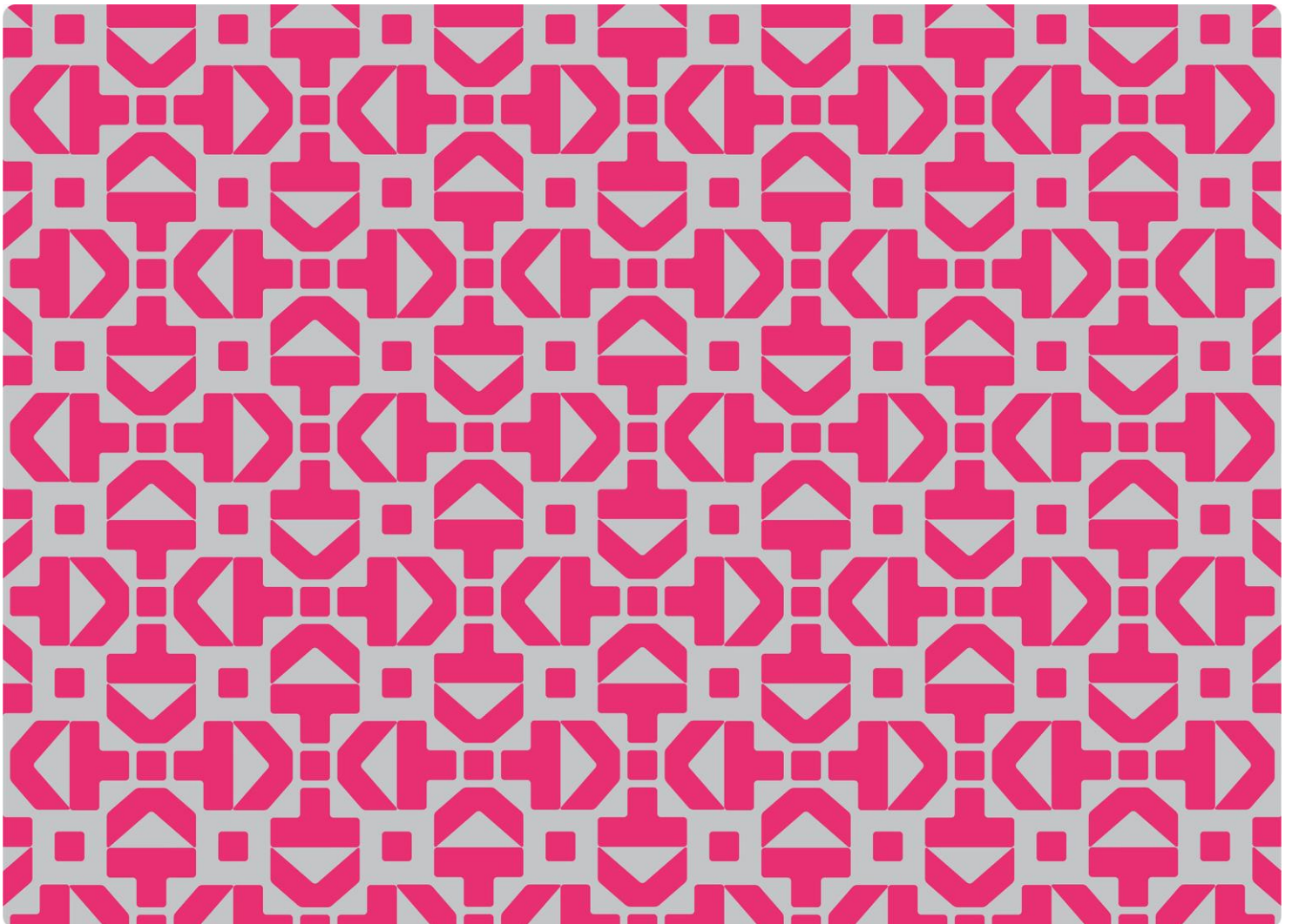


Karrieretjenestene utfyller hverandre

Fakta om Karriereveiledning.no og karrieresentrene i 2022





Karrieretjenestene utfyller hverandre

Fakta om Karriereveiledning.no og karrieresentrene i 2022

Redaktør:

Eirik Øvernes

Forfattere:

Anita Lervik

Cathinca F. Hatlem

Innledning

HK-dir har et overordnet nasjonalt systemansvar for de offentlige karriereveiledningstjenestene. Målet er å øke tilgangen til tjenestene, forbedre kvaliteten i karriereveiledningen og bidra til likeverdige tilbud for unge og voksne i alle livsfaser. Dette notatet omhandler bruken av den digitale karriereveiledningstjenesten Karriereveiledning.no og karrieresentrene i fylkene i 2022. Disse offentlige karriereveiledningstjenestene tilbyr kvalitetssikret og profesjonell informasjon og veiledning til befolkningen knyttet til valg av utdanning og arbeid. Tjenestene er gratis.

Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning er viktig for enkeltmennesker, men er også et effektivt samfunnsøkonomisk virkemiddel for omstilling og bedre utnyttelse av arbeidskraften.

Under koronapandemien var arbeidsmarkedet i Norge preget av høy arbeidsledighet og mange permitterte. I juni 2021 snudde situasjonen på arbeidsmarkedet og ledigheten gikk ned. Arbeidsledigheten var i 2022 på sitt laveste nivå siden 2008, og utgjorde ifølge Nav 1,7 prosent per 1. juli 2022. Framskrivningene fra SSB viser at etterspørselen etter arbeidskraft vil være høyere enn tilbudet i årene framover.¹ Det gjelder spesielt bygg og anlegg, håndverk, industri og helse og omsorg. Ifølge Navs bedriftsundersøkelse manglet virksomhetene i Norge over 70 000 personer i 2022.²

Karriereveiledning er et av flere virkemidler som kan bidra til å dekke samfunnets behov for arbeidskraft. OECD påpeker at mange voksne vil måtte skifte til ulike yrker og sektorer som følge av økt omfordeling av jobber, noe som øker deres behov for hjelp til å identifisere mulige jobboverganger og relevant opplæring.³

Oppdatert og kvalitetssikret informasjon om mulighetene på utdannings- og arbeidsmarkedet og god karriereveiledning kan bidra til at unge tar valg om førstegangsutdanning på et informert grunnlag. Karriereveiledning kan bidra til mindre frafall og færre omvalg i både grunnopplæring og høyere utdanning. Nyutdannede utgjør til enhver tid bare 2,7 prosent av arbeidsstyrken. Karriereveiledning er også et viktig

¹ <https://www.ssb.no/befolkning/befolkningsframskrivinger/artikler/nasjonalebefolkningsframskrivinger-2022>

² <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

³ <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/leveraging-career-guidance-for-adults-to-build-back-better-ab7e7894/side-10>

virkemiddel for at flere deltar i livslang læring. Mange voksne må også regne med å ta mer eller ny utdanning i løpet av karrieren, for å ha relevant og oppdatert kompetanse som sikrer tilknytning til et arbeidsliv i endring. Karriereveiledning kan være et viktig virkemiddel for å bidra til at voksne i overgangsfaser er omstillingsdyktige.

Karriereveiledning er også viktig for å hindre utenforskap og bidra til god integrering av flyktninger og innvandrere, gjennom effektiv overgang til utdanning og arbeid.⁴ Russlands invasjon av Ukraina og den pågående krigen har ført til en stor strøm av flyktninger. I 2022 bosatte Norge et historisk høyt antall flyktninger, hvorav nærmere 90 prosent kom fra Ukraina. Antallet er høyere enn i rekordårene 2015 og 2016, da det kom et stort antall flyktninger fra Syria og Midtøsten. Dette vil påvirke sysselsettingen og norsk arbeidsliv framover, men hvordan er foreløpig uklart.

Fokuset i dette faktaarket er på hvem brukerne av de to offentlige karriereveiledningstjenestene er: alder, kjønn, utdanningsnivå og arbeidslivssituasjon, hva de bruker karrieretjenestene til og hvordan de opplever utbyttet av tjenestene. Datakildene våre er brukerstatistikk fra begge tjenestene og karrieresentrene brukerundersøkelse.

⁴ https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-06/IAG_2023-06-26.pdf?utm_source=activetrail&utm_medium=email&utm_campaign=jmc@iccdpp.org

Karriereveiledning.no tilbyr karriereveiledning gjennom chat, telefon og nettbaserte verktøy.

Målgruppen er befolkningen i hele landet, uavhengig av alder og bosted.

Karriereveiledning.no ble etablert 1. september 2020, og driftes av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Tjenesten er bemannet av 19 karriereveiledere.

Åpningstider: Man-tors kl. 9-17.

I perioden 1. januar - 15. april har tjenesten utvidet åpningstid til kl. 18 og er også åpen på fredager kl. 9-12.

Brukerne av Karriereveiledning.no i 2022

Karriereveiledning.no hadde 15 400 henvendelser i 2022. Dette er en nedgang på litt over 2 000 henvendelser fra 2021. Reduksjonen kan ha sammenheng med en generell nedgang i antall søkere til høyere utdanning i 2022 sammenlignet med 2021, da det var rekordhøy søkning til høyere utdanning.

