal følges, og alt må være på plass. Elever som har forskjellige vedtak tar mye tid. Tiden må utvides! Det går veldig mye kvelder til jobb.»

R5 opplever arbeidshverdagen som veldig hektisk til tider, men synes det er gøy. Det er noen få perioder med mindre jobb. Rutinen brukes og det planlegges ift mindre stressende perioder til å samle krefter. Respondenten er kontaktlærer og har skjev fordeling deler av året. Det er UTV på 10. trinn i et halvt år som er ferdig i januar. Det er tre timer mer før jul, enn etter jul med undervisning, og det er frigjort tid til innsøking. Det er overgangsmøter med barneskole og vgs, i tillegg til kontaktlærerstillingen. I perioder er det redusert tid for rådgiver, og da er det lettere å bytte om på timer. Alt er gjort unna før jul fordi februar er satt av til møter.

Respondenten er ikke vikar i februar og året blir disponert av respondenten. Administrasjonen på skolen og kontormedarbeiderne hjelper med noe. Ledelse som har ikke vært på ungdomsskole før er bra å samarbeide med fordi de tar oppgaver automatisk. Helsepsykiatere har fått mer tid og avlaster. Oppgaver fordeles på samarbeidsmøter. §9a møter som er alvorlige saker om mobbing fordeles av rektor. Det er viktig med tid til elever noe som rådgiver opplever er for liten. Samtaler er bra ift veiledning og karriereveiledning. Når foreldrene er mer på er vanskelig å sette grenser for det, og det er ikke avsatt tid til det. Når hospitering har utgått pga korona, er det et stort problem. Elevene mangler mye informasjon pga det, og da må rådgiver bruke ekstra tid. I fagplanen fra UDIR er det ikke utprøving osv, men det er i årshjulet til rådgiver. Dvs at det er tid som ikke er lagt inn i læreplan.

«Det er veldig hektisk til tider. Veldig gøy! Det er noen få perioder man kan hente seg inn.»

«Det er fint med ledelse som har ikke vært på ungdomsskole før. De tar oppgaver automatisk.»

«Vi fordeler ansvar og har møter med rektor. Det er viktig med tid til elever.»

«I fagplanen fra UDIR er det ikke utprøving på vgs, men det er en del av års hjulet.»

«Jeg disponerer året selv.» «Man bruker rutinen man har, og tenker hullene (mindre stressende perioder) til å komme seg og samle krefter.»

Konklusjon spørsmål 1: Det er høyt tidspress i hverdagen til en rådgiver på ungdomstrinnet i Arendal kommune. Det er for mange arbeidsoppgaver og for store oppgaver. Det må planlegges og organiseres for at hjulet skal gå rundt. Det er hele tiden nye oppgaver som må læres. I tillegg er det elever som sliter både psykisk og faglig som må hjelpes med ekstra undervisning og oppfølging. Det må samles inn dokumentasjon og skrive dokumentasjon som tar mye tid. Det er forskjellig fordeling av tiden. Noen har en dag til arbeidet andre bruker tid etter undervisningen er ferdig, og elever ikke er til stede.

5.2 Opplever rådgivere at de har nok tid til arbeidsoppgavene sine? Hva er det som «stjeler tid?»

R1: Det er enkeltsaker med elever som sliter. Eleven trenger flere å støtte seg på. Man må være veldig streng på hva som stjeler tid.

R2: Det som stjeler tid er karriereveiledningen. Det trengs mer tid enn det som er avsatt i januar og februar. Det jobbes 60% av tida inn i det. 1. oktober meldingene tar tid. Alle instanser må oppsøkes. Kontakt med fylket tar tid. Det er telefoner, mail og informasjonsmøter. Møter med foreldre tar tid, og det er mye telefonsamtaler. Det er over 20 elever som er 1. februar søkere. Det må samles inn papirer, vedleggsskjema og planlegges overgangsmøter på alle. Foreldre som ikke blir kalt inn må få tilbakemelding om hvordan det går og hva man har gjort. Elever får informasjon om videregående skole, innsøking, samtaler og oppfølging av elever og saker. Mer enn 30% av tida går til det. Det er uhensiktsmessig med BTI. Det må avdelingsleder ta fordi det mangler tid. Dårlig samvittighet er et problem når jeg ser elever som burde hatt en samtale. Det burde vært 50% stilling som rådgiver, uten UTV medberegnet. Elever som skal bytte valgfag tar mye tid. Noen trenger ekstra hjelp, og det tar tid, men burde brukt mer tid på det. Det gjelder kanskje 10 elever. Møter tar tid. BTI er tidsmisbruk!

R3: Det er ikke nok tid. Det oppstår situasjoner nå i øyeblikket, kjappe svar som egentlig krever forarbeid. Undervisningstid stjeler tid. Kunne hatt mer tid som rådgiver på dagtid, da har jeg mindre undervisning. En 50% stilling hadde vært bra som rådgiver. 100% på deling med UTV.

R4: Det som stjeler tid er dokumentasjon, oppfølging og søkeprosessen. Man må stille på møter for å støtte kollegaer som tar mye tid. Jeg skulle hatt mer tid. Jeg har for liten tid i utgangspunktet til rådgiverfunksjon. Jeg sitter i møter med elever som ikke mestrer livet. Jeg jobber bolkvis, jobber mer i noen perioder, mindre i andre for å overleve.

R5: I perioder er det for liten tid. Det er helt klart! Det er vanskelig, og folk kjenner ikke til dette. Under koronapandemien var det mye mindre tid som samtaler pga kohorter. 9. og 10. trinn nå kjenner meg ikke på grunn av korona. Det blir mer papirarbeid. Nå må ressursen doubles. Samtykker og underskrifter stjeler tid. Det tar tid å finne frem på UDIR, opplæringsloven, lover og regler, samleside for rådgivere. Nettsider for rådgivere laget av Agder fylkeskommune. Utdanning.no er uoversiktlig. Det går tid til å finne frem ift

informasjon for rådgivere. Det er uoversiktlig og skulle vært sortert bedre. Kontaktlærerne finner ikke frem i alt og det tar tid. R5 hadde ønsket UTV i klassen som kontaktlærer. R5 har alle 10. trinns elevene i et halvt år. Gråsonene er ekstremt mange. Det jobbes med ekstremt mange temaer og er privilegert. Temaene velges av respondenten. Det er positivt. Det som er krevende er elever og skolevegrere. Veilednings situasjonen er krevende når elever ikke klarer det, og overgangsmøter. Det er veldig krevende. Det er krevende i møte med foreldre.

Konklusjon spørsmål 2: Det som stjeler tid er elevsaker med elever som trenger ekstra oppfølging faglig, eller når det gjelder livsmestring, møter med foreldrene deres, telefonsamtaler til forskjellige instanser og fylket. Møtevirksomhet tar tid, og karriereveiledningsdelen som er blitt veldig stor. BTI møtene er flere av respondentene enige om at er unødvendige. Kollegaer som trenger hjelp til sine arbeidsoppgaver, tar tid. Man skal finne frem informasjon fra en hel rekke plattformer som man trenger for å gjøre arbeidsoppgavene sine. Når ufaglærte lærere underviser UTV- faget stjeles det tid, for da får ikke elevene den kunnskapen de skal ha.

5.3 Underviser du UTV som rådgiver på din skole? Hvor mange klasser?

R1: Respondenten underviser en klasse på 9. trinn og en klasse på 10. trinn. Skolen har 19 UTV- timer på 10. trinn. 8. trinn har kontaktlærer som underviser faget, men respondenten opplever UTV som rådgivers fag. 10. trinn sliter med begreper og valg om de ikke har en rådgiver som underviser faget. 9 trinn har en ufaglært UTV lærer. Det blir kun kvalitet om rådgiver har UTV på 9. og 10. trinn. 9 trinn må lære begreper om de ikke har undervisning med Rådgiver.

R2: Respondenten mener at veiledning er veldig viktig på 10 trinn, og underviser 2 av 3 klasser.

R3: Respondenten underviser all UTV på 10. trinn, og ønsker det på 9. trinn, men andre har det. Det blir mangelfullt om læreren i faget ikke har kompetanse.

R4: Respondenten har tre klasser på timeplanen, en på hvert trinn. Det er storsal på skolen som blir brukt. Det blir lagt i bolker hvor det er prosjekter og besøk av vgs. Det intensiveres mot søketiden, så elevene blir rustet til å ta et valg.

R5: Respondenten har UTV på 10 trinn i et halvt år, og er ferdig i januar. Det er tre timer mer før jul, enn etter jul i undervisning. Det er frigjort tid til innsøking.

Konklusjon på spørsmål 3:

UTV faget er forskjellig organisert på skolene. Alle rådgiverne har undervisning i UTV i en eller flere klasser, men ønsker at de underviste flere. Det er spesielt på 9. og 10. trinn at respondentene ønsker undervisning, for at elevene skal lære begreper og få nok informasjon før valget på 10. trinn. Om det er andre som underviser disse trinnene tar veiledningen på 10. trinn mer tid. Fylket har betalt millioner i opplæring av rådgivere for at de skal ha kompetanse til å undervise faget. Rådgiverne har ansvaret for faget, og skal informere lærere om dette. Lærerne kan selv lage årsplan som de vil.

5.4 Hvilke oppgaver er mest krevende, og er det noen oppgaver du utfører som du mener ikke «hører» med til stillingen?

R1: Respondenten mener papirarbeid er krevende og at en del burde fjernes. Når det gjelder valg til vgs er det mange som trenger hjelp og det tar tid. Man må ha foreldremøter digitalt for å spare tid, språk og valgfag kan administreres av andre, forarbeid til hospitering og yrkesmesse, søknad til vgs, UTV-timer og arbeidsuke for 9. trinn er krevende.

Respondenten ønsker å være lærer og rådgiver, og bli bedre kjent med elevene. Vgs har store forventninger til dokumentasjon på elever som skal begynne hos dem. Overgangsmøter burde rådgivere bli frikjøpt fra. Det er flere oppgaver rundt elever, PT360 har respondenten brukt ekstremt mye tid på å lære. Kravene til hvordan ting skal gjøres er høyere. Elevene har krav på minst en karriereveiledningssamtale. Det er vanskelig når andre lærere skal veilede når de blir spurt i UTV timer, eller ber om undervisningsopplegg til UTV-timer.

R2: Respondentene har annenhver uke med administrasjons- og BTI møter, ansvar for arbeidsuke 9. trinn, ansvar for infouke, nye 8. trinn, besøksdag, foreldremøte og klasseliste. Elever får informasjon om skolen, innsøking 10. trinn, samtaler og oppfølging av elever og elevsaker. Det er veldig mye i perioder, mer enn 30 %. BTI er uhensiktsmessig og kan gis til andre ansatte ved skolen. Arbeidsoppgavene gir mening, men det er ikke nok tid.

