



Undersøkelse av studenters og unge forskeres tilgang til karriereveiledning

Utarbeidet for Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Rapport 2022 - 20

Proba-rapport nr. 2022 - 20, Prosjekt nr. 22049

ISSN: 1891-8093

AG/RB, HS, 1.12.2022

--

Offentlig

--

Undersøkelse av studenters og unge forskernes tilgang til karriereveiledning i høyere utdanning

Utarbeidet for Direktoratet for høyere utdanning og
kompetanse

Forord

Denne rapporten er utarbeidet i samarbeid med Høyskolen Innlandet og på oppdrag fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Ann-Katrine Johnsen har vært vår kontaktperson i direktoratet. Vi takker for profesjonelt og hyggelig samarbeid. Vi vil også takke Åse Elise Mejdell-Edvardsen og Kristin Midttun med mange konstruktive innspill.

Ved Høyskolen Innlandet er det i all hovedsak Ingrid Bårdsdatter Bakke og Julie Sikin Bhanji Jynge som har deltatt i arbeidet. De har blant annet gjort mesteparten av dokumentstudien, herunder gjennomgått institusjonenes strategier. I tillegg har hele prosjektteamet deltatt i arbeid med intervjuguide og alle vært med på enkelte intervjuer. Proba har ledet prosjektet og gjennomført flertallet av intervjuene.

Oslo 1.12.2022

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 INNLEDNING	6
1.1 Problemstillinger	6
1.2 Begrepsbruk	6
1.3 Metode	7
1.3.1 Spørreundersøkelse	7
1.3.2 Intervjuer	8
1.3.3 Dokumentgjennomgang	9
2 OM KARRIEREVEILEDNING I UH-SEKTOREN	10
2.1 Definisjoner av karriereveiledning	10
2.2 Karriereveiledning i UH-sektoren – internasjonalt perspektiv	11
2.3 Karriereveiledning i UH-sektoren i Norge	15
3 RESULTATER AV KARTLEGGINGEN	19
3.1 Hvilke institusjoner har tilbud?	19
3.2 Hva slags tilbud?	27
3.3 Bruk av kanaler	36
3.4 Markedsføring	40
3.5 Målgrupper	41
3.6 Behovsdekning	45
3.7 Innretning og kvalitet	47
3.8 Organisering	50
3.9 Karriereveiledningens plass	52
4 DRØFTING AV RESULTATER	58
LITTERATUR.....	62
VEDLEGG 1: LITTERATUR OM KARRIEREVEILEDNING I HØYERE UTDANNING I NORGE	65
VEDLEGG 2: SPØRRESKJEMA	71

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

De fleste studenter i Norge kan bruke karriereveiledning fra utdanningsinstitusjonen eller fra studentsamskipnad. Studentene ved en del av institusjonene bruker tilbudet fra samskipnaden såpass lite at man kan stille spørsmål om tilgangen er reell. Dette gjelder mange institusjoner som er tilknyttet et karrieresenter som er lokalisert utenfor institusjonen. Det er også en del institusjoner som ikke har et organisert karrieretilbud, hverken på institusjonen eller via studentsamskipnad. Rundt 75 prosent av studentene har tilbud om karriereveiledningstjenester gjennom sin UH-institusjon eller samskipnad. 11 prosent har ikke veiledningstjenesten lokalisert ved institusjonen.

Unge forskere dekkes i hovedsak ikke av veiledningstilbudet som gis til studentene, men enkelte institusjoner har bygget opp et tilbud også til denne gruppen, gjerne organisert separat fra tilbudet til studentene.

Vi har sammenlignet vår kartlegging med en tilsvarende undersøkelse gjennomført i 2014. Hovedinntrykket er at andelen med tilgang til karriereveiledning er lite endret siden 2014. Manglende svar fra en del institusjoner og usikkerhet om alle informantene har samme forståelse av relevante begreper skaper usikkerhet om resultatene. I tillegg kommer spørsmålet om hvor kjent og tilgjengelig karriereveiledningstjenesten er. Antall studenter per ansatte i karrieretjenestene har økt fra om lag 2 000 i 2014 til 2 900 i 2022. Dette tyder på at kapasiteten ikke har vokst i takt med studenttallet.

Selv om individuell veiledning fortsatt er en kjerneoppgave som alle karriereveiledningstjenestene tilbyr, ser vi samtidig en klar tendens til at tilbudet er blitt mer mangfoldig og bredere, og da særlig i form av økt samarbeid med ulike faglige enheter ved institusjonen om karrierelæring samt ulike typer kontakt med arbeidslivet. «Arbeidslivsrelevans» er blitt viktigere i UH-sektoren de senere årene. Dette har gjort det lettere for karriereveiledningstjenestene å knytte sitt arbeid opp imot institusjonenes overordnede mål. I tillegg er arbeidslivsrelevans også knyttet til institusjoners eget arbeid med det vi forstår som karrierelæring, uten at dette nødvendigvis utføres av en karriereveiledningstjeneste.

Bakgrunn

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har nasjonalt tverrsektorielt systemansvar for karriereveiledning og har derfor behov for kunnskap om dekningsgrad og kvalitet på karriereveiledningstjenester i ulike sektorer. I 2014, da VOX hadde tilsvarende rolle, ble tilgangen til karriereveiledning i høyere utdanning kartlagt. Det har skjedd store endringer siden den gang, og HK-dir ønsket derfor en oppdatert kartlegging.

Problemstilling

Prosjektet er en kartlegging av tilgangen på karriereveiledning og annen karrierelæring blant studenter og unge forskere ved universiteter og høyskoler i Norge. Videre belyser vi om og eventuelt hvordan karriereveiledningstilbud og karrierelæring er forankret i institusjonenes overordnede strategier.

Metode

Kartleggingen er basert på en spørreundersøkelse til alle høyskoler og universiteter. Videre har vi intervjuet 23 aktører, herunder ledere for karriereveiledningstjenester ved institusjonene, fagenheter ved institusjonen og fylkeskommunale karrieresentre. I tillegg har vi studert strategier og lignende ved UH-institusjonene for å se om karriereveiledning

omtales og hvordan satsing på dette eventuelt er forankret i overordnede mål for institusjonen.

Konklusjoner

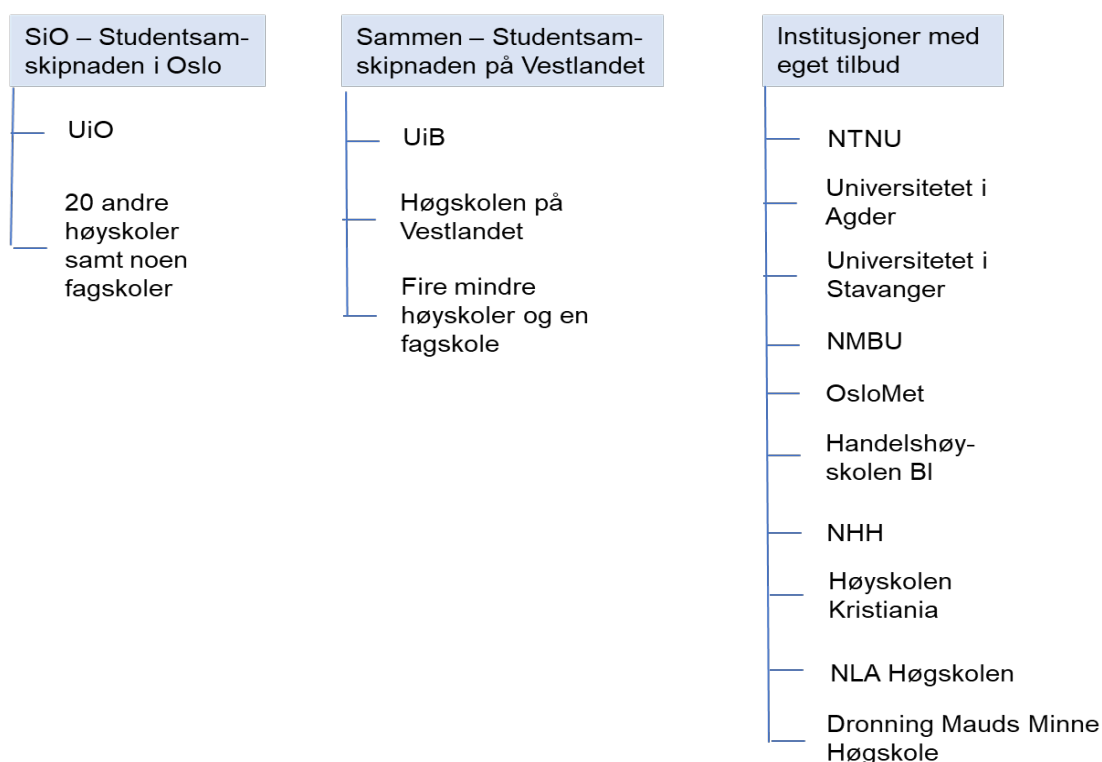
Hvor mange av studentene er dekket av et tilbud?

Figur 1 illustrerer hvilke institusjoner som er dekket av en karriereveiledningstjeneste øremerket for institusjonen eller en gruppe av universiteter og høyskoler. Vi finner at 32 av 48 institusjoner er dekket av et tilbud. Dette resultatet kan nyanseres:

- To av institusjonene oppgir at deres karriereveiledningstjeneste omtales som «studieveiledning», noe som illustrerer at enkelte kan oppfatte avgrensning mot studieveiledning som uklar.
- Studentsamskipnadene på Vestlandet og i Oslo og tidligere Akershus er ansvarlige for å tilby karriereveiledning til studenter på mange institusjoner. I Oslo-området er det likevel en del av disse institusjonene som svarer at de ikke har en karriereveiledningstjeneste, og tilbudet er lite brukt av studenter ved en del av institusjonene som har formell tilgang. I tillegg til UiO, hvor karrieresenteret er lokalisert, er det 18 andre UH-institusjoner som dekkes av tilbudet og som ikke har en egen karriereveiledningstjeneste.
- Det er også noen få institusjoner som har relevante tilbud, men ikke organisert i en karriereveiledningstjeneste som er rettet mot alle studentene ved institusjonen.

De fleste av institusjonene som ikke har et tilbud, er ganske små. De institusjonene vi vet at er dekket av et tilbud, har 75 prosent av den samlede studentmassen. I tillegg er det en del institusjoner som ikke har svart, men disse har i sum bare 5 prosent av studentmassen.

Figur 1: Karriereveiledningstilbud gjennom en karriereveiledningstjeneste



I kartlegging i 2014, ble det brukt en annen metode i gjennomføring av spørreundersøkelsen, noe som kan ha påvirket resultatene. Dessuten ble ikke tilbudet gjennom samskipnadene medregnet i dekningsgraden hvis ikke den aktuelle institusjonen hadde svart at de hadde en veiledningstjeneste. Når vi inkluderer institusjonene som var med i samskipnadene i 2014, finner vi at 77 prosent av studentene hadde tilbud på et karrieresenter. Dette er litt høyere enn i 2022.

Det er få karrieresentre som er avviklet eller etablert siden 2014. UiT - Norges arktiske universitet har avviklet sitt karrieresenter. Den eneste nye karriereveiledningstjenesten i sektoren siden 2014, er etablert ved Høgskolen Kristiania. Sammenslåinger av universitet og høyskoler har også endret bildet. Studenter ved enkelte institusjoner som ikke hadde en karriereveiledningstjeneste, har gjennom sammenslåinger nå fått tilgang til en tjeneste som eksisterte ved en annen institusjon i den nye sammenslåtte institusjonen. Ett eksempel er sammenslåing av NTNU med Høgskolen i Gjøvik, Høgskolen i Sør-Trøndelag og Høgskolen i Ålesund i 2016. De to sistnevnte hadde ikke en karriereveiledningstjeneste 2014, men studentene der kan etter sammenslåingen bruke tjenesten ved NTNU.

Hva slags tilbud?

Alle karrieresentrene eller -tjenestene tilbyr individuell veiledning. Det kom også fram i kartleggingen i 2014. Vi ser imidlertid en tendens til økning i andre former for karrierelæringsaktiviteter, særlig kontakt med arbeidslivet (karrieredager, mv) og ulike former for karrierelæring knyttet til den faglige virksomheten ved institusjonen.

Bruk av ulike kanaler

Pandemien i 2019 og 2020 gjorde at fysisk veiledning, kurs, mv. ble sterkt redusert og at bruk av digitale løsninger vokste sterkt. I 2022 er dette blitt delvis reversert, men både tjenestene og studentene fikk under pandemien øvelse i bruk av digitale løsninger. Disse løsningene fungerer derfor bedre enn før og blir derfor mer brukt enn de ellers ville vært.

Ganske få av karriereveiledningstjenestene (4 av 12) har et separat lokale bare for karriereveiledningstjenesten. Det er vanlig med et åpent landskap som deles med andre og som studentene kan besøke.

Sosiale medier brukes primært til informasjonsutveksling og ikke veiledning, men det er unntak fra dette.

Målgrupper og satsinger

Alle lederne for karriereveiledningstjenestene oppgir at eksisterende studenter er i målgruppen for tjenesten. Langt færre oppgir potensielle studenter, tidligere studenter eller deltakere i etter- og videreutdanning.

Det er studenter som er i avslutningsfasen av studiet som er de største brukerne av tilbudet. Flere av lederne sa at de gjerne skulle fått bedre kontakt med studentene tidligere i studieløpet og at de arbeider for å nå ut til disse, både via informasjon og kurs.

Tilbud til unge forskere

Nesten ingen av karriereveiledningstjenestene for studenter er rettet også mot unge forskere. Men flere institusjoner, herunder noen av de største (UiO og UiB), har tilbud til unge forskere enten i et eget senter eller i regi av faglige enheter (fakulteter, el.). Flere av lederne for karriereveiledningstjenestene for studenter opplyste at de ikke hadde oversikt over tilbudet til unge forskere, og det kan derfor være tilbud til unge forskere som ikke er fanget opp av vår undersøkelse. Kartleggingen tyder på at tilbudet til unge forskere hovedsakelig gis via personaloppfølgingen ved det enkelte institutt eller fakultet.

Behovsdekning og markedsføring

De fleste karriereveiledningstjenestene svarer at innholdet i tilbudet er tilpasset studentenes behov, men om lag halvparten oppgir at kapasiteten ikke dekker etterspørselen. Blant de institusjonene som har oppgitt antall ansatte i karrieretjenesten, har antall studenter per ansatt økt fra 2 000 i 2014 til 2 900 i 2022.

Dette gjenspeiles også i markedsføring av tilbudet. Enkelte ledere er bevisst tilbakeholdende med å markedsføre tilbudet fordi de ikke har kapasitet til å dekke økt etterspørsel.

Det er stort språk i hvordan tilbudet markedsføres. Dette skyldes dels at en del institusjoner er forsiktige med å overbelaste studentene med informasjon, og derfor er forsiktige med å slippe karriereveiledningstjenestene til i læringsplattformer. Andre institusjoner tillater karriereveiledningstjenestenes bruk av læringsplattformene til markedsføring, digitale kurs, mv.

Selvstendighet og integrasjon

De fleste karriereveiledningstjenestene framstår som ganske selvstendige ved at de har både personal- og budsjettansvar, i tillegg til et fagansvar for tjenesten. Det er imidlertid få av tjenestene som oppgir at det er formulert mål for tjenesten fra ledelsen i institusjonene. De fleste karriereveiledningstjenestene formulerer derfor mål selv.

Det er også få av tjenestene som samarbeider med resten av institusjonen på et strategisk nivå. Samarbeidet framstår som mer operasjonelt og ikke alltid som systematisk.

I mange av institusjonene framstår karriereveiledningstjenestenes integrasjon og samhandling med den faglige virksomheten som personavhengig og ikke drevet av føring på sentralt nivå. Det er imidlertid en klar tendens til økt integrasjon med den faglige virksomheten, blant annet i form av at karriereveiledningstjenesten samarbeider med ledere for fagenheter om karrierelæring integrert i studieplaner.

Flere av karriereveiledningstjenestene har god kontakt med studieveiledningstjenesten ved institusjonen, både ved at de henviser til hverandre og ved faglig utvikling.

Kvalitet

I spørreundersøkelsen ba vi om informasjon om hvilken utdanning/opplæring de ansatte i karriereveiledningstjenesten har på dette feltet. Omtrent halvparten av de ansatte har deltatt i kurs i karriereveiledning, mens færre har formell utdanning.

I intervjuer spurte vi om bruk av Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning fra 2020, som HK-dir (tidligere Kompetanse Norge) utviklet i samarbeid med andre karriereveiledningsaktører på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet.¹ Alle kjente til kvalitetsrammeverket og flere hadde brukt det til en form for enkel egevaluering. Hovedinntrykket er likevel at kvalitetsrammeverket ikke er mye brukt av tjenestene.

Enkelte av tjenestene gjennomfører også undersøkelse av brukertilfredshet knyttet til veiledninger.

Karriereveiledningstjenester i institusjonenes strategier

Det er få av institusjonene der karriereveiledning er nevnt i en overordnet strategi for institusjonen. Dette betyr ikke nødvendigvis at karriereveiledning ikke er et viktig element i institusjonenes arbeid. Vi vil her nevne at NHH og BI legger vekt på å ha internasjonale akkrediteringer («kvalitetsindikatorer»). Enkelte av disse krever at studentene får

¹ <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/introduksjon-og-sentrale-begreper/>

karriereveiledning. Ved Høyskolen Kristiania er karriereveiledning knyttet til profilering/mål som «arbeidslivsuniversitet». Arbeidslivsrelevans og kontakt med arbeidslivet er derfor sentralt. Ved UiO inngikk innspill om karriereveiledning i grunnlaget for eksisterende strategi. Karriereveiledning er ikke eksplisitt nevnt i strategien, men kan ses som en del av arbeidet med arbeidslivsrelevans. Styret ved UiO har dessuten vedtatt en minimumsstandard for tilbud om karriereveiledning til unge forskere.

Hovedbildet

Kartleggingen vi har gjennomført viser blant annet at:

- Det tilbys ikke karriereveiledning ved alle institusjonene
- Andel av studentene som har formell tilgang til en veiledningstjeneste fra utdanningsinstitusjonen har holdt seg rimelig stabil fra 2014 til 2022
- Ved en del institusjoner brukes tilbudet såpass lite at det framstår som et formelt tilbud, men ikke reell tilgang og dermed ikke i samsvar med intensjonen med tilbud av karriereveiledning
- Antall ansatte i veiledningstjenestene har ikke vokst i takt med antall studenter
- Flere av institusjonene har siden 2014 økt satsingen på strukturert karrierelæring på bekostning av individuell veiledning
- Ved mange av institusjonene der det er et fungerende veiledningstilbud, er strukturert karrierelæring ikke innført som element i utdanningene.
- Ingen UH-institusjoner har innført strukturert karrierelæring i alle utdanningsprogrammene sine, men noen arbeider konkret med å utvikle karrierelæring som del av utdanningene.

1 Innledning

HK-dir har nasjonalt tverrsektorielt systemansvar for karriereveiledning. Gjennom denne rollen skal direktoratet blant annet utvikle kvaliteten i og tilgangen til karriereveiledning, forvalte Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, drifte og utvikle den nasjonale digitale karriereveiledningstjenesten *Karriereveiledning.no* og bidra til tverrsektoriell koordinering av tjenestene. HK-dir skal også samarbeide med og støtte fylkeskommunenes arbeid med karriereveiledning i henhold til integreringsloven og opplæringsloven.²

I 2014 gjennomførte VOX, som den gang hadde nasjonalt fagansvar for karriereveiledning, en undersøkelse om tilgangen til karriereveiledning i høyere utdanning³. Det har ikke vært utført flere undersøkelser etter VOX sin i 2014, og HK-dir har et behov for oppdatert status på karriereveiledning i høyere utdanning. Årets undersøkelse har resultert i denne rapporten.

1.1 Problemstillinger

I årets undersøkelse ønsket HK-dir å få belyst om og hvordan studentenes tilgang til karriereveiledning har endret seg siden 2014. Den forrige undersøkelsen omfattet i all hovedsak kun tilbudet til studenter. Årets undersøkelse dekker også tilbudet til doktorgradsstudenter og ansatte med postdoktorstilling (unge forskere). I tillegg ønsket direktoratet å få belyst vektleggingen av karriereveiledning i nasjonale styringsdokumenter for UH-sektoren og i institusjonenes strategi- og styringsdokumenter.

Utredningen omhandler også bruk av «Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning» (Kompetanse Norge, 2020) i sektoren.

1.2 Begrepsbruk

Det er neppe en entydig forståelse og bruk av en del av begrepene som står sentralt i denne utredningen, herunder «karriereveiledning», «karrieretjeneste», «karriereveiledningstjeneste» og «karrierelæring». I kapittel 2 drøftes begrepene, men uavhengig av drøftingen bruker vi begrepene slik HK-dir har brukt dem i oppdragsbeskrivelsen.

Vi bruker **karriereveiledningstjeneste** som betegnelse på den organisatoriske enheten som tilbyr karriereveiledning. Begrepet «**karrieresenter**» er i denne utredningen synonymt med karriereveiledningstjeneste.

I oppdragsbeskrivelsen defineres andre sentrale begreper:

Målet med karriereveiledning defineres her som: (...) at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter og støtte til handling og valg. Denne karriereveiledningen kan skje både individuelt og i grupper, både fysisk og digitalt, og finner sted innenfor rammene av ulike organisasjoner og sektorer. Innenfor

² Teksten er hentet fra Virksomhets- og økonomiinstruks for HK-dir

³ Datainnhenting ble gjennomført i 2014, men rapporten om undersøkelsen ble utgitt i 2015. Når vi sammenligner funn i vår undersøkelse med den forrige, oppgir vi 2014 som sammenligningsår, men Thorbjørnsrud (2015) oppgis som kilde.

høyere utdanning er målet å bidra til at studentene får gode forutsetninger for å forstå seg selv, sine behov og sine muligheter, og bli bedre rustet til å ta valg og håndtere overganger på vei inn i, gjennom og ut av studiene. Læringsperspektivet er viktig i karriereveiledning og inkluderer forståelsen av at karriereutvikling er en livslang prosess med stadige valg og overganger.

Karrierelæring er en kontinuerlig pågående læringsprosess som skjer uformelt og ustrukturert, simpelthen ved at man lever og erfarer. Begrepet **strukturett karrierelæring** betegner den læring som kan skje når en person deltar i karrierelæringsaktiviteter som er tilrettelagt av en profesjonell part, og som har karrierekompetanse som mål. På den måten skiller denne læringen seg fra uformell læring av karrierekompetanse.

Karriereveiledning og -læringens utbytte er **karrierekompetanse**. I kvalitetsrammeverket er karrierekompetanse definert slik: "Karrierekompetanse er kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger. Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid."

I denne rapporten viser karrierelæring gjennomgående til strukturett karrierelæring. I tillegg bruker vi begrepene **karriereveiledningstilbud** og **karriereveiledningsaktiviteter** om tilbudet i form av informasjon, råd og veiledning, opplæring og andre tilbud og aktiviteter rettet mot målene for karriereveiledning.

1.3 Metode

1.3.1 Spørreundersøkelse

For å kartlegge omfanget av karriereveiledningstjenester og -tilbud har vi gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse blant norske universiteter og høyskoler. Utvalget var basert på Sikt (tidligere Norsk senter for forskningsdata) og NOKUT sine oversikter over norske universiteter og høyskoler, samt høyskoler med akkrediterte studietilbud for 2022. Dette utgjorde totalt 49 institusjoner. Til sammenligning gikk VOX-undersøkelsen fra 2015 (med data fra 2014) ut til 70 institusjoner. Grunnen til reduksjonen i antallet er de mange sammenslåingene mellom høyere utdanningsinstitusjoner siden forrige undersøkelse.

Ettersom ett mål med prosjektet var å få et bilde av endringene siden 2014, la vi vekt på å gjenta spørsmål fra forrige undersøkelse slik at svarene blir sammenlignbare.

Målgruppen for undersøkelsen har vært ledere for karriereveiledningstjenester eller karriereveiledningstilbud rettet mot studenter ved norske universiteter og høyskoler. Vi har i tillegg kartlagt hvorvidt også stipendiater, postdoktorer og unge forskere har vært inkludert i tilbudet. Vi har ikke kartlagt hvilke tilbud som gis av HR-funksjoner ved institusjonen som er rettet mot ansatte generelt.

Fra HK-dir fikk vi kontaktinformasjon til alle medlemmer i Karriereforum i høyere utdanning (KFH).⁴ I tillegg søkte vi etter «karriereveiledning» på hjemmesidene til institusjoner som ikke er representert i Karriereforum. Vi registrerte eventuell

⁴ Karriereforum er et faglig forum for utveksling av synspunkter og erfaringer blant personer med ansvar for karriereveiledning i UH-institusjoner.

kontaklinformasjon til karriereveiledningstjenesten. For institusjoner der vi ikke fant relevant kontaklinformasjon, sendte vi undersøkelsen til institusjonens sentrale epostkasse med henstilling om videresending til personer med ansvar for karriereveiledning.

Vi visste at karriereveiledningstilbudet ved UiO og UiB er drevet av henholdsvis Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus (SiO) og Sammen (studentsamskipnaden for Vestlandet). Undersøkelsen ble sendt til disse karrieresentrene og ikke til de to universitetene. I undersøkelsen er det en del spørsmål som omhandler selve UH-institusjonen. Vi ba lederne for karriereveiledningstjenestene i SiO og Sammen om også å besvare spørsmål om situasjonen ved UiO/UiB. Vi sendte én purring til alle som ikke hadde besvart undersøkelsen.

Undersøkelsen ble sendt til 48 ulike epostadresser. Av disse gjennomførte 20 hele eller mesteparten av undersøkelsen, men 4 besvarte enkelte spørsmål. Dette gir en svarprosent på 50 hvis man inkluderer ufullstendige besvarelser og 42 prosent fullstendige besvarelser. Vekter man denne svarprosenten med antall studenter ved de ulike institusjonene, blir bildet annerledes. Vi finner da at svarene representerer 95 prosent av studentmassen i Norge.

Ett av de første spørsmålene i undersøkelsen var

Er det organisert et karriereveiledningstilbud på din institusjon?

De som svarte «nei» på dette spørsmålet fikk ikke flere spørsmål, men fikk muligheten til å kommentere tilbudet i et åpent svar.

Alle som svarte «ja» på spørsmålet over, fikk de fleste av de øvrige spørsmålene, men det var enkelte utdypende spørsmål som ikke var relevante for alle.

Spørreskjemaet er vedlagt.

1.3.2 Intervjuer

Målet med intervjuene var å utdype svarene på spørsmålene, få bedre forståelse for hva som har formet institusjonenes karriereveiledningstilbud og hvordan dette fungerer. Vi har intervjuet utvalgte ledere for karriereveiledningstjenester, ledere for fagenheter, studieveiledere og representanter for to fylkeskommunale karrieresentre.

Til sammen har vi gjennomført 23 intervjuer. Disse fordelte seg på følgende type aktører:

Tabell 1-1: Antall intervjuer fordelt på ulike typer aktører

Type aktør	Antall
Leder for karriereveiledningstjeneste	11
Ledelse, fagenhet (fakultet, el.)	6
Sentral ledelse/administrasjon	4
Fylkeskommunalt karrieresenter	2
Sum	23

Intervjuene var semistrukturerte, det vil si at vi hadde en intervjuguide, men denne ble brukt dels som en sjekklister for temaer. Vi stilte oppfølgingsspørsmål der vi ønsket utdyping eller sammenhenger mellom ulike forhold. De fleste intervjuene ble gjennomført digitalt, men vi besøkte enkelte av institusjonene i Oslo-området og i Bergen.

1.3.3 Dokumentgjennomgang

Kunnskapsdepartementet har definert tre hovedmål for kunnskapssektoren. Ett av disse målene er at «Samfunnet og arbeidslivet har tilgang på relevant kompetanse». Det er avspeilet blant annet i ulike føringer på institusjonene om at utdanningene skal være relevante for arbeidslivet. Dette er et utgangspunkt for å se etter forbindelser til karriereveiledning i strategiene, da et av karriereveiledningens viktigste tema er overgangen mellom utdanning og arbeidsliv.

To typer dokumenter er gjennomgått for å belyse hvordan karriereveiledning kommer til uttrykk i retningsgivende styringsdokumenter/strategier nasjonalt og ved de enkelte institusjonene.

For å finne nasjonale, retningsgivende styringsdokumenter og strategier er det gjort dokumentetsøk på www.regjeringen.no og www.stortinget.no etter dokumenter som inneholder termen «karriereveiledning». Dokumentene som omtales i rapporten er valgt på basis av en vurdering av om dokumentene er retningsgivende for karriereveiledning i høyere utdanning. Funnene fra gjennomgangen utgjør en del av kunnskapsgrunnlaget i avsnitt 2.3.

På institusjonsnivå er det stor kompleksitet i strategiske føringer og styringsdokumenter, og føringene kan ligge både på institusjonsnivå, fakultetsnivå og instituttnivå. For å få en oversikt, er retningsgivende strategiske føringer, styringsdokumenter eller strategier tatt med som et tema i spørreundersøkelsen og i intervjuene som er gjort. Institusjonenes sentrale styringsdokumenter er gjennomgående ikke så detaljerte at det nødvendigvis er naturlig å finne karriereveiledning blant institusjonenes overordnede strategiske virkemidler.

Vi har dessuten lastet ned institusjonenes overordnede strategiplaner. I planene har vi søkt etter termene «karriere», «karriereveiledning», «arbeidsrelevans», «arbeidslivsrelevans» og «relevans for arbeidslivet» i alle dokumentene. Funn fra denne gjennomgangen beskrives i avsnitt 3.9.

2 Om karriereveiledning i UH-sektoren

2.1 Definisjoner av karriereveiledning

Karriereveiledning har vokst frem som et internasjonalt og interdisiplinært fagfelt over de siste hundre år. Derfor er det også et fagfelt hvor begreper kan være omstridt. Det er et fagfelt med røtter i psykologi, sosiologi, økonomi, samfunnsøkonomi, organisasjonsteori og ledelse, for å nevne noe. Tenkning rundt karriereveiledning har dermed utspring i både konstruktivistiske, humanistiske og positivistiske perspektiver, som alle har forskjellige syn på hva fagfeltets kjernekonsept – karriere - er og hvilke mål den har. Karriere kan være et prosjekt for menneskers utvikling, for individuell gevinst eller samfunnsmessig vekst (Bergmo-Prvulovic, 2018).

I Norge har det vært viktig å håndtere denne tvetydigheten med tanke på begrepsbruk. Karriereveiledning som fagfelt har hatt en rask framvekst i Norge, samtidig som "karriere" som begrep fortsatt er omdiskutert i praksisfeltet og blant befolkningen, (Bakke, 2021; NOU 2016: 7). Det nasjonale rammeverket for kvalitet i karriereveiledning⁵ er utarbeidet for å gi en felles ramme for karriereveiledning i Norge. Dette gjelder både forståelsen av begrepene karriereveiledning, karrierekompetanse og karrierelæring slik de er beskrevet i kapittel 1 i denne rapporten, og forståelsen av begrepet *karriere* i seg selv.

I kvalitetsrammeverket forstås karriere som:

...noe alle har. Det er ikke bare menneskers relasjon til utdanning og arbeid, men også øvrige roller og livssekvenser mennesker inngår i. Donald Super definerer karriere som: «... den sekvens av vesentlige posisjoner som individet er opptatt av gjennom livet – både før, under og etter aktiv ivaretagelse av jobb» (Højdal & Poulsen, 2017, s. 13). Dette er en bred definisjon som søker å fange den kompleksiteten som oppstår ved at mennesker lever et liv, samtidig som de skaper rammene for det. Definisjonen viser også at karriere må forstås i et livslangt perspektiv, det vil si at karriere ikke er avhengig av arbeidsdeltakelse, men er noe den enkelte både har før man er etablert i arbeid, og etter at man har nådd pensjonsalder⁶.

Sitatet over viser at i kvalitetsrammeverket forstås karrieren i et livslangt perspektiv, og favner individers utvikling gjennom liv, læring og arbeid. Dette er en faglig forståelse som er utbredt innen karrierefagfeltet (Thomsen, 2014). Denne holdes ofte opp mot en mer tradisjonell og folkelig forståelse av karriere, som hierarkisk, konkurranseorientert og ekskluderende (Bakke, 2021). En mye brukt dikotomi som oppsummerer metaforer og forståelser er karrieren som et løp eller en reise (Law, 2009), illustrerer denne forskjellen.

Karriereveiledning forstås i kvalitetsrammeverket som at målet med veiledningen er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger og ta meningsfulle valg⁷. Dette kan skje gjennom mange forskjellige metoder og tilnærminger, men det sentrale er at:

Læringsperspektivet er viktig i karriereveiledning og inkluderer forståelsen av at karriereutvikling er en livslang prosess med stadige valg og overganger.

Med andre ord innebærer karriereveiledning en rekke aktiviteter og tiltak som skal bidra til at veisøkere lærer og forstår mer om seg selv og sin kontekst, og sammenhengen mellom disse. Dette betyr også at arbeidet i karriereveiledningsfeltet ikke bare handler

⁵ <https://kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>

⁶ <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/karrierekompetanse/om-karrierekompetanse/>

⁷ Se punkt 1.2

om selve veiledningssituasjonen. I kvalitetsrammeverket skilles det mellom å jobbe praktisk med karriereveiledning og det å jobbe på systemnivå med ledelse, forskning og utdanning samt politikk og systemutvikling⁸. Karriereveiledning kan dermed foregå på flere nivåer - enten som karriereveiledning og karrierelæring på individuelt nivå, på gruppenivå eller ved å jobbe mer overordnet eller systemorientert. Innen UH-sektoren kan dette handle om å integrere karrierelæring i fagprogram og overordnede faglige mål i en utdanningsinstitusjon.

