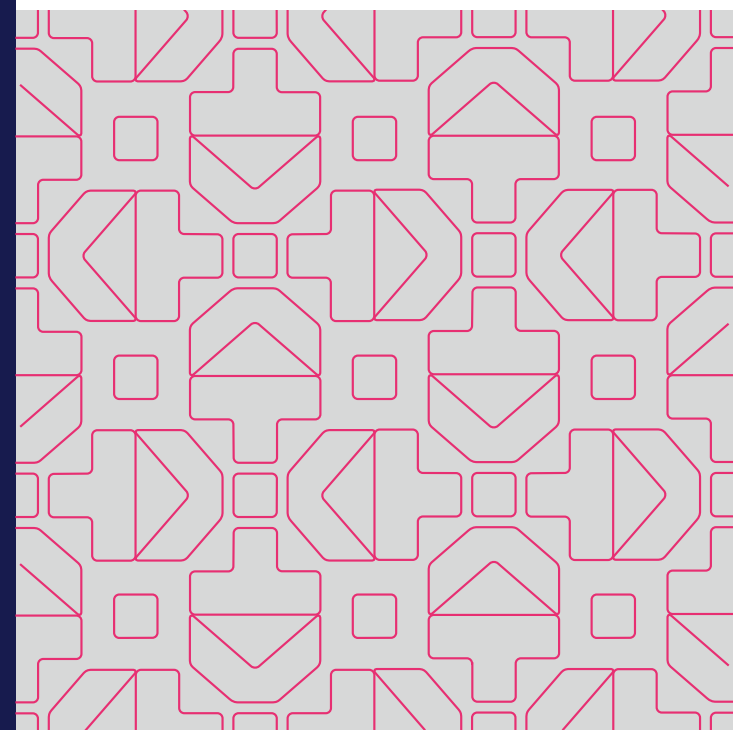


Rammeverk for karriereveiledning for forskere i tidlig karrierrefase

Tonje Gravås,
Seniorrådgiver, Divisjon for karriereveiledning,
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

NARMA-konferansen 2025



Hva spør de om?

Hvilke jobber kan jeg søke etter å ha fullført doktorgraden? Finnes det jobber som ikke fokuserer på akademisk forskning, men som anvender min kompetanse.

Jeg ønsker meg en karriere i akademia og vil egentlig bli professor! Men hvordan få til det, jeg har en doktorgrad i organisk geokjemi?

Jeg vet ikke om jeg kan ha denne postdok-stillingen, siden jeg har planer om å få barn og trenger mer trygghet.

Jeg er usikker i jobben og vet ikke om jeg innfrir forskergruppens forventninger. Passer jeg inn i et så kompetent miljø?

Hvordan kan jeg slutte som stipendiat og satse på prosjektlederstillinger. Hva bør jeg gjøre for å kvalifisere meg? Burde jeg sertifiseres i Prince2.

Hvordan kan jeg bruke phd-utdanningen til å få de jobbene jeg ønsker meg? Hvilke jobber er realistiske å søke med min bakgrunn? Jeg er usikker på hvilke yrkestitler som er passende.

Hva kan jeg egentlig? Jeg trenger hjelp til å kartlegge kompetansen min og finne ut hvordan jeg kan bruke den i en fremtidig jobb enten i akademia eller utenfor.

Jeg usikker på om mitt nåværende forskningsmiljø passer for meg. Jeg vil gjerne jobbe ute, men har jeg de nødvendige kvalifikasjonene for å søke en jobb internasjonalt?

Hvordan søker man jobb med min kompetanse? Hvordan bruker man nettverk, hva er viktig på et intervju og hva med LinkedIn, må jeg bruke det?

Problem:

Det er et svært mangelfullt tilbud om karriereveiledning for unge forskere (8 av 10 oppgir å ikke ha fått noe karriereveiledning)

Manglende karriereveiledning bidrar til at forskerkompetansen ikke blir godt nok utnyttet i samfunnet.

Aktiv deltagelse i karriereveiledning vil bidra til å avklare karriereforsventninger til stipendiater og postdoktorer og gjøre dem bedre i stand til å ta informerte karrierevalg

Skal vi som samfunn få mest mulig ut av ressursene vi investerer i forskning og høyere utdanning er det avgjørende at det jobbes mer systematisk med karriereveiledning for vitenskapelig ansatte i alle faser av karrieren.



Bakgrunn

Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling (2021):

Karriereveiledning er **ett av fem** innsatsområder og det blir varslet et rammeverk for karriereveiledning for unge forskere.

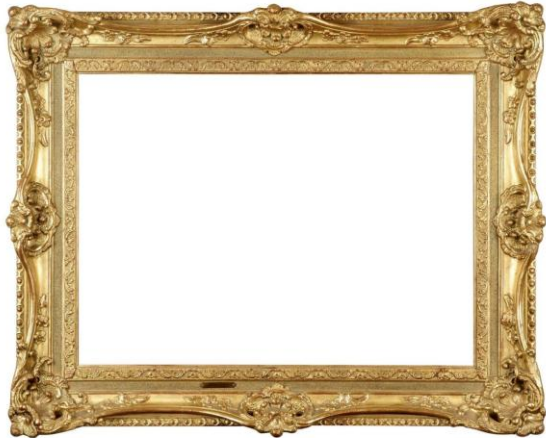
Målsetning:

Styrke arbeidet med profesjonalisert karriereveiledning for unge forskere

Karriereveiledning kan:

- bidra til å avklare karriereforventninger til stipendiater og postdoktorer og gjøre dem bedre i stand til å ta informerte karrierevalg
- gjøre institusjonene bedre i stand til å utvikle gode fagmiljøer og skape bevissthet rundt fagmiljøenes samlede kompetanse- og utviklingsbehov

Kunnskapsdepartementet forventer at institusjonene arbeider målrettet for å sikre at prinsippene for karriereveiledning følges opp lokalt.



Oppdrag til HK-dir fra KD 2022:

Utvikle et rammeverk for
karriereveiledning for unge forskere

Parallell prosess – ny forskrift

I ny «Forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger» er det fastsatt en sørge-for plikt knyttet til karriereveiledning (se [her](#))

§ 3.18 og 3.19:

*Institusjonen har ansvar for (...) at stipendiaten/
postdoktoren har **tilgang til** karriereveiledning **gjennom**
doktorgradsutdanningen/postdoktorløpet.*



Koblinger til ulike EU-prosesser

innenfor The European Research Area (ERA)

“Employers and/or funders should ensure (...), accessible and up-to-date career guidance and job placement assistance, providing information, guidance and support for career development both within and beyond the institution concerned.

