

Danish University Colleges

Karrierevejledning i UCerne

Forståelser, organisering og praksis i karrierevejledning i UCerne

Jessing, Carla Tønder; Buhl, Rita

Publication date:
2013

Document Version
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (APA):
Jessing, C. T., & Buhl, R. (2013). *Karrierevejledning i UCerne: Forståelser, organisering og praksis i karrierevejledning i UCerne.*

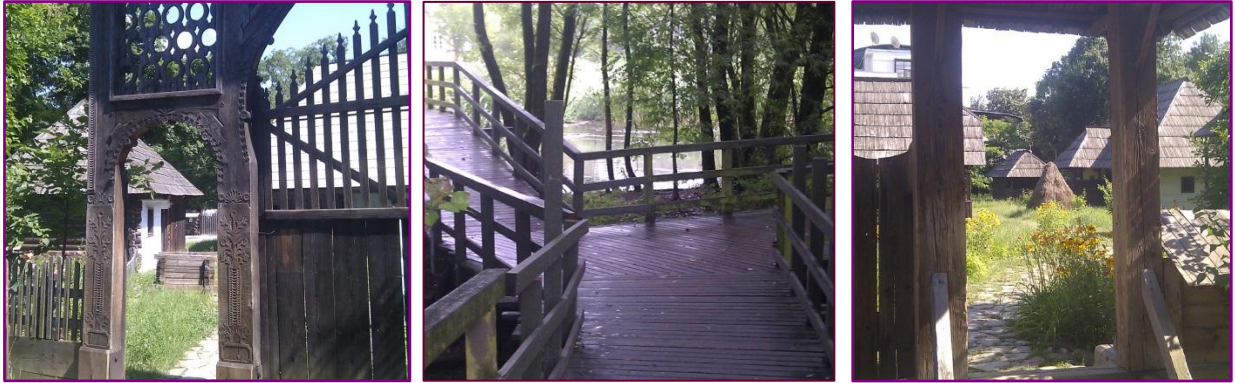
General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Download policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Karrierevejledning i UCerne

Forståelser, organisering og praksis i karrierevejledning i UC'erne

Rita Buhl og Carla Tønder Jessing

Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning

VIA University College

Februar 2013



Indhold

Indhold	2
1. Indledning	3
2. Projektets baggrund, mål og metode	3
3. Vejledning og UCernes hjemmesider	7
Hovediagttagelser og udviklingspotentialer.....	7
4. Temaer i interviewmaterialet	10
4.1. Organisering af vejledningen.....	10
4.2. Vejledningens organisering og betydningen for vejledningsopgaverne.....	17
4.3. Vejledningsbegrebet: Opdeling i optagelse, gennemførelse og udslusning versus karrierevejledning	18
4.4. Karrierevejledning og karrierebegrebet.....	19
4.5. Vejledning som funktion eller som profession.....	21
4.6. Vejlederes faglighed/uddannelsesbaggrund: Implikationer for opfattelser af vejledningsopgaven.....	23
4.7. Den ‘privatpraktiserende’ vejleder versus den ‘kollektivt praktiserende’ vejleder.....	25
4.8. Nye tider: Nye funktioner og opgaver	26
4.9. ‘Dem og os’: Forholdet mellem grunduddannelse og videreuddannelse	29
4.10. Placering i campus: Betydning for vejledningsstrategi.....	30
4.11. Karrierelæringspotentialer i udvikling af uddannelsesorganisering, der peger ind i de studerendes senere karriereudvikling.....	30
4.12. Omorganisering: Et ‘kulturprojekt’	31
4.13. Samarbejde mellem Studievalg og UC	31
5. Drømmescenarier og skrækscenarier	32
6. Eksempler på dilemmaer i interviewmaterialet	33
7. Feed back og anbefalinger fra workshop-deltagere på Årsmøde 2012.....	36
8. Netværksdag for studie- og karrierevejledere i videreuddannelsesregi i UCerne	38
9. Sammenfatning og anbefalinger	40
10. Referencer	42
11. Bilag 1	43
Interviewguide til fokusgruppeinterviews	43

1. Indledning

I det projekt, som rapporten beskriver, har vi været optaget af at få indsigt i og beskrive, hvordan (karriere-)vejledning forstås, organiseres og praktiseres i UCerne.

Vi ønsker at give et billede af hovedforskelle i organiseringen af vejledning, temaer i opfattelser af (karriere-)vejledning, dilemmaer i vejlederopgaven og drømme- eller skrækscenarier for vejledere i UCerne. Undersøgelsen er kvalitativ.

Desuden vil vi gerne bidrage til opmærksomhed om karrierevejledningen i UCerne – og vi vil gerne bidrage til udvikling og professionalisering af karrierevejledningen.

Endelig vil vi med rapporten give stemme til vejledere fra forskellige uddannelser og UCer om deres opfattelser af, hvad (god) vejledning er, hvilke udfordringer de oplever, og hvad der ifølge dem er den bedste organisering af vejledning. For bedst at kunne give stemme til de deltagende vejledere har vi valgt ret fyldigt at gengive mange forskellige og informative citater fra dem i afsnit 4.

2. Projektets baggrund, mål og metode

Baggrund for projektet

Der har nationalt og internationalt været fokus på professionalisering af vejledningen gennem de seneste to årtier, og der er sket en øget fokusering på vejledning som en essentiel del af livslang læring. Dette er kommet til udtryk i en række resolutioner og policy papers om livslang vejledning, herunder i følgende skrifter:

- EU-Kommissionen (2001): ”Realiseringen af et europæisk område for livslang læring”¹
- Rådet for den europæiske union (15.5.2004): ”Udkast til resolution (...) inden for livslang vejledning i Europa”²
- OECD og Europakommissionen (2004): ”Career Guidance: A Handbook for Policy Makers” – oversat af Cirius/Euroguidance (2007): ”Uddannelses- og Erhvervsvejledning. En håndbog for beslutningstagere”³

¹ Her defineres voksenvejledning som ”En række aktiviteter, hvis formål er at hjælpe folk med at træffe beslutninger om deres liv (uddannelsesmæssigt, erhvervsuddannelsesmæssigt og personligt) og føre beslutningerne ud i livet”, p. 36, vores understregning.

² ”I forbindelse med livslang læring dækker vejledning over en række aktiviteter*, som sætter borgere i alle aldre i stand til på et hvilket som helst tidspunkt i deres liv at gøre sig deres evner, kompetencer og interesser bevidst, at træffe beslutninger vedrørende uddannelse, erhvervsuddannelse og beskæftigelse og at tilrettelægge deres individuelle livsforløb med hensyn til læring, arbejde og andre omstændigheder, hvor man tilegner sig/og eller bruger disse evner og kompetencer”

*bl.a. oplysning og rådgivning, konsulentarbejde, kompetencevurdering, mentorordninger, advocacy samt undervisning i beslutningstagning og karriereplanlægning”, p. 2, vores understregning

³ ”En stærk indsats for livslang læring og en aktiv beskæftigelsespolitik kræver, at det lykkes OECD’s og EU’s medlemslande at opfylde to grundlæggende udfordringer ved opbygningen af systemer til livslang vejledning. Nemlig at: Gå bort fra en metode, der lægger vægt på hjælp til umiddelbare beskæftigelses- og uddannelsesmæssige beslutninger og over til en bredere tilgang, der også udvikler folks evne til at håndtere deres egen karriere, udvikler deres evner til karriereplanlægning og mulighed for beskæftigelse.

Finde rentable metoder til at udvide borgernes adgang til uddannelses- og erhvervsvejledning gennem hele livet.” Vores understregning.

- Ronald G. Sultana (2007): "Europe and the Policy shift to Lifelong Guidance: Between Rhetoric and Reality"⁴
- EU 2008: Resolution om bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring
- "Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10"⁵

Det er markant og værd at notere, at der over tid sker et skift fra et vejledningsmål om hjælp til, at borgeren kan træffe valg til et vejledningsmål om at udvikle individets/borgerens "karrierestyringskompetencer" og "evner til karriereplanlægning". Der sættes fokus på 'career management skills'.

En anden baggrund for projektet er de projekter og undersøgelser, der tidligere er gennemført i VUE, herunder om vejledning på mellemlange videregående uddannelser⁶, om karrierevejledning af voksne⁷ og om effekter af Diplomuddannelse i Uddannelses- og Erhvervsvejledning⁸. I tilknytning hertil skal nævnes, at der er oprettet et modul på vejlederdiplomuddannelsen i Karrierevejledning af Voksne.

En tredje baggrund er den aktuelle relativt høje ledighed blandt nyuddannede på de professionsområder, som de mellemlange videregående uddannelser uddanner til – dette burde ideelt set lede til øget fokus på en bredere karrierevejledning, end den der traditionelt udøves i professionsuddannelserne og i UC'erne⁹.

En fjerde baggrund er forbundet med ovenstående, nemlig oprettelse af karrierecentre på nogle UC'er, muligvis efter inspiration fra karrierecentre på handelshøjskoler og universiteter, eller en samling af al vejledning under én ledelse.

⁴ "Europæisk prioritering af livslang vejledning:

Anbefalinger om opmærksomhed og handling i medlemslandene:

- Udvikling af systemer for livslang vejledning, dvs. sammenhængende tilbud, der imødekommer borgernes behov for uddannelses- og erhvervsvejledning gennem hele livet
- Udvidelse af adgangen til vejledning for borgere, når og hvor de har behov for det
- Styrkelse af systemer for kvalitetssikring
- Fokusering af vejledningsydelser mhp. at udvikle borgernes lærings- og karrierestyringskompetencer
- Styrkelse af strukturer for politik- og systemudvikling på nationalt og regionalt niveau"

⁵ ELGPN (oprettet i 2007 af EU) - European Lifelong Guidance Policy Network's definition på career managements skills i netværkets rapporter fra 2010 – her er kompetencerne til at planlægge og styre egen karriere defineret således: "Career management Skills (CMS) are a range of competences which provide structured ways for individuals and groups to gather, analyse, synthesise and organize self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions."

"The teaching of CMS can support citizens in managing non-linear career pathways, and in increasing their employability, thus promoting social equity and inclusion."

Short report. Dr Raimo Vuorinen/Finnish Institute for Educational Research & Professor Anthony G. Watts/National Institute for Careers Education and Counselling, UK (Eds.) 2010, side 13

⁶ Se "46 idéer til vejledning på mellemlange videregående uddannelser", artiklen "Karrierevejledning af voksne", VUE 2008, og www.vejledning.net

⁷ Se "6 belysninger af vejledning – brydninger, forståelser og praksis", VUE 2009, og www.vejledning.net

⁸ Se rapporten "Diplomuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning – effekter, problemstillinger og muligheder på individ- og organisationsniveau", af Buhl, Rita; Skovhus, Randi og Nordskov Nilsen, Lone (2011) på www.vejledning.net

⁹ Arbejderbevægelsens Erhvervsråd: "Hver tredje nyuddannede går direkte ud i arbejdsløshed", Rapport udarbejdet af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, senioranalytiker Mie Dalskov Pihl, 21. februar 2012

Det er vores arbejdstese for dette projekt, at vejledning i UC'erne skal/kan være eller udvikles til et 'karrierelæringsrum', der udvikler de studerendes karriereudviklings- og karrierestyringskompetencer (career management skills).

Projektets mål

Målene med projektet har været

- At undersøge og beskrive målene for UC'ernes karrierevejledning, herunder eksempler på, hvordan karrierevejledning i UC'erne tænkes at bidrage til udviklingen af de studerendes 'career management skills'/karriereudviklingsfærdigheder
- At beskrive og analysere organisering af og indhold i karrierevejledning i UC'erne
- At give anbefalinger til organisering af og indhold i karrierevejledning i UC'erne

Undersøgelsesspørgsmål

Vi udarbejdede ud fra ovenstående mål følgende spørgsmål til besvarelse gennem projektets undersøgelse:

- Hvordan forstås karrierevejledning i UCerne?
- Hvordan fremstiller UC'erne deres mål for og indhold i karrierevejledning gennem hjemmesider og strategipapirer om vejledning?
- Hvordan organiseres karrierevejledning i UCerne? Hvilken opfattelse af karrierevejledning er den valgte organisering udtryk for? Har organiseringen af vejledning betydning for forståelse af praksis?
- Er der samarbejde med professionsfeltet/aftagerne og i givet fald hvordan?
- Inddrages aftagerne i karrierevejledningen?
- Bliver det udnyttet i karrierevejledningen, at UCerne både har grunduddannelser og efter- og videreuddannelser, og i givet fald hvordan?
- Hvilke formål og strategier ligger bag organiseringen af vejledningen i karrierecentre, dér hvor man har valgt denne organisering (eller en central styring af vejledningen)?
- Hvilke muligheder og fordele er der ved en organisering i karrierecentre?
- Hvilke begrænsninger og ulemper er der ved en organisering i karrierecentre?
- De studerende: Hvordan er det eventuelt undersøgt, hvilke former for vejledning de har brug for (form, indhold ...)?
- Hvilke succeskriterier ligger der bag valget af organiseringsform, og hvordan evalueres der ift kriterierne?
- Karrierevejledning efter uddannelsens afslutning – ledige – samarbejde med eksterne aktører (A-kasser, jobcentre ...)?
- Vejledernes uddannelsesbaggrund og kompetenceudvikling? Herunder: betragtes vejledning som en funktion eller som en profession?

Undersøgelsesspørgsmålene dannede afsæt for interviewguiden (se bilag).

