



Høgskulen  
på Vestlandet

SAMSPEL  
BEREKRAFT  
NYSKAPING

## Karriereveiledning og veilederrollen i møte med unge veisøkere

Oda Notevarp Paulsen  
Høgskulen på Vestlandet  
Rådgiverseminar Utdanning i Bergen  
11.11.25





Hva er viktig for veisøkerne vi møter?



Profesjonell rolleforståelse og kommunikasjon



Karriereveiledning og metodikk



Workshop: refleksjon og samtale med utgangspunkt veiledningsrommet – nåsituasjon, fremtid og veien dit

Generasjon Z, som omfatter personer født mellom midten av 1990-tallet og tidlig 2010-tall, kjennetegnes av sine digitale ferdigheter som digitale innfødte, en sterk verdsetting av mangfold og inkludering, og en markert bevissthet om miljø- og klimautfordringer. De fremmer mental helse åpent og realistisk, og har en pragmatisk tilnærming til økonomiske forhold og karrieremuligheter. Deres holdninger og verdier er sterkt preget av de teknologiske og sosiale endringene de har vokst opp med.

Generer nytt svar Kopier

Er det noe du vil trekke frem?

En viktig faktor for Generasjon Z er deres fokus på autentisitet. De søker genuine forbindelser, både i personlige relasjoner og i hvordan de interagerer med merkevarer og organisasjoner. Dette innebærer at de verdsetter åpenhet og ærlighet fra både enkeltpersoner og bedrifter.

I tillegg er det viktig å nevne deres engasjement for sosial rettferdighet og bærekraft. Mange fra denne generasjonen tar en aktiv rolle i samfunnsspørsmål, og de forventer at organisasjoner og ledere tar ansvar for sine handlinger og bidrar positivt til samfunnet.

Deres sterke tilknytning til teknologi gir dem også muligheten til å mobilisere og organisere rask rundt saker de brenner for, noe som gjør dem til en betydningsfull kraft i dagens samfunn.

Generer nytt svar Kopier



**G** Karriereveiledere som skal veilede Generasjon Z bør ta hensyn til flere viktige faktorer:

1. **Tilpasset tilnærming:** Karriereveiledning bør være skreddersydd til den enkeltes interesser og ferdigheter. Generasjon Z ønsker personlig tilbakemelding og råd som er relevante for deres unike situasjon.
2. **Fokus på mangfold og inkludering:** Veiledere bør fremme og støtte et mangfoldig arbeidsmiljø, da denne generasjonen verdsetter inkludering og ulikhet i arbeidslivet.
3. **Teknologisk kompetanse:** Å bruke digitale verktøy og plattformer for å formidle informasjon og erfaringer kan være mer effektivt, ettersom Generasjon Z er vant til å kommunisere digitalt.
4. **Bærekraft og samfunnsansvar:** Karriereveiledere bør diskutere hvordan ulike yrker påvirker samfunnet og miljøet, ettersom mange i denne generasjonen prioriterer arbeid som har et positivt samfunnsbidrag.
5. **Mental helse og velvære:** Det er viktig å anerkjenne og støtte psykisk helse i karrieresammenheng, ettersom denne generasjonen har en åpen holdning mental helse og verdsetter balansen mellom arbeid og liv.
6. **Fleksibilitet i arbeidsmodeller:** Mange fra Generasjon Z foretrekker fleksible arbeidsmodeller, slik som fjernarbeid og fleksible arbeidstider, så karriereveiledere bør diskutere disse alternativene i veiledningen.

Ved å ta hensyn til disse aspektene kan karriereveiledere bedre støtte og motivere Generasjon Z i deres karrierevalg og utvikling.

🔄 Generer nytt svar 📄 Kopier



# Sjefene sliter med å lede «Gen Z»: – Vi har blitt en lat generasjon

Dagens ledere mener generasjonen er krevende å lede og har dårligere arbeidsmoral. De unge mener selv at det er sjefene som må endre metoder, og får støtte av NHO.