Charter for researchers

- Det europeiske rammeverket for forskerkarrierer tydeliggjør karriereveiledning som en viktig del av forskerutvikling, og plasserer karriereveiledning i sammenheng med andre forskerutviklingstiltak
- **Charter for researchers** - gir forankring for arbeidet med å utvikle/styrke karriereveiledningstilbudet
- Det finnes og utvikles ulike **ressurser** i EU-sammenheng som kan være relevante og tas i bruk i forbindelse med karriereveiledning, for eksempel EURAXESS og ERA Talent Platform.

Hva er

Rammeverk for
karriereveiledning
for forskere i tidlig
karriererefase?

Ligger på
hkdir.no

Rammeverk for karriereveiledning for forskere i tidlig karrierefase

Rammeverk for karriereveiledning for forskere i tidlig karrierefase er en ressurs for høyere utdanningsinstitusjoner, forskningsinstitutter og helseforetak som skal etablere og drifte et tilbud om karriereveiledning for sine forskere i tidlig karrierefase. Rammeverket gir tips, råd og veiledning til hvordan utvikle et godt og relevant karriereveiledningstilbud.

Introduksjon til rammeverket

› Hva er rammeverket og hvem er det for?

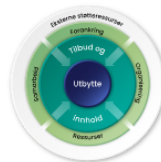
Hva er bakgrunnen for rammeverket?
Hva består det av og hvordan kan det brukes?

› Anbefalinger for et godt karriereveiledningstilbud

Ni anbefalinger som oppsummerer hvordan et godt og relevant karriereveiledningstilbud ser ut.

› Begreper, definisjoner og avgrensninger

Definisjoner av sentrale begreper og noen nyttige avgrensninger.



Modell for et godt karriereveiledningstilbud

Modellen skal gi innsikt i hvordan institusjonen kan utvikle et godt og relevant karriereveiledningstilbud for forskere i tidlig karrierefase. Modellen løfter fram fire områder som er viktige i utviklingen av tilbudet.

Kvalitet i tilbudet

For at karriereveiledningstilbudet skal ha god kvalitet, bør institusjonen jobbe systematisk med kvalitetsutvikling.

Eksterne støtteresurser

Her finner du en oversikt over ulike ressurser som kan være til nytte.

Se her:



Eller her:

Rammeverk for karriereveiledning for
forskere i tidlig karrierefase | HK-dir

Mål

- Alle forskere i tidlig karrierfase har tilgang til et godt og relevant karriereveiledningstilbud gjennom hele løpet.
- Karriereveiledningen gir forskerne støtte til å vurdere egen situasjon, ta gode valg, håndtere overganger og finne sin vei videre i karriereløpet.
- Karriereveiledningen bidrar til at flere forskere får benyttet sin kompetanse, til det beste for seg selv og for samfunnet.

Rammeverkets bruk og nytte

- Rammeverket er **veiledende** og skal gi rammer, råd og anbefalinger for karriereveiledningstilbudet.
- Det er et **referansepunkt** for hvordan et godt og relevant tilbud ser ut, som institusjonene kan se til når de skal utvikle et eget tilbud.
- Rammeverket skal være et **nyttig verktøy** for utvikling av et godt og relevant karriereveiledningstilbud for forskere i tidlig karrierfase.
- Rammeverket er **særlig nyttig i en utviklingsfase** men det kan også støtte institusjoner som skal videreutvikle et tilbud.

Hvem er rammeverket for?

- Universiteter og høyskoler, instituttsektoren og helseforetak/sykehus som har phd-kandidater, postdoktorer og andre i midlertidige stillinger/rekrutteringsstillinger (eller andre forskere)

Hva rammeverket *ikke* er

- Gir ikke krav og føringer
- Er ikke laget med tanke på forskerne som sluttbruker
- Angir ikke konkrete metoder for karriereveiledning
- Er ikke et rammeverk for forskerkompetanser, a la NORCAM eller ResearchComp

Begreper, definisjoner og avgrensninger

- Karriereveiledning
- Forskerutviklingstilbud/forskerutviklingsprogrammer vs. karriereveiledningstilbud
- Fagveiledning, medarbeidersamtaler ol. vs. karriereveiledning
- Kompetent karriereveileder

Begreper, definisjoner og avgrensninger

Karriereveiledning

Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet.

Karriereveiledning gir mulighet for utforsking av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse.

Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet.

Definisjon fra Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

Forskerutviklingsprogrammer vs. karriereveiledningstilbud



Det kan være overlapp mellom et forskerutviklingsprogram og et karriereveiledningstilbud. Karriereveiledning kan inkluderes som et element i et forskerutviklingsprogram, men det er også forskjeller.

Målsetningen for de to tilbudene er ikke den samme:

Forskerutviklingen skal utvikle dyktige forskere, mens karriereveiledningen skal bidra til at den enkelte kan utvikle sin karriere på en best mulig måte, og bidra til at karriere ses i sammenheng med livssituasjon for øvrig.

Begreper, definisjoner og avgrensninger

Fagveiledning, medarbeidersamtaler o.l. vs. individuell karriereveiledning

Det er forskjell på individuell karriereveiledning og andre samtaler forskeren har med f.eks. en fagveileder, nærmeste leder, forskningskoordinator, HR-ansatt osv.

Slike samtaler kan inneholde temaer og berøre spørsmål som er avklarende, relevant og informative for forskeren, og bidra til den enkeltes valg og karriereutvikling.

Men institusjonen har ikke et tilbud om individuell karriereveiledning selv om man gjennomfører slike samtaler.

Begreper, definisjoner og avgrensninger

Kompetent karriereveileder

Med kompetent karriereveileder menes en person som har karriereveiledningsfaglig kompetanse. Kompetansen kan være oppnådd gjennom formell utdanning eller tilstrekkelig erfaring innenfor og med karriereveiledning (realkompetanse).

