



Karriereveiledning for personer med en utviklingshemming eller andre former for lærevansker

Sluttrapport

Innhold

Prosjektledere	3
Deltakere	3
Referansegruppe.....	3
1 Innledning.....	4
2 Prosjektgjennomføring	5
2.1 Etikk og egen kompetanse	6
2.1.1 Oppsummering og anbefalinger basert på erfaringer fra de ulike aktivitetene	7
2.2 Kunnskapsgrunnlag.....	7
2.2.1 Tiltak og virkemidler for deltakelse i arbeidslivet.....	8
2.2.2 Kompetanse.....	9
2.2.3 Overganger og livsløp	10
2.2.4 Brukermedvirkning i tjenesteutvikling	10
2.2.4 Oppsummering og anbefalinger basert på erfaringer fra delprosjektet	10
2.3 Nettverk og samarbeid	10
2.3.1 Oppsummering og anbefalinger basert på erfaringer fra delprosjektet	12
2.4 Utvikling av karrierekompetanse og verktøy for arbeid med overgang til eksternt arbeid ...	12
2.4.1 Oppsummering og anbefalinger basert på erfaringer fra delprosjektet	13
3 Avsluttende samlet oppsummering og anbefalinger.....	14
3.1 Oppsummering og anbefalinger - etikk og egen kompetanse	15
3.2 Oppsummering og anbefalinger – Verktøy og arbeidsformer for arbeid med overgang til arbeid og utvikling av karrierekompetanse	15
3.3 Oppsummering og anbefalinger – Nettverk og samarbeid	17
3.4 Oppsummering og anbefalinger – kunnskapsgrunnlag og kompetanseheving	17
Referanser	18

Alle bilder med mindre annet er oppgitt: Colourbox

Prosjektledere

Paal Haavorsen, bransjeforeningen Arbeid og Inkludering i NHO

Merethe Horgen, ASVL

Erik Hagaseth Haug, Søndre Land kommune

Deltakere

Optimus AS, Røros, Mølla vekst, Ivekst, Sølve, Nordre Land Asvo, Thor Heyerdahl videregående skole, Dokka videregående skole, Søndre Land kommune, Revetal arbeid og kompetanse (RAK), Fønix, Norasonde, Namas, OPT, Jobbintro, Arba, Spir, Asker Produkt, SENS Gruppen AS, Optimus AS, Stiftelsen Helt Med, OsloKollega, Høgskolen i Innlandet, Karriere Oslo

Referansegruppe

Gunnar Rømuld fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, Julie Sikin Bhanji Jynge fra Høgskolen i Innlandet, Jenny Opdal & Peik Hveem fra OKTAV, Tom Tvedt fra NFU



Foto: Merethe Horgen

1 Innledning

Å ha muligheten til å delta i arbeidslivet har stor betydning for oss mennesker. Det er i Norge stor enighet om at alle som vil og kan skal kunne delta. FN sin [Konvensjon for personer med nedsatt funksjonsevne](#) påpeker blant annet at mennesker med nedsatt funksjonsevne har rett til arbeid på lik linje med andre; dette omfatter muligheten til å tjene til livets opphold ved et arbeid som man selv fritt velger eller påtar seg i et arbeidsmarked og arbeidsmiljø som er åpent, inkluderende og tilgjengelig for mennesker med nedsatt funksjonsevne.

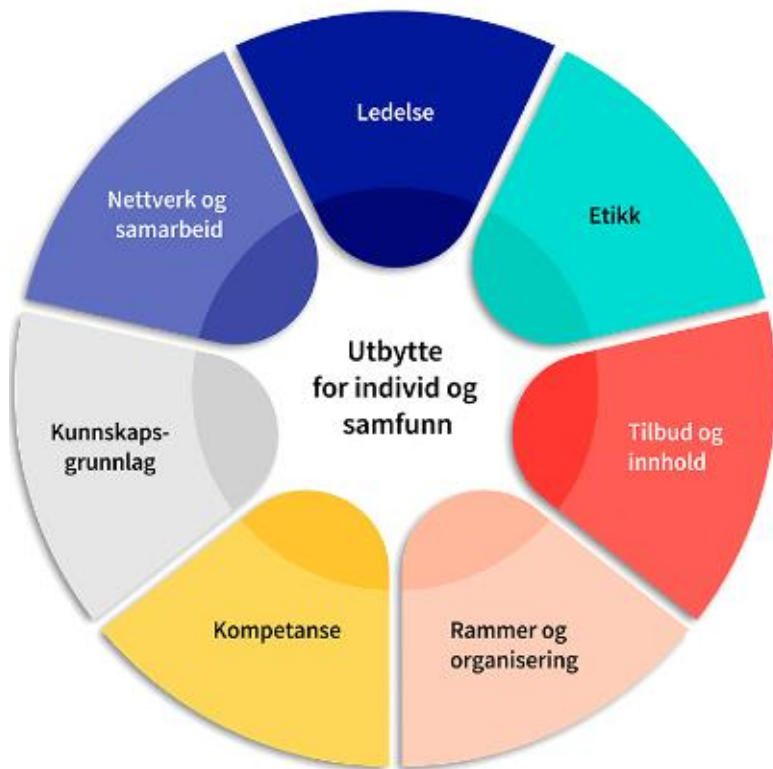
Å finne sin «hulle» i arbeidslivet kan være krevende. Det kan handle om både bevissthet rundt hva en ønsker å jobbe med, men også bistand til å få og beholde et meningsfullt arbeid. På [regjeringen sine sider](#) står det om karriereveiledning: Karriereveiledning skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Vi vil også her ta med at i NOU 2023:13 På høy tid sier utvalget i forslag til tiltak på s. 149: "Karriereveiledning må tilbys alle elever i grunnskolen og videregående skole uavhengig av funksjonshindring".

Ønsket om å tilby god karriereveiledning til alle grupper av personer med en funksjonshindring er sterkt i vår bransje. Fordi vi oppdaget at det var usikkert om vi hadde gode nok verktøy og metoder for å gi tilfredsstillende karriereveiledning til personer med en utviklingshemming og andre former for lærevansker initierte vi dette prosjektet. I denne rapporten presenteres resultatene og anbefalingene fra utviklingsprosjektet. Vi håper at rapporten kan bidra til bevisstgjøring, kompetanseutvikling og sist, men ikke minst, gode karriereveiledningstjenester for de det gjelder i tida framover.

Vi har i dette prosjektet satt fokus på å kartlegge og prøve ut eksisterende karriereveiledningsmetodikk for å finne ut om det er, og i så fall hvilke tilpasninger det er behov for, opp mot personer med en utviklingshemming eller andre former for lærevansker. Altså personer som har det utfordrende med å kunne løse komplekse problemer eller ta vanskelig avgjørelser uten hjelp fra andre (Terje Wårheim, foredrag 2023). I lys av erfaringene som ble gjort har også flere av deltakerne startet arbeidet med å utvikle tilpassede verktøy for prosjektets målgruppa.