Karriereveiledning.no gjennomførte 11 webinarer i 2022, med til sammen 9 525 deltakere. I tillegg var det 4 334 visninger av webinarerne i opptak på tjenestens YouTube-kanal.

Tabell 1 viser at 78 prosent av brukerne ønsker karriereveiledning gjennom chat, mens 22 prosent henvender seg per telefon. Det er tidvis kø på tjenesten, noe som gir litt ventetid. Noen veisøkere velger da å avslutte samtalen fremfor å vente på svar. Av den grunn er det totale antall henvendelser høyere enn gjennomførte veiledninger. HK-dir har i 2023 tatt grep for å få ned ventetiden, blant annet ved å begrense rammen for chat-veiledning til ca. 45 minutter.

Antall gjennomførte veiledninger	2021	2022
Innkommende Chatter	14 663	12 024
Gjennomførte Chatter	12 751	10 399
Telefonsamtaler	3 178	3 382
Gjennomførte telefon samtale	2 487	2 571
Totalt henvendelser	17 841	15 406
Totalt	15 238	12 970

Tabell 1 Antall henvendelser og gjennomførte veiledninger hos Karriereveiledning.no

Tabell 2 nedenfor viser en oversikt over hvem som bruker Karriereveiledning.no. I 2022 var to av tre brukere under 30 år, mot tre av fire i 2021. Det er interessant å merke seg at andelen i aldersgruppen under 18 år har gått ned og at andelen brukere i aldersgruppen over 30 år har økt.

Når det gjelder arbeidslivstatus, er det en økning i andelen henvendelser fra veisøkere som er i jobb. Denne andelen har økt fra 33 prosent i 2021 til 40 prosent i 2022. Andelen som er under utdanning, har gått ned fra 38 prosent i 2021 til 33 prosent i 2022. Andelen arbeidsledige, permitterte og andre er stort sett uendret fra fjoråret.

30 prosent av de som benytter Karriereveiledning.no, har utdanning på grunnskolenivå eller lavere. 37 prosent har fullført videregående skole og 33 prosent har høyere utdanning eller høyere yrkesfaglig utdanning. Tallene viser en reduksjon fra året før i andelen som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning, og en økning i andelen som har fullført videregående skole. Dette kan imidlertid ha sammenheng med at kategoriene for registrering av utdanningsnivå ble endret fra 2021 til 2022, og det må tas høyde for at endringene i tallene kan skyldes feilregistreringer.

Det er ingen særlige endringer i kjønnsfordelingen fra fjoråret. Det er 59 prosent kvinner som benytter tjenesten, 37 prosent menn og 4 prosent som har krysset av for *Annet* eller ikke har oppgitt kjønn.

Alder	2021	2022
18 år eller yngre	28	25
19-24	31	29
25-29	14	13
30-39	17	19
40-49	7	9
50-59	2	3
60+	1	2
Kjønn	2021	2022
Kvinne	61	59
Mann	36	37
Annet	1	2
Ønsker ikke å oppgi kjønn	2	2
Utdanningsnivå	2021	2022
Ikke fullført grunnskole	6	7
Grunnskole	35	2
Fullført videregående utdanning	29	37
Fagskole	5	7
Universitet/Høgskole opptil tre år	15	16
Universitet/Høgskole opptil fire år eller mer	10	10
Arbeidslivsstatus	2021	2022
I jobb	33	40
I utdanning	38	33
Arbeidsledig	11	10
Permittert	3	1
Annet	15	16

Tabell 2 Prosentvis fordeling på alder, kjønn, utdanningsnivå og arbeidslivssituasjon blant de som har tatt kontakt via chat.

Karrieresentrene i fylkene

De offentlige karrieresentrene tilbyr først og fremst fysisk karriereveiledning ansikt-til-ansikt, men tilbyr også ulike kurs, gruppeveiledning og i noen grad digital veiledning m.m.

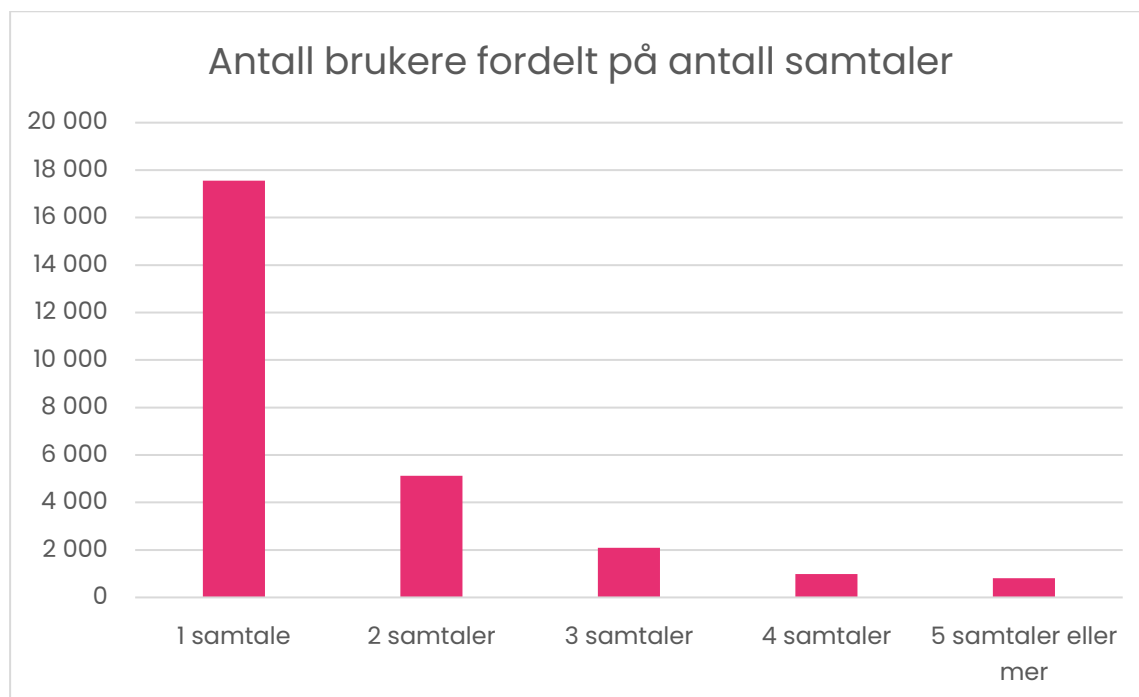
Karrieresentrene retter seg primært mot voksne over 19 år som er bosatt i fylket. Tilbudet er regulert i Opplæringsloven §13-3f, som sier at alle fylker skal ha et tilbud om karriereveiledning til sine bosatte.

Karrieresentrene er også gitt ansvaret for fylkeskommunenes lovpålagte oppgave om karriereveiledning til nyankomne flyktninger og innvandrere, jmf. Integreringsloven § 11. Det finnes 27 offentlige karrieresentre i Norge, og hvert fylke har minimum ett karrieresenter.

HK-dir har i oppdrag å støtte og veilede fylkeskommunene i arbeidet med karriereveiledning.

Rapportering fra karrieresentrene i fylkene for 2022

I 2022 var det totalt 24 825 unike brukere ved karrieresentrene som gjennomførte individuell karriereveiledning. Dette er en liten økning fra 23 392 unike brukere i 2021. Antall individuelle samtaler i 2022 var 44 557. Det betyr at hver unike bruker i gjennomsnitt hadde 1,8 veiledningssamtaler. Rapporteringen for 2022 viser at to av tre brukere hadde én veiledningssamtale, mens en av fem brukere hadde to samtaler. Under en av ti brukere hadde tre samtaler og noen få hadde henholdsvis fire og fem samtaler eller flere.



Figur 1 Antall brukere fordelt på antall samtaler per bruker

Karrieresentrene er ulikt organisert i fylkene og antall lokasjoner som er tilgjengelige for publikum, er som regel ikke synonymt med antall karrieresentre. I fjorårets faktaark er det oppgitt 42 karrieresentre. For 2022 er antall karrieresentre 27. Det har ikke vært en reduksjon i antall lokasjoner som er tilgjengelige for publikum, men det har skjedd endringer i organiseringen av hva som regnes som et karrieresenter i noen fylker. Flere fylker har gått over til å organisere driften i ett karrieresenter med flere lokasjoner. I andre fylker defineres hver lokasjon som ett senter, og i noen fylker (blant annet Nordland og Troms og Finnmark) er det regionale sentre med flere lokasjoner i hver region.