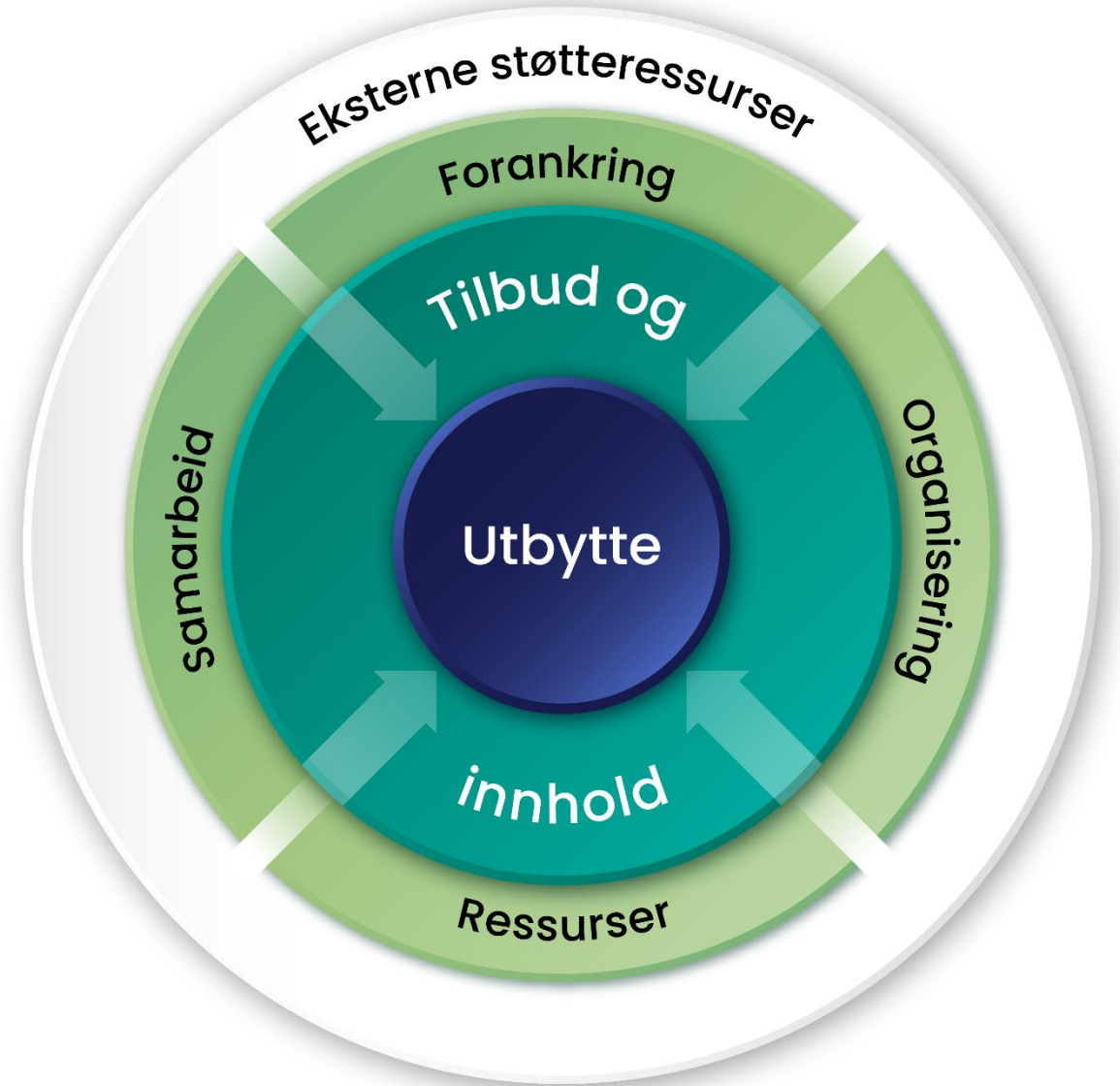
Dersom en samtale skal defineres som individuell karriereveiledning, må den tilbys av fagpersoner som har kompetanse til å gi faglig og etisk forsvarlig karriereveiledning av høy kvalitet.

Rollen fremheves for å tydeliggjøre forskjellen på vanlige samtaler om jobb, karriere og fremtid, og samtaler med en profesjonell karriereveileder.

Modell: innsatser - utbytte

Modellen illustrer:

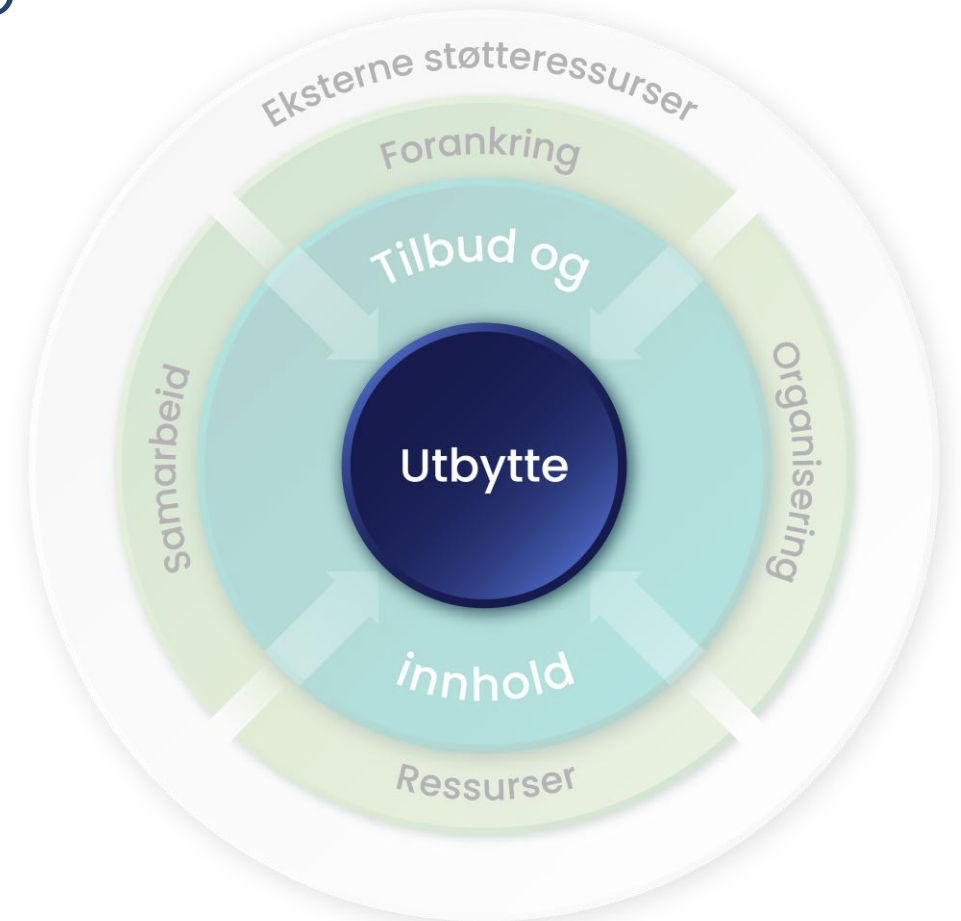
- sammenhengen mellom **utbyttet** av karriereveiledningstilbudet og **innsatsen** som legges inn (fra institusjonen)
- Viser hva som til sammen **bør være på plass** for å sikre et tilstrekkelig og relevant tilbud om karriereveiledning.



