

# Hvordan fremme en samskapt karriereveiledning i distriktskommuner? Med Selbu som case.



Trond Hallgeir Buland  
Rita Moseng Sivertsvik  
Maja Farstad

RURALIS - Institutt for rural- og regionalforskning  
Universitetscenteret Dragvoll  
N-7491 Trondheim

Telefon: +47 73 82 01 60  
Epost: post@ruralis.no

## **Rapport 9/2022**

Utgivelsesår: 2022

Antall sider: 44

ISSN 1503-2035

**Tittel:** Hvordan fremme en samskapt karriereveiledning i distriktskommuner? Med Selbu som case.

**Forfatter:** Trond Hallgeir Buland, Rita Moseng Sivertsvik og Maja Farstad

**Utgiver:** Ruralis – Institutt for Rural- og Regionalforskning

**Utgiversted:** Trondheim

**Prosjekt:** Samskapt karriereveiledning og karrierelæring for unge i distriktene – med Selbu som case

**Oppdragsgiver:** Regionalt forskningsfond Trøndelag

**Oppdragsgivers ref.:** 328532

### **Kort sammendrag**

Denne rapporten presenterer funn og anbefalinger knyttet til prosjektet «Samskapt karriereveiledning og karrierelæring for unge i distriktene – med Selbu som case». Prosjektet ble gjennomført i perioden september 2021 – september 2022. Målet med prosjektet har vært å fremskaffe kunnskap om hvordan relevante aktører i Selbu kan utvikle og iverksette en samskapt karriereveiledning som ivaretar både elevenes, næringslivets og lokalsamfunnets behov. Samtidig forventes det at resultatene fra prosjektet også vil være til nytte for offentlig-private karriereveiledningssamarbeid i andre distriktskommuner. Selbu kommune ved sektor oppvekst eier og har ledet prosjektet, mens samarbeidspartnere i prosjektet er Selbu videregående skole, NTNU Samfunnsforskning og Ruralis. De to sistnevnte forskningsinstitusjonene er ansvarlig for analysene i rapporten.

### **Stikkord**

Karriereveiledning, karrierelæring, Selbu, ungdom, skoleelever, distriktskommuner

## Forord

Prosjektet Samskapt karriereveiledning og karrierelæring for unge i distriktene – med Selbu som case er finansiert av Regionalt forskningsfond Trøndelag, og eies og ledes av Selbu kommune, sektor oppvekst. Samarbeidspartnere i prosjektet er Selbu videregående skole, NTNU Samfunnsforskning og Ruralis – Institutt for rural- og regionalforskning.

Prosjektets mål har vært å fremskaffe kunnskap om hvordan relevante aktører i Selbu kan utvikle og iverksette en samskapt karriereveiledning som ivaretar både elevenes, næringslivets og lokalsamfunnets behov. I denne rapporten presenterer vi datagrunnlag og analyse av dagens karriereveiledning i Selbu, hva som bør ivaretas, justeres og/eller forbedres samt generelle læringspunkter og anbefalinger for videre arbeid med utvikling og optimalisering av karriereveiledningen. Analysen er utført av de involverte forskerne fra NTNU Samfunnsforskning og Ruralis, og forfatterne står ansvarlig for de tolkningene som er foretatt.

Vi takker både prosjektgruppen og samtlige informanter, som alle har bidratt både med innsikt og gode konkrete innspill til det videre samarbeidet om en best mulig karriereveiledning i Selbu, og med relevans for tilsvarende problematikk i andre distriktskommuner. Vi takker også forsker Jostein Brobakk ved Ruralis for kvalitetssikring av rapporten.

*Trond H. Buland (NTNU Samfunnsforskning), Rita M. Sivertsvik (Ruralis)  
og Maja Farstad (Ruralis)*

Trondheim, september 2022

# Innholdsfortegnelse

Forord .....	2
Innholdsfortegnelse.....	3
Sammendrag.....	5
1. Innledning .....	8
1.1 Bakgrunnen for prosjektet .....	8
1.2 Om samskapt karriereveiledning som mål .....	10
1.3 Rapportens metode .....	13
1.4 Rapportens videre struktur .....	14
2. Dagens karriereveiledning i Selbu (skoleåret 21/22) .....	15
3. Opplevelsen av dagens karriereveiledning .....	20
3.1 Vedrørende den generelle elevoppfølgingen .....	20
3.2 Elevenes kjennskap til det lokale arbeidslivet (ulike aktørers perspektiver) .....	22
3.3 Andre faktorer av betydning, i tillegg til karriereveiledningen.....	24
4. Hva bør tas vare på, elimineres, styrkes og/eller forbedres for å oppnå en suksessfull samskapt karriereveiledning for elevene i Selbu? .....	26
4.1 Eksisterende styrker ved karriereveiledningstilbudet .....	26
4.2 Mulige forbedringer som gjelder den generelle elevoppfølgingen – ungdomsskolen .....	27
4.3 Mulige forbedringer som gjelder den generelle elevoppfølgingen – videregående skole .....	29
4.4. Mulige forbedringer som gjelder skolens relasjon til lokale virksomheter .....	30
5. Overordnede refleksjoner og anbefalinger .....	33
5.1 Selvstendige og uavhengige valg?.....	33
5.2 Tidlig start.....	34
5.3 Heimens rolle .....	34
5.4 Nettverk.....	36

5.5 Mer systematisk samskaping? .....	37
5.6 Fokus på entreprenørskap .....	38
5.7 Det ene valget eller kompetanse i det å velge - karrierekompetanse?.....	39
5.8 Behov for etter- og videreutdanning .....	40
Etterord: Fra samarbeid til samskaping i Selbu.....	41
Referanser.....	42

## Sammendrag

Denne rapporten oppsummerer hovedfunnene fra forskningen i et prosjekt som har til å hensikt å fremskaffe kunnskap om hvordan relevante aktører i Selbu kan utvikle og iverksette en best mulig samskapt karriereveiledning, som ivaretar både elevenes, næringslivets og lokalsamfunnets behov. Funnene fra prosjektet forventes samtidig å være av nytte og relevans for andre distriktskommuner.

Med samskapt karriereveiledning menes en karriereveiledning som er tilpasset ungdommenes perspektiv og utviklet gjennom et utvidet samarbeid mellom skole/utdanning, lokale virksomheter og eksterne kompetansepartnere (f.eks. UH-sektoren).

Vi har i dette prosjektet valgt å legge mest vekt på den delen av karriereveiledningen som skjer i ungdomsskole- og videregående skole-løpet. Karriereveiledningen ved disse skolene i Selbu er i dag organisert med i hovedsak individuell veiledning og noe kollektiv veiledning i klasse eller i større grupper. I tillegg kommer faget Utdanningsvalg som blir gjennomført i ungdomsskolen. Valgfaget Arbeidslivsfag har også elementer av karrierelæring. Det foregår en god del samarbeid med lokale virksomheter i denne sammenheng. På videregående skole varierer slikt samarbeid etter hvilken linje det er snakk om.

Datamaterialet består hovedsakelig av intervjuer (individuelle intervju eller fokusgruppeintervju) med ulike aktørgrupper: skolepersonell, utviklingsaktører, skoleelever i ungdomsskole og videregående, samt representanter fra ulike lokale virksomheter (private og offentlige).

Rapporten inneholder både kontekstualisering og nærmere grunngiving for prosjektets mål, beskrivelse av dagens karriereveiledning i Selbu, presentasjon av hvordan dagens karriereveiledning oppleves av berørte parter, en integrert analyse av hva som bør ivaretas, justeres og/eller forbedres for en best mulig karriereveiledning i Selbu, samt generelle læringspunkter og anbefalinger.

Rapporten er inndelt i fem kapitler:

I kapittel 1 redegjøres det for bakgrunnen for prosjektet (både generelt og med Selbu som case), for samskapt karriereveiledning som et etterstrebet mål, samt for rapportens metode og rapportens videre gang.

I kapittel 2 beskriver vi nærmere hvordan dagens karriereveiledning i Selbu er organisert, både på ungdomsskolen og i videregående skole. Dette kapitlet er særlig

beregnet på lesere som ikke kjenner organiseringen i Selbu på samme måte som mange lokale aktører gjør.

I kapittel 3 presenteres de ulike aktørgruppens perspektiver på og opplevelsen av dagens karriereveiledning, herunder den generelle elevoppfølgingen i ungdomsskolen og i videregående skole, elevenes bevisstgjøring på det lokale arbeidsmarkedet, samt andre forhold av betydning for elevenes karrierevalg.

I kapittel 4 presenterer vi analyser av hva som bør tas vare på og hva som kan elimineres, styrkes eller forbedres for å oppnå en suksessfull samskapt karriereveiledning i Selbu. Her fokuserer vi i særlig grad på mulige forbedringer vedrørende den generelle elevoppfølgingen samt skolens relasjon til lokale virksomheter.

Kapittel 5 avslutter rapporten med noen generelle læringspunkter og anbefalinger til videre arbeid med en best mulig samskapt karriereveiledning. Tema som tas opp her er kompleksiteten rundt elevenes valg, heimens rolle, betydningen av rådgivernetverk, behovet for økt samskapt læring, entreprenørskap som et viktig verktøy, utvikling av elevenes karrierekompetanse, samt behovet for etter- og videreutdanning.

I korte trekk er det mye positivt som er på plass i forbindelse med karriereveiledningen i Selbu. Ikke minst er det også et godt utgangspunkt at relativt mange elever synes å ha et ønske om å bli boende i bygda eller flytte tilbake etter fullført utdanning. Videre er det et inntrykk av at næringslivet er velvillig og gjerne stiller opp som samarbeidspartner for skolen når de blir forespurt. Samtidig er det enkelte forhold som foreløpig synes å fungere suboptimalt, og som med fordel kan forbedres.

Noen sentrale forslag fra rapporten:

- Ungdommers første møte med lokale bedrifter/arbeidsplasser må skje i god tid før valget av videregående studieretning («før et eventuelt tog har gått»).
- Skolens samarbeid med lokale virksomheter bør gjøres mindre tilfeldig og mer systematisk og inkluderende. Noen bedrifter er svært godt synlig, mens andre lettere havner i skyggen. En kan få mer fokus på mulighetene i Selbu, bli bevisst mangfoldet som finnes – samt hva som kreves av (også høyere) utdanning til de ulike jobbene; i privat, men også offentlig sektor. En kan skape et bedre system knyttet til hvilke bedrifter som inkluderes og synliggjøres; åpne for skolekontakt med alle bedrifter som ønsker det.

- I større grad bør elevene få mulighet til å besøke bedrifter for å se og lære om hva det jobbes med; å *oppleve* bedriftene i større grad enn å kun høre om dem.
- For elevene er det verdifullt å møte ungdom som nettopp har gjort et tilsvarende valg. Man etterspør rollemodeller – ungdom som har realistiske og nylige erfaringer som kan fortelle om dette.
- Flere informanter etterlyste mer fokus på studiespesialiserende/-forberedende utdanning, hvor et forslag er å ta med elevene ut på arbeidsplasser hvor det kreves høyere utdanning samt få besøk av ulike yrkesgrupper som krever dette. Karrierelæring bør dessuten få sin plass i alle fag. Et konkret forslag er å opprette et «fag» eller timeplanfestet emne på studiespesialiserende/-forberedende linjer som er lik Yrkesfaglig Fordypning (YFF) på yrkesfag, eksempelvis «Yrkesvalg». Å timeplanfeste karriereveiledning/arbeidslivskunnskap på denne måten vil gjøre arbeidet mer forutsigbart og mindre avhengig av enkeltlæreres interesse.



# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunnen for prosjektet

### **Situasjonen i bygde-Norge – distriktskommunenes utfordringer og muligheter**

En aldrende befolkning og fraflytting er utfordringer mange distriktskommuner står overfor (NOU 2020). I lys av dette synes skoleelevenes potensielle interesse for lokale jobbmuligheter og det lokale næringslivets behov for fremtidig rekruttering å utgjøre en gjensidig nytterelasjon. Bevissthet om interessante jobbmuligheter lokalt styrker de unges mulighet til å velge en videre framtid på hjemstedet, samtidig som de unges tilbøyelighet til å bli boende eller returnere til stedet gir utsikter til et fremtidig rekrutteringsgrunnlag for lokale arbeidsplasser. Opplæring og utdanning av unge innbyggere er viktig for å styrke tilgang til kompetent arbeidskraft i distriktene. For unge som ønsker å bli boende i eller flytte tilbake er det viktig at de erverver seg kompetanse som samsvarer med noen av de arbeidsplassene som er tilgjengelige og som de finner interessante. I så måte er det viktig at elever og lokale arbeidsplasser synliggjøres og tydeliggjøres for hverandre på et tidlig tidspunkt, slik at mulighetene som ligger i gjensidige behov mellom enkeltindivider og lokale virksomheter ikke går til spille.

Dette er en tematikk som er særlig relevant for mindre steder, hvor antall innbyggere og antall arbeidsplasser er mer begrenset, og rekrutteringsmulighetene er færre og mer sårbare. Dette gjelder både for unge arbeidssøkende og for de lokale virksomhetene som tidvis er helt avhengige av ny rekruttering. Samtidig har distriktskommunene også ofte noen fordeler, som nærhet i rom, tette sosiale bånd, god sosial oversikt, og forholdsvis enkel tilgang til dem som fyller innflytelsesrike posisjoner. Slike forhold kan lette arbeidet med å få på plass et velfungerende system for videre lokal utvikling. Samtidig må en være bevisst på at den ovennevnte sosiale nærheten i enkelte tilfeller også kan utgjøre en barriere for effektiv samhandling.