Undersøgelsesmetoder

Vi har anvendt følgende undersøgelsesmetoder i projektet:

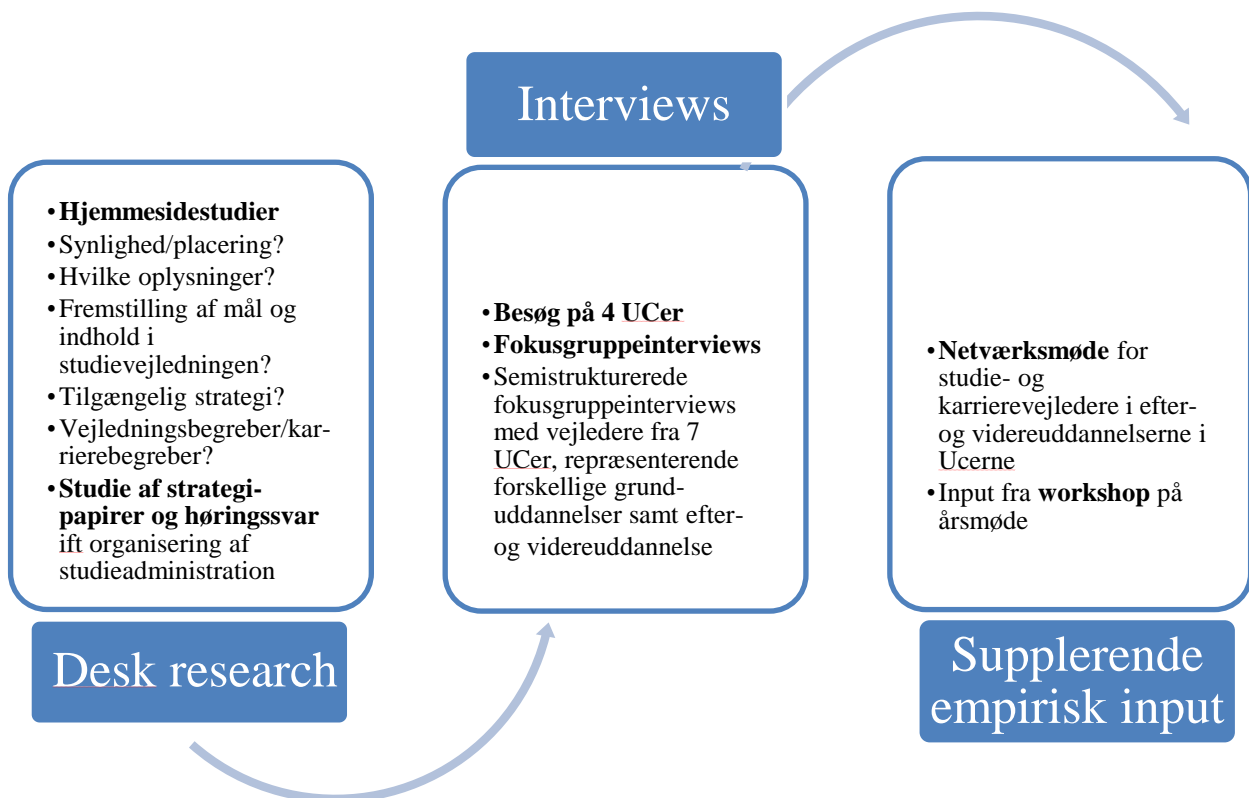
- Indledende studier af UC'ernes websider i relation til vejledningstilbud. Studierne har dannet grundlag for en del af spørgsmålene i interviewguiden, samt udgjort indgangen til at udvælge og kontakte vejledere til fokusgruppeinterviewene
- Indsamling og læsning af UC'ernes strategibeskrivelser ift (karriere-)vejledning, hvor de har været tilgængelige
- Seminstrukturerede fokusgruppeinterviews med vejledere fra de 7 professionshøjskoler. Vejlederne er udvalgt efter søgning på UCernes hjemmesider, således at alle de forskellige

uddannelsesområder i UCerne er repræsenteret. Der har deltaget 1-4 vejledere fra hvert UC. Alle interviews er lydoptaget elektronisk og derefter transskriberet

- Analyse af indsamlet empiri/datamateriale: Tematisk analyse, dels i relation til undersøgelsesspørgsmål, dels i relation til opdykkende temaer, positioner og dilemmaer i det empiriske materiale

I tilknytning til projektet er der afholdt en netværksdag for studie- og karrierevejledere i efter- og videreuddannelser i UCerne, og der er afholdt en workshop på Årsmøde 2012 for studievejledere ved de videregående uddannelser. Respons fra begge disse arrangementer indgår i rapporten.

Empiriindsamlingsmetoderne kan fremstilles således i modelform:



3. Vejledning og UCernes hjemmesider

Hovediagttagelser og udviklingspotentialer

Vi har som nævnt foretaget afgrænsede studier af UCernes hjemmesider, hvor vi har haft fokus på vejledningens synlighed og oplysninger om formål med vejledningen, vejledningstilbud og UCernes strategier på vejledningsområdet. Fremgangsmåden har været den, at vi har set på hvert UCs hoved-hjemmeside og derefter på udvalgte uddannelser i hvert UC – og der har været tale om forskellige uddannelser for at få et bredt billede.

Synlighed

I relation til synligheden af vejledningen har vi iagttaget en meget stor forskellighed: Det varierer på en skala fra umiddelbar synlighed på forsiden af UCets hjemmeside, til at der skal søges og klikkes 2-7 gange under de enkelte uddannelsesområder for at finde oplysninger om vejledning. Et eksempel på den umiddelbare synlighed er et studie-hotline-link og -telefonnummer placeret på UC-hjemmesidens forside. Følgende kan læses, når der klikkes på linket:

*Studievejledningen på [xxUC] er for dig, der står for at vælge uddannelse.
Studievejledningen kan hjælpe dig med alle de praktiske spørgsmål om optagelse og ansøgning – og måske hjælpe dig med at blive klogere på, hvilken uddannelse du skal vælge.*

Der er derefter oplysninger om vejledning på alle uddannelsesområder med links hertil, dvs. 1 + 1 klik.

I den anden ende af spektret er hjemmesider, hvor man skal ind under hvert enkelt uddannelsesområde for at finde oplysninger om vejledning. Og hvor man som sagt skal klikke flere gange for at finde oplysninger. Vi har registreret op til 7 klik. Det er med andre ord ikke lettilgængelige oplysninger i alle tilfælde, og det kan kræve tålmodighed og søgefærdigheder hos brugerne at finde dem.

Formål med vejledningen og deres vejledningstilbud

Der er ligeledes meget stor variation i de oplysninger om de enkelte UCers og uddannelsers formål med vejledningen og deres vejledningstilbud, herunder oplysninger om, hvem vejlederne er, deres kontaktoplysninger mm. Variationen angår tilbuddenes karakter, oplysningernes omfang, og mulighederne for at kontakte vejledere via mailadresser eller telefon. Forskellighederne er desuden fremtrædende indenfor de enkelte UCer, dvs. der er ikke nødvendigvis en ensartet formidling af vejledningsydelse, derimod formidlinger designet af de enkelte uddannelser.

Et eksempel på udførlige oplysninger om vejledningsydelser, efter 4 klik:

I Studie- og Karrierevejledningen vejleder vi mange typer studerende:

Kommende studerende om:

*uddannelsens indhold og opbygning
hvordan uddannelsen og praktikken er
hvad bøgerne koster
hvordan studiemiljøet og eksamen er*

Studerende, som er i gang på studiet om:

*trivsel på studiet
orlov fx barsel*

*eksamensangst
ensomhed
dispensations- og meritansøgninger
specialpædagogisk støtte, hvis du har en funktionsnedsættelse
planlægning af dit uddannelsesforløb
gruppearbejde
studieteknik
Dimittender om:
jobmuligheder
videreuddannelse
at skrive ansøgninger og gøre karriere*

I et andet eksempel angives under én af uddannelserne formålet med vejledningen for hhv. 'gennemførelsesvejledning', 'individuel/personlig vejledning' og 'udslusningsvejledning':

Gennemførelsesvejledning:

Formålet er at give de studerende vejledning og oplysning om de betingelser og muligheder, som de har, så de kan gennemføre studiet på den mest hensigtsmæssige måde.

Individuel / personlig vejledning:

Formålet er at blive afklaret med den situation den studerende er i, i forhold til studiet. Samt at give den studerende støtte til at udarbejde en plan for, hvorledes den studerende kan handle fremover.

Udslusningsvejledning:

Formålet med udslusningsvejledningen er at give den studerende, der forlader uddannelsen, overblik over hvilke muligheder der er for uddannelses eller job.

Vejledningen gives som informationsmøde på afgangshold og ved individuelle behov.

På en del hjemmesider oplyses der under de enkelte uddannelser også om vejledernes tavshedspligt eller om etik i vejledningen; i et tilfælde også om kodeks for god vejledning.

Tilgængelighed

Oplysninger om studievejlederne spænder fra, at der på nogle hjemmesider under de enkelte uddannelser kun angives en fælles mailadresse og telefonnummer til studievejledning, til at der er fotos, mailadresse og telefonnummer til de enkelte vejledere. Der kan også være oplysninger om træffetider.

Karrierebegrebet

På nogle hjemmesider anvendes begrebet 'karriere', og der oplyses om karrieremuligheder. Det ligger under de enkelte uddannelser, eksempelvis på radiografuddannelsen. Og der oplyses om beskæftigelse, videreuddannelse, løn og organisering. På mange andre hjemmesider anvendes begrebet ikke.

Mål og strategier for vejledning på hjemmesiderne

Ved søgning på hjemmesiderne på begreberne 'vejledningsstrategi' eller 'strategier for vejledning' eller 'strategi for karrierevejledning' fremkommer der ingen oplysninger (udover links til diplommodul Karrierevejledning af Voksne). Der angives ikke samlede strategier for UCernes vejledning

på hjemmesiderne. Dokumenter herom ligger muligvis i interne strategipapirer eller i udviklingskontrakter, men de er ikke offentligt tilgængelige.

Sammenfattende om UCernes hjemmesiderne og udviklingspotentialer

Som det fremgår, viser observationerne af hjemmesiderne endog meget stor variation i synlighed, oplysninger om formål med vejledning, om vejledningstilbud, om vejlederne selv, og stor variation i begrebsbrug. Variationen er stor både mellem UCerne indbyrdes og mellem uddannelserne indbyrdes i de enkelte UCer.

Det peger hen imod, at der er mange udviklingspotentialer på feltet. Det kan overvejes, hvor få eller mange klik, der er acceptable i forhold til at finde frem til vejledningstilbuddene, om der skal udvikles fælles layout, oplysningskategorier, fælles indgang mm, og om der for eksempel kan indhentes feedback fra studerende i kvalitetsudviklingen af hjemmesidernes opslag om vejledning.

I ét af de interviews, der indgår i den samlede undersøgelse af karrierevejledning i UCerne anlægges der et kvalitetsvurderingsblik på hjemmesidens oplysninger ud fra et studerende-perspektiv, dog uden feedback fra konkrete studerende

Men vi laver også kvalitetsvurdering og udvikling på andre måder, vi har sat os ned i teamet og sagt, hvis nu jeg var studerende, og jeg læste på vores hjemmeside omkring vores uddannelser, omkring forskellige måder at komme ind i studiet på osv., er det så godt nok, det der står. [...] Det er så et sted, hvor vi har startet, hvor vi rent faktisk så, at der var en hel masse huller og fejl, og forskellige praksisser på de forskellige lokationer, eller inden for de forskellige uddannelser. Så vi har taget de studerendes øjne på og sagt: Kan man finde oplysningerne, er de her, er der vejledninger, er der klagegange, er retssikkerheden for den studerende egentlig i orden?

Det er desuden værd at overveje, hvilke muligheder online-vejledning eller vejledning via hjemmesider tilbyder. Mulighederne for vejledning online begrænser sig til mailhenvendelse til en vejleder, og kun i ret begrænset omfang til chat-, facebook- eller sms-vejledning – her ligger et muligt potentiale, hvor erfaringer fra eVejledning og enkelte universiteter vil kunne inddrages i relation til arbejdsopfang, kompetencekrav, muligheder og udfordringer.

4. Temaer i interviewmaterialet

4.1. Organisering af vejledningen

Vi har i undersøgelsen fundet tre overordnede modeller for organisering af vejledningen i UCerne, som vi kan karakterisere i følgende sammenstilling:

Den decentrale organiseringsmodel	Den kombinerede organiseringsmodel	Den centraliserede organiseringsmodel
Ingen centerbetegnelse	Centerbetegnelse	Centerbetegnelse
Decentrale vejledere på hver uddannelse ift. uddannelsernes faglighed	Både centrale og decentrale vejledere	'Generiske' vejledere (dækker i fællesskab alle uddannelser) – faglig vejledning varetages af undervisere
Reference til uddannelsesledere	Reference til central ledelse og for de decentrale vejledere til uddannelsesledere	Reference til central ledelse
Ingen fælles strategi og mål for hele UCets vejledning	Fælles strategi og mål for centeret, men ikke for hele UCets vejledning	Fælles strategi og mål for hele UCet
Decentralt aftalte opgaver og funktioner	Centralt definerede opgaver og funktioner for centeret og for de decentrale vejledere, eller decentralt aftalte opgaver og funktioner for de decentrale vejledere	Centralt definerede opgaver og funktioner
Forskellig ressourcetildeling	Centralt fastsat ressourcetildeling til centeret og lokal vejledning	Ens ressourcetildeling
Vejledernetværk indenfor hver uddannelse/på tværs af campus'er eller på tværs af uddannelser i et campus	Vejledernetværk der forbinder det centrale og det decentrale	Den centrale vejledergruppe samarbejder med uddannelserne

Den decentrale organiseringsmodel

Vi ser den decentrale model beskrevet som karakteriseret ved manglende fælles vejledningsstrategier for hele UCet, hvorimod der godt kan være decentrale strategier og mål. Det er også gennemgående, at der ikke er kendskab til vejledningsorganisering og -personer i andre dele af UCet:

Der er det sådan lykkedes at etablere os som en central studievejledning for diplomuddannelserne, også i et vist omfang for kurser, men det er mest diplomuddannelserne, vi beskæftiger os med, ikke? [...] Så jeg er ansat som studievejleder og diplomkoordinator. [...]

Altså, jeg vil sige, at for [vores] vedkommende er det helt decentraliseret. [...] Og når jeg snakker om 'den centrale studievejledning', så er det bare, fordi det kun i efter- og videreuddannelsen, at vi arbejder med at lave og er på vej med at lave en central studievejledning bare for det.

Men i bund og grund aner vi ikke, hvad andre laver eller skriver.

I den decentrale organiseringsform finder vi desuden forskellige former for netværksdannelse, fx i ét uddannelsesområde eller på én campus. De kan være mere eller mindre stramt organiseret og er primært orienteret mod erfaringsudveksling og eventuelt mod igangsætning af udarbejdelse af fælles retningslinjer, kodeks eller vejledningsforståelser:

... jeg er en del af et netværk i [en uddannelsessøjle i UCet], som så dagens lys for snart to-tre år siden eller sådan noget, hvor vi startede med nogle udviklingsmidler, og det er nu sådan, hvad kan sige, kørt ind i en mere fast organisering med en af chefkonsulenterne for bordenden og sådan noget, så det ikke er udviklingsmidler længere, og så er det jo så også kommet op i et andet drive, hvor man kan sige, vi er gået fra og sidde med os selv til at have erfaringsudveksling: "Ej, hvad laver I? Spændende!" og sådan noget, ikke, til at komme op i en sådan mere [...] Altså, man kommer ind i de der strømme, der handler om "hvor er vi på vej hen?" og "hvad er det, vi skal?" og sådan noget. Det bliver meget mere målrettet, som det skal, når der kommer ledelseslag ind. Men det er stadigvæk meget med erfaringsudveksling ...

Samme vejleder, som omtaler netværksdannelsen og -samarbejdet, er dog ikke i tvivl om, at vejledningen i UCet kan karakteriseres som en helt decentral organisering:

Altså, jeg tænker, om det, jeg gør, at det er meget decentralt [...] Faktisk det er forskelligt, hvordan vi gør på de forskellige uddannelser derude, og det er bygget op sådan løbende studievejledningen i det hele taget på vores uddannelse. Det havde man ikke sådan tidligere. Så jeg opfatter det som meget decentralt, selvom vi har de der møder, så bestemmer vi selv, kan man sige, sammen.