Hvilket **utbytte** skal tilbudet gi?

Det er viktig å beskrive mål for utbyttet av karriereveiledningstilbudet.

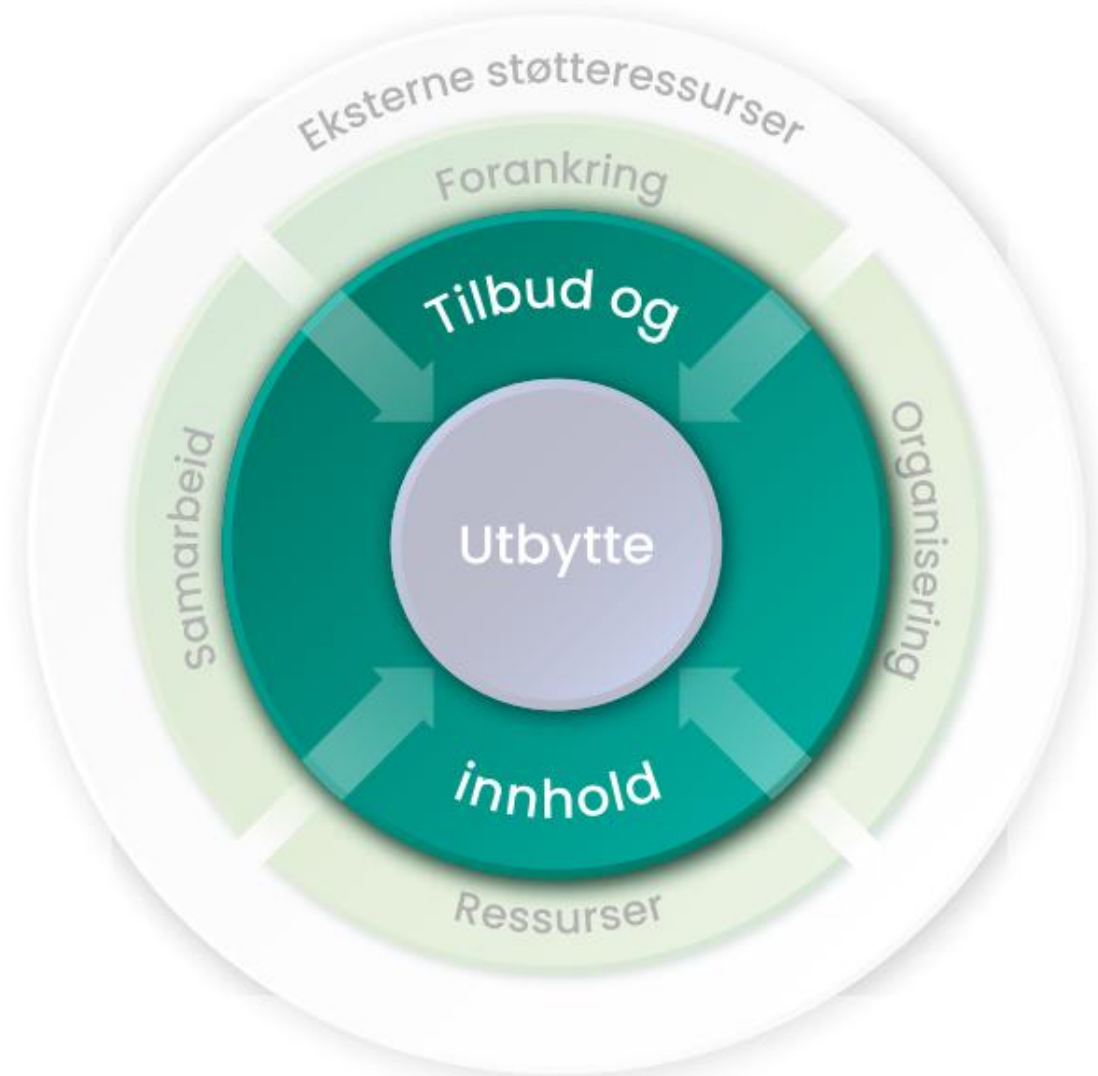
Det kan tydeliggjøre hva tilbudet skal være og gi et felles mål for de som er involvert.



Tilbud og innhold

Karriereveiledningstilbudet bør

- ha et relevant innhold,
- være av god kvalitet,
- være kjent og tilgjengelig,
- tilbys på tidspunkter og i formater som målgruppen etterspør

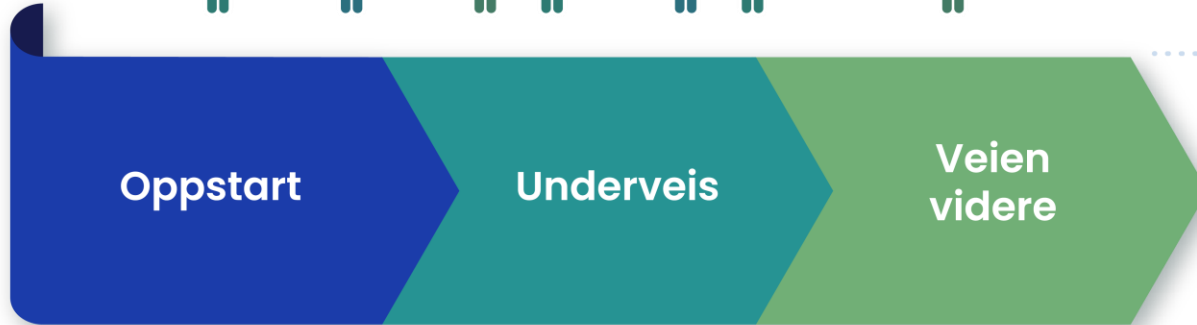


Tilbud og innhold

Mangfoldig målgruppe



Karriere-
utvikling er
en prosess



Behovene
kan variere
gjennom
løpet



Karriereinformasjon



Individuell karriereveiledning



Karrierelæringsaktiviteter

- 1) Utgangspunkt i at målgruppen for karriereveiledning er mangfoldig
- 2) Karriereutvikling er en prosess. Kan deles inn i:
 - oppstartsfase
 - underveisfase
 - veien videre
- 3) Behovene vil variere. Karriereveilednings-tilbudet bør bestå av tre typer tilbud:
 - karriereinformasjon
 - karrierelæringsaktiviteter
 - individuell karriereveiledning



Mangfoldig målgruppe

Forskere i tidlig karrierefase er en svært mangfoldig gruppe og tilbudet må derfor tilpasses ulike ønsker og behov.