Sentrale nøkkelord for tematikken rundt unges framtidvalg, utdanning og sysselsetting er begrepene karriereveiledning og karrierelæring. Karriereveiledningen i skolen skal bidra til at unge gjør best mulige valg av videre opplæring og utdanning, og siden yrke. Den skal bidra til å utvikle elevenes valgkompetanse. Dette er et sammensatt fenomen som handler om kunnskap om seg selv og hvordan en gjør valg, om utdanningssystemet, samt om samfunnets og arbeidslivets behov og muligheter. I denne rapporten presenteres en analyse av dagens karriereveiledning for unge i distriktskommunen Selbu, med tilhørende forslag til hvordan ulike lokale aktører kan utvikle og iverksette en samskapt karriereveiledning og karrierelæring for sine elever,

som på beste vis ivaretar både elevene, lokale virksomheter og lokalsamfunnet som helhet.

### **Med Selbu som case**

Selbu er en kommune i Trøndelag, omtrent én times kjøring sørøst for Trondheim og rundt en halvtimes timers kjøring fra Stjørdal, hvor Trondheim lufthavn Værnes ligger. Kommunens administrative senter er lokalisert i Mebond, den ene av Selbus åtte ulike grender. Store deler av Selbu består av skog, og kommunen har blant annet flere større bedrifter som baserer seg på trevare, og noen større som baserer seg på elektronikk. Selbu har to barneskoler, en ungdomsskole og en videregående skole. Sistnevnte tilbyr henholdsvis studiespesialisering, bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi, og helse- og oppvekstfag. I tillegg tilbys idrettsfag i kombinasjon med yrkesfag eller studiespesialisering. Skolen har om lag 120 elever totalt. En folkehøyskole er også lokalisert til bygda.

Selbu er langt ifra blant de mest utsatte kommunene når en ser på befolkningsframskrivninger (SSB 2022), men kommuneledelsen er seg bevisst det begrensede antall unge som befolker kommunen, samtidig som de frykter at rekruttering til arbeidsplasser i distriktene kan bli vanskeligere på sikt. Kommunen ønsker derfor å legge best mulig til rette for å beholde – og/eller ønske velkommen tilbake – de av unge innbyggere som kan se for seg en fremtid i hjemkommunen.

Gjennom forbedret karriereveiledning vil Selbu kommune blant annet se hvordan de kan bidra til at bygdas ungdommer blir mer bevisst på hvilke karrieremuligheter som finnes lokalt. Kommunen har allerede en god del skole- og næringslivssamarbeid, med elever på bedriftsbesøk og bedriftsdager på skolene. De har også elevbedrift på ungdomsskolen, og entreprenørskap inngår som en del av skole- og næringslivssamarbeidet.

Et av delmålene for kommunen i prosjektet er å identifisere styrker og svakheter ved læringsutbyttet elevene får gjennom karriereveiledningen i dag med tanke på å videreutvikle og forbedre systemet. Gjennom hele ungdomsskolen legges det til rette for å utvikle elevenes valgkompetanse. I faget utdanningsvalg i 9. og 10. klasse jobber skolen med bevisstgjøring av egne styrker og interesser hos elevene, for å bygge dem opp til å vite hva de vil gjøre videre og identifisere hva de er gode på. En ønsker i større grad å sikre at elevene som går ut fra skolen tar gode og velinformerte valg. I den sammenheng er det usikkert om ungdommene er seg bevisst alle de ulike yrkesmulighetene som eksisterer i kommunen. Dette må også sees i sammenheng med at majoriteten av Selbuelevne velger en yrkesfaglig studieretning etter ungdomsskolen.

Det gjøres allerede en hel del på karriereveiledningsområdet, men kommunen ønsker likevel å bygge videre på det som gjøres for å bli bedre. Målet er at opplæringa som gis i skolen er god nok til å dekke både elevenes, kommunens og næringslivets behov. Det er i alle parters interesse at dialogen mellom skole og arbeids-/næringsliv er så god som mulig. I tillegg er det viktig at karriereveiledningen har fokus på framtidens arbeidsliv.

## 1.2 Om samskapt karriereveiledning som mål

I forskrift til opplæringsloven, §22-3 om retten til nødvendig rådgivning, heter det at:

*[...] skolen så langt det er mogleg og hensiktsmessig [skal] trekkje inn eksterne samarbeidspartnarar for å gje elevane best mogleg informasjon og tilbod om rådgiving om yrkes- og utdanningsval. Aktuelle samarbeidspartnarar er til dømes andre utdanningsnivå, lokalt næringsliv, partnerskap for karriererettleing og heimen (Kunnskapsdepartementet, 2006).*

I lys av dette er det relevant å spørre seg hvordan skoler og lokalsamfunn i distriktet kan utvikle karriereveiledning og karrierelæring for sine elever, på en måte som ivaretar både elevenes, det lokale næringslivets, og kommunens behov og ønsker. Hvordan er tilbudet elevene mottar med involvering fra lokale aktører, næringsliv, frivillighet og kommunale aktører utformet? Dette kan betraktes som typiske og relevante problemstillinger knyttet til innovasjon; ikke som en ovenfra og ned-prosess der løsninger vedtatt på et overordnet nivå iverksettes i et system, men som derimot skapes gjennom samhandling mellom ulike aktører lokalt. Disse aktørene kan involveres i utviklingen av karriereveiledningen, tilpasset elevenes og lokalsamfunnets behov. Dette kan innebære mindre justeringer og endringer på allerede eksisterende løsninger, eller at det skapes noe helt nytt.

Det er viktig å være klar over at utfordringen ofte ikke ligger i å utvikle eller gjennomføre karriereveiledningen som sådan. Det kan derimot være krevende å få etablert nye arbeidsformer der to eller flere organisasjoner er involvert. I slike tilfeller kan det lett oppstå ubalanse og problemer med grensesnittet mellom de involverte. I tidligere prosjekter har vi eksempelvis sett at skoler kan klage på at de ikke får næringslivet med, samtidig som næringslivet klager på at skolen ikke synes å ha tid til dem (Buland m.fl., 2014). Lagspill kan være en krevende øvelse, særlig hvis de ulike deltakerne har til dels ulike mål og forestilte strategier for å nå dem. Når en skal etablere slike samarbeid, for eksempel rundt karriereveiledningen i skolen, støter en på ulike barrierer og avstander som vanskeliggjør dette. Samarbeidsutfordringer kan være knyttet til geografiske, kognitive, organisatoriske og strukturelle distanser mellom organisasjonene (se f.eks. Gressgård m.fl., 2013).

En skole og en bedrift vil ofte snakke ulike språk, ha ulike mål, forholde seg til ulike regler og være organisert på forskjellige måter. Alt dette, som betegnes som *interorganisatorisk* kompleksitet, kan gjøre samspillet utfordrende.

Vårt mål har vært å undersøke om og i hvor stor grad utviklingen av lokal samarbeidspraksis i skolenes karriereveiledning har vært og er preget av «samskapt læring» (Elden og Levin, 1991; Poulsen og Buland, 2020). Kan organisasjonsutvikling drives frem på en måte som overskrider de tradisjonelle kategoriene ovenfra og ned eller nedenfra og opp, bygget på demokratiske prinsipper og med medvirkning som et sentralt element? Ting blir ikke vedtatt av noen, for så å iverksettes, men utvikles i felleskap. Dermed kan en bedre overkomme de ovennevnte samarbeidsutfordringene. Det sentrale blir at en på tvers av grenser sammen kan definere utgangspunktet for og gjennomføringen av utviklingsarbeidet, og identifisere hvilket problem som skal løses og virkemidler for å løse det. På tvers av grenser kan en sammen definere både utgangspunktet for, og gjennomføringen av, utviklings- og endringsarbeid, og i løpet av prosessen produseres ny innsikt og ny praksis (Klev, 2004).

To grenseoverskridende elementer er viktige her; eksterne og interne aktører som er bærere av ekstern og intern kunnskap arbeider sammen, og en skaper ny kunnskap og ny praksis gjennom samhandlingen. Begge parter i prosessen, her skole og bedrifter, lærer noe nytt gjennom samskapt læring. Sammen utvikler skolen og bedriftene løsninger som prøves ut, etterfulgt av felles refleksjon omkring resultatene og de prosesser som er gjennomført. I sin tur fører dette til videreutvikling av tiltakene. Utvikling av lokal praksis i karriereveiledning og karrierelæring er preget av slike prosesser. Næringsliv, skoler og andre instanser definerer sammen rammen og finner løsningene gjennom utvikling av samhandlingsrelasjoner. Dette vil skape et solid fundament for arbeidet.

Dette handler ikke om å innføre et eksisterende system eller å iverksette en ferdig modell, men om å tilpasse de nettverk og samarbeidsformer som eksisterer til de ulike aktørers behov og utfordringer. Målet kan altså være å utvikle en lokal modell, en Selbu-modell for samskapt læring av lokal karriereveiledning og karrierelæring, der lokale virksomheter og skolene samarbeider. Sentrale elementer i dette er å skape møteplasser og rom for dialog mellom eksterne og interne aktører. Her skjer felles problemavklaring for felles handling som så videreutvikles gjennom refleksjon både internt, eksternt og felles. Samskaping erstatter «implementering» (mer ovenfra og ned), når ulike aktører med kobling til praksisfeltet står sammen om definisjonen av problemene og virkemidlene. På denne måten *forankres* arbeidet gjennom samskaping og opplevd relevans for alle.

## **Karriereveiledningens mange interesser**

Karriereveiledningen i skolen skal gjøre en jobb for mange interesser. For det første skal den bidra til at unge gjør best mulige valg av videre skolegang og opplæring, og siden yrke. Den skal bidra til å utvikle elevenes valgkompetanse. Dette er et sammensatt fenomen som handler om kunnskap om seg selv og hvordan en gjør valg, om utdanningssystemet, samt om samfunnets og arbeidslivets behov og muligheter.

Det er viktig å være bevisst på at skolens rådgivning skal bidra til å møte ulike behov. I sentrum står det unge individet. Karriereveiledningen skal bidra til å gi individet et godt liv, der en best mulig får realisert sine interesser, finner en plass i samfunnet, og får en tilstrekkelig lønn. Videre skal en også bidra til å dekke samfunnets behov for kompetanse, gjennom å medvirke til at elever kan gjøre valg som sammenfaller med det nærings- og arbeidsliv trenger – i dag og i framtiden, lokalt og nasjonalt, og kanskje globalt. Rådgivingen kan på den måten bidra til omstilling i samfunnet (Haug m.fl., 2019) og lokalsamfunns videre eksistens.

I tillegg forventes det at rådgivningen skal bidra positivt til skolens økonomi og i noen tilfeller overlevelse, som vist av Mathiesen m.fl. (2014). Selv om debatten ikke er reist direkte i materialet vårt, så har flere informanter antydnet at Selbu videregående skole er i en størrelsesorden hvor det kan komme til å bli en diskusjon om dens framtidige eksistens. I alle fall er det klart at enkelte av opplæringsprogrammene står i fare dersom elevtallet over tid synker under en viss grense.

I tillegg til at karriereveiledning fremheves som et nasjonalt kompetansepolitisk virkemiddel, blir karriereveiledning også tilkjent en rolle i distriktpolitikken der kompetansepolitikken møter distrikts-Norges behov. Det handler om å gi distriktene en kompetanse som lokale virksomheter trenger, noe som igjen handler om å kunne opprettholde ønsket bosetning i distriktene

Et sentralt element i skolens karriereveiledning blir dermed å gi ungdom et godt grunnlag for å gjøre gode valg; valg som kan være gode både for individet og lokalsamfunnet. Dette inkluderer å gi elevene kunnskap om muligheter og behov i deres lokalsamfunn. I denne sammenheng er det viktig å få fram at distriktssamfunn har behov for variert sammensatt kompetanse. Yrkesfag vil ofte stå sentralt, også i ungdoms bevissthet av hva lokalsamfunnet trenger. Derfor er det viktig å formidle at også behovet for høyere utdanning er der. Nettopp mangfoldet er viktig å formidle; at det finnes behov som kan kombineres med de unges ferdigheter og kompetanse, slik at valg til det beste for både individet og samfunnet kan realiseres.

### 1.3 Rapportens metode

Vi har i dette prosjektet benyttet en kvalitativ metodisk tilnærming, strukturert gjennom fire arbeidspakker:

*Arbeidspakke 1: Kartlegge hovedtrekk og identifisere styrker og svakheter ved hvordan karriereveiledningen for unge i Selbu er lagt opp når det gjelder organisering og utnyttelse av tilgjengelige pedagogiske ressurser, inkludert samarbeid med videregående skole og andre offentlige aktører.* Her har vi gjennomført individuelle<sup>1</sup> intervju med rådgivere, faglærere, andre lærere på samme trinn samt lederrepresentanter for skolene. I tillegg har vi fått innsikt i dokumenter som ligger til grunn for veiledningstilbudet.