I prosjektet har vi lagt til grunn nasjonalt tverrsektorielt [kvalitetsrammeverk for karriereveiledning](#) sin definisjon av 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 utforskning 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.



Et sentralt siktemål med prosjektet er å bidra til økt kvalitet i tjenester. I nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning pekes det på sju [innsatsområder](#) en mener det bør fokuseres på i arbeidet med kvalitetssikring og kvalitetsutvikling. Disse er visualisert i modellen til høyre. I prosjektet ble disse sju brukt som faglig innramming i planleggingen og gjennomføringen i arbeidsgruppene.

<https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/kvalitetssikring/kvalitetsmodellen/>

Basert på definisjonene av målgruppe og karriereveiledning har det blitt jobbet med ulike sider ved karriereveiledning for den valgte målgruppa gjennom forskjellige delprosjekter. Det er blitt satt søkelys på temaene etikk og egen kompetanse, kunnskapsgrunnlag, nettverk og samarbeid, utvikling av karrierekompetanse og verktøy for overganger mellom opplæring og arbeid. I rapporten presenteres oppsummeringer fra de ulike delprosjektene. Det gis avslutningsvis anbefalinger for videre utvikling, både i praksisfeltet, i forskning og for beslutningstakere. Innledningsvis presenteres kort prosjektgjennomføringen.

2 Prosjektgjennomføring

Prosjektet startet med et digitalt kick off-møte 26. april 2023. Her var medlemsbedrifter i ASVL og bransjeforeningen Arbeid og Inkludering i NHO, aktører fra videregående opplæring, kommuner, aktører fra relevante direktorater og interesseorganisasjoner invitert. Seminaret ble åpnet av prosjektlederne som satte prosjektet i sammenheng med:

- Stortingsmelding 8 (2022 – 2023) Menneskerettar for personar med utviklingshemming
- Nytt justert regelverk for arbeidsmarkedstiltaket Varig Tilrettelagt Arbeid (Forkortelsen VTA brukes i fortsettelsen)
- Behov for et bedre tilbud ifm. videregående skole og overgang til arbeidslivet
- FN-konvensjonen om menneskerettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)

Planene for prosjektgjennomføringen ble gjennomgått, og seminaret ble avsluttet med en oppfordring om at interesserte kunne melde sin interesse for å bli med på utviklingsprosjektet.

Som en ser av deltakerlisten var det stor interesse for deltakelse, og de påmeldte ble samlet til et felles seminar 2. juni i Oslo for konkretisering av prosjektet. Som et forarbeid til samlingen måtte alle sende et kort notat som beskrev (1) sin ide til prosjekt, (2) hvilket av de 7 innsatsområdene i den [nasjonale kvalitetsmodellen](#) utviklet i nasjonalt kvalitetsrammeverk de ønsket å knytte an til i sitt prosjekt, og (3) beskrive hva virksomheten hadde behov for å styrke seg på overfor prosjektets målgruppe.

Innspillene ble brukt til å strukturere planlagt gruppearbeid på samlingen. Her ble virksomheter med felles interesseområder satt sammen i grupper for å diskutere og planlegge videre framdrift. De tre prosjektlederne ble koblet på ulike grupper som sparringspartnere gjennom hele prosjektperioden. Det ble også etablert en referansegruppe som har hatt tre møter gjennom prosjektperioden.

I perioden fra juni til desember 2023 ble det jobbet i de ulike prosjektgruppene. 8. desember samlet deltakerne seg i arbeid- og inkluderingsbedriften Norasonde sine lokaler på Lillestrøm til et oppsummerende seminar hvor gruppene presenterte sitt arbeid. Prosjektet har ikke hatt noen ekstern finansiering. Alt arbeidet er gjennomført ut fra egeninteresse og egeninnsats.

I rapportens hoveddel presenteres sentrale oppdagelser og anbefalinger fra hver av delprosjektene. De fullstendige erfaringsrapportene skrevet av deltakerne er plassert som vedlegg til rapporten. Basert på deltakernes behov ble det, basert på områdene i den nasjonale kvalitetsmodellen, etablert fem arbeidsgrupper. Disse fokuserte på etikk og egen kompetanse (kp 2.1), kunnskapsgrunnlag (kp 2.2), nettverk og samarbeid (kp 2.3) og verktøy og arbeidsformer. Det var to arbeidsgrupper som fokuserte på verktøy og arbeidsformer i karriereveiledning. Deres erfaringer er presentert samlet i kapittel 2.4.

2.1 Etikk og egen kompetanse

Det første området omhandler etikk og egen kompetanse. I nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning legges det til grunn at karriereveiledningstjenester skal ha en etisk god praksis. Videre at det er et mål å jobbe systematisk med å utvikle og opprettholde en etisk god praksis. Det innebærer å legge til rette for at alle som jobber med karrierelæring og karriereveiledning har etisk kompetanse, reflekterer over egen praksis og utøver et godt etisk skjøn i møte med veisøker.

I denne arbeidsgruppa deltok ansatte fra bedriftene Arba og Spir Oslo. De jobbet med følgende aktiviteter:

- Selvevaluering basert på ressursene i området *etikk* i Rammeverk for kvalitet i karriereveiledning før og etter prosjekt for fagveiledere.
- Fagsamlinger i personalgrupper med fokus på etiske retningslinjer og begrepsavklaringer
- Kollegarefleksjon i grupper basert på [Etikk-kort](#) fra Rammeverk for kvalitet i karriereveiledning.
- Trivselsevaluering for VTA-ansatte før og etter prosjekt basert på spørsmål definert spesielt for dette prosjektet.

Hensikten med aktivitetene var at veiledere skulle bli mer bevisst på etikk og moral i det daglige arbeidet med deltakerne som er i et arbeidsmarkedstiltak (primært VTA) og se om dette hadde noen effekt på deltakernes opplevelse av samtalene.