En anden vejleder fortæller om helt forskellige organiseringer og opgaver for vejledningen i de forskellige uddannelsesområder i UCet:

... så er vi jo generelt studievejledere, kalder vi det på [...] uddannelsen [...] Vi er to generelle studievejledere, og så har man faglige studievejledere, som er undervisere, [...] Det, vi tager os af, det er både rekruttering, altså optagelse, vejledning i forhold til valg af uddannelse, og så gennemførelse, når det handler om de bløde ting, kan

man sige – vi går ikke ind i de faglige, det gør vi heller ikke i forhold til valg af uddannelse. [...] På det sundhedsfaglige, der har de en central studievejleder, kalder de det, som tager sig af nogle af de bløde ting i forhold til både optagelse og gennemførelse, og så har de fuldtidsstudievejledere på dels sygeplejeruddannelsen og de andre sundhedsfaglige uddannelser, som både har med optagelse og med gennemførelse at gøre. Og på det pædagogiske der er det lidt forskelligt ... [...] Vi er meget centraliserede i forhold til alt det, der har med studievejledningen at gøre, så længe det ikke er den der meget faglige del. Men ikke i forhold til UCet. Der er det jo meget decentraliseret.

Det er værd at bemærke, at vejledningen i ovenstående citat kaldes 'meget centraliseret', når det samtidig pointeres, at vejledningen i det samlede UC er helt decentraliseret. Om det skyldes, at vejlederne her tillægger centraliseret organiseret vejledning større værdi end decentral organiseret, er ikke til at sige.

Udover karakteristiske træk i den decentraliserede organisationsform som, at der er decentrale og forskellige organiseringsformer, som er historisk og uddannelsesmæssigt betingede, at vejlederne på uddannelsesområderne relaterer sig til uddannelsernes faglighed, og at der lokalt findes forskellige typer af vejledernetværk, hører vi også i interviewene, at der er forskelle i ressourcetildeling til vejledning i UCet, og at man refererer til chefer/uddannelsesledere i egne uddannelsesområder. Der er desuden ikke en fælles strategi for vejledningen, gældende for hele UCet.

Den kombinerede organiseringsmodel

Den kombinerede organiseringsmodel karakteriseres ved, at der findes en ledelsesinitieret centerdannelse, som er tildelt koordinerende, igangsættende, integrerende og kompetenceudviklende opgaver, mens der samtidig findes decentrale vejledere, som er knyttet til centreret i en netværksorganisering. Ledelsesinitiativet kan have baggrund i UCets udviklingskontrakt eller i en overordnet UC-strategi i relation til frafaldsbekæmpelse:

For et år siden etablerede vi i organisationen det, der hedder [centerbetegnelse ...] det er egentlig som en konsekvens af, eller som en opfølgning på udviklingskontrakten i forhold til fastholdelse. Og der skulle være, kan man sige, en ensretning i forhold til vejledningen på de respektive uddannelser i UCet. [...] Man kan kalde det en paraply hen over vejledningen, som skulle integrere de vejledningsinitiativer, som man fra ledelsens side havde besluttet skulle integreres. Så det er egentlig det, der er vores opgave. Det er at sørge for, at der er et minimumselement af vejledning i de respektive uddannelser, som er forholdsvist ens [...] vi har nået rigtigt meget. Vi har beskrevet rigtigt meget, og vi har etableret et studievejledernetværk. Det har der været tidligere, men det blev mere funderet i organisationen, sådan så det, vi bliver enige om i centeret sammen med studievejledernetværket, det er det, der ses ude i uddannelserne ...

I den kombinerede organiseringsmodel er der en tydelig ledelsesdefineret strategi og målsætning bag centerdannelsen:

Men der har direktionen så valgt at operationalisere handleplanens ordlyd ud i konkrete tiltag med tidsterminer på og med ansvarsfordeling på, hvem der skal lave hvad. Og der er ingen tvivl om, at vi er skabt for at kunne iværksætte, administrere, evaluere og udvikle hele den del af udviklingskontrakten.

Ét af det centrale centers opgaver, at integrere eller harmonisere vejledningen i hele UCet, afspejler det overordnede mål at skabe en mere ensartet vejledning i UCet. Opgaven beskrives som en proces, der tager tid:

Der har været rigtig forskellig praksis i de enkelte uddannelser. Nogle steder har der været studievejledere i uddannelsen, andre steder har der været knapt så meget studievejledning, nogle steder har der været ekstremt meget studievejledning. Så på den måde der har vi fået integreret næsten, at der nu er studievejledere på alle uddannelser, og så det timetal, som de respektive studievejledere har, det er blevet stedafhængigt, så man kan sige, de enkelte studerende har de samme vilkår for studievejledning, uanset hvilken uddannelse, de tilhører. Og man kan sige, det, vi er i gang med, jeg vil sige, vi er ikke færdige. Vi har eksisteret et år, så vi er... Det er en proces.

Derudover kan centeret i den kombinerede organiseringsmodel have opgaver i relation til at kvalitetssikre vejledningen og til at foretage undersøgelser af frafalds- og andre studierelevante problematikker, og dermed fungere som (vejlednings-)vidensbank for ledelsen:

... vi er ansat på tre pinde. Vi er ansat til at kvalitetsvurdere og kvalitetsudvikle studieunderstøttende tiltag, og vi er også budgetteret under den rubrik, der hedder studieunderstøttende udgifter, og egentlig tænkte jeg på, at det var da en sjov måde at karakterisere os på, men det giver egentlig lidt god mening, fordi vi går ind og gennemser, hvad er det egentlig, der ligger af procedurer, hvad er det, der ligger af informationer, hvad er det, der ligger af regler, er vi ajour med hele lovgivningen og så videre. Så vi går faktisk ind og vurderer mange af de her studieunderstøttende instrukser, manualer, vejledninger, whatever. Ser, om der mangler nogen. Og det gør vi selvfølgelig ikke alene. Det gør vi selvfølgelig sammen med uddannelsescheferne, vi gør det sammen med de lokale studievejledere, vi gør det sammen med optagelsen og sammen med kommunikation. Så altså derfor opfatter vi egentlig også, at vi er blevet sådan en meget central funktion med arme ud til utroligt mange. Vi er blevet sådan lidt en vidensbank. Så er vi også ansat til at udvikle og forske i forhold til primært selvfølgelig frafaldsproblematikken, men også andre studierelevante problematikker...

I den kombinerede organiseringsmodel er referencerne også forskellige, idet de ansatte i centeret og de decentrale vejledere refererer til forskellige ledelseslag, hvilket giver nogle udfordringer i forhold til centerrets ledelseskompetence:

... vi refererer til vores uddannelseschef. Men studievejlederne er ansat lokalt som undervisere og refererer personalemæssigt til deres uddannelseschef. Det er en ny konstruktion, som giver nogle udfordringer [...] Så der er sådan nogle ting, vi skal tage fat på rent organisatorisk.

Det italesættes desuden, at det kan være en udfordring både at have til opgave at kvalitetsudvikle vejledningen og kompetenceudvikle vejlederne, og samtidig ikke have fået tildelt ledelseskompe-

tence overfor vejlederne. Det betyder, at det centrale center skal agere som motor for udviklingen af vejledningen i den decentrale del af vejledningen:

Og så laver vi den modsatte bølge nu [af centraliseringen], kan man sige, ved at etablere vores studievejledernetværk for ligesom at sige, fordi vi nogle gange står herude ved siden af organisationen og skal håndhæve noget, som vi i virkeligheden ikke har noget ledespålæg til at håndhæve. Men det, at vi får styrket vores studievejledernetværk, der tænker vi, at vi kan få en bølge til at gå igennem organisationen, og vi arbejder mod det fælles mål [...] Alt det, vi skriftliggør, er selvfølgelig for at håndhæve udviklingskontrakten, men det er væsentligt, at vi har alle vores kolleger med.

En kombineret organiseringsmodel kan også være en centerdannelse, som både er bottom-up- og top-down-initieret, dvs. at der forud er foregået et udviklingsarbejde blandt vejledere på tværs af UCet, og at ledelsen på den baggrund har truffet beslutning om en centerdannelse. Det beskrives på denne måde:

... jeg har faktisk arbejdet med karrierevejledning siden implementeringsprojektet, og det har været i 2009 til 2010, hvor jeg sad i en gruppe på tværs af organisationen, altså, at studievejledere arbejdede med "hvordan kunne vi organisere karrierevejledningen i UCet?", og det endte så ud i et beslutningsoplæg, og ledelsen besluttede, at det skulle kvalificeres, og så ligger der nu en ny projektbeskrivelse [...] Tanken med det her karrierecenter, det er, at det fysisk skal placeres her, at der skal være en medarbejder fra grunduddannelserne og en medarbejder fra videreuddannelse og praksisudvikling. Så det skal have et fysisk sted, karrierecentret, men derudover skal der også være en virtuel del ...

... det er startet som et bottom-up-projekt, hvor vi sad og arbejdede med nogle projekter, som vi syntes var spændende, studievejlederne. Og det tror jeg har haft stor betydning [...] Og det var faktisk langt de fleste af de anbefalinger, studievejlederne havde lavet i det her projekt, der løb over to år, som ledelsen sagde "go" for. Og det tror jeg, har haft rigtig stor betydning. Så vi har arbejdet meget bottom-up.

Om formålet med eller strategien bag den kombinerede model siges det:

... det er egentlig det, vi er sat i verden til: At vi skulle være med til at fastholde de studerende, som det nu hedder, eller få dem til at gennemføre uddannelsen – det kan jeg nu bedre lide at sige.

Også i denne type kombinerede model er vejledernes referencer til ledere forskellige, og i den centrale del af organiseringen ligger der også her en koordinerende og kompetenceudviklende opgave i forhold til den decentrale vejledning:

Men det er sådan, at studievejlederne refererer enten til deres uddannelseschef, eller hvis de har studierektor i huset, så måske til vedkommende. Så det vil sige, vi er ansat decentralt. [...] Men så er der så lavet en central organisering også, hvor jeg så sid-

der som koordinerende studievejleder og arbejder blandt andet med kompetenceudvikling af studievejlederne, med de her karrierecentre.

Den decentrale vejledning i de enkelte uddannelsesområder betegnes i den kombinerede model som en forudsætning for den samlede vejledningsindsats:

Men internt, der er det jo meget underviserne. Så det har vi faktisk drøftet rigtig meget i vores organisation, jamen, de er gatekeepere. Fordi vi har så mange studerende i vores uddannelser, og jeg underviser ikke ret meget, så vi er afhængige af, at underviserne er opmærksomme på: ”er der nogle, der mistrives eller viser tegn på mistrivsel?”

Den kombinerede organiseringsmodel er altså karakteriseret ved, at der dels er en ledelsesinitieret central vejledningsinstans, et center, og dels decentrale dele af vejledningen knyttet til uddannelsesområderne. Den centrale del har ledelsesdefinerede opgaver, der dels omfatter særskilte opgaver fx udsprunget af udviklingskontakten, dels omfatter opgaver i relation til udvikling af områder i de decentrale dele af vejledningen i UCet. Disse udviklingsområder kan omfatte kompetenceudvikling af vejlederne, strategiopfølgning og kvalitetsudvikling af vejledningen, herunder fx evalueringsopgaver og frafaldsundersøgelser. Der er en formuleret strategi for den centrale del af vejledningen. Den centrale del, centeret, og de decentrale dele af vejledningen har forskellige ledelsesreferencer.

Den centraliserede organiseringsmodel

I den centraliserede organiseringsmodel har man ændret organiseringen fra helt decentral til helt central med fuldtidsansatte vejledere, der organisatorisk er placeret i højskoleadministrationen og med reference til højskoleledelsen. Studievejlederne i centeret dækker alle uddannelser:

Tidligere var det sådan, at vores studievejledere var organiseret i de faglige miljøer ... Nogle var fuldtidsstudievejledere, og andre var studievejledere på deltid og undervisere i resten af deres arbejdstid. [...] Så skete der ligesom to ændringer, kan man sige: Hele Studieservice, som studievejledningen er en del af, blev per første januar organiseret i det, der hedder Koncernadministrationen, sammen med vores IT-, HR-, receptioner-, økonomi- og så videre-afdelinger [...] så vi er organisatorisk placeret i den del, som er Koncernadministrationen. Og per første august 2012 er samtlige studievejledere så faste fuldtidsansatte studievejledere, så alle dækker mere end én uddannelse, og som betjener de 9.000-10.000 grunduddannelsesstuderende, vi har, fordelt på, hvad er det, seks-syv fysiske adresser rundt omkring ...

Vejledningens tilgængelighed for de studerende organiseres i den centraliserede model på denne måde:

Der er tilgængelighed på alle de lokationer, hvor vi har uddannelse. Ikke på alle lokationer er det fra otte til fire, mandag til fredag. [...] Men der er bemanding på alle adresserne. Men ellers så prøver vi jo også at tale i tilgængelighed, altså, det, at man kan ringe eller skrive eller chatte eller gå på facebook og finde sin vejleder, er jo også

sådan noget af det, vi gør, i stedet for at der nødvendigvis en, der sidder otte til fire og har åben dør på den enkelte adresse.

Baggrunden for centraliseringen er dels en professionaliseringsstrategi, dels en strategi for bedre og mere ensartet dækning af vejledningsopgaven:

... hele organisationsændringen er jo for at gøre fremskridt. Det er jo et led i at professionalisere studievejledningen. Alle studievejledere er i gang eller skal i gang med noget videreuddannelse [...] Og der er også sket det, på måden vi har organiseret det på, at vi sørger for, at der er to på hver uddannelse, sådan at der ikke sker det, som måske før i tiden, at hvis studievejlederen blev syg, så var det bare ærgerligt, ikke? [...] Så vi har organisatorisk prøvet at imødegå nogle af de uheldige sider, der var ved deltidsvejledere, kun én på hver.

Vejlederne i den centraliserede model fremhæver som forudsætning for denne organiseringsmodel, at vejlederne er dedikerede til opgaven, og der peges også på udfordringer i organiseringen, især i omstillingsfasen fra decentral til central organisering:

... der, hvor jeg synes, at der er meget vundet, det er, at det betyder rigtig meget, at alle er dedikerede til studievejledningen. De studievejledere, der er her nu, de har søgt de her job, de har fået de her job, og de er gået ind i det, fordi de gerne vil det her, og er spændt på at skulle sætte sig ind i de nye uddannelser, og nervøse også måske over facebook og nye uddannelser, og nye vagtsystemer, hvor "hvor skal man sidde?", og søgeplan for telefonen og sådan noget. Altså, der er rigtig mange sådan, struktur- og tekniske ting. Men det betyder utrolig meget, at man er dedikeret til det, og at det er det, der er det primære ...