*Arbeidspakke 2: Identifisere styrker og svakheter ved læringsutbyttet som Selbu-elevene får gjennom karriereveiledningen i dag.* Her har vi gjennomført fokusgruppeintervju med elever, både på ungdomsskolenivå (2 grupper, hver av dem med fem elever) og på videregående skolenivå (2 grupper, hver av dem med fire elever). Ungdomsskoleelevne, som alle var inne i sitt siste semester på ungdomsskolen, hadde nylig sendt inn sine søknader om videre studieretning. Det var et variert utvalg av både linjer og skoler som sto øverst på ønskelistene deres i denne sammenheng. Videregående elevne, hvor det varierte hvor langt de var kommet i videregående løpet, var fordelt både på ulike yrkesfaglige retninger og studiespesialisering. Mens noen fulgte et lineært løp på den linja som de først hadde valgt, var det andre som hadde byttet linje underveis i løpet. Det var skolene som foreslo elevsammensetningen i fokusgruppeintervjuene, og de besørget også en jevn fordeling av kjønn blant deltakerne.

*Arbeidspakke 3: Identifisere styrker og svakheter ved hvordan det lokale næringslivet involveres og videre planlegges involvert i utvikling og gjennomføring av samskapt karriereveiledning, sett opp imot både elevenes og næringslivets behov.* Her har vi gjennomført intervju med utvalgte lokale virksomheter med ulike typer arbeidskrafts- og kompetansebehov.

*Arbeidspakke 4: Analysere hva som bør tas vare på/styrkes/forbedres for å oppnå en suksessfull samskapt karriereveiledning for elevne i Selbu.* Denne arbeidspakken er gjennomført i form av en integrert, meningsbasert analyse basert på resultatene fra de første tre arbeidspakkene, og presenteres i denne rapporten.

---

<sup>1</sup> I enkelte tilfeller ble to informanter intervjuet sammen.

Intervjuene med lokale virksomheter samt fokusgruppeintervjuene med ungdomsskoleelever ble gjennomført vinter/vår 2022, mens de resterende intervjuene ble foretatt høsten 2021. Det må i denne sammenheng poengteres at prosjektets datainnsamling ble gjennomført på slutten av Covid-19-pandemien, som hadde pågått de siste to årene. Dette hadde åpenbart påvirket relasjonene mellom de ulike aktørene noe. De interorganisatoriske avstandene hadde til dels blitt større, og en del skole- og bedriftsbesøk måtte også utgå på grunn av pandemien.

## **1.4 Rapportens videre struktur**

Rapporten er videre inndelt i fire kapitler. I kapittel 2 beskriver vi hvordan dagens karriereveiledning i Selbu er organisert, både på ungdomsskolene og den videregående skolen. Kapittel 3 ser nærmere på ulike aktørgruppers opplevelse av dagens karriereveiledning, herunder den generelle elevoppfølgingen i skolene, hvordan elevene gjøres kjent med det lokale arbeidslivet, samt andre faktorer som påvirker elevenes karrierevalg. I kapittel 4 gjør vi en analyse av hva som bør tas vare på, elimineres, styrkes eller forbedres for å oppnå en suksessfull samskapt karriereveiledning i Selbu. Her fokuserer vi særlig på mulige forbedringer vedrørende den generelle elevoppfølgingen samt skolens relasjon til det lokale arbeidsmarkedet. I kapittel 5 presenteres generelle refleksjoner og anbefalinger til videre arbeid med karriereveiledning.

## 2. Dagens karriereveiledning i Selbu (skoleåret 21/22)

På **Selbu ungdomsskole** har de et relativt stabilt elevtall på 150 elever, med omtrent 50 elever og to klasser på hvert trinn.. Her har de en karriereveilederstilling på 25 prosent og en sosialrådgiver ansatt i 35 prosent stilling. Faget Utdanningsvalg er lagt til 9. og 10. trinn, med én time per uke per klasse. På 9.trinn er det kontaktlærere som gjennomfører faget, mens i 10. er det karriererådgiveren som har ansvar for faget (i tillegg til ovennevnte 25-prosent). Karriereveilederen har også individuelle samtaler med alle elevene på 10.trinn.

Karriereveiledningen i Selbu er organisert på en måte hvor en veksler mellom individuell veiledning og i noen grad kollektiv veiledning i klasse eller i større grupper. I tillegg kommer faget Utdanningsvalg som blir gjennomført i ungdomsskolen. Ansvar for undervisning her veksler mellom utpekte faglærere og rådgiver. Ungdomsskolen har delt rådgivningstjenesten. Karriereveiledning og sosialpedagogisk rådgivning utføres i utgangspunktet av ulike personer.

Skolen tilbyr Arbeidslivsfag som et alternativ til språkfagene. På 8. trinn består faget av teori og arbeid ute i en stall eller på en gård. På 9. trinn legges det vekt på arbeidspraksis i bedrift, og på 10. trinn arbeides det med elevbedrift. I tillegg gjennomføres ulike bedriftsbesøk både på 9. og 10. trinn. Lærere tar ansvar for dette faget på skift og faget er ikke knyttet til karriereveilederstillingen alene.

Det foregår en god del samarbeid med lokalt næringsliv. En har lenge hatt samarbeid med noen av de største bedriftene. Det er skolen som tar initiativ til denne type samarbeid, og bedriftene er i stor grad positive når de blir spurt.

Skolen har også et nettverk av enkeltbedrifter som kommer på skolebesøk. Bedrifter blir også invitert til Næringslivsdag på skolen hvor de presenterer seg. Elever er også på besøk ute i ulike bedrifter. Her forteller skolen at de bruker mange av de samme kontaktene og bedriftene fra år til år.

Elevene gjennomfører også den tradisjonelle «arbeidsuka» i 9. klasse. Her arbeider elevene i en valgfri bedrift i fem dager. Skolens informanter forteller at dette nok er relativt «privatisert», i den forstand at elevene i stor grad velger arbeidssted ut fra egne kontakter. Skolen oppfordrer elevene til å tenke bevisst rundt utdanningsvalg ved valg av arbeidsplass, og velge yrker man er *nysgjerrig* på. Likevel tror de bedrifter ofte blir valgt på basis av kontakter elevene allerede har.



Av skolens hjemmeside framgår det at det i løpet av de tre skoleårene arrangeres lokale ekskursions til elektronikkindustrien, den trebaserte industrien/byggbransjen, kraftforsyningen/e-verket, og servicenæringen representert ved sparebanken. Skolen samarbeider også med andre aktører i lokalsamfunnet, som kirka, bygdemuseet og strikkemuseet. Skolen sier at det også kunne vært interessant å samarbeide med friluftslivs- og idrettsaktører.

Av andre relevante aktiviteter kan det nevnes at skolen også samarbeider med skogbruksnæringen i å arrangere såkalte skogkurs. De har også et elevbedriftsopplegg, hvor det legges til rette for arbeid knyttet til ungt entreprenørskap for alle elever på 9.trinn.

Tverrfaglig opplæringskontor, som primært arbeider med oppfølging av lærlinger i læreløp, er også på besøk på både ungdomsskolen og den videregående skolen for å orientere om valg og muligheter.

Det er også et samarbeid mellom den videregående skolen og ungdomsskolen. Disse skolene er lokalisert like i nærheten av hverandre. Karriererådgiveren besøker 10. trinn på ungdomsskolen og informerer om videregående opplæring og valg. Dette inkluderer også muligheten for hospitering på videregående. Rådgiveren tar også med seg videregående elever for å dele sine erfaringer i faget Utdanningsvalg. Karriereveileder ved ungdomsskolen samarbeider med rådgiveren på videregående. Her har de brukt sistnevnte både som ressursperson generelt, samt for tilrettelegging for enkeltelever.

I dag organiseres det hospitering på videregående før 10.klassingenes skolevalg. Dette innebærer to dager på Selbu videregående skole hvor de kan utforske to ulike utdanningsprogram. En etterstreber også å tilby besøk ved videregående skoler i Stjørdal og i Trondheim.

Noen informanter har antydnet at den videregående skolen har potensial for å spille en mer aktiv rolle med tanke på karriereveiledningen på ungdomsskolen. Selv om skolene er lokalisert ved siden av hverandre og det slik sett burde være enkelt å samarbeide, er det en viss avstand ved at de to organisasjonene hører inn under forskjellige skoleiere og er ulikt organisert.

**Selbu videregående skole** hadde i skoleåret 2021/22 totalt 110 elever, hvorav 51 på studieforbereidende utdanningsprogram, og 38 ansatte. Her har de en karriererådgiverstilling på omtrent 40 prosent, og en spesialpedagogikkstilling på 30 prosent. Arbeidsoppgavene overlapper noe.

Rådgiverne har åpen dør både for elever og ansatte. Rådgiverne er inne i klassene og informerer og har et system for innkalling til individuelle samtaler. Det er mindre forekomst av gruppesamtaler. Også her har man et system for deling mellom det sosialpedagogiske og selve karriereveiledningen. Det framgår imidlertid klart at det ikke er snakk om «deling med øks», men at det er samarbeid og dialog mellom de to funksjonene:

*«Kontordøra til karriereveilederen er alltid er åpen og at det derfor oppleves som enkelt for elevene å ta kontakt også om andre ting de går og tenker på. Karriereveilederen har ingen undervisning i år, og har normalt sett mindre undervisning enn en vanlig lærer og er derfor mer tilgjengelig. Da får en jo alle spørsmål. Både plasterlapp på sår, kjærlighets sorg og hva jeg skal ta av utdanningsvalg. H[]n ordner alt på en måte»*

En anlegger et klart helhetsperspektiv der man søker å se hele eleven og der grensegangen mellom de to oppgavene er fleksible. Dette er en vanlig modell (se Mathiesen og Gunnarsdottir, 2021). Det synes derfor aktuelt å nevne at Utdannings- og forskningsdepartementet i 2000 startet det treårige prosjektet «Delt rådgivningstjeneste». Etter at prosjektet var avsluttet ble det bestemt at delt rådgivningstjeneste skulle være den *anbefalte* modellen for organisering. Modellen var og er omdiskutert, og i 2021 fant Buland m.fl. (2021) at det fortsatt var 65 prosent av norske skoler som ikke hadde delt rådgivningstjenesten. Flere har vært inne på at det i praksis ikke er så lett å skille de to rollene. I møte med elever opplever mange nettopp at en samtale med utgangspunkt i karriereveiledning lett kan vendes over mot sosialpedagogiske utfordringer (Mordal m.fl., 2015). Samtidig ser vi at en mange steder har etablert systemer der de to funksjonene samarbeider tett (se Mathiesen og Gunnarsdottir, 2021). Slik beskrev de denne praksisen ved Selbu videregående skole:

*En suksessfaktor at karriereveilederen har hatt mange ulike hatter og roller – oppfølgingstjenesten (OT), karriereveiledning, spesialpedagogikk., sosialpedagogikk, undervisning og formidling. Dette har gitt god oversikt og det har følt trygt for elevene å gå dit for spørsmål fordi de nettopp får svar på det meste. Det er også viktig at rådgiveren har vært såpass tilgjengelig for elevene.*

Rådgiverne deltar dessuten på lærerlagsmøtene (for alle faglærerne i en klasse), hvor de får en oppsummering av hvordan elevene fungerer. Dette er faste dager med faste møtetidspunkt. Sosialpedagogisk rådgiver er oftest på møtene i yrkesfagklassene og karriererådgiver på studiespesialiseringsmøtene. De som går yrkesfag, kommer tidlig i kontakt med rådgiver på grunn av valget som må tas for Vg2.

Det eksisterer et rådgivernettsverk for både ungdomsskoler og videregående skoler i Værnesregionen. I tillegg finnes det et nettverk for rådgivere i Trøndelag fylke. Rådgivere fra Selbus to skoler har tradisjon for å delta på de årlige samlingene arrangert av dette nettverket.

Det gjennomføres også elevsamtaler med kontaktlærer hvor det snakkes om framtidsplaner, styrker og personlige egenskaper.

På yrkesfag er kontakt-/faglærerne offensive med tanke på å kontakte bedrifter, dra ut på bedriftsbesøk og invitere eksterne aktører til skolen. Også i fellesfagene er det fremhevet i læreplanen at disse fagene skal yrkesrettes i større grad enn før, så her prøver de nå å ha fokus på det. Faget yrkesfaglig fordypning (YFF), som alle elevene ved yrkesfag har, brukes i stor grad til praksisopphold ute i bedrifter. De fleste elevene her har yrkesfaglig fordypning og praksisopphold hos bedrifter lokalt i Selbu. Da jobber de vanlig arbeidstid to dager per uke i en periode på ti uker i løpet av året. Det er gjerne elevene selv som skaffer seg praksisplass ved å ta kontakt med ønsket bedrift.

På studiespesialisering har det vært mer fagfokus og mindre inkludering av karriereveiledning i det faglige arbeidet. Graden av inkludering har variert en del ut fra hvem som er lærere til enhver tid.

Rådgiverne opplever overordnet sett at de og lærerne drar lasset sammen med tanke på å forberede elevene på de valgene som skal tas. De ansatte har snakket en del seg imellom om hva de som utdanningsinstitusjon kan gjøre for at elevene som går studiespesialisering skal få et bedre innblikk i hvilke muligheter de har etter videregående skole, og hvordan de kan gjøre linjen mer attraktiv. Dette har oftere vært et samtaleemne de siste par årene enn tidligere. Konkrete tiltak har vært å ta med elevene mer ut på arbeidsplasser, og her har de begynt i det små. For noen år siden hadde de noe som het «jobbskygging» på Vg2 studiespesialisering, hvor elevene fikk være med på en arbeidsplass og følge en ansatt 1-2 dager. Dette har det imidlertid ikke vært noe av de siste årene. De har for øvrig benyttet tidligere elever som nå er studenter til å komme til skolen for å fortelle om sine erfaringer og studier. Det er opp til den enkelte lærer om en tar seg tid til å avtale slike møter og er ikke noe som er påkrevd.