2.1.1 Oppsummering og anbefalinger basert på erfaringer fra de ulike aktivitetene

- Selvevalueringer for veiledere som grunnlag for å vurdere utvikling av egen kompetanse anses som et godt verktøy for å måle individuelt opplevd kompetanse og utvikling av bevissthet rundt egen praksis.
- En gjengs oppfatning i de første fagsamlingene som ble gjennomført i personalgruppene var at karriereveiledning er noe bare enkelte ansatte i bedriften bedriver. Å gjennomføre fagsamlingene i starten av prosjektet opplevdes viktig og nødvendig, siden man da fikk anledning til å diskutere hva karriereveiledning kan være, hvem som bedriver det samt når og hvordan det kan utøves. Møtene åpnet for en mulighet til å utfordre, utforske og forankre en felles oppfatning hos de ansatte om at alle ansatte på sitt vis er involvert i, støtter oppunder og bedriver karriereveiledning i en eller annen form i møte med VTA-ansatte/tiltaksdeltakere. Et slikt fundament gjorde det lettere å jobbe videre.
- Erfaringer fra kollegarefleksjon i grupper gjennom bruk av Etikk-kort var at det var en del ukjente situasjoner på kortene, noe «akademisk språkbruk», og dermed vanskelig å relatere seg til. Det var derfor enighet om at det er behov for tilpassede verktøy for å drive denne typen kollegarefleksjon. Dette ble utviklet av deltakerbedriftene og disse ga større relevans og nytteverdi.
- Oppsummert har delprosjektet bidratt til at ordinært ansatte har opplevd markant økning av egen kompetanse på etikk og kvalitet i arbeidet de utfører overfor og med arbeidstakerne i VTA. Både fordi fokus på tema i seg selv har en effekt, men også ved at en gjennomgang av etiske retningslinjer og begrepsavklaringer om karriereveiledning ga felles forankring i bedriftene. Det ga videre en felles forståelse og erkjennelse av delaktighet hos de ansatte.
- Det har også vært gjennomført undersøkelse blant VTA-ansatte knyttet til hvordan de opplever seg hørt, sett, og tatt på alvor av veileder. Undersøkelsen ble gjennomført før fagteamene jobbet med Etikk-spørsmålene og etter. Resultatene fra undersøkelsen hos VTA-ansatte viser økning av opplevelse av å bli hørt, sett og tatt på alvor (Mer om evalueringen i vedlegget til denne rapporten).

2.2 Kunnskapsgrunnlag

I nasjonalt kvalitetsrammeverk slås det fast at det er et mål å jobbe systematisk med å utvikle en karriereveiledningstjeneste som har en kunnskapsbasert praksis. Det innebærer å anvende informasjon om brukergruppen, brukerstemmer, forskning og erfaringsbasert kunnskap som utgangspunkt for evaluering og utvikling av tjenesten.

Denne arbeidsgruppa besto av karriereveileder fra bedriften OsloKollega og forskere og bibliotekar fra Høgskolen i Innlandet.

Hensikten med dette delprosjektet var å bidra til en kunnskapsbasert praksis knyttet til karriereveiledning til personer med utviklingshemming og andre former for lærevansker gjennom en systematisk gjennomgang av relevant forskning.

Søkekriterier ble valgt basert på definisjonene vi la til grunn i prosjektet av målgruppe og karriereveiledning. Basert på de valgte søkekriteriene ble det funnet 99 unike forskningsarbeider bestående av fagfellevurderte artikler, rapporter, bøker og bokkapitler. Referansene er gjengitt i sin helhet som vedlegg til denne rapporten. For å skape en oversikt over funnene ble det gjennomført en tematisk analyse (Braun & Clarke, 2022).

Den tematiske analysen av fagtekstene viser at det settes søkelys på fire overordnede tema i forskningen:

- Tiltak og virkemidler for deltakelse i arbeidsliv
- Kompetanse
- Overganger og livsløp
- Brukermedvirkning i tjenesteutvikling

Nedenfor presenteres oppsummering av sentrale funn for hvert tema. Det skal bemerkes at det ikke er vanntette skott mellom de ulike temaene. Eksempelvis omhandler artikler om hovedtemaet "deltakelse i arbeidsliv" også ofte beskrivelser av overganger og livsløp. Et hovedfunn i vår gjennomgang er for øvrig at det er marginalt med undersøkelser som eksplisitt undersøker karriereveiledning av målgruppa. I litteraturen brukes begreper som oppfølging og veiledning som kan sees på som sammenfallende med karriereveiledning, men den eksplisitte forskningen på karriereveiledning for målgruppa bør etter vår vurdering styrkes. I dette kan det være hensiktsmessig å knytte an til innsatsområdene i nasjonalt kvalitetsrammeverk. I gjennomgangen nedenfor har vi valgt å vise eksempler på forskning med relevans for karriereveiledning som kom opp gjennom det systematiske søket, selv om karriereveiledning altså ikke alltid var et uttalt tema.

2.2.1 Tiltak og virkemidler for deltakelse i arbeidslivet

I dette temaet ligger forskning på aktiviteter, ytelser, holdninger og virkemidler i arbeidet med

arbeidsinkludering for rapportens målgruppe. Dette er forskningsområdet hvor en finner mest forskning. Nevala m.fl. (2019) har gjennomført en systematisk gjennomgang av effekten fra forskjellige intervensjoner for personer med funksjonsnedsettelse. De konkluderer med at arbeidsutprøving og individuell oppfølging er virkningsfulle tilnærminger. De vurderer videre utprøving i ordinært arbeidsliv med tilstrekkelig støtte som mer virkningsfullt enn ulike skjermede arbeidsplasser. Nouf-Latif, Anderson & Markström (2019) kommer til samme konklusjon i sine studier av arbeidsinkludering av personer innenfor autismespekteret i Sverige.

Dreaver m.fl. (2020) har undersøkt arbeidsinkludering blant personer innenfor autismespekteret. De konkluderer med at det gjennomgående er lite kunnskap i arbeidslivet og hva som skal til for en vellykket inkludering av denne målgruppa.

Michelsen m.fl. (2020) diskuterer bruk av ulike digitale verktøy og hjelpemidler (eksempelvis digitale karriereplaner) som er ment kompensere i arbeidet med arbeidsinkludering for personer med kognitive vansker. Deres studier viser at slike tiltak har hatt god effekt, særlig på den enkeltes motivasjon. Denne typen tilpassing har også satt deltakerne (empowered) bedre i stand til å stå i arbeid. Samme forfattere konkluderer samtidig med at eksempelvis digitale karriereplaner i liten grad blir introdusert i yrkesrettet rehabilitering.

Dean, Garrels, Sigstad & Wendelborg (2022) har sett på arbeidsgiveres villighet til å ansette personer med funksjonsnedsettelse. De konkluderer med at arbeidsgiveres egne erfaringer, syn på arbeid og ønske om å vise sosialt ansvar påvirker graden av arbeidsinkludering. Gjertsen (2021) stiller i sin artikkel spørsmål ved hvorfor ikke flere utviklingshemmede jobber i arbeidsmarkedstiltaket «Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet» (VTA-O)? Med utgangspunkt i intervju med Nav-veiledere diskuteres hvorfor så få personer med utviklingshemming jobber i VTA-O-tiltaket. Studien viser at forhold som har betydning for i hvilken utstrekning målsetningen med tiltaket innfris, er knyttet til formidling av målsetningen, tilgjengelige ressurser og Nav-veiledernes holdninger.