Fylker	Lokasjoner	Antall lokasjoner	Antall karrieresenter
Agder	Arendal Lyngdal Kristiansand	3	1
Innlandet	Sør-Østerdal Gudbrandsdal Hamar	9	9

	Lillehammer Valdres Gjøvik Hadeland Kongsvinger Nord-Østerdal		
Møre og Romsdal	Kristiansund Surnadal Sunndal Molde Åndalsnes Ålesund Volda	7	1
Nordland	Narvik Leknes Sortland Fauske Bodø Mo i Rana Mosjøen Sandnessjøen Brønnøysund	9	3
Oslo	Helsfyr	1	1
Rogaland	Stavanger Haugesund Bryne	3	1
Troms og Finnmark	Alta Vadsø Tromsø Bardufoss Harstad Finnsnes Setermoen Sjøvegan	8	3
Trøndelag	Trondheim Verdal Namsos	3	1
Vestfold og Telemark	Tønsberg Skien Seljord	3	1
Vestland	Alver Bergen Sogndal Stad Stord Sunnfjord	6	1
Viken	Asker og Bærum Follo Romerike Ringerike Drammen Kongsberg Hallingdal Østfold	8	5
Totalt antall		60	27

Tabell 3 Antall karrieresentre og lokasjoner i fylkene

Tabell 4 viser at det er små endringer i hvordan brukerne av individuell karriereveiledning fordeler seg på de ulike brukerkategoriene de fire siste årene. Det er fortsatt betydelig flere kvinner enn menn som gjennomfører individuell karriereveiledning ved karrieresentrene.

Til forskjell fra Karriereveiledning.no, der én av fire brukere er under 18 år, har karrieresentrene svært få brukere under 20 år. Det skyldes at karrieresentrene primært tilbyr tjenester til voksne over 19 år. Unge har et eget tilbud om utdannings- og yrkesrådgiving i skolen (jmf. Opplæringslova § 9-2).

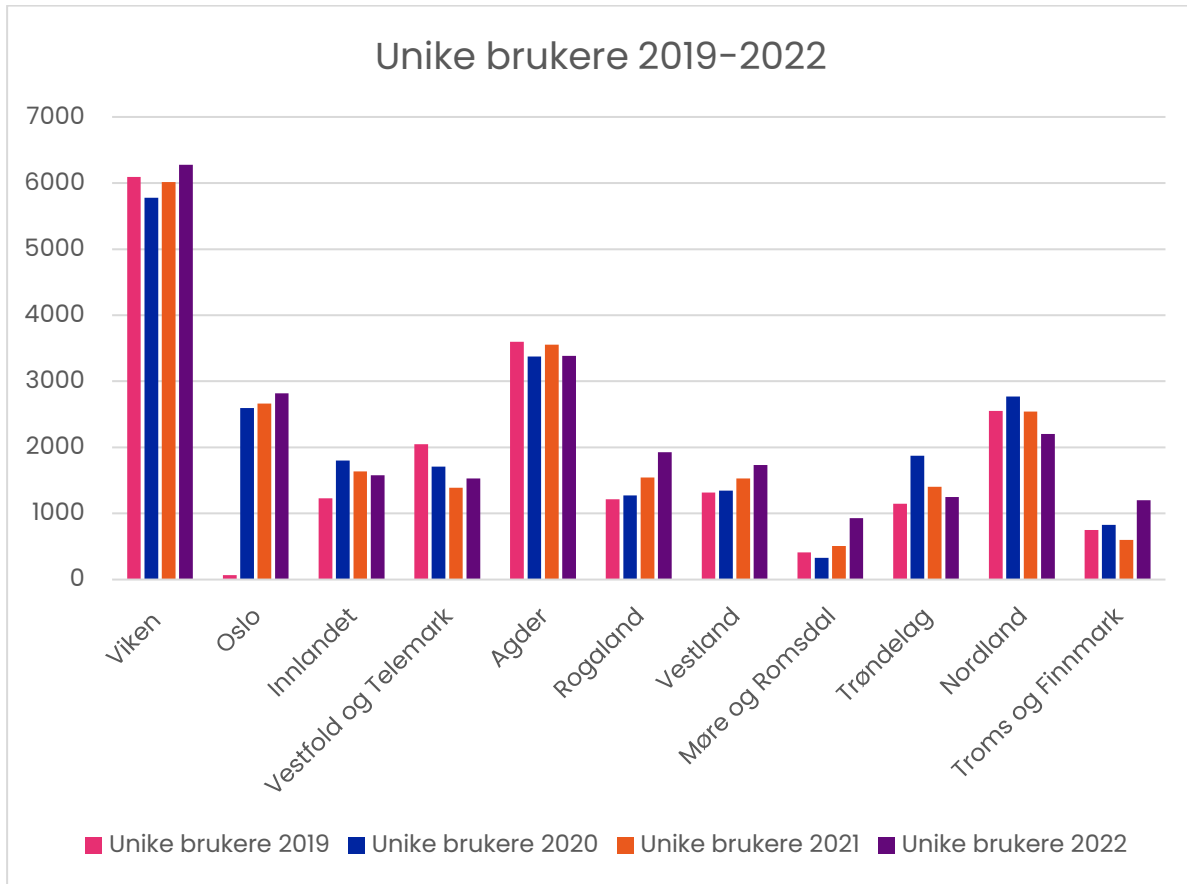
Hos Karriereveiledning.no er 67 % av brukerne i aldersgruppa under 30, mens karrieresentrene har en større aldersspredning. Over halvparten av henvendelsene til karrieresentrene kommer fra brukere i aldersgruppen 30 – 49 år, mens 35 prosent er i alderen 21 – 29 år.

Når det gjelder utdanningsnivå, har 35 prosent av karrieresentrenes brukere utdanning på grunnskolenivå eller lavere. En like stor andel har fullført videregående opplæring, mens 29 prosent har høyere utdanning eller høyere yrkesfaglig utdanning.

Alder	2019	2020	2021	2022
Under 20 år	4	4	3	3
21–24 år	20	19	17	16
25–29 år	24	22	21	19
30–49 år	49	52	52	53
50 og eldre	7	7	7	8
Kjønn				
Menn	38	37	36	36
Kvinner	62	63	64	64
Utdanningsnivå				
Ikke fullført grunnskole	3	3	4	7
Fullført grunnskole	35	31	33	28
Fullført og bestått videregående opplæring	39	40	37	35
Fullført og bestått fagskole	2	3	2	2
Fullført bachelorgrad eller tilsvarende	17	18	18	19
Fullført mastergrad eller tilsvarende	4	5	6	8

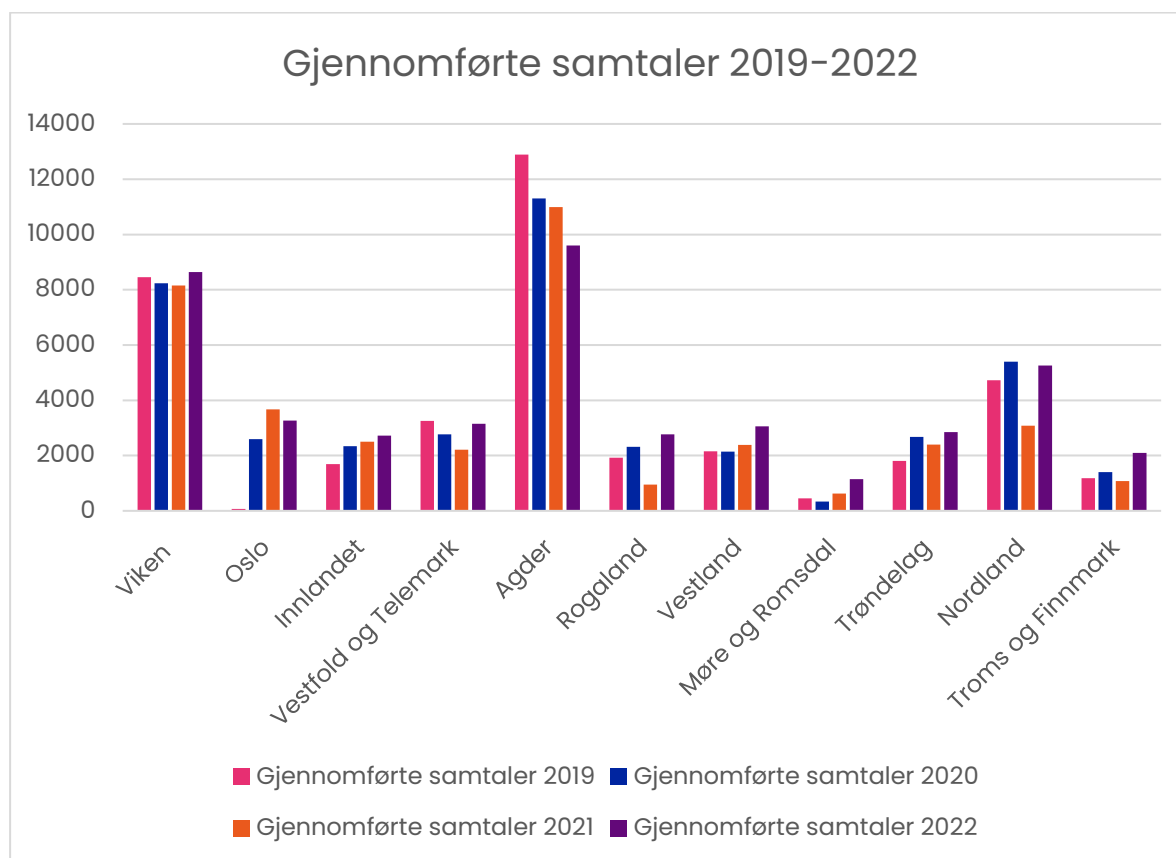
Tabell 4 Prosentvis fordeling av karrieresentrenes brukere av individuell karriereveiledning, fordelt på alder, kjønn og utdanningsnivå

Figur 2 nedenfor viser at syv fylker har hatt en økning i antall unike brukere fra 2021 til 2022, mens fire fylker har hatt en nedgang. Den største forholdsmessige økningen ser vi i Troms og Finnmark og Møre og Romsdal.