Den videregående skolen gjennomfører også noen prosjekter i samarbeid med næringslivet. En gruppe elever fra byggfag og elektrofag har eksempelvis bygget garderobeskap for den lokale fotballklubben, i samarbeid med lokale byggefirma. Skolens elever har her gjennomført det meste av byggeprosessen og vært aktivt inne i hele

prosessen. Samvær og aktiviteter med sykehjemsbeboere er et annet eksempel fra helse- og oppvekstfaget.

Videregående skoles samarbeid med lokale virksomheter varierer med andre ord en del alt etter hvilken linje det er snakk om. Kontaktlærer er ansvarlig for å hjelpe elever med å få eventuell lærlingeplass i bedrift. Mulige lærlingeplasser lyses ut eller avtales under praksisperioder, og elevene tar selv kontakt med bedriftene.<sup>2</sup> Det legges også til rette for at skolen kan få besøk fra bedrifter i tillegg til elevbesøk hos bedrifter og læresteder.

Lederen av tverrfaglig opplæringskontor, som har kontorsted lokalisert på den videregående skolen, omtales som en kollega av lærere på yrkesfag. Vedkommende benyttes til rådgivning med tanke på yrkesvalg. Vedkommende har god oversikt over hvor det er behov for arbeidskraft, kjenner til bedrifter og vet hvem som kan ta inn elever på praksisopphold og lignende. Opplæringskontor-lederen har også ansvar for majoriteten av lærlinger i Selbu og i nabokommunen når de har kommet inn i lærlingeløpet. Vedkommende fungerer som en samarbeidspartner for læreren i tillegg til rådgiverfunksjonen rettet mot elevene på yrkesfag.

---

<sup>2</sup> Det finnes ulike lærlingeløp. Det kan også gjøres avtaler med lokale bedrifter innen fag Selbu videregående skole ikke tilbyr. Ved inngåelse av en slik avtale forplikter bedriftene seg til å ta inn én lærling i året. Da får eleven fagopplæringen ved bedriften og fellesfag ved Selbu videregående skole.

## 3. Opplevelsen av dagens karriereveiledning

### 3.1 Vedrørende den generelle elevoppfølgingen

#### I ungdomsskolen

Faget Utdanningsvalg oppleves som både tryggende og forvirrende for elevene, sistnevnte på grunn av alle mulighetene som åpenbarer seg. Generelt sett er faget informativt; det både synliggjør muligheter og hva som kreves i denne sammenheng. Både nåværende og tidligere ungdomsskoleelever mener Utdanningsvalg er et viktig fag for å finne ut av hvilke muligheter en har.

I 9. klasse opplever elevene at det i stor grad fokuseres på yrkesfaglige utdanningsveier i dette faget – da fortrinnsvis Helse- og oppvekstfag og Bygg- og anleggsteknikk. Det var ikke før i 10. klasse at det ble snakk om studiespesialisering. I Selbu har de fleste tradisjonelt sett valgt yrkesfaglig, så elevene tror kanskje det er derfor det har blitt fokusert mer på det og lite på studiespesialisering. Elevene skulle imidlertid ønske at de fikk mer informasjon om studieforberevende linjer.

I 9. klasse fokuserte de også mer på å bli kjent med seg selv, hva de ville og hvilke muligheter som finnes. I 10. klasse gikk de mer i dybden på de ulike mulighetene og jobbet mer for å bli klar for valget. En elev mente at det handlet vel mye om muligheter og mindre om hva de selv var mest interessert i. Denne eleven ønsket også mer «levende innslag» i Utdanningsvalg-undervisningen, som flere besøk ute hos bedrifter. Dette støttes også opp om av enkelte tidligere ungdomsskoleelever (som nå går på videregående). Disse elevene mente det var for mye teori og at de i større grad burde vært rundt hos bedrifter og sett med egne øyne hvordan ting fungerte. En av disse elevene mente at de besøkte feil type bedrifter («de som var typiske for Selbu»), og bedrifter som elevene egentlig ikke var særlig interesserte i. Elevene uttrykker at de gjerne skulle likt å møte Selbu-representanter for ulike yrkesgrupper i Utdanningsvalg-faget, «i stedet for å se videoer med folk fra Oslo».

Elevene opplevde det som nyttig med arbeidsuka i 9. klasse, enten for bekreftelse eller eliminering. Noen benytter denne muligheten mer konstruktivt enn andre, men generelt anses det som nyttig med litt arbeidslivserfaring. Hvilke bedrifter som ble mulig å arbeide hos for dette kullet ble delvis begrenset av Covid-19.

Elevene fikk også følge en lærling en dag, og syntes dette var nyttig for å lære om hvordan en faktisk arbeidsdag i det yrket er.

Besøk fra lærere, rådgivere og elever fra ulike videregående-skoler oppleves som inspirerende og givende. Hospitering på videregående skoler til dels likeså. Med tanke

på sistnevnte poengterte elevene at det tilbudte innblikket bør være så realistisk som mulig, men gjerne med stort fokus på de fagene som fenger mest.

Besøk av ulike yrkesutøvere inspirerer også. Her ble blant annet politi trukket fram. En elev påpekte at noen av bedriftene som kommer og presenterer seg legger mest fokus på informasjon om bedriften, mens eleven ønsket mer innsikt i hvordan det faktisk er å jobbe der.

Ungdomsskoleelevene synes det er fint å komme seg ut på bedriftsbesøk. De har fått tydeligst inntrykk av håndverksbedriftene i Selbu, som snekker- og elektrikerfirma. Arbeidslivsfaget oppleves også som nyttig, for de som har valgt dette.

Nåværende ungdomsskoleelever føler at de har fått god individuell rådgivning av rådgiveren før valg av videregående linje i 10. klasse. De opplever at de har tatt et fritt valg i så måte, samtidig som et par av elevene også hadde fått noen mer konkrete forslag – som de var enige/uenige i. De har en opplevelse av at skolen i særlig grad ønsker at de skal velge å gå videregående skole i Selbu. Enkelte av videregående elevene som representerer ulike årskull, hadde hatt en opplevelse av at en av de ansatte ved ungdomsskolen verdsatte studiespesialisering fremfor yrkesfag. De oppfattet at valg av yrkesfag ble ansett som å «gjøre det lett for seg selv». En elev poengterte at rådgiveren derimot var veldig tydelig på at de burde velge det som føltes mest riktig for dem selv. Til tross for at noen av videregående elevene oppfattet at kulturen på ungdomsskolen pekte mot at yrkesfag var annenrangs, følte de ikke at dette var rådende lenger når de begynte på videregående skole.

### **I den videregående skolen**

Yrkesfagelevene verdsetter i stor grad muligheten til å prøve ut forskjellige arbeidsplasser i de ulike praksisperiodene. Dette gjør det enklere å peile ut hva man ønsker å gå videre med og ikke. De får utlevert en liste over aktuelle arbeidsplasser i Selbu, men kan også foreslå selv. Yrkesfagelevene synes de har fått god oversikt over relevante arbeidsplasser i Selbu.

Flere elever uttrykker at de har fått god støtte fra rådgiver og kontaktlærere i forbindelse med endring av studieretning underveis i løpet, og også nå i overgangen til eventuell videre utdanning. Elevene setter generelt stor pris på rådgivningen (individuell veiledning både på Vg1 og Vg2), og at rådgiveren er lett tilgjengelig. Elevene opplever at rådgiveren har god oversikt over alle elevene.

Elevene har hatt besøk av studenter (tidligere Selbu-elever) som forteller om studiene og studiehverdagen; dette opplevdes som positivt og interessant. De setter også pris på besøk fra relevante yrkesutøvere, da det gir et helt annet innblikk å høre om reelle historier og erfaringer versus å lese om yrket i lærebøkene.

Når det gjelder inkludering av næringslivet og det å knytte fag til arbeidslivet, er det blandede erfaringer blant videregående-elevene. Mens noen etterlyste mer fokus på blant annet matematikkens praktiske betydning og at teorien i større grad bør tilpasses det praktiske arbeidslivet, mente andre at dette hadde bedret seg i det siste. Det ble da pekt på flere tverrfaglige prosjekt, samt gode koblinger mellom yrkesfagene og de tradisjonelle fagene. Av andre aktører ble det også påpekt at praksistilnærmingen innenfor studieforberevende studieprogram har blitt bedre etter økt fokus på tverrfaglighet og prosjektrettet jobbing med fagene. Dette begynner allerede på Vg1 hvor de oppsøker og jobber opp mot bedrifter som kan ha behov for akademisk utdannede. Det er derimot mer som kan gjøres for å gjøre fellesfagene mer praksisrettet.

### **3.2 Elevenes kjennskap til det lokale arbeidslivet (ulike aktørers perspektiver)**

Elevene opplever det som positivt å komme seg ut på bedriftsbesøk. Ungdomsskoleelevene uttrykker at de har fått tydeligst inntrykk av håndverksbedriftene i Selbu; snekker- og elektriker-firma. Yrkesfagelevne synes de har fått god oversikt over relevante arbeidsplasser i Selbu.

Elevene føler de har fått bedre inntrykk av det lokale arbeidsmarkedet på videregående, ikke minst fordi de har hatt større fokus på dette i det siste. På ungdomsskolen opplevdes det som langt fram i tid.

Når det gjelder utsikter for fremtidig rekruttering er det store variasjoner i det lokale arbeidslivet og dermed ulike opplevelser av og forventninger til koblingen opp mot skoleverket i Selbu. Noen har større rekrutteringsbehov, andre mindre. Noen får søkere både lokalt og regionalt, noen får kun en av delene, mens andre sliter med å få søkere i det hele tatt<sup>3</sup>. Dette er delvis avhengig av hvilken kompetanse som eksisterer blant lokale innbyggere. Lokalt ansatte anses uansett som en styrke hos de lokale arbeidsplassene, da disse arbeidstakerne forventes å representere stabilitet. Noen anser også lokal tilknytning som helt nødvendig med tanke på både logistikk/fleksibilitet og nettverk (bl.a. evnen til å hente inn kunder i lokalmiljøet). Det lokale arbeidslivet ønsker kontakt med skoler/enkeltelever både for å kunne gi et samfunnsbidrag, og fordi de ser dette som en langsiktig investering i form av at det kan være en fremtidig rekrutteringsbase. I tillegg poengterer flere arbeidslivs-

---

<sup>3</sup> Flere av de involverte bedriftene baserer seg bl.a. på intern opplæring av egne ansatte, og (videre-)utdanning integrert med jobben.

representanter at det ofte er trivelig å få nye folk inn i miljøet. Lærlinger verdsettes i stor grad, ikke minst i forbindelse med Selbu-intern konkurranse om arbeidskraft, da disse har et godt utgangspunkt for å bli integrert og føle seg hjemme på den aktuelle arbeidsplassen.

Majoriteten av de involverte arbeidsplassene har allerede en eller annen form for tilknytning til en eller flere av skolene i Selbu. Likevel er ikke dette nødvendigvis knyttet til karriereveiledningen/fremvisning av arbeidsplassen som sådan. Mange av arbeidsplassene poengterer at det er i seneste laget dersom ungdommers første møte med bedriften/ arbeidsplassen skjer mens de går på videregående skole, i og med at valget om videregående studieretning allerede er tatt på dette tidspunktet: «Må få vist frem mulighetene før de skal ta valget».

Det lokale arbeidslivet opplever at samarbeidet med skolene er litt tilfeldig og lite systematisk, samt basert på allerede etablerte kontakter. I tillegg er det flere av bedriftene som opplever å ha mer kontakt med den videregående skolen enn med ungdomsskolen. Dette gjelder ikke minst arbeidsplasser som matcher med de yrkesfaglige linjene som tilbys i Selbu, til tross for ovennevnte behov for å komme i kontakt med elever på et tidlig tidspunkt. De uttrykker at de gjerne kommer på skolebesøk for å presentere seg. De har likevel en oppfatning av at elevbesøk ute i bedriftene vil være mer øyeåpnende og effektivt, også da elevgruppene ofte er mindre.<sup>4</sup> Presentasjon inne i klasser eller på stand ved skolebesøk er mest fordelaktig for å komme i kontakt med ungdommer som er nysgjerrige og åpne for å lære om den aktuelle bransjen.

Det finnes bedrifter som ikke har noen avtale med skolene om bedriftspresentasjon/bedriftsbesøk, men som gjerne ønsker seg dette og ivrer for å stille opp hvis ungdomsskolen forespør. Forutsigbarhet er imidlertid ønskelig, slik at arbeidsplassen får tid til å lage et godt tilrettelagt elev-opplegg.