Til tross for politiske initiativ og støtte i forskning om viktigheten av deltakelse i ordinært arbeidsliv finner flere forskere (blant annet Engeset, Soderstrom, & Vik, 2015; Langemyhr, &

Haukelien, 2022) at langt de fleste utviklingshemmede har sitt arbeid i dagsenter. De understreker at det å være i dagsenter kan ha stor verdi for den enkelte siden det der foregår et samspill mellom arbeid, omsorg, vennskap og produksjon som skaper en meningsfull kontrast til det mange opplever som fravær av anerkjennelse i andre sosiale sammenhenger. Dagsenteret blir en arena hvor opplevelser av mening og anerkjennelse gjøres mulig.

I dette temaet finner vi også flere studier som setter søkelys på forholdet mellom arbeidsdeltakelse og uføreytelser for vår målgruppe (Chen m.fl., 2022; Lallukka m.fl., 2020). Bråten & Sten-Gahmberg (2022) finner at det har blitt flere unge uføre med utviklingshemming, autisme, angst-, depresjons- og adferdslidelser. De konkluderer med at den økte tilstrømningen til uføretrygd ikke alene kan forklares av et mer krevende arbeidsliv, men må tilskrives faktorer som treffer de unge gjennom oppveksten. Dette er et aktuelt funn som støtter opp under anbefalingen i kapittelet om nettverk og samarbeid om at satsningen på en helhetlig oppfølging tidligere i livsløpet bør styrkes.

2.2.2 Kompetanse

Et annet overordnet tema som vokser fram fra analysene er kompetanse. I gjennomgangen finner vi svært lite litteratur som fokuserer på målgruppespesifikk karriereveiledningskompetanse. Vi finner imidlertid noe litteratur fra studier som har undersøkt kompetansebehov mer generelt (Høium m.fl., 2011; Haug m.fl. 2010; Nordlund & Henriksen, 2014). I Gjermestad (2023) gis en oppsummering av kunnskap knyttet til kvalitet i tjenester til voksne personer med alvorlig/dyp utviklingshemming. I sammendraget (s. 2) gis følgende anbefalinger:

Samlet sett viser resultatene fra oppsummeringen at kvalitet i tjenestene handler om tilstrekkelige ressurser, stabile tjenesteytere og spesialkompetanse. Spesialkompetansen dreier seg om non-verbal og førspråklig kommunikasjon, særlige og komplekse helsemessige og andre tilleggsutfordringer samt spesifikk observasjonskompetanse.



2.2.3 Overganger og livsløp

Et tredje tema handler om overganger, både mellom skoleslag og mellom opplæring og arbeid. Det handler også om forholdet mellom arbeid og «livet for øvrig».

Garrels & Sigstad (2021) finner i sine studier at det er viktig med et tett samarbeid mellom oppvekstsektor og arbeidslivet og mellom ulike trinn i utdanningssystemet. Pesonen m.fl. (2021) finner det samme for personer innenfor autismespekteret når det kommer til overgang fra høyere utdanning til arbeidsliv. Baric m.fl. (2017) konkluderer med at overgangen til arbeidsliv for personer med Asperger syndrom og ADHD ofte er en lang (modnings)prosess som bør starte tidlig i skoleløpet. Det bør utvikles og tilbys helhetlige og forutsigbare alternative løp. Basert på en registerstudie av personer med Downs syndrom (Bjerkedal m.fl. 2009) kan det dokumenteres at personer med Downs syndrom ikke oppnår den arbeidsaktivitet som utdanningen de har gjennomført skulle tilsi.

2.2.4 Brukermedvirkning i tjenesteutvikling

Det siste temaet omhandler brukermedvirkning og samskaping av tjenester for målgruppa (Eksempelvis Askheim, 2020; Aspvik, Elnan, Brandsrud & Ingebrigtsen, 2011; Bikova & Christensen, 2022; Holen-Rabbersvik, Haugland, Omland, Fredwall & Hansen, 2019; Østby, Osterhals, Haugenes, Sten, Asmyhr Moe & Hellzén, 2019). I disse arbeidene diskuteres blant annet hvordan ansatte erfarer spenninger mellom å ivareta brukernes ønsker på den ene sida, og på den andre forventninger de møter til tjenestene og ansvaret de opplever om å utføre arbeidet ut fra profesjonelle og etiske standarder. Andre diskuterer ideen om at brukere er deltakende og aktive samarbeidspartnere når det gjelder sine egne velferdstjenester. Her stilles blant annet spørsmålet om hva skjer med dette idealet i en arbeidshverdag hvor deltakerne i samproduksjonen kan ha svært ulike interesser og motivasjoner for å delta? Her ligger også undersøkelser av hvordan et økende behov for innovasjon og teknologiutvikling av offentlige tjenester påvirker tjenester for målgruppa. Et viktig premiss er at nye løsninger skal løse reelle og fremtidsrettede behov, og som en følge av dette har oppmerksomheten rundt brukerinvolvering økt de senere årene. Det er mangel på kunnskap om hvordan brukeropplevelser kan bidra, og mange innovasjonsprosjekter har mislyktes på grunn av manglende forståelse for behovene til dem som skal dra nytte av nye løsninger.

2.2.4 Oppsummering og anbefalinger basert på erfaringer fra delprosjektet

Med utgangspunkt i funnene fra arbeidsgruppene og forskningsgjennomgangen ser vi et behov for å styrke den eksplisitte forskningen og evalueringen av karriereveiledning ovenfor denne målgruppa, slik at vi får et kunnskapsbasert grunnlag å bygge et faglig fundament på for karriereveiledningen overfor målgruppen.