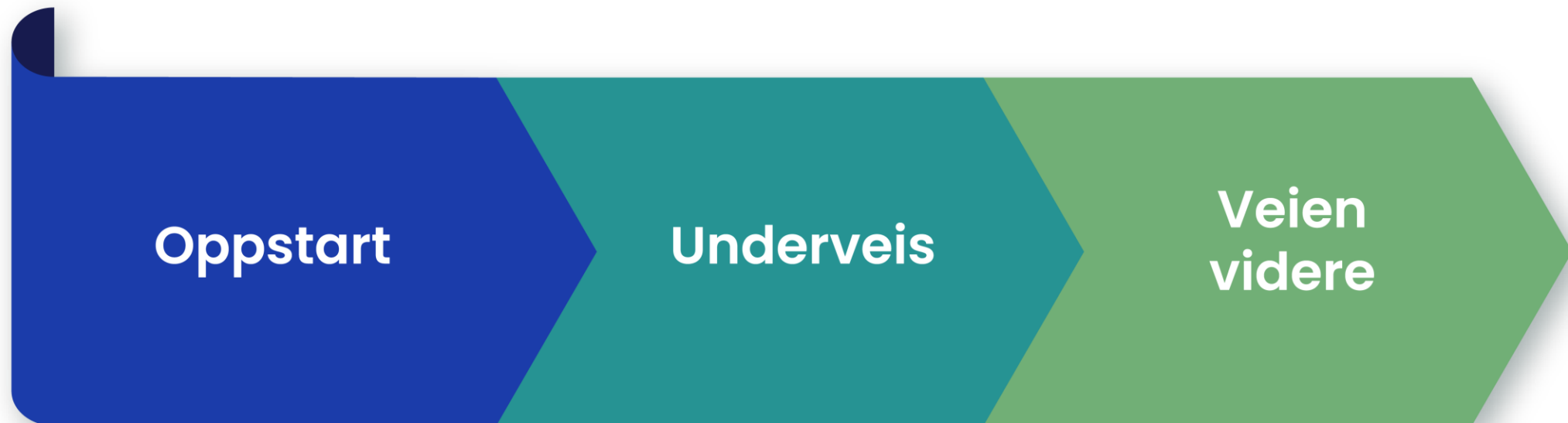


- Type stilling og ansettelsesform
- Bakgrunn, nå-situasjon, mål videre
- Alder, kjønn og erfaring
- Fagområde
- Jobbkontekst og fagmiljø
- Livssituasjon, økonomi og familieforhold
- Kulturell og språklig bakgrunn
- Ønsker, behov og forventninger om jobb og karriere
- Arbeidsmarked/jobbmuligheter i og utenfor akademien
- Interesse og behov for karriereveiledning

Karriereutvikling er en prosess

Behov for karriereveiledning vil variere. Oppmerksomhet på valg, overganger og egen karriereutvikling vil endre seg gjennom løpet.

Karriereveiledningstilbudet bør utformes med tanke på at ønsker og behov vil variere avhengig av hvilken fase forskeren er i.