Malin Therese Strand  
Journalist

Vi rapporterer fra Sarpsborg

Publisert 12. jan. kl. 11:14  
Oppdatert 12. jan. kl. 12:49

Krevende – eller bare smartere?

## – Har mye å lære av «Gen Z»

De vil ha fleksibilitet, mening og respekt – og nøler ikke med å stille krav til sjefen. Unge arbeidstakere er opptatt av å jobbe smartere, og det bør bedrifter dra nytte av, mener topplerer.



LYTTER: Neli Sawyer i teknologiselskapet HP mener vi bør lytte til og lære av «Gen Z». Foto: HP

## Har vi misforstått generasjon Z?

– Jeg tror generasjonskløfter er en naturlov, sier forsker. Hun er optimistisk og har stor tro på generasjon Z.



– Vi er en generasjon som ønsker å bidra og jobbe, men vi gikk glipp av flere år på videregående, sier Oda Oline Omdal (til venstre). Her sammen med Kaja Hovdenak, som begge representerer generasjon Z. (Foto: Marte Dahlen)



Marte Dahlen  
JOURNALIST

PUBLISERT 07.04.2025 – 00:01

Skal vi tro medieoppslag de siste årene, har generasjon Z det vanskelig. Og de er vanskelige.

Omtrent 70 prosent av bedriftsledere i Norge mener at generasjon Z er mer krevende å lede enn andre, ifølge en [undersøkelse](#) fra NHO.

Over halvparten mener også at generasjonen har høyere forventninger til arbeidsgiver, og mange mener de har lavere arbeidsmoral.

Hvem må skjerpe seg, en hel generasjon eller dagens arbeidsgivere?

Det var spørsmålet som ble stilt på et debattmøte om den såkalte snøfnugg-



Engasjement og  
relasjonell tilnærming



Integrert  
karriereveiledning –  
inkludert digitale verktøy  
og ressurser



Helhet og sammenheng  
mellom ulike deler av livet  
– integrert i  
karriereveiledningen



Sosialt og  
samfunnsmessig  
engasjement – bærekraft  
og sosial rettferdighet



Mening



# Å møte unge veisøkere – midt i deres identitetsutvikling

- › Veisøkere som står midt i egen identitetsutvikling
- › «...identitet formes ved at selvet møter og utsettes for forskjellige roller i det virkelige liv. Identitet formes slik ut fra et psykologisk selv og en sosial kontekst» (Røyset & Kleppestø, 2020, s. 280)
- › Mange ulike **faktorer** påvirker
  - › Språk, familie, kultur, religion, alder, utdanning og yrke, arv, nasjonalitet og våre egne valg er bare noen av mange brikker
- › Identiteten – hvordan **puslespillbitene** blir satt sammen til den du er, hvordan du oppfatter deg selv og skiller deg fra andre
- › Hvem du **er** – men også hvem du **vil bli eller være**
- › Identiteten har betydning for **ambisjoner** og **tanker om hvilken utdanning og yrke vi skal ha**
- › Tilhørighet, fellesskap og inkludering
- › **Sosialisering** og identitetsdanning