Flere bedriftsaktører opplever at elevene gjerne sitter med standardoppfatninger av hvilke yrker de ulike studieretningene leder til. Dette gjelder særlig de yrkesfaglige retningene: «Via elektrolinja blir du elektriker». De er opptatt av at mulighetsmangfoldet må synliggjøres i mye større grad, til fordel for de bedriftene i Selbu som gjerne baserer seg på annen type kompetanse enn den som ligger i standardoppfatningene. Flere opplever også at elevene gjerne sitter med

---

<sup>4</sup> En god del arbeidsplasser er det enkelt å vise frem/la elevene få innsikt og praksis i, mens enkelte andre ikke har mulighet til å være like transparente eller involverende, med hensyn til taushetsklausuler, autorisasjonskrav eller annet.



standardoppfatninger av hvilke yrker de ulike arbeidsplassene i Selbu rommer, eksempelvis at "i kommunen jobber man som lærer eller sykepleier». Dette til tross for at flere av virksomhetene rommer et høyst sammensatt utvalg av yrker og titler. Aktørene ønsker at skolene skal bli mer bevisst lokale virksomheters behov i denne sammenheng. Dette fordrer at skolene, ungdomsskolen spesielt, må bli bedre kjent med de lokale virksomhetene.

Flere av virksomhetsrepresentantene er opptatt av hvordan skolene snakker om yrkesfagene og tilhørende yrker. Noen mener denne kommunikasjonen foregikk i mindre positive ordelag tidligere, men at det virker å ha blitt litt bedre i senere tid.

Det kan også nevnes at flere av bedriftene syntes å få seg en liten vekker via deltakelsen i dette prosjektet, når det gjelder mulighetene som knytter seg til skole – næringsliv-relasjonen. Etter å ha blitt kontaktet av forskerne i forbindelse med intervju, har flere måttet reflektere over hvilke fordeler de kan dra nytte av ved et tettere bedrift-skole-samarbeid, samt hvilken betydning dette kan ha både for elever, bedrifter og lokalsamfunnet for øvrig. Dette utsagnet fra en bedriftsrepresentant belyser dette godt:

*Bra initiativ. Det er viktig for Selbu å bevare de arbeidsplassene de har. Rekruttering er et viktig tema. Det viser seg jo at mange som utdanner seg og går på skole i Trondheim eller andre steder ønsker seg tilbake til Selbu igjen på et senere tidspunkt.*

### **3.3 Andre faktorer av betydning, i tillegg til karriereveiledningen**

Noen elever tar valg basert på at de har klare tanker om hvilket yrke de ønsker seg. Noen ungdomsskoleelever velger studiespesialisering fordi dette oppfattes som det enkleste valget. Andre velger yrkesfag med fagbrev hovedsakelig for å vite at de har noe å falle tilbake på, hvis det skulle vise seg at senere studier ikke er noe som passer for dem. Atter noen andre velger yrkesfag i to år med påbygg, fordi de ønsker studiespesialisering, men samtidig å få gjøre noe mer praktisk eller interessebasert kombinert med teorifagene. Noen yrkesfagelever har også sistnevnte løp som back-up, siden de vet at det er stor rift om et begrenset antall lærlingplasser (helse i særdeleshet).

Hvilke påvirkninger ligger til grunn for valgene? Vi ser her som i andre prosjektet at de unge påvirkes fra mange ulike hold, i tillegg til den veiledningen de mottar i skolesammenheng; foreldre, ungdomsmiljø og lignende. Mange av ungdommene ønsker gjerne fortsatt å bo i Selbu etter endt utdanning, og dette påvirker også valgene for en betydelig gruppe.

Fra intervjuene dannes det et inntrykk av at foreldrene i dette lokalsamfunnet kanskje er mindre ambisiøse med tanke på elevenes skoleprestasjoner enn hvis en sammenligner med eksempelvis Holmenkollåsen. Det å være skoleflink gir ikke nødvendigvis så god status. Holdningene blir til en hvilepute: «Ja, dom bli nå arbeidskara, dom», hvor dette kan implisere at det ikke er så viktig med skoleprestasjonene. Det anses som en utfordring for skolen hvis elevene får signal hjemmefra om at det går bra uansett hvordan de gjør det på skolen. En holdningsendring i lokalsamfunnet generelt etterspørres derfor blant flere. Denne informanten uttrykker det godt:

*Det er et foreldreansvar også. Fortelle ungene om hva de kan bli. Kjenner de best, bør kanskje veilede de litt. Velger ofte det samme som foreldrene fordi de vet hva det går ut på. Det andre er ukjent, velger ikke det. De som vokser opp i Selbu har kanskje andre forutsetninger for å prøve seg på fysiske ting. Kanskje litt mer fysiske ting å holde på med sammenlignet med i byen.*

Mange av elevene orienterer seg også mot å bli arbeidstakere og ikke arbeidsgivere, noe som anses som en liten utfordring. De praktiske yrkene står ofte høyt i kurs.

Noen velger primært på grunn av opplevd tilhørighet og identitet som bygdeungdom. Man er en del av den lokale kulturen. I Selbu ser vi hvordan store ungdomsgrupper tilsynelatende passer inn i dette bildet; de er opptatt av jakt og friluftsliv, kjører traktor og snøskuter, og velger yrkesfag, og da begrenset stort sett til de retningene Selbu videregående skole har. «Vi er litt bonat når vi velger», var selvforståelsen til en ungdomsskoleelev vi intervjuet. «Rural maskulinitet» er et begrep som av og til brukes for å beskrive denne kulturen (Bye, 2010). «Det gode liv» er et liv med «skog på alle kanter», som en annen elev sa.

Samtidig ser vi at noen elever ønsker nettopp å orientere seg ut av bygda, de ønsker et skifte, og oppleve flere muligheter både i forbindelse med hospitering og senere utdanningsvalg.<sup>5</sup> I denne sammenheng synes det som om kommunen oppleves som «trang» og begrensende for enkelte.

---

<sup>5</sup> Se f.eks. avisartikkelen «Ung arbeidskraft i Selbu og Tydal» (Selbyggen, 2022a)

## **4. Hva bør tas vare på, elimineres, styrkes og/eller forbedres for å oppnå en suksessfull samskapt karriereveiledning for elevene i Selbu?**

Basert på kjennskap til den formaliserte karriereveiledningen i Selbu (kapittel 2) og analysen av ulike aktørgruppers opplevelse av dagens karriereveiledning (kapittel 3) fremheves her det vi anser som eksisterende styrker ved karriereveiledningstilbudet i Selbu, og videre presenteres mulige forbedringspunkter når det gjelder elevoppfølgingen i ungdomsskolen og i den videregående skolen, samt relasjonen mellom skole og lokale virksomheter. I denne sammenheng vil vi poengtere at mange av innspillene som fremmes har kommet direkte fra reflekterte informanter i Selbu.

### **4.1 Eksisterende styrker ved karriereveiledningstilbudet**

Selbu er preget av sterke sosiale relasjoner og relativt små forhold. Mange av ungdommene vi har snakket med er glad i stedet, og ser gjerne for seg en videre fremtid der. Flere informanter beskrev ei bygd «der alle kjenner alle», noe som muliggjør relativt god oversikt over både hva som finnes i bygda og hvem som holder til der. Lærere og karriereveiledere kjenner sine elever og deres foreldre, og til en viss grad lokalt arbeidsliv. Kommunen har allerede en god del skole- og næringslivssamarbeid, med elever på bedriftsbesøk og bedriftsdager på skolene. Vårt inntrykk er at noen bedrifter er svært godt synlig, mens andre lettere havner i skyggen. Inntrykket er at næringslivet er velvillig og gjerne stiller opp som samarbeidspartner for skolen når de blir spurt.

De ulike praksisopplevelsene oppleves som nyttig av elevene, og som gode avbrudd fra den mer teoretisk funderte læringen. Besøk og hospitering i bedrifter gir gode påfyll. Besøk av ulike yrkesutøvere inspirerer også. Noen av bedriftene som kommer og presenterer seg legger dog mest fokus på informasjon om bedriften, mens elevene ønsker mer innsikt i hvordan det faktisk er å jobbe der. Kanskje ikke så overraskende er det flere av bedriftene som opplever å ha nærmere kontakt med den videregående skolen<sup>6</sup> enn med ungdomsskolen.

Bedriftene opplever generelt ikke store problemer med rekruttering, og er innstilt på selv å stå for opplæring der det er nødvendig. De ser også lenger ut enn kun lokalt når de søker etter ansatte. Likevel er det tydelig at lokalt ansatte ses på som en styrke da

---

<sup>6</sup> Spesielt i forbindelse med yrkesfaglige studieretninger.

de forventes å representere stabilitet. Noen anser også lokal tilknytning som helt nødvendig med tanke på både logistikk, fleksibilitet og nettverk når en skal henvende seg til lokale kunder.

Besøk fra lærere, rådgivere og elever fra ulike videregående skoler oppleves som inspirerende og givende. Hospitering på videregående skoler gir også positive opplevelser ifølge elvene.

Elevene deler i stor grad samme opplevelse av å ha fått god individuell rådgivning av rådgiveren før valg av videregående skole/linje i 10. klasse. Elevene setter også generell pris på rådgivningstilbudet ved videregående – den individuelle veiledningen både på Vg1 og Vg2. Rådgiveren oppleves som lett tilgjengelig. «Åpen dør» blir brukt for å beskrive det, og elevene opplever at rådgiveren har god oversikt over alle elevene.

## **4.2 Mulige forbedringer som gjelder den generelle elevoppfølgingen – ungdomsskolen**

Av konkrete forslag til forbedring av faget Utdanningsvalg spesielt og karriereveiledningen generelt, vil vi løfte frem følgende:

Mindre teori og mer aktiviteter/praksisopplevelser. I større grad bør elevene få mulighet til å komme ut i bedrifter for å se og lære om hva det jobbes med; å *oppleve* bedriftene i større grad enn å kun høre om dem. Under bedriftsbesøk ønskes mer informasjon om hva jobben handler om og hvordan en arbeidsdag er, og mindre informasjon om omsetning, antall ansatte og administrative forhold. Medbestemmelse/egne innspill til hva slags bedrifter de skal besøke er viktig for elevene. Et forslag er å samle opp flere timer i faget Utdanningsvalg til en full dag for å få nok tid til bedriftsbesøk og lignende.

Ifølge elevinformantene kan det brukes mindre tid på å arbeide i lærebok og arbeidsbok hvor de kartlegger egne ferdigheter og muligheter de har, og mer tid på hva de faktisk *ønsker* å gjøre og kjenner at de er nysgjerrige på. De ønsker at tiden brukes på å få svar på de spørsmålene de har om det som de allerede anser som interessant. Balansen mellom disse to kan altså bedres etter elevenes opplevde behov. Det er ønskelig med mer individuelt fokus og muligheter for veiledning i informasjonsinnhenting i timene med en lærer til stede.

Flere informanter ønsker individuell rådgivning tidligere enn i 9. eller 10.-klasse. Et godt innspill fra en representant fra næringslivet er økt fokus på å gi elevene tro på seg selv. Selvstendige valg forfektes, samtidig som karriereveiledningen må tydeliggjøre konsekvenser av ulike valg. Det å *ikke gi råd*, er en sentral del av de aller

fleste rådgiveres egen forståelse av rollen. (Mordal m.fl., 2015). Rådgiverne definerer sin egen rolle som de som bare skal støtte elevenes egne, frie valg, i samsvar med elevenes egne interesser. Det er likevel viktig å være klar over at «fritt valg» ikke alltid betyr selvstendig, uavhengig valg. Valgene påvirkes og styres uansett i ulik grad av en mengde forhold.

Mange elever er veldig lønnsorienterte. Det ser i denne sammenheng ut til å være et behov for å fokusere desto mer på de andre aspektene ved arbeidslivet.

Et konkret forslag er å omtale høyere utdanning som lengre utdanning da det ikke har noen høyere verdi å gå lengere på skole, eller mindre verdi å gå yrkesfag.

Et annet forslag er å få besøk av aktører i arbeidslivet som kan fortelle om relevante *tema som elevene jobber med i pensum* (f.eks. Miljødirektoratet), eller besøk av andre faglærere ved andre skoler. Slike besøk vil også være inspirerende for lærerne. Dette kan gjerne legges inn i halvårsplaner og årsplaner i starten av året.

Besøk fra andre skoler (videregående/institusjoner for høyere utdanning) anses som verdifullt, og da fra ulike linjer og både av lærere og elever. Det er ønskelig at lærerne og elevene forteller om hvordan skoledagen på de ulike linjene er, at det informeres om hva tidligere elever har utdannet seg til og hvilke yrker de landet på.

For elevene er det å møte ungdom som nettopp har gjort et tilsvarende valg viktig. Det etterspørres rollemodeller – ungdom som har realistiske og nylige erfaringer som kan fortelle om dette. Her kan man bruke verktøy som rollemodell.no<sup>7</sup> for å få tilgang til slike. Utvalget av slike rollemodeller kan også bli bedre gjennom forpliktende partnerskap med lokalt næringsliv (Buland m.fl., 2011). Man bør utvikle regionale/lokale rollemodellbanker etter modell fra realfagssatsingen. En kan bygge opp systemer/databaser der skoler kan hente gode rollemodeller ved behov; elever i videregående skole, lærlinger, unge arbeidstakere med mer (Buland m.fl., 2014).