Det burde vært mer tid pr elev, eller flere rådgivere. Ledelsen burde hatt mer ansvar for tilvalg og valgfag.

R3: sier at ledelsen er ukritiske til tiden. De tar rådgiverne med i møter om alt mulig. De ansatte tenker at det er fint å ha med rådgivere i møter. Det er ikke alltid viktig at rådgiveren er med. Møtene legges innenfor 08.30-1500. Det er ikke gjennomtenkt hva som er rådgivers oppgave. Rådgiver blir brukt som potet på vikartimer, og rådgiver mener ledelsen må ha respekt for de rundt seg, og ikke sløse med tiden. Sosiallærerbiter og samtaler med elever som sliter tar tid.

R4: sier at språk og valgfag er ryddet bort på skolen. Rådgiver har fått mer erfaring og det går bra på denne skolen. Rådgiver er god til å sjonglere og «ha mange baller» i luften samtidig. Karriereveiledningen er krevende og det å gi god nok oppfølging inn i vgs. Det er krevende med suicidale elever. Respondenten må ha de nødvendige samtalene med noen elever, og stille på fraværs møter med veldig liten stillingsprosent fra før. Man må inn i PT360 for å hente inn legerklæringer osv. Det tar mye tid med å hente inn dokumentasjon som skal sendes videre.

Rådgivernetverket er et veldig viktig fora for ungdomsskole og vgs sammen. I møtene hjelper rådgiverne hverandre å være effektive. Respondenten må samle informasjon som vigo vedlegg, vedlegg til vgs, det må legges inn i PT 360. Respondenten må sette seg inn i alle arbeidsoppgaver og det er alltid noe nytt, og endringer hele tida på vgs som må følges opp. Det er krevende å vite at det er ulike inntakskrav i øst og vest Agder på idrettsfag.

Det er ekstra søknader til idrettsfag. Respondenten må ringe rundt til instanser og får ikke svar, eller kommer ingen vei. Hjelpeapparat går tregt, og det gjør at rådgiver må stille ekstra opp for elever som sliter, så de klarer seg. Det er krevende når elevene ikke har klar Bankid og Minid. Det er også krevende når det er fare for elevens liv og helse. Det har gjort at R4 fulgte en elev til fastlegen.

Elever som har angst, og som ikke har fått henvisning videre gjør at respondenten må bruke tid. Respondenten må være der for eleven om psykisk helse gjør at de er i en veldig dårlig forfatning. Det er vanskelig med karriereveiledning da. I BTI Arendal blir lite gjort, og stafett pinnen blir værende, selv om den er sendt videre. Rutine gjør at respondenten vet det

som kan utgjøre forskjell når det gjelder elever. Mobilt skoleteam kan tilkalles og det må organiseres, andre lærere som spør om hjelp, er krevende. Karriereveiledning er blitt omfattende med dokumentasjon m.m. Lærere synes det er greit med et fag satt deltatt på fordi UTV ikke har karakter i faget, og da vurderes ikke faget. Lærere uten utdanning i UTV-faget som underviser faget er krevende. Man bør være rådgiver for å ha kompetanse til å forstå boka.

R5: Respondenten synes det er krevende at elevene har rett til å komme inn på 1 av 3 studieprogram når vgs ikke kan tilrettelegge. Det er et problem. Det blir negative holdninger til elever som er utfordrende. Eleven må respekteres. Det er krevende å vite at noen får fortrinn inn på noen utdanningsprogrammer. Det er paragrafer som gjør at noen elever med lyter/skader kommer inn uten å konkurrere med karakterer som de andre elevene gjør.

Noen elever som søker på Helse- og Oppvekstfag, trenger hjelp til psykisk helse. Inntaks-kontoret må tenke på det før de får plass. Kalenderen i Outlook må brukes godt for å få oversikt over arbeidshverdagen. Det må legges inn at rådgiver ikke skal ha ekstra vikartimer fra 1. jan – 1. mars. Respondenten mener at gråsonene er ekstremt mange. Det er krevende med umotiverte elever og skolevegrere. Veiledningssituasjon er krevende når elever ikke kan klare det de vil. Overgangsmøter er veldig krevende, og det er møte med foreldre også.

«Unødvendige medarbeidere» er kollegaer som trenger hjelp, og ekstra hospitering på vgs for usikre elever. Det blir endringer på lister man har laget for lengst, fordi foreldre blander seg og bestemmer.

Overgangsmøter med barneskole og videregående skole kommer på samme tid som karakterer og vurderinger. Det blir dobbelt opp med arbeid. Respondenten er lærer og rådgiver på likt, og begge deler har hektiske perioder. 14. juni møter var vanligvis i april. Alt må omorganiseres fordi det flyttes. Dette er skjedd pga koronapandemien og at alt går på Teams.

Nettverksmøte med rådgivere fra ungdomsskole og videregående skole i Arendal og Froland er veldig viktige. Her lærer rådgivere av hverandre. BTI er krevende og har glemt å ta med rådgivere i noen møter. Det er altfor dårlig ledelse av dette på nivået over skolene. Det er for dårlig kvalitet. BTI betyr bedre tverrfaglig innsats. Møtene blir dårlig dokumentert, men de gjør ikke noe mer enn å skrive det ned.

Konklusjon spørsmål 4:

Det er veldig mange gråsoner. Arbeidsoppgaver som er krevende er veiledning ift vgs, digitale foreldremøter, forarbeid til hospitering, yrkesmesse og søknad til vgs. UTV timer, arbeidsuke på 9. trinn, dokumentasjon på elever som skal begynne på vgs. Det er flere oppgaver rundt elever som er krevende, nye digitale systemer, få tid til karriereveilednings-samtaler, ufaglærte UTV lærere som spør om opplegg til timen, og at de er ufaglærte i tillegg er krevende. Infouke og nye 8. trinns forberedelser, besøksdag, foreldremøter, klasselister på nye 8. trinn, innsøking til 10. trinn, samtaler, oppfølging av elever og elevsaker er utfordrende. Rådgivers arbeidsoppgaver er ikke gjennomtenkt, ledelse som er ukritiske til rådgivers tid er krevende.

Det er møter som er lagt i skoletiden, vikartimer, nye digitale systemer (PT360, Visma), hente inn dokumentasjon og legerklæringer, karriereveiledning, gi god nok oppfølging, suicidale elever, nødvendige samtaler, vigo vedlegg, og sette seg inn i alle arbeidsoppgaver er krevende. Det er endringer i vgs, ulike inntakskrav i øst og vest Agder (idrett), ekstra søknader til idrettsfag, ringe andre instanser, hjelpeapparatet går tregt, stille ekstra opp for elever som sliter, elever som mangler Bankid eller Minid er krevende.

Det er krevende når det er fare for elevers liv og helse, elever som har angst og ikke har fått henvisning, karriere-veiledning for elever som sliter, BTI møter der lite blir gjort av det som er avtalt, organisering av besøk fra mobilt skoleteam, kollegaer som spør om hjelp, elever som har fortrinnsrett på innsøking før elever som har karakterer i fagene er krevende. Det er krevende med når elever som søker Helse og Oppvekst selv trenger hjelp. Kalender i outlook må hele tiden oppdateres flittig. Skolevegrere, overgangsmøter med vgs, møter med foreldre, elever som skal hospitere ekstra, endringer på hospiteringslister fordi foreldrene blander seg, arbeidsoppgaver til foreldre og kontaktlærere som faller på samme tid i hektiske perioder (når man har to roller) er krevende. Omorganisering av arbeidsoppgaver fordi fylket har flyttet på sine møter siden det er blitt digitalisert, og at man ikke kan treffe de andre rådgiverne lenger er krevende.

Oppgaver som respondentene mener ikke hører med til stillingen er for mye papirarbeid, organisering av språk og valgfag, overgangsmøter med barnetrinn, rådgiver har for mange oppgaver rundt eleven, mye møtevirksomhet og BTI møtene.

5.5 Hvilke utfordringer opplever rådgiverne i sin funksjon når det gjelder kvaliteten på tjenestene de skal tilby?

R1: Respondentens svar angående utfordringer er at elevene ikke er modne før på 10. trinn. Det er bortkasta tid med veiledninger før det. 9. eller 10. trinn bør ha en rådgiver, ikke ufaglærte lærere. UTV er nøkkelordet for å få ut nok informasjon.

Utfordring: «Det er høyere kvalitet om Rådgiver har UTV timene.»

R2: Respondenten jobber 50% og har 30 % stilling. Det er kvalitet i arbeidet, men det er utfordrende fordi tiden er brukt. Det er ikke nok tid til oppfølging av elever. Det går ut over elevene og det er en gjenganger. Det er utfordrende å ha kontaktlæreransvar og rådgiverfunksjon på likt. Overgangsmøter med barnetrinn og vgs og nye 8. trinn ansvar mener respondenten er utfordrende.

«Jeg jobber 50% og har 30 %. Har kvalitet på det jeg gjør, men klarer ikke gjøre alt pga at tiden er brukt.» «Burde hatt mer oppfølging av elever. Det er alltid de det går ut over.» «Det er ikke bra å ha kontaktlæreransvar og rådgiver på likt.»

«Utfordring er overgangsmøter med barnetrinn og vgs, og ansvar på nye 8. trinn».

R3: Rådgiverstillingen burde hatt en mer definert stillingsinstruks. Ledelsen kan være mer samarbeidsvillig og lydhøre for forslag. Valgfag og tilvalg kan organiseres av administrasjonen og det er viktig å få frie tøyler mener respondenten.

«Man må like jobben. Vi skulle hatt mer definert instruks som Rådgivere.»

«Samarbeidsvillig ledelse, lydhøre for forslag, organiserer valgfag/tilvalg, og få frie tøyler.»

Utfordringene er store i ungdomsskolen. Det er for liten tid til samtaler med elevene på dagtid. Kombinasjonen med kontaktlæreransvar og rådgiverfunksjon gjør det vanskelig. Det er utfordrende å prioritere blant mange arbeidsoppgaver, og det er viktig med stort handlingsrom for å få løst dette. Kvalitet i arbeidet er veldig viktig for rådgiveren.

Utfordringer: «Den delen er størst! Det er for lite tid på dagtid med elevene til stede. Vi trenger tid med elevene. Det er samtaler rundt valg av videregående skole, oppfølgingsamtale, så må jeg vente pga at skoletiden er over.»

«Det er for lite ledig tid i skolehverdagen.»