Organiseringen i et centralt vejledningscenter beskrives som en ledelsesbeslutning som led i en overordnet strategi for UCet – en top-down-initieret organisering efter input fra studievejlederne. Der peges desuden på ledelsesopbakning og -bevågenhed som vigtige forudsætninger for at klare udfordringerne i omstillingen:

... den her organisering i studievejledningen, den kom oppe fra, altså den kom selvfølgelig nede fra med noget input til det, men det var jo en direktionsbeslutning, og der skal måske heller ikke så meget fantasi til at forestille sig, at der har - det kan jo også være en lidt vanskelig proces, når man skal omkonvertere stillinger. [...] Men det kom oppe fra som en beslutning. Så man kan sige, at på den måde, så føler vi, at vi har en bevågenhed hos vores rektor.

Den centraliserede organiseringsmodel er altså karakteriseret ved at al vejledning er samlet i ét vejledningscenter, hvor vejlederne i fællesskab varetager al vejledning i UCet, at der er en strategi for vejledningen knyttet til UCets overordnede mål og strategi, og at vejlederne refererer til den centrale administration i UCet. Faglig vejledning varetages af undervisere på uddannelserne, som de centrale vejledere samarbejder med.

4.2. Vejledningens organisering og betydningen for vejledningsopgaverne

I den *centraliserede* organisering varetager vejlederne i centret de vejledningsopgaver som blev beskrevet som led i strategien for den nye organisering:

[Strategien] er faktisk udformet for et par år siden, og det er den, vi har efterlevet. Det var det, der gjorde, at vi har ændret på organiseringen blandt andet. [...] Der står helt klart nogle pointer omkring det, man gerne vil have studievejledningen skal opfylde.

Her nævnes derefter opgaver som varetages af vejlederne i centeret: Forskellige støttefunktioner, gennemførelsesvejledning, indslusningsvejledning og udslusningsvejledning [”som det hed den-gang”, tilføjes der], gruppeprocesvejledning, almindelige gruppevejledning, mere uvildig vejledning af nogle grupper med behov herfor, undervisning i studieteknik, studielæsning og læringsstile, eksamenstræning, vejledning på facebook, etablering af psykologisk rådgivning, og karrierearrangementer.

Derudover kommer opgaver i relation til at udvikle dokumentation af studievejledningen og være med til at udvikle studievejledningen.

I den *kombinerede* organiseringsmodel betyder organiseringsændringen følgende ændrede arbejdsopgaver i forhold til centeret:

Det har flyttet arbejdsfunktionen. Førhen da havde jeg jo alle [...] både dem, der kom ind, dem, der var inde og dem på vej ud. Nu har vi i centeret dem, der er på vej ind, og vi har dem, der er på vej ud i forhold til karrierevejledning. Og så har vi egentlig en slags konsulentfunktion over for dem, der er inde i huset, men de er jo knyttet an til de lokale studievejledere. Så som sådan bedriver vi vejledning, men har andre foki [...] end før.

Ændringen medfører begyndende afklaring af, hvad kerneydelsen i vejledningen er eller skal være, og hvilke funktioner, der skal varetages af hvem. Én følge heraf er, at det, der her kaldes studievejledningskulturen, bliver sat til debat:

... hvad er studieadministrativt, og hvad er studievejledning? Det begynder vi jo også at skille lidt ad og pille lidt ved: Skal en studievejleder have SIS-adgang? [...] Ændrede studieplaner efter orlov, er det en administrativopgave eller en studievejlederopgave? Sådan nogle spørgsmål dukker op hele tiden, og det er vældig godt, for det udfordrer de der 34 praksisser, og er måske fundamentet for, at vi kan begynde at snakke os ind til en fælles forståelse af, hvad kerneydelserne er i studievejledningen. Men det er mange års praksisser og privilegier og selvforståelse som vi har gang i [...] men det er sindssygt spændende, for på den måde så kommer vi til at arbejde med studievejledningskulturen. Eller studievejledningskulturen hos studievejlederen.

En anden konsekvens af ændring til den kombinerede organiseringsmodel i et UC er en centralisering af første led i optagelsesvejledningen:

... en ny indgang, vi har lavet i hele UCet til optagelsesvejledning. Noget, der hedder "studie hotline", hvor vi har uddannet fire. Studieadministrativt personale er de fleste, en enkelt er også studievejleder, og de sidder med alle spørgsmål fra potentielle ansøgere, og der har vi rundet tusind henvendelser bare per telefon, siden vi gik i luften midt i februar. Og det er også noget, der er med til at tage afbrydelser væk ude ved studievejlederne [...] Så det er sådan en sluse, vi har ind ...

4.3. Vejledningsbegrebet: Opdeling i optagelse, gennemførelse og udslusning versus karrierevejledning

Vi har været interesseret i også at få svar på, hvordan vejlederne i UCerne benævner vejledningsopgaverne, og vi kan se, at der stadig opereres med en traditionel tredeling i indslusnings-, gennemførelses- og udslusningsvejledning, og at der er en tøven eller uklarhed i forhold til anvendelse af begrebet karrierevejledning – på tværs af interviewmaterialet fra UCerne:

... vi laver både optagelsesvejledning og gennemførelsesvejledning, kan man sige. Og så giver vi studiestøtte blandt andet til de der kurser og aktiviteter, vi har som en del af studievejledningen. Men karrierevejledning – [...] nogle gange når jeg har samtaler med interesserede eller folk, der er ved at søge ind, jamen så er der selvfølgelig en form for karrierevejledning i det, men den del, der måske er mest karrierevejledning, tænker jeg, kommer til at foregå, når de er blevet sendt videre til den fagansvarlige kollega, hvis de for eksempel vil vide "jamen, hvad kan jeg faktisk blive, hvis jeg nu læser ..."

Andre siger:

... 'karrierevejledning'. Jeg tror altså, det er ikke et begreb, vi bruger her på den måde.

... jeg bliver ved med at tænke i indslusning, gennemførelse, udslusning og, og individuel og gruppevejledning, og sådan noget, og så kan det godt være, at det hedder fastholdelse og noget andet noget.

Karrierevejledningsbegrebet – når det overvejes i interviewene – bliver i de fleste tilfælde knyttet til de studerendes overvejelser over arbejdet, livet og valgmulighederne efter uddannelsen:

... når jeg tænker "studievejledning", så tænker jeg fra man møder dem, hvor de er potentielle ansøgere på vores åbent-hus-informationsmøder, så der starter vi jo allerede med at møde dem og så igennem hele studiet, hvor vi vejleder i, hvordan de skal gennemføre studiet, hvis de har eksamensangst, eller hvad der nu ellers ligger af funktioner der. Men så på et tidspunkt så tænker jeg, så begynder de at spørge ind til "Jamen, hvad nu? Hvad skal jeg nu bagefter?", og nogle af dem spørger jo "Jamen, hvad er det for jobs, jeg kan få?", og det lærer de så mere af, når de kommer til praktikken og så videre, men også "Hvad er der for videreuddannelser? Hvad er det for kandidatuddannelser, jeg kan komme ind på?" [...] og det er så en karrierevejledning, fordi der skal de jo have deres fremtidsplaner til at fungere sammen med det

studie, de er på. Så der skelner jeg egentlig, når de ligesom begynder at sige ”Jamen, hvad er der bagefter?”

Et sidste eksempel på, at karrierevejledningsbegrebet som regel ikke anvendes, samtidig med at ændringer i det professions- eller arbejdsområde, som de studerende skal ud i, tænkes ind i uddannelse og vejledning:

... det er jo ikke noget, vi som sådan lige siger, at i dag har vi karrierevejledning. Vi gør ligesom jer, vi har folk inde fra fagforeninger osv., men derudover, så er vi meget opmærksomme på i uddannelsen, at udbuddet hele tiden skal ændre sig, i forhold til at [...] arbejdsområdet ændrer sig så meget, og det ændrer sig jo virkelig, virkelig meget. [...] Og det prøver vi på at være meget opmærksomme på, også i samarbejde med f.eks. fagforeningerne [...] Og det gør vi jo så langs af sted igennem uddannelsen også, taler med de studerende om, hvad det er de ønsker at ville ud til, og hvor man så ser mulighederne, fordi det er helt tydeligt, at det skifter nu.

Det er gennemgående i interviewmaterialet, at karrierevejledning og karriere som begreber ikke anvendes konsekvent eller defineret – det forekommer uvant eller uklart for de interviewede, som overvejende anvender begreberne indslusnings-/optagelsesvejledning, gennemførelsesvejledning og udslusningsvejledning. Der er dog mange overvejelser i retning af, at karrierevejledning er et begreb, der kan dække vejledningsaktiviteter rettet mod de studerendes arbejds- og uddannelsesliv efter professionsuddannelsen.

4.4. Karrierevejledning og karrierebegrebet

I forlængelse af og sammenhængende med ovenstående afsnit har vi været optaget af, hvordan karrierebegrebet opfattes, når de interviewede vejledere spørges om deres forståelse af karrierevejledning.

Nogle vejledere taler om, at der kommer et stigende pres fra de studerende om fra uddannelsens start eller i forbindelse med valget af uddannelse at kunne se fremtidige job- og videreuddannelsesperspektiver – og det kaldes så, tøvende, for efterspørgsel på karrierevejledning:

Det er også ligesom du også siger, er det også hos os jo, dem der, de vil med det samme høre, hvordan de kommer videre. Før de overhovedet er kommet ind på en uddannelse, så er betingelsen også, at man kan komme videre, og at der er mulighed for, både hvad kan jeg blive, men også hvilke muligheder har jeg for at uddanne mig videre. Så, så det ligger jo allerede i den første kontakt med dem næsten.

Incitamentet til at bringe karrierevejledningsbegrebet i spil, kommer i nogle tilfælde fra lederside, som i eksemplet her – som et fastholdelsestiltag:

Det er i hvert fald noget, vi har fået, hvad skal man sige, en del udmeldinger om, fra ledersiden af de forskellige uddannelser. Så man kan sige, at vi havde nogle diskussioner her, hvor vi nåede frem til, vi måtte betragte det hele som én lang karriere, og betragte egentlig karrierevejledning som et fastholdelsestiltag også. At hvis nogle, var

i studietivl, så kunne det i hvert fald være med til at afklare og prøve at se, hvad er det for nogle muligheder, der er, når jeg er færdig,

Der er flere bud på, at hele de studerendes uddannelsesforløb kan ses som et karriereforløb, og det kobles i nogle tilfælde til, at karrierevejledning kan være at have færdiguddannede professionelle til at fortælle om andre muligheder end den profession, som studiet retter sig imod, og dilemmaet i forhold til at 'beholde' folk i professionen. Det kan tolkes som en opfattelse af karriere som 'opstigning':

Og der snakkede vi faktisk meget om, at man skulle se det fra det øjeblik, vi mødte de studerende, som ét langt karriereforløb, og langt de fleste uddannelser gør også rigtig meget ud af at have nogle færdiguddannede til, når der er åbent hus og informationsmøde, som kan komme og fortælle "Nu skal I høre noget rigtig spændende, jeg er oprindeligt sygeplejerske, og nu er jeg det og det." [...] eller at man sådan har nogle fra fagområdet, og ikke kun nogle, der har læst videre. Fordi det er jo hele tiden dilemmaet, som man står i: Man skal jo også sørge for, at der er nogle, der bliver i professionen, de skal jo ikke alle sammen videreuddannes.

At karriere af nogle vejledere opfattes som 'opstigning' eller 'lederpotentiale', altså en vertikal karriereopfattelse, ses også i dette eksempel:

... faktisk synes jeg mere og mere, at der måske slet ikke er modstand imod det [begrebet karriere], og det er vi faktisk generelt optaget af i uddannelsen, også sådan at tale om karriere og prikke lidt til nogen, som måske har en leder i maven, [...] og der vælger vi jo også ud de der, som vi synes har noget potentiale. Så vi gør det nok lidt i det skjulte, men jeg synes slet ikke, der er nogle fordomme imod at kalde noget karrierevejledning, men jeg ville ikke kalde det sådan, så skal det kvalificeres noget mere.

Der er også andre bud på karrierebegrebet i interviewmaterialet: En opfattelse af karriere som dækkende for selve studiet og den studerendes planlægning heraf – altså en opfattelse af karriere som 'løbebane', som alle har, en horisontal opfattelse. Der reflekteres her også over de studerendes skepsis overfor karrierebegrebet, eller opfattelse af karriere som 'noget stort', opstigning, en opfattelse som er i modstrid med vejlederens:

... man kunne godt tænke, "Hvordan er min karriere som studerende?", og man kunne, nu er det noget, jeg sidder og finder på, og egentlig hvis man begyndte at bruge det [...] ordet "karriere" har i hvert fald, jeg ved ikke, om det er så meget længere, men har en eller anden afskrækkende effekt på de studerende, fordi karriere, puha, det er jo et eller andet stort, og det er det jo ikke. Så man kunne egentlig godt begynde at introducere det meget tidligt i studievejledningen og sige "Dit studie er en karriere. Hvordan vil du planlægge det?"

En anden vejleder udtrykker en lignende opfattelse således:

Men vi har valgt som udgangspunkt at se på karrierevejledning og karriererådgivning, eller hvad vi nu skal bruge som begreb, at tage det ind som et meget bredt begreb, og faktisk tage det ind fra den allerførste samtale, vi har med de studerende [...] Netop for at få bredt karrierevejledningen ud til også at handle om "hvad er en karri-

ere?”, ”er en karriere at gå mod at blive cand.cur., eller er en karriere at gå mod at få et fast job, hvor jeg har en tryghed som enlig mor?” [...] Altså, at se på karriere meget bredt og stå til rådighed for de studerende i den der meget brede karrierevejledning, hvor de ikke altid ved, hvor de skal gå hen.

Der peges af flere på en vertikal opfattelse af karriere blandt de studerende, hvor karriere opfattes som ’opstigning’ eller noget konkurrencebetonet, en opfattelse som er i modsætning til vejledernes mere horisontale opfattelse:

Altså, det er mit indtryk, at nogle studerende siger ”Jamen, jeg skal ikke have karriere, altså, jeg er ikke sådan en karrieretype.” [...] der er helt klart, hvad skal man sige, forskellige opfattelser af karriere, også blandt de studerende, og jeg tror måske, der er mere fælles fodslag blandt studievejlederne måske nok for at se hele livet som én karriere ...

Vejledernes refleksioner over karrierebegrebet viser et billede, hvis yderpunkter er et traditionelt karrierebegreb, hvor karriere opfattes vertikalt som opstigning, og et nyere karrierebegreb, hvor karriere opfattes horisontalt som løbebaner, men det er et billede, sådan som interviewene viser, som er under udvikling og til debat – både i vejledernes egen tænkning og i de vejledningsfaglige diskussioner blandt vejledere. De forskellige forståelser af karrierebegrebet går på tværs af organiseringsmodellerne for vejledning.