Lærere fra videregående bør involveres i faget Utdanningsvalg. Lærere fra aktuelle fag kan formidle nyttig kunnskap og kan være en inspirasjon her. Et forslag som kom fram i intervjuer var at videregående kunne hatt mye av ansvaret for karriereveiledning og rådgivning i grunnskolen, da det er de som best kjenner videregående opplæring. Representanter for videregående har førstehånds kunnskap om innhold og læringsmiljø der, og kan framstå som troverdige veiledere. I et tidligere prosjekt så vi

---

<sup>7</sup> Rollemodell er et nettbasert verktøy for å finne rollemodeller for skolebesøk, særlig innenfor feltet realfag. På nettsiden sies det: «Rollemodellene er personer med realfaglig bakgrunn som forteller om hvordan de bruker realfag i jobben sin og om hvordan realfagene er med på å skape verdifulle løsninger for samfunnet.» (Rollemodell, 2022).

at rådgivere ved videregående skoler hadde kontortid ved ungdomsskoler, slik at elever og foreldre kunne få direkte dialog med den videregående skolen (Buland og Havn, 2002).

Flere dager med hospitering på ulike videregående skoler/linjer, med realistisk innhold, etterlyses av flere. Lærere fra ungdomsskolen kan med fordel være med elevene sine når de er ute på hospitering. Etterarbeidet blir trolig mer fruktbart når lærerne vet hva elevene har vært med på. Også her er det en idé at videregående-rådgiver kunne veiledet ungdomsskole-elevenes skolehospitering.

Generelt er det viktig at hospiteringer og andre bedriftsbesøk følges opp av refleksjon på skolen. Det gjelder å bygge gode bruere mellom praksisopplevelser og skole, dette handler om å skape gode grensekryssinger mellom to verdener (Akkerman og Bakker, 2011). Elevene må få anledning til å prøve ut og reflektere; «Learning by doing and reflection». Praktiske opplevelser bør følges opp av mer teoretisk refleksjon.

Flere informanter etterlyste mer fokus på studiespesialiserende/-forberedende utdanning, hvor et forslag er å ta med elevene ut på arbeidsplasser hvor det kreves høyere utdanning samt få besøk av ulike yrkesgrupper som krever dette. Det er også ønskelig å få besøk av studenter som kan fortelle om studiene og studiehverdagen.

Mer formell kompetanse/etterutdanning synes å være fordelaktig med tanke på fagene Utdanningsvalg og Arbeidslivsfag. I dag bruker lærerne i stor grad egne erfaringer og eventuell pensumbok. Det er også viktig å ha riktige, motiverte og lokalsamfunnsorienterte folk på karriereveiledningen som felt, og som lærerkrefter i praksisfagene.

En bør jobbe for en holdningsendring i lokalsamfunnet; fremme statusen rundt det å være skoleflink. Elevene kan med fordel motiveres til å strekke seg mer faglig på ungdomsskolenivå, slik at de ikke for raskt utelukker studieforbedrende utdanningslinjer. Statusen til studieforberedende utdanningsvei bør høynes. Samtidig etterspørres mer fokus på at alle valg er «bra nok».

### **4.3 Mulige forbedringer som gjelder den generelle elevoppfølgingen – videregående skole**

Som foretrukket på ungdomsskolen er det også et ønske fra videregående-elevene om besøk av studenter som kan fortelle om utdanningen sin og studiehverdagen. På den måten kan elevene får et inntrykk av hva det vil si å studere og hva det kan brukes til, fra rollemodeller som oppleves som nærmere dem selv.

En aktuell forbedring er at karriereveiledning blir en større del av fagene på studiespesialisering. I dag synes det å variere litt for mye ut fra hvem som er lærere og hvilken kjennskap de har til lokalsamfunnet og det lokale næringslivet. På yrkesfag kommer det mer naturlig, da kunnskap om arbeidslivet er en integrert del av fagene.

Et konkret forslag er å opprette et “fag” eller timeplanfestet tema på studiespesialiserende/-forberedende program, i likhet med Yrkesfaglig Fordypning (YFF) på yrkesfag, eksempelvis kalt «Yrkesvalg». Det er ingen grunn til at en skal kutte ut utdanningsvalgfaget fra ungdomsskolen bare fordi elevene går over til videregående skole. Det er flere valgalternativer på dette nivået, om hvor man skal fortsette videre i livet. Et slikt faglig fokus kunne bestå av en time i uka hvor hele klassen får hjelp til informasjonsinnhenting, hvor rådgiveren er tilgjengelig, hvor elevene kan hjelpe hverandre, og hvor de presenteres ulike praktiske eksempler fra dem som har studert og fra yrker som kan være relevante. Også i tidligere prosjekter ser vi at lærere og karriereveiledere har etterlyst at dette er timeplanfestet, for å unngå «konkurransen om elevene» i en presset skolehverdag, der det å ta ut elever fra ordinær time til karriereveiledningsaktiviteter kan møte motstand (Mordal m.fl., 2015). Her er det viktig å tydeliggjøre at kunnskap om fagets relevans i arbeidslivet er en viktig del av fellesfagene<sup>8</sup>, og ikke en konkurrent eller en tidstyv. Dette kan også bidra til elevens motivasjon, ved å hjelpe dem til å skjønne bedre «hva man skal bruke matematikk til». Med andre ord kan et slikt fag bidra til en praksistilnærming også innenfor studiespesialisering/fellesfagene. Samtidig, når det gjelder yrkesfagene, er det også viktig å informere om muligheten for å velge fagskole etter lærlingeløp, for å tydeliggjøre mulighetene for videreutdanning også her.

En nøkkel til å lykkes i dette arbeidet er tettere samarbeid mellom skole og arbeidsplass og mer bistand til den pedagogiske veiledningen av lærlinger ute på arbeidsplassene, blant annet for å få til best mulig etterarbeid på skolen etter besøk på arbeidsplasser.

#### **4.4. Mulige forbedringer som gjelder skolens relasjon til lokale virksomheter**

Det er viktig å innføre og stimulere til samarbeid med næringslivet der det er mulig. Lokalsamfunnet må se verdien av at de har en videregående skole i bygda, og forskriften til opplæringsloven sier eksplisitt at eksterne krefter skal trekkes inn i arbeidet med rådgivning der det er hensiktsmessig.

---

<sup>8</sup> Obligatoriske fag som inngår på hvert årstrinn, som norsk, engelsk og matematikk.

Det oppleves som at det er mer rom for å utnytte næringslivet på yrkesfag enn på studiespesialisering, da de har flere timer og mer spillerom. Dette er uansett noe som er avhengig av å bli prioritert av lærerne, særlig på studiespesialisering. Det bør derfor settes av mer ressurser til dette og tenkes i et mer langsiktig perspektiv.

En kan få mer fokus på mulighetene i Selbu, bli bevisst mangfoldet som finnes – samt hva som kreves av (høyere) utdanning til de ulike jobbene; i privat, men også offentlig sektor, samt også muligheten for lederposisjoner.

En kan skape et bedre system for hvilke bedrifter som inkluderes og synliggjøres; åpne for skolekontakt med alle bedrifter som ønsker. Elevene ønsker å besøke bedrifter som de selv synes er interessante, men da må de først vite mer om hvilke bedrifter og muligheter som faktisk finnes.

I næringslivsintervjuene kom det et forslag om å kartlegge behovene som bedriftene har og samarbeide med skolene om det. Dette fordrer at skolene, derunder rådgivere og lærere, kjenner bedriftene godt. De må vite hva mulighetene er, hva behovet for rekruttering er, og hvilke stillinger det er snakk om.

Det er viktig å innføre samarbeid med næringslivet der det er mulig, for elevenes del, men også til lokalsamfunnets fordel. Lokalsamfunnet kan inviteres mer inn til skolen, for eksempel gjennom frokostmøter, åpen dag, gründercamp e.l. Det er viktig å fremsnakke hverandre. Dette gjelder blant annet kulturskole, barnehage, barneskole, ungdomsskole og frivillighet. Disse aktørene kan gjensidig bruke hverandre mer enn i dag.

Det vil være en fordel å formalisere og systematisere samarbeidet med næringslivet. I dag er det mer tilfeldig med tanke på kontakter og hyppighet. Fra et bedriftsperspektiv er forutsigbarhet viktig i denne sammenhengen. Her kan en vurdere å involvere Næringsforeningen i Værnesregionen samt Selbu Vekst i satsingen på en mer helhetlig karriereveiledning. En mulighet er å innarbeide åpen dag med stand for bedrifter i skolens årshjul, med avsatte skoleressurser til organisering. Det er viktig at kontakt med bedriftene etableres i tide, slik at elevene får innsyn i mulighetene som finnes i god tid før viktige valg må tas.

Det er en opplevelse av at *næringslivet* ikke er like tydelig åpne for samarbeid relatert til studiespesialisering som innen yrkesfagene. Kan faglærere ta mer ansvar her og utforske hva det kan samarbeides om? Er næringslivet like bevisst mulighetene for rekruttering fra studiespesialisering som fra yrkesfag? Det er også her et forslag om å få besøk av aktører i næringslivet som kan fortelle om relevante tema de jobber med i forhold til pensum det arbeides med.



Markedsføring av lokale bedrifter blir trukket fram. Bedriftene må mer på banen. Konkurransen er større, så de må gjøre seg attraktive blant annet for potensielle lærlinger. Som nevnt tidligere bør elevene i større grad ut i lokale bedrifter og i flere bedrifter, gjerne ved å følge lærlinger/ansatte, for å få innblikk i en faktisk arbeidsdag.

Det er også en mulighet at bedrifter kan ha møte med aktuelle lærere og informere om hva som skal til for at elevene skal kunne velge yrker innad i den aktuelle bedriften og hvilke muligheter som finnes. Slik sett legger man opp til å gå veien om lærerne i første omgang heller enn om elevene.

Næringslivet understreker muligheten for intern opplæring/utdanning under arbeid i flere av bedriftene for aktuelle arbeidssøkere uten relevant utdanning. Det er viktig å synliggjøre muligheter for å bytte yrke og muligheter for å ta utdanning mens en er i arbeid.

Næringslivet er åpen for at elevene i 10. klasse kunne fått prøvd en kortere periode ute i arbeid, uten at de må være ute hele året som i dagens Arbeidslivsfag. De kunne fått hospitere en uke hos ulike bedrifter for å få kjent litt på det. Mer og mer variert praksis kan være en øyeåpner da bedriftene rommer mer og har behov for mer ulik kompetanse enn mange tror.

Noen bedrifter har ikke blitt invitert til skolene, men ønsker det. Tas noen bedrifters eksistens for gitt? Det er flere av bedriftene som opplever at de ulike yrkesmulighetene ikke er kjent for elevene.

Mange elever søker påbygg siste året av det yrkesfaglige utdanningsløpet istedenfor lærlingplass. Her er det fordelaktig å kartlegge årsakene til dette: Har praksisen underveis skyld i at lærlingeplass ikke fristet? Er det et bevisst bortvalg som skjer? Hva kan gjøres for at flere skal ønske å følge lærlingeløpet? Kan det være et resultat av at mange elever bevisst velger yrkesfag med påbygg, uten egentlig planer om å fullføre med fagbrev? Begrunnelsen for dette kan være at eleven har kjedet seg i ungdomsskolen, og ikke ønsket et treårig, teoretisk løp på studieforberedende, men håper at man med dette valget kunne få en mer praktisk og variert skolehverdag (Kaspersen m.fl., 2012). Uansett årsak vil det være nyttig å gjøre seg bedre kjent med elevenes begrunnelser for disse valgene.

## 5. Overordnede refleksjoner og anbefalinger

Til slutt ønsker vi å formidle noen mer generelle refleksjoner og anbefalinger til videre arbeid med karriereveiledning. Tema som tas opp her er kompleksiteten rundt elevenes valg, heimens rolle, betydningen av rådgivernetverk, behovet for økt samskapt læring, entreprenørskap som viktig verktøy, utvikling av elevenes karrierekompetanse, og behov for etter- og videreutdanning.

### 5.1 Selvstendige og uavhengige valg?

Rådgivere, elever og foreldre er generelt sett enige om at det er viktig at eleven gjør sitt eget valg; «å *velge selv*» er det nasjonale idealet. Slik var det også med våre informanter. Det er også konsensus om at valgmulighetene er mange; «*Alt er mulig, det er opp til deg*».

Det selvstendige valget kan lett bli et ensomt valg. «*Du velger selv*» blir lett til «*du velger alene*», og du alene er ansvarlig for din vei gjennom videregående og ut i jobb. Bedre karriereveiledning/-læring kan gjøre at det oppleves enda vanskeligere, fordi valgmulighetene fremstår som enda større. En bør i denne sammenheng arbeide for at dette ensomme valget i stedet blir til å «*velge sammen*»; der de individuelle valgene settes inn i en kontekst og at en fremmer mer dialogbaserte valg.

Fra andre prosjekter vet vi at karriereveiledere av og til virker redde for å «rote med elevens frie valg», siden både elever og rådgivere har internalisert en ideologi om frie valg. Å gjøre frie valg har blitt en sentral del av unges selvforståelse; «jeg velger uavhengig av andre». En rådgiverinformant i et annet prosjekt uttalte at «av og til går jeg så langt som til å si at hvis jeg var deg, ville jeg ...». Til tross for dette, er altså det å ikke gi råd en sentral del av de aller fleste rådgiveres egen forståelse av rollen (Mordal m.fl., 2015). Å gi råd oppfattes som uetisk. De skal støtte elevenes frie, egne valg, i samsvar med elevenes egne interesser.

I forlengelsen av dette kan det se ut som om den komplekse virkelighet som ligger bak individets frie valg ikke blir synlig. Samtidig bidrar samfunn og skole til å reproducere sosiale ulikheter, også med henhold til valg av utdanning og yrke, og skaper frustrerte unge som ikke klarer å leve opp til sine egne (av og til) urealistiske valg.