«Jeg har «To hatter». Det er vanskelig å kombinere kontaktlærer og rådgiver pga at det spiser av tiden.»

«Det er mye meldinger og telefoner på kveldstid. Det blir en 24 timers aktivitet.»

«Vi må få stort handlingsrom og løse ting på egne måter. Jeg ønsker å ha kvalitet.»

«Finnes ikke noe tak for når det er godt nok. Jeg er avhengig av å klare å skille hva som er viktig og mindre viktig. Man må prioritere.»

R4: Respondenten har mange utfordringer som stjeler tid som dokumentasjon, oppfølging av elever og innsøkingen til vgs. Det tar mye tid med unødvendige møter, elever som ikke mestrer livet og veldig hektiske perioder.

«Det som stjeler tid er dokumentasjon, oppfølging og søkeprosessen. Man må stille på møter for å støtte kollegaer som tar mye tid.»

«Jeg skulle hatt mer tid. Jeg har for liten tid i utgangspunktet til rådgiverfunksjon.» «Jeg sitter i møter med elever som ikke mestrer livet.»

«Jeg jobber bolkvis, jobbe mer i noen perioder, mindre i andre for å overleve.»

R5: Det er en utfordring med for liten tid i perioder da det er mye som stjeler tid. Det kan være underskrifter på samtykkeskjemaer, finne informasjon på nett, sette seg inn i ny informasjon. Det er utfordrende med elever som sliter og skolevegrere, veiledning med elever som ikke får til det de vil, møter med foreldre er utfordrende.

«Utfordringer: I perioder er det for liten tid. Det er helt klart! Det er vanskelig, og folk kjenner ikke til dette. Nå må ressursen dobles.»

Samtykker og underskrifter stjeler tid. Det tar tid å finne frem det jeg skal ha på UDIR, opplæringsloven, lover og regler, samleside for rådgivere. Agder fylkeskommune sine nettsider for rådgiver er uoversiktlig. Det er litt uoversiktlig og skulle vært sortert bedre. Kontaktlærerne finner ikke frem i alt og det tar tid. Skulle hatt UTV i min klasse som kontaktlærer.

Konklusjon spørsmål 5:

Det er en utfordring om rådgiver ikke har UTV faget på 9. eller 10. trinn, eller har en definert stillingsressurs. Om ledelsen ikke er samarbeidsvillig og lydhøre for forslag blir det utfordrende. Valg og tilvalg kan organiseres av administrasjonen for at det ikke skal bli så utfordrende, fordi det tar mye tid. Rådgiverne trenger stort handlingsrom for å prioritere blant mange arbeidsoppgaver.

Utfordringer på kvaliteten i funksjonen er at elevene ikke er modne før 10.trinn, og det blir bortkastet tid med veiledning før det. Ufaglærte lærere uten kompetanse gjør det vanskelig på 9. eller 10. trinn. Det er ikke tid til oppfølging av elever for tiden er brukt, og det går ut over elevene. Det er utfordrende å ha rådgiverfunksjonen og være kontaktlærer på likt.

Overgangsmøter med barne- og ungdomsskole er utfordrende, og det er for lite tid til samtaler med elever på dagtid. Det er mange arbeidsoppgaver man skal prioritere blant, kvaliteten i arbeid er viktig for rådgiver. Det er en 24 timers aktivitet med sms og telefoner på kveldstid, og det er utfordrende å vite når ting er godt nok.

Dokumentasjon og oppfølging av elever og innsøking til vgs, unødvendige møter med elever som ikke mestrer livet, hektiske perioder, for liten tid fordi det er mye som stjeler tid, underskrifter på skjemaer, å finne informasjon om det man trenger på nett. Det tar tid å sette seg inn i ny informasjon man skal kunne. Det er krevende med elever som sliter og skolevegrere, veiledning med elever som ikke får det til, møter med foreldre og nettressurser som er uoversiktlige.

6.0 REFLEKSJON RUNDT DET EMPIRISKE MATERIALET

Jeg reiste to grunnleggende spørsmål i oppgaven. Hvordan opplever ungdomsskolerådgivere sin arbeidshverdag. Det andre spørsmålet er hvilke utfordringer opplever rådgiverne i sin funksjon i det daglige virke? For å belyse det spørsmålet så utleder jeg følgende fire antakelser utgangspunkt i Bolman og Deal sine perspektiver (Bolman & Deal, 2018).

Hypotese 1: Mangel på struktur knyttet til veilederrollen kan fort lede til kaos som begrenser virkemåten for disse veilederne. Mangel på ressurser i form av tid er med på å begrense mulighetene. Hypotese 2: Mangel på kompetanse og forståelse ute i organisasjonen kan bidra til at arbeidshverdagen blir vanskelig. Hypotese 3: Et skjevt maktforhold internt i skoleorganisasjonen skaper utfordringer og hypotese 4: Inngrodde kulturer er med på å begrense arbeidsvilkårene for disse veilederne. I drøftingen vil det kun bli satt fokus på noen av funnene fra intervjuene fordi det ikke er tid nok til å gå i dybden på alt materialet

6.1 Den strukturelle rammen

Hypotese 1: Mangel på struktur knyttet til veilederrollen kan fort lede til kaos som begrenser virkemåten for disse veilederne. Mangel på ressurser i form av tid er med på å begrense mulighetene.

Den strukturelle rammen i Arendal kommune er det skoleeier som har bestemt. Skolelederne på de forskjellige skolene har ansvaret for å fordele ressursene på de forskjellige skolene. Fokuset er å skape strukturer som er tilpasset organisasjon, mål, oppgaver og miljø (Bolman & Deal, 2018).

«Det er skoleeier som er ansvarlig for å oppfylle elevenes rettigheter. Personale med rett kompetanse skal utføres i begge formene for rådgivning. Skolen skal arbeide systematisk og planmessig for at rådgivningstilbudet blir tilfredsstillende (Opplæringslova, 2008).»

Rektor har fordelingsnøkkelen når det gjelder både tid og ressurser, og målene som skolen har satt skal nås. Det er mange fag som skal fordeles rettferdig og tiden til de forskjellige oppgavene skal også fordeles. Du får maktkamper mellom vanlige lærere og karriereveiledere. Det handler om ressurser og kamp om tid (Bolman & Deal, 2018). Leder fordeler

arbeidsoppgaver hensiktsmessig mellom de ansatte. En av grunnene til at kontaktlærerne får UTV er fordi det ikke er retting i faget, eller vurdering med karakter. Om en lærer har mange rettefag må de ha pusterom, så de ikke brenner seg ut. Det kan være rådgiver har best kompetanse i faget, men kontaktlærer som har best kontakt med elevene. Det er skoleleder som veier arbeidsoppgaver opp mot hverandre så det blir rettferdig for personalet. Det er to typer ledere; ingeniøren og kunstneren. Den ene måten å tenke på er teknisk og rasjonell og den andre er kunstnerisk og ekspressiv. Ledere tenker ofte at det er et rett svar og en utvei, mens det er fint å være fleksible til å forholde seg til omgivelsene (Bolman & Deal, 2018, s. 49).

Rådgiverne står alene i kampen og må argumentere for seg selv. Alle skal ha det bra og når det er et godt arbeidsmiljø blir oppgavene gjort, forebygge mobbing, følge opp de som er hjemme, har ME, er syke, trenger ekstra oppfølging. Arbeidsoppgaver er blant annet å passe på å motivere, hjelpe de opp som har mistet gnisten i livet, sliter på hjemmebane, har skilte foreldre, har en sykdom, har lese- og skrivevansker, har angst, har kjærlighetssorg m.m. Dette jobber kontaktlærer med også, men undervisning i temaer om livsmestring og karriereveiledning bruker man UTV timer til. Skolekulturen kan virke hemmende på veiledning fordi de ikke har så mye tid til dette selv. Det er heller ikke lett å veilede om de sliter med livet. Målet for organisasjonen er at alle elever kommer gjennom de forskjellige læreplanene og får karakterer i fagene. (Bolman & Deal, 2018, s. 76)

«Flere sliter med å mestre livet. Vanskelig å ta valg for fremtiden», sier R4 når det gjelder utfordrende arbeidsoppgaver.

I forhold til stillingsannonse fra Froland ungdomsskole og Nye Voldsløkka ungdomsskole viser det mange forskjellige og utfordrende arbeidsoppgaver som en rådgiver har, og i tillegg må de forholde seg rolige i stress situasjoner (Froland kommune, 2019), (Oslo kommune, 2022). Rådgiveren må være robust og ha en høy terskel for hva de tåler. Det gjentar seg når det gjelder kvalifikasjoner som må innehas for å ha denne stillingen. Er rådgivere supermennesker, eller er det en spesiell type mennesker som tåler alt? Noen av funnene fra respondentene sier:

«Jeg må flekse med rettetid i andre fag, og det er veldig viktig». «10. trinn sliter med de faglige begrepene og valg om de ikke har rådgiver som underviser de timene.»

«Man skal være tilgjengelig for elever når man ikke kan.» «Man må prioritere de viktige sakene.»

«Rådgiverfunksjonen er for liten i grunnskolen, og dette hindrer utvikling.» Det er mange fordeler med å øke ressursen. Da vil rådgiverne få økt elevkontakt, samarbeid internt på skolen, og nettverksbygging (NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn, 2016).

En respondent sier: *«Det er VELDIG hektisk! Januar til mars måned er ekstrem. Det er 200 % jobbing med alt som skal gjøres, selv om jeg bruker høst og UTV timer til informasjon.»*

«I januar får elevene panikk og de vil ha veiledning. Da er de veldig redde for ikke å ha valgt rett. Det er IKKE tid nok. Det er frister som skal følges, og alt må være på plass innen de. Elever som har forskjellige vedtak, tar mye tid. Tiden må utvides! Det går veldig mye kvelder til jobb.»

En annen respondent sier: *«Det som stjeler tid er dokumentasjon, oppfølging og søkeprosessen. Man må stille på møter for å støtte kollegaer som tar mye tid. Jeg skulle hatt mer tid. Jeg har for liten tid i utgangspunktet til rådgiverfunksjon. Jeg sitter i møter med elever som ikke mestrer livet. Jeg jobber bolkevis, jobbe mer i noen perioder, mindre i andre for å overleve.»*

Funnene viser at det er trange og tøffe rammer for en rådgiver i noen perioder. De strukturelle rammene i skolen passer ikke for rådgiveres arbeidshverdag. Alle respondentene nevner at det ikke er nok tid og at det må gjøres en endring her. utfordringer på kvaliteten i funksjonen er at elevene ikke er modne før 10.trinn, og at det er bortkastet tid med veiledning før det. 9. eller 10. trinn bør ha en rådgiver, ikke ufaglærte. Det er ikke tid til oppfølging av elever for tiden er brukt, og det går ut over elevene. Det er utfordrende å ha rådgiverfunksjonen og være kontaktlærer på likt. Overgangsmøter med barne- og ungdomsskole er utfordrende, og for lite tid til samtaler med elever på dagtid. Det er mange arbeidsoppgaver som skal prioriteres, kvaliteten i arbeid er viktig for rådgiver. Det er en 24 timers aktivitet med sms og telefoner på kveldstid, og det er utfordrende å vite når ting er godt nok.

