

**This is an electronic reprint of the original article.  
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

**Author(s):** Kettunen, Jaana

**Title:** Sosiale media gir nye moglegheiter for karriererettleiarar

**Year:** 2018

**Version:**

**Please cite the original version:**

Kettunen, J. (2018, 5.3.2018). Sosiale media gir nye moglegheiter for karriererettleiarar. Veiledersforum. <http://veiledersforum.no/content/sosiale-media-gir-nye-moglegheiter-karriererettleiarar>

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

# Sosiale media gir nye moglegheiter for karriererettleiarar

I doktorgradsavhandlinga si om bruk av sosiale media i karriererettleiing ser Jaana Kettunen, PhD, på kjennskapen karriererettleiarar har til dei sosiale media og kva kunnskap som eksisterer i karriererettleiingstenestene. Ho bidrar med dette til ein oppdatert kunnskapsoversikt.



Jaana Kettunen  
PhD og forskar ved det finske instituttet for pedagogisk forskning ved universitetet i

Jyväskylä i Finland

Opprettet 5. mars 2018, oppdatert 5. mars 2018



Thinkstockphotos

Denne artikkelen bygger på doktorgradsavhandlinga [\*Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services.\*](#)

Ny teknologi og dei sosiale media tilbyr store moglegheiter for karriererettleiingstenestene, men dei skapar også ein etterspørsel etter ny kompetanse blant rettleiarane. Avhandlinga sikter på (1) å undersøke kva kjennskap karriererettleiarar har til bruk av dei sosiale media i karriererettleiingstenestene; (2) å undersøke kva kjennskap karriererettleiarar har til kompetanse i karriererettleiingstenestene; (3) å identifisere dei grunnleggande aspekta i å utvikle kompetanse på bruk av sosial media i karriererettleiing.

## Stort potensial

Det har lenge vore anerkjent at digitale verktøy og plattformer har stort potensial i karriererettleiing. I byrjinga blei dei digitale verktøya brukt til å finne grunnleggande informasjon om utdanningsmoglegheiter og karriereval, men bruken vart etter kvart utvida til å hente inn ulik informasjon. Dei digitale verktøya blir også i aukande grad brukt til interaksjon mellom vevsøkjjarar og rettleiarar. I tillegg prøver ein også ut ny teknologi for å tilby fjerntenester.

I løpet av dei siste tiåra har vi sett ein veldig auke i tilgangen til digitale verktøy. Spesielt har vi sett ein stor auke i bruken av mobilteknologi og sosiale media. Det er ikkje lenger berre frå datamaskinene våre vi har tilgang til internett, men også gjennom mobiltelefonar og på andre mobile plattformer. Desse teknologiske framstega fører til endringar i korleis vi leitar etter og finn informasjon om utdanning, opplæring og arbeidsmoglegheiter. Tidlegare *las* vi berre på nettet, men i dag er nettbruken vår meir sosial, samarbeidsretta og responsiv. Mange har skildra eit behov for å sjå nærare på korleis den nye teknologien kan komme til nytte innanfor karriererettleiing og på andre tilknytte område.

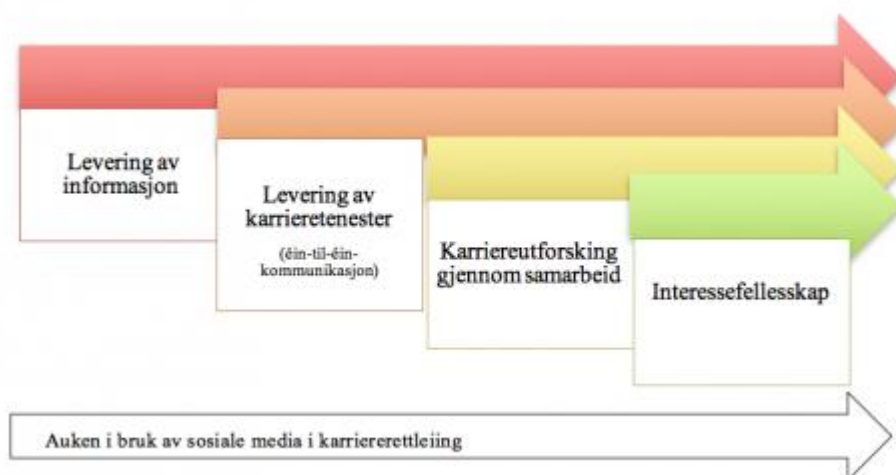
## Auke i bruk av sosiale media i karriererettleiing