Det er viktig å være klar over at «fritt valg» ikke alltid betyr selvstendig, uavhengig valg. Valgene styres i ulik grad av en mengde forhold, og dette bør være et utgangspunkt for det skolen gjør på feltet:

*På den ene siden er myndighetene hysterisk opptatt av valgfrihet, på den andre siden har vi et arbeidsmarked som trenger å fylles med bestemte jobber. Så der kommer politikere og beslutningstakere i klem, for de har heist valgfrihetens fane så høyt at det er mange yrker ungdom ikke velger.<sup>9</sup>*

Valget må derfor så langt det er mulig også settes inn i en kollektiv ramme. Valg bør skje i dialog med lokalsamfunnets og dets aktører (Thomsen, 2012; 2014), der ulike sider ved valget blir tydelig for dem som velger.

## 5.2 Tidlig start

Arbeidet med å utvikle karrierekompetanse bør starte tidlig, og dette er noe som må vektlegges høyt allerede i ungdomsskolen. Ungdomsskolen framstår på mange måter som det viktige og mest naturlige navet/motoren for skole- og bedriftssamarbeid. Det er her grunnlaget legges, og hvor det første viktige valget blir gjort.

Her er det viktig at ungdomsskolen undersøker hva elevene ønsker seg mer og mindre av, slik at veiledningen blir mest mulig relevant og interessant. Hvilke bedrifter/type arbeidsplasser ønsker de seg nærmere innsikt i? Hvilken kommunikasjonsform vil fungere best?

I forlengelsen av dette bør man også vurdere om/hvordan barneskolen skal kunne involveres i større grad i dette arbeidet. Elevene i barneskolen er opptatt av arbeidsliv og «hva de skal bli når de blir store» (Se f. eks Mordal m.fl., 2020). Barneskoleelever vil imidlertid ikke ha mye utbytte av tradisjonell rådgiving som krever at en evner å tenke langt frem, kjenne egne interesser, og ha nok kunnskap om utdanninger og yrker. Utforsking av mulighetsrommet når det gjelder yrker og arbeidsliv kan imidlertid innarbeides også før ungdomsskolen. En måte å bidra til økt kunnskap hos elevene er å bevisstgjøre også barneskolene og -lærerne på hvordan de kan integrere karrierelæring i de aktivitetene de allerede har, og hvordan de kan snakke om temaet både når de er på tur i skogen og i mattetimen.

## 5.3 Heimens rolle

Mange av våre informanter er opptatt av at de unges valg henger mer eller mindre sammen med de yrkene foreldre og annen slekt har. Flere av elevene vi intervjuet nevner nettopp slektninger i det aktuelle yrket som viktig kilde til informasjon. De unge velger ikke i et vakuum, de hører hvilke erfaringer slekt og folk de kjenner forteller om.

---

<sup>9</sup> Sitat, Anders Lovén, dosent ved Universitetet i Malmö, i Forskerforum (2021).

Brødre, fedre, onkler og tanter er typiske eksempler på slike «karreirveiledere» som har påvirket og påvirker valgene.

Dette er ikke overraskende. På spørsmål om hvem som har påvirket valg av utdanning ser vi generelt at unge flest svarer «ingen». De har gjort sine egne valg. De har også forstått at poenget er at de skal gjøre sine egne selvstendige valg. Om man spør hvem andre som har påvirket, svarer de fleste familie, og da særlig mor. Studier viser også at ungdom i stor grad «arver» sine foreldres yrkesvalgsmotiver. Mors yrke teller mest for jentene, fars yrke for guttene (se f.eks. Edvardsen, 1991). Vi ser også at tendensene her er relativt stabile over tid og i ulike land, i hvert fall i den vestlige verden.

Det vanlige er å møte elever som forteller at de har brukte mange ulike «rådgivere» i sine valg. Valg er noe som de har diskutert med kamerater, men like mye med søsken, foreldre og andre slektninger. Foreldre kan være viktige støttespillere for egne barn i de valgene de skal gjøre. I noen tilfeller vil de gi råd ut fra egne erfaringer med skole og yrkesliv, som ikke nødvendigvis er basert på oppdatert kunnskap om noen av delene. Skolen har endret seg mye, og det kan være vanskelig for en utenforstående å ha oversikt over alle de ulike mulighetene. Særlig ser vi fra andre prosjekter at en del elever forteller om foreldre som rådet dem til å ta studiespesialiserende, siden dette oppfattes som å være det som gir mest muligheter og lukker færrest dører (Buland m.fl., 2015). I Selbu ser vi at flere framhever foreldre som viktige i forbindelse med valg av studieretning.

Skolens karriereveiledning må forholde seg til familiens sterke posisjon i sine barns liv. Å nå fram til foreldre med informasjon må være en prioritert oppgave. Like viktig bør det være å bruke foreldre som en ressurs i karriereveiledningen. Alle foresatte kan bli ressurspersoner også for andre barn, gjennom å formidle sine egne erfaringer med liv, fritid, utdanning og arbeid. Mange studier har vist at skole–hjem–samarbeid kan utvikles gjennom målrettet arbeid, som kan bidra til å trekke foreldrene inn i dialogen om sine egne barns læring. Karrierelæring er sentralt i dette samarbeidet. Foreldremøter og elevsamtaler kan være egnede arenaer for slike møter.

Foreldre kan også inviteres inn i klassesituasjonen. Der kan de fortelle om egen jobb og eget liv, hvordan de selv har gjort sine valg og svare på spørsmål fra elever og karriereveileder. Også besteforeldre kan her inviteres til å bidra. Et forholdsvis enkelt og lite ressurskrevende tiltak vi har sett ved en ungdomsskole i et tidligere prosjekt, ble kalt «På krakken» (Buland og Havn, 2002). Opplegget gikk ut på at personer som i ulike sammenhenger besøkte skolen ble bedt om å sette av noen minutter til å fortelle elevene om sitt eget yrke og hvilken utdanning som var nødvendig for yrket. Slike gjester kunne eksempelvis være musikere eller aktører fra Riksteateret. På denne

måten kunne elevene få en smakebit også av yrker som lå litt utenfor det lokale og kjente. Foreldre kan også orientere om egen karriere på samme måte.

Foreldre og foresatte kan også inviteres til å ta med egne og andres barn på jobbskygging og lignende på egen arbeidsplass. Alle yrker er relevante og all kunnskap er viktig (Se f.eks. Skovhus m.fl., 2010; Veilederforum, 2020).

## **5.4 Nettverk**

Aktører fra kommunens skoler er koblet opp mot regionale rådgivernettsverk. Denne koblingen bør styrkes. Også skoleledere bør kobles på disse nettverkene. Sterkere koblinger mot fylkeskommunale nettverk og rammeplaner styrker arbeidet og bidrar til å sette det inn i en større sammenheng.

I evalueringen av kvalitet i karriereveiledningen i skolen (Mordal m.fl., 2022) kom det tydelig fram at deltagelse i regionale (kommunale og fylkeskommunale) nettverk kunne være viktig for forståelsen av kvalitet, og hvordan det arbeides med kvalitet i karriereveiledning. Når rådgivere fra ulike skoler samles, er nettverkene en arena for deling av erfaring og kompetanse. Rådgivere fra ulike skoler kan utveksle ideer og tanker om hvordan karriereveiledningstilbudet kan organiseres best mulig, og hva innholdet i skolens karriereveiledning er og bør være.

En av evalueringens anbefalinger var at skoleledelsen bør oppmuntre til å delta i eksisterende rådgivernettsverk (regionale, fylkesvise og kommunale) og sikre ressurser til dette. Karriereveiledning i skolen kan synliggjøres også fra skoleeiers side ved å bevilge midler til slike nettverksaktiviteter. Selv om mange rådgivere også i Selbu i dag deltar i regionale nettverk, er det fortsatt god grunn til å styrke denne delen av virksomheten. Skoleeierne kan være en pådriver i nettverkene, bidra til å legitimere at karriereveilederne bruker sin tid på dette, og slik bidra til utvikling av tjenesten.

Rådgivernettsverkene kan være gode fortolkningsfelleskap rundt karriereveiledning, og de kan utvikles til arenaer for samskapt læring (Elden og Levin, 1991) rundt karriereveiledning, der skoleinterne og skoleeksterne instanser møtes og kan bidra til utforming av lokal praksis (Poulsen og Buland, 2020). Rådgivernettsverk kan fungere som en arena for dette, der en kan skape en felles forståelse for hva god karriereveiledning er, for så å operasjonalisere forståelsen i egen praksis. Deretter kan en ta erfaringer med tilbake til nettverket for videre refleksjon og diskusjon. Nettverkene på regionalt nivå vil gi tilgang til viktig og nødvendig kunnskap om hva som opptar de som samarbeider om karriereveiledning på skolene, og hvilke muligheter og utfordringer som kommer til syne i praksis på lokalt nivå. Samtidig kan

nettverkene gi aktører på lokalt nivå muligheten til å sette relevante temaer på agendaen for samarbeid med andre i samme fagfelt.

Her må en også vurdere hvordan koblinger mot regionale kompetansemiljøer i UH-sektoren og utenom kan styrkes. Kan regionale karrieresenter fungere som pådriver/kompetansepartner for skolene? I denne sammenhengen kan man også se på mulighetene for å styrke etter- og videreutdanning for karriereveiledere og andre, eksempelvis lærere i faget Utdanningsvalg. Et moment som flere av våre informanter har vært inne på er videre om og hvordan videregående skole kan bli en pådriver/sentral ressurs i arbeidet lokalt, uten å bli en ensidig selger av egne utdanningstilbud.

Skolene bør videre utvikle en plan for hvordan de kan iverksette og tilpasse HK-direktoratets<sup>10</sup> rammeverk for kvalitet i karriereveiledning i den lokale praksisen. Dette kan være en styrke for det lokale arbeidet, i alle fall hvis det i tilstrekkelig grad tilpasses lokal virkelighet og utfordringer.

## 5.5 Mer systematisk samskaping?

Det finnes altså et utstrakt samarbeid mellom skolen og bedrifter i kommunen. Det skjer allerede en betydelig *samhandling*. Det bør nå vurderes om tiden er moden for å løfte dette ett trinn, slik at det i større grad blir snakk om *samskapt* læring der både bedrifter og skolen kan få ny kunnskap om dette arbeidet.

En bør for det første etablere bedre arenaer der skolen og lokale bedrifter sammen kan planlegge aktiviteter knyttet til karrierelæring i kommunene og lage møteplasser for dette. Et slik samarbeid må utvikles sammen av de lokale aktørene. Uten å gå i detaljer er det viktig at man sammen kommer fram til løsninger en opplever at fungerer når det gjelder arbeidsdeling og oppgaver – hvem gjør hva, når, samarbeidsformer, «årshjul», tidspunkter, konkrete tiltak og så videre. Poenget må være å sette samarbeidet inn i tydelige rammer og gjøre det forutsigbart for alle parter. Det er viktig å trekke inn ulike aktører i planleggingen, blant annet i diskusjon om lokale læreplaner. Det er viktig at skolenes og arbeidslivets aktører finner plass og tid der de kan sette seg ned sammen og planlegge.

Her kan vi peke på det som tidligere er nevnt, om mulighetene som ligger i å utarbeide et lokalt bedriftsregister, med ulike stillinger og utdanningsbehov. Alternativt å involvere næringsforeningen eller utviklingselskap for å få på plass et bedre system

---

<sup>10</sup> Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

over hvilke bedrifter som inkluderes og sikre at alle som vil får komme i kontakt med skolen. Beslektet med dette kan det utformes en rollemodellbank og dermed gjøre flere nyutdannede enda lettere tilgjengelig i informasjonsarbeid opp mot skolene.

## 5.6 Fokus på entreprenørskap

Elevbedrift må gjerne bli mer integrert i alle fag, ikke kun i Arbeidslivsfag. På denne måten kan en utfordre aspektet rundt at de fleste elevene orienterer seg mot å bli arbeidstakere fremfor arbeidsgivere. Samtidig kan entreprenørskap være et viktig verktøy for karrierelæring.

I regi av stiftelsen Ungt entreprenørskap har man lenge fokusert på temaet entreprenørskap i skolen, ofte i form av arbeid med elevbedrifter. Dette har de senere tiårene fått økt oppmerksomhet, blant annet gjennom St.meld. 44 Utdanningslinja (Kunnskapsdepartementet, 2008-2009), og en egen handlingsplan for entreprenørskap i skolen (Kunnskapsdepartementet m.fl., 2009). Om formålet med dette heter det blant annet:

*«Entreprenørskap handler om å etablere ny virksomhet, og om evnen til å se muligheter og gjøre noe med dem innenfor en rekke områder i samfunnet.»*

Handlingsplanen var videre klar på at entreprenørskap kan og bør handle om mer enn etablering av bedrifter. Det kan være et verktøy for læring:

*«Entreprenørskap i utdanningen kan være både teoretisk og praktisk orientert. Opplæring i entreprenørskap kan organiseres som et eget fag eller integreres som arbeidsform i andre fag. Entreprenørskap kan være et verktøy og en arbeidsmåte for å stimulere til læring i ulike fag og i grunnleggende ferdigheter.»*

I andre prosjekter har skolene snakket om hvordan de arbeider for å gjøre elevbedrift til et mer målrettet redskap i skolen, en læringsarena og ikke bare «en måte å skaffe penger til skoleturen» (Buland m.fl., 2013). Når det er snakk om karrierelæring, kan elevbedrift være et velegnet redskap og vi ser at mange av våre informanter deler denne oppfatningen. Det er fortsatt potensiale for å styrke dette arbeidet og bevisstheten rundt at dette er en viktig læringsarena.