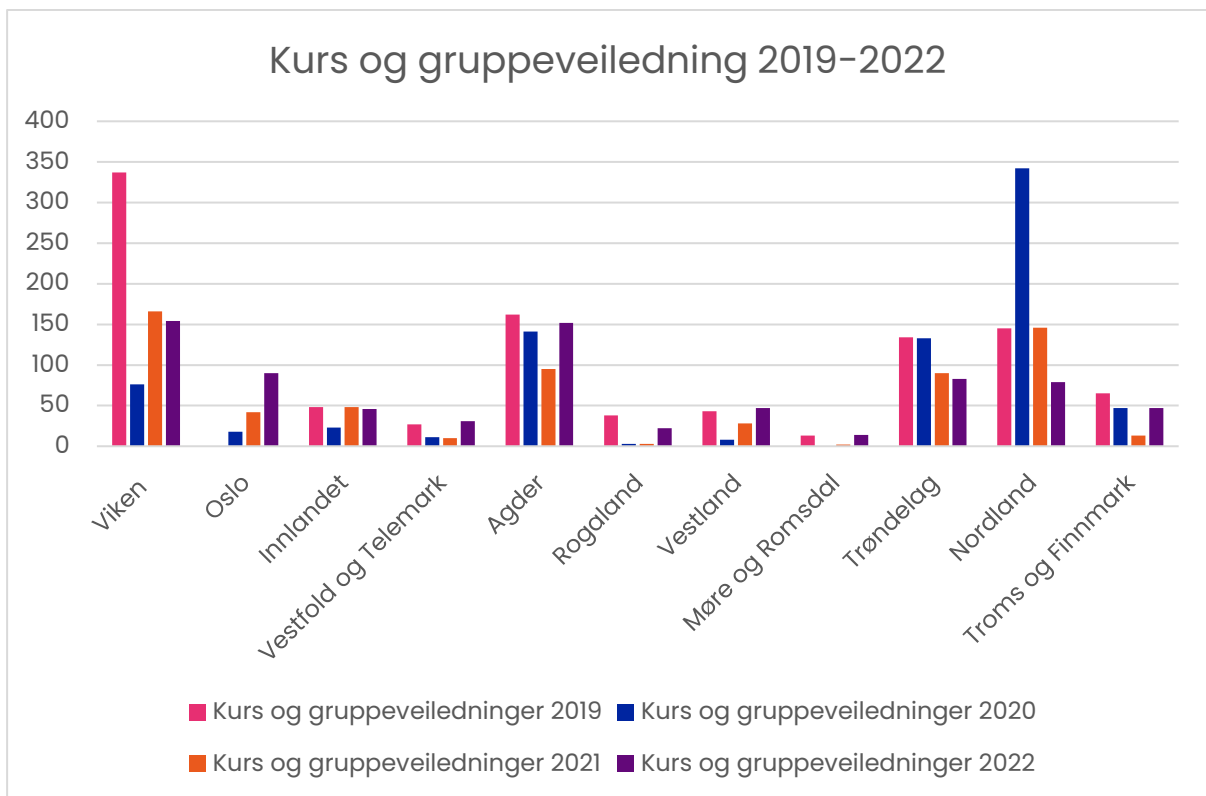
Figur 2 Antall unike brukere av individuell karriereveiledning ved karrieresentrene fra 2019-2022

Figur 3 viser at ni fylker har økt antall gjennomførte samtaler sammenlignet med fjoråret, mens to fylker har hatt en nedgang i antall samtaler.



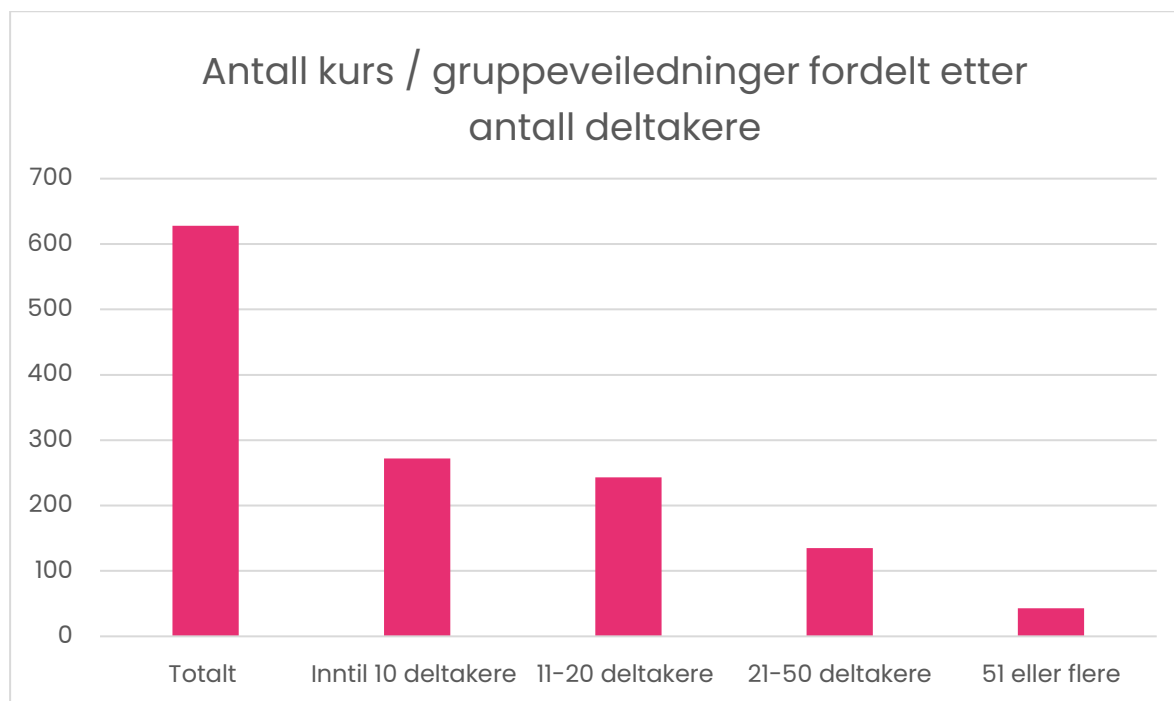
Figur 3 Antall gjennomførte samtaler ved karrieresentrene fra 2019-2022

Figur 4 viser at syv fylker har økt antall kurs og gruppeveiledninger i forhold til i 2021, mens det i fire fylker er en reduksjon i antall kurs og gruppeveiledninger. Figuren viser at antall kurs og gruppeveiledninger varierer mye, både mellom fylkene og internt i samme fylke, fra år til år. Dette kan skyldes at karrieresentrene satsingsområder og prioritering av ulike målgrupper kan variere fra år til år. For 2023 vil HK-dir innhente mer detaljert statistikk om hva slags typer kurs og gruppeveiledning karrieresentrene gjennomfører for hvilke målgrupper.



Figur 4 Antall kurs og gruppeveiledninger ved karrieresentrene fra 2019-2022

Figur 5 viser at de fleste kurs og/eller gruppeveiledninger har inntil ti deltakere eller mellom 11 og 20 deltakere. Kurs og gruppeveiledning innebærer veiledning, undervisning og/eller informasjonsformidling over et begrenset tidsrom om ett eller flere karriererelevante tema for skoleelever, lærlinger, flyktninger eller andre sluttbrukere. Det kan også være kurs for ansatte i Nav, skolen m.m. Karrieresentrene når altså ut til mange brukere også gjennom denne typen tilbud, i tillegg til individuell karriereveiledning.



Figur 5 Antall kurs / gruppeveiledninger fordelt etter antall deltakere

Karriereveiledning for nyankomne flyktninger

Med den nye integreringsloven i 2021 fikk nyankomne flyktninger og innvandrere, som har rett og plikt til å delta i introduksjonsprogrammet, også rett og plikt til å gjennomføre karriereveiledning, jmf Integreringsloven § 11. Det er fylkeskommunenes karrieresentre som gjennomfører karriereveiledningen. Målet med karriereveiledningen er å bidra til at den enkelte kan ta informerte valg om arbeid og utdanning, og at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov.

Tabell 5 viser at karrieresentrene til sammen har gjennomført individuelle karriereveiledningssamtaler med nærmere 4 500 nyankomne flyktninger i 2022. I tillegg kommer gruppeveiledninger og informasjonsmøter for flyktninger, som ikke inngår i statistikken. Tallene skiller ikke mellom flyktninger som har rett og plikt til karriereveiledning og flyktninger som bare har rett, men ikke plikt. Personer med kollektiv beskyttelse fra Ukraina har bare rett og ikke plikt til å gjennomføre karriereveiledning. Denne gruppen mottar i hovedsak gruppeveiledning, noe som ikke rapporteres til statlige myndigheter.