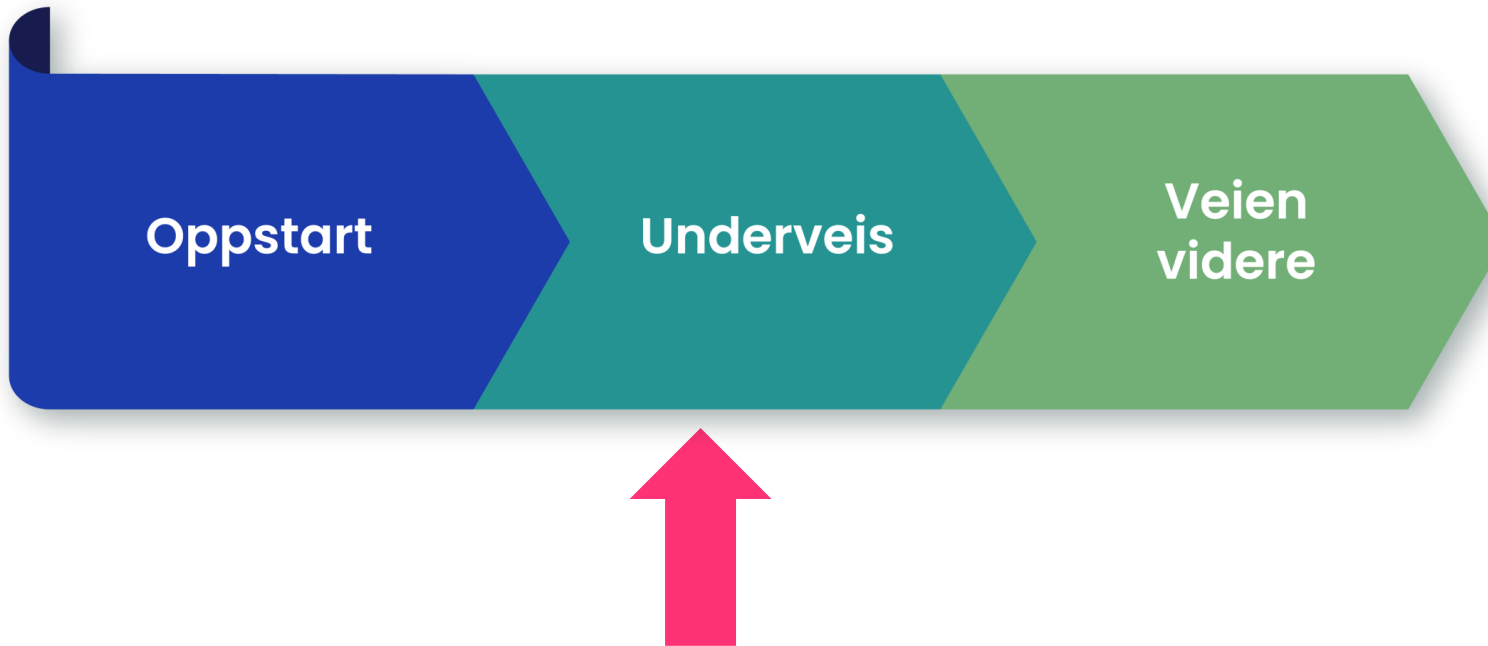


Oppstartfasen



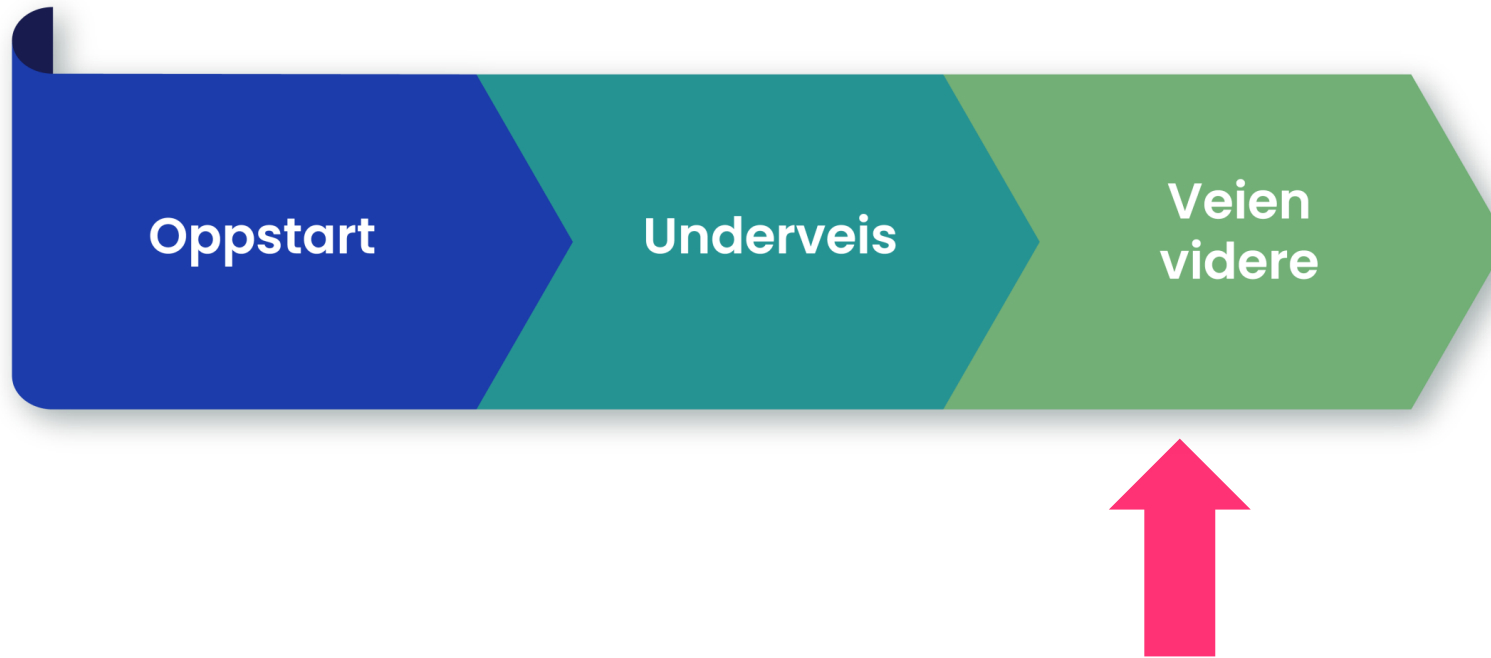
- Mye er nytt, videre karriereutvikling er ikke alltid i fokus.
- Men forskeren kommer allikevel opp i situasjoner der valg om hva hen skal prioritere og velge underveis må tas.
- Dette er valg som kan få konsekvenser for videre muligheter og karriereutvikling.

Underveisfasen



- Forskning og gjennomføring står i fokus, samtidig som det må tas valg som kan påvirke videre muligheter og karriere.
- Det kan også skje uforutsette ting knyttet til forskning eller i privatlivet, som kan kreve reorientering og nye valg.

Veien videre



- Forskeren er i en overgangsfase og må gjøre vurderinger av nåsituasjon og fremtidige ønsker og muligheter.
- Valg knyttet til videre karriereutvikling må tas.
- Dersom ønsker og mål ikke er mulig, kan det være nødvendig med reorientering.

Hva bør tilbudet bestå av?



Karriereinformasjon



Individuell karriereveiledning



Karrierelæringsaktiviteter



Karriereinformasjon

All type informasjon som gjør at forskeren får mer oversikt, innsikt og kunnskap knyttet til egen karriereutvikling.

- Informasjon må helst være tilrettelagt for forskerne, kvalitetssikret og mest mulig nøytral.
- Informasjonen bør være tilgjengelig i formater som forskeren kjenner og har lett tilgang til.
- Informasjonen kan deles i mange ulike sammenhenger (på møter, i seminarer, i veiledning, skriftlig, digitalt på nettside osv.)



Karriereinformasjon

Karriereinformasjon kan være informasjon om:

- Regler og rammer for ansettelse som doktorgradsstipendiat, postdoktor eller annen midlertidig stilling
- Jobbsøkerprosesser – både internt i akademia og i det øvrige arbeidslivet
- Jobbmuligheter innenfor og utenfor akademia
- Hva andre med samme faglige bakgrunn jobber med i andre sektorer enn akademia
- Hvilke type stillinger og posisjoner som finns i ulike relevante bransjer
- Ledige stillinger – innenfor og utenfor akademia
- Internasjonal mobilitet – muligheter og begrensninger og hvordan gå frem for å søke jobb i annet land
- Søknadsprosedyrer i og utenfor akademia
- Hvordan skrive en god cv og søknad, gjøre et godt intervju
- Informasjon om kurs og utdanningsmuligheter
- Informasjon om arbeidsmarked, bransjer og lønn



Karrierelæringsaktiviteter

Alle typer aktiviteter som bidrar til at forskeren:

- kan vurdere sin egen situasjon og blir mer klar over interesser, ønsker og mål
- får kunnskap om muligheter og begrensninger
- blir bedre i stand til å ta valg og håndtere overganger, både her og nå og senere i karrieren

Aktivitetene kan være av mange ulike typer og kan tilbys i forskjellige former og formater. Det kan inkludere informasjon og læring, og de kan både være individuelle og i gruppe. Aktivitetene kan være en enkelthendelse, eller være et opplegg som går over flere møtepunkter.