De opfattelser af eller erfaringer med studerendes karriereopfattelser, som vejlederne beskriver, er interessante både som vejledernes tolkninger af de studerendes opfattelser, og som afsæt for vejledernes valg af karrierevejledningsaktiviteter.

4.5. Vejledning som funktion eller som profession

Vi har i undersøgelsen også villet afdække, om vejlederne opfatter vejledning som en funktion eller en profession – vores interesse her er forbundet med intentionen i Vejledningsreformen fra 2003 og internationale organers politiske målsætninger om professionalisering af vejledningen og vejlederne, bl.a. gennem uddannelse og kompetenceudvikling af vejledere:

Svarene på spørgsmålet, om man opfatter sig som havende en funktion eller en profession som vejleder, viser stor variation i opfattelserne – både ’rene’ placeringer af sig selv under den ene eller anden betegnelse, blandinger, og skift fra funktion til profession eller fra fagfaglighed til vejlederfaglighed:

Det er svært, ikke? Umiddelbart vil jeg sige, det er en af mine funktioner.

Jeg ved sgu ikke, hvad min profession er. Altså, jeg er uddannet historiker.

Det er en profession, syntes jeg, tror jeg.

Jeg ved det faktisk ikke rigtigt, jeg vil sige, det er sådan en fusion af begge. Men det burde måske være en profession.

Jeg oplever i hvert fald mit arbejde som en profession, hvor jeg oplever, at jeg har rigtig mange folk som hjælper, som har det som en funktion, som en del af deres arbejde. Men hvor mit er en profession, synes jeg, de andres er en funktion, altså f.eks. kontaktlærerne som har vejledningsfunktion, og der er rigtig mange andre, som har nogle funktioner.

Jeg har tænkt på det før, om det var det ene eller anden. Umiddelbart tænker jeg nemlig i funktion [...] Men jeg er jo så også, jeg går også ud og underviser, og der har jeg ikke [vejlederkasketten] på, så jeg er jo i begge professioner så, kan man sige.

Altså, når jeg sidder og vejleder, så tænker jeg ikke mig selv primært som ergoterapeut, det synes jeg ikke, for det er jo ikke sikkert, at de skal ergoterapeuter ...

... hvis folk spørger mig: Hvad laver du? Så kunne jeg aldrig drømme om, så siger jeg jo aldrig mere, det sagde jeg de første år: Jeg er sygeplejerske. [...] nu siger jeg studievejleder, altså.

Spørgsmålet om funktion eller profession sættes af flere i relation til, om man har en vejlederuddannelse eller ej, eller om man er fuldtidsvejleder eller ej:

Jeg tror umiddelbart også, jeg vil sige det samme. Og jeg har en funktion herude, som er – [...] Men det er en funktion, jeg har herude, og jeg er ved at tage en uddannelse til noget [...] så det er vel også en del af min kommende faglige identitet. Men jeg indskriver mig jo lidt, når jeg tager den [vejleder-]uddannelse, i en profession [...] hvis jeg kommer over et andet sted, eller hvis vi kom i campus, så skulle jeg være fuldtidsstudievejleder, men så ville jeg sige: "Det er min profession".

Jeg synes, det er da delvis min profession. Det er det, jeg bruger mit professionelle liv til, ikke? Men jeg har jo ikke en uddannelsesbaggrund [...] Og jeg bruger min egen uddannelsesbaggrund i det. Jeg er godt klar over, at der findes en vejlederfunktion, men jeg har ikke den faglige uddannelse, som jeg godt kunne tænke mig at have for at sådan endegyldigt at være i den funktion.

En vejleder sætter spørgsmålet om, hvorvidt vejledere opfatter deres fagfaglighed som forudsætning for at kunne vejlede, i relation til vejlederuddannelse – at vejledere gennem vejlederuddannelse vil skifte fra funktion til profession og til at tænke vejledning som generisk vejledning. Et synspunkt, der betegnes som følsomt:

Når jeg siger, at i deres optik, er det kun de studerende, der kommer ind af døren, der vedrører deres egen uddannelse, de kan tale med. Hvis der tilfældigvis skulle dukke en pædagog op, og man er fysioterapeut, nej, så kan jeg slet ikke vejlede vedkommende. Og det er faktisk en kæmpebarriere, men det er jo, fordi jeg selv har en anden – jeg kan vejlede alle, som jeg siger. De kan alle sammen komme, og jeg skal nok finde ud af det med de moduler, og jeg skal nok finde ud af det, fordi så kan jeg spørge nogen. Så det er en kæmpebarriere, fordi det betyder faktisk, at vi ikke kan, altså vi kunne lave et meget mere tværfagligt samarbejde, hvis de havde uddannelsen, fordi de skal have uddannelsen for at få den forståelse, det hævder jeg. Fordi så bliver de jo vejledere, så bliver de jo ikke [uddannelses-]koordinator-studievejleder, så får de jo en

anden profession i virkeligheden. Så det er den profession, de mangler, når jeg skal argumentere for det. Det er svært at tale om, når de er til stede. Fordi der jo modstand, og de føler sig diskvalificerede.

Det bliver også nævnt, at selvom det stadig kaldes en funktion, har det haft betydning for et gradvist skift i retning af betegnelsen profession, at funktionen vejleder ikke længere er midlertidig og på skift blandt undervisere:

Jeg vil sige hos os, bliver det lidt betragtet som en funktion. Altså sådan bliver det italesat i hvert fald. At man har funktion som studievejleder, og det udløser funktionstillæg [...] Samtidig synes jeg, der er sket en ændring i de år, jeg har været med i studievejledningen, for i starten der var det jo noget med, man var studievejleder et par år, og så skulle der sikkert nogle andre til, hvor man har fundet ud af, at man opøver altså nogle kompetencer, som gør, at den hoppen-ind-og-ud-løsning, den er ikke hensigtsmæssig. [...] Og der sidder rigtig mange af dem, som har været med i rigtig mange år, fordi man har fundet ud af, at det kan godt være, vi kalder det en funktion, men i praksis, så er det måske mere en profession. Men altså, italesat så er det en funktion.

Flere af de interviewede taler om en stadig større grad af anerkendelse af vejledningen fra organisationens og kollegers side:

... den bliver omtalt som funktion, men jeg tænker også, at den er en selvstændig del. Studievejledningen er en del af organisationen. Den er ikke bare noget, der flyder ud. [...] Men den er først ved at tage form. Altså, den er stadigvæk under udvikling.

... der har været snakket også i rigtig mange år, om det der med at det ikke bare er sådan en biting man har sammen med noget andet, at det er blevet anerkendt som noget, man kan gøre som et fuldtidsjob, det er jo også det, der skaber, at man har fået tæten og synes, man kan sige, at det her er min profession. [...] det er jo ikke noget, man er startet med at uddanne sig til, det er jo noget, som lige præcis det, der er meget tavs viden i det også, og der er jo meget erfaring fra alle mulige ting, så det er lige før, at det kræver det, man kan ikke [varetaget det] som helt ung ...

Interviewmaterialet indikerer altså, at der både er stor variation i opfattelserne af, om vejledning er en funktion eller en profession, men også at der er en bevægelse i retning af at betegne det som en profession. Denne bevægelse er dels knyttet til opfattelser af vejlederuddannelsers betydning og dels til oplevelse af organisationernes øgede anerkendelse af vejledningen. Bevægelsen betegner samtidig en forskydning eller et skift i fagidentitet – fra fagfaglig identitet til vejlederfaglig identitet.

4.6. Vejlederes faglighed/uddannelsesbaggrund: Implikationer for opfattelser af vejledningsopgaven

Som det allerede er berørt i afsnittet om vejledning som funktion eller profession spiller vejledernes faglighed og uddannelsesbaggrund en stor rolle for deres opfattelse af vejledningsopgaven.

Der er især to overordnede opfattelser blandt de interviewede, hvoraf den ene er, at vejledernes fagfaglighed udgør et relevant grundlag for varetagelsen af vejlederopgaverne, eksempelvis en uddannelse eller fagfaglighed som psykolog, socialrådgiver eller ergoterapeut – eller elementer fra disse fagligheder. Følgende tre udtalelser eksemplificerer denne opfattelse:

Jeg er cand.psych., og jeg har autorisation, og selvfølgelig er det det, der gør, at det er der, jeg har lagt mit fokus.

... i forhold til vejledningsmetode, så er jeg jo ikke uddannet vejleder. Så det der med at begynde at koble noget vejledningsteori som sådan på, den del af det, det kan jeg ikke. Der er meget mere filosofi i det, er mit indtryk, end man overhovedet nogensinde beskæftiger sig med på socialrådgiveruddannelsen. [...] Så metodemæssigt der tænker jeg, at jeg bruger tit det at spejle det, jeg ser, det jeg hører... [...] Så det er egentlig meget den måde, jeg arbejder med dem på, at vise dem hvad jeg ser ...

... med min uddannelse som er ergoterapi, som stadigvæk mange ikke ved, hvad er. [...] Så det vil jeg meget nødtigt undvære, eller det synes jeg stadigvæk kræver, at man også har den der faglige baggrund [i f.t. optagelsesvejledning][...] Jeg har jo ikke på den måde hverken diplom eller master i vejledning, men man kan sige [...] vi hedder ergoterapeuter, så vi har en eller anden uddannelse i det at samtale ...

Den anden overordnede opfattelse, der kommer til udtryk i interviewene, er, at en nødvendig forudsætning for udøvelse af vejlederopgaverne er en vejlederuddannelse, og dermed forstås nogle specifikke kompetencer, fælles fagsprog og fælles begreber:

... det kræver også nogle specifikke kompetencer som karrierevejleder, så der har vi også skrevet, at de der karrierevejledere de skal altså have noget efteruddannelse og nogle kurser. Det kan jeg høre på karrierevejlederne ude på [xxx], at de har bygget ovenpå den uddannelse, de nu måtte have, lige præcis til at kunne varetage den funktion.

Men vi har jo heller ikke noget fælles sprog, for vi er jo ganske få, som har uddannelsen. [...] Hvis jeg siger konstruktivistisk vejledning, eller hvis jeg råbte det ud, så ville det jo være ganske få, der vidste, hvad det var, og hvad det betød i praksis, så vi kan jo heller ikke tale om det. Det kunne man jo gøre, hvis man havde et fælles sprog.

... jeg har ikke nogen vejlederuddannelse – jeg har et enkelt efteruddannelseskursus – og det har min kollega heller ikke. Så derfor er det jo måske ikke voldsomt professionelle begreber, når vi taler om det ...

I forlængelse af denne opfattelse fortælles der i interviewene om initiativer til at kvalificere vejlederne gennem bl.a. kompetenceafdækning og planlægning af realkompetencevurderingsforløb og diplomuddannelsesforløb. Dette er især en bestræbelse i de UC'er, der har etableret en centraliseret eller en kombineret organisering af vejledningen. Et sted henvises der til bekendtgørelseskravene til studievejlederes kvalificering som argument for kompetenceudviklingsinitiativerne. I arbejdet hermed kan der eksempelvis indgå beskrivelser af 'ekspert'- og 'novice'-niveauer for vejledere, eller der kan udarbejdes planer for hhv. master- og diplomuddannelsesniveauer for vejledere i forskellige funktioner.

En vejleder gav desuden udtryk for en tredje opfattelse, som kunne karakteriseres således: At god vejledning skabes gennem erfaring:

Altså, alle er jo knaldgode til at vejlede, fordi alle gør det. Det er jo en vigtig del af deres job.

4.7. Den 'privatpraktiserende' vejleder versus den 'kollektivt praktiserende' vejleder

Der fremtræder forskellige holdninger i interviewmaterialet til udførelsen og definitionen af vejledningsopgaven – hvorvidt det er en fordel individuelt at kunne definere og udføre opgaverne, eller det er en fordel at gøre det i et team. Vi har sat holdningsforskellene op overfor hinanden som yderpunkterne 'privatpraktiserende' og 'kollektivt praktiserende', vel vidende at der er mange debatkrævende emner herunder. Emner, som også berøres i udtalelserne fra de interviewede, fx ønsker om egen definitionsmagt.

Det, vi har valgt at kalde den 'privatpraktiserende' vejledning, omtales således:

... jeg opfatter det som meget decentralt, selvom vi har de der møder, så bestemmer vi selv, kan man sige, sammen. Selvfølgelig sammen med lederen, ikke også? Men så er det egentlig rigtig meget mig sammen med lederen.

For så vidt angår det, jeg vil kalde gennemførelsesvejledning, som er det, jeg primært tager mig af, så er det mig, der kører den forretning og kan gøre det temmelig uforstyrret, vil jeg sige. Jamen, det er både godt og skidt, ikke? Det synes jeg da, det er, for hvem siger, det er godt? Det ved jeg ikke.

... så der er sådan, det er i det decentrale. Det er jo, at man både bliver, men måske også gerne vil være lidt dekolbet. Fordi, fordi så har man de der handlemuligheder, ikke? Helt tæt på. Så jeg kom bare sådan til at tænke på det der med, at man bliver måske også sådan en lille smule: Ej, det vil jeg hellere selv bestemme det her, fordi så kører det.

Der udtrykkes her både fordele ved den selvstændige definering og udførelse af opgaven, og handlemulighederne heri, men også en usikkerhed i relation til at være alene om opgaven og dermed om vurderingen af udførelsen.

Et andet udtryk for den 'privatpraktiserende' vejledning kan fx også være en praksis med særlig, personlig rådgivning og behandling i kortere eller længere forløb, initieret og varetaget af en vejleder med psykoterapeutisk baggrund, og begrundet i vejlederens store engagement i denne opgave.

I det andet yderpunkt, som vi har kaldt den 'kollektivt praktiserende', fremhæves især den kollektive sparring som en fordel og som forudsætning for professionel vejledning:

Men det, der også er væsentligt, det er også, at vi kan videndele. [...] nu er vi begyndt at stille hinanden spørgsmål: "hvordan vil du svare på det?", "her har jeg den her sag, hvad vil du gøre ved det?". Så det er rigtig godt i gang også. Og det har vi måske

aldrig haft så meget før, at vi kunne sparre. Det er rigtig godt i gang, og det ser jeg som noget, som er supervigtigt i den professionelle studievejledning: At vi har det samarbejde, og at vi tør gøre det.

I et andet UC beskrives skiftet fra en individuel hen imod en mere kollektiv opfattelse af vejledningsopgaven, som følge af organisationsændringen:

... sidst havde vi studievejledernetværket her, og da snakkede vi faktisk om, at fra at være jeg-position, "min uddannelse", "min lokation", ikke engang "min uddannelse" bredt, men bare "min lokation", "jeg kommer fra" og så videre. Så snakker de selvfølgelig stadigvæk ud fra det perspektiv, selvfølgelig gør de det, men også "vi studievejledere i UCet". Altså, der er sket en meget stor bevægelse i opfattelsen af roller, synes jeg. Og foræet er blevet et diskussionsforum, et udviklingsforum og ikke kun informationer eller afklaring af tvivlsspørgsmål.