	Antall individuelle veiledninger (tall fra karrieresentrenes rapportering til HK-dir)	Antall deltakere i introduksjonsprogrammet i 2022 (tall fra Nasjonalt Introduksjonsregister (NIR)) ⁵
Viken	879	3468
Oslo	240	1193
Innlandet	361	1500
Vestfold og Telemark	263	1397
Agder	192	1361
Rogaland	873	1808
Vestland	400	1963
Møre og Romsdal	443	1190
Trøndelag	293	1685
Nordland	192	1170
Troms og Finnmark	316	1143

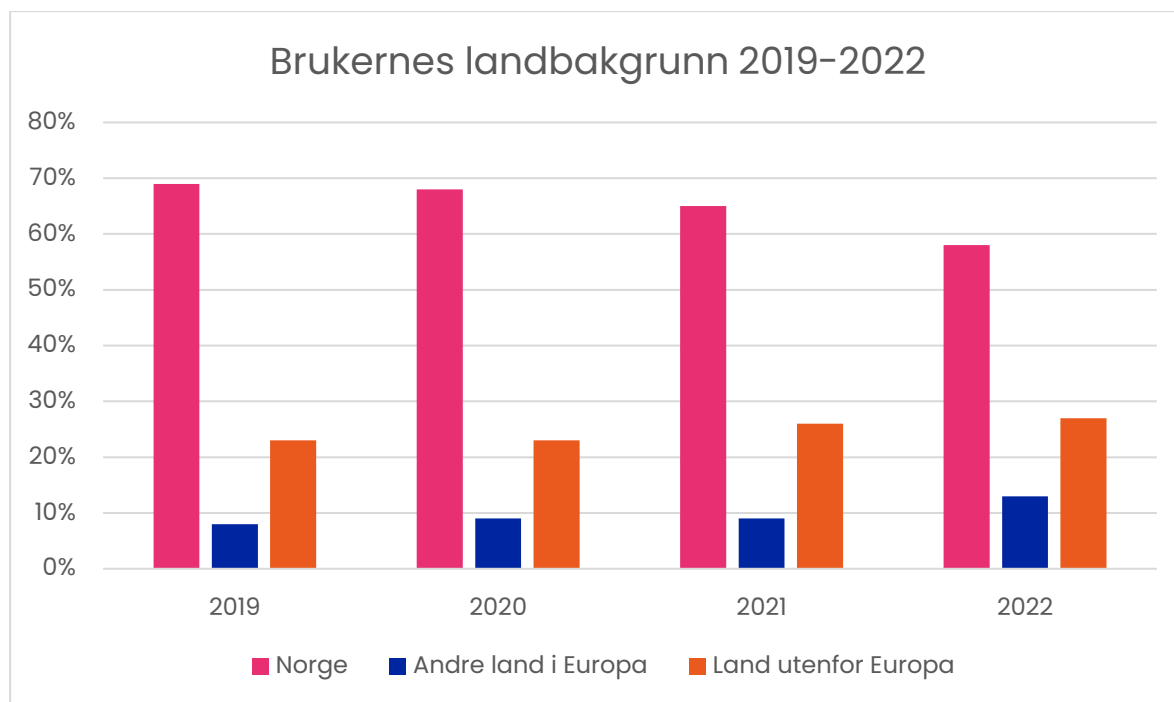
Tabell 5 Antall individuelle veiledninger for nyankomne flyktninger pr. fylke og antall introduksjonsdeltakere per fylke i 2022. NB: Tallene fra NIR er ufullstendige (se forklaring under).

Ifølge Fafo er det bare 261 kommuner som har registrert opplysninger i Nasjonalt Introduksjonsregister (NIR) av de 354 kommunene som har bosatt flyktninger i 2022.⁶ Tallene i høyre kolonne i tabellen over er derfor ikke fullstendige. Det kommer heller ikke frem av statistikken hvor stor andel av introduksjonsdeltakerne som har kollektiv beskyttelse (og dermed bare rett, men ikke plikt til å gjennomføre karriereveiledning). Det er dermed ikke mulig å si noe sikkert om hvor stor andel flyktninger med rett og plikt som har gjennomført individuell karriereveiledning.

⁵ <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/statistikk/F00/kvalifisering>

⁶ <https://www.fafo.no/images/pub/2023/Analysenotat-ukrainske-flyktninger.pdf>

Figur 6 viser at andelen brukere som oppgir å være fra Norge har gått ned fra 69 prosent i 2019 til 58 prosent i 2022. Andelen brukere fra andre land i og utenfor Europa har økt tilsvarende. Dette har sannsynligvis sammenheng med et økende antall flyktninger til Norge.



Figur 6 Prosentvis fordeling av brukernes landbakgrunn 2019-2022.

Finansiering av karrieresentrene

I 2021 ble statlig finansiering av karrieresentrene endret. Det som tidligere ble overført gjennom en tilskuddsordning til partnerskap for karriereveiledning, ble innlemmet i rammeoverføringen til fylkeskommunen.

Totalt 34,5 millioner kroner (tilsvarende det tidligere tilskuddet) ble i 2021 fordelt på fylkene etter en fordelingsnøkkel, som en del av deres frie inntekter.

Rammeoverføringen finansierer i snitt noen få årsverk til karriereveiledning i hver fylkeskommune. Midlene er ikke øremerket, men er bevilget for at fylkeskommunene skal oppfylle plikten i Opplæringsloven § 13-3f om å sørge for et tilbud om gratis karriereveiledning til alle som er bosatt i fylket.

En utfordring for flere fylkeskommuner er at midlene ikke dekker de faktiske utgiftene til arbeidet med karriereveiledning. Beregningen som ligger til grunn for rammeoverføringen, gir et svært begrenset karriereveiledningstilbud til befolkningen.

Fra 2021 fikk fylkeskommunene en plikt til å gi et tilbud om karriereveiledning til nyankomne flyktninger, jmf Integreringsloven § 11. Nyankomne flyktninger var da en ny målgruppe for de fleste fylkeskommuner, med særlige behov for et tilpasset tilbud om karriereveiledning.

Rammebevilgningen ble derfor økt med totalt om lag 10 millioner kroner i året, fordelt på fylkene etter en fordelingsnøkkel. Økningen utgjør om lag en halv stilling til karriereveiledning per fylkeskommune. Så vidt HK-dir kjenner til, er ikke dette beløpet oppjustert som følge av de store ankomstene av flyktninger i 2022. Ifølge mange av karrieresentrene har dette gitt store ressursutfordringer.

Karrieresentrenes ressursituasjon

Antall nyankomne flyktninger som har rett til karriereveiledning har økt kraftig i 2022, og tilstrømmingen har lagt et betydelig press på de fylkeskommunale karrieresentrene. Fylkeskommunene rapporterer at karriereveiledning for flyktninger og innvandrere går utover kapasiteten til å tilby karriereveiledning til resten av befolkningen, som også er en lovpålagt oppgave (regulert i Opplæringsloven § 13-3f.). Karrieresentrene uttrykker at de har havnet i et krysspress mellom lovpålagte arbeidsoppgaver som følge av de begrensende ressursene de får til disposisjon.

Til tross for stor etterspørsel etter karriereveiledning, viser tabell 6 at tre fylker har redusert bemanningen ved sentrene siden 2021 og tre fylker har samme bemanning som i 2021. Bare fem fylker har økt bemanningen i 2022. Dette kan ha sammenheng med at de økonomiske bevilgningene til karrieresentrene ikke har økt i takt med de høye flyktningeankomstene, ifølge tilbakemeldinger HK-dir har fått fra karrieresentrene.

Fylker	2020	2021	2022
Agder	18	17	15
Innlandet	20	28	24
Møre og Romsdal	18	18	18
Nordland	29	22	25
Oslo	11	12	19
Rogaland	10	11	15
Troms og Finnmark	11	8	13
Trøndelag	13	15	10
Vestfold og Telemark	9	7	8
Vestland	10	12	12
Viken	39	34	34

Tabell 6 Antall ansatte ved karrieresentrene som jobber (fulltid eller deltid) med karriereveiledning

Brukerundersøkelsen ved karrieresentrene

Det er utviklet en brukerundersøkelse for de som har vært til individuell karriereveiledning ved et karrieresenter. I undersøkelsen får brukerne av tjenesten spørsmål om veiledningen, i tillegg til spørsmål om sin egen bakgrunn. Formålet med undersøkelsen er å styrke kvaliteten på karriereveiledningstilbudet.

I 2021 gjennomførte HK-dir i samarbeid med karrieresentrene en revidering av brukerundersøkelsen, for å gjøre undersøkelsen mer relevant og enklere å svare på for brukerne. Det var også et mål å øke antall svar på undersøkelsen, for å kunne gjøre bedre analyser. Antall obligatoriske spørsmål ble redusert fra 23 til 9 spørsmål. Den reviderte undersøkelsen ble tatt i bruk i 2022.

Karrieresentrene kan velge å ha med inntil syv tilleggsspørsmål som ikke er obligatoriske. Mange karrieresentre velger å bare ha med de ni obligatoriske spørsmålene.