Dei siste åra har dei sosiale media gradvis fått solid innpass innanfor karriererettleiing, og har blitt ein del av det daglege arbeidet for mange karriererettleiarar. Samtidig er mange rettleiarar framleis usikre på korleis dei best kan innføre og ta i bruk dei sosiale media i ulike rettleiingssituasjonar og til kommunikasjon. For mange er dei sosiale media som ei samling av digitale verktøy som lèt oss kommunisere, vere sosiale og dele informasjon.

Meir presist kan «sosiale media» både vise til digitale tenester og ein felles handlingskultur som støttar og utviklar interaksjon og nettverk. Deltakarane skaper nettverket i fellesskap gjennom aktiv deltaking og samarbeid, og gjennom deling og produksjon av informasjon. Vi kan også definere sosiale media som ein prosess som involverer innhald, nettsamfunn og Web 2.0-teknologi som lèt enkeltpersonar og grupper skape felles forståing og felles mening. Slik sett handlar ikkje sosiale medium berre om ein teknologi, men om ulike bruksmønster der brukarane kan spele aktive, innhaldsproduserande og interaktive roller – eller berre observere. Sosiale media gir karriererettleiarar nye moglegheiter, men det skaper også etterspurnad etter ny kompetanse.

## Frå innhaldslevering til interessefellesskap

Ny forskning på erfaringane til karriererettleiarar gir eit bilete av korleis sosiale media blir brukt i karriererettleiing i dag. Minimum-versjonen er at sosiale media blir brukt som eit verktøy for formidling av informasjon utan moglegheiter for kommunikasjon eller interaksjon. I maks-versjonen blir dei sosiale media ein arena for felles kunnskapsbygging gjennom samarbeid og meningsfylte diskusjonar om karriere.



Den mest typiske, og avgrensa, målsetjinga med bruk av sosiale media i karrieretenester er *formidling av informasjon*. Sosiale media fungerer godt til rask formidling og spreing av informasjon, slik at karriererettleiarane kan nå mange på kort tid. Men bruken av sosiale media som informasjonskanal i profesjonell samanheng bekymrar noen rettleiarar.

Rettleiarane understrekar at aktiv og trygg deltaking på sosiale media krev gode ferdigheiter og evne til å søkje i, velje ut og vurdere komplekst innhald frå nettet. Spørsmåla om kor nøyaktig og oppdatert informasjonen er, byr på etiske utfordringar, spesielt når det gjeld

informasjon som rettleiarane sjølve legg ut og deler på nettet. I tillegg understrekar dei at det er viktig å ha kompetanse for å kunne støtte enkeltpersonar på dette området. Dette knyter seg også til karrierferdigheiter (Career Management Skills – CMS).

## **Éin-til-éin-kommunikasjon**

Ei anna og meir omfattande målsetjing med bruk av sosiale media er for karriererettleiingstenestene ikkje berre informasjonsformidling, men også éin-til-éin-kommunikasjon. Denne kommunikasjonen kan skje asynkront, slik at meldingane ikkje nødvendigvis blir sendt og lese i sanntid, eller synkront, slik at folk kommuniserer i sanntid. Det at ein kan dele tekst, video og lyd i sanntid har skapt mange nye høve til interaksjon, samt moglegheiter for samarbeid om å svare på spørsmål.