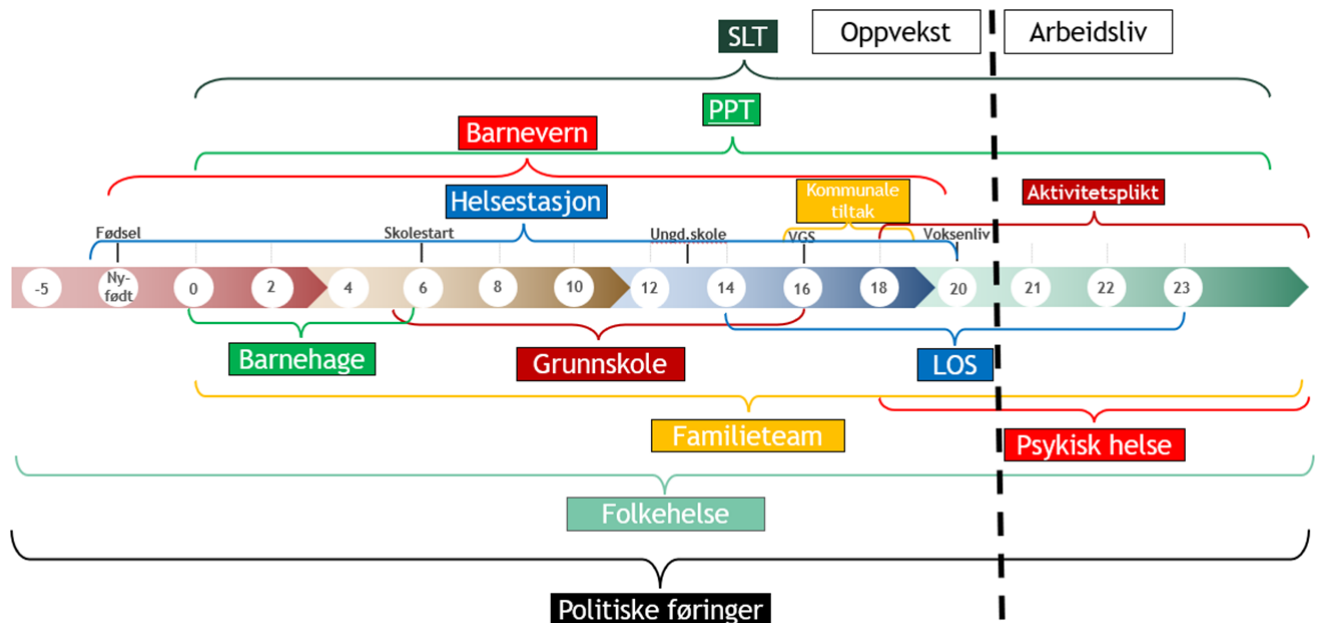
2.3 Nettverk og samarbeid

Et tredje innsatsområde for kvalitet i nasjonalt kvalitetsrammeverk er nettverk og samarbeid. I dette innsatsområdet slås det fast at karriereveiledningstjenesten skal ha nettverk og samarbeid med relevante aktører. Videre at det er et mål å jobbe systematisk for å få et godt samarbeid med relevante aktører og instanser. Det innebærer å ha kjennskap til andre aktørers oppdrag og tilbud, avklare fordeling av oppgaver og ansvar, og å utvikle avtaler og rutiner for samarbeid.

Denne prosjektgruppa besto av Mølla vekst, Ivekst, Sølve, Nordre Land Asvo, Thor Heyerdahl vgs, Dokka vgs, Søndre Land kommune, Revetal arbeid og kompetanse (RAK) og Fønix.

Delprosjektet tok utgangspunkt i følgende problemformulering; Hvordan må alle instanser jobbe for å legge til rette for å bygge opp barn og unges robusthet og evnen til å ta egne bevisste valg gjennom hele livsløpet?

Basert på arbeidet i prosjektet ble det utviklet en modell som synliggjør ulike instansers involvering i målgruppas livsløp:



1

I modellen er overgangen til voksenlivet markert med en stiplet linje. Dette er tidspunktet hvor vekst- og arbeid- og inkluderingsbedrifter i all hovedsak møter målgruppa. Gruppa stilte seg og sine virksomheter spørsmålet om hvilke karrierekompetanser og andre kompetanser man burde inneha i dette veiskillet i livsløpet. Eksempler var:

- Det å kunne velge selv (forskjellen på at jeg velger og mamma velger)
- Mobilitet, å kunne benytte seg av kollektivtransport.
- Kommunikasjon, herunder:
 - o Det å kunne si i fra/stille spørsmål når det er noe jeg ikke forstår.
 - o Kunne gi beskjed hvis en ikke kommer
 - o Lytte, være til stede i en samtale
 - o Kunne ta imot tilbakemeldinger
- Arbeidsmoral
 - o Forståelse for sitt bidrag i arbeidet

Det var stor enighet om at dette er kompetanser som bør og kan arbeides med før de står på overgangen til arbeidslivet. Samtidig var det en erkjennelse i gruppa rundt at de ofte måtte fokusere på nettopp disse kompetansene i sin oppfølging.

¹ SLT: Samordning av Lokale rus- og kriminalitetsforebyggende Tiltak, LOS: Tiltak rettet mot unge i fare for frafall, PPT: Pedagogisk Psykologisk tjeneste.

Det var også enighet om at overgangen til arbeidslivet bør starte tidligere, slik at den blir individuell og hensiktsmessig for den enkelte. Representantene fra videregående skole i gruppa opplevde at valgene som foreslås i ungdomsskole ofte er veldig begrenset for målgruppa. Et konkret eksempel på samarbeid finner en mellom Larvik kommune (sykehjem) og arbeid- og inkluderingsbedriften IVekst. Målet er å avlaste sykehjemansatte i profesjonsnøytrale arbeidsoppgaver og frigjøre tid for de faglærte til å utføre profesjonsoppgaver. Samtidig så de raskt at det er mange gode og meningsfulle oppgaver for VTA-ansatte: skyllerom, kjøkken, smøre mat, varepåfylling, skifte på senger, baking osv.

Per nå er det fem hele 100 % VTA-stillinger fordelt på sju til ni personer.

Prosessen videre involverer:

- Opplæringsmoduler: håndvask, desinfeksjon, skyllerom, demens, kjøkken, smøre mat
- Opplæring parallelt med omvisning og oppstart på sykehjem
- Fokus på profesjonalitet - trygge i opplæringen - bevissthet på kompetanse og kunnskap
- Fortløpende evalueringer for å kvalitetssikre og måle effekten av tilrettelagt arbeid

Oppsummert oppleves dette som en VINN - VINN situasjon for kommunen og arbeidsinkludering som de håper å videreføre etter 2023.

2.3.1 Oppsummering og anbefalinger basert på erfaringer fra delprosjektet

Arbeid- og inkluderingsbedrifter og Vekstbedrifter har kompetanse til å bidra tidligere i «tiltakskjeden».

Her er det viktig at det (1) etableres samarbeidsavtaler, (2) at målgruppa og oppfølging av dem er eksplisitt omtalt i eksempelvis kommuners helhetlige plan for oppvekst etc. (3) at innsikter om behov i overgangen til arbeidslivet brukes aktivt i planlegging «tidligere i tiltakskjeden», (4) at det avklares hvilken rolle alminnelig- og lovfestet barnekoordinator skal/kan ha i samordning av tjenestetilbud. (5) at en aktivt bruker faget Yrkesfaglig fordypning for de yrkesfaglige utdanningsprogrammene (YFF) i videregående skole.