Tabell 7 viser at noen fylker er overrepresentert i brukerundersøkelsen og noen er underrepresentert. Dette er en svakhet ved brukerundersøkelsen som medfører at den ikke er representativ på fylkesnivå.

I hvilket fylke var du til karriereveiledning?	Prosentvis fordeling av svar på brukerundersøkelsen	Prosentvis fordeling av unike brukere ifølge karrieresentrenes årsrapportering
Agder	2	14
Innlandet	6	7
Møre og Romsdal	4	4
Nordland	8	5
Oslo	8	12
Rogaland	3	8
Troms og Finnmark	7	5
Trøndelag	9	5
Vestfold og Telemark	7	6
Vestland	5	7
Viken	41	26
Totalt	100	100

Tabell 7 Prosentvis fordeling av hhv svar på brukerundersøkelsen og unike brukere per fylke

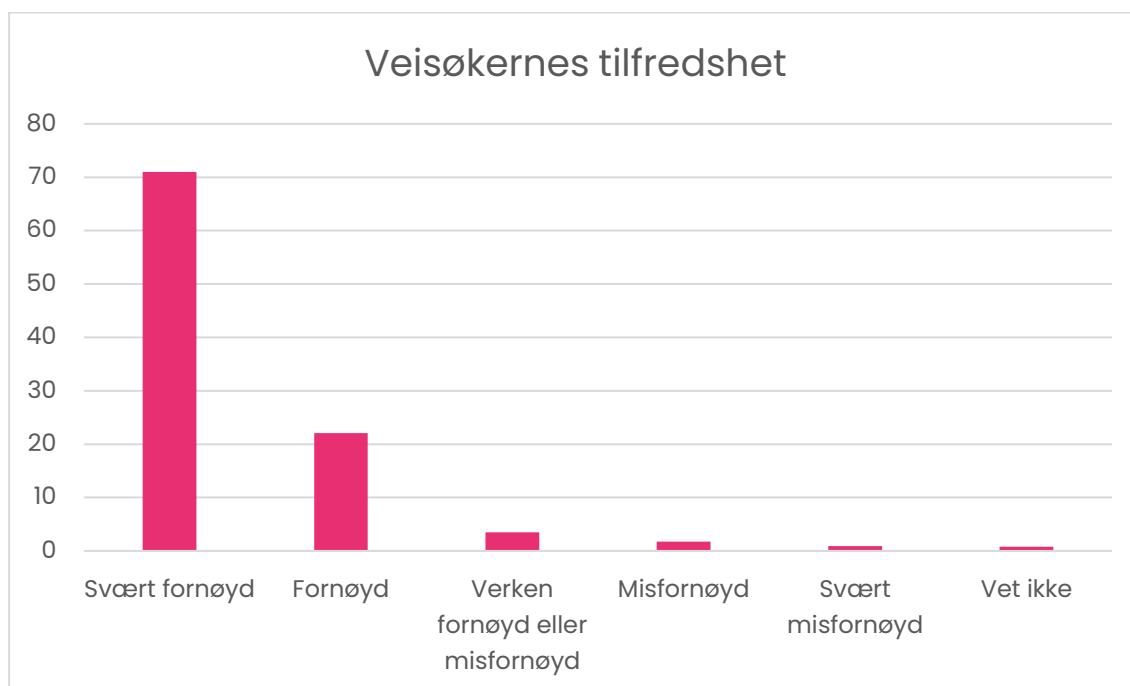
HK-dir har ikke informasjon om hvor mange som har fått brukerundersøkelsen, men antall svar på brukerundersøkelsen indikerer at svarprosenten er lav. Svakheter ved brukerundersøkelsen gjør at resultatene må tolkes med forsiktighet. Blant annet viser tabellen nedenfor at veisøkere med høyere utdanning er kraftig overrepresentert blant respondentene på brukerundersøkelsen sammenlignet med tallene fra årsstatistikken. Det gjør at undersøkelsen ikke er representativ for hele populasjonen av veisøkere.

	Brukerundersøkelsen	Årsstatistikken
18 år eller yngre	0	3
19–24 år	15	16
25–29 år	16	19
30–39 år	33	53
40–49 år	23	
50–59 år	13	8
60 år eller eldre	2	
Hvilket av disse alternativene beskriver din utdanning best?		
Ikke fullført grunnskole	1	7
Grunnskole	5	28
Videregående opplæring, bestått ett år	4	
Videregående opplæring, bestått to år	8	
Fullført og bestått videregående opplæring	24	35
Fagskole	7	2
Fullført minst ett emne på høyskole/universitet	8	
Fullført bachelorgrad eller tilsvarende på høyskole/universitet	28	19
Fullført mastergrad eller tilsvarende på høyskole/universitet	14	8
Fullført doktorgrad/phd	1	
Annet	2	

Tabell 8 Kjennetegn ved respondentene. Prosentvis fordeling på alder og utdanningsnivå..

Brukerne av karrieresentrene er fornøyd

Figur 7 viser at 94 prosent av veisøkerne er svært fornøyd eller fornøyd med karriereveiledningen. Dette tallet har holdt seg stabilt på mellom 93 og 94 prosent siden 2017.



Figur 7 Hvor fornøyd er du med karriereveiledningen?

Svært nyttig å sortere tanker og kartlegge personlige egenskaper, verdier og hva som er viktig fremover.

Mann 30-39 år

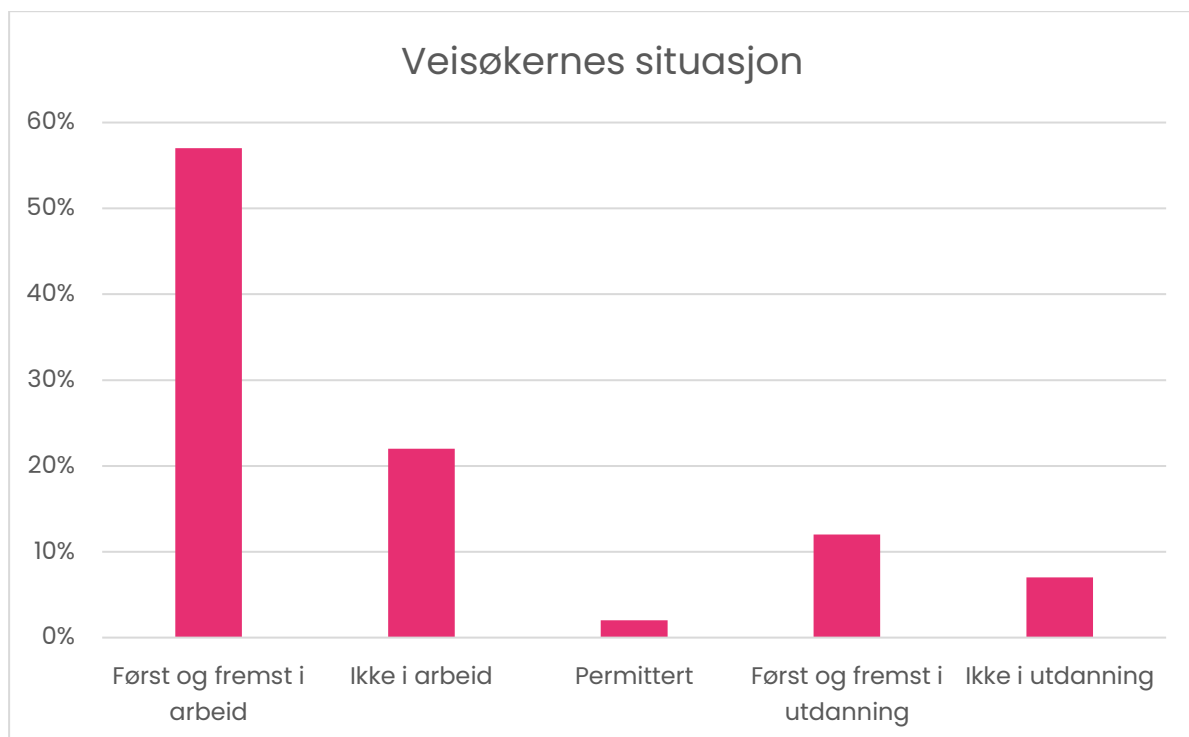
Fantastisk tilbud!

Det har vært veldig hjelpsomt for meg å kunne snakke gjennom planene og idéene mine med noen utenfor familie og vennekrets. Man snakker annerledes om hva man vil når den andre ikke har noen forventninger til en selv.

Kvinne 25-29 år

Veisøkernes situasjon

Figur 8 viser at 57 prosent av de som svarer på brukerundersøkelsen oppgir at de først og fremst er i arbeid, mens bare 12 prosent oppgir at de først og fremst er i utdanning. Det er interessant å merke seg at det er flest veisøkere som først og fremst er i arbeid, som oppsøker karriereveiledning. Dette kan ha en naturlig sammenheng med at over halvparten av karrieresentrenes brukere er over 30 år, og de fleste i denne aldersgruppen har normalt fullført utdanningen sin. I tillegg var det i 2022 et stramt arbeidsmarked med lite arbeidsledighet.



Figur 8 Hva er din situasjon i dag?