De to yderpunkter kan ses i sammenhæng med afsnittet om organiseringsmodellerne for vejledning i UCerne, idet det fremgår af materialet, at den 'privatpraktiserende' vejledning især ses i den decentrale organiseringsmodel, og den 'kollektivt praktiserende' især ses i den centraliserede og den kombinerede organiseringsmodel.

4.8.Nye tider: Nye funktioner og opgaver

Denne temaoverskrift henviser til, at vejlederne i interviewmaterialet omtaler, at de som følge af ændringer i deres målgrupper, uddannelsespolitiske ændringer og organisatoriske ændringer for vejledningen får nye opgaver og nye funktioner.

Nye målgrupper

Vejlederne synes at foretage en analyse, der peger på, at fordi flere skal have mere uddannelse, så møder vejlederne stadig flere studerende, som har mange udfordringer i forhold til at vælge og gennemføre studiet, eller som er ambitiøse og har vidtgående karriereplaner allerede ved studiestart.

En vejleder siger:

... vi rekrutterer nu i højere omfang studerende fra ufaglærte hjem som [...] hvad betyder det at skulle studere og være [...] i et kulturelt rum, hvor man slet ikke kan agere overhovedet, fordi man ikke kan spørge far og mor om, hvad man skal gøre ...

En anden siger:

Tidligere var der godt nok nogen, der kunne sige "jamen jeg skal være sundhedsplejerske. Når jeg bliver sygeplejerske, så vil jeg stile mod at blive sundhedsplejerske" [...] Men i dag er der jo mange der allerede siger "jamen jeg ser mig selv som leder et eller andet sted", og det er jo ikke tabubelagt at sige det nu ...

Der er således udfordringer både i retning af stærkere og mere sårbare unge. Vejlederne omtaler en stor gruppe unge som 'sårbare unge' og mener, at gruppen vokser hurtigt:

... men det er altså nogle mere sårbare unge mennesker, vi har, end vi nogensinde har haft, og det er gået hurtigt, det er gået rigtig hurtigt. Vi har simpelthen så mange SPSere, der får studiestøtte ...

Fordi der er så mange, der har ondt i livet. Og også deler det, og er villige til at åbne for det, kan man sige [...] det er ikke så tabubelagt som det har været ...

De sårbare unge beskrives også som unge med tunge sociale problemstillinger, med et ønske om at komme til at gøre en forskel i forhold til, hvad de selv har oplevet:

... så har de været udsat for incest, eller de har forældre, der drikker. De skal ud og redde hele, altså 90 % af dem, der kommer, de siger, at de vil ud og redde dem – ”vi vil ud og redde dem alle sammen”.

En særlig problemstilling er, at vejlederne oplever, at de studerendes forældre søger vejledning på deres voksne børns vegne eller deltager i vejledningen:

... flere og flere forældre, der også er blandet ind i det, forældre og bedsteforældre har jeg sågar også, som kommer og gerne vil være med...

... vi ser det også på messer, hvor det også er mødre især [...] der kommer og står sådan lidt foran, og den unge står bagved [...] det er meget individuelt, men meget involvering af familien.

Samlet set giver vejlederne således udtryk for nogle mærkbare forandringer i gruppen af studerende, som de møder i deres vejledning, både sårbare unge og meget ambitiøse unge, der stiller nye krav til vejledningen.

Øget fokus på evaluering, evidens, kvalitetssikring og strategi

En anden tendens, som vejlederne beskriver som nye udfordringer, er et øget krav om evaluering og evidens, om kvalitetssikring og strategi for vejledningen. Med et øget og anderledes behov for vejledning følger også et behov for at kunne dokumentere, hvad der virker. Der er i den forbindelse et særligt fokus på frafald. Vejlederne beskriver institutionernes frafaldsanalyser, som noget de skal lave, men at det ikke sættes i sammenhæng med studievejledningen. Der er således en stor usikkerhed omkring sammenhænge mellem studievejledningens effekt og frafald, der sine steder beskrives som noget der 'går i den rigtige retning':

Vi har arbejdet med frafald jo. Meget, altså ligesom alle andre, kontinuerligt. Og det går den rigtige vej med vores frafald, men det er jo ikke kun studievejlederne, der har arbejdet med frafald. Det er hele UCet.

Når vi prøver at italesætte overfor os selv og vores ledere, hvilken effekt vi tror, vi har, så kan vi jo aldrig dokumentere det. Og vi kan heller ikke pege på, hvordan man skulle kunne dokumentere det.

Det er altså en udfordring at udvikle kvalitetsstyring og evalueringsformer, der kan dokumentere vejledningens effekt, og det er et problem, at dette ikke finder sted, da netop dokumentation er med til at legitimere og give vejledningen anerkendelse. Hos nogle UCer har man valgt at kvalificere evalueringsarbejdet med inddragelse af et 'kvalitetsteam'.

I et af interviewene tales der om nødvendigheden af, at vejledningen får formuleret egne mål og egen strategi, da der kan være mange interessenter i feltet. Eksempelvis omtales UCets udviklingskontrakt som styrende for det pågældende UCs strategiplan. Ræsonnementet er, at hvis der formuleres strategi og mål for vejledningen, er det også en strategi for at kunne evaluere og dermed dokumentere vejledningens nytte:

Ja, når vi gør det [formulerer mål for vejledningen], så kan vi begynde at se, hvordan evaluerer vi det her. Ellers er det jo sådan et lidt gråt marked – hvad er det nu lige vi skal evaluere?

På et UC har vejlederne tænkt meget pragmatisk i forhold til måling af effekt:

Grunden til vi valgte [at undersøge] synlighed og tilgængelighed, det var sådan en virkningsevaluering, vi lavede. Jamen, hvis studievejledningen ikke var synlig og tilgængelig, så kunne vi være nok så gode eller nok så dårlige. Det var ligesom det første, der var vigtigt at finde ud af.

Et andet fokus er tilfredshedsundersøgelser. En vejleder siger:

Men selvfølgelig så prøver vi hele tiden at inddrage, når vi taler om det, "hvad siger de studerende faktisk". Altså hvad bliver de utilfredse med, hvad skælder de ud over, hvad roser de os for, hvad synes de, hvornår siger de "Nej, hvor har det været en god samtale", og hvornår det modsatte [...] Det er ikke særlig systematisk, og vi har nok som personer en vis form for allergi over at skulle bruge for mange ressourcer på altid at skulle evaluere i hoved og røv.

Samlet set tegner der sig et billede af store udfordringer, når det gælder evaluering, kvalitetssikring og strategiarbejde i forhold til studievejledning. Og som vejledere fra et UC sagde, da vi bragte det på bane i interviewet: Finder I de vises sten, hører vi gerne om det. Det er generelt ikke det område, vejledere er mest optaget af i deres job, selvom der synes at være en opmærksomhed på, at det er vigtigt i forhold til anerkendelse og legitimitet.

Elektronisk vejledning

'Nye tider' betyder også ny teknologi og mere anvendelse af vejledning på distance. Dette beskrives også som en særlig udfordring. En vejleder, som er vant til at have den vejledte fysisk tilstede under vejledningen, og måske endda kender den vejledte i forvejen, oplever sin vejledning meget anderledes, når det pludselig næsten udelukkende foregår pr. telefon i den centrale del af den kombinerede organiseringsmodel:

Jeg har i hvert fald lært en ting som har været en stor udfordring for mig – at lave vejledning pr. telefon, fordi jeg har simpelthen måttet arbejde på en anden måde [...] end

når jeg har en krop overfor mig. [...] jeg har fundet nogle spørgeteknikker, som er anderledes, fordi jeg kan jo ikke se, hvad der skerovre på den anden side.

En af udfordringerne er, at den centrale telefonmulighed øger tilgængeligheden, og i takt med, at målgruppen ændrer sig og ser ud til at have vejledningsbehov i forhold til psykologiske og sociale problemstillinger, bruges vejledningen anderledes. En vejleder siger:

Og jeg har spurgt mig selv med alle de telefonsamtaler, jeg kan høre andre får, om jeg arbejder på et socialkontor, eller hvor arbejder jeg?

Disse oplevelser giver stof til eftertanke i forhold til funktionen og arbejdsopgaverne. Hvor går grænsen for, hvad der er studievejlederarbejde, og hvordan kommer organiseringen til at få indflydelse på, hvordan vejledningen tilgås og forstås af de vejledningssøgende?

4.9. 'Dem og os': Forholdet mellem grunduddannelse og videreuddannelse

Vi er i interviewene stødt på meget forskellige opfattelser af samarbejdet mellem grund- og videreuddannelser. UCerne vælger at organisere uddannelsesområderne meget forskelligt, og dette får betydning for, hvor meget man kender til hinanden, hvor meget man samarbejder, og hvor meget der tænkes i 'dem' og 'os'. Et sted argumenteres der for, hvorfor det ikke nødvendigvis giver mening at samarbejde eller sam-organisere vejledningen på tværs af grund- og videreuddannelse:

Men vi kan ikke sammenligne med at "Nå, men så skal vi have et interview to-tre måneder efter, de er startet". Vores, det er jo moduler, altså det kører på en helt anden måde. Altså det organisatoriske, det kan ikke bare flyttes ind i vores uddannelsesmåde.

Et andet sted gives der udtryk for, at netop i kraft af at være placeret side om side, så kommer man automatisk til at bruge hinanden på tværs af grund- og videreuddannelserne, og også henvise til vejledere på efter- og videreuddannelse, når dette synes oplagt i forhold til de studerendes karriereudvikling. En vejleder siger:

Vores samarbejde er en smule anderledes, fordi vi fysisk sidder sammen med en afdeling af videreuddannelsen [...] vi har jo ret let ved at trække på den kompetence, der kunne ligge der. [...] Så det vil sige, de kan lave lidt connection mellem grunduddannelsen og videreuddannelsen. De kan sådan set ikke rigtig lade være, fordi de er i samme rum.

Et sted opstår der en idé under interviewet, som omhandler et muligt samarbejde mellem grunduddannelsernes og videreuddannelsernes vejledning. Da videreuddannelserne på sin vis udgør en mulig karriereudviklingsvej for professionerne, bliver det oplagt at tænke dem ind som en særlig karrierevejledningsstrategi. Vejlederen siger:

Jeg tænker det kunne være lidt sjovt, hvis man sådan kunne bruge efter- og videreuddannelsesafdelingerne til at lave karrierevejledning, altså den videre karrierevejledning, fordi det der med at have overblik – kan man læse internationale studier på RUC med en professionsbachelor i socialt arbejde ...

Samarbejdet synes således også at handle om, hvordan man ved fælles hjælp kunne navigere i et stort og foranderligt uddannelseslandskab og leve op til forventninger om karrierevejledning hos de studerende.

4.10.Placering i campus: Betydning for vejledningsstrategi

Ved flere af interviewene bliver det omtalt, at man enten netop er flyttet i campus eller er på vej til det. Det fremgår også, at det har fået eller forventes at få betydning for studievejledningens organisering. Nogle omtaler nogle nye muligheder for samarbejde på tværs af uddannelser eller på tværs af grund- og videreuddannelserne som følge af fælles adresse. En vejleder taler om, hvordan vejledningen er centraliseret på videreuddannelsesområdet i det, der bliver kaldt 'den centrale studievejledning'. Vejlederen mener, at der kan være muligheder for at dette centrale rum for vejledning skal blive en del af studievejledermiljøet i en kommende campus. Dette er ikke planlagt, men synes for den pågældende vejleder at være oplagt.

På et UC er der tale om, at man på tværs af nogle grunduddannelser har indviet et 'Learning Support Center', hvor der ydes det man her kalder for 'generisk studievejledning':

Vi har simpelthen vagt dernede på skift, os studievejledere fra de fem sundhedsuddannelser, hvor vi tænker, der er nogle problemstillinger, der er generiske, hvor man godt kan vejlede, uanset om det er ergo eller det er fys, eller om det er sygeplejerske.

På et andet UC er det et mødeforum på tværs i campus, der udgør samarbejdet. Dette kaldes for Vejlederforum, og er et sted, hvor vejlederne mødes jævnligt og drøfter, hvad der rører sig generelt, som kan give anledning til at arbejde ud fra fælles initiativer vejledningsmæssigt. Derudover arbejder vejlederne også i hver deres uddannelsesområde med mere specifikke ting.

En vejleder, der er på vej til at flytte i campus forestiller sig, at selve 'bofællesskabet' må give anledning til at gøre sig strategiske tanker i forhold til at trække på fælles kræfter:

Men jeg tror, at når man så kommer i campus, så kan man være med til at formulere strategierne ud fra den praksis, man så har. Det tror jeg, man vil få rig mulighed for [...] fordi man på en eller anden led jo skal have det til at give mening også, at nu flytter vi sammen, så må vi også trække på de her fælles kræfter.

Der synes således at være en opfattelse af, at indflytning i eller placering i et campus naturligt appellerer til og initierer nye måder at skabe vejledningsmiljøer på.

4.11.Karrierelæringspotentiale i udvikling af uddannelsesorganisering, der peger ind i de studerendes senere karriereudvikling

Nogle UCer omtaler nogle særlige udviklingstiltag i måden at organisere uddannelserne i samarbejde med aftagerinstitutioner/praktikinstitutioner, som får den virkning, at de udgør en form for karriereudvikling eller karrierelæring for de studerende. Et sted fortælles der om, hvordan aftagerinstitutioner på Ernæring og Sundhed bestiller undersøgelser hos de studerende, som skal lave undersøgelsesarbejder i deres uddannelsesforløb. Eller de skal have udarbejdet noget materiale, som de beder

studerende udarbejde forslag til. Dette giver en mulighed for at skabe netværk med mulige fremtidige arbejdspladser, men også en læringsarena, som er anderledes end undervisnings- og vejledningsrummet på uddannelsesinstitutionen, som giver grundlag for at træffe karrierevalg på et mere erfaringsbaseret grundlag. Et sted er der iværksat et særligt projekt, som arbejder på at understøtte denne form for samarbejde.

På et UC arbejder man med en særlig uddannelsesdifferentiering på sygeplejerskeuddannelsen. Her kan der vælges et særligt spor, som kan afklare og kvalificere i forhold til særlige karriereønsker eller -drømme. Man kan blive koblet på et forsknings- eller udviklingsprojekt i praksis og få ekstra ECTS-point for denne del af sin uddannelse. Så den mere akademisk interesserede sygeplejestuderende kan således allerede på sit grundstudium snuse til forskningen:

[...] så skal de jo kobles op på en forskningssygeplejerske. Så skal vi ud og have fat i nogle ude i praksis, som har den ekstra kompetence, som vi jo ikke selv leverer. Vi leverer godt nok vejledning, men vi bedriver jo ikke forskning, så hvis de skal snuse mere til den del, så skal de kobles op på en forskningssygeplejerske også.