2.4 Utvikling av karrierekompetanse og verktøy for arbeid med overgang til eksternt arbeid

Denne prosjektgruppa jobbet med flere mindre prosjekter innenfor innsatsområdet tilbud og innhold i nasjonalt kvalitetsrammeverk. Tilbud og innhold handler om at karriereveiledningstilbudet er tilgjengelig og tilpasset, og at det gir et relevant utbytte. Det er et mål å jobbe strukturert og systematisk med å utvikle et karriereveiledningstilbud som er tilgjengelig og som gir veisøkere et godt utbytte. Det innebærer å bruke ulike former for veiledning og faglig forankrede metoder, og å tilpasse veiledningen og aktivitetene til den enkelte veisøker.

I dette delprosjektet deltok Sens, Norasonde, HeltMed, Optimus, Asker Produkt, OPT, Namas og JobbIntro.

Bedriftene som deltok i dette delprosjektet har prøvd ut ulike verktøy, både åpent tilgjengelige (<https://hkdir.no/kvalitet-i-karriereveiledning>) og lisensbaserte (InFlow og Karriereverktøy) for styrking av den enkeltes karrierekompetanse. De har prøvd ut både digitale og bildebaserte

(Jobpics) verktøy. Det har også blitt prøvd ut ulike veiledningsformer, både individuelle og gruppebaserte.

Samlet sett er erfaringen at digitale verktøy for styrking av karrierekompetanse kan være gjennomførbare, men at de krever et visst nivå av digitale ferdigheter, selvinnsikt og refleksjonsevne hos den som skal veiledes. Tilstedeværelse av kvalifisert personell under bruk av digitale verktøy, forklaringer underveis og hjelp til å svare måtte til for mange. Rent praktisk har veiledere måttet tilpasse/forenkle språk, gjennomført flere økter og brukt mer tid enn det som er forventet. En utfordring de erfarte er at det i nåværende verktøy er lite egnede og tilpassede yrkesforslag for målgruppa i dette prosjektet. De utprøvde verktøyene oppleves som nyttig kilde til informasjon for veileder, men det uttrykkes større usikkerhet om læringsutbytte for målgruppa.

Billedbaserte verktøy oppleves som et godt alternativ til de nevnte digitale verktøyene, fordi disse kan brukes mer aktivt i samtaler med deltakerne. Samtidig erfares samme begrensning som nevnt ovenfor rundt lite egnede og tilpassede yrkesforslag for målgruppa i dette prosjektet. Det er begrenset informasjon i ett bilde og de fleste yrkene det vises bilder av er ikke noe prosjektets målgruppe kan relatere seg til. Dette gjør at en også her ser et potensial for en type verktøy, men at det kreves omfattende tilpassinger for at det skal kunne ha ønsket læringsutbytte for målgruppa.

Utprøvingen av gruppeveiledning med fokus på blant annet regler i arbeidslivet oppleves som en god arena for informasjonsoverføring. En slik veiledningsform skaper engasjement, og fungerer fint som en start på en prosess som fortsetter med oppfølging og utforskning individuelt for å jobbe med den enkeltes læringsutbytte. Også her vektlegges betydningen av den individuelle samtalen i etterkant og veilederens evne til å tilpasse kommunikasjonen til individet. Det har også vært prøvd ut mer semistrukturerte individuelle samtaler delvis basert på ulike skjema med punkter som har båret preg av mer åpen utforskning fremfor strukturert og systematisert kartlegging eller informasjonsoverføring. Hensikten har vært å få frem deltakerens narrativ og ha en mer åpent utforskende tilnærming enn det de nevnte verktøyene åpner for. Inntrykket fra veilederne er at dette synes å gi den VTA-ansatte en positiv opplevelse og erkjennelse av egne ressurser og ferdigheter gjennom bruk av egne ord.

2.4.1 Oppsummering og anbefalinger basert på erfaringer fra delprosjektet

Oppsummert er erfaringene fra dette delprosjektet at det er fullt mulig og spennende å jobbe med karriereveiledning for denne målgruppen. Videre at verktøy og metoder vi har for andre målgrupper i utgangspunktet kan benyttes. Samtidig erfares et behov for noe sterkere individuelle vurderinger i forhold til valg av verktøy og arbeidsmetode og at verktøyene må tilpasses, både det når det gjelder form og innhold. Arbeid med ulike verktøy i kombinasjon med samtale synes å gi best læringsutbytte. Det synes å være behov for å innta en mer utforskende tilnærming snarere enn det vi kjenner som mer tradisjonell kartlegging, og som i større grad gir veilederen informasjon fremfor å styrke oppdagelse og eierskap til egne ferdigheter og mål hos den VTA-ansatte.



3 Avsluttende samlet oppsummering og anbefalinger

Vellykket arbeidsinkludering krever samarbeid og koordinering på tvers av tjenester og sektorgrenser. Frøyland og hans kollegaer (2022) konkluderer med at det er et behov for helhetlige tilnærminger der hele livssituasjonen (helse, skole, arbeid og økonomi) blir sett i sammenheng. Videre finner en hos Fyhn og kollegaer (2021) at god inkluderende praksis dreier seg om ulike måter å etablere kontakt, bygge opp gjensidig tillit, om medansvar, medvirkning og samarbeid, og å mestre hverdagen og motivere til arbeid og utdanning. Det er videre av avgjørende betydning at det er avklart ansvarsforhold mellom ulike instanser og forvaltningsområder (Frøyland m.fl., 2022).

Funnene i forskningen nevnt innledningsvis samsvarer på mange måter godt med erfaringene vi har gjort, og funnene fra den systematiske forskningsgjennomgangen som ble gjennomført. Når det gjelder samarbeid og koordinering er det flere gode eksempler i prosjektet på samarbeid som strekker seg over tid, og som inkluderer aktører fra flere offentlige instanser. Samtidig oppleves dette som enkeltstående eksempler, mer enn en systematisk nasjonal arbeidsform. Dette bekreftes også av funnene i den systematiske forskningsgjennomgangen. Arbeid- og inkluderingsbedrifter og Vekstbedrifter blir i noen sammenhenger inkludert i slike samarbeid, men med sin spisskompetanse på målgruppas overgang til voksenlivet er det foreløpig et stort ubrukt potensial.

En viktig hensikt med prosjektet var å undersøke nytteverdien av ulike komponenter i nasjonalt kvalitetsrammeverk i arbeidet med vår målgruppe. Her er konklusjonen at systematikken i kvalitetsarbeid gjennom de sju innsatsområdene absolutt er relevante, og noe som bør videreføres og videreutvikles. Videre ser en at verktøy og arbeidsformer utviklet som en del av

kvalitetsrammeverket kan ha relevans, men at det kreves til dels store tilpassinger for å kunne bidra til ønsket læringsutbytte.