«Det er mye meldinger og telefoner på kveldstid. Det blir en 24 timers aktivitet.»

Om det er svak struktur i en organisasjon må man løse problemet og endre strukturen. (Bolman & Deal, 2018).

Rammene er for trange så det blir et virvar av alt som skal gjøres og gjennomføres innenfor dette. Rådgiverne og ledere kan fordele oppgaver sammen, eller samarbeide tett. R5 har et bra system på sin skole:

Tre timer mer før jul, enn etter jul, og frigjort tid til innsøking. Overgangsmøter med barneskole og vgs og kontaktlærer. Redusert tid i perioder, da er det lettere å sjonglere timer. Respondenten får unna alt før jul. Februar er til møter, er ikke vikar, og da disponeres året selv. Administrasjonen har tatt noen oppgaver, kontormedarbeiderne hjelper med noe. Det er bra med ledelse som har ikke vært på ungdomsskole før, for de tar oppgaver automatisk. Helsesykepleier har fått mer tid, og avlaster. På samarbeidsmøter fordeles oppgaver. Det er §9a-møter hvor ansvar fordeles.

Hypotese 1 stemmer.

6.2 HR rammen:

Hypotese 2: Mangel på kompetanse og forståelse ute i organisasjonen kan bidra til at arbeidshverdagen blir vanskelig.

HR rammen handler om å tilfredsstille medarbeidernes behov samtidig som organisasjonens mål skal nås. Sentrale begreper i denne rammen er at arbeiderne skal være motiverte, og ha en mening med arbeidet de utfører. Involvering av de ansatte er et virkemiddel man kan bruke om organisasjonen skal endres. Delegering er et annet virkemiddel for at de ansatte skal involveres (Bolman & Deal, 2018) .

Noen av utfordringene for rådgiverne viser at de må ha rom for å organisere sin timeplan selv, for å få gjort arbeidsoppgavene sine. Om andre lærere har UTV timene får ikke elevene den kompetansen de skal ha, og det gjør veiledningen på 10. trinn vanskelig for rådgiveren.

Rådgiverne må få rom til å være kreative med stor handlingsfrihet. Noen av grunnantakelsene i HR rammen sier at:

«Når den enkelte og systemet er dårlig tilpasset hverandre, vil den ene eller begge parter lide under det. Den enkelte blir utnyttet eller vil selv prøve å få utnytte organisasjonen eller det går ut over begge parter.»

Dette kan vippe begge veier. Hvis tiden er for liten og jobben for stor vil rådgiverne lide under presset de må jobbe under. De har krav om å opptre profesjonelt og seriøst til enhver tid, med mange krevende arbeidsoppgaver som rådgivere er ansvarlig for, og elever som sliter både med livet og med valgene i tillegg. Å forholde seg rolig i pressede situasjoner er et av kravene i stillingsannonsen på Nye Voldsløkka ungdomsskole (Oslo kommune, 2022). Her vil ansatte kjenne på presset og bli skviset både i forhold til egen fritid, følelsesmessig kaos når elever har det vanskelig, konsekvenser om de ikke stiller opp, foreldres forventninger til å bli tatt seriøst, og lederens forventninger om at alt er greit.

«En god tilpasning er til gagn for begge parter. Den enkelte finner et meningsfylt og tilfredsstillende arbeid, og organisasjonen får det menneskelige talentet og den energien den har bruk for.» (Bolman & Deal, 2018, s. 153)

Begge partnere vil være fornøyd om de kan leve med strukturen i organisasjonen. Både leder og rådgiver vil nyte godt av et godt samarbeid som går begge veier. Både leder og rådgiver må gi og ta, for at hjulet skal gå rundt og jobben blir gjort.

Respondent 5 opplever at arbeidshverdagen er grei selv om det er hektisk i perioder. Elever som sliter sendes videre til helsesykepleier, og noen av de administrative oppgavene hjelper kontorpersonalet med.

Karriereveiledning er nå blitt hele skolens ansvar (NOU 2016:7 Norge i omstilling-karriereveiledning for individ og samfunn, 2016, s. 139). Alle skal gjøre sin del. Spørsmålet er om det er riktig å la ufaglærte lærere og lærere uten kompetanse i faget få undervise UTV. Det er satt av 1 time i uka på hvert trinn på 8,9,10 trinn, men med ufaglærte lærere i faget blir det veldig tilfeldig hva som blir satt fokus på. Noen lærere bruker det til å jobbe med lekser i andre fag, eller bruker timen til å gå å tømme søppel, eller ha klassens time. Det som er

positivt er at alle da bidrar med opplæringen, og avlaster rådgiveren med dette. Skal det fordeles sånn som det er gjort nå at rådgivere tar noe, og andre lærere tar noen klasser? Alle de 5 respondentene underviser UTV på deres skoler.

«Det blir kun kvalitet om rådgiver har UTV på 9. og 10. trinn. 9. trinn må lære begreper da om de ikke har Rådgiver», sier R1.

Det er en læreplan i UTV faget hvor det er krav til hva elevene skal kunne av begreper og informasjon. Om de ikke kan dette får rådgiver utfordringer under veiledningssamtalene på 10. trinn. HKdirs kvalitetsrammeverk sier at de som skal drive med karriereveiledning må ha kompetanse i faget (Bakke et al., 2020). (HKdir, 2019) I læreplanen for UTV faget er det ikke krav til kompetanse i faget (Kunnskapsdepartementet, 2020b).

Om andre skal undervise faget får rådgiverne enda en utfordring når det er de som skal veilede, og det forventes at de kan de grunnleggende begrepene. Bør ikke lærere som skal undervise karriereveiledning ha kompetanse siden karriereveiledning er et satsingsfelt? Det er fokus på å ta riktig valg for utdanning og yrke for nå skal alle komme gjennom videregående opplæring (*Meld. St.21 (2020-2021) Fullføringsreformen - med åpne dører til verden og fremtiden*, 2021). Om de fikk nok og riktig informasjon fra starten kunne de fullført før tiden, og det ville bli spart millioner. Veiledningsfaget er ikke satt øverst på dagsorden. Det er ikke tradisjonell skolevirksomhet. Faget er heller ikke på linje med andre fag. Det blir sett på som et «kosefag» i forhold. Det er også et nytt fag inn i skolen i forhold til de andre fagene som har vært der veldig lenge.

Noen fag har mer status enn andre fag. Fagene som har høyest status har flest undervisnings-timer; matte, norsk og engelsk. Kompetansen må være i orden for å undervise fagene. UTV faget er nederst på rangstigen. Det er bestemt at det ikke er karakter i faget, og det er heller ikke krav til kompetanse for å undervise det. Det er naturlig at det er rådgiver som underviser faget siden det er de som veileder inn mot vgs. Det er skoleleder som bestemmer det, og ofte blir faget som er minst betydningsfullt på kort sikt gitt til de som ikke har fylt opp timeplanen sin, altså helt tilfeldig. Mange vet ikke hva faget går ut på, det er ikke fagbøker i dette faget, og læreren står fri til å lage undervisningsopplegg. Rådgiver har hovedansvaret for UTV faget på skolen, selv om det er andre som underviser det. Opplæring for lærerne kan øke kompetansen, men må da fastsettes tid til av rektor, siden lærerne passer på tiden sin.

«Lærere synes det er greit med et fag satt deltatt på fordi UTV har ikke karakter i faget, og da vurderes ikke faget. Lærere uten utdannelse i UTV faget er krevende. Man bør være rådgiver for å ha kompetanse til å forstå boka, sier R5».

«Ufaglærte UTV lærere som spør om opplegg til timen, og at de er ufaglærte i tillegg», sier R5 er krevende.

Dette gjentar seg når det er lærere uten kompetanse i faget som underviser det. De spør rådgivere om hjelp til opplegg, og ofte på sparket før timene. Det blir nedprioritert også på forberedelsen til timene. Fagene som blir forberedt godt og fagene man har kompetanse i er oftest de beste timene.

I forhold til funnene er dette en av stressfaktorene til rådgiverne. Det oppstår stress når andre lærere underviser faget de har kompetanse på, og som gjør det utfordrende i forhold til læringen. I følge de 6 grunnantakelsene til den strukturelle rammen fungerer organisasjonen best når personlige preferanser og press utenfra holdes under kontroll ved rasjonell styring. Hadde rådgiverne fått faget som de ønsker hadde det vært kvalitet hele ungdomsskolen, og videre inn i vgs.

Alle respondentene mener at rådgiverfunksjonen er en jobb-berikelse som er et virkemiddel i organisasjonen under HR rammen (Bolman & Deal, 2018, s. 47). Det gjør at de er motivert for jobben. Det som er ytterkanten er den enorme, stressende perioden de opplever hvor alle arbeidsoppgavene kommer i tillegg til arbeidsoppgavene som de har i rollen som lærer.

Skoleleder på sin side har press fra kommunen og HKdir om hvordan rammene skal være og den økonomiske fordelingen. Lærerkollegene trenger og avlastningsfag spesielt om de har store fag som er belastende med mye retting i forhold til store elevgrupper. Det er krevende for lærerne, og det kan bli mye fravær eller sykemeldinger om de ikke har pusterom (Bolman & Deal, 2018).

I offentlig sektor skal man være flink til å planlegge personellressursene. Hvor mye personal trengs på de forskjellige faggruppene, og hvordan skal personalet anvendes? Det er skoleleder sin oppgave å gjøre dette på en rettferdig måte (Opstad, 2013).

Hypotese 2 stemmer.

6.3 Den politiske rammen:

Den politiske rammen blir sett på som en jungel. Det er mange som skal ha en del av ressursene og det er stor kamp om knappe ressurser. Begreper i denne rammen er kjøpslåing, makt, konflikter og fordeling av ressurser (Bolman & Deal, 2018, s. 47).

Hypotese: Et skjevt maktforhold internt i skoleorganisasjonen skaper utfordringer.