Med tanke på denne forskjellen mellom individuelt og overordnet nivå blir karriereveiledning ofte forstått ut fra et bredt og et smalt perspektiv (NOU:2016). Det smale perspektivet forbindes ofte med det individuelle nivået, som individuelle karriereveiledningssamtaler, og er det vi gjerne kan kalle klassisk karriereveiledning. Dette er aktiviteter som har vært de vanligste karriereveiledningsaktivitetene i UH-sektoren, også internasjonalt (se figur 2-1). Når det gjelder karriereveiledning i bred forstand viser denne undersøkelsen at denne type arbeid har fått mer fokus og mer plass i UH-sektoren, og det er interessant å notere at dette arbeidet ikke nødvendigvis er forankret i karriereveiledningstjenesten.

Selv om denne distinksjonen ikke er direkte sammenfallende med Laws (2009) dikotomi med tanke på hva som er karriereveiledningens mål – å konkurrere eller å utforske – er det likevel verdt å bemerke at utenfor fagfeltet er det ofte tradisjonelle forståelser av karriere som er det som forbindes med karriereveiledning. Dette bemerkes også av informantene i denne undersøkelsen (se pkt. 3.7 og 3.9.). Det å utvide forståelsen av karrierebegrepet og karriereveiledning er som denne rapporten vil vise et viktig arbeid som har høy prioritet når det gjelder karriereveiledning i UH-sektoren, også fordi dette bidrar til at karriereveiledning oppleves som mer relevant for utdanningssektorens mål og virke.

Som denne rapporten vil vise, utgjør karriereveiledning i UH-sektoren i Norge i dag et broket bilde, der de forskjellige institusjonene har valgt forskjellige løsninger for å gi studentene tilbud om karriereveiledning. Igjen kan vi assosiere til et bredt og et smalt perspektiv, eller fokus på tilbud til individet eller systemtenkning. Noen har egne tjenester, andre har tjenester gjennom studentsamskipnader, noen henviser til fylkesvise karrieresentre, noen jobber strategisk med karrierelæring på organisasjonsnivå og noen har tilbud i ulike fagenheter. Andre UH-institusjoner har ikke tilbud overhodet.

I dette kapitlet er fokus rettet mot hva vi kan lære om karriereveiledning i høyere utdanning fra internasjonal litteratur, for deretter å rette blikket mot norske forhold og se hva som er skrevet om karriereveiledning i høyere utdanning i Norge. I forbindelse med dette drøftes også de diskusjonene og føringene for karriereveiledning i høyere utdanning som er kommet fra myndigheter de siste tiårene.

2.2 Karriereveiledning i UH-sektoren – internasjonalt perspektiv

Internasjonalt går karriereveiledning innen høyere utdanning tilbake til slutten av 1800-tallet, og innebar ofte at studentene fikk hjelp til å få praksis under utdanningen eller støtte i overgangen til ansettelse. Dette innebar ofte nært samarbeid med arbeidsgivere (Watts, 1997; Watts & Kidd, 2000; Roberts Martin, 2011). Rundt 1970 ble det utviklet tjenester som ligner mer på moderne karriereveiledningstjenester, basert på utviklingen mot mer humanistisk og utviklingsorientert grunnlagsfilosofi i feltet (Lucas, 1986).

⁸ <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kompetansesstandarder/karriereveiledningsfeltet/>

Fokuset ble nå rettet mot «career management skills», karriereferdigheter/karrierekompetanse, og man jobbet ut fra et bredere perspektiv på karriere (Heppner & Jung, 2012).

Hvorfor karriereveiledning i UH anses som viktig

I det 21. århundre har karriereveiledning blitt vektlagt som viktig for de overordnede målene for utdanning, for både individ og samfunn, noe som både har gitt mer makt til institusjonene og mer fokus på mål og måling av effekten av tjenestene (Dey & Cruzvergara, 2014; Blackmore et al., 2015). På det individuelle plan, anses karriereveiledning i høyere utdanning som viktig for å gjøre studielivet mer givende og hjelpe studentene å holde på engasjementet og motivasjonen for studiene, og slik hindre at de slutter før fullført studium (Mckenzie & Howell, 2005). En like viktig oppgave for karriereveiledning er å hjelpe studentene med å formulere sin kompetanse og gjøre den mer relevant for arbeidsgivere, ettersom både arbeidsgivere og styresmakter ofte etterspør bedre sammenheng mellom hva som læres bort innen høyere utdanning og hvilke kompetansebehov man ser i samfunnet (Zahid et al, 2020). Noen trekker også frem at karriereveiledning ved universitetene har en viktig oppgave med å jobbe for sosial rettferdighet, ved for eksempel å støtte studenter fra minoritetsbakgrunn i møte med diskriminering i studier og arbeidsliv (Andrewartha et al., 2017; Institute of Student Employers, 2021).

Selv om det finnes en karriereveiledningstjeneste mange steder, er det mange som melder om at tilbudet ved tjenestene ikke brukes nok. Dette kan skyldes at studentene ikke kjenner til dem (Rowley & Purcell, 2001) eller fordi de ikke benytter seg av slike tjenester på eget initiativ. Manglende bruk av tjenestene kan forklares i en oppfatning om at slike tjenester er av dårlig kvalitet eller at det ikke oppfattes som relevant for situasjonen de er i, eller den karrieren de ønsker seg (Lee, 2001; Rowley & Purcell, 2001; Bradley et al., 2021). Dessverre er det også forskning som antyder at det at tjenestene ikke brukes nok er sammenfallende med demografiske mønstre hvor man ser at de som kanskje trenger tjenestene mest bruker dem minst (Andrewartha & Harvey, 2017).

Typen av karriereveiledning

Per i dag er det i likhet med norske forhold stor variasjon med tanke på hvordan karriereveiledningstjenesten er organisert i andre land, og hvorvidt karriereveiledning er integrert i utdanningsprogrammene. Overordnet kan man si at verden rundt fins det en karriereveiledningstjeneste ved stort sett alle UH-institusjoner. Det vanligste er at den er organisert som et senter tilgjengelig for hele studentpopulasjonen (Brigstock et al., 2019, Mckenzie & Howell, 2005). I noen tilfeller brukes heller begreper som *employability*⁹ (ansettbarhet) og læring om dette (*employability learning*) for å beskrive institusjoners arbeid med karriereveiledning, og da betegner det ofte hele institusjonens agenda (Brigstock, 2019). *Employability* kan sammenlignes med karrierekompetanse på den måten at *employability* handler om hva som skal til for å finne, utføre og holde på en jobb/stilling også i et skiftende arbeidsmarked. Selv om dette kan ses som et smalt begrep med tanke på å holde seg oppdatert i *ett* yrke, er det i et livslangt perspektiv og med den fleksibiliteten og overgangskompetansen som trengs for å mestre et omskiftelig arbeidsliv¹⁰. Slik sett fokuserer *employability* på studentens utbytte med tanke på å styrke deres humankapital på en slik måte at det blir lettere å finne et konkret arbeid etter

⁹ I det følgende brukes *employability* for å referere til det faglige konseptet, og ansettbarhet refererer til målet/utkommet

¹⁰ European Higher Education Area and Bologna Process: <http://www.ehea.info/pid34423/employability.html>

studiene (Farenga & Quinlan, 2016), mens karrierekompetanse også handler om mer overordnet, generell kompetanse i å håndtere egen karriere¹¹.

Selv om det for mange er veiledningssamtalen som er karriereveiledningens kjernevirksomhet, er det mange forskjellige metoder for karriereveiledning og karrierelæring. Figur 2-1 presenterer en typologi over tjenester som ifølge internasjonal forskning tilbys av karriereveiledningstjenester i akademia generelt (Andrewartha & Harvey, 2017; Artess et al., 2017; Blackmore et al., 2015; Brigstock et al., 2019; Garis et al. 2012; Lairio & Penttinen, 2005; Lee & Goh, 2003; Okolie et al., 2020; Roberts Martin, 2011; Skok & Dolinšek, 2013; te Wierik et al., 2015). Merk at begrepene og betegnelsene i denne typologien er de som er brukt i forskningen, og kan ifølge det norske rammeverkets definisjoner ses som karriereveiledningsaktiviteter.

Figur 2-1: Typologi som viser karriereveiledningstilbudet innen internasjonal høyere utdanning



¹¹I internasjonal litteratur om karriereveiledning i høyere utdanning brukes imidlertid *career learning* på en noe annerledes måte enn rammeverkets definisjon av karrierelæring. I rammeverket forstås karrierelæring bredt og handler overordnet om det å håndtere overganger og valg knyttet til jobb og karriere gjennom et livsløp generelt, og i tillegg kan det handle om konkrete jobb- og utdanningsrelaterte situasjoner. Dette forstås som karrierekompetanse. Karrierekompetanse slik det defineres i kvalitetsrammeverket «setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger. (...) til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid." I internasjonal litteratur beskriver career learning *competence and skills*, kompetanse og ferdigheter, hvor ferdigheter anses som mer likt *employability-learning*. I beskrivelsen av internasjonal forskning på området legger karrierelæring lik vekt på begge perspektivene.

Disse aktivitetene kan utføres på mange forskjellige måter hvor både ansikt-til-ansikt og digitale tilnærminger er vanlig (Bakke & Hooley, 2023).

Karrierelæring

Karrierelæringsaktiviteter kan integreres i utdanningene for øvrig. Forskningen peker i retning av at dette nå skjer i større grad (Watts, 2006; Blackmore et al., 2015; Bridgstock et al., 2019; Okolie et al., 2020), men dette åpner opp for nye utfordringer. Skal karriereveiledningen være tidsbegrenset i en egen modul eller skal karrierelæring gjennomsyre utdanningsprogrammet? Alternativer kan være å ha egne, spesialsydde kurs for utfordringer knyttet til en spesiell utdanning og overgang til yrket (for eksempel Diamante, 2014) og til å få praksisorientert veiledning gitt av fagperson gjennom hele studiet (for eksempel Bradley et al., 2021).

Avveiningene over åpner for flere modeller for hvordan karriereveiledningstjenester og fagpersoner kan samarbeide om karrierelæring i utdanningsprogrammene. Watts (2006) foreslår for eksempel å skille mellom tre typer samarbeid: samarbeid om yrkesrettet karrierelæring (læring direkte relatert til yrket), samarbeid om semi-yrkesrettet (som gir en tydelig vei inn i flere yrker) og samarbeid om ikke-yrkesrettet (ingen tydelig sammenheng med spesielt yrke). I den første varianten er fagpersoner mer engasjert, og i de to sistnevnte er karriereveiledningstjenestene mest involvert, ifølge Watts' modell. Den «ikke-yrkesrettede» forståelsen er også den som ligger nærmest Kvalitetsrammeverkets forståelse av karrierelæring, der definisjonen av karrierelæring i tillegg til å handle om veien inn i ulike jobber blant annet handler om å håndtere overganger generelt i et karrierperspektiv og valgkompetanse. Denne modellen er avhengig av at de som representerer karriereveiledningstjenesten har gode kunnskaper om pedagogikk, forståelse for akademias særegenhet og evne til å bidra på en måte som er tilpasset fagets natur og innhold, i tillegg til gode kunnskaper innen karriereveiledning (Watts, 2006).

Unge forskere

Noen universiteter har utviklet tilbud for unge forskere som egne karriereveiledningssentre, mer employability-orienterte utdanningsprogram, karriereutvikling gjennom praksis, samt systemer for porteføljer, akkrediteringer eller andre former for anerkjennelser (Golovushkina & Milligan, 2013).

Unge forskere har også hatt fokus innen forskningslitteraturen internasjonalt (Chen & Lalovic, 2019). Dette har hatt sitt utspring i en bekymring fordi deres arbeidsforhold ofte er preget av prekaritet/sårbarhet med midlertidighet, uforutsigbarhet og at ikke alle vil kunne få jobb innen akademien. Gjennom de siste 30 årene har dette fått mer oppmerksomhet, samtidig med økt betydning av å bringe frem flere forskere gjennom PhD- og postdoktorstillinger. Europakommisjonen (2005) har lagt vekt på å støtte arbeidet med å utvikle forskere, blant annet gjennom å utvikle sin Charter and Code - et internasjonalt rammeverk som skal sikre gode arbeidsforhold for forskere.

Fungerer det?

Som typologien over indikerer, skal karriereveiledning kunne bidra på en rekke områder. Men det er ingen internasjonal konsensus om hvilke områder som er de viktigste eller hvordan man kan måle virkningene av karriereveiledning. Selv om dette betyr at det er mange forskjellige modeller for å måle kvalitet i karriereveiledning internasjonalt (Engelland et al., 2000; Harrison et al., 2022; Yang et al., 2012; Zahid et al., 2020) peker noe forskning i retning av det er noen generelle positive effekter av karriereveiledning for studenter. Dette inkluderer ferdigheter med tanke på ansettbarhet (Diamante, 2014), jobb under utdanning (te Wierik et al., 2015), jobb etter utdanning (Taylor & Hooley, 2014) og jobb i høykvalifiserte yrker etter utdanning (Taylor & Hooley, 2014). I tillegg har man også sett at studentene engasjerer seg mer i pensum (Blackmore et al., 2015,

Bridgstock et al., 2019, Okolie et al., 2020); det gis flere læringsmuligheter samt praksis og andre former for arbeidsrelatert læring (Taylor & Hooley, 2014). Man kan hente kunnskap om positive effekter av karriereveiledning fra litteratur om karriereveiledning generelt, men det er behov for mer forskning på karriereveiledning i akademia spesielt.

2.3 Karriereveiledning i UH-sektoren i Norge

En utvikling uten UH-sektoren

I Norge må vi se utviklingen av karriereveiledning innen høyere utdanning i sammenheng med den øvrige utviklingen av karriereveiledningsfeltet. Om man regner med de yrkes- og utdanningsorienterte veiledningsfunksjonene som har eksistert i arbeidsmarkedsetaten, samt etableringen av rådgiverrollen i skolen, kan fagfeltet karriereveiledning sies å ha vært under utvikling i Norge i lang tid. Denne utviklingen har imidlertid ikke inkludert karriereveiledning innen høyere utdanning i særlig grad.

Arbeidsformidlingskontoret i Oslo knyttet til seg til psykologisk institutt ved Universitetet i Oslo på begynnelsen av 1900-tallet, som lå langt fremme i utviklingen av personlighetspsykologi, arbeids- og organisasjonspsykologi (Fischer & Sortland, 2001; Luihn, 1986). Denne koblingen er videreført i dagens NAV med arbeidsrådgivningskontorene som yter spesialisert karriereveiledning og yrkeslivsrettet rådgivning til NAV-brukere med større bistandsbehov, hvor veilederne/rådgiverne har høy kompetanse og gjerne sertifisering innen psykologi.

En annen milepæl i utviklingen av karriereveiledningsfagfeltet i Norge er etableringen av rådgiverrollen i grunnskolen i 1959, en rolle som skulle ha ansvar for yrkes- og utdanningsveiledning og sosialpedagogisk veiledning i skolene (Teig, 2000). Rammene for denne rollen med tanke på kvalifikasjonskrav, ressurser og ansvarsområder var gjenstand for en vedvarende dragkamp gjennom de neste tiårene mellom lærerorganisasjon(e) og utdanningsmyndighetene, hvor resultatet ble at rådgiverrollen kan gis til en lærer. Det er i dag anbefalt, men ikke påkrevet med kompetanse i karriereveiledning (NOU 2016:7).

Disse utviklingslinjene har ikke vært forbundet med hverandre, noe som gjenspeiles i hvor forskjellig man har tenkt om kvalifikasjonskrav og spesialisering, men de har begge hatt det som vi i dag kjenner som karriereveiledning som fokus. I UH-sektoren har det som man i dag vil si er karriereveiledningstjenester delvis hatt sitt utspring i studieveiledningstjenester som støtter studentene i spørsmål om valg og gjennomføring av studier (Landrø & Fikse, 2022). Tjenester som yter karriereveiledning helt eller delvis som en del av sin virksomhet, har tradisjonelt ikke vært en del av institusjonenes virksomhet før mot slutten av 1900-tallet (OECD, 2002). Noe av grunnen til dette kan være at høyskoler, fagskoler og annen yrkesrettet utdanning av lavere grad ble formet og drevet i nært samarbeid med arbeids- og næringsliv, mens universitetene i større grad rekrutterte til sin egen virksomhet og derfor ikke hadde en lignende innretning mot arbeidslivet utenfor akademia (Nyborg, 2017).

Noe av det som har preget tilbudet av karriereveiledning i UH-sektoren, er store forskjeller mellom organisering og prioritering av tjenesten mellom de forskjellige institusjonene. Etter høyskolereformen og Bologna-prosessen ved millenniumskiftet hadde utdanningsinstitusjonene mer sammenlignbare innretninger med både yrkesrettede og mer akademisk rettet virksomhet (Nyborg, 2013, 2017), men de har likevel vært selvstendige institusjoner hvor organiseringen har vært preget av stor autonomi (NOU 2016:7). VOX-undersøkelsen i 2014 viste at det den gang var under halvparten av norske UH-institusjoner som hadde en karriereveiledningstjeneste, ettersom bare 27 av 70 utdanningsinstitusjoner svarte at de hadde et

karriereveiledningstilbud (Thorbjørnsrud et al., 2015). Ved noen institusjoner er karriereveiledningstjenesten en del av utdanningsinstitusjonen, mens karriereveiledning ved andre institusjoner leveres av andre, som for eksempel studentsamskipnader.

Den siste varianten er at utdanningsinstitusjonen henviser til det fylkeskommunale karrieresenteret (NOU 2016:7; OECD, 2002; Thorbjørnsrud et al., 2015), et tilbud som alle – både studenter og andre – kan bruke, og disse institusjonene kan dermed ikke sies å ha et karriereveiledningstilbud.

En gjennomgang av norsk litteratur om karriereveiledning i høyere utdanning i Norge (se vedlegg), viser at det ofte er studieveiledere som gir karriereveiledning, selv om dette ikke er i deres mandat og de ofte ikke har kompetanse til det (Landrø & Fikse, 2022). Behovet for profesjonelle karriereveiledningstjenester springer ut av at det for eksempel kan ha positive effekter for internasjonalisering (Launikari et al., 2020), gi et løft for studenter fra sosioøkonomisk vanskelige kår (Koutsogeorgopoulou, 2016), samt karrierekompetanse og opplevelse av arbeidslivsrelevans for studentene (Jynge, 2021). Ut over dette finner vi i litteraturen at karriereveiledning er lite nevnt samtidig som det er et stort fokus på arbeidslivsrelevans, praksis og praksisveiledning. Kombinasjonen praksis og veiledning for å bearbeide erfaringer fra praksis anses å ha stor betydning for å hindre at studentene slutter underveis og for å gjøre dem forberedt for yrket (f.eks. Damsgaard, 2019; Hessevaagbakke et al., 2013; Hågvar, 2019; Lossius, 2015; Munthe, 2020; Schjøll Skjefstad & Nordstrand, 2022; Turmo & Bjørnstad, 2013).

Partnerskap mot siloer i karriereveiledningsfeltet

Med andre ord er det rimelig å tenke at da OECD (2002) rundt millenniumskiftet gjennomførte en evaluering av medlemslandenes karriereveiledning, var det blant annet på grunn av disse tre separate utviklingslinjene at rapporten om Norge påpekte at karriereveiledningen var fragmentert og opererte i siloer både praktisk og konseptuelt. Noe foregikk i grunnskole og videregående, noe foregikk i UH-sektoren, og noe foregikk i arbeidsmarkedsetaten, alle på selvstendig vis og uten en felles oppfatning av kompetansekrav, rolleforståelse og mål med veiledningen. Karriereveiledning i Norge hadde med andre ord ikke den sammenhengen mellom sektorer og institusjoner som bør kjennetegne et system for karriereveiledning som skal understøtte livslang læring (Hooley et al., 2015).

Et av grepene som ble tatt for å utvikle karriereveiledningsfeltet mer i retning av et helhetlig system, var etableringen av partnerskap for karriereveiledning i 2006-2007, hvor NAV, arbeidsgiverorganisasjoner, fylkeskommune og UH-institusjoner kom sammen i partnerskap med mål om å etablere og drifte fylkesvise karrieresentre. Karrieresentrene skulle være åpne og tilgjengelige for alle over 19 år som var bosatt i fylket, og ikke hadde særlige bistandsbehov (Meld. St. 7 (2015–2016); Meld. St. nr. 9 (2006-2007); Nyhus & Solbu, 2011; Syvertsen, 2018). Disse sentrene skulle også være kompetansesentre til støtte for karriereveiledning i NAV, i grunnskolen og videregående opplæring. Etableringen av partnerskapene for karriereveiledning var altså tenkt å skulle bidra til et løft for karriereveiledning i alle sektorer, i tillegg til at det var en del av myndighetenes ambisjon om desentralisering og styrking av det lokale demokratiet.

Med tanke på det som har vært lagt av offentlige føringer, kan man si at utviklingen av partnerskap for karriereveiledning er et tiltak som har påvirket karriereveiledningen i UH-sektoren. Institusjoner i UH-sektoren var part i mange av partnerskapene, og etableringen ga også tilgang til et tilbud i karriereveiledning for studenter ved disse UH-institusjonene, ettersom studentene er bosatt i fylket.

Slik sett kan man si at man klarte å delvis svare ut OECDs (2002) forventning til helhet og kontinuitet i karriereveiledning i Norge. Likevel oppsummerte den neste evalueringen av karriereveiledning i Norge (OECD, 2014) at tilbudet fortsatt var fragmentert og at tjenestene fortsatt varierte mye. Andre evalueringer av partnerskapene hadde bemerket

at det var konseptuell uenighet med tanke på hva karriere og karriereveiledning skulle være og hvordan det skulle utføres (Nyhus et al., 2011). Anbefalingen fra OECD var at det burde utvikles nasjonale kvalitetsstandarder for karriereveiledning og gjøres grep for å sikre at karriereveiledere hadde den nødvendige kompetansen. I kjølvannet av disse anbefalingene kom det i årene som fulgte en rekke signaler fra norske styresmakter om at karriereveiledning innen høyere utdanning måtte prioriteres.

Anbefalinger, føringer og prioriteringer fra utvalg og policy-hold

I 2015 satte regjeringen ned et offentlig ekspertutvalg som skulle vurdere hvordan den livslange karriereveiledningen i Norge kunne styrkes i alle sektorer, inkludert høyere utdanning (Meld. St. 16 (2015–2016)). Ekspertutvalgets rapport ble presentert gjennom NOU-en *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn* (NOU 2016:7), og delrapporten *Karriereveiledning i en digital verden* (Karriereveiledningsutvalget, 2015). Utredningen dekker et bredt spekter av karriereveiledningstjenester, og tar systematisk for seg tjenester i alle sektorer av samfunnet. Med tanke på karriereveiledning innen høyere utdanning, mente utvalget at bevisstheten om viktigheten av slik veiledning måtte økes, og at Kunnskapsdepartementet burde legge press på UH-institusjonene med tydelige krav og forventninger om at UH-sektorens tilbud må bli mer enhetlig og dekkende med tanke på studentenes behov. Studentene må få veiledning med tanke på økt ansettbarhet og karrierekompetanse, i tråd med behovet for økt arbeidslivsrelevans i utdanningene og bedre sammenheng mellom utdanningene og arbeidslivet. I tillegg anbefalte utvalget at det opprettes karriereveiledningstjenester betjent av veiledere med god karrierefaglig kompetanse ved alle UH-institusjoner i Norge og at karriereveiledning og karrierelæring kommer inn som obligatoriske elementer i utdanningene. Akademia burde også ta større del i utformingen av karriereveiledning og karrierelæring. Utvalget mente også at det burde utredes hvorvidt tilstrekkelig tilgang på karriereveiledning burde knyttes til institusjonenes akkreditering.

I *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld. St. nr 16 (2016-2017)) tar regjeringen frem at det ønskes et utdanningssystem der hver enkelt student får brukt og utviklet sitt potensial, samtidig som samfunnet får den kompetansen som trengs. Læringsutbytte, relevans og gjennomføring anses som viktige kvalitetskriterier for høyere utdanning, samtidig som det påpekes at det er for lite forskning knyttet til dette. Videre understrekes det at informasjon om studietilbudene, god karriereveiledning, opptakssystemet og faglig veiledning underveis i utdanningen har stor betydning for dette. I meldingen skriver regjeringen at den forventer at universitetene og høyskolene formidler til søkere som skal inn i høyere utdanning hva som kreves av forkunnskaper og deltar i diskusjonen om innholdet i videregående opplæring. Ansvar for gode overganger legges på både videregående opplæring og høyere utdanning.

En viktig konsekvens av Kjærgårdsutvalgets arbeid (NOU 2016:7) er at det frem mot 2019 ble jobbet frem et rammeverk for kvalitet i karriereveiledning i Norge, som ble lansert av Kompetanse Norge i 2019 (Bakke et al., 2020). Dette er et overordnet og tverrsektorielt rammeverk for karriereveiledning som man kan benytte, som dekker områdene etikk, karriereveilederes kompetanse, karrierelæring for karrierekompetanse og kvalitetssikring. I rammeverket understrekes det at karriereveiledning bør være preget av metodefrihet og at tilnærmingen til kvalitetssikring, karrierelæring og karrierekompetanse er forslag. Samtidig tilbys også en metode for å jobbe med kvalitetsutvikling gjennom kvalitetsmodellen og med karrierelæring gjennom karriereknappene, noe vi også har observert i denne undersøkelsen (se avsnitt 3.7).

Siden 2014 - da karriereveiledning i UH-sektoren ble undersøkt første gang - er det med andre ord kommet til et rammeverk for kvalitet i karriereveiledning som også kan brukes i UH-sektoren. Denne undersøkelsen sier noe om den faktiske bruken. Men i perioden 2014 til 2022 har også en rekke nasjonale føringer og policyutvikling på

kompetanseområdet bidratt til et sterkere søkelys på karriereveiledning for å understøtte samfunnets generelle driv mot kompetanseheving og livslang læring. Per i dag har for eksempel en endring i opplæringsloven fra 2020 gitt fylkeskommunene en lovfestet plikt til å tilby innbyggerne karriereveiledning. Tilbudet skal være gratis og åpent for innbyggerne i fylkeskommunen, og skal skje i et samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten (Prop. 96 L (2019–2020)). Samtidig er det også opprettet en nasjonal digital karriereveiledningstjeneste, *Karriereveiledning.no*, som er tilgjengelig for alle innbyggere i Norge (Meld. St. 22 (2020–2021); NOU 2019: 12, 2019). Med andre ord kan det offentlige, statlige tilbudet nå sies å skulle dekke det behovet som måtte være i befolkningen (og studentpopulasjonen) med tanke på karriereveiledning.

Av nylige fremstøt fra policy-hold er for eksempel utredningen *Fremtidige kompetansebehov III - Læring og kompetanse i alle ledd* (NOU 2020: 2, 2020) som tar frem OECDs forslag om bedre karriereveiledning i høyere utdanning som et tiltak for å bidra til å øke antall norske studenter som fullfører høyere utdanning. Samtidig tar *Utdanning for omstilling - Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* (Meld. St. 16 (2020–2021)) frem at mange studenter ikke synes de får god nok informasjon om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet og at karriereveiledningen og informasjonen til studentene bør styrkes. Regjeringens *Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling* (2021) peker på at manglende karriereveiledning bidrar til at forskerkompetansen ved de høyere utdanningsinstitusjonene ikke blir godt nok utnyttet i samfunnet, og at vi ikke har sterke tradisjoner for karriereveiledning for forskere i Norge. Arbeidslivets voksende behov for personer med forskerkompetanse må reflekteres bedre i karriereveiledningen som gis, både på master- og doktorgradsnivå.

Oppsummering

Internasjonalt har karriereveiledning i høyere utdanning lang historie og er blitt mer kompleks. Dette ser man også i UH-sektoren i form av en bred vifte av ulike typer tjenester og tilbud innen karrierelæring og karriereveiledning, men de ulike tilbudene dekker langt fra alle studentene. På samme måte er det stor variasjon i hvordan karriereveiledning og karrierelæring er plassert i institusjonene, hva de ser som sin kjernevirksomhet og hvordan de fungerer i samarbeid med akademia for øvrig. På tross av et bredere type tilbud, ser vi i denne undersøkelsen av studentens tilgang til karriereveiledning ikke har blitt styrket totalt sett.

3 Resultater av kartleggingen

I dette kapitlet legger vi kvalitetsrammeverkets definisjoner av karriereveiledning, karrierelæring, karrierekompetanse, karriereveiledningsaktiviteter, karriereveiledningstjeneste og karriereveiledningstilbud til grunn i vår tolkning av data fra intervju og spørreskjema. Imidlertid har vi latt begrepene stå slik de er brukt i sitater og utdrag fra datamaterialet, dette kan avvike noe fra de definisjonene som er i rammeverket¹².

Vi dokumenterer en rekke ulike sider ved dagens situasjon og utviklingen siden 2014.

3.1 Hvilke institusjoner har tilbud?

Hovedpunkter

Vi viser her først resultatene av spørreundersøkelsen og drøfter deretter resultatene, blant annet ved å drøfte formell versus reell tilgang til en organisert karriereveiledningstjeneste. I tillegg bruker vi intervjumaterialet og annen informasjon til å drøfte om respondentene har oppfattet spørsmålet om de «har et organisert karriereveiledningstilbud» på samme måte og slik vi mente det. Dessuten drøfter vi endring i omfanget av karriereveiledningstilbud fra 2014 til 2022.

Resultater av spørreundersøkelsene i 2014 og 2022

For å kartlegge karriereveiledningstilbudet ved norske høyere utdanningsinstitusjoner har vi kartlagt hvilke av institusjonene som har:

- organisert et eget karriereveiledningstilbud (en egen felles tjeneste for alle studenter ved institusjonen)
- karriereveiledningstilbud som er dekket av andre (f.eks. studentsamskipnaden)
- karriereveiledningstilbud som er dekket av andre enheter ved institusjonen, f.eks. studieprogrammer.

I spørreundersøkelsen ble de ansvarlige ved institusjonene spurt om det er et organisert karriereveiledningstilbud ved institusjonen. Figur 3-1 viser svar på spørsmålet, samt resultatet fra VOX (2015).

12 respondenter svarte ja på at det er et organisert karriereveiledningstilbud ved institusjonen. Dette tilsvarer 55 prosent av institusjonene som svarte på undersøkelsen. Vi vil her bemerke at studentsamskipnadene Sammen og SIO¹³ svarte på vegne av flere institusjoner.

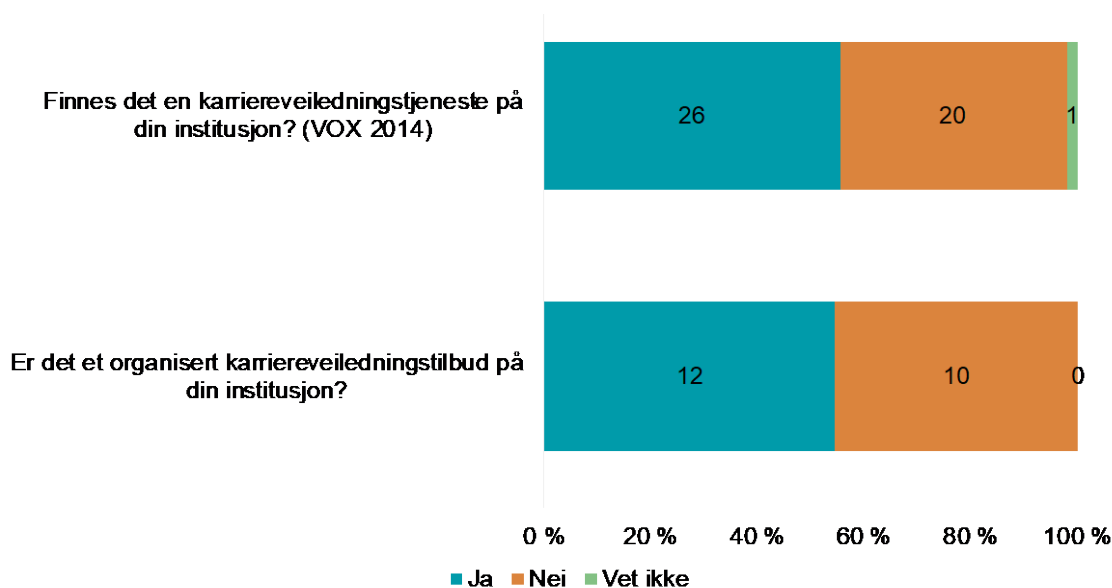
Åtte av institusjonene svarte at det var institusjonen selv som leverte tilbudet. Én institusjon rapporterte at tilbudet ble levert av studentsamskipnaden, mens tre institusjoner rapporterte en annen organisering. UiO oppgir at karriereveiledning leveres gjennom et spleiselag mellom institusjonen og studentsamskipnaden. NHH gir både et eget tilbud og har tilgang til et karriereveiledningstilbud via studentsamskipnaden. Den siste institusjonen svarer at de leverer studieveiledning og bemerker at hvorvidt

¹² Dette kan for eksempel innebære at informantene mener at *både* yrkesspesifikk kompetanse og generell karrierekompetanse kan komme som resultat av karrierelæring og praksis, altså at skillet mellom employability-ferdigheter og karrierekompetanse ikke er like tydelig frem som i rammeverket.

¹³ Tjenesten heter Karrieresenteret ved UiO. De som leverer tjenesten er ansatt i studentsamskipnaden (SIO). Enheten finansieres 50/50 av UiO og SIO.

institusjonen leverer et karriereveiledningstilbud vil være avhengig av hvordan man definerer begrepet.

