

Fra avdelingsdirektør, Avdeling for studieadministrasjon

Sakstype: Diskusjonssak
Møte nr.: 04/2022
Møtedato: 14. juni 2022
Notatdato: 07. juni 2022
Saksbehandler: KFS

NOTAT

TIL

UTDANNINGSKOMITÉEN

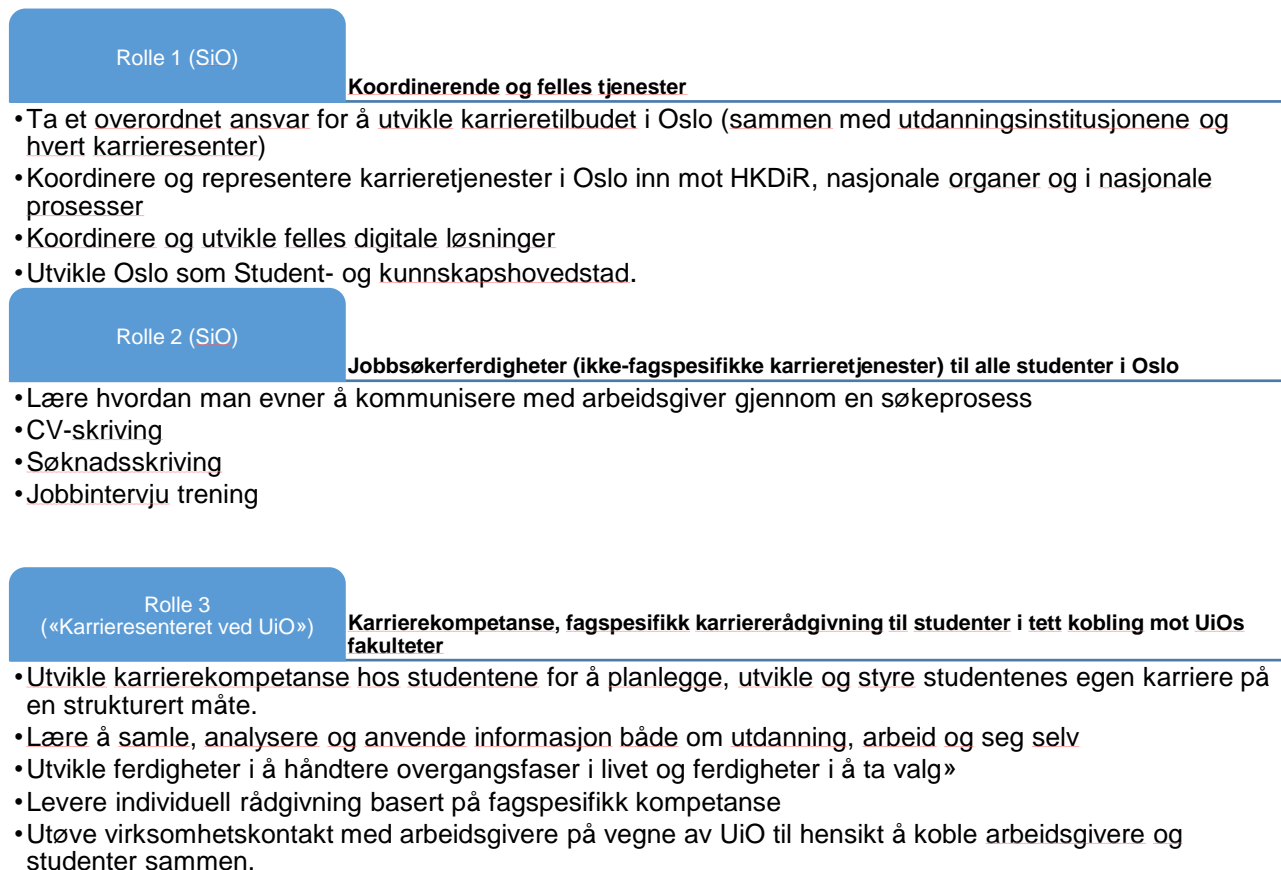
Arbeidslivsrelevans i studiene og karrieretjenester for UiOs studenter