Karrierelæring blir satt høyt og satset veldig på i fylkeskommunen, men det stopper opp på ungdomsskolen. Den første rådgiveren i grunnskolen begynte i 1957 når ungdomsskolen ble innført i Norge. Tiden som en ungdomsskolerådgiver har til rådighet ble fastsatt i 1963, og er ikke fornyet eller forandret ennå. Det er 60 år siden (Borgen, 2006). Det er UDIR som setter rammene for rådgivere i ungdomsskolen. Utdrag fra respondentene:

«Rammene må løses nå. Man må hoppe inn, noen får panikkanfall, det er krangling, skolevegring og fravær.»

«Det er VELDIG hektisk! Januar til mars måned er ekstrem. Det er 200 % jobbing med alt som skal gjøres, selv om jeg bruker høst og UTV timer til informasjon.»

«I januar får elevene panikk og de vil ha veiledning. Da er de veldig redde for ikke å ha valgt rett. Det er IKKE tid nok. Det er frister som skal følges, og alt må være på plass innen de. Elever som har forskjellige vedtak tar mye tid. Tiden må utvides! Det går veldig mye kvelder til jobb.»

Ifølge behovspyramiden skal det også være fremtidsutsikter. Når tidsressursen ikke er forandret på 60 år, ser det dystert ut for rådgivere som jobber med disse arbeidsoppgavene. Når behovene som det er ropt ut om lenge ikke lyttes til vil det som tidligere nevnt føre til at de ansatte organiserer seg eller slutter i jobben (Bolman & Deal, 2018).

Det følger ikke ressurser med gode intensjoner. Rådgiverne skal tilfredsstillende så mange behov i organisasjonen hvor det er et vidt spekter av oppgaver som følger elever, foreldre, ledere, kollegaer og andre instanser de samarbeider med. De skal jobbe effektivt og passe på at de rundt seg trives. Det er 1-2 rådgivere på en skole som står alene i kampen om tid og ressurser. Kontaktlærere og lærere er flere som står sammen, og de blir oftere hørt.

Hypotese 3 stemmer.

6.4 Den symbolske rammen:

Hypotese: Inngrodde kulturer er med på å begrense arbeidsvilkårene for disse veilederne.

Den symbolske rammen ser på organisasjonen som et teater hvor de forskjellige skuespillerne spiller ut sine roller. Lederens rolle er å skape tro, overbevisning, skjønnhet og mening med arbeidet (Bolman & Deal, 2018).

Tidsressursen til rådgiverne er ikke endret siden 1963, men det har vært stor utvikling i skolene og samfunnet. Det har vært flere reformer, og at karriereveiledningen er kommet inn i skolen som eget fag i 2008 er en stor endring. Det har kommet nye arbeidsoppgaver på agendaen for rådgiverne. Det er krav til mye mer dokumentasjon i dag enn tidligere, og det er mye mer møtevirksomhet. En ukultur som har vært lenge, og som har utviklet seg er å ta med rådgivere i alle slags møter. Ifølge funnene er det pekt på at de er med i møter for å støtte kolleger. Siden foreldre også krever mer i dag enn tidligere, kan møtene være krevende for lærerne. I skolen i dag merker man en tydelig forskjell på dette. Foreldre er mer på, kjemper mer for barna sine og rettigheter de har. De ønsker at de skal følges bedre opp, og veien er kort i dagens samfunn hvor alle kan sende sms (meldinger på mobiltelefonen), har mobiltelefoner lett tilgjengelig som ikke koster så mye som før.

Tidligere hadde man hustelefon, og man begrenset hvor lenge man pratet pga kostnaden. I dag har til og med barn på barnetrinn iphone som er dyre telefoner, og det er mulig å ringe ubegrenset, fordi man har tegnet familieabonnement. Stort sett alle barn og voksne har egen mobil, og terskelen er lav for å ringe om det er noe. Det kan være elever på ungdomstrinn som sender sms til læreren, eller rådgiveren, eller foresatte som ringer så fort noe oppstår. Dette er en utvikling på godt og vondt. Da tidsressursen ble laget i 1963 hadde man ikke de utfordringene, og det var et fåtall som hadde telefon. Mobiltelefonen kom på 90-tallet.

Det er er veldig vanskelig å endre kulturer på en skole. Holdninger fra leder og lærere kan ta veldig mye energi og krefter. «Sånn er det alltid blitt gjort». Faget ble tatt fra klassens time og er et nytt fag. For stramme rammer hemmer faget. Den symbolske rammen er skolen som et teater. Rådgiveren kan fremstilles som helten som redder de som sliter.

Respondentene har svart:

«Det er jeg som gjør at de klarer seg.» Rådgiveren er der for å støtte eleven når det er vanskelig.

«Du er den de oppsøker for å få hjelp.»

Det kan tolkes som at noen personer er uunnværlige, og at de kan ha gjort noen elever avhengig av dem. Den teorien er ikke aktuell da ungdata undersøkelsen viser elever som sliter både med selvmordstanker og psykisk helse. Det både viktig og reelt at elevene må ha en person de kan gå til som har tid til en prat.

Det er mange utfordringer rådgiverne møter i arbeidshverdagen med andre mennesker de må forholde seg til. Det kan være utfordrende å stå i, og kravene og presset som ligger der. Alle skal møtes med respekt, og det vil og kreve tid til samtaler og møter om det ønskes (Opplæringslova, 2008).

Rapporten som gjør undersøkelser blant unge i Agder sier at 29% av guttene og 32% av jentene i Agder svarer at de har tenkt på å ta sitt eget liv. 4% av guttene og 6% av jentene svarer at de har forsøkt å ta sitt eget liv det siste året. Dette utgjør 775 ungdommer. På samme måte som med selvsykdom synker andelen som svarer at de har forsøkt å ta sitt eget liv med alderen. Blant de som har forsøkt å ta sitt eget liv svarer 31% av guttene og 38% av jentene at de har bedt om hjelp i etterkant. Det er vanligst å ha fått hjelp av en helsearbeider, slik som lege, psykolog eller psykiater, men mange har også søkt hjelp hos venner og familie (Nova, 2022).

I funnene i Ungdata undersøkelsen fra 2022 er det plager som angst, nervøsitet og indre uro. Det har økt siden 2019. Arendal kommune ligger over landsgjennomsnittet med 18% over de som har blitt tilbudt cannabis. Landsgjennomsnitt er på 16%. Det er 4 % som snuser daglig i forhold til landsgjennomsnitt på 3%. De som har hatt psykiske plager den siste uka er på 19%

i Arendal, og 17% i landsgjennomsnitt. Hodepine er på 35% blant Arendals ungdommer mot 31% på resten av landet. Det er 63 % i Arendal som er fornøyd med helsen, mens det er 67% i hele Norge. 22% i Arendal har brukt smertestillende ukentlig mot 18 % i resten av landet. 30% har skulket skolen sist år i Arendal mens det er 27% på landsgjennomsnitt.

De unge skal læres opp i å mestre livet. Livsmestring er et ord som er i fokus. De skal bli robuste for å tåle livet, og de skal få utfordringer langs veien, så de tar gode valg for fremtiden. Livslang læring er et fokus som er at de skal lære hele livet, og at det alltid er en vei om man ønsker å bytte karriere.

Emosjonell kompetanse er en kvalitet man må ha når man jobber med mennesker. De som har jobbet med ungdommer i mange år vil automatisk merke avvik hos elever. De vet når eleven trenger ekstra støtte og hjelp. Noen blir videresendt til instanser utenfor skolen, men det tar tid å komme inn i systemene. Det kan stresse veldig om noen er i en vanskelig situasjon.

Elever som har angst, og som ikke har fått henvisning videre gjør at respondenten må bruke tid. Respondenten må være der for eleven om psykisk helse gjør at de er i en veldig dårlig forfatning. Det er vanskelig med karriereveiledning da. (R4)

Hypotese 4 stemmer.

7.0 KONKLUSJON/IMPLIKASJON

7.1 Hovedfunn

I denne oppgaven var det to spørsmål jeg ønsket svar på og det ene var hvordan opplever ungdomsskolerådgivere sin arbeidshverdag? Det andre jeg ville ha svar på var hvilke utfordringer opplever rådgiverne i sin funksjon i det daglige virke? Skolene har forskjellig praksis og ulike timeplaner, men i denne studien er det tydelig at det er mange like arbeidsoppgaver som gjentar seg når det gjelder hva som er utfordrende og krevende. Rådgivere som har jobbet lengre i skolen takler hverdagen bedre, enn nye rådgivere. De har en plan og en strategi på hvordan de skal løse oppgaver, og de samarbeider tett med lederne.

I denne oppgaven var det flere funn. Det må være en balanse mellom den strukturelle rammen og HR rammen. Om denne rammen ikke er bra blir arbeidshverdagen veldig hektisk og stressende. Mennesker formes etter oppgaver, og siden de ikke er roboter må det skje endringer i form av at organisasjonens og medlemmenes behov tilpasses hverandre.

Når det gjelder tiden som er gitt, rekker ikke rådgiverne å gjøre det de skal med kvalitet. Det er ikke gitt tid nok innenfor noen perioder, som medfører at det blir utfordrende forhold å jobbe under. Fritiden må brukes for at jobben skal bli gjort. Ifølge funnene ønsker rådgiverne å ha kvalitet på arbeidet, og det er kvalitet på det de gjør, men ikke tid til alle oppgavene innenfor rammene.

I HR rammen blir det problematisk i organisasjonen når det er mangel på kompetanse og forståelse. Det er på høy tid at det skjer endringer i forhold til rådgivers arbeidsoppgaver og ressurser. Det handler om karriereveiledning og veiledning som kan få store konsekvenser for elever og samfunnet om oppdraget blir gitt til ufaglærte. Tidsressursen har ikke endret seg på over 60 år. Gode intensjoner innebærer ikke økte ressurser. Rådgiverne skal tilfredsstille så mange behov i en organisasjon hvor det er et vidt spekter av oppgaver som følger elever, foreldre, ledere, kollegaer og andre instanser det samarbeides med. De skal jobbe effektivt og passe på at de rundt seg trives.

Funnene viser tydelig at tidsressursen hindrer rådgiverne i det viktige arbeidet de står i. Den emosjonelle kompetansen de har gjør at yrket oppleves krevende, spesielt i en jobb med svært mange arbeidsoppgavene og menneskemøter når det i tillegg ikke er nok tid.