Figur 3-1 Er det et organisert karriereveiledningstilbud på din institusjon?



I 2014 var det 26 institusjoner som rapporterte at institusjonen hadde en karriereveiledningstjeneste. Dette tilsvarte også 55 prosent av institusjonene som svarte.

I det følgende vil vi drøfte og utdype disse funnene, herunder utviklingen i andelen av institusjonene og studentene fra 2014 til 2022.

Avgrensning av «et organisert karriereveiledningstilbud»

Karriereveiledning og andre tilbud kan organiseres på ulike måter. Man kan tenke seg ett sentralisert tilbud der studentene kan henvende seg for å få veiledning eller veiledningen kan gis av flere enheter, gjerne fordelt på ulike avdelinger (fakulteter, institutter, mv). I hovedsak ser vi også fra litteraturen at det er dette som oftest forbindes med en karriereveiledningstjeneste innen høyere utdanning (jf. avsnitt 2.2) og som også kan påvirke hvordan man svarer på spørsmålet om «organiserte tilbud». Ut fra vår kjennskap til karriereveiledning i norsk UH-sektor, vet vi at i tillegg kommer felles tilbud via samskipnadene. Vi stilte spørsmålet for å få oversikt over sentraliserte tilbud på tvers av avdelinger.

Slik spørsmålet er stilt, åpner det ikke for en nyansering basert på tilgjengelighet eller omfanget av bruk, men heller til å angi om studentene har et sted å henvende seg ved institusjonen for å få veiledning.

Man kan nyansere om institusjonene har et tilbud:

1. Noen av institusjonene har et tilbud, men det blir lite brukt, fordi det er lite tilgjengelig og/eller det er lite kjent.
2. Enkelte institusjoner har ikke ett felles kontaktpunkt for veiledning, men veiledning som en del av tilbudet til studentene på deler av institusjonen

Alternativ 1 kan karakteriseres som et formelt tilbud, men svakt reell tilgang. Man kan imidlertid ikke skille klart mellom de som har/ikke har en reell tilgang – det er gradforskjeller. En mulig operasjonalisering kunne være om karriereveiledningstjenesten har fysisk tilstedeværelse ved institusjonen. Men som omtalen av samskipnaden Sammen nedenfor viser, er det mulig å sikre en viss tilgang også uten en fysisk tilstedeværende karriereveiledningstjeneste ved institusjonen. Et

annet spørsmål er forholdet mellom institusjoner og studiesteder. NTNU har studiesteder i flere landsdeler, og karriereveiledningstjenesten er ikke fysisk til stede på alle disse. Men det samme kan sies om mange andre institusjoner med mer begrenset geografisk utbredelse (for eksempel OsloMet og UiO og UiB). Det er derfor vanskelig å definere klart hvilke studenter som har en reell tilgang til en karriereveiledningstjeneste, i tillegg til at det kan være flere grunner til at tilbudet brukes lite (jf. litteraturen avsnitt 2.2), som for eksempel oppfatninger om dårlig kvalitet og lite relevans.

Alternativ 2 over, kan ikke sies å utgjøre et «organisert karriereveiledningstilbud» til alle studentene, men kan i realiteten innebære at mange studenter får et godt tilbud.

Vi kan med sikkerhet si at spørreundersøkelsen ikke fanget opp alle institusjonene som har et formelt tilbud om karriereveiledning. Hele 13 av UH-institusjonene som er knyttet til tilbudet fra Karrieresenteret ved UiO har enten ikke svart på undersøkelsen eller de har svart «nei» på spørsmål om det er organisert et karriereveiledningstilbud ved institusjonen. Det er også tre institusjoner som dekkes av tilbudet fra studentsamskipnaden Sammen som ikke har oppgitt at de har et tilbud. Det er altså minst 16 institusjoner som formelt sett er dekket av Karrieresenteret ved UiO og/eller Sammen og som ikke er blant de 12 som har svart at de har et tilbud. Det er dermed minst 28 institusjoner som i dag er dekket av et tilbud om karriereveiledning og ikke 12 slik svarene på vår undersøkelse indikerer (jf. Figur 3-1).

Resultatene tyder på at mange av respondentene har tolket spørsmålet som at vi var interessert i om institusjonen selv var ansvarlig for et organisert karriereveiledningstilbud. Det er kun Sammen og Karrieresenteret ved UiO som gir karriereveiledning til studenter ved flere institusjoner.

Et annet spørsmål er hvilke studenter som faktisk oppfatter at de har rimelig god tilgang til karriereveiledning. I intervjuer med Karrieresenteret ved UiO og med Norges Idrettshøgskole (NIH), har vi fått klart inntrykk av at det i hovedsak er studentene ved UiO som bruker tilbudet fra Karrieresenteret ved UiO. Karriereveiledningstjenesten har også sine lokaler ved UiO. Informanten ved NIH sa at de informerte om tilbudet om karriereveiledning ved Karrieresenteret ved UiO, men at avstanden bidro til at tilbudet blir lite brukt. Lederen ved Karrieresenteret ved UiO sier at det er meget begrenset bruk av karriereveiledningstjenestens tilbud blant studenter fra andre institusjoner enn UiO. Dette er begrunnet blant annet i at individuell veiledning krever fagkompetanse innen den enkelte utdanning, noe Karrieresenteret mangler. Tilbudet som gis til studenter fra andre institusjoner er i hovedsak kurs innen jobbsøkerferdigheter.

Også studentsamskipnaden på Vestlandet – Sammen – sa at karriereveiledningstjenesten blir mer brukt av studentene ved UiB enn av studentene på Høgskolen Vestlandet og de andre institusjonene de dekker,¹⁴ men vi fikk inntrykk av at bruken ikke er like skjev som i Oslo og Akershus.¹⁵ Av institusjonene som dekkes av Sammen, har tre institusjoner et eget tilbud i tillegg.

I det følgende, har vi lagt til grunn at Karrieresenteret ved UiO dekker mange UH-institusjoner, men det kan diskuteres om det er riktig å regne med dette tilbudet.

¹⁴ Vi har fått tall for antall individuelle veiledninger per student i 2020 for institusjonene som dekkes av Sammen. Det var 37 veiledninger per tusen studenter ved UiB, men «bare» 9 ved NHH og rundt 20 ved NLA og Høgskolen Vestlandet. Disse tallene bekrefter inntrykket fra intervjuene.

¹⁵ Sammen har senere informert om at de nå har etablert en ordning hvor de veileder fysisk ved Høgskolen Vestlandet en dag hver annen uke. Målet er å bli bedre kjent blant studentene ved høgskolen.

Oversikt over hvilke institusjoner som har «et organisert karriereveiledningstilbud»

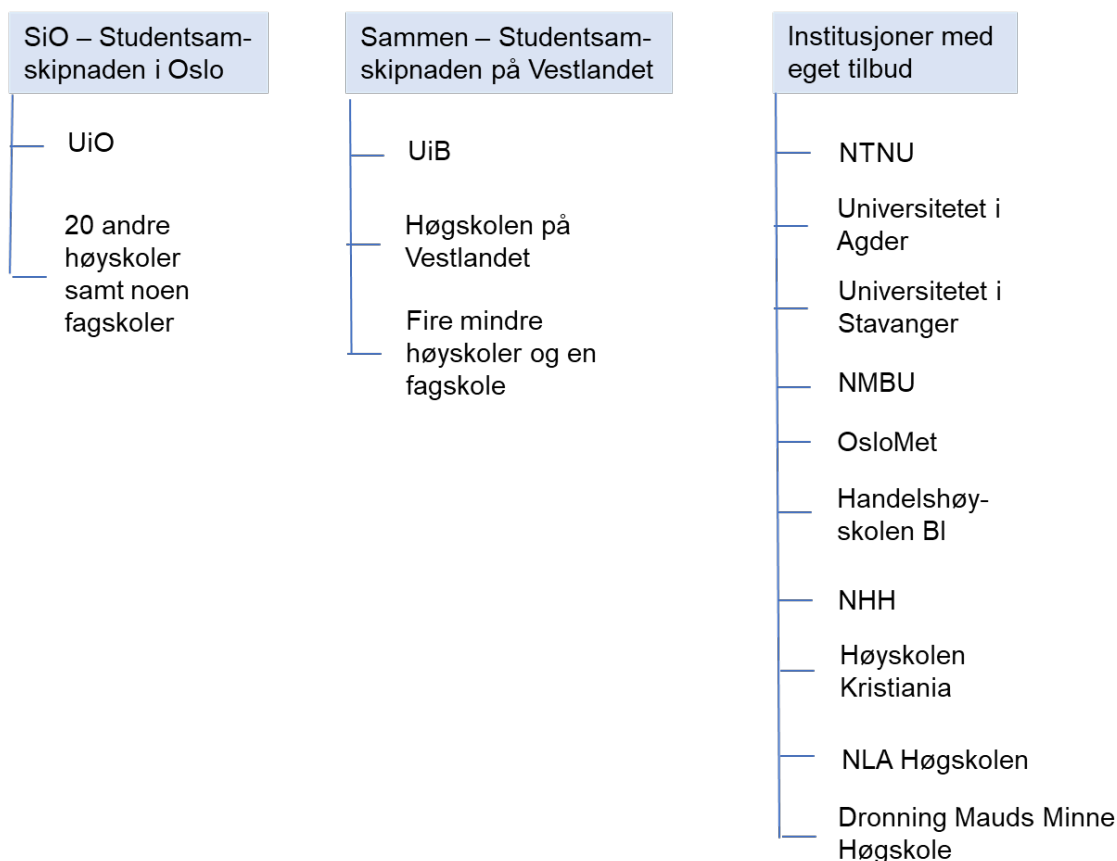
Hovedinntrykket av dagens tilbud er illustrert i Figur 3-2.

Ikke alle UH-institusjonene som deltar i studentsamskipnaden i Oslo og Akershus (SiO) bruker Karrieresenteret ved UiO. I Oslo er det tre institusjoner som er med i samskipnaden, men som har egne karrieresentre. Dette gjelder OsloMet, BI og Høyskolen Kristiania. På vestlandet, gjelder tilsvarende for NHH og Sammen.

De to samskipnadene gir også tilbud til elever fra fagskoler som deltar i samskipnadene.

Det er fem universiteter og fem høyskoler som har oppgitt at de har et tilbud – organisert av institusjonen selv - rettet mot egne studenter. Blant disse, kan studentene fra BI Bergen, Høyskolen Kristiania og NHH også bruke tilbudet ved Sammen.

Figur 3-2: Karriereveiledningstilbud gjennom en karriereveiledningstjeneste



Et par av institusjonene som oppgir at de tilbyr karriereveiledning kaller tilbudet «studieveiledning». På grunn av at det kan være ulike forståelser av begrepene karriereveiledning og studieveiledning, kan svarene i spørreundersøkelsen være misvisende, avhengig av hvilken avgrensning av karriereveiledning respondentene legger til grunn. Dette kjenner vi igjen fra litteraturen, for eksempel fra Landrø og Fikses (2022) undersøkelse, og illustrerer den vanskelige avgrensningen mellom karriereveiledning og studieveiledning som også bidrar til å gjøre tilbudet eller tjenesten vanskelig å definere som organisert.

Institusjoner som ikke har «et organisert karriereveiledningstilbud»

Vår undersøkelse viser at 32 av de 48 UH-institusjonene dekkes av et karriereveiledningstilbud for studentene. Blant de institusjonene som vi ikke kan rapportere om at har et karriereveiledningstilbud er det to universiteter (UiT og USN) og tre høyskoler med ganske bred fagkrets (Volda, Østfold og Innlandet). De andre

institusjonene som ikke har svart eller har svart at de ikke har et tilbud er ganske spesialiserte (for eksempel Forsvarets høgskole, Lovisenberg Diakonale høgskole, Skrivekunstakademiet, mv).

Ved det ene universitetet (UIT) opplyses det i intervju at man inntil nylig har hatt en karriereveiledningstjeneste, men at de etter en større omorganisering og sammenslåing av enheter valgte å gå bort fra det å ha en sentral (dedikert) karriereveiledningstjeneste. Vurderingen var at det ble for ressurskrevende å sørge for et kvalitativt godt tilbud ved universitetet, som nå var blitt mye større og med mange flere læresteder. I stedet arbeider UiT for at karrierelæring bør operasjonaliseres og integreres inn i utdanningene og kobles til det systematiske arbeidet med utdanningskvalitet. De som har ansvar for karriereveiledning sitter i sentraladministrasjonen i linjen under rektor i en avdeling som jobber med utdanningskvalitet og jobber direkte ut mot fagmiljøene med kompetanseheving innen karrierelæring, samt også karriereinformasjon og kurs rettet mot studentene. Karrierelæring ses i sammenheng med begrepet arbeidslivsrelevans (jf. Meld. St. 16 (2020-2021) *Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*).

Som nevnt ser vi i litteraturen og i svarene på spørreundersøkelsen at det kan være spesielle forventninger til hva et organisert tilbud er, og det å jobbe systematisk med karriereveiledning fra sentralt hold bidrar både til at arbeidet med karriereveiledning faller utenom kjente definisjoner og forståelser og at arbeidet byr på andre utfordringer:

Dette betyr at vi har læring og integrering av karrierekompetanse i fokus, i stedet for en tjenesteforståelse av området karriereveiledning med ad-on tilbud som skjer utenfor studieprogrammene. Utfordringen vår er hvordan vi skal bistå mange ulike fagmiljøer med faglig bistand og kompetanseheving.

Ikke ulikt situasjonen på UiT, tilbyr flere institusjoner karriereveiledning i tilknytning til ulike studier eller til studieveiledningen, men har ikke ett senter.¹⁶ Tilbudet ved Norges Musikkhøgskole (NMH) som beskrives i avsnitt 3.2, er et annet eksempel på et omfattende tilbud som ikke er organisert i karriereveiledningstjeneste. Studentene ved NMH har i tillegg tilgang til Karrieretjenesten ved UiO.

Høgskulen i Volda beskriver også individuell rådgivning som kan sies å utgjøre «karriereveiledning», men det er ikke tilbudets navn.

Et annet eksempel er at studenter ved Bachelor i idrett ved Høgskolen i Innlandet har tilbud om karriereveiledning fra Olympiatoppen. De bistår idrettsutøvere med karriereveiledning og hjelper dem som ønsker å kombinere toppidrett med studier og/eller jobb.

Flere av institusjonene som rapporterer om at de ikke har en egen karriereveiledningstjeneste henviser studentene sine til det fylkeskommunale karrieresenteret. På et åpent spørsmål skriver USN:

Ved USN foregår karriereveiledning i studieprogrammene, og gjennom studieveiledningen. Vi har ikke en egen institusjonell enhet som tilbyr tjenesten. USN viser til det fylkeskommunale ansvaret for veiledning til innbyggere over 19 år.

I intervju med karrieresenteret som USN henviser til fortelles det at studentene kan og har bestilt individuelle karriereveiledningssamtaler på senteret i alle årene senteret har eksistert. I tillegg har senteret i mange år levert jobbsøkerkurs for avgangsstudenter, på norsk og engelsk, på flere campus. Dette har vært knyttet opp til universitets karrieredag, og ikke et strategisk samarbeid. Det førte til at studenter ble kjent med tilbudet og at en

¹⁶ Jf kap 2 om grad av integrering og typer (Watts)

del oppsøkte en-til-en karriereveiledning etter kurset. Pr. januar 2021 endres organisering av karrieresenteret til å være et rent fylkeskommunalt tilbud, hvor senteret primært skal gjennomføre lovpålagte oppgaver og må vurdere hva det er kapasitet til. Det ble derfor naturlig å avslutte tilbudet om levering av jobbsøkerkurs til universitetet (USN). Det er pågående samtaler om utvikling av et systematisk samarbeid mellom senteret og universitetet som skal fokusere på de med spesielle behov, og dette vil påvirke hvor tilgjengelig tjenesten er for studentene generelt.

Det fylkeskommunale karrieresenteret for Innlandet sa i intervju at studenter fra Høgskolen Innlandet kan benytte seg av senteret på lik linje med alle innbyggere i målgruppa. De har ikke statistikk om hvor mange studenter ved den aktuelle institusjonen som benytter seg av tilbudet, men har inntrykket at det er en mindre andel av den totale brukergruppa.

Endring i omfang siden 2014

Vi mener det beste målet på dekningsgrad av karriereveiledningstilbud ikke er hvor stor andel av institusjonene som har en slik tjeneste, men hvor stor andel av studentene som har tilgang til en slik tjeneste.

HK-dir har gitt oss tilgang til data fra undersøkelsen i 2014. Vi har koblet svarene på undersøkelsene i 2014 og 2022 opp mot tall fra NSD/Sikt om antall studenter ved institusjonene og beregnet endringen i andelen av studentene som studerer ved en institusjon som har organisert et karrieresenter. Sammenligning av undersøkelsene kompliseres av at undersøkelsene ble gjennomført på ulik måte.

I 2014 gjennomførte VOX først en forundersøkelse der de spurte om institusjonen hadde en karriereveiledningstjeneste. Spørsmålet ble stilt på følgende måte:

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

Tjenestene kan finnes i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor.

Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvbevissthet, bevissthet om muligheter og karrierehåndteringsferdigheter), smakebitkurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser. (OECD 2004).

Finnes det en karriereveiledningstjeneste på din institusjon?

47 av 70 institusjoner svarte. Av disse oppga 27 at de hadde en slik tjeneste. Det er disse svarene vi har brukt som grunnlag for Figur 3-1. Blant annet på grunn av forskjeller i svarprosent, gir ikke sammenligningen et helt klart bilde. Tabell 3-1 viser hvorfor. Alle andelene i tabellen bygger på institusjonenes svar, men svarene er vektet med antall studenter ved institusjonene.

I vår undersøkelse var det ingen tilsvarende innledende forklaring eller definisjon på «karriereveiledningstilbud» eller «karriereveiledningstjeneste». Vi sendte undersøkelsen til alle institusjonene pluss SIO og Sammen, uten noen forundersøkelse.

I 2014 ble undersøkelsen besvart av institusjoner som dekket 70 prosent av studentmassen. I 2022 er tilsvarende andel mye høyere (95 prosent). Men det er forskjell i hvordan disse andelene er beregnet. I 2022 har vi forutsatt at de to samskipnadene svarte på vegne av alle institusjonene som er medlemmer av samskipnadene. Hvis man

regner med at UiO og UiBs svar i 2014 også er dekkende for de andre institusjonene i samskipnadene, dekket svarene 77 prosent av studentmassen.

Tabell 3-1: Sammenligning av svarprosent og andeler av studentene som har tilgang til karriereveiledning. 2014 og 2022. I prosent av studentmassen

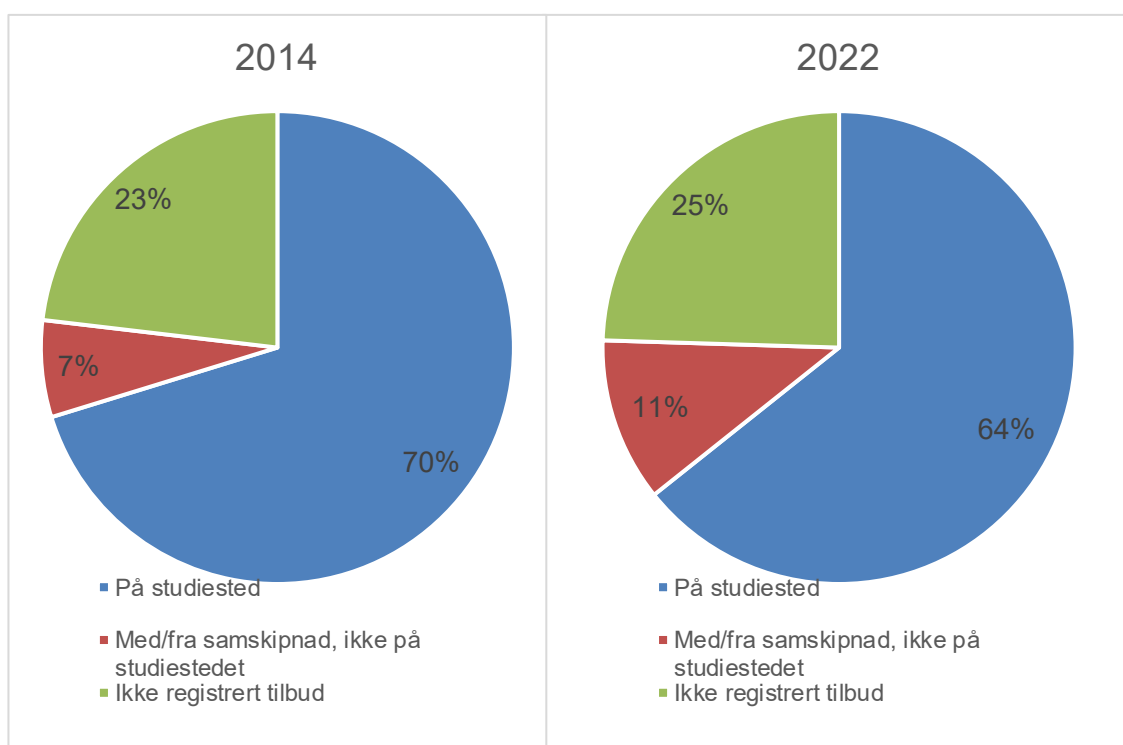
	2014	2022
Andel som har besvart undersøkelsen	70%	95%
Andel svar, medregnet alle i samskipnadene	77%	95%
Andel av alle som har tilbud, medregnet i i/med samskipnad	77%	75%

I tolkningen av svarene, må man altså ta høyde for at ikke alle har oppfattet spørsmålet – om de har en karriereveiledningstjeneste – på samme måte og slik vi ønsket at det skulle forstås. Basert på vår kunnskap om tilbudet ved ulike institusjoner, ser vi at det er forskjeller i hvordan spørsmålet besvares. Vi ser at enkelte institusjoner som i 2014 oppga at de henviste studentene til det fylkeskommunale karriereveiledningstilbudet svarte at de hadde et karriereveiledningstilbud, mens institusjoner i samme situasjon i 2022 har svart at de ikke har et tilbud. Videre var det flere institusjoner som i 2022 svarte at de ikke hadde en tjeneste, selv om deres studenter kunne bruke tjenesten levert av/med samskipnad.

Figur 3-3 er en oppsummering av dekningsgraden av karriereveiledningstjenester i 2014 og -22. Undersøkelsene tyder på at dekningsgraden av tjenestene har falt noe, og særlig andelen av studentene som har tilgang til en tjeneste som er lokalisert på samme sted som institusjonen.

Tjenester som er lokalisert andre steder, omfatter kun tilbud gjennom samskipnader. I tillegg kommer at flere av institusjonene har virksomhet på mange ulike lokasjoner. Så lenge karriereveiledningstjenesten er lokalisert sammen med ett av disse studiestedene, er de kategorisert som «På studiested».

Figur 3-3: Status for karriereveiledningstjenester 2014 og 2022. Andel av studentene.



En annen metode for å studere endringer i dekningsgraden av karriereveiledningstjenester, er å se på hvilke institusjoner som har fått eller mistet sitt tilbud siden 2014. Både etablering og nedleggelse av tilbud samt endringer som følge av sammenslåinger kan medføre slike endringer.

UiT har som nevnt siden utviklet sin karriereveiledningstjeneste i den form som regnes som «organisert karriereveiledningstjeneste». Vi kjenner ikke til at tilsvarende gjelder for andre institusjoner. UiT hadde i 2014 4,8 prosent av studentmassen i Norge.

Av de som i 2022 svarte at de hadde et karrieresenter, var det kun Høyskolen Kristiania som svarte at senteret var etablert i 2014 eller senere.¹⁷ Høyskolen Kristiania hadde i 2021 3,8 prosent av antall studenter i UH-sektoren.

Gjennom sammenslåinger av institusjoner, har Studentsamskipnaden Sammen fått langt større nedslagsfelt. Dette har bidratt til at flere studenter har fått tilgang til karriereveiledning. Også innfusjonering av andre institusjoner i NTNU har siden 2014 gitt flere studenter tilgang til veiledning.

Andelene av studentene som har tilgang til karriereveiledningstjenester påvirkes også av endringer i studenttallene ved de ulike institusjonene.

¹⁷ NTNUs senter ble etablert i 2017, men da ved en utskilling/omorganisering. Det var et senter som tilbød karriereveiledning ved NTNU også i 2014.

3.2 Hva slags tilbud?

I dette avsnittet gjengir vi svar på spørreundersøkelsen om hva slags karriereaktiviteter institusjonene tilbyr. Videre utdyper vi dette med informasjon fra intervjuene og vi drøfter endringen i sammensetningen og bredden i tilbudet fra 2014.

Selv om individuell veiledning framstår som en kjerne som alle tjenestene tilbød både i 2014 og 2022, ser vi samtidig i 2022 en klar tendens til økt satsing på karrierelæring på gruppenivå og i tilknytning til fagmiljøene.

Spørreundersøkelsen

For å få et overordnet bilde av karriereveiledningstilbudene som gis ved institusjonene stilte vi spørsmål om hvilket informasjonstilbud institusjonene har, om ulike former for karriereveiledningsprosesser samt karrierelæring/-undervisning som tilbys som kurs. Institusjonene skulle svare på om tilbudet gis fysisk, digitalt og om det tilbys av en karriereveiledningstjeneste eller av andre ved institusjonen. Bruk av digitale kanaler omtales særskilt i avsnitt 3.3.

På spørsmål om det samlede tilbudet ved institusjonen, bruken av tilbudet, mv., ba vi respondentene ved Sammen og Karrieresenteret ved UiO svare på vegne av den største institusjonen (henholdsvis UiO og UiB). De andre institusjonene som dekkes av disse tjenestene fikk også tilsendt undersøkelsen direkte, men fra disse har vi få svar. I vår oppsummering av resultatene, teller svarene fra Sammen og Karrieresenteret ved UiO begge som ett svar.

Undersøkelsen ble besvart av leder for karrieresentrene ved de institusjonene som har en slik tjeneste. I intervjuer med disse lederne og andre ved UH-institusjonene fikk vi inntrykk av at en del karrierelæringsaktiviteter gjennomføres av faglige enheter eller studentforeninger og at ledere for karrieresentre ikke alltid var godt informert om slike tilbud. Det kan derfor være en underregistrering av slike aktiviteter i undersøkelsen.

Innholdet i karriereveiledningsaktiviteter

Både karriereveiledning og -læring kan ha mange ulike utforminger og kan finne sted gjennom flere ulike kanaler. Dette kan deles inn i informasjon, veiledning og opplæring samt tilbud som gis individuelt eller i grupper. Ulike aktiviteter kan gi et blandet utbytte. For eksempel kan bedriftsbesøk gi både karriereinformasjon og karrierelæring.

Figur 3-4 viser hvilke tilbud institusjonene gir. Figuren dekker ikke rene kurs (vises i Figur 3-5). De ulike typer tilbud er rangert fra mest til minst vanlig. Alle de 12 som besvarte spørsmålet, oppga at institusjonen tilbyr individuell veiledning og informasjon om ledige stillinger. Tilbudet framstår ellers som ganske bredt, i den forstand at flertallet tilbyr

- individuell veiledning, inkludert cv-sjekk, intervjutrening, mv,
- informasjon om ledige stillinger, «annen karriereinformasjon»
- kontakt med arbeidslivet (bedriftsbesøk, karriere- og arbeidslivsdager, mv.)

Andre veiledningstilbud som gis er knyttet til veiledning om LinkedIn, personlig merkevarebygging, hvordan starte egen bedrift, nettverksbygging og coaching knyttet til kurs i innovasjon.

Figur 3-4 Hvilke tilbud gir dere?



En av institusjonene skriver av de har et «åpen dør»-tilbud hvor studentene ikke trenger å oppgi et konkret tema for samtalen. Denne «åpen dør»-tilnærmingen i veiledningen synes å være gjeldende for flere institusjoner enn den ene som kommenterte dette i spørreundersøkelsen. I intervjuer har vi fått flere beskrivelser av at karriereveiledningstjenesten hjelper til med det studenten ønsker seg - om det skulle være spørsmål knyttet til karriere eller til andre psykososiale temaer som studenten har behov for å drøfte. Flere forteller også at selv om tilbudet skal være til studenter, har de praksis for å ikke avvise unge forskere som ønsker bistand.

Ved enkelte institusjoner oppfatter vi at karriereveiledningstjenestens tilbud hovedsakelig er organisert som et støttetilbud uten en klar avgrensning av temaer som kan behandles. En av informantene fra en institusjon hvor dette er tilfelle uttaler at «vi har ingen agenda annet enn å hjelpe studentene», og viser videre til at karriereveiledningstjenesten også fungerer som en «nøytral part [studentene] kan snakke med». Jmfør det uklare skillet mellom karriereveiledning og studieveiledning, er det ikke uvanlig at studenter kommer til veiledere med «skjulte» bestillinger, hvor tekniske spørsmål gir en inngang til å luften og drøfte mer personlige temaer (Landrø & Fikse, 2022).

En overvekt av institusjonene svarer også at det gis annen type karriereinformasjon: Dette tilbudet gis både fysisk og digitalt. I åpne svar omtales «karriere-ressurser» som studentportal, koordinering av praksis og relasjonsbygging mot bedrifter, informasjon om

internship-ordninger, pilotprosjekt for karrierelæring på timeplanen, formidling av kandidatundersøkelse og mediahenvendelser, informasjon til internasjonale studenter, til legestudenter om praksis og om LinkedIn.

Det var en del kommentarer blant de som oppga at de har «Annen karriereinformasjon».

- Karriereveiledningstjenesten ved Høyskolen Kristiania oppga at de har et bredt ansvar, blant annet for arbeidslivspraksis, og mange ulike oppgaver. Blant annet gjennomfører de individuell karriereveiledning og kurs for studentene, og de driver relasjonsbygging overfor arbeidsgivere.
- Tjenesten ved NHH nevner at de arbeider med informasjon om «internship-ordninger»
- Tjenesten ved BI nevner at de arbeider med digitale karriereressurser på Studentportalen
- Tjenesten ved OsloMet skriver at de arbeider med et pilotprosjekt for karrierelæring
- Tjenesten ved UiA nevner blant annet at de arbeider med formidling av resultatene på Kandidatundersøkelsen og med karriereinformasjon til de ulike fagmiljøene. Videre skriver de at de håndterer henvendelser fra media om jobb- og karriere.
- UiO nevner spesifikk informasjon til medisinstudenter og LIS 1 (opplæringsstillinger for nyutdannede leger som skal oppnå spesialistkompetanse).

Norges Musikkhøyskole (NMH) skiller seg noe ut fra de andre. Studentene ved NMH har mulighet til å bruke tilbudet ved UiO/SIO. NMH har ikke en egen karriereveiledningstjeneste i form av en organisatorisk enhet med ansvar for å gi et tilbud om veiledning til alle studentene, men de beskriver et ganske omfattende tilbud organisert på andre måter:

Ved NMH har vi mange karriererelaterte aktiviteter både integrert i studieprogrammene våre og som åpne tilbud, men vi har ikke definert dette innenfor en egen karrieretjeneste. Vårt senter for fremragende utdanning (CEMPE) ivaretar mye, samt vårt kontor for etter- og videreutdanning og alumni. Aktivitetene vi har er blant annet: Karrieredag, jobbskygging, praksis i orkester (og andre relevante praksisarenaer), bransjebrunsj (korte entreprenørskapsforelesninger som er åpen for studenter og alumner). Vi har også midler til studentdrevne prosjekter, valgемne i prosjektledelse, samt obligatoriske emner som omhandler musikerrollen og livet etter studiene.

Vi oppfatter det slik at NMH heller fokuserer på karrierelæring som en integrert del av studieprogrammene og tilrettelegger for aktiviteter som skal gi erfaring fra arbeidslivsrelevante situasjoner. Med tanke på at NMH er en svært spesialisert utdanningsinstitusjon, er karrierelæringen semi-yrkesrettet jf. Watts (2006) tredelte typologi, og er slik sett midt på skalaen mellom karrierelæring for karrierekompetanse og employability-læring.

I spørreundersøkelsen var det også spørsmål om det var karriereveiledningstjenesten selv eller andre ved institusjonen som tilbyr de ulike aktivitetene. Bedriftsbesøk eller -presentasjoner skiller seg her ut ved at det mer vanlig at dette tilbys av andre enn av karriereveiledningstjenesten selv. Det er også ganske vanlig at andre enn karriereveiledningstjenesten arrangerer karriere- eller arbeidslivsdager, men svarene tyder på at dette er en aktivitet som ofte gjennomføres som et samarbeid mellom karriereveiledningstjenesten og andre. Bedriftsbesøk eller -presentasjoner gis ved 7 institusjoner som en del av et felles tilbud ved institusjonen, og 9 svarer at dette også tilbys av andre ved institusjonen. 8 av 12 institusjoner har tilbud om karriere- eller

arbeidslivsdager. 5 av disse gir også tilbudet digitalt, mens fire har svart at tilbudet gis av andre.