Særlige tiltag i organisering af samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionen og praksisfeltet giver på denne måde et karrierelæringsrum, som studie- og karrierevejledningen kunne spille sammen med.

4.12.Omorganisering: Et 'kulturprojekt'

Projektets empiriske materiale, dvs. interviewmaterialet, feed back fra workshop på Årsmøde 2012, studiet af hjemmesider og strategipapirer peger alt sammen på, at det at omorganisere studie- og karrierevejledning på UCerne også udgør et 'kulturprojekt'. Der er tale om professioners forskellige kulturer, der også sætter sig igennem i den vejledning, man tilbyder i forbindelse med de forskellige uddannelser. Man taler om 'harmonisering', der udgør en særlig udfordring, da ressource-tildeling fx er meget forskellig de forskellige uddannelser imellem.

På et UC, hvor man arbejder med en omorganisering af vejledningen, siger en vejleder:

Generelt synes jeg, at der er opbakning, og folk prøver nu at implementere det, vi bliver enige om. Men sådan er det jo med al forandring ikke? At det møder modstand. Plus at vi har meget forskellige kulturer på de forskellige uddannelser. Både i forhold til studievejledning, og i forhold til hvordan man tager sådan noget, der kommer oppefra [...] så det er faktisk et kulturprojekt, jeg også har gang i.

I materialet fra workshoppen (se afsnit 7) er det et fælles træk ved de afleverede anbefalinger, at omorganisering eller organisering af studievejledning må ske kontekstsensitivt for at kunne lykkes. Og ønsker man eksempelvis at centralisere, er det deltagerens opfattelse, at nogle af opgaverne i studievejledningen lader sig centralisere og andre ikke.

4.13.Samarbejde mellem Studievalg og UC

I projektets interviewmateriale og på workshoppen på Årsmøde 2012 blev samarbejdet mellem UCer og de regionale studievalgscentre omtalt. Der var store forskelle på, om samarbejdet blev op-

levet som eksisterende eller ikke-eksisterende, som godt eller mindre godt. Der er ikke i materialet en opfattelse af, hvem der kunne være ansvarlig for manglende eller mindre godt samarbejde, blot konstateringer og også opmærksomhed på, at et styrket samarbejde kunne være godt. En vejleder udtrykker det således:

Jeg prøver virkelig at tænke Studievalg som en samarbejdspartner, men jeg ved ikke rigtig, hvor de er henne. Engang var de sådan nogen, der kom ud og snakkede med os ude på uddannelserne, og så tænker jeg sådan, okay er det mig, der skal ... det synes jeg er et samarbejde, der bør være der, fordi jeg kunne bruge dem rigtig meget til vejledning i forhold til kandidatniveau [...] Men det kunne være en ekstern samarbejdspartner, som kunne være rigtig rar at have. Sådan som en drivkraft ...

Andre UCer beretter om godt samarbejde, hvor Studievalg og UC samarbejder på uddannelsesmesser, og hvor Studievalg besøger UC og bliver orienteret om nye tiltag på uddannelserne. På workshoppen på Årsmøde 2012 deltog en studievalgsvejleder, som gav udtryk for, at man fra Studievals side er meget interesseret i et godt samarbejde med UCerne.

Samlet set kan der nok spores et ønske fra begge institutioner om at kvalificere samarbejdet mellem UC og Studievalg de steder, hvor dette ikke finder sted eller kun finder sted i mindre grad. Initiativet kunne således komme fra begge institutioner.

5. Drømmescenarier og skræksce­n­arier

Af spørge­gui­den (se bilag) fremgår det, at vi har afsluttet alle interviews med at spørge om informanternes drømmescenarier. Det var meget forskelligt, hvor 'højt­flyvende' drømmescenarierne blev udfoldet. For nogle blev det helt uopfordret mere udtrykt som skræksce­n­arier. For nogle vejlederes vedkommende var det netop sådan, at man stod midt i store forandringer og var i gang med at tage fat på det, man håbede var drømmescenariet. Andre ønskede at værge for sig i forhold til varslede forandringer. En vejleder, som står overfor centralisering, siger bekymret:

Det er det, som jeg er mest spændt på at se, jamen hvor meget plads bliver der til at dem, man vejleder, ikke bare er nogle, der dumper ned fra månen, men også er nogle, man har et eller andet kendskab til, at der bliver en eller anden form for decentralisering. Men det kræver jo, at man har et tilhør til det sted, man nu er.

Samme vejleder udtrykker det ideelle som en kombination af samarbejde mellem vejlederne, og at studievejledningen stadig kan være 'vævet sammen' med de enkelte uddannelser. En del af bekymringen går på at miste forbindelsen til uddannelsen, hvis man ikke underviser mere, men derimod er studievejleder på fuld tid og på tværs af uddannelser.

På et UC, hvor man er i gang med implementering af større organisatoriske forandringer, gives der udtryk for, at forhåbningen er, at netop denne forandring er et udtryk for drømmescenariet. Det beskrives som professionalisering og med dedikerede og engagerede studievejledere på fuld tid, som er opmærksomme og idé- og initiativrige. Nogle, der videndeler og kan etablere vejledningsrum, som de studerende finder tilfredsstillende og som bliver opsøgt og brugt.

En vejleder udtrykker i en og samme omgang drømmen og det, der truer samme drøm:

Jeg har et drømmescenarie, jeg kunne godt tænke mig at udvikle et vejlederkorps, der kunne tænke ud over sin egen uddannelse [...] og så har jeg et drømmescenario om at blive [geografisk på samme adresse], personligt så synes jeg det har været meget voldsomt med alle de geografiske udfordringer. Jeg har brug for et sted at være, altså på en geografi jeg kan mærke, og have nogle faste rammer omkring mig. Det troede jeg ikke betød så meget ...

En vejleder udtrykker bekymring for central styring af sin vejledning, og frygter, at der er for lidt føling med de konkrete studerende, hvis ikke styringsniveauet har kendskab til målgruppen og til de særlige problemstillinger, de studerende har på den enkelte uddannelse.

En vejleder udtrykker sin drøm som det at blive anerkendt for sit arbejde og føle respekt og opbakning til at give tid og rum for vejledning. Dette indbefatter også at have vejlederkolleger, som man kan sparre med og udvikle sin praksis sammen med.

6. Eksempler på dilemmaer i interviewmaterialet

De dilemmaer, der beskrives i dette afsnit, er fremkommet gennem analysen af interviewmaterialet. Der er således ikke i interviewene spurgt eksplicit om oplevede dilemmaer, men i analysen trådte dilemmaerne tydeligt frem i de interviewedes refleksioner over de øvrige spørgsmål om deres vejledningsforståelser og -praksis.

De kategorier af dilemmaer, der er beskrevet nedenfor, er vigtige af flere grunde: Dels kan dilemmaer ikke løses, men kalder på svære valg, dels kan ikke-synliggjorte eller ikke-italesatte dilemmaer stå i vejen for ændringer eller udvikling.

Tilknytning til en uddannelse versus fuldtidsvejleder

Flere vejledere udtrykker en bekymring i forhold til at kunne bevare en føling med de uddannelser, de vejleder i forhold til, i forbindelse med en øget centralisering af vejledningen. Denne organisering ændrer på jobprofilen, så vejlederne bliver fuldtidsvejledere og forlader undervisningspraksis. Dette opfattes som et dilemma i forhold til at kunne yde kvalificeret vejledning, hvilket skulle være formålet med omorganisering. En vejleder siger:

... det var mission impossible, de var ude i, fordi de ville prøve at adskille det daglige læringsmiljø, kendskab til de studerende [...] Den fortrolighed ville man jo dirigere væk med de forslag ...

Vi støder allerede på det problem, at jo mere vi forsøger at gå op i det der job som studievejledere og koncentrere os om det, jo mindre har vi tid til at have noget med uddannelsen at gøre.

Jeg synes ikke, det kun er godt. Jo professionaliseringsdelen kan jeg godt se er godt – at hvis jeg får en rigtig vejledningsfaglighed, er det godt. Men jeg ser det faktisk som

noget rigtig godt for vores studerende, at de kan komme og tale med en studievejleder, der faktisk har ført folk op til eksamen ...

Nogle vejledere har oplevet at stå i en faglig valgsituation, og har skullet vælge mellem deres fag, forstået som det professionstilknyttede fag og vejledningsfaget. Der er således for nogle medarbejderes vedkommende tale om at blive udfordret på deres fagidentitet, hvilket opleves som dilemmafyldt. Det bliver til en oplevelse af at skulle vælge en ny kurs i sin karriere, og dermed vælge noget fra, da det er svært at opretholde den direkte føling med et fag, man ikke længere underviser i.

Centralisering og harmonisering af vejledningsressourcer

I forbindelse med omorganisering i retning af centralisering har man skullet centralisere ressourcetildelingen til vejledningen. Det har ifølge nogle informanter været meget forskelligt, hvordan vejledningsressourcerne tidligere har været tildelt decentralt. Der tales også om, at forskellige uddannelsesmiljøer og målgrupper synes at have forskellige behov for vejledning. I forbindelse med centraliseringen har vejlederne oplevet en harmonisering af ressourcetildelingen. For nogle har det været en positiv oplevelse, men for andre det modsatte. En vejleder siger:

... den lokale studievejledning, den har jo været funderet på, hvad skal man sige, de lokale økonomiske midler. Det vil sige, man har lavet prioriteringer, hvor meget studievejledning man vil have. Og det betyder, at det kan se meget flot ud, at det er harmoniseret, men det er faktisk blevet harmoniseret nedadtil.

Et sted tales der om, hvordan der løbende skal hentes ressourcer i uddannelsesområderne til det fælles centrale arbejde med studievejledning, hvilket opleves dilemmafyldt, da man ikke sidder inde med en egentlig kompetence til at lede og fordele:

Så jeg har ingen penge, og jeg har ingen kompetence, jeg har ingen timer. Altså hver gang vi laver noget, så skal det trækkes ud af grunduddannelserne og grunduddannelserne skal bidrage ind ...

Et andet sted tales der om, at en begyndende centralisering skal være med til at bane vejen for en fælles strategi og overlevelse for studievejledningen. Det frygtes, at studievejledning bliver sparet væk, og at organisationsændringer kan være med til at forhindre dette. Man opfatter ikke centralisering som en succes, men som en nødvendig proces:

Man bliver nødt til at se det som en organisationsudvikling og ikke som noget, der fungerer godt nu.

Så er det her blevet en fornuftig løsning lige nu, og det handler så igen om at få studievejlederfunktionen til at overleve i stedet for at blive sparet væk.

Øgede forventninger til vejledningens bidrag til uddannelsespolitiske målsætninger (frafald og fastholdelse), samtidig med effektiviseringer

Nogle af de interviewede giver udtryk for, at deres vejledning til tider styres af uddannelsespolitiske mål om frafald og fastholdelse, hvilket giver dem dobbeltroller som vejledende og sanktionerende. Dette strider i nogen grad mod deres etik og deres vejledningsfaglige tilgang. Tilliden, trygheden og

rummet for den studerendes 'konstruktion' opleves til tider truet af mange interessenters forventninger til vejledningsopgaven. En vejleder udtrykker det sådan:

... man sidder i en dobbeltposition både som sanktionerende og forstående. Det kan give nogle store dilemmaer nogle gange, hvis man ikke er superskarp på at sige "Nu er jeg dér!", altså nu går jeg over til at være den, der svinger kniven og siger "Det går ikke", samtidig med at man også nogle gange kan sige "Jamen hvad så, og hvad betyder det for dig det her?" ...

De centrale uddannelsespolitiske målsætninger sætter sig også igennem i forhold til at stille særlige krav til evaluering og særlige indsats, som man måske ikke har prioriteret. Dette foregår gennem den særlige udviklingskontrakt mellem ministeriet og professionsuddannelserne. Nogle vejledere synes, at det bliver dem, der kommer til at stå på mål for opfyldelsen og at igangsætte evaluering, som kan dokumentere dette. Til tider med det resultat, at de lokale ledere oplever, at der sker en utidig indblanding, eksempelvis i hvordan der laves introforløb i de enkelte uddannelser. En vejleder siger:

Og der er ingen tvivl om, at den evaluering, den har givet opmærksomhed på de enkelte uddannelser om, hvordan man kunne lave introforløb. Og det giver også et dilemma, som vi står i. Som vi har nævnt før, pludselig er der nogle uddannelsesledere der siger: "Hvorfor evaluerer I introforløbet?" Jamen det er fordi vi har en udviklingskontrakt med ministeriet, som egentlig bestemmer, at den lokale studievejleder er en del af introforløbet ...

Samlet set viser materialet, at omorganisering, professionalisering, centrale uddannelsespolitiske målsætninger og vejledningens mange interessenter til tider er i konflikt, og det efterlader vejlederne med nogle dilemmaer. Disse dilemmaer bliver selvsagt en særlig udfordring, da dilemmaers væsen jo netop er, at der ikke umiddelbart er et godt valg at træffe.

7. Feed back og anbefalinger fra workshop-deltagere på Årsmøde 2012

Som det fremgår af projektets metodeafsnit, valgte vi at præsentere projektet på en workshop på Årsmøde for Studievejledere ved de videregående uddannelser i november 2012. Dels ønskede vi at skabe opmærksomhed om projektet hos vejledere i UCer og andre steder, dels ønskede vi at indføre deltageres tanker og idéer i det empiriske materiale.

Workshoppen var struktureret, så vi indledningsvis præsenterede projektets formål og metode. Herefter satte vi et særligt fokus på tre organiseringsstyper, som vi var stødt på i vores interviewundersøgelse – den decentrale, den centrale og den kombinerede. Derefter præsenterede vi nogle mulige temaer i det interviewmateriale, som vi havde indsamlet. Da dette skete på et tidligt tidspunkt i analyseprocessen, kunne vi kun angive nogle foreløbige temaer. Endelig havde oplægget et fokus på de interviewedes opfattelser af vejledningsopgaven.

På baggrund af dette oplæg blev deltagerne bedt om i grupper at overveje og drøfte følgende:

1. Hvilken betydning får organiseringen for forståelser af vejledning?
2. Ser I udvikling af CMS som Ucernes vejledningsopgave?
”Career management Skills (CMS) are a range of competences which provide structured ways for individuals and groups to gather, analyse, synthesise and organize self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions.” (ELGPN - European Lifelong Guidance Policy Network)
3. En anbefaling fra Jer vedr. fremtidig organisering af UCernes vejledning

Vi bad deltagerne om at aflevere en anbefaling i forlængelse af deres gruppedrøftelser. Disse anbefalinger lød som følger:

- 1) Organisering af vejledning på UC skal foregå, så den korresponderer med konteksten. Der er stor forskel på at organisere studievejledning i Hovedstadsområdet og i ’Udkantsdanmark’
- 2) Gennemførelsesvejledningens kvalitet skal være bundet op på en decentral (uddannelse/profession) organisering på det enkelte uddannelsesudbud
- 3) Studievejledningen skal knyttes organisatorisk til uddannelserne, men ikke administrationen
- 4) Struktur:
 - ’På-tværs-funktioner’ organiseres centralt
 - Uddannelsesspecifikke opgaver organiseres lokalt
- 5) Studievejledningen organiseres ud fra de studerendes behov på baggrund af af-dækning

Der synes i disse anbefalinger at være en særlig opmærksomhed på en kontekstsensitiv organisering af vejledningen. Dels i forhold til det strukturelle niveau og dels i forhold til individet, dvs. de vejledningsøgende.