Hovedfunnene i denne oppgaven er at rådgiverne opplever at de trenger mye mer tid til samtaler med elever, mindre papirarbeid og mindre administrasjonsarbeid. Rådgivere er de mest kompetente til å undervise UTV faget fordi de har opplæring i faget, og i generell karriereveiledning. Da har de kompetansen og kontrollen på faget. Det blir også da enklere å veilede elevene når valgene skal tas på 10. trinn om hvilket utdanningsprogram de skal søke seg inn på. Møtevirksomhet som ikke handler om rådgiveres arbeidsoppgaver som å være med kolleger i møter, BTI møter, fraværs møter og andre møter kan dermed overlates til andre. Ut fra rammene kan man si at det hverken er tid eller mennesker nok, i tillegg er det dårlig ledelse, og dårlig økonomi.

Arbeidsdagen til rådgiverne er utfordrende når den strukturelle og politiske rammen gir liten tid til arbeidsoppgavene. En endring her fører til bedre kvalitet og at det blir nok tid til oppfølging av elever som trenger det. Respondentene mener at muligheter for kvalitet i funksjonen er at de kan legge timeplanen selv, det blir høyere kvalitet om en rådgiver har UTV faget på 9. eller 10. trinn, og har en høyere stillingsressurs. Ledelsen bør være mer samarbeidsvillig og lydhør, for forslag for da vil begge parter være fornøyde. Valg og tilvalg av fag kan organiseres av administrasjonen. Rådgiverne ønsker friere tøylar og et stort handlingsrom for å prioritere blant mange arbeidsoppgaver.

Hvis instansene utenfor skolen har ferdig dokumentene som skal brukes til innsøking til vgs i god tid vil dette gjøre tidspresset mye mindre. Noen sakkyndige vurderinger blir ferdige midt i skoleåret og noen rett før innsøkingfrist. Det må da settes av ekstra tid til det da det er uforutsigbart når det oppstår. Det er da elever som plutselig blir i tvil om valget ber om ekstra veiledning. Kommer det oppi både retting, karaktervurderinger og innsøking blir det arbeid på toppen av toppen.

Det er utfordrende for rådgiverne at tidsressursen er den samme som i 1963. Samfunnet har endret seg veldig siden den gang, det har rådgivernes arbeidsoppgaver også. Hele samfunnet har forandret seg, og det må gjøres en endring i hele samfunnet. Som tidligere rådgiver kjenner jeg meg svært godt igjen i rådgivernes opplevelser av arbeidshverdagen og arbeidsforholdene.

En av mine bekymringer når det gjelder ungdommene i Arendal kommune er at de skårer høyere enn resten av landet på spørsmål om psykisk helse og at elever blir tilbudt cannabis. I kommuner som skiller seg ut når det gjelder rus mener jeg det må settes inn ekstra stor innsats på dette området. Hvis ikke det gjøres noe på et tidlig tidspunkt vil samfunnets kostnader til dette bli mye større enn den innsatsen som settes inn.

7.1.1 Hvordan forskningen kan brukes videre på karriereveiledningsfeltet

Denne forskningen kan brukes videre som en mal for karriereveiledere i ungdomsskolen. Nyttig informasjon i forhold til egen arbeidshverdag hva som kan endres, og hva ledelse eller kolleger kan overta. De kan få tanker om hvordan de kan legge opp samarbeid med kolleger og ledelse, og hvordan de kan organisere hverdagen og års hjulet, så de kan ha en mindre stressende arbeidssituasjon. Vgs rådgivere kan og lese oppgaven, så de får forståelse for ungdomsskolerådgiveres arbeidssituasjon og tidspresset de har, siden de ikke jobber 100 % som rådgiverne som de gjør i vgs.

Arendal kommune kan få idéer om hvilke endringer som kan gjøres i skolen. Hva slags behov det er og endringer av tidsressursen til rådgiverstillingen på ungdomstrinn. Det kan gjøres en dypere undersøkelse av ungdommene i Arendal kommune når det gjelder rus, psykisk helse, utfordringer i hjemme, skolesystemet m.m.

Det som er avdekket i denne studien at Rådgiverressursen må økes. Det vil komme alle til gode; elever, rådgivere, lærere, ja hele skolen. Elevene skal gjøre gode valg for seg selv og sin fremtid, og alle elever blir godt ivaretatt i alle ledd. Det bør nøye velges ut hva slags møter rådgivere skal være med på, og hvilke som ikke skal delta på. Mange av de administrative oppgavene overflyttes til kontormedarbeiderne. BTI-møter overlates til andre av skolens ansatte. Rådgiver underviser UTV på 9. og 10. trinn. Rådgivere må få innflytelse på egen arbeidsplass for at samarbeidet skal bedres. Det er en stor fordel for alle samarbeidspartnere i og utenfor skolen. Stillingsinstruksen til rådgiveres arbeidsoppgaver må endres.

7.2 Videre forskning på temaet

Det er mange temaer som kan forskes på videre. Noen aktuelle temaer er:

- Hva skiller karriereveiledere i ungdomsskole, vgs og karrieresentre?
- Hvordan er en optimal stillingsbeskrivelse for en rådgiver på ungdomstrinnet sett fra rådgivers perspektiv?
- Hvilke konsekvenser hadde det fått om ungdomsskolerådgivere hadde 100 % stilling som rådgivere som de har på vgs?

Andre temaer som kan forskes på:

- Det er lave søkertall til lærerstudiet og lærerflukt fra yrket. Hva er grunnen til det?
- Hvor mange saker i skolene i Arendal kommune er blitt anmeldt til Barnevernet, og har blitt avslått? Har det gått bra med de barna i etterkant?
- Hvordan går det med barn og ungdom som er utplassert i bedrifter i stedet for å gå på skolen. Fungerer de bedre i hverdagen i forhold til å gå på skolen?
- Lederes innflytelse på arbeidsmiljø
- Vold i skolene
- Hva gjør at mange ungdommer i Arendal kommune har selvmordstanker? (Ungdata)
- Hvilke ettervirkninger får det for ungdommer at foreldre blir skilt?
- Hvor mange ansatte har byttet arbeidsplass fra Arendal kommune til andre kommuner, eller har sluttet i yrket de siste 5 årene?
- Hvor mange skoleplasser mangler Arendal kommune til barn og ungdom som sliter med psykisk helse, og som i høyeste grad burde gått på privat, tilrettelagt skole?
- Rusmiljøene i Arendal kommune.
- Hvor mye forebyggende arbeid mot narkotika gjøres i Arendal kommune?
- Hvorfor er det 0 registrerte tilfeller av beslaglagte hendelser med narkotika i Arendal kommune fra juni i fjor til juni i år? Dette er skjedd etter at Rusrådgivende organ tok over og fikk ansvar for registreringen etter politiet. Hvilke konsekvenser får dette for brukerne, familiene og vennene deres, og resten av samfunnet når de ikke blir fanget opp?
- Kokain er helt vanlig på russefester i Arendal kommune. Mange unge blir introdusert til narkotika der. Når skal russetiden avskaffes?

Anbefalinger for å utvikle karriereveilederstillingene i ungdomsskolen:

Det anbefales 100 % stilling som karriereveileder og 100 % stilling som sosialrådgiver, eller delt stilling 50 % stilling som karriereveileder og 50 % stilling som sosialrådgiver (til sammen

100 %) x 2 stillinger på ungdomstrinnet i fremtiden. Det kommer hele skolen til gode, både elever og rådgivere. Det må mer ressurser inn i skolen; mer tid, mer penger og mer folk.

Om rådgiver deltar på ledermøter på skolen får mer innflytelse og medbestemmelse på arbeidsplassen blir det økt kvalitet. Om det er et tett samarbeid vil det skape trygghet og forutsigbarhet, oppgaver blir fordelt på en god måte, og alle vil være motivert for jobben.

Rådgiver får undervise UTV-timene på 9. og 10. trinn sammen med kontaktlærere. Da får kontaktlærerne opplæring i faget samtidig. Kontaktlærerne kjenner klassen sin, og sammen med rådgiver lages opplegg om forskjellige tema. Det er mange prosjekter som kan jobbes med sammen som vil forebygge på mange felt. Det kan være psykisk helse, mobbing, rusforebygging m.m.

INTERVJUGUIDE

Målet for studien er å belyse arbeidshverdagen til rådgivere på ungdomstrinnet i Arendal kommune.

1. Hvordan opplever rådgivere sin arbeidshverdag? Hvordan fordeler de tiden og funksjonen?
2. Opplever rådgivere at de har nok tid til arbeidsoppgavene sine? Hva er det som «stjeler» tid?
3. Underviser du UTV som rådgiver på din skole? Hvor mange klasser?
4. Hvilke oppgaver er mest krevende, og er det noen oppgaver du utfører som du mener ikke «hører» med til stillingen?
5. Hvilke utfordringer opplever rådgiverne i sin funksjon når det gjelder kvaliteten på tjenestene de skal tilby?

Vedlegg nr 2. Informasjonsskriv til informantene

Informasjonsskriv til rådgivere i ungdomsskolen i Arendal kommune

Forespørsel om å delta i et forskningsprosjekt

Jeg holder nå på å skrive min masteroppgave med fordypning i karriereveiledning ved UIA som har tittelen: rådgiverstillingen på ungdomstrinnet, «Hvordan opplever ungdomsskolerådgivere sin arbeidshverdag? I dette skrivet finner du mål for prosjektet og hva dette vil innebære for deg.

Formål:

Temaet for prosjektet er hvordan arbeidsoppgavene oppleves. Det har vært veldig mye som har skjedd de siste årene med nye læreplaner, nytt innsøkingssystem, (pandemien har satt sitt preg), og ellers mye endringer og utfordringer på arbeidsplassene.

Hvorfor ønsker jeg at du skal delta?

Jeg ønsker å intervju rådgivere som jobber med karriereveiledning og sosialpedagogikk på ungdomstrinnet i Arendal kommune om deres arbeidshverdag og arbeidsoppgaver.

Hva vil intervjuene inneholde?

Du vil bidra til å gi mer kunnskap om arbeidssituasjonen. Intervjuene vil vare i 30-45 minutter, og det vil avtales med den enkelte om tid og sted. Resultatene vil bli en del av min masteroppgave.

Anonymt:

Prosjektet vil foregå anonymt. Alle som er involvert i prosjektet har taushetsplikt, og alt materiell vil bli behandlet konfidensielt. Min veileder i prosjektet er seniorrådgiver Morten Øgård.

Med vennlig hilsen

Ruth Margaret Andersen

Master i ledelse; fordypning i Karriereveiledning

Vedlegg nr 3 Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring:

Jeg har lest prosjektbeskrivelsen og samtykker å delta i forskningsprosjektet. Jeg tillater at opplysninger fra intervjuet kan brukes inn i masteroppgaven. Jeg stiller opp frivillig til prosjektet.

Sted:.....

Dato:.....