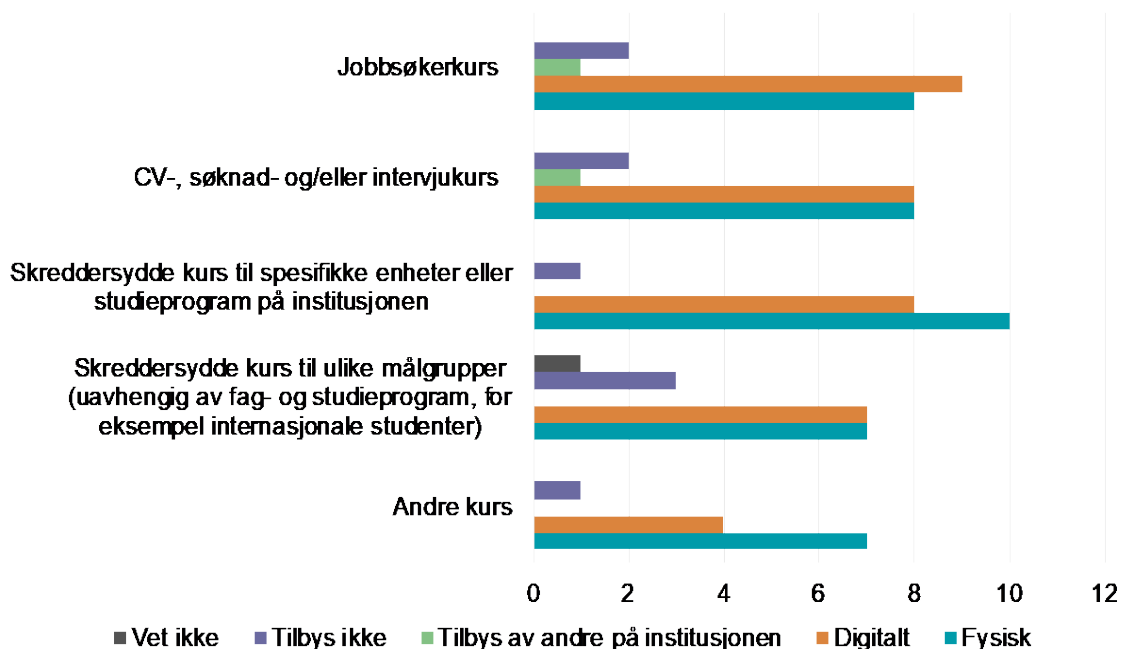
Inntrykket fra intervjuene er at det er langt flere av institusjonene som gir karriereinformasjon til studentene via andre på institusjonen enn resultatene fra spørreundersøkelsen skulle tilsi. Gjennom intervjuene har vi fått informasjon om at ulike fakulteter og institutter gir ulike former for karriereinformasjon både i egen regi og via studentforeninger. Her vises det til både organiserte tilbud og tilbud som «drives» av personlig engasjement og nettverk. Det metodiske opplegget i vår kartlegging er ikke egnet til å gi en god beskrivelse av tilbudet som gis på det enkelte institutt eller fakultet.

Kurs og annen opplæring

I spørreundersøkelsen stilte vi også spørsmål om institusjonene tilbyr ulike typer karrierelæringskurs. Institusjonene ble spurt om de tilbyr (jf. Figur 3-5):

1. Jobbsøkerkurs
2. CV-, søknad- og/eller intervjukurs
3. Skreddersydde kurs til spesifikke enheter eller studieprogram på institusjonen
4. Skreddersydde kurs til ulike målgrupper (uavhengig av fag- og studieprogram, for eksempel internasjonale studenter)
5. Andre kurs

Figur 3-5 Kurstilbudet ved institusjonen



Alle disse formene for kurs er en del av tilbudet ved de fleste institusjonene, og kursene tilbys i de aller fleste tilfeller av karriereveiledningstjenesten selv. Fysiske og digitale kurs er om lag like vanlige.

Det er 10-11 karriereveiledningstjenester som svarer at de tilbyr hver av de tre første typene kurs i listen over. Noe færre institusjoner tilbyr skreddersydde kurs til målgrupper (7 av 12) eller «andre kurs» (8 av 12). Andre kurs som oppgis som en del av tilbudet er LinkedIn, personlig merkevarebygging, starte egen bedrift, nettverksbygging og kompetansekartlegging og -bevisstgjøring som en del av studieprogrammet, bli en god formidler, casekurs, kurs i webcruiter og kurs for legestudenter knyttet til spesialiseringsstilling.

Studentsamskipnaden Sammen sa i intervju at de opplevde at det kurset som fungerer best er et de holder for etablerte studentgrupper, dvs. grupper som tar samme faglig kurs. De holder kurs basert på Dots-modellen (valgkompetanse, mulighetsbevissthet, overgangsferdighet og selvinnsikt).

I enkelte av intervjuene framkom det at studentene ikke alltid var så interessert i kursene. En av institusjonene sa at de hadde arrangert kurs ledet av karriereveiledningstjenesten, men at frammøtet var dårlig, slik at de hadde sluttet med dette.

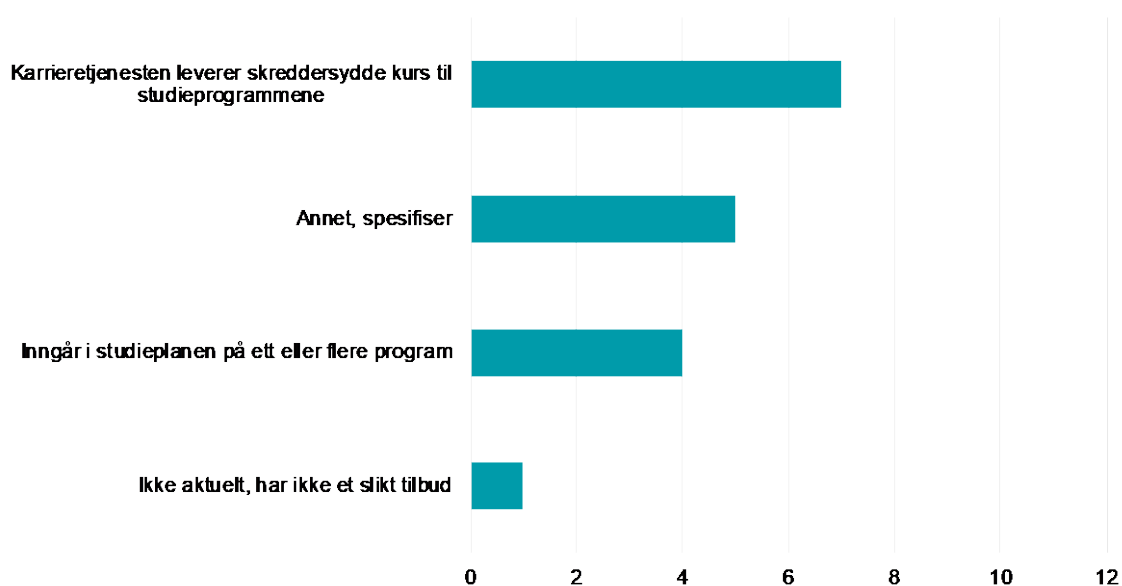
Vi spurte også om karriereveiledningstjenesten tilbyr kurs eller annen opplæring for ansatte ved institusjonen. Halvparten tilbyr dette, men det er hos nesten alle begrenset til studieveilederne.

OsloMet sa i intervjuet at de jobber med et karrierelæringsprosjekt med moduler som tilbys via Canvas (læringsplattformen). Studenter fra studieprogrammene BA Maskiningeniør, BA Elektroingeniør, BA Bioteknologi- og kjemiingeniør, BA fysioterapi og BA Medier og kommunikasjon er involvert i utarbeidelse av modulene. Det langsiktige målet for arbeidet er at modulene i karrierelæring blir en del av alle studieprogrammene ved OsloMet. OsloMet sa også at de vil prioritere individuell veiledning av studenter mens fysiske kurs vil bli lavere prioritert, blant annet sett i sammenheng med økt tilbud av digitale kurs i standard karriereferdigheter som jobbsøking, CV/søknad etc,

Integrering med den faglige virksomheten

I spørreundersøkelsen spurte vi om karriereveiledningstilbudet er integrert i det faglige tilbudet ved institusjonen, jf. Figur 3-6. 7 av de 12 tjenestene svarte at de leverer skreddersydde kurs til studieprogrammene, mens 4 tjenester oppga at karrierelæring inngår i studieplanen på ett eller flere programmer. Ved UiT jobbes det med å integrere arbeidslivsrelevans og karrierelæring. Dette koordineres av faggruppe utdanningskvalitet og kobles til kvalitetssystemet for utdanning.

Figur 3-6: Integrering av karriereveiledningstilbud i fag. Antall tjenester



Det var også en del som svarte «annet» og spesifiserte svaret. En institusjon oppga at de leverer skreddersydd kurs til internship-program. Kurset gir ikke studiepoeng, men er obligatorisk for de som vil delta i programmet. En annen oppga at de er integrert i

undervisningen ved to fakulteter og antok at flere fakulteter ville melde interesse. En tredje oppgave at det er store forskjeller mellom studieprogrammene når det gjelder integrering av karrierelæring.

I spørreundersøkelsen inngikk også følgende spørsmål: «Har du kommentarer til karrieretjenestens samarbeid med fagmiljø ved institusjonene?». 8 av 12 svarte på dette. Flere beskrev at det enten er et omfattende samarbeid eller at de ser endringer på dette feltet:

Vi ønsker i stor grad møte behovene til studentene der de er til vanlig, altså å skreddersy kurs/workshops for dem i sin studiesammenheng. Vi jobber systematisk for å ha et godt nettverk i fagmiljøene og gjøre oss synlige som samarbeidspartner. Vi opplever at mange fagmiljø ikke kjenner til oss, eller vet hva vi kan tilby.

.....

Vi ser at de beste resultatene kommer når vi jobber med fagmiljøet om karrierearrangementer, både ift det administrative (på timeplanen, markedsføring) og det faglige (f.eks. relevante alumni/arbeidsliv kobles på via fagmiljøets nettverk). Det gir høy oppslutning blant studentene og gode tilbakemeldinger.

...

Vi jobber med å få inn karrierelæring på timeplanen i flere av våre BA og MA utdanninger.

...

Det er en klar dreining blant flere fagmiljøer at karrieretjenester bør integreres som en del av utdanningen. Kurs og tilbud vil bli presentert for studenter i deres studieprogram

Men det var like mange som beskrev at samarbeidet var lite systematisk og/eller personavhengig.

Også på dette spørsmålet var det enkelte som utdypet sine svar gjennom kommentarer. UiS nevner at de også gir studieveiledning – både sentralt og ved fakultetene.

For å illustrere den tette koblingen mellom karriereveiledning og studieveiledning kan vi vise til intervju med representanter for Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning. Her forteller informantene våre at det er en klar kobling mellom studier og karriere, og at både studiene og veiledningen av studentene - selv om det ikke kalles karriereveiledning - også er en «yrkesveiledning». Informantene viser til at studentene i starten av studiene blir kurset i organisering og oppbygning av barnehageinstitusjoner for å bli kjent med profesjonen. Institusjonen har også et tett samarbeid med barnehagesektoren hvor praksislærere bidrar inn i undervisningen. Samtidig innebærer studieveiledningen av studenter også å kommunisere hvilke generiske ferdigheter utdanningen gir, som kan anvendes i andre yrker. Institusjonen organiserer også det man kan kalle «tradisjonelle» karrieretilbud som karrieredager.¹⁸

NMBU opplyste at fakultetene samarbeider med næringsliv. Ulike fakulteter arrangerer karrierekvelder, karrieredag, gjesteforelesninger om arbeidslivets behov mv. Dessuten har enkelte startet internship-ordning i samarbeid med næringslivet. Karrierveiledningstjenesten holder også kurs for studentene tidlig i studieløpet ved ett av fakultetene.

Flere av tjenestene beskriver at karrieredager og lignende tiltak ofte skjer i regi av andre, enten studentforeninger eller fagenheter. Karrierveiledningstjenestene kan også ha en

¹⁸ Denne beskrivelsen kan relateres til nivåene for involvering og Watts typologi om hvor yrkesrettet veiledningen er, jf kap 2

rolle, men da gjerne som en rådgiver, coach, el. Vi forstår dette som at når karriereveiledningstjenestene samarbeider med fagmiljøene om skreddersydde kurs, opererer de på denne skalaen mellom karrierekompetanse og employability-læring, som også er relatert til i hvor stor grad representanter for karriereveiledningstjenestene er involvert og styrende i arbeidet (Watts 2006).

Sammen sa at det er mye karriererelaterte aktiviteter tilknyttet de ulike studiene. De mente at karriereveiledningstjenesten er til for studentene og at de derfor bør prioritere veiledning. Men samtidig er det viktig å satse på utvikling av studienes arbeidslivsrelevans, men dette er ikke en primær oppgave for studentsamskipnaden.

Teamkoordinator for karriereveiledningstjenesten ved UiA sa at de hadde nedprioritert en-til-en-veiledning på bekostning av økt kontakt med arbeidslivet og kursing og annet arbeid rettet mot fagmiljøene ved universitetet. Mye karriererelatert virksomhet skjer nå i tilknytning til studieprogrammene. Omfattende individuell veiledning er delvis erstattet av lavterskel «drop in-tilbud». De beskriver også at samhandlingen med fagmiljøene ofte er personavhengig og lite systematisert på tvers av miljøene. Det varierer også hvilke funksjoner ved fagenhetene de har kontakt med - for eksempel om det er dekan, studieveiledere, studieprogramledere eller linjeforeningene. Helst vil karriereveiledningstjenesten at alle disse aktørene skal engasjere seg. Da er det lettere å få til gode opplegg. Problemet er at lederne for fagenhetene er presset på tid og ressurser.

Karriereveiledningstjenesten ved UiO beskriver en tendens til mer karrierelæring integrert i fagenhetene. Karriereveiledningstjenesten er ofte ikke involvert i disse aktivitetene. Karriereveiledningstjenesten oppfatter at bruk av arbeidspraksis og annen kontakt med arbeidslivet er blitt mer vanlig ved UiO. Det er fakulteter, institutter og ledere for studieprogrammer samt studentforeninger som initierer dette. Gjennom intervjuer med ansatte på UiO har vi fått informasjon om at i tillegg til tilbudet fra karrieresenteret har flere fakulteter også egne tilbud med litt ulik innretning. Det matematisk-naturvitenskapelig fakultet tilbyr veiledningssamtaler med alle studenter ganske tidlig i studieløpet med vekt på blant annet motivasjon og mestring av studiesituasjonen. Dette kan ligne det vi kjenner som studieveiledning. Ved det samfunnsvitenskapelige fakultetet har de satset mye på karrierelæring gjennom hele studieløpet. Det medisinske fakultetet har særlig fokus på karrierkurs for profesjonsstudenter som skal søke praksis-/spesialiseringsstilling (LIS 1). Også lektorutdanningen og det humanistiske fakultet (HF) har utviklet karriererelaterte tilbud, mens Det juridiske fakultet har studentforeninger med høy aktivitet på området.

Det er interessant å observere at mye av karrierelæringsarbeidet som foregår i UH-institusjonene er såpass tett knyttet til faglig spesialisering og er avhengig av å ha engasjerte ambassadører i fagmiljøene. Det kan tyde på at hvis karriereveiledningstjenestene skal komme bedre i inngrep med den faglige virksomheten, er det arbeidslivsrelevans de bør legge vekt på. Det er mange som er opptatt av dette, jf. trykket som legges på dette i Meld. St. 16 (2020-2021). Spesialisering og arbeidslivsrelevans ser også ut til å innebære at når det jobbes med karrierelæring i samarbeid med fagmiljøene vil det i større grad satses på mer yrkesrettet karrierelæring, mens karriereveiledningstjenestene «eier» arbeidet med den mer generelle karrierekompetanse slik dette er definert i det nasjonale kvalitetsrammeverket, jf. Watts (2006).

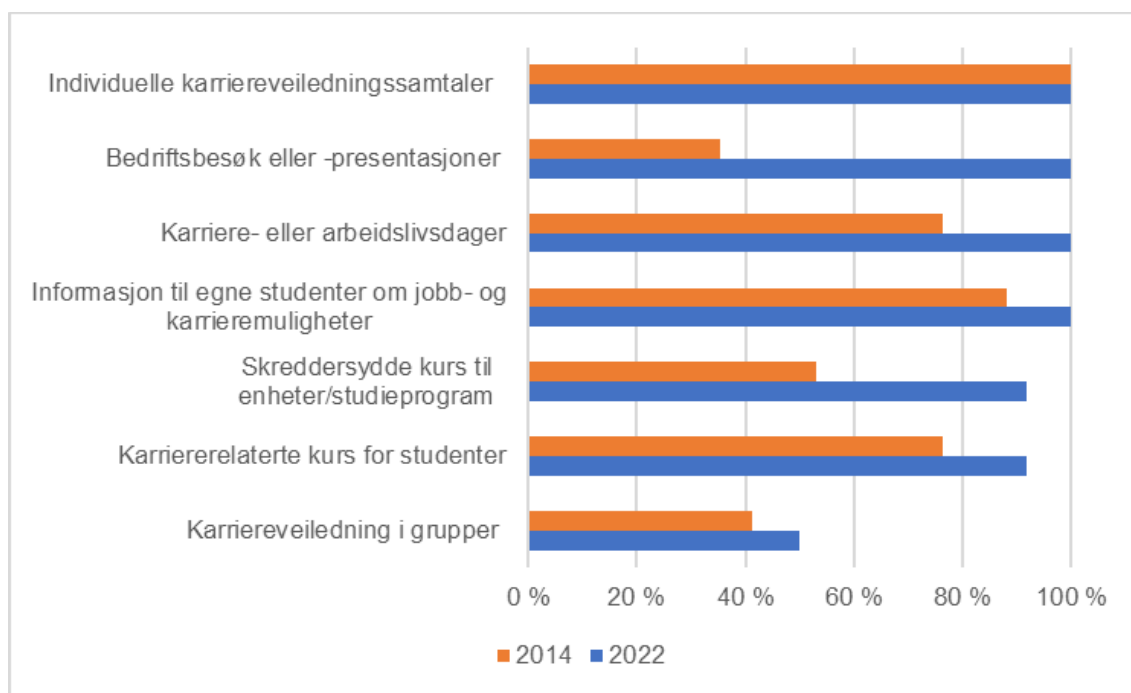
Hovedtrekk i endringen i tilbudet

Økt bredde

Sammenligner vi resultatene våre med resultatene fra 2014, ser man en del endringer. I Figur 3-7 har vi sammenstilt tall fra undersøkelsene i 2014 og -22. Figuren viser andel

av tjenestene som oppgir å tilby ulike typer karriereaktiviteter. Kategoriene (typer aktiviteter) var ikke helt identiske i de to undersøkelsene, og en del av kategoriene som ble brukt er derfor ikke med fordi de ikke er helt sammenlignbare med kategoriene i den andre undersøkelsen.

Figur 3-7 Institusjonenes tilbud om ulike typer karriereveiledning. 2014-2022



Samtlige av institusjonene som hadde en karriereveiledningstjeneste i 2014 tilbød «individuell karriereveiledning for veisøkere», noe vi også finner i 2022. Dette synes å være et *kjernetilbud* ved tjenestene. Dette kan også sies å være i tråd med det man ut fra litteraturgjennomgangen og Figur 2-1 skjønner er *forventningene* til hva en karriereveiledningstjeneste skal være.

På andre områder ser vi endringer, og det er en entydig tendens til økt bredde i tilbudene. I 2014 var individuell veiledning den eneste aktiviteten alle tilbød. Nå gjelder dette også «Informasjon til egne studenter om jobb- og karrieremuligheter», «Karriere- eller arbeidslivsdager» og «Bedriftsbesøk eller -presentasjoner». Særlig sistnevnte er det blitt langt mer vanlig å tilby. Det er også blitt langt mer vanlig med «Skreddersydde kurs til enheter/studieprogram». En klart høyere andel av institusjonene som har et organisert karriereveiledningstilbud i 2022 tilbyr hospiterings-, trainee- eller praksisordninger (58 prosent) sammenlignet med 2014 (19 prosent). Karriereveiledning i grupper ble tilbudt av 7 av 17 i 2014 (41 prosent) som er noe lavere prosentandel enn i 2022 (50 prosent tilbyr dette). Dette tyder på at tilbudet er blitt utvidet fra informasjon om arbeidsmarkedet/muligheter og individuell veiledning til mer kontakt med arbeidslivet og flere typer karrierelæringsaktiviteter.

Det er likevel et par institusjoner som bryter litt med mønsteret over. De oppgir at etterspørselen etter veiledning har økt mer enn karriereveiledningstjenestens ressurser. I disse to institusjonene oppgir lederne for karriereveiledningstjenestene at de har prioritert å dekke etterspørselen etter individuell veiledning, og at dette har gått utover tilbudet av andre aktiviteter, herunder bidrag til karrierelæringsaktiviteter på de ulike studieprogrammene.

Økt satsing på karrierelæring

Både spørreundersøkelsen (jf. Figur 3-7) og flere av intervjuene tyder på at fokuset på karrierelæring har økt og at det tilbys flere karrierelæringsaktiviteter, som nevnt ofte i samarbeid med studieprogrammer. Ved enkelte institusjoner drives slike aktiviteter (for eksempel kurs og karrieredager) av karrieretjenesten og med tilgang for alle studenter. Ved andre institusjoner er slike aktiviteter bare eller også knyttet til enkelte faglige enheter/programmer. Det er i en del tilfeller ledelsen ved den enkelte fagenhet/det enkelte program som avgjør om de vil satse på dette, og ingen av institusjonene ser ut til å kreve at lederne for fagenhetene har slike tilbud.

Ved en del av institusjonene sa ledere for karrieretjenesten at de ikke har oversikt over karrieretilbud knyttet til fagenheter. Vi har innhentet informasjon fra bare et lite antall fagenheter og kan derfor heller ikke gi noen utfyllende beskrivelse av omfanget og innretningen på slike tilbud, men både spørreundersøkelsen og intervjuene gir klart inntrykk av at det er blitt mer vanlig med strukturert karrierelæring både i regi av karrieretjenester og fagenheter.

Leder for NTNU karriere sier at i forbindelse med fusjonen med høyskoler i Ålesund, Gjøvik og Sør-Trøndelag, ble karriereveiledningstjenesten omorganisert. Tjenesten ble blant annet skilt ut fra en enhet som også omfattet «studiemestring», dvs. arbeid med psykososiale forhold. De senere årene har de arbeidet mer med å utvikle samarbeid med studieprogrammene og de arbeider mer prosjekt-/utviklingsorientert. Det skjer nå mye karriereveiledningsrelatert virksomhet i regi av fakultetene og studieprogrammene. Det er et omfattende samarbeid med næringslivet om faglig arbeid og karrieredager, o.l. Flere andre institusjoner beskriver noe av det samme: De satser på å utvikle tilbud om karrierelæring i tilknytning til de ulike studieprogrammene. Ved UiT har de også insentivmidler som fagmiljøene kan søke på for å få støtte til karrierelæringsprosjekter, samt at arbeidslivsrelevans som nevnt er innlemmet i deres studiekvalitetssystem.

Ved UiO er kanskje den største endringen siden 2014 at to av fakultetene har utviklet egne karrieretilbud. Tidligere var mesteparten av karriereveiledningstilbudet knyttet til individuell veiledning for studenter som var i avslutningsfasen av studiene. Samtidig så tjenesten at mange hadde vært tjent med å tenke på karriererelaterte temaer tidligere. Karrieresenteret ved UiO kontaktet derfor fagmiljøene for å komme tidligere inn. Erfaringene var blandet, men to av fakultetene har nå satset på karrierelæring i sine utdanningsprogram. En annen endring er at et digitalt karrierkurs har blitt integrert i læringsplattformen Canvas og lagt inn som emne for studentene ved det samfunnsvitenskapelige fakultetet. Hvis disse studentene ikke ønsker karrierelæring, må de aktivt velge det bort. Det digitale kurset er også koblet til en fysisk workshop.¹⁹

Karrieresenteret ved UiO sier at de klart prioriterer kurs og integrering med den faglige virksomheten framfor individuell veiledning, men foreløpig klarer de å levere begge deler.

I intervju med en leder framkom det at de har kuttet ut mentorordning. Det krevde for mye administrasjon målt opp mot nytten. På den andre siden hadde de styrket samarbeid med bemanningsbyråer, særlig for bachelor-studenter. Dette fungerer både som en lærings- og rekrutteringsarena.

Bl forteller at de har endret innretningen av kurs i løpet av de siste 4-5 årene. Tidligere hadde de ett tre timers analogt jobbsøkerkurs som tok for seg alle områder innenfor jobbsøkerkompetanse. Dette er delt opp i flere korte emnebaserte kurs, og det er lagt opp til digital eller hybrid (digital/analog) deltagelse. De tilbyr også et større digitalt kurs som går dypere ned i de samme temaene. Kurset omfatter oppgaver og innlevering, men

¹⁹ Kurset er delt inn i seks emner [Tverrfaglige emner innen samfunnsvitenskap - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](https://www.uio.no/aktuelt/utdanning/nyheter/2019/09/19-09-2019-1). [Det digitale tilbudet er kombinert med fysiske kurs.. Kursene gir ikke studiepoeng.](https://www.uio.no/aktuelt/utdanning/nyheter/2019/09/19-09-2019-1)

gir ikke studiepoeng. Kurset ligger på læringsplattformen *Its learning*, er tilgjengelig på engelsk og norsk, og er åpent for alle studenter. En litt tilpasset versjon av det åpne kurset, er en obligatorisk del av søknadsprosessen til internship-programmet, både for bachelor- og masterstudenter.

Omfang av individuell veiledning og deltagelse i kurs

Sammen fortalte i intervju at av de 35 000 studentene som kan bruke tilbudet, fikk 1000 studenter individuell veiledning i 2021. De hadde opplevd sterk økning de seneste årene.

Høgskolen Kristiania sa i intervju at de hadde opplevd en gradvis økende etterspørsel etter individuell veiledning, og ekstra vekst etter avvikling av korona-tiltakene.

UiO har gitt oss statistikk som viser at antall som fikk individuell veiledning falt fra 2018 til -19, men har tatt seg opp igjen. I 2021 lå antall veiledninger 7 prosent høyere enn i 2018. Antall deltakere i kurs i regi av karrieresenteret viser samme mønster.

I avsnitt 3.6 viser vi tall som indikerer at for sektoren som helhet, har antall ansatte i karriereveiledningstjenestene ikke vokst i takt med antall studenter.

Mer samarbeid med arbeidslivet

Leder for karriereveiledningstjenesten ved NHH sa i intervju at de opplever en viss pågang fra næringslivet for å samarbeide med karriereveiledningstjenesten, og at når NHH Karrieresenter selv tar kontakt med arbeidsgivere for samarbeid om arrangement og veiledning er de svært positive til å bidra. Blant annet tilbød enkelte å gjennomføre kurs for studenter.

OsloMet er et universitet med en stor andel profesjonsutdanninger hvor studentene har opptil 50 prosent praksis som en del av studieprogrammene. Kontakten med arbeidslivet er derfor en integrert del av institusjonens virksomhet. Når det gjelder karrieredager, gjennomføres disse av de enkelte studieprogrammene eller studentforeningene på de ulike utdanningene.

Mange av UiT sine aktiviteter dreier seg om kontakt med arbeidslivet, ofte i samarbeid med studentorganisasjonene, men også med fagmiljøer i form av samarbeid om fag, utplasseringer, praksisordninger, mentorordninger og så videre.

Høgskolen Kristiania sa at den største endringen hos dem var en sterkere satsing på arbeidslivsrelevans, hvor karrierelæring og -tjenester er et sentralt virkemiddel (se omtale i avsnitt 3.9).

Økt bruk av digitale løsninger

Flere karriereveiledningstjenester beskriver en utvikling der de arbeidet utelukkende digitalt under deler av pandemien. Nå kommer det fysiske tilbudet tilbake, dels som en bevisst strategi fra UH-institusjonene («Back to campus»), men karriereveiledningstjenestene opprettholder digitale tilbud og er usikre på hvordan forholdet mellom digitale og fysiske tilbud vil bli i årene som kommer. Pandemien gjorde at alle ble flinkere til å bruke digitale løsninger og at disse er blitt mer nærliggende å velge enn tidligere. Samtidig er det ingen tvil om at fysiske møter gjerne gir noe mer enn digitale løsninger. Enkelte rapporter også om at deltagelse i digitale kurs har falt etter at det igjen ble åpnet for fysiske kurs.

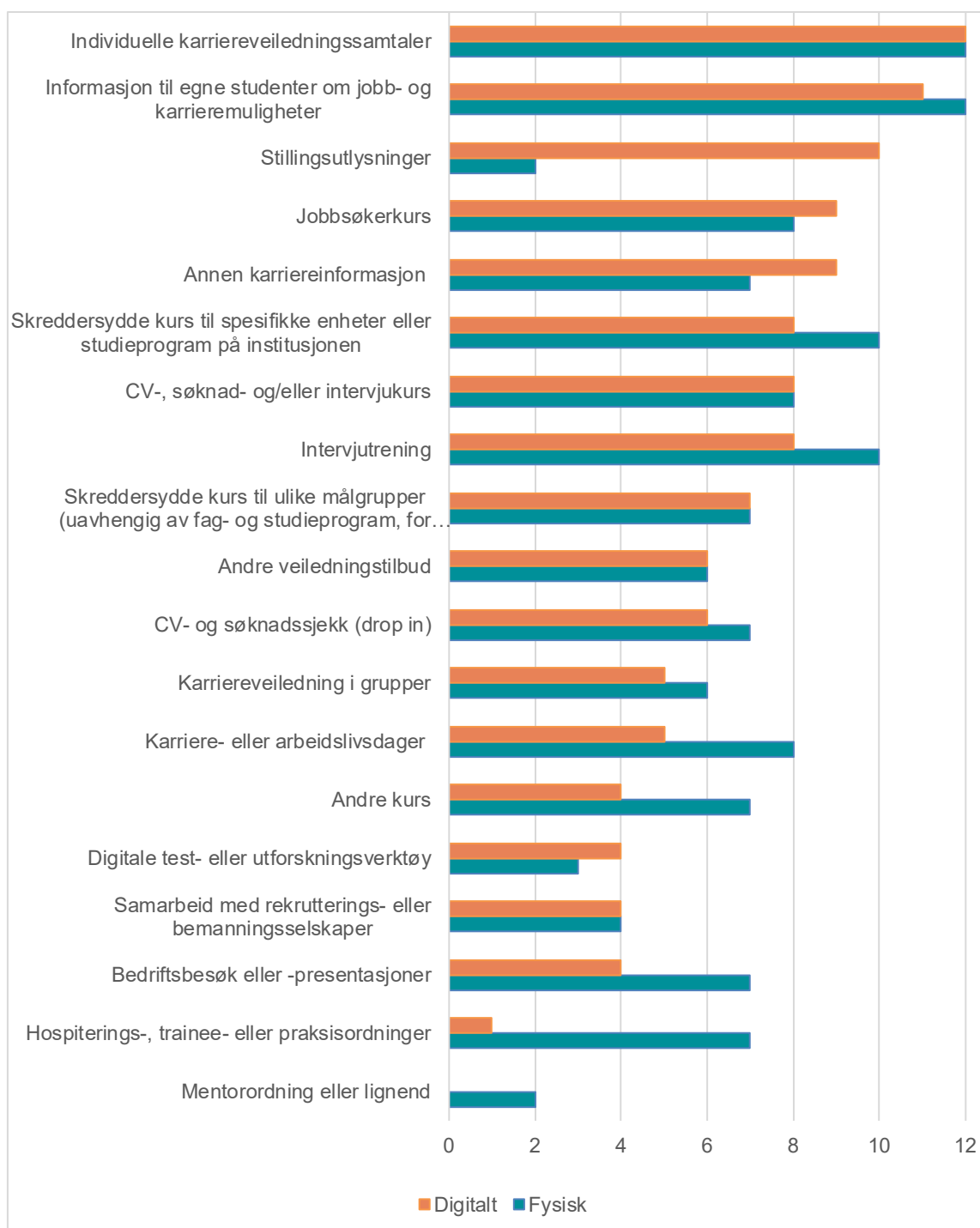
3.3 Bruk av kanaler

I dette avsnittet presenterer vi bildet av hvilke kanaler som brukes for de ulike tilbudene. Figur 3-8 viser antall som gir disse tilbudene gjennom disse to kanalene. Vi gir først hovedtrekk i om tilbudene gis henholdsvis digitalt og/eller fysisk. Deretter omtaler i ulike

sider ved fysiske tilbud og hvor studentene møter tjenesten. Til slutt har vi en mer omfattende omtale av bruk av digitale løsninger.

Figur 3-8 viser at alle tjenestene leverer individuell veiledning både digitalt og fysisk.

Figur 3-8 Hvilke karriereveiledningstilbud gir dere – fysisk og digitalt?



På spørsmål om karriereveiledningstjenesten har egne lokaler med faste åpningstider, svarer fire av 12 institusjoner bekreftende på dette. Fire svarer nei, mens fire svarer «annet». Blant de som svarer *annet* beskrives ulike typer fysisk lokalisering. En av institusjonene har tilbudet som en del av veiledningstjenestene. Disse er samlokalisert og deler et veiledningsområde. En annen tar kun avtalte veiledningssamtaler i eget

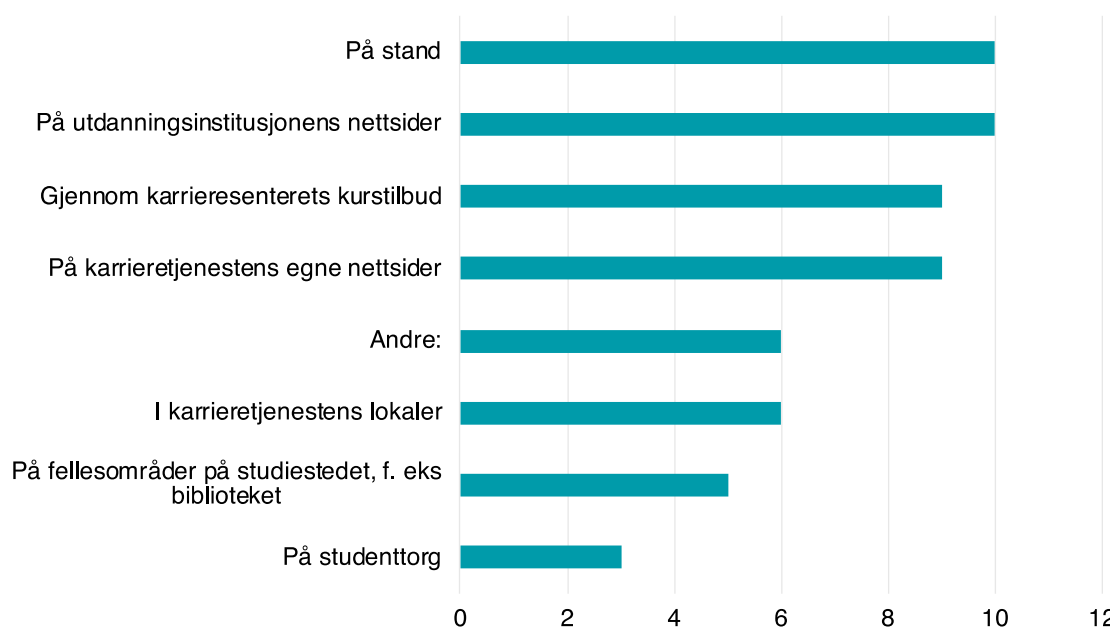
lokale, mens *drop in*-timer er i institusjonens fellesområde. For de to resterende institusjonene er lokalene ordinære kontorer.