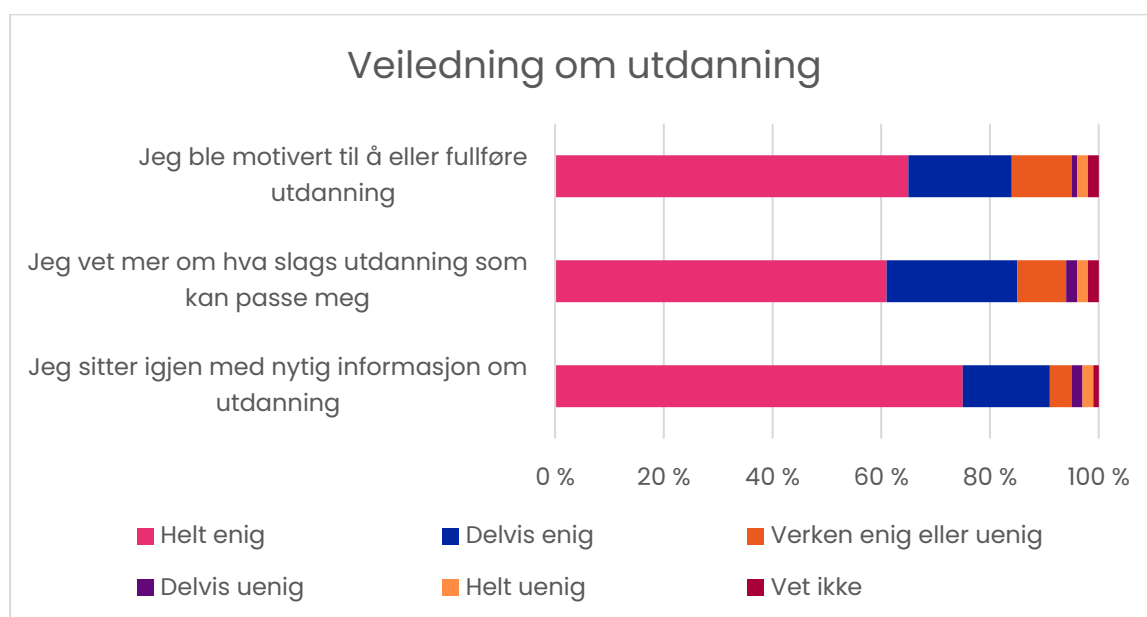
Tema for veiledningen

En karriereveiledningssamtale skal bidra til å gjøre brukerne bevisste på sin kompetanse og sine muligheter på utdannings- og arbeidsmarkedet. Samtalen bidrar ofte til at brukerne får hjelp til å bli klar over sine styrker og interesser og hvilken kompetanse de har eller kan utvikle, for å nå sine mål i arbeidslivet.

I brukerundersøkelsen blir brukerne spurt om å krysse av for hva samtalen handlet om, og flere svar er mulig. 73 prosent av de som svarte på brukerundersøkelsen oppgir at karriereveiledningen handlet om jobb, og 68 prosent svarer at veiledningen dreide seg om utdanning. Til sammen utgjør dette godt over 100 prosent, noe som betyr at flere opplever at veiledningen handlet om både utdanning og arbeid.

Trender den siste tiden gjør det vanskeligere å sette et markert skille mellom deltakelse i utdanning og deltakelse i arbeidsliv. For det første bytter unge (voksne) jobb oftere, for det andre jobber flere og flere studenter i større eller mindre grad ved siden av studiene, og for det tredje er det en tendens til at man kommer tilbake til utdanningssystemet for å ta mer utdanning etter at man har begynt å jobbe.⁷ Dette er en ønsket utvikling, fordi livslang læring er viktig for å kunne omstille arbeidsstyrken i henhold til utviklingen og behovene på arbeidsmarkedet.

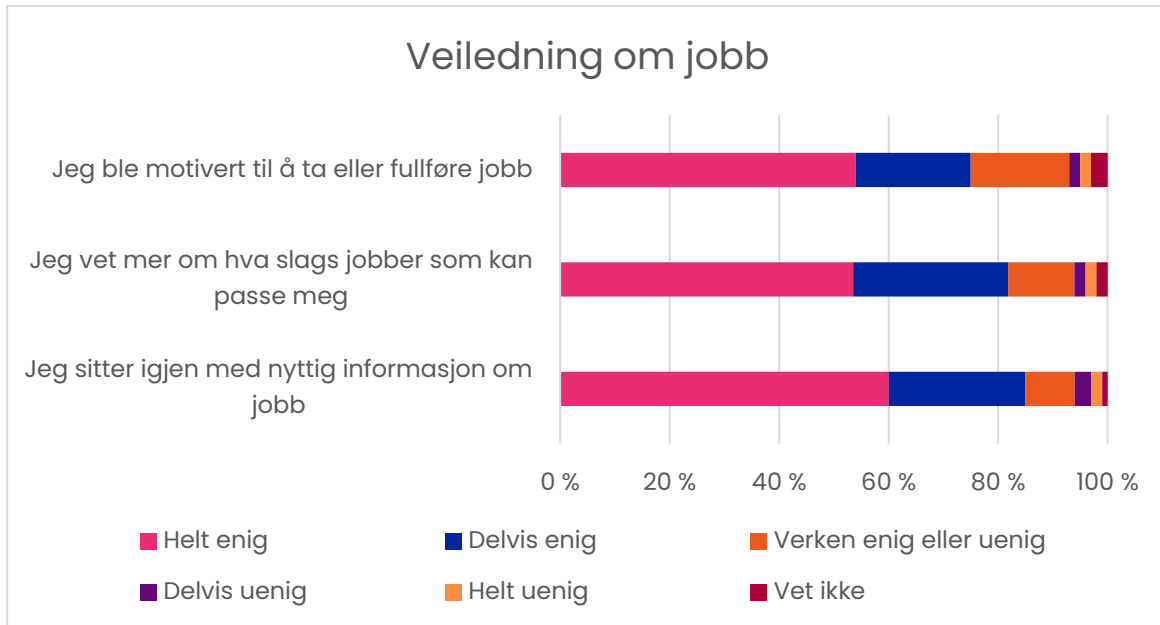
Figur 9 viser at i overkant av 91 prosent opplever at karriereveiledningen ga dem nyttig informasjon om utdanning. 85 prosent svarer at de vet mer etter veiledningen om hva slags utdanning som kan passe for dem. 83 prosent oppga at de var helt eller delvis enige i at de ble motiverte til å ta eller fullføre sin utdanning etter karriereveiledningssamtalen.



Figur 9 Hvordan passer disse påstandene om veiledning om utdanning for deg?

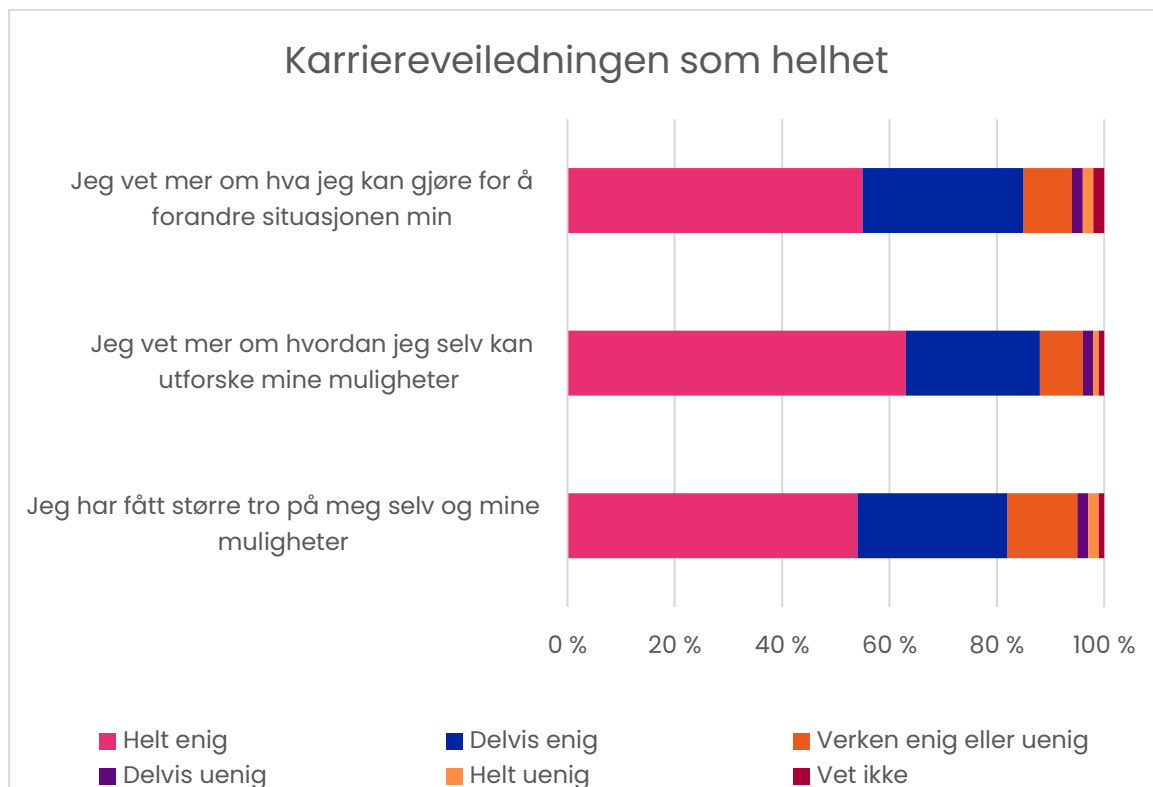
⁷ <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/fremtidige-kompetansebehov-et-oppdatert-kunnskapsgrunnlag-rapport-1>

Figur 10 viser at 85 prosent av de som svarte at veiledningen omhandlet jobb, oppga at de var helt eller delvis enige i påstanden om at informasjon om jobbmuligheter var nyttig, mens 81 prosent fikk mer kunnskap om hva slags jobber som kan passe for dem. 75 prosent ble mer motivert til å søke jobb.