Karrierelæringsaktiviteter

Karrierelæringsaktiviteter kan for eksempel være kurs, gruppeveiledning, seminar eller workshops med tema knyttet til:

- Kompetansekartlegging
- Ulike karriereveier innenfor/utenfor academia
- Rekrutteringsprosesser og jobbsøking
- Hvordan finne og søke karrieremuligheter internasjonalt
- Karrierevalg og mulige veier videre
- Få kjennskap til eller møte bransjer og arbeidsgivere



Individuell karriereveiledning

Individuell karriereveiledning er samtaler mellom en forsker og en karriereveileder, enten digitalt eller i samme rom. Tema kan være bredt, men den vil alltid ha den enkeltes bakgrunn, situasjon og fremtid som utgangspunkt. Karriereveiledning kan være en samtale, eller en prosess med flere møter.

Individuell karriereveiledning gir mulighet til å:

- analysere, kartlegge og reflektere over egen situasjon
- avklare, tydeliggjøre og reflektere over valg og alternativer
- belyse muligheter og begrensninger
- finne ut hva neste skritt og veien videre på lang sikt kan være
- drøfte spenninger og dilemmaer knyttet til egen situasjon og karriereutvikling



Individuell karriereveiledning

Eksempler på temaer, problemstillinger og spørsmål i individuell veiledning:

Kompetansekartlegging (både faglig og generell kompetanse)

Hva kan du? Hvordan har du lært det? Hvordan kan du sette ord på din kompetanse? Hva kan være overføringsverdien av din kompetanse? Hva kan du *ikke*, som du trenger eller ønsker å lære/bli bedre på? Hvordan kan du presentere kompetansen for ulike arbeidsgivere?

Selvinnsikt

Hvem er du? Hva er viktig for deg? Hva er dine interesser og ambisjoner? Hva motiverer deg? Hva er dine styrker og hva kan være dine svake sider? Hvilke verdier knyttet til jobb er viktig for deg? Hvor vil du med din forskerkarriere? Er det viktig for deg å være i akademien eller kan en jobb i en annen sektor?

Valg

Hvilke valg kan være aktuelle for deg? Er det hindringer for valget? Hva skal til for å kunne ta et konkret valg her og nå? Hvilken informasjon trenger du for å ta valget? Hva «koster» valget deg? Gitt nåværende livssituasjon – hva kan være gode valg for deg?

Karriereplan

Hva vil du? Nå, på kort sikt, på lang sikt? Hvor langt frem ønsker du eller kan du planlegge? Hva kan du påvirke, hva har du kontroll over, hva er opp til andre? Hva gjør du hvis planen må endres/går i vasken? Hvem og hva kan ha avgjørende påvirkning på dine planer?

Muligheter

Hvilke muligheter er rundt deg? Hva er mulig for deg å få til? Hvilke jobbmuligheter har du i eller utenfor akademien? Hvilke kompetansebehov ser du innenfor eget fagområde fremover? Hvordan kan du gjøre muligheter til realiteter?

Begrensninger

Hvilke begrensninger påvirker din situasjon og dine planer. Kan de endres? Er begrensningene reelle, eller er de «tankefeller»? Hvem og hva kan påvirke begrensningene?

Neste skritt

Hva må du vite for å ta neste valg? Hvordan skrive en god jobbsøknad? Hva er viktig i et jobbintervju? Hvordan få jobb i en annen sektor? Hvordan få jobb i utlandet? Hvem i ditt nettverk kan hjelpe deg videre? Hvordan håndtere overgangen til ny karrierefase?



Individuell karriereveiledning

Individuelle karriereveiledning bør tilbys av personer med karrierefaglig kompetanse.

Hvorfor?

Dette er samtaler om liv, valg og fremtid som krever kompetanse og profesjonalitet for å gjennomføres på en måte som er **etisk forsvarlig** og som gir et **godt utbytte** for forskeren.

En kompetent karriereveileder

- har veiledningskompetanse og erfaring med de spørsmål og problemstillinger forskerne kommer med
- kjenner til hvilke særegne utfordringer forskere kan møte
- har nødvendig etisk kompetanse
- kan innta en nøytral rolle - ha forskerens interesser som hovedanliggende.

Hva er god kvalitet i tilbudet?

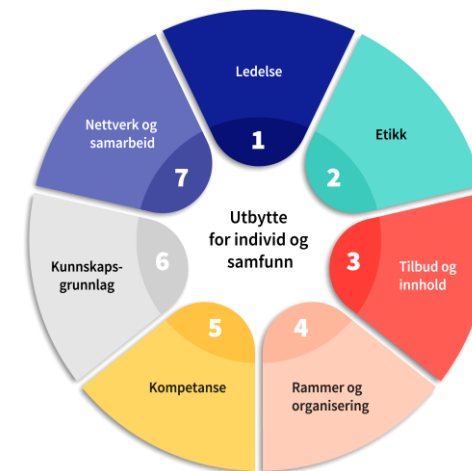
Institusjonen bør jobbe systematisk med kvalitetssikring og kvalitetsutvikling

[Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning](#)

inneholder en rekke ressurser og kan gi støtte kvalitetsarbeidet.