Blant institusjonene som har egne lokaler med faste åpningstider, svarer samtlige at tjenesten er åpen dagtid mandag til fredag. Ingen har åpent på lørdager.

Det ser ut til at det har vært en nedgang i andel av institusjonene hvor karriereveiledningstjenesten har egne lokaler. Halvparten oppga dette som en møteplass i 2022, mot om lag 2/3 i 2014. Det var også en som skrev at veiledningen til dels ble gjennomført utendørs av hensyn til personvernet og mangel på eget lokale.

Flere av institusjonene har flere studiesteder. Vi spurte derfor om karriereveiledningstjenesten har lokaler og ansatte på flere av institusjonenes studiesteder. Kun en mindre institusjon svarer at de har lokaler og ansatte på alle studiesteder. En svarer at de har lokaler og ansatte på *noen* av studiestedene. Karrieresenteret ved UiO og Sammen er de to andre med egne, fysiske lokaler. De har begge kun ett felles lokale for alle studiestedene, men Sammen er i ferd med å sikre seg fysisk tilstedeværelse også ved Høgskulen på Vestlandet.

Figur 3-9: Hvor møter studentene karrieretjenesten?



Vi stilte også spørsmål om «hvor møter studentene karrieretjenesten»? Svarene er illustrert i Figur 3-9. De fleste svarer at studentene møter karriereveiledningstjenesten på utdanningsinstitusjonens nettsider og på stand (10 av 12).

Resultatene tyder videre på at stillingsutlysninger hovedsakelig tilbys digitalt (10 av 12).

Seks institusjoner samarbeider med rekrutterings- eller bemanningsselskaper. To av disse formidler tilbudet både fysisk og digitalt, mens fire institusjoner formidler dette enten fysiske eller digitalt.

Det var enkelte av de som svarte «andre» (steder/kanaler) og som kommenterte dette svaret. Blant kommentarene var at karriereveiledningstjenesten deltar på kurs i regi av studentorganisasjoner, studieveiledere og faglig ansatte. En annen kommenterte at de møter studentene lokalt og i undervisningslokaler, mens andre nevnte at de møter studenter via sosiale medier, på læringsplattform, via studentorganisasjoner og i undervisningslokaler.

Vi har sammenlignet resultatene i Figur 3-9 med 2014. Litt overraskende tyder resultatene på at det er blitt mindre vanlig å møte studentene gjennom kurs. Tidligere

har vi nevnt at flere oppgir at de tilbyr karriererelaterte kurs. Men ikke alle som holder slike kurs, har oppgitt dette som en arena hvor de møter studentene.

Bruk av digitale løsninger

De digitale løsningene er svært mye brukt for ulike informasjonstiltak. Dessuten har de fleste tilbud om digital veiledning, og de som tilbyr kurs, tilbyr dette også som et digitalt tilbud.²⁰ Det er bare ulike former for kontakt med arbeidslivet som sjelden finnes i digital form.

Intervjuene nyanserte bildet av omfattende bruk av digitale løsninger. Et hovedtrekk er at det er en langsiktig trend mot økt bruk av digitale løsninger, men at korona-pandemien ga et ekstra løft som senere delvis er reversert. Selv om det er unntak, er inntrykket at digitale løsninger blir lite brukt til individuell veiledning, men mer til kurs og andre typer karrierelæring. Sosiale medier brukes i hovedsak til markedsføring eller informasjonsvirksomhet, og lite til dialog.

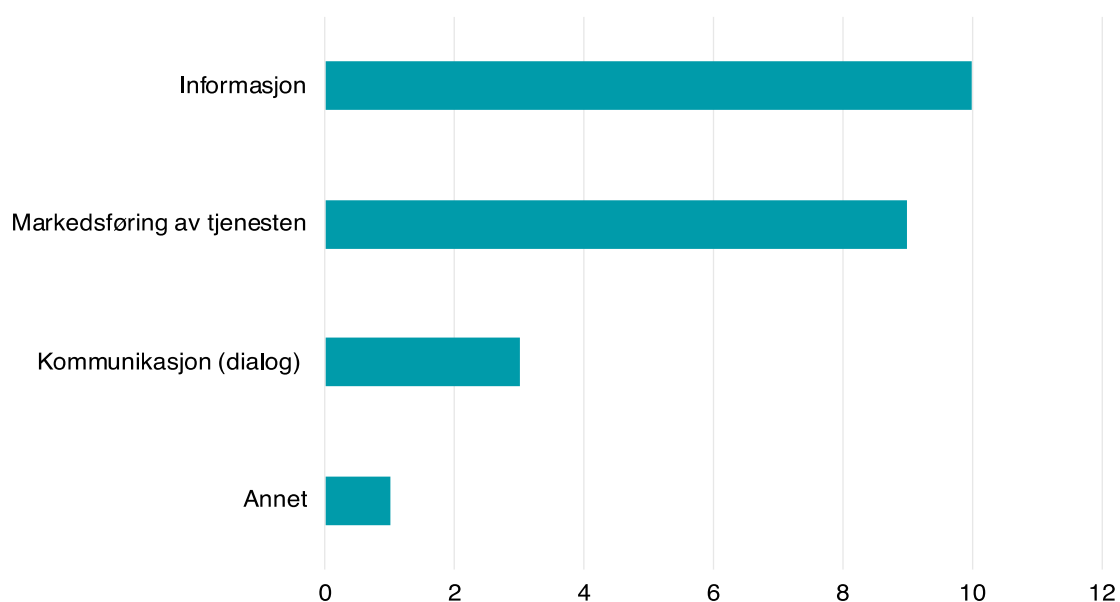
I intervju uttalte en leder for en karriereveiledningstjeneste at tilbudet kanskje var blitt varig påvirket av korona-pandemien. Pandemien førte til økt ressursbruk på og bruk av digitale løsninger. Det ser ut til at studentene har vent seg til de digitale løsningene og at de ikke vil etterspørre analoge løsninger i like stor grad som de tidligere har gjort.

En leder sa at studentene fortsatt ofte foretrekker fysiske møter som veiledningsarena. Sammen beskrev imidlertid at de hadde opplevd at deres tilbud om digital veiledning ble mye brukt. Tilbudet hadde gitt større geografisk spredning blant brukerne.

Bruk av sosiale medier

To av de 12 lederne oppga at karriereveiledningstjenestene ikke er aktive på sosiale medier, men det mest vanlige svaret (5 av 12 tjenester) er «Ganske aktiv» (jf. Figur 3-10).

Figur 3-10: Hva bruker dere sosiale medier primært til? Antall. N=12



Vi spurte også hva de primært bruker sosiale medier til. Svarene tyder på at de fleste tjenestene bruker sosiale medier til informasjon og markedsføring. Kun tre av tjenestene bruker sosiale tjenester til kommunikasjon/dialog.

En leder oppgir at de har begynt å lage podcaster med gjester om karriererelevante temaer.

3.4 Markedsføring

Det er store forskjeller mellom tjenestene når det gjelder tilgang til institusjonenes digitale løsninger for kommunikasjon med studentene. Tjenesten ved UiO har fått mulighet til å bruke læringsplattformen til å spre et digitalt verktøy for karrierelæring. De fleste andre har ikke samme mulighet. Det er en rekke kanaler som brukes, men i varierende grad. Blant annet finner vi at enkelte tjenester har såpass presset kapasitet at de bevisst ikke stimulerer etterspørselen.

Informasjon om og markedsføring av tilbudet

I åpne svar til undersøkelsen kommenterer en at karriereveiledningstjenesten ikke har tilgang til kontaktinformasjon om studentene. De kan dermed ikke markedsføre tjenestene direkte til den enkelte.

Flere beskriver at institusjonene legger vekt på at studentene ikke skal utsettes for en informasjons-«overload». Institusjonene begrenser derfor ulike aktørers adgang til informasjonskanaler, herunder læringsplattformene og studentportaler. Dette begrenser også karriereveiledningstjenestenes mulighet for å markedsføre sine tilbud.

De som har dårlig tilgang til læringsplattformer og studentportaler er ganske avhengige av de faglige enhetene for å få ut informasjon om tilbudet. Leder for en karriereveiledningstjeneste sa at det er ganske stor variasjon i hvor mye de faglige ansatte informerer om tilbudet, og det derfor er sannsynlig at det er et udekket behov som følge av at mange studenter ikke kjenner til tilbudet.

Det ser imidlertid ut til å være ganske store forskjeller i hvor tilgjengelige og synlige karriereveiledningstjenestene er i digitale plattformer. Ved UiO er et digitalt kurs integrert i læringsplattformen for studentene ved det samfunnsvitenskapelige fakultetet. Karriereveiledningstjenesten ved NHH beskriver omfattende bruk av nettsider og sosiale medier for å markedsføre karriereveiledningstjenestene. De bruker også læringsplattformen Canvas til en viss grad. Ved BI bruker karriereveiledningstjenesten studentportalen mye til å informere om sine tilbud. Men det er andre studiesteder som ikke gir karriereveiledningstjenestene samme muligheter.

Ved BI er også karrierelæring tema på enkelte introduksjonsprogram for nye studenter.

Flere av karrieresentrene beskriver et ganske tett samarbeid med studieveilederne. Ganske mange av de som ber om individuell veiledning har fått dette anbefalt hos en studieveileder. Enkelte sentre legger vekt på å ha tett kontakt med studieveiledere, delvis for å bidra til at tilbudet deres blir bedre kjent, men også for å drøfte faglige temaer.

Lederen for karrieresenteret ved NHH sa også at det er et mål om å få studentene tilbake til lærestedene. Dette er et visst dilemma i vektlegging av digitale løsninger, men fordi mange studenter periodevis er borte fra Bergen, herunder i utlandet, kan ikke karriereveiledningstjenesten velge bort den digitale markedsføringen eller digitale karrieretilbud. Ferd – karriereveiledningstjenesten for unge forskere ved UiB– har et nyhetsbrev som de tilbyr alle unge forskere og andre interessenter.

Det er også tjenester som beskriver at kampen om studentenes oppmerksomhet gjør at selv om tjenesten bruker en rekke kanaler for å gjøre sitt tilbud kjent, er det en del studenter som ikke kjenner mulighetene. Som nevnt i avsnitt 3.1 brukes tilbudene ved

Karrieresenteret ved UiO og Sammen mest av henholdsvis UiO og UiB. Dette har trolig sammenheng med at karriereveiledningstjenestene er lokalisert ved disse universitetene, noe som kan bidra til at de blir mer kjent der, men også at de blir enklere å bruke for studentene ved universitetene enn for studentene ved høyskolene de også dekker. Sammen sa i intervju at de gjerne skulle ha vært mer til stede på institusjonene som dekkes av karriereveiledningstjenesten, noe de også er i ferd med å etablere.

Høyskolen Kristiania markedsfører sitt tilbud og samarbeidet med næringslivet gjennom Facebook, Instagram, LinkedIn og egne nettsider. Her kan arbeidslivet søke etter studenter og studenter kan søke arbeid.

Det er også tjenester som bevisst er forsiktige med å markedsføre tilbudet fordi de ikke har kapasitet til å gi veiledning til flere.

3.5 Målgrupper

I dette avsnittet viser vi hvilke studenter og unge forskere som har adgang til tjenestene, hvem tjenestene satser på å nå fram til og hvem som er de største brukerne. Alle tjenestene er åpne for alle eksisterende heltidsstudenter, men det er studenter som er i avslutningsfasen av studiet som er de største brukerne. Det er en tendens til utvidelse av målgruppene fra 2014 – mye gjennom økt satsing på studenter som er kommet kortere i studieløpet. Karriereveiledningstjenestene for studentene er som hovedregel ikke rettet mot unge forskere. Vi viser imidlertid at flere av institusjonene har egne tilbud til denne gruppen, men også at enkelte av disse tilbudene er avgrenset til visse faglige enheter og ikke på tvers.

I spørreundersøkelsen spurte vi «hvilke målgrupper har karrieretjenesten» samt hvilke grupper som bruker tjenestene mest.

Svaralternativene deler mulige målgrupper inn etter flere dimensjoner, herunder hvor langt studentene er kommet i utdanningsløpet og eventuelt i forskerkarrieren, om de er utenlandske, om de studerer på deltid og om de deltar i etter- og videreutdanningskurs.

Hovedinntrykket er at tilbudene er åpne for nåværende heltidsstudenter, mens om lag halvparten også er åpne for de som nylig har avsluttet, for deltidsstudenter og deltakere i etter og videreutdanning (EVU) (jf. Figur 3-11). 3 av 12 tjenester tilbyr karriereveiledning også til potensielle studenter.

Alle tjenestene har tilbud både til ferske studenter og studenter som er i avslutning av studiene. Nesten alle (10 av 12) svarer også at internasjonale studenter kan bruke tilbudet.

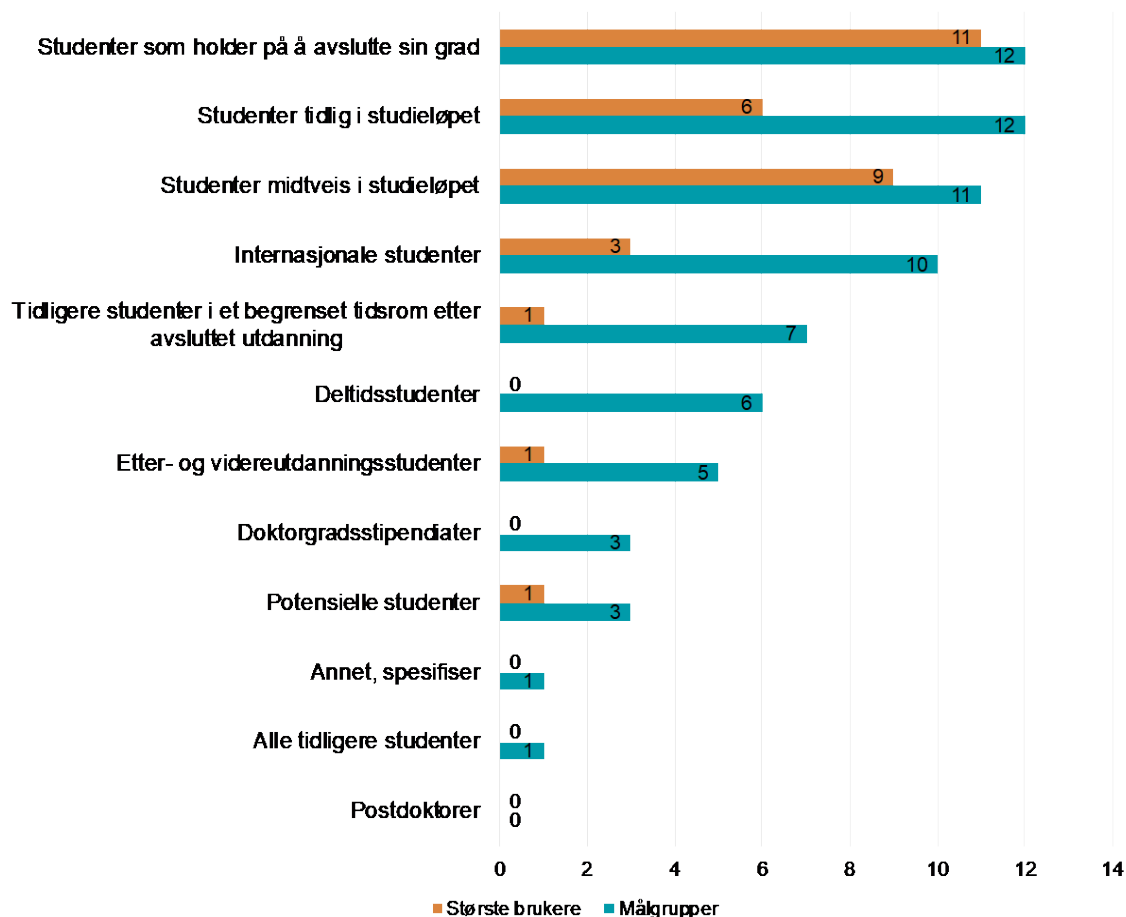
Bare én av tjenestene oppgir at doktorgradsstudenter og ansatte i postdoktorstillinger har det samme tilbudet som studentene.

Videre spurte vi hvilke grupper som er de største brukerne av tilbudet. Også disse svarene er gjengitt i Figur 3-11. Mens det var 12 som svarte på spørsmål om målgrupper, var det bare 11 som svarte hvilke grupper som var de største brukerne.

Mange av respondentene oppgir at de har enkelte målgrupper som ikke er «storbrukere» av tilbudet. Vi ser at blant nåværende heltidsstudenter, framstår nye studenter som en gruppe som bruker tjenestene relativt lite, selv om alle respondentene ser disse som en del av målgruppen.

Alle tjenestene som har svart, oppgir at studentene som er i avslutningsfasen av studiene bruker tjenestene mye.

Figur 3-11: Målgrupper for karrieretjenestene og hvilke grupper som bruker tjenestene mest.. Antall tjenester



NHH sa i intervju at de opplever at det er en relativt stor andel av de internasjonale studentene som bruker karriereveiledningstjenestene. En del av disse ønsker å jobbe i Norge. Videre er studenter som vurderer internship i utlandet hyppige brukere av tjenesten. Dette var også en stor gruppe ved det fylkesvise karrieresenteret, i tillegg til at de ofte var ingeniørstudenter.

Karrieresenteret ved UiO sa at bruken av karriereveiledning varierer en del mellom ulike fakulteter ved UiO. Relativt til antall studenter, er det medisinstudentene som bruker tjenesten mest. Dette er i all hovedsak knyttet til søking av spesialiseringsstilling (LIS1). Videre bruker studentene ved det samfunnsvitenskapelige fakultetet tilbudet langt hyppigere enn andre (utenom medisin). Vi vet ikke hvorfor det er slik, men det er mulig at det har sammenheng med at dette fakultetet ser ut til å satse mer på karrierelæring enn de andre fakultetene.

I åpne svar oppgir en av tjenestene at de tilbyr karriereveiledning til doktorgradsstudenter og postdoktorer, men fra en annen enhet enn den som er for studentene. UiA skriver at de gir noe veiledning til doktorgradsstudenter og postdoktorer, og vurderer hvordan det kan bli en mer systematisk satsing mot gruppen. Høyskolen Kristiania skriver at de er i oppstartsfasen med et tilbud til denne gruppen.

Vi har også sammenlignet svarene om målgrupper med 2014-undersøkelsen. Bildet er i all hovedsak at målgruppene ikke er endret.

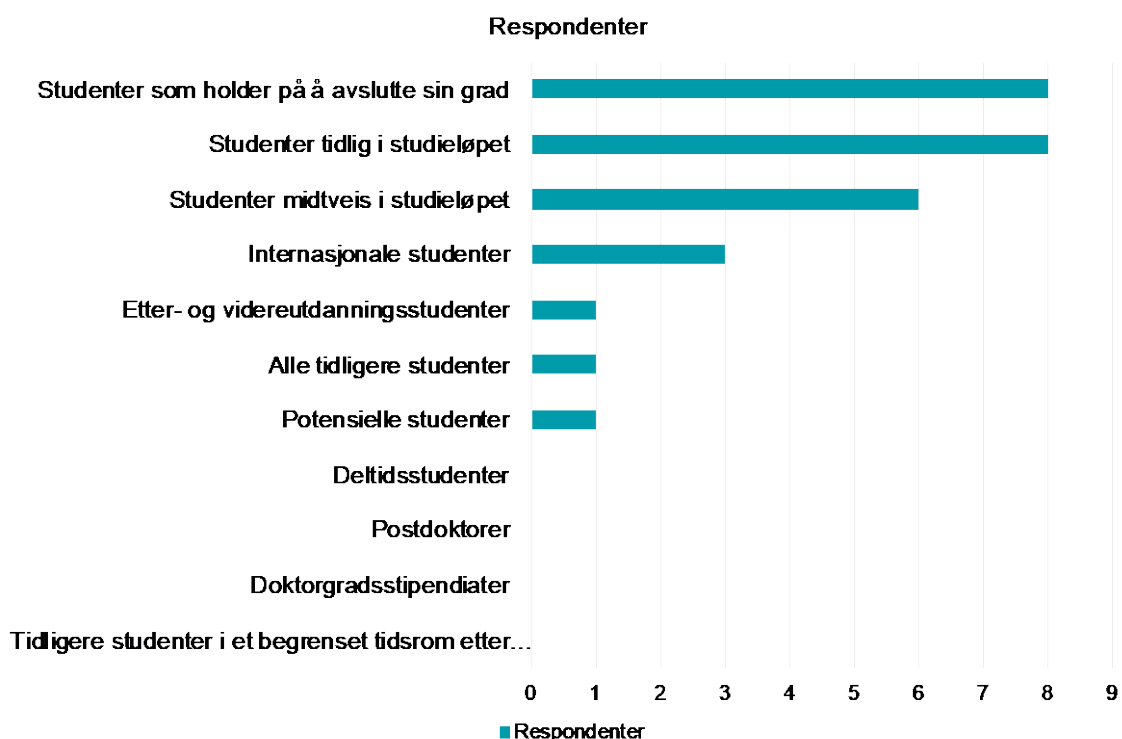
På spørsmålet «Har du noen kommentarer til studentenes tilgang til karriereveiledning og kvaliteten på karriereveiledningstilbudet som gis?» er det en som kommenterer at studenter som er tidlig i studieløpet er for lite opptatt av overgang til arbeidslivet. Lederen oppfatter det som en hovedutfordring for tjenesten å komme i kontakt med disse studentene. En annen leder omtaler noe av det samme og tar til orde for at studentenes karrierekompetanse burde styrkes ved hjelp av noe karrierelæring tidlig i studiene. Siden studentene selv ikke alltid ser behovet, må læringen komme på plass i samarbeid med fakultetene. Flere av institusjonene oppgir at de har lyktes med å få bedre kontakt med studentene tidlig i studieløpet.

En annen leder har en litt annen erfaring:

Over tid har vi merket at «studievalg» har blitt et hyppigere veiledningstema, og at studentene er tidligere i studieløpet når de kontakter oss. Mange av de som benytter seg av karriereveiledning er i sitt første studieår/-semester.

Vi spurte også om det er noen målgrupper de prioriterer spesielt. Svarene tyder klart på at det er eksisterende studenter som er satsingsgruppen, både tidlig i, midt i og i slutten av studieløpet (jf. Figur 3-12). I tillegg er det tre som nevner internasjonale studenter. Svaralternativene «potensielle studenter» og «Etter- og videreutdanningsstudenter» fikk begge ett svar.

Figur 3-12: Er det målgrupper dere prioriterer spesielt? Antall tjenester (N=8)



Lederen for en av karriereveiledningstjenestene sa at de satser spesielt på å nå fram til «sårbare studenter».

Tilbud til unge forskere

Litteraturen som omhandler forskerkarrierer innen høyere utdanning i Norge, drøfter hva som er den viktigste læringen og kompetansen for unge forskere og hvilken kontekst de skal hente dette fra. Er det tettere kontakt med praksisen/profesjonene forskningen er knyttet til som er det viktigste eller er det å integreres tettere i forskningsmiljøene og

fokusere på forskningsfaget (Aasen & Rye, 2015; Ulfsnes, 2015, se vedlegg)? For mange vil dette også være et spørsmål om hvem som har ansvar for å følge dem opp.

Spørreundersøkelsen viser at nesten ingen av karrieresentrene gir tilbud til unge forskere. Karriereveiledningstjenestene vet ikke alltid hvilket alternativt tilbud som finnes for unge forskere. Enkelte sa i intervju at de antar at det er personalavdelingene som eventuelt tilbyr karriereveiledningstjenester til denne gruppen. Det var også enkelte tjenester som opplyste at de av og til ble oppsøkt av unge forskere, og at de da hjalp dem, selv om det er utenfor oppdraget deres.

Relatert til dette fortalte det fylkesvise karrieresenteret at de hadde fått forespørsler fra studenter som ønsket å søke på stipendiatstillinger eller unge forskere som trengte annen hjelp. Det var en opplevelse av at denne typen støtte hadde ikke det fylkeskommunale senteret kompetanse til å gi – det kreves spisskompetanse å utforme søknader, prosjektbeskrivelser og akademiske CV'er.

Ved UiB har de etablert en egen enhet for karriereveiledning for unge forskere – UiB Ferd. Senteret tilbyr både individuell veiledning og kurs i akademiske og tverrgående ferdigheter. En del av informasjonen yngre forskere kan finne på UiB Ferd sin nettside er regelverk og rutiner for akademisk karriere, opprykk og undervisningskrav. I tillegg tilbyr Ferd kompetanseheving i ikke-akademisk jobbsøking, nettverksbygging og tidsstyring.

NHH tilbyr karriereveiledningstjenester til unge forskere, men mye gjennom ansatte på instituttene og forskningsadministrativ avdeling. Begrunnelsen på denne organiseringen er at karriereveiledningstjenestene må tilpasses de relevante studieretningene.

I UiOs strategi heter det:

UiO skal gjennom målrettet rekruttering og systematisk karriereoppfølging utvikle forsker-talenter for akademisk, samfunns- og næringsliv.²¹

Tilbudet om karriereveiledning for unge forskere ved UiO har vært knyttet til de ulike fakultetene og instituttene, men universitetsstyret vedtok i 2020 «Standarder for karrierestøtte» for unge forskere. Det heter blant annet at «UiOs karrierestøtte skal bidra til en felles, tverrsektoriell forståelse av hva slags kompetanse som kan forventes av forskere på ulike nivåer». I standarden fastslås det at postdoktorer skal ha tilbud om årlige karriereutviklingssamtaler og en utviklingsplan. Karriereutviklingssamtalen bør ikke holdes med nærmeste faglige veileder, men med en som kjenner fagmiljøet og det eksterne faglige landskapet og arbeidsmulighetene der.

I februar 2022 behandlet universitetsstyret ved UiO en sak om implementeringen av den nevnte standarden for karrierestøtte til unge forskere²². I saksframlegget fra administrasjonen heter det blant annet:

Det er gjennomført en statuskartlegging av implementering av standardene ved enhetene og sentralt ved UiO. Hovedinntrykket fra kartleggingene er at fakultetene og museene er godt i gang med implementeringen av standardene, men karriereveiledning i ikke-akademisk retning og en tydeligere forståelse av «organisert programaktivitet» for postdoktorer er områder som bør styrkes.

Det er behov for å ta et tydeligere grep om karrierestøttee arbeidet både sentralt og ute ved enhetene slik at dette blir en enda bedre integrert del av både det forskningsfaglige og det forskningsadministrative arbeidet.

²¹ <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/strategi-2030.pdf>

²² <https://www.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2022/02-08/i-sak-4-status-for-implementering-av-karrierestandardene-for-forskere-i-tidlig-karrierfase.pdf>

UiO er nå i ferd med å bygge opp tilbudet gjennom to stillinger i sentraladministrasjonen. Men fortsatt vil mye av de relevante tiltakene gjennomføres i de ulike instituttene og fakultetene. UiO arbeider med å integrere karrierelæring i generiske kurs i phd-programmene.

Vi intervjuet studiedekan på *Samfunnsvitenskapelig fakultet (SV-fakultetet)* ved UiO om dagens situasjon. SV-fakultetet har definert en standard som de skal oppfylle, knyttet til karriereveiledning for unge forskere. Denne standarden er gjort tilgjengelig for forskerne.

Videre har vi intervjuet Faglig koordinator postdoktorprogrammet ved det medisinske fakultetet ved UiO. De gjennomfører kurs og arbeidsseminarer for postdoktorer og andre forskere i en tidlig karrierefase. Kursene dekker både hvordan man skriver søknader, kommuniserer om forskning og forskningskompetanse, ulike karriereveier, mv. Ingen av kursene er obligatoriske. Ved ledig kapasitet er kursene åpne også for forskere i tidlig karrierefase fra andre universiteter, forskningsinstitusjoner og helsetjenesten.

Ved NMBU har unge forskere samme tilgang til karriereveiledningstjenesten som studentene. Karriereveiledningstjenesten har også holdt presentasjoner fra samlinger for ph.d.-stipendiater.

Ved Høyskolen Kristiania har de nylig utlyst sine første stipendiatstillinger. Karriereveiledningstjenesten har holdt kurs om karriereutvikling for stipendiater, men det er uklart hvilket karrieretilbud disse vil ha på sikt.

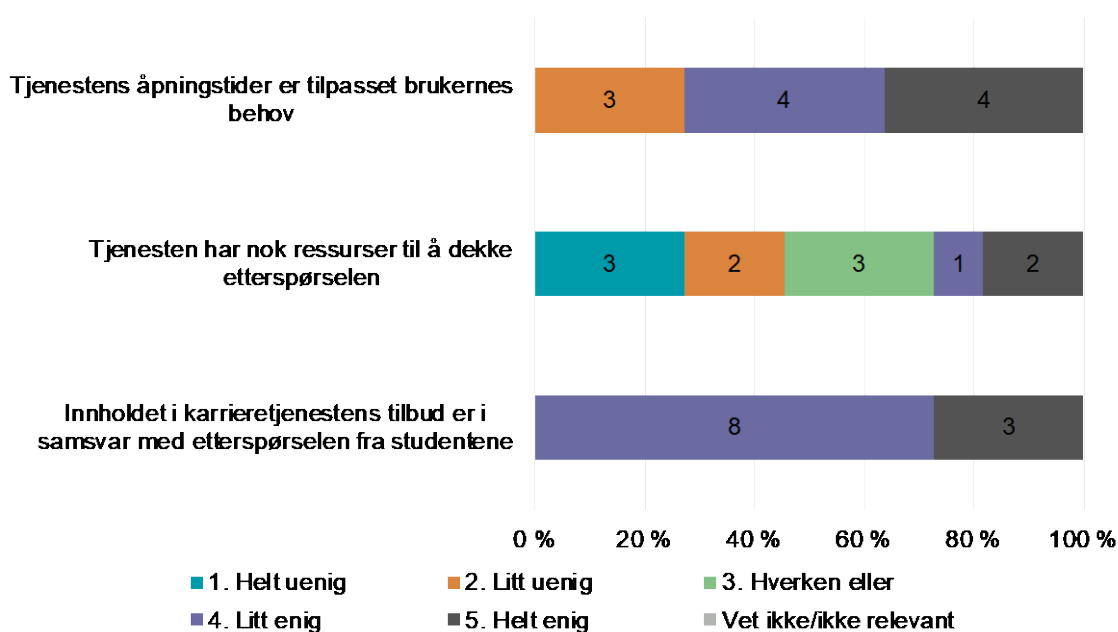
3.6 Behovsdekning

Vi viser her at karriereveiledningstjenestene i hovedsak mener at sammensetning av tilbudet er tilpasset behovet, men at enkelte oppfatter at kapasiteten deres er for knapp.

Tilpasset behovet?

I spørreundersøkelsen var det spørsmål knyttet til om tilbudet om og ressurser til karriereveiledning var tilpasset behovet (jf. Figur 3-13).

Figur 3-13: Tilpasning tilbud og ressurser til behovet



Et flertall av lederne mener at åpningstidene er tilpasset behovet. Videre er alle helt eller delvis enige i at innholdet i tilbudet er tilpasset etterspørselen fra studentene. Men det er flere som er uenige enn enige i at tjenesten har nok ressurser til å dekke etterspørselen.

Vi oppfordret også til åpne kommentarer om dekningsgrad og kvalitet. Blant kommentarene var:

Vi opplever at det er veldig ulikt hvilke fakultet og studieprogram som oppsøker oss. Sannsynligvis er det et stort udekket behov for veiledning som ikke fanges opp, fordi studentene ikke vet om tilbudet. Siden vi ikke er en del av studentenes lærested, har vi ikke direkte tilgang til dem (via epost, canvas/its learning ol), og er avhengige av at institusjonene informerer om tilbudet.

To av kommentarene gir uttrykk for at dagens innretning gjør at de får for svak kontakt med studenter tidlig i studieløpet. Disse studentene ser ikke alltid nytten av karriereveiledning. En leder uttalte at tilbudet var ganske utilstrekkelig, men at det ikke var noen kø eller mange som avvises. Dårlig kapasitet gjorde nemlig at tilbudet var lite kjent.

En leder oppgir at alle som søker veiledning får, men det kan være ventetid deler av året. En annen var mer opptatt av innholdet i tilbudet. Studentene hadde tilgang til tilbudet fra Karrieresenteret ved UiO, men lederen mente at det var behov for bedre tilgang til karrieretilbud tidlig i studiet og til tilbud som var bedre tilpasset den enkelte institusjon og studieretning. Studentene burde få bedre forståelse av arbeidslivsrelevansen, da dette hevdes å ville styrke gjennomføringen av studiene.