# Karriereutvikling hos tenåringer i Norge (OECD, 2025)

## › **Karriereusikkerhet**

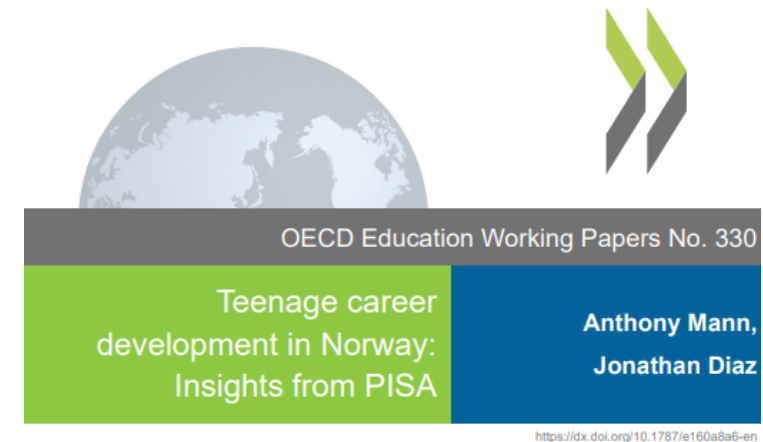
- › Nesten halvparten av norske ungdommer er usikre på fremtidige karriereplaner/utvikling
- › Økende usikkerhet siden 2015

## › **Forventninger**

- › Konsentrert rundt et mindre antall yrker
- › Planlagt arbeid yrker som er blant de 10 mest attraktive/anerkjente

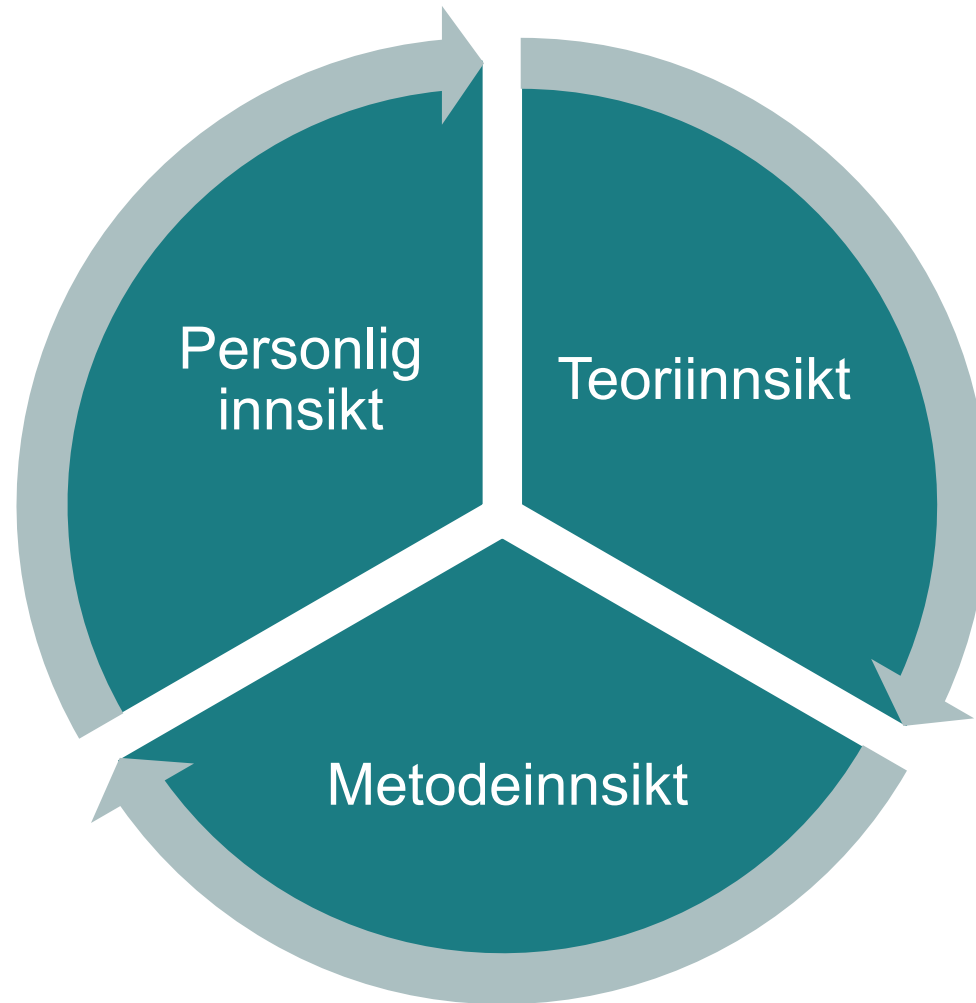
## › **Deltakelse i karriereveiledningsaktiviteter**