Figur 10 Hva sitter du igjen med fra veiledningen om jobb?

Om karriereveiledningen som helhet svarer 81 prosent av respondentene at samtalen har gitt dem større tro på seg selv og sine muligheter. 85 prosent opplever at de vet mer om hva de kan gjøre for å forandre sin situasjon, og 88 prosent opplever at karriereveiledningen har gitt dem svar på hvordan de selv kan gå videre og utforske sine muligheter.



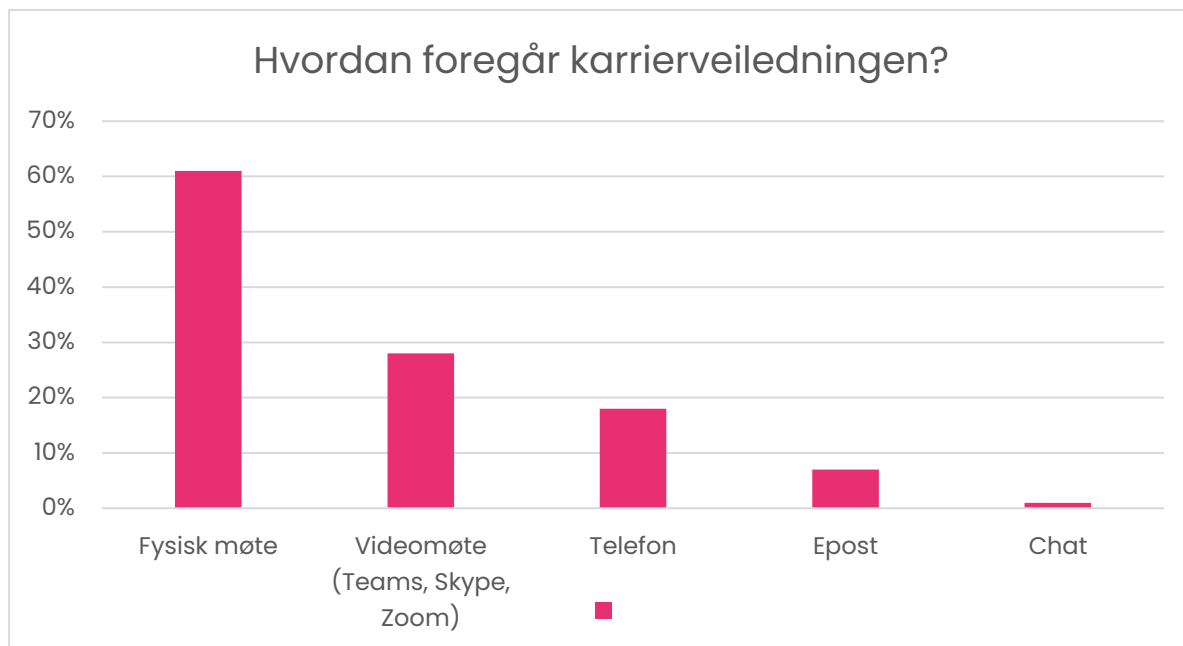
Figur 11 Hvordan passer disse påstandene om veiledningen for deg?

Hvordan foregår karriereveiledningen?

I fjorårets rapport om bruken av karrieresentrene fremkommer det at karriereveiledning via telefon og videomøter økte i koronaperioden, mens prosentandelen som gjennomførte fysisk karriereveiledning, sank tilsvarende.⁸ Tallene for 2022 viser en motsatt tendens. Det er igjen en økning i andelen fysiske møter og en tilbakegang i karriereveiledning via telefon og videomøter. Tallene for 2022 viser imidlertid at fordelingen ikke går tilbake til 2019-nivå. Det er betydelig flere som får digital karriereveiledning i videomøter i 2022 sammenlignet med før koronapandemien. Dette harmonerer med trender i samfunnet som viser at koronapandemien har økt befolkningens bruk av digitale verktøy og at det er en økt digitalisering i offentlig sektor som følge av koronapandemien.⁹

⁸ <https://hkdir.no/rapportar/brukarane-av-karrieresenterna-er-noegde-og-ulike-karrieretenester-naar-ulike-grupper-brukarundersoeing-og-innrapportert-statistikk>

⁹ <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/okt-digitalisering-i-offentlig-sektor-som-folge-av-koronapandemien>



Figur 12 Hvordan foregår karrierveiledningen?

Karrieretjenestene utfyller hverandre

For noen vil det være ønskelig og kanskje også tilstrekkelig, å møte veilederen digitalt på nett. Andre vil ha behov for å møte en veileder fysisk, ansikt-til-ansikt. Det å ta valg om utdanning og arbeid er en prosess. Noen vil derfor ha behov for å benytte seg av flere tjenester, i ulike kanaler, enten samtidig eller på ulike tidspunkt, alt etter hvilken fase i valgprosessen de er i. Det er brukerne selv som vurderer hva de har behov for og oppsøker tjenestene deretter.

En slik tenkning om integrert karriereveiledning (blended guidance¹⁰) lå til grunn for Kjærgårdutvalgets forslag om et helhetlig system for karriereveiledning i 2016.¹¹ Utvalget advarte mot å velge en enten-eller-tilnærming mellom nettbasert karriereveiledning og andre former for karriereveiledning. Utvalget viste til at ansikt-til-ansikt veiledning, nettbasert karriereveiledning eller ren informasjonsinnhenting kan være like relevant, avhengig av hva som er brukerens behov, men alle delene bør inngå i en integrert tilnærming hvor brukerne til enhver tid kan benytte seg av den veiledningsressursen de trenger. Noen ganger vil dette være å få god informasjon, andre ganger kan brukeren ønske å ta kontakt via chat eller telefon, mens andre ganger vil brukeren ha behov for ansikt-til-ansikt veiledning. Det viktigste i en integrert tilnærming er at det finnes flere innganger til veiledning og at man kan veksle mellom disse.

¹⁰ Tristram Hooley m.fl. (2015): Get yourself connected. Conceptualising the role of digital technologies in Norwegian career guidance.

¹¹ NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn

Mer helhetlige systemer for livslang karriereveiledning har siden 2004 vært på dagsordenen innenfor EU, som har pekt på betydningen av karriereveiledning og knytter såkalt «lifelong guidance» både til livslang læring, innbyggernes deltakelse i og kontinuerlig tilpasning til et arbeidsmarked i rask endring, og til sosial inkludering.¹² I 2007 ble European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) opprettet for å støtte EUs medlemsland og Europakommisjonen i utviklingen av europeisk samarbeid på karriereveiledningsfeltet både innen utdannings- og arbeidsmarkedssektoren. ELGPN har fremhevet at et helhetlig karriereveiledningstilbud som består av flere ulike typer tjenester har størst effekt.¹³ Viktigheten av et helhetlig system for karriereveiledning understrekes også av OECD, som viser til at kombinasjonen av ulike karriereveiledningstjenester bidrar til at karriereveiledningstjenestene når flest mulig brukere og virker best.¹⁴

Norge har i dag et helhetlig system for livslang karriereveiledning som består av ulike digitale og fysiske tjenestetilbud som er offentlige og kvalitetssikrede og HK-dir er gitt det nasjonale systemansvaret. I dette systemet har karrieresentrene en viktig rolle i å tilby fysisk karriereveiledning, ansikt-til-ansikt, til den voksne befolkningen i fylket, og veiledernes kompetanse om lokale forhold er noe av karrieresentrenes styrke. Av praktiske årsaker, ofte knyttet til reiseavstand, tilbyr karrieresentrene også digitale møter. Karriereveiledning.no er en landsdekkende digital karriereveiledningstjeneste, som er åpen for alle, uavhengig av alder og bosted. Her foregår karriereveiledningen på chat og telefon. De ulike tjenestene og kanalene karriereveiledningen foregår i, skal utfylle hverandre slik at tjenestene når ulike målgrupper og dekker brukergruppens ulike behov til forskjellige tider.

¹² EU (2004): Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe.

EU (2008): Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies

¹³ Tristram Hooley (2013): The Evidence Base on Lifelong Guidance A GUIDE TO KEY FINDINGS FOR EFFECTIVE POLICY AND PRACTICE, ELGPN Tools No. 3

¹⁴ OECD (2022): Leveraging career guidance for adults to build back better (oecd.org), side 11-12.