## 5.7 Det ene valget eller kompetanse i det å velge - karrierekompetanse?

En gjennomgående utfordring handler om hvorvidt målet med aktivitetene er det ene, forestående valget, eller mange valg. Skal karriereveiledningen forberede unge på en rekke endringer, eller på enkeltstående, konkrete valg av utdanning? Skal karrierelæringen bidra til å gi de unge en generell valgkompetanse? Skolene må vurdere hvordan de kan styrke læringsaspektet ved disse aktivitetene og sette praksisopplevelsene i en klar sammenheng med det som skjer i klasserommet. Kjeden av planlegging, forarbeid, aktivitet/praksis, etterarbeid og refleksjon kan styrkes ytterligere. God læring handler om bevisst kombinerings av teori og praksis. Dette har relevans for alle fag, også utdanningsvalg/karriereveiledning, og kan alltid styrkes.

### Praksislæring

Kompetanse tilegnes gjennom en kombinasjon av praksis og teori. «Gjøre, ikke bare høre» har vært en gjennomgående parole i mange år, og dette gjentas av mange av våre elevinformanter. Særlig på området fag- og yrkesopplæring er dette innarbeidet som basis i opplæringen. Ønsket om å faktisk prøve og kjenne på ulike yrker og arbeidsplasser var gjennomgående også hos våre informanter. Mer innslag av praksislæring også på dette feltet ble altså etterspurt. Man bør få lov til å prøve ut og reflektere; «Learning by doing and reflection» som Dewey (1938/1997) formulere det.

Skolene i kommunen legger åpenbart stor vekt på praksisopplevelser – i ungdomsskolen både i forbindelse med Utdanningsvalg og Arbeidslivsfag. «Nesten alle bedriftene i bygda må jo trå til og ta inn elever, så hjelp har vi jammen fått. Det sier litt om velviljen næringslivet i Selbu viser som tar imot elevene våre år etter år», fortalte en lærer til lokalavisen<sup>11</sup>. Videregående skole har gjennom siste skoleår blant annet gjennomført et opplegg der elever på yrkesfag (byggfag og elektrofag) har fått regelmessige opphold på en byggeplass, der de har gjennomført praksislæring i samarbeid med bedriftene og lærerkrefter fra videregående.<sup>12</sup>

Likevel bør en tenke bevisst gjennom hvordan dette kan utvides og settes inn i en sammenheng. Hvordan teori og praksis sammen kan bidra til en sterkere, mer fokuset læring for individet, og kanskje for skolen. Og ikke minst, hvordan kan fellesfag og studieforbereidende fag få plass til praksislæring? Også fag som matematikk og norsk

---

<sup>11</sup> Avisoppslag i Selbyggen (2022b) om bedrifters rolle i Arbeidslivsfaget.

<sup>12</sup> Også omtalt i Selbyggen (2022c).



vil kunne benytte praktiske tilnærminger, noe som vil styrke opplevelsen av fagets relevans hos elevene.

## **5.8 Behov for etter- og videreutdanning**

Skoleeier må være bevisst på behovet for etter- og videreutdanning for aktører som har sentrale roller i karriereveiledningen. Dette gjelder både karriereveiledere og lærere som har ansvar for faget Utdanningsvalg og Arbeidslivsfag. Det eksisterer i dag ingen formelle krav om kompetanse for undervisning i disse fagene, og praksis mange steder har vært at fag som Utdanningsvalg har blitt gitt til sist ansatte lærer, med rom i timeplanen (Buland m.fl., 2014). Tidligere prosjekt har vist at dette kan være vellykket, hvis engasjement og realkompetanse er til stede. Samtidig er det ingen garanti for det. Det ville være en styrke hvis lærere her fikk tilbud om relevant etterutdanning.

Det samme gjelder karriereveiledere/rådgivere. Her er det heller ikke noen krav om formell utdanning for å virke i en rolle som er svært viktig for både eleven, lokalsamfunnet og skolen. Skoleeiere bør her vurdere om det skal stilles krav om formell kompetanse ved ansettelse, og gi tilbud om relevant etter- og videreutdanning. Dette vil styrke denne vesentlige funksjonen.

## Etterord: Fra samarbeid til samskaping i Selbu

For at vi skal kunne utvikle og forbedre karriereveiledningen i skolen er vi avhengig av at alle som har interesse og nytte av god karriereveiledning og karrierelæring i skolen involveres. Målet er at karriereveiledningen tilpasses elevenes, lokale virksomheters og samfunnets ønsker og behov.

Helt fra prosjektets start har vi hatt som mål å åpne opp for nye arbeidsformer i karriereveiledningen. Vi har ønsket oss en bredere dialog og økt samskaping mellom våre samarbeidspartnere; næringsliv og lokale virksomheter, slik at opplæringen oppleves relevant for elevene. Det har også vært et ønske fra oss å få lettere tilgang til eksterne aktørers kompetanse og ivareta elevenes rett til medvirkning.

Som et siste tiltak i prosjektet arrangerer vi derfor en workshop der vi inviterer alle aktører som eier utfordringene eller problemstillingene knyttet til karriereveiledningen i Selbu. Tanken er å skape en møteplass hvor vi i fellesskap kan drøfte utfordringer og problemstillinger for å videreutvikle opplæringen. Vi har tro på å samle folk med ulik kompetanse og roller slik at vi kan lære av hverandre og bygge et felles kunnskapsgrunnlag.

Vi har hatt mange interessante diskusjoner i prosjektgruppa dette året. Engasjementet har vært stort! Det viser seg at karriereveiledning og karrierelæring favner flere samfunnsområder enn vi overskuet til å begynne med.

Tusen takk for et meningsfullt og fruktbart samarbeid med NTNU Samfunnsforskning, Ruralis og Selbu videregående skole.

Tove Solli,

Prosjektleder, Selbu kommune

## Referanser

Akkerman, S.F. og A. Bakker (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research* 81(2): 132-169.

Buland, T., I. H. Mathiesen, B. E. Aaslid m.fl. (2011). *På vei mot framtida – men i ulik fart? Sluttrapport fra evalueringen av skolens rådgivning*. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.

Buland, T., B. Bungum, T. Dahl og I. H. Mathiesen (2013). «Sammen så veie vi flere tonn...» *Evaluering av Sats på skulen – snu Sogn*. Trondheim: Akademika forlag.

Buland, T., I. H. Mathiesen, S. Mordal m.fl. (2014). «Æ skjønne itj, æ våkne opp kvar dag å vil bli nå nytt æ» – *Skolens rådgivning i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag*. Trondheim: NTNU Program for lærerutdanning.

Buland, T., S. Mordal og I. H. Mathiesen (2021). *Utdannings- og yrkesrådgiving og sosialpedagogisk rådgiving i norsk skole anno 2020 En kartlegging av ressurser og arbeidsoppgaver til rådgiving i skolen i Norge*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.

Buland, T. og V. Havn (2002). *Tusen blomster i fullt flor. Evaluering av prosjektet «Delt rådgivingstjeneste»*. Delrapport III. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse IFIM.

Buland, T. og V. Havn (2003). *De første skritt er tatt; Veien videre venter? Sluttrapport fra evalueringen av prosjektet "Delt rådgivingstjeneste"*. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse IFIM.

Bye, L. M. (2010). *Bygdas unge menn – En studie av bygdemenns forhandlinger om og utforming av «rurale maskuliniteter»*. Avhandling for graden PhD. Trondheim: NTNU, Geografisk institutt.

Dewey, J. (1997) [1938]. *Experience & education*. New York: Simon & Schuster.

Edwardsen, R. (1991). *Yrkesvalg motiver – Resultater fra en undersøkelse om 16- og 18-åringers utdannings- og yrkesplaner i 1991*. Oslo: Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning.

Elden, M. og M. Levin (1991). Cogenerative learning: Bringing participation into action research. I Whyte, W. F. (Red.), *Participatory action research*, s. 127-142. Newbury Park, CA: Sage Publication.

Forskerforum (2021). «- Karriereveiledning er mer enn samtaler.» 20. desember 2021. Forskerforum.

Gressgård, L. J., I. L. Teig og E. M. Gärtner (2013). *Interorganisatorisk kompleksitet og tidlig innsats overfor barn og unge i kommunal sektor: En beskrivelse av utfordringer og forslag til tiltaksområder med utgangspunkt i Gjesdal kommune*. Stavanger: IRIS.

Haug, E.H., T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomseb (eds) *Career and career Guidance in the Nordic Countries*, Leiden: Brill

Kaspersen, S. L. I., B. Bungum, T. Buland m.fl. (2012). *Holdninger til fravær og nærvær i skole og arbeidsliv*. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn, avd. Helse.

Klev, R. (2004). Researching living knowledge. I Carlsen, A., R. Klev og G. von Krogh (Red.), *Living Knowledge – The Dynamics of Professional Service Work*, s. 222-232. London: Palgrave Macmillan.

Kunnskapsdepartementet (2006). *Forskrift til opplæringslova* Oslo: Lovdata.

Kunnskapsdepartementet (2008-2009). *Utdanningslinja*. St.meld. nr 44. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Kunnskapsdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet og Nærings- og handelsdepartementet (2009). *Handlingsplan. Entreprenørskap i utdanningen – fra grunnskole til høyere utdanning 2009-2014*. Oslo: KD, KRD, NHD.

Mathiesen, I. H. og H. Gunnarsdottir (2021). Separate counselling services in Norwegian upper secondary schools. A possibility for a collective holistic approach? *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 22: 557-576.

Mordal, S., T. Buland og I. H. Mathiesen (2015). *Rådgiverrollen – mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet*. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.

Mordal, S., T. Buland og I. H. Mathiesen (2020). Career Guidance in Norwegian Primary Education: Developing the Power of Dreams and the Power of Judgement. I Haug, E. H., T. Hooley, J. Kettunen m.fl. (Red.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*, s. 237-249. Leiden: Brill.

Mordal, S., A. Holm-Nordhagen, I. H. Mathiesen, m.fl. (2022). *Kvalitet i karriereveiledning i skolen En undersøkelse av kvalitet og kvalitetsutvikling i karriereveiledning i skolen*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.

NOU (2020). Det handler om Norge. Bærekraft i hele landet. Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene. NOU 2020:15. Hentet 27.06.22. <https://www.regjeringen.no/contentassets/3b37c1baa63a46989cb558a65fccf7a1/nou/pdfs/nou202020200015000dddpdfs.pdf>

Poulsen, B. K. og T. Buland (2020). Come together: Professional Development of Career Guidance Practitioners through Co-Generative Learning. I Haug, E. H., T. Hooley, J.

Kettunen m.fl. (Red.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*, s. 220-234. Leiden: Brill.

Rollemodell (2022). «Om rollemodell». Hentet 01.06.22.

<https://www.rollemodell.no/about>

Selbyggen (2022a). «Ung arbeidskraft i Selbu og Tydal». 3. juni 2022.

Selbyggen (2022b). «Digital rose til næringslivet i Selbu». 11. juni 2022.

Selbyggen (2022c). «Et prakt eksempel på samarbeid mellom skole og næringsliv». 9. juni 2022.

Skovhus, R. B., R. Buhl, M. Haase m.fl. (2010). *At bygge bro i vejledning*. Aarhus: Via Systime.

SSB (2022). Befolkningsframskrivninger i kommunene. 2016-2040. Oslo: Statistisk Sentralbyrå. Hentet 27.06.22:

<https://ssb1.maps.arcgis.com/apps/MapSeries/index.html?appid=8641d35a203a4dd7bcc17b0df77c96e1>

Thomsen, R. (2012). *Career Guidance in Communities*. Aarhus: Aarhus University Press.

Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv – Karrierevalg og karrierelæring*. Oslo: Nordisk nätverk för vuxnas lärande.

Veilderforum (2020). «Ungdom og utdanningsvalg – betydningen av samarbeid mellom skolen og hjemmet.» Hentet 28.05.22.

<https://veilderforum.no/artikler/nyheter-og-omtaler/ungdom-og-utdanningsvalg-betydningen-av-samarbeid-mellom-skolen-og>

## FORMÅL

RURALIS - Institutt for rural- og regionalforskning skal gjennom fremragende samfunnsvitenskapelig forskning og forskningsbasert utviklingsarbeid gi kunnskap og idéer for allmenheten, privat næringsliv, offentlig virksomhet og FoU-sektoren, og gjennom det bidra til å skape sosiokulturell, økonomisk og økologisk bærekraftig utvikling i og mellom bygd og by.

RURALIS skal være et nasjonalt senter for å utvikle og ta vare på en teoretisk og metodisk grunnleggende forskningskompetanse i flerfaglige bygdestudier, og fungere som et godt synlig knutepunkt for internasjonal ruralsosiologi.



Trondheim (hovedkontor):  
Universitetssenteret Dragvoll  
N-7491 Trondheim  
73 82 01 60

Oslo:  
Rådhusgata 20  
N-0151 Oslo  
913 32 277

post@ruralis.no  
[ruralis.no](http://ruralis.no)