På denne måten har dei sosiale media blitt eit funksjonelt, tilgjengeleg alternativ til fysiske samtalar, som også tillèt anonymitet. Sidan det meste av kommunikasjonen i sosiale media skjer skriftleg, framhevar rettleiarane at evna til å skrive på nettet er viktig. Kommunikasjon med ulike enkeltpersonar krev allsidige og varierte skriveferdigheiter og at ein er villig til å arbeide på nye måtar. Spørsmål om personvern gir etiske utfordringar, spesielt i kommunikasjon på nett. Kjennskap til og forståing av personverninnstillingane i ulike program og tenester blir også trekt fram som sentralt.

## **Karriereutforsking gjennom samarbeid**

Ein tredje, og endå meir omfattande målsetjing med å bruke sosiale media, er *karriereutforsking gjennom samarbeid*. Frå denne ståstaden ser ein ikkje lenger dei sosiale media som eit verktøy ein kan velje å bruke, men som ein vesentleg del av karriererettleiinga. Når ein kommuniserer og produserer informasjon saman med andre, framhevar rettleiarane at det er viktig med kunnskap om metodar, teknikkar og aktivitetar som skaper hensiktsmessige samarbeidsprosessar mellom deltakarane. Evna til å diskutere over nettet er svært viktig. Rettleiarane legg vekt på at for å skape meningsfulle og lærerike diskusjonar med enkeltpersoner og grupper, trengs det struktur, aktiv støtte og rettleiing. At nettsamfunn og gruppediskusjonar er konfidensielle byr på ei etisk utfordring. Betydinga av å skape konfidensielle relasjonar og tillit i den felles samhandlinga innan ei gruppe blir understreka. Det er lurt å bli einige om å gå gjennom kva type samarbeidskommunikasjon gruppa byggjer opp, og korleis ein støttar andre og behandlar dei med respekt.

## **Interessefellesskap**

Den fjerde og mest omfattande målsetjinga med å bruke sosiale media er at det er eit *interessefellesskap* der ein kan dele kunnskap og saman ta tak i spørsmål kring karriere. Det å skape og halde ved like eit nærvær på nettet blir den viktigaste faktoren og ferdigheita i denne bruken av sosiale media. Dersom brukarane skal kunne skape eit påliteleg og autentisk bilete av seg sjølve i slike grupper med felles diskusjonar, må rettleiaren vere merksam, handtere gruppa godt og overvake henne jamleg.

## **Kompetanse på bruk av sosiale media i karriererettleiing**

Fordi ferdigheitene og kompetansen på dette området ofte blir rekna som sekundære, blir dei ofte ikkje tekne grundig nok opp i opplæring. Derfor er det stort behov for å oppdatere både grunnopplæringa og den vidare opplæringa. Det blir stadig viktigare å støtte karriererettleiarar slik at dei får ei forståing av dei ulike sosiale media og korleis ein kan drive nyskaping med desse verktøya som ein del av den praksisen dei har i dag.

Dei sosiale media utfordrar tradisjonell interaksjon og forholdet mellom rettleiar og veksøklar. Kontrollen blir overlaten frå ekspertar til ei blanding av ekspertar og sosialt konstruert kunnskap. På denne måten spelar sosiale media ei vesentleg rolle i å fornye karriererettleiing og tilstøytande felt. Dei sosiale media gjev høve til å skape ny praksis, slik at ein kan gi eit enda breiare tilbod til enkeltpersonar og grupper som treng bistand med karriereutforsking og avgjerder. Utfordringa for karriererettleiarar no er å finne ut korleis ein kan best kan bruke denne teknologien.

*Teksten er redigert og tilarbeidd av gjesteredaktør for Veilederforum: høgskolelektor Anne Holm-Nordhagen.*

## Referansar

[Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services ligg ope tilgjengeleg her.](#)

## Del denne siden



Dette verket er lisensiert under en Creative Commons-lisens (CC BY-NC-ND).