- › Større andel deltar enn OECD-snittet
- › Variasjon i hvilke aktiviteter
- › Om lag halvparten mener skolen ikke forbereder dem til arbeidslivet i stor nok grad



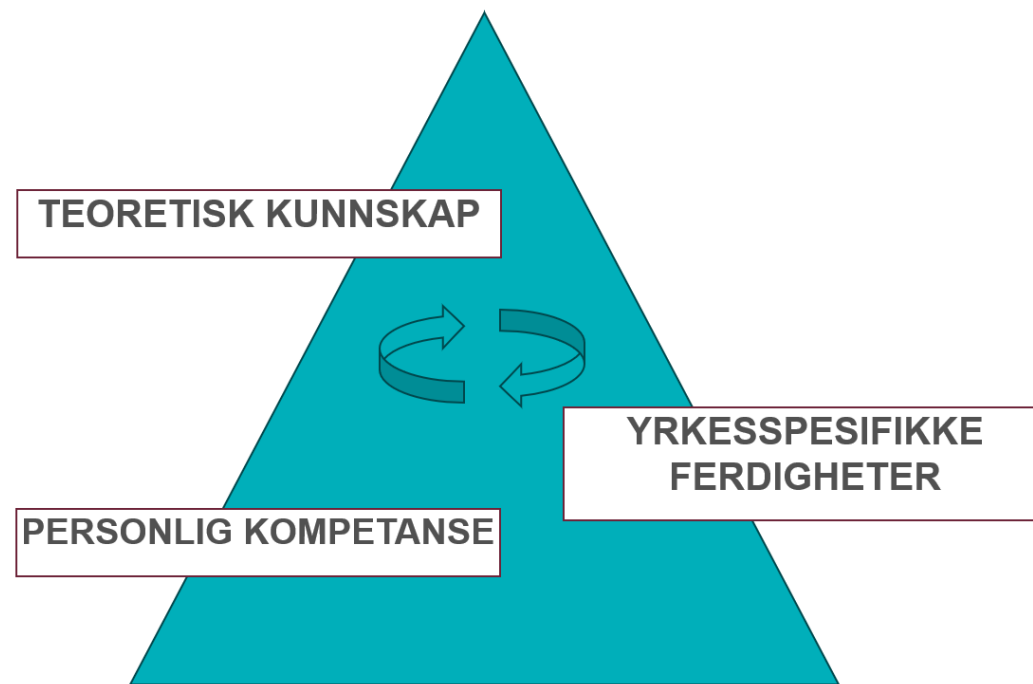


# Karriereveilederrollen og kompetanse



«Hver og en har sin unike kompetanseprofil, sine særegne styrker og svakheter og sine spesielle utviklingsmuligheter. Noen er elegante teoretikere, men klossete praktikere. Andre har sin styrke først og fremst på det praktiske planet. Atter andre har særlig lært seg kunsten å omgås mennesker»

(Skau, 2024, s. 90)