I spørreundersøkelsen spurte vi om hvor mange årsverk karriereveiledningstjenesten disponerer (f. avsnitt 3.8). Vi har brukt resultatene til å beregne antall studenter per årsverk i tjenesten. Blant de 10 tjenestene vi har svar fra, varierer antall studenter per årsverk fra rundt 1 000 (gjelder NHH og Høyskolen Kristiania) til over 10 000 (NMBU). Gjennomsnittet for alle tjenestene ligger rundt 3 500.

I 2014, ble det innhentet informasjon om antall ansatte (og ikke årsverk). Dette gjentok vi i 2022. De tjenestene som har besvart spørsmålet hadde til sammen 53 ansatte. De som besvarte spørsmålet i 2014, hadde i sum 69 ansatte. Videre har vi beregnet antall studenter per ansatt i tjenestene i 2014 og 2022, og finner at antall studenter per veileder har økt fra 2 000 til 2 900 og at antall ansatte dermed ikke har utviklet seg i takt med antall studenter.

Som nevnt i forbindelse med omtalen av markedsføring av karriereveiledningstjenester, er det enkelte karriereveiledningstjenester som bevisst er forsiktige med å markedsføre tilbudet fordi de ikke har kapasitet til å gi veiledning til flere. Dette gjenspeiler at «behov» ikke er identisk med «etterspørsel» – etterspørselen avhenger også av om tilbudet markedsføres.

Universell utforming

I intervjuer spurte vi om karriereveiledningstjenesten var universelt utformet. Vi fikk klart inntrykk av at få av respondentene hadde tenkt gjennom dette. Kun informanten ved NTNU nevnte eksempler på utfordringer knyttet til dette. Ved NTNU sikrer de at filmer og skriftlig informasjon gis universell utforming. Videre har de hjelp for å sikre at hørselshemmede kan bruke tilbudet.

En av informantene sa at de hadde undret seg hvorfor studenter med nedsatt funksjonsevne ikke henvender seg til karrieresenteret. Det er kjent at sysselsettingsandelen er relativt lav blant personer med nedsatt funksjonsevne, også om man bare ser personer med høy utdanning.

I tilknytning til universell utforming, nevnte enkelte forhold knyttet til psykisk helse. Enkelte oppfattet et behov for å ha ulike kanaler, herunder løsninger for både fysisk og

digital veiledning, fordi enkelte brukere av tjenestene ikke var komfortable med alle typer løsninger. En nevnte at digital veiledning med avslått kamera fungerte godt for enkelte studenter. For disse og en del andre studenter fungerer det dårlig å ha veiledning i åpent landskap. En sa at mangelen på skjermet lokale for veiledning gjorde av og til gjennomførte veiledning utendørs – på tur.

Videre nevnte enkelte at veiledningen kunne berøre spørsmål knyttet til psykisk helse og at de samarbeidet med studentsamskipnader om dette.

3.7 Innretning og kvalitet

Dette avsnittet omhandler dels hvilken forståelse av begrepet «karriereveiledning» tjenestene arbeider ut fra, om de bruker Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, samt hvordan de ellers måler og arbeider med kvalitet. Videre viser vi svar på spørsmål om de ansattes kompetanse innenfor karriereveiledning.

Begrepsbruk og kompetanse

Spørsmålet om kvalitet handler i intervjuene mye om begrepsbruk og hvorvidt man har tatt i bruk kvalitetsrammeverket for karriereveiledning. Som nevnt over, har de som er ansatt i tjenestene ikke nødvendigvis utdanning i karriereveiledning, men lanseringen av rammeverket har gjort dem oppmerksomme på et behov for kompetanse i egne rekker. En av informantene forteller at særlig karriereknappene og selvevalueringssiden har vært nyttig. For andre oppleves det utfordrende at det er et omfattende rammeverk, og man trenger tid og støtte fra HK-dir for å ta det ordentlig i bruk. En tredje variant er at det ikke oppleves å haste med å implementere rammeverket:

Det mest ærlige svaret er at vi ikke har implementert verktøyene, men vi er trygge på oss selv [og vet at det vi gjør fungerer] bra for studentene og vi har hvilt i det. Det er ingen som kikker oss i kortene (...) det vi er sikre på er ekstremt høye skårer fra studentene selv.

Kvalitetsrammeverket er viktig i utviklingen av våre tjenester. Det ligger der som et bakteppe, og er fundamentet i vår metodebruk. Vi har ingen kurs som tar direkte utgangspunkt i hva kvalitetsrammeverket beskriver, eksempelvis karriereknappene. Vi er lite utsatt for ekstern evaluering, men har jevnlig evaluering rettet mot brukere. Studentene gir oss jevnt over svært gode score.

Leder for karriereveiledningstjenesten ved Høyskolen Kristiania sa i intervju at de har målt innretningen av tilbudet opp mot kvalitetsrammeverket og funnet at de ligger ganske godt an. Utover dette har de ikke brukt rammeverket.

Det er en sammenheng mellom begrepsbruk og kompetanse på karriereveiledning, inkludert kjennskap til kvalitetsrammeverket. Dette gjelder både for de som jobber i tjenesten og for de akademisk ansatte:

Vi ønsker å øke egen kompetanse slik at vi kjenner begrepene bedre, men vi må gjøre det i et «laymans language» - hvis man sier karriereveiledning til andre på institusjonen så vil de forstå det som en-til-en veiledning. Det er den generelle oppfatning. Vår oppfatning er at karriereveiledning gjenspeiler seg i det vi gir.

Her brukes skillet mellom forståelsen av karriereveiledning i smal og vid forstand for å illustrere at det ikke alltid er så lett å kommunisere ut hva karriereveiledning handler om eller hva karriereveiledning egentlig kan bidra med. I tillegg kan man si at tradisjonelle oppfatninger og forventninger med tanke på hva karriere og karriereveiledning er (se punkt 2.1) kommer i veien for karriereveiledningstjenestene når de prøver å nå ut til studentene:

Mange tenker ikke karriere. Karrierebegrepet ligger litt til hinder. Tror at det handler om spisse albuer og bli toppleder.

En annen sier at de tilpasser seg språklig og at forståelsen av disse begrepene handler om en modningsprosess for institusjonen. For en annen informant passer employability bedre. Men overfor studentene har man en tredje problemstilling. Det å tone ned karrierebegrepet til å handle om liv, læring og arbeid og ikke nødvendigvis å «klatre en stige», klinger ikke like godt for ambisiøse studenter som ønsker å få hjelp til mer enn å «bare finne en jobb».

Karriere kan være et vanskelig begrep – det møter vi studentene med – men synes at vi skyter oss litt i foten. Finn din fremtid – [vi har] tonet det ned og [snakker] mer om veivalg og hvem du er – snakker om jobb mer mot slutten – karriere er ikke bare toppjobb og masse penger. Vi skal tone det helt ned –[men] å bare få en jobb er jo litt feil også – vi har kjempeambisiøse studenter [i tillegg til] de som lurar på hva de skal bruke livet sitt på.

Det kan se ut til at i tillegg til å ha en mer skolert forståelse av karriere og karriereveiledning, slik man kan forstå Thomsen (2014), er det vesentlig at de som representerer karriereveiledning på institusjonene kan håndtere forventninger og oppfatninger om hva de skal bistå med som spenner mellom å konkurrere og utforske, jf. Law (2009). Det er også et spørsmål om å bruke betegnelser som gir mening, for eksempel er det hos en informant en oppfatning om at det er lettere å få professorer med på arbeid med karrierelæring, enn karriereveiledning. En annen sier at hos dem er det «karrierelæring [som] er det store. Karriereveiledning er en del av dette. HK-dir bruker det motsatt».

Arbeidslivsrelevans

Et begrep som ofte dukker opp i intervjuene er arbeidslivsrelevans. Arbeidslivsrelevans er et kjernebegrep i den samfunnsmessige diskusjonen om sammenhengen mellom utdanning og samfunnets behov for kompetanse, og mange ser dette som nøkkelen til å gjøre karriereveiledning mer aktuelt. Det nevnes at når strategidokumentene legger vekt på hvordan institusjonen skal jobbe mer med arbeidslivsrelevans, ser man implisitt karriereveiledningens plass i arbeidet, selv om det ikke nevnes eksplisitt.

Arbeidslivsrelevans knyttes også til fokuset på praksis. Som gjennomgangen av norsk litteratur på kompetanse i overgangen mellom utdanning og arbeid viser (se vedlegg), er forskjellige former og opplegg for praksis under utdanningen trukket frem som sentralt for å gi studentene de beste forutsetningene i arbeidslivet. Men selv om dette er en viktig del av det karriereveiledningstjenestene jobber med er det også en oppfatning om at bare veiledet praksis ikke er «riktig medisin». Det kreves mer.

Ved UiT har arbeidslivsrelevans blitt en egen del av studiekvalitetssystemet og får mye oppmerksomhet. Det handler om alt fra hvordan fagprogrammene forholder seg til arbeidsmarkedet, via prosjekter i samarbeid mellom studenter og eksterne aktører, til å utforme arbeidskrav og læringsutbyttebeskrivelser som reflekterer arbeidslivsrelevans. UiT opplever at begrepet arbeidslivsrelevans kanskje er en bedre paraply enn karriereveiledning. Det er en formening om at karriereveiledning i et bredt perspektiv er lettere å implementere som del av arbeidet med arbeidslivsrelevans.

Faglig samarbeid og kompetansebehov

Flere omtaler Karrierforum i høyere utdanning som viktig for kvalitetsutvikling.

UiO og institusjonene i Oslo-området som har egen karriereveiledningstjeneste (BI, OsloMet og Høyskolen Kristiania) har jevnlig møter. De samarbeider, blant annet ved at de er åpne for at andre bruker verktøy og materiale som de har laget.

Det å ha et godt faglig samarbeid om karriereveiledning med de akademisk ansatte opplever man som nevnt over kompliseres av for eksempel forskjellige forståelser av begreper, men for andre er det også andre faktorer som kompliserer:

Som administrativ ansatt så er det vanskeligere å få anerkjennelse for den kompetansen man har på dette. Og så spør du om det her med hvilken kompetanse trenger fagmiljøet (...) så er jo det å forstå om mulighetsrommet her, altså hva er de ulike virkemidlene å spille på. Og så handler det mye om generell utdanningsfaglig kompetanse om hvordan integrerer vi det her i utdanningstilbudene (...) hvordan legger du til undervisningsaktivitet og vurderings aktiviteter som faktisk fremmer arbeidsrelevans. Så den der utdanningsfaglige kompetansen med fokus på arbeidsrelevans tror jeg er viktig. Og det er utdannings eller universitetspedagogikkmiljøet som eier den og vi har mye kontakt med dem, men de sitter ikke på den [karriereveilednings]kompetansen. (...) Så sånn ideelt sett så vil jeg jo jobbe med å få dette inn i pedagogisk basiskompetanse-kursene, og ja jobber med det gjennom det universitetspedagogiske miljøet for å få den her kompetansen ut til de faglige.

Utsagnet illustrerer Watts' (2006) poeng om en gjensidighet i kompetansebehovet når det kommer til samarbeid om karrierelæring mellom de faglig ansatte og karriereveiledere, hvor kunnskap om pedagogikk og forståelse for akademias særegenhet er like viktig som karriereveiledningskompetanse. Men samtidig som det er et gjensidig behov for kompetanse mellom de som kan karriereveiledning og de som kan pedagogikk, kan man også si at organisasjonskultur kommer i veien for samarbeid om karrierelæring på systemisk nivå.

Lederne for karriereveiledningstjenestene fikk spørsmål om hva slags utdanning og opplæring de ansatte i tjenesten har. De ble oppfordret til å oppgi hvor stor andel av de ansatte som hadde formell utdanning i karriereveiledning på masternivå, innen enkeltemner og gjennom kurs. For alle disse kategoriene ble svaralternativene «alle», «et flertall», «omtrent halvparten», «et mindretall», «ingen» samt «vet ikke» brukt (jf. Tabell 3-2).

Tabell 3-2: Utdannelse/opplæring blant ansatte i karrieretjenester. Svar om de ansatte. Antall tjenester.

	Masternivå	Enkeltemner	Kurs	Ingen
Over halvparten	1	3	4	3
Under halvparten	6	8	5	5

Bare en av lederne oppgir at flertallet av de ansatte i karriereveiledningstjenesten har utdanning på masternivå i karriereveiledning. I seks tjenester oppgir lederne at under halvparten av de ansatte har slik utdanning. 3 av de 8 lederne som har svart, oppgir at over halvparten av de ansatte ikke har noen kurs eller formell utdanning i karriereveiledning.

En leder kommenterer:

Ved spørsmål om formell kompetanse på karriereveiledere i undersøkelsen - utdanning innen karriereveiledning er ikke satt som krav for å kunne være karriereveileder. Ved utforming av kvalitetsrammeverk for karriereveiledning ble hovedvekt av teori bygget på pedagogisk teori og noe psykologisk. Med en bachelorgrad innen sosialpedagogikk, videreutdanning i arbeidsliv og mastergrad i pedagogikk med vekt på veiledning, didaktikk og arbeidsliv, dekker dette godt opp

om karriereveiledningens teorigrunnlag og prinsipper. Så kan jeg godt tenke meg å ta enkeltemner innen karriereveiledning.

Leder for karriereveiledning ved NHH beskriver et kontinuerlig arbeid for å sikre god kvalitet i karriereveiledningen. Dette inkluderer blant annet etter- og videreutdanning av ansatte og utprøving av Kvalitetsrammeverket.

En annen leder skriver at korona-pandemien har gjort at studentene er blitt mer vant til digitale løsninger, men at karriereveiledningstjenesten ikke har god kompetanse på utforming av digitale løsninger, for eksempel i form av korte filmer.

Noen etterlyser føringer fra sentralt hold, eller at det i det minste utarbeides felles verktøy for de som veileder innen høyere utdanning ettersom det er et særegent felt. Slik sett kan man si at karriereveiledere i høyere utdanning har de samme utfordringene med tanke på hvorvidt og i hvilken grad deres spesialistkompetanse anerkjennes som man har i skolen (jf. Teig, 2000, NOU 2016:7).

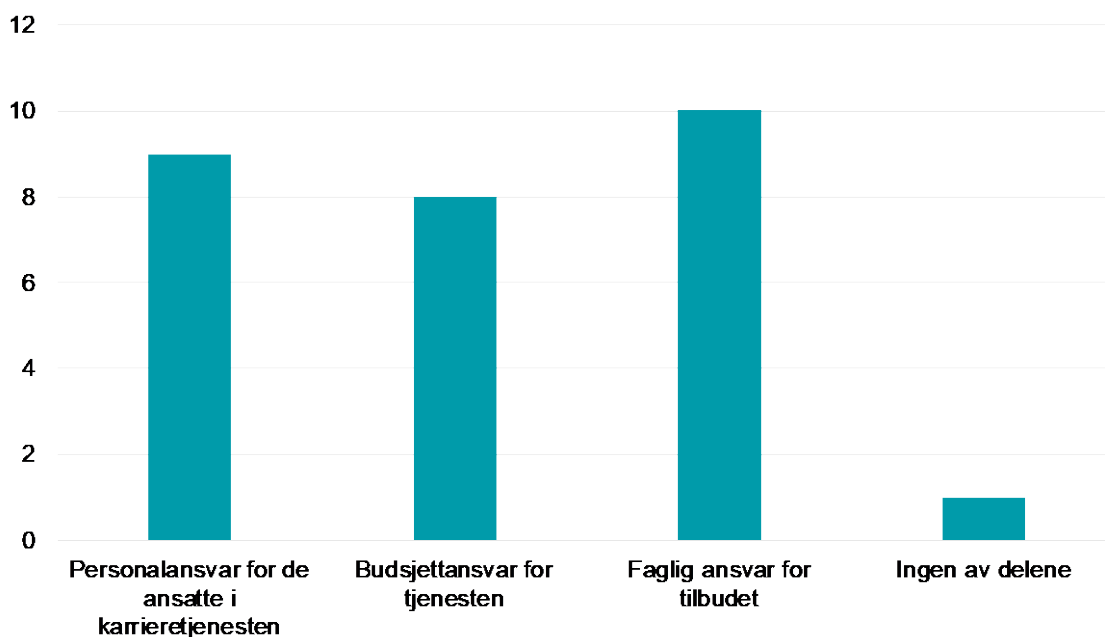
3.8 Organisering

Avsnittet belyser om karriereveiledningstjenestene er selvstendige enheter og hvilket ansvar lederne for tjenestene har. Videre viser vi omfang i form av antall ansatte og årsverk og hvordan tjenesten er finansiert.

Organisering

Vi spurte om hva slags ansvar leder for karriereveiledning har. Svarene indikerer blant annet om enheten er selvstendig eller om karriereveiledning som ansvarsområde ligger innenfor en enhet med bredere ansvar.

Figur 3-14: Hvilket ansvar har lederne som har besvart undersøkelsen.



Av de 12 som oppga at de har en karriereveiledningstjeneste, oppga 10 at de har faglig ansvar, 9 at de hadde personalansvar og 8 at de har budsjettansvar, mens 1 leder oppga «ingen av delene». Isolert sett tyder svarene på at karriereveiledningstjenesten er ganske selvstendig.

En faglig leder uttalte at de oppfattet at det var behov for å bringe karriereveiledningen tettere på det faglige miljøet: Det var for stor avstand i forståelse og kommunikasjonsform.

Ved Høgskolen Kristiania var karriereveiledningstjenesten tidligere en separat enhet, men ble for fire år siden lagt inn i avdeling for innovasjon og arbeidsliv. Leder for karriereveiledningstjenesten mente at denne endringen medførte fordeler ved at de fikk bedre kontakt med den sentrale ledelsen.

Lederen for karriereveiledningstjenester ved BI fortalte at karriereveiledningen var blitt omorganisert. Karriereservice ble slått sammen med studentvelferd og -oppfølgingen til en enhet kalt «Student Counselling». En fordel med dette er at de kan utnytte den samlede veiledningskompetansen bedre når de ansatte er i samme enhet. Samtidig ble internship-ordningen flyttet ut av karriereteamet og knyttet opp mot studieadministrasjonen og tettere til det faglige tilbudet.

Antall ansatte

Alle de tolv som har et karriereveiledningstilbud har besvart spørsmål om antall ansatte i tjenesten, men to av disse har ikke oppgitt antall årsverk. Antall ansatte varierer mellom null og 12, med et gjennomsnitt på 4,75. Det var ikke åpnet for kommentar, og det er ikke klart hvordan man skal tolke null ansatte, men det er nærliggende å anta tjenesten ikke har stillinger øremerket for karriereveiledning. Antall årsverk varierer mellom ni og null, med et gjennomsnitt på 4,0.

Etableringsår

Alle de tolv oppgir at karriereveiledningstjenesten er i ordinær drift og ikke prosjektorganisert.

Vi spurte også hvilket år karriereveiledningstjenesten ble etablert «i sin nåværende form». Ti besvarte spørsmålet. Den første ble etablert i 1992, den neste i 2001, mens de åtte andre ble fordelt ganske jevnt utover perioden 2005-17.²³ Halvparten av tjenestene er etablert de siste 10 årene.

Finansiering

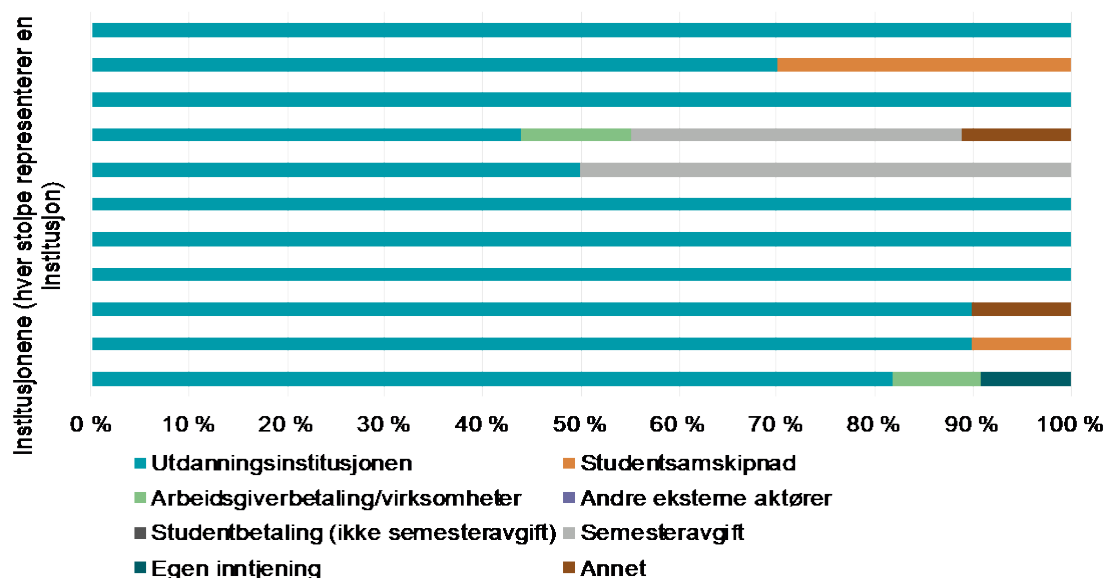
Det er ikke legale hindringer for at UH-institusjonene kan ta betalt for de tjenestene de yter.²⁴ Vi spurte institusjonene om hvordan karriereveiledningstjenestene er finansiert (jf. Figur 3-15). 11 institusjoner svarte på spørsmål om finansieringen. Av disse oppga 5 at hele finansieringen kommer fra institusjonens egen midler, og fire svarte at institusjonen finansierte mellom ca. 70 og 90 prosent.

Semesteravgift utgjør en betydelig andel av finansieringen av tjenesten ved to institusjoner (ca. 30-50 prosent). Studentsamskipnaden finansierer ca. 30 prosent ved én av institusjonene og ca. 10 prosent ved en annen. «Annet» ble oppgitt som kilde av to institusjoner, men i ganske begrenset omfang (ca. 10 prosent). Én tjeneste hadde «egen inntjening». Ingen tjenester tar studentbetaling.

²³ Karrieretjenesten ved NTNU ble omorganisert/flyttet i 2017, men dette endret ikke i seg selv karrieretilbudet

²⁴ Derimot er det restriksjoner på de offentlige utdanningsinstitusjonenes adgang til å kreve studieavgifter

Figur 3-15: Omtrentlig, hvor stor prosentandel av aktivitetene ved karrieretjenesten er finansiert av... (Flere svar mulig)



Høgskolen Kristiania opplyser om at de får noen inntekter fra at arbeidsgivere betaler for å ha stand på karrieredager.

NHH opplyste i intervju at de hadde fått noen tilskudd fra DIKU/HK-dir til å utvikle sitt tilbud og mente at dette var viktig, selv om det var ganske små beløp.

3.9 Karriereveiledningens plass

Dette avsnittet belyser hvilken rolle karriereveiledningstjenesten har i institusjonen, herunder hvordan de samarbeider med de faglige og administrative enhetene. Videre viser vi om og eventuelt hvordan satsing på karriereveiledning er forankret i institusjonenes strategier: Hvilke mål er det karriereveiledning skal bidra til å oppfylle og hvordan?

Som nevnt over er det noen vanskeligheter knyttet til begrepene karriere og karriereveiledning. Dette kan se ut til å skape avstand mellom tjenestene og de fagmiljøene de skal samarbeide med. En leder som har et mer eksternt perspektiv på karriereveiledning i UH, opplever at

Karrierebegrepet gir litt dårlige assosiasjoner som jeg ikke er sikker på treffer. Det er et amerikansk begrep som ikke nødvendigvis handler om å få en meningsfull jobb og finne sin identitet, som er mer meningsbærende.

Informanten opplever at karrierebegrepet og karrierekompetanse er fremmedgjørende når det viktigste er å finne en plass/fotfeste/identitet innen faget. Karriereveiledning – eller lignende – burde absolutt integreres tettere med fagmiljøene, samtidig som det er komplisert at det nå oppleves å ta mye plass og være i veien, slik informanten ser det. Å få det inn i læringsutbyttebeskrivelsene er ikke aktuelt.

Som tidligere nevnt oppleves arbeidslivsrelevans for mange å være et bedre overordnet begrep, og det er ofte det begrepet man finner i institusjonenes strategier og målformuleringer. Samtidig er det enkelte som legger vekt på å holde på karrierebegrepet og karriereveiledning som forståelse av hva man driver med i disse tjenestene for å kommunisere ut til akademia hva tilbudet innebærer. For noen er det også viktig for egen profesjonalitet og relasjon til fagfeltet for øvrig.

Det å være et eget senter kan gjøre det lettere å formidle hva tjenesten inneholder og å få innpass i resten av institusjonen, opplever noen av informantene. Samtidig peker enkelte på betydningen av om man er ansatt i institusjonen eller om tjenesten er basert i en ekstern organisasjon, for eksempel i samskipnadene. I en ekstern organisasjon opplever man å ha mindre påvirkning og tillegges lite betydning, mens som ansatt i institusjonen har tilgang til fora hvor planlegging og strategiske diskusjoner faktisk skjer. Å være et eget senter gir stor autonomi med tanke på å utforme tilbudet, ifølge informantene, men noen opplever at det i noen tilfeller gjør at det er de med særlige interesser eller behov som oppsøker dem. Det kan med andre ord være vanskelig å nå ut med budskapet om at karriereveiledningstjenesten er for alle. I andre tilfeller er det opp til tjenesten å «presse seg inn».

For en av informantene er det at alle er opptatt av sitt og ikke har felles mål noe av det som ligger til grunn for å ikke få innpass:

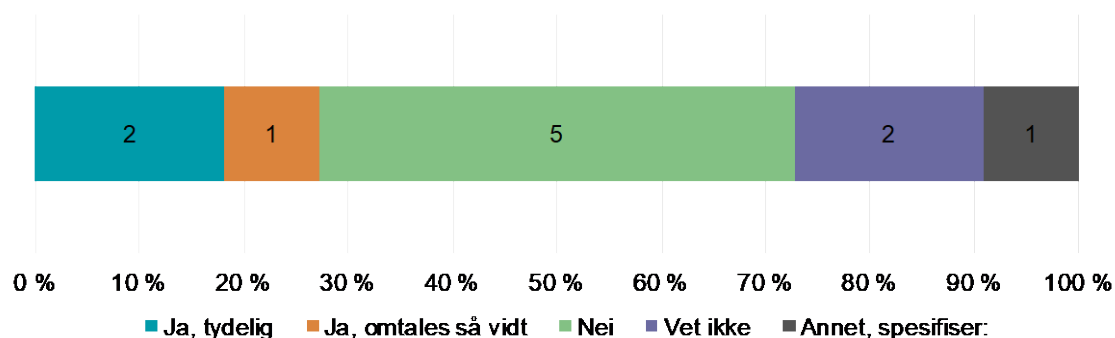
Ser man på universitetsnivået er noe av det de ønsker det med arbeidslivsrelevans. Jeg tenker at man bør se mer helhetlig. (...) Vi bør kartlegge hva vi gjør, arbeidsplassbesøk, gjesteforelesninger, karriereveiledningsaktiviteter mm. (...) Skal fakultetene se verdien av karrierefokus så må man få innpass. Har ikke det. (...) Lettere å få innpass på handelshøgskolen – de har akkreditering – det settes krav til karrierefokus. Det gjør jobben lettere.

En av informantene understreker samtidig at karriereveiledningstjenestene er støttefunksjoner som er der for studentene, og at det ikke handler om å konkurrere med det øvrige akademiske kollegiet om plass og prioritet.

Karriereveiledning i strategi og styring

I spørreundersøkelsen var det spørsmål om «Er karriereveiledning omtalt i institusjonens strategi?». Svarene er gjengitt i Figur 3-16.

Figur 3-16: Er karriereveiledning omtalt i institusjonens strategi?



Svarene indikerer at karriereveiledning ikke er godt forankret i overordnede strategier. Ser man Figur 3-16 og Figur 3-17 i sammenheng, får man et bilde av at karriereveiledningstjenestene vanligvis ikke trekkes inn i institusjonenes strategiarbeid.

Videre spurte vi om det er fastsatt mål for karriereveiledningen. 10 av 11 svarte at det var fastsatt mål internt i tjenesten, mens 3 svarte at det også på institusjonsnivå var satt et mål. Dette kan indikere at tjenesten ikke er et godt integrert i mål for institusjonene, men vi vet ikke hvor mye målstyring generelt brukes ved de aktuelle institusjonene.

Vi har studert strategidokumentene fra en del av institusjonene og har funnet få henvisninger til karriereveiledning. Det er mulig at institusjonene tenker strategisk omkring karriereveiledning og -læring, men at de ikke bruker dette begrepet. Karriereveiledning kan være skjult under omtale av arbeidslivsrelevans.

Gjennomgangen viste imidlertid også at få av institusjonene bruker begrepene «arbeidsrelevans», «arbeidslivsrelevans» eller «relevans for arbeidslivet» i formuleringen av strategiske målsetninger.

Vi finner at de store siviløkonomutdanningene skiller seg ut blant annet i hvordan satsing på karriereveiledning begrunnes. I NHHs strategi (2022-25) heter det:

NHH vil vektlegge relevante internasjonale akkrediteringer og rangeringer som gir viktig innsikt i hvordan NHH kan videreutvikle seg som en ledende europeisk handelshøyskole.

NHH har arbeidet for å oppnå internasjonale akkrediteringer. De har nå oppnådd tre akkrediteringer som omtales som «triple crown» for denne typen utdanningsinstitusjoner.²⁵ I en generell beskrivelse av kravene for å få akkreditering fra en av disse (EQUIS), heter det:

(The business school) should ensure the quality of the placement of its graduates through a well-resourced career service.

Videre følger mer detaljerte krav samt beskrivelse av indikatorer for måling av om kravene er oppfylt.

Også for BI er akkrediteringer viktige, og de har i likhet med NHH oppnådd «triple crown». I tillegg legger de vekt på ulike typer rangeringer, inkludert Financial Times, The Economist og Eduniversal Top Business Schools Worldwide. Karriereveiledning er viktig også for å nå opp på disse rangeringene.

Leder for karriereveiledningstjenesten ved BI sa at akkrediteringene og rangeringene er viktige som kvalitetsindikatorer. De er viktige for rekruttering, særlig av internasjonale studenter. Rangeringene er også viktige for å få utviklet samarbeid med utenlandske institusjoner, noe som i sin tur er viktig for kvalitetsutvikling. Lederen er usikker på om de norske studentene legger vekt på rangeringer og akkrediteringer.

I intervju sa leder for karrieresenteret ved NHH at da senteret ble etablert i 2014 var dette eksplisitt knyttet til kravene for internasjonale akkrediteringer. Tilbudet fra samskipnaden – Sammen – og Studentforeningen ved NHH tilfredsstilte ikke kravene for akkreditering fordi institusjonen må selv ha ansatte som arbeider med karriereveiledning. Internasjonal akkreditering er viktig for flere andre mål. Blant annet ønsker lærestedet flere internasjonale studenter. I valget av studiested er institusjonens kvalitet viktig, noe akkreditering gir en indikasjon på. Akkreditering er også vesentlig for å etablere samarbeid med høyt rangerte utenlandske institusjoner. Karrieresenteret opplever også at akkrediteringene er viktige for at studentene skal få attraktive jobber i utlandet. Leder for karriereveiledningstjenesten ved NHH sa også at studentforeningen har vært en viktig medspiller for å utvikle karriereveiledningstjenesten, og at foreningen også gjennomfører relevante tiltak i egen regi.

Informanten ved Ferd – karriereveiledningstjenesten for unge forskere ved UiB – sa at UiBs begrunnelse for dette tilbudet delvis er forankret i krav i «The European Charter for Researchers» som UiB er sertifisert i henhold til.

Høyskolen Kristiania har forankret satsing på karriereveiledning i sin «Delstrategi for samarbeid med næringslivet».²⁶ Strategien sikter særlig mot målet definert i UH-lovens § 1.c: Universiteter og høyskolars formål er å «formidle kunnskap om virksomheten og utbre forståelse for prinsippet om faglig frihet og anvendelse av vitenskapelige og

²⁵ Jf. <https://www.nhh.no/nhh-bulletin/artikkelarkiv/2020/september/nhh-far-amba-akkreditering/> og <https://www.nhh.no/nhh-bulletin/artikkelarkiv/2022/mai/nhh-fatt-prestisjefyllt-akkreditering/>

²⁶ <https://www.kristiania.no/contentassets/82aa4991e5f1442ebfa29741663cb5e3/delstrategi---samarbeid-med-arbeidslivet.pdf>

kunstneriske metoder og resultater, både i undervisningen av studenter, i egen virksomhet for øvrig og i offentlig forvaltning, kulturliv og næringsliv». Samarbeidet med arbeidslivet krever blant annet at alle ser utdanningenes arbeidslivsrelevans og at studentene forstår hva som kreves i ulike posisjoner i arbeidslivet. Arbeidspraksis har fått en større plass i studieprogrammene de senere årene. Leder for karriereveiledningstjenesten sa også at satsing på arbeidslivsrelevans og karrieretilbud påvirkes av høyskolens strategiske mål om å «bli et arbeidslivsuniversitet innen 2030». Det er sterkt fokus på å bringe arbeidslivsrelevans inn i alle studieprogram. Lederen sa også at de tilbyr karriereveiledning også til tidligere studenter. Begrunnelsen for dette er blant annet at dette bidrar til å opprettholde et nettverk som åpner for både praksisplasser og å styrke nåværende studenters mulighet til å få jobb. Dermed understøtter tilbudet til «alumni» målene om styrket arbeidslivsrelevans og å bidra til at studentene får gode jobber når de er ferdige.