Vi vil avslutningsvis i rapporten gi en oppsummering med tilhørende anbefalinger for hvert av kvalitetsområdene det ble jobbet med.

3.1 Oppsummering og anbefalinger - etikk og egen kompetanse

Etikk er en viktig bestanddel i det nasjonale kvalitetsrammeverket som har blitt lagt til grunn for vårt prosjekt. En overordnet erfaring fra arbeidsgruppen er at karriereveiledning for vår målgruppe er noe man i mange fagmiljøer i liten grad har reflektert over og ikke minst den etiske dimensjonen. En annen erfaring er at det er ulik oppfatning av hva karriereveiledning er, hvor mye det omfatter og hvem av de ordinært ansatte i bedriftene som har ansvar for å bedrive karriereveiledning. Nytteverdien av å sette etikk på dagsordenen og bruken av rammeverkets verktøy ble sett på som høy.

- Her er anbefalingen at det er et behov for å sette refleksjon rundt egen praksis og fokus på karriereveiledning på dagorden og i system både av ledere og ansatte for å få til en god fagutvikling.

I prosjektet ble det benyttet fagsamlinger for personellet, man foretok selvevalueringer og videreutviklet verktøyet Etikk-kort fra Rammeverk for kvalitet i karriereveiledning. Dette for å tilpasse språk og situasjoner til egen sektor og bransje. Denne tilpassingen beskrives mer i detalj i vedlegget til denne rapporten.

- Vår anbefaling er at også andre aktører som arbeider med vår målgruppe bør vurdere om dette kan være noe man kan benytte og på tilsvarende måte utvikle på egne arenaer, for å igangsette liknende prosesser for etisk refleksjon av eget karriereveiledningstilbud til prosjektets målgruppe.

3.2 Oppsummering og anbefalinger – Verktøy og arbeidsformer for arbeid med overgang til arbeid og utvikling av karrierekompetanse

I prosjektet har det blitt prøvd ut ulike verktøy og tilnærminger som skal fremme utvikling av karrierekompetanse og bidra positivt i overganger til arbeid. Her vil vi helt konkret oppsummere og anbefale videre faglig videreutvikling ut fra vår erfaring.

Fra nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning har det blant annet blitt jobbet med områdene for utforskning og læring, de såkalte *Karriereknappene*, og verktøyet *Din Karrierelæring*. Begge som grunnlag for samtaler i karriereveiledningsprosessen. Karriereknappene er et viktig samtaleverktøy i en karriereveiledningsprosess. Vi har erfart at for vår målgruppe er språket/spørsmålene ofte for abstrakte/for vanskelige så her må en veileder ha forberedt seg godt og ikke minst ha god kjennskap til veisøkerens personlige forutsetninger før verktøyet kan benyttes.

Når det gjelder andre konkrete verktøy som har blitt utprøvd i prosjektet, bl.a. Karriereverktøy, Jobpics og In Flow24, er det i utgangspunktet ingen av dem som er godt nok tilpasset personer med en utviklingshemming/personer med lærevansker. De kan benyttes til en viss grad, men de fleste innen vår målgruppe har behov for at en veileder kan tilrettelegge bruken av verktøyet ut fra individuelle behov. Dette fordi:

- De bildebaserte verktøyene har gjerne ett eller to bilder av selve yrket. Vår målgruppe trenger flere bilder som viser mange av de arbeidsoppgavene som yrket består av for å

kunne forstå hva det innebærer å utføre dette yrket. Ingen verktøy har, etter det vi kjenner til, et slikt tilbud/produkt i dag.

- De bildebaserte verktøyene har i liten grad tatt inn forklarende bilder av oppgaver som fullt ut dekker hva som tilbys innen tilrettelagt arbeid. Dette i kombinasjon med for snevre situasjonsbeskrivelser av yrkene (se over), gjør det vanskelig for de med lavt erfaringsgrunnlag fra yrkeslivet og redusert evne til refleksjon å ta stilling til bildene.
- De digitale verktøyene som er prøvd ut krever rimelig gode kognitive ferdigheter og et godt (norsk) språk, i tillegg til at en del faktorer rundt det tekniske kan være krevende for flere, som for eksempel e-post adresse og BankId for pålogging. For at verktøyene skal være hensiktsmessige må ofte veilederne ha en tett oppfølging for å bistå når brukeren har utfordringer med å håndtere sin prosess gjennom verktøyet. Slike verktøy har jo som utgangspunkt at det skal være selvforståelig og slik sett bli en selvstendig prosess ved gjennomføring. Vår målgruppe trenger ofte mye hjelp og tilpasning.

Denne type verktøy må derfor videreutvikles for å bli et verktøy som vår målgruppe kan benytte på lik linje med andre brukere. En slik "versjon" vil også potensielt være nyttig for personer med begrensede norskkunnskaper.

- Vår anbefaling er at *Karriereknappene* bør videreutvikles med tilpasning til prosjektets målgruppe, for selve ideen bak dette verktøyet er svært god.
- Samme anbefaling gjelder også for andre verktøy utviklet på karriereveiledningsfeltet, enten det er digitale eller bildebaserte.

I tillegg til bruk av verktøy og ressurser fra nasjonalt kvalitetsrammeverk, har det vært benyttet gruppesamlinger og semistrukturerte samtaler, hvor fokus har ligget på utforskning. Erfaringer og tilbakemeldinger er at denne tilnærmingen har gitt gode opplevelser fra målgruppen. Det har fremkommet refleksjoner som har vært positivt overraskende for veileder og det har åpnet for tilpasning av spørsmål på en måte som har gitt målgruppen innsikt i egne ferdigheter. Som i generell karriereveiledning er erfaringen at kombinasjon av digitale, gruppebaserte og individrettede tiltak vil være den mest virksomme arbeidsformen for å kunne oppnå tilstrekkelig skreddersøm.

- Det er vår anbefaling at karriereveiledning og bruken av ulike verktøy faglig sett utvikles i retning av en mer utforskende tilnærming for å styrke oppdagelsen og eierskapet til egne ferdigheter, fremfor en kartlegging som kan bære preg av informasjonsinnhenting.
- Samtalens betydning og veilederens kompetanse til å utforske fremfor å bruke kartleggingsverktøy til å innhente informasjon, synes også å være et element som bør forsterkes overfor målgruppen i dette prosjektet.