# Veiledningsferdigheter og metodikk



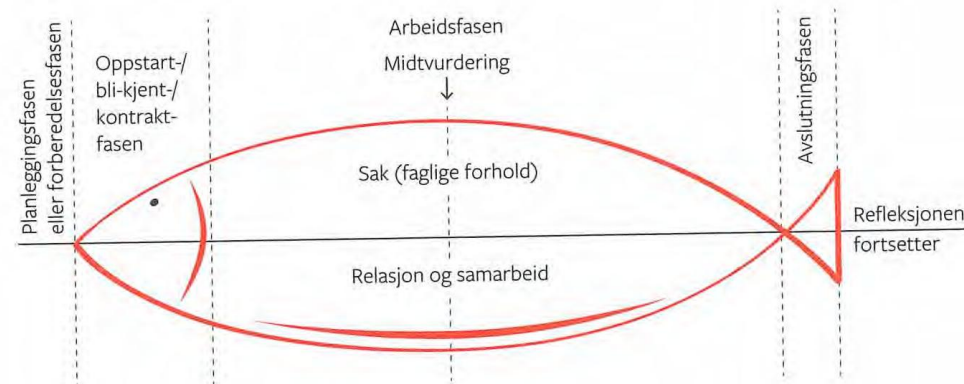
- › Kommunikasjon som veileders ekspertise
- › Sentralt og elementært i veiledningsteori (Amundson, 2001, s. 13-14):
  - › Oppriktighet
  - › Betingelsesløs positivt oppmerksomhet
  - › Empatisk forståelse
- › Peavy (2012): veileders sterkeste verktøy er å lytte og ha et oppriktig ønske om å forstå hva den andre mener – viktig og fundamentalt verktøy for veiledningsprosessen
- › Spørsmål – utforskende, reflekterende, for mer innsikt og for handling



# Struktur og faser i veiledningen

(Lauvås et al., 2016, Tveiten, 2019, Ulleberg, 2014, Østrem, 2015)

- › Forventningsavklaring og informasjon
- › Struktur i
  - › Veiledningssamtalen
  - › Prosessen/veiledningsforløpet
- › Balansere mellom det strukturerte og det mer naturlige
- › Veiledningsprosessen – før, under, etter
- › I samtalen
  - › Få frem temaer
  - › Nærhet og distanse
  - › Innramming og omramming



Figur 3 Fiskefiguren



## Engasjement og relasjonell tilnærming

- › «...å kommunisere på måter som gir mening, samtidig som den overordnede hensikten med samhandlingen blir ivarettatt» (Aubert & Bakke, 2018, s. 24)
- › «...hjelpende kommunikasjon i praksis... forutsetter evne til å lytte til den andre, oppfatte verbale og nonverbale signaler, møte den andres følelser, se den andres behov, sortere ut det vesentligste, bekrefte og styrke vedkommende, og styrke samtalen ut fra et overordnet faglig perspektiv» (Eide & Eide, 2004)
- › Samarbeid – å lytte, tenke og konstruere sammen (Peavy, 2012)
- › «At skabe et klima, hvor tingene betyder noget» – «a mattering climate» (Amundson, 2001, 13-14).
- › Tilstedeværelse, aktiv lytting, tilrettelegge for både innsiktsarbeid og handling (Amundson, 2001; Krumboltz, 2009; Røise & Børjesson, 2017)

Kan vi bruke noen minutter på å bli litt bedre kjent?

Sette ord på felles interesser, referanser,  
berøringsflater – styrker relasjonen

Erkjenne ulikheter og sette perspektiv på  
fellestrekk

Tilstedeværelse – legge vekk telefon,  
ikke se på PC-skjermen eller være  
mest opptatt av å notere

Kommunisere både i språk og  
handling at vi er her



Integrert  
karriereveiledning –  
inkludert digitale verktøy  
og ressurser

- › Integrert karriereveiledning – ulike karriereveilednings- og læringsaktiviteter virker sammen
- › «Integrated career guidance is an approach to **delivering career support that uses digital technologies, face- to- face interactions and any other approaches**, such as the provision of printed information, that are useful to learners. The key issue is not the mode of delivery but its objectives. Integrated guidance is based on career learning and entails designing career learning processes by **drawing together different modes of communication and interaction**, always with **the learners' needs as a central concern**» (Bakke & Hooley, 2022, s. 139)
- › Ikke bare informasjon via digitale flater – utgangspunkt for karrierelæring
- › Hva skal læres og hvordan?