I strategien for UiO er karriereveiledning eksplisitt nevnt i tilknytning til forskningsvirksomhet, og da særlig situasjonen for unge forskere. I Universitetet i Oslos strategidokument er det et mål at

«UiO skal gjennom målrettet rekruttering og systematisk karriereoppfølging utvikle forskertalenter for akademia, samfunns- og næringsliv» og at «UiO skal øke utdanningenes forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans og studentenes bevissthet om egen kompetanse».

Strategien vektlegger andre temaer som er relevant for karriereveiledning, herunder studienes arbeidslivsrelevans og studentenes overgang til arbeid. Det ble levert et innspill om «Utdanning og karrierebevissthet» til strategiarbeidet.²⁷ I innspillet legges det vekt på karriereaktiviteter som virkemidler for at studentene skal komme i arbeid. I notatet beskrives tilbudet fra Karrieresenteret ved UiO, studentforeninger og fakultetene. Videre omtales styrker, svakheter og mål, herunder at det er mål om at karriereveiledningstjenestene skal komme tettere fakultetenes tilbud og i mindre grad som en separat tjeneste.

Studiedekan ved Samfunnsvitenskapelig fakultet ved UiO knyttet satsingen på karriereveiledning blant annet til mål om redusert frafall, da dette har en direkte virkning for institusjonenes inntekter. De opplever at ferdige kandidater er attraktive på arbeidsmarkedet, men blant studentene er det mange som opplever studiene som lite relevante for arbeidslivet. Dette gjelder særlig på lavere grad. I tillegg til å justere studieplanene for å synliggjøre arbeidslivsrelevans, trakk de også inn karriereveiledningstjenesten for å styrke studentenes forståelse for relevansen og for å sikre relevans. Fakultetet har ansatt en arbeidslivskoordinator, delvis for å bygge bro mellom fagansatte og karriereveiledningstjenesten. Videre begynte de å trekke inn elementer av karriereveiledning allerede i fadderuka. Karrierelæring er nå emnegrupper på både bachelor- og master-studiet. Bare emnegrupper gir studiepoeng.

UiO har i tillegg en egen Humaniorastrategi, hvor ett mål er at:

«UiO skal arbeide for styrket relevans for historiske og estetiske fag ved UiO gjennom satsning på kontakt med arbeidsliv og synliggjøring av det forskningsnære som relevant for studentenes karriere også utenfor akademia».

I den delen av den overordnede strategien til Høgskolen i Innlandet som omhandler kunnskapskultur, medarbeiderskap og lærende organisasjon er målsettinger:

²⁷ <https://www.uio.no/om/organisasjon/utvalg/utdanningskomiteen/moter/2021/mote-nr-4/utdanning-og-karrierebevissthet-til-lsm-des20.pdf>

«å legge til rette for at dokumentert utviklingsarbeid blir verdsatt i karriereutvikling», og «utvikle gode systemer for karriereplanlegging og medarbeideroppfølging, blant annet for å sikre at arbeidsoppgavene innenfor FOU/KU, utdanning og samarbeid med samfunns- og arbeidsliv lar seg kombinere og løse innenfor rammene av tilgjengelige ressurser».

MF vitenskapelig høyskole har et overordnet mål om å:

«Styrke og tydeliggjøre utdanningenes arbeidsrelevans, spesielt for de ikke-profesjonsrettede studieprogrammene».

NLA Høgskolen har som målsetting i sin overordnede strategi at:

«Det skal iverksettes tiltak som gjør at studentene opplever å bli ivaretatt med god faglig oppfølging, og det skal skåres høyt i nasjonale undersøkelser om dette, særlig på indikatorer for studentengasjement, involvering og arbeidslivsrelevans».

Universitetet i Sørøst-Norge har som del av sin strategi å utvikle og tilby:

«Ny kunnskap, innsikt og løsninger med relevans for samfunns- og arbeidsliv på kort og lang sikt».

VID vitenskapelige høgskole skriver i sin strategi at:

«I perioden 2022-2024 skal vi etablere et system for langsiktig utvikling og styring av høgskolens studieportefølje for å sikre høy faglig kvalitet, økonomisk bærekraft og høy arbeidslivsrelevans, og gi studentene tilgang på et godt internasjonalt fagmiljø».

I de andre institusjonenes overordnede strategier nevnes ikke «arbeidsrelevans», «arbeidslivsrelevans» eller «relevans for arbeidslivet» i formuleringen av strategiske målsetninger, eller «karriereveiledning» som et strategisk virkemiddel.

Samarbeid med andre deler av institusjonen

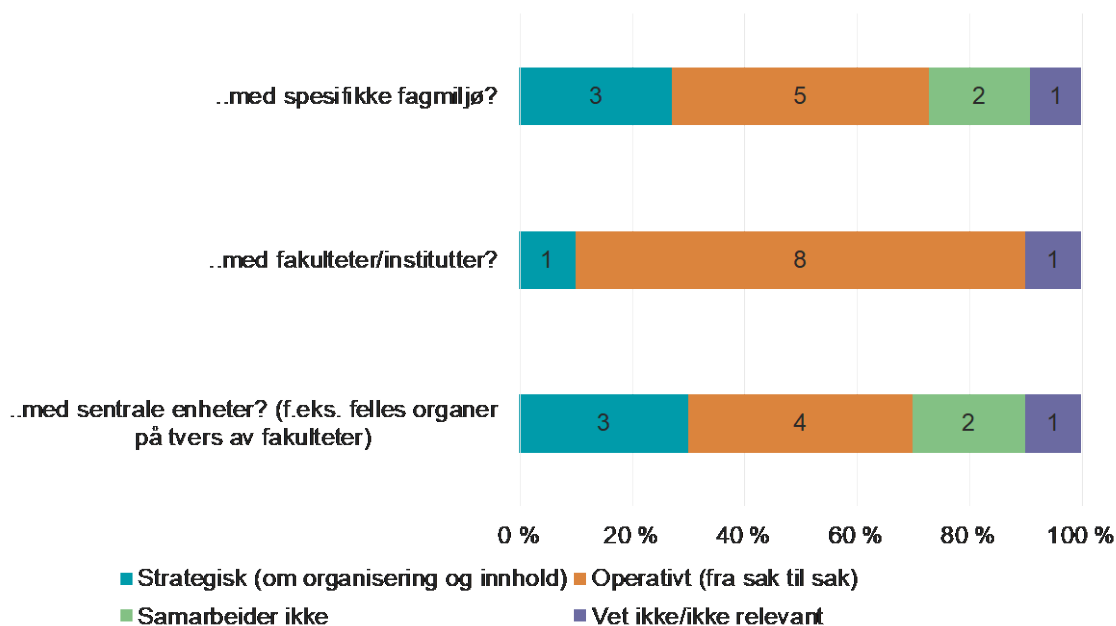
Man kan tenke seg at karriereaktiviteter inngår i institusjonenes strategier på ulike områder. Det kan derfor være hensiktsmessig at de ansvarlige for karriereveiledningstjenestene samarbeider med andre enheter på et strategisk nivå. Videre kan man se behov for løpende samarbeid, for eksempel knyttet til informasjonsutveksling eller bistand knyttet til henvendelser fra studenter og andre. I spørreundersøkelsen spurte vi om disse formene for samarbeid og til ulike deler av institusjonen.

Figur 3-17 viser at mange av tjenestene har løpende, operativt samarbeid med institusjonen forøvrig, særlig med fakulteter og institutter, men det ikke er så vanlig med strategisk samarbeid.

Vi spurte også om lederne for karriereveiledning hadde kommentarer til tjenestens samarbeid med fagmiljø ved institusjonene. 8 av de 12 lederne ga kommentarer. Hovedbildet er at en del av lederne for karriereveiledningstjenestene gjerne skulle sett tettere samarbeid. Flere uttrykker ønske om mer strategisk samarbeid. Det er også enkelte som sier det er en trend i retning av økt samarbeid.

En mener at HK-dir bør gi overordnede føringer om dette. Andre beskriver at omfanget av og innholdet i samarbeidet med fakulteter og institutter ikke er systematisk på tvers, men personavhengig.

Figur 3-17: Strategisk og operasjonelt samarbeid med ulike deler av institusjonen



Informanten ved en høyskole sa at nøkkelen for å få opp studentenes interesse for karriereveiledning (som oppfattes som lav ved institusjonen) er å bevisstgjøre de faglige ansatte slik at de kan påvirke studentene.

Det er en del av karriereveiledningstjenestene som bidrar til kursing eller andre former for kompetanseoppbygging overfor studieveiledere, men UiO er den eneste der det også er et tilbud til faglig ansatte. Ingen oppgir at de arbeider med kompetanseoppbygging for HR-ansatte.

Råd for samarbeid med arbeidslivet

Alle universiteter og høyskoler er pålagt å ha «råd for samarbeid med arbeidslivet». I Meld.St. 16 (2020-2021) heter det at blant UH-institusjonene er det en del misnøye med pålegget, mens aktører utenfor UH-sektoren er mer positive. Etersom karriereveiledningstjenester og rådene har beslektede mål, kan man se det som naturlig at de ansvarlige for karriereveiledning ved UH-institusjonene er involvert i arbeidet med rådene. Vi spurte om dette i spørreundersøkelsen. Av de ni som besvarte spørsmålet, svarte 7 at de ikke var involvert. En av de to andre svarte at de av og til ble innkalt til møter i rådet, når agendaen tilsa det. Den siste svarte at de hadde flere fora hvor representanter for institusjonen og arbeidslivet møttes for å drøfte ulike temaer som berører begge. Det var en representant for karriereveiledningstjenesten i ett av disse foraene.

4 Drøfting av resultater

I dette kapitlet knytter vi funn i kartleggingen (kapittel 5.395.1589790432) opp mot forståelse av, begreper om og nasjonale mål og føringer for karriereveiledning (kapittel 2).

Måloppnåelse

I NOU 2016:7 ble det anbefalt at det opprettes karriereveiledningstjenester betjent av veiledere med god karrierefaglig kompetanse ved alle UH-institusjoner i Norge, og at karriereveiledning og karrierelæring kommer inn som obligatoriske elementer i utdanningene. Denne anbefalingen er ikke fullt ut fulgt opp i utformingen av nasjonal politikk. I hovedsak er politiske virkemidler for karriereveiledning i UH-sektoren begrenset til formulering av mål om å styrke arbeidslivsrelevansen av høyere utdanning og forståelsen av denne relevansen. Karriereveiledning er et virkemiddel for dette. I Meld. St. 16 (2020–2021) «Utdanning for omstilling» heter det:

Mange studenter synes de ikke får god nok informasjon om hvordan de kan bruke kompetansen sin i arbeidslivet. Karriereveiledningen og informasjonen til studentene bør styrkes.

Målet for denne undersøkelsen har vært å kartlegge om karriereveiledningen for studenter ved Norges universiteter og høyskoler faktisk er styrket ved at studentene har tilgang til karriereveiledning gjennom institusjonene. Funnene viser at de fleste studentene i Norge har et tilbud om karriereveiledning, men at andelen som har tilgang til et tilbud fra/i tilknytning til UH-institusjonen ikke har økt, at kapasiteten i form av antall ansatte ikke har holdt følge med vekst i studentmassen, men også at det er økt satsing på karrierelæring og karrierekompetanse i utdanningene. Vi ser dermed ikke grunnlag for å konkludere entydig om tilbudet er blitt styrket, slik stortingsmeldingen la opp til.

Formelt tilbud og reell tilgang er ikke nødvendigvis det samme. Ved noen av institusjonene kan sammenslåinger og omorganiseringer ha gjort at man har flere læresteder, mens bare ett av dem har et karrieresenter. Ved noen av institusjonene gis tilbudet av studentsamskipnader som bistår flere forskjellige utdanningsinstitusjoner. Vår undersøkelse viser at en del av de som har besvart undersøkelsen på vegne av UH-institusjonene ikke er kjent med tilbudet gjennom samskipnaden eller ikke oppfatter det som et tilbud til studentene ved institusjonene. Det er nærliggende å tenke seg at mange av studentene vil ha svakere kunnskap om og «eierskap» til tilbudet. Det varierer også i stor grad hvorvidt, og i hvilken grad, karriereveiledningstjenestene markedsfører tilbudene.

Hva som utgjør et organisert tilbud om karriereveiledning er også forstått forskjellig. De fleste har etablert en form for senter som alle studentene kan kontakte for blant annet å få veiledning. Undersøkelsen viser også at det ved noen institusjoner er fokus på å integrere karrierelæring og karrierekompetanse i det faglige tilbudet. Dette gjøres ved for eksempel å ha karriereaktiviteter i utdanningsløpet eller gjennom samarbeid med aktører utenfor institusjonen. Dette er også et organisert tilbud selv om det ikke er en del av karriereveiledningstjenestens tilbud. Vårt inntrykk er at det er stor variasjon både mellom og innad i utdanningsinstitusjonene om og hvordan karrierelæring og -veiledning integreres i studieprogram. Noen studentgrupper vil med andre ord ha tilgang til karriereveiledning både gjennom en karriereveiledningstjeneste og i tilknytning til studieprogram. Trolig er det bare et mindretall av studentene som opplever at karrierelæring og -veiledning er tilknyttet studieprogram, men vår undersøkelse dekker i hovedsak tilbud gjennom sentrale karriereveiledningstjenester. Det kan finnes tilbud knyttet til studieprogram som informantene i karriereveiledningstjenestene ikke har kjennskap til. I sum er inntrykket at noen studenter har et godt tilbud, både gjennom en sentral karriereveiledningstjeneste og gjennom karrierelæring og andre tilbud i

tilknytning til studieprogram. Andre studenter har tilgang til bare ett av disse tilbudene, mens andre ikke har noe tilbud tilknyttet institusjonen eller studiet.

Kartleggingen vi har gjennomført viser altså at det målet som ble anbefalt i NOU 2016:7 ikke er nådd:

- Det tilbys ikke karriereveiledning ved alle institusjonene
- Ved en del institusjoner brukes tilbudet såpass lite at det framstår som et formelt tilbud, men ikke reell tilgang og dermed ikke i samsvar med intensjonen med tilbud av karriereveiledning
- Ved mange av institusjonene der det er et fungerende veiledningstilbud, er strukturert karrierelæring ikke innført som element i utdanningene. Ingen UH-institusjoner har innført strukturert karrierelæring i alle utdanningsprogrammene sine, men noen arbeider konkret med å utvikle karrierelæring som del av utdanningene.

Hvorvidt studentene har et formelt tilbud eller reell tilgang til karriereveiledning er slik vi ser det knyttet til de endringene og de reformene som UH-sektoren har vært gjennom de siste årene. Sammenslåinger og organisatoriske endringer har påvirket karriereveiledningstilbudet ved organisasjonene – om enn utilsiktet, men i noen tilfeller viser det også en ny tenkning rundt karriereveiledning og hvilken plass og funksjon de skal ha i institusjonene. Det sammenfaller med økt fokus på arbeidslivsrelevans, gjennomstrømming og anvendelighet. I *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld. St. nr 16 (2016-2017)) tar regjeringen frem at det ønskes et utdanningssystem der hver enkelt student får brukt og utviklet sitt potensial, samtidig som samfunnet får den kompetansen som trengs. Læringsutbytte, relevans og gjennomføring anses som viktige kvalitetskriterier for høyere utdanning. Videre understrekes det at informasjon om studietilbudene, god karriereveiledning, opptakssystemet og faglig veiledning underveis i utdanningen har stor betydning for dette. Det kan se ut til å bidra til at institusjonene ønsker å legge mer vekt på utdanningenes anvendelighet, men dette betyr ikke nødvendigvis at institusjonene oppfatter karriereveiledning som mer relevant, ut fra hva vi ser i deres strategier. Men karriereveiledningstjenestene gjør det. Dette har også sammenheng med dreiningen man har sett de siste årene i fagfeltet, hvor karrierelæring og karrierekompetanse i større grad har fått fokus i karriereveiledning.

Karrieretilbudets plass i UH-institusjonenes virksomhet

Karrieretilbudet plass handler om hvilket nivå man retter arbeidet mot. Igjen kommer vi tilbake til distinksjonen mellom karriereveiledning i et smalt og et bredt perspektiv, hvor det brede perspektivet ikke nødvendigvis bare handler om å rette aktivitet mot grupper av individer, men også mot de overordnede målene til UH-institusjonene.

I store strekk ser vi at karriereveiledning i UH-sektoren retter seg mot et av to mål. Det ene understøtter universiteter og høyskolars formål²⁸, herunder å bidra til en miljømessig, sosialt og økonomisk bærekraftig utvikling (§1-1.a) til innovasjon og verdiskaping basert på resultater fra forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid (§1-3.f) samt til samarbeid med relevante aktører på internasjonalt, nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å styrke virksomhetens kvalitet og relevans (§1-3.g).

I Stortingsmeldingen *Utdanning for omstilling – økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* (Meld. St. (2020 – 2021) trekkes karriereveiledning frem både i sammenheng med studenters overgang til arbeidsliv og hvordan styrke rekrutteringen av forskere i akademia.

²⁸ Jf. Universitets- og høyskoleloven, § 1-1

Slik vi leser institusjonenes strategier, har kravet om arbeidslivsrelevans bidratt til et større fokus på studenters overgang til arbeidslivet og på at forskning og utdanning må ha fokus på kunnskap samfunnet har behov for. I noen få tilfeller omtaler strategiene karriereveiledning som et virkemiddel for å understøtte målene over. I intervjuene har vi sett eksempler på at karriereveiledning bidrar i utvikling av institusjonens øvrige virksomhet, herunder studieprogrammer, veiledningsfunksjoner knyttet til studieprogrammer, faglig samarbeid mv. Noen av karriereveiledningstjenestene er involvert i denne type arbeid, men langt fra alle.

Det andre alternativet er at karriereveiledning er et velferdstilbud for studentene, hvor støtte og veiledning skal bidra til mestring og at studietilværelsen oppleves mer meningsfull. Dette kan sies å ha et fokus på «sluttleveranser» (for eksempel i form av individuell karriereveiledning og kurs begrenset til karrierelæring), og det kan se ut til at det er i dette området vi finner de fleste av karriereveiledningstjenestene. Som nevnt tidligere, har flertallet av studentene (formell) tilgang til karriereveiledning. Blant de studentene som har et slikt tilbud, får flertallet dette gjennom en tjeneste som drives av eller i samarbeid med studentsamskipnad.

Vi mener dette kan indikere at tilbudet om karriereveiledning som bygger på tjenesten som et velferdstilbud og organisasjonsmessig plassering i samskipnad kanskje ikke er ideell hvis tjenesten skal bidra strategisk til hovedmålene for institusjonene. Som vi har sett er det også noen utfordringer knyttet til det å være en egen enhet på siden av det faglige kollegiet, som handler om forståelser av hva som er karriereveiledningstjenestenes virksomhet og oppgave basert på assosiasjoner til begreper og karriere. Det å være et eget senter kan, på den andre siden, gi mye frihet og handlingsrom til å prioritere og utvikle tjenesten og tilbudet på egen hånd.

Men selv om karriereveiledningstjenesten fungerer mest som et velferdstilbud, betyr ikke det nødvendigvis at karriereutvikling ikke trekkes inn som tema i utviklingen av undervisning og forskning. Blant våre klare funn er at karriereveiledningstjenesten i liten grad deltar i strategiarbeid for institusjonen og at karriereveiledning sjelden omtales i institusjonenes overordnede strategier. Vi ser likevel en klar utvikling i retning av at karriereutvikling tematiseres i utvikling av studietilbudet, med eller uten bidrag fra karriereveiledningstjenesten. Denne observasjonen må vi imidlertid basere på det de med ansvar for karriereveiledningstjenestene ser fra sin plassering i institusjonene. Vi har lite data som omhandler det arbeidet som gjøres med karrierelæring og arbeidslivsrelevans av de i institusjonene som ikke har karriereveiledning som en eksplisitt del av sine oppgaver.

Vi oppfatter at organisering av karriereveiledningssentre i samskipnad ikke gir samme mulighet for innflytelse på strategi og styring som hvis tjenesten er organisert i sentraladministrasjonen. Sistnevnte forteller at de har større handlingsrom og påvirkningskraft når det gjelder implementering av karriereveiledning og karrierelæring i strategi og styring, utdanningsprogram og faglige mål. Flytting inn i sentrale enheter har styrket mulighetene for å bidra inn i utvikling av undervisning og forskning ved institusjonen. Men dette betyr kanskje også at karriereveiledning i form av aktiviteter som en-til-en veiledning og kurs må nedprioriteres. Det kan med andre ord se ut til å være en trade-off mellom det å jobbe mer overordnet med karriereveiledning versus det man kan kalle klassisk karriereveiledning, men avveiningen er hvorvidt arbeidet med karriereveiledning skal gagne alle studentene i størst mulig grad, eller om det skal være et tilbud til de som finner veien til karriereveiledningstjenestene.

Våre refleksjoner

Vi ser at arbeidet med karriereveiledning trekkes i to retninger i høyere utdanning. Den ene er mot mer spesialisering og selvstendighet for karriereveiledningstjenestene, hvor de i noen grad tas med på råd når det gjelder spørsmål om karriereveiledning og karrierelæring. I de fleste tilfellene er dette knyttet til konkrete prosjekter og samarbeid i

fagmiljøene, i liten grad – om noen – til karriereveiledning og arbeidslivsrelevans i overordnede strategier. Dette er også et tilbud som gagnar færre studenter, ettersom de enten må ha karriereveiledningstjenesten tilgjengelig slik at de kan oppsøke den, eller at det er nettopp deres fagmiljø som inngår i samarbeid med karriereveiledningstjenesten. Den andre retningen er å gå bort fra det individuelt rettede tilbudet og integrere karriereveiledningsarbeidet i styring og strategi under arbeidslivsrelevans som paraplybegrep. Dette kan styrke påvirkningskraften og gjøre karrierelæring tilgjengelig for flere studenter og forsterke betydningen av karriereveiledning gjennom at de har mulighet til å peke på sammenhengene mellom den faglige virksomheten, karriereveiledning og arbeidslivsrelevans.

I disse to retningene ligger det forskjellige muligheter og en avveining av hvor ressursene kommer best til nytte. For den enkelte student som ønsker og trenger karriereveiledning er det et tap å miste den veilederen eller det senteret man kan gå til. For studentpopulasjonen som helhet er det et gode hvis hele institusjonen trekker i samme retning mot arbeidslivsrelevans og er omforent om at karrierelæringskompetanse og karrierekompetanse er gode virkemidler for å skape gode overganger mellom utdanning og arbeid.

Imidlertid er dette også en avveining som berører en av karriereveiledningsfeltets overordnede leveregler, som handler nettopp om avveininger mellom å satse på læring eller veiledning, individer eller grupper, analoge eller digitale tilnærminger, klassiske metoder eller systemarbeid. Den berører spørsmålet om hvorvidt det skal tenkes kvalitetssikring og spesialisering ved å spørre seg om man «gjør tingene riktig» eller om det er riktigere å tenke ekspansivt og kvalitetsutvikling ved å spørre seg om man «gjør de riktige tingene». Svaret på dette spørsmålet er at det ikke nødvendigvis er til det beste å velge *et* alternativ eller *en* retning, studenter trenger både individuelle samtaler og et akademia som er opptatt av og kompetent på karrierelæring og arbeidslivsrelevans, og det må jobbes med gode overganger mellom utdanning og arbeid i både smalt og bredt perspektiv:

Livslang veiledning er ikke bare en intervensjon, men mange, og den virker mest effektivt når en rekke aktiviteter kombineres til en helhet (ELGPN., 2015).

Litteratur

Andrewartha, L., & Harvey, A. (2017). Employability and student equity in higher education: The role of university careers services. *Australian Journal of Career Development*, 26(2), 71-80. <https://doi.org/10.1177/1038416217718365>

Artess, J., Hooley, T., & Mellors-Bourne, R. (2017). *Employability: A review of the literature 2012-2016*. Higher Education Academy.

Bakke, I. B. (2021). *No culture for career? : Conceptualisations of career as a cultural phenomenon and as experienced by tenth graders and career counsellors in Norway*. (Publikasjonsnr. 22) [Doctoral Thesis, Innland Norway University of Applied Sciences]. Lillehammer. <https://brage.inn.no/inn-xmlui/bitstream/handle/11250/2731828/PhD%20A4%20Bakke%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bakke, I.B., & Hooley, T. (2023). Neither online, nor face-to-face, but integrated career guidance: Introducing new ways of engaging undergraduate students in career learning and reflective careering. In M. Buford, M. Sharp and M. Stebleton (Eds.) *Mapping the future of undergraduate career education* (pp.138-154). Routledge.

Blackmore, P., Bulaitis, Z.H., Jackman, A.H., & Tan, E. (2015). *Employability in higher education: A review of practice and strategies around the world*. Pearson.

Bradley, A., Quigley, M., & Bailey, K. (2021). How well are students engaging with the careers services at university? *Studies in Higher Education*, 46(4), 663-676. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1647416>

Bridgstock, R., Grant-Imaru, M., & McAlpine, A. (2019). Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 56–72.

Chen, C. P., & Lalovic, A. (2019). Career development for doctoral and postdoctoral trainees in Canada. *Australian Journal of Career Development*, 28(3), 167-173. <https://doi.org/10.1177/1038416219828087>

Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of career services in higher education. *New directions for student services*, 148, 5-18. <https://doi.org/10.1002/ss.20105>

Diamante, R. T. (2014). Career development learning and employability skills of students in information and communication technology. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 70(21), 110-114. <https://doi.org/10.7763/IPEDR.2014.V70.21>

ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network (2015): *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance. A Reference Framework for the EU and for the Commission*. ELGPN Tools No. 6. Jyvaskylä:

ELGPN Engelland, B. T., Workman, L., & Singh, M. (2000). Ensuring service quality for campus career services centers: a modified SERVQUAL scale. *Journal of Marketing Education*, 22(3), 236-245. <https://doi.org/10.1177/0273475300223007>

European Commission. (2005). *Recommendation on European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* (251 Final). European Commission.

Farenga, S. A., & Quinlan, K. M. (2016). Classifying university employability strategies: Three case studies and implications for practice and research. *Journal of Education and Work*, 29(7), 767-787. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1064517>

Garis, J., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2012). Current status and future development of career centers in the United States. *Asian Journal of Counselling*, 19(1), 5-26.

Golovushkina, E., & Milligan, C. (2013). Employability development in the context of doctoral studies: systemic tensions and the views of key stakeholders. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 194-209. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12009>

Harrison, C.; Villalba-Garcia, E. and Alan Brown, A. (2022). Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services: Vol. 1. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper, No 9. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/422672>

Heppner, M. J., & Jung, A. K. (2012). When the music changes, so does the dance: With shifting US demographics, how do career centers need to change. *Asian Journal of Counselling*, 19(1-2), 27-51.

Hooley, T., Neary, S., Morris, M and Mackay, S. (2015) *Effective policy frameworks for the organisation of career guidance services: A review of the literature*. London and Derby: SQW and International Centre for Guidance Studies, University of Derby. <https://derby.openrepository.com/handle/10545/620564>

Institute of Student Employers (2021). *Black careers matter*. London: Institute of Student Employers.

Lairio, M., & Penttinen, L. (2006). Students' career concerns: challenges facing guidance providers in higher education. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(3), 143-157. <https://doi.org/10.1007/s10775-006-9107-z>

Law, B. (2009). Changing metaphors for careers-work. *The Career-learning Café*, (21.07.2018). <http://www.hihohiho.com/magazine/features/cafmethaphor.pdf>

Lee, J. K., & Goh, M. (2003). Career counseling centers in higher education: A study of cross-cultural applications from the United States to Korea. *Asia Pacific Education Review*, 4(1), 84-96.

Mckenzie, M., & Howell, J. (2005). A snapshot of Australian university career services. *Australian Journal of Career Development*, 14(2), 6-14. <https://doi.org/10.1177/103841620501400203>

NOU 2016: 7. *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn [Norway is changing - career guidance for individuals and society]*. K. M. o. E. a. Research]. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Informasjonsforvaltning. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>

Okolie, U. C., Nwajiuba, C. A., Binuomote, M. O., Ehiobuche, C., Igu, N. C. N., & Ajoke, O. S. (2020). Career training with mentoring programs in higher education: facilitating career development and employability of graduates. *Education+ Training*, 62(3), 214-234. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2019-0071>

Roberts Martin, R.L. (2011). A review of the literature and important resources concerning career development in higher education. In J.L. Samide, G.T. Eliason, & J. Patrick (Eds.). *Career development in higher education* (pp.3-24). Information Age Publishing.

Rowley, G., & Purcell, K. (2001). Up to the job? Graduates' perceptions of the UK higher education careers service. *Higher Education Quarterly*, 55(4), 416-435. <https://doi.org/10.1111/1468-2273.00196>

Skok, M. M., & Dolinšek, T. (2013). Some findings on career counselling in higher education. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 7(1), 81-94.

- Taylor, A.R. & Hooley, T. (2014). Evaluating the impact of career management skills module and internship programme within a university business school. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(5): 487-499. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.918934>
- te Wierik, M.L.J., Beishuizen, J., & van Os, W. (2015). Career guidance and student success in Dutch higher vocational education. *Studies in Higher Education*, 40(10), 1947-1961, <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.914905>
- Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv - Karrerevalg og karrierelæring*. (NVL & ELGPN concept note, Issue. <http://www.nordvux.net/content/id/11580/karrierevalg-og-karrierelring-nvl-elgpn-concept-note>
- Thorbjørnsrud, M., Alfsen, C. & Holm, S. (2015). *Kartlegging av karriertjenester i høyere utdanning*. VOX. <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/kartlegging-av-karriertjenester-i-hoyere-utdanning/>
- Watts, A.G. (1997). *Strategic directions for careers services in higher education*. CRAC.
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. Higher Education Academy.
- Watts, A.G., & Kidd, J.M. (2000). Guidance in the United Kingdom: Past, present and future. *British Journal of Guidance & Counselling*, 28(4), 485-502. <https://doi.org/10.1080/713652315>
- Yang, E., Lee, S. M., & Ahn, S. S. (2012). Career centers in higher education in South Korea: Past, present, and future. *Asian Journal of Counselling*, 19(1), 2-53.
- Zahid, G., Hooley, T., & Neary, S. (2020). Careers work in higher education in Pakistan: current practice and options for the future. *British Journal of Guidance & Counselling*, 48(4), 443-453, <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1576030>

Vedlegg 1: Litteratur om karriereveiledning i høyere utdanning i Norge

Innledning

Denne oversikten beskriver og drøfter litteratur om karriereveiledning i høyere utdanning i Norge som er å finne i norsk empiri. Denne oversikten kommer fra artikler funnet i Idunn, Universitetsforlagets digitale plattform for fag- og forskningslitteratur og åpent tilgjengelige forskningsbøker (<https://www.idunn.no/info/about-ldunn>), samt også fra Google Scholar, Googles internasjonale søkeverktøy for forskningsartikler.

Det ble gjort tre søk i Idunn. Det første var med søkeordene *høyere + utdanning + karriereveiledning* for perioden 2000 til 2022. Den eldste artikkelen som kom frem i dette søket var fra 2014. Med tanke på de søkeordene som ble brukt i dette søket, er det viktig å bemerke at karrierebegrepet er omstridt og har frem til siste tiår vært lite brukt innen UH-sektoren, og særlig med tanke på studenter. Dette søket resulterte da også i 11 treff hvor en artikkel ut fra tittel og sammendrag ble ansett som relevante for denne kunnskapsoversikten. Denne var også med i resultatet fra det andre søket.

Det andre søket ble gjort med søkeordene *veiledning + høyere + utdanning NOT kollega*. Ordet *veiledning* uten ordet *karriere* knyttet til seg fanger også opp studieveiledning og veiledning med tanke på praksis under studiene. Som Landrø og Fikse (2022) bemerker i sin artikkel er studieveiledning og karriereveiledning i mange tilfeller overlappende, og veiledning av studenter hvor erfaringer fra praksis er tema kan ut fra et faglig perspektiv ses som en form for karriereveiledning med fokus på karrierelæring. Det som kan sies å skille praksisveiledning fra karrierelæring er at karrierelæring innebærer strukturerte læringsprosesser hvor refleksjon over erfaring er en del av prosessen kombinert med andre læringsaktiviteter, og hvor målet er karrierekompetanse. *Veiledning* fanget også i denne sammenhengen opp en rekke artikler om kollegaveiledning som pedagogisk grep, derfor ble dette ordet ekskludert i søket. Akademisk veiledning med tanke på oppgaveskriving etc. dukket også opp i søket, men de kom ikke med i utvalget.

Søket var for perioden 2010 til 2022, og ga 572 treff. Av disse ble 22 artikler og kapitler ansett som relevante ut fra tittel og sammendrag ettersom de handlet om veiledning med fokus på valg i forhold til, deltakelse i og erfaring fra arbeidslivet. Hvor det var tvil om artikkelen var relevant for søket, søkte jeg på ordene *karriere, veiledning, arbeidsliv, relevant** for å sjekke om det var interessant innhold som berører veiledning og arbeidslivsrelevans i artikkelen som ikke kom frem i tittel og sammendrag. 4 artikler ble med i utvalget på bakgrunn av dette.

Søk med ordene *phd + karriereveiledning* og *doktorgrad + karriereveiledning* ga treff på en og samme artikkel som ikke ble vurdert til å være relevant. Søk med ordene *postdoktor + karriereveiledning* ga ingen treff. Begge søkene var for perioden 2010-2022.