Å gjøre seg erfaringer med ulike karriereveier gjennom ulike former for utprøving er et viktig element i karriereveiledning. Vår erfaring er at en svært effektiv metodisk tilnærming for vår målgruppe er praksisutprøving slik som eksempelvis opplæringskontoret Oktav har satt i system i Vestfold og Telemark. Eleven i videregående skole får mulighet til en systematisk arbeidsutprøving ut fra egne ønsker, såkalt Yrkesfaglig fordypning (YFF) hos en bedrift som tilbyr egnede oppgaver og har kompetanse til å tilrettelegge og veilede. Oktav har 16 medlemsbedrifter i de to fylkene som pr. februar 2024 kan gi fagopplæring (inkl. lære kandidatordningen) i 35 fag. En elev får i utgangspunktet forsøke seg ut i bedrift 10 dager i høst-halvåret og 10 i det påfølgende vinter-halvåret. En slik aktivitet, kombinert med tilpasset karriereveiledning, ser ut til å være en god metode for å gi eleven et godt grunnlag for valg av videre utdanning- og yrkeskarriere. Det

samsvarer godt med hva vi så ovenfor i kunnskapsgjennomgangen hvor Nevala m.fl. (2019) hadde en tilsvarende konklusjon.

- Vår anbefaling er at en slik tilrettelagt karriereveiledning med bruk av arbeidsutprøving som metode for veiledning bør gis elever i vår målgruppe i hele landet allerede under karriereveiledning på ungdomsskolen, og senest som YFF i løpet av første eller andre året på videregående skole.

3.3 Oppsummering og anbefalinger – Nettverk og samarbeid

I arbeidet med nettverk og samarbeid, har vi sett nærmere på tverrfaglig og tverretattlig samarbeid. Her har forskningen rimelig entydige anbefalinger om at dette er viktig for å sikre et godt og helhetlig tjenestetilbud. Også Oktav sin metode er avhengig av det. I dette prosjektet har en gruppe dykket ned i problemstillingen og utformet en figur (se side 10) som synliggjør hvilke ulike behov et barn/en elev i vår målgruppe ofte har for å få en vellykket overgang til arbeidslivet. I modellen er det visualisert at det er mange aktuelle aktører involvert i en oppfølging. Det kan være vanskelig å peke ut hvilken aktør som skal ha det overordnede ansvaret. Her tror vi den nye Barnekoordinator-rollen kan være en aktuell ressurs. Dette er en kommunal tjeneste som har ansvar for at familier som har eller venter barn med alvorlig sykdom, skade eller nedsatt funksjonsevne, og som vil ha behov for langvarige og sammensatte eller koordinerte helse- og omsorgstjenester og andre velferdstjenester får oppfølging fram til de er 18 år (Helse- og omsorgstjenesteloven § 7-2 a).

Videre mener vi at figuren kan benyttes av foreldre og deres brukerorganisasjoner for å kreve et helhetlig perspektiv. Etter 18 år vil videregående skole og Nav ha ansvar.

- Vi anbefaler at både kommuner, NAV og Fylkeskommuner må få sterkere føringer fra deres respektive departement for koordinert samarbeid om den enkelte elev.

Når det gjelder overgang fra skole til arbeidsliv, eller fra ledighet til arbeidsliv, er dette en særlig stor utfordring for vår målgruppe, hvor de aller fleste trenger hjelp via Nav/arbeidsmarkedstiltak for å få og beholde en jobb. En av prosjektets grupper har sett på hvordan man kan få til ansettelser i det ordinære arbeidslivet rett fra videregående skole, eventuelt via et arbeidsmarkedstiltak som i dette tilfellet var VTA i tiltaksbedriften iVekst i Larvik. Ved å re-designe arbeidsoppgavene på en ordinær arbeidsplass, her et sykehjem, ser man at det vil kunne være (økonomisk) gunstig for arbeidsgiver, men også for de profesjonsansatte, at man får etablert egnede arbeidsplasser for vår målgruppe som vil kunne utføre viktige støtteoppgaver som ikke krever fagutdanning. Den videre ansettelsesprosessen med oppfølging er avgjørende for å få til en god jobmatch og å gi arbeidsgiver trygghet for framtidig støtte ved behov. Ved at man re-designer en rekke jobbmuligheter, og hvor jobbsøkeren får anledning til å forsøke seg i en utprøvsperiode med tilrettelagt oppfølging med arbeidsoppgaver der vedkommende ønsker å få prøve seg, får man dermed også et konsept for en god karriereveiledningsmetodikk som også setter arbeidsgivers behov i fokus. Det siste er ikke minst viktig; det er jo arbeidsgiver som ansetter. Denne metoden sammenfaller med det våre anbefalinger knyttet til økt bruk av arbeidsutprøving i et karriereveiledningsperspektiv.

3.4 Oppsummering og anbefalinger – kunnskapsgrunnlag og kompetanseheving

Med utgangspunkt i funnene fra arbeidsgruppene og kunnskapsgjennomgangen ser vi et behov for å styrke den eksplisitte forskningen og evalueringen av karriereveiledning ovenfor denne målgruppa, slik at vi får et kunnskapsbasert grunnlag å bygge et faglig fundament på for karriereveiledningen overfor målgruppen.

- Vi anbefaler at det hentes inn ytterligere resultater av studier knyttet til bruken av utforskning i karriereveiledning.

Et eksempel på slik forskningsbasert kunnskap vil være funn rundt tilnærmingen «Customized Employment» som har vist seg å være en god tilnærming til karriereveiledning for å utvikle bevissthet om egne ferdigheter, fremme mestring og sikre jobbfastholdelse nettopp hos denne målgruppen vi har berørt i prosjektet.

- Vi anbefaler at det utvikles kurs/studier innen karriereveiledningsmetodikk for målgruppen, gjerne tverrsektorielle, slik at samtlige aktører som har oppfølging og yter karriereveiledning i ulike former inn mot målgruppen kan få styrket sin kompetanse. Dette omfatter både de som har rollen som karriereveileder, men også andre som eksempelvis arbeidsledere/arbeidsveiledere og lærere og veiledere i videregående skole og karrieresentra.

Gjennom en tverrsektoriell arena for kompetanseheving innen karriereveiledning tror vi grunnen kan beredes for å styrke tverrsektoriell samhandling om overganger. Vi tror tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning vil være et bidrag til å fremme utvikling av individet og åpne mulighetsrommet for retten til friere valg.

Referanser

Braun, V., & Clarke, V. (2022). Thematic analysis: A practical guide. Sage.

Frøyland, K., Alecu, A.I., Ballo, A.G., Leseth, A. og Sadeghi, T. (2022). Inkludering av unge i skole, arbeid og samfunn – en sammenstilling av kunnskap fra nordisk forskning, AFI-rapport nummer: 2022:02

Fyhn, T., Radlick, R.L., og Sveinsdottir, V. (2021) Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning. En analyse av unge i NEET-kategorien. 2:2021, NORCE.

Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). Systematic reviews in the social sciences: A practical guide. Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1002/9780470754887>