Underskrift:

Vedlegg nr 4. **Fortolkningsramme om ungdomsskolerådgiveres arbeidshverdag**

Tabell nr 3 Tematisering og koding(Hjerm & Lindgren, 2011) (Saldana, 2009).

Fortolknings-ramme	1. Hvordan opplever rådgivere sin arbeidshverdag? Hvordan fordeler de tiden og funksjonen?
R1	Fredag er rådgiverdag. Periodejobb Samarbeid med den andre. Fleksing med rettetid. Sjonglerer med tiden. Rådgiver bør underviser UTV på enten 9. el 10. trinn. 9. trinn har en ufaglært lærer i år. 10. trinn sliter med de faglige begrepene og valg om de ikke har Rådgiver som underviser UTV. Elevene har valgfag frem til høstferien. UTV derfra og frem til vinterferien.
R2	Delt funksjon som vil si 10 timer undervisning, resten rådgivertid. Tilgjengelig for elever når man ikke kan. Jobber nesten 50 % har 30 % tid Må prioritere de viktige sakene.
R3	30 % tid som Rådgiver. Rådgivning er fastlagt, sosiallærer avhengig av utfordringer i elevgruppa. Rammene må løses nå. Man må hoppe inn, noen får panikkanfall, krancling, skolevegring og fravær. De to funksjonene er veldig forskjellige.
R4	To rådgivere under minimumsressursen, 25 % hver. Statistikk (ungdata) er brukerne fornøyd. VELDIG hektisk! Liker kombinasjon rådgiver/lærer. Får bygd opp relasjoner til karriereveileder eller sosiallærer. Mer spennende med funksjonen. Hektisk i perioder. Januar til mars mnd er ekstrem. 200 % jobbing selv om jeg Bruker høst og UTV timer til informasjon. I januar får elevene panikk og de vil ha veiledning. Elever er usikre på valg. IKKE tid nok. Be om ekstra dager. Frister må følges. Elever med Tiden må utvides! Mye kvelder går til jobb.
R5	Hektisk til tider. Veldig gøy! Få perioder man kan hente seg inn. Bruker, og tenker hullene til å samle krefter. Er kontaktlærer og har skjev fordeling deler av året. UTV på 10 trinn i et halvt år, ferdig i januar. Tre timer mer før jul, enn etter jul. Frigjort tid til innsøking. Overgangsmøter med barneskole og vgs og kontaktlærer. Redusert tid i perioder, da er det lettere å sjonglere timer. Får unna alt før jul. Februar er til møter, er ikke vikar. Disponerer året selv. Administrasjonen har tatt noen oppgaver. Kontormedarbeiderne hjelper med noe. Bra med ledelse som har ikke vært på ungdomsskole før. Tar oppgaver automatisk. Helsesykepleier har fått mer tid, avlaster meg. Samarbeidsmøter fordeles oppgaver. Vi har §9a- møter. Vi fordeler ansvar. Viktig med tid til elever. Samtaler er bra ift veiledning og karriereveileder. Nå er foreldre mer på. Det er vanskelig å sette grenser for det, og ikke avsatt tid. Elevene mangler informasjon pga corona. I fagplanen fra UDIR er det ikke utprøving.

Fortolknings- ramme	2. Hvilke utfordringer opplever rådgivere i sin funksjon når det gjelder kvaliteten på tjenestene de skal tilby?
R1	<p><u>Utfordringer:</u> Umodne elever. 9. eller 10. trinn bør ha en Rådgiver, ikke ufaglærte. Kvalitet om en Rådgiver har UTV faget. UTV nøkkelordet for å få ut nok informasjon.</p>
R2	<p>Jeg jobber 50% og har 30 %. Har kvalitet på det jeg gjør. <u>Utfordringer:</u> Ikke nok tid til oppfølging av elever. Kontaktlæreransvar og rådgiver på likt. Overgangsmøter og nye 8. trinn ansvar.</p>
R3	<p>Jeg er fornøyd. Liker stillingen kommer tettere på elevene. Liker at det skjer mye samtidig. Blir potet, tildelt en delt oppgave. Enhetsleder tar §9a og har full kontroll. Det hjelper meg. Det er store forskjeller! Må like jobben. Skulle hatt mer definert instruks som rådgivere. <u>Utfordringer:</u> Størst! Det er for lite tid på med elevene til stede. Trenger tid med elevene. Samtaler rundt valg av vgs, oppfølgingssamtale, så må jeg vente pga at skoletiden er over. For lite ledig tid i skolehverdagen. Har undervisning ved siden av. Jeg har «To hatter». Vanskelig å kombinere kontaktlærer og rådgiver, pga at det spiser av tiden. Sms og tlf på kveldstid. 24 timers aktivitet. MINId kodene til innsøking. Tar mye tid. Trenger handlingsrom. Ønsker kvalitet. 90 elever Man må si det er godt nok. Når er det er godt nok. Må prioritere.</p>
R4	<p><u>Utfordringer:</u> Rådgiveres timeplan er ikke samkjørt på skolen. Flere sliter med å mestre livet. Vanskelig å ta valg for fremtiden. Corona har gjort det vanskelig. Tiden er for liten. Rådgiverne er ikke koordinerte, for liten tid. Rådgivere bør være med i møter, ikke tid nok. Ønsker kvalitet i arbeidet. Da tar det tid. Karriereveiledningsdelen er blitt stor. Det er ikke nok tid til sosiallærerdelen. For liten tid til relasjonsbygging. Brenner for jobben! Digitale programmer Kastet på seg utfordringer. Styrke å være to stk. Det er en kvalitet hos oss. Over 30 vedlegg som følger elever, ekstra telefoner, informasjon til vgs. Mestre liv, eller fare for drop out. Ringe inntakskontoret og vgs for møter Hjelper andre lærere for at elever skal komme gjennom. Det er faglig forsvarlig med karakter. Foreldremøte ang søknadsprosessen og de ønsker kontakt i etterkant. Livsmestring i tillegg, og elever må læres opp i søknad.</p>

R5	<p><u>Utfordringer:</u> Unødvendige medarbeidere. Hospitering utenom det vanlige. Endringer på lister man har laget for lengst, fordi foreldre blander seg. Kvalitet på tjenesten: Fikk bedre opplæring og informasjon på den gamle måten. (Fylket) hadde mer åpenhet for samtale osv. Aust-Agder fylkeskommune var bedre før Teams.</p> <p>Overgangsmøter med barneskole og vgs kræsjer med karakterer og vurderinger. Dobbelt opp med arbeid. Man er jo lærer og rådgiver på likt, og begge deler har hektiske perioder. Møter med vgs er senere nå. Tungvindt! Skjedd pga corona. Nettverksmøte med rådgivere fra u-skole og vgs er veldig viktige! BTI – mista oversikt på nivå 3 for samtale med foreldre. BTI glemt å ta med Rådgiver i møtene. Det er altfor dårlig ledelse av dette på nivået over skolene.</p> <p><u>Utfordring:</u></p> <p>BTI er ikke godt nok! Ønsker kvalitet! BTI betyr bedre tverrfaglig innsats. De gjør ikke noe mer enn å skrive det ned, ikke gjort.</p>
----	---

Fortolkningsramme	3. Opplever rådgivere at de har nok tid til arbeidsoppgavene sine? Hva er det som «stjeler» tid?
R1	Elever som sliter trenger flere å støtte seg på. Være veldig streng på hva som stjeler tid.
R2	<p>Karriereveiledningen. Trenger mer tid enn det som er avsatt i jan og feb. Tar 60 % av tida. Jobber fra 24-02 med små barn.</p> <p>1. okt meldingene Kontakt med fylket Tlf, mail og infomøter.</p> <p>Møter med foreldre og tlf. Over 20 elever er 1.feb søkere, papirer og vedleggsskjema, overgangsmøter Tilbakemelding til foreldre som ikke blir kalt inn Elever får informasjon om vgs, innsøking, samtaler, oppfølging av elever og saker. Mer enn 30 % av tida går til det. U hensiktsmessig med BTI. Elever jeg burde pratet med, dårlig samvittighet fordi jeg ikke rekker det. Elever som skal bytte valgfag. Noen trenger ekstra hjelp. Kanskje 10 elever dette gjelder. Møter BTI er tidsmisbruk!</p>
R3	Det er ikke nok tid. Ting som skjer i øyeblikket, kjappe svar som krever forarbeid. Undervisningstid rådgiver på dagtid, da har jeg mindre undervisning.
R4	<p>Det som stjeler tid er dokumentasjon, oppfølging, søker-prosessen. Møter for å støtte kollegaer Jeg skulle hatt mer tid. Jeg har for liten tid i utgangspunktet til rådgiverfunksjon. Sitter i møter med elever som ikke mestrer livet.</p> <p>Jeg jobber bolkvis, jobbe mer i noen perioder, mindre i andre for å overleve.</p>
R5	<p>I perioder er det for liten tid. Det er helt klart! Vanskelig. Corona var det mye mindre tid som samtaler pga kohorter. 9. og 10. trinn nå kjenner meg ikke pga corona. Det blir mer papirarbeid. Nå må ressursen dobles. Man kan ha mer uformelle samtaler. Samtykker og under-skrifter stjeler tid. Det tar tid å finne frem det jeg skal ha på UDIR, opplæringsloven, lover og regler, rådgiverside, Agder fylkeskommunes nettsider for rådgiver. Utdanning.no er uoversiktlig. Tid å finne frem ift rådgiver. Uoversiktlig Kontaktlærerne finner ikke frem i alt. Skulle hatt UTV i min klasse Har alle 10. trinns elevene i et halvt år. Jobber med ekstremt mange temaer og føler seg privilegert da. Man kan fylle på det man tenker selv. Det liker jeg. Det som er krevende er elever, skole-vegrere. Veiledningssituasjonen er krevende når elever ikke kan klare ting de vil, og overgangsmøter. Møte med foreldre.</p>

Fortolkningsramme	4. Underviser du UTV som rådgiver på din skole? Hvor mange klasser?
R1	1 klasse på 9. og 1 klasse på 10 trinn. Det er 19 UTV timer på 10. trinn. Ok at kontaktlærer tar 8. trinn, men opplever UTV som rådgivers fag. 10. trinn sliter med begreper og valg om de ikke har en rådgiver. 9 trinn i år har en ufaglært UTV lærer, noen har og UTV som ikke er lærere. Det blir kun kvalitet om Rådgiver har UTV på 9. og 10. trinn. 9 trinn må lære begreper da om de ikke har Rådgiver.
R2	Veiledning er veldig viktig på 10 trinn. Underviser 2 av 3 klasser.
R3	Jeg underviser all UTV på 10. trinn, ønsker det på 9. trinn, men andre har det. Det blir ikke bra uten kompetanse. Nyttig å ha. Halvveis
R4	8., 9, og 10. trinn. Jeg har tre klasser. Bruker storsal. Legges i bolker, og har prosjekter og besøk av vgs. Intensiveres mot søkertid. Elever blir rusta til å ta et valg.
R5	Jeg har UTV på 10 trinn i et halvt år, ferdig i januar. Har 3 timer mer før jul, enn etter jul i Jeg har frigjort tid til innsøking.