UiO har i 30 år hatt et nært samarbeid med SiO om Karrieresenteret. Fristasjonsavtalen mellom UiO og SiO har en spesifisert samarbeidsavtale om karrieretjenester (vedlagt). UiO gir et årlig tilskudd på 4,1 MNOK til Karrieresenteret i tillegg til lokaler. UiOs tilskudd utgjør halvparten av Karrieresenterets budsjett. UiOs tilskudd ble kraftig økt i 2012, for å styrke arbeidet med “integreerte karrieretjenester”, og få til et tettere samarbeid mellom Karrieresenteret og fakulteter og enheter ved UiO. Dette arbeidet er forankret i Strategi2030: *UiO skal øke utdanningenes forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans og studentenes bevissthet om egen kompetanse.*

Karrieresenteret ved UiO har også åpne kurstilbud for alle SiO-studenter, men lokalisering, navn og den særlige avtalen med UiO gjør at senteret utad oppfattes mest som UiOs karrieresenter. De andre store institusjonene BI, OsloMet og Høyskolen Kristiania, har alle karrieresentre innenfor egen institusjon. UiO skiller seg ut med et karrieresenter under SiO som har mål om å levere tjenester i tett samarbeid med fakulteter og fagmiljøer. SiO kontaktet Studieavdelingen høsten 2021, med informasjon om at de ønsket å vurdere fremtidens karrieretjenester til studenter i Oslo: hvilke tjenester skal tilbys til alle SiO-studenter, og hvordan skal tjenestene organiseres?

SiOs hovedstyre har i utgangspunktet gitt sin tilslutning til en modell hvor SiO i fremtiden tar ansvar for et generelt tjenestetilbud for alle studenter i Oslo (rolle 2 under), mens det enkelte lærested tar ansvar for de mer integrerte karrieretjenestene som ligger tett opp mot studietilbudet (rolle 3). SiO har også foreslått å ta et helhetlig og koordinerende grep på feltet på tvers av utdanningsinstitusjonene (rolle 1).

Figur 1



Med bakgrunn i disse forslagene, begynte Studieavdelingen å planlegge en prosess for veien videre. Dersom SiO gjør grunnleggende endringer, vil UiO også måtte ta grep om veien videre på dette feltet:

- Er vi tilfreds med at SiO ivaretar rolle 1 og 2 som beskrevet i figur 1?
- Bør «Karrieresenteret ved UiO» fortsatt tilhøre SiOs organisasjon, eller bør oppgavene flyttes til UiO?
- Skal vi i hovedtrekk videreføre arbeidet Karrieresenteret har utført eller er det andre støttefunksjoner og tjenester som bør tillegges større vekt fremover?

Figur 2

Hvilken vei skal UiO gå?

Vi kan tilpasse oss SiOs planer på ulike måter. Skal tjenesteavtalen og tilskuddet på 4,1 millioner videreføres eller skal vi organisere oss annerledes?



Noen alternativer til diskusjon – modell 1-3 kan modifiseres og kombineres, eller vi kan tenke helt annerledes:

0. Beholde Karrieresenteret hos SiO, med tjenesteavtale for «rolle 3»	1. Flytte Karrieresenteret til UiO, til en avdeling i LOS	2. Organisere støtten til fakultetene under LINK	3. La fakultetene ta selvstendig ansvar for eget tilbud
<ul style="list-style-type: none"> • Kompetansemiljøet hos SiO kan holdes samlet • Kan videreføre dagens tjenestetilbud, eller utvikle i tråd med ønsker fra UiO • Karrieresenteret vil fortsatt være tjenesteleverandør for UiO, og kan ikke selvstendig målbære UiOs stemme utad 	<ul style="list-style-type: none"> • Kan gi tjenester direkte til studenter, integrert i studiene, i samarbeid med fakultetene • Arbeidsdeling og samarbeid med SiO Karriere • Representere UiO i evt nettverk med SiO • Kontakt med arbeidslivet, karrieredager osv 	<ul style="list-style-type: none"> • Bistår fakultetene i kvalitetsutvikling av studiene: nye stillinger kan gi styrket kompetanse på arbeidsrelevans og «karrierelæring» • Kan støtte utvikling av praksisordninger mm • Jobber overfor ansatte: «train the trainer» • Kontakt med arbeidslivet og karrieredager osv ivaretas i LOS? 	<ul style="list-style-type: none"> • Midlene fordeles ut, og integrerte karrieretjenester og utvikling av tiltak for arbeidsrelevans i studiene utvikles lokalt • Kompetansen på «karrierelæring» og karriereveiledning holdes ikke i samlet miljø men spres i organisasjonen. • Delta i nettverk (internt på UiO/ med SiO Karriere)

Den 9. mai fikk imidlertid denne saken en ny vending. Velferdstinget i Oslo og Akershus behandlet sak 063-22/05 om Karrieropolitisk dokument, og fattet følgende vedtak:

SiO skal gå mot en styrt nedleggelse av sine karrieretjenester. Begrunnelsen for vedtaket:

Karrieretjenester er noe institusjonene er pålagt å tilby til sine studenter, semesteravgiften burde derfor ikke brukes på å finansiere karrieretjenester i regi av SiO.

Status nå er at SiOs hovedstyre skal behandle saken på ny på møtet 23.06. SiO og Velferdstinget er bevisst på at det ligger forpliktende avtaler mellom SiO og UiO til grunn for dagens samarbeid, og uttrykker ønske om en god prosess for veien videre.

Saken er dermed beheftet med en god del usikkerhet, knyttet til om SiO kommer til å videreføre karrieretjenester som del av velferdstilbudet. 0-alternativet over er dermed kanskje ikke aktuelt i det hele tatt.

Anbefaling for videre prosess

Studieavdelingen foreslår at det nedsettes en arbeidsgruppe som vurderer

- hvilke karrieretjenester UiO bør tilby til egne studenter fremover,
- hvilke støttefunksjoner fakulteter og fagmiljøer har behov for i arbeidet med å øke utdanningenes arbeidslivsrelevans og studentenes bevissthet om egen kompetanse,
- hvordan disse funksjonene bør organiseres ved UiO

Arbeidsgruppens mandat må sees i lys av om SiOs hovedstyre på møtet 23. juni beslutter å avvikle karrieretjenestene i SiO. Arbeidet bør ta utgangspunkt i den erfaring og kompetanse som er bygget opp gjennom Karrieresenterets årelange samarbeid med fakultetene. Arbeidet bør ta hensyn til hvilke relevante tjenester som finnes i sektoren i dag (eksempelvis <https://karriereveiledning.no/> levert av HK-dir).

Det bør også tas hensyn til relevante eksisterende ressurser, tiltak og planer ved UiO: Studieavdelingen har for eksempel sekretæransvar for «Råd for samarbeid med arbeidslivet». Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt har ansvar for Karriereuka, som Karrieresenteret i dag bidrar til å arrangere. Det foregår også et arbeid i LOS med tanke på å styrke karrierestøtten for yngre forskere, hvor phd-studenter som skal ut i arbeid utenfor academia har overlappende behov med masterstudentene.

Studieavdelingen foreslår en arbeidsgruppe på 5-6 personer, med vitenskapelig og administrativt ansatte med erfaring fra feltet, og studentrepresentanter.

Det bør tas sikte på en beslutning i saken før jul.

Til diskusjon:

Hva er det særlig viktig å ta hensyn til i den videre prosessen?