Bruke digital teknologi og møtesteder for å utvikle karrierekompetanse

F.eks. utdanning.no, LinkedIn, virtuelle læringsarenaer/plattformer

Etablere læringsfellesskaper, f.eks. gruppeveiledning, for erfaringsutveksling- og deling



Helhet og sammenheng  
mellom ulike deler av livet  
– integrert i  
karriereveiledningen

- › John Krumboltz' – å velge utdanning og yrke er ikke løsrevet fra resten av livet (Højdal & Poulsen, 2012)
- › Mark Savickas – karriere er en integrert del av menneskets livsfortelling (Højdal, 2018)
- › Systemteori (Patton & McMahon, 2006) – synliggjør sammenhenger mellom individuelle, sosiale og samfunnsmessige systemer
- › Utdannings- og yrkesaspirasjoner formes i oppvekst og sosialisering – ulike faktorer påvirker og spiller inn



- › «Jeg-et, det sociale liv og samfundet konstrueres sosialt ved hjelp av symboler, språk og mening» (Peavy, 2000, s. 44)
- › Konstruktivistiske tilnærminger – opptatt av meningsskaping (Schulstok, 2015)
- › Språket og hvordan vi forstår oss selv
- › Skape forståelse av egen identitet gjennom fortellinger
- › Mening utover enkeltindividet – samfunnsengasjement og betydning

Identifisere ulike livsroller

Tegne opp livslinje

Livshjulet

Synliggjøre og identifisere hvem  
veisøker og hens fortelling er i en  
større sammenheng

- › Karriereveiledning og sosial rettferdighet (Hooley et al., 2018)
- › Jobbe på ulike nivå (mirko – meso – makro)
- › Bevisstgjøring om strukturelle barrierer, undertrykkelse og makt/privilegier
- › Bidra til å skape endring
- › Fellesskaper (Thomsen et al., 2013)
- › «Grønn veiledning» - med søkelys på bærekraft



Sosialt og  
samfunnsmessig  
engasjement – bærekraft  
og sosial rettferdighet



Etablere veiledningstilbud på arenaer  
veisøkerne oppholder seg (fellesskaper)

Sette ord på veileders makt og privilegier i  
et kollegafellesskap

Jobbe med temaer innenfor  
bærekraft og arbeidsliv for å  
undersøke muligheter og  
utfordringer

# Oppsummering og avslutning

- › Hvordan vi møter unge veisøkere – og dermed støtter dem i fremtidsplaner og fremtidsro – har stor betydning
- › Bevissthet rundt egen rolle og ulike tilnærminger i karriereveiledningen
- › Jobbe med integrert karriereveiledningspraksis
- › Karriereveiledning og karrierelæring – for å utvide mulighetsrom og holdninger til fremtiden
- › Karriereveiledning – både i individ- og samfunnsmessig betydning



# Vi bruker case fra Kvalitetslaboratoriet og SØT-modellen som utgangspunkt for dagens workshop



## Hva er situasjonen nå?

For veisøkeren Mia og veilederen?  
Hvordan møtes disse to?



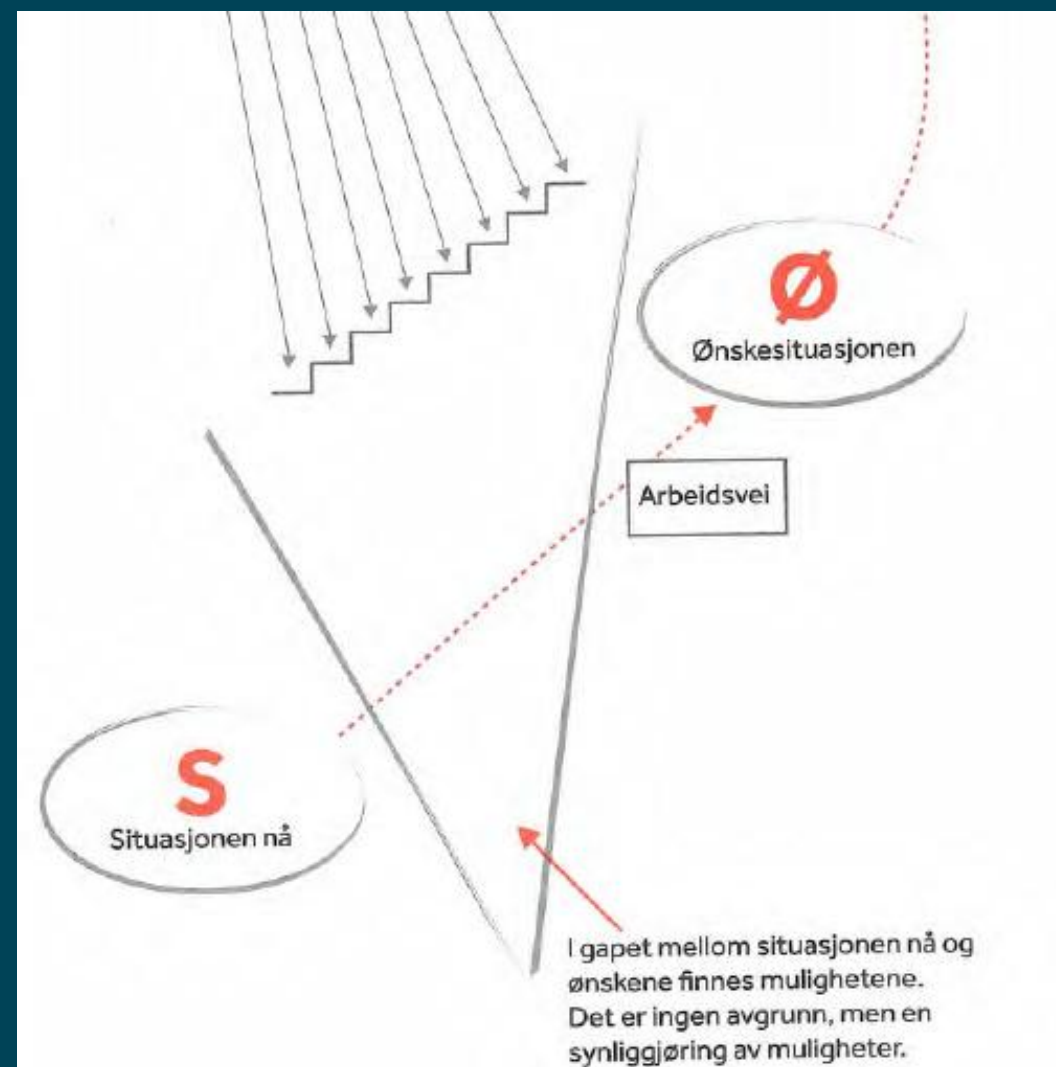
## Hvordan er det ønskelig at fremtiden skal se ut?

Hvordan ønsker Mia at fremtiden skal se ut?  
Og karriereveilederen? Hvordan veileder du?