Fortolknings- ramme	5. Hvilke oppgaver er mest krevende, og er det noen oppgaver du utfører som du mener ikke hører med til stillingen?
R1	Ta vekk mer papirarbeid. Valg til vgs, mange trenger hjelp. Foreldremøter digitalt for å spare tid, språk og valgfag kan andre ta, forarbeid til hospitering og yrkesmesse, søknad til vgs, UTV timer, arbeidsuke i perioder. Jeg ønsker å være lærer og rådgiver, og bli bedre kjent med elevene. VGS har store forventninger. Alltid vi som samler trådene. Burde blitt frikjøpt til overgangsmøtene. Flere oppgaver rundt elever, PT360 har jeg brukt ekstremt mye tid på. Det er høyere krav til hvordan ting skal gjøres. Minst en karriereveiledningssamtale pr elev. Det er vanskelig når andre lærere underviser utv.
R2	Annenhver uke med administrasjons og BTI møter, ansvar for arbeidsuke 9. trinn, ansvar for infouke, nye 8 trinn, besøksdag, foreldremøte og klasseliste. Elever får info om skolen, innsøking 10. trinn, samtaler og oppfølging av elever og elevsaker. BTI er uhensiktsmessig. Arbeidsoppgavene gir mening, men det er ikke nok tid. Jeg ser elever og får dårlig samvittighet. Jeg burde prata med de og. Ledelsen burde hatt mer ansvar for tilvalg og valgfag. Elever som skal bytte dette tar mye tid.
R3	Ting som skjer nå i øyeblikket, kjappe svar som krever forarbeid. Undervisningstid stjeler tid, kunne hatt mer tid rådgiver på dagtid, da har jeg mindre undervisning.

R4	<p>Språk og valg er rydda bort på egen skole. Mer erfaring og det går bra. God til å sjonglere og ha mange baller i luften. Karriereveiledning og det å gi god nok oppfølging inn i vgs. Krevende suicidale elever tar tid. Nødvendige samtaler, på fraværsmøter Man må inn i PT360 til å hente inn legeerklæringer osv.</p> <p>Attester tar mye tid. Rådgivernetverket tar tid, men viktig. Jeg har kun UTV frem til 1. mars. Da har jeg dobbelttimer. Jeg må samle informasjon som vigo vedlegg, vedlegg, PT 360, sette seg inn i alt, alltid noe nytt, endringer hele tida på vgs som vi må følge opp, også. Jeg har undervist kollegaer og foreldre mye, hjelper med alt, ledelse og foreldre. Det er viktig å samarbeide på tvers av skole og skoleslag.</p> <p>Det er ulike inntakskrav. Yrkesforberedende, toppidrett håndball. Man må ha ekstra søknader til det. Man ringer rundt til instanser og får ikke svar, eller kommer ingen vei. «Jeg» er den som gjør at de klarer seg, fordi hjelpeapparat går tregt. Relasjon er det viktigste av alt. Gråsoner er også Bankid og Minid som elevene ikke har på plass. Med til fastlegen og bekymra for deres liv og helse sammen med elev. Elever som har angst, og som ikke har fått henvisning videre. Om de er så dårlige at de vil ta livet, må man støtte. Det nytter ikke å snakke om karriereveiledning da. BTI Arendal: stafettpinnen blir værende her, selv om jeg sender den av gårde. Mobilt skoleteam kan tilkalles og det må organiseres. Lærere som spør om jeg kan hjelpe. Karriereveiledning er blitt så omfattende med dokumentasjon osv. Det er et krav på 20 min pr elev. Alle fortjener en samtale.</p>
R5	<p>Elevene: rett til å inn på 1 av 3 studieprogram. Men vgs sier de ikke kan tilpasse. Problem. Negative holdninger til elever er utfordrende. Krevende å vite at noen får fortrinn mens de som har slitt seg ut ikke kommer inn. Noen går på helse, men må ha hjelp selv. Inntakskontoret må tenke på det. Man må bruke kalender- flittig Ikke få ekstra vikartimer fra 1. jan – 1. mars. Karriereveiledning, elevsamtaler. Gråsonene er ekstremt mange. Du kan jobbe med Man Det er krevende med elever og skolevegrere. Veiledningssituasjon er krevende når elever ikke kan klare ting de vil. Overgangsmøter er veldig krevende. Det er krevende i møte med foreldre.</p>

LITTERATURLISTE:

- Agder fylkeskommune.). Organisasjonskart I. <https://agderfk.no/om-oss/organisasjonen/organisasjonskart/#fylkesadministrasjonen>
- Andersen, S. (2006). *Aktiv informantintervjuing*. Norsk Statsvitenskapelig Tidsskrift, 22 (3),. Arendal Kommune.). Organisasjonskart I. <https://www.arendal.kommune.no/f/p1/i79d800e7-e6ee-4e86-9a6e-5d21908b281e/administrativt-organisasjonskart.pdf>
- Arendal Kommune. (2021-2024). <https://www.arendal.kommune.no/politikk-og-organisasjon/organisasjonen/arbeidsgiverstrategi-og-forventninger-til-ledere/>
- Bakke, G. E., Engh, L. W., Gaarder, I. E., Gravås, T. F., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T. & Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*.
- Bolman, L. G. & Deal, T., E. . (2018). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse* (6. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS 2018.
- Borgen, J. S. o. L., Berit (2009). *Implementering av faget utdanningsvalg på ungdomstrinnet* (Delrapport 2 fra prosjektet Karriereveiledning i overgangen mellom ungdomsskole og videregående opplæring, Issue.
- Borgen, U. (2006). *Samme tidsressurs i 43 år* <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- Buland, T., Siri Mordal & Mathiesen, I. H. (2020). *Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgiving i norsk skole*. <https://samforsk.brage.unit.no/samforsk-xmlui/bitstream/handle/11250/2838560/Utdannings-%20bog%20byrkesr%25C3%25A5dgiving%20bog%20sosialpedagogisk%20br%25C3%25A5dgiving%20bi%20norsk%20bskole%20banno%202020%20bRapport%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- de Rutier (2002) *1001 gjengjeldelser? -En kvalitativ studie av varsling i kommunal sektor*. Froland kommune. (2019). *Rådgiver/karriereveileder ved Froland kommune* <https://karrierestart.no/ledig-stilling/1239419>
- Furseth & Everett, E. L. (2020). *Så var det disse forskningsspørsmålene, da! Masteroppgaven: hvordan begynne- og fullføre*. Universitetsforlaget.
- Furseth, I. & Everett, E. L. (2020). *Masteroppgaven. Hvordan begynne- og fullføre* (3. utg.). Universitetsforlaget.
- Fylkenes informasjonstjeneste. (2005-2023). *Utdanningsprogrammene*. <https://www.vilbli.no/nb/nb/no?forside=radgiver>
- Haugland, Arne M. (2017) *Hvilke områder er sentrale for forebyggende innsats i ungdomsskolen for å øke gjennomføring av videregående opplæring?*
- Hofgaard, Liv S. Gilje (2021) *Hvordan forstår lærerne deres oppgave med karrierelæring i ungdomsskolen?*
- Hjerm, M. & Lindgren, S. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig analyse* Gyldendal akademisk
- HKdir. (2019). *Kompetansestandarder*. <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kompetansestandarder/kompetanseomradene/>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? -innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Cappelen Damm akademisk.
- Kjærgård, R. (2023). *Kunnskapsøkonomisk innflytelse* IUSN (Red.).
- Kunnskapsdepartementet. (2009). *Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere* (2008/749). Utdanningsdirektoratet.

- https://www.udir.no/globalassets/upload/brev/5/anbefalt_formell_kompetanse_og_veiledende_kompetansekriterier_brev.pdf
- Kunnskapsdepartementet. (2020a). *Kunnskapsløftet*
- Kunnskapsdepartementet. (2020b). *Læreplan UTV*. <https://www.udir.no/lk20/utv01-03/om-faget/fagets-relevans-og-verdier>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk.
- Meld. St.21 (2020-2021) Fullføringsreformen - med åpne dører til verden og fremtiden*. (2021). Kunnskapsdepartementet.
- Mordal, S., Buland, T., & T. H. & Mathiesen, I. H. (2015). *Rådgiverrollen- mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet*. S. t. o. samfunn.
- Nielsen, J. C. R. o. R., Pål (1998). *Fra nærhet til distanse og tilbake igjen*. Universitetsforlaget.
- Nicolaisen, Trine; Danielsen, Jannicke; Høystad, Live (2018) *Betydningen av medvirkning for elevers faglige skoleresulater: En kvantitativ undersøkelse av Arendal kommunes 1-10 skoler*
- NOU 2016:7 Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn*. (2016). <https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/nou201620160007000dddpdfs.pdf>
- Nova, V. (2022). *Ungdata*.
- Opplæringslova § 22*. (2008).
- Opplæringslova, F. t.* (2008). *Retten til nødvendig rådgiving*.
- Opstad, L. (2013). *Økonomisk styring i offentlig sektor*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Oslo kommune. (2022). *Rådgiver - Nye Voldsløkka ungdomsskole* Karriere.no. Hentet 05.11. fra <https://karriere.no/jobb/radgiver-nye-voldslokka-ungdomsskole-4855699>
- Osaland, Trine (2015) *Rådgiverrollen på ungdomsskolen. En kvalitativ undersøkelse av rådgiver og ungdommers opplevelser og erfaringer med frafall, rådgivning, mestring, motivasjon og samarbeid*.
- Rønning, Harald; Kristoffersen, Hilmar (2017) *Lederstrategier i kristne videregående skoler*
- Saldana, J. (2009). *An Introduction to Codes and Coding*.
- Walseth, Jørund (2021) *Kva erfaringar har lærarane med bruk av karriereknappane som eit verktøy i ei meir holistisk tilnærming til karriererettleiing i vidaregåande skule?*
- Wollscheid, S. & Noonan, E. (2015). *Studieforberedende, frafall og gjennomføring, yrkesfag/lærlingeordning* Utdanningsforskning.no <https://utdanningsforskning.no/artikler/2012/tiltak-mot-fracfall-i-videregaende-skole-virker/>