Andre grep for å sikre kvalitet

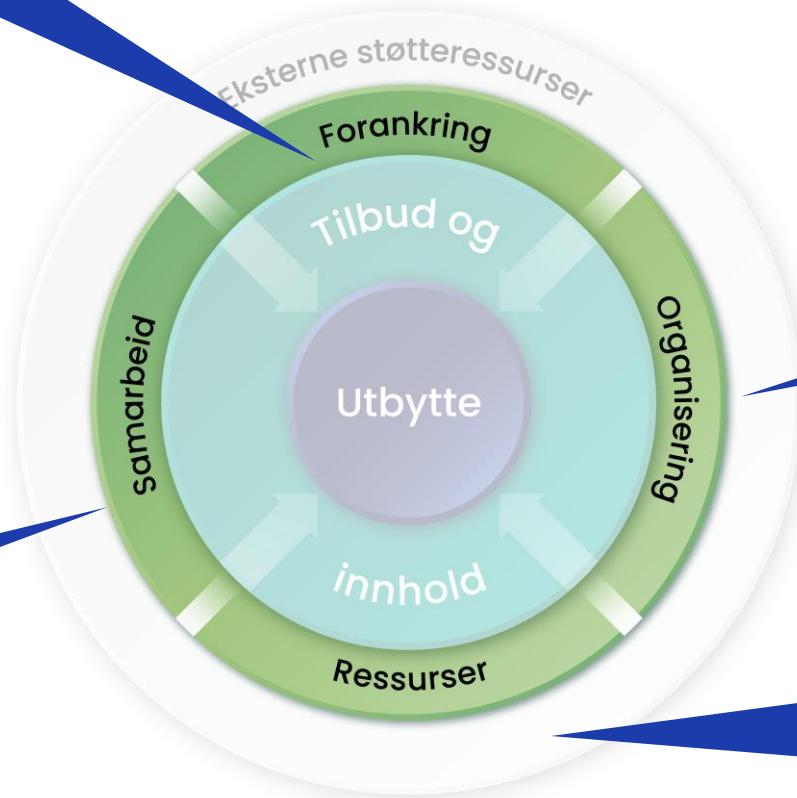
- Sørge for at tilbudet er godt kjent og tilgjengelig
- Innhente brukernes tilbakemeldinger - brukerundersøkelser
- Kartlegge/evaluere tilbudet
- Rapportering til sentral enhet



Organisatoriske rammebetingelser

Gir innspill til hvilke organisatoriske rammebetingelser som bør være på plass når institusjonen skal utvikle et godt og relevant karriereveiledningstilbud

Handler om strategi og ledelse



Handler om ansvarsfordeling, rolleavklaring og planer

Handler om internt og eksternt samarbeid

Handler om avklart ressursbruk og tilgang til tilstrekkelig og relevant kompetanse

Forankring - strategi og ledelse

Tilbudet bør forankres i en strategi og det bør være en avklart og tydelig ledelse.

Strategi

Karriereveiledningstilbudet ved en institusjon bør være forankret i en overordnet strategi, gjerne som en egen karrierestrategi, eller som en egen del av en bredere strategi.

Ledelse

Det må være avklart hvem som har det øverste ansvaret for tilbudet. Dersom ansvaret er delegert, må det være avklart og tydelig kommunisert. Det må komme frem hva lederansvaret innebærer, og det må være tydelige prosedyrer for hvordan beslutninger om tilbudet skal tas. Ledernivået har også ansvar for at karriereveiledningstilbudet har god kvalitet, og at det er etablert kvalitetssikringsmekanismer.

Organisering - ansvarsfordeling, rolleavklaring og planer

- Det må være avklart og tydeliggjort hvilke nivåer og organisatoriske enheter som har **ansvar for** hvilke deler av det tilbudet.
- Det må være avklart og tydeliggjort hvilke **roller og oppgaver** de som skal legge til rette for og levere karriereveiledningstilbudet skal ha.
- Det må eksistere **planer** for karriereveiledningsarbeidet, og rutiner for å følge opp planene

Ressurser - avklart ressursbruk og tilgang til tilstrekkelig og relevant kompetanse

Ressurser:

Det må avsettes et visst nivå av ressurser for å kunne tilby et godt og relevant karriereveiledningstilbud. Målet må være å tilby mest mulig karriereveiledning for innsatsen.

Kompetanse:

De som skal bidra inn i karriereveiledningstilbudet, må ha tilstrekkelig og relevant kompetanse.

Samarbeid - internt og eksternt samarbeid

For å sikre tilgang til karriereveiledning for egne forskere, kan det være nødvendig å samarbeide med andre enheter ved egen institusjon og/eller med eksterne aktører.

Interne samarbeidsstrukturer kan ha form av avtaler om praktisk samarbeid med andre enheter om å utvikle og tilby tjenester.

Det kan også være nyttig å etablere noen former for institusjonsinterne fora eller nettverk for utveksling av erfaringer, gjensidig læring og tilgang til faglige ressurser.

Eksterne samarbeidsstrukturer kan handle om å inngå avtaler med enheter utenfor egen institusjon knyttet til tjenesteleveranse.

Det kan også være nyttig å delta i nettverk med eksterne aktører der man kan utveksle erfaringer knyttet til organisering, innhold i tjenestene og andre faglige tema knyttet til kvalitet.

Anbefalinger for et godt karriereveiledningstilbud for forskere i tidlig karrierfase

1. Alle forskere i tidlig karrierfase har tilgang til et relevant karriereveiledningstilbud.
2. Tilbudet har god kvalitet og er utformet med utgangspunkt i definerte kvalitetskriterier.
3. Tilbudet er kjent og tilgjengelig og tilbys på tidspunkter og i formater målgruppen ønsker og etterspør.
4. Det tas høyde for at karriereutvikling er en prosess, og at den enkelte derfor har tilgang til karriereveiledning i alle faser av ansettelsesforholdet.
5. Karriereveiledningstilbudet er utformet for å møte de ulike behovene i den mangfoldige gruppa av forskere i tidlig karrierfase.
6. Karriereveiledningstilbudet består av karriereinformasjon, karrierelæringsaktiviteter og individuell karriereveiledning.
7. Tilbudet er forankret i en overordnet strategi, og settes i sammenheng med andre strategier og tilbud rettet mot forskere.
8. Det er avklart hvilke instanser og personer som har ansvar for å tilrettelegge, utvikle og levere tilbudet, og disse har tilstrekkelig og relevant kompetanse for oppgaven.
9. De som skal gjennomføre individuell karriereveiledning har relevant karriereveiledningsfaglig kompetanse.



Vil du være med i et nettverk for karriereveiledning for forskere?

- erfaringsdeling
- kompetanse og kunnskap
- informasjon og nyheter
- finne kolleger og bygge nettverk
- ett fysisk møte i året, ellers digitale
- HK-dir inviterer og leder, dere deler

Kontakt: tonje.gravas@hkdir.no