## Hvordan kommer vi dit?

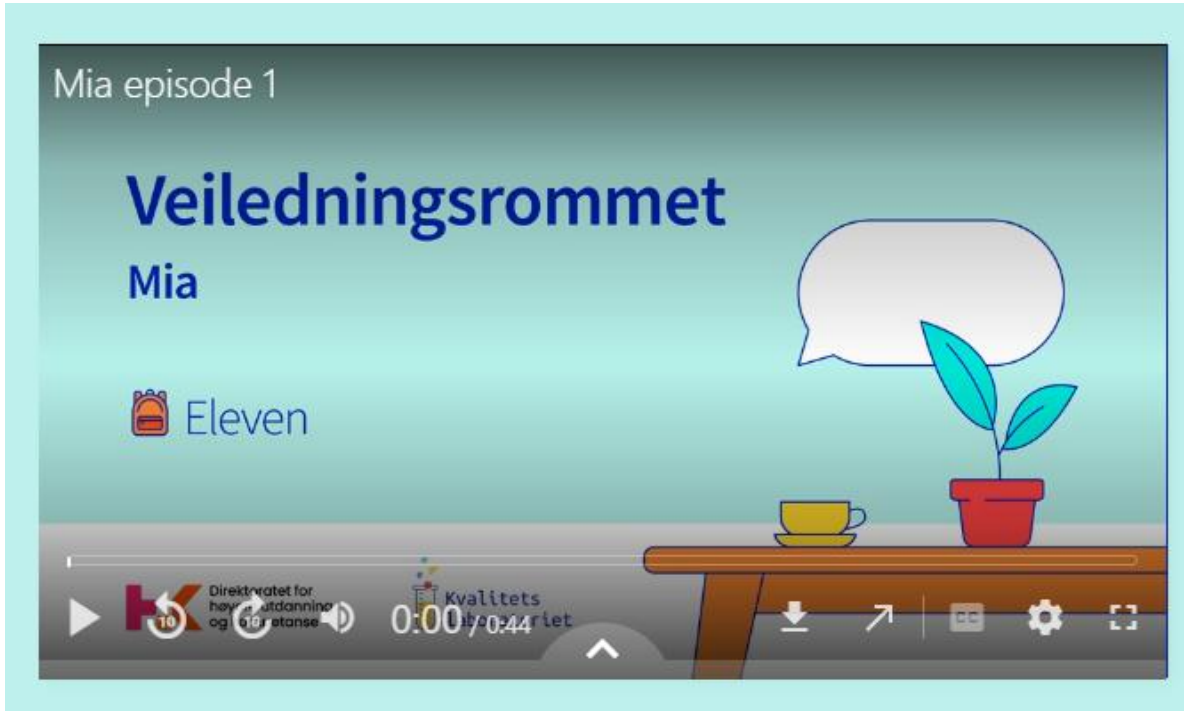
I samarbeidet mellom karriereveilederen og Mia?  
Hvordan veileder du?



## Bli med inn i veiledningen med Mia

De to veiledningsøyeblikkene handler om:

1. Trygge rammer
2. Karrierelæring



## Hva er nåsituasjonen...

...for Mia?

Hvilke karriererelaterte utfordringer har Mia?

Er det noe ved Mias situasjon, som du kjenner igjen hos dine veisøkere?

...for **karriereveilederen**?

Hvordan opptrer veilederen? Hva vektlegger hun i møte med Mia?

Veiledningen med Mia viser bare to veiledningsøyeblikk, altså to korte utdrag av en hel veiledning. Er det noe mer, eller annet, du tenker burde vært sagt eller gjort i denne veiledningen?

Hvordan ville du opptrådt og på hvordan ville du stilt spørsmål?



## Hva er ønsket situasjon i fremtiden?

Hva er det Mia ønsker og hva er viktig for henne?

Hva er karriereveilederens syn på Mias fremtid?

Hvordan kan dere som karriereveiledere bruke kompetansen deres for å utforske den veisøkeres fremtidssituasjoner?

Mia episode 3 Samlefilm

# Veiledningsrommet

Mia

 Refleksjonen



Direktoratet for  
høyere utdanning  
og kompetanse



Kvalitets  
laboratoriet

## **Hvordan komme til veisøkers ønskede situasjon?**

Hvordan kan karriereveilederen hjelpe Mia med å komme nærmere sin ønskede situasjon i fremtiden?

Hvilke karrierelæringsaktiviteter er relevante og hvordan bør karriereveilederen legge opp veiledningen videre?

Hvilken rolle spiller Mia i dette arbeidet – og hva er hennes ansvar vs. karriereveileders ansvar?

Hva bør karriereveilederen være bevisst på i sin praksis?



# Hva du bygger din veiledningspraksis på – en grunnmur