Søk med ordene *career + guidance + higher + education + Norway + Norwegian NOT migrant -disabled – refugee* for perioden 2018 – 2022 ga 257 treff. Ut fra tittel og sammendraget eller en rask gjennomgang av artikkelen ble tre av disse funnet relevante.

Alle artiklene i utvalget er referert i dette notatet.

Eksplisitt om karriereveiledning i høyere utdanning

I tråd med nasjonale føringer og målsetninger om kompetanseløft i befolkningen og kvalitet i utdanning samt inkludering som nasjonalt mål, drøfter OECD hvorfor det ikke er høyere gjennomføringsrate i studiene og hvorfor ikke flere fra lavere sosioøkonomiske

strata i befolkningen tar høyere utdanning i Norge (Koutsogeorgopoulou, 2016). Et av svarene her kan være lite personlig risiko ved å droppe ut av studier ettersom utdanning er gratis, og et annet svar er at det kan være lite kunnskap om og interesse for utdanning i deler av befolkningen. Her trekkes karriereveiledning i forbindelse med rekruttering til utdanning frem som sentralt, ettersom karriereveiledning kan bidra til både bedre kjennskap til utdanningstilbudet og mulighetene som ligger i utdanningssystemet. I tillegg kan karriereveiledning både før og underveis i studiene bidra til en realitetsorientering med tanke på hvilke krav utdanning og arbeidsliv innebærer.

Launikari et al. (2020) drøfter hvilken betydning karriereveiledning innen høyere utdanning har for internasjonalisering, ettersom studenter med internasjonal erfaring har et fortinn i arbeidslivet. Her trekkes det frem at særlig Norge har lav grad av internasjonalisering, og forfatterne argumenterer for at dette blant annet kommer av lav kompetanse på internasjonalisering blant karriereveiledere og andre med veiledningsroller innen høyere utdanning.

Jynge (2021) spør hvilke sammenhenger det er mellom praksisnær undervisning og studenters utvikling av karrierekompetanse og mestringstro, og finner i sin forskning at selv om det er individuelt hvordan studenter kan ha nytte av praksisnær og studentaktiv undervisning, kan forskjellige opplegg for strukturert karrierelæring bidra til en opplevelse av økt karrierekompetanse og dertil mestringstro hos studentene. Dette kan ha betydning for både gjennomføring og overgang til arbeidsliv etter studiene.

Med tanke på de som skal gi veiledning, er det i forbindelse med praksisveiledning viktig at de som veileder har veiledningskompetanse, at de har inngående kunnskap om det feltet de veileder i, i tillegg til god forståelse for sammenhengen mellom teori og praksis. Denne empirien diskuterer i stor grad faglige/profesjonsveiledere, men dette er også kjernekompetansen i karriereveiledning. I utvalget er det imidlertid bare en artikkel som drøfter studieveilederrollen innen høyere utdanning, hvor man uten å ha karriereveiledning som del av sin oppgave ofte er den som gir studentene karriereveiledning (Landrø & Fikse, 2022). Forfatterne argumenterer for at studieveiledning og karriereveiledning ut fra et livslangt/livsbredt karrierperspektiv ses som det samme. Rollen forholder seg til tre områder, som er studieplan og emner, system og regler, men også hele mennesket. Studieveiledning er slik sett komplekst og omfattende, og kan sammenlignes med det som i den internasjonale litteraturgjennomgangen forstås som *pastoral guidance*.

Studieveiledning er viktig i overganger, og særlig i overgang mellom studier eller i overgangen til arbeidslivet gir studieveilederne viktig støtte. Veilederne står mellom systemet og mennesket, universitetet og studenten, de hjelper til med å forstå systemet og orientere seg i det, til å håndtere universitetstilværelsen samt også mestre overganger, ta gode valg og planlegge for fremtiden. Dette påvirker frafall. Studieveiledere har imidlertid ofte samme faglige bakgrunn som de studentene de veileder, og har lite veiledningsfaglig bakgrunn. Ofte opplever de at det konkrete som saksbehandling og administrative oppgaver må prioriteres, og veilederdelen kommer i bakgrunnen. Men dette er utfordrende ettersom studieveiledere opplever at studentene kan komme med forkleddede bestillinger: når det i utgangspunktet er snakk om tekniske spørsmål fører dette ofte til å drøfte mer personlige ting (Landrø & Fikse, 2022).

Unge forskere

Et viktig tema i dette oppdraget er karriereveiledning for unge forskere som skal kvalifisere seg til videre karriere innen akademisk. Empirien som omhandler veiledning i forhold til yrke og utdanning i akademisk og som diskuterer hvordan lykkes med å utdanne forskere og motvirke frafall, sier på den ene siden at doktorgradsutdanninger må bli mer profesjonsrettede og tilpasses de profesjonene de forsker på/jobber mot (Aasen & Rye, 2015). Dette kan forstås som å bli mer orienterte mot praksis. På den annen side innebærer kvalifisering til akademisk å reindyrke akademisk kompetanse som

vitenskapelig skriving (Hambro et al., 2019). I samme gate er Ludvigsen og Ulfnes (2015) sin konklusjon at i doktorgradsutdanningene må kandidatene først og fremst spesialisere sin faglige og forskningsmessige kompetanse, mens generiske (generelle arbeidslivsrelevante) kunnskaper bør komme som følge av deltakelse i et spisset forskningsmiljø. Likedan argumenteres det for at metalæring gjennom refleksjon og veiledning med fokus på doktorgradsprosessen gjennom kvalifiseringsløpet er viktig kunnskap for doktorgradsstipendiater og gir arbeidslivsrelevant kunnskap for videre karriere i academia (Foss, 2015). Med andre ord kan hva som er arbeidslivsrelevant kunnskap for forskere både være bedre kjennskap til hvordan faget utøves i profesjoner utenfor academia, samtidig som det også handler om å mestre den konteksten man er i.

Praksisveiledning

Praksisveiledning, forstått som veiledning gitt av profesjonell/fagperson i forbindelse med praksis under studiet for å bearbeide erfaringer fra det å utøve yrket og sette det i sammenheng med kunnskap fra studiet, er et viktig tema i særlig de norske artiklene. Dette anses som relevant i denne litteraturgjennomgangen ettersom arbeidslivsrelevans er et gjennomgående tema i politiske intensjons- og styringsdokumenter og ligger til grunn for å diskutere viktigheten av karriereveiledning i academia (se dokumentgjennomgang). Innenfor karriereveiledning ses praksis i sammenheng med karrierelæring, og artiklenes vektlegging av dette viser betydningen av det å drøfte faglig kunnskap opp mot deltakelse i arbeidslivet, selv om de ikke diskuterer karriereveiledning i særlig grad. Mjøsutvalgets konklusjon i 2000 (NOU 2000: 14) samt også kvalifikasjonsrammeverket (Bakke et al., 2020) og kompetansereformen (Meld. St. 14 (2019–2020)) fremhever viktigheten av utdannings relevans for arbeidsliv og samfunnsnivå (Damsgaard, 2019) og utdanningenes relevans for arbeidsmarkedet blir sett på som indikator for kvalitet (Damsgaard, 2019). Man har også sett at studentengasjement påvirkes positivt når de opplever at studiene har relevans og mening (Munthe, 2020), men begrepet relevans knyttes ikke bare til arbeidslivet, som i Gynnild (2017), som også knytter det til egne verdier og identitet.

Empirien i disse artiklene forteller om et stort behov for å ha en arena for å drøfte sammenhenger mellom studier og arbeidsliv og overganger mellom utdanning og yrke, og å styrke opplevelsen av mestring gjennom å oppleve at kunnskap og ferdigheter er relevante i arbeidslivet. Veiledning forstås som en formell, relasjonell og pedagogisk istandsettingsprosess som har til hensikt at fokuspersonens mestringskompetanse styrkes gjennom dialog basert på kunnskap og humanistiske verdier (Tveiten, 2019, i Foss et al., 2021) og veiledning innebærer her refleksjon over praksiserfaringer.

Bearbeiding av erfaringer fra praksis ses som sentralt for å forstå forholdet mellom teori og praksis for å bedre kunne bruke kunnskap i profesjonell yrkesutøvelse (Turmo & Bjørnstad, 2013). Dette kan ha en relativt enkel form. For eksempel er erfaringer med å drøfte praksis under militær utdanning med medstudenter som veiledere noe som opplevdes som særlig relevant og nyttig for de som utdanner seg til lederstillinger i militæret (Erlandsen & de Lange, 2017), mens i andre utdanninger er det å få praksisveiledning av en erfaren yrkesutøver viktig.

I de valgte artiklene er det særlig innen helsefag og mediefag at det trekkes frem at det å ha profesjonelle yrkesutøvere som praksisveiledere er viktig ettersom det å forstå yrkesrollen og de kravene som stilles til den ved å drøfte erfaringer med de som «lever i det» gir et mer realistisk bilde av hva yrket faktisk innebærer. Gode praksisordninger i samarbeid med bransjen man utdanner til gir populære studium (Lossius, 2015). Når utdanningsinstitusjoner og bransje har et tettere samarbeid og en god arbeidsfordeling med tanke på oppgaver, undervisning og veiledet praksis bidrar dette til at studenter i for eksempel medie- og designfag er bedre forberedt på yrket, mens samarbeid mellom

studenter og aktører i bransjen om FoU-prosjekter ikke har samme effekt (Stafseng & Barland, 2021). I mediefag skjer frafall blant annet på grunn av lite kunnskap om hva utdanningen og yrket egentlig krever. Selv om dette i mange tilfeller er betinget av individuelle forskjeller er dette et spørsmål om å forberede vordende studenter på realitetene når de rekrutteres til for eksempel journalistutdanning, og bidra til at de er klare for journalistrollen når de er ferdige (Hågvar, 2019; Storvik & Støren, 2009).

Gap mellom teori og praksis

Det at det er avstand mellom teori og praksis, og ikke minst mellom teoretikere og praktikere, bidrar til at når studenter veiledes av akademikere i fag og praktikere i praksis oppstår uoverensstemmelser og gapet oppleves stort (Solbrekke & Stensaker, 2016). For eksempel er erfaring med pedagogiske grep som ePortfolio som også var tenkt å kunne brukes som kompetanseportfolio i overgangen til arbeidslivet noe som viste seg å fungere dårlig fordi mottakersiden – arbeidsgiverne – ikke fant det interessant (Skyttermoen, 2015).

Manglende veiledningskompetanse gjør at man ikke kan maksimere potensial i praksisveiledning (Hessevaagbakke et al., 2013). Det oppleves å være et gap mellom teori og praksis i for eksempel sosialfaglig profesjonskvalifisering (Jordet & Roland, 2015). Særlig gjelder dette når de vordende yrkesutøverne er unge og har manglende livs- og yrkeserfaring, da kan høy grad av akademisering i forbindelse med yrkesspesifikk ferdighetstrening bidra til at de som yrkesutøvere får dårligere profesjonell kompetanse (Schjøll Skjefstad & Nordstrand, 2022). Det er behov for kontinuitet i veiledning i forholdet mellom teori og praksis under studiene for å bidra til gode overganger til yrkeslivet. Jacobsen et al. (2015) ser for eksempel at ferske sykepleiere har et stort behov for veiledning når de starter i yrket, samtidig som det er et stort behov for studieveiledning for studenter som akkurat har startet studiet (Jacobsen, 2015), i tillegg til studieveiledning underveis i sykepleierstudiet med tanke på det å håndtere studiet og praksiserfaringer underveis (Jacobsen & Borg, 2015).

Oppsummering

Denne gjennomgangen av litteraturen som er funnet ved å søke på karriereveiledning og veiledning i høyere utdanning, viser at karriereveiledning er et tema som i svært liten grad er eksplisitt omtalt i litteraturen. Karriereveiledning dukker i mange tilfeller opp som en strategi for å styrke utdanningenes relevans for arbeidslivet, gjennom å bidra til at studenter velger riktig utdanning, at de velger tiltak som fremmer kompetanse og mestring under utdanningen eller at de har et realistisk bilde av det arbeidslivet de skal ut i.

Forholdet mellom teori og praksis, eller også forholdet mellom utdanningen og det arbeidet det kvalifiserer til, er mye omtalt, og behovet for å integrere disse delene bedre er åpenbart. I litteraturen behandles dette i hovedsak som et faglig spørsmål, og det potensialet som ligger i karriereveiledning og karrierelæring ser ut til å ikke være oppdaget. I tillegg kan det se ut til at de som har ansvar for å hjelpe studentene med å integrere dette i mange tilfeller ikke har den veiledningskompetansen de trenger. Behovet for karriereveiledning synes også åpenbart ved at roller som i utgangspunktet ikke skal ha ansvar for karriereveiledning likevel får det, dette gjelder i stor grad studieveilederne, men man kan også argumentere for at praksisveiledere i stor grad er de som bidrar til at studentene får karrierekompetanse. Selv om karrierekompetanse relativt sjeldent diskuteres i forbindelse med praksisveiledning i de utvalgte artiklene, understrekes det i denne empirien at veiledning som innebærer veiledet refleksjon over forholdet mellom utdanning og yrkesdeltakelse er et gode for studentene, at det bidrar til større utbytte av utdanningen, en bedre overgang til yrkesutøvelse, og til at kvaliteten på utdanningen oppleves å være god.

Referanser til vedlegget

- 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*.
- Damsgaard, H. L. (2019). *Studielivskvalitet : studenters erfaringer med og opplevelse av kvalitet i høyere utdanning*. Universitetsforlaget.
- Erlandsen, L. H. & de Lange, T. (2017). Studenten som veileder – erfaringer fra Krigsskolens lederutdanning. *Uniped*, 40(2), 109-128.
- Foss, B. (2015). Ph.d.-utdanning innen ingeniørfag. *Uniped*, 36(4), 55-64.
- Foss, J. E., Steinseth, E. B., Steffenak, A. K. M. & Hov, R. (2021). Praksisveilederutdanning for sykepleiere og tannpleiere – hvordan oppleves veilederrollen før og etter gjennomført utdanning? *Uniped*, 44(1), 31-42.
- Gynnild, V. (2017). Kvalitetssystemer til stryk: En empirisk, konstruktiv studie. *Uniped*, 40(1), 38-53.
- Hambro, C. D., Skillingstad, T. L. & Strøm, J. T. (2019). Akademiske skrivesentres rolle i høyere utdanning. *Uniped*, 42(3), 290-307.
- Hessevaagbakke, E., Johansen, A. G., Gudjonsdottir, S. & Christiansen, B. (2013). Praksisveiledernes funksjon i et medstudentbasert studieopplegg i klinikken. *Nordisk sygeplejeforskning*, 3(4), 254-268.
- Hågvar, Y. B. (2019). Derfor slutter studenter på journalistutdanningen. *Uniped*, 42(4), 355-367.
- Jacobsen, T.-I. (2015). Sykepleierstudent og 19 år – hvordan skal jeg studere? *Uniped*, 35(2), 67-80.
- Jacobsen, T.-I. & Borg, M. (2015). "Å studere sykepleie – det er jo ikke så enkelt som jeg trodde" – Evaluering av sykepleiestudenters erfaring med tilbud om studieveiledning ved studiestart. *Klinisk Sygepleje*, 25(4), 62-72.
- Jacobsen, T.-I., Ruud, I. & Gladhus, L. (2015). Avgangsstudenter i sykepleie planla kommunehelsetjenesten som arbeidssted: Resultater fra en undersøkelse av avgangsstudenter som planla å arbeide etter endt utdanning, og hvilke faktorer som var viktige for dette valget. *Klinisk Sygepleje*, 26(1), 53-61.
- Jordet, H. & Roland, L. R. (2015). Hvordan skape meningsfylte sammenhenger mellom «læring inne» og «læring ute» i sosialfaglig profesjonskvalifisering? *Uniped*, 35(2), 32-42.
- Jynge, J. S. B. (2021). *Karrierelæring i høyere utdanning: Studenters utvikling av karrierekompetanse og mestringstro gjennom praksisnær undervisning [Høgskolen i Innlandet]*.
- Koutsogeorgopoulou, V. (2016). Addressing the challenges in higher education in Norway.
- Landrø, K. & Fikse, C. (2022). Fra studieveiledning til studentveiledning. *Uniped*, 45(2), 115-128.
- Launikari, M., Ahlroos, N., Hagen, E. & Stefánsdóttir, D. (2020). Developing Guidance Competences for Learning Mobility. I *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (s. 191-205). Brill.

- Lossius, L. L. (2015). Praksis som læringsmetode i ingeniørutdanningen – erfaringer fra ingeniørstudiet i undervannsteknologi - drift og vedlikehold ved Høgskolen i Bergen (HiB). *Uniped*, 37(2), 4-19.
- Ludvigsen, S. & Ulfnes, K.-A. (2015). Forskerskoler som modeller for forskerutdanning: Progresjon og utvikling av ekspertise. *Uniped*, 36(4), 65-79.
- Meld. St. 14 (2019–2020). (2020). *Kompetansereformen – Lære hele livet*. Kunnskapsdepartementet.
- Munthe, E. (2020). Studentengasjement i høyere utdanning: Hvilken innsikt gir Studiebarometeret? *Uniped*, 43(2), 104-116.
- NOU 2000: 14. (2000). *Mjøs-utvalet: Høgre utdanning etter år 2000*. u.-o. f. Kirke-.
- Schiøll Skjefstad, N. & Nordstrand, M. (2022). «Jeg har klart å komme litt frem fra skyggen» – om ferdighetstrening for bachelorstudenter i sosialt arbeid. *Uniped*, 45(2), 129-141.
- Skyttermoen, T. (2015). Mer enn vurdering? Om digitale kompetansemapper i høyere utdanning. *Uniped*, 34(4), 57-71.
- Solbrekke, T. D. & Stensaker, B. (2016). Utdanningsledelse - Stimulering av et felles engasjement for studieprogrammene? *Uniped*, 39(2), 144-157.
- Stafseng, T. & Barland, J. (2021). Bransjerelaterte læringsaktiviteter i medie- og designfag. *Norsk medietidsskrift*, 28(1), 1-19.
- Storvik, A. E. L. & Støren, L. A. (2009). *Kvinnens karrieremuligheter i forskningsinstituttsektoren*
- De første årene av karrieren: Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning* [Populærvitenskapelig foredrag](82-7218-467-2). Institutt for samfunnsforskning
- Turmo, A. & Bjørnstad, E. (2013). Undervisning og veiledning i høyere utdanning. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 97(1), 1-3.
- VOX (2015): Kartlegging av karrieretjenester i høyere utdanning
- Aasen, P. & Rye, E. (2015). Behovet for profesjonsrettet doktorgradsutdanning. *Uniped*, 36(4), 84-97.

Vedlegg 2: Spørreskjema

Kartlegging av karriereveiledningstilbudet på universiteter og høyskoler

På oppdrag fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse skal Proba, i samarbeid med Høyskolen i Innlandet, kartlegge karriereveiledningstilbudet på universiteter og høyskoler. I dette spørreskjema retter vi oss mot definerte karrieretjenester ved institusjonene, for å kartlegge hvordan disse er organisert, hvordan de samarbeider med andre deler av utdanningsinstitusjonen og hvilke tilbud tjenestene gir.

Undersøkelsen skal besvares av leder for karrieretjenesten. Hvis ikke institusjonen har en egen karrieretjeneste, skal undersøkelsen besvares av ansatt/leder ved institusjonen som har karriereveiledning som ansvarsområde.

Hvis karrieretjenesten betjener flere institusjoner, skal du i dette spørreskjema svare for `{%name:Duskalsvarefor expression:{*1/1/1472992823*}%}`. Hvis du ønsker å svare for andre institusjoner som karrieretjenesten betjener, kan du motta et eget skjema for disse. Ta i så fall kontakt med forsker Rune Busch i Proba samfunnsanalyse (se kontaktopplysninger under).

Om du/dere er usikre på hvem som er riktig adressat for undersøkelsen, ta gjerne kontakt med forsker Rune Busch i Proba samfunnsanalyse, rb@proba.no, 930 35 295.

Praktisk informasjon

1. Hva er din stilling?

2. Hva heter din enhet/avdeling/seksjon?

Utvalgte caseundersøkelser

Som en del av oppdraget med å kartlegge karriereveiledning i UH-sektoren, ønsker vi å gjennomføre videre undersøkelser ved noen utvalgte institusjoner. Dette innebærer hovedsakelig at enkelte blir intervjuet, slik at vi får mer innsikt i karrieretjenestens innhold og funksjon ved institusjonen.

3. Ønsker du/dere å bli kontaktet av oss for å bli intervjuet?

(1) m Ja

(2) m Nei

Trykk neste for å besvare kartleggingsundersøkelsen

Overordnet om karriereveiledningstjenestene

4. Er det et organisert karriereveiledningstilbud på din institusjon?

(1) m Ja

(2) m Nei

(3) m Vet ikke

5. Er det institusjonen selv som leverer dette tilbudet?

(1) m Ja

(2) m Nei, leveres av: _____

(3) m Annet: _____

6. Hva kaller dere karrieretjenesten(e)

7. Betjener karrieretjenesten andre institusjoner enn {%name:Institusjonensnavn expression:{*1/1/1472992823*}%}? (Vi er her ute etter å få vite om karrieretjenesten betjener ulike UH-institusjoner - ikke om institusjonen har ulike læresteder.)

(1) m Ja (skriv hvilke institusjoner karrieretjenesten betjener): _____

(2) m Nei

Tilbudet ved institusjonen

Du får nå en del spørsmål om karriereveiledningstilbudet som gis ved institusjonen. Vennligst svar på om de ulike tilbudene gis fysisk, digitalt eller av andre ved {%name:Duskalsvarefor expression:{*1/1/1472992823*}%}

8. Hvilke tjenester tilbyr dere?

	Fysisk	Digitalt	Tilbys av andre på institusjonen	Tilbys ikke	Vet ikke
Informasjon til egne studenter om jobb- og karrieremuligheter	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Karriere- eller arbeidslivsdager	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Bedriftsbesøk eller -presentasjoner	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Stillingsutlysninger	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q

Samarbeid med rekrutterings- eller bemanningsselskaper	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Annen karriereinformasjon	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q

Du svarte at dere tilbyr annen karriereinformasjon. Hvilke andre typer karriereinformasjon gir dere?

9. Videre om tilbudet. Hvilke tjenester tilbyr dere?

	Fysisk	Digitalt	Tilbys av andre på institusjonen	Tilbys ikke	Vet ikke
Individuelle karriereveiledningssamtaler	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Karriereveiledning i grupper	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Digitale test- eller utforskningsverktøy	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Mentorordning eller lignende	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Hospiterings-, trainee- eller praksisordninger	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
CV- og søknadssjekk (drop in)	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Intervjutrening	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q

Andre veiledningstilbud	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Du svarte at dere tilbyr andre veiledningstilbud. Hvilke andre veiledningstilbud gir dere?

10. Videre om tilbudet. Hvilke tjenester tilbyr dere?

	Fysisk	Digitalt	Tilbys av andre på institusjonen	Tilbys ikke	Vet ikke
Jobbsøkerkurs	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
CV-, søknad- og/eller intervjukurs	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Skreddersydde kurs til spesifikke enheter eller studieprogram på institusjonen	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Skreddersydde kurs til ulike målgrupper (uavhengig av fag- og studieprogram, for eksempel internasjonale studenter)	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q
Andre kurs	(1) q	(2) q	(3) q	(4) q	(5) q

Du svarte at dere tilbyr andre kurs. Hvilke andre kurs har dere?

Organisering

12. Kryss av for om du har (flere svar mulig):

- (1) q Personalansvar for de ansatte i karrieretjenesten
- (2) q Budsjettansvar for tjenesten
- (3) q Faglig ansvar for tilbudet
- (4) q Ingen av delene

13. Har karrieretjenesten egne lokaler med faste åpningstider og fast bemanning?

- (1) m Ja
- (2) m Nei
- (3) m Annet: _____

14. Hvilke dager er karrieretjenesten åpen?

	Dagtid	Kveld
Mandag	(1) q	(2) q
Tirsdag	(1) q	(2) q
Onsdag	(1) q	(2) q
Torsdag	(1) q	(2) q
Fredag	(1) q	(2) q
Lørdag	(1) q	(2) q

15. Har karrieretjenesten lokaler og ansatte plassert på flere av institusjonens studiesteder?

- (1) m Ja, på alle
- (2) m Ja, noen
- (3) m Nei, bare ett
- (4) m Vet ikke

(5) m Annet, spesifiser: _____

16. Hvilke studiesteder har egen karrieretjeneste?

17. Hvor møter studentene karrieretjenesten? (Flere svar mulig)

- (1) q I karrieretjenestens lokaler
- (2) q På karrieretjenestens egne nettsider
- (3) q På utdanningsinstitusjonens nettsider
- (4) q På stand
- (5) q På fellesområder på studiestedet, f. eks biblioteket
- (6) q På studenttorg
- (8) q Gjennom karrieresenterets kurstilbud
- (9) q Andre: _____

18. Hvor mange personer er ansatt i karrieretjenesten? (skriv et tall)

Med ansatte mener vi personer som har ansvar for karriereveiledningstilbud til studenter

19. Hvor mange årsverk har karrieretjenesten?

20. Er karrieretjenesten prosjektorganisert eller i ordinær drift?

- (1) m Prosjektorganisert
- (2) m Ordinær drift
- (3) m Annet, spesifiser _____

21. Hvilket årstall ble karrieretjenesten i sin nåværende form etablert?

Kompetanse

22. Hvor mange av de ansatte har formell utdanning i karriereveiledning..

	Ingen	Et mindretall	Omtrent halvparten	Et flertall	Alle	Vet ikke
..på masternivå?	(1) m	(5) m	(2) m	(3) m	(4) m	(6) m
..innen enkeltemner?	(1) m	(5) m	(2) m	(3) m	(4) m	(6) m

..gjennom kurs?	(1) m	(5) m	(2) m	(3) m	(4) m	(6) m
..ingen utdanning i karriereveiledning?	(1) m	(5) m	(2) m	(3) m	(4) m	(6) m

Finansiering

23. Omtrentlig, hvor stor prosentandel av aktivitetene ved karrieretjenesten er finansiert av... (Flere svar mulig)

	0 prosent	1-19 prosent	20-39 prosent	40-59 prosent	60-79 prosent	80-99 prosent	100 prosent
Utdanningsinstitusjonene	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(7) m	(6) m
Studentsamskipnaden	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(7) m	(6) m
Arbeidsgiverbetaling/virksomheter	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(7) m	(6) m
Andre eksterne aktører	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(7) m	(6) m
Studentbetaling (ikke semesteravgift)	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(7) m	(6) m
Semesteravgift	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(7) m	(6) m
Egen inntjening	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(7) m	(6) m
Annet	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(7) m	(6) m

Sosiale medier

24. Er karrieretjenesten aktiv på sosiale medier?

- (1) m Ikke aktiv
- (2) m Litt aktiv
- (3) m Ganske aktiv
- (4) m Svært aktiv

25. Hva bruker dere sosiale medier primært til? (Flere svar mulig)

- (1) q Informasjon
- (2) q Markedsføring av tjenesten
- (3) q Kommunikasjon (dialog)
- (4) q Annet, spesifiser.. _____

Målgrupper

26. Hvilke målgrupper har karrieretjenesten? (Flere svar mulig)

- (6) q Potensielle studenter
- (4) q Studenter tidlig i studieløpet
- (5) q Studenter midtveis i studieløpet
- (3) q Studenter som holder på å avslutte sin grad
- (1) q Tidligere studenter i et begrenset tidsrom etter avsluttet utdanning
- (2) q Alle tidligere studenter
- (7) q Doktorgradsstipendiater
- (12) q Postdoktorer
- (8) q Deltidsstudenter
- (9) q Internasjonale studenter
- (10) q Etter- og videreutdanningsstudenter
- (11) q Annet, spesifiser _____

27. Er det målgrupper dere prioriterer spesielt? (Flere svar mulig)

- (6) q Potensielle studenter
- (4) q Studenter tidlig i studieløpet
- (5) q Studenter midtveis i studieløpet
- (3) q Studenter som holder på å avslutte sin grad
- (1) q Tidligere studenter i et begrenset tidsrom etter avsluttet utdanning
- (2) q Alle tidligere studenter
- (7) q Doktorgradsstipendiater

- (12) q Postdoktorer
- (8) q Deltidsstudenter
- (9) q Internasjonale studenter
- (10) q Etter- og videreutdanningsstudenter
- (11) q Annet, spesifiser _____

28. Hvilke målgrupper er de største brukerne av tilbudet ved karrieretjenesten? (Flere svar mulig)

- (6) q Potensielle studenter
- (4) q Studenter tidlig i studieløpet
- (5) q Studenter midtveis i studieløpet
- (3) q Studenter som holder på å avslutte sin grad
- (1) q Tidligere studenter i et begrenset tidsrom etter avsluttet utdanning
- (2) q Alle tidligere studenter
- (7) q Doktorgradsstipendiater
- (12) q Postdoktorer
- (8) q Deltidsstudenter
- (9) q Internasjonale studenter
- (10) q Etter- og videreutdanningsstudenter
- (11) q Annet, spesifiser _____

27. Tilbyr dere karriereveiledningstjenester til postdoktorer/midlertidige ansatte i forskerstillinger?

- (1) m Ja, tilbudet er det samme som for studentene
- (2) m Ja, vi gir et separat tilbud til postdoktorer/midlertidig ansatte i forskerstillinger
- (3) m Nei
- (4) m Annet, spesifiser _____

Samarbeidet med institusjonen

28. På hvilken måte er karrieretilbudet integrert med den faglig virksomheten til studentene? (Flere svar mulig)

- (1) q Inngår i studieplanen på ett eller flere program
- (2) q Karrieretjenesten leverer skreddersydde kurs til studieprogrammene
- (4) q Ikke aktuelt, har ikke et slikt tilbud
- (5) q Annet, spesifiser _____

29. Har du kommentarer til karrieretjenestens samarbeid med fagmiljø ved institusjonene?

30. Tilbyr karrieretjenesten kurs eller annen kompetanseheving av andre ansatte på lærestedet (f.eks. studieveiledere)? (Flere svar mulig)

- (1) q Ja, av studieveiledere
- (2) q Ja, av HR-ansatte
- (3) q Ja, av vitenskapelig ansatte
- (4) q Ja, av ansvarlige for fag
- (5) q Nei
- (6) q Vet ikke

31. Under ber vi deg ta stilling til hvordan karriereveiledningstjenesten samarbeider med hele institusjonen, og om samarbeidet med det enkelte nivå kan beskrives som strategisk, operativt eller om dere ikke samarbeider.

Hvordan samarbeider dere..

	Strategisk (om organisering og innhold)	Operativt (fra sak til sak)	Samarbeider ikke	Vet ikke/ikke relevant
..med sentrale enheter? (f.eks. felles organer på tvers av fakulteter)	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m
..med fakulteter/institutter?	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m
..med spesifikke fagmiljø?	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m

32. Har du noen kommentarer til samarbeidet med ulike nivåer ved institusjonen?

33. Er karriereveiledning omtalt i institusjonens strategi?

- (1) m Ja, tydelig
- (2) m Ja, omtales så vidt
- (3) m Nei
- (4) m Vet ikke
- (5) m Annet, spesifiser: _____

34. Er det fastsatt målsetninger for karriereveiledningen?

Ja

Nei

Vet ikke

Internt for karrieretjenesten?	(1) m	(2) m	(3) m
På institusjonsnivå?	(1) m	(2) m	(3) m

35. På hvilken måte er karrieretjenesten involvert i lærestedets samarbeid med Råd for samarbeid med arbeidslivet?

- (1) q Deltar på møter
- (2) q Deltar i strategiarbeid
- (3) q Bidrar med kompetanse
- (4) q Gir innspill til møtene
- (5) q Sitter i sekretariatet
- (6) q Dette er ikke igangsatt ennå
- (7) q Annet, spesifiser... _____

Kvalitet og kapasitet

37. Fører karrieretjenesten statistikk over bruken av tilbudet?

- (1) m Ja
- (2) m Nei
- (3) m Vet ikke

Vi ønsker tilgang til statistikk over bruken av tilbudet dere. Under kan dere laste opp dokumenter/filer som beskriver statistikken og/eller oppgi nøkkeltall fra statistikken i kommentarfeltet.

For opplastning

Kommentar gjerne nøkkeltall som beskriver bruken av tilbudet her:

38. På en skala fra 1-5, hvor 1 er helt uenig og 5 er helt enig, hvor enig er du i følgende påstand?

	1. Helt uenig	2. Litt uenig	3. Hverken eller	4. Litt enig	5. Helt enig	Vet ikke/ikke relevant
Tjenestens åpningstider er tilpasset brukernes behov	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(6) m
Tjenesten har nok ressurser til å dekke etterspørselen	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(6) m
Innholdet i karrieretjenestens tilbud er i samsvar med etterspørselen fra studentene	(1) m	(2) m	(3) m	(4) m	(5) m	(6) m

39. Har du noen kommentarer til studentenes tilgang til karriereveiledning og kvaliteten på karriereveiledningstilbudet som gis?

Avslutning

Du har svart at det ikke finnes et organisert karriereveiledningstilbud ved {%-name:Forinstitusjonen expression:{*1/1/1472992823*}%}. Institusjonen er derfor ikke relevant for videre kartlegging. Hvis du har noen kommentarer til karriereveiledningstilbudet ved institusjonen kan du skrive det her. Hvis du trykket feil ber vi deg gå tilbake.

Du har svart at du ikke vet om det er organisert et karriereveiledningstilbud ved institusjonen. Hvis det er andre ved institusjonen som kan vite mer om karriereveiledningstilbudet, ber vi deg skrive ned kontaktinformasjon under, slik at vi kan følge opp dette.

40. Har du noen ytterligere kommentarer til karriereveiledning i UH-sektoren eller til undersøkelsen?