Gruppernes anbefalinger synes således ikke at være hverken for eller imod centralisering eller decentralisering. Derimod er deltagerne optaget af, at noget egner sig mere til centralisering end andet. Særlig den administrative del af studievejledningen ser de med fordel centraliseret, hvorimod den faglige del af vejledningen anbefales organiseret decentralt med henblik på at sikre kvalitet.

Anbefalingerne vidner om en diversitet i opfattelser af dels vejledningsopgaven og dels vejledningsbegrebet.

8. Netværksdag for studie- og karrierevejledere i videreuddannelsesregi i UCerne

Et studievejlederteam i et UC tog i efteråret 2012 initiativ til at invitere andre studie- og karrierevejledere ved efter- og videreuddannelse i UCerne i Danmark til at mødes og udveksle erfaringer. Idéen var at videndele både på det konkrete niveau: *"Hvordan arbejder vi, hvad kan vi lærer af hinanden?"*, på det kvalitetsudviklende niveau: *"Hvordan evaluere og kvalitetsudvikle studievejledningen i videreuddannelsesregi, hvilke temaer og problemstillinger optager os?"*, og på det studie- og karrierevejledningsfaglige niveau: *"Hvordan forstår vi vores rolle og faglige opgave?"*

Efter at have søgt opbakning på ledelsesniveau, tog den øverste ledelse initiativ til at spørge samme ledelsesniveau i de øvrige UCer, om de ville bakke op om et sådant initiativ og pege på mulige deltagere. Der var opbakning til initiativet i samtlige UCer, og der blev udarbejdet en netværksliste, der tæller 18 mulige deltagere. Der blev herefter inviteret til første netværksmøde med følgende dagsorden:

- Kort introduktion til initiativet
- Præsentationsrunde
- Summemøde: Hvilket tema kunne være interessant at arbejde med i dag? Hvilke temaer kunne være interessant at arbejde med på længere sigt?
- Opsamling, prioritering og perspektivering af temaerne
- Arbejde med det valgte tema
- Organisering af fremtidigt samarbejde og netværk

Deltagernes præsentation af organisering af efter- og videreuddannelsernes vejledning

Af forskellige årsager blev deltagerantallet reduceret til 8, men med tilkendegivelser af, at der var stor interesse for fremtidigt at deltage fra dem, der måtte melde afbud. De fremmødte præsenterede deres vejlednings organisering på efter- og videreuddannelsesområdet, deres baggrund for at vejlede, samt hvad der særligt optog dem.

Der tegner sig et billede af stor diversitet i organisering og i titler og uddannelsesbaggrund for de medarbejdere, der varetager vejlederfunktioner. Organiseringsformen spænder således fra den decentral over kombineret og til central organisering. Der synes i nogle UCer, hvor der er tale om decentral organisering, at være ændringer undervejs, ligesom der nogle steder allerede har fundet organisationsændringer sted. Disse ændringer handler dels om øget centralisering, men også om hvad flytning til campus kan føre med sig. Der tegner sig et billede af, at de der varetager vejlederfunktioner ofte ikke kaldes for studie- eller karrierevejledere, men konsulenter eller koordinatører, og at de heller ikke har en vejledningsfaglig uddannelsesbaggrund, men at andre faglige baggrunde ligger til grund for deres vejledningspraksis, fx psykolog, coachuddannelse m.fl. Der er også eksempler på vejledere med masteruddannelse i vejledning.

Netværkets mulige udvekslingstemaer

På mødet fremkom følgende forslag til temaer, som kunne danne indhold på kommende netværksmøder:

- Vejledning af ledige

- Vejledning af dimittender, som gerne vil videre på diplomuddannelser – hvor dan vejleder vi dem?
- Kravet om 2 års relevant erhvervs erfaring – står det i bekendtgørelsen? Afklaring af kravet
- 2-årsreglen og RKV
- Vejledning i forbindelse med RKV
- Merit – procedurer, dokumentationskrav, kan der laves en fælles retningslinjer/vejledning, hvordan professionalisere det?
- Netværkssamarbejde på trods af konkurrencesituationen mellem UCerne
- Tværgående kvalitetsudvikling
- Vejlederfunktionens indhold og organisering – snitflader til andre funktioner
- Karrierevejledning – begrebet, opfattelser mm.
- Professionalisering – funktion eller profession?

Forslagene blev efterfølgende prioriteret og koblet til konkrete forslag:

- Merit – fælles vejledning/retningslinjer + 2-årsreglen + RKV
- Organisering, funktionsindhold, snitflader + professionalisering
- Vejledning af ledige eller dimittender + karrierevejledning

Tværgående kvalitetsudvikling blev formuleret som *'det overordnede formål med netværket'*.

Efter prioriteringen blev det fælles tema *'Forståelser af karrierevejledning'* drøftet, på baggrund af, at vejlederne i efter- og videreuddannelsen i et UC har titel af studie- og karrierevejledere.

De orienterede om de fire vejlederes arbejde med fælles forståelser, og et fælles udarbejdet kodeks for vejledningen blev uddelt til deltagerne. Dette kodeks findes tilgængeligt på UCets hjemmeside, og har det formål at synliggøre både internt i institutionen og eksternt i forhold til studerende og rekvirenter, hvad UCets efter- og videreuddannelse forstår ved god studie- og karrierevejledning.

Der er ingen formelle strategibeskrivelser for (karriere-)vejledningen i efter- og videreuddannelsen i de repræsenterede UCer. Der var enighed om, at det ville fremme kvalitet og branding af vejledningen i efter- og videreuddannelserne, at vejlederne har titel af karrierevejledere. Der fandt også erfaringsudveksling om samarbejde med grunduddannelserne sted – i mange tilfælde det manglende samarbejde.

Afslutningsvis blev organisering af fremtidigt samarbejde i netværket drøftet, og der blev taget beslutning om 2 møder årligt på skift mellem UCerne. Det var deltagernes ønske, at møderne gerne må have en diskuterende form, og at mødearrangøren kan bede nogen fra netværket om at forberede et materiale eller et oplæg/input.

Initiativet og den organisatoriske opbakning til etablering af netværket antyder et ønske om at kvalificere og professionalisere studievejledningen på efter- og videreuddannelsesområdet i UCerne.

Referatet fra det første møde peger også på, at der hos vejlederne er et ønske om at trække på hinandens viden og idéer til at møde de mange nye udfordringer *'nye tider'* fører med sig, fx at varetage realkompetencevurdering og vejledning i forbindelse hermed, at varetage et øget komplekst meritvurderingsarbejde, at møde karrierevejledningsbehov, at vejlede ledige og ledige dimittender, og at medvirke ved organisering af *'vejledningsinstitutionen'* i uddannelsesinstitutionen.

9. Sammenfatning og anbefalinger

Positioner i opfattelser af vejledningsopgaven

Vi har i undersøgelsen fundet nogle forskellige og gennemgående positioner i opfattelserne af vejledningsopgaven. Positionerne kan opstilles på følgende måde:

Vejledning som knyttet til uddannelse og profession	↔	Uddannelses- og professionsoverskridende vejledning
Understøttende gennemførelse af en uddannelse	↔	Understøttende en karrierelæring
Decentral forhandling af vejledningsopgaven	↔	Central forhandling af vejledningsopgaven
Være der for dem, der har 'ondt i livet' – individuelt psykologisk perspektiv	↔	Facilitere læreprocesser, karriereorientering - kollektivt sociologisk perspektiv

Det er gennemgående i interviewene, at vejlederne omfatter deres funktion og/eller profession med et stort fagligt og emotionelt engagement, og der er tale om reflekterede og begrundede positioner i forhold til opfattelserne af vejledningsopgaven. Derfor er der her ikke tale om en værdimæssig bedømmelse af positionerne, men positionerne er vigtige at være opmærksom på i organisationsudvikling og strategiudvikling af vejledningen i UCerne.

På baggrund af vores interviewundersøgelse kan vi overordnet konkludere følgende om vejledningen i UCerne – det er gennemgående i de interviewedes udtalelser, at:

- Når det er ledelsen, der tager initiativet ift UCets vejledning, sker der en overordnet organisationsudvikling og fællesudvikling af strategi
- Vejledere yder bedre faglig gennemførelses-/studievejledning, når de kender til de uddannelser, de vejleder i forhold til
- Vejlederuddannelse giver fælles forståelse af vejledningsbegreber og -opgaverne
- Vejlederuddannelse giver fælles sprog
- Den helt decentrale organiseringsmodel fremmer ikke samarbejde og strategiudvikling af vejledningen på tværs af uddannelser
- Nogle vejledningsopgaver giver det mening at centralisere (administrative opgaver og gennemgående karrierevejledning), andre giver det ikke mening at centralisere (faglig gennemførelsesvejledning)
- Der er stigende opmærksomhed på karrieretænkning og karrierevejledning gennem hele uddannelsesforløbene og i professionsuddannelserne

Disse resultater kan indgå i grundlagsdrøftelser af, hvordan vejledningen organiseres mest hensigtsmæssigt, og vejledningen professionaliseres bedst muligt. Undersøgelsen viser desuden et tøvende, men stigende fokus på karrieretænkning i professionsuddannelserne, hvilket kan være et

vigtigt pejlemærke for UCernes 'fastholdelses'-/gennemførelsesstrategier og i positioneringen af professionsbacheloruddannelser.

Vi håber, undersøgelsen og dens resultater kan indgå i overvejelserne og udviklingen af UCernes fremtidige uddannelses- og karrierevejledning. Det var vores arbejdstese for dette projekt, at vejledning i UC'erne skal være eller kan udvikles til et 'karrierelæringsrum', der understøtter udvikling af de studerendes karriereudviklings- og karrierestyriingskompetencer (career management skills). Vi er i vores interviews med vejlederne i projektet stødt på stort potentiale og også igangværende praksis, som er rettet mod de vejledtes kompetencer til at tage vare på egen karriereudvikling. Der er således en gryende opmærksomhed på career-education og udvikling af career management skills. I et uddannelsesfelt som professionsuddannelserne kan man sige, at karrierelæringsrummet er indlysende, i og med den tætte tilknytning til praksis. Der er derfor også uddannelsesorganisatorisk grobund for udvikling af UCernes karrierevejledning som et læringsanliggende.

10. Referencer

- EU-Kommissionen (2001): ”Realiseringen af et europæisk område for livslang læring”
- Rådet for den europæiske union (15.5.2004): ”Udkast til resolution (...) inden for livslang vejledning i Europa”
- OECD og Europakommissionen (2004): ”Career Guidance: A Handbook for Policy Makers” – oversat af Cirius/Euroguidance (2007): ”Uddannelses- og Erhvervsvejledning. En håndbog for beslutningstagere”
- Ronald G. Sultana (2007): ”Europe and the Policy shift to Lifelong Guidance: Between Rhetoric and Reality”
- EU 2008: Resolution om bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring
- ELGPN 2010: “Lifelong Guidance Policies: Work in Progress. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–10”
- Nordskov Nielsen, Lone; Skovhus, Randi; Lystbæk, Christian og Kjeldsen, Lene (2008): ”46 idéer til vejledning på mellemlange videregående uddannelser”, VUE 2008, og www.vejledning.net
- Carla Tønder Jessing et al. (red.) (2009): ”6 belysninger af vejledning – brydninger, forståelser og praksis”, VUE 2009, artiklen ”Karrierevejledning af voksne”, og www.vejledning.net
- Buhl, Rita; Skovhus, Randi og Nordskov Nilsen, Lone (2011): ”Diplomuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning – effekter, problemstillinger og muligheder på individ- og organisationsniveau”, www.vejledning.net
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd: ”Hver tredje nyuddannede går direkte ud i arbejdsløshed”, Rapport udarbejdet af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, senioranalytiker Mie Dal-skov Pihl, 21. februar 2012

11. Bilag 1

Interviewguide til fokusgruppeinterviews

VUE-projekt: Karrierevejledning i UCerne – forståelser, organisering og praksis i hhv. karrierecentre og uddannelsestilknyttet vejledning i UC

Tema 1: Forståelse og organisering af (karriere-) vejledningen

Hvordan forstår I studievejledning?

Hvordan forstår I karrierevejledning?

Hvordan ekspliciteres jeres forståelse af og tilbud om vejledning?

Hvordan er vejledningen organiseret i jeres UC/afdeling? (karrierecentre, decentrale vejledningstilbud, central ledelse/styring af vejledning...)

Hvilke formål og strategier ligger til grund for jeres organisering af vejledningen?

Hvilken betydning får organiseringen for jeres forståelse af vejledning? Fordele og ulemper ved jeres organisering?

Tema 2: Samarbejde i forbindelse med vejledningen

Hvem opfatter I som samarbejdspartnere i forbindelse med vejledningsopgaven (internt/eksternt)?

Er der samarbejde med professionernes aftagerinstitutioner i forbindelse med vejledningen – hvordan?

Finder der samarbejde sted mellem grunduddannelser og efter- og videreuddannelser?

Tema 3: Vejledningspraksis og mål for vejledningen

Hvordan foregår vejledningen i praksis? Hvilke metoder anvendes i vejledningen?

Hvilken betydning får organiseringen af vejledningen for jeres vejledningspraksis?

Er der formuleret formål/mål med vejledningen centralt i institutionen?

Undersøges de studerendes vejledningsbehov og mål med vejledningen? Hvis ja, hvordan? Hvis nej, hvorfor ikke? På hvilken måde kunne en sådan undersøgelse kvalificere vejledningen?

Tilbydes der vejledning før og efter endt uddannelse? Hvis ja, Hvilke former for vejledningspraksis finder sted?

Hvis ja, finder denne vejledning så sted i samarbejde med eksterne aktører (A-kasser, jobcentre, Studievalg, UU, professionernes institutioner...)

Hvordan evalueres vejledningen hos jer?

Tema 4: Vejledernes uddannelsesbaggrund og kompetenceudvikling

Hvilke faggrupper forestår 1) studie- og 2) karrierevejledning?

Hvordan kvalificeres disse til opgaven?

Hvad er jeres konkrete uddannelsesbaggrund ift. vejledningsopgaven?

Hvilke kompetenceudviklingstiltag finder sted ift. vejledningsopgaven?

Betragtes vejledning som en funktion eller en 'profession'? (UC's / jeres opfattelse)

Afsluttende: Hvad ville det ideelle være?

Drømmescenariet for studie- og karrierevejledning hos Jer organisatorisk